

职业指导系列丛书

实习就业维权指南

丛书主编 张云官 丛书副主编 刘 溢
主 审 邱鹏会
主 编 刘远景 王雨静



电子工业出版社

PUBLISHING HOUSE OF ELECTRONICS INDUSTRY

<http://www.phei.com.cn>

职业指导系列丛书

实习就业维权指南

丛书主编	张云官	丛书副主编	刘 溢
主 审	邱鹏会		
主 编	刘远景	王雨静	
副主编	赵 江	郭 雷	李 峤
	陈益苗		

电子工业出版社

Publishing House of Electronics Industry

北京 • BEIJING

内 容 简 介

《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》提出职业教育要实行工学结合、校企合作、顶岗实习的人才培养模式,同时要保障实习学生的权益。实习是职业院校实践教学的主要形式,大批职业院校学生将要到生产一线开展顶岗实习和教学实践活动。为防范实习过程中的各种风险,保护学生实习、实训、顶岗实习与就业中的合法权益,特编写本教材。

本书编写上按照“常用、实用、会用”的原则,主要包括认知篇、职场篇、法规篇。认知篇介绍法律权益保护的概念、作用、重要性及怎样去学习、掌握和运用方法等;职场篇针对与学生实习活动关系密切、就业中经常发生的问题,以及青年学生工作中应该特别注意的问题,进行了详尽指导,本篇内容是教材的主干部分,以学生实习工作中的基本权益为线索,讲解了人身权的保护、各种民商事权益的保护、刑事司法权益的保护、劳动权益的保护、社会保障与保险权益保护、以及其他权益保护,并介绍了权益纠纷解决的主要途径和方式;法规篇节选了与顶岗实习和就业密切相关的法律规定,供学生学习和维权时参考使用。

本书旨在使职业院校就业指导与职业规划教育的教师学习和熟悉顶岗实习与就业中常见的法律问题,有助于做好学生实习风险管理和权益保护,为职业院校学生实习与就业提供更好的制度保障。

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。
版权所有,侵权必究。

图书在版编目(CIP)数据

实习就业维权指南/刘远景,王雨静主编. —北京:电子工业出版社,2012.9
(职业指导系列丛书)

ISBN 978-7-121-17687-6

I. ①实… II. ①刘… ②王… III. ①法律—中国—指南 IV. ①D920.5

中国版本图书馆CIP数据核字(2012)第164061号

策划编辑:施玉新

责任编辑:郝黎明 文字编辑:裴杰

印刷:北京季蜂印刷有限公司

装订:三河市皇庄路通装订厂

出版发行:电子工业出版社

北京市海淀区万寿路173信箱 邮编 100036

开本:787×1092 1/16 印张:14 字数:358.4千字

印次:2012年9月第1次印刷

定价:26.80元

凡所购买电子工业出版社图书有缺损问题,请向购买书店调换。若书店售缺,请与本社发行部联系,联系及邮购电话:(010)88254888。

质量投诉请发邮件至 zlts@phei.com.cn, 盗版侵权举报请发邮件至 dbqq@phei.com.cn。

服务热线:(010)88258888。

前 言

随着教育教学改革进入深水区，以学习者为中心、从职业出发的职业教育教学改革也正蓬勃发展。职业教育的开放性、职业性、国际性日益凸显，对人才培养方案产生颠覆性的修正，基于工作过程的课程项目化改造、校内仿真实训、校外顶岗实习、就业性岗位实习，使工学交替式的教学模式逐步形成。

学生的课堂不仅停留在教室中、校园里，更多的是实训室、实训基地、预就业顶岗岗位，由此带来了一个全新的课题，即学生实习实训、顶岗预就业中一系列法律权益的维护。

课题组从教学实际出发，针对当前教育教学改革中出现的新问题进行了深入、系统的研讨与研究。从一线教学岗位需求出发，紧贴教学实践认真总结提炼，形成了关于学生实习实训中若干法律权益维护与矛盾纠纷问题的处理机制，并且经过应用、总结，将带有普遍意义的典型事件与案件收集汇总，经过研讨、研判，归纳总结了一些体会和收获，形成文字供同仁及学生在教学实践中参考，并衷心恳请批评指正。

本书由刘远景、王雨静担任主编，赵江、郭雷、李骁、陈益苗担任副主编，参加编写的人员还有刘继兰、胡俊华、李建、周淳、姜丽、张华、刘振、胡琴、孙智慧。

由于编者水平有限，经验不足，书中难免有错漏之处，敬请读者批评指正。在本书编写过程中，我们参考了许多同仁的资料，未能一一列出出处，在此深表歉意，同时表达真挚谢意。

编 者

2012年9月

目 录

第 1 篇 认知篇

一、实习实训与就业	2
二、实习实训生的身份与法律地位	6
三、实习实训生的实习权益	7
四、实习实训生的困境及疏导	8
五、实习实训生的权益保护	12

第 2 篇 职场篇

第 1 章 学生实习、实训、就业中人身权、民主权的保护	19
1.1 人格权、健康权、身体权的保护	19
1.1.1 上班第一天被车撞，实习生遭遇索赔难	19
1.1.2 实习生烧伤致残，学校与单位成被告	21
1.1.3 实习生上班期间被客户打伤与工伤确定	23
1.1.4 轮渡公司实习生发生水上交通事故的维权	24
1.1.5 飞机坠毁，某公司外卖实习生致残	26
1.2 其他人格权的保护	28
1.2.1 上学被冒名顶替的维权	28
1.2.2 个人影像照片被商业使用，实习单位成被告	30
1.2.3 造谣带来的麻烦	33
1.2.4 被改掉的市级“优秀学生干部”	35
1.2.5 隐私权保护	38
1.2.6 被精神病的人	41
1.2.7 无端被罚站，严重伤害自尊心	42
第 2 章 学生实习、实训、就业中民事权益的保护	45
2.1 物权的保护	45
2.1.1 实习生墙上擅刷广告，法院判令恢复原状	45
2.1.2 实习生善意租赁房屋	46
2.2 一般合同纠纷的处理	49
2.2.1 实习生银联卡信息被盗	49
2.2.2 实习生信用卡挂失之后透支款的承担	50



2.2.3	遭遇二房东, 租赁合同的有效问题	54
2.2.4	租期未到, 新房主解除租赁合同的办法	55
2.2.5	实习生与旅游合同的当事人	58
2.2.6	实习生意外受伤, 保险公司违反告知义务	61
2.3	几种特殊民事侵权中自身权利的保护	64
2.3.1	实习生遭受光污染	64
2.3.2	上班途中实习生被狗咬伤	66
2.3.3	建筑物上坠落物致人损害	67
2.4	不当得利与无因管理纠纷的处理	68
2.4.1	实习生的知识产权被用人单位非法使用	68
2.4.2	实习生上班路上见义勇为	72
2.5	知识产权合同纠纷的处理	75
2.5.1	毕业后加盟特许经营引发的纠纷	75
2.6	知识产权权属、侵权纠纷的处理	77
2.6.1	帮助他人写论文查找资料并录入	77
2.6.2	创作剧本被电视台修改了结尾	78
2.6.3	和老师共同翻译作品未能署名	79
2.6.4	为电视片写插曲未被署名	80
2.6.5	实习生为公司设计标志	82
2.6.6	注册了与实习单位相近似的域名	83
2.7	竞争权的保护与侵权纠纷的处理	84
2.7.1	为实习单位做虚假广告	84
2.7.2	将招牌菜肴制作方法告诉别人	85
2.7.3	实习生利用商业秘密自己开公司, 遭原公司索赔	86
2.7.4	实习生违反保密协议, 公司提出索赔	88
2.7.5	实习生泄露商业秘密如何处置	89
2.7.6	为实习单位做对比广告被人告	91
第3章	学生实习、实训、就业中刑事司法权益的保护	93
3.1	遭遇刑事犯罪行为侵害时的权益保护	93
3.1.1	实习遭遇实习单位档案失踪	93
3.1.2	在实习单位遭遇车祸的处理	95
3.1.3	实习中遇到会计账簿被涂改、资金被挪用情况的处理	96
3.1.4	给其他单位送了好处的应对	98
3.1.5	实习中遇到假币的解决	99
3.1.6	恶意透支信用卡, 实习生犯诈骗罪	100
3.1.7	盗窃实习单位的设施构成什么罪	103
3.1.8	为泄私愤盗用他人股票账户行为的定性	105
3.1.9	利用实习身份招摇撞骗问题的处理	106



3.1.10	工作之余与他人发生冲突, 如何应对	107
3.1.11	在出国中介公司实习遇到制作假证件的请求如何处理	109
第 4 章	学生实习、实训、就业中劳动人事权益的保护	111
4.1	实习实训期间的权益保护	111
4.1.1	通过小广告获得的毕业实习机会	111
4.1.2	毕业生为就业零报酬实习	113
4.1.3	实习单位支付给小王的实习报酬有没有最低标准	114
4.1.4	实习生的出国培训感悟	116
4.1.5	小陈同学违反操作程序导致伤害事故	117
4.1.6	实习生顶岗实习, 超过 8 小时的合理报酬	119
4.1.7	实习生提前终止实习, 旅行社要求支付培训费被驳回	120
4.1.8	大学生零散实习要谨防受骗付费	122
4.1.9	没有签订实习合同, 在实习过程中发生危险怎么处理	125
4.1.10	实习生协议纠纷不属于劳动争议, 发生争议劳动仲裁部门不予受理	126
4.2	毕业生就业时建立劳动人事关系中的权益保护	127
4.2.1	用人单位不与劳动者签订劳动合同	127
4.2.2	缴纳抵押金才签订劳动合同的处理办法	130
4.2.3	签订以开发某一项目为期限的劳动合同的认定	131
4.2.4	连续两次签订固定期限劳动合同的处理	133
4.2.5	用人单位设定多次试用期的应对办法	135
4.2.6	试用期内以不符合录用条件被解聘	138
4.2.7	服务期未解除解除劳动合同, 员工支付违约金	140
4.2.8	竞业限制不能限制员工终身	141
4.2.9	单位不支付加班费处理办法	144
4.2.10	单位与员工协商解除劳动合同, 补偿金的支付	145
4.2.11	员工不辞而别引发的纠纷	146
4.2.12	企业欠薪的应对方法	148
4.2.13	员工患病被解除劳动合同的应对办法	150
4.2.14	不兑现广告承诺, 用人单位得赔钱	152
4.2.15	怀孕被解除劳动合同的应对办法	153
4.2.16	企业以不能胜任工作为由解除劳动合同的处理	154
4.2.17	强令员工冒险作业, 员工即时解除劳动合同	156
4.2.18	违反公司规章制度被解聘	157
4.2.19	劳务派遣合同期限的问题	159
4.2.20	合同期满未续签, 每月工资双倍付	160
第 5 章	学生实习、实训、就业中的社会保障与保险权益保护	163
5.1	社会保障权益的实现与保护	163
5.1.1	在实习单位工作时被单位司机倒车撞伤的认定与处理	163



5.1.2	假期勤工俭学时受伤的赔偿	165
5.1.3	在校未毕业大学生也享有劳动权	166
5.1.4	实习期间因自主更换交通工具而受伤的责任认定	168
5.1.5	实习单位明知危险存在致使实习生受伤的认识与赔偿	169
5.1.6	实习违约培训费用的负担	170
5.1.7	女学生在实习期间遭受性骚扰的维权	172
5.1.8	实习期间患病被开除的维权	173
5.1.9	实习期间因见义勇为受伤的保护与补偿	175
5.1.10	工资条是保障自己福利待遇的最好证据	176
5.1.11	学生勤工俭学一个月倒欠雇主 400 元的维权	177
5.1.12	就业单位不适合自己, 要求解除劳动合同	178
5.2	社会保险权益的实现与保护	180
5.2.1	小张享有的社会保险待遇权利及救济方式	180
5.2.2	用人单位与职工约定不办理养老等社会保险	182
5.2.3	工伤保险待遇	183
5.2.4	职工在试用期内能否享受医疗保险待遇	187
5.2.5	休产假期间只发基本工资的主权	188
5.2.6	主动辞职与享受失业保险金	189
5.3	投保商业保险的权益保护	190
5.3.1	学校运动会上严重受伤的认定与赔偿	190
5.3.2	实习生在没有上保险的情况下拒绝高危作业的处理	191
第 6 章	学生实习、实训、就业中的其他权益的保护	193
6.1	租赁住房与租用办公用房时应注意的问题	193
	签订房屋租赁合同, 自主创业大学生应注意的事项	193
6.2	毕业生自主创业过程中的权益保护	195
6.2.1	学生自主创业开办公司应具备的条件	195
6.2.2	学生自主创业开办公司应准备哪些法律文件	198
第 7 章	学生实习、实训、就业中的权益保护纠纷的解决途径与方式	201
7.1	纠纷解决途径	201
7.2	案例释解	202
7.2.1	非诉讼方式的解决途径	202
7.2.2	诉讼方式解决途径	206

第 3 篇 法规篇

一、法律	214
二、司法解释	214
三、其他	214

第 1 篇

认 知 篇

★ 北京市职业院校教师素质提高工程资助项目

Funding Project of Competence Development Program for Beijing VET Teachers.



一、实习实训与就业

实习是指经过一段时间的理论学习之后,把学到的理论知识拿到实际工作中去应用,以提高工作能力^①。任何知识都来自于实践,所以要回归于实践,用实践来检验学习的效果。简单地说,实习就是在实践中学习。实习从种类上来说有集中实习、分散实习、顶岗实习等。

实训是学生职业技能实际训练的简称。实习强调的是学习方式的转变,而实训着重的是实际操作能力的获取,前者以学为主,后者以练为主;二者共同之处在于都是进入职业生涯的初期体验。进一步讲,职业院校的实训是以人才培养的规律和目标为准,从而对学生的职业技术应用能力进行训练的一个过程。一般而言,以地点划分,实训有校内实训和校外实训;从形式的角度,有技能鉴定达标实训和岗位素质达标实训;从内容上看,有通用技术实训和专项技能实训等。

1. 顶岗实习实训

顶岗实习实训属于实习实训中的一种方式,特别是对中专、高职等非基础教育性学校学生而言,毕业前学校通常会安排他们进行这种方式的学习和实际锻炼。顶岗实习实训不同于其他方式的地方在于需要学生完全履行其实习实训岗位的所有职责和岗位任务,能够独立工作,具有一定的挑战性,对学生的职业能力的提高起到很大的作用。顶岗实习实训是学生从校园走向真正工作岗位的前期磨炼阶段,也是《国务院关于大力发展职业教育的决定》中的“二加一”教育模式,即在校学习二年,第三年到专业相应对口的指定企业,带薪实习实训十二个月,然后由学校统一安排就业。

2006年5月,河北师范大学在全国率先实施“顶岗实习实训”工程,其目的在于破解该省广大农村教育领域“人才荒”的难题,以实现师范院校培养人才和服务社会的统一,此工程以河北师大作为试点并且取得重大成功。随之,河北省在全省高等师范院校教师教育专业中掀起全面实施“顶岗实习实训”的浪潮,九万余名师范类专业在校学生到农村顶岗实习以支援农村教育,后来“顶岗实习实训”作为一种制度推广到全国,并且从师范类扩展到了各级各类职业教育。

2. 实习实训的目的

学生进行实习实训的目的是什么?实习实训对学生到底有什么帮助?学生为何要在毕业之前进行实习实训?对这些问题的回答恰好是实习实训的意义所在。通俗意义上的实习实训目的是借助企业的职业平台,向即将毕业的学生提供一种非模拟性的亲自“操刀”的机会,让学生把所学理论知识进行一次真正的检验,在实践中学习,在学习中实践,二者相互促进,共生同长。拥有很强的能力,是融入企业的第一步,而雄厚的理论基础是使自己的职业生涯走向辉煌的后盾。所以,实习实训要以全面提高学生的职业素质为首要目的,学生实习实训的目的还在于在他们走上工作岗位之前,拓展他们的专业知识、增强其实际操作的能力、使其学会人际交往与独立思考,以增强学生在未来职场生涯中面对各种挫折与风险的应对能力。

① 吕叔湘主编:《现在汉语词典》,商务印书馆2005年版,1238页。



3. 实习实训的意义

实习实训,对学生个人而言,可以对自己所学的理论知识进行有效的检验;对企业来说,则为企业提供了一种考察潜在员工职业素质与工作能力的好方法。

(1) 实习实训对学生个人的意义

实习实训对于学生而言,其最主要目的是验证自己的职业抉择,了解目标工作的实际内容并做先期尝试,借以发现自己的不足并找到自身能力与职业之间的差距。可以想见,当学生在毕业之初,满怀豪情地投入到职业生涯中时,迎接自己的第一个舞台便是实习实训岗位,这也成为告别学生时代的一个桥梁。通过这个岗位,实习实训生可以进一步了解自己的职业能力,把学校所学“真枪实弹”地演练和试用,以更好地确定自己的职业理想,谋划自己的职业未来。例如,你本来多少年如一日地梦想成为一名电视台主持人,可是通过实习实训才发现,电视台主持人并非如你想象中那么美好,特别是工作压力大、经常晨昏颠倒地上班、直播时神经要一直绷着……不用太久,你会找到至少一百个理由来说明电视台主持人的工作不适合你。这样的话,你就要开始反思自己的职业选择了,还要及时修正自己的职业发展规划。

通过实习实训,学生可以实现自己与企业的“零距离”接触,做到用“眼、耳、鼻、舌、身、意”全方位的感受,那么,这个新世界有时绝对会令学生有不同的人生体验和领悟。

还是以电视台主持人为例,如果通过实习实训,你确信自己适合主持人的工作,那你就明确主持人的所有工作内容,例如:主持人的一天都要怎么度过?主持人的核心工作任务是什么?主持人须具备怎样的核心能力?在了解工作内容后就要尝试着操作,在操作中明确自己的优势和劣势。进而,发扬所长,补己所短。再者,当你知道主持人工作要做什么后,你就要了解企业单位及业内每个工作内容所要求的流程 and 标准,你要以业内及企业的最高标准来要求自己。

实习实训不仅仅是为了落实工作,更重要的是通过实习实训明确自己与岗位的距离以及自己与职业理想的距离,并在实习实训结束时制定详细可行的提高计划。

(2) 实习实训对企业的意义

实习实训往往成为企业选拔人才的渠道。有的企业会通过实习实训制度来考察实习生是否是自己需要的理想人才,有的国有企业还会为实习生建立实习档案,为自己的实习生在实习实训期间的工作表现、工作能力、擅长、职业优劣甚至性格人格等方面进行详细的记录,作为日后录用这位实习生的参考和依据。

实习实训期是企业与实习生互相接触的阶段,是互相了解的一个过程,这个时期企业与学生的互相认识由模糊到明晰,这对于日后双方建立劳动关系起着举足轻重的作用。

另外,规范化的实习实训制度可以为企业树立良好的形象并提高企业的知名度;运作良好的实习实训制度是企业文化的一种优秀体现;健全有效的实习实训制度可以促进实习实训生为企业创造更多的价值。

总之,如果企业能与实习实训生建立起一种良好的合作互赢关系,就会使得实习实训生获得一个可以增进实践能力的机会并有所收获,而企业也可以从实习工作中发掘出实习生的更多潜力,为企业的未来发展提供优秀的人才,创造非凡的价值。

4. 就业

一般而言,就业是指达到一定年龄的人,为获取报酬或经营收入所从事的脑力或体力上的活动。此定义可以从以下几个方面予以理解:一是年龄条件,在中国必须达到16周岁;二是以获取报酬为目的;三是时间跨度,即每天或每周或每月工作时数。就业,即一般人所理解的找工作或者说是赚钱、挣钱。可以说,就业是全社会所有具备劳动力的人所面临的最普遍、最基本,也是最重要的社会任务。因为,人的本质是劳动,人活着就要吃穿住行,否则生命将无法维持,要维持生命,就得工作,就得挣钱,在工作中实现自己的价值,同时为社会作出贡献。

从事有一定劳动报酬或经营收入的工作的人员,我们称之为就业人员。在有的国家,雇主、自营人员和家庭工人也算就业人员;有的国家则规定其工作时间应达到法律规定。在我国,凡是在城镇地区从事非农业活动的劳动者就算就业人口,包括在国有单位、城镇集体单位、股份合作单位、联营单位、有限责任公司、股份有限公司、私营企业、港澳台投资单位、外商投资单位和个体工商户从业的人员。

在资本主义雇佣劳动制度下,失业是资本积累的必然产物,劳动者不可能全部就业。在社会主义制度下,劳动者由国家统筹规划,通过各种方式可以得到劳动就业的机会。早在1994年我国颁发的《关于〈劳动法〉若干条文的说明》第十条第一款规定:国家通过促进经济和社会发展,创造就业条件,扩大就业机会;第二款规定:国家鼓励企业、事业组织、社会团体在法律、行政法规规定的范围内兴办产业或者拓展经营,增加就业;第三款规定:国家支持劳动者自愿组织起来就业和从事个体经营实现就业。

对相应术语进行解释说明:

“本条中的‘就业’是指具有劳动能力的公民在法定劳动年龄内,依法从事某种有报酬或劳动收入的社会活动。”

“本条第二款指的法律、行政法规有《劳动就业服务企业管理规定》、《全民所有制工业企业转换经营机制条例》、《城镇集体所有制企业条例》、《个体工商户管理条例》、中共中央、国务院《关于广开门路、搞活经济解决城镇就业问题的若干决定》等。”

“本条第三款中的‘组织起来就业’是指通过兴办各种类型的经济组织实现就业。国家对这类经济组织实行在资金、货源、场地、原辅材料、税收等方面给予支持和照顾的政策。”

(1) 就业能力

就业能力是指从事某种职业所需要的能力。一个人想要顺利地找到工作,在工作中做出成绩,就必须具备一定的就业能力。

就业能力包括普通就业能力和特别就业能力。前者指的是与工作有关的一些能力,如自我管理能力和决策能力、对现实的理解能力、对现实资源的利用能力,以及有关自我方面的一些知识、对学校所学课程与工作中具体运用之间的关系的理解能力。后者指与自己的专业相关的职业能力。普通就业能力和特殊就业能力在职业活动中都很重要。

要成功地从事某种职业,常常需要普通就业能力和特殊就业能力的有机配合。如果一个人只有普通就业能力而无特殊就业能力,是很难胜任某种职业的,同理,只有特殊就业能力而无普通就业能力的人也是很难在事业上取得成功的,一个缺乏团结协作、全心全意为人民服务的精神,缺乏事业心和责任感的人,纵使有多娴熟的职业技术,最终也会成为职场上的失败者。



（2）就业技巧

2010年，我国各级各类学校的毕业生达到七百万，这么巨大的就业群体涌向市场，可见竞争是何等的激烈。若要在就业竞争中取胜，拥有一定的就业技巧是必要的。

第一，要对自己有一个科学合理的职业定位，不能裹足不前，不能好高骛远，不能有压力就气馁，也不能高估自己的能力。应结合自己的专业、擅长、兴趣及经验等制定两个或三个职业目标。要做到有的放矢，不能无头苍蝇一样地乱撞运气。

第二，要做好精准的对比，一是对比选取的岗位，二是对比自己的能力。岗位对比内容可以是单位性质、行业标准、工作内容及要求、工资待遇等。把自己的职业能力与岗位标准做对比，看是自己适合不适合这个岗位，还是自己选择的岗位不理想？是否要变换职业的选择？

第三，善于捕捉和筛选就业信息，锁定职业目标之后，你就要广泛收集相关的就业信息，在信息化的今天，此方面的渠道多得令人眼花缭乱，但是一定要具备一双“慧眼”，善于鉴别和“去伪存真”，除从网络、报刊、广播电视，从职业中介机构、劳动力和人才交流市场收集信息外，还可以托熟人、亲戚、朋友、同学等。这样，自己的就业之门就会拓宽不少。

第四，要做好面试前的准备工作，面试前的准备工作有：一是规范的简历；二是主动提出预约面试时间；三是尽量在自己的形象、外貌、衣着上予以修饰；四是尽可能地听取一些“前人”的建议；五是了解你要面试的岗位职责和要求，做到心中有数；六是可以自己演练，或者找朋友帮自己进行几次面试模拟演练。

（3）就业培训

就业培训是指由人力资源专家或者拥有丰富求职工作经验的职业规划师等对求职人群进行就业方面的指导，此过程即为就业培训。毕业生接受就业培训目的在于帮助毕业生明确职业发展方向，提高求职面试技巧，激发内在的就业潜能。

业内专家认为，专业的就业培训机构应该专注于职业生涯设想、求职与面试以及就业前教育，有效缓解目前国内普通高校、高职院校对毕业生进行的就业培训指导不足的现状。目前，面对就业的极端压力，几乎所有的高等院校都设有专门的就业指导中心，加强对本校毕业的学生就业指导的培训。目前的高职教育应该更好地让毕业生把在学校里学到的知识与社会最迫切的需求进行结合。

毕业生面临的不再是先择业再就业还是先就业再择业的选择，而是如何择业。作为择业和就业的关键内容，求职和面试技巧等在网络上非常泛滥，充斥着大量粗制滥造的面试技巧分享，往往容易形成误导。面试求职现在看来不仅是技巧，更是一门系统的学科，是一门知识，系统地进行学习不仅可以让你在面试中掌握更多的主动性，还可能带来意想不到的收获。

5. 实习实训与就业的关系

应该承认，实习实训期是学生接受教育的一个重要环节，是学生从学校走入真正职场的一个重要的过渡期，虽然这个过渡期不会太长，少则三个月，多则一年。但是，这个时期的有无、作用发挥的大小等是学生能否顺利走向社会的决定性因素之一。当今人才市场上许多用人单位都更青睐“具备一定工作经验”的人才，而毕业实习则能让学生在现实的工作环境中学习和体会课本理论知识的实际运用，增加实际工作经验，为毕业后的顺利就业增加筹

码。^②所以，实习实训是就业的前提，而就业是实习实训的必然趋势，两者互相促进。

二、实习实训生的身份与法律地位

1. 实习实训生的身份

实习实训是把学到的理论知识拿到实践中去应用和检验，以锻炼工作能力。一种较为流行的观点认为，实习实训是以学习为目的的活动，并非以赚取劳务费用为主要目的，所以实习实训生不能算是真正意义上的劳动者。这就造就了当下实习实训生颇为尴尬的身份。首先，实习实训生并不属于用人单位或企业的正式员工；其次，实习实训生并不能为单位或企业带来相应的利益，此点是和“熟练”职工相比较而言的。基于以上两点，单位或企业有理由不为实习实训生承担社保、工伤等待遇。下面的案例就足以说明目前实习实训生的权益受损却得不到法律保护的现状。

李同学是某大学的大四女生，暑假按学校安排，到一家企业实习。根据她所学的行政管理专业，她到单位的办公室实习，负责起草分发文件等工作。由于宿舍离单位比较远，李同学每天要搭摩托车上下班。2011年9月25日她下班过马路时，被一辆突然冲出来的摩托车刮倒。经诊断，她的脚背骨折。李同学略懂法律，知道上下班途中遇车祸受伤属于工伤，于是要求公司赔偿。但实习单位却回复，因双方没签劳动合同，她不算正式职工，不能享受工伤待遇。于是李同学回学校询问，学校则说她已成年，发生车祸应自己负责，与学校无关。

2. 实习实训生的法律地位及相关立法

从目前劳动领域法律法规的相关规定来看，无论是实习实训生还是勤工俭学，都存在身份上的模糊，不能算是法定的劳动者。我国《劳动法》中的劳动者，是指达到法定年龄、具有劳动能力、以从事某种社会劳动获取收入为主要生活来源的自然人。既然实习实训生的身份得不到法律的确认，那就意味着实习实训生不能依法享有劳动者的权利和义务。司法实践中有一种观点认为，由于学生是以学习为主，不是以打工获取劳动报酬为生，因而不具备《劳动法》、《劳动合同法》规定的独立劳动者身份。^③这就造成了实习单位和实习生之间的法律关系不明晰。也就是说，实习实训生并不属《劳动法》调整范围，这样的规定，直接说明实习实训生并不能享有劳动工资权、带薪休假权、特殊贡献和成果独创的工业产权，或享受社会保险和福利等劳动权利。

劳动是人类创造物质或精神财富的活动。劳动者是参加劳动并以自己的劳动收入为生活资料主要来源的人。实习实训生在用人单位或企业实习实训的过程中，当然地参加了用人单位创造物质和精神财富的活动，理应属于劳动者。《中华人民共和国宪法》第32条规定：“凡具有中华人民共和国国籍的人都是中华人民共和国公民。中华人民共和国公民在法律面前一律平等。国家尊重和保障人权。”而劳动权和就业权是社会成员基本人权的重要组成部分。宪法第42条规定：“中华人民共和国公民有劳动的权利和义务。国家通过各种途径，创造劳动就业条件，加强劳动保护，改善劳动条件，并在发展生产的基础上，提高劳动报酬和

② 秦德如；张井佳：《商务类毕业生顶岗实习与就业关系的探讨》，《网络财富》2010年第21期。

③ 潘泽威：《浅析中职顶岗实习生的劳动者法律地位》，《广西教育》2009年第27期。



福利待遇。劳动是一切有劳动能力的公民的光荣职责。国有企业和城乡集体经济组织的劳动者都应当以国家主人翁的态度对待自己的劳动。国家提倡社会主义劳动竞赛，奖励劳动模范和先进工作者。国家提倡公民从事义务劳动。国家对就业前的公民进行必要的劳动就业训练。”

三、实习实训生的实习权益

1. 实习实训生权益受损害的现状

由于高校的大面积扩招和人才就业市场的逐渐饱和，当下，各级各类学校的毕业生就业情势日益严峻，近八成的毕业生很难找到理想的工作。于是，学生的实习实训期，就成为一个特别重要的阶段，这个阶段很有可能成为学生顺利踏入职场的一个跳板，因为，众多企业正是把这个阶段作为随后的选录人才的“观察期”。但是，由于法律对实习实训单位和实习实训生之间的法律关系没有明确定性，作为弱势群体的广大实习实训生的权益根本得不到保障。按照现行法律规定，实习实训生不适用《劳动法》，实习实训生不享有劳动报酬权、休息休假权、接受职业技能培训权、享受社会保险和福利权等劳动权利。因此，一旦出现劳动纠纷，便不能申请劳动仲裁。具体而言，实习实训生在实习实训阶段会遇到以下权益受损的情况：

一是工资问题，因为大学生并非是企业或单位的正式员工，所以，所拿工资一般会少于本单位的正式职工。虽然，在实习实训期间，多数学生是不太看重实习的工资待遇的，可是，这对于尚无独立生活来源的学生来说，是不容忽视的权益受损，也是与同工同酬不相对称的。在现实中，还有的单位有以下规定：来实习实训的学生，无工资；对于实习实训的学生，收取实习实训费……例如，在西安某医院，学生实习半年，收三千元实习费。单位为此有理直气壮的理由，他们认为，学生实习期，其身份仍然是学生，来单位实习或参与实训，是单位为他们提供了进一步学习和掌握技能的机会，因此，需要缴纳一定的实习费用。

二是学生在实习实训期间无休息休假权利，许多用人单位利用学生求职心切、急于表现的心理，把单位正式员工不爱干的工作交给实习生，多数是累、脏、苦的工作，甚至代替本单位工作人员节假日值班，而实习生多数都阅历不深，对此虽心有怨言，却不会、不能或不敢抗争。

三是实习实训生人身损害赔偿问题。实习生与单位之间是非劳动关系，那么，学生在实习实训期间受到人身伤害是不能算作工伤对待的。那么，学生在此阶段受到人身伤害该如何处理？

张某是某医药高级技工学校的三年级学生。前段时间，在校方的统一安排下，她和其他十几名同学来到一家药业公司实习，从事药品包装工作。

令人意想不到的是，实习了三个月后，张某开始感到全身酸痛，肌肉颤抖，而且眼睛浮肿，口水直流。很快，去医院做检查的张某被确诊为“因汞中毒并肾损伤”。住院至今，她先后花费了近八万元的医疗费。尽管目前她已被确认是在实习期间因工作原因而患上这一重病的，但当张某向单位提出工伤赔偿请求时，却被告知因为他并非公司的正式职工，也没有同实习单位签订劳动合同，因此不能被认定为工伤，药业公司无义务赔偿责任。就这样，药业公司拒绝为其承担八万元的医疗费。



后来, 张某在律师的帮助下, 把自己的实习单位告上了法庭。在法院的调解下, 实习单位同意负担张某的百分之八十的医疗费用, 但实习单位明确表示: 公司出钱纯粹是出于同情, 所以, 这笔费用并非是张某的工伤损害赔偿金。

2. 实习实训生权益受损的原因

相关法律法规的缺失是实习实训生权益容易受到侵害的主要原因。在西方发达国家对企业和实习生都有着十分完备的法律进行规范, 而我国在这方面的法律建设接近空白, 所以, 实习实训阶段又被称为“真空期”, 即无法律予以明确性。

目前, 与实习实训相关的规定主要有: 2002 年, 教育部颁布了《学生伤害事故处理办法》, 其中第九条明确规定了高校对实习实训生的安全保障责任。2003 年教育部办公厅《关于进一步加强中等职业学校实习管理工作的通知》(教职成厅〔(2003) 2 号〕) 中又规定, 职业学校要妥善选择实习实训单位, 并就实习实训事宜与企业签订协议, 明确双方的权利、义务以及学生实习实训期间双方的管理责任等。2007 年国家税务总局制定了《企业支付实习生报酬税前扣除管理办法》, 其中第五条明确规定: “接收实习生的企业与学生所在的学校必须正式签订期限在三年(含三年)以上的实习合作协议, 明确规定双方的权利与义务。2007 年, 教育部、财政部联合印发了《中等职业学校学生实习管理办法》, 对中等职业学校学生实习等问题作出了较为详细的规范。由此可知, 这些《办法》、《通知》的出台和实施虽然建立了一些实习的管理制度, 如实习合作协议制度、安全保障制度等, 明确了学校、企业、学生三方的权利、义务及责任, 有利于保护学校和学生的合法权益, 但是这些《办法》和《通知》仍属于政策层面的倡导, 更多地体现为一种原则上的指导意见, 操作性不强。在已有的这些文件中, 适用范围上也不统一, 大多适用于中等职业学校, 没包括高等院校在内的所有院校。^④

3. “实习生问题”的对策

目前, 在法律尚未完善的情况下, 实习实训生自我保护有效和可行的应用办法是与实习单位签订实习实训期间的劳动保障协议。也就是说, 实习生要到实习实训单位时, 应主动要求和实习单位签订此类协议, 约定关于工时、工资、因工受伤等问题。

从长远考虑, 国家应该出台详细、严格的法律或行政规章制度, 这对在校学生、学校和实习单位都是一种保护。如保险公司可以推出一种“学生社会实践保险”, 然后由学校统一为外出实习实训的学生购买。这样, 一旦学生在实习实训期间发生人身意外伤害, 就可以由保险公司为学生的受损买单。

四、实习实训生的困境及疏导

在我国, 与传统的或者正式教育相比, 我们对于当前工作场所能够提供给职业学生哪些学习环境相对较少, 对于解决学生所学专业与相应实习场所相衔接, 既无相关政策与措施, 又无相关教育与行业的科学指导, 所以, 学生的实习实训一般是自己联系单位, 至于单位是否适合自己的专业, 完全不予考虑, 这一点和外国相比, 相差迥异, 如在芬兰, 早在 2001 年

^④ 陈红梅:《对高校实习生法律身份的新认识》,《江淮论坛》,2010 年第 2 期。



职业教育和培训就引进了一个强制性、指导性以及评价性工作场所作为实习实训生的实习场地的这样一个学习体系。这个体系的主要目的是提升学生的职业技能，使他们熟悉所选择领域的工作场所文化。^⑤

所以，我们国家的学生实习实训首先面临着单位难找的第一个障碍，一般情况下，实习生找单位，一是托关系，二是通过公开招聘，三是定点单位，此种实习机会多见于学校安排的学生毕业实习，学生要按要求投简历、面试、演讲、笔试等，最后由实习单位选拔录用。实习实训生一般是集体前往学校签约的实习单位开展实习实训活动。此种实习有很多继续就业的机会，因此，实习生在实习过程中要好好把握。好不容易联系到实习单位了，进入实际的实习却又面临着第二重困境——即实习实训过程中的一系列困境，即找实习导师难、学习新知识难、让实习导师满意难等。^⑥

此外，实习实训生还面临着所学专业、实习目的、训练要求与单位实际用工之间的差距与矛盾；带教导师的工作要求与实习实训生的实习活动之间的矛盾；实习实训内容与专业培养目标之间的矛盾；实习单位的规章制度与学校规章制度之间的冲突；实习实训岗位要求与学生动手能力之间的差距；实习动手机会与学生需求之间的矛盾等。

由张骁导演，周迅、沈佳妮、海一天等主演的电影《我的实习生活》，2012年4月10日开始在首都各大影院公映，这是内地影史上首部以职场为主题的影片。《我的实习生活》展现了种种职场内幕、困境和社会关系纠葛，以至于之前在上海试映时，一度引来上海白领的热捧。甚至有许多大中专院校学生在看过影片后表示，从自己走出影院的那一刻，等于已经进入了社会。作为第一部表现学生实习实训生活的电影，影片大胆讲述了女大学生在电视台实习期间所遭遇的性骚扰和潜规则等敏感话题。当然，虽然这部电影的行业背景狭窄，视角亦有以偏概全的嫌疑，但确实道出了实习实训生的个中心酸苦味。而导演张骁认为：“电视台只是截取的一个生活面，这种情况在很多行业都不少见。只不过因为我原来在 CCTV《东方时空》担任过音乐编辑，所以对电视台的一些黑暗内幕比较熟悉，执导这部影片也就比较有可信度……”

——时光网，<http://movie.mtime.com/57979/>

所以，实习实训是学生稍谙社会的一个重要环节，这个环节的顺利接洽与否，可能影响学生的终身职场生活，所以，无论学校、单位还是学生自己都应该在实习之前，做好充分的准备。对学校而言，学校应该制订完备的实习实训制度；对单位而言，应该用开放的态度接纳实习实训生，这也是企业承担社会责任的一种体现；对学生而言，一是练好专业基本功，二是摆正心态，三是修正学生时期养成的不良习惯，此外，加强自身的法律保护意识尤为重要。

1. 增强实习生实习权益保护意识

学生实习实训期间的权益保护问题已经成为一个广受关注的社会问题，由于我国当下实习实训生的法律法规的缺失、保障机制的缺失、社会法制建设相对滞后等原因，使实习实训生权益保护面临着多重阻力，实习实训生被侵权的事件时有发生。这不仅不利于保护实习实训

⑤ 梁艳：《职校实习生工作场所学习的困境与挑战》，《新疆职业教育研究》，2010年第02期。

⑥ 李染梦，吕光：《浅议媒体实习生的困境及解决途径》，《沿海企业与科技》，2011年第12期。