

论高职院校学生顶岗实习权益的维护

刘 皖

(鄂东高等教育研究所,湖北 黄冈 438000)

摘 要:在职业教育改革发展过程中,工学结合、顶岗实习是的基础环节和关键任务。高职院校学生顶岗实习中存在一些问题,特别是学生权益缺乏保障,本文从对实习学生身份的界定出发,提出应立法明确政府、企业、学校等各自的责任,保护学生的合法权益得到有效保护,确保顶岗实习工作积极稳妥健康地开展。

关键词:高职院校;顶岗实习;权益;维护

中图分类号:G718.5 文献标识码:A 文章编号:94007-(2014)01-0012-04

高职院校组织学生顶岗实习是对工学结合人才培养模式的执行,亦是专业技能熟练和职业道德良好人才的有效途径。其目的是:让学生对职业岗位工作有更深入的认识,实际操作能力得到一定的提升,从而缩小学生所掌握的专业知识与企业现实需求的差距,最终使得学生的职业素质得到全面提高,敬业精神、团队精神及责任意识增强,良好的就业心态得以树立,为学生毕业后顺利就业奠定坚实的基础。

1 高职院校学生顶岗实习中存在的问题

高职院校主要采取投入资金、加强学生管理、增强“校企合作”力度、扩展就业实习基地等途径,使得顶岗实习产生了良好的效果。但是根据对顶岗实习工作的实施和跟踪调查,可以看到学生在企业顶岗实习期间存在着这样那样的问题,主要有以下几方面的表现:

1.1 学校顶岗实习学生管理工作的难度增大

首先是信息不畅通。学生顶岗实习地点零散,往往忽略与学校之间的联系。其次是安全问题。个别学生因忽略安全警告,出现一些安全问题或隐患。第三是心理问题。学生对新环境会产生无助感,对工作强度以及饮食习惯也不能完全适应,另外对人

际交往和工作环境、业务情况都有些不适应的情况出现。

1.2 学生沟通能力较弱

在当前市场经济竞争激烈的大环境下,学会生存、学会共事、学会与他人合作是至关重要的。在顶岗实习中,学生普遍缺乏与人交流的能力,不了解与同事的相处之道,不知道如何共事以及如何协调各个方面的关系。总之,处世能力、人际交往能力、独立生活能力以及承受挫折能力较差的实习生不在少数。

1.3 校企合作有待于加强,实习基地有待稳固

部分企业存在着用工问题,如待遇较低、劳动强度很大、日工作时间长,学生产生不满和抱怨的情绪,直接影响顶岗实习工作的顺利进行。还有些企业由于生产和技术等原因,不是很愿意接收高职学生,致使学生实习岗位数量不足,顶岗实习难以顺利进行。

根据国务院颁布的《关于大力发展职业教育的决定》,2006年教育部在《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》中特别提出要大力推行工学结合,强调高等职业院校要保证在校生最少有半年的时间在企业等用人单位顶岗实习。相关数据表示,在全国每年走上实习岗位的职教学生有1000

收稿日期:2013-12-19

作者简介:刘皖(1970-),男,湖北英山人,副教授、主要从事高职教育研究。E-mail:wxd78@163.com

万以上、大学生有数百万,其中在实习过程中有将近30%的学生的权益在不同程度上受损^[1]。

2 学生权益存在隐患

2.1 劳动时间超长加班工资缺乏保障

最近两年以来,位于珠三角的一些企业或中介公司每年都提前派人到学校招收学生到珠三角顶岗实习,尤其是很多大型企业,在每年春节前后订单多但是人员少,为了达到及时补充员工同时又减少用工成本的目的,将高职学校的一个班甚至一个年级的学生全部招去顶岗实习。若学生顶岗实习权益维护机制依照国家规定的每日工作8小时的标准,大部分学生的工作时间由于没签订正式的劳动合同而没有明确的约定,加之企业接收学生顶岗实习的阶段多在企业生产集中期,生产量大,工作量大,导致大多数学生无法按照法定节假日休息,甚至部分学生一个月都无休息日。与此同时,顶岗实习学生的加班工资也没有任何保障。

2.2 企业与学生签约比例低 学生实习困难

在顶岗实习的学生中,实习学生的签约率常常达不到一半。有少部分用人单位因为担心影响正常工作、增加额外负担、泄露商业机密、实习生不易管理、出事负不起责任的原因不愿意接受学生实习。当然这种情况的出现,大多是因为之前有类似事件的发生,企业不愿为此承担风险,故对学生的顶岗实习有些抵触心理。个别学生的不负责任的行为导致企业对顶岗实习学生产生误解,进而不再从心理上接受学生的长期发展,形成恶性循环。

2.3 实习学生劳动保护力度薄弱

企业对顶岗实习学生进行生产安全制度教育的力度薄弱和学生对顶岗实习单位了解的不全面都在一定程度上对学生权益的保护有着负面影响。对实习学生进行生产安全制度教育的顶岗实习企业不到实习企业总数的三分之一。参加顶岗实习前,对实习企业了解的学生也只有少数。学生对顶岗实习的企业不够重视,很少花时间在安全学习和企业文化、安全了解上。而企业不愿耗费精力筹备顶岗实习学生的安全教育活动,因为顶岗实习的学生并不会在企业呆很久。在双方的共同作用下,学生的安全保护力度岌岌可危。

2.4 协议难以保障

学校组织学生到校外集中实习,通常与实习单

位签订顶岗实习协议。因为企业具有自身的运行管理规律,其根本目标是追求利润的最大化,加上金融危机等商业风险的缘故,很少企业愿意为学生提供实习机会。在企业主动性并不高的现实状况下,客观上很难要求企业提供对应的工作报酬以及对实习伤害事故责任承担进行相关约定,所以学生相关权益难以通过顶岗实习协议得到维护。在这种情况下,学生一旦出现意外伤害事故,权利很难实现,权益也很难维护。

2.5 救济途径难寻

当前由于顶岗实习属于教学活动,实习生与实习单位之间没有建立劳动关系,加之没有实习协议的约定为解决依据,致使学生救济渠道狭隘。例如在典型案例《廖尚军诉四川省汽车运输成都公司、四川省汽车运输成都公司第四分公司、成都交通学校、何林劳动争议案》中,法官选择裁判适用的法律时,依据对廖尚军的实习生身份及其与实习单位的关系性质的分析,最终判决被告汽运公司向原告廖尚军偿付人身损害赔偿金^[2]。

3 顶岗实习的性质认定

顶岗实习是高职人才培和提高人才综合质量的重要教学环节,在职业教育中承担着至关重要的角色。一般学校通常将顶岗实习安排在学生毕业前进行,分为集中实习和分散实习两种方式。与普通实习实训不同,顶岗实习安排学生全面履行其实习岗位的所有职责,极大地锻炼了学生的实践能力。顶岗实习的特殊性表现在:一是对教学场所进行转换;二是教学内容具有复杂性。首先在实习期间,学生的档案以及户籍关系并没有随着学生的实习而移转至实习单位;另外对于实习单位来说,实习生与正式员工有着本质差别,即使实现“提前就业”,实习生在实习单位的待遇也不可能和正式员工相同,他们所获得的报酬只是补助,甚至有的实习单位反而还向学校或着实习生索取实习费用。可见,实习单位仅仅是为学生提供的一个参加实践的机会罢了,学生主要是从中获得相关的工作经验。总而言之,无论是所谓的“就业实习”还是“带薪实习”,都是根据专业培养目标要求与教学计划的安排,组织在校生成到企业等用人单位进行的教学活动。

4 对实习学生身份的界定

解决实习学生的身份问题是实习学生权益得到

有效保护的前提条件。关于实习学生之身份的界定,主要观点如下:一是学生说。该观点认为实习学生仍未毕业,与学校之间还存在着教育与被教育、管理与被管理的关系,学生的实习活动在本质上是学校教育活动的环节,因此实习学生的身份应该界定为学生。二是劳动者说。这种观点认为无论是否与实习单位签订实习协议或者劳动合同,学生到实习单位实习,事实上就与实习单位建立了劳动关系,从这个角度上来说,实习学生其实是实习单位的员工。因之,我国教育部门应根据相应的情况,作出合适的界定,不能一刀切。若实习学生是在企业单位顶岗实习,在师傅指导下或者独立地完成某项工作,并且为实习单位创造一定的经济利益,应将其界定为实习单位的员工;若实习学生只是到实习单位观察、协助实习单位的员工做一些辅助性质的工作,将其界定为学生更为合适。与非顶岗实习的学生相比,顶岗实习的学生遭受权益损害的可能性更大。笔者认为,有无劳动关系存在这一实质问题是对实习学生身份界定的关键。从学生与学校形成的教育关系同实习学生与实习单位形成的劳动关系来看,二者是可以并存的并非是完全排斥的。在社会实践中,某些实习学生在实习时与用人单位签订的就是劳动合同。这从事实上表明了即使学生不毕业,也可以成为劳动者,并且可以与用人单位建立劳动关系^[3]。

5 建议及对策

5.1 建立顶岗实习制度

工学结合、校企合作是我国职业教育发展的重要方向。所以,首先,国家要完善有关制度,要求企业将接纳学生实习作为基本职责,且按照接纳实习生的数量、工作时间或者给付的工作报酬等,实行减免税政策来支持、鼓励、引导企业接纳学生实习。其次,国家通过法律手段规范校企双方在学生实习时所应承担的教育和管理方面的义务和责任,校企合作共同培养人才得到有效保障,从而实现教育兴国和人才强国的战略。

5.2 立法明确政府、企业、学校等各自的责任,保护学生的合法权益

5.2.1 加强对顶岗实习劳动保障监察

劳动保障行政部门首先要以教育和预防作为指导思想,积极完善和实施劳动保障监察制度。有效

预防企业的违法行为,指导、督促企业纠正对顶岗实习生的相关劳动保障违法行为。其次,对举报、投诉案件要进行高效的处理。对用人单位在用工管理方面的薄弱环节认真分析研究,对部分重点行业、重点单位和重点区域实施有针对性的日常巡查,对用人单位严重侵害实习生权益的违法行为给予严厉的打击。

5.2.2 将劳动基准制度扩大适用于顶岗实习学生

劳动基准制度是一项国家法律规定的劳动条件最低标准的规则,它通过对工时、工资、保险福利、未成年工和女职工特殊保护等方面的最低劳动标准进行强制性规定,以保障劳动者享有最低程度的劳动权益。目前,我国尚未有一套系统的完善的劳动基准法,仅是在劳动法的各种规范性文件中,涉及到劳动基准法的相关规定。防止劳动者最低程度的劳动权益受到损害也是劳动基准法的目的。顶岗实习学生因其学生身份,不属于劳动者的缘故就被排除在劳动法所保护的劳动者之外。但应该注意到,顶岗实习是上岗作业,且在实践中与第一次上岗的工人是几乎没什么区别的。

5.2.3 建立实习老师驻厂带队制度

在学校和企业密切联系的前提下,建立老师驻厂带队制度。大部分顶岗实习,学生都不重视,只在最后到实习单位盖个公章,向学校交个顶岗实习日记就完事了。根本无法发现学生可能遇到的劳动保障问题,更说不上管理到位了。积极主动地与用人单位和学生签订三方的实习协议的学校很少。因此一旦出现学生工资、工时、福利待遇等劳动权益遭到损害的情况,学校不易站在学生的立场上维护他们的权利和权益。而实习老师驻厂带队制度,有助于驻厂老师及时了解获取学生的思想动态、企业的具体情况和学生的各种需求,从而做好学生的实习指导工作,及时与实习企业进行交流沟通,保证实习学生的合法权益不受非法侵犯。驻厂老师代表校方参与到管理实习学生中,可以与企业共同维护学生校方企业三方的合法权益。一方面,积极主动、有创造性地开展工作的,及时解决日常工作与生活中的问题。一方面,及时向企业反馈情况,不定期与学生家长联系,向其汇报学生实习现状。

5.3 加大对学生的安全教育

安全教育是工作之初必须开展的,在学生顶岗实习之前,学校就要组织学生针对所要实习的企业

内容和生产要点进行安全学习和教育,确保每一位学生都能牢记安全知识要点,将安全教育重点实践到实习工作中的每一步。在学生顶岗实习期间,学校和企业都是安全教育活动的主体,应做好配合,积极开展相关的教育活动。

5.4 拓展和落实救济途径

通过立法来拓展和落实救济途径,必须确保有法可依、有法必依。无论是法律或是规章制度,都应

该对相关的救济途径做出细化规定,让学生能够在发生意外时求助有门,这也是立法目的之所在,公平正义的要求。

总之,驻厂老师的主要工作是认真做好学生的思想工作,即时掌握学生生活、工作、思想、情感动态,从而使得学生的实习能够安全有序、稳妥高效地进行。

On the Protection of the Rights of the High Vocational Students during the Post Practice

LIU Huan

(Institute of Higher Education of E'dong, Huanggang, Hubei 438000, China)

Abstract: In the reform and development of the vocational education, combining of learning and internships and post practice are the basic chain and key tasks. Some problems exist in the post practice of the high vocational college students, especially the students' rights are in lack of protection. From the start of the identification of the students during the post practice, it is pointed out that the responsibility of the government, enterprises and schools should be identified clearly, so that the legal right of the students are protected effectively, and the post practice is carried out actively, smoothly and healthily.

Key Words: High Vocational Colleges; Post Practice; Rights; Protection

参 考 文 献

- [1] 刁翔正,张俊. 高职学生顶岗实习期间权益保障问题研究[J]. 职教论坛,2010(25):44-46.
- [2] 王素娟,杨凤明. 浅析职业院校学生顶岗实习的权益保护[J]. 山西青年管理干部学院学报,2011,24(2):98-99.
- [3] 张天俊. 浅析中等职业学校顶岗实习学生的权益保障问题[J]. 河南农业,2011(2):43.