

N 法治日报 人民日报政文微信公号

对于广大在校大学生而言,实习是提升就业能力素质的重要环节。随着“金三银四”招聘旺季的到来,很多学生抓住毕业前的最后时光,四处投递简历找工作或实习机会。然而,近年来,实习生在实习期间被安排过重工作、流水线工作、与工作无关的事项,得不到相应报酬,甚至被侵犯的情况屡有发生,引起社会广泛关注。

那么,如何解决实习乱象、有效保障实习生合法权益?专家认为,虽然我国已有相关规定保障职业院校学生实习权益,但相关条款对于法律责任认定、维权途径和维权保障机制的规定仍然比较粗糙,可操作性有待提升。建议制定完善实施细则,创造良好的实习就业法治环境。



建隆漫画

被安排过重工作,得不到相应报酬,甚至被侵犯……

“没身份”的实习生 权益谁来保障?

实习乱象层出不穷 损害学生合法权益

去年9月,山东某职业学院学生杜桐按照学校统一安排来到一家电子厂实习。让他没想到的是,企业安排他成了一名流水线上的工人,工作强度和企业一线员工一样,这让他直呼“受不了”。

与杜桐的“苦”相比,北京某高校大学生李晓觉得实习“太轻松”。今年夏天即将大学毕业的李晓,为了增加简历分量,3月初特意找了一家软件公司实习,

“虽然没有加班费,但为了多学点东西,我也跟着一起加班,可一个月过去了,根本没人带我”。

公开资料显示,我国每年都有成千上万的学生进入用工单位实习。然而,大部分实习生尚未脱离校园,无法签订劳动合同,从法律意义上来说,实习生并不能与受劳动法保护的劳动者身份直接挂钩。因此,实习实训违规收费、实习期间学生受到伤害、学生合法权益

保障不力等问题时有发生,尤其是职业院校实习乱象更是屡禁不止。

去年1月,云南某职业学院护理专业学生杨林与100多名同学,经学校组织到江西南昌一工厂干体力活,从事与专业不相关的实习。2月初,杨林因连续夜班且工作超12小时身体不适多次请假,但厂方一直以冲刺产量为由不予批准。2月11日,年仅17岁的杨林因呼吸衰竭死亡。

据首都经济贸易大学劳动经济学院教授范围介绍,实习单位对实习生权益的侵害集中体现在三个方面:一是劳动报酬权,尤其是职业院校的定岗实习生,他们的工资报酬通常低于市场水平;二是休息权,他们常常会被要求长时间工作;三是职业安全卫生权,有些实习单位的工作条件较差,没有对实习生进行足够的培训和保护,使得他们可能遭受职业伤害。

声音

实习生权益 需要法治撑腰

守住实习生劳有所得的底线,既关乎实习生的切身利益,也关乎社会法治的进步。在一个法治社会,避免实习生的权益被架空,更需要法治撑腰。立法机关应秉承公平保护劳动权益的立法原则,针对就业型实习和教学型实习不同的特点,适时修改法律,尽可能让符合劳动者条件的实习生,受到劳动法保护。司法机关亦应出台司法解释,就实习生与实习单位能否构成劳动关系作出具体规定,并通过常态发布指导案例的方式,规范引领实习单位的用工行为和实习生的依法维权,确保实习生的权益不被架空。

□ 相关新闻

“付费内推”“付费实习”? 毕业生求职当心这些“坑”

一些不法分子往往利用“高薪低门槛”“付费内推”“付费实习”等手段诈骗钱财,损害毕业生就业权益,甚至误导、诱骗一些大学生从事传销、信息网络犯罪等活动。日前,教育部网站发布提示,梳理常见的就业陷阱,提醒广大毕业生避免踩“坑”。

一防黑中介。“黑中介”是指非法机构以介绍工作为名,向求职者收取高额中介费,却找借口拖延或直接不履行合同。凡遇此类情况,应立即求助当地劳动监察部门或公安机关。

二防乱收费。“乱收费”是指用人单位或中介机构以用工为名收取报名费、体检费、培训费、押金、岗位稳定金、资料审核费、服装费等费用,再以各种

理由拒绝毕业生入职或中途辞退。

三防培训贷。“培训贷”是指某些机构以高薪就业为诱饵,向毕业生承诺培训后包就业,但须借贷支付培训费。个别公司人员甚至手把手教如何使用贷款软件。求职中切忌轻率借贷支付相关费用,核实招聘企业的工商注册、企业信用等信息。

四防付费实习。“付费实习”是指某些机构向毕业生承诺提供高薪行业实习岗位,但毕业生须缴纳相关服务费用。凡是在求职中遇到此类情况,不要轻信。

五防非法传销。一些短视频平台中,存在所谓“校园创业”的视频账号,吸引大学生付费加盟,实为不断发展下线,收取费用。

畅通投诉举报渠道 压实监管部门责任

早在2016年4月,教育部等五部门便印发了《职业学校学生实习管理规定》。2022年1月,教育部等八部门联合印发新修订的《职业学校学生实习管理规定》(以下简称《规定》),针对当前职业院校学生实习中存在的强制实习、从事与专业学习无关的简单重复劳动、侵犯学生合法权益等问题,进一步划定了“红线”。

既然已有相关规定保障,为何乱象仍然层出不穷?对此,范围分析,主要

原因在于:一些职业院校和企业为追逐利益,通过组织学生实习进行牟利,学校通过市场推广以吸引学生报名、解决学生就业,企业则可以使用低廉的劳动力;违法成本低,《规定》涉及相应底线的法律责任不明确,或者显著较轻;缺乏监察执法的督促机制,由于实习生不属于劳动关系,因此不属于劳动监察的执法范围,而教育行政部门主要是监督职业院校,对实习单位无法监督。

中国政法大学社会法研究所所长姜宇表示,一方面,实习生对自己享有的权利了解有限,尤其是对维权途径缺乏了解;另一方面,该《规定》虽然设计了行政监管措施和监管机制,但是教育部门和人力资源社会保障部门的分工衔接不够明确,对法律责任的规定也较为欠缺。例如,职业院校和实习单位违法违规之后需要承担哪些责任、这些责任是否能够对单位形成有效的震慑等,都有待进一步

解决。

广东合拓律师事务所律师吴梦凯认为,事实上,有些学校、劳务公司、用工单位相互串通、逃避监管的伎俩并不高明,现实中,有的投诉得不到相关部门及时回应,实习生不得不在社交平台举报,还容易因遭到恐吓、报复而放弃举报。

吴梦凯建议,不仅要大力畅通实习生投诉举报渠道,还要压实监管部门的责任,对不作为、慢作为等相关部门及人员严肃追责。

完善法律规范 建第三方评估机制

那么,如何在制度上给予“没身份”的实习生以有力保障?范围认为,可从以下几方面完善实习生权益保障:

对于非教学型实习,如果符合劳动关系的构成条件的,应该纳入劳动法的适用范围;对于教学型实习,应该建立第三方评估机制,对职业院校和实习单位的情况进行客观合理的评估;加大监督执法的力度,对违法的职业院校和实习单位予以严格处罚。

“目前很多省份颁布了实习生职业伤害保障方面的地方性立法,教育部、人力资源和社会保障部等部委也联合印发了管理办法,但还欠缺一部全国范围内适用的高位阶立法,通过法律的强制力切实保障实习生的权益。”姜宇认为,现有规范性文件对于保障机制和维权机制的设计比较简单,可操作性不强,再加上宣传力度不够,相关群体的维权意识欠缺,权益保障的

效果打了折扣。

姜宇呼吁,未来各省份可以针对《规定》第五章安全职责和第六章保障措施的相关规定,制定相关的实施细则,并通过在实习单位、职业院校和学生中开展宣传教育的方式,让各方主体充分了解自己的权利和义务,以及违反法定义务之后必须承担的法律后果。同时,还可以考虑对合规情况良好的学校和单位进行奖励,积极引导各方主体守

法守规,创造良好的实习就业法治环境。

对于如何激励企业承担学生实习的主体责任,姜宇建议,可以考虑将企业实习合规情况作为综合评价企业履行社会责任的指标,同时建立黑名单和白名单制度。此外,还可以考虑在税收优惠、金融扶持等方面,对合规情况良好的企业给予正向激励,鼓励企业积极参与职业教育,促进充分就业和平等就业。