

五年制高职自主顶岗实习生劳动权益保护探讨

刘云龙

泰州机电高等职业技术学校

DOI:10.12238/mef.v4i11.4293

[摘要] 五年制高职学生毕业前需要参加顶岗实习。据调研,有相当一部分学生是自主解决顶岗实习的岗位的,而高职院校与学生自主解决顶岗实习的企业往往没有合作关系。如果这部分学生在企业顶岗实习中产生了劳动纠纷,很难得到学校的及时帮助。本文从五年制高职自主顶岗实习关系的特点着手,分析顶岗实习与一般劳动的关系,并从法理和审判案例中力求寻找劳动权益保护途径。

[关键词] 五年制高职;自主顶岗实习;劳动关系

中图分类号: G717

文献标识码: A

Discussion on the Protection of the Labor Rights and Interests of Self-determined Interns in Five-year Higher Vocational Colleges

LIU Yunlong

Taizhou Mechanical and Electrical Higher Vocational Technical School

[Abstract] Five-year higher vocational students need to participate in post practice before graduation. According to research, a considerable number of students apply for independent placement internships. However, schools and these companies in which students participate in self-determined internships often do not have a cooperative relationship. If these students have labor disputes in the companies and it is difficult to get timely assistance from the school. Starting from the characteristics of the relationship between independent post practice in five-year higher vocational colleges, this paper analyzes the relationship between post practice and general labor, and strives to find ways to protect labor rights from legal principles and trial cases.

[Key words] five-year higher vocational colleges; independent post practice; labor relations

当前,我国正加快形成以国内大循环为主体、国内国际双循环相互促进的新发展格局。国务院办公厅印发《关于支持多渠道灵活就业的意见》(国办发〔2020〕27号),要求拓宽灵活就业发展渠道,优化自主创业环境,加大对灵活就业保障支持。而对于五年制高职校而言,如何让学生充分实习就业,成为重点要解决的问题。

1 自主顶岗实习关系的特点

1.1 劳动者身份适格。《劳动法》第十五条规定:禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。五年制高职教育是以前初中为起点的五年一贯制专科教育,顶岗实习一般安排在第五年下半学期。顶岗实习时学生一般在20周岁左右,已经是成年人,心智都比较成熟,符合法律规定的劳动者年龄要件。

1.2 已具备相应岗位技能。五年制高职生在校期间专业学习时间为五年。在这期间通过学校组织的认识实习、跟岗实习、技能等级考核、专业知识学习、各级各类技能测试、技能大赛等,具有较为扎实的专业技能。另外,据调研很多学生通过参加学校社团活动、社会兼职等渠道,已经具备了一定的岗位技能,他们的专业技能水平比三年制中专、三年制专科实习生要高很多。因此学生已具备实习岗位所需的专业素养和技能,相较于一般试用期职工而言,岗位适应时间更短。

1.3 就业目的明确。自主顶岗实习生一般通过朋友、亲戚、家人介绍或招聘会进入实习企业。他们往往通过顶岗实习的方式为后期转为正式企业员工创造

条件。按照《职业学校学生实习管理规定》,顶岗实习期一般为6个月,时间比企业职工试用期长。当然,在这期间也有部分高职院校安排顶岗实习的学生从原有岗位辞职转为自主顶岗实习。这些自主顶岗实习生与企业洽谈实习时,往往都以能留在该企业形成长期稳定的工作关系为主要目的,相较于学校安排的顶岗实习生跳槽率更低。

1.4 实习企业与学校没有签订实习协议,约束力弱。一般自主顶岗实习生直接与企业洽谈协议,学校并不参与。

《职业学校学生实习管理规定》要求职业学校、实习单位、学生签订三方实习协议,但实践中很难执行。一是学校没有实际参与协议协商,如何成为三方协议当事人。二是部分学生提交三方协议

后,很快就重新寻找了其他企业,还有部分学生为了应付学校的要求,提交了套名协议,根本没有在该企业实习过。三是学校提供的格式协议不能有效保障学生的劳动权益,出现意外事故或劳动纠纷,很难通过责任保险、双方协商解决。因此,自主顶岗实习生接受到学校的帮助很少,主要置于企业的管理之下。

1.5岗位实践内容与教学要求契合度差。《职业学校学生实习管理规定》要求自主顶岗实习也应该按照专业培养目标要求和人才培养方案安排专业技能培养,学校与实习企业共同制定实习计划。但实践中,实习企业基本不会根据高职院校的要求去共同制定计划,实习生的工作内容往往根据企业生产需求去分配。据调查,有部分自主顶岗实习生的岗位内容与专业完全无关。因此,自主顶岗实习生的工作性质相当于试用期职工,但试用期更长,还得不到劳动法保护,这也是劳动市场中企业更乐意接受顶岗实习生的主要原因。

2 自主顶岗实习关系不同于劳动中其他关系

2.1自主顶岗实习关系不同于勤工俭学。顶岗实习是指初步具备岗位独立工作能力学生到相应岗位独立参与工作的活动,适用对象是全日制学历教育的中等职业学校和高等职业学校的学生。勤工助学活动是指学生在学校的组织下利用课余时间,通过劳动取得合法报酬,用于改善学习和生活条件的实践活动。自主顶岗实习与勤工俭学两者对应的对象都是大学生,不同之处在于:一是组织方式不同。勤工俭学活动由学校统一组织和管理,不包括学生私自在校外兼职的行为。勤工俭学管理服务组织必须经学校授权,代表学校与用人企业、学生三方签订具有法律效力的协议书。而自主顶岗实习生直接与企业洽谈,学校并不参与。二是目的不同。勤工助学主要是利用业余时间取得报酬,为更好地完成学校学业服务。自主顶岗实习生是以就业为目的,不以获得劳动报酬为主要目的。

2.2自主顶岗实习关系不同于一般劳务关系。劳务关系是劳动者与用工

者根据口头或书面约定,由劳动者向用工者提供一次性的或者是特定的劳动服务,用工者依约向劳动者支付劳务报酬的一种有偿服务的法律关系。常见的劳务用工企业有劳务服务公司、家政公司、搬运公司、婚庆公司、民间乐鼓队等,向劳动者提供劳务。自主顶岗实习与一般劳务关系共同之处都是劳动者向另一方提供劳务。不同之处在于:一是主体不同。自主顶岗实习关系一方是学生个人,另一方只能是法人或组织,即用人企业。实习生以用人企业名义工作,由用人企业承担法律责任。劳务关系对劳务双方没有要求,可以都是自然人。提供劳务的一方以本人的名义从事劳动,独立承担法律责任。二是工作稳定性不同。劳务关系一般体现为某个单项任务,时间较短、一次性交付。而顶岗实习期一般较长,以就业为目的,工作内容直接服从于企业生产需求,不限于某个单项一次性任务。三是隶属关系与提供内容不同。劳务关系中劳动者不存在管理与被管理关系,只单纯提供劳动,自主顶岗实习生与企业存在隶属管理关系,需遵守企业内部管理章程,提供的劳动包含一定技术要求。

2.3自主顶岗实习关系不同于雇佣关系。雇佣关系是指受雇人向雇佣人提供劳务,雇佣人支付相应报酬形成权利义务关系。常见雇佣形式有家庭雇佣保姆、钟点工、个体工匠等。雇佣关系本质上也是一种劳务关系,用工主体没有要求,遵循意思自治原则,协商约定协议内容。雇佣关系与自主顶岗实习关系不同之处:一是隶属关系不同,劳动者不是雇佣单位的成员,两者是平等关系,不必遵循企业的各项规章制度。虽然接受雇主指示,但只需完成协议规定工作任务,不接受其他安排。自主顶岗实习生需接受用人企业的管理制度约束,具有行政隶属关系。二是工作稳定性不同。雇佣关系一般具有临时性。自主顶岗实习实习期一般长达6个月,学生与企业签订协议一般都具有在该企业长期工作的就业意图。三是给付内容不同。雇佣关系侧重于成果给付,自主顶岗实习关系类似于劳动关系侧重于劳动者与生产资料相结合的劳动过程。

3 自主顶岗实习关系符合劳动关系特征

我国劳动关系的认定理论-从属性分析。当前,在劳动法学界对劳动关系的认定标准普遍采用“从属性标准”。从属性是指在某一社会关系中,社会关系主体的地位不平等,一方处于指挥、指示的强势地位,而另一方处于服从地位。首先,人格从属性是指劳动者在相当长的时期内,对自己的作息时间不能支配。其次,经济的从属性是指劳动者完全被纳入雇主经济组织与生产结构之内。五年高职自主顶岗实习实习生服从用人企业管理,遵从企业的管理规章制度,在指定的时间和工作场所,以特定的劳动方式完成工作,符合人格从属性特征。用人企业提供生产资料和劳动条件,取得对劳动者的支配权。实习学生生产或创造的劳动成果归用人企业所有,用人企业承担生产过程风险,并支付报酬,符合经济从属性特征。因此,从理论上来看,五年制高职自主顶岗实习关系符合劳动关系特征。

4 结语

五年制高职自主顶岗实习关系应当类似于非全日制用工关系列入劳动法加以保护,并有被确认为劳动关系的条件,具体符合条件有:(1)劳动者年龄适格,年满16周岁以上;(2)自主应聘企业参加顶岗实习,该企业与学校不存在安排顶岗实习协作关系;(3)以就业为目的,能够基本胜任岗位;(4)遵从企业管理规定,获得相应报酬。

[参考文献]

[1]教育部等五部门关于印发《职业学校学生实习管理规定》的通知[EB/OL].(2016-4-18).http://www.moe.gov.cn/srcsite/A07/moe_950/201604/t20160426_240252.html

[2]鲍鑫扬.学生自主实习的劳动权益保护初探[J].吉林工商学院学报,2016,32(5):82-85.

[3]刘云龙.现代学徒制下我国中职生劳动权益保护研究[D].苏州大学,2020.

作者简介:

刘云龙(1976—),男,汉族,江苏泰州人,中学一级,本科,研究方向:职业教育研究。