

产教融合背景下实习生准劳动关系的法律界定及权利保障研究

任明明 谭金凤

(广东南华工商职业学院文化旅游学院, 广东 广州 510507)

摘要: 产教融合战略的深入推进, 使职业院校实习生的法律权益保障问题日益凸显。基于实习生特殊的身份属性, 其与企业间形成的实习关系具有准劳动关系的特征, 但在司法实践中往往得不到正确定性, 导致实习生权益保护存在诸多困境。本文通过对近年来涉及实习生权益的典型案例分析, 结合相关理论研究与实践考察, 探讨实习生准劳动关系的法律属性及其权利保障现状, 深入研究实习生准劳动关系认定的理论基础与法律标准, 提出完善实习生权益保障机制的立法建议, 以期推动产教融合背景下实习生权益保护法治化建设。

关键词: 产教融合; 实习生; 准劳动关系; 权利保障

一、引言

随着产教融合上升为国家战略, 职业教育领域校企合作不断深化, 实习生权益保障问题日益凸显。2022年新修订的《职业教育法》第50条明确规定了实习生的权利保护, 但在具体实践中, 实习生权益保护仍面临诸多困境。近年来司法实践数据显示, 实习生权益受损案件呈现明显上升趋势, 其中2019年达到峰值138件, 2020年106件, 2021年76件。这些数据反映出实习关系性质认定不明确、权利救济渠道不畅通等问题, 严重影响了产教融合政策的深入推进。

从具体案例类型来看, 实习生权益受损主要表现在三个方面: 人身权利受损占27.92%, 劳动报酬纠纷占55.85%, 工伤保险纠纷占16.75%。在249件涉及实习报酬的典型案件中, 178件(占71.49%)涉及实习工资被克扣或拖欠, 71件(占28.51%)涉及实习报酬标准争议。国际经验表明, 德国、美国、日本等发达国家已经建立了相对完善的产教融合制度和实习生权益保障机制, 其经验值得我国借鉴。本文拟从实习生准劳动关系的法律界定入手, 结合理论分析和司法实践, 探讨其特殊性和权益保障现状, 提出完善相关制度的路径建议。

二、产教融合背景下实习生准劳动关系的特殊性

(一) 实习生身份的双重属性

在产教融合背景下, 实习生既是学校的在校学生, 又是企业的实习劳动者, 具有双重身份属性。从教育属性看, 实习生通过校企合作进入企业实习, 是职业教育培养过程中理论与实践相结合的必要环节, 其主要目的是完成教育教学任务。从劳动属性看, 根据裁判文书分析, 93.84%的实习生在企业中承担了与正式员工基本相同的工作职责, 参与实际生产经营活动, 付出劳动并获得报酬。这种双重身份属性决定了实习生与企业之间形成特殊的准劳动关系。

(二) 实习行为的准劳动属性

分析实习生在企业的具体实习行为可以发现, 其实质上具备劳动关系的主要特征。一方面, 实习生的工作内容、工作时间、劳动强度等方面与企业正式员工基本一致; 另一方面, 实习生需要遵守企业的规章制度, 接受企业的管理和指导。在实践中, 有

超过55.85%的纠纷案件涉及劳动报酬问题, 表明实习生与企业之间已经形成了实质性的准劳动关系。

德国“双元制”职业教育模式为规范实习生与企业关系提供了有益借鉴。德国通过立法明确规定了实习生的法律地位, 将其纳入劳动法保护范围, 同时强调企业的教育培养职责。日本则通过严格的实习标准认定和监督机制, 保障实习生的合法权益。相比之下, 我国在实习生准劳动关系认定和权益保护方面的制度建设仍显滞后。

(三) 实习关系的法律特征

1. 主体的特定性

实习关系的主体包括学校、企业和实习生三方, 这与传统劳动关系的双方主体存在明显区别。三方主体的存在使得权利义务关系更为复杂, 需要通过制度设计明确各方责任。根据司法实践统计, 在实习纠纷案件中, 有84.62%的案件涉及三方主体之间的权利义务争议。

2. 目的的双重性

实习关系既要实现教育目标, 完成实践教学任务; 又要通过参与企业生产获得劳动报酬, 体现劳动价值。这种双重目的的特殊性, 决定了实习关系不能简单地定性为纯粹的劳动关系或教育关系。从裁判文书分析可见, 在86件工伤赔偿案件中, 仅有19件获得工伤保险待遇, 其他案件均适用一般人身损害赔偿规则, 这反映出法律对实习关系性质认定的模糊。

3. 权利义务的复合性

实习关系中的权利义务既包含教育法律关系的内容, 又具有劳动关系的特征。学生需要完成教育教学任务, 同时也要承担相应的劳动义务; 企业既要履行教育培养职责, 又要保障实习生的基本劳动权益。这种复合性要求在制度设计时必须平衡好教育目标与权益保护的关系。

三、实习生准劳动关系认定的理论基础

(一) 法律关系构成要素分析

1. 主体要素

从主体资格看, 实习生满足劳动法对劳动者主体的基本要求。

根据《劳动合同法》规定,劳动者应当具备完全民事行为能力,且达到法定就业年龄。目前司法实践中,有64.42%的案件否定了实习生的劳动主体资格,这种认识存在偏差。根据研究表明,实习生的学生身份与劳动者身份并不冲突,反而构成了产教融合背景下特殊的身份复合。

2. 行为要素

根据《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》规定,确立劳动关系需具备以下要素:一是用人单位依法制定的规章制度适用于劳动者;二是劳动者从事用人单位安排的有报酬的劳动;三是劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。通过对典型案例分析,实习生的实习行为具备上述特征。德国的经验表明,通过立法明确规定实习生的准劳动者身份,能够有效保障实习生权益。

3. 法律效果要素

实习关系产生的权利义务具有特殊性。从实践案例来看,43.24%的案件涉及实习生劳动报酬争议,33.33%涉及工伤赔偿。这反映出实习生通过劳动获得报酬,企业对其进行管理,体现了劳动关系的基本特征;同时,实习过程又受教育法律规范调整,体现了教育关系的特点。美国和日本的实践也表明,准劳动关系的界定是保护实习生权益的重要前提。

(二) 准劳动关系的特征要素

1. 人格从属性

在实习期间,实习生需要服从企业的管理,遵守企业的规章制度。统计显示,在涉及人身权利受损的案件中,有73.90%是由于企业管理不当或违规安排工作导致。这种从属性应当在教育目的的限制下适度发挥,不能完全等同于一般劳动关系的人格从属。

2. 经济从属性

经济从属性主要体现在实习生通过实习获得劳动报酬,经济上依附于企业。实践中,实习生的报酬问题已成为主要争议焦点。在249件相关案件中,超过七成涉及工资被克扣或拖欠问题。这种经济从属关系的存在,是认定实习准劳动关系的重要依据。

3. 组织从属性

实习生融入企业的组织体系,接受企业的业务指导和监督考核。这种组织从属性既体现在企业对实习生的日常管理上,也体现在学校与企业的协同育人机制中。根据实践经验,有效的组织管理对于实现实习教育目标和保护实习生权益具有重要意义。

四、实习生权益保护的现实困境

(一) 实习准劳动关系认定不足

1. 司法认定标准不统一

在司法实践中,对实习生与企业之间关系的性质认定存在明显分歧。统计显示,有64.42%的案件否定实习生的劳动主体资格,22.12%认定为一般民事关系,仅13.46%的案件承认实习生具有准劳动者身份。这种认定标准的不统一,严重影响了实习生权益保护的统一性和可预期性。

2. 实习协议效力认定模糊

目前校企实习多采用三方协议形式,但该协议的法律性质及效力认定尚存争议。根据实践分析,在实习纠纷案件中,约有43.24%的案件将其认定为普通民事协议,33.33%认定具有劳动合同性质。相比之下,德国通过《职业教育法》明确规定了实习协议的法律效力,为实习生权益保护提供了明确的法律依据。

(二) 劳动权益保障缺失

1. 基础劳动权益保护不足 在249件涉及实习报酬的案件中,178件(占71.49%)涉及实习工资被克扣或拖欠,71件(占28.51%)涉及实习报酬标准争议。这些数据反映出实习生最基本的劳动权益难以得到有效保障。正如有学者指出,实习生劳动权益保护的缺失已经成为制约产教融合深入发展的重要因素。

2. 工伤保险保障缺位

在工伤类案件中,93件获得赔偿,占比37.35%;其中86件适用一般人身损害赔偿规则,仅19件获得工伤保险待遇。这种制度性缺失导致实习生在遭受工伤时难以获得及时有效的保障。对此,有研究建议借鉴国外经验,建立专门的实习生工伤保障机制。

3. 职业安全保护机制缺乏

根据统计,在涉及人身权利受损的案件中,有73.90%是由于企业管理不当或违规安排工作导致。企业在安排实习生工作时,往往忽视其安全保护。这种现象在缺乏有效监管的情况下尤为普遍。

(三) 救济途径受限

1. 劳动争议处理机制适用受阻

由于实习生与企业之间的关系未被普遍认定为劳动关系,导致其在发生权益纠纷时难以适用劳动争议处理机制。统计显示,在实习纠纷案件中,仅有16.75%通过劳动争议仲裁程序解决,大多数案件被迫选择普通民事诉讼途径。

2. 举证责任分配不合理

在民事诉讼中,实习生往往处于举证弱势地位。企业掌握着劳动过程中的主要证据,而实习生由于经验不足,难以收集和保存有效证据。这种举证责任分配的不合理,严重制约了实习生维权的效果。

3. 校方调解功能弱化

作为实习三方主体之一,学校在实习生权益纠纷调解中的作用未能充分发挥。有研究表明,加强学校在争议解决中的协调作用,是完善实习生权益保护机制的重要环节。

五、完善实习生权益保障的制度建议

(一) 明确实习准劳动关系的法律定位

1. 完善法律规范体系

借鉴德国“二元制”职业教育体系的经验,建议在《职业教育法》及其配套法规中,明确规定实习生与企业之间形成准劳动关系。制定专门的实习生权益保护条例,对实习准劳动关系的认定标准、权利义务内容、保障机制等作出具体规定。通过立法明

确实习生的准劳动者身份,为其权益保护提供法律依据。

2. 统一司法认定标准

鉴于目前 64.42% 的案件否定实习生劳动主体资格的现状,建议最高人民法院出台司法解释,统一实习准劳动关系的认定标准。具体应当规范以下内容:一是明确实习生同时具备学生和准劳动者双重身份;二是规定实习协议具有特殊的劳动合同效力;三是细化实习准劳动关系的构成要件。

(二) 健全实习生劳动权益保障体系

1. 强化基础劳动权益保护

针对 71.49% 的案件涉及实习工资被克扣或拖欠的问题,应当确立“同工同酬”原则。建议:

- (1) 设定实习生最低工资标准
- (2) 明确加班费计算方式
- (3) 规范休息休假权益保障
- (4) 建立工资支付监督机制

2. 建立专门工伤保障机制 鉴于仅有 7.63% (19 件) 工伤案件获得工伤保险待遇的现状,建议建立专门的实习生工伤保障机制。应当:

- (1) 将实习生纳入工伤保险范围
 - (2) 建立实习生工伤专项基金
 - (3) 明确工伤认定标准和赔偿计算方法
- #### 3. 完善职业安全保护制度

针对 73.90% 的人身权利受损案件由企业管理不当导致的问题,建议:

- (1) 制定实习岗位安全标准
- (2) 强制企业提供必要的安全培训
- (3) 建立安全责任追究制度

(三) 拓展权益救济渠道

1. 创新争议解决机制

建议构建“申诉为主、多元并行”的实习争议解决机制:

- (1) 健全校内申诉制度
- (2) 允许适用劳动争议处理程序
- (3) 鼓励行业协会参与调解

2. 优化举证责任分配

针对实习生在举证方面的困境,建议适当调整举证责任规则:

- (1) 对基本劳动事实由企业承担举证责任
- (2) 要求企业保存实习过程证据材料
- (3) 降低实习生的举证标准

3. 强化行政监督职能 建议加强劳动行政部门监督职能:

- (1) 建立实习权益保护投诉制度
- (2) 加大违法行为处罚力度
- (3) 完善监督检查机制

六、结语

产教融合是职业教育改革发展的必由之路,而实习生权益保

障则是产教融合深入推进的重要基础。通过对近年来司法实践的分析发现,实习生权益保护存在认定标准不统一、基础权益保障不足、救济渠道受限等突出问题。这些问题的存在,不仅影响了实习生的合法权益,也制约了产教融合的深度发展。

随着 2022 年《职业教育法》的修订实施,实习生权益保护获得了基本的法律支撑。但要真正实现有效保护,还需要在立法和司法层面进一步细化和完善相关制度。德国、日本等发达国家的经验表明,建立健全的实习生权益保障机制,是推动产教融合深入发展的关键。我国应当在明确实习准劳动关系法律定位的基础上,构建系统完善的权益保障体系,为产教融合高质量发展提供制度保障。

参考文献:

- [1] 刘波, 杨沁, 欧阳恩剑. 试论产教融合立法的目的、价值与原则 [J]. 职业技术教育, 2022, 43 (18): 38-44.
- [2] 申素平, 马瑜, 贾楠. 职业学校岗位实习学生的权利保护研究——基于 573 份裁判文书的考察 [J]. 陕西师范大学学报 (哲学社会科学版), 2023, 52 (01): 115-128.
- [3] 袁勤勤, 万伟萍. 德国、美国、日本产教融合经验的比较研究 [J]. 高等职业教育探索, 2023, 22 (5): 60-67.
- [4] 聂如月, 方益权. 职业教育产教融合立法的现实需求、基本原则及推进思路 [J]. 职业技术教育, 2022, 43 (13): 50-55.
- [5] 罗殿宏, 田翠英. 职业院校混合所有制办学审慎义务研究——基于一起校企合作“天价违约金案”的分析 [J]. 职业技术教育, 2023, 44 (24): 16-23.
- [6] 邹志强. 产教融合育人需求、发展现状与立法促进对策 [J]. 中国轻工教育, 2023 (03): 7-11.
- [7] 鹿作刚. 实习生人身伤害相关法律问题分析 [J]. 卫生职业教育, 2007 (11): 33-34.
- [8] 崔玉隆, 顾坤华. 现代学徒制学徒的身份辨析 [J]. 职教论坛, 2017 (19): 27-29.

基金项目: 1.2023 年度广东省清远市产教融合社科专项课题《基于产教融合背景下的实习生权益保障机制立法研究》, 项目编号: ZJCJY202334

2. 广东省职业院校实习指导工作委员会 2022 年度教育教学改革项目: 高职院校学生实习过程中的劳动教育融入机制研究——以广东南华工商职业学院为例

作者简介:

任明明 (1982—), 男, 汉族, 辽宁抚顺人, 硕士, 广东南华工商职业学院一级企业人力资源管理师 / 讲师, 主要从事企业人力资源管理研究

谭金凤 (1975—), 女, 汉族, 广东江门人, 硕士, 广东南华工商职业学院副教授, 主要从事产教融合研究。