

## R 金台视线

在非实践教学实习中，协议不清晰、待遇无保障等问题突出——

# 莫让实习生权益保护成“死角”

本报记者 向子丰 胡笑源

就业实习是衔接学校教育与职场生活的重要环节。高等院校、职业学校等设置有实践课程、岗位实习期，完成实习方能毕业。与此同时，为了更好地实现就业，许多同学也会选择在课余时间进行实习。

近来，许多读者、网友反映，在一些学生自主寻找的非实践教学实习中，由于缺乏对实习生劳动权益的明确规定，协议不清、无偿加班、缺乏指导等问题令实习生十分困扰。在普遍的实习“焦虑”中，付费实习、有偿内推等灰色产业链形成，使部分实习生权益保护处于“死角”。

## 不少同学反映，实习协议不对等、实习待遇低、缺乏实习指导

“我曾在一家业内知名度很高的会计师事务所实习。”北京某大学会计学专业贾同学告诉记者，这份为期一个月的实习主要负责协助完成大型企业的年审项目，对方承诺只要按期完成实习就可开具实习证明。

然而，实习还不满一个月，单位负责人便通知贾同学“领导要求所有实习生本周结束实习”，并以“时间太短，人事部门盖不了章”为由拒绝出具实习证明。对此贾同学十分无奈：“我收到临时通知前，还照常被安排了下周的任务，不像是因表现不好被辞退。”事后，尽管贾同学一时很难再找另一家实习单位，公司仅以补偿一天实习薪资作为解决方案。

2021年，教育部等8部门联合印发《职业学校学生实习管理规定》，明确要求职业学校的岗位实习须签订统一的三方协议，并附有示范文本。然而，针对非职业学校的实习活动，目前尚无全国性的协议范本或强制性管理规定。像贾同学这样实习生的劳动权益保障很大程度上依赖实习单位的自律。

记者在贾同学与实习单位签订的实习协议中发现，该协议共有13项条款，多数都是实习单位对实习生的约束性要求，却缺乏报酬标准与支付方式、工作内容与时长、安全责任与保险购买等涉及劳动者权益的关键信息，且双方存在权责不对等的问题。比如，其中虽约定“单位可根据实习生的工作表现出具实习证明”，并规定“因实习生个人原因离岗则不予出具”，却未对实习单位单方面提前终止实习如何处理作出约定。

没有制式合同规约，实习生的劳动报酬多数也是依靠双方约定，低薪无薪、无偿加班现象较为普遍。贾同学告诉记者：“我的实习工资是一天120元，去实习的第一天就被要求加班到凌晨，但是没有加班费。”

对于正常签订了三方协议的实习生，由于没有明确法律规范，还有公司恶意扣实习近工资。来自云南昆明市的实习生沈同学在广州一家半导体显示公司实习，签订了

三方协议，该公司计薪方式为同工同酬，沈同学在公司培训4天，正式上班11天，工作环境让他感到很压抑，实在不适应。沈同学提前告知公司要结束实习，然而公司不给办理，沈同学只能自行结束实习。“企业实习指导人员说自行离开不发放工资，结果真的没发工资，我10余天都白干了。”沈同学无奈地说。

在沈同学签订的三方协议中，虽对实习时间、实习报酬等有相关约定，却对提前结束实习如何计酬缺乏相应约定。在公司拒绝支付工资的情况下，沈同学只得通过向劳动部门投诉，最终才追回实习工资。

除此之外，许多实习生反映，招收实习生时的岗位描述与实际工作内容不符，缺乏系统的实习培训和专人指导等。“说是业务助理，实际工作是打印文件、跑腿、报销、订会议室，与具体业务毫无关系”“有些正式员工把自己不愿意干的事都交给实习生做，自己工作的失误让实习生‘背锅’”“有一个操作系统不会，问带教老师，他爱答不理”“说是实习，实际上3个月里什么也没学到”……这样的评论在年轻人常用的社交平台上屡见不鲜。

## 实习应聘也要实习经历，实习门槛越来越高，形成付费实习等灰色产业

尽管不少实习工作收入低，甚至低于支出，工作与学业压力存在冲突，许多在校学生仍积极争取实习。

一方面，这是学校实践教育的要求。例如许多学校在毕业时设置了专业实践课程，要求3至6个月的实习经历方能拿到学分。对于一些职业院校而言，学生岗位实习时间一般为6个月，需纳入人才培养方案并签订三方协议。

另一方面，就业压力变相传导到了实习阶段。许多同学认为，丰富的实习经历可以增加就业机会。今年9月刚刚研究生入学的薛同学已经拥有6段实习经历，他坦言，找实习时最看重的是单位名气，其次是工作内容是否感兴趣，“薪酬基本上不太考虑”。这种心态在受访学生中相当普遍。

实习竞争激烈，用人单位的门槛也相应提高，甚至“具备相关实习经历”成为许多实习招聘的默认要求。

记者在某实习招聘软件上看到，不少岗位明确标注“有实习经历者优先”。一家美妆电商公司的人力资源管理负责人告诉记者，公司招收实习生时主要看专业匹配度，专业与媒体相关即可，但需要掌握剪辑、拍摄等技能，“比起学历更重视实践经验”。另一家人工智能上市企业的人力资源管理负责人告诉记者，研发岗位会要求学历，但销售等岗位就更看重实际工作能力。用人单位更倾向于选择那些能快速上手、具备一定

行业认知的实习生，实习经历越多，越好找实习。

以转正入职为目的的实习生，对实习单位的议价能力更弱。实习生通常付出更多努力，有人为了就业转正而被迫延长实习期，短则3个月，1至2年的也不在少数。一些公司会把实习生当作正式员工使用，但薪资却相差很多。今年毕业的陈同学曾在一家律师事务所实习。实习工资相对较高，每个月6600元，但是实习生的工作量与在职律师无异，而初级律师的工资可达到每个月2.5万元。“我们一般要跟律师一起到岗，晚上要和他们一起加班。有的律师会让实习生提前走，但是许多学生为了今后能够留用，会自愿加班到凌晨。”陈同学说，有一周他的可计费小时数超过50个小时，这还是报给客户的客单，实际工作时间更长。在客户那里，自己就是正式律师，而非实习生。

还有许多单位以转正入职为诱饵招收实习生。曾在多家互联网公司从事软件开发实习的谢同学告诉记者，“有些公司只是临时缺人‘打杂’，在招聘实习生时先说可以转正入职，但实际并没有转正名额，等实习生实习几个月提出转正要求后，他们就会用各种原因否决。”

日益激烈的实习竞争还形成了灰色产业。多位受访学生告诉记者，在一些社交平台上可以通过付费形式获得“内推”，“只要交钱不用面试就能拿到名企实习资格”。就此，记者在某社交平台检索“实习内推”等关键词，找到大量中介发布的内推帖，其中不少明码标价。

记者以一名正在找实习的在校学生身份联系到一家中介机构，对方称根据岗位与项目不同，报价在3000至15000元不等，可“先付1000元定金，当天即发录用通知，后续再补尾款”。当记者询问实习结束后能否提供证明时，对方承诺“肯定能拿到盖章的实习证明”。沟通中，该中介不断强调实习经历对求职的关键作用，声称“企业筛选简历主要看学历和实习经验”，甚至表示“实习经历比学历更重要”，渲染焦虑成为促销话术。

人力资源社会保障部、教育部、财政部在《关于做好2025年高校毕业生等青年就业工作的通知》中明确要求，“依法打击培训贷、付费实习、虚假招聘等违法行为”。但这类明码标价的内推服务仍在社交平台频繁出现，还由此形成包括付费改简历、付费写求职信等灰色产业链。

## 明确实习关系的法律属性，政府、学校、企业三方协同，形成长效机制

在采访中记者了解到，多数实习单位与实习生签订的是“实习协议”。这份协议究

竟属于什么性质？广东君信经纶律师事务所律师陈志杰表示，因为学生在校就读及实习期间，主要是接受学校教学等管理，实习是基于完成学业的前提，与实习单位不存在人身隶属关系，因此学生实习期间与实习单位建立的关系属劳务关系，并非劳动关系，“实习协议”主要受民法典而非劳动法保护。“现行法律暂未对学生实习时长、补贴、收入等进行细化规定。因学生不具备劳动法律规定的劳动者主体资格，无法购买社会保险，其实习期间的福利待遇、人身安全等保障较弱。”陈志杰说。

与此同时，一些企业会通过招聘实习生来降低企业用工风险与成本。“企业招聘实习生，主要基于两方面考虑：一是人才储备与选拔，通过实习观察学生能力、态度，为正式招聘提供参考；二是降低人力成本，实习生薪酬待遇通常较低，部分用人单位可能通过大量招聘实习生来减少工资、社保等人力成本。”中国人民大学劳动人事学院副教授陈力凡说。

“实习生权益保障问题值得关注。”陈力凡认为，实习生议价能力弱、维权意识不足，部分企业便可能利用这一“死角”，压缩人力成本。

对于自主寻找实习的学生，如果与实习单位发生纠纷，陈志杰建议，可以向所在学校反映，由校方出面协调，也可以向实习单位所在地的劳动监察部门、工会、调解委员会、劳动仲裁机构、法院等有关部门反映，及时维护自身权益。

实习生的劳动权益保护，可从实习的本质入手，参考职业学校实习管理的相关规定。“通过学校安排的实习，属于实践教学环节，应纳入人才培养方案。可以组织学生到企业参观体验，形成岗位认知，以及跟岗实习和顶岗实习等。但每日实习时间不应超过8小时，学校与企业各指派专人全程指导，报酬不低于同岗位工资标准的80%或当地最低工资，同时为学生购买实习责任险等。”长沙职业技术学院党委书记祝磊说。

“保障实习生权益不仅仅是某一方的责任，而是需要政府、学校、企业三方协同，形成制度化、常态化的长效机制。”陈力凡建议，进一步明确实习关系的法律属性、最低报酬标准、工作时间上限、工伤保障责任等核心问题，避免“灰色地带”导致的权责不清。同时，劳动监察部门应将实习生权益保护纳入常规检查范围，设立便捷的投诉渠道与举报平台，降低实习生的维权成本。对于学校而言，除了提供就业指导，教导学生树立正确就业观外，还应及时普及相关法律法规，为学生实习就业提供更多支持。

“高校往往与不少机构建立长期合作关系。选择学校推荐的实习单位，不仅能降低风险，也能获得更多指导和支持。学生应当优先选择学校官方合作、有良好口碑的机构，并主动咨询导师、职业发展中心的意见。同时也可借助校友网络，了解目标行业、目标机构的真实情况。”祝磊建议。

## R 反馈

江西湖口县流泗镇——

## 裂缝护坡墙已修复

人民网记者 罗 娜

9月22日，本报“读者来信”版刊发《建好不到两年坡墙出现多处裂缝》，报道江西湖口县流泗镇一道120米的护坡墙，完工不到两年时间出现多处裂缝。

“报道刊发当天，我们请来鉴定方，对工程裂缝进行鉴定。”湖口县流泗镇长龙村党支部书记、村委会主任廖辉告诉记者，鉴定结果是雨水冲击、山体挤压导致部分护墙的墙体出现裂缝。

9月26日，长龙村开始对护坡墙进行修复加固。“我们聘请施工团队，对有裂缝的70余米护坡墙进行了修复。”廖辉说。

记者了解到，10月10日，护坡墙已完成修复（见下图）。



## R 身边事

河南许昌市鄢陵县——

## 先进人物图片损毁 影响公益宣传功能

笔者前些天去河南许昌市鄢陵县的鄢陵国家花木博览园游玩，在公园西部的见义勇为广场，发现公益宣传栏上许多见义勇为人物及其相关介绍损毁严重。不但内容难以辨认，而且有的人物照片几乎完全剥落（见下图）。这类公益宣传栏是表彰先进、弘扬正气、倡导文明的窗口，不应以这样的面貌示人，希望有关部门及时予以更换。

河南鄢陵县 邢先生



## R 建议

## 大力推广“以竹代塑”

一根塑料吸管自然降解需数百年之久，如果换成竹吸管，不仅温润自然、轻便耐用，废弃后还能在几个月内完全降解。笔者建议大力推广“以竹代塑”。

竹属于我国传统常用的绿色资源，竹筷、竹砧板等不仅环保，还具有天然抗菌的属性，而且经过研发后应用前景更为广泛。除了常见的竹制餐具、食品包装、家居建材都可以采用竹材。例如，南京林业大学研发的竹纤维板材具有降解快、承重强的优点，正在成为不少企业的“绿色新选择”。

“以竹代塑”不只是生活方式的转变，更可以带动一个绿色产业的发展。我国竹产业年产值已超4000亿元，竹缠绕管道、竹基电容等创新技术，更让竹子实现“资源—产品—再生资源”的循环利用。以江苏为例，预计到2027年，竹加工企业将实现废弃物100%利用，带动产值提升50%，“以竹代塑”大有可为。

江苏南京市 刘国华

## 征 集

人民日报“读者来信”版与人民网“领导留言板”联合开展群众急难愁盼问题征集，欢迎读者提供线索和建议。

邮 箱：rmbzdzlx@126.com  
dzlx@peopledaily.cn

移动端：人民日报客户端“曝光台”

人民网“领导留言板”客户端

## R 百姓关注

## 一些培训机构进行误导性宣传

# 名为“先学后付” 实为“先学后债”

本报记者 赵 兵

“报名时说先学习后付款，边学边赚钱，其实根本挣不到钱。”“课没上几节，想退课时却背上了6000元的债务。”近来，不少读者反映一些培训机构以“兼职赚学费”为诱饵，声称所谓的“先学后付”，实际是“先学后债”。

前段时间，大学生小李在人民网“人民投诉”反映，他在学校内网看到“学费500，月薪3000”的“免费学设计兼职”广告信息后，了解到该课程为先学习并兼职，赚钱后再交学费，就报名了该课程。可学习一段时间并完成两单设计后，该培训机构却以各种理由搪塞不发劳务费，小李这才发现自己受骗了。

很多课程质量不尽如人意。有读者反映，自己报名价值9000元的绘画培训课程后发现，所谓“直播课”每周仅1次且用于批改作业，正课则全录播，根本没有老师在线教学。

记者以学员身份联系了一家视频剪辑培训机构，并表示自己对此“零基础”，客服

课时；而培训机构表示，课程是按时间进度自动向学员“解锁开放”，如果要放弃学习，学员需主动申请暂停才能阻止扣费。“这就好比看收费视频，你离开座位不看了，但视频还在自动播放，这就会产生费用，要向系统申请终止才行。”张光明解释。但是，许多培训机构在签约之初并未对消费者进行明确解释和提醒。

对此，中国农业大学法学院教授黄尹旭表示，机构设定模糊条款、高额违约金等，加重学员责任、限制学员权利，符合格式条款无效的情形，学员可以向司法部门申请认定相关条款无效。“机构虚假承诺包教包会、兼职接单，却无法兑现，属于故意告知虚假情况，根据民法典第一百四十八条，当事人有权请求撤销合同。”黄尹旭补充说。

还有的培训机构对付费方式进行包装，隐瞒分期付款的性质，名为“先学后付”，实质是学生通过贷款交付学费，仍是“先付后学”。业内人士透露，一些培训机构与第三方

在学员看来，“付费课程”应为实际学习

贷款平台达成合作，贷款平台可从中收取学费的30%。但培训机构故意隐瞒关键信息，使学员在不明真相的情况下欠下贷款。

与此同时，当消费者进行维权时，却发现困难重重。广东珠海的赵女士曾报名了一家培训机构的课程，学习一段时间后发现该课程内容过于简单。当她要求终止时发现，和自己签订课程合同的公司、对接贷款的公司、协商退课的公司竟然是3家不同的公司，这导致赵女士向有关部门投诉时，未能得到妥善处理。

北京市兰台律师事务所律师崔西彬分析认为，消费者之所以维权困难，首先是因为信息不对称，多数消费者不知道自己签署的是金融借贷类合同；其次是举证困难，消费者往往无法提供培训机构故意隐瞒付款信息的直接证据；再次是诉讼周期长、程序复杂且维权成本高，进一步打击了消费者维权的积极性。还有一些机构通过频繁更换公司主体或注销公司等手段逃避法律责任。

黄尹旭认为，培训机构“先学后付”的问题暴露监管漏洞。建议有关部门应对从事教育培训业务的机构进行资质审查和风险评估，确保其合法合规经营；加强对教育培训类广告的审查，特别是涉及贷款、收益承诺等内容，防止误导性宣传。崔西彬建议，“进一步加强有关部门之间的信息共享，推动建立联合执法机制，从而有效遏制教育培训领域的金融违法与欺诈行为。”

（刘张烨参与采写）