

高职毕业生试用期维权问题调研与对策研究

◆ 成 澎

(山东轻工职业学院, 山东 淄博 255000)

【摘要】试用期是用人单位和劳动者相互了解、双向选择的重要阶段,亦是双方存在认识误区、较易发生纠纷的重要时期。高职院校毕业生因自身法治素养不高、维权意识薄弱,以及就业更多面向劳动保障机制不够健全的中小企业等,在试用期内的劳动权益较易受到损害。文章以淄博高职院校已毕业学生为调研对象,聚焦试用期维权现状,采用在线问卷、访谈交流等方式,深入分析高职毕业生试用期维权面临的问题及背后原因,着力探索破解维权困境的有效路径。

【关键词】试用期;高职毕业生;试用期违法;劳动法律教育

一、高职毕业生试用期维权现状分析

(一)高职毕业生对试用期的认识状况分析

通过毕业生自我评价,19%认为自己是对试用期的相关规定非常了解,66.8%认为有些了解,仅有14.2%认为自己还不够了解。但对试用期的典型法律问题做进一步调查,发现过半数的毕业生对试用期的法律认知存在偏差,欠缺相关法律知识。

针对“未签书面劳动合同有何结果”问题,27.8%认为没有建立劳动关系,14%认为已建立劳动关系,但单位无法律责任,仅58.2%存在正确认识,认为已建立劳动关系,单位应承担法律责任。

针对“试用期期限约定是否合法”问题,40.2%存在认识错误,33.7%并不清楚自己与用人单位约定的劳动合同期限或试用期期限,仅26.1%存在正确认识。

针对“用人单位在试用期内是否缴纳社保”问题,53.3%存在错误认识,认为单位在试用期结束后缴纳社保即可;仅46.7%认为单位应在劳动者工作之日起一个月内缴纳社保。

(二)高职毕业生试用期劳动权益受损状况分析

聚焦劳动者试用期常见法律风险展开调研,发现高职毕业生在试用期内劳动权益受损的现象仍然存在,且试用期期限约定违法、社保缴纳违法等侵权现象较为普遍。

(1)未签书面劳动合同情况仍在部分用人单位存在。针对“是否签订书面劳动合同”问题,71.7%的毕业生与其用人单位均签订了书面劳动合同;8.2%的毕业生曾先后就职于多家单位,部分单位与其签订书面劳动合同;20.1%的毕业生与其用人单位均没有签订。而签订书面劳动合同的毕业生中,87.5%是在用工之日起一个月内签订;11.7%先后就职于多家单位,仅部分单位与其在用工之日起一个月内签订;而0.8%均在用工之日起一个月后才签订。

(2)试用期期限约定违法情况较为普遍。针对“试用期期限”问题,40.2%的毕业生试用期期限约定存在违法情况,33.7%不清楚该期限是否约定及具体时长,仅有26.1%的毕业生不存在试用期期限约定违法情况。

(3)试用期工资发放违法情况少量存在。针对“试用期工资”问题,71.4%的毕业生试用期工资数额符合法律规定,20.4%的毕业生试用期工资低于本单位相同岗位最低档工资或劳动合同约定工资的80%,8.2%低于单位所在地的最低工资标准。

(4)社保缴纳违法情况较为普遍。针对“社保缴纳”问题,51.1%的毕业生所在单位于试用期结束后才给其缴纳社保,14.7%至今没有缴纳社保,仅34.2%的毕业生在工作之日起一个月内缴纳社保。在未缴社保毕业生中,4%的毕业生曾面临单位要求其签订放弃缴纳社保承诺的情况。

(5)试用期内违法解除劳动合同的情况少量存在。针对“试用期内解除劳动合同”问题,20.7%的毕业生曾在试用期内向用人单位提出辞职,其中39.5%的毕业生遭遇单位要求其支付违约金的情况。9.8%的毕业生曾被单位辞退,其中27.8%毕业生所在单位的辞退理由违反法律规定;27.8%毕业生所在单位未告知具体理由,声称单位在试用期内可随时辞退劳动者。此外,部分毕业生反映,用人单位在试用期内还存在无故克扣工资、压榨员工等情况。

(三)高职毕业生试用期维权状况分析

对于试用期的法律纠纷,半数以上的高职毕业生采取过“与单位协商”“向有关部门投诉”“向劳动仲裁委提起劳动仲裁”“向法院提起诉讼”等维权措施的至少一种,对于维权结果,绝大多数的毕业生持非常满意或基本满意的态度;但面临试用期辞退纠纷,55.6%的毕业生选择直接离开公司,未采取任何维权措施。高职毕业生试用期维权状况的调查统计数据见表1。

表 1 高职毕业生试用期维权状况调查统计数据

纠纷类型	至少采取一种 维权措施	未采取任何 维权措施	维权结果满意度		
			非常满意	基本满意	不满意
签订书面劳动合同纠纷	67.4%	32.6%	23.1%	71.8%	5.1%
试用期期限纠纷	61.8%	38.2%	16%	72%	12%
试用期工资纠纷	75.5%	24.5%	20.9%	67.5%	11.6%
社保缴纳纠纷	73.3%	26.7%	30.9%	64.9%	4.2%
试用期辞职支付违约金纠纷	66.7%	33.3%	6.7%	66.6%	26.7%
试用期辞退纠纷	44.4%	55.6%	27.3%	63.6%	9.1%

(四)其他相关状况分析

针对“毕业院校是否开设劳动法律法规相关课程”问题，13%的毕业生回答没有开设；87%回答已经开设，其中31.9%认为是单独开设，64.4%认为放到了“职业发展与就业指导”课程中，3.7%认为放到了其他课程中。针对这一问题，部分毕业生提出单独开设相关课程的建议，并要求教学内容更加细致。

针对“用人单位是否设立工会组织”问题，44%的毕业生明确回答单位有工会，9.8%明确回答没有，46.2%的毕业生对此事不清楚。

二、高职毕业生试用期维权困境及成因分析

(一)劳动法律教育缺失，高职毕业生法律知识储备不足

当前学校、社会尚未对大学生的劳动就业法律知识教育形成足够重视，在教育中劳动法律知识的内容供给上存在先天不足，导致高职毕业生因欠缺充足的试用期法律知识储备而陷入权益受损困境。

多数高职院校多将劳动法律教育置于“职业发展与就业指导”课程中，所涉内容较为笼统表层，对试用期等具体劳动法律知识、风险及维权路径一带而过，未能展开详细讲解，导致高职学生的劳动法律知识储备严重不足，甚至出现工作中劳动权益受损而不自知或维权路径不了解的情况。部分院校虽单独开设“劳动合同”等法律类课程，但并未覆盖全体学生，课时相对较少，很多内容也是浅尝辄止。学生对试用期法律风险尚未形成感性认知，对教学内容难以产生情感共鸣，知识的接受程度也有待提升。

除学校教育外，中国 MOOC 等在线学习平台也开设相关课程，但多为本科院校制作的“劳动和社会保障法”等课程，内容的理论性强，对高职学生的吸引力不足。而从抖音、哔哩哔哩等视频网站来看，诸多视频制作者会对试用期等劳动法律问题展开解读，但内容碎片化，且视频质量良莠不齐，学生难以分辨，易受错误观点影响。

(二)用人单位用工管理不规范，试用期侵权现象频发

多数高职毕业生的就业去向为中小企业，用人单位自身管理机制不健全，存在诸多问题：如尚未设立工会或工会形同虚设；内部规章制度的制定程序、公示告知程序违反法律规定；用工管理的决策随意性强等。企业用工管理不规范，

存在未签书面劳动合同、试用期期限约定过长、未缴社保等诸多违反劳动法律法规的情况，严重侵犯劳动者的合法权益。

究其原因，一方面，此类用人单位本身就对劳动法律法规的认识不到位，存在违法而不自知的情况；另一方面，一些用人单位考虑到劳动者处于天然的弱势地位，在当前较为严峻的就业形势下，抱着劳动者为获取就业机会而不得不接受单位违法行为的侥幸心理，为了节省用工成本、实现利润最大化，即使明知自身存在违法情形，也依然如此行事。

(三)相关部门监管力度不足，单位违法用工成本较低

当前我国《劳动合同法》《社会保险法》等法律法规赋予劳动行政部门、社会保险行政部门等部门相应的监督管理权力，但实践中相关部门对企业用工多为事后监管，而劳动者由于不知道权益受损、时间成本高不想维权、不知道如何维权等因素，主动维权的概率不高。在劳动者采取劳动仲裁、诉讼等维权手段时，也常因相关证据为用人单位掌握，劳动者无法获取等证据不足事由，致使劳动者合法权益难以有效维护。以上种种因素使得用人单位的违法用工成本较低，侵犯劳动权益行为难以有效遏制。

三、高职毕业生试用期维权困境的破解路径

2022 年《职业教育法》的修订，以法律的形式首次明确“职业教育是与普通教育具有同等重要地位的教育类型”，职业教育发展迎来了新机遇，高职毕业生的就业问题更加凸显。在相关报告中，再次强调了要实施就业优先战略，健全适应高职毕业生就业特点的劳动保障体系，从而推动职业教育良性发展。而试用期维权困境的破解、和谐劳动关系的构建，单靠一方难以成事，需要学校、单位、相关职能部门多方各司其职，形成合力。

(一)校内打造“一体四翼”的“诊所式”普法模式

“诊所式”普法模式聚焦劳动就业法律维权领域，以“实践先行、诊所互动、理论回归”为三环流程，以“长效性培养、滴灌化熏陶、内涵式发展”为育人理念，对标问题厘清要旨释明法理，紧扣实践明晰法条探索路径，回归课堂落脚理论深化理解，横向延展课程教学、社会实践、普法宣讲、法律咨询等多维实践，纵向深入各院系、团支部、班级、宿舍、学生社团等学生组织，着力促进普法教育目标由

“学法以知法”向“知法以用法”的高质量转化。

1. 创建一个堡垒，打造普法教育的引擎器

各高校应秉承“学法以致用，服务护劳工”的宗旨理念，在依法治校的基础上成立普法堡垒——“劳动法诊所”。诊所积极与劳动人事争议仲裁委员会、律师事务所等社会单位展开合作，致力于为校内外学生提供终身劳动法律服务。诊所指定专人接受实务咨询，解答法律疑惑，及时对来访者提出的劳动法律问题提供口头或书面答复，并定期整理归纳，形成实践问题库，不断孵化课堂教学的触发点和结合点。同时，诊所定期对外提供普法宣传，并依托校内学生社团，积极开展模拟法庭、自由辩论、庭审直播等实践活动，切实营造普法教育的坚固堡垒，活化源头，打造普法教育的引擎器和助推器。

2. 锻造一支队伍，打造普法教育的“新智库”

结合学校实际，由学院管理者牵头成立普法工作专班。专班由校内教师、校外专家和学生代表组成，通过内培和外引锻造一支专业扎实、经验丰富、精干稳定的普法队伍。一方面，工作组吸纳具有法学专业背景的专职教师从事常规化普法工作，并积极搭建普法队伍外出培训、观摩、经验交流的实践平台；另一方面，工作组引进富有丰富实践经验的法律专家和实务精英参与具体专业指导，形成多层次的普法梯队。同时，紧密对接学生社团，吸纳部分骨干学生轮流担任教师助理，在师生互动、生生互动的过程中激发学法激情，强化尊法意识，提升用法能力。

3. 打磨一门课程，打造普法教育的“孵化器”

契合学生劳动就业方面的认知需要和维权需求，各高校增设通识选修课程“劳动合同法”。课程以劳动法律法规为基础，以实习就业实际问题为导向，全面梳理劳动就业相关法律知识和维权途径，化复杂的法律理论知识为简单明了的案例情景。教学实施采线上线下混合式教学模式，多维运用启发式、直观式、讨论式及案例教学等教学策略，综合融入信息智能载体和技术，最终实现边学边评、以评促学、学评同步的多元化评价效果。与“思想道德与法治”“法律基础”等课程相互衔接，密切配合，共同承担培养学生法治核心素养的根本任务。

4. 拓展一个基地，打造普法教育的“倍增器”

切实增强法治教育实效，双管齐下深入拓展法治宣传“网络基地”。一方面，在学校官网开设专栏“劳动维权”，及时提供劳动法律法规及重大立法信息速递，并定期更新具有权威代表性的典型案例，旨在为学生提供快餐式劳动法律法规学习途径；另一方面，各高校可以利用校内信息化平台，受理校内外学生劳动法律领域的相关咨询，协助广大学生解决顶岗实习及就业创业过程中涉及的各类劳动法律问题，并按季度对所有咨询事项进行备份和整理，全力打造

普法教育的倍增器。

5. 精炼一套资源，打造普法教育的“蓄水池”

第一，各学校应以“推进精品资源建设，深化职业教育改革，服务学生就业需求”为指导思想，推动劳动合同法律教材建设，并搭建线上线下多维联动、图文声像多位一体的立体化融媒体教材。第二，依托线上教育平台完善劳动法专题资源库，以课程为主线将资源模块化、高质化、精品化，内容覆盖主题研讨、案例教育、庭审直播、模拟法庭等多方面的资源，着力实现课上课下、校内校外全过程育人。

(二) 校外建设政、校、企合作联动的大学生就业“金钟罩”

1. 加强用人单位培训，增强规范用工意识

校企合作是职业教育的灵魂，高职院校应不断加强与用人单位的合作深度，借助高职院校的教育资源，对用人单位的管理层和职工开展包括试用期在内的劳动法律法规的相关培训，提升用人单位的规范用工意识和能力，帮助用人单位理顺用工管理机制，建立健全职工权益保障机制。对未与高职院校合作的中小企业，可以司法局、律师协会等为主体，调动法律专家等社会力量，开展“法律进企业”等活动，培训相关法律知识，引导用人单位主观上不想违法。

2. 建立用工信用体系，提高违法用工成本

统筹负有劳动者权益保障职责的相关部门，合力建立用人单位用工信用体系，分解法律规定细化指标，依托数字化平台，实时动态接入劳动者投诉、职能部门监管、劳动仲裁委和法院裁判等数据，对用人单位用工信用开展等级评价并向社会公众公示，打破用工违法失信行为与劳动者之间的信息壁垒，为劳动者获取用人单位用工信用及违法失信情形提供便利，提升用人单位的违法用工成本，引导单位不敢违法，自我约束合法用工。

参考文献：

- [1]丁展.论试用期内劳动者权益的法律保护[J].现代商业,2020(01):74-76.
- [2]陈文兴.高职院校毕业生就业中的法律风险及防范措施探析[J].兰州职业学院,2023(02):82-83.
- [3]罗芳香.高校毕业生试用期权益的法律保护探析[J].闽西职业技术学院学报,2015(09):45-48.

基金项目：

2022年度山东省教育发展研究微课题项目,项目名称:“试用期维权”视阈下高职就业法治教育路径研究,项目编号:FC018。

作者简介：

成澎(1982—),男,汉族,山东滨州人,本科,副教授,研究方向:思想政治教育、法律教育。