



“没身份”的实习生权益谁来保障

被排除在劳动法之外 权益受损没勇气说“不”

调查动机

前不久,湖南衡阳某学院一名女学生在网络上发布求救信称,其2021年6月进入校企合作单位实习,后被企业领导性侵犯并怀孕。之后,校方发布情况说明:学校关注到该校2022届毕业生在网上发布的求救信后,第一时间与该毕业生取得联系。目前,当地公安机关已立案侦查。学校将积极配合公安机关开展调查,坚决维护学生合法权益。同时提醒大家,一旦遭遇不法侵害务必第一时间报警求助。

对于广大在校学生而言,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。

如何解决实习乱象,有效保障实习生合法权益?记者进行了深入调查采访。

□ 本报记者 温远源

陈涵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受伤,经司法鉴定构成二级伤残。近日,陈涵受伤赔偿案迎来终审判决,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。

“在这起案件中,相关公司存在不少侵犯实习生权益的行为,比如以‘技术咨询费’‘场地介绍费’赚取收益的形式对陈涵实施‘劳务派遣’,上岗前未对陈涵进行安全防护知识及岗位操作规程教育培训,施工现场安全防护措施不足等。”该案代理律师、广东合拓律师事务所律师吴梦凯近日接受《法治日报》记者采访时说。

而侵害实习生权益的案件,吴梦凯近年来代理了不少。

受访专家认为,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。

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工人,工作强度和企业一线员工一样,这让他直呼“受不了”。

杜桐的遭遇,不少职业院校学生都曾遇到过。近年来,诸如职业院校学生被老师带入工厂做流水线工人、实习津贴遭企业恶意拖欠等损害实习生权益的新闻屡见报端。

与杜桐的“苦”相比,北京某高校大学生李晓觉得实习太轻松——几乎没有人搭理实习生,爱干嘛干嘛。

今年夏天即将大学毕业的李晓,为了增加简历的分量,3月初特意找了一家软件公司实习,在从事测试工作的部门。“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人单位实习。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。

“实习生是学生身份,不是劳动者,不受劳动法保护,只能签订劳务实习协议,如果与公司签订‘劳动合同’,也视为劳务派遣。”吴梦凯介绍,具有全日制学籍的在校学生,才能作为实习生主体。签订完实习协议后,必须准备一式两份,一份交给实习单位,另一份由实习生自行保管,并且都需要盖章完毕、签字清晰。实习生一旦取得毕业证毕业后,即丧失学生身份,应聘入职就必须签订正式劳动合同。

吴梦凯提醒,实习生一般是不享受工伤待遇的,实习工作风险由实习生自行承担,所以实习生应与实习单位约定好实习期内发生伤亡的处理方法,以免事后自己的权益得不到保障。签订协议时可协商办理意外伤害保险,或与实习单位约定,发生伤亡事故的,由实习单位比照工伤保险待遇的标准支付伤亡待遇,以免因法律依据缺失而导致个人权益受损。

范围呼吁,企业在聘用实习生时,要注意合法守规,尽管实习生不适用劳动法,但仍要注意基本的劳动基准的普适性问题,如工时、工资以及职业安全卫生的保护,应该与一般劳动者一致,并且要注意实习生的培训。同时,实习生在选择实习单位时,应尽量选择正规的实习单位,并且注意自己的合法权益,比如要求签订书面协议,明确双方的权利和义务,以及要求购买意外伤害保险或雇主责任险。

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实习生权益,为何相关乱象仍然层出不穷?

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娄宇

告诉记者,《规定》通过教育部门和人力资源社会保障部门的监管措施,以及追究职业院校和实习单位刑事责任、行政责任、民事责任的方式保障了实习生的权益。然而,徒法不足以自行,单靠一部行政法规无法彻底解决实习管理中的所有问题。

娄宇进一步分析说,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,这些问题都有待进一步解决。

“《规定》中的很多条款,例如工作时间和休息休假都是比照劳动法设计的,而这些问题在劳动关系领域也没能得到有效解决,由此影响了实习合规管理的效果。”娄宇说。

吴梦凯认为,事实上,有些学校、劳务公司、用人单位相互串通,逃避监管的伎俩并不高明,但由于实习生处于弱势地位,议价能力低,维权意识弱,顾虑较多,一些学校、中介等有关人员才肆无忌惮,以致不少实习生失去了说“不”的勇气。

“现实中,有的投诉得不到相关部门的及时回应,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。

如果企业以实习名义行用工之实,实习生应该如何维权?

范围说,如果是学校组织的实习,首先,可以向学校反映情况,如果学校不处理,可以向教育部门投诉举报;其次,可以起诉企业,要求企业承担相应的责任;最后,还可以通过媒体曝光相关违法行为。

“实习生可以通过与学校方沟通,以及向教育部门和人力资源社会保障部门举报的方式来维权,涉及承担刑事责任的,可以向公安机关报案。但《规定》设计的维权途径和维权保障机制还比较粗糙,可操作性有待进一步提升。”娄宇认为。

亟待完善法律规范 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,对于毕业季的实习生,学界称之为就业型实习生,他们除了仍保有在校身份外,在实习单位与正式员工并不存在较大的区别,也是服从实习单位的管理指令,应该给予他们与一般劳动者相同的平等保护。

范围介绍,曾有最高人民法院指导案例认定就业型实习生可以与实习单位构成劳动关系。然而,由于原劳动部1995年8月印发的《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第12条规定,在校生利用业余时间勤工助学,不视为就业,未建立劳动关系,可以不签订劳动合同。这使得在实践中,实习生被排除在劳动法之外,他们多数情形下不会被认定与用人单位构成劳动

关系。

“顶岗实习的实习生从事的工作与劳动者没有本质区别,也是从属性劳动,但是由于主体不符合劳动关系的认定标准,不能享受劳动者的各类权益,这是不公平的。”娄宇说。

娄宇提出,按照民法典的相关规定,企业应当采取合理的预防、受理投诉、调查处置等措施,防止和制止利用职权、从属关系等实施性骚扰。用人单位的工作人员因执行工作任务造成他人损害,由单位承担侵权责任,工作人员有故意或者重大过失的,单位可以向其追偿责任。这些条款都可以做扩大解释,适用于从事工作任务的实习生。企业应当履行这些义务,实习生也应当了解自己能够享有的权利,利用好法律工具维护自身权益。

范围认为,目前最大的问题是将实习生排除在劳动法之外,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。

“目前很多省份都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门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。”娄宇认为,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。

娄宇呼吁,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,娄宇建议,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。

范围同样认为,目前还存在制度不完善的情形,企业参与职业教育需要完善相应的监督机制,督促其落实相应的培训、教育等责任。企业参与职业教育应该重在教育,即使企业在企业进行实习实践,也是在整个人才培养的体系下进行。同时,还可以将职业院校和实习单位的黑名单对社会公开,将职业院校的相关投诉举报纳入评估审核的范围,对实习单位则纳入社会责任评价体系。

(文中陈涵、杜桐、李晓、杨林均为化名) 漫画/李晓军

前沿观察

□ 本报记者 王春
□ 本报通讯员 吴恆

律师调查令,看似是司法程序流程中的“小关节”,有时却是案件推进过程的“中梗阻”。“有令难行”原因几何?数字化手段如何优化流程赋能破除“令行”瓶颈?

为攻克这一难题,浙江省杭州市钱塘区人民法院从律师调查令这一小切口入手,以数字化手段优化流程,实现律师申请便捷;法官审签精准、监管科学;协同单位核验智能,反馈高效。

“此举既有利于案件事实查明,保障实体公正、程序公正,又为优化营商环境贡献法治力量。”钱塘区人民法院院长余晨告诉《法治日报》记者,“律师调查令一件事”改革应用场景自2022年12月上线后,截至今年3月31日,共完成申请141件,审核签发112件,不予签发14件,退回补正13件,在线核验19件,在线反馈回执18件。

“律师调查令一件事”改革是如何开展的?记者近日前往钱塘法院一探究竟。

瞄准需求破解难题

根据国务院关于开展营商环境创新试点工作的意见,杭州是全国首批开展营商环境创新试点工作的6个城市之一,而试行有关法律文书及律师身份在线核验服务是首批营商环境创新试点改革事项之一。

为此,钱塘法院着手探索律师调查令制度的优化与营商环境持续改善之间的正相关联动。

结合前期律师调查令制度基础,钱塘法院第一步就是分析“有令难行”背后究竟有何原因。

钱塘法院在走访调研中了解到,律师在使用调查令过程中主要存在的问题是:调查令缺乏数字化申请反馈渠道。具体困境包括缺乏线上申请途径,申请信息及材料不规范、调查令使用不规范,缺乏统一管理途径。

而法院管理端的主要问题是:缺乏律师调查令的数字化监督管理机制,具体体现为:法官审批不及时或无响应,已签发的调查令无数据化管理,缺乏不规范使用调查令的惩戒机制。

钱塘法院保障中心副主任鲍斌寅说起的一个细节侧面反映了过去律师调查令签批进度慢的原因。钱塘法院司法实践中发现,为便于核验和管理,律师调查令编号规则有别于其他诉讼文书,为全院统一按序排序,由于调查令由不同法官签批,每位法官签批的数量、时间也不同,办案系统又无自动排序功能,此前为避免出现调查令编码重复等问题,还需专门进行人工登记,法官需要至登记人处“领号”后再签批律师调查令。

而对于协同单位来说,缺乏实时核验的途径是最大的难题。

记者了解到,协同单位只能通过调查令中的联系方式,对调查令及律师身份信息信息进行电话核验。若文书真伪及律师身份存疑时无法及时查明,要么将律师拒之门外,要么可能上当受骗进而泄露公民个人信息。

这样的警钟在司法实践中时有敲响。在一起案件中,被告人大伟(化名)为办理房产抵押贷款,伙同另一被告伪造离婚证及法院民事调解书前往办理不动产变更登记,被工作人员识破并报警。

虽然该案中被告伪造的并不是调查令文书,但说明传统的文书核验方式存在法律和现实风险,而律师调查令又必不可少需要协同单位核验,所以数字化的工具成为破解该难题的核心手段。

数字赋能优化流程

海达南路555号下沙文化中心C座,这里便是钱塘法院目前的办公地点。写字楼、格子间,不似一般法院的办公环境,却碰撞出2022年法官人均结案465件的效率,2023年第一季度人均结案更是达到124件,位居全省第一。

根据改革需求,钱塘法院对“律师调查令一件事”改革进行V字模型拆解,梳理出三大体系、十二项任务。

首要任务就是内外网多跨协同,根据律师调查令的外网申请端与法院办案平台内网审批端的综合集成,打通内外网的数据通道,实现内外网多跨协同。

如此一来,律师可通过律师在线平台和浙江法院网,进入“律师调查令一件事”应用模块,并通过“我要申请”完成案件律师调查令申请操作。

在申请过程中,应用模块通过使用须知确认、案件信息确认、信息登记、申请书预览、附件上传及提交六个步骤,规范信息录

杭州钱塘法院深入推进“律师调查令一件事”改革

破解『有令难行』打通办案『堵点』

人,实现律师无纸化申请。

申请完成后,在案件承办法官的浙江法院办案办公平台中“待审批”一栏就会出现小红点,提示法官有待办理的事项需要注意。

钱塘法院民二庭法官管媛向记者介绍,过去律师申请调查令材料准备齐全后是并入案卷当中等待法官审核后签批,而承办法官手头上案件众多,往往不会每日查看卷宗。“律师调查令一件事”改革后接入法院办案办公平台,法官每日登录时都无法忽视提示的“小红点”,自然而然提升了调查令的审核签批速度。

说话间,管媛点开法院办案办公平台,待办事项中就有北京大成(杭州)律师事务所律师杜阳与周冰冰的申请,他们希望调查收集的是某公司的某几个发票认证、抵扣信息。在认真核对并调整格式后,管媛审批通过该申请,系统自动签发了律师调查令。

当然,并非所有律师调查令申请都会被通过。法官可根据申请材料,对调查令的申请在线完成审批通过,退回补正,不予签发,如退回补正的,法官勾选理由并填写详细原因后流转回申请端,律师即可接收审核意见并依据详细原因修改申请内容后重新发起审批。

审批通过和不予签发的,填写相关结构化数据,勾选相关理由并由流转到申请端,法官确认相关文书内容无误后即可通过现有的文书签批流程发起文书签审,签章完成后系统自动推送审核结果给律师。

律师也可以在“申请管理”和“我的调查令”中完成申请进度跟踪、审核催促、调查令文书下载、调查反馈登记,证据提交延期申请等数据管理操作。

上线运行提质增效

“律师调查令一件事”改革落地后,律师是受益最多的群体。

上海邦信阳中建中汇(杭州)律师事务所的律师杨柳叶自应用上线后已申请过调查令两次,基本上一天之内就会签批。她说,从浙江法院网进入申请界面后,填写材料时均有提示,申请填写规范了,材料上传到位了,来回重复概率就降低了,律师调查令签发自然就顺利了。如此高效下,当事人对律师的评价也更高了。

申请律师调查令本身就意味着案件办理存在“堵点”,亟须调查清楚保障当事人的诉讼权益。

钱塘法院民二庭法官李良峰每年办理大量商事案件,在他看来,“律师调查令一件事”改革给破产管理人履职提供了“武器”。在一起公司破产案件中,审计人发现公司存在无故给法定代表人母亲与岳母多笔、大额转账的情况。按照以往,破产管理人无法第一时间向银行查询案件当事人银行流水与开户信息,而如今仅用了两天,管理人就查询到相关信息,并快速追回款项,这对于涉及各方权益的复杂破产案件来说,宛如打通关节而后一顺百顺。

数字化加持下,“律师调查令一件事”应用场景实现了文书智作,系统支持审批阶段律师调查令、调查令回执,不予签发决定书等文书基于法官审批填写的结构化数据实现自动生成,减少法官文书制作的工作量。同时也支持申请阶段律师调查令申请书的自动生成,加快申请效率。

而小册子“领号”的场景也成为历史,在法官完成审批的同时,系统按审批顺序先后自动生成调查令文书编号。

记者在采访中注意到,在系统生成的“杭州市钱塘区人民法院律师调查令”标题左下方,还有一个二维码。

钱塘法院审管办主任朱俊杰向记者介绍,一般来说,协同单位见到律师调查令后会按照要求提供相应的信息查询服务,然而随着图像编辑技术日渐发达,不少协同单位变得“不敢信”,往往需要拨打电话确认。这个随调查令一同生成的二维码,通过微信扫码后可实现调查令文书原件、律师执业证、共同参与调查人身份材料等多类文件的在线展示与实时核验,而浙里办、浙政钉等其他多个渠道的核验场景正在开发过程中。

与此同时,基于浙江省“一体化数字资源系统”“律师调查令一件事”应用场景,目前已实现法院办案办公平台与司法局、不动产登记中心等业务系统之间的多跨协同、跨部门、跨领域、跨系统完成律师信息共享、申请人共享、文书在线核验等工作。

这意味着协同单位的业务系统可以开发集成调查令功能模块,并通过调用律师调查令的“一体化数字资源系统”接口完成在线核验。

据了解,下一步,钱塘法院将继续推进“律师调查令一件事”应用场景迭代升级,优化数据智能管控模式,扩大协同单位的接入范围,推动理论制度不断优化创新,更好服务人民群众。