

学校编码: 10384 分类号\_密级\_

学号: 25720141151818 UDC\_\_

廈門大學

碩 士 学 位 论 文

高校在就业协议书中的角色定位与管理职权研究

Study on the Role and Administration Authority of the  
Universities in the Employment Agreement

王佳慧

指导教师姓名: 乔连全副教授

专 业 名 称: 高等教育学

论文提交日期: 2017年3月

论文答辩时间: 2017年 月

学位授予日期: 2017年 月

答辩委员会主席: \_\_

评阅人: \_\_

2017年3月

## 厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下，独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果，均在文中以适当方式明确标明，并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范（试行）》。

另外，该学位论文为（ ）课题（组）的研究成果，获得（ ）课题（组）经费或实验室的资助，在（ ）实验室完成。（请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称，未有此项声明内容的，可以不作特别声明。）

声明人（签名）：

年 月 日

## 厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

(        ) 1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，  
于     年   月   日解密，解密后适用上述授权。

(        ) 2. 不保密，适用上述授权。

(请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。)

声明人（签名）：

年   月   日

## 摘要

毕业生就业协议书作为明确毕业生与用人单位之间权利义务关系的合同,在保护毕业生就业权利过程中发挥着重要作用。但是近年来高校对自身在协议书中角色定位以及职责权利认知不明确,导致高校在特定情况下基于特定目的强制毕业生签订就业协议书或限制毕业生解约,侵犯学生就业权益的情形时有发生。其部分原因在于高校对自身的地位、享有的权利和承担的义务没有清醒的认识。因此高校在就业协议书中的角色定位、职责权利问题亟待关注。

由于协议书的性质将影响高校的角色定位,因此首先需要明确协议书的性质。本文认为就业协议书属于普通民事合同,合同的当事人为用人单位与毕业生,高校并非合同的当事人。因此高校并不能决定协议的成立、变更、解除等事项,也不能要求协议书的债务人履行义务、承担违约责任。

非当事人的定位这并不意味着高校不在协议书制度中发挥作用。高校负责翻印以及发放协议书,并且以“鉴证登记”方的身份参与到协议书的签订工作中来,负有审查协议书的真实性和合法性,并依据审查结果是否符合相关法规对协议书进行登记或不登记的处理的职责。同时由于高校负有促进就业的职责以及受法律父爱主义的影响,高校享有协议外的管理权利,包括对程序性事项的决定权、就业指导权利、违纪行为的处理权以及对遭受就业侵权的学生提供帮助的权利。

与就业协议书的目的相悖的是,现实中逾越高校角色定位以及职权界限的事屡见不鲜。本文通过《X大学就业签约暂行管理办法》中“不得解约”条款的分析,进一步分析高校的角色定位和管理职权问题。高校可以通过规范制定的方式管理学生就业行为,但是必须遵循相应的法律法规以及在自身的权利范围内进行管理。

最后本文认为高校逾越权利界限,过度干预毕业生就业协议书签订的现象根源在于相关制度规范建设的不完善,因此认为在今后应该更进一步完善相关的法律法规。同时高校也应该明确自身定位,更好地促进毕业生就业。

关键词: 就业协议书; 高校; 管理职权

# Abstract

The graduate employment agreement, as the contract specifying the rights and obligations of the graduates and the employers, plays an important role in protecting the employment rights of the graduates. But in recent years, the events such as the universities forcing the graduates to sign the employment agreement or limiting the graduates to terminate the agreement often happen owing to the universities having no clear understanding on their roles in the agreement, which violates the employment rights of the graduates. Therefore, the role definition, responsibility and rights problem for the universities in the employment agreement system needs to be valued urgently.

Because the nature of the agreement will affect the role definition for the universities, therefore, it is needed to specify the nature of the agreement firstly. In accordance with the paper, the employment agreement belongs to regular civil contract, wherein, the parties are the employers and the graduates instead of the universities. So universities can neither decide the establishment, change, termination of the agreement, nor require the debtor to fulfill obligations and bear liability for breach of contract.

But it doesn't mean that the universities play no role in the agreement. They are mainly responsible for the printing and distribution of agreements, participating in the process of agreement signing with the name of "authenticating and registering", mainly examine the reality and authentication of the agreement, register or unregister the agreement based on whether the examination result conforms to the related laws and regulations. In the meantime, universities enjoy the management rights out of agreement, including: decision power on procedure cases, employment guidance, the discretion of prohibited behavior and offer help to students who suffer the employment infringement.

It always happens of the things inconsistent with the purpose of employment agreement system which are beyond the role orientation and authority limits of universities. The paper further analyze the problems of universities' role orientation and

administration authority by clause “Termination not” in the “X university employment agreement temporary management methods”. Universities can manage graduates employment by the way of normal establishment, while they must comply with the relevant laws and regulations and within their own rights scope.

Finally, aiming at the behaviors of the universities exceeding their rights to manage the graduate employment agreement in practices, the paper thinks that the root source lies in the imperfect systems and regulations, therefore, the related laws and regulations are needed to be further perfected, while the universities should also specify their positions in practices and serve the graduates better.

**Key words:** The Graduate Employment Agreement; University; Administration Authority

# 目 录

<b>第一章 绪论</b> .....	<b>1</b>
<b>第一节 研究缘起</b> .....	<b>1</b>
<b>第二节 研究意义</b> .....	<b>4</b>
一、现实意义.....	4
二、理论意义.....	5
<b>第三节 文献综述</b> .....	<b>6</b>
一、针对就业协议书的研究.....	6
二、针对高校在就业协议书中角色的研究.....	11
<b>第四节 研究框架与研究方法</b> .....	<b>14</b>
<b>第二章 就业协议书的概念与历史演变</b> .....	<b>16</b>
<b>第一节 就业协议书的概念界定</b> .....	<b>16</b>
一、就业协议书的特点.....	16
二、就业协议书的制定流程.....	18
三、就业协议书签订流程.....	18
<b>第二节 就业协议书历史沿革</b> .....	<b>19</b>
一、统包统分阶段——无需就业协议书.....	19
二、过渡阶段——启用就业协议制度.....	20
三、以市场为主导、自主择业阶段——就业协议书的进一步调整... 22	
<b>第三节 就业协议书的功能</b> .....	<b>26</b>
一、法律功能.....	26
二、行政功能.....	27
<b>第三章 基于合同性质视角的高校角色定位初探</b> .....	<b>29</b>
<b>第一节 就业协议书的性质</b> .....	<b>29</b>
一、就业协议书的非行政性.....	29
二、就业协议书与劳动合同之异同.....	33
三、作为无名合同的就业协议书.....	37
<b>第二节 高校在合同关系中的地位——无名合同中的“局外人”</b> .....	<b>39</b>
一、非合同当事人.....	40
二、高校在就业协议书中不具有的权利.....	41
<b>第四章 高校在协议书制度中的职责与权利</b> .....	<b>44</b>
<b>第一节 高校的管理职责</b> .....	<b>44</b>
一、翻印、发放协议书.....	44
二、鉴证协议书.....	45
三、登记协议书.....	46
<b>第二节 高校应有管理权利与权利限制</b> .....	<b>48</b>

一、高校享有协议外权利的依据.....	48
二、高校享有的管理权利.....	51
<b>第五章 《X 大学学生就业签约暂行管理办法》“不得解约”条款合</b>	
<b>法性探讨 .....</b>	<b>59</b>
<b>第一节 主要内容与出台原因.....</b>	<b>59</b>
一、主要内容.....	59
二、出台原因.....	61
<b>第二节 “不得解约”条款合法性分析.....</b>	<b>64</b>
一、基于规范制定权视角的合法性分析.....	65
二、基于民法上的“自愿原则”对“不得解约”条款之合法性的分析	
.....	68
三、基于高校职责的角度看“不得解约”条款的合法性.....	70
<b>第三节 “不得解约”条款合理性分析.....</b>	<b>71</b>
一、提供岗位与学生解约之间无关联.....	71
二、以诚信之名禁止解约实系误读诚信.....	72
三、法律对解约、违约已有完善规定.....	72
<b>第六章 就业协议书前景展望 .....</b>	<b>75</b>
<b>第一节 存在的问题及根源.....</b>	<b>75</b>
一、存在的问题.....	75
二、问题的根源.....	76
<b>第二节 前景展望.....</b>	<b>78</b>
一、从制度建设角度看.....	78
二、从高校定位角度看.....	80
<b>结语 .....</b>	<b>82</b>
<b>参考文献 .....</b>	<b>84</b>
<b>后记 .....</b>	<b>89</b>



## Contents

<b>Chapter I Introduction</b> .....	<b>1</b>
<b>Part I Origin of research</b> .....	<b>1</b>
<b>Part II Research significance</b> .....	<b>4</b>
I. Realistic significance .....	4
II. Theoretical significance .....	5
<b>Part III Literature review</b> .....	<b>6</b>
I. Research on the Employment Agreement .....	6
II. Research on the role of universities in the Employment Agreement System.....	11
<b>Part IV Research framework and research methods</b> .....	<b>13</b>
<b>Chapter II Concept of employment agreement and historical development</b> .....	<b>16</b>
<b>Part I Definition on the concept of employment agreement</b> .....	<b>16</b>
I. Feature of employment agreement .....	16
II. Formulation process of employment agreement .....	18
III. Signing process of employment agreement .....	18
<b>Part II Historical evolution of employment agreement</b> .....	<b>19</b>
I. Stage of unified package and distribution--no need of employment agreement.....	19
II. Transition stage--implementation of the employment agreement system .....	20
III. Stage of market-orientated, independent selection--further adjustment of employment agreement.....	22
<b>Part III Functions of employment agreement system</b> .....	<b>25</b>
I. Legal function.....	26
II. Administrative function.....	27
<b>Chapter III The role Orientation of universities from the perspective of employment agreement nature</b> .....	<b>29</b>
<b>Part I Nature of employment agreement</b> .....	<b>29</b>
I. Non-administration of employment agreement.....	29
II. Difference of employment agreement and labor contract .....	33
III. Employment agreement of unnamed contract .....	37
<b>Part II “Outsider” of unnamed contract</b> .....	<b>39</b>
I. The non-agreement party-the universities .....	39
II. The rights that universities do not have in the Employment Agreement .....	41
<b>Chapter IV Administration Authority of the Universities</b> .....	<b>44</b>
<b>Part I Management responsibilities of the Universities</b> .....	<b>44</b>
I. printing and distribution of agreements .....	44
II. Authentication agreement .....	45

III. Registration agreement .....	46
<b>Part II The rights and the limitation on the rights of the universities .....</b>	<b>48</b>
I. The basis of the rights of the universities .....	48
II. The rights of the universities .....	50
<b>Chapter V Discussion on the legality of “disallowance of agreement termination” clause in Interim Management Methods on X University Employment Agreement</b>	<b>58</b>
<b>Part I Main contents and the reasons of its publication.....</b>	<b>58</b>
I. Main contents .....	58
II. Reasons of its publication .....	60
<b>Part II Analysis on the legality of “disallowance of agreement termination” clause.....</b>	<b>63</b>
I. Analysis on the legality of the rights formulating the regulations.....	63
II. Analysis on the Voluntary principle of the civil law .....	67
II. Analysis on the administration authority of the Universities .....	69
<b>Part III Analysis on the clause rationality of “disallowance of agreement termination” .....</b>	<b>69</b>
I. No relationship between the positions provided and the students.....	70
II. The agreed-upon agreement termination does no harm to the sincerity awareness .....	70
III. The law has regulations on agreement termination and violation .....	71
<b>Chapter VI Prospect on the employment agreement system.....</b>	<b>73</b>
<b>Part I The problems existed and the root .....</b>	<b>73</b>
I. The problems existed.....	73
II. The root of the problem.....	74
<b>Part II Prospect .....</b>	<b>76</b>
I. From the perspective of system construction .....	76
II. From the perspective of role definition for the universities .....	78
<b>Conclusions.....</b>	<b>79</b>
<b>References.....</b>	<b>81</b>
<b>Postscript .....</b>	<b>86</b>

## 第一章 绪论

如果将高等教育视为一个系统,那么招生就是输入阶段,毕业就是输出阶段。毕业生经历了高等教育的训练,具备了相应的能力,接下来就需要进入就业市场,寻找心仪的工作,将所学用于社会的服务和个人价值的实现。对于国家来说,高校毕业生具备较高素质,是重要的人力资源,关系着国家的经济发展、社会进步。可以说毕业生的就业问题既是一个高等教育的问题,同时也是一个社会问题。在当前毕业生就业问题非常突出的情况下,除了对高等教育进行改革,提高教育质量,使毕业生所掌握的技能更契合社会的需求外,当务之急是如何提高毕业生的就业率以及在就业市场中如何保护毕业生的就业权益。在毕业生就业政策过渡时期,就业协议书在保护毕业生权益上发挥着不可小觑的作用。但是近年来随着就业政策的转变、就业观念的革新以及就业环境的变化,该制度也暴露出了越来越多不足之处。尤其是近年来,高校在提高就业率的压力下,对毕业生的就业协议书的签订工作多加干涉,从而引起了不少的纷争。本文将就就业协议书为主题,重点探讨高校在此制度中的角色与职权。

### 第一节 研究缘起

每年九月,新生满怀期待迈入大学校门,同时大四、研三即将毕业的学生们也满怀对即将开启新生活的愿景,穿起正装、带着简历奔赴各场宣讲会、递上一份份精心制作的简历。在“就业难”的环境下,求职之艰辛唯有经历过的人方能知其辛酸。在毕业前能签下一份就业协议书是很多人学业生涯最后一年拼命为之努力的一个目标。但是在毕业生急迫而热情的工作寻找过程中,不仅需要与其他毕业生“竞争”数量不多的岗位,同时也要避开越来越多的权益侵害“陷阱”。如何保护毕业生权益是社会和高校应该关注的课题。其中就业协议书作为明确毕业生与用人单位双方权利义务的合同,对保护毕业生就业权益起到了非常重要的作用。但是就目前的情况看来,就业协议书还存在不少缺陷,尤其是就业协议书对三方(高校、毕业生、用人单位)的权责规定不明,特别是高校,未定义其在协议书中的角色,这些缺陷的存在阻碍了该制度在保障毕业生就业权益、规范就

业等作用的发挥，甚至使得原本应该站在保护学生权益“前线”的高校，成为侵权的主体。媒体报道的学校侵犯毕业生就业权益的类型包括高校违规向毕业生收取违约金、强制毕业生签订就业协议书和对学生的自由择业权加以限制等。

首先是高校违规向毕业生收取违约金。此类事件在就业协议书启用初期较为常见。毕业生与用人单位签订就业协议书后，若需要违约，按照部分学校的规定，毕业生不仅需要向用人单位支付违约金，还需要向学校支付违约金，否则将不能签订新的就业协议书，并且影响后续毕业手续的办理。某高校就业指导中心负责人认为：“收取违约金是为了限制毕业生的随便签约行为，以免损害学校的声誉而影响以后毕业生的就业。同时作为三方协议一方的学校这么做，也算是对用人单位的一种负责和交代。”<sup>①</sup>针对此现象，2005年教育部、国家发改委和财政部联合发布了《关于做好2005年高等学校收费工作有关问题的通知》，明令禁止高校向就业协议书违约的毕业生收取违约金，从制度上消除了此类事件再次发生的可能。

其次，高校强制毕业生签订就业协议书，否则不予发放学位证、毕业证或者不能参评优秀毕业生、不能领取奖学金等。2014年，西北工业大学明德学院就曾被曝光，要求毕业生必须签订就业协议书，否则无法领取毕业证。<sup>②</sup>2016年，西北师范大学行知学院被曝光强制学生提交接收函，并用“毕业证、学位证等‘胁迫’学生做‘假接收函’，部分‘被就业’学生报考基层公务员资格受影响”。<sup>③</sup>针对此现象，2016年，教育部发布的《关于做好2017届全国普通高等学校毕业生就业创业工作的通知》中明确表示“不准以任何方式强迫毕业生签订就业协议和劳动合同，不准将毕业证书、学位证书发放与签约挂钩。”<sup>④</sup>相信在教育部的重点关注下，此类现象也将正式退出历史舞台。

最后，高校限制毕业生解除已签订的就业协议书。X大学于2016年制定并出台《学生就业签约暂行管理办法》，根据《暂行管理办法》第三条，“学生与用

① 违约金已经过时了？看学生高校怎么说[EB/OL].

<http://learning.sohu.com/20040719/n221067894.shtml>, 2004-07-19.

② 不签就业协议不给毕业证，大学学生遭遇毕业“潜规则” [EB/OL].

[http://www.ccn.com.cn/news/yaowen/2014/0529/537857.html?bsh\\_bid=532775961](http://www.ccn.com.cn/news/yaowen/2014/0529/537857.html?bsh_bid=532775961), 2014-05-29.

③ 交接收函“奖百元”，数百毕业生“被就业” [EB/OL]. , 2016-06-24.

④ 教育部关于做好2017届全国普通高等学校毕业生就业创业工作的通知[EB/OL].

[http://www.moe.edu.cn/srcsite/A15/s3265/201612/t20161205\\_290871.html](http://www.moe.edu.cn/srcsite/A15/s3265/201612/t20161205_290871.html), 2016-11. 28.

人单位签约后，应信守诚信履行协议，原则上不得与用人单位解约”；第五条，“学校原则上不允许调整就业单位，不受理解约手续办理”，这些条款表达了一个核心意思，即若非学校列举的特殊情况，该校学生在签订就业协议书后，不能与用人单位解除协议，否则将无法办理解约手续。这一份公文的横空出世，在该校乃至社会上引起了极大争议，尤其是即将毕业、面临就业的应届生对此给予了密切关注。对于《暂行管理办法》的出台，虽然有部分声音表示理解学校维护形象的考虑，但是更多学生开始思考该办法的合理性。在著名社会化问答网站——知乎上，有人发出这样的问题：“X 大学 2017 年就业协议无法毁约的暂行管理办法，真的合理吗？”<sup>①</sup>截至 2016 年 12 月 16 日，该问题已经得到 186 个回答，浏览次数超 24 万。该问题的回答者多从学生的就业选择方面入手考虑该政策对学生择业造成的诸多不便，可以说《暂行管理办法》引起了学生较多的不满。

那么，其他高校是否对毕业生就业协议书的解约有所限制呢？Q 大学在就业手续办理问答中针对如何办理违约手续时提到：“学校不鼓励毕业生任意解除已签署的三方《就业协议书》。”在该校的《毕业生〈就业协议书〉管理说明》中提到：“《就业协议书》签订后不得无故解除。”若无故解约，该学生将被取消参评优秀毕业生资格且不再得到推荐就业的机会；多次解约，则不能再办理就业派遣手续，仅予办理二分回原籍的《报到证》。根据 F 大学学生就业信息网上的《F 大学毕业生解除就业协议申请表》上所述，该校对毕业生就业协议书签约的限制为只能解约一次。

综上所述，当前大部分高校对学生解除就业协议书基本都有所限制。因为学生的解约会造成用人单位的损失，并且会影响学校声誉，影响该单位再次招收学校毕业生。但是另一方面，毕业生的自主择业权却也受到了一定侵害，他们在就业过程中面临的风险也更大。在知乎问题下的答复中，有学生直言：“只能签约一次，意味着你的择业风险更大、更有可能失业、丧失了更多选择自己喜欢的公司的机会，而这一切的一切风险，被仅有一张的三方都推到了学生的身上。”“因

<sup>①</sup> X 大学 2017 年就业协议书无法毁约的暂行管理办法，真的合理吗？[EB/OL]. <https://www.zhihu.com/question/52028821>, 2016-12-16. 注：由于案例的分析的需要以及行文统一，本文均隐去该校校名，代以 X。

为想去的企业在后面校招，只能放弃了前面的 offer，现在处于无业状态。”<sup>①</sup>由于各个企业的招聘时间有先后，当学生只能有一次签约机会时，需要作出更慎重的决定。针对高校限制毕业生就业协议书解除的现象，首先我们需要讨论的是该类限制是否具有合法性和合理性，高校是否有权利做出此类限制，限制学生解除就业协议是否有违我国当前的法律等。同时思考高校作为大学生就业过程中的一个重要主体，其权利义务是什么。这些问题不仅仅关系到学生就业权益的保障，更关系到依法治校进程。

高校参与就业协议书的签订工作，其实是参与到了学生与用人单位就业关系的建立中，这有助于维护初入社会、涉世未深的学生的就业权益。但是高校在就业协议书中应该起到何种角色，是否可以对学生签订、解除协议书加以干涉？这些问题对于解决好高校在学生就业中的角色定位、学生就业权益的保护问题都有至关重要的作用。

## 第二节 研究意义

本论文的研究，在现实方面，具有规范高校就业管理行为、维护学生就业权益和完善就业协议书的现实意义，同时也具有促进就业协议书性质的探讨、促进对高校在就业协议书中地位的探讨方面的理论意义。

### 一、现实意义

#### 1. 规范高校就业管理行为

《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020）》中提出要大力推进依法治校，这也是落实依法治国这一治国方略的具体体现。依法治校要求学校树立依法办学、依章办事的理念，在法律法规的框架下自主的办学以及管理学校事务。同样在对学生的就业进行管理时也需要依法依章。

本文将有助于学校明确自身在就业协议书中的角色定位和管理职权，规范高校在毕业生就业中的管理行为。国内高校一直在与学生的关系中处于比较强势的

<sup>①</sup> 厦门大学 2017 年就业协议书无法毁约的暂行管理办法，真的合理吗？[EB/OL].  
<https://www.zhihu.com/question/52028821>, 2016-12-16.

地位,而且由于历史和体制的原因,高校对学生的学习生活干预较多。在就业中,由于前述原因以及就业协议书性质不明高校逾越权力界限的事时有发生,这对学生就业权益的保护是不利的。明确高校在就业协议书中应有的角色定位和管理职权,将为高校的管理行为划定界限,规范其对学生就业的管理行为。

### 2. 维护学生就业权益

明确就业协议书的性质并规范高校的就业管理行为,有助于维护学生就业权益,尤其是就业自主择业权。大学生享有择业的权利,即可以在国家就业政策的指导下,根据自己的能力、兴趣选择职业,包括就业的地点、单位等,包括选择这个职业或者选择那个职业,工作或者不工作。在“就业难”的大环境下,就业率越来越成为社会对高校质量衡量的一个指标,因此高校对学生的就业率也非常关注。但是同时除了对数据的关注,更应该关注学生在就业中的权益的保护。学校一方面应该保护学生免受用人单位的侵害,另一方面更不应该成为侵害者,从而真正保护学生的自主择业权。

### 3. 完善就业协议书

就业协议书是计划经济时代向市场经济时代过渡的产物,因此其身上还残留有明显的计划经济时代的烙印,这与当前大学生就业情况和时代发展的现实需求不相符。但该制度在毕业生就业过程中又扮演着相当重要的角色,对于维护毕业生和用人单位的权益都至关重要,因此为了更好地维护大学生就业权益,使就业协议书更好地回应时代发展的需求,必须从多角度重新审视、完善这一制度,从而为大学生就业、劳动者权益保护提供有力的法律武器。

## 二、理论意义

### 1. 对就业协议书性质的讨论

就业协议书性质的研究一直是就业协议书问题研究的热点,也是一直争论不休的话题。与此同时就业协议书在实践中也得到了不断的更新发展,这为性质讨论提供了更多的依据,因此对就业协议书性质的探讨也需要与时俱进,立足于实践的发展。因此本文广泛搜集了有关就业协议书的相关政策法规,为其性质的讨论奠定扎实的基础。同时本文更进一步依据就业协议书的性质,依照相关法学理

论以及法律条文，完善就业协议书的成立、生效等内容。

## 2. 对高校角色定位的讨论

在对就业协议书性质讨论的基础上，本文将探讨高校在就业协议书中的角色定位和管理职权。目前对这个问题的关注并不充分。对于就业协议书的关注一般集中在毕业生和用人单位，而对于“三方协议”中的第三方——高校，一直缺少关注。本文试图通过对当前理论和实践的收集、分析，对该问题进行深入的探讨。

## 第三节 文献综述

当前对于就业协议书的研究，主要集中在法学领域和教育学领域。法学学者多从法学视角对就业协议书的性质进行探讨，教育学领域多针对就业协议书在实践中存在的问题进行研究。在谷歌学术中进行搜索，以标题为检索要求，共检索出 77 条结果；在中国知网中进行搜索，以“就业协议”、“就业协议书”和“三方协议”为检索要求，并进行筛选后得到 154 条结果，其中按照文献类型分类，硕博士论文 7 篇，期刊论文 147 篇；在对著作的检索中，大多数涉及的著作多从毕业生职业规划角度提及就业协议，与本文的关联度较小，与本文关联度较大的著作共有 2 本。按照内容来看，关于就业协议书的研究主要集中在对其性质的讨论上，然后在此基础上关注协议书制度中存在的不足以及发展趋势。

### 一、针对就业协议书的研究

对于就业协议书的研究，最重要的是协议书性质的讨论，这是探讨其他问题不可回避的问题，同时也是展开其他研究的前提。除此之外，对于就业协议书在实践中存在的问题和前景展望也是当前研究中涉及较多的方面。

#### 1. 就业协议书的性质

由于当前缺少对于毕业生就业协议的性质的法律、法规规定，加之其在实践中涉及的主体和承担的功能较为复杂，因此当前对于就业协议书的性质并无明确界定，存在较多的观点。当前主要的观点有：

##### (1) 非合同说

非合同说的主要观点是：不认为就业协议书具有合同的性质，认为其是国家



Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to [etd@xmu.edu.cn](mailto:etd@xmu.edu.cn) for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库