

# 高职学生岗位实习的法律风险及防范措施

刘天瑞

济南职业学院, 山东 济南 250014

**摘要：** 随着产教融合的深度发展，岗位实习已经成为高职院校人才培养的必经之路。岗位实习不仅是学生就业前的实习准备活动，也是将学生专业知识、职业技能与职业素养应用于现实工作中的体验过程，对学生综合能力发展具有重要意义。但在学生岗位实习中同时面临着诸多法律风险，对学生权益造成侵害，并且缺乏良好的维权手段。对此，本文通过细化分析高职学生岗位实习的法律风险，进而从事前防范与事后维权两个层面提出高职学生岗位实习的法律风险的防范措施。

**关键词：** 高职；岗位实习；法律风险

## Legal Risks And Preventive Measures Of Higher Vocational Student Post Internship

Liu Tianrui

Jinan Vocational College, Jinan, Shandong 250014

**Abstract :** With the deep development of industry education integration, on-the-job internships have become a necessary path for talent cultivation in vocational colleges. Internship is not only a pre employment preparation activity for students, but also an experiential process of applying their professional knowledge, skills, and qualities to real work, which is of great significance for the development of students' comprehensive abilities. However, during student internships, there are also many legal risks that may infringe upon students' rights and interests, and a lack of effective means of safeguarding their rights. This article analyzes the legal risks of vocational college students' job internships in detail, and proposes preventive measures for the legal risks of vocational college students' job internships from two levels: pre prevention and post protection.

**Keywords :** vocational education; job internship; legal risk

《职业教育产教融合赋能提升行动实施方案（2023—2025年）》中明确提出，现代职业教育发展应“坚持以教促产、以产助教”，在此基础上深化产教融合与校企合作。在此基础上，高职院校对学生顶岗实习的重视度不断提升，并以此作为应用型人才培养的关键环节。但是对于学生而言，岗位实习过程中学生已经转变为“劳动者”身份，但是未能与企业建立明确的劳动关系，因此更容易生成法律风险，对学生权益造成损害。对此，还需要学校明确了解学生岗位实习中面临的法律风险，并建立完善的法律风险防范措施与维权体系，以此保障学生安全、健康成长。

### 一、高职学生岗位实习的法律风险分析

根据《实习管理规定》提出的要求，高职院校通常会为学生制定6个月时间的岗位实习计划。在该过程中，学生以“准劳动者”身份参与企业实际生产工作，因此同样面临着劳动权益与人身安全等方面的问题<sup>[1]</sup>。高职院校应以《劳动法》《劳动合同法》等法律法规为依据，细化分析学生岗位实习中可能面临的法律风险，以此为学生提供良好的实习保障。

#### （一）劳动权益侵害风险

现阶段，高职院校与实习企业之间签订的实习合同中，更偏重安全管理，比如必要的安全生产教育活动，要求学生遵守工作

纪律等，却一定程度上忽视了学生的劳动权益保护。在实际岗位实习中，很多学生面临着工作时长超标、加班情况频发、补贴不足、工资克扣等风险。根据《实习管理规定》，其要求企业为学生提供的岗位实习应遵守国家关于工作时间与休息休假的规定，既不能强行占用法定节假日参与生产，又不能强制安排学生参与加班和夜班<sup>[2]</sup>。其规定来源主要以我国《劳动法》为主，即不绝对禁止加班，但企业必须征得劳动者同意并支付合法加班费用才能安排加班。但在现实岗位实习中，学生在企业与学校面前处于弱势一方，因而更容易受到劳动权益被侵害的问题<sup>[3]</sup>。

#### （二）人身伤害风险

在岗位实习中，学生面临的人身伤害风险主要来自两个层

面,一是与工作有关的“工伤”,二是非工作因素造成的其他伤害。首先,学生在岗位实习中需要参与到真实工作场景中,按照一般员工的要求与规范完成实习任务。但学生既没有娴熟的专业技能,也缺乏真实生产实践的工作经验,同时安全风险意识薄弱,因此更容易造成安全生产事故<sup>[4]</sup>。在校企合作实习协议中,学校与企业对该问题有较高的重视度,并且对安全管理的要求更高。但“工伤”情况仍然是学生人身伤害风险的关键所在。一方面,学生在上下班途中发生的意外情况同样属于“工伤”,尤其很多岗位实习非本地开展,而企业未能给学生提供住宿条件。另一方面,学生在实习工作中,由于自身操作失误或者缺乏经验等问题,使得自身受到伤害,该类“工伤”主要在工科类学生或制造业企业中出现<sup>[5]</sup>。对于普通劳动者而言,上述人身伤害均可以根据法律规范认定为工伤,但对于实习学生来说,其并不属于法律规定的“劳动者”身份,因此在工伤认定中时常面临着较大困境与阻碍,从而成为更关键的法律风险因素。其次,学生在岗位实习中还面临着其他类型的人身伤害,比如意外事件、他人行为、自身原因等造成的伤害。高职学生缺乏社会经验,对企业环境适应力不足,又缺乏家庭的细致照顾,同时部分学生还缺乏良好的自我管理能力和社交能力,因此更容易引发人为或意外造成的伤害事件<sup>[6]</sup>。

## 二、高职学生岗位实习的法律风险防范措施

为有效防范和处理学生岗位实习中面临的法律风险,高职院校应采取事前防范、事后维权两种措施落实学生保护工作,并由此建立完善的法律风险防范与问题处理机制,并通过更细致的实习协议或三方合同形成约束效力。

### (一) 事前防范

#### 1. 劳动权益诉求

对于高职院校岗位实习学生劳动权益的事前防范而言,应当从两个层面切入。第一,工作时长管理。现阶段《实习管理规定》本身有着相互矛盾之处,其明确要求学生禁止夜班,但是对于加班问题却未能给出更明确的要求,尤其在《劳动法》、学生实际年龄以及企业生产实际等多方因素影响下,高职院校与企业签订协议时,应明确未满十八周岁学生不得参与夜班与加班,而已满十八周岁学生,应根据其个人意愿选择是否参与加班,并且要提供合规的加班报酬,确保加班活动受到明确限制<sup>[7]</sup>。第二,劳动报酬与给付管理。根据《实习管理规定》,岗位实习学生的工资标准应不低于相同岗位员工工资的80%,同时不得低于地区最低工资标准。对此,高职院校应与企业明确实习协议约定,同时要明确薪资方法与时间,必须以货币形式足额且直接支付给学生,支付周期在30天之内,并禁止采用代金券或物品商品替代货币支付,禁止第三方转发薪资<sup>[8]</sup>。

#### 2. 人身安全保障

岗位实习中学生面临的人身伤害风险来源于“工伤”或“第三人伤害”两方面,其中“工伤”因素必须通过事前防范形成约定机制,以此提供相应的保障;而“第三人伤害”主要依靠事后

维权解决问题。

由于学生未与企业签订劳动合同,因此学生不具备法律意义上的“劳动者”身份,导致其因工受伤时的合法权益无法受到明确保护。对此,高职院校应提前与企业签订协议,并按照《实习管理规定》落实。首先,高职院校与企业应达成一致意见,并根据本地法律法规为学生购买实习责任保险,以此为学生建立基础保障<sup>[9]</sup>。其次,尽管《实习管理规定》中并没有提出企业不按照要求为学生购买保险的惩处措施,但高职院校在与企业签订合同或协议时,必须明确企业不按照要求投保的违约责任,并建立“工伤”损害赔偿机制与约定条款,一旦企业未能履行其责任,学校即可通过法律渠道为学生维护权益。同时,在细节约定中,双方也要明确保险购买的起始日期、费用分担方式等,以此避免发生纠纷。此外,在高职院校与企业的协议中,还应进一步明确学生“工伤”的内容与认定方式,避免企业在认定层面投机取巧。

### (二) 事后维权

#### 1. 劳动权益维护

无论是《实习管理规定》还是《实习三方协议范本》,都明确规定了岗位实习学生参与工作的时长与报酬。但在实际执行过程中,企业侵害实习学生劳动权益的现象屡见不鲜,并集中体现在加班方面。比如部分企业强制实习生加班,并且未能按照法律规定给予加班费,导致学生的劳动权益受到直接侵害<sup>[10]</sup>。在该问题中,多数岗位实习学生缺乏法律意识,既没有主动申诉的意识,也没有学生自主维权的途径。从根本上来说,该问题并不能直接通过《劳动法》解决,其关键在于岗位实习学生未能签订劳动合同,缺乏“劳动者”身份<sup>[11]</sup>。但《实习管理规定》第四十七条明确提出,当实习单位违反相关规范时,县级以上政府及相关部门应当依法依规追究其法律责任。同时要求职业学校根据实际情况合理安排实习活动,并根据实习协议要求相关单位承担并履行其责任。当实习企业延长学生工作时间、降低学生工作报酬时,其行为已经违反该规定内容。但相关规定中明确了相关部门与高职院校有义务帮助学生追究其责任,却并没有为学生提供直接寻求帮助与救济的途径。对此,一方面建议相关单位优化完善《实习管理规定》,为学生申诉与维权提供明确途径,通过向企业提出异议、向学校提出要求或者申请劳动仲裁等方式,维护学生劳动权益。另一方面,要求职业院校能够建立以学生为本的实习管理机制,尊重并关注学生需求,并主动为学生创建申诉与维权机会,甚至可以按照劳动纠纷的程序帮助学生维护劳动权益。

#### 2. 人身伤害维权

高职学生在岗位实习中发生“工伤”事故的概率比普通工人要高,在上下班途中也容易受到意外伤害或发生交通事故,因此人身伤害法律风险防范主要从该方面入手。对于普通劳动者而言,根据《劳动法》《工伤保险条例》等法律,可以获得正常的维权途径与法律支持。但岗位实习学生同样由于缺乏法律地位中的“劳动者”身份,进而导致学生工伤维权比较困难。从本质上来说,学生在岗位实习中的工作任务、承担风险与一般工人无异,其“工伤”认定与索赔同样应保持一致。目前部分企业采取的区别对待策略严重侵害了学生的自主权益,这就要求相关法律部门

优化和完善法律规范,比如可以将实习学生认定为“准劳动者”,并根据岗位实习学生、职业学校以及实习企业之间的三方协议,认定学生与企业之间的事实劳动关系,由此建立“准劳动关系”的法律关系,并以此作为学生申诉与维权的基础前提<sup>[12]</sup>。当岗位实习学生出现“工伤”后,有实习责任保险的即可通过报销条款申请赔偿,无实习责任保险或不属于保险赔付范畴的,则需要实习企业负责赔偿,并按照一般工伤待遇赔付<sup>[13]</sup>。

### 3. 他人侵害救济

高职学生在岗位实习中还面临着他人即第三人的伤害风险,由于该类人身安全风险具有一定的意外性,并且符合《民法典·侵权责任编》的相关规范,因此通常可以直接通过该法律进行损害认定,根据认定结果要求侵权人承担法律责任,并进行相应的经济赔偿。当侵权行为人具备履行赔偿的能力时,学生的权益可以得以维护;但是当侵权行为人不具备承担责任能力时,学生则面临着向相关场地安全负责人申请赔偿主张,而该过程会导致维权极为困难<sup>[14]</sup>。其一在于举证难,第三人伤害属于侵犯学生健康权,归类于一般人身损害赔偿诉讼,不属于特殊侵权行为,因此也无法采纳无过错责任原则或者过错推定原则。这就需要学

生证明企业或其他主体在安全保障方面存在过错,而学生缺乏法律意识,又处于弱势方,根本无法完成取证与认定<sup>[15]</sup>。另一方面,相关法律规范也缺乏明确依据,《民法典》仅规定了学生在学校、教育机构等单位中受到侵害时的补充责任机制,但实习企业并不属于教育机构,导致缺乏法律依据帮助学生维护合法权益。对此,建议相关法律机构补充法律解释,将实习期间的企业认定为“教育机构”,以此要求其承担相应的补充责任。

## 三、结语

综上所述,高职院校学生岗位实习中面临着多方面的法律风险,由于职业学校岗位实习学生法律身份的界定缺乏明确法律认证,导致学生在劳动权益、工伤维权、他人伤害申诉等环节中面临着较多困境。对此,高职院校应要明确学生岗位实习的法律风险要素,并通过事前防范与事后维权两种途径保护学生权益,甚至还应助力相关部门进一步完善法律条例,为学生创建公平、公正、安全的岗位实习环境,用法律助力学生成长。

## 参考文献:

- [1] 吴志先,郑庆权,林俊. 人权视域下顶岗实习学生合法权益保障机制探讨[J]. 南阳理工学院学报, 2014, 6(02): 46-49.
- [2] 教育部等八部门关于印发《职业学校学生实习管理规定》的通知[J]. 中华人民共和国教育部公报, 2022, (03): 8-30.
- [3] 刘荷玉, 吴峰. 职业院校岗位实习中实习生法律地位的分析与重构[J]. 机械职业教育, 2023, (10): 37-42.
- [4] 吴峰, 王彬, 何涛, 李璐. 职业院校学生岗位实习的利益平衡和制度选择——从利益相关者的视角分析[J]. 江苏航运职业技术学院学报, 2023, 22(03): 59-63.
- [5] 孙晓燕. 岗位实习职校生权益保障模式的反思与重构[J]. 河北科技师范学院学报(社会科学版), 2023, 22(03): 73-81.
- [6] 费婷婷. 高职学生岗位实习的法律风险及防范措施[J]. 法制博览, 2023, (15): 27-29.
- [7] 董梦秋. 中职学校学生岗位实习管理问题与对策研究[D]. 河南科技学院, 2023.
- [8] 黄德桥, 杜文静. 职业院校实习违规行为的表现、成因及防治[J]. 教育科学论坛, 2023, (09): 63-68.
- [9] 郭靖, 蒙爱红. 职业院校岗位实习学生权益保护探讨[J]. 西部素质教育, 2023, 9(06): 191-194.
- [10] 李丽, 曹冰琪, 周梓璇. 高职院校岗位实习管理困境及应对策略[J]. 岳阳职业技术学院学报, 2023, 38(01): 9-12.
- [11] 申素平, 马钰, 贾楠. 职业学校岗位实习学生的权利保障研究——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.
- [12] 孙长坪. 职业教育岗位实习各方主体关系的法律属性探析——基于对学生岗位实习劳动伤害责任承担的思考[J]. 中国职业技术教育, 2022, (31): 35-41.
- [13] 崔华楠, 王国栋, 郑辛酉, 李晓云, 董葵, 王奇. 我国高职院校学生岗位实习管理现状分析与对策研究——基于202所高职院校及457家企业调研结果分析[J]. 中国职业技术教育, 2022, (17): 5-12.
- [14] 孙长坪, 卢宇. 学生岗位实习人身损害赔偿模式的评析与重构——基于对职业教育学生岗位实习伤害处理适用法律的思考[J]. 中国职业技术教育, 2022, (13): 43-49.
- [15][1] 周高鹏, 黄志宏. 高职学生顶岗实习期间的权益保护问题研究[J]. 才智, 2015, (35): 55.