

大学生就业为啥难? 难在哪? 这份调查报告告诉你答案

日前,由国务院发展研究中心、中国发展研究基金会、智联招聘相关专家组成的“大学生就业问题研究”课题组发布了《就业困难大学生群体研究报告》(以下简称《报告》)。眼下,2020届毕业季已经过去,2021届秋招又将到来。《报告》显示,截至今年6月份,仍有26.3%的2020届应届生在求职。这意味着,大学生就业面临“双届叠加”局面。据悉,在考虑升学、出国以及后续公共岗位落实等因素后,今年全国约有590万应届大学毕业生需要在市场化机构就业。《报告》提出了应对今明年两年应届毕业生就业“双届叠加”局面的举措。

哪类大学生就业难

《报告》从学历、性别、地域、院校、专业等角度对“就业困难大学生群体”进行了画像分析。

大专学历就业最为困难。在6月份就业困难的应届大学生群体中,本科生的比重最高(65.6%),大专生次之(26.2%),硕士和博士的比重分别为8.0%和0.14%。

女大学生就业难度高于男大学生。6月份仍在智联招聘平台求职的应届大学生中,女大学生的比重(58.5%)比男大学生(41.5%)高出17个百分点。截至今年6月份,过去一年在智联招聘投递简历的应届大学生中,仍有27.7%的女大学生处于求职状态,其就业难度系数要比男大学生(25.5%)高出22个百分点。

学历较低的热门专业毕业生就业困难。从6月份就业困难大学生的专业分布来看,会计专业仍在求职的大学生规模最大,占比达到11.8%,其次是信息技术与信息系统(8.1%)、计算机科学(7.0%)专业,法律专

业的占比也达到了1.7%。这些专业本属于“热门”专业,但大专学历和一般院校背景的毕业生占这四个专业就业困难群体的近六成,其在专业质量上没有达到用人单位的标准。

大学生就业为何难

“除因新冠肺炎疫情冲击导致的总量供需矛盾之外,用人单位岗位需求与大学生能力和期望之间的结构性错配,是当前大学生就业难的主要原因。”课题组负责人、国务院发展研究中心发展部副部长卓贤说。

据介绍,大学生就业结构性错配主要体现在区域机会和流动意向错配、学历要求与学历结构错配、能力要求与专业背景错配、企业性质与就业偏好错配、行业需求与求职热度错配、岗位缺口和职业选择错配等6个方面。

“从区域机会和流动意向看,当前东部地区为毕业生提供了51.3%的就业岗位需求,而6月份大学生往东部地区投递简历的比重达57.0%,高出前者5.7个百分点。中部地区提供了22.6%的大学生就业岗位需求,但只有18.0%的大学生把简历投递到中部地区。”智联招聘执行副总裁李强说。

对不同性质企业有很大的就业偏好差异,是大学生就业市场上最大的一类供需错配。李强举例说,当前民营企业为大学毕业生提供了65.8%的

岗位需求,但6月份只有27.8%的大学生简历投递到民营企业。相反,国企、外企和上市公司分别只提供了5.4%、5.2%和6.8%的大学生岗位需求,但投递到这3类企业的大学生简历比重分别达到13.8%、16.3%和11.3%。

如何缓解大学生就业难

针对上述“错配”现象,《报告》指出,大学生就业即将面临更为严峻的“双届叠加”局面,必须以超常规的政策“组合拳”,对冲周期性因素,缓解结构性因素,降低摩擦性因素。

首先,以大规模人力资本密集型公共岗位对冲周期性因素。“比如在社区、医院、高校、科研机构等基层机构,设置流行病调查员、社群健康助理员、科研助理、老年健康评估师等公共岗位,并通过持续吸引更多社会资本进入智慧医疗、社区管理、康养产业等领域,从而形成可持续的就业机制。”卓贤说。

其次,以新经济导向的“大学生后教育体系”缓解结构性因素。卓贤建议,高校可探索以新经济为导向的“大学生后教育体系”,联合各领域的头部企业,在专升本教育、第二学士学位教育以及未就业毕业生后续教育中,开展有针对性的职业技能培训和就业指导。

再次,以提高“云端招聘”的质量和渗透率,降低摩擦性因素。通过发挥云端平台的功能和优势,企业可更多开展“云端双选会”“云端宣讲会”“空中笔试”和“空中面试”等活动,借助视频、语音、文字乃至VR场景模拟等方式,对大学生求职者开展多维度评价,提高线上招聘的渗透率、匹配度和成功率。
(本报综合)



问:用人单位与劳动者签订“空白劳动合同”,该劳动合同是否有效?

答:用人单位与新入职的劳动者签订劳动合同时,劳动者发现合同中存在空白条款,没有填写工作内容、工作条件、工作地点、工作时间、劳动报酬等事项,事后用人单位未经劳动者确认自行填补内容,这种情形严重损害了劳动者的合法权益。

根据我国《劳动合同法》第十七条的规定,用人单位在与劳动者签订劳动合同时,劳动合同应当具备以下条款:(一)用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人;(二)劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码;(三)劳动合同期限;(四)工作内容和工作地点;(五)工作时间和休息休假;(六)劳动报酬;(七)社会保险;(八)劳动保护、劳动条件和职业危害防护;(九)法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

所以说,用人单位与劳动者签订“空白劳动合同”违反了法律的规定,根据《劳动合同法》第二十六条的规定,以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的,劳动合同无效或者部分无效。

问:作为劳动者,遇到“空白劳动合同”时,该如何应对呢?

答:作为劳动者在面对这样一份空白合同的时候,首先应当清楚如果签署了这份“空白合同”,将会有什么样的风险。通常情况下,如果劳动者在签订“空白合同”后,想要主张劳动合同无效,那么劳动者需要能够举证证明用人单位是以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使自己在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的。一般这种情况,对劳动者来说,举证是有一定难度的。所以在签订这份“空白合同”时,劳动者还应该慎重考虑,是否要入职这样的单位。同时,也可以直接向用人单位提出疑问,并要求用人单位协商、补全合同中的空白条款,再签名捺印,尽量避免签署空白合同。

问:如果已经签订了“空白劳动合同”,应该怎么办?

答:如果已经签订了“空白劳动合同”,应当要求用人单位将填写好的完整劳动合同发给自己,并且核对用人单位填写的内容,是否自己的待遇一致,如果不一致,应要求用人单位立刻更正、更改。同时,劳动者还可以通过拍照、录音等方式来保护自己,在与用人单位沟通时,主动询问:“为什么要签这样一个空白的劳动合同?”并保存好相关的证据。除了拍照、录音的方式,劳动者还可以申请对空白合同进行笔记鉴定,鉴定是否为同一人笔迹以及原空白位置处所填写字迹的时间是否与最初签订合同的时间为同一时间。

如果与用人单位协商不成的,劳动者可以到当地劳动监察大队投诉,要求用人单位补正合同内容或者直接申请劳动仲裁,主张劳动合同无效。

(作者:重庆立源律师事务所温霏)



让更多人才在就业风口“落地”

■ 旭日东升

《论衡·累害》中有云:“人才高下,不能钧同。”人才是社会的稀有产品,也是推动社会进步的关键力量,更是世界各国竞相争夺的战略资源。在常态化疫情防控下,就业岗位总体减少,让广大人才稳定就业是当前的头等大事,是赢得新一轮发展机遇的关键举措,必须积极作为、有所作为。

推动就业推荐“零距离”。关注人才就业问题,重点是关注高校毕业生就业问题。今年全国将有800多万高校毕业生走入社会,面对在新冠肺炎疫情影响下,就业形势总体不容乐观,高校毕业生普遍感到就业压力巨大。同时,其他各类社会人才也面临极大的就业问题。这些人才都是社会精英,是提高地方

经济实力的关键引擎,各地必须高度重视他们的就业问题。要积极行动,把就业推荐前移到校园,积极在企业等用人单位、高校毕业生之间搭建更多平台载体,增强他们双向交流互动的频次,努力碰撞出火花,进而实现双向择业就业。

推动创业环境“零温差”。创业也是各类人才实现个人价值的一种方式,对经济社会发展同样具有极大的推动作用。各地应当积极鼓励各类人才创业,这就涉及政府扶持、环境营造等方面的要求。比如,过去人才总是大量集聚在北京、上海、广州等国际化大都市,随着我国经济社会的发展,一大批国家中心城市如雨后春笋般壮大起来,他们对人才的吸附

作用开始上升,得益于这些地方积极出台各类人才政策,在衣食住行、就业、教育等各方面,给予人才最佳的选择,可以说是在人才争夺战中“下了血本”。实践证明,其效果也是明显的,这些国家中心城市能够在竞争中异军突起,很大程度上得益于对各类人才的大量吸纳。

在全球经济萎缩、国内经济下行的情况下,缺少了人才的支撑,地方经济必将失去活力,无论曾经多么辉煌,都会在新一轮竞争中日趋式微,终将被时代所抛弃。各地要牢牢把人才吸附在自己身上,以人才的大量集聚,推动创新要素的大量累积,求得在常态化疫情防控下的转型发展。