目前实习生不受劳动法等法律法规的保护，但不等于企业可以任性用工，损害其权益——

“没身份”的实习生，权益如何保障

关　注

随着春招启动，在一所普通高校中文系读大三的王如（化名），已经开始为暑期实习焦虑。对于广大在校大学生而言，实习是提升就业能力素质的必要环节。

然而，有一些企业为了降低用工成本，把实习生当成廉价劳动力使用，学生实习中的权益受到侵害的事件也时有发生。那么，实习生应当如何维护自己的权益？

A 以推荐实习之名骗取中介费

“我的社团经历不多，实习经验为零，打算本科毕业后找工作，现在必须着手做准备。”王如报了一门线上求职培训课程。求职课程顾问告诉她，交纳一定的费用，可以提供修改简历等服务，确保通过“内推”获得实习机会。根据岗位和公司的不同，收费在1万元至2万元不等。

笔者调查发现，如今由各类中介机构明码标价，面向大学生进行“内推”实习、远程实习的项目不在少数，但同时也存在虚假宣传、骗取中介费的可能性。

今年1月，腾讯公开通报的2021年反舞弊案件中，就有一起内部员工与外部求职中介合作非法牟利的案件。由外部中介招募实习生后，该员工利用腾讯员工身份安排实习生进行虚假的远程实习，并从中介处分得实习应聘者支付的部分费用。

有专家提出，实习学生权益受损的主要原因在于法律上对学生实习身份的界定与保障不清晰，但直接修改劳动法和工伤保险条例则会破坏劳动法的制度体系。那么，如何在制度上给予“没身份”的实习生以保障？

B 以实习名义行用工之实

教育部2019年发布的《关于加强和规范普通本科高校实习管理工作的意见》指出，“实习是高校实践教学的重要环节之一”，实习生与实习单位能否建立劳动关系？

中国劳动关系学院法学院院长沈建峰教授表示，由于严格意义上的实习属于教学活动，而不是以劳动力的提供为目的的市场活动，所以当事人之间不能建立劳动关系。

这意味着，目前实习生不受劳动法等法律法规的保护，不能与用人单位建立劳动关系，无须签订劳动合同。实习生“没身份”，但也不意味着企业可以以实习名义行用工之实，侵害其权益。

裁判文书网近日披露的一份判决书，就揭示了实习生权益被侵害的情况。该案中，90后女孩李某，在与太平洋证券公司未签订劳动合同的情况下，工作9个月分文未拿还被辞退。李某将太平洋证券公司诉至法院，公司却辩称李某是“实习生”，没有招录过对方。

根据庭审中查明的事实，李某已于2018年2月毕业，并非在校大学生。然而，太平洋证券公司却以实习生名义用工，并拒付工资。最终，法院一审认定，双方存在劳动关系，判决太平洋证券公司赔偿李某工资、赔偿金等合计20余万元。

沈建峰表示，不是劳动关系并非就一定不能适用劳动法的规定，由于这类名为实习实为用工的“假实习”和劳动关系有一定类似之处，近年来的理论和实践发展是主张根据实习的特殊性以及实习生保护的需要，将一些劳动者保护的规定适用于实习生。

C 未来或可制定专门法律规范

不只是普通高校学生的实习问题有待规范，一些职业学校在安排学生实习的过程中，以实习为名组织学生到企业生产“流水线”务工、安排加班和夜班、强制实习、收费实习、实习专业不对口等问题也时有发生。

今年1月，教育部等8部门联合印发《职业学校学生实习管理规定》（以下简称《规定》），针对当前职校学生实习中存在的强制实习、从事与专业学习无关的简单重复劳动、侵犯学生合法权益等问题，进一步划定“红线”，并有针对性地明确了处理规定。

沈建峰表示，随着普通高校学生实习的问题逐步凸显，有必要出台统一的实习管理规定，同时针对不同类学生实习做专门的特别规定。“未来在条件成熟时，也可以针对实习生的保护或者实习的规范制定专门的法律规范。”

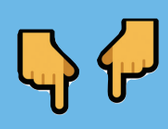
此外，有观点认为，强化对学校与企业的监督，强化劳动保障部门对这种特殊用工关系的监管与制约，也是遏制实习乱象的关键。

沈建峰表示，《规定》为促进实习开展设计了专门的保障措施，这些措施有利于促进企业开展依规实习。“对企业来说，在使用实习生时，一定要注意实习是一种教学和育人活动，而不是一种市场化的用工现象。不得以使用廉价劳动力为目的安排假实习，应严格遵守相关规定，规范签订实习协议，为实习生购买必要的商业保险。”　□于灵歌

图说权益

这些事都能用社保卡办了你知道吗？

小小一张社保卡，不仅能**看病买药、领取待遇**，还能持卡**乘公交、逛公园**，实现居民服务“一卡通”。那么，目前社保卡“一卡通”已开通了哪些功能？持卡人可以用卡享受哪些服务？



1 能办事

目前人社领域**95**项应用
已普遍开通用卡
群众持卡或者扫码即可快捷享受
比如**青年人**办理参保登记
享受就业服务
中年人参加职业培训
办理社保关系转移
老年人进行社保待遇资格认证
查询社保权益等等
这些服务都可以线上线下“一卡办”

2 能发钱

社保卡**可以领取就业补贴、养老金、失业金、工伤津贴、农民工工资**等
成为名副其实的“待遇卡”
惠民惠农财政补贴资金
已在**31个**省份的部分地市
通过社保卡“一卡通”发放

3 能看病

实体社保卡
已全面支持各地就医购药
近期人社部和国家医保局
开通“总对总”通道
支持电子社保卡和医保电子凭证
在就医购药领域并行使用
截至2021年底
电子社保卡已在
16个省份138个地市
实现**扫码就医购药**

4 更智能

23个省份的部分地市
实现了持社保卡乘公交
24个省份的部分地市
实现了凭社保卡
借阅图书、进博物馆和公园景区
有些省份已经
开展社保卡加载残疾人服务
群众还可以使用电子社保卡登录
国家政务服务平台和省级政务服务平台
跨省可以办理
35项全国性人社服务
以及异地就医、住宿登记等服务
形成了跨部门、跨地区
“一卡通”便民服务的新格局

文字统筹/图表设计：王青

职工信箱

用人单位承担责任 拖延续签劳动合同

百事通先生：

我是一名毕业时间不长的职场小白。去年5月，我应聘进了一家民营设计公司工作。公司和我签了一年期的劳动合同，言明合同期满根据表现考虑续签及加薪。合同到期前一星期，我向人事打探消息，她说公司正在进行综合测评，让我安心等待。上周人事主管突然对我说，公司测评后认为我在创新性和主动性方面跟不上公司的要求，经慎重考虑决定不与我续签合同，让我一周后结算工资、办理离职。这样的结果让人很难接受。合同期满后，我在他们的哄骗下又努力工作了三个月，现在他们就这样辞退我，合法吗？请问法律对此有啥规定？我该如何维护自己的权益呢？

读者　庄言

庄言同志：

你好！劳动法规定，用人单位与劳动者建立劳动关系应当签订书面劳动合同，用人单位违反规定未与劳动者签订书面劳动合同的，应支付劳动者未签订书面劳动合同的双倍工资。在合同续签的过程中，签约主动权一般掌握在用人单位手中。用人单位应基于诚实信用原则，在原合同到期前的合理期间内通知劳动者是否续签劳动合同，以便劳动者合理安排自己今后的工作及生活。

合同到期后，用人单位同意劳动者继续工作，却未及时续签合同的，亦应承担未签书面劳动合同双倍工资的惩罚性赔偿责任。同时，根据2021年1月1日起施行的最高人民法院《关于审理劳动争议审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》的规定，合同期满后劳动者仍在原用人单位工作，原用人单位未表示异议的，视为双方同意以原条件继续履行劳动合同。

你们公司在劳动合同到期前未及时通知你是否续签确有不当，应支付你未及时续签书面劳动合同期间的双倍工资。公司可以与你终止劳动关系，但需依法支付你终止劳动合同的经济补偿金。　□百事通

有话直说

育儿假不该是看得见休不着的“纸面假”

去请育儿假，公司以暂未执行为由不准假；想要休假，被告知需提前4周申请，还得证明家里无人带娃；单位出台请育儿假流程，怕丢饭碗无人敢休假……近期，多地网友反映，育儿假政策出台后申请休假困难重重。如何解决育儿假休假难问题，成为众多网友关注的话题。

为解决公众对生育的后顾之忧，各地已经陆续出台多项生育激励措施，努力营造生育友好型社会，其中一项重要举措就是育儿假。据了解，目前，全国至少有25个省份已完成人口与计划生育条例修订，不少地方在条例中进一步完善了生育休假制度。例如，北京新修订的《人口与计划生育条例》规定，按规定生育子女的夫妻，在子女满3周岁之前，每人每年享受5个工作日的育儿假。

然而，从不少网友反馈的现实情况来看，育儿假看起来好，休起来难，在具体执行过程中存在诸多落实不到位的情况。其原因在于，第一，各地的育儿假大多倡导性更强，强制性不足，在执行中，很大程度上只能依赖用人单位自愿。而很多企业出于减少人力成本的考虑，通常会选择暗中设置门槛、拒绝员工的请假申请；第二，尽管一些公司设置了育儿假，但由于职场中的种种隐性规则，一些员工担心强行休假将影响绩效和升迁，有假不敢请，被动放弃这一权益。诸多因素导致了育儿假时常沦为“纸面假”。

政策的生命在于执行，如何既使用人单位更加积极主动地支持落实育儿假，又保证员工毫无顾虑敢于休假，考验着相关职能部门的智慧。这其中的关键就在于，政府、企业、员工三方能否在放假成本方面形成合理有效的分担机制。有网友指出，如果只限于“政策请客，用人单位和职工买单”，将极大影响单位和职工落实育儿假的主动性和积极性，最终陷入“有假难休”的尴尬。这一观点值得有关方面重视。

破题之道，在于直面和解决“育儿假”难休的真问题，例如通过理清员工休假期间的薪酬支付、企业承担比重等问题，有效减轻企业人力成本，激发其执行动力；通过完善措施，压实责任，加强督查，确保政策落地过程中单位、企业不增设门槛，最大限度降低员工的休假顾虑。

只有结合地区和企业的现实情况，因地制宜优化配套的支持政策，让制度既有“硬度”，又有“温度”，才能顺利推动育儿假落地，解除公众的生育后顾之忧。　□张晓雨

常熟快递小哥有了职业伤害保险

每人每年只需缴纳360元

据新华日报　3月1日起，《常熟市新业态从业人员职业伤害保险办法》正式试行，在江苏常熟登记参保的新业态等灵活就业人员或其他符合条件的人员，可通过银行扣款、线上自助缴费等方式，每人每年缴纳360元，向承办职业伤害保险项目的商业保险机构投保。

此次常熟出台的新规为新业态从业人员提供了更加有力的权益保障。投保人在从事的职业岗位上，因工作原因受到突发的、非疾病的事故伤害造成伤亡的，或者突发疾病身故以及在48小时之内经抢救无效身故的，可享受职业伤害保险待遇。以意外身故责任为例，可享受最高每人每年40万元的理赔标准，但有故意犯罪、醉酒或者吸毒、自残或者自杀、保险合同约定的其他情形除外。承保商业保险机构在收到完整的待遇申请材料后，根据被保险人的事故伤害程度核定相应的待遇，于10个工作日内一次性给付至投保人的社会保障卡上。

此次常熟推出的职业伤害保险由政府主导、信息化引领、商业保险机构承办、社会保险经办机构监管。常熟社会保险经办机构邀请具有相关资质的商业保险机构建立共保体，共同承接相关工作。同时，共保体联合建立健全职业伤害保障管理服务规范和运行机制。

他山之石

以案说法

劳动纠纷维权成功 贬损公司侵权担责

工作任务分配不合理？莫名被开除？职场中遇到这些麻烦应该怎么办？是寻求劳动仲裁的帮助，还是曝光公司“内幕”发泄怒火？近日审结的一起案件显示，本来“占理”的劳动者因为几句话，被判决承担侵权责任。

李某就职于某咨询公司期间，因领导没有交代清楚给其安排的工作内容，导致其完成的工作出错，公司由此受到损失。不久后，李某即接到了邮寄来的《解除劳动合同通知书》。

因对公司单方解除劳动关系存在异议，气愤的李某连夜在咨询公司的客户微信群中发表长文，控诉公司及内部领导的种种行为，其中包含“如此随意的处罚是不是只是为了某些人中饱私囊”“做假的排班和考勤，串通监理公司欺骗甲方，欺上瞒下”等言论。同年，李某申请了劳动仲裁，被认定咨询公司与李某的劳动关系是违法解除，公司应支付李某工资、加班费及赔偿金。

事后，咨询公司以李某对公司的社会评价和名誉造成负面影响为由，将李某诉至法院。

法院认为，网络用户采取诽谤、诋毁等手段，损害公众对经营主体的信赖，降低其社会评价的，网络用户应当承担侵权责任。本案中，李某在咨询公司客户微信群里使用了“中饱私囊”“串通监理公司欺骗甲方”等带有主观倾向性的言论和贬损性评价，超出了善意、适当表达意见的程度，对咨询公司的商业信誉造成了负面的影响，构成对咨询公司名誉权的侵害。

据此，综合双方解约纠纷的起因，以及李某过错程度、涉案言论传播范围、商誉受损程度等因素，遵循合理性、必要性原则，法院判决李某登报道歉，并赔偿咨询公司损失16010元。

法官庭后表示，生活中，遇到类似李某的麻烦，不少人都希望通过一吐为快来出一口“恶气”。但是，对用人单位解除劳动合同的决定持有异议，应当选择合法途径维权，如可以通过协商、劳动仲裁、诉讼解决，切莫因为祸从口出，使自己处于侵权人的不利地位。

本案中，李某本已是劳动纠纷的“赢家”，但又因违法行为而担责。如手中的确掌握用人单位真实的违法犯罪线索，则可向有关部门举报，由有关部门进行调查取证，避免因擅自发表言论构成对用人单位名誉权的侵犯。　□徐伟伦