

# 大学生专业实习权益保障问题探析

李世辉, 李香花

(中南大学商学院, 湖南长沙, 410083)

**[摘要]** 大学生专业实习是高校提升人才培养质量的重要环节,但大学生实习权益缺乏相应的保障机制阻碍了大学生实习的顺利开展,严重影响了大学生的实习效果。从政府、高校、企业、学生自身以及第三方协同平台五个方面出发,剖析了当前大学生实习存在的权益保障问题,即政府对大学生实习身份认定的法律缺失,企业对大学生专业实习权责的分配失衡,高校对大学生专业实习安排不合理,大学生的自我权益保护意识不足,高校、政府、企业对大学生的权益保障缺乏联动。借鉴发达国家大学生实习权益保障的经验,对建立我国大学生实习的合法权益保障机制提出了对策建议,即政府应加强大学生专业实习权益保障的立法,企业应强化大学生实习权益保障的社会责任意识,高校应完善相关大学生实习的管理制度,大学生应提高自身专业实习权益保护意识,第三方平台应协同并促进大学生实习权益保障。

**[关键词]** 大学生; 专业实习; 权益保护

**[中图分类号]** G642.44 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1674-893X(2019)06-0001-05

## 一、引言

党的十八大以来,我国经济发展进入新常态,面临以经济转型和结构调整来实现稳定发展的重要问题。为解决这一问题,国家迫切需要高端的应用型人才投身于经济建设和社会建设当中,本科人才的理论和实践培养成为国家重点关注的领域。2019年7月,教育部印发《关于加强和规范普通本科高校实习管理工作的意见》,对加强和规范普通本科高校的实习管理做出了规定。大学生专业实习是目前培养大学生实践能力的主要渠道。大学生校外专业实习作为大学生完成学业的必要过程,为大学生夯实理论知识、提升实践能力及培养职业素养提供实践平台<sup>[1]</sup>。大学生借助校外专业实习提前了解职场、融入社会,从而明晰自身定位,降低职业生涯的试错成本;企业通过提供大学生专业实习岗位,获得更为便捷的选人用人途径,以实现人才选用与储备。双向选择之下,大学生校外专业实习降低了大学毕业生和企业的磨合成本,加快了应用型人才的培养进程<sup>[2]</sup>。

但是,目前我国关于大学生专业实习的制度尚

不完善,校外专业实习的权益保障尚未明确,大学生在实习过程中遭受侵权的现象时有发生<sup>[3]</sup>。作为法律权益保障的“真空地带”,大学生专业实习过程中存在诸多问题,如培养目标与实习内容的背离、实习缺乏有效的指导和科学的效果检验,以及实习待遇不合理,等等,这不仅造成教育资源的浪费,也会影响大学生专业实习的效果。大学生是国家培养的宝贵人才,其校外专业实习并非学校一方的责任和义务,需要政府与社会界的共同承担和协同培养<sup>[4]</sup>。从政府、企业、高校等方面对大学生专业实习权益进行探讨,对提升大学生专业实习权益保护,提高大学生人才培养质量具有重要意义。

## 二、我国大学生专业实习权益保障的现状

针对我国大学生实习权益保障的现状,我们从政府、企业、高校、学生以及联系各方的纽带五个方面来进行梳理,发现大学生专业实习中存在诸多问题。

### (一) 政府对大学生实习身份认定的法律缺失

大学实习生到底属于学生还是社会劳动者,法律上缺乏明确的界定依据。业界关于大学生在专业

**[收稿日期]** 2019-10-01; **[修回日期]** 2019-12-04

**[基金项目]** 湖南省普通高等学校教育教改项目“基于‘五位一体’的经管专业大学生实习平台构建及运行机制研究”(201929155)

**[作者简介]** 李世辉(1967—),男,湖南益阳人,博士,中南大学副教授,主要研究方向:大学教育管理、财务与会计理论,联系邮箱: lshhxh@163.com; 李香花(1975—),女,陕西安康人,博士,中南大学商学院副教授,主要研究方向:会计理论与实务、公司财务、工程项目投融资决策与风险管理

实习期间能否被认定为受劳动法所保护的劳动者,存在两种截然不同的观点。一方面,实务界人士认为:学生进入单位进行专业实习,为实习单位工作,已经存在事实上的劳动关系,理应享有劳动者享有的所有权利。另一方面,法学界人士则认为:按照我国的劳动法,“劳动者”的含义是劳动人达到法定的年龄,具备劳动能力,在社会上以从事某种劳动并获得收入为主要生活来源,依据法律或合同的规定,在用人单位的管理下从事劳动并获取劳动报酬的自然人<sup>[5]</sup>。而大学实习生还未从学校毕业,实习收入并不是其主要生活来源,且实习生本人未与实习单位签订正式的劳动合同,因此很难视同为劳动法中所保护的劳动者。出现两种不同观点的根本原因在于已有的法律法规中未明确界定大学生的实习身份,这使得大学生在实习期间的权益无法得到法律支持和保障。

#### (二) 企业对大学生专业实习权责的分配失衡

目前国外企业普遍存在实习生制度,即针对即将毕业的大学生有目的、有计划地安排从事企业内工作的人力资源制度。但国内许多企业并没有认识到接收大学生进入企业实习,不仅是企业应该承担的责任,也是企业应积极履行的义务;并且许多企业存在人才战略不明晰、人才政策难落地等问题,对实习生未形成系统规范的管理模式,更无法明确在实习期间企业和实习生双方所承担的权利和责任。虽然有大多数高校在安排学生实习时,会要求学校、实习单位及学生本人三方共同签署实习协议。但由于高校扩招、就业形势严峻,实习生一岗难求,学校方面为完成培养任务力争让学生到岗实习,企业想通过提供实习机会达到选人用人的目的,因此三方协议很多是流于形式,协议条款缺乏周密考虑,或者协议中通常只侧重企业的权利与实习生责任条款,较少涉及校方责任,很少会全面考虑学生在实习单位实习期间所享有的权益以及保障措施<sup>[6]</sup>。

#### (三) 高校对大学生专业实习安排不合理

高校的专业实习要求学生在掌握一定专业理论知识的基础上才开展实习,其通常具有实习时间较长、实习地点较为分散等特点。由于专业差异,各学校关于专业实习管理制度不健全,高校专业实习计划安排不合理等问题,给大学生实习权益保障带来隐患。国内的高校通常采用的是集中实习的模

式,将实习时间安排在寒暑假或大四的最后一年。集中安排实习对接收实习生的单位可能会造成一定压力,学生人数过多给实习岗位安排、实习指导教师师傅的配置、学生食宿安排、学生出入管理等都带来困难,大学实习生刚走出校门来到实习岗充满好奇和新鲜感,而安全意识淡薄,学校管不着,实习单位无法用约束员工的条款来约束学生,因而也可能导致企业无法保障每一个学生的合法权益。学校与企业之间没有形成长效的合作机制,学校的实习基地建设数量不足以满足广大学生实习的需求。学校实习管理制度也不够完善,学生在进入实习单位后,专业实习的过程管理缺失,缺乏有效的专业实习考核与评价机制。在这种情况下,大学生的合法权益往往难以得到保障。

#### (四) 大学生的自我权益保护意识不足

大学生在专业实习期间,如何充分把握专业实习的基本方向,使其能在专业实习期间真正能够学有所用,成为了一个难题。随着参与专业实习的大学生人数的逐渐增多,在专业实习期间,大学生合法权益受到侵害的现象时有发生。通常情况下,大学生在合法权益受到侵害时缺乏主动即时应对能力,只能向学校反映,但又缺乏保留证据、争取合法维权的意识。更有甚者在合法权益受到侵害时,都意识不到自己的权益受到了侵害。企业由于缺乏实习生管理经验与制度参考,可能造成对学生过失侵权,学校方面为了能保持与企业长久合作,对一般侵权事件采取息事宁人的处理措施,正是这些现象的发生,导致了大学生实习积极性的降低,难以实现参与专业实习的真正目的。

#### (五) 各参与主体在大学生专业实习权益保护方面缺乏联动

在大学生专业实习期间,高校、政府、企业在保护大学生合法权益时,相互之间缺乏联动机制,其主要表现为:学校仅仅只从理论教学的角度去培养学生,与企业实际的人才需求脱节;而对于企业来说,选人用人难,选到专业对口综合素质高的人更难,只能通过实习去考察选聘人才,几经周折,培养的实习生却在实习一结束便一去不复返,企业承担高额的实习生试错成本与培养成本,为防止此类事件,企业可能会采取一些措施无意间侵害学生的权益,还有一些企业将实习生视为廉价劳动力,这在一定程度上与学校培养目标背道而驰;而对于

学生的尴尬之处在于岗位错配或所学理论滞后于实践,从而并不能在实习中获得真正的自我提升,甚至可能遭到权益的侵害;政府缺乏相应的政策,可能难以在学校与企业之间进行统筹安排。各个主体之间缺乏必要的互动,导致大学生实习期间权益无法得到保障。

### 三、发达国家大学生实习权益保障借鉴

专业实习过程是学校完成教学任务、培养高素质人才的重要环节之一。大学生参与专业实习将学校所学知识充分运用于实践之中,有利于提升自身就业竞争力,尽早适应社会。世界上的许多国家及地区都拥有完备的实习保障机制,在大学生实习期间受到权益侵害时,能够及时充分地保障大学生的合法权益。

#### (一) 德国

德国采取的是双元制大学。所谓双元,一元是指在学校接受相关的专业学习,其主要目的是传授与职业有关的专业知识;另一元则指的是校外的实习单位,其主要目的是让学生接受相关的技能培训,将在学校里所学的专业知识,充分运用到工作当中。这种人才培养模式与我国的高职院校有相似之处,所不同的是,德国的双元制大学的专业实习保障机制是十分完善的。学生在校学习期间,不但可以拿到500~1200欧元不等的月薪<sup>[7]</sup>,而且德国拥有完善的保险法律制度,在德国的法律中,实习生等同于在单位工作的正式员工,学生在和实习单位建立实习关系的同时,双方就必须就实习的岗位安排和实习的工作内容达成一致并签订相关的协议书,在提交高校确认备案后,受到学校的监督,实习单位应及时反馈学生的实习情况。在签订协议之时,实习单位必须为学生购买相关的保险。此外,1969年颁布实施的《联邦职业教育法》和之后颁布的与之配套的《企业基本法》《职业教育促进法》等,以及相关部门条例和实施办法共同为大学生实习提供了法律保障<sup>[8]</sup>。

#### (二) 法国

在法国,政府和学校都非常鼓励大学生们参与专业实习。为了充分保障大学生在实习期间的合法权益,早在《法国劳动法典》中就将实习学生定义为普通劳动者,实习学生享有普通劳动者应享有的全部权利。法国国民议会也在2014年通过《新实习法案》,该法案要求实习单位按照自己的规模,

每年雇佣实习生不能超过相对应的比例,且该比例最高不得超过企业总人数的10%。每个大学生的实习时长不得超过6个月。同时,对于实习大学生的待遇,也作了明文规定。如果实习单位存在违反上述法案的现象,会受到严厉的处罚。这个法案的出台,为日后法国建立完善的大学生实习权益保障机制打下了坚实的基础。当大学生在实习期间受到了权益的损害而维护自己权益时,能够做到有法可依。

#### (三) 美国

美国关于大学生专业实习的权益保障机制十分健全。美国高校大多设有职业服务中心,对学生实习的相关事宜进行管理,使大学生的实习权益得到保障。首先,服务中心对雇主资格有严格要求并给予雇主相关建议,如实习任务和工作的适切性等,除此之外还制定包括对学生的实习培训、指导和评价等内容的有效实习管理制度供雇主选用。其次,学校还积极为实习生争取其他权益,建议雇主为学生提供交通费补贴以及提供住房上的帮助等。另外,大学生在入学前数月或一年脱离大学课程,充分了解实习单位情况,并进行全职实习。除了高校对专业实习提供一系列保障措施之外,美国《联邦劳动法》中也明确规定,如果实习单位提供的是“无薪实习”,必须为实习生提供一系列的职业教育,能够使学生从中获益。因此,美国有大量的学生仍旧会选择无薪实习,甚至有不少大学生愿意自掏腰包,只为获得一个能去心仪企业实习的机会。除此之外,法律规定即使是带薪实习,老板也不能增加实习员工的额外工作量,除非另外支付薪水。在许多金融公司中,实习生算上加班费的实习工资会高于正式员工的工资。

#### (四) 韩国

近年来青年就业问题始终是韩国政府面临的一道难题,许多大学生也面临着毕业即失业的窘境,先去企业中长时间实习已成为很多人的选择。“三年实习生”成为韩国当下许多大学生的标签。然而韩国雇用劳动部在对企业进行劳动督查时发现,70%雇用实习生的企业违反相关规定,借着实习和提供教育及培训的名义雇用大学生,以低工资和繁重劳动榨取劳动力。对此,韩国雇用劳动部宣布,将根据《劳动基准法》禁止实习单位将实习生作为替代人力,从事和职务无关的单纯劳动。今后,

企业招收实习生的规模不得超过正式员工的10%，实习期限也限于6个月以内。另外，对实习生进行的教育时间每天限于8个小时，每周不得超过40小时，禁止实习生加班和在公休日接受教育<sup>[9]</sup>。

#### (五) 澳大利亚

在澳大利亚除了政府和高校对大学生提供实习权益保障之外，还包括民间团体、校企合作组织等协同保障大学生实习权益。目前，澳大利亚有300多个社会服务机构，负责对大学生进行实习培训。这些机构义务性地帮助学生寻找以及选择实习单位、协商实习内容和安排、辅助学生签订实习合同、落实学生的工资及福利待遇，并将这些实习合同在相应的州或地区培训局进行登记。这些培训服务机构与企业和学生签订实习协议进而获得政府帮助。由于学生实习权的市场化，培训服务机构为抢占市场非常注重实习质量，并专门成立部门维护学生的实习权益<sup>[10]</sup>。

国外对大学生专业实习十分重视，明确了大学生实习应享有的权利，同时通过学校、企业、政府、社会服务机构等各方联动，实现了对大学生实习的实践能力的培养和实习权利的保障，对我国建立完善的实习生权利保障的联动机制有重要的借鉴意义。

### 四、完善大学生实习权益保障的对策建议

大学生实习是一个需要多方参与的社会工程，要解决我国目前大学生专业实习面临的权益保障难题问题，需要政府、企业、高校以及学生的共同努力和协调。因此，本文围绕这四个主体提出关于大学生专业实习权益保障的建议，并呼吁构建第三平台以协调各方权益。

(一) 政府应加强大学生专业实习权益保障的立法

权益保护离不开制度的建立和完善，保障实习生权益首先要建立健全实习法律法规，在执行过程中要加强财政支持和政策支持。我国目前大学生实习权益得不到保障的主要原因在于缺乏有针对性的、能指导具体行动的法律法规。与发达国家相比，我国在实习生权益保障立法方面起步晚、范围窄，没有系统的实习权益保护政策指南，因此维护大学生实习权益第一步是完善实习法律法规。其次，健全的制度是良好的开端，但关键还在于制度的落实。企业接收实习生成本效益不对等是制约维护实

习生合法权益的重要因素，要解决该问题，政府必须加大财政支持或者给予政策优惠，对用工企业进行成本补偿。最后，政府有关部门也应设立接收高校实习生实习制度，为高校实习生拓宽实习岗位。

(二) 企业应强化大学生专业实习权益保障的社会责任意识

大学生在专业实习中处于弱势地位，其工作内容、工作条件及工作待遇是由企业单方面决定的。因此，企业要主动承担起共同培养大学生的社会责任，加强大学生专业实习保障的责任意识。一方面，企业要摒弃“搭便车”的思维方式，主动接收大学生进入企业实习。另一方面，企业应当加强对大学实习生的管理和监督，有目标、有计划地培养实习生的实践能力和职业素养。另外，企业应当合理支付实习生的薪酬，使实习生的收获与付出合理配比，从而提高实习生参与专业实习的积极性。

(三) 高校应完善大学生专业实习相关的管理制度

高校应当结合企业需求，设计和执行大学生专业实习的管理制度。首先，高校应设置专门的实习管理机构，建立相应的实习管理制度，使大学生的实习管理更为专门化，最大程度上保障实习学生的合法权益。一方面，高校的实习管理机构可以加强对大学生专业实习的管理，以提高实习效率，并尽快解决实习过程中产生的纠纷。另一方面，实习管理机构可以为大学实习生提供实习指导，以提升实习效果。此外，高校可以建立校外实习基地、校外实习指导老师资源库等，将集中实习逐步向自主分散实习过渡，以便解决高校集中实习造成的实习资源紧张问题。

(四) 大学生应提高自身专业实习权益保护意识

大学生是参与实习活动的主体，在实习权益保障方面，大学生要学会角色转变，由“等着被保护”转为“主动自我保护”。具体来讲，要做到以下三点：第一，作为一名大学生，应该明确正确的实习动机和树立明确的实习目标。大学生要明白专业实习是自己进入社会工作的第一课，有许多的东西需要学习，因而要明确实习目标，认真地去了解本校和实习企业的规章条文，这样才能在自己的实习权益受到侵犯时，知道如何去保护自己的权益<sup>[11]</sup>。第二，实习的机会虽然难得，但是在选择实习单位时

不要急于求成,要通过正规的渠道和方式,选择那些合法经营和管理规范的实习单位。第三,要提高自我保护意识。社会纷繁复杂,大学生在走出学校这个象牙塔后,要提高自己的警惕性和保护意识,在和自己的实习单位签订相关协议时,要认真阅读相关协议,弄明白双方的权利和义务;认真学习关于实习的法律制度,这样才能在自己的合法权益受到侵犯时,知道如何做。

#### (五) 第三方平台协同并促进大学生实习权益保障

非营利性平台与其他四个实习机制主体之间具有密切的联系,因而第三方平台应该充分发挥其数据库功能、研究功能和评价监督功能,解决目前其他四个实习机制主体之间脱节的问题。一方面,第三方平台应该利用其数据库功能,发挥信息平台作用,让政府可以通过其反馈的信息对学生的专业实习权益进行监督,并且评价企业的社会责任;还可以帮助高校根据第三方平台与政府、企业的沟通,制定合乎政府、产业要求的实习规范,同时让高校将实习规范的实施情况反馈至第三方平台,合理保障实习大学生权益,有效避免维权无门现象的发生<sup>[12]</sup>。另一方面,第三方平台要发挥好研究功能和评价监督功能,认真审核企业发布的信息和企业资质,为学生实习权益的保障当好“守门人”;同时畅通学生与权益保障部门之间的沟通渠道,当学生实习权益受到侵害时,可以通过平台向政府相关部门进行申诉,从而可以切实保护学生权益。

#### 五、结语

大学生专业实习是将人才输入社会的重要环节,对提高大学生实践能力,促进经济发展与社会和谐稳定有着重要意义。本文从政府、高校、企业、学生自身以及第三方协同平台五个方面出发,深入剖析当前大学生实习存在的权益保障问题,同时借

鉴国外成功的大学生实习权益保障的经验,对建立我国大学生实习的合法权益保障机制提供合理的政策建议。

#### 参考文献:

- [1] 刘宝刚,纪忠璇,吴吉文.新建地方本科院校工科专业大学生实习的现状及其对策[J].西部素质教育,2019,5(20):161-162.
- [2] 喻秋红,曾元.我国大学生实习权益的法律保障[J].法制博览,2018(22):22-23.
- [3] 戚易斌,贾子墨.“学生工”问题屡禁不止 国外如何保障实习生权益[EB/OL].(2018-02-05)[2019-05-12].http://news.china.com.cn/world/2018-02/05/content\_50414191.htm
- [4] 金劲彪,韩玮.大学生实习权益的保障机制研究.黑龙江高教研究[J].2019(1):54-57.
- [5] 金秋平.大学生实习期间劳动权益保障研究——中外立法比较视角[J].法制与社会,2015(8):82-83.
- [6] 胡敏.论大学生实习期间的权益保护[J].法制博览,2015(35):188-189.
- [7] 姜大源.德国联邦职业教育法译者序[J].中国职业技术教育,2012(10):71-88.
- [8] 陈根.达到退休年龄是否是阻却劳动关系存在的事由[J].法制与社会,2015(2):255-256
- [9] 王景枝.大学生实习制度的国际比较及启示[J].黑龙江高教研究,2011(2):7-9.
- [10] 王进.欧美大学生实习权益保障借鉴与启示[J].教育与职业,2015(8):118-120.
- [11] 徐银香,张兄武.“责任共担”视野下实习生权益保障的调查[J].高等工程教育研究,2017(6):111-115.
- [12] 李世辉,龙思远.“五体联动”视角下的大学生实习机制研究[J].现代大学教育,2017(5):102-110

[编辑:何彩章]