



他山之石

▶ 他山之石

▶ 国际观察

▶ 热点关注

他山之石

## 关于大学生就业问题法律保障的探究

2010-08-23 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】

2010-8-23

[摘要]分析大学生就业权利来源及就业现状,并针对大学生就业过程中就业歧视、无劳动合同及实习期内工伤难于认定等常见问题,提出大学生就业权利的法律保障及完善相关法律的建议。

[关键词]大学生就业,劳动合同法,就业促进法

### 一、大学生就业过程中常见问题

#### 1. 就业平等权得不到保障,歧视现象严重

众所周知,劳资双方地位上的不平等,使劳动者明显处于弱势。就劳动关系自身特点而言,其具有从属性。劳动关系虽然是依据平等的关系建立起来的,但一旦建立,劳动者即成为用人单位的成员,双方形成隶属关系,用人单位对劳动者具有管理权。这种从属性的关系使劳动关系脱离民事关系。因此,无论在劳动力市场整体还是在微观劳动关系中,劳动者和用人单位都处于不平等的状态。特别是女大学生就业因劳动力市场上的性别歧视问题,就更是困难重重。

导致就业歧视现象在我国大学生就业市场中泛滥,使大学生就业平等权受到严重侵害的原因有很多。例如,近年来高校扩招而导致大学生就业市场的供大于求、地方政府和部门就业政策的缺失、用人单位的效益至上观念和不理性的用人理念,大学人才培养存在问题等等,但是,从根本上讲,其主要根源是法律规制的不足。

#### 2. 用人单位规避劳动合同签订,侵害大学生合法权益

劳动合同的订立是劳动合同制度的核心,事关劳动合同者权益保护。因此,《劳动法》第16条、19条规定,“建立劳动关系应当订立劳动合同”,“劳动合同应当以书面形式订立”。但用人单位受降低用工成本的利益驱动,为逃避缴纳社会保险和解雇成本的法律风险,规避劳动合同的签订。由于缺少书面劳动合同,在争议处理时,劳动者合法权益得不到有效保护。此外,有用人单位以就业协议签订代替劳动合同签订,规避自身责任。事实上,就业协议与劳动合同性质截然不同,就业协议仅为毕业生、用人单位和学校三方达成的用人单位同意接收毕业生的承诺,并不涉及劳动合同的具体条款,其效力始于签订之日,终于学生到工作岗位报到之时。显然,就业协议不能取代劳动合同,劳动合同才是真正就业的法律体现。否则,大学生的合法权益就容易受到侵害。

#### 3. 大学生实习期间工伤难于认定

在大学生实习期间,一旦出现工伤,如何进行事后救济,以及如何通过法律手段对大学生合法利益进行有效的保护已成为专家学者们关注的热点。大学生在实习期间受到人身意外伤害,应该得到法律的保护。然而,我国法律对在校实习生与实习单位之间的关系还没有专门的规定。在劳动部印发的《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》中,规定在校生活利用业余时间勤工俭学,不视为就业,未建立劳动关系。实习生与实习单位之间,严格意义上不存在劳动关系,因此不能适用《劳动法》,不能通过工伤赔偿获得救济。实习生也不具有工伤保险赔偿的主体资格,不能适用《工伤保险条例》。

### 二、大学生就业权利法律保障及完善

## 1. 完善《就业促进法》，保障平等就业权

《中华人民共和国就业促进法》的实施，应该说是就业受歧视的劳动者的福音。它采取多项措施促进劳动者平等就业，无疑是劳动者平等就业的新的权利保障书。然而，由于《就业促进法》不是专门的反就业歧视立法，故对就业歧视的一些专门性问题未作规定或规定不足。例如，未对就业歧视进行明确的界定，对就业歧视的列举，虽然之后加了“等”字，但列举范围仍未涵盖常见的就业歧视，尤其是常见的乙肝病毒携带者遭受歧视等问题。另外，行政执法不足，《就业促进法》出台之后，该法虽然规定建立促进就业工作协调机制，但是似乎仍未明确这种促进就业工作协调机制处理就业歧视的职责，也未明确在这种促进就业工作协调机制中建立处理就业歧视的专门机构，更未规定监督就业歧视的专门机构。在《就业促进法》出台之后，虽然规定了受歧视者可向法院提起诉讼，但对用人单位实施就业歧视的法律责任及诉讼中的举证责任等都未作专门具体的规定。这些仍然会给处理就业歧视的司法实践带来不便。

## 2. 严格遵守《劳动合同法》关于试用期的规定

法律，尤其是《劳动合同法》，为防止企业滥用，对企业在试用期内单方解除劳动权的行为，对其单方解除权的行使，作了种种限制性的规定：(1)限制了试用期的约定次数，即同一用人单位与同一劳动者只能约定1次试用期，不得重复约定。(2)规定了试用期的劳动报酬，即不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。此外，由于试用期包含在劳动合同期限内，劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。因此，用人单位应该为劳动者购买相应的社会保险。(3)规定了试用期的具体期限。劳动合同期限3个月以上不满1年的，试用期不得超过1个月；劳动合同期限1年以上不满3年的，试用期不得超过两个月；3年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过6个月；以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满3个月的，不得约定试用期。(4)《劳动合同法》规定了试用期内劳动合同解除条件。试用期内用人单位解除劳动合同必须符合法定情形。

## 3. 修订《工伤保险条例》，保障大学生实习期间安全

实习生与企业之间应该是一种劳务关系，应适用民事法律，按一般民事侵权来处理。但鉴于目前毕业生实习的情况增多，要更加有效的保护大学生利益，我国应该修订《工伤保险条例》，把实习大学生在实习期间发生的事故纳入工伤保险体制。这样，既维护了学生的权益，也为学校和实习单位分担了风险。从某种意义上讲，也有利于消除企业的顾虑，调动他们接受实习学生的积极性，为深入进行的高等教育改革创造宽松的社会环境，为人才培养提供更好的法律保护。

在大学生就业过程中，会遇到各种各样的问题。法律对大学生就业的保障作用，不仅仅体现为事后的救济，更多的是要事前预防。因此，我们呼吁相关部门尽快完善法律条款，尽可能为大学生就业创造宽松的环境；同时，高校要加大对劳动保障法律知识的宣讲力度，督促大学生学习和掌握相关法律知识，以减少法律纠纷的发生，及对大学生利益的损害，更加有效地保护大学生的合法利益。

### 参考文献：

[1]王雪燕.有关大学生就业热点问题的法律研究[J].北京城市学院学报,2008,(5).

[2]聂杜艳.浅析新《劳动合同法》对大学生就业的影响[J].法制与社会,2008,(8).

作者：谭海红

来源：《商情》2010年第15期

[>>返回](#)

### 相关新闻

- 人民日报连发四文聚焦国内收入差距问题 2011-02-18
- 中科院传达尹蔚民部长“关于加强人力资源社会保障科研工作座谈会上的讲话” 2011-02-17
- 公务员“凡进必考”不动摇 正确看待“公务员热” 2011-02-17
- 世界一些发达国家统筹城乡基本公共服务的经验 2011-02-17
- 罗正恩：北京拟采取多种举措调控人口将收紧进京指标 2011-02-17
- 人社部副部长：公务员制度改革路向何方 2011-02-16
- 新加坡营造电子政务技术的良性生态环境 2011-02-15