

# 论社会主义和谐社会视野下 大学生公平就业环境的构建

王泽兵

(四川师范大学 党委组织部, 成都 610068)

**摘要:**大学生公平就业是构建社会主义和谐社会的必然要求。目前,大学生就业的不公平现象主要表现为就业规则的不公平和就业过程的不公平,其成因主要有我国大学生就业市场不够成熟、现行大学生就业的法律法规不够健全、用人单位的利益驱动等。构建大学生公平就业环境必须构建全国统一的大学生就业市场,实现就业信息共享,必须进一步健全大学生就业法律保障体系,严格执法。

**关键词:**和谐社会;大学生;公平就业;环境构建

**中图分类号:**G64 **文献标志码:**A **文章编号:**1000-5315(2010)03-0049-05

马克思在《共产党宣言》中明确指出:“代替那存在着阶级和阶级对立的资产阶级旧社会的,将是这样一个联合体,在那里,每个人的自由发展是一切人的自由发展的条件”<sup>[1]273</sup>。马克思关于自由人联合体和人的全面自由发展的论述,都是指未来高级的和谐社会的目标模式。中国共产党的十六大把“社会更加和谐”<sup>[2]</sup>作为全面建设小康社会的目标之一提出来,十六届四中全会又把“提高构建社会主义和谐社会的能力”<sup>[3]</sup>作为党执政能力的一个重要方面明确提出,就是要把马克思的科学论述逐步变成现实,它完全符合人类历史发展规律的要求,是中国共产党在新时期的又一个重大理论创新。作为社会主义和谐社会建设的重要组成部分,大学生就业越来越受到全社会的关注。按照构建社会主义和谐社会的“公平正义”的要求,大学生公平就业理应成为构建社会主义和谐社会的重要内容。

就业公平既是一种经济(市场)公平,又是一种社会公平,直接关系到人民群众的切身利益,影响着

社会的稳定与和谐社会的构建。在社会主义初级阶段,就业公平应该主要体现为就业的市场公平,即在就业规则的制定及规则本身公平、公正的前提下,通过就业竞争程序的公平实现就业机会的公平<sup>[4]</sup>。大学生公平就业则是指“大学生在择业、就业时竞争规则的公平和竞争过程的公平。其表现为在没有任何外力影响和干扰、没有任何偏见的前提下,大学生以个体能力及素质的高低进行的公平竞争”<sup>[5]</sup>。本文主要从构建社会主义和谐社会的要求出发,审视大学生就业过程中的不公平现象,寻求构建大学生公平就业环境的对策。

## 一 大学生不公平就业的表现形式

当前,大学生不公平就业主要表现为就业规则的不公平和就业过程的不公平。就业规则的不公平主要指大学生在就业过程中受到的各种歧视,主要包括生理歧视<sup>[6]</sup>和社会属性歧视;就业过程的不公平主要表现在代际效应、人事“潜规则”和就业协议不对等等方面。

收稿日期:2010-03-28

基金项目:本文系四川省教育厅人文社会科学重点研究基地四川省教育发展研究中心课题之最终成果。

作者简介:王泽兵(1971—),男,四川南充人,法学硕士,副研究员,主要从事大学生就业指导、大学生职业生涯规划研究。

大学生就业过程中遭受的生理歧视主要指就业规则对大学生性别、年龄、身高、相貌、健康情况等方面的不公平要求。具体表现为:在非必要的情况下对应聘者性别、年龄、身高、相貌进行限制,拒绝接收符合就业条件的伤残者等。在这些生理属性歧视中,性别歧视尤为突出,常有用人单位在招聘公告中明确提出“限招男生”,有的用人单位虽没有明说只要男生,但在实际招聘过程中拒绝女生或者变相拒绝女生,因而出现女博士只能与男硕士同等录用,女硕士只能与男本科生同等录用的现象。近日第三方调查机构麦可思发布的2010届女性大学毕业生签约分析报告指出,截至2月底,2010届女性大学毕业生签约率明显低于男性,其中辽宁省男女签约率差距最大,男性为34%,女性为15%,相差17个百分点;四川地区应届本科男女毕业生签约率分别为37%和25%,相差12个百分点,排在第六位。不仅如此,性别差异还表现在签约月薪上。截至2月底,女性本科毕业生平均签约月薪为1884元,较男性本科毕业生(2245元)低361元。其中,黑龙江女性本科毕业生签约月薪(1644元)比男性本科毕业生(2537元)低893元,差距为全国最大<sup>[7]</sup>。这表明,女生在就业过程中普遍遭受性别歧视。

大学生就业过程中遭受的社会属性歧视主要指就业规则对大学生户籍、学历、毕业院校、婚姻状况、经验等方面的不公平。主要表现为:要求应聘者必须毕业于某一类院校(如211工程院校)、学历必须达到某一水平(如本科、研究生等)、标明本地户口为应聘条件之一、婚姻状况为未婚、应聘者应具有一定的工作经验等。在这些社会属性歧视中,户籍歧视和经验歧视尤为突出。虽然近年来随着户籍制度改革的不深入,许多大城市都逐步放宽了入户的条件,不少优秀大学毕业生都如愿以偿在大城市就业,但是仍然有一些地方对外地毕业生进行了限制,如北京、上海、广州、深圳等地方都规定了严格的入户条件,使得一些原本可以进入大城市就业的毕业生因为户籍原因放弃了理想的就业机会。与此同时,不少用人单位对应届大学毕业生提出了工作经验方面的要求。令许多应届大学生最为头疼的问题之一是招聘单位提出“最少两年相关工作经验”的要求,这一要求毫不留情地将应届毕业生们拒之门外。从理论上讲,按照当前中国大学的培养模式,刚刚走出校门的大学生是没有时间和机会获得两年工作经验

的,这就使得原本属于大学生的就业岗位形同虚设,也就难免出现“有事无人干”的现象。

代际效应是指一些大学生不是凭借自身职业能力和职业素养,而是凭借其家庭的社会地位、经济实力、人际关系等资源运作,占据较好的社会职位,而那些来自于家庭社会资源相对贫乏的优秀人才,则往往在不对称的竞争中丧失了平等就业的机会和权利。目前,毕业后依靠家长或亲友等关系安排工作的大学生不在少数。而相比之下,贫寒子弟则只能靠自己一人打拼。有关调查显示,父母职业为行政管理人员、经理人员、专业技术人员的,子女就业率均高于平均水平;而父母职业为农民、商业服务人员以及无业、失业、半失业人员的,子女就业率均低于平均水平。家境条件与学生找到理想工作的信心也密切相关。据最近《中国青年报》和“腾讯教育频道”的专项调查结果显示,家境条件越好的学生,越有信心找到理想工作。其中,家境上、中上、中等、中下、下的毕业生表示有信心的比例分别是86.9%、80.7%、70.1%、58.6%、52.4%<sup>[8]</sup>。这表明,由于出身不同导致的个体大学生所占有的社会资本如金钱、权利、地位不同,与之相对应的人际关系也相差较大,进而其就业状况也大相径庭。某些情况下,才学平庸的,只要父辈有足够的政治资源、经济资源和社会资源,一样能争取到令人羡慕的岗位。难怪前些年社会上会出现“学好数理化,不如有个好爸爸”之说,近年来又出现“学得好不如嫁得好”的说法。

随着我国用人制度改革的不断深入,当前许多事业单位都实行了“凡进必考”的制度。这在一定程度上规范了毕业生就业市场,使一些品学兼优的大学毕业生凭借自身能力素质如愿以偿地进入了理想的工作岗位,为全面建设小康社会已经和正在发挥着重要作用。但是,在目前这种用人制度下,人事管理权限特别是很多人为可以操作的环节仍属“稀缺资源”,这就为毕业生就业过程中的“寻租”提供了可能,也就比较容易解释目前社会上仍然有一些单位绕过公平考试而接收低素质人员的现象。这些单位为了接收与自己关系密切的职工、亲属、朋友的子女或行贿者的子女,擅自修改规则,变“淘汰性”考试为“程序性”考试,降低公平考试在录用大学生中的权重,提高人为可以控制环节(如面试)的权重,从而操控整个录用程序;有的单位在无法改变笔试、面试权重的情况下,则把“工作重心”转移到人为可以控制

环节(如面试)上,通过打招呼、买通面试主考官等不正当手段操纵面试,千方百计使熟人子女“脱颖而出”。在这种人事“潜规则”面前,满怀抱负的优秀大学毕业生常常被拒之门外。

大学生就业签订的协议书多数为教育部统一制定的《全国普通高等学校毕业生就业协议书》,其中比较详细地规定了双方的权利和义务,但就违约金的赔付金额、具体工作岗位、待遇等内容没有具体约定,这就给不少用人单位提供了签订霸王条款的机会。一些单位在协议书的备注栏内注明违约金上万元、出差不补助、五年内不得要小孩、加班不加酬等,但对用人单位应承担的责任则轻描淡写或无任何责任规定。在事业单位“凡进必考”的要求下,一些事业单位(如中小学)到高校面试学生通过后即与学生签订就业协议书,但在协议书备注栏内写明毕业生必须在取得毕业证、学位证后前往单位参加该地区人事部门组织的统一考试,通过考试后正式录用,未通过考试协议作废。这种协议对聘用双方的权利义务存在明显的不对等。这使得不少毕业生在毕业离校前丧失了众多心仪的用人单位的面试机会,有的毕业生担心毕业后无法通过签约单位当地人事部门的考试转而想与其它单位签约,而原签约单位要么不同意,要么要求毕业生赔付高额违约金,这使得不少毕业生陷入进退两难境地。

## 二 大学生不公平就业的原因分析

导致大学生就业过程中不公平现象的原因是多方面的,既有宏观方面的原因,也有微观方面的原因,既有客观原因,也有主观原因,包括国家宏观经济政策的变化、国家经济结构调整和经济发展方式转变的进程、就业市场的成熟度、就业法律法规的健全及实施状况、用人单位和大学生自身等。这里仅就其中几个主要原因阐述如下。

我国大学生就业市场不够成熟。随着我国大部制改革的推进,人力资源市场和劳动力市场分割局面将得到有效改善。目前,部分省(自治区、直辖市)成立了“人力资源和社会保障厅(局)”,进而将原来分割的省级、市级、县级人才市场和劳动力市场分别进行整合,实现了同级就业市场就业信息的共享,给广大大学生求职带来了方便。但是,由于我国不同地域之间经济及社会发展不平衡,城乡二元经济、社会的特点十分明显,我国大中城市人力资源市场和小城镇及广大农村人力资源市场之间仍然存在信息

不共享的情况,使得不少大学生为能够在大城市就业而延长工作搜寻时间或者选择低于原来预期的工作岗位。比如,就目前而言,在一个省会城市中,既有省级人才市场和劳动力市场,也有市级人才市场和劳动力市场,还有不少区(县)级人才市场和劳动力市场,即使一些已经完成人才市场和劳动力市场整合的城市,仍然存在省、市、区三级人力资源市场的分割。出于体制原因特别是利益驱使,这三级人力资源市场的信息不能完全共享甚至完全不能共享,求职者信息搜寻的难度可想而知。一个城市尚且如此,一个省(自治区、直辖市)乃至全国,这种信息分割的现象就更加严重了,特别是东部地区、中部地区和西部地区、北方和南方省份、经济发达地区和欠发达地区,大学生就业信息几乎不能共享。虽然全国也有一些专业的大学生就业网站提供了覆盖全国各地的就业信息,但“挂一漏万”的现象难以避免。在这种情况下,大学毕业生与用人单位相互搜寻不充分,不仅影响了用人单位选拔适合岗位需要的人才,也大大缩小了大学毕业生的就业空间,影响了大学生公平就业的实现。

现行关于大学生就业的法律法规不够健全。我国《宪法》和《劳动法》分别规定了公民有劳动的权利和义务。为了完善劳动合同制度,明确劳动合同双方当事人权利和义务,保护劳动者的合法权益,构建和发展和谐稳定的劳动关系,2008年1月1日国家颁布实施了《劳动合同法》。同时为了促进就业,促进经济发展与扩大就业相协调,促进社会和谐稳定,国家同期又颁布实施了《就业促进法》。其中《就业促进法》第三条明确规定:“劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利。劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。”<sup>[9]</sup>同时在第二十六条中规定:“用人单位招用人员、职业中介机构从事职业中介活动,应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件,不得实施就业歧视。”<sup>[9]</sup>应该说,这些法律的实施,对于大学生公平就业起到积极的促进作用。然而在实际操作中,不少用人单位无视这些法规的存在,无端侵害应聘者的权益,致使大学生就业不公平。出现大学生就业不公平的法律原因主要有三。一是没有专门的《反就业歧视法》。我国有关反就业歧视的法律条文散见在宪法、法律、行政法规、部门规章、地方性法规、我国批准的国际公约等文件中,其中还有不少暂行规定,立法层次较

低,实施力度不大。二是立法内容注重原则性,对就业歧视界定过窄,许多现实广泛存在的就业歧视没有进入法律监督的视野。比如《就业促进法》中只规定了民族、种族、性别、宗教信仰等方面的歧视,对目前社会上广泛存在的户籍歧视、健康歧视、学历歧视、经验歧视等未能完全列举。三是部分条文不够严谨。比如《劳动合同法》对试用期的规定,其目的无疑是保护劳动者的合法权益,但是其中规定“同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期”,这条在实际工作中有可能对劳动者造成侵害。假设小王在A单位担任部门经理两年后跳槽,3年后小王又返回该单位担任副总,小王为了解现行的公司政策是否合理并对公司进行进一步考察,要求双方约定试用期,但基于上述规定,小王与A单位即属于“同一用人单位与同一劳动者”,于是,小王的合理要求即成了“违法”要求,有悖于逻辑。

用人单位的利益驱动也是导致目前大学生不公平就业的一个重要原因。在目前“僧多粥少”的严峻就业形势下,一些用人单位在大学生就业的道路上设置了太多太高的“门槛”。他们利用大学生个体特征差异实施就业歧视,以图降低用工成本,追求利益最大化,从而极大伤害了大学生公平就业权益。在性别上,考虑女性生育、哺乳等客观因素将在一段时间内改变用工计划,打乱单位的人事安排,从而增加用工成本,因此许多单位存在着“重男轻女”的性别歧视。在年龄上,考虑年轻员工身体健壮,患病率低,不仅节约医疗费用,而且请病假的几率低,劳动生产率高,于是过度提高年龄标准,产生年龄歧视。对残疾人群体的歧视,原因仍然表现在残疾人与健康人相比,其劳动生产率一般偏低。用人单位对相貌、身高的歧视,表面看起来似乎与经济无关。他们录用形象气质俱佳的员工,是为了体现单位“良好”形象,目标还是吸引更多的消费,实现预期的经济效益。就业中的户籍歧视,不同的单位不尽相同。有的单位愿意用外地员工,并提供住房,目的是随时可以实施加班,减少用工数量;有的单位愿意要本地户籍的,除了降低“不辞而别”风险之外,亦可以不提供食宿条件,降低用工成本。这两种情况的出发点都不是求职者的而是用人单位的利益需要。关于工作经验歧视,用人单位之所以愿意聘用有工作经验者,不仅是为了节约培训成本,使应聘者一上岗便可以独当一面,更为重要的是,有工作经验的大学毕业生

熟悉工作流程,了解行业发展状况,初步建立了自己的工作关系网络,因而工作效率比没有工作经验的大学毕业生要高,当然给企业创造的利润也要大得多。于是,一些用人单位肆意规避法律风险甚至无视现行法律法规的存在,对应届大学毕业生提出苛刻的用工条件,延长或变相延长试用期,以图节约用工成本,实现利益最大化。迫于严峻的就业形势,一些大学毕业生不得不接受用人单位的苛刻条件,甚至愿意在一定时间内接受“零工资就业”的要求。

### 三 构建大学生公平就业环境的对策

“大学生是未来建设中国特色社会主义的中坚力量,在他们身上寄托着全面建设小康社会、实现中华民族伟大复兴的历史重任”<sup>[10]</sup>。构建大学生公平就业的社会环境,对于大学生的成长成才、社会主义和谐社会的建设和中华民族的伟大复兴都具有重要而深远的意义。构建大学生公平就业的社会环境,涉及国家、社会、用人单位、高等院校等多个方面,当前应着重解决以下两个方面的问题。

首先,要构建全国统一的大学生就业市场,实现就业信息共享。随着社会主义市场经济体制的建立和完善,就业的市场机制和制度逐步形成。而市场机制的统一性和公平性将为建立统一规范的人力资源市场、建立城乡劳动者平等就业的制度提供了良好的社会条件。这意味着建立统一规范的人力资源市场有着广泛的社会需求和很大的可行性。胡锦涛在十七大报告中指出:“建立统一规范的人力资源市场,形成城乡劳动者平等就业的制度”,“积极做好高校毕业生就业工作”<sup>[11]</sup>。这充分体现了党中央在就业这个事关民生的重大问题上的思想和方针的正确性、坚定性,是符合民意、顺应社会发展需要的。

建立统一规范的人力资源市场有两个层面的要求。一是要将同级的人才市场和劳动力市场合二为一,建立统一的人力资源市场;二是要在一定区域内建立信息共享的人力资源市场。从目前大多数人才市场和劳动力市场的服务对象看,存在逐步趋同的现象,这就为建立统一的人力资源市场提供了可能。如前文所述,虽然目前部分省(自治区、直辖市)已经在一些城市建立了人力资源市场,但人才市场和劳动力市场割据局面仍然普遍存在,这势必影响就业信息的共享。在一定区域内建立信息共享的人力资源市场就是指在一个城市、一个省(自治区、直辖市)、经济发展共同区域(如长江三角洲、珠江三角

洲、环渤海经济圈、成渝经济圈等)乃至全国建立一个就业信息共享的平台,为大学生就业提供充分的就业信息服务,以期实现大学生就业的信息公平。在建立统一的人力资源市场进程中,前者较容易实现,后者因为涉及方方面面因素难度较大。在暂时无法实现全国统一的人力资源需求信息共享时,可以先在一个城市、一个省(自治区、直辖市)范围内建立统一的就业信息共享平台,进而推动全国就业信息共享平台的建立。

其次,要进一步健全大学生就业法律保障体系,严格执法。如前文所述,目前,我国关于大学生就业的法律体系的建立和逐步完善对大学生公平就业起到了积极的促进作用,特别是《劳动合同法》和《就业促进法》的颁布实施,对保障大学生公平就业和社会主义和谐社会建设起到很好的推动作用。但是目前大学生就业中客观存在的生理属性和社会属性等方面的歧视,上述法律没有系统的规定。为保障大学生公平就业的实施,国家应尽快酝酿出台《反就业歧视法》,以限制用人单位基于劳动者与职业能力和职业内在客观需要不相关的因素,在就业机会或职业待遇上做出任何区别、排斥或优惠,从而取消或损害劳动者平等就业权利的行为。酝酿出台的《反就业歧视法》应针对中华人民共和国境内所有用人单位

(包括劳务派遣单位、职业中介机构)在就业介绍、招聘录用过程以及就业后接受工作岗位安置、劳动报酬、职务晋升、工作时间、工作条件、就业培训、劳动保障、退休和终止劳动关系等方面进行系统规定,特别是对目前大学生就业过程中普遍存在歧视现象的生理属性和社会属性等方面进行尽可能完全的规定,规范广大用人单位的用工行为,切实保障包括大学生在内的广大劳动者的合法权益。

大学生就业歧视无处不在,因此诉诸法律的大有人在,然而他们的努力却大多以失败告终,主要原因就在于制度的残缺与法律执行力的欠缺。因此,在现有保障大学生公平就业的法律体系和新出台的《反就业歧视法》的实施过程中,有两件事必须做:一是加大法律的宣传力度,进一步促进大学生通过法律规定的维权渠道,主动维护自身的合法权益;二是设立国家反就业歧视的专门机构,负责组织、协调、指导全国的反就业歧视工作,各省(自治区、直辖市)也相应设立反就业歧视的专门机构,负责组织、协调、指导本行政区域内的反就业歧视工作,确保《反就业歧视法》的施行,为大学生公平就业营造良好的社会环境。

#### 参考文献:

- [1]马克思恩格斯全集:第1卷[M].北京:人民出版社,1982.
- [2]江泽民.全面建设小康社会,开创中国特色社会主义事业新局面——在中国共产党第十六次全国代表大会上的报告[N].人民日报,2002-11-18(2).
- [3]中国共产党第十六届中央委员会第四次全体会议公报[N].人民日报,2004-09-20(1).
- [4]温小郑.关于就业的公平与效率的统一[J].北京市经济管理干部学院学报,2000,(2).
- [5]黄海涛.大学生就业中社会歧视现象的表现及危害分析[J].黑龙江高教研究,2006,(4).
- [6]蒋梅.大学生就业权益及其法律保护[J].高等教育研究,2006,(10).
- [7]王光霆.四川应届女生签约率比男生低12%,月薪少404元[N].成都晚报,2010-03-02(6).
- [8]王聪聪.择业调查:64.2%大学生有信心找到理想工作[N].中国青年报,2010-03-23(7).
- [9]中华人民共和国就业促进法[M].北京:人民出版社,2007.
- [10]胡锦涛.在全国加强和改进大学生思想政治教育工作会议上的讲话 2005-01-17[N].人民日报,2005-01-19.
- [11]胡锦涛.高举中国特色社会主义伟大旗帜,为夺取全面建设小康社会新胜利而奋斗——在中国共产党第十七次全国代表大会上的报告[N].人民日报,2007-10-16(3).

[责任编辑:李大明]