

高校学生就业“三方协议”的法律性质、现实问题与解决方案研究

杨德齐, 燕东, 王维

中央财经大学保险学院, 北京

收稿日期: 2025年10月31日; 录用日期: 2025年11月13日; 发布日期: 2025年12月5日

摘要

就业三方协议制度起源于计划经济时代, 以就业数据统计和学生就业权益保护为主要目标。随着社会的发展, 三方协议模式带来了诸如法律性质难以确定、法律适用困难、内容简略、主体界定模糊等一系列问题。同时, 三方协议在就业统计与毕业生保护方面的作用亦不再具有不可替代性。解决三方协议困境的对策有两种, 一是直接废除三方协议, 由毕业生直接与用人单位签劳动合同。二是对三方协议制度进行优化和改造, 将其“打造”成一种特殊的劳动合同。主要方法就是参照劳动合同必备条款来完善三方协议的内容, 并通过立法来明确三方协议的法律性质, 将内容、形式和签署程序予以规范。使改造之后的三方协议能同时满足三方主体的需要。

关键词

高校, 就业三方协议, 劳动合同, 预约合同

Research on the Legal Nature, Practical Issues, and Solutions of the “Tripartite Employment Agreement” for College Students

Deqi Yang, Dong Yan, Wei Wang

School of Insurance, Central University of Finance and Economics, Beijing

Received: October 31, 2025; accepted: November 13, 2025; published: December 5, 2025

Abstract

The tripartite employment agreement system originated in the planned economy era, primarily

文章引用: 杨德齐, 燕东, 王维. 高校学生就业“三方协议”的法律性质、现实问题与解决方案研究[J]. 法学, 2025, 13(12): 2799-2806. DOI: 10.12677/ojls.2025.1312380

aimed at collecting employment data and protecting students' employment rights and interests. However, as society has evolved, the tripartite agreement model has encountered issues such as uncertainty in determining its legal nature, difficulties in applying the law, concise content, and a vague definition of the subject. Simultaneously, the role of tripartite agreements in employment statistics and graduate protection is no longer irreplaceable. There are two potential solutions to address the challenges faced by tripartite agreements. Firstly, one could abolish the tripartite agreement altogether, allowing graduates to directly sign labor contracts with employers. Alternatively, the tripartite agreement system could be optimized and transformed into a specialized type of labor contract. The primary approach involves enhancing the content of the tripartite agreement by referencing the essential clauses of a labor contract, and clarifying its legal nature through legislative measures, thereby regulating its content, form, and signing procedures. This would ensure that the revamped tripartite agreement meets the needs of all three parties simultaneously.

Keywords

University, Tripartite Employment Agreement, Labor Contract, Appointment Contract

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 就业“三方协议”及其由来

《全国高校毕业生就业协议书》是由国家教育管理机关统一编制，由高校毕业生、用人单位及学校三方共同签署，以确定高校毕业生就业意向的书面协议，该协议明确了三方在毕业生求职就业过程中各自的权利与义务。在日常交流中，高校毕业生与用人单位常将其简称为“三方协议”，以区别于双方签订的《劳动合同》。每位毕业生都有且只有一份具有唯一编号的协议书(通常是一式三份，自动复写)，并实行编号管理制度。

“三方协议”起源于“计划经济”时代。1989年，原国家教委发布了《高校毕业生就业分配制度改革方案》，明确将高校毕业生的就业分配纳入国家计划范畴。到了1997年，《普通高等学校毕业生就业工作规定》的第24条进一步明确规定，经过供需见面和双向选择后，毕业生、用人单位和高等学校应签订就业协议书，该协议将作为制定就业计划和派遣的依据。若未经学校同意，毕业生私自签订的协议将被视为无效。自此，全国范围内统一格式的“三方协议”正式登上历史舞台。然而，自2023年起，该协议的制定权转由各省(直辖市、自治区)的就业管理部门，其形式和内容也呈现出多样化的趋势。

国家教育管理部门设计“三方协议”制度的初衷，主要是为了服务计划经济。三方协议最初是制定高校就业计划和统计就业率的主要依据，还是毕业生办理《就业报到证》、户口迁移以及档案转递的重要凭证。高校也依据三方协议对毕业生与用人单位达成的协议进行监督，以保护那些刚从大学校园步入社会的高校毕业生的就业权益。

2. 就业“三方协议”存在的问题

高校就业“三方协议”诞生二十余年以来，对于促进就业计划与监管、保障高校毕业生权益方面无疑起到了积极作用，尤其在计划经济时期。然而，随着时代的变迁、社会的发展，就业“三方协议”逐渐显现出了诸多弊端。主要包括以下几个方面的问题：

(一) 就业“三方协议”的法律性质难以确定

该协议的法律性质直接关系到法律适用及纠纷处理时的法律依据和程序。近几年来，在涉及就业协议争议案件的司法审判实践中，用人单位与毕业生关于“就业三方协议是否属于劳动合同”的争议较多。例如“张某与上海某传媒有限公司劳动争议案”((2021)沪 01 民终 5633 号案)、王某与北京某技术有限公司劳动争议案((2020)京 03 民终 6822 号案)、郭某与北京某证券公司劳动争议案((2018)京 02 民终 4840 号案)等等。法律适用难题日益凸显。劳动仲裁机构可能因其不属于劳动争议范畴而拒绝受理；若诉诸法院，部分法院又可能以“劳动仲裁前置”原则为由不予立案；若仲裁或法院受理并裁决，还可能面临法律适用不当的风险。因此，当前就业三方协议的争议解决路径尚不明朗。

法学理论上对于三方协议的性质同样存在分歧：

(1) 李红燕(2017)等研究认为，就业协议仅是我国就业制度改革过程中对高校毕业生就业管理的一种过渡方式，是国家分配与自由求职之间的桥梁，属于意向性文件，并非正式合同[1]；(2) 王从容(2009)等研究认为，它是为签订劳动合同而履行的“预备步骤”，是附带条件或期限的合同[2]；(3) 张强(2020)等文献认为，就业协议主要规定了毕业生与用人单位的权利义务，是在双方平等协商的基础上达成的，符合民法关于合同成立的要件，学校仅起“见证”作用。因此，就业协议应视为一般民事合同[3]；(4) 周敏(2017)等研究认为，就业协议属于劳动合同的一部分[4]；(5) 黎建飞(2007)等文献认为，由于高校具有一定的行政职能，就业协议应归类为行政合同[5]；(6) 李芳(2019)[6]、王伟(2018)[7]、包增春(2021)等研究则将就业三方协议视为劳动合同的“预约”[8]，这也是目前较为主流的观点。《民法典》第四百九十五条对预约合同有专门规定，与之对应的正式合同称为“本约”。支持此观点的学者认为，就业协议是毕业生与用人单位签订的“预约”，而毕业后签订的劳动合同则是“本约”，即将就业三方协议作为签订劳动合同的前提和基础。例如，就业三方协议中一般会特别注明：关于服务期、违约金等劳动关系存续期间的权利义务约定，将由后续的《劳动合同》进一步确认。

(二) 就业“三方协议”的内容太过简单

我国的《民法典》和《劳动合同法》分别对民事合同和劳动合同的内容进行了规范。合同的基本内容一般至少需要明确合同各方的权利和义务，甚至有些合同还需要有必备条款，劳动合同也是如此。而目前的就业三方协议中对于合同各方主体的权利、义务和责任承担等方面的重要内容规定的太过简单，容易给人造成一种“没什么实质内容”“违约应该也不会有什么严重后果”的印象。对此，已有研究中也有类似判断。例如张强(2020)批评协议对岗位职责、薪酬结构、违约金上限、解约条件等关键条款缺乏细致、公平的约定，削弱了其对毕业生权益的保护作用[3]；包增春(2021)指出当前违约责任条款设定存在任意性强、权利义务不对等、违约金过高且缺乏明确法律依据等问题[8]。

本文以《北京市高等学校就业协议》为例。其核心内容为：要求毕业生需如实介绍自己的情况，在规定时间内到用人单位报到，若遇特殊情况不能按时报到，需征得用人单位同意；要求用人单位如实介绍单位的情况，做好接收毕业生的工作，不能以学习成绩为由提出违约。而对于关系到毕业生待遇的基本条款，比如薪酬和福利待遇、工作和休息时间等权利义务内容和违约后果都没有明确说明。除了可能导致“权威性”不足之外，还会导致协议的可操作性差、约束力低等问题。不能保证合同双方的重要利益。即使在计划经济时代，内容如此简单的就业三方协议也只相当于一个同意录用的证明，保护毕业生不会无故被拒绝入职而已。但从另一个角度来看，如果就业三方协议规定的非常具体，那入职时还需要另签《劳动合同》吗？二者之间又该如何协调关系？对于这个问题，后文将会进一步分析。

(三) 就业“三方协议”的主体身份定位不明确

在就业三方协议中，涉及学校、毕业生及用人单位三方主体。如果将用人单位与毕业生之间的关系类比为雇主与雇员的关系，那么这种关系便蕴含了一种从属性，构建起了一种管理与被管理的框架，要求双方都必须遵守针对雇主与雇员的相关法律法规，例如雇主需确保雇员享有安全的工作环境、充足的工作时间等。

休息休假权利等。相反，如果将他们视为普通合同的缔约双方，那么他们便处于平等的法律地位，不带有任何从属性的特征。三方协议中另一个备受诟病的主体便是高校。在就业协议政策实施的初期阶段，高校作为核心参与者，掌握了极大的主导控制权，甚至对协议的生效起着至关重要的作用。作为代表国家教育管理部门统计毕业生就业状况的角色，高校在协议的签发、生效、解除及更替等环节扮演着举足轻重的角色，其职能具有一定的行政属性。作为协议的一方，高校本应承担相应的权利、义务与责任，然而现实中，无论是用人单位还是毕业生违约，均难以追究高校的责任，因为协议中往往未明确界定高校的权利与义务。尤其是近几年来，为了提高高校毕业生的就业率，部分高校存在虚假签约的现象，但即使虚假协议被曝光，高校除了承担行政方面的责任之外，对三方协议给毕业生或者用人单位带来的损失不承担任何责任。赵岩(2021)等分析认为，高校同时扮演“管理者”“鉴证方”和“服务者”的多重身份，这种角色冲突使其在学生与用人单位的纠纷中难以秉持中立[9]。

(四) 就业协议签订流程不规范

在就业三方协议的实际操作流程中，确实存在不规范的现象，这些现象时常成为引发就业协议纠纷的重要因素。

就业协议的主要缔约双方——用人单位与毕业生，其协议能否成功签订，核心在于双方是否就各自的权利与义务等关键条款达成了一致意见。一旦双方达成合意，他们会在就业协议书上签字盖章加以确认，然后由学校进行盖章(有“背书”的效果)。从程序设计层面来看，这三方主体的签字盖章行为应按照一定的时间顺序：先学生，再用人单位，最后是学校。然而，在实际操作中，不少高校为了简化流程，采取“学生-学校-用人单位”的签字盖章顺序，也就是说学校发协议给学生填写，学生填写后学校盖章，然后再交单位盖章签字。更有甚者，有高校预先将所有空白就业协议进行统一盖章，然后再分发给学生。学生再持这些已盖章的协议去找用人单位的签字，这样一来，无疑与协议签订流程的既定设计不相符合。

因为就业三方协议制度的最初目标，不仅在于统计毕业生的就业数据，更重要的是要求高校作为协议的监督方，为相对处于弱势地位的毕业生提供必要的就业权益保护。例如，高校需要对用人单位的招聘资质进行审核，需要了解用人单位是否对接收毕业生的户口和档案等方面做出了明确承诺，以及用人单位是否要求毕业生做出其他承诺等。如果高校提前盖章，那么对于用人单位而言，就相当于少了一道监督环节，这可能会使一些用人单位利用毕业生缺乏社会经验，要求他们承诺一些对毕业生不利的要求(例如设置过高的违约金金额等)。因此，就业协议的签字盖章流程是否规范，直接关系到能否有效保护毕业生的就业权益。高校不能为了简化工作流程而忽视对学生就业利益的保护。

(五) 就业“三方协议”的基本功能已经被取代

前面提到，就业三方协议的基本功能一是方便就业管理部门统计就业信息和数据，二是通过学校“行政”介入和监督的方式来保护毕业生的利益。对于前者，目前各高校的就业信息系统越来越完备，各级就业管理部门很容易通过系统查询到所有毕业生的就业去向信息，不再需要将三方协议作为就业信息的统计来源。二是法律体系已经比较完善，《民法典》《劳动合同法》《劳动法》等法律法规能够很好地保护毕业生的就业利益。例如，依据《民法典》，用人单位的招聘信息属于“要约邀请”，毕业生应聘属于“要约”，用人单位的录用证明(即offer)就属于“承诺”。用人单位一旦出具了录用证明，就需要履行承诺，不得无故拒绝毕业生入职。也就是说，录用证明就能替代就业三方协议对毕业生的保护功能。

目前越来越多的用人单位不再需要毕业生提供三方协议，而是直接签订双方劳动合同，尤其是涉外企业和民营企业。而仍然严格要求与毕业生签订三方协议的用人单位，多是国有企事业单位，对同属于“计划体制内”的三方协议情有独钟。当然最主要可能还是想利用毕业生唯一的“三方协议”来留住已经达成初步就业意向的毕业生，防止该生再去其他需要三方协议的企事业单位。总的来说，由于很多用人单位不需三方协议，1997年颁布的《普通高等学校毕业生就业工作暂行规定》第24条关于“未经学校

同意,毕业生擅自签定的协议无效”的行政性规定已经没有了实际意义。

3. 对策

针对就业三方协议存在的诸多问题,学者们提出了不同的解决方案。例如:黎建飞(2007) [5]、李芳(2019) [6]等研究主张,必须从法律上明确三方协议的性质。王伟(2018) [7]、张强(2020) [3]等研究认为,应细化三方协议的内容条款,并推动其与《劳动合同法》更好地衔接。赵岩(2021) [9]等提出,必须重构高校在三方协议中的角色,推动其从模糊的“鉴证主体”向清晰的“指导与服务主体”回归。刘东(2022) [10]、李红燕(2017) [1]等研究呼吁将三方协议从“就业率统计工具”的功能异化中解放出来,从根本上杜绝“被就业”等虚假签约现象。

总的来说,已有研究中提出的解决方案呈现出从微观条款修补到宏观制度重构的多层次特点。但截止到目前,尚未发现针对“就业三方协议是否可以彻底废除”进行讨论的文献。而对于修补和重构,目前也没有文献研究如何朝着“劳动合同化”方向来完善就业三方协议制度并使之可以完全替代劳动合同。这两点正是本文为解决就业三方协议问题做出的新尝试。具体阐述如下。

(一) 最优解: 废除就业“三方协议”制度

如前所述,计划经济时期所形成的“三方协议”模式,已难以适应当前高校学生的就业需求,暴露出法律适用难题、内容简略、主体界定模糊、基本功能衰退等一系列问题。同时,三方协议在就业统计与毕业生保护方面的作用亦不再显著或不再具有不可替代性。针对三方协议相关问题的最佳解决方案,在于废除就业“三方协议”。此举既不影响就业数据的统计,也不妨碍毕业生就业利益的保护,反而简化了就业程序,为毕业生提供了更多便利。现实中,高校就业管理流程繁琐,三方协议管理耗费了大量人力物力资源,毕业生也常感签约手续繁琐。若废除三方协议,毕业生在离校前仅需获取用人单位的录用证明,入职后再签订劳动合同即可。在就业信息统计上,可先上传录用证明至就业系统,入职后再上传劳动合同。总体而言,废除带有计划经济色彩的就业“三方协议”是切实可行的。2023年取消同属计划经济体制的《报到证》,也为废除三方协议奠定了基础,因为三方协议是办理报到证的必要材料之一。

然而,在废除三方协议制度的同时,需完善其他相关制度以平衡各方利益。因为三方协议除上述基本功能外,还具有保护用人单位利益的辅助功能,即对毕业生违约行为进行适当约束。之所以称为“适当约束”,是因为当前许多用人单位已不再需要三方协议,因此三方协议仅能约束签订了三方协议的毕业生前往其他需要三方协议的用人单位就业,而无法约束其前往不需要三方协议的用人单位。

因此,若废除三方协议制度,需加强对学生的合同“要约”法律效力及就业诚信教育,以适当保护用人单位利益。根据《民法典》规定,要约是希望与他人订立合同的意思表示,经受要约人承诺后,要约人即受约束。要约人如需撤销要约,必须在受要约人承诺前发出撤销意思表示。若受要约人已承诺,要约人不得再申请撤销,否则构成违约。即,若毕业生向用人单位发出应聘“要约”,用人单位经考核后出具录用证明即为“承诺”。此时,双方即形成“约定在未来一定期限内订立劳动合同”的意向合同,性质上属于民法典规定的预约合同,对双方均有法律约束力。任何一方反悔均需承担违约责任。这种法律意识目前对毕业生和用人单位均需普及。毕业生若收到用人单位的录用通知,即表示与用人单位达成预约合同,此时应立即通知其他应聘单位,做出放弃应聘、撤销要约的意思表示。这是契约精神与法治精神的体现。但目前,无论是应聘者还是用人单位,均对此预约合同缺乏认知和重视。

此外,近年来,四川、上海、广东等省市已将原本由学校、毕业生和用人单位三方签订的就业协议,改为仅由毕业生和用人单位两方签订的就业协议。这一改革思路实际上也是摒弃了三方协议的形式,但其能否解决所有问题,仍有待进一步观察和探讨。

(二) 次优解: 优化就业“三方协议”制度

现阶段,如果教育主管部门选择继续实施“三方协议”制度,就需要对其进行优化和完善。具体包括以下几个方面:

1) 确定高校毕业生就业三方协议的法律性质。

本文认为,首要问题在于就业三方协议不宜被归类为劳动合同的预约合同。原因在于,并非所有劳动合同的签订都依赖于就业三方协议这一前置的“预约”步骤。实际情况显示,大量高校毕业生在正式建立劳动关系时,并未预先签订就业三方协议。此外,预约合同与本合同的主体应当一致,但就业三方协议包含学生、用人单位及学校三个不同主体,而劳动合同仅涉及劳动者与用人单位双方,两者在主体构成、本质属性及法律适用范畴上存在明显区别。尤其重要的是,在毕业生的应聘“要约”与用人单位的录用“承诺”之间,已存在一个旨在促成劳动合同订立的预约合同,因此,将三方协议视为劳动合同的“预约合同”并不合适。

就业三方协议也不可视同为行政合同。因为行政合同的核心特征在于其服务于公共利益,而就业协议主要关注的是毕业生的个人利益。此外,行政合同的一方当事人必须是法律明文规定的行政主体,而就业协议的三方均不具备行政主体身份。高校虽然可以依据《高等教育法》享有对学生颁发学历学位证书和进行校内处分的“准行政”权,但在就业审批方面并没有被法律授以行政权力,或者说,高校在三方协议上签字盖章的行为并非法律规定的行政行为。

此外,就业三方协议也不属于附条件或附期限的合同类型。实践中,一旦学生、用人单位及学校完成签署并盖章,就业协议即刻生效,从而对三方产生法律约束力,除非另有约定,未附加任何生效条件或设定特定的生效期限。

当然,如果将当前的就业三方协议直接定义为“劳动合同”同样不适当。原因在于,就业协议中并未详尽列出劳动合同所必备的权利义务条款,而且毕业生在签订就业协议时,与用人单位之间尚未形成实质性的劳动关系。同时,就业协议与入职后签订的正式劳动合同之间的关系亦难以协调。

总的来说,当前的就业三方协议在法律性质上模糊不清,缺乏可以定性的明确法律依据。因此,有必要从立法角度对其法律性质进行明确界定,以确保在发生争议时有法可依。接下来讨论如何实现对就业三方协议性质的确定。

2) 完善就业三方协议的内容和形式,“打造”一种特殊的劳动合同。

本文认为,可将就业三方协议创新性地设计为一种独特的劳动合同,全面满足高校、毕业生及用人单位三方的实际需求,同时符合法律的相关规定。具体而言,可从以下几个维度对三方协议进行革新:

(1) 完善协议内容。首先是要将劳动合同中的法定条款,如工作职责与地点、工作时间与休假安排、薪酬福利、社会保险、劳动安全与健康防护、合同期限、违约责任等,均纳入三方协议的必备条款范畴。此举旨在按照《劳动合同法》的相关规定来设计就业协议,通过详尽的内容设置提升协议双方对该文件的重视程度,提高可操作性,高校(作为教育管理部门代表)才能将监督协议内容、保护应届毕业生(往往缺乏社会经验)的职责落到实处。其次,协议中还应增设解除条款,以应对本科、硕士及博士阶段可能因学术任务延期毕业的情况,此类延期属于“不可抗力”,不应追究学生的违约责任。协议可明确规定:若毕业生未能在指定日期前取得毕业证书及学位证书,本协议即自动解除,且不对毕业生追究任何违约责任。实践中毕业生解除三方协议时往往面临高额违约金,这远超其经济承受能力,且用人单位深知在当前就业管理框架下,学生需获得原用人单位的谅解与解约函方可与新单位签署三方协议。因此,毕业生如果因个人原因违约而支付违约金当然合法合理,但如果解除三方协议的成本远高于解除两方劳动合同的成本则显失公平。作为无收入来源的学生群体,毕业生可能因此承受较大的经济负担,还可能背负“不诚信”的道德压力,甚至错失新的就业机会。因此,建议在三方协议中明确协议解除的条件与流程,以避免出现对毕业生不利的情况。此外,鉴于签署三方协议时毕业生一般仍为在校生,因此可在协议中

“合同期限”条款后附加说明：合同期限自毕业生毕业后入职报到之日起算。当然，除了必备条款外，用人单位可根据实际需求，选择是否增添加班、出差、培训、职业发展等附加内容。

(2) 完善就业协议的形式。目前多数省份采取一式三份自动复写的就业协议，每份只有一页纸，右下角有统一编号。实践中，自动复写的效果很不理想，第二页的字迹就不太清晰了，第三页的手写内容基本上看不清，这样的协议拿在手里也没什么意义。因此建议教育主管部门不再推行这种形式的纸质协议。可以考虑只规定内容，同时放开形式，允许自行打印，手写签名即可。协议的页数根据内容多少和版面的需要，在必备内容之外留有协商补充条款的空间。

如果能全面推行网签三方协议的形式，三方主体签署协议更为便捷。教育部于2022年颁布了“关于推荐使用全国高校毕业生网上签约平台的公告”。根据该公告精神，用人单位能够直接与已在该平台上启用在线签约功能的高校毕业生进行网上签约，省去了重复注册及提交单位验证信息的繁琐步骤，从而降低了与多所高校就业管理部门之间的沟通成本。整个签约流程均在线上完成，避免了邮寄文件、加盖公章等传统环节，显著提升了办理效率，缩短了整个签约周期。但遗憾的是，截止到目前，只有一部分高校使用网签形式。

(3) 规范协议签署程序。高校、学生、用人单位三个主体必须严格遵循“学生签名-用人单位签字并盖章-学校签字并盖章”的顺序来签订纸质三方协议。前面已经提到，在实际操作过程中，一些高校会事先在就业协议书上加盖学校的公章，这种做法可能会为用人单位提供可乘之机，使其在协议中擅自添加对毕业生不利的条款，从而侵犯学生的合法就业权益，并且导致学校原本应当发挥的监督职能无法得到有效体现。

本文建议教育行政主管部门全面推广和强制要求各高校使用“全国高校毕业生就业信息系统(网址：<http://wq.ncss.cn>，简称就业信息系统)”来完成毕业生签约流程，这种在线签约模式的流程无疑更为规范，而且在操作层面也比较简单：先由有招聘需求的用人单位在系统中注册，随后通过系统搜索已通过面试和笔试考核的已注册毕业生(系统内的学生信息均经过实名认证和学籍验证)。用人单位同意录用后可通过系统向毕业生发送签约邀请，毕业生在系统里点击同意后，经学院和学校两级审核通过，即可完成签约。签约成功后，三方均可下载就业协议进行存档。但是值得注意的是，当前在线签约平台上的协议条款相对简单，可能不足以充分保护毕业生的就业权益，因此建议教育部办公厅参考劳动合同的必备要素，对在线签约平台的内容进行补充和完善。

至此，一种特殊的劳动合同形式就被“打造”出来了。其“特殊性”主要体现在：一是仅适用于高校应届毕业生的初次就业；二是协议主体除学生和用人单位外，还包括负责监督和见证的高校；三是协议中的权利义务内容符合法律对劳动合同的规定，可替代传统的两方劳动合同；四是以毕业生未能如期获得毕业证书和学位证书作为劳动合同自动解除的条件；五是签订协议时，学生和用人单位之间尚未建立实际的劳动关系，“劳动合同期限”自毕业后开始计算。

经过进一步完善的就业三方协议，内容详尽，形式和程序规范。既能满足高校(代表教育管理部门)对就业数据统计和学生就业权益保护的要求，同时也能更好维护用人单位的合法权益。而且在法学理论上，它妥善处理了就业“三方协议”与学生应聘、单位录用之间形成的“预约关系”的衔接(即录用是三方协议的预约)，以及与后续劳动合同的关联问题(即三方协议替代入职后的劳动合同)。

综上所述，优化就业三方协议需要通过完善三方协议的内容使其与劳动合同高度契合，同时规范就业三方协议的签署形式和流程，使其成为一种特殊的劳动合同。当然，最为重要的是需要通过《高等教育法》或教育行政主管部门的规章等立法形式，对三方协议的必备条款进行统一规定，同时对就业三方协议的“劳动合同”性质予以确认。而一旦将就业三方协议的性质确认为“劳动合同”，协议主体均可直接引用《劳动合同法》《劳动争议调解仲裁法》等相关法律法规来保护自己的合法权益。但在具体法律

适用时，还需要注意到就业三方协议作为特殊劳动合同的一个特殊性，即签订就业协议时，双方尚未建立劳动关系。根据《劳动合同法》第十条的规定，用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。也就是说，《劳动合同法》允许先订立劳动合同，然后等毕业生入职、实际用工时才建立劳动关系。而就业三方协议“劳动合同化”后正是这样一种“先签约再用工”的劳动合同。那么，就业三方协议(即劳动合同)签订生效之后，即使还没有实际用工，若一方违约解除合同，另一方可以根据《劳动合同法》而不是《民法典》关于违约的相关规定来追究违约方的违约责任，这对于协议双方尤其是对于毕业生利益来说是更好的保护。

参考文献

- [1] 李红燕. 高等学校毕业生就业协议制度探究[D]: [硕士学位论文]. 济南: 山东大学, 2017.
- [2] 王从容. 高校毕业生就业协议书的若干法律问题探讨[J]. 江西金融职工大学学报, 2009, 22(3): 90-92.
- [3] 张强. 高校毕业生就业协议内容缺陷及完善路径[J]. 教育发展研究, 2020(40): 65-71.
- [4] 周敏. 论就业协议与劳动合同的衔接问题[J]. 劳动保障世界, 2017(7): 12-14.
- [5] 黎建飞. 高校毕业生就业中的法律问题[J]. 河南财经政法大学学报, 2007(2): 100-107.
- [6] 李芳. 就业三方协议违约责任研究[J]. 法学论坛, 2019(4): 78-83.
- [7] 王伟. 高校毕业生就业协议的法律性质辨析[J]. 中国高教研究, 2018(3): 45-49.
- [8] 包增春. 高校毕业生就业三方协议违约责任探究[J]. 安徽技术学院学报, 2021(3): 37-40.
- [9] 赵岩. 高校在就业三方协议中的角色定位与责任边界[J]. 现代大学教育, 2021(2): 88-94.
- [10] 刘东. 就业率导向下三方协议的功能异化与制度重构[J]. 高等教育研究, 2022(1): 75-81.