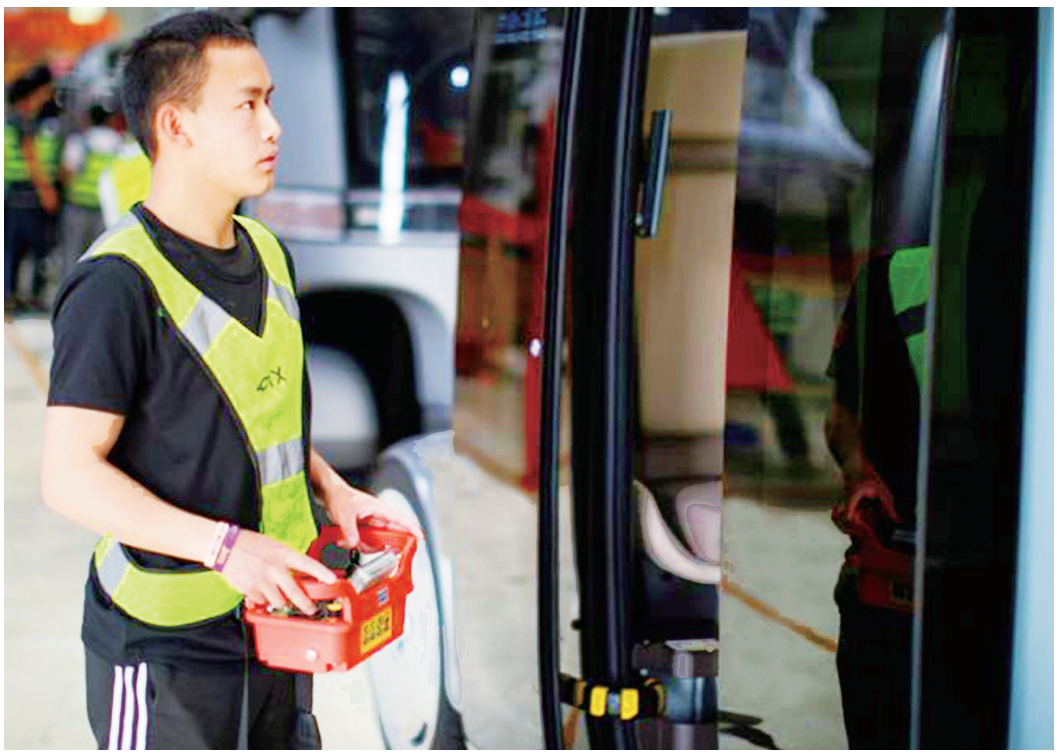
被用作低廉劳动力，遭遇“身份”困扰：

毕业实习几个月，算不算劳动

每年大量准毕业生到相关企业或机构实习，希望在实习中增长本领，为未来求职打下良好基础。然而，一些地方出现毕业实习生拿不到实习工资、超长加班甚至人身权益受损等情况。



一家无人驾驶汽车企业内，实习生在调试车辆 （据《半月谈》）

1 实习权益难保障

“我入职前先后在两家企业实习，一家给了工资，另一家一分没给，房租、伙食费、交通费都是找家里要的，感觉很不公平。”工程造价专业毕业的杨晓对半月谈记者说，3个月实习自己一直很努力，希望通过良好表现最终留在公司。“公司一直对我说，不好好表现，到时不但不能入职，实习鉴定也不给盖章。为此，我卖力干活、使劲表现，加班熬夜做了不少项目，结果最后告诉我公司压根儿没有招聘计划。被骗了3个月，你说气不气人？”

中国政法大学社会法研究所所长娄宇表示，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，尤其是职业院校的部分实习生，其工资报酬通常远低于同岗位劳动者，甚至没有；二是休息休假，实习生经常被要求超长加班，且不支付加班工资；三是职业安全卫生，一些实习单位工作条件较差，没有对实习生进行足够的培训和保护，后者易遭受职业伤害。

2 三大因素致难以说“不”

实习生遭遇“身份”困扰。北京大成（南宁）律师事务所律师朱华等人说，实习生尚未脱离校园，其实习身份目前在法律法规上尚无明确界定。这使得在实践中，实习生往往被排除在劳动法之外，多数情形下难以认定与用人单位构成劳动关系。由于不被认定为劳动者，实习生权益受损时没勇气说“不”。

实习生维权意识弱、顾虑多。业内人士介绍，个别学校与劳务公司、用工单位相互串通，漠视实习生的权益保障。一些职业院校和企业为追逐利益，通过组织学生实习牟利。学校通过市场推广以吸引新同学报考，企业则借机使用低廉劳动力。

与此同时，求职不易的现实处境让不少实习生容易忽视自身权益保护，一些学生未签订协议就开始实习。他们身处弱势地位，议价能力低，权益受损只好自认倒霉，更容易遭受恐吓、报复不敢维权。

相关规章责任不明晰。娄宇表示，早在2016年教育部等五部门就印发了《职业学校学生实习管理规定》，2022年1月新修订的有关规定印发实施。然而，相关部门的分工衔接不够明确，对法律责任的规定也较为欠缺，如缺乏监察执法的督促机制。由于实习不属于劳动关系，也就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，对实习单位往往难以监督。职业院校和实习单位违规违法之后需要承担哪些责任，这些责任是否能对实习单位形成有效震慑等，都有待进一步明晰。

3 多措并举守护公平正义底线

完善司法解释。毕业季的实习生是就业型实习生，应给予他们与一般劳动者相同的法律保护。对此，应在司法解释上积极作为，以完善的法治为其撑腰。娄宇建议，消除主体身份对劳动关系认定的障碍，只依据提供劳动的方式来认定劳动关系。主体身份对劳动权益保障的影响，可以通过在劳动法上做“减法”的方式来调整。

引导企业承担学生实习的主体责任。朱华认为，教育部门应密切关注学生实习环境，保障学生人身安全；企业与实习生要签订实习协议，约定双方的责任与义务，并为学生购买相关保险。

完善监督机制。受访人士建议，相关部门要压实监管部门责任，督促企业落实相应培训、教育等责任，并畅通投诉举报渠道，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，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。

（据《半月谈》）