

高校毕业生 就业法律问题研究

秦文献●著

**GAOXIAO BIYESHENG
JIUYE FALÜ WENTI YANJIU**

 郑州大学出版社

高校毕业生 就业法律问题研究

教育部法律教育中心

教育部法律教育中心
教育部法律教育中心

教育部法律教育中心

高校毕业生 就业法律问题研究

秦文献●著



郑州大学出版社

郑州

GAOXIAO BIYESHENG
JIUYE FALÜ WENTI YANJIU

图书在版编目(CIP)数据

高校毕业生就业法律问题研究/秦文献著. —郑州:
郑州大学出版社, 2014. 11
(青年法学人才文丛)
ISBN 978-7-5645-1872-1

I. ①高… II. ①秦… III. ①大学生-劳动就业-劳动法-
研究-中国 IV. ①D922.504

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 113184 号

著者: 秦文献

郑州大学出版社出版发行

郑州市大学路 40 号

出版人: 王 锋

全国新华书店经销

郑州龙洋印务有限公司印制

开本: 710 mm×1 010 mm 1/16

印张: 13.75

字数: 262 千字

版次: 2014 年 11 月第 1 版

邮政编码: 450052

发行部电话: 0371-66966070

印次: 2014 年 11 月第 1 次印刷

书号: ISBN 978-7-5645-1872-1 定价: 29.00 元

本书如有印装质量问题, 由本社负责调换

作者简介



秦文献,男,1970年生,河南荥阳市人。现为郑州航空工业管理学院法律系副教授,执业律师,主要从事劳动法、经济法的教学与研究工作。1994年毕业于郑州大学历史系,获历史学学士学位,2001年毕业于首都经济贸易大学法学系,获法学硕士学位(经济法专业)。1994年9月至1998年9月在荥阳市职业中等专业学校从事经济法、企业管理的教学与研究工作。曾在《中国劳动》《广西社会科学》《企业经济》《中国社会保障》等各类期刊上发表论文20余篇。

内容提要

当前和今后一个时期,以高校毕业生为主的青年就业是我国就业的主要矛盾之一。大学生就业归根结底是参加劳动,其就业特有问题的首先应由劳动法调整,须在劳动法视域下对其“劳动者”身份和就业中出现特有问题进行深层次的应然性基础理论研究和应用研究。基于大学生有别于普通劳动者就业的实习、就业协议、政府为促进大学生就业所采取的“村官”等政策、就业见习、就业法律指导等五个特有问题的相关就业方式,运用文献研究、比较研究、规范研究和实证研究等方法,或“接着说”,或“照着说”,或“从头说”,以期为实现大学生更加充分地就业和高质量地就业提供理论基础和可行性建议,促进大学生就业工作的系统化定位、法治化运作、科学化发展。

目 录

第一章 导论	1
第二章 大学生就业政策与劳动法	19
第一节 大学生就业政策述评	19
第二节 《劳动合同法》与大学生就业	28
第三节 其他劳动法律与大学生就业	46
第三章 大学生的“劳动者”身份	51
第一节 劳动法上的“劳动者”	51
第二节 大学生“劳动者”身份的界定	64
第四章 实习的理论分析及法律调整	73
第一节 实习及其多元化发展	74
第二节 实习的法律性质及评析	83
第三节 实习生的法律调整	89
第五章 劳动合同法视域下的就业协议及其改革	94
第一节 就业协议概述	95
第二节 就业协议性质评述	102
第三节 就业协议为特定劳动合同	108
第四节 劳动合同替代就业协议的可行性和必要性	113
第六章 大学生“村官”法律制度研究	119
第一节 大学生“村官”及存在的问题	120

第二节	劳动法视域下的大学生“村官”	125
第七章	就业见习制度研究	132
第一节	就业见习制度概述	132
第二节	就业见习性质研究	140
第三节	见习期、学徒期、试用期	149
第八章	灵活就业、劳务派遣与相关用工方式	158
第一节	大学生灵活就业	158
第二节	劳务派遣	165
第三节	劳务派遣、人事代理和人力资源外包	174
第四节	职业介绍、借调、承揽	181
第九章	就业法律指导研究	189
第一节	就业法律指导的现状及其评述	189
第二节	就业法律指导的完善	195
参考资料		207

第一章

导论

一、引言

就业是民生之本,促进就业是安国之策。^①从国际上看,促进就业和治理失业是政府的重要职责,这不仅是国际社会的共识,也是世界各国政府执政的重要目标,在我国,更是各级政府执政为民的重要体现。我国是世界上人口和劳动力最多的国家,促进就业是一项长期的战略任务。当前,全国普通高校毕业生就业总量压力和结构性矛盾依然突出,就业形势复杂、严峻,以高校毕业生为主的青年就业是我国就业的主要矛盾。促进高校毕业生就业,事关广大家庭的切身利益,事关青年的长远发展,事关高等教育的有序健康发展,事关人才强国战略的实现和创新型国家的建设,事关经济社会的和谐发展。如何有效解决毕业生的就业问题,帮助毕业生顺利就业,已成为社会、学校、学生及其家庭共同关注的热点。为此,国家有关部门多次强调“各地区、各部门要高度重视,继续把高校毕业生就业摆在当前就业工作的首位”、“要把高校毕业生就业放在当前就业工作的首位,纳入当地就业工作

^① 就业,不仅是每一位劳动者生存的经济基础和基本保障,也是其融入社会、共享社会经济发展成果的基本条件,因此,就业是民生之本。促进就业,关系到亿万劳动者及其家庭的切身利益,是社会和谐发展、长治久安的重要基础,因此,促进就业是安国之策。

的总体规划,明确目标,强化责任,加强考核和督察”^①。党的十八届三中全会也明确提出“使市场在资源配置中起决定性作用”、“深化教育领域综合改革”、“健全促进就业创业体制机制”、“促进以高校毕业生为重点的青年就业”。

经过30多年的改革开放,中国经济发展已经进入一个重大的转型期,许多劳动与社会问题日益浮出水面。目前,全国法院受理的劳动争议案件数量居高不下,并呈现出关系复杂化、诉讼群体化、诉求多样化、问题疑难化的特点。劳动争议案件已经成为全国法院受理的民事案件中数量增长多、敏感程度高、涉及范围广、结案压力大的纠纷类型。从全国法院审理的劳动争议案件情况来看,年均收、结案30万件左右。劳动争议案件数量居高,折射出社会形势的深刻变化。^②众所周知,劳动关系是现代社会最基本、最重要的社会关系,是当代社会和谐“晴雨表”和“风向标”,劳动不仅仅是谋生的手段,也是一个人和社会发生关系、实现自身价值的重要方式。改革开放以来,我国的劳动关系成功地实现了从计划经济体制到市场经济体制的转变,在这个历史性的转变过程中,用人单位与劳动者既有共同的利益,又有不同的诉求,劳动关系出现了一些不容忽视的问题,但尊重劳动、保护劳动者、解放和发展社会生产力,是我国社会主义现代化建设的根本要求,也是社会主义制度生命力和优越性的体现。目前,我国正处于步入全面建设小康社会、构建社会主义和谐社会、加快推进社会主义现代化新的发展阶段和向第三步战略目标迈进的关键时期。这一时期既是黄金发展期,也是社会矛盾凸显期。我们面临就业方式多样化、经济全球化、城镇化以及经济结构调整等方面的环境变化,经济社会生活中的一些深层次矛盾和问题不同程度地反映到劳动关系中来,而劳动关系的和谐和稳定是保证用人单位正常的生产

^① 参见《中共中央办公厅国务院办公厅印发〈关于引导和鼓励高校毕业生面向基层就业的意见〉的通知》(中办发[2005]18号)、《国务院办公厅关于加强普通高等学校毕业生就业工作的通知》(国办发[2009]3号)、《人力资源和社会保障部教育部财政部中国人民银行国家税务总局国家工商行政管理总局2010年关于实施高校毕业生就业推进行动大力促进高校毕业生就业的通知》(人社部发[2010]25号)、《关于组织开展高校毕业生到农村基层从事支教、支农、支医和扶贫工作的通知》(国人部发[2006]16号)、《人力资源和社会保障部关于实施大学生创业引领计划的通知》(人社部发[2010]31号)、《国务院关于批转促进就业规划(2011—2015年)的通知》、《教育部关于做好2014年全国普通高等学校毕业生就业工作的通知》(教学[2013]14号)等。

^② 参见张勇健、韩延斌、王林清:《〈关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(四)〉的理解与适用》,载《人民司法》2013年第7期。

经营秩序、促进社会经济和谐发展的前提和基石,故构建和谐劳动关系是我国建设和谐社会的战略任务。^①

众所周知,高校毕业生因为其接受高等教育而成为对经济社会发展具有影响的群体。自1997年高等教育并轨和之后的高校扩招以来,接受高等教育的人口数量在短期内迅速增加,高等教育逐步由精英化迈向大众化,应届高校毕业生人数从2001年的117万人增加到2012年的680万人、2013年的699万人,2014年应届高校毕业生规模则达727万人。但教育水平的提高并不代表就业率的提高,毕业生的供给在短时间内大规模的增加,使得人力资源市场难以消化,形成某种程度上的结构性供需不平衡,导致了“毕业即失业”、“蚁族”、“啃老族”等问题的大量出现。为帮助大学生就业和使毕业生明白就业过程中的权益,教育部等相关部门多次发文要求“将就业指导课程纳入教学计划”^②,《教育部办公厅关于印发〈大学生职业发展与就业指导课程教学要求〉的通知》(教高厅[2007]7号)更是明确提出了大学生职业发展与就业指导课程教学的要求,该通知要求明确“就业权益保护”(第四部分“求职过程指导”中的一部分)的教学目的是“使学生了解就业过程中的基本权益与常见的侵权行为,掌握权益保护的方法与途径,维护个人的合法权益”。在将求职过程中的法律问题作为就业指导课程的一部分被教育部明确纳入教学计划的同时,各地也采取了对高校毕业生就业工作进行全面评

① 构建和谐劳动关系是一个不断努力、逐步实现的过程,其基本目标是:通过创造环境,完善立法,培育机制,实现诚信互动、协商合作、持续稳定的劳动关系局面。在我国现实生活中劳动关系的主体双方实际上不平等、劳动者处于弱势的背景下,劳动关系是否和谐主要表现在劳动者的法定权利是否得到了保障。

② 参见《教育部关于进一步加强普通高等学校毕业生就业指导服务机构及队伍建设的几点意见》(教学[2002]18号)、《国务院办公厅关于切实做好2007年普通高等学校毕业生就业工作的通知》(国办发[2007]26号)、《教育部办公厅关于印发〈大学生职业发展与就业指导课程教学要求〉的通知》(教高厅[2007]7号)、《教育部、人事部和劳动保障部关于积极做好2008年普通高等学校毕业生就业工作的通知》、《国务院办公厅关于加强普通高等学校毕业生就业工作的通知》(国办发[2009]3号)、《教育部关于做好2014年全国普通高等学校毕业生就业工作的通知》(教学[2013]14号)等。

估等措施,以深化以就业为导向的高等教育改革。^①《教育部关于做好2014年全国普通高等学校毕业生就业工作的通知》(教学[2013]14号)提出建立高校毕业生就业质量年度报告制度,要求从2014年起,各高校要逐步发布本校的毕业生就业质量年度报告。^②

经过多年的实践,高等学校就业工作已经积累了许多具有重要指导意义的宝贵经验,取得了一定的成绩。^③然而,各学校开展的就业指导多涉及毕业生转变观念、就业程序、就业技巧等,就《劳动合同法》(2008年1月1日起施行)对大学生就业产生的影响,对学生在就业过程中遇到的诸如人事(劳动合同)担保、违约金、人才流动、灵活就业、劳务派遣、人事代理等法律方面的问题很少涉及甚至根本不涉及,更不用说强调和研究高校毕业生有别于普通劳动者就业的特殊之处了。有的就业指导甚至片面夸大用人单位的违法行为,严重阻碍了毕业生就业工作的落实。虽然各种媒体适时相继

① 参见《河南省人民政府关于进一步加强我省高校毕业生就业工作的意见》(豫政[2008]10号):“六、深化以就业为导向的高等教育改革……教育部门要进一步落实就业状况与招生计划、专业设置等高校发展的18项工作适度挂钩的制度;坚决调减就业率低于全省平均水平10个百分点的高校和专业的招生计划;完善就业工作评估体系,定期开展就业工作评估检查;切实把就业状况作为高校本科教学评估的一级指标,作为高职院校和独立学院教学评估的核心指标,对弄虚作假的学校实行一票否决。加强高校就业指导教育,完善高校毕业生就业指导人员轮训制度,不断提高他们的理论水平和指导服务能力。从2008年起,将高校毕业生就业指导列入大中专院校职称专业设置范围,解决就业指导教师职称评定问题;开展高校就业指导人员资格认证工作,提高就业指导队伍的职业化、专业化水平。加强高校毕业生就业指导课程体系建设,各高校必须把就业指导课列入必修课,纳入教学计划,为学生提供全程化的职业发展教育。加强思想教育,引导高校毕业生转变就业观念,适应多样化就业的社会环境,积极主动就业。”

② 参见《教育部关于做好2014年全国普通高等学校毕业生就业工作的通知》(教学[2013]14号):“建立高校毕业生就业质量年度报告制度。从2014年起,各高校要逐步发布本校的毕业生就业质量年度报告,并在校园网、就业网、全国大学生就业公共服务立体化平台或其他媒体上公布。加强就业状况反馈和引导,将就业状况作为有关经费安排、招生计划安排、学科专业调整、教育教学改革等方面的重要参考,健全专业预警、退出和动态调整机制,及时调减就业率持续偏低专业的招生计划。”

③ 这些成绩主要表现为:确立了与社会主义市场经济体制相适应的高校毕业生就业制度,即“市场导向、政府调控、学校推荐、学生与用人单位双向选择”的就业制度;建立了中央和地方两级管理、以地方管理为主的管理体制,形成了上下联动、齐抓共管的良好局面和工作机制;初步形成了促进毕业生就业的政策框架体系,创造了良好的政策环境;初步建立了毕业生就业指导服务体系,学校就业指导基本做到了机构、人员、经费“三到位”。

介绍了一些毕业生急需的就业法律知识,但缺乏系统性,难以满足莘莘学子的渴望之求。众所周知,随着大学生就业完全走向市场化,各种用工形式和各种人才市场如雨后春笋般不断涌现,网上招聘、中介服务、招聘会等层出不穷,用人单位良莠不齐,大学生就业和择业面临巨大的挑战。现在许多毕业生社会资历尚浅,对于相关的就业法律法规知之甚少,在就业过程中遇到法律问题难免懵懵懂懂。高校想要长远发展,想要找准自己的市场定位,想要进行教学改革和提高在校生的就业能力,就必须对毕业生进行跟踪服务,就必须了解自己培养的学生的社会适应能力和再就业能力,这就要求高校必须关注毕业生的就业稳定和职业生涯发展。相应的,毕业生就业稳定和职业生涯的良好发展必将为学校赢得良好的口碑,带来更多的用人单位需求。从长远来看,作为培养人才的高校,如果在保护大学生就业权益及促进就业方面没有采取得力措施,如果在帮助大学生就业稳定和职业生涯发展方面没有作为,就会损害劳动力市场的正常运转,损害我国高等教育普及化的成果,进而带来更为严重的经济社会后果,同时也会严重扭曲社会对人力资本投资的正常行为,最终必然损害政府促进就业的战略和整个经济社会的健康发展。应当说,大学生就业不仅关系到人民群众的切身利益,关系到改革发展稳定的大局,关系到社会主义和谐社会的建设,而且也是重大的经济问题、社会问题和政治问题。

就业问题对于大学生来说是最现实的问题。怎样实现高校毕业生更加充分和更高质量的就业,理当成为劳动法研究的对象和热点。^① 本课题主持人长期从事劳动法的教学与研究,从2001年起兼职从事执业律师,10余年来代理劳动争议案件数百起,熟悉劳动法律、法规和政策规定,洞悉劳动争议的现状、难点、热点,对劳动法视域下的大学生就业问题进行了深入的思考。为帮助学生就业,主持人曾多次应邀为河南省高校就业指导人员授课培训大学生就业法律方面的内容,多次撰文论述大学生就业中的法律问题,其中《论高校毕业生就业过程中的法律指导》2005年获河南省大中专毕业生就业研究论文优秀研究一等奖和中国高等教育学会就业指导研究分会一等

^① 就业质量可以从微观和宏观两个层面上考察。从个体劳动者的角度看,就业质量包括了所有与劳动者个人工作条件相关的要素,而从一个国家、地区或行业的角度考察就业质量时,显示的是该国家、地区、行业内劳动者整体的就业状况或工作条件的优劣。目前,推动实现更高质量就业工作任重而道远,在收入分配、就业机构、劳动条件、社会保障、劳动者权益等方面还存在着许多挑战和有待解决的问题。参见刘燕斌:《推动实现更高质量就业的思考》,载《中国劳动》2013年第1期。

奖,同年在桂林召开的全国高校毕业生就业研究会议做主题发言,主持完成的项目“高校毕业生就业过程中的疑难法律问题研究”获2008年河南省教育科学研究优秀成果一等奖,2013年9月河南省哲学社会科学规划项目“大学生‘劳动者’身份及就业促进政策研究”获准立项,理论研究与司法实务促使主持人对高校毕业生就业促进政策问题进行了更加深入、认真的思考。

二、研究的背景及意义

(一)研究的背景

1. “劳动者自主择业、市场调节就业、政府促进就业”的就业方针

在社会主义市场经济条件下,做好促进就业工作,实现社会就业比较充分的目标,必须调动各方面的积极性,坚持“劳动者自主择业、市场调节就业、政府促进就业”的就业方针。对于大学生而言,“劳动者自主择业”要求大学生“打铁还需自身硬”,要求大学生在校期间要努力学习专业知识,有过得硬的知识和本领,讲究诚实信用,否则,大学生就很难有就业的主动性和能动性,更不用说发挥就业潜能和提高职业技能并实现高质量就业;“市场调节就业”要求要深化教育领域综合改革,对高等学校的课程设置以及大学管理体制都要进行相应的改革,只有深化教育领域综合改革,才能实现高校毕业生更加充分和更高质量的就业,否则,人力资源市场在促进就业中的基础性作用就很难发挥,用人单位自主用人和劳动者自主择业就很难实现;“政府促进就业”要求对现有的大学生就业政策和制度进行审视,特别是要对大学生有别于普通劳动者就业的特有问题进行研究和改革,使之能更好地促进大学生就业。否则,政府在促进就业中的重要职责就不能够充分发挥,也就很难真正实现积极的就业政策。

必须强调的是:①十八届三中全会提出了要让市场在资源配置中起决定性作用,高等教育的市场在于学生的就业,而学生的质量决定了其就业的好坏,高校要对自己的优势专业、学校特色做出研判,培养出“具有创新精神和实践能力的高级专门人才”。②大学生就业是个系统工程,需要各方面的共同努力才能做好这项系统工程。本项目的研究也不能面面俱到,本项目研究的对象为大学生就业过程中的特有问题,即实习、就业协议、政府为促

① 参见《高等教育法》(1999年1月1日起施行)第5条:“高等教育的任务是培养具有创新精神和实践能力的高级专门人才,发展科学技术文化,促进社会主义现代化建设。”

进大学生就业所采取的“到村任职”(“村官”)等政策(“三支一扶”、“西部计划”、“农村教师特岗计划”与到村任职具有相似性)以及就业见习和就业法律指导。

2. 现行的劳动保障法律尤其是《劳动合同法》

立法是世界各国促进就业最普遍、最重要的手段。2007年8月30日,我国颁布了就业领域第一部基本法律《就业促进法》,标志着我国在建设以《宪法》为依据、以《劳动法》为基础、以《就业促进法》和《劳动合同法》以及《社会保险法》为主干、以相关法律和法规为配套的劳动保障法律体系方面,又迈出了至关重要的一步。但《就业促进法》针对的是全体劳动者而非劳动法上的劳动者和大学生,这就需要对大学生就业有别于普通劳动者就业的特有问题进行研究。只有这样,才能有针对性制定政策和规定以促进大学生就业,才能实施更加积极的就业政策。将大学生就业与普通劳动者就业对比可以发现,实习、就业协议、政府为促进大学生就业所采取的“到村任职”(“村官”)、“三支一扶”、“西部计划”、“农村教师特岗计划”等政策以及就业见习和就业法律指导,是我国大学生有别于普通劳动者就业的特有问题,这些特有问题均涉及大学生的“劳动者”^①身份(是不是劳动法上的“劳动者”)问题,而且就业协议、“村官”等政策为我国所特有,故本项目需要在梳理大学生现行就业政策的基础上首先对大学生的“劳动者”身份进行系统的研究。

3. 大学生就业政策、实践及就业促进的迫切需要

由于我国大学生有别于普通劳动者就业的特有问题的核心是大学生的“劳动者”身份,故现行大学生就业及促进问题主要围绕其“劳动者”身份展开。^②实习问题。鉴于大学生实习对就业的促进作用以及实习中出现的“工伤”、薪酬等纠纷问题已严重影响到实习的预期效果,制定实习法规、完善实习协议、实行实习保险等建议广被提及。^③由于该问题的核心是实习生的“劳动者”身份,故法学主要围绕其“身份”进行讨论。董保华、黎建飞(2007)^④等根据现行规定主张实习状态下的大学生不是劳动法上的“劳动

^① 凡加引号的“劳动者”均特指劳动法上的劳动者,以下同。

^② 全国教育科学规划领导小组办公室:《“大学生实习及其权益保障的法律与政策研究”成果报告》,载《大学》(学术版)2011年第9期。

^③ 参见董保华、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。黎建飞:《高校毕业生就业中的法律问题》,载《河南政法管理干部学院学报》2007年第2期。

者”,对其权益应通过实习合同解决。吴文芳则对通称的“实习生”进行了类型划分,认为“劳动者”身份的界定应当是一个基于契约的事实判断,不能仅因实习生兼有学生身份就否定其成为劳动法上“劳动者”的可能,应依据新的价值取向对冲突的利益进行调整。^①《劳动合同法》实施后,雷芳等主张对“兼职”大学生用非全日制用工形式适用劳动法进行保护。^②国际上,对兼具学习关系与劳动关系的“实习生”一般采用特殊劳动关系处理,如美国《公平劳动标准法案》对实习生最低工资豁免做出规定,德国《职业培训法》以及我国台湾地区“劳动基准法”就实习生设置了特别规则。总之,实习生的利益能否得到法律的妥善安排与各国的职业培训制度方式是紧密相连的,学习和工作相对较为清楚的模式使得法律调整规则的设置较为容易。我国现行研究虽已注意到实习生的不同类型和《劳动合同法》对《劳动法》的突破与创新,但对具体调整规则如何设置尚待深入研究,且研究数量较为有限以及深度力度尚为浅显。^③就业协议。就业协议为我国所特有,其如何签订和功能怎样广被相关学科提及,法学研究主要对就业协议的性质为民事合同(林嘉、张冬梅等^④)还是劳动合同(张剑军、翟玉娟等^⑤)进行争论,核心还是签约阶段的大学生身份。郑尚元认为就业协议属于中国特色就业市场转型期的产物,既不属于私法上的契约也不是劳动合同。^⑥李孝保认为就业协议的法律性质及其功能在《劳动合同法》视野中需要重新思考和界定,主张就业协议和劳动合同应合二为一。^⑦总体来看,现行研究虽已认识到应将就业协议置于保障民生、促进和谐的理念下去反思和改革,但对改革的方式缺乏应

① 参见吴文芳:《实习生的身份界定与立法思考》,载《社会法评论》(第二卷),中国人民大学出版社2007年版。

② 参见雷芳、王杰兵:《论兼职大学生的劳动法保护》,载《知识经济》2008年第9期。

③ 参见张冬梅:《高校毕业生就业协议书的法律性质及其完善》,载《中国劳动关系学院学报》2006年第2期。林嘉、范围:《用人单位员工管理指南》,北京大学出版社2009年版,第66页。

④ 参见张剑军:《毕业生就业协议的法律性质辨析》,载《当代青年研究》2007年第5期。翟玉娟:《高校毕业生就业协议的法律性质分析》,载《深圳大学学报(人文社会科学版)》2007年第2期。

⑤ 参见郑尚元:《劳动合同法的制度与理念》,中国政法大学出版社2008年版,第100页。

⑥ 参见李孝保:《劳动合同法视野下的就业协议》,载《江西农业大学学报(社会科学版)》2008年第4期。

然性的基础理论分析,且研究距今时间较长,没有对就业协议在已对《劳动法》进行突破和创新的《劳动合同法》视域下进行深层研究。^③大学生“村官”。“村官”为我国所特有,鉴于“村官”合法地位的缺失为该项制度长期推行并最终取得成功带来了隐忧,行政法、管理学界进行了较多关注。刘文慧等^④提出应将大学生“村官”逐步培养为以管理农村基层自治组织内部公共事务为职业的“职业‘村官’”;张学华等^⑤则从行政法层面提出政府选派“村官”的行为应定位于行政指导行为;王华^⑥提出修改村委会组织法或者把大学生“村官”的户口迁移到所任职的村,使大学生根据法律的规定直接担任“村官”。比较而言,大学生“村官”尚未引起法学界尤其是劳动法学界的足够重视和深入分析,对其“劳动者”身份鲜有提及。^⑦④就业见习。按照规定,接收毕业生就业见习的用人单位是由政府部门的规定和安排而为之,但就业见习究竟属于何种法律关系并未明确规定,以致实践中存在着难以解决的问题。学术界对于就业见习主要有民事关系说^⑧、非标准劳动关系说^⑨、新型劳动关系说^⑩。总体而言,就业见习研究尚有待深入和全面分析。⑤就业法律指导。就业权益维护已经被列入就业指导,但法律指导师资的匮乏以及缺乏系统性的法律知识难以满足莘莘学子的渴望之求,为此,法律指导主要围绕就业权益维护进行了探讨,少数学者对就业法律指导的改革、重

① 参见刘文慧:《困境与出路:大学生“村官”的法律地位》,载《中国农村观察》2010年第5期。

② 参见张学华:《大学生“村官”政策实施的法律困境及解决之道——从行政法层面分析》,载《商业文化》2010年第4期。

③ 参见王华:《大学生“村官”面临的法律问题研究》,载《湖北第二师范学院学报》2011年第1期。

④ 需要说明的是,表面上看,“村官”等属于大学生毕业后参加的工作且与促进大学生就业的研究相关度不大,但是正因为“村官”等属于大学生就业的一种工作,才需要就“村官”等问题进行研究,只有这样,才能促使更多的大学生从事这项工作,更多的大学生从事这项工作也就是促进了大学生就业。

⑤ 黎建飞:《高校毕业生就业中的法律问题》,载《人民大学复印报刊资料经济法劳动法》2007年第6期。

⑥ 张勇:《高校毕业生就业见习的法律规范及权益保障》,载《河南师范大学学报(哲学社会科学版)》2010年第6期。

⑦ 贺玲、陈岚君、高瞻:《高校毕业生就业见习制度的实证调查与法律分析》,载《高等教育研究》2010年第6期。