

“没身份”的实习生，权益如何保障？

对于广大在校学生而言，实习是提升职业能力素质的重要环节。

随着招聘季、毕业季和暑期的到来，又到了学生实习的高峰。然而，一个不容忽视的现象是，由于身份的“特殊性”，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。

面对不公平待遇，实习生该怎么办？是“打落牙齿和血吞”，选择隐忍？还是拿起法律武器，勇敢保障自身权益？



低报酬

无保障

加班



漫画/李昂

以案释法

案件详情：陈涵(化名)是四川某职业学院一名建筑工程技术专业的学生，基于学校毕业实习的要求到A公司实习，A公司以劳务派遣的方式将他派至福建B公司，之后B公司又将他派往总承包单位C公司某高速隧道工地上，从事测绘工作。

陈涵工作时发生意外伤害，经司法鉴定构成二级伤残。法院认定医疗费、护理费、残疾赔偿金等损失合计232.63万元，A公司、B公司分别承担30%的过错责任，学校承担20%的过错责任，陈涵本人、C公司分别承担10%的过错责任。

法律依据：按照《民法典》第一千一百六十五条：“行为人因过错侵

害他人民事权益造成损害的，应当承担侵权责任”。第一千一百九十一条第二款：“劳务派遣期间，被派遣的工作人员因执行工作任务造成他人损害的，由接受劳务派遣的用工单位承担侵权责任；劳务派遣单位有过错的，承担相应的责任”等规定，A公司违法将实习生派遣到其他单位工作，B公司接受违法的劳务派遣以及作为劳务派遣用工单位，存在过错，故A公司和B公司依法应当承担赔偿责任；学校未履行其监管职责，未为学生购买责任保险，也具有过错，故承担部分责任；C公司作为该工程项目总承包单位，未履行相应的安全保障义务，故承担一定责任。

媒体评论

人民日报：应该说，一份合格的实习，能够将理论知识有效转化为实践技能，既能帮助学生提早准备面向职场的身份转变，也是一种将理论与实践相结合的人才培养方式。但实习生不是“学生工”，更不

是廉价劳动力，超出边界，性质就变了。保护实习生的合法权益，不仅需要加强源头治理，完善法律法规，明确细化教育主管部门的监管职责，更需要形成托底机制让实习生的利益诉求畅通表达。

实习生不是廉价劳动力

实习生维护权益需要完善的法治撑腰

北京青年报：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。鉴于完善立法不可能一蹴而就，实习生权益保障不能坐等法律完善的矛盾冲突，相关部门还应秉承“急

在治标”的原则，对现行保障实习生权益的机制予以进一步完善，明确各方主体的权利和义务和法律职责，切实畅通实习生的维权渠道。

(本报综合报道)

律师普法

学生实习是职业学校教育教学的重要组成部分，不仅关乎学生的职业获得感，也关乎现代职业教育的发展质量。那么，学生在实习期间如果遇到问题，可以寻求哪些法律法规支持，最大限度地保护自身权益？对此，记者采访了贵州翰林律师事务所律师刘钊，为广大职场实习生送上一堂法律课。

记者：在职业学校学生实习工作平稳有序、各具特色开展的同时，实习实训违规行为仍时有发生。请您谈谈当前有哪些法律法规保障实习生合法权益？

刘钊：2022年1月，新修订的《职业学校学生实习管理规定》(以下简称《规定》)，从各个方面对职业学校和实习单位提出了相关职责要求和行为规范。实习前，职业学校、实习单位、学生三方必须以有关部门发布的实习协议示范文本为基础签订实习协议，并依法严格履行协议中有关条款。未按规定签订实习协议的，不得安排学生实习。实习协议法律关系有别于劳动合同关系，实习协议应当包含实习的时间、地点、内容以及报酬、支付方式、劳动保护、责任保险与工伤事故处理办法、违约责任等内容。

记者：实习是否可以加班、上夜班？对于实习岗位，有没有什么特别规定？

刘钊：《规定》第十六条、第十七条规定，学生跟岗和顶岗实习期间，实习单位应遵守国家关于工作时间和休息休假的规定，一般情况下，不得安排学生在法定节假日实习，不得安排学生加班和上夜班。而就实习工作内容和岗位，《规定》要求不得安排学生从事高空、井下、放射性、有毒、易燃易爆，以及其他具有较高安全风险的实习，不能安排学生到酒吧、夜总会、歌厅、洗浴中心、电子游戏厅、网吧等营业性娱乐场所实习。

记者：学生实习报酬发放有无标准？实习单位能否向学生收取实习押金？

刘钊：就实习报酬方面，实习单位应当参考本单位相同岗位报酬标准和实习生的工作量、工作强度、工作时间等因素，给予实习生适当的实习报酬。其中，在实习岗位相对独立参与实际工作、初步具备实践岗位独立工作能力、原则上应不低于本单位相同岗位工资标准的80%或最低工资标准。此外，职业学校和实习单位不得向学生收取实习押金、培训费、实习报酬提成、管理费、实习材料费、就业服务费或者其他形式的实习费用，不得扣押学生的学生证、居民身份证或其他证件，不得要求学生提供担保或者以其他名义收取学生财物。

记者：从实习生个人角度而言，应当从哪些方面维护好自己在实习期间的基本权益？

刘钊：第一，参加实习前，务必与实习单位、学校就实习期间各项权利、事宜进行磋商，并签订《实习协议》，以此约束实习单位，并通过书面方式固定相关事实，在以后产生争议纠纷时作为维护个人权益的基本证据。第二，实习生在实习过程中享有的基本权利即对应实习单位的基本义务，实习生应当全面学习《规定》和相关法律法规，了解自己享有哪些基本权利，例如有权获得适当的实习报酬，有权拒绝加班，有权拒绝从事相关禁止性工作和工作场所，有权要求学校和实习单位依法购买实习责任保险等。第三，实习过程中一旦发生实习单位侵犯个人权益的现象，实习生应当主动向职业学校、教育等部门等有关单位报告和投诉，请求获得保护。超出职业学校和教育部门职能职责范围的问题和诉求，可收集证据后依法向司法机关提出诉讼，以维护自己的合法权益。

为职校生实习撑起“保护伞”

记者 张永霞

学生实习期间的合法权益被边缘化、被侵犯的问题由来已久，屡屡引发纠纷和投诉，也一直受到社会的高度关注。实际上，相关各方已经找准了症结所在，提出了不少解决问题的合理化建议，有关法律和制度也对对症下药作出了有针对性的规定。如何让更多的合理化建议照进现实，怎样把法律要求真正落到实处？创造性地拓展劳动保护制度，推动学生实习权益保护机制不断健全完善，为实习学生营造更加安全、健康、舒心的劳动实习环境，或许是解题的关键。

实习学生之所以容易沦为廉价劳动力，薪酬、休息休假、工伤等权益容易被侵犯，主要是因为学生与相关单位的实习关系是一种劳动保障力相对脆弱的合作关系，并不属于传统意义上的劳动关系，并未被纳入严格劳动保护的范畴。根据《劳动法》《劳动合同法》以及相关的司法解释等法律规定，实习生的身份是学生，不具有法律意义上的劳动者身份。尽管一些实习生在实习单位也干了和其他劳动者相差无几的工作，但因为他们没有与实习单位签订正规劳动合同的资格，只能签订劳务协议。实际上，不少学生被学

健全保护机制是解题关键

李英锋

校统一分派到实习单位，相关实习待遇可能只停留在口头上，约定事项很含糊，不规范，相当一部分学生甚至未参与对相关实习事项的协商，只有被动接受的份。即便一些学生自己联系实习单位，签订实习协议的情况也不多。少数签订者，往往接受了实习单位的格式协议，没有多少“讨价还价”的机会。在上述情势下，实习学生难以享受到《劳动法》规定的各项劳动待遇，难以得到全面严格的劳动权益保障。

呵护实习学生的合法权益，还得靠契约和法治思维。去年修订的《职业教育法》以现实中存在的问题为导向，明确规定“不得以介绍工作、安排实习实训等名义违法收取费用”“职业学校和职业培训机构应当加强对实习实训学生的指导，加强安全生产教育，协商实习单位安排与学生所学专业相匹配的岗位，明确实习实训内容和标准，不得安排学生从事与所学专业无

关的实习实训”“接纳实习的单位应当保障学生在实习期间按照规定享受休息休假、获得劳动安全卫生保护、参加相关保险、接受职业技能指导等权利；对上岗实习的，应当签订实习协议，给予适当的劳动报酬”……为保护学生实习权益打了很多法律“补丁”。

职校学生实习环节侵权问题高发，应成为监督整治的重点。学校、职业培训机构、实习单位等主体应增强法律意识、自律意识，恪守法律底线，对标法律要求，严格规范学生实习组织管理行为，履行必要义务，规避侵权点、隐患点。人社、教育等部门应健全监管机制，加强对学生实习环节的监督检查，畅通投诉举报渠道，广泛收集侵权问题线索，经调查确认相关问题属实的，采取约谈、立案查处、限期整改、曝光、发布警示信息以及失信惩戒等措施进行干预，向相关责任主体传导倒逼监督的压力，充分释放法律的惩戒、震慑、警示、拒止功能。

保障实习生权益亟待法律发威

何勇

是让法律发威，长出利齿，切实提高侵犯实习生合法权益的违法成本。

首先，完善学生实习规范管理的政策法规，填补法律空白。目前学生实习规范管理主要依据是《职业学校学生实习管理规定》，主要规范的是实施全日制学历教育的中职学校、高职专科学校、高职本科学校学生实习，并不包括普通本科院校学生实习工作，存在天然缺陷，使得普通本科院校学生实习工作不在管理范围之内，近几年普通本科院校学生实习乱象时有发生。不论是职业学校学生，还是普通本科院校应用技术类专业学生，都需要长时间的专业实习，才能增强学生的专业实践能力。因此，教育部有必要制定和完善普通本

科院校组织学生实习的管理规定，从源头上堵住普通本科院校学生实习管理漏洞。

其次，织密侵犯实习生权益的惩戒网络，提高违法成本。从近年来各地处理侵犯实习生合法权益事件来看，大多是“大事化小，小事化了”，没有起到应有的震慑作用。从以往媒体曝光情况来看，学校违规组织学生实习的，大多是通报批评，而实习单位侵犯实习生合法权益的，罚款居多。比如，2022年，常州某公司因安排未满18周岁学生实习加班被当地人力资源和社会保障部罚款2万元，这对企业来讲不过是九牛一毛而已。

规范管理学生实习工作，需要配套

更严厉的处罚机制。对侵犯实习生合法权益的行为，应当严惩。一方面，对院校违规组织学生实习的，一定要严厉追责。轻则要对学校主要领导、分管领导以及直接责任人给予党纪政纪处分，重则要追究刑事责任。另一方面，对实习单位侵犯实习生合法权益的，一定要严肃处理。相关部门不仅要制定规范学生实习的管理规定，而且要明确侵犯实习生合法权益的处罚标准，即使罚款也应重罚，真正起到震慑作用。

再者，畅通实习生维护合法权益的平台渠道，方便学生维权。虽然侵犯实习生合法权益事件屡禁不止，但学生通过正规渠道维权的很少，基本上是通过自媒体曝光及新闻媒体跟进。教育部和省级教育主管部门有必要开通维权平台，让学生可以以低成本方式维权。同时，主管部门也应尽早介入处理侵犯实习生权益事件。