

应用型本科劳动教育法律纠纷特点

张瑶

沈阳师范大学常熟理工学院，辽宁 抚顺 215500

摘要：本文通过分析大学生参加劳动教育的现状，探索劳动教育维权的有效途径。大学生参加劳动教育体现在兼职、参加社会实践、实习等，研究发现侵权行为主要体现在超时工作、作品内容与劳动协议或口头协商不符。因此，保护大学生参加劳动教育合法权益尤为重要，建议开展普法教育、提高认知水平、加强企业规范、社会监督，完善劳动教育相关法律法规，构建良好规范用工环境。

关键词：劳动教育；法律纠纷；特点

Characteristics of Legal Disputes in Labor Education for Application-Oriented Undergraduates

Zhang Yao

Changshu Institute of Technology, Shenyang Normal University, Fushun, Liaoning 215500

Abstract : This paper explores effective ways to protect the rights of labor education by analyzing the current situation of college students participating in labor education. College students' participation in labor education is reflected in part-time jobs, social practices, internships, etc. The study found that infringements mainly manifest in overtime work, and work content that does not match labor agreements or oral negotiations. Therefore, it is particularly important to protect the legitimate rights and interests of college students participating in labor education. It is suggested to carry out legal education, improve cognitive levels, strengthen corporate norms and social supervision, improve relevant laws and regulations on labor education, and build a good and standardized employment environment.

Key words : labor education; legal disputes; characteristics

毛泽东曾在1930年《反对本本主义》中提出“没有调查就没有发言权”的著名论断，实证的重要性，只有通过调查实践才能获得大量的第一手资料。为了更准确了解大学生参加劳动教育的法律维权情况，明晰解决问题的思路和对策，采用问卷形式对应用型劳动教育现状、大学生对劳动教育的认知、劳动教育法律纠纷进行调研，笔者对江苏一所高校的学生以问卷调查的形式做了抽样调查，发放问卷140份，回收127份，为保证问卷内容的真实性，采用匿名方式在线填写调查问卷。其中大一63人占比49.61%；大二26人占比20.47%；大三21人占比16.54%；大四17人占比13.39%。

一、劳动教育概况

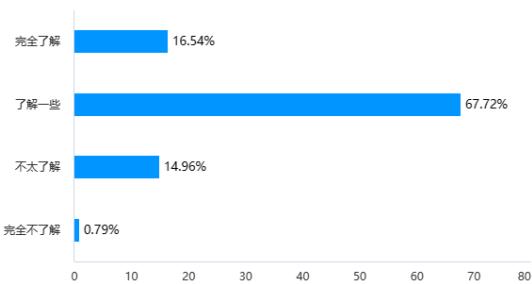
劳动教育旨在通过实践活动树立正确的劳动观念，培养热爱劳动、尊重劳动、崇尚劳动、诚实劳动的良好风尚，增强社会责任感，提升劳动技能，增强其就业创业能力，促进个体德、智、体、美、劳全面发展^[1]。在问卷调查中发现，参与劳动教育的主要形式志愿服务占比最高，其次为社会实践、兼职、实习。大学生更倾向于把劳动教育作为社会锻炼、提升劳动技能，劳动教育不仅停留在书本，更多把书本的知识应用到实践中来^[2]。实习和兼职的参与度较低，可能是由于时间安排、机会不足。

调查结果显示，劳动教育对个人成长和专业发展有着有效的帮助。首先，表现在专业技能得到了提升，劳动教育在提高实际操作能力和专业知识方面具有显著效果^[3]。其次，锻炼了解决问题的能力，培养学生的应变能力和实际问题解决能力，让同学们对行业现状有了更清晰地认识，锁定未来人生方向，做好职业规划。开展行业专家进课堂，增加与行业专家的交流和指导，让学生清晰地了解行业最新动态和发展路径，增强学生的实践经验，提供更多的反思和总结，为未来的职业生涯筑牢坚实根基^[4]。

劳动教育对个人成长和专业发展的帮助（如实习、兼职、志愿服务、社会实践等）	个案数	响应率	普及率
专业技能得到提升	98	29.25%	77.17%
锻炼了解决问题的能力	86	25.67%	67.72%
了解行业现状，对未来的职业规划有了更清晰地认识	74	22.09%	58.27%
增强社会责任感	64	19.1%	50.39%
没有明显帮助	13	3.88%	10.24%
其他（请具体说明）	0	0%	0%
合计	335	100%	263.78%

二、劳动教育权益保障认知

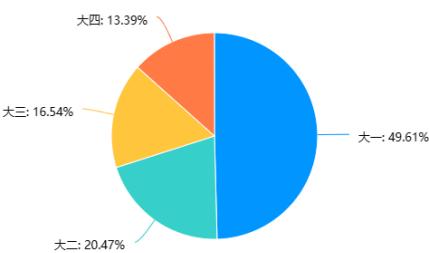
大学生是否了解实习、参加兼职等是否了解实习生的基本权益（工资、工时、工作、保险、环境等），调查表明，大多数受访者对劳动教育的基本权益“了解一些”占比67.72%，16.54%的学生表示“完全了解”，14.96%的学生表示“不太了解”，0.79%的学生表示“完全不了解”。您在实习、参加兼职等过程中，是否被侵犯到合法权益，调查显示，17.32%的受访者在实习、参加兼职等过程中，表示曾被侵犯到合法权益，大部分参与者在实习、兼职过程中劳动教育权益受到了合法保障^[5]。



《中华人民共和国劳动合同法》等相关法律法规明确了劳动者在就业、劳动报酬、工作时间和休息休假、劳动安全卫生等多方面享有的基本权利，维护劳动者权益、规范用人单位行为、构建和谐劳动关系。其一，加强宣传教育，开展普法课堂，提升法律意识、培养法治思维、提高法治素养、树立法治信仰。其二，构建法律援助中心，中国政法大学推动法律援助志愿服务与法学教育双融双促，自2017年以来，工作站招募专业志愿者近5900人次，开展法律咨询、文书代写、案件代理、基层普法等普法及法律援助志愿服务活动。

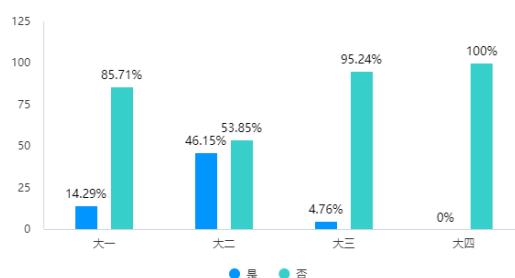
三、劳动实践中法律纠纷特点

从数据中可以看出，大一学生参与调查问卷占比49.61%，大二、大三和大四的学生比例明显较低，分别为20.47%、16.54%和13.39%，增强高年级学生的参与感。参与者中女生占比53.54%，男生占比46.46%，女生更倾向于通过调查问卷的形式表达自己的诉求，这与调查问卷的主题或个人经历相关。



调研发现，不同年级的学生在参加劳动教育过程中被侵犯合法权益的情况存在显著差异。占14.29%的大一学生表示被侵犯到合法权益；大二学生的情况有所变化，占46.15%表示遭遇过权益侵犯；占4.76%的大三学生表示曾被侵犯权益；大四学生则完全没有遭遇权益侵犯。

总体看来，随着年级的增加，学生在参加劳动教育被侵犯权益的比例从大三逐渐降低，尤其是大四学生的情况最为理想，大四在兼职、实习过程中有较强的自我保护意识、了解工作环境、充分学习劳动法法律法规。大二学生的比例相对较高，大二学生比大一更加深入了解社会、行业规则，脱离了大一的青涩，倾向于关注自身的职业成长和个人权益维护。



在“您认为参加实习、兼职等常见侵权行为有哪些？（多选）”选项中不同年级的学生对参与实习和兼职等常见侵权行为的认知和反馈存在明显差异，大学生参加实习、兼职等常见侵权行为受到关注，由于大学生特殊性，其权利意识和法律观念比较薄弱，从而使得劳动教育法律纠纷比较少。大学生参加实习、兼职常见侵权行为主要表现在超工时（87人）、工作内容与劳动协议或口头协商不符（78人）、未支付报酬（75人）^[6]。

大一学生对多种侵权行为的认知较高，尤其是在“未支付报酬”（40人）和“超时工作”（45人）方面，反映出对公平正义的追求，每个人都应得到应有的报酬，不应该被工作超时剥削，劳动权益意识增强。相比之下，大二和大三学生在“未支付报酬”

和“超时工作”方面的比例较低，由此可知随着年级的增加，参与了更多的兼职、实习等机会，了解劳动力市场机制，学习较多的法律知识，能够有效地保护自己的合法权益。大四学生在“超时工作”方面的反馈尤为突出为88.24%，分析其原因：工作负荷过多难以在有限时间完成工作，加班文化盛行法律和监管不完善，一些企业钻了政策空子；而在“职场霸凌”“实习单位未提供发展机会”及“忽视安全与健康”的关注相对较低，这与之前习得的劳动教育经验和劳动权益维护认知水平有关^[7]。

四、劳动实践中出现纠纷行为方式的特点

(一) 劳动教育纠纷主体行为更趋于理性

随着劳动法律法规的完善和劳动者维权意识的提高，劳动者和用人单位处理争议行为越来越趋向于理性，希望通过合法途径解决纠纷，而不是采取过激或非法手段。首先，同学希望内部解决与单位沟通，理性对待，遵循互谅互助的原则，采取有效的措施处理矛盾纠纷。其次，找学校、老师帮助、寻求法律援助，表明参与者倾向于寻求外部支持而非独自处理，向同学寻求帮助的占比较低，倾听专业人士的建议解决纠纷，同龄同学对社会的认知度较低，希望获得理性的有实践经验的建议。再者，万不得已情况，才会选择自己解决和职场妥协，大学生在职场中有明确的个人价值观和职业目标，更注重自我实现、个人成长和职业发展，职业道路与个人价值观保持一致，对职场环境有着较高的期望，认为职场是一个公平、公正、充满机遇。

在实习、兼职等遭遇侵权纠纷，您采取解决的方式	个案数	响应率	普及率
自己解决，职场妥协	42	9.98%	33.07%
与单位沟通，解决问题	94	22.33%	74.02%
找学校、老师帮助	67	15.91%	52.76%
寻求父母帮助	62	14.73%	48.82%
向同学寻求帮助	33	7.84%	25.98%
通过社交媒体或网络平台寻求帮助	45	10.69%	35.43%
寻求法律援助	67	15.91%	52.76%
(说明情况) 其他	11	2.61%	8.66%
合计	421	100%	331.5%

(二) 解决侵权纠纷的阻碍因素

解决侵权纠纷的主要阻碍因素依次为缺乏法律专业知识、实习或兼职环境复杂、权利救济途径不畅、实习单位不配合、态度恶劣，其中缺乏法律专业知识是最突出的问题，大学生缺乏处理实际法律问题的经验^[8]。

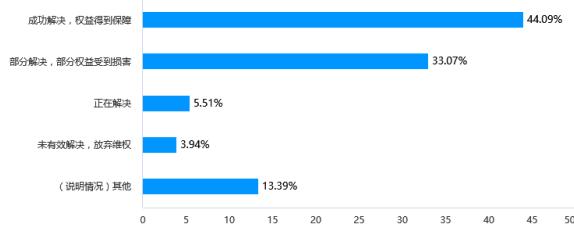
解决侵权纠纷的阻碍因素	个案数	响应率	普及率
缺乏法律专业知识	100	29.33%	78.74%
权利救济途径不畅	76	22.29%	59.84%
实习单位不配合、态度恶劣	76	22.29%	59.84%
实习或兼职环境复杂	78	22.87%	61.42%
(说明情况) 其他	11	3.23%	8.66%
合计	341	100%	268.5%

(三) 劳动教育纠纷解决路径

受调查者认为当前劳动教育法律纠纷处理效果比较有效，44.09%的受调查者表示成功解决，权益得到保障；33.07%的受调查者表示部分解决，部分权益受到损害；5.51%的受调查者正在解决中，3.94%的受调查者为有效解决选择放弃维权。

显示出维权效果的两极分化，成功与未解决的案例并存。那么出现这种情况的缘由是什么？每个维权案例都有其独特性和复杂性，一些案例可能涉及复杂的法律问题，资源有限的受调查者可能面临着困境如无法承担律师费、无法长时间投入维权等，导致他们放弃维权或未有效解决的原因。在司法实践中还出现维权渠道不畅，应对机制本身还有不完善的地方普法工作不足、信息不对称等，维权者不知道如何寻求帮助或有效地维护自己的权益。

调查问卷显示，学校在实习生权益保护提供的帮助，依次为举办大学生维权培训，开设大学生法律维权方面的选修课程，组织大学生维权普法宣传活动，受调查者普遍认为法律意识的提升是大学生维权的关键。



学校在实习生权益保护提供的帮助	个案数	响应率	普及率
举办大学生维权培训	103	30.12%	81.1%
开设大学生法律维权方面的选修课程	90	26.32%	70.87%
组织大学生维权普法宣传活动	78	22.81%	61.42%
与用人单位建立沟通机制	63	18.42%	49.61%
(说明情况) 其他	8	2.34%	6.3%
合计	342	100%	269.29%

五、结论与建议

“无救济则无权利”这一古老的英国法律谚语，揭示了权利与救济之间的内在联系，如果一项权利在受到侵害时无法得到有效的救济或保护，那么这项权利实质上就是空洞的，无法真正享有和实现，强调救济对于保障权利的重要性。

(一) 建立健全法律法规体系

党的二十大报告深刻阐述了全面依法治国的重大意义，强调在法治轨道上全面建设社会主义现代化国家。同时提出“推进多层次多领域依法治理，提升社会治理法治化水平”“健全劳动法律法规，完善劳动关系协商协调机制”，其深刻论述为健全劳动教育法律法规明确了目标和方向。

明确大学生的法律保护，健全劳动教育法律法规，完善劳动立法给予大学生特殊的劳动者地位。一方面，关注大学生参加劳动实践常见侵权纠纷，根据反馈制定新的法律规范以补齐短板、填补空白；另一方面，对劳动教育规范中的内容进行修改，使法律能够永葆生命力，发挥劳动教育法律制度在新时代构建和谐劳动关系、妥善处理劳动争议的迫切需要、提高劳动关系治理法治化水平^[9]。

拓宽司法救济的渠道加大执行力度，加大学校对大学生劳动教育的管理，增强大学生自我保护的意识能力。持续强化并完善政府监督机制，推动良性市场机制的形成和市场的规范化，建立公平竞争的环境，减少侵权行为发生的可能性。增加法律援助服务，设立法律援助中心，以普法教育为重点，以法治实践为依托，以实际行动服务社会，发扬法援精神，用专业的法律知识高效、准确、快捷地提供帮助^[10]。

(二) 企业保障大学生权益的责任与实践

企业应严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和

国劳动合同法》等相关法律法规，不能盲目管理不依法办事，不得违章辞退大学生、超时加班或恶意降低、克扣、拖欠工资。用人单位针对平时出现的劳动侵权问题，归纳总结经验，填补法律漏洞。

关于企业内部合规需合法合理，明确员工工作职责、权益保障，通过企业合规管理体系制定培训、方针、行为准则、人事管理规定。企业设立专门的投诉和建议渠道，方便大学生及时反馈诉求，投诉渠道公开透明，能够便捷地获取相关信息。企业积极配合行政监管部门的检查与监督，确保用工行为的合规性，监管机构提出的问题企业认真对待并整改，共建营造安全、公平、和谐的劳动教育实践环境，为大学生的成长和发展保驾护航。

(三) 高校培养大学生的权益维护能力

突破学科之间的壁垒，实现多种学科知识的有机结合，以促进学科的建设并适应社会现实的需要。跨学科法律教育，结合所学专业，开设与专业相关的法律课程，如民法、劳动法等，提升学生的专业素养和法律意识。通过跨学科讲座、研讨会等形式，促进法学与其他学科的交叉融合，拓宽学生的法律视野。

深化校园法治宣传教育，举办大学生维权法律讲座，增强学生的法律意识和权益保护意识。邀请法律专家、律师进校园，为学生解读相关法律法规、政策，提供法律咨询和援助服务。手持法律利剑，自知方能凯旋，法律就像一把锋利的剑，是保护个人合法权益和对抗不公的有力武器。拥有这把剑是不够的，要具备足够的法律知识和智慧来正确地运用法律，只有当你真正理解了法律，你才能在这场与不公和侵害的斗争中取得胜利，即“方能凯旋”。引导学生树立法治观念，养成学法、懂法、尊法、守法的好习惯，当权益受到侵害时敢于拿起法律武器，维护自己的正当权益，在生活中做法律的受益者、传播者。

参考文献

- [1] 贺国荣,杨新慧.高校劳动教育背景下大学生劳动法律素养现状及对策——基于四川省高校学生的实证调查[J].黑龙江省政法管理干部学院学报,2023,(02):144-149.
- [2] 张晓,王文慧.高校劳动教育融入“大思政课”的理论逻辑、现状分析与实践路径[J].劳动哲学研究,2024,(01):152-158.
- [3] 周仕德,刘永帆.新时代高校劳动教育课程实施现状考察——基于80所高校政策文本内容分析[J].劳动哲学研究,2023,(02):173-184.
- [4] 黄燕燕,常怀恩,汪浪红.新时代高校劳动教育现状及提升路径分析——以佛山科学技术学院为例[J].教育教学论坛,2023,(39):33-36.
- [5] 陈璐,潘丽如,谭思鲲,等.兼职大学生维权行为现状及对策研究[J].广西质量监督导报,2021,(03):278-279.
- [6] 邢秀芬.兼职大学生劳动权益侵害及权益保护[J].北京大学学报(社会科学版),2018,19(03):79-84.
- [7] 王佳娜.兼职大学生劳动权益保护问题研究[J].湖北经济学院学报(人文社会科学版),2017,14(01):68-70.
- [8] 陈雨萌,高浩森,刘世幸,等.大学生兼职权益法律保护调查研究——以山西省在校大学生为例[J].法制博览,2021,(19):44-45.
- [9] 金劲彪,韩玮.大学生实习权益的保障机制研究[J].黑龙江高教研究,2019,37(01):54-57.
- [10] 范亲敏.论大学生权益之法律援助保障制度[J].中共乐山市委党校学报,2016,18(06):57-61.