



iCourse · 教材

中国大学通识课程教材

大学生 劳动就业法律问题 解读

Daxuesheng
Laodong Jiuye Falü Wenti
Jiedu

刘金祥 高建东 著

高等教育出版社



iCourse · 教材

中国大学通识课程教材

大学生 劳动就业法律问题 解读

Daxuesheng
Laodong Jiuye Falü Wenti
Jiedu

刘金祥 高建东 著

高等教育出版社·北

图书在版编目(CIP)数据

大学生劳动就业法律问题解读 / 刘金祥, 高建东著

—北京: 高等教育出版社, 2015.11

ISBN 978-7-04-043934-2

I. ①大… II. ①刘…②高… III. ①大学生-劳动
就业-劳动法-中国-高等学校-教材 IV. ①D922.5

中国版本图书馆CIP数据核字(2015)第223955号

策划编辑 帅映清
责任校对 刘春萍

责任编辑 帅映清
责任印制 韩刚

封面设计 赵阳

版式设计 马敬茹

出版发行 高等教育出版社
社址 北京市西城区德外大街4号
邮政编码 100120
印刷 北京东君印刷有限公司
开本 787mm×1092mm 1/16
印张 13
字数 320千字
购书热线 010-58581118

咨询电话 400-810-0598
网 址 <http://www.hep.edu.cn>
<http://www.hep.com.cn>
网上订购 <http://www.landaco.com>
<http://www.landaco.com.cn>
版 次 2015年11月第1版
印 次 2015年11月第1次印刷
定 价 19.90元

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题,请到所购图书销售部门联系调换

版权所有 侵权必究

物料号 43934-00

序 言

近年来,大学毕业生就业难的问题已经成为政府和社会关注的一个热点话题。与此同时,构建和谐劳动关系又成为我国经济社会转型时期的一项紧迫任务。当大学毕业生走向工作岗位之时,发现自己所具备的法律知识无法满足维护自身权益的诉求。这对于从事法律教学工作的人来讲,特别是劳动法学的研究者,是应该深入反思的事情。大学生就业并非仅仅是毕业生指导部门、教育机构、劳动行政部门所关心的问题,在作为极具时代特征和现实意义的领域,它仍然是法学教育中至关重要的一个环节,它的实践应用要远远大于理论价值。作为社会中坚力量的大学毕业生,如果连自身权益都无法保障,那对于普法教育来讲,将是一个极大的讽刺。

正基于此,无论是劳动法课程,还是大学生职业规划与就业课程,都应当深刻反思教学与实践中的得与失。大学生接受高等教育阶段是其人生成长中的黄金阶段,对未来充满美好的憧憬,但又需要面对行动的种种磕绊;对知识怀有美好的渴望,但又因涉及不深而缺乏实践。如何将学习法律知识与劳动就业紧密结合起来,如何将在校期间的生活与毕业之后的工作紧密结合起来,这就成为教学改革要解决的一个重要现实问题。这也正是本教材得以问世的一个重要缘由,是在传统劳动法课程基础上的一个尝试性的突破。

考虑到绝大多数毕业生都将作为工资劳动者走上用人单位的工作岗位。我们将从在校期间的勤工助学开始,经由毕业、就业环节,建立劳动关系,之后再履行劳动关系,对这些过程中可能存在的一些问题进行讲解。而一般劳动法课程内容对于建立劳动关系之前的一系列环节中的问题都没有涉及,往往给大学生在学习时造成一种距离感。因此,我们在教材设计时,注重把握如下几个原则。

第一,在教材体例的编排上,把握时间顺序。本教材根据大学生就业前、就业中、就业后分为三个部分,分别为:(1)大学生劳动就业问题导读,讲述大学生的勤工助学、实习、见习,以及就业政策与服务、毕业流程与要点;(2)大学生就业环节权益保护,讲述劳动就业与用工形式、求职应聘、签订劳动合同,以及试用期的权益保护;(3)大学毕业生劳动关系风险防范,讲述劳动合同的履行、解除和终止,工作时间和劳动报酬,社会保险以及劳动争议的法律救济。

第二,在教材风格的设计上,注重实用价值。作为一本面向全体大学生的通识性法律教材,最大的特点应该是实用、通俗、易懂。本教材在写作风格上,并没有进行过多的理论阐述,所讲解的知识点都是我们在法律咨询、就业指导、教学和实践工作中发现的一些常见而又易于被忽视的问题。为了便于理解,我们在很多章节都设置了案例分析,并根据各章节的内容,设计了一些相关的思考题。

第三,在教材内容的阐述上,突出重点环节。劳动法是一个庞大而复杂的体系,既要符合实用特点又要兼顾系统全面,并非一本教材在有限篇幅内能够做到的。因此,本教材在知识结构的设计上,结合实践、突出重点,解读与大学毕业生就业直接相关的重点话题。通过对重点问题的解读,帮助学生把握实践中的关键环节。

II 序言

当然,这部教材的设计与写作,是我们对教学与教材改革的一个大胆尝试。如果这部教材能够帮助毕业生解决一些现实中的问题,或者为思考解决方法起到引导作用,这对作者而言,将是一种莫大的荣幸,更是一种鼓励和鞭策。

本教材是在同名课程的基础上进行进一步开发的成果。在教材写作前后与课程建设方面也得到了多方面的帮助与协作。感谢上海卓越睿新数码科技有限公司旗下的智慧树运营团队,是他们促成了本教材成果最初的应用,使得这门课程得以在智慧树在线互动课堂运行。感谢华东理工大学学校领导、法学院、教务处、电教中心等部门对这门课程与教材的支持,使得本课程最终得以入选国家精品视频公开课。感谢华东理工大学的诸位同仁,是他们为这门课程提供了诸多的教学支持,进行了无私奉献,他们是后勤服务中心党总支副书记刘汉伟同志、法学院学工委主任刘源副教授、学工部副部长储琰副教授。此外,特别要感谢高等教育出版社领导以及帅映清编辑的鼎力相助,才使得本教材得以顺利出版。

2015年7月1日

于上海

目 录

第一编 【就业前】大学生劳动就业问题导读

第一章 大学生在校期间的勤工助学	3
本章导读	3
第一节 学校统一组织和管理的勤工助学	3
一、勤工助学的组织管理	4
二、勤工助学的工作内容	4
三、勤工助学酬金标准及支付	4
四、勤工助学的法律责任	5
第二节 非学校统一组织和管理的勤工助学	5
一、非学校统一组织和管理的勤工助学的理解	5
二、勤工助学的法律适用	6
三、勤工助学的法律风险防范对策	7
本章小结	8
本章重要术语	8
复习思考题	9
第二章 大学生的校外实习与毕业生的见习	10
本章导读	10
第一节 大学生的校外实习	10
一、大学生校外实习的概念理解	10
二、大学生校外实习的法律适用	11
第二节 大学毕业生的见习	14
一、传统的大学毕业生见习	14
二、大学生的其他见习制度	15
本章小结	17
本章重要术语	17
复习思考题	17
第三章 大学生劳动就业的政策与流程	18
本章导读	18
第一节 促进大学生就业的优惠政策	18
一、鼓励高校毕业生到中小企业和服务外包企业就业	18
二、强化对困难家庭高校毕业生的就业援助	20

三、强化高校毕业生的就业服务与职业培训	20
四、强化离校未就业高校毕业生的就业服务	21
第二节 大学生劳动就业服务	24
一、就业服务机构	24
二、人事代理服务	25
第三节 大学生毕业流程与要点解读	26
一、填写就业推荐表与准备求职材料	26
二、签订三方就业协议	27
三、报到证与相关手续办理	28
本章小结	29
本章重要术语	30
复习思考题	30

第二编 【就业中】大学生就业环节权益保护

第四章 大学生劳动就业与用工形式	33
本章导读	33
第一节 全日制与非全日制形式的就业	33
一、全日制就业的相关概念	33
二、非全日制就业的理解	34
三、非全日制就业与全日制就业的区别	35
第二节 劳动与用工形式的灵活运用	36
一、劳务派遣的理解和应用	36
二、劳务外包的理解和应用	39
第三节 用人单位的界定	42
一、企业、个体经济组织和民办非企业单位等组织	43
二、国家机关、事业单位和社会团体	44
三、非全日制用工和劳务派遣工的特别规定	44
本章小结	45
本章重要术语	45
复习思考题	45
第五章 大学生求职应聘的权益保护	46
本章导读	46
第一节 鉴别招聘信息	46
一、获取可靠的招聘信息	46
二、识别违法的、虚假的招聘信息	47
第二节 掌握用人单位的基本情况	49
一、查询用人单位的企业信息	49
二、了解用人单位的事业发展	52

三、应对用人单位的就业歧视	54
四、用人单位和劳动者的如实告知和说明义务	57
第三节 录用通知书的法律风险要点	59
一、录用通知书的法律性质	59
二、录用通知书的法律效力	63
三、录用通知书与劳动合同的冲突	65
第四节 三方就业协议的法律解读	66
一、三方就业协议的法律性质与适用	67
二、三方就业协议违约的法律风险	67
三、如何化解三方就业协议的法律风险	69
本章小结	71
本章重要术语	71
复习思考题	72
第六章 签订劳动合同的风险防范	73
本章导读	73
第一节 劳动合同的类型解读	73
一、与劳动合同相关的合同类型	73
二、无固定期限劳动合同的签订与解除	77
三、签订以完成一定任务为期限的劳动合同需注意的问题	80
第二节 劳动合同的签订与效力	81
一、劳动合同的必备条款	81
二、劳动合同的签订要点	83
三、劳动合同无效的情形	84
第三节 劳动合同的特别事项	86
一、劳动合同中违约金的约定	86
二、劳动合同中的竞业限制	87
三、劳动合同中的服务期	92
四、用人单位要求劳动者返还特殊待遇	96
本章小结	97
本章重要术语	97
复习思考题	97
第七章 试用期的权益保护	99
本章导读	99
第一节 试用期与相关概念	99
一、试用期的定义与期限	99
二、试用期与学徒期	100
三、试用期与见习期	100
四、试用期与实习期	100

第二节 试用期内劳动者的权益保障	101
一、试用期并非劳动合同的必备条款	101
二、约定试用期应当符合法律标准	101
三、试用期内的权利及相关待遇问题	103
第三节 试用期内解除劳动合同的法律问题	105
一、劳动者在试用期解除劳动合同	105
二、用人单位在试用期内解除劳动合同的限制	106
本章小结	108
本章重要术语	109
复习思考题	109

第三编 【就业后】大学毕业生劳动关系风险防范

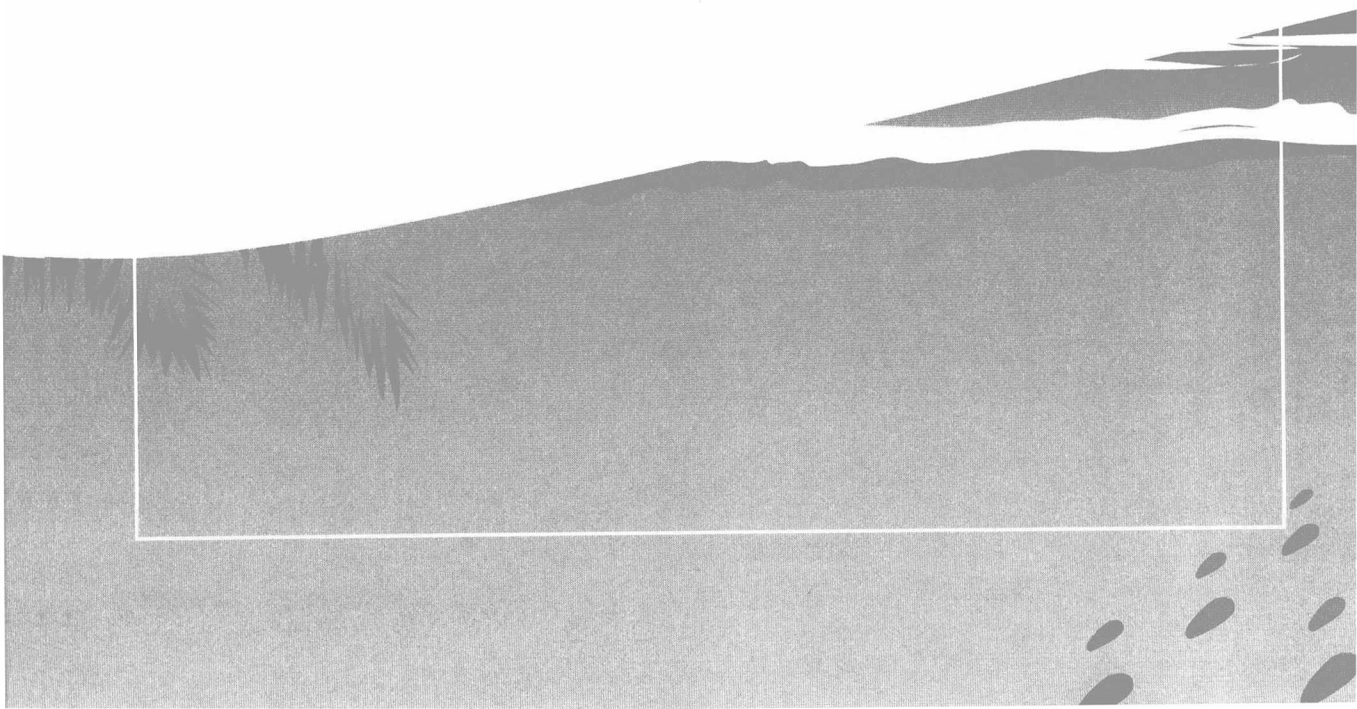
第八章 劳动合同的履行	113
本章导读	113
第一节 用人单位的规章制度	113
一、规章制度在劳动关系中的地位	113
二、用人单位制定规章制度的合法性要求	115
第二节 劳动合同的变更	117
一、劳动合同的协商变更	117
二、用人单位单方调整工作岗位	119
本章小结	121
本章重要术语	122
复习思考题	122
第九章 劳动合同的解除和终止	123
本章导读	123
第一节 劳动合同的解除	123
一、双方协商解除劳动合同	123
二、用人单位单方解除劳动合同	124
三、劳动者单方解除劳动合同	128
四、用人单位不能解除劳动合同的情形	133
第二节 劳动合同的终止	135
一、劳动合同终止的情形	135
二、劳动合同的延期终止	137
第三节 用人单位解除或者终止劳动合同的法律责任	137
一、解除或者终止劳动合同时的经济补偿金	138
二、违法解除或者终止劳动合同的赔偿金	140
本章小结	141
本章重要术语	141

复习思考题	142
第十章 工作时间与劳动报酬	143
本章导读	143
第一节 工作时间	143
一、工作时间的内涵	143
二、标准工时制	144
三、特殊工时制	144
第二节 工资	145
一、工资的构成	146
二、工资支付的规定	148
三、加班加点工资的计算与支付	149
四、用人单位单方降低或者扣除工资	151
第三节 休息休假制度	153
一、法定节假日与休息日	153
二、带薪年假	154
三、婚假和晚婚假	156
四、产假和相关休假	157
五、丧假	160
六、探亲假	162
七、社会活动假	162
八、病假(患病或者非因公负伤的医疗期)	162
九、事假	162
本章小结	163
本章重要术语	163
复习思考题	163
第十一章 社会保险	164
本章导读	164
第一节 社会保险的主要内容与用途	164
一、基本养老保险	164
二、基本医疗保险	167
三、失业保险	168
四、生育保险	170
五、工伤保险	170
第二节 社会保险费的缴存与维权	172
一、社会保险费的缴纳要求	173
二、社会保险费的缴费基数	173
三、用人单位不按规定申报缴纳社会保险费的维权	174
本章小结	176

本章重要术语	176
复习思考题	176
第十二章 劳动争议的法律救济	177
本章导读	177
第一节 劳动争议的一般认识	177
一、劳动争议的概念与类型	177
二、解决劳动争议遵循的原则	179
三、劳动争议解决的途径	181
第二节 劳动争议仲裁	183
一、劳动争议仲裁的一般规定	183
二、劳动争议仲裁的管辖	185
三、劳动争议仲裁的审理程序	186
第三节 劳动争议诉讼	189
一、劳动争议诉讼的要素	189
二、劳动争议诉讼的主要环节	191
本章小结	192
本章重要术语	193
复习思考题	193
参考文献	194

就业前

第一编 大学生劳动就业问题导读



第一章 大学生在校期间的勤工助学

本章导读

《高等教育法》规定：“高等学校的学生在课余时间可以参加社会服务和勤工助学活动，但不得影响学业任务的完成。高等学校应当对学生的社会服务和勤工助学活动给予鼓励和支持，并进行引导和管理。”这为大学生参加勤工助学提供了法律支持。根据现实中不同情形，我们将大学生在校期间的勤工助学分为两种。

一是由学校统一组织和管理的勤工助学。这主要体现在一系列的规范性行政文件之中，包括《共青团中央、教育部关于进一步做好大学生勤工助学工作的意见》（中青联发[2005]14号）、《教育部、财政部关于印发〈高等学校勤工助学管理办法〉的通知》（教材[2007]7号）等文件。这类勤工助学由学校统一组织和管理，是学校、用人单位和大学生三方之间的关系，社会风险较低，法律保障较高。

二是非学校统一组织和管理的勤工助学。这是一个很现实的问题，越来越多的大学生寻找勤工助学机会已经不再局限于学校统一组织和管理的范畴。诸多用人单位也面向社会或者高校招聘所谓的“实习大学生”、“兼职大学生”等。为了统一概念，我们均称之为“非学校统一组织和管理的勤工助学”。



中华人民共和国高等教育法



高等学校学生勤工助学管理办法

第一节 学校统一组织和管理的勤工助学

2007年6月26日，教育部和财政部联合下发的《高等学校学生勤工助学管理办法》明确地表明了勤工助学的认定标准。该办法第四条规定：“本办法所称勤工助学活动是指学生在学校的组织下利用课余时间，通过劳动取得合法报酬，用于改善学习和生活条件的社会实践活动。”第六条规定：“勤工助学活动由学校统一组织和管理。任何单位或个人未经学校学生资助管理机构同意，不得聘用在校学生打工。学生私自在校外打工的行为，不在本办法规定之列。”

大学生参加学校统一组织和管理的勤工助学，既有充分的法律规范保障，又有学校层面的积极协调，对于预防法律风险具有良好的效果。

一、勤工助学的组织管理

我国基本每所高校均有学生资助管理机构(小组),并设有学生勤工助学管理服务组织,具体负责勤工助学的日常管理工作,例如华东理工大学勤工助学指导中心。其主要职责包括如下几方面:

1. 确定校内勤工助学岗位。协调校内各单位,引导和组织学生积极参加勤工助学活动,指导和监督学生的勤工助学活动。
2. 开发校外勤工助学资源。积极收集校外勤工助学信息,开拓校外勤工助学渠道,增加校外勤工助学岗位,并纳入学校管理。
3. 接受学生参加勤工助学活动的申请,安排学生勤工助学岗位,为学生和用人单位提供及时有效的服务。
4. 在学校学生资助管理机构的领导下,配合学校财务部门共同管理和使用学校勤工助学专项资金,制定校内勤工助学岗位的报酬标准,并负责酬金的发放和管理工作。
5. 组织学生开展必要的勤工助学岗前培训 and 安全教育,维护勤工助学学生的合法权益。
6. 安排勤工助学岗位,应优先考虑家庭经济困难的学生。
7. 不得组织学生参加有毒、有害和危险的生产作业以及超过学生身体承受能力、有碍学生健康的劳动。

二、勤工助学的工作内容

大学生参加学校统一组织的勤工助学,既包括校内勤工助学岗位,又包括校外的勤工助学工作。关于学校统一组织和管理的勤工助学,其具体工作内容包括哪些呢?2005年《共青团中央、教育部关于进一步做好大学生勤工助学工作的意见》(中青联发[2005]14号)对此进行了规定。

第一,校内勤工助学岗位。各高校要整合校内资源,规范勤工助学岗位,建立勤工助学基地,积极在校园内部为学生提供更多的勤工助学岗位。要结合人事制度和校内管理体制改革的需要,积极推进学生兼任“助教、助研、助管”工作,力争用3~4年的时间,使60%以上的在校研究生和部分本科生能够拥有“三助”岗位。要根据实际情况,吸纳学生参加校内实验室、校办产业的有关工作,使学生的勤工助学与专业学习相结合。要加大力度,选派学生承担后勤服务、校园秩序维护、公益劳动等方面力所能及的工作。

第二,校外勤工助学资源。学校应鼓励大学生从事家教、社区服务等校外勤工助学工作,为学生到校外参加勤工助学活动创造条件。各级共青团组织要充分发挥优势,联合有关方面推进建立大学生勤工助学基地,通过青联、青年企业家协会等组织大力挖掘社会资源,以组织勤工助学招聘会等方式动员企事业单位为大学生提供更多的勤工助学岗位和信息服务。学校团委要明确专人承担拓展校外勤工助学资源的工作,指导学生会成立学生勤工助学协会等组织,鼓励他们对外联系、自我服务。

三、勤工助学酬金标准及支付

大学生参加学校统一组织和管理的勤工助学,在酬金的标准和支付方面,也有相关的规定和法律保障。

(一) 校内勤工助学酬金标准及支付

校内固定岗位按月计酬。以每月40个工时的酬金原则上不低于当地政府或有关部门制定的最低工资标准或居民最低生活保障标准为计酬基准,可适当上下浮动。

校内临时岗位按小时计酬。每小时酬金可参照学校当地政府或有关部门规定的最低小时工资标准合理确定,原则上不低于每小时8元人民币。

学生参与校内非营利性单位的勤工助学活动,其劳动报酬由学生勤工助学管理服务组织从勤工助学专项资金中支付;学生参与校内营利性单位或有专门经费项目的勤工助学活动,其劳动报酬原则上由用人单位支付或从项目经费中开支。

(二) 校外勤工助学酬金标准及支付

校外勤工助学酬金标准不应低于学校当地政府或有关部门规定的最低工资标准,由用人单位、学校与学生协商确定,并写入聘用协议。其劳动报酬由校外用人单位按协议支付。

四、勤工助学的法律责任

关于勤工助学的法律保障,《高等学校学生勤工助学管理办法》也做出了明确的规定。

学生在校内开展勤工助学活动的,学生勤工助学管理服务组织必须与学生签订具有法律效力的协议书。学生在校外开展勤工助学活动的,学生勤工助学管理服务组织必须经学校授权,代表学校与用人单位和学生三方签订具有法律效力的协议书。签订协议书并办理相关聘用手续后,学生方可开展勤工助学活动。

协议书必须明确学校、用人单位和学生等各方的权利和义务,开展勤工助学活动的学生如发生意外伤害事故的处理办法以及争议解决方法。

在勤工助学活动中,若出现协议纠纷或学生意外伤害事故,协议各方应按照签订的协议协商解决。如不能达成一致意见,按照有关法律法规规定的程序办理。

第二节 非学校统一组织和管理的勤工助学

一、非学校统一组织和管理的勤工助学的理解

非学校统一组织和管理的勤工助学,即通常认为的大学生“兼职”、“打工”的行为。《高等学校学生勤工助学管理办法》第六条规定:“学生私自在校外打工的行为,不在本办法规定之列。”因此,“学生私自在校外打工的行为”并不属于学校统一组织和管理的“勤工助学,”不适用《高等学校学生勤工助学管理办法》的相关规定。那么这类行为是否受到法律的保护呢?

《高等教育法》第55条规定:“国家设立高等学校学生勤工助学基金和贷学金,并鼓励高等学校、企业事业组织、社会团体以及其他社会组织和个人设立各种形式的助学金,对家庭经济困难的学生提供帮助。”第56条规定:“高等学校的学生在课余时间可以参加社会服务和勤工助学活动,但不得影响学业任务的完成。高等学校应当对学生的社会服务和勤工助学活动给予鼓励和支持,并进行引导和管理。”根据该法律规定,高等学校有义务对学生的勤工助学进行鼓励、支持、引导和管理,但是无论学生参加的勤工助学是否为学校统一组织和管理,均受法律保护。

这与各类报道中的大学生“兼职”、“打工”之类的概念是一致的。但是,“兼职”这一名词的使用是不准确的。首先,“兼职”并不是法律用语,它仅是一种约定俗成的说法而已。它指这样一种工作状态:一个人已经拥有一份工作,又利用这份工作之外的时间从事第二份乃至两份以上的工作。兼职者所从事的工作,可以是劳动法规范的劳动关系,也可以是民事雇佣关系,还可以是自由职业(如作家、画家等)。其次,大学生并不存在“兼职”的情况。大学生是受《高等教育

法》保护的学生范畴,还是以学业为主。所以,一般只能在课余打工。^①在学业之外进行工作的情形,显然不属于一般意义上的“兼职”。鉴于此,有必要在法律层面的讨论上,使用更为严谨的语词,以展开深层次的讨论。本书中,关于大学生“兼职”、“打工”之类的概念,我们均使用“非学校统一组织和管理的勤工助学”来表述。

二、勤工助学的法律适用

现实中,大学生参加的勤工助学,无论是否由学校统一组织和管理的,一般都不作为适用劳动法的相关问题来处理,而是按照民事雇佣关系适用民事法律规定。在现实法律实务中,用人单位为了规避法律风险,降低用工成本,也不会与在校大学生建立劳动关系,这种做法也并不认定是违法行为。其主要法律依据是原劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第12条规定:“在校生利用业余时间勤工助学,不视为就业,未建立劳动关系,可以不签订劳动合同。”

这样操作的原因,我们理解在于如下几方面:

第一,《高等教育法》规定:“高等学校的学生在课余时间可以参加社会服务和勤工助学活动,但不得影响学业任务的完成。”高等教育阶段,学业是大学生的主要任务。如果与用人单位建立劳动关系,将勤工助学的大学生纳入用人单位的统一管理,则对学业的完成、学校的培养必然会造成影响。毕竟大学生是进行全日制脱产培养,与在职攻读学位是不同的,其大部分时间应当按照学校的培养计划进行全日制学习。而在在职攻读学位,则更多的是不影响与用人单位劳动关系的前提下进行的业余学习。劳动者与用人单位之间是可以平等协商的劳动关系,只要用人单位同意,不违反法律强制性规定的,双方都可以约定,甚至可以允许离开用人单位一段时间去参加在职攻读学位。但是高等学校的学生则不同,并不完全是双方平等协商就可以决定的。

第二,如果强制将其纳入劳动法的调整范围,那么在享有权利的同时,也必然要承担相应的劳动法义务。在诸多竞业禁止的要求、服务期的约定、社会保险的参保等义务面前,将很可能更会对大学毕业生的就业环节带来一系列影响,关系到大学生享受相关的就业优惠政策,甚至对其经济承受能力带来诸多的负面影响。这些环节协调不好,反而会构成对大学生利益的损害。

第三,高校毕业生参加就业,目前还存在一系列的就业流程,包括三方就业协议、派遣证、户口迁移、档案与组织关系转接、转正定级等程序。这涉及转正定级与干部身份的认定。尽管此举具有一定的计划经济色彩,但是大学生在毕业之后还可能面临一个跨省市流动的问题,完成就业流程之后建立的劳动关系是较为稳定的,也为劳动行政部门和用人单位的劳动关系管理带来一些便利,避免与相关政策冲突引起更为复杂的问题。

第四,如果将大学生纳入劳动法的调整范围,必然先要对一系列政策进行调整。在我国社会保障法律体系尚不够健全的情况下,这从经济成本上来看也是非常不现实的。学生的本职是学生,一旦将学生纳入进来之后,会涉及很多问题,如最低工资、最高工时、劳动纪律、社会保险、劳动保护、福利待遇等是否都要适用?如果全套适用之后,他是否还是学生主体的身份呢?这是一个非常复杂的问题,在立法还不能解决这么复杂的问题之前,将学生纳入进来是不合适的。^②

① 王志雄:《高校学生实习的身份界定与法律适用》,载《教育与职业》2013年第11期。

② 董保华、陆胤:《企业雇用在校大学生相关法律问题探讨》,载《中国劳动》2007年第6期。