

## 實習「薪」不「薪」

林芷懷 報導

2018/12/23

每每接近寒、暑假，大量的企業便會釋出實習生名額，對大專院校的青年們招手。作為就學和就業的橋樑，實習制度源自於美國1990年代，是以特定職位工作為基礎的教育經驗。



大學生藉由實習，作為跨入職場的第一步。（圖片來源 / 林芷懷攝）

「實習」是一個概括的總稱，其樣態實際上十分多元。台灣過去較受關注的實習制度為「建教合作」，意即技職學校與企業簽訂合約，讓學生於在學期間進入社會累積實務經驗。此種技職體系的產學合作模式以《高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法》為基礎，學生兼具勞工身分，工作權益受到基本保障。另一方面，隨著高等教育蓬勃發展，不少大學科系將「實習」列入必修學分，《評鑑雙月刊》的「臺灣大學實習制度之調查分析」結果顯示，截至2012年年底，有455個系所均開設實習課程，大學院校的校外實習儼然成為趨勢。但此制度目前卻沒有明確的法律規範，不論是工作時數、酬勞、勞保或健保，都由校方與企業自行制定，使實習生的權益產生疑慮。

## 實習生 或是廉價勞工

就讀交通大學，曾於公關公司數位行銷部擔任實習生的顏同學即表示，她的工作內容五花八門，從粉絲團經營、口碑操作（操作假帳號）到抽獎、業配等事宜。期間公司並無支付薪水，也沒有簽訂保障權益的契約。顏同學認為，雖然對公司整體助益不大，但她的確付出了時間與勞力，完成正職人員也不太願意做的雜事（例如核對10,000份中獎名單），卻沒有得到相對的酬勞。不過實習尾聲，公司有依據實作結果（企劃案的成效），視情況給予獎金。

台灣高等教育產業工會青年行動委員會於今年進行的「全台大專校院實習情況調查」指出，在三百多個樣本當中，有80.3%的實習生與企業具有實質上僱傭關係，意即其實習型態符合人格從屬性（須服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁的義務）與經濟從屬性（並非為自己，而是為該他人之目的而勞動）。然而這些僱傭關係中，有高達67.1%的人沒有領到任何薪資或津貼，9.7%的人薪水未達基本時薪（140元）。由此可見，企業濫用實習生進行無酬或廉價勞動的情況已並非個案。



一般法律上，判斷是否具僱傭關係的標準。（圖片來源 / 林芷懷製）資料來源：最高法院民事裁判81年台上字第347號

一個願打，一個願挨，究竟是什麼原因使學生們如此「願挨」？在競爭激烈的時代底下，豐富的履歷表無疑能替未來求職過程加分。再者，經驗無價，一切勞務皆以學習為名義的情況下，合理的報酬便容易被忽略，過度執著的話甚至可能被視為模糊焦點。這或許是實習生態已經持續數載，卻依舊缺乏現行法律保障的原因之一。

以培訓正職人員為由招募無薪實習生的公司也不在少數。熬過實習階段，就有機會轉為正職，如此的誘因確實很吸引人。但能否受聘成為正職員工並無保證，全國立交通大學機構典藏系統版權所有 Produced by IR@NCTU

憑公司主觀認定，彷彿變相的「試用期」。另外，眾多系所開設實習課程，強制學生進行實習，在實習生供應量大的情況下，企業不必支薪也能有學生上門。學生成功拿到一張實習證明書，企業免費獲得一名勞工，何樂而不為？

實習支薪與否的問題，不僅是在台灣備受爭議。根據中華民國比較教育學會「各國大學實習制度之調查分析」的研究，以美國為例，美國《公平勞工標準法》的作法是嚴格定義實習生角色，不符合任一標準者都必須比照一般雇員給予最低薪資。其六項標準包括以學員獲益為考量、雇主不會由學員從事的活動得到好處、訓練結束後學員不保證得到正職工作等等。然而現實是，該法令在判斷和執行上尚有許多模糊之處，無支薪的實習仍然常見，甚至有實習生取代正職雇員的狀況，進而導致政府稅收損失等問題，因此引起社會中的反彈聲浪，呼籲勞工部對實習制度加以約束。

## 專法保障？性質難界定

針對台灣高等教育的實習生權益，2017年全國教師工會總聯合會曾主張，應納入《勞基法》保障範圍，然而複雜的實習樣態被教育部認定不適用於勞基法。取而代之，教育部於2018年推動《專科以上學校校外實習教育法》草案，希望透過專法，對校外實習予以更嚴謹的規定。攤開該專法的草案，除了明定實習活動必須簽訂契約以外，其中將校外實習分為「一般型」以及「工作型」。根據書面定義，一般型實習以學習為目的，並無從事訓練課程以外的勞動工作，而工作型實習則在訓練之餘提供實際的勞務，其身分為學生與勞工兼具。

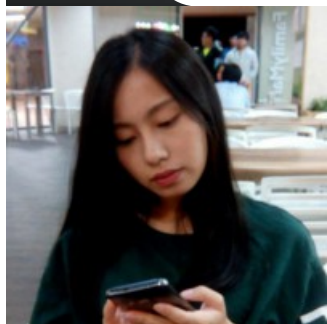
然而一般型與工作型之間該如何界定，似乎仍有待商榷。由於實習乃以「學習」為初衷，即便有實際上的「勞務」，該行為究竟該視為對企業的貢獻，抑或僅為學習的一部份？若擬訂中的專法無法明確替中間的灰色地帶界定，假實習之名行剝削之實的情況，恐將從「無法可管」轉為「合法剝削」。

## 時間與勞力的價值

總歸來說，實習內容是否對企業具正向生產力之抽象研判，為最大的癥結點。交通大學的游同學表示，過去在新聞台實習的期間，雖然會跟著正職記者外出拍攝新聞，也會撰寫新聞稿，但其成果並不會真正在電視上播送，一切以「見習」成分居多。「記者們在工作之餘還要照顧實習生，其實是一種負擔。」她說。也因此她覺得該實習沒有支薪，十分合情合理。

對此，交通大學傳科系助理教授張宏宇認為，強制支薪將可能影響企業培育實習生的意願。無可否認的，不少企業仍以「培育人才」作為出發點，積極分派正職人員對實習生進行訓練、授課，不僅沒有透過實習生獲取利益，反而多了一項成本。如果還得為此支付實習薪資，在利弊衡量下，企業大可以不必招收實習生。另外張宏宇也提到，對於培訓新血而言，寒、暑假短期實習的時間稍嫌不足。開學後學生得兼顧課業和地點考量，能否繼續實習都是未知數，或許是一些企業不願投資其中的理由。

回歸實習最初與最終的目的，乃是年輕學子進入職場前，提早熟悉工作環境、建立人脈並累積實作經驗的管道，金錢終究並非判斷時間和勞力價值唯一的標準。如何確保學生從實習當中獲得等值的回饋，無論實質的酬勞或能力的精進，是一道未解的難題。



記者 林芷懷



編輯 姚璇