

高校毕业生就业协议的功能缺陷及化解策略

许婷婷, 杨小明, 宋达

青岛科技大学, 山东 青岛 266100

DOI: 10.61369/SSSD.2025160041

摘 要 : 高校毕业生就业协议作为连接毕业生、用人单位与高校的关键纽带, 在就业体系中占据核心地位。它不仅明确了三方在就业过程中的权利与义务, 更是保障毕业生顺利就业、规范就业市场秩序的重要基石。对于毕业生而言, 就业协议是其步入职场的重要凭证, 确定了就业意向, 保障了自身权益, 避免就业过程中的随意变动; 对用人单位来说, 是选拔人才、明确用人意向的依据, 有助于规范招聘流程, 保障招聘工作的有序开展; 而高校则依据就业协议统计就业情况, 制定就业方案, 进行就业派遣, 关系到学校的就业工作质量和声誉。就业协议在毕业生就业工作中发挥着不可替代的作用, 然而, 随着就业市场环境的变化与就业需求的多元化, 其潜在的功能缺陷逐渐浮出水面。

关 键 词 : 高校毕业生; 就业协议; 功能缺陷; 化解策略

Functional Defects and Resolution Strategies of Employment Agreements for College Graduates

Xu Tingting, Yang Xiaoming, Song Da

Qingdao University of Science and Technology, Qingdao, Shandong 266100

Abstract : As a key link connecting college graduates, employers and universities, the employment agreement for college graduates occupies a core position in the employment system. It not only clarifies the rights and obligations of the three parties in the employment process, but also serves as an important cornerstone for ensuring the smooth employment of graduates and regulating the order of the employment market. For graduates, the employment agreement is an important certificate for entering the workplace, which confirms their employment intention, protects their legitimate rights and interests, and avoids arbitrary changes in the employment process. For employers, it is a basis for selecting talents and clarifying employment intentions, helping to standardize the recruitment process and ensure the orderly conduct of recruitment work. For universities, they count employment situation, formulate employment plans and conduct employment dispatch based on the employment agreement, which is related to the quality and reputation of the university's employment work. Although the employment agreement plays an irreplaceable role in the employment of graduates, with the changes in the employment market environment and the diversification of employment needs, its potential functional defects have gradually emerged.

Keywords : college graduates; employment agreement; functional defects; resolution strategies

高校毕业生就业协议在毕业生就业过程中占据重要地位, 是连接学生、用人单位与高校的关键纽带。然而, 随着就业市场环境的变化与就业需求的多元化, 就业协议自身存在的缺陷逐渐凸显, 引发了一系列问题。例如, 部分毕业生的职业自主选择权受到限制, 违约、毁约现象频发, 甚至出现虚假签约等不良行为。这些问题不仅影响了就业市场的正常秩序, 也损害了毕业生、用人单位与高校三方的合法权益^[1]。基于此, 本文围绕高校毕业生就业协议的功能、现存缺陷及针对性化解策略展开深入探讨与分析。

一、就业协议的功能缺陷及危害

(一) 毕业生违约现象频发

在当前的就业市场中, 毕业生违约现象愈发突出, 许多毕业生在与用人单位签订就业协议后, 又单方面毁约, 随意变更就业意向, 这种违约行为背后有着复杂的原因^[2]。毕业生主要通过校园招聘、校外宣讲会、网络招聘平台等多种渠道获取就业信息并投

递简历。由于简历投递阶段多集中在毕业前, 此时毕业生对自身职业规划尚未完全清晰, 简历投递存在一定盲目性, 往往会向多家用人单位投递申请。这就导致部分毕业生在与一家用人单位签订就业协议(即“三方协议”)后, 又与其他用人单位达成初步就业意向。在经过综合考量职业发展前景、薪资待遇等因素后, 部分毕业生会选择向已签约的用人单位提出解约或毁约申请^[3]。即便双方协商一致完成解约, 毕业生仍需向高校申请新的三方协

议,才能重新与其他用人单位签约,这一过程不仅耗费时间成本,也可能对毕业生的就业进度造成影响。

（二）就业协议约束效力弱化

现阶段,高校毕业生就业协议以毕业生为核心主体,由毕业生、用人单位与高校三方共同签署。从性质上看,这类协议是在毕业生个人就业意愿的基础上,融入了高校公力干预的元素。作为协议的第三方主体,高校的主要职责是对毕业生的就业过程进行简单督促,起到一定的监督作用。但在实际执行过程中,由于协议条款对三方权利义务的界定不够清晰,且缺乏明确的违约惩戒机制,导致协议对用人单位和高校的约束效力明显不足^[4]。例如,部分用人单位可能随意变更协议中约定的工作岗位、薪资待遇等内容,而高校在面对此类问题时,往往缺乏有效的干预手段,难以切实保障毕业生的合法权益,进而使得就业协议的约束作用逐渐下降。

（三）就业协议衔接不足

就业协议与劳动合同的衔接问题也给毕业生就业带来了困扰。就业协议和劳动合同虽然都是毕业生就业过程中的重要法律文件,但它们在法律性质、内容和签订时间等方面存在差异^[5]。在实际操作中,由于两者之间缺乏有效的衔接机制,容易出现冲突和矛盾。就业协议通常在毕业生毕业前签订,而劳动合同则在毕业生到用人单位报到后签订。在这期间,如果就业协议中的某些条款与劳动合同不一致,就会导致毕业生和用人单位在权利义务的认定上产生分歧。就业协议中约定的薪资待遇可能高于劳动合同中的约定,或者就业协议中承诺的岗位晋升机会在劳动合同中没有体现,这些问题都会给毕业生带来困惑和损失。就业协议与劳动合同在违约责任的规定上也可能存在差异,这使得在出现违约情况时,双方难以确定具体的责任和赔偿标准,容易引发法律纠纷。

二、就业协议功能缺陷的化解策略

针对上述就业协议存在的功能缺陷,亟需从多方入手进行全面改革与完善,通过系统性的措施解决现存问题,提升就业协议的实用性与有效性,更好地保障毕业生、用人单位与高校三方的权益。

（一）增强毕业生的权利保护意识与能力

在高校毕业生就业过程中,毕业生作为就业协议的关键一方,其权利保护意识和能力的强弱,直接关系到自身合法权益能否得到有效保障。由于毕业生在就业市场中往往处于相对弱势的地位,信息不对称、谈判能力不足等问题较为突出,因此,提升毕业生的权利保护意识与能力显得尤为重要^[6]。

尽管就业协议中明确规定了毕业生、用人单位与高校三方的权利义务,且明确任何一方违约都需承担相应的法律责任,但在实际就业场景中,毕业生往往处于信息不对称、谈判地位较弱的弱势一方,其合法权益容易受到侵害。因此,毕业生需主动提升自身的权利保护意识,在签订就业协议前,仔细研读协议条款,重点关注工作内容、薪资福利、服务期限、违约条款等关键信

息,对于不明确或存在疑问的条款,及时向用人单位提出咨询,必要时可寻求法律专业人士或高校就业指导老师的帮助。在权益受到侵害时,毕业生要敢于运用法律武器维护自身合法权益,如向劳动监察部门投诉、申请劳动仲裁等,避免因自身弱势地位而放弃维权^[7]。

（二）充分发挥大学生就业指导中心的职能作用

高校大学生就业指导中心作为推动毕业生就业工作的核心机构,在毕业生就业过程中发挥着举足轻重的作用。为了更好地服务毕业生,促进毕业生高质量就业,就业指导中心应不断强化自身职能,创新工作方式方法,为毕业生提供全方位、多层次的就业服务。

高校应进一步强化就业指导中心的职能,推动就业管理方式的创新与优化。一方面,就业指导中心应加强与用人单位的沟通合作,积极拓宽就业渠道。通过与用人单位建立长期稳定的合作关系,深入了解用人单位的人才需求和招聘计划,为毕业生收集更多优质的就业信息。定期组织专场招聘会,邀请与学校专业相关的用人单位参加,为毕业生提供与用人单位面对面交流的机会,提高求职成功率。邀请用人单位进校园开展宣讲会,让毕业生更加深入地了解用人单位的企业文化、发展前景、岗位需求等信息,帮助毕业生做出更加明智的就业选择。为毕业生提供面试场地支持等服务,为毕业生求职创造便利条件。另一方面,为毕业生提供个性化的就业指导。职业规划咨询是就业指导的重要内容之一,通过与毕业生进行一对一的沟通,了解毕业生的兴趣爱好、专业特长、职业目标等,帮助毕业生制定合理的职业规划,明确职业发展方向^[8]。简历制作指导能够帮助毕业生制作出一份突出自身优势、吸引用人单位注意的简历,提高简历投递的成功率。面试技巧培训则可以让毕业生掌握面试的基本流程、技巧和注意事项,提高面试表现,增加获得录用通知的机会。针对不同专业、不同就业意向的毕业生,就业指导中心还可以提供定制化的就业指导服务,满足毕业生的个性化需求。

（三）强化高校对就业协议的教育与指导力度

高校作为人才培养的重要阵地,在毕业生就业工作中肩负着重要责任。为了让大学生从根本上认识到就业协议的重要性,高校应将就业协议相关教育纳入常态化教学体系,加大教育与指导力度,提高毕业生对就业协议的认知水平和运用能力。

要让大学生从根本上认识到就业协议的重要性,高校需将就业协议相关教育纳入常态化教学体系,加大教育与指导力度。具体而言,高校可开设专门的就业协议相关课程,将就业协议的法律性质、条款解读、签订流程、违约处理方式等内容纳入课程教学大纲,并将其作为课程考核的重要内容,确保学生能够系统掌握就业协议相关知识。同时,高校应定期组织就业指导课程教师参加专业培训,邀请法律专家、人力资源管理从业者等开展专题讲座,提升教师的专业素养与教学能力,确保教师能够为学生提供准确、实用的就业协议指导。此外,高校可鼓励成立专门的就业指导协会,由专业教师担任指导顾问,为已进入用人单位实习或工作的毕业生提供后续支持,帮助他们解决在就业协议履行过程中遇到的问题,如岗位调整纠纷、薪资发放争议等。

高校可鼓励成立专门的就业指导协会,由专业教师担任指导顾问,为已进入用人单位实习或工作的毕业生提供后续支持。就业指导协会可以通过举办座谈会、经验分享会等活动,让毕业生之间交流在就业协议履行过程中遇到的问题和解决方法,互相学习借鉴。指导顾问可以针对毕业生提出的问题,提供专业的指导和建议,帮助毕业生解决实际困难。就业指导协会还可以与用人单位保持密切联系,及时了解用人单位的需求和意见,反馈给学校和毕业生,促进双方的沟通与合作。

(四) 明确并强化毕业生与用人单位的权利义务

就业协议作为一种民事合约,明确毕业生与用人单位的权利义务是保障协议有效履行、维护双方合法权益的关键。在完善就业协议时,应将毕业生与用人单位置于平等的法律地位,充分尊重双方的意愿,明确并强化双方的权利义务,使协议条款更加具体、明确、具有可操作性^[9]。

在完善就业协议时,需将毕业生与用人单位置于平等的法律地位,充分尊重双方的意愿,明确并强化双方的权利义务,以提升协议的约束效力,同时顺应市场经济对就业市场的发展要求^[10]。目前,现有就业协议条款对毕业生与用人单位权利义务的规定较为笼统,缺乏具体细则,导致实际执行过程中容易产生纠纷。对此,应进一步细化协议条款,将服务期限、工作时间、工

作内容、薪资构成与发放标准、社会保险缴纳方式、岗位调整条件、违约赔偿标准等内容明确列为就业协议的必备条款,并确保条款表述清晰、无歧义。在协议执行过程中,双方需严格按照约定履行义务,若用人单位或毕业生需变更协议内容,必须经双方协商一致并签订书面补充协议。当毕业生到用人单位报到后,若发现实际工作情况与协议约定不符,应第一时间与用人单位沟通协商,协商无果时可向高校就业指导中心或相关部门求助;若确需毁约,毕业生需全面了解毁约所需承担的责任,按照协议约定的流程办理毁约手续,避免因擅自毁约而承担法律风险。

三、结束语

综上所述,高校毕业生就业协议在规范就业流程、保障三方权益、推动高校就业工作开展等方面发挥着不可替代的作用。尽管当前就业协议仍存在诸多缺陷与弊端,如毕业生违约现象频发、约束效力弱化等,但只要能够精准定位问题根源,从增强毕业生维权能力、发挥高校就业指导职能、强化协议条款约束、创新就业统计模式等多维度制定并落实针对性的化解策略,就一定能够逐步完善就业协议制度,优化就业市场环境,为高校毕业生的高质量就业提供有力保障。

参考文献

- [1] 王群,张利萍.就业协议书的法律问题研究[J].经济师,2019(7):55-57.
- [2] 石晓旭.独立学院毕业生就业协议解除问题及对策探究[J].大众标准化,2021(01):86-88.
- [3] 秦文献.大学生就业协议:典型的预约合同[J].中国劳动,2005(1):40-41.
- [4] 林建造.高校毕业生就业协议的法律问题研究[D].兰州:兰州大学,2017.
- [5] 鲍顺妙.高校毕业生就业协议法律风险研究[D].武汉:华中科技大学,2020.
- [6] 肖冲,王菲,李冠凯,吕兆兰.预防和控制高校研究生就业解约的有效措施研究以中国石油大学(北京)为例[J].佳木斯教育学院学报,2014(3):137,216.
- [7] 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.
- [8] 宋溯渊.论大学毕业生就业中的法律问题[J].长治学院学报,2012(06):15-17.
- [9] 秦文献.《劳动合同法》视域下的就业协议及改革[J].郑州航空工业管理学院学报(社会科学版),2013,32(4):137-141.
- [10] 陈锐锋.大学生就业中的劳动法律问题研究[J].漯河职业技术学院学报,2014(03):48-49.