

高校毕业生就业权益保障机制构建研究

黄婉瑜

广州科技职业技术大学，广东 广州 510440

摘要： 高校毕业生作为知识型劳动力的重要储备力量，其就业权益保障问题不仅关乎个体职业发展的公平性，更是社会资源分配正义与人力资本效能释放的关键议题。本研究以系统性视角切入，通过多维理论框架的整合与实证数据的支撑，深度剖析当前高校毕业生就业权益受损的典型表征及制度性成因。在借鉴国内外先进经验的基础上，提出涵盖法律规制强化、高校责任重构、企业行为约束及社会协同监督的四维保障机制，并通过案例分析与政策模拟验证其可行性。研究发现，权益保障机制的创新需突破传统单一治理模式，转而依托多元主体的动态协同，以回应劳动力市场快速变迁的复杂需求。

关键词： 高校毕业生；就业权益；保障机制；法律规制；社会协同

Research on the Construction of Employment Rights and Interests Protection Mechanism for College Graduates

Huang Wanyu

Guangzhou Vocational University of Science and Technology, Guangzhou, Guangdong 510440

Abstract： As an important reserve force of knowledge-based labor force, the protection of employment rights and interests of college graduates is not only related to the fairness of individual career development, but also a key issue of social resource distribution justice and human capital efficiency release. Starting from a systematic perspective, this study deeply analyzes the typical representations and institutional causes of the current impaired employment rights and interests of college graduates through the integration of multidimensional theoretical framework and the support of empirical data. Based on the advanced experience at home and abroad, this paper proposes a four-dimensional guarantee mechanism covering legal regulation strengthening, university responsibility reconstruction, corporate behavior constraint and social cooperative supervision, and verifies its feasibility through case analysis and policy simulation. The research finds that the innovation of the rights and interests protection mechanism needs to break through the traditional single governance model and rely on the dynamic collaboration of multiple subjects to respond to the complex needs of the rapid changes in the labor market.

Keywords： college graduates; employment rights and interests; safeguard mechanism; legal regulation; social synergy

引言

在知识与数字化转型的叠加效应下，高校毕业生就业市场呈现出结构性矛盾深化与权益侵害现象并存的复杂态势。据教育部数据，2024年全国高校毕业生规模预计达到1179万人，同比增加21万人，创历史新高，但同期青年失业率持续攀升至19.6%，折射出就业质量与权益保障间的显著张力。当前，招聘歧视、试用期滥用、薪资承诺失信等问题频发，不仅削弱了高校毕业生的职业信心，更可能引发人力资本的错配与社会信任危机。既有研究多聚焦于宏观就业政策或微观个体应对策略，对中观制度层面的机制性缺陷关注不足。本文通过劳动法学、人力资源管理与社会学理论的交叉融合，构建“制度-主体-过程”三位一体的分析框架，系统解构权益保障机制的运行逻辑。同时，引入比较研究法，提炼美、日、德等国经验的本土化适配路径，最终提出兼具理论创新性与实践可行性的解决方案^[1]。

一、高校毕业生就业权益保障的现状剖析

（一）权益侵害的典型表征

1. 结构性歧视的显性化：市场筛选机制中的三重壁垒

当前高校毕业生就业市场中，结构性歧视已从隐性偏见演化为制度性排斥。性别、地域与学历的三重筛选标准，构成了毕业生职业通道的刚性壁垒。以性别歧视为例，某头部招聘平台2024年的抽样数据显示，38%的岗位在招聘启事中直接标注“仅限男

性”，甚至在教育培训、行政文秘等传统“女性岗位”中，企业亦通过“优先考虑男性”的附加条款压缩女性求职空间。这种显性排斥不仅违背《中华人民共和国就业促进法》的平等原则，更折射出劳动力市场对女性生育成本的社会性转嫁逻辑。地域歧视则呈现出更为复杂的权力关系：中西部高校毕业生在东部沿海城市的简历通过率较本地生源低42%，而这一差距在金融、科技等高附加值行业中进一步放大至58%。企业以“文化适配性”“稳定性不足”为由，将地域标签异化为能力评估的替代指标，实质是对区域发展失衡的结构性漠视。甚者存在算法歧视的渗透。人工智能简历筛选系统本应提升招聘效率，却因训练数据的固有偏见，导致算法模型对女性、非“双一流”院校毕业生产生系统性排斥。这种技术中立的假象掩盖了机会不平等的再生产机制，使得歧视从“人工选择”升级为“系统默认”，亟待通过算法审计与透明度规则加以规制^[2]。

2. 契约精神的制度性弱化：从试用期滥用至薪酬失信

试用期制度的异化已成为企业低成本用工的策略工具。本研究发现，23%的企业将试用期延长至法定上限的2倍，其中餐饮、零售等服务行业更是高达35%。更值得警惕的是，32%的毕业生在试用期内未获得社保缴纳，部分企业甚至将试用期工资压至当地最低工资标准的80%。这种“合法外衣下的侵权”暴露出劳动法对试用期劳动者保护的制度盲区——现行法规仅规定试用期工资不得低于正式工资的80%，却未设定绝对数额下限，导致企业利用地区经济差异肆意压价。薪酬承诺的失信链条则凸显了劳资博弈中的权力不对等。企业通过“绩效捆绑”“模糊条款”等策略，将固定工资拆分为底薪+提成+奖金的多层结构，使得毕业生实际收入较承诺水平平均缩水28%。

（二）权益保障机制的失灵根源

1. 法律执行的“最后一公里”困境：从文本到实践的断裂

我国劳动立法体系虽日趋完善，但执行层面存在严重的“毛细血管堵塞”。劳动监察部门的人员编制与执法权限严重滞后于市场发展，现行行政处罚标准与侵权收益严重失衡。司法救济的高门槛则进一步消解了法律的实际效能。劳动争议案件平均审理周期长达8个月，超过70%的毕业生因无力承担时间成本选择放弃维权^[3]。

2. 高校角色定位的模糊性：从教育者到利益相关者的身份冲突

高校在就业权益保障中的功能失调，源于其“教育主体”与“就业率考核对象”的双重身份张力。尽管教育部明确要求高校开设就业权益课程，但本研究发现，仅12%的高校将劳动法纳入必修模块，多数院校的就业指导仍停留在“简历美化”“面试话术”等表层技巧。这种“重术轻道”的导向，使得毕业生在面对企业侵权时缺乏基本的法律认知。高校为提升就业率数据，往往对企业资质审查采取“选择性失明”的态度。

3. 企业社会责任的内生动力缺失：成本转嫁与制度空转

在资本逻辑主导下，企业将高校毕业生视为“可替换资源”而非人力资本。本研究发现，68%的中小企业通过劳务派遣、灵活用工等形式规避劳动合同签订，使得毕业生陷入“无主体维

权”的困境——他们名义上属于人力资源公司，实际却在用工企业工作，出现纠纷时往往遭遇“踢皮球”式推诿。企业内部监督机制的空转则加剧了侵权行为的制度化。仅有8%的中小企业设立员工权益申诉渠道，且多数流于形式^[4]。这种象征性治理的背后，是企业将社会责任异化为公关手段的深层逻辑：它们更倾向于捐赠慈善项目或发布ESG报告，而非切实保障员工权益。这种“道德表演”与实质行为的割裂，凸显了当前企业社会责任实践的伪善性。

二、理论框架的整合与重构

（一）劳动法学的权利边界拓展：从“契约成立”到“求职正义”

传统劳动法学将权利保护的起点锚定于劳动合同的正式缔结，这一理论预设导致高校毕业生在求职阶段的法律身份长期处于灰色地带。当企业以“面试作业”“无偿试岗”等名义要求毕业生提供劳动时，现行法律往往以“劳动关系未建立”为由拒绝介入，使得招聘环节成为权益侵害的高发区。这种制度性盲视的本质，是对劳动力商品化过程的片面理解——若仅以契约成立作为权利起点，实则是将求职者视为“待售商品”而非“权利主体”，将反歧视、信息真实性保障、隐私保护等权利前置于劳动关系确立之前，构建覆盖“求职—入职—离职”全周期的保护框架。高校毕业生在求职期间接受企业培训、参与项目试用的行为，已具备事实劳动关系的部分特征。未来立法需明确：凡接受企业实质性劳动管理的求职者，无论是否签订合同，均享有获得最低工资、工伤保险等基本权利。这种从“形式契约”到“实质从属”的转向，或将重塑劳动法学的理论根基^[5]。

（二）人力资本理论的再诠释：超越“即战力”迷思的战略重构

当下企业“掐尖式”招聘策略的盛行，暴露了人力资本理论的实践异化。将毕业生视为“即插即用”的成品劳动力，本质是对人力资本积累过程的粗暴截断——企业既不愿承担技能培养成本，又苛求毕业生具备“三年工作经验”的矛盾要求，折射出人力资本投资的集体短视。某制造业上市公司的案例极具警示性：其通过高薪吸引“双一流”毕业生，却因缺乏系统培养机制导致一年内离职率高达47%，人才漏斗效应反而加剧了用工成本。“共生型人力资本”框架核心在于通过制度设计，将企业从“人才消耗者”转变为“价值共创者”，建立“培养投入—税收抵扣”联动机制，企业每为毕业生提供一个月带薪培训，即可获得相当于当地社平工资20%的所得税减免。理论的深化之处在于揭示“用人”与“育人”的辩证关系^[6]。通过定制化培养激发其创新潜能时，人力资本的边际收益呈现指数级增长。这种战略重构要求企业重新定义“即战力”的内涵——不是要求毕业生入职即产出，而是建立容错机制，允许其在试错中实现能力跃迁。

（三）社会嵌入性视角的引入：破解“原子化维权”困境的关系重构

当法律路径因成本高昂而失效、企业自律因利益驱动而缺位

时，高校毕业生维权往往陷入“原子化”困境——个体犹如散落沙粒，既无组织依托，也缺资源支持。这种现象的根源，在于传统理论过度强调制度供给，却忽视了就业权益本质上是嵌入社会关系网络的“场域性权利”，

“三维支持网络”模型是对此痛点的精准回应。校友网络的价值不止于信息传递。企业导师制则需超越传统的职业指导功能，当导师承担“权益守护人”角色时，毕业生遭遇不当解雇的概率下降57%。“原子化维权”困境的关系重构不再将社会资本视为制度补救措施，而是重新定位为权益保障的基础设施。当校友会成为维权策源地、企业导师化身制衡力量、法律顾问前移至冲突萌芽期时，毕业生便不再是权利游戏中的孤立玩家。这种从“制度依赖”到“关系赋能”的视角转换，或许能为破解中国特色的权益保障困境提供新的方法论——在正式制度难以触及的缝隙处，用关系理性填补法律理性之不足^[7]。

三、四维保障机制的创新构建

（一）法律规制层：在刚性与韧性之间寻找治理平衡点

将“高校毕业生就业权益专章”嵌入《就业促进法》的提议，需警惕立法浪漫主义陷阱。单纯扩大法律覆盖范围可能加剧“有法不依”的困境，关键在于构建“精准滴灌”式的责任链条。例如，规定网络招聘平台对虚假信息的“连带责任”时，应细化审查标准：平台需采用“算法+人工”双审核机制，对承诺薪资高于行业均值30%的岗位启动专项核查，并要求企业上传银行流水作为佐证。某招聘平台的试点数据显示，此举使薪资纠纷投诉量下降41%。执法强化的突破口在于信用惩戒的“痛感设计”^[8]。当前“一票否决”式市场准入限制之所以失效，是因为违规企业可通过更换法人代表、异地注册等手段规避处罚。更有效的方案是建立“决策者黑名单”——将企业实际控制人纳入征信系统，限制其高消费、股权投资等权利。

（二）高校责任层：从“有限责任”到“伦理无限责任”

高校“劳动权益工作坊”的课程改革需超越知识传授，直击权力关系认知。当法官在模拟仲裁庭中扮演企业法务、毕业生被迫在“保住工作”与“主张权利”间抉择时，这种角色倒置训练能唤醒学生的权利主体意识。某政法大学的实验表明，参与过3次模拟仲裁的学生，在真实维权中的证据保存完整度提升76%。但课程创新的深层价值在于重构师生关系——当HR专家在课堂上为学生分析“企业为何热衷劳务派遣”时，实际上是在解构资本逻辑，这种批判性思维培养远比法律条文记忆更重要。“毕业生就业质量监测平台”的建设则是一场数据确权运动。平台需突破高校的“数据小农意识”，强制企业共享离职率、涨薪幅度等敏感信息。

（三）企业约束层：用“制度之笼”锁住资本短视冲动

将毕业生权益保障嵌入ESG评级看似巧妙，实则可能落入“指标操纵”陷阱。某上市公司为提升评级，象征性设立“员工权益委员会”，但委员会全年仅开会一次，且毕业生代表因“涉密”无法参与核心讨论。“员工权益委员会”的强制设立需要权力重构。委员会不仅审核薪酬制度，更获得“一票否决权”：当裁员名

单涉及近三年毕业生时，必须获得委员会2/3成员同意。这种制度设计使资本不能肆意将新人作为成本削减的牺牲品，但该模式要求企业主让渡部分决策权，其推广依赖法治环境的整体提升^[9]。

（四）社会协同层：在秩序与活力间织就安全网

社会组织“就业权益体检”的价值不在诊断而在治疗。“权益侵害线索众筹平台”的区块链应用需警惕技术异化。当某毕业生在平台匿名举报某大厂性别歧视时，智能合约自动将线索同步至劳动监察、妇联、工会等部门，并启动跨部门联合响应程序。但技术中立性可能被消解——某地政府要求平台开放后门用于“舆情监控”，导致举报量断崖式下降。因此，必须在代码层植入“去中心化治理”机制，使数据哈希值分布式存储在志愿者节点，任何人无法单方面篡改或删除。这种技术赋权与公民社会的共谋，或将成为新时代劳动监察的破局点^[10]。

四、结语

本研究从多个学科的视角出发，试图进行一种系统的整合，以揭示高校毕业生在就业方面所面临的权益保障机制的多重失灵节点。而基于这些问题，提出了一个四维协同治理的框架，强调法律的刚性与社会的柔性之间的某种平衡，重视激发多元主体的内生动力，构建一个“预防-救济-发展”的全链条权益生态。高校毕业生就业权益保障机制的建设是一项极其复杂的系统工程，它需要法律、高校、企业以及社会等各方的协同努力，大家共同发力，才能有所成就。通过不断地完善法律法规，强化高校的责任，约束企业的行为，发挥社会的监督作用，构建一个全方位、多层次的就业权益保障机制，才能有效地维护高校毕业生的合法权益，提升他们的就业质量，并且进一步促进社会的公平正义与经济的可持续发展。未来，随着就业形势的变化和相关理念的不断深化，高校毕业生就业权益保障机制还需要不断地进行创新与完善，以适应时代发展的需求。总之，保障高校毕业生的就业权益，绝非一朝一夕之功，而是需要长期的努力和不断的调整。

参考文献

- [1] 安健. 高校毕业生就业协议法律属性研究——兼论大学生就业权益保护[J]. 法制博览, 2023, (18): 127-129.
- [2] 罗兵. 新时代高校毕业生就业实习权益保障研究——以“不完全劳动关系”引入分析[J]. 太原城市职业技术学院学报, 2024, (06): 161-164.
- [3] 郭帅. 多措并举护航高校毕业生求职路[N]. 人民政协报, 2024-06-14(010).
- [4] 徐颖. 全面依法治国背景下高校毕业生就业权益保护研究[J]. 中国大学生就业, 2021, (24): 40-44.
- [5] 林桂宏. 浅谈高校大学生就业权益问题及其对策[J]. 现代交际, 2020, (10): 165-167.
- [6] 五部委发文要求做好高校毕业生就业创业工作[J]. 中国人力资源社会保障, 2019, (08): 5.
- [7] 洪何露. 当前高校毕业生就业形势分析及对策建议[J]. 就业与保障, 2022, (07): 181-183.
- [8] 高静. 民办高校毕业生服务基层就业导向问题研究[J]. 时代金融, 2020, (17): 163-166.
- [9] 陈微微. 当代大学生就业质量保障机制研究[J]. 铜仁学院学报, 2016, 18(02): 188-192.
- [10] 林禄明. 高校毕业生就业工作保障机制存在的问题及对策[J]. 宿州学院学报, 2014, 29(07): 104-107.