

每當暑假，不少在校大學生走進企業或實習或做兼職，挑選做暑期工。但與新聞中兩名大學生暑期工閱歷相似，交際渠道上不少有過暑期工閱歷的大學生吐槽「暑假千萬別打工」「暑期工滿是圈套」。諸如有的用人單位招工時明明承諾了「高薪」，但實踐卻用各種理由克扣工資待遇；有的用人單位僅把暑期工當作短期的廉價勞動力，完全忽視其應有的勞作權益……凡此種種，產生在暑期工身上被欠薪、無福利等權益遭遇「缺斤少兩」的現象，時有產生。



毋庸多言，大學生挑選使用暑假這段時刻打個「暑假工」，既能賺到一筆額外的收入，又能添加社會經驗，可謂一舉多得的功德。然而，抱負很豐滿，實際很骨感，他們該拿的報酬卻不能全到手，該享受的權益卻大打折扣，這種傷害對他們實屬不公，很大程度更是挑戰了法令法規的尊嚴。那麼，「暑期工」用工亂象為何不斷？筆者以為除了有的大學生自身自我維護認識不強、自我維權認識淡薄之外，也和雙方勞作關係「含糊」不無相關。原勞作部《關於貫徹執行〈中華人民共和國勞作法〉若干問題的意見》中規則：「在校生使用業余時刻勤工助學，不視為就業，未建立勞作關係，可以不簽定勞作合同」。就此而言，也就是說，「暑期工」並不屬於法令意義上的勞作關係，在校生們一旦被傷「薪」，勞作保證監察部門也是鞭長莫及。這種狀況下，個別無良用工單位往往沒有把大

學生暑期工當做自己的「職工」來對待，而是將他們視作「待宰的羔羊」。但咱們有必要清醒地認識到，雖然在校生跟用人單位建立的不是勞作關係，但不等於他們就該被「盤剝」。只要用工單位和「暑期工」形成了僱傭和被僱傭關係，「暑期工」就可以受到《民法典》相關條款維護，換言之，用工單位該承擔的職責不該缺席，該保證在校生的權益不該躲避。如若用工單位存在缺位狀況，學生們可以挑選走民事訴訟這條路進行維權。

更接地氣的促進生育的支持政策加強生育政策的包容性

一起，一個不容回避的實際是，對於大部分在校大學生來說，經過民事訴訟討薪並不實際。一來由於多種因素維權困難，二來維權的成本往往比較高。有鑒於此，要切實維護大學生「暑期工」的勞作權益，還需多管齊下、多方發力。詳細而言，一方面，相關司法部門不妨從法令層面適時修訂和完善有關法令條文，將「暑期工」應享有的勞作維護權益清晰寫入法令條文。一起，人社局等主管部門應當充分發揮監管功能，為「暑期工」撐腰，對於歹意克扣暑期工薪酬的行為嚴峻懲辦，除責令補發外還應當依法作出罰款、整理等處理。另一方面，作為供給招聘信息的用工渠道在發布招聘信息時也應嚴厲履行中介職責，盡量做到審慎檢查的義務，如發現招聘單位存在虛偽宣傳和欺詐行為，及時停止向其供給招聘服務，甚至建立「黑名單」製度，及時將缺乏誠信原則的招聘單位從合作客戶中予以除掉。另外，用工單位應當嚴厲根據《民法典》的規則，堅持誠實信用原則，加強用工合規管理，依照和求職者約好的薪酬標準發放勞作報酬。高校也應該加強大學生「暑期工」方面的作業輔導，充分把大學生暑期作業實踐歸入到大學生教育的重點作業中，真正為大學生供給規範、適宜的暑期作業時機。而於大學生自身來講，更要提高維權認識，不只作業前擦亮眼睛，慎重與用工單位簽定勞務協議，一旦產生勞務膠葛，更要懂得和長於運用法令武器維護應有權益。



總歸，各方需攜手協同發力，共同為活躍面臨生活的大學生「暑期工」撐起權益保證之傘，讓他們享有合理、合法的勞作權益。這既是法治社會的題中應有之義，更是構建調和勞作關係的生動表現。