

《劳动合同法》保护下高校毕业生就业指导工作的分析

◆李文术

(长春市劳动人事争议仲裁院, 吉林 长春 130000)

【摘要】随着社会经济的快速发展,产业结构与职业内容发生了较大变革,市场对人才的需求和要求也更加综合和全面。高校承担着培育人才的重要任务,推进毕业生就业指导工作,对提升就业质量、推动社会经济发展具有重要意义。《劳动合同法》的制定是为了构建良好的劳动关系、保护劳动者的合法权益。目前高校毕业生缺乏法律保护意识,缺乏对劳动法的认知,不能很好地运用法律手段保护自身权益。因而,高校毕业生就业指导要充分运用《劳动合同法》,创新课程体系,让学生系统学习《劳动合同法》的相关内容,希望能够以此突破结构性就业难问题。

【关键词】劳动合同法;高校毕业生;就业指导

当前,社会经济的发展动力已经从人口红利需求转向人才红利需求。落实就业对于推动社会经济发展具有重要意义。近年来,高校毕业生就业形势较为严峻。2023年,主管部门的工作报告指出,“落实落细就业优先政策,把促进青年特别是高校毕业生就业工作摆在更加突出的位置”。高校肩负着人才培养的重要工作,而《劳动合同法》是规范劳动关系、确保高校毕业生合法权益得到充分保障,贯彻科学发展观、落实科学管理理念的具体体现。为此,高校在开展就业指导工作时需要深入研究《劳动合同法》对毕业生的相关条例,创新毕业生就业指导工作,突破学生“难就业、不敢就业”的问题,同时帮助学生能够真正借助法律维护自己的利益,保护自己的权益。

一、高校毕业生就业指导工作的现状概述

随着社会经济的发展,产业结构的调整,对人才的需求也有了很大的转变,市场需要复合型、复合型人才。高校毕业生就业指导就是高校采取相应的手段对本年度毕业的学生实施就业指导,为毕业生提供就业信息、就业方向,提升就业率。我国毕业生就业政策历经了几次重大变革,从“统一招生、统一分配”到“双向选择”“自主就业”,就业模式更加自主,对高校开展就业指导提出了新的要求与挑战。高校教育的最终目的是为市场输出人才,而在当前社会背景下衡量人才培养质量最直接的指标就是高校毕业生的就业质量,同时高校毕业生的相关就业数据可以客观地体现人才培养与社会人才市场的适配。为此,可以说高校毕业生就业指导对于毕业学生还是学校未来的发展都具有重要作用。近年来,高校毕业生人数节节攀升,就业形势日益严峻。2023年高校毕业生人数再创新高(如表1所示)约为1158万人,同比增长82万人。

当前,高校开始全面加强对于毕业生的就业指导,优化学生毕业、就业体系,为学生提供更加清晰、全面的就

业信息。但是就目前而言,还存在就业指导方式单一,主要通过“大学生职业生涯规划”“大学生就业指导”这两门课程开展就业指导,师资力量薄弱,主要依靠辅导员开展就业指导,而辅导员流动性较大,未能够形成相对应的培养体系、部门高校还未明确人才培养定位,高技能人才培养与社会需求脱节等问题。

高校根据学生实际需求所开展的就业指导能够提升大学生求职技巧。学生毕业后能否顺利就业取决于多种因素,比如简历、面试、基本沟通等。在学校中根据不同专业的学生进行求职技巧培训能够帮助学生在步入职场之前,掌握基本的法律法规、面试技巧、简历制作技巧等。此外,开展就业指导还可以为学生树立正确的择业观念。学生刚开始步入社会没有就业经历,对于自己没有清晰的认知,在找工作的时候容易迷茫。开展就业指导能够加强学校与社会之间的联系,让学生能够更好地认识自身的能力与性格,同时帮助学生了解不同职业的特点,为学生未来从事工作指明方向。

表1 2023年高校毕业的人数

学历	毕业人数(万人)
普通本专科	1158
专科	470
本科	688

二、《劳动合同法》对高校毕业生就业的积极意义

(一)维护毕业生合法权益

《劳动合同法》属于劳动法律,设立的目的是保护劳动者的合法权益,通过立法的方式平衡双方的不平等地位,构建良好稳定的劳动关系,为企业的持续健康发展提供基础条件。为此,《劳动合同法》为毕业生提供了良好的就业环境,避免试用期被随意对待以及劳动合同短期化。劳动合同的签订维护双方的权益,对于毕业生而言,增加了更多知

情权,也是对隐私权的保护。学生在就业过程中,容易遇到用人单位故意隐瞒工作信息等情况,导致毕业生的权益受到损害。《劳动合同法》第八条规定:“用人单位招用劳动者时,应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬,以及劳动者要求了解的其他情况。”毕业生有权了解用人单位的实际情况,明确工作岗位、时间等。可以说《劳动合同法》赋予毕业生的知情权较为广泛。《劳动合同法》限制了用人单位的知情权,用人单位需要尊重劳动者的基本隐私,只能了解有关工作的相关内容,在一定程度上保护了毕业生的隐私权。

(二)提高毕业生就业质量

全面劳动合同制度的推行确保了用人单位与高校毕业生必须签订劳动合同,《劳动合同法》明确规定“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。”“建立劳动关系,应当订立书面合同。”只有签订了劳动合同才算建立劳动关系,目前一些单位不与毕业生签订劳动合同,随意约定,收取上岗押金等,这不利于学生就业。为此,《劳动合同法》保护下,灵活就业的高校毕业生减少,用人单位必须保证毕业生的基本权益,简化毕业生签订劳动合同的程序等,如此一来,协议就业人数增加,在一定程度上提高了当前毕业生的就业质量。同时,《劳动合同法》还在一定程度上促进了毕业生的流动,让毕业生能够顺利进入职场,运用自己的所学,发挥自己的才能,这样既能够实现毕业生自身的人生价值,也有助于推动社会经济的发展。

(三)加强高校人才的培养

《劳动合同法》保护下,用人单位不能随意辞退员工,这就导致很多用人单位为了降低用人成本与风险,会逐步提升所招聘人员的要求,比如近几年随着本科毕业生的不断增加,有些单位将人员最低学历逐步提升为硕士,甚至博士。而在能力方面,做了很多的调整,要求学生不仅具备基本的专业知识,还需要有从事工作的能力与经验,而部分学生在学校中接受的教育具有时效性,导致学生进入社会寻找工作的时候到处碰壁,打击了学生就业的积极性。因此,为了提升学生与社会需求的适配度,高校必然要升级人才培养模式,推动教学改革,从而培养出素质高、能力强、符合市场的优秀人才。

三、《劳动合同法》保护下高校毕业生就业指导工作的优化路径

(一)配齐师资资源,优化新就业指导工作

当前,高校毕业生就业形势与趋势都发生了很大的变化,高校人才培养必须与市场需求相匹配,完善分阶段、全覆盖的学生生涯规划就业指导体系,确保学生能够获得有效的指导,但是指导体系中缺乏相应的教师实现指导工作。针对高校就业指导教师不足的情况,配齐师资团队,优化新

就业指导工作。通过校内外互补、专兼结合的方式,打造一批专门的就业指导教师团队。其中“校内外优势互补、专兼结合”就是要“引进来”,聘请优秀企业人力资源专家等担任就业指导教师,由外部专家根据专业实际情况,向学生传递《劳动合同法》的正确运用方式。此外,学校还可以邀请专家参与到学校职业相关课程的编排工作中,将丰富的职业工作经验以及前沿的技术传递给学生。比如,针对不同专业的学生向他们传递相关《劳动合同法》在签订中需要注意的内容与事项,如生物医药行业,根据工作需要签订劳动合同之外还需要签订“竞业禁止协议”,让学生认识到“竞业禁止协议”的具体内容与自我的关系。此外,高校教师还需要“走出去”,以项目课堂的形式,深入企业中开展实际调研,提高就业工作针对性,进而实现理论与实践应用的良好衔接。

(二)完善课程体系,系统学习《劳动合同法》

面对严峻的就业形势,高效地学习《劳动合同法》的内容对于维护学生合法权益具有重要作用。高校要坚持教学改革,落实教书育人的教学目标以及以生为本的发展目标。高校毕业生第一次进入社会开展工作实际,离开了学校的庇护,如果学校没有开展相应的就业指导工作,会影响学生的就业率,为此,高校要完善课程体系,将《劳动合同法》以及学生就业的相关法律法规融入课程体系建设中,结合学科、就业方向设置就业权益保障方面的必修课或者选修课;系统学习《劳动合同法》,开展育人主题教育课程,让学生学习劳动合同法律法规,会使用国家企业信用信息公示系统、中国裁判文书网等工具。此外,还可以邀请法律专家依据《劳动合同法》中的内容让学生系统的学习,有必要的还可以开展课程考核以及相关竞赛活动,加强学生对于劳动合同签订等多方面知识的了解与认识;开展法律社会实践活动,感知生活、了解社会、积累阅历,不断提升学生甄别与规避各类法律风险的能力。以劳动合同签订为例,需要全面审查签订主体、合同条款;在正式签订的时候,需要对照《劳动合同法》的条例,对岗位、工作内容、工资、福利、知识产权等相关内容予以确认,避免合同条款“陷阱”。

(三)丰富就业宣传,精准破解信息差鸿沟

大数据时代下,大量的信息充斥在日常生活中。高校毕业生在进行就业信息筛查的时候,很容易受到网络上不实信息的干扰,缺乏成熟思辨能力的学生很容易被骗。同时,高校毕业生在就业择业的过程中也面临着信息数据难题,目前学生接触的招聘平台多,所面临的信息也较多,如何在海量的数据中提取符合自己要求的信息也是毕业生面临的难题。在《劳动合同法》保护下,高校要严格执行主管部门颁布的各项就业政策、法律法规,结合审查、举报等多

种形式,保护高校毕业生的合法权益。同时,加大就业相关知识的宣传力度。高校可以根据不同专业学生设置不同就业宣传主题活动,根据学生的就业意愿、就业状况建立统计台账,对学生的就业状态进行及时更新与评估。要求辅导员为学生传递相关的就业信息,并且引导学生去关注就业信息,建立毕业生一对一的工作模式,从整体了解学生就业意愿后,与学生进行适当的沟通,为学生提供就业信息,拓宽学生视野,破除信息鸿沟;学校要充分运用学校内的网站,更新网站内容,让学生主动进入网站寻求工作机会。这就需要高校加强校园招聘保障制度的建设,为学生挑选适合的企业进入学校开展招聘工作。

(四)多方机构联动,构建完善的就业体系和智慧就业系统

高校毕业生的就业指导工作涉及了高校、企业、主管部门以及毕业生等多个主体。就目前来看,高校毕业生就业指导工作中高校与毕业生个体的联系较为紧密,主管部门、企业主体还未能发挥其职能与优势。为此,在《劳动合同法》保护下,需要实现多方机构的联动,构建智慧就业系统。《劳动合同法》是由主管部门制定的标准性法律法规,高校、毕业生个体、企业等主体都需要根据法律法规落实毕业生就业指导工作。在这个过程中,一方面地方主管部门需要根据《劳动合同法》规定的相关内容,结合地区发展提出适合本地的发展规划;企业需要根据《劳动合同法》的内容,优化人才招聘、培养模式;高校要积极宣传《劳动合同法》,根据学生特性,实现学生对法律法规的正确认识,同时更新人才培养模式。三个主体之间不断同步,利用各自优势与职能,为高校毕业生提供更加完善的就业体系。另一方面,主管部门、高校、企业三个主体要联合起来,构建一个智慧就业系统。比如24365大学生就业官网,依据多方协同的原则,企业在官网发布就业信息,高校推广,学生

投递简历。但是目前联合的高校还较少,企业使用也较少。因而还需要不断优化智慧就业系统的推广,其中主管部门要发挥自身宏观统筹的力量,协调高校、企业参与其中;高校要积极宣传与推广智慧就业平台;企业要及时更新就业信息。促使各个主体统筹在一起,提高高校毕业生就业过程的效率与精准度。

四、结束语

高校毕业生群体是社会建设的重要力量,推进就业指导工作,需要各方主体联合起来,营造良好的就业氛围。在《劳动合同法》保护下的高校就业指导工作中,要围绕《劳动合同法》构建全新的课程体系,运用多种发展模式,实现劳动合同的推广与信息传递。高校与企业需要依据《劳动合同法》完善人才培养模式、招聘模式,为毕业生创设良好的就业环境。同时,高校还要积极与企业、主管部门联合,构建智慧就业系统,积极增强毕业生法律意识,提升毕业生就业精准度与效率。

参考文献:

- [1] 闵辉.《劳动合同法》背景下的高校毕业生就业争议[J].思想理论教育(上半月综合版),2010(08):58-62.
- [2] 闫海鹰.浅析《劳动合同法》对大学生就业的影响[J].环球市场,2018(01):188-189,203.
- [3] 白晶.《劳动合同法》对大学生就业的影响[J].青年时代,2017(35):134-135.
- [4] 罗克.我国高校毕业生就业权益法律保护研究[D].武汉:华中师范大学,2020.

作者简介:

李文术(1989—),男,汉族,吉林长春人,硕士,研究实习员,研究方向:法律。