

世新大學社會發展研究所

碩士論文

打造「學生工」：大學實習教育的批判研究

Making Student-Laborer: a Critique of Internship in  
Higher Education.

研究生：陳廷豪

指導教授：陳政亮 博士

2016年7月

## 謝辭

終於在碩士的第四年，準時地寫完了這本論文。想要感謝的人真的很多。

首先，在學術的意義上。

能夠順利完成此本論文，我要感謝我的受訪者們，宇忻、小白、彥成、奕德、孜燕、思羽、廷國、曜徽、程洋、靖宸、偉愷、洪立、蹟駿、楠暘、偉哲、奕蘋、香香、啟瑞、映舜、研保、智淵、德珊、少彤、立安、宗延、子琪。謝謝你們願意抽空接受訪談，並不吝告知寶貴的實習經驗，豐富了這本論文的田野材料。

以及我要感謝維萱、雅婷、潘儀、sophie、彥瑜和芷菱。謝謝你們的協助，幫助提升本論文的國際能見度。若是拙作對於其它國家的學生勞工階級，能有那麼一點幫助的話，那這一切都要歸功於妳們。

還有，我要感謝論文指導老師阿亮。每週撥空的定期討論，給予我適度的壓力，讓我能一直處於寫作的節奏上，不致於走調。以及，當我思考受阻時，往往能提出一針見血的評論，使我突破各種寫作的難關。

就論文题目的啟發。我要感謝學權小組(大學學生權利調查評鑑小組)的伙伴們。想當初，我們經常徹夜未眠，彼此討論、激盪有關學生權利的各種議題，也一起做了不少的行動，諸如辦學權評鑑、記者會、論壇和營隊等。是經過這樣子的訓練，我才能培養出這本論文的問題意識，與擁有分析「學生工」的知識基礎。

另外，我也要特別感謝 sky 和昇佑。謝謝你們分別在論文口試的前夕和最後的寫作衝刺期，提供舒適、溫暖，又安靜的閉關空間，還多次在漫漫長夜中跟我討論，並給予內容和寫作上的建議。

其次，回首研究所的生涯。

我要先說，社會發展所的學習文化，非常鼓勵學生做各種的社會參與。尤其，在我的研究所 4 年是 2012 到 2016 年，正是台灣的社會、政治變動最劇烈的時候。當時，社會議題層出不窮，抗爭事件頻繁，例如士林王家都更案、反媒體壟斷、大埔張藥房強拆案、華光社區強拆、華隆罷工、關廠工人臥軌、反黑箱課綱、反核、反服貿協議等。人民為了向政府表達訴求，一次又一次提高抗爭層級，佔領中正一分局、忠孝西路、教育部、內政部、立法院和行政院。而社會力也在選舉時刻轉化成為政治力，不僅作為組成新的本土政黨之養份，還使的民主進步黨獲得了全面執政，完成了台灣政治史上首次的全面輪替，同時，中國國民黨面對前

所未有的大敗。

之所以要提這些，雖然看似天外飛來一筆，但我想強調的是，在校園和課堂中，社發所的學生總是可以隨時與老師討論、分享心得，和交換看法。這樣的碩士生活，也許會被認為「很不學術」，但，我卻覺得，這就是社發所叫做「社會發展」的真意。她提醒了我，社會學的學術工作，必須要和台灣的社會緊密連結。這也很大程度影響了我，讓我選擇分析「學生工」這個題目，並任情發揮的原因。很感謝所上的師長和同儕們。

而且，在這幾年的參與的過程中，我結交了許多好朋友，不僅有工作上認識的同事，例如先後待過的想想論壇和時代力量。也有廣義社會運動上的戰友，諸如台灣農村陣線、哲學星期五，和在各種議題上相互協助合作過，來自各大學異議性社團的伙伴等。更有在人生道路中，值得繼續深交的朋友，例如陳氏宗親會的 sky 和韋賓等。當然，還有景美小公寓的室友們，如肇尉、忽忽、秀樺、86、偉哲等人。謝謝你們豐富了我的研究所生活，也時常關心我的論文進度。

在最後，我以前會覺得人們常說的「要感謝的人太多，不如就感謝天吧。」是一句很矯情的廢話。但，現在卻真心認為，要感謝的人真的很多。畢竟，不論就學術意義或是生活層面上，若是少了你們，我將無法完成我的論文，也不會像現在這般，有著多采多姿的生活。

## 中文摘要

本研究的對象「學生工」，是為「具有大學學生身份的勞工」，其「勞動」和「學習」難以切割，卻因「學生身份」所導致出來的「學習意識」，讓他成為勞工意識相當薄弱的勞工。是故，本論文的核心要旨為，分析做為勞工的大學實習生，其身上的「學生身份」是被何種機制創造和強化。

本研究從三方面切入，分別是國家機器、傳媒輿論和實習勞動現場。

對於國家機器的運作，我分析了實習生在國家法令中的位置，和勞動部門和教育部門的官方文件，及其對新聞社會事件的回應。得出實習生的位置為，被排除於勞工之外，是以教育訓練為名的學生，且國家勞動部門態度是「行政怠惰又推卸責任」，國家教育部門的思考則是「由企業來決定教育，實習為職訓手段」。在勞動部門消失和教育部門退守的情況下，最後建構出既溫馴又廉價的學生。

關於傳媒輿論，我歸納出對實習的三大論述「可以解決一切問題」、「一定要經歷的試煉」和「能許你更好的未來」，並一一回應和提出批評，解構傳媒敘事是吹捧著企業市場至上的邏輯，為的是形塑出「永遠追求學習的勞工」。而泛濫的實習生，終將壓縮正職的空間，使得一個又接一個的實習勞動成真，印證了「永遠追求學習」的殘酷事實。

至於勞動現場，我說明無論實習的勞動密度為何，實習總是鑲嵌在勞動之中的教育，且在教育制度的設計下，成功地說服和欺騙學生只是「學習」。因此即便有為組織貢獻勞動力，學生都認為是學習，並展現積極的學習態度。雖然實習生偶然出現矛盾的認知或反抗的言行，不過，仍無法逃脫教育體制的牢籠，與抵抗根植內心的學習意識，使之被造就成「視工作如學習的人力」。

因此，在國家機器的強勢建構，還有傳媒鋪天蓋地的輿論形塑，以及實習勞動場域的造就，三者合力的打造之下，實習教育制度成功創造出當代資本主義社會的新型態勞工—學生工。

最後，我認為要能突圍現有的困境，應該要把實習生全面定位成勞工，並在教育體制中借力使力地推行「勞動教育」。讓實習生不再只是雇主眼中的「完美學生工」，還是具有勞動意識的學生，與具有階級意識的工人。

## 關鍵字

實習生、實習、實習勞動、學生身份、學生工

## Abstract

**The study focuses on “student-laborers”** who are college-students and employees at the same time. Student-labor is a typical position that is hard to **distinguish between the “laborer” and the “student” identity**. The consciousness of learning as a student will be eroded by the identity of laborer. Therefore, the aim of this thesis is to analyze **how this “student identity” of college interns has been created and strengthened through the mechanism.**

Three approaches have been used to access my research, which **are “state apparatus”, “public opinion from media” and “the labor field of the interns”.**

**To understand how state apparatus functions, I analyzed the term “intern” and its position in the national legislation, as well as the official documents from labor and education departments and their response to the relevant news incidents.** I found that interns are excluded from the category of laborers. They are more likely to be identified as trainee students instead of laborers. The department of labor shirked its duty of management and the educational department shifted its responsibility of education to the corporations. The intern program has become the means of the job training and losed the purpose of education.

Based on the public opinion from media, I have come up with the following general conclusions for internship from their points of view. The public opinion **from media believes that “internship can solve any problem”, “internship will provides you sufficient experience”, and “internship can give you a better future”.** This dissertation is to criticize and deconstruct these points of view from traditional enterprise oriented logic. The goal of traditional enterprise **oriented logic for internship is to create an image of “labors that are always pursuing learning for be a labor”.** However, the excessive opening of internship will compress the total amount of full time employee. Eventually, turning the **image of “labors that are always pursuing learning” into a brutal fact.**

As for labor field of the interns, I explain that no matter how dense the labors of intern are, internship is a form of education. By this kind of “educational” **system, students are convinced, and even deceived to believe the claim, “The labors of intern are just only learning.”** Consequently, even on the factual level, the students exactly did contribute labor to the organization, on the conceptual level, the students still consider their labor as “learning,” and meanwhile

positively engaging in internship work. Although interns occasionally show their consciousness of resistance, they are still incapable of escaping from the educational system, as well as rejecting the recognition of "learning by doing," which is a deeply-rooted concept in their mind. Therefore, interns are created **as a labor who "consider working as learning."**

Therefore, under the imperative construction of state apparatus, the public opinion overblown by the media, and the labor field of the interns, the **"Student-Labor", a new type of labor** is created within the contemporary capitalist society.

Finally, I suggested that ,in order to break the dilemma, we should re-define **the interns as laborers. In the same time, the "labor education" should be promoted in our education system. Thus, the interns are no longer the "perfect student-laborer" to the employers. They will become, on one hand, the students with the sense of labor, on the other hand, the laborers who have class consciousness.**

key words :

Student-laborer 、intern 、internship 、student identity

## 目錄

<b>第一章 緒論</b> .....	1
第一節 前言.....	1
第二節 問題意識.....	4
一、強調是「學習」的教育學.....	4
二、認定為「勞工」的法律學.....	6
三、作為勞工的實習生，為什麼不覺得自己是勞工？.....	8
第三節 文獻回顧.....	8
一、被矇蔽的勞工意識.....	9
二、教育社會學的理論及其不足.....	10
三、求學作為勞動的理論及其不足.....	12
四、學習意識阻礙勞工意識.....	13
五、扭曲的學生，變調的勞工—建教生的勞動真相及其不足.....	14
六、學生工如何被打造.....	15
第四節 研究主題、方法與限制.....	16
一、研究主題.....	16
二、研究方法.....	17
(一)文本分析.....	17
(二)訪談法.....	17
三、研究限制.....	17
第五節 論文架構.....	18
一、緒論：提出「學生工如何被打造」之問題.....	18
二、分析國家機器如何建構為既溫馴又廉價的學生.....	18
三、解構傳媒輿論如何形塑成永遠追求學習的勞工.....	19
四、解析勞動現場如何造就出視工作如學習的人力.....	20
五、結論：實習教育打造「學生工」.....	20
<b>第二章 國家機器的建構：既溫馴又廉價的學生</b> .....	22
第一節 排除於勞工之外的實習 以教育訓練為名的學生.....	23
一、勞動基準法.....	23
二、產學合作法.....	24
三、小結.....	25

第二節 殘破不堪的勞動法令 層出不窮的勞動問題.....	25
一、職場性騷擾誰負責？ 勞委會：沒有僱傭關係.....	25
二、實習保勞保？勞委會：有無給職.....	27
三、實習生是勞工？勞委會：個案認定.....	28
四、是學習？還是工作？勞動部：難分難解.....	29
五、實習醫學生 爭取權益的血汗之路.....	32
六、小結.....	37
第三節 創造出來的校園學生 自欺欺人的教育學習.....	39
一、實習機構為教育校園的延伸：上班是上課、老闆是老師、業規是校規.....	39
(一) 上班是上課.....	39
(二) 老闆是老師.....	41
(三) 業規是校規.....	42
(四) 小結.....	44
二、實習生是學生：獎助學金、繳學分費、被打分數、虛心受教.....	44
(一) 獎助學金.....	45
(二) 繳學分費.....	45
(三) 被打分數.....	45
(四) 虛心受教.....	46
(五) 小結.....	47
三、實習變工作 學生成勞工？！教育部不是不知道.....	48
(一) 來自民間的陳請與抗議.....	49
(二) 實習是課程 依各校自主.....	51
(三) 心知肚明的教育部.....	52
(四) 小結.....	54
四、教育部的目標：增強學生職場就業力 降低學校教育成本 節省企業職訓成本.....	54
(一) 增強學生職場就業力.....	55
(二) 降低學校教育成本.....	57
(三) 節省企業職訓成本.....	58
(四) 小結.....	59
五、侵蝕校內勞動體制：工讀轉實習、有薪變無薪、工作是學習！.....	61
(一) 工讀轉實習.....	61
(二) 有薪變無薪.....	62
(三) 工作是學習.....	62
(四) 小結.....	63
六、小結.....	64

第四節 建構「既溫馴又廉價的學生」.....	65
一、國家的勞動部門：行政怠惰又推卸責任的勞動.....	65
二、國家的教育部門：企業決定和培養勞工的教育.....	66
三、國家機器的建構：既溫馴又廉價的「學生」.....	66
<b>第三章 傳媒輿論的形塑：永遠追求學習的勞工.....</b>	<b>68</b>
<b>第一節 實習，可以解決一切問題.....</b>	<b>69</b>
一、彌補學用落差.....	69
(一)學與用之間嚴重脫節.....	69
(二)落差存在與實習功效.....	70
(三)小結.....	71
二、找尋人生方向.....	72
(一)指引未來方向.....	72
(二)找到自我興趣.....	73
(三)有助發掘特質.....	73
(四)小結.....	73
三、克服低薪失業.....	74
(一)高失業率的社會.....	74
(二)低薪的職場環境.....	75
(三)實習經驗有保障.....	75
(四)小結.....	76
四、小結.....	76
<b>第二節 實習，一定要經歷的試煉.....</b>	<b>78</b>
一、成為勞工的必要條件.....	79
(一)每位學生都如此.....	79
(二)每間學校都這樣.....	79
(三)本世代的必經路.....	80
(四)小結.....	80
二、積極受苦與有志竟成.....	81
(一)積極學不退縮.....	81
(二)有志者事竟成.....	82
(三)小結.....	83
三、被認證的最好試煉所.....	83
(一)企業最滿意的大學.....	83
(二)實習課程是決勝點.....	84
(三)學校職場無縫接軌.....	85
(四)小結.....	86

四、小結.....	86
第三節 實習，能許你更好的未來.....	88
一、有競爭力.....	88
(一)為職涯鍍金.....	89
(二)不怕被超越.....	89
(三)小結.....	90
二、接軌世界.....	90
(一)提升國際競爭.....	90
(二)全球職場資源.....	91
(三)拓展國際視野.....	91
(四)小結.....	92
三、寶藏夢想.....	92
(一)挖掘寶藏.....	92
(二)實現夢想.....	92
(三)小結.....	94
四、小結.....	94
第四節 形塑「永遠追求學習的勞工」.....	96
一、由誰來解決問題：學校政府退場 市場企業進場.....	97
二、試煉後被誰所用：積極學習無縫接軌 節省企業職訓成本.....	98
三、是誰的更好未來：編織出來的美好假象 在美麗的謊言中勞動.....	100
四、傳媒輿論的形塑：永遠追求學習的勞工.....	101
<b>第四章 勞動現場的造就：視工作如學習的人力.....</b>	<b>103</b>
第一節 非系統性的教育 穩定廉價的勞力.....	104
一、無序的制度與程序.....	105
(一)不一致的科系分布.....	105
(二)長短不一的實習時間.....	106
(三)無秩序的媒合機制.....	108
(四)小結.....	109
二、不明確的學習狀況和內容.....	110
(一)不一定存在的教學老師.....	110
(二)不穩定的學習密度.....	111
(三)無法評估的學習成效.....	112
(四)小結.....	113
三、穩定的勞力來源：學分、自願.....	114
(一)學分.....	114

(二)自願.....	115
(三)小結.....	116
四、廉價的勞動力：無薪、低薪、要繳學費.....	116
(一)無薪.....	116
(二)低薪.....	117
(三)要繳學費.....	118
(四)小結.....	119
五、小結.....	119
第二節 什麼都是學習.....	120
一、行前教育：如正職般地學、為了校譽而學、在現場就是學.....	120
(一)如正職般地學.....	120
(二)為了校譽而學.....	121
(三)在現場就是學.....	121
(四)小結.....	122
二、學習意識：看是學、做是學、打工也是學.....	122
(一)看是學.....	122
(二)做是學.....	123
(三)打工也是學.....	123
(四)小結.....	123
三、學習態度：主動積極、認份吃苦、應用與實踐.....	124
(一)主動積極.....	124
(二)認份吃苦.....	124
(三)應用與實踐.....	125
(四)小結.....	125
四、學習成果：體驗職場、建立人脈、認識自己.....	126
(一)體驗職場.....	126
(二)建立人脈.....	126
(三)認識自己.....	127
(四)小結.....	127
五、小結.....	128
第三節 矛盾的認知 教育的牢籠.....	129
一、自我矛盾的認知.....	129
(一)雖然實習是打工，但仍是學習.....	129
(二)實習無學習意義，但仍然必要.....	130
(三)小結.....	130
二、自我矛盾的身份.....	130

(一)目的論.....	131
(二)能力論.....	131
(三)學生論.....	132
(四)勞務對價.....	132
(五)相處模式.....	132
(六)有無學分.....	133
(七)小結.....	133
三、教育的牢籠.....	135
(一)實習既學習又勞動，但仍被當作是純學生.....	135
(二)實習生就是勞工，但仍自我認知積極學習.....	135
(三)實習一無是處，但仍企圖想要學習.....	136
(四)憤而離開實習，但換了單位後繼續.....	136
(五)與單位劇烈衝突，但為了學業轉介實習.....	137
(六)小結.....	139
四、小結.....	139
第四節 造就「視工作如學習的人力」.....	140
一、實習：鑲嵌在勞動中的教育.....	140
二、實習生：在組織內學習的勞工.....	141
三、實習意識：學習意識輾壓勞動意識.....	141
四、勞動現場的造就：視工作如學習的人力.....	142
<b>第五章 實習教育的打造：學生工</b> .....	<b>143</b>
第一節 國家機器的建構：既溫馴又廉價的學生.....	143
第二節 傳媒輿論的形塑：永遠追求學習的勞工.....	145
第三節 勞動現場的造就：視工作如教育的人力.....	147
第四節 實習教育的打造：學生工.....	148
一、學生工.....	149
(一)學生身份.....	149
(二)學習意識.....	149
(三)學生樣子.....	150
二、理論的對話、貢獻與企圖.....	150
(一)對於非社會學研究之對話.....	150
(二)對於社會學的貢獻.....	151
(三)學生作為勞工的企圖.....	154

第五節 突圍的可能.....	155
一、實習生如同正式勞工...	155
二、將實習視為勞動教育...	156

附錄

一、受訪者資料... ..	157
二、訪談大綱.. ..	158
三、參考書目... ..	159

# 第一章 緒論

## 第一節 前言

普遍來說，我們所認知的大學實習生，是在學學生因為修習課程學分的關係，於寒暑假，或是一學期，甚至一學年，前往職場「學習」。實習，一般而言被視為是一種理論結合實務的課程，也是一個得以在企業裡將學校所學的理论「學以致用」的機會。

但是，當遇到「學習內容」與實習場所裡正職員工的「工作內容」無異時，或是「學習內容」不符合學以致用的時候，就不免會出現認知的混淆，「我是來『受教育』的，還是來『打工』的？」畢竟，實習生的「學習過程」似乎不全然是「教育」，而是多少帶有「打工」的成份在裡頭。或者說，實習生好像就不是單純的「學生」，而是有某種程度的「勞工」成份。不過，又該有多少「程度」呢？譬如說，實習生可以有勞保嗎？可以領薪資嗎？這種問題，往往就會是爭議的所在。

如果我們借用光譜的概念來看，將「勞工」和「學生」視為光譜的二端，同理也可視為是「工作」和「教育」。而實習便是座落於此光譜之中，實習生就是在職場中「實作」+「學習」的學生，有時候，實習的內容會往工作偏一些，而有些時候，則往教育偏一點。換句話說，有時是勞工，也有時是學生。

然而，什麼時候是勞工（工作），又什麼時候是學生（學習）呢？其判斷的依據為何？換個角度問，勞工只能純粹是勞工嗎？勞工在工作時，不也是有學習如何把工作做的更好的「學習狀態」嗎？以及，學生又只能是純粹為「學生」嗎？職場中的「勞工身份」和「工作狀態」，難道就會因為具有「學生身份」或「學習認知」而消失不見嗎？我認為，就是由於實習坐落於勞動和教育之間，實習生同時是勞工，又似乎可以是學生，以至於延伸出一連串的問題。

那麼到底，實習生是學生還是勞工，抑或都是？在回答這問題之前，讓我們先看三件真實發生的新聞事件，以及一份網路調查。

新聞事件一，《今日新聞網（NOW news）》報導<sup>1</sup>，在 2011 年高雄醫學大學七年級的林彥廷，從成大醫院值班 36 小時後回到宿舍，結果竟然在浴室倒下，被室友發現時已經死亡。家屬質疑是因過勞而喪命，所以提出索賠。但是，實習醫師

---

<sup>1</sup> 今日新聞網（NOW news），劉肇育，2011 年 5 月 5 日，實習醫學生過勞死 家屬質疑制度殺人，<http://www.nownews.com/n/2011/05/05/487071>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

的法律定位只能是「實習學生」，並非建教生、醫生或是勞工，因此在實習過程中若出現任何意外或事故，只能獲得學生平安保險的理賠，沒有職災補助、勞保賠償。導致家屬求助無門。

這件事，讓醫學實習生在制度中**模糊的角色問題**浮上檯面。

新聞事件二，《自由時報》的報導<sup>2</sup>，於 2011 年劉姓女大學生在華航諾富特飯店實習時，遭到外籍副主廚於冷凍庫內強吻。劉女於 2012 年 1 月依「性別工作平等法」向桃園勞資局提出調解。勞資局便成立了性別工作平等會，並且開了三次協調會，但是，最後卻被勞委會認定，女學生與飯店之間並無僱傭關係，所以不適用性別工作平等法，應改用性別平等教育法，主管單位則是教育部。

不過，當案件轉至教育部後，竟又被教育部認為性別平等教育法所規範的對象是學校老師、職員、建教合作或實習場所的指導老師、職員、學生，而在此案中的加害人不是指導老師，所以不適用。因此，案件又轉往桃園縣政府家庭暴力暨性侵害防治中心。

這件事，突顯了實習生的**身份認定不明**，導致當權益受損時，無人可以伸出援手<sup>3</sup>。

新聞事件三，《中國時報》的報導<sup>4</sup>指出，2015 年中山大學的學生會和放狗社（異議性學生社團）抗議學校的通識教育中心、資工系與海工系分別開設「一般工作實習」、「校園綜合實習」和「海工行政實習」。這 3 門零學分的課程，課程內容**包裝成「學習」**接待禮儀與文書處理，但實際上是送公文、開關教室等**行政庶務**。抗議學生表示，學校利用「學習型助理」的名稱，便不用替工讀學生納入勞動保險，規避學生勞動事實。

這件事，反映了「實習」這個的詞語，有可能被僱主當作規避勞動權益的藉口<sup>5</sup>。

另外，在一份主題為「求職陷阱大調查」的網路調查<sup>6</sup>，在「實習薪水」的這項

---

<sup>2</sup> 自由時報，記者謝武雄、余瑞仁、林曉雲、廖千瑩、謝文華／綜合報導，2012 年 10 月 9 日，老外強吻實習生 勞委會、教育部踢皮球，<http://news.ltn.com.tw/news/life/paper/621158>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

<sup>3</sup> 這樣等待政府機關來來回回的時間總共花了十個月，都還沒有結果。所幸，事發當時，劉姓學生就有向警方報案，最後才由桃園地檢署直接依違反性騷擾防治法，起訴了外籍廚師。

<sup>4</sup> 中國時報，曹明正，2015 年 10 月 6 日，中山大學生抗議 工讀實習沒勞保，<http://www.chinatimes.com/newspapers/20151006000738-260107>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

<sup>5</sup> 此事，中山教務長劉孟奇的回應是，「兼任助理是勞僱或學習關係需要雙方合意，同時還要保留完整文件以備勞動檢查，學生若有異議，均可向學生申訴委員會申訴，或向主管機關提出。」

<sup>6</sup> Yes 123 求職網，文/洪巧德，2009 年 7 月，暑假學生打工，求職陷阱大調查，

問題的回答，有 63.3%的學生表示，「**就算沒有薪水也願意實習**」，另外則有 36.7%的學生無法接受實習時拿不到薪水，認為有「**付出勞力，就應該要拿到薪水**」。

依據該問卷的結果，學生認為，實習時最在意的是希望能「**學到經驗** (78.9%)」、「**與所學有關** (43.3%)」和「**未來履歷可以記上一筆** (39.8%)」。不過，當親自到企業實習後，也有「**被當成低薪勞力來使用** (8.7%)」、「**工作內容太低階學不到東西** (7.0%)」等情況。同時，也有學生覺得「**學校未善盡或根本不了解學生的實習結果** (12.4%)」，或者「**不了解企業與工作內容** (10.7%)」，甚至是「**從中賺取利益** (10.0%)」。

而就企業來說，雖然有八成 (81.9%) 表示會給薪水，其中有 4.6% 會提供和正職員工相同的待遇，不過也有近兩成 (18.1%) 直言不會付薪水，認為「**學生是來學經驗的，這比金錢還重要**」、「**企業還要撥出人力予以指導，已經多支付人力成本**」等。

對於這樣的調查結果，Yes 123 求職網的專欄評論人洪雪珍有三點解讀：第一，實習雖然是低階的基礎工作，但卻是非常難得訓練基本功的機會，所以不要眼高手低，對實習有錯誤的期待。畢竟學生還不具有真的本事，因此先從低階的工作做起，以培養正確的職場觀。第二，實習確實為法律的模糊地帶，但由於勞基法未有詳細的規定，所以我不便評論。第三，實習就是去企業學習，因此理論上而言，是要付給企業學費，而不是要求企業給薪水。

1、實習雖是低階工作，但卻是一個非常難得訓練基本功的機會。切勿眼高手低，先有實習機會再說，也切勿期待學以致用，因為還不具備這個本事，所以要先從低階工作做起，以適應職場環境，以學習正確的工作習慣與態度。

2、實習確實為法律的模糊爭議地帶，但由於勞基法並未詳實規定，所以無法從法律層面評論。

3、實習就是到企業學習，理應是要付企業學費，而非企業要付薪水給學生，持有這種觀念，實習才會愉快而有收穫。<sup>7</sup>

在看完上述三件的真實案例，以及調查與其評論後，我們可以發現，雖然實習生

---

[http://www.yes123.com.tw/admin/white\\_paper/index\\_detail.asp?id=20090727115211](http://www.yes123.com.tw/admin/white_paper/index_detail.asp?id=20090727115211)。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。不重複樣本數：學生 1,655 名、企業 521 家。

<sup>7</sup> Yes 123 求職網，解讀／洪雪珍，2009 年 7 月，求職「陷阱」大調查：暑期實習，要不要給薪水？，[http://www.yes123.com.tw/admin/white\\_paper/index\\_extend.asp?ext\\_id=20091225173737](http://www.yes123.com.tw/admin/white_paper/index_extend.asp?ext_id=20091225173737)。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

是被視為學生，但也可以是某種程度的勞工，因此在實習的過程，即便是在學習，不過又可看成是在工作，如同實習醫學生需要像勞工一樣地「值班」、或是學校的行政實習課程，但實然就是「工讀生」、或者，實習生到企業實習，就是在做「低階的工作」等等。

總之，我認為，實習生就是因為有這種學生、勞工的雙重身份，造成了實習生定義不清，也讓自我的認知混淆，導致爭議不斷，甚至發生憾事。例如：女實習生在飯店被性騷擾，申訴的過程卻被行政體系互踢皮球；或如學校的實習課程被學生抗議規避勞保；還有就連求職網的專欄評論人也表示，實習確實為法律的模糊爭議地帶；以及實習醫生不幸過勞死，而求助無門

因此，我的好奇便是，到底具有「學生」和「勞工」雙重性的實習生，是學生還是勞工呢？或者都是？

## 第二節 問題意識

為了解答，同時具有學生和勞工身份的實習生，到底判斷其身份的標準為何？以及，兼有教育學習意涵與工作性質的實習，是學習，還是工作？我決定先從教育學和勞工法來尋求線索。

### 一、強調是「學習」的教育學

首先，從教育學的理論來看。

之所以會有「理論結合實務」的實習課程，一些研究實習的論文指出，其課程設計背後的教育哲學觀，是出自於美國知名教育學家杜威(John Dewey, 1895~1952)所提倡的「**做中學 (Learning by doing)**」理論(丁瑞陞，2011；蘇香瑾，2012；范逸承，2014)。

杜威認為，知識是解決問題的改造經驗，而知識的來源是人與環境的交互作用。真正的知識必須透過驗證，因為在實作的過程中，人們不只會檢討改進，還會進一步地透過省思的歷程，將原初未經反省的經驗轉化為更深一層的反省經驗。如此的學習過程，乃是由學生自己所建構的，而非自外而內的強加灌輸。且由學生自己所建構的學習意義，是深刻和久遠的，因為學生自己即能內化學習結果。所以，基於「做中學」的教育學理論，便延伸出了實習課程，讓學生吸收課本上的知識後，也要進行實作，藉由「做中學」來增加學習的效果。

也有許多分析實習成效的論文肯認，實習的課程對於學生來說，是相當有用的，在學習成效而言具有高滿意度（楊慧玲，2006；丁瑞陞，2011；范逸承，2014）。

不過，值得一提的事，這類研究實習成效的論文，卻又不約而同地指出，實習生的確常常反映被當作「**免費的人力**」來使用，以及實習的現場，都具有「**剝削勞動力**」的情況（楊慧玲，2006；林季綦，2011）。而對於這樣的情況，一些研究說明，「大多數的實習生都是**選擇忍耐**，當作學習經驗」（何曉琪，2006；楊慧玲，2006；蘇香瑾，2012）。也有研究建議，「學校要加強輔導學生，以建立**正確的職業觀念**，培養**職業道德及敬業精神**，並能感謝業者提供實習的機會，以化壓力為助力」（林季綦，2011；陳宛婷，2014）。

對此，我的反思是，用「做中學（Learning by doing）」理論來說明人們取得知識的過程，主要是藉由與環境互動來自我內化、形成反省經驗，相當具有解釋力。

但是，假使我們把「實習生（學生）」的身份切換成「職場新鮮人」，其解釋「知識取得」的方式其實**並無二致**。也就是說，脫離學生身份初入職場工作的勞工，有領薪水，也有納入勞保，並在新的環境、領域中，認識新的工作伙伴、學習新的組織文化以及如何把工作做好等等，事實上，也可以解釋成是一種「做中學（Learning by doing）」的學習過程。而且，若是所找的工作，跟畢業的科系相關，更可以視為「學以致用」。

換句話說，初入職場的勞工，其學習認知的有無，並不會因為勞動身份的存在與否而有所變化。即便勞工處於學習狀態和具有學習認知，但我們不能說因為勞工現在正在學習，所以是學生，因此就是沒有在勞動的純學習，而不需給予勞動報酬。

因此，我認為，所謂「實習有助於學生學到東西」、「實習是『學以致用』的課程」等研究發現，其實根本就是**不證自明的常理**。

反而，更值得我們去關注的應該是，為何學生在實習的過程中，會有被當作「免費的人力」來使用，甚至勞動力被剝削的感覺？又當實習生遇到權益受損時，教育體系能給予多少協助，難道只能永遠選擇忍耐嗎？或是感覺到權益受損時，又真的只是因為「職場道德觀念」不夠正確嗎？

很可惜，以教育學為主要角度的相關研究，並沒有對上述提問多做進一步的解釋或說明。

也許我們不得不承認，在現實情況中，恐怕也找不到一個好的判斷標準，將實習

區分為二，分辨現在所做的事情，是學習，還是工作？又或即便都視為「學習」好了，不過如我前言所述，初入職場的勞工，某種程度上，也可以看成是一種學習狀態，但他依然是勞工。也就是說，如同勞工般的工作狀態，並不會因為「學生身份」或是「學習認知」的存在與否而變化。因此，實習生似乎也不能輕易地完全歸類成「學生」這邊。

綜此，我認為，實習之所以會產生諸多的爭議，最主要的理由是過於強調實習中的「學習」，而忽略了「勞動」。換句話說，當以「學習」來要求和框限實習生，使之認知只能是「學習狀態」和「學生身份」，而非「工作狀態」與「勞工身份」時，就會推出這樣類似的論述：「實習生在實習的過程就是要學習正確的工作習慣與態度」、「實習就是到企業學習，理應是要付企業學費，而非企業要付薪水給學生」。

總的來說，我覺得，教育學站在只把實習當作「純學習」的角度，是忽略了實習同時具有勞動的性質，僅視實習生為「純學生」，不把實習生當作勞工，而就是導致學生勞動權益受損，還有認知錯亂的主因。

## 二、認定為「勞工」的法律學

又，何謂勞工？

依《勞動基準法》第二條，對「勞工」的定義是，受雇主僱用從事工作獲致工資的人，其「雇主」的意思為，事業經營負責人或事業中主責勞工事務的人；「工資」之意是，不論是按時、日、月，或是計件，只要是經常性給付的現金或實物都算工資，不管其名稱是獎金、津貼或其它名義。

勞工：受雇主僱用從事工作獲致工資者。

雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。

工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。

另外，從法學理論來看，勞動契約不只是法律行為，也是私法上的契約，且是以勞務與報酬交換的勞務契約。同時，是為關於無自主性勞務契約之特殊型態，是屬於一種僱傭契約，而所謂的無自主性即是勞動者具有「人格上的從屬性」。(楊通軒，2010)

「從屬性」，進一步具體描述之，依最高法院 81 年度台上字第 347 號民事判決所提出的勞工「三個從屬性」，一為「人格從屬性」，即是雇主對勞工具具有指揮監督權，勞工對其命令有遵守、忠誠、保密的義務；二為「經濟從屬性」，是為勞工只要依雇主之指揮命令提供勞務，雇主即有給付報酬之義務；三為「組織從屬性」，勞工為雇主經營團隊的一員，必須遵守經營團隊之內部相關規定。在三個從屬性之中，特別是「人格從屬性」被視為判斷勞工身分的核心概念與關鍵（陳文育、邱羽凡，2010）。

再者，站在勞工法理學的角度，將實習生視為「勞工」來分析，在實務的研究裡，如蔡中仁（1999）的《實習醫生（學生）與病人及與醫院間法律關係之研究》。其研究指出，現在的實習醫學師，既不是純粹的學生，又不是完全的醫生。這樣複雜又模糊的法律關係，導致在執行醫療行為時，相關的權利義務不清，還有當身處於危險的工作環境中時，也未必可以得到相關的勞動保障。因此，蔡中仁認為，實習醫生擁有人格、組織和經濟的從屬性，所以**原則上應該就要是勞工**，並要擁有基本的勞動保障。

現今醫學院畢業生身份之實習醫師，既非完全是學生亦不具有醫師資格。這種具有學生身份之實習醫師，一方面與學校間除了存在在學的法律關係外；另一方面，實習醫院目前也會給付相當於薪資的酬勞，造成實習醫師、學校與實習醫院間之法律關係複雜化。導致實習醫師在醫病關係中，執行醫療行為時的法律地位模糊不明，相關權利義務之複雜，以及身處於醫院危險工作環境，卻未必可以得到勞動法規之基本保障。

然而，實習醫師與醫院之間的勞動契約，不論在**人格、組織或經濟之從屬性上兼具**，且實習醫師所獲得之報酬顯然為執行醫療行為之對價，應為勞動契約所獲得之薪資無疑。

因此，**實習醫師原則上應該就要是勞工**，並擁有相關基本的勞動保障。

8

綜上所述，從法律學觀之，人格從屬性是為判斷勞工身份的關鍵因素，以及在實習醫生的實務研究上，也有需接受他人指揮監督的情況。然而，其實也不只是實習醫生才具有人格、組織或經濟之從屬性，絕大多數的實習生，在實習過程中也都有相類似的情況。因此，即便再怎麼強調「實習僅是在職場中學經驗」，實際上，就是無法忽略有「付出勞務」的過程，且不論薪資的有無，實習生其實就是「勞工」。

---

<sup>8</sup> 蔡中仁，2009，實習醫生（學生）與病人及與醫院間法律關係之研究，東吳大學法學院法律學系法律專業碩士班碩士論文。

### 三、作為勞工的實習生，為什麼不覺得自己是勞工？

即便從勞動法學的理论可以推導出實習生具有勞工身份，以及在實務的研究上，也建議應將實習生視為勞工以避免爭議，不過社會大眾的認知就是如此嗎？從 Yes 123 求職網的調查來看，卻似乎並非這樣。

以薪水為例，企業實習單位雖然有八成（81.9%）會給薪水，但也只有 4.6% 會提供和正職員工相同的待遇，而且有近兩成（18.1%）直言不會付薪水，強調「學生是來學經驗的，這比金錢還重要」、「企業還要撥出人力予以指導，已經多支付人力成本」。

就連為數不少（63.3%）的實習生也抱持相同的想法，表明「就算沒有薪水也願意實習」，或是即便有抱怨的聲音，例如「被當作低薪勞動力來使用」、「工作內容太過低階學不到東西」，但還是會認為實習的目的是「學到經驗，比金錢還重要」。就連 Yes 123 求職網的專欄評論人，也不得不坦承實習確實有爭議，但她也坦言，「由於勞基法並未詳實規定，所以無法從法律層面評論。」

是故，我的看法是，就法律形成的過程而言，先是社會大眾對社會事實有了普遍認知，普遍認知所產生的具體行為是為「習慣」，再基於普遍認知與習慣建立起抽象的法學理論，成熟的法學理論才進而成為常規，最終才落成法律。因此，法律可以視為社會人民的普遍意志與認知的凝聚。也就是說，法律理論是奠基於社會事實和社會認知之上。

然而，在實習生的議題上，我們看見，抽象的法學理論與真實的社會主觀認知之間有明顯的落差。即使法理學上可以解釋實習生就是勞工，但是實習生的自我認知，卻又多半認為自己是學生。

因此，我的問題意識便為，為什麼客觀上具有人格從屬性的實習生，理論上應是勞工，但是主觀上卻不覺得自己是勞工？

### 第三節 文獻回顧

「為什麼勞工不認為自己是勞工呢？」為了要回答這樣的疑問，我決定把焦點放在實習生的主觀認知上，也就是「勞動意識」的研究。並決定用社會學的視野，特別是主要關懷為「勞動」的馬克思主義，以及馬克思主義教育社會學。希望能從教育社會學的文獻當中，探究勞動意識、資本主義的學校教育體系，以及學生求學過程之間的關係，嘗試解析實習的運作邏輯與機制。

## 一、被矇蔽的勞工意識

關於勞動意識的研究，社會學家 Karl Marx 在 1847 年所寫的《哲學的貧困》<sup>9</sup>中，他鼓勵工人應該要團結在一起共組同盟時，提出「自為階級 (class-for-itself)」這個概念，用來指涉處於該階級位置的工人，能夠**意識到他們具有同等的地位**，以及擁有共同的利害關係。因此，可以為了維護階級的利益而組成團結同盟，做出抗爭行動。相對地，就是區分缺乏抗爭意識的「自在階級 (class-in-itself)」<sup>10</sup>，其意思為工人雖然客觀上已成為一個雇傭工人，但因主觀認知上缺乏意識，而未能認識到自己的勞工身份與勞動處境，所以沒有一起與其它工人採取具有階級意識的抗爭行動。

Marx 於 1852 年所寫的《路易·波拿巴的霧月十八日》，對小農也做類似的描述。他說小農在客觀上具有相同的生產勞動方式，可以視為一個「階級」，然而又因為地理環境的限制，僅存有地域性的聯繫，並非具有全國性的連結，所以讓彼此之間並不存有關係，因此**無法形成主觀意識上的「階級」**。同時，也因為他們沒能團結在一起，所以沒辦法在議會中，或是無法組成國民公會，來為自己發聲。

小農人數眾多，他們的生活條件相同，但是彼此間並沒有發生多式多樣的關係。……既然數百萬家庭的經濟條件使他們的生活方式、利益和教育程度與其他階級的生活方式、利益和教育程度各不相同並互相敵對，**所以他們就形成一個階級。**

由於各個小農彼此間只存有地域的聯繫，由於他們利益的同一性，並不使他們彼此間形成任何的共同關係，無法形成任何的全國性的聯繫，也無能形成任何一種政治組織，所以**他們就沒有形成一個階級**。因此，他們不能以自己的名義來保護自己的階級利益，無論是通過議會或通過國民公會。他們不能代表自己，一定要別人來代表他們。<sup>11</sup>

至此，經由 Marx 的提醒，勞動意識或是階級意識的存在，是指**主觀意識**上，必須自我認知到具有勞動與階級的存在，甚至能為同階級人們的共同利益做發聲，或是採取行動。

---

<sup>9</sup>全名為《哲學的貧困 答蒲魯東先生的「貧困的哲學」》，原文為法文，主要內文為批判蒲魯東 (Pierre Joseph proudhon, 1809-65) 的論戰型著作。引用孫中興，2014，國立臺灣大學開放式課程《古典社會學理論》第五講 馬克思。

<sup>10</sup> 在馬克思的《哲學的貧困》中，僅有提到「自為階級」(class-for-itself)，而根本沒有出現「自在階級」。但有了「自為階級」(class-in-itself)之後，後人推測馬克思具有暗示自在階級(class-in-itself)的存在，才通用以這樣的分類名詞。引用孫中興，2014，國立臺灣大學開放式課程《古典社會學理論》第五講 馬克思。

<sup>11</sup> 馬克思於 1851 年 12 月至 1852 年 3 月撰寫的一篇關於路易·波拿巴政變的文章。

然而，到底是什麼原因使的錯誤的、保守的，不具有工人階級意識型態的「自在階級（class-in-itself）」，轉變成為正確的、進步的，具有革命意識的「自為階級（class-for-itself）」呢？馬克思卻沒有給予進一步的詳細說明，導致「**具有抗爭性的意識如何／無法生成**」，成為了後續研究勞工意識之馬克思主義社會學家的核心關懷。

就本研究的主題實習生—有學生身份的勞工而言，實習生的主觀認知上，覺得自己是在「**受教育**」的「**學生**」，導致實習生便不要求勞動條件，以至於還會主動要求「**學習**」的機會，勞動地無怨無悔。正如同調查所顯示，超過半數的學生表示，「**就算沒有薪水也願意實習**」，而且實習時最在意的是希望能「**學到經驗**」、「**與所學有關**」和「**未來履歷可以記上一筆**」。

因此，我覺得，為了要精確地回答「**實習生的勞工意識**」，便要探究資本主義社會的教育功能與教育現場，分析它是如何矇蔽了實習生的勞工意識。

## 二、教育社會學的理论及其不足

為了批判性地理解「**學習意識**」與「**勞工意識**」，我接下來從馬克思主義教育社會學裡找尋線索，探索資本主義社會中國家教育所扮演的角色。

法國社會學家 Louis Althusser 於 1970 年所著的《**意識形態和意識形態國家機器**》，提出了「**意識形態國家機器**」<sup>12</sup>的概念，指出資本主義社會中，大眾傳媒、學校教育是為「**意識形態國家機器**」，其主要的功能是**灌輸資本主義的意識形態**，讓人民自我內化且服膺資本主義社會的邏輯。學校的教育過程，除了會教導學生學會讀、寫、算數之類的基本技能外，許多學科項目便是直接有助於學生，於資本主義的生產體系中扮演不同的角色。學校裡要求學生的良好行為「**規範**」，也就如同每個人在未來的工作場所中，必須要在遵守的規則一般。

美國學者 Bowles 與 Gintis 於 1976 發表了《**資本主義美國的學校教育—教育改革與生活的矛盾**》（Schooling in Capitalist America），用了更多實證的資料來說明，**學校就像是資本主義社會的縮影**。例如功績主義的概念，學校利用考試評量的方式製造排序，這就是資本主義在學校裡創造並強化社會階層的概念。雖然表面上看似客觀的學業成就評量，但實質上是壓制了低社經地位學生向上流動的機會，致使學校教育不僅成為一個社會階層再製的工具，並且也符應（correspondence）了資本主義社會制度中，科層體制的價值觀與階層關係。

---

<sup>12</sup> 意識形態國家機器，Ideological State Apparatuses，簡稱 ISAs，源自法文 Appareils Idéologiques d'Etat。

從 Althusser 和 Bowles & Gintins 的理論來看，學校教育的功能是，為了製造出資本主義社會所需要的好勞工，且學校還會對學生灌輸「學習意識」，這樣的學習意識，直白地說，就是「學習」如何成為資本主義社會之**好勞工的意識**。

然而，對於學校教育僅能是階級再製的工具，教育者和受教者並無能力來抵抗，有學者提出不同的看法，認為雖然教育看似鞏固了資本主義的社會結構，但學校不應該只是做為服務資本主義的工具，且學生在教育結構中仍有「**反抗**」的可能。

英國社會學者 Paul Willis 在 1977 發表了《學做工》(Learning to Labor: How Working Class Kids Get Working Class Work)，提出「**抗拒**」(resistance) 理論，試圖解釋「為何工人階級的子女仍成為了工人階級」，並非只是社會再製和符應，而是工人階級學生實然為具有清楚意識的行動者，是「**看穿**」(penetrate) 了學校教育中社會再製的作用，而選擇了反抗。雖然反抗的結果多以輟學收場，但是這也說明了，**學生仍有一定的反抗性**。

批判教育學主要承襲自 Paulo Freire 在中南美洲進行的成人教育運動、歐洲法蘭克福學派、美國社會重建主義、進步主義教育思潮及新教育社會學的智性傳統。接著進入 1980 年代批判教育學的成形，以及 1990 年代批判教育學受到後現代主義、文化研究影響而產生的理論。(林昱貞，2002，頁 5)

大致來說，批判教育學對於教育的思考為，學校教育雖然是受到了資本主義與社會主流霸權的強烈控制，但若能在教育過程中，教師扮演著「**轉化型知識份子** (transformative intellectuals)」的角色，在教學的現場，使用「**批判的語言** (language of critique)」與「**可能性的語言**」(language of possibility)」緊密連結知識、權力與社會意識，提供學生必要的知識與技能，鼓勵以行動來面對社會上的不義。換句話說，讓教育成為一種**增益權能** (empowerment) 的催化劑，來使受教者得以對自身處境產生「**意識化** (conscientization)」的反思。如此一來，便能使**學校教育成為訓練抵抗意識**，甚至能對社會進行革命性的翻轉。

對於批判教育學的理論，我認為能給予教育在資本主義社會中所扮演的角色，「**培養學生成為資本主義社會中一位好勞工**」，給予了令人振奮的回應，為教育開啟了一些可能。

不過，再回到既是在學習又是在勞動的「**實習生**」，我卻覺得，當我們無法期待作為實習現場的教育者—雇主，成為轉化型知識分子時，那麼實習生的「**對話**」對象是誰？以及當實習生（學生）**本身，且當下就已經是勞工時**，討論資本主義社會的教育功能，是「**學習未來成為好勞工的意識**」，還是「**學習未來具有抵抗**

意識的勞工」，似乎也已經失去了意義。

### 三、求學作為勞動的理論及其不足

論及學生（實習生）「**本身就已經是勞工**」之論述，台灣研究者林柏儀奠基於英國馬克思教育學者 Glenn Rikowski 的「學校是生產勞動力」理論，進而提出《求學作為勞動》（2006）的概念。

Glenn Rikowski 的「學校是生產勞動力」理論，是指學校在資本主義社會中最重要的工作就是，生產和增強「**勞動力 (labor power)**」這個產品。也就是說，在資本主義社會中，商品做為勞動力的凝結，在買賣交易的過程和僱傭勞動關係中，勞動力的剩餘價值被資本家剝削，以做為資本主義得以積累和延續的重要基礎。然而，欲使的剝削值最大化，那麼其中一個方式，就是增強勞動力，提高勞動力的品質。而學校所扮演的角色，正是**生產和訓練優良勞動力**。

舉例而言，企業僱用高中畢業生，其勞動所生產出來的商品，相較起聘雇博士生，其勞動所生產出來的商品，一般而言，我們會相信博士生因為接受過長期學校的訓練，所以製成的商品，會比較有品質，且在市場上也會比較值錢。而博士生之勞動力，就是由於長期在學校裡唸書，所獲得增強。

因此，依循著將學校教育看成是「生產和增強勞動力」場所之論述，Rikowski 認為「**教師**」扮演著生產、增強和訓練之關鍵角色。他曾大膽提出假設，若是教師能夠集體抗爭，停止提供符合資本需求的勞動力，降低未來工人的馴服程度，則有可能造成資本主義危機。

而林柏儀則是認為，不只是「教師」才具有「勞動力生產」的關鍵位置，「**學生**」也應該要納入分析與實踐的理論當中。因為學生不但**直接參與**「生產勞動力」的教育體系，且作為「未來的勞工」和「勞動力的後備軍」，倘若學生能持續採取集體行動，很可能對資本主義產生莫大影響。

換言之，林柏儀希望藉由理論的分析，將學生（求學勞動者）和工人（僱傭勞動者）團結在一起，打造出真正「工學聯合」的共通階級意識基礎。

於是，他為了創造一條反抗資本主義的共同陣線，提出了「求學作為勞動」的概念。

他的分析是，「求學」具有如同勞動般的四種特性，第一、創造有用事物：簡言之，求學的過程製造出了，能使人類創造價值的勞動力。第二、被迫異化勞動：

求學的過程，被迫相互競爭，學習其不欲學習的事物，使人們與學習的本質疏離，就如同工人在勞動的過程中，與自己的勞動疏離一般。第三、增強僱傭勞動：異化求學的過程，強化了自己勞動力，增加了僱傭勞動時的剩餘價值和利潤率。第四、如同僱傭勞動：求學的過程，充滿了異化和意識型態的運作，使人無法充份認識到自己的利益，反而合理化了壓迫。

我認為，借用「求學作為勞動」的概念，能夠使學生看到**自己現在就是**作為「勞動階級」的處境，得以產生能動性和進而團結。不同於過去教育社會學的討論，只停留提出學校作為鞏固資本主義社會的工具，爭論學生是毫無能力，還是可以在校園內被賦權後，得以作為未來（出校園）行動的能量。

然而，畢竟「求學作為勞動」還是偏重馬克思主義理論的演繹，就連林柏儀也承認缺乏參與觀察，也沒有訪談的第一手資料，以至於雖然有理論，但卻需要更多的實證來支持論點。

#### 四、學習意識阻礙勞工意識

至此，回顧上述教育社會的討論，以及再回到我一開始的提問，為什麼「勞工（實習生）不認為自己是勞工」。

原本，我認為實習生之所以不認為自己是勞工，在於實習生主觀上的「學習意識」矇蔽了勞動意識。於是，我轉向馬克思主義教育社會學，希望從中尋找「學習意識」的線索。不過，後來發現傳統馬克思主義教育社會學的討論，基本上是將學校教育視同為資本主義社會服務的工具，並爭論著所教育出來的學生，是被灌輸成「學習未來作為好勞工的意識」，還是在「學習未來具有抵抗意識的勞工」，而對於**學生（實習生）當下就是勞工**缺乏解釋力。所以，我又接到了「求學作為勞動」的概念，其作者林柏儀奠基於 Rikowski 的「學校是生產勞動力」理論，補充扮演「生產和訓練勞動力」角色的不只是教育，還包括學生，也就是說，學生的「**求學過程**」也是在生產和訓練勞動力，藉此林柏儀進而提出「學生的學習狀態（求學）可以視為如同工人般地勞動（生產和訓練勞動力）」。

「求學作為勞動」的論點，啟發我從另一個角度思考，那就是，既然學生的「**求學**」和實習生的「**做中學**」，都可視為是勞動的話，那麼實習生應該就直接是具有「**勞工身份**」的勞工。而且既然是勞工，那依馬克思的理論，勞工僅區分有階級意識的「**自為階級**(class-for-itself)」和無階級意識的「**自在階級**(class-in-itself)」，根本就不該有「學習意識」的出現。

換句話說，如果「學習意識」本就不應該出現在勞工身上，以及經由理論的提醒，

我們可將實習生視為勞工，還有在實際的情況中，實習生也的確是具有人格從屬性和組織從屬性，少部分則有經濟從屬性，實然就是勞工。

那麼實習生作為一種勞工型態，他之所以會出現阻礙勞工意識的「學習意識」，其原因為何？**勞工（實習生）出「學習意識」是什麼？它是如何影響著勞工呢？**

## 五、扭曲的學生，變調的勞工—建教生的勞動真相及其不足

對「學習（意識）」影響勞動意識的問題，在台灣相近的論文研究有《**掩蓋在建教合作制度下的勞動真相—台灣建教合作實況的解讀**》（翁百成，2012）。其研究要旨為，同時具有勞工和學生身份的建教合作生，他在工廠中的「做中學」，其「**學習**」情況事實上與一般勞動法上所認定勞工的從屬性並無不同，卻因為建教生有「教育」和「訓練」、「學生」與「勞工」之間**身份混亂的問題**，導致被主管機關認為**建教生只是處於學習技能的狀態，而被否定了具有勞動的事實**，進而催毀了勞工的身分，也就是說，建教生已是被納入勞動法中的技術生，其工作（學習）時間、休息、休假是適用勞基法，但實際情況卻是常常違法。

另外，還有《**扭曲的學生，變調的勞工：檢視台灣美髮建教合作制度, 1953-2013**》（涂曉蝶，2014）。該研究說明，建教合作的**學習與勞動有著不可分割性**。但是，因為建教生具有「學生身份」，所以一方面建教合作的機構會以教育是對個人的投資為由，以額外開設課程的方式，使勞動力養成的成本轉嫁於勞動者自身，另一方面，雖然在招生說明會上表示有經濟收入，但實際上卻給予相當低的薪資，以萃取建教生的勞動價值。換句話說，研究者認為，**學生身份本為保障建教生的學習權益，卻意外成為掩護他們勞動事實的魔術，「學習」成為勞動付出的掩蓋機制**。除了「勞動」和「實習」的雙重性之外，研究者涂曉蝶還指出，建教生大多來自社會的中下階層，相對於取得文憑，「技術的有無」對他們而言更重要，以及能有薪資，表示著能**舒緩家庭經濟的困境**，同時賦予**獨立自主的能力**。

上述二篇研究對於我欲研究之對象「實習生」的啟發是，雖然建教生的「**學習**」和「**勞動**」難以二分，但卻仍被視為**只是處於學習技能的狀態**，而否認具有勞動的事實，也不被覺得是法律定義中的勞工。

另外，我認為，將建教生的勞動研究相比於實習生，相異的地方有二：

- 1、建教生是有相關的法源依據，因此若有出現違法的情況，相較容易看見勞動真相。換言之，雖然建教生也是「做中學」，但國家已將建教生賦予勞工之定位，而實習生的法律地位尚待釐清。

2、建教生對經濟收入有所期待。根據涂曉蝶的論文指出，在建教合作的招生簡章上會去強調經濟生活的保障，以此向通常多屬中下階層家庭的學生招手，且建教生會將可支配的薪資，視為獨立自主的象徵。然而，實習卻把薪資報酬視為次要，認為更重要的是學到經驗，也就是，實習生不要求薪水的認知，可說是更學生，更沒有勞動意識。同時，一般認為，大學生的勞動力比高職生好，可謂更剝削勞動力的剩餘價值。

對於建教生和實習生的這二種差異，「實習生的勞動真相(法律位置)尚不明確」和「實習生不求勞務回報地學習」，我覺得若只是用「『學習』作為掩蓋勞動付出的機制」的論證稍嫌不足和薄弱。

畢竟一般而言，剛步入社會的職場新鮮人，也是正在「學習」適應新的工作環境，但他儼然是個勞工，不會因為「學習」而覺得自己不是勞工；或者，當老闆交辦員工之前從沒做過的工作任務時，我相信，員工也會有「新鮮感」和「學習感」，也不會因此而否認自己是勞工，所以不算勞務報酬。

綜合上述建教生勞動研究給我的啟發和我認為的不足，我的想法是，建教生和實習生是為勞工，且其「勞動」和「學習」難以切割。又之所以適用「『學習』成為掩蓋勞動付出機制」的解釋，我認為，其關鍵並不在於「學習」，而在於「學生身份」所導致的「學習」，換句話說，「我之所以可以不需要勞務報酬，是因為我覺得我是學生，我做的事是學習」。這個觀點在建教生的勞動研究中，研究者翁百成和涂曉蝶皆有不約而同地提到，但很可惜地，我認為他們並沒有進一步討論與探究。

既然建教生和實習生都是具有「學生身份」的勞工，因此，我便要問的是，實習生的「學生身份」是怎麼被強化？與對於勞工帶來何種效果？

## 六、學生工如何被打造

綜合上述我對教育社會學文獻的批評，以及給我的啟發，本論文研究的主要提問便是，勞工（實習生）的學生身份是如何被創造出來，又是怎麼被強化，以及創造出來的勞工，除了毫無勞動意識之外，尚有什麼特性？換言之，其樣貌為何？

為了解析提問，我打算分別從國家機器、傳媒輿論和實習的勞動現場等三方面切入。所以轉換成具體的問題，就會如下：

1、國家機器，例如勞動部、教育部和學校體制，是如何建構和強化實習生的學生身份，與欲建構出來的實習生樣子為何。

2、主流的傳媒輿論做為灌輸資本主義意識形態的機器，其敘事邏輯為何？想要形塑出怎樣的實習生？

3、實習生在實習勞動的過程中，他是如何反思自己的勞動處境？又在實習場域的制度設計與安排之下，會造就出何種勞工？

4、在國家機器、傳媒輿論和勞動現場等三者的打造之下，該勞工的樣貌為何。

另外，既然實習生是為勞工，那麼相較「實作學習」這個較為偏重教育的形容詞，我認為「學生工」<sup>13</sup>還比「實習生」來的貼切。因此，在接下來的行文中，我將視語境脈絡的不同而穿插使用「學生工」和「實習生」。

綜此，我的研究論文的核心便是，解析「打造學生工」的機制與樣貌。

## 第四節 研究主題、方法與限制

### 一、研究主題

為了解析打造學生工的過程與機制，本研究提出四個待答問題：

- 1、國家的法令與行政規則，是如何建構學生工？
- 2、傳媒輿論是如何討論實習，進而形塑學生工？
- 3、實習勞動場域中的制度，與其實習生的自我認知，是如何造就學生工？
- 4、國家機器、傳媒輿論和勞動現場的打造之下，該勞工的樣貌為何。

對於前二個提問，本研究採用文本分析。首先，欲了解國家如何建構學生工，我將檢視國家的勞動法規和教育實習法令，以及勞動部和教育部的官方資料，藉以國家用何種方式建構「學生工」，並說明國家欲建構出來的學生工為何種樣子。其次，我會分析報章雜誌等大眾傳媒對實習（生）的輿論，並拆解敘事邏輯，與說明其對學生工所形塑出來的樣貌。

對於第三個提問，我則使用訪談法，訪談在大學曾經參與實習的學生，不論是由於修課的關係，或是自願去找實習，藉以分析勞動場域中實習制度的設計與安排，對其勞動意識之影響，以及探究實習生的自我勞動認知。

---

<sup>13</sup> 「學生工」一詞，特此感謝林柏儀於 2012 年全國科技大學學生權利評鑑報告發表記者會暨論壇中所提出的概念。在此之後，本文的「實習生」與「學生工」將會交互使用，在本研究的脈絡中是為同義詞。

最後，第四個問題，我則是綜合國家機器、傳媒輿論和勞動現場的分析，說明「學生工」的樣貌為何。

## 二、研究方法

### (一) 文本分析

由於實習生具有勞動和教育的雙重性，所以我分析的「國家」主要為勞動部門和教育部門，例如勞動部（前身為勞工委員會）、教育部和學校。檢視其相關法規，分析國家對實習生的定義與解釋，比方說《勞動基準法》、《專科以上學校產學合作實施辦法》，還有官方宣傳文件，如《勞保小學堂 80 個與你有關的勞保問題》、《技職教育再造方案－落實學生校外實習課程 作業參考手冊》，還有《各國大學實習制度調查分析》。

至於報章雜誌和大眾傳媒，在報紙方面，諸如指一般所認知的自由時報、蘋果日報、聯合報和中國時報，雜誌則是偏向商管類型，如 CAREER、遠見雜誌、天下雜誌與商業周刊，還有 104、1111 等人力銀行的民意調查，或是網路媒體，例如中央社、關鍵評論網和今日新聞（NOW news）等。主要藉由分析上述媒傳對實習生的論述，進而拆解其敘事邏輯，以描繪所形塑出來的實習生樣貌。

### (二) 訪談法

為了要分析實習勞動場域中的制度，與其實習生的自我認知。我則是訪談曾在大學期間參與實習的人，無論其是因為修課的關係參與實習，或是自願前往實習，都是我的研究對象。

我藉由訪談實習緣由、實習內容、實習制度和實習認知，例如詢問<sup>14</sup>：為何想要去實習、學校是否有舉辦實習說明會、實習的上下班時間為何、所做的內容與其它員工之差異、是否有薪資和保勞健保、覺得自己是勞工還是學生等，以便了解實習生的勞動處境、實習制度之設計，以及對自我勞動身份的認知與意識。

## 三、研究限制

在本論文中，我將「實習生」定義為：「具有學生身份的勞動者」，並假設實習生的勞動處境具有高度相似性。然而，實習的科系眾多，實習場域也不盡相同，因此，在這樣的假設下可能會有疏漏，無法全面地捕捉到每一種實習勞動的樣貌。

---

<sup>14</sup> 詳細的訪綱可見本論文附錄。

以及，我的主要研究與訪談對象是大學「實習生」。而對於實習主管和國家行政官員，我則假設企業實習主管的想法都具有有一致性，以及將國家的行政官員全都放置於「國家」的分析之中，因此就沒有對他們進行訪談。然而，如此的假設，可能太過於先入為主，少了更細緻的田野材料。

## 第五節 論文架構

本論文總共分為五章。我第一章的諸論，我提出了「學生工如何被打造」的問題，然後分別在第二章分析國家機器如何建構為既溫馴又廉價的學生、第三章中解構傳媒輿論如何形塑成永遠追求學習的勞工，還有在第四章裡解析勞動現場如何造就出視工作如學習的人力。最後的第五章，我做出實習教育打造「學生工」的結論。

### 一、緒論：提出「學生工如何被打造」之問題

在第一章的諸論中，我先從新聞事件和網路調查引起好奇，然後從教育學和勞動法學的領域中尋找線索。不過，我認為教育學的解釋過於強調教育，且缺乏了勞動的觀點，而勞動法學雖然能給予實習生勞工之定位，但實習生的意識卻不認為自己是勞工。因此我又轉向了社會學，並在爬梳關於教育社會學的相關文獻之後，提出下列問題：

勞工（實習生）的學生身份是**如何被創造與強化**，特別是國家機器、傳媒輿論和實習的勞動現場等三者，其各別的運作機制又是如何影響勞工，使之毫無勞動意識。

綜此，為了解析打造學生工的過程與機制，我便分別在第二、三和四章提出解釋。

### 二、分析國家機器如何建構為既溫馴又廉價的學生

於第二章「國家機器的建構：既溫馴又廉價的學生」裡，我先從國家的法令尋找實習生的位置，得出實習生是被歸類在教育領域內的法規，其定義是以教育訓練為目的的學生。

其次，我說明當國家的勞動部門無作為時，就會出現各種的勞動爭議，終迫使勞動部門不得不承認，難以區分實習是「學習」還是「工作」，但是勞動部門卻行政怠惰，將球丟給教育部門。

接著，我分析教育部的官方資料和新聞報導，說明國家的教育部門確實強調「實習是課程，實習生是學生」，而之所以態度強硬，在於背後的究極目的，是要節省學校教育和企業職訓的成本，並讓學生成為雇主眼中的好勞工。

最後，我指出因為國家勞動部門「行政怠惰又推卸責任」地缺席，其結果導致了學生工的「工」消失，只剩下無勞動意識的「溫馴」學生。另外，國家教育部門的思考又是「教育是由企業決定，實習是為培養勞工」，然而，企業的邏輯就是利潤最大化，以及更「廉價」地使用人力。

因此，國家機器終將把實習生建構成既溫馴又廉價的「學生」。

### 三、解構傳媒輿論如何形塑成永遠追求學習的勞工

論文的第三章「傳媒輿論的形塑：永遠在學習的勞工」，我則是歸納出傳媒對於實習（生）的三大論述：

其一，「實習，可以解決一切問題」。該論述是，認為目前的求學與就業環境存有三大問題，一是學用落差；其次是學生找不到人生方向；第三為高失業率和低薪的社會。而為了解決這些問題，就靠「實習」就對了。

其二，「實習，一定要經歷的試煉」。是為用調查數據和外校的例子來佐證，有高比例的學生正在找實習，因此實習是一種普遍的、全球化的現象，以營造出實習是必須的。還有，強調實習要保有積極的學習態度，甚至帶有點受苦的味道，而最後一定會有志者事竟成地找到工作，來強化試煉的必要與有效。另外，再宣傳大家開設實習課程的學校，得以進入「企業最愛」的排名，藉此向社會大眾強化最佳的試煉所。

其三，「實習，能許你更好的未來」。其論述中的「更好未來」是指，實習能讓自己成為具有職場競爭力的人，以及能接軌世界職場、拓展全球視野與培養國際觀，更甚將實習的過程，比喻成在挖掘珍貴的寶藏和禮物。

最後，我解析了上述傳媒的輿論，並指出其背後的敘事因果邏輯為，由於學校和政府怠惰，不處理產學落差、學生人生規劃和底薪失業的問題，而讓企業出面解決問題。但是企業的方式，卻只是讓學生來上班，並強調要積極「學習」，才能得到工作。而在傳媒大肆宣傳「企業最愛」的排名之下，使學生和辦學更順應企業市場的邏輯。甚至，學校、政府和企業還一起聯手，用「培養國際競爭力」、「拓展國際視野」和「實現夢想」等華麗詞彙，來使實習生勞動在編織出來的謊言之中。

因此，傳媒輿論最後形塑出「永遠追求學習的勞工」，且由於實習生泛濫，終將壓縮正職的空間，所以**創造並印證了勞工必須「永遠學習」的殘酷事實**。

#### 四、解析勞動現場如何造就出視工作如學習的人力

於第四章「勞動現場的造就：視工作如學習的人力」中，我主要是藉由訪談材料來解析勞動現場。

我先是說明，雖然實習被視為教育體制中的學習課程，但若檢視實習的制度程序，還有實習的狀況內容而言，可說是相當缺乏一致性和系統性。然而，卻因為實習是為學分課程，導致學生被學分綁住，或是部分的實習是出於自願，使的被單位機構看成是「受教者」，而且，自己也認為是「學習者」，導致成為實習單位的穩定勞動力。

再來，由於實習是非系統化的教育，因此使得在實習過程中，學生把一切都視為是學習，例如在實習現場中看是學，做事情也是學，就連如同正職般地工作，也覺得是學習。同時，實習生也因此認為自己是在學，所以會表現地比其它人更主動積極、認份吃苦。

雖然，實習是課程，且實習生也覺得自己是學生，不過畢竟實習仍是在「做」，因此總是難免會出現各種混淆、矛盾的認知。然而，弔詭的是，無論實習生再怎麼指認出區分學生和勞工的邊界，但最終還是認為自己是學生，而否認自己是為勞工，即便他們就是他們口中的勞工。

最後，我指出實習就是鑲嵌在勞動之中的教育，且實習生就是在組織內學習的勞工，所以在實習制度的安排下，導致產生出強烈無比的學習意識。即便偶然出現矛盾的認知或是反抗的言行，但**依舊無法抵抗鋪天蓋地的教育體制、與全面席捲而來的學習意識**，因此，實習的勞動現場將實習生造就成「視工作如學習的人力」。

#### 五、結論：實習教育打造「學生工」

結論時，我綜合前面的章節分析，說明具有學生身份的勞工—實習生，經由國家機器將之強勢建構成既溫馴又廉價的學生，又被鋪天蓋地的傳媒輿論形塑為永遠追求學習的勞工，再者，在實習的勞動現場中，有如牢籠般的實習制度，於學生的內心深植下學習意識，終究造就出視工作如學習的人力。

在上述的三者合力之下，實習教育打造出當代資本主義社會的新型態勞工—學生

工。其作為勞工，但在身份上被認為是學生，所以要展現出乖乖聽話、認真學習和虛心受教的樣子，同時並不具有勞動意識，取而代之的是學習意識，不求勞動條件，並視工作如學習，對企業主來說堪稱完美。

另外，我也說明「學生工」之概念，對於非社會學研究之對話何在，對於社會學的貢獻為何，還有我具有把學生作為勞工的企圖，且提出在未來的展望上，學校教育制度的勞動性，是個值得繼續深入探討的主題。

最後，我認為要能突圍現有的困境，應該要把實習生全面定位成勞工。先賦予「勞工身份」的正名後，就能在教育體制中借力使力地，推行「勞動教育」。讓實習生不再只是雇主眼中的「完美學生工」，還是**具有勞動意識的學生，與具有階級意識的工人。**

## 第二章 國家機器的建構：既溫馴又廉價的學生

教育部鼓勵開設實習課程之目的：(一)使學生提早體驗職場，建立正確工作態度。(二)增加學校實務教學資源及學生就業機會。(三)減少企業職前訓練成本，儲值就業人才。

～教育部補助技專校院開設校外實習課程作業要點

本章旨在分析國家用何種方式建構「學生工」，並說明國家欲建構出來的學生工為何種樣子。

由於學生工具有學生和勞工身份的雙重性，因此，本章中的「國家」主要是採以分析勞動和教育部門的資料。

在勞動部門的方面，例如分析《勞動基準法》和勞動部<sup>15</sup>對新聞事件的回應，與其所製作的官方宣傳文件，如：《勞保小學堂 80 個與你有關的勞保問題》。

在教育部門，則是檢閱教育法規，例如《專科以上學校產學合作實施辦法》，還有解析教育部的官方文件，比方說，教育部技職司所製作的《技職教育再造方案－落實學生校外實習課程 作業參考手冊》，還有《各國大學實習制度調查分析》。以及教育部主辦的「技職教育再造方案 經驗分享座談」，其中與談人的分享材料，以及新聞報導大學校園內的勞權事件。

本章總共分成四小節。

第一節「**排除於勞工之外的實習 以教育訓練為名的學生**」。我先從國家的法令出發，確認實習生是被歸類在教育領域內的法規，其定義是以教育訓練為目的的學生。

當國家的勞動法令無作為時，就會出現各種的勞動問題。我在第二節「**殘破不堪的勞動法令 層出不窮的勞動問題**」中，便分析國家勞動部門面臨各種社會事件時的回應，得出勞動部門確實也承認，難以區分實習是「學習」還是「工作」，但勞動部門卻行政怠惰，並將球丟給教育部門。

第三節「**創造出來的教育校園 自欺欺人的教育學習**」。我分析教育部的官方資料和新聞報導，說明國家的教育部門強調實習是課程，實習生是學生，而背後的究極目的，實為節省學校教育和企業職訓的成本，並讓學生得以成為雇主眼中的好

---

<sup>15</sup> 勞工委員會在 2014 年升格為勞動部。在本研究中的分析材料，為了符合當年的用字，所以會交互使用。

勞工。

最後，第四節的結論「**建構成溫馴廉價的『學生』**」。指出國家勞動部門「行政怠惰又推卸責任」的缺席，其結果導致了學生工的「工」消失，只剩下無勞動意識的「溫馴」學生。另外，國家教育部門的思考又是「教育是由企業決定，實習是為培養勞工」，然而，企業的邏輯就是利潤最大化，與更「廉價」地使用人力。換句話說，勞動部門不承認學生工是勞工，又教育部門強調學生工是學生，但是其「教育」方式，卻是直接讓實習生到企業工作。國家如此的實習制度，終將把實習生建構成溫馴廉價的「學生」。

## 第一節 排除於勞工之外的實習 以教育訓練為名的學生

實習生是勞工嗎？國家又是如何定義？以下我先從勞基法開始。

### 一、勞動基準法

翻閱本國的《勞動基準法》，與本研究的對象學生工—具有學生身份的勞工，相類似的是第八章技術生，詳細的法條為第 64~69 條，包括技術生的定義，簽訂契約的內容、訓練費用、待遇、休假、職災和勞保等，均有著墨。

其中，第 64 條對技術生的定義為：依中央主管機關規定之技術生訓練職類中以學習技能為目的，依本章之規定而接受雇主訓練之人。於事業單位之養成工、見習生、建教合作班之學生及其他與技術生性質相類之人，準用之。

稱技術生者，指依中央主管機關規定之技術生訓練職類中以學習技能為目的，依本章之規定而接受雇主訓練之人。本章（第八章）規定，於事業單位之養成工、見習生、建教合作班之學生及其他與技術生性質相類之人，準用之。」

不過，大學的「實習生」三個字並沒有被寫進勞基法中，那麼，算不算是養成工、見習生、建教合作班之學生及「其他與技術生性質相類之人」呢？我又去找建教合作相關的法規，查到《高級職業學校建教合作實施辦法》，其第 2 條說明：「建教合作，指**高級職業學校**就已辦理之職業類科或學程，與政府機關或合法立案、性質相關之事業機構、民間團體、學術研究機構等（以下簡稱建教合作機構）合作，辦理與學校教育目標有關事項。參與建教合作之學生，在建教合作機構稱為技術生。」

本辦法所稱建教合作，指高級職業學校（以下簡稱學校）就已辦理之職業類科或學程，與政府機關或合法立案、性質相關之事業機構、民間團體、學術研究機構等（以下簡稱建教合作機構）合作，辦理與學校教育目標有關事項。參與建教合作之學生，在建教合作機構稱為技術生。

至此，我認為勞基法中所指的「技術生及與之相類之人」，其定義的對象應是泛指「高級職業學校」的建教合作生，並非為大學的實習生。

## 二、產學合作法

於是，我在《專科以上學校產學合作實施辦法》中找到了「實習」。其辦法的第3條寫道：所稱**產學合作**，指專科以上學校為達成前條所定目標及功能，與政府機關、事業機構、民間團體及學術研究機構等，合作辦理**人才培育**事項，例如：**實習**。

本辦法所稱產學合作，指學校為達成前條所定目標及功能，與政府機關、事業機構、民間團體及學術研究機構（以下簡稱合作機構）合作辦理下列事項之一者：二、各類人才培育事項：包括學生及合作機構人員各類教育、培訓、研習、研討、**實習**或訓練等。

而產學合作之目的，在《專科以上學校產學合作實施辦法》第2條所述，產學合作應以促進知識之累積及擴散為目標，並發揮教育、訓練、研發、服務的功能，對國家的教育及經濟發展有益。

應以促進**知識之累積及擴散**為目標，發揮**教育、訓練、研發、服務**之功能，並裨益國家教育及經濟發展。

《專科以上學校產學合作實施辦法》的法源，從第1條觀之，是依據大學法第38條和專科學校法第39條訂出來的。

本辦法依大學法第三十八條及專科學校法第三十九條規定訂定之。

又《大學法》第38條是，大學為了發揮教育、訓練、研究、服務等功能，得與政府機關、事業機關，或是民間團體和學術研究機構等，辦理產學合作。

大學為發揮**教育、訓練、研究、服務**之功能，得與政府機關、事業機關、民間團體、學術研究機構等辦理產學合作。

《專科學校法》第 39 條為，專科學校了為發揮教育、訓練、技術服務等功能，得與政府機關、事業機構、或者終身學習機構與民間團體，以及學術研究機構等，辦理產學合作。

專科學校為發揮教育、訓練、技術服務之功能，得與政府機關、事業機構、終身學習機構、民間團體及學術研究機構等，辦理產學合作。

綜合上述的《專科以上學校產學合作實施辦法》、《大學法》和《專科學校法》來看，「實習」是產學合作的一種類型，是為**專科以上的學校**，與政府機關、事業機構、或是終身學習機構、民間團體及學術研究機構等，為了知識之累積及擴散，並促進國家教育及經濟發展，所做的人才培育方式之一。

### 三、小結

綜合來看，實習生在國家的法令位置中，並非訂於勞動法令中的技術生，而是被歸於教育類《專科以上學校產學合作實施辦法》之中的產學合作生。因此，所謂的「實習」就是「產學合作」。於該法中，產學合作的目的就是，教育、訓練、研究、服務之功能。所以，「實習生」就是被國家定義為，以教育訓練、人才培育為目的的學生。

## 第二節 殘破不堪的勞動法令 層出不窮的勞動問題

雖然實習生並沒有被寫入勞動相關的法令中，而是訂於教育領域，似乎是企圖不讓實習生有絲毫成為勞工的可能。然而，實際的運作，卻沒有如紙上談兵那樣簡單，讓「實習」就只乖乖地留在教育領域。

近年來屢見不鮮的抗議，甚至悲劇事件，迫使國家的勞動部門，也開始不得不出面回應，原本不在其管轄範圍內的「實習生」，到底其意涵為何了。

接下來，我將舉出各種實習的現況，指出勞動法令的殘破不堪，導致現實中有各種層出不窮的勞動問題。最後，指向根本的原因在於，國家勞動部門行政怠惰與推卸責任的態度。

### 一、職場性騷擾誰負責？ 勞委會：沒有僱傭關係

當在職場中遇到性騷擾時，一般人主觀上認定，應是為《性別工作平等法》或是找報警處理。但由於實習生的法令定位不明，所以當發生事件時，到底是誰該出

來主責處理，往往就會是爭議的所在。

來自《自由時報》的報導，「老外強吻實習生 勞委會、教育部踢皮球」，新聞內文為，有一劉姓女實習生在飯店遭到副主廚性騷擾，於是便依《性別工作平等法》向勞資局提出調解，然而卻被認為實習生和飯店之間並沒有僱傭關係，所以不適用該法，應用《性別平等教育法》，並交由教育部處理。但是，到了教育部之後，發現《性別平等教育法》規範的對象是學校或實習場所內的教職員生，而**副主廚並非教職**，所以又不適用。然後，又轉到桃園縣政府的家庭暴力暨性侵害防治中心。

劉姓女學生在實習的華航諾富特飯店裡，遭到外籍的副主廚於冷凍庫內強吻，當女學生向桃園勞資局依「性別工作平等法」提出調解時，勞委會認定實習生與飯店間並無僱傭關係，不適用性別工作平等法，應改用性別平等教育法，主管單位則是教育部。然而，到教育部後，卻又被認為性別平等教育法規範的對象是學校老師、職員，或是實習場所的指導老師、職員、學生，此案加害人不是指導老師，也不適用。因此案件又轉往桃園縣政府家庭暴力暨性侵害防治中心。<sup>16</sup>

還好，事發當時實習生就有報警，由檢察官直接依違反《性騷擾防治法》起訴副主廚。對於此事，勞資局長坦承法令有漏洞，已行文給勞委會，希望能把有工作事實的實習生、建教生納入《性別工作平等法》的保障範圍內。

幸虧事發後，劉女就向警方報案，才由桃園地檢署依違反性騷擾防治法，起訴外籍廚師，依法得處兩年以下有期徒刑。勞資局長簡秀蓮坦承是法令漏洞，已於上月廿七日行文勞委會，建議將性別工作平等法增列實習生、建教合作生等有工作事實者。<sup>17</sup>

## 小結

一般人主觀上認為《性別工作平等法》，就是處理職場性騷擾的事件，對於實習生來說，第一時間的認知也是如此，並不會覺得「職場」是學校，要適用《性別平等教育法》。

但，結果不僅被認為實習生和飯店之間並沒有僱傭關係，所以不適用《性別工作平等法》，又被覺得主廚不是教職員，所以不能依《性別平等教育法處理》，因此

<sup>16</sup> 自由時報，記者謝武雄、余瑞仁、林曉雲、廖千瑩、謝文華／綜合報導，2012年10月9日，老外強吻實習生 勞委會、教育部踢皮球，<http://news.ltn.com.tw/news/life/paper/621158>。檢索日期 2016年7月21日。

<sup>17</sup> 同前一註腳。

又要再轉到家庭暴力暨性侵害防治中心，發生官方互踢皮球的狀況。

儘管後來據該報導所述，所幸女學生事發同時也有報警，最後才直接由桃園地檢署依違反《性騷擾防治法》起訴外籍主廚。還有，桃園的勞資局長也坦承，確實上法令有漏洞，也已行文勞委會，建議將性別工作平等法增列實習生、建教合作生等有工作事實者，以保障勞動權益。

但追根究底，就是因為實習生在法令的保障上**身份地位不明**，導致無法在第一時間保障權益受損的學生。況且，要讓受性騷擾的學生在不同的主管機關中，多次重述自己遭到騷擾的過程，無疑是造成二次傷害。

## 二、實習保勞保？勞委會：有無給職

為了讓社會大眾能夠理解勞保的問題，行政院勞工委員會在 2011 年製作《勞保小學堂 80 個與你有關的勞保問題》，用 Q&A 的方式說明，不同身份的職業可能會遇到的承保問題。

其中，勞委會對於「實習生」有如下敘述：實習是企業接受學校的委託，在寒暑假提供在學學生一個可以實習的場所，但是，學生和公司之間並沒有僱傭關係，也沒有領薪水，所以是不會有勞保的。除非，實習是有給職，而且能提出在職證明，才可以由雇主辦理勞保保障。

Q：我以前大學的時候曾利用寒、暑假去企業實習，像這樣的情形公司應該要幫我投勞保嗎？

A：企業接受學校委託，在寒暑假期間提供在學學生實習場所，可是學生和公司**沒有僱傭關係，也沒領薪水**，是不會有勞保的。**除非，這份實習是有給職，並且能提出在職證明**，才可以由雇主辦理加保並享有相關的勞保保障。

另外，勞委會也說明了建教合作和實習之間的差異。勞委會認為，建教合作是學校所開設的「**三明治課程**」，學生一方面讀書上學，同時一方面要全職去校外的公司上班，而且還有領取薪資，是準用勞工保險條例的。

Q：可是我弟弟讀建教班，他們也是學校派去的，為什麼有勞保？

A：建教合作班學生在訓練期間準用勞工保險條例，所以依規定必須加入勞保。現在，有許多學校開設所謂「**三明治課程**」，學生一方面讀書上學，另一方面要全職到校外公司上班，並且**領取薪資**，所以這些人也必須參加勞保。

綜合上述勞委會的說明為：「實習生和公司沒有僱傭關係，也沒領薪水，除非是有給職，且提出在職證明。而建教生之所以有勞保，在於是依勞工保險的條例加保，再者建教生是一方面讀書，一方面全職在公司上班，且有領取薪資。

## 小結

我認為，以是否具有「僱傭關係」，來判斷勞工身份的有無，進而決定是否要投勞保，我認為是合理的推論。然而，在法理上，僱傭關係的存在與否，最核心的考量關鍵在於「人格從屬性」，也就是說，是勞動現場中，雇主是否對勞工具有「指揮監督權」。但是，勞委會的說明，卻是把「僱傭關係的存在與否」與「是否有領薪水」做連結。

況且，現在大學的實習課程中，也不乏有學校使用「三明治課程」，例如明志科大、朝陽科大、台灣首府大學、高雄餐旅大學等，該校的學生在大學四年當中，需要於寒暑假，或是一學期，甚至一學年，都在校外的企業「實習」。也就是說，這種「三明治課程」已經並非高職的建教合作班所專有。

因此，我覺得，勞委會對於實習的官方說明，不只是過於簡化，而且還有誤導之慮，似乎暗示只要是「無給職」，就可以規避勞動付出的事實，否認勞工身份，不用參加勞保。

## 三、實習生是勞工？勞委會：個案認定

然而，只要實習有給薪，就可以算是僱傭關係，被勞動法令保障了嗎？實際上又並非如此。

載自《蘋果日報》的報導，「實習生控宏達電 只給半薪。」內文指出，宏達電先是片面更改實習合約，從原本月薪 36,000 元改為 18,000 元。不僅如此，公司還因缺原料，所以要全部實習生放無薪假，並要實習生們選擇，一是以沒有資遣費的方式提前終止合約，二是配合生產線改成大夜班，而如果個別離職的話，就都拿不到學分，讓實習生們覺得非常惡劣。

清雲科技大學學生向《蘋果》投訴，宏達電片面變更實習生合約內容，將原本一天工作 12 個小時、月休 6 天、月薪 36,000 元，須配合加班；但上班第一天，公司擅將薪水改為 18,000 元，一天工作 8 小時，經學生抗議，才依原定內容簽約。且因公司缺原料，要全部實習生放無薪假，又要大家選擇合約提前終止，或配合生產線可能改上大夜班，而終止合

約的話，公司不會發資遣費，個別離職的話又拿不到學分，做法非常惡劣。<sup>18</sup>

對於這件事，勞委會發了一篇新聞稿「重申禁止假實習之名行僱用之實，以確保學生權益」強調，實習是教育學程的一部分，目前尚無適用勞基法。然而，到底實習生與宏達電是否存有勞雇關係，**需要依個案事實認定**。

有關報載，宏達電招收暑期實習生，以致實習生權益受損情事，勞委會表示：有關學生寒暑假至事業單位實習，其與事業單位間是否具勞雇關係，**應依個案事實認定**，事業單位若有假實習之名，行僱用或建教合作之實，應依勞動基準法相關規定辦理，以保障該等人員之權益。惟**學生至事業單位實習係為教育學程的一部分，目前尚無勞動基準法適用**。<sup>19</sup>

## 小結

此案例要說明，即便是有領薪酬的實習，當被雇主惡劣對待時，勞委會仍還是回應，「實習是教育學程的一部分，目前尚無適用勞基法。至於是否存有勞雇關係，需要依個案事實認定。」

到底「依個案事實認定」的標準何在？勞委會卻沒有做進一步的說明。何不直接表示會盡快進行勞動事實的認定，或是進行勞檢呢？

## 四、是學習？還是工作？勞動部：難分難解

雖然勞委會強調「實習」是教育學程的一部分，是否能視為勞工，需要個案認定。但，勞委會的官員其實很清楚，工作和學習確實難分難解。

《苦勞網》曾對「無薪實習」的議題，做了數篇深入的報導。

《苦勞網》的記者採訪了一位在長榮大學就讀大傳系的學生 K(報導中用化名)，他選修系上一門 3 學分的實習課程，於「金星娛樂事業有限公司」，擔任 1 個月的製片助理暑假實習。

報導中描述 K 的實習內容為，在初剪影帶送回製作部之後，必須重新播放以確

---

<sup>18</sup> 蘋果日報，記者石明啟、吳詠平、陳建彰／台北報導，2011 年 8 月 4 日，實習生控宏達電 只給半薪，<http://www.appledaily.com.tw/appledaily/article/headline/20110804/33574860/>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

<sup>19</sup> 行政院勞工委員會，2011 年 8 月 4 日，勞委會重申禁止假實習之名行僱用之實，以確保學生權益，<http://www.mol.gov.tw/announcement/2099/14330/>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

認畫面、聲音、字幕是否正確，基本上就是「重複校對」與「跑腿」。而且，公司還在實習注意事項中註明「由於電視業工作時間不定，常有加班的可能」。因此，每週一到五的工作日裡，往往是從上午 11 點開始，加班到晚上 11 點後，才能離開，總共每天工時長達 12 小時。

主要的工作是在初剪影帶送回製作部之後，K 生必須以播放的方式，確認畫面、聲音、字幕是否正確，基本上就是一個「重複校對」與「跑腿」的流程。金星並在實習注意事項中寫明「由於電視業工作時間不定，常有加班的可能」，實習時間是每週一到五，從上午 11 點開始，結束時間則待實習主管告知，K 生表示通常得到晚上 11 點後，才能離開實習地點。<sup>20</sup>

對於如此一個月期間的高密度實習勞動，K 的報酬為何？該報導敘述，K 生不但沒有任何報酬，在實習的期間，房租水電費，還有交通費，個人的伙食費等等，林林總總約 15,000。甚至一度想要放棄實習，但又想到有押金在系辦，所以只好繼續下去。

K 生付出的勞動不但沒有任何報酬，細數此趟實習衍生的花費：房租水電 2,700 元、由於實習單位規定實習生要自備機車，寄車費來回 2,500 元、吃喝 6,000 元，客運來回 1,200 元、油錢 2,000 元...，零零總總自掏腰包共花費近 15,000 元。K 生說曾經做到一半，覺得實習不如預期，想放棄學分退掉實習，想到押在系辦的保證金，又打消念頭。<sup>21</sup>

《苦勞網》還有做台北藝術大學，藝術行政研究所的實習生 M 跟 Z（報導中用化名），由於在畢業前需修習 2 門必修實習課程，所以兩人前後到了台北金馬影展執行委員會的辦公室擔任實習生。

至於去台北金馬影展實習的 M 和 Z 的工作內容。M 生的工作是，將尚未數位化的資料轉成電子檔，還有整理訪談逐字稿，以及協助舉辦金馬奇幻影展，且在影展後做專書的資料整理。

將尚未數位化的資料，例如導演手稿、照片... 等轉成電子檔，並將過往訪談整理成逐字稿。同時，也參與了 4 月份的金馬奇幻影展，穿梭影展內、外，協調電影放映、觀眾進出驗票、跑腿... 等。影展結束後，

---

<sup>20</sup> 苦勞網，記者陳逸婷，2014 年 6 月 30 日，【無薪實習】專題系列一 金星娛樂 夢想的代價好大，<http://www.cooloud.org.tw/node/79152>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

<sup>21</sup> 同前一註腳。

繼續回到辦公室整理專書資料。<sup>22</sup>

而擅長做逐字稿的 Z，其實習內容則為，整理歷屆影帝、影后的訪談影像逐字稿，並放至網站上。還有幫忙 M 生做專書資料的整理工作，以及參與金馬 50 風華展的籌備，例如整展覽所需的物品、影印手稿、跑腿等行政工作。

製作歷屆影帝、影后訪談其電影與人生經驗的影像逐字稿。每天進辦公室打開電腦，開始聽錄音檔，把發言內容記錄下來，這樣的工作流程持續到下班為止。

另外 Z 也得承接 M 生，進行整理專書資料的工作，並在 10、11 月時，參與金馬 50 風華展的籌備工作，即接受正職人員的指示，整理展覽所需物品、影印手稿、跑腿，並與相關演員和導演商借展品。<sup>23</sup>

關於 M 生和 Z 生的總實習天數與薪水狀況，報導說明他們兩位在實習期間，完全沒有獲得任何勞務報酬，若是以領最低時薪來算，他們各自為金馬影展貢獻了 13,800 元，換言之，公司節省了二位加總起來 27,600 的工讀金。

M 生每週在金馬實習 2 到 3 天，共計 4 個月；Z 生前兩個月每周 3 個半天，後兩個月每周 3 個全天，兩人在金馬影展的實習時數都遠超過 120 小時，換算成最低薪資每小時 115 元，兩位實習生分別至少奉獻給這次的金馬影展 13,800 元。不過，兩人在金馬實習期間，沒有得到任何勞務報酬。<sup>24</sup>

對於 M 和 Z，還有 K 的實習狀況，苦勞網的記者也不禁提出質疑，「學生在校外實習的過程中付出勞動、接受雇主的指揮監督，勞動成果也歸雇主所有，卻未獲得相對應的工資。無薪實習是否構成『僱傭關係』？」並將此疑問，拿去訪問了勞動部的官員。

勞動條件及就業平等司的專門委員黃維琛坦言，學生實習的「做中學、學中做」，確實會有工作與學習之間混合不清的情況，所以還是要個案認定其僱傭關係，例如勞務受領、經濟與人格從屬性等標準來做判斷。就 K 生來說，確實看起來像是工作，不過仍需進一步查證。但是能進行勞動檢查的人力不多，所以很難在暑假實習熱潮的時候，做全面調查，因此還是要學生檢舉後，再做個案處理。

<sup>22</sup> 苦勞網，記者陳逸婷，2014 年 7 月 1 日，【無薪實習】專題系列二 金馬影展 學習還是勞動？，<http://www.cooloud.org.tw/node/79216>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

<sup>23</sup> 同前一註腳。

<sup>24</sup> 苦勞網，記者陳逸婷，2014 年 7 月 20 日，【無薪實習】專題系列四 假實習真職訓 利資損勞，<http://www.cooloud.org.tw/node/79315>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

學生在實習現場「做中學、學中做」，工作與學習確實有混合不清的情況，因此還是得回到個案認定其僱傭關係，例如可由勞務受領、經濟與人格從屬性...等標準來做判斷。就 K 生的案例，看起來像是工作，不過仍需進一步查證。但由於勞檢人力不多，很難於暑假實習熱潮時，進行全面調查，因此傾向學生檢舉後再個案處理。<sup>25</sup>

## 小結

從上述的報導我們可以看到，K、M 和 Z 三位學生，對於他們實習過程的描述，雖然沒有給薪，但卻完全符合勞動法理學中對勞工的核心認定，即具有「人格從屬性」。而且，勞動部官員也不得不承認，「做中學、學中做的實習，確實工作和學習之間混合不清」。

不過，對於這樣的情況，勞動部官員卻再次說明，需要「個案認定」，且因勞動檢查的人力不多，所以要學生檢舉後，再做處理。

然而，以一般勞工的立場來說，一旦去檢舉了，難免會擔心被公司報復，更何況是學生？他不僅是擔心會被報復，還可能因此要重新找過實習，或是因為各種學校的規定，而必須忍受下去。例如 K 生所述，實習過程不只沒有錢，還必須要自付食宿費，一度想放棄，但又想到還有押金在系辦，所以只好繼續下去。

## 五、實習醫學生 爭取權益的血汗之路

工作和學習，到底要如何區分？在法理學上的定義，難道就沒有任何實現的可能嗎？最經典的案例，莫過於是實習醫學生爭取勞動權的過程，看似逐漸向國家取得成果，卻始終差臨門一腳。而這個過程，卻是用血換來的。

我們先從 2011 年的一件過勞死的悲劇講起<sup>26</sup>。

就讀高雄醫學大學七年級的學生林彥廷，在成大醫院實習，在連續值班 36 小時後回到宿舍，結果被室友發現，竟在浴室中倒下死亡。

其家屬在媒體上悲痛哭訴，家裡的經濟環境不好，林彥廷是必須靠著助學貸款才能念的起醫學院。而當要找相關單位求償與負責時，竟然被告知實習醫師的法律定位就是「學生」，並非建教生、醫生或是勞工，所以在實習過程中出現任何意

---

<sup>25</sup> 同前一註腳。

<sup>26</sup> 今日新聞網 (NOW news)，記者劉肇育，2011 年 5 月 5 日，實習醫學生過勞死 家屬質疑制度殺人，<http://www.nownews.com/n/2011/05/05/487071>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

外或是事故，只能獲得學生平安保險的理賠，沒有職災補助，沒有勞保賠償。

此事，凸顯了實習醫學生在管理制度上，存有相當嚴重的缺失，而且是教育部、衛生署、勞委會的三不管地帶。

這件不幸的事，使醫師超時工作的情況，再度引起社會關注，要求醫師納入勞基法的呼聲再起。特別是毫無勞權保障的實習生，更是備受注意。

其實，醫師是否要納入勞基法，以及如何有效保障實習醫生權益一事，在這件過勞死的悲劇發生之前，政府部門就已經討論多年。至少，就 2009 年起，勞委會就曾邀集了勞工、雇主團體及衛生署<sup>27</sup>等相關單位進行研商。只不過，研商的進度相當緩慢。

2012 年 8 月，監察院認為研商實在太過於緩慢，還對行政院勞工委員會、衛生福利部、教育部發出了糾正案文。監察院認為，實習醫學生常被作為醫師的補充人力，且實際上有提供勞務，還超時工作，以及有小夜、大夜值班的情況，也有領具有「報酬」性質的津貼，因為無論領取報酬的名目為津貼、補貼、獎金，均屬薪資之一部分，所以就應該納入勞基法的保障。但是，勞委會及教育部忽視實習醫學生的勞務對價之事實，因此對於實習醫學生的權益與身心安全，沒能提供適當保障，均有違失。

…在國內現行之醫療作業模式，實習醫學生常被作為醫師人力運用，實際上已提供勞務，且時有超時工作、或於小夜、大夜值班之情形，以作為各教學醫院醫師人力不足時之補充人力…於實習期間，已實際從事工作，並獲得具有「報酬」性質之津貼…無論領取報酬之名目為津貼、補貼、獎金，均屬薪資之一部分，就應該納入勞基法的保障。

惟長期以來，勞委會及教育部卻忽視此一事實…無勞基法之適用，亦未納入勞工保險。如此而言，對於實習醫學生之權益及身心安全，未能提供適當保障，確有怠失。<sup>28</sup>

然而，即便監察院發出了糾正文，但對勞委會和教育部來說，並沒有實際的強制約束力，所以沒有進一步的實質作為，也因此導致民間的抗議聲浪不斷。

<sup>27</sup> 行政院衛生署於 2013 年 7 月 23 日改制成立衛生福利部。

<sup>28</sup> 監察院，2013 年 8 月 7 日，102000166 實習醫生糾正案文，<https://www.cy.gov.tw/CYBSBoxSSL/edoc/view/3819>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

到了 2014 年，由醫學院學生所組的醫師勞動條件改革小組，召開記者會控訴<sup>29</sup>，國內實習醫學生平均月薪為 2 萬元薪資，每周實習時間超過 80 小時，且每次值班平均 16 小時，但值班費只有 500 元，換算每小時僅約 30 元，醫院已將實習醫學生當作廉價勞工。不僅如此，還因實習醫學生未納入《勞基法》，所以若在實習過程發生意外事件，將無法獲得完整的保障。因此他們要求勞動部、衛福部、教育部應重視實習醫學生權益保障。

對於醫師勞動條件改革小組提出的訴求，教育部也做了三點回應。分別是訂定「實習醫學生臨床實習指引」，把實習內容、時數和方式納入評鑑。其次是，為實習生加投保傷害險，和請學校和醫院研究商業保險的可能。還有規範實習醫學生的實習時數。

一、將訂定「實習醫學生臨床實習指引」，研訂實習內容、時數及方式等相關規範，並納入醫學系相關評鑑指標和衛生福利部的「教學醫院評鑑基準」規範。

二、自 100 學年度起，規範學校應為實習醫學生，除了既學生團體（平安）保險外，加投保傷害保險 100 萬元（得附加傷害醫療險）。以及請各醫學校院與教學醫院及醫學生共同研商增加商業保險，就其於醫院實習期間所發生之災害予以訂定補償措施。

三、醫學實習生實習時數之規範：

(1) 四週實習值勤時間平均不超過每週 80 小時，單週不得超過 88 小時。(2) 實習醫學生每日例行實習值勤時間不得超過 12 小時，兩次實習值勤時間中間至少應有 10 小時以上休息時間。連續實習值勤總時間不得超過 32 小時（白班實習時數＋夜間值勤實習時數）。<sup>30</sup>

對於上述教育部所提出來的方式，醫勞改革小組認為<sup>31</sup>，納入衛福部教學醫院評鑑項目並沒有效果，因目前實習醫學生就已經普遍有工時過長的問題，所以最終還是要積極爭取，實習醫學生得以納入《勞基法》保障。國立政治大學法律系教

---

<sup>29</sup> 蘋果日報，記者沈能元／台北報導，2014 年 8 月 21 日，慘！實習醫學生：時薪 30 元還得自扛職災，<http://www.appledaily.com.tw/realtimenews/article/new/20140821/455728/>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

<sup>30</sup> 教育部，2014 年 8 月 21 日，教育部就報載「值班時薪三十元，過勞職災自己扛」實習醫生淪權益孤兒，勞動部莫作沉默幫兇之回應說明，[http://depart.moe.edu.tw/ED2200/News\\_Content.aspx?n=90774906111B0527&sms=FOEAFEB716DE7FFA&s=ECB25314D294D2A4](http://depart.moe.edu.tw/ED2200/News_Content.aspx?n=90774906111B0527&sms=FOEAFEB716DE7FFA&s=ECB25314D294D2A4)。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

<sup>31</sup> 蘋果日報，記者沈能元／台北報導，2014 年 8 月 21 日，慘！實習醫學生：時薪 30 元還得自扛職災，<http://www.appledaily.com.tw/realtimenews/article/new/20140821/455728/>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

授林佳和也指出<sup>32</sup>，雖然現在許多醫院已幫實習醫師保商業保險，卻沒有太大幫助，建議政府另立專法保障實習醫學生權益，不要讓「學生不學生、勞工不勞工」；從另一個角度想，實習醫師也可能發生注射錯誤等問題，對病人權益也是一種傷害。

不僅是實習醫學生和學者表達不滿而已，就連勞動部也對教育部的作為有所表示。據中央社的報導，勞動部認為教育部現有的商業保險等機制並不夠，而且既然高中的建教合作生有權益保障法，那麼應該也要立法保障實習生，或是至少也要用行政指導、評鑑等方式，要求學校保障學生權益。教育部也不能一直強調實習是教育，和實習是另一個學習場域，如果真的要堅持「學習」，也要維持「學習」的本質，而不是讓學生去「學習加班」和「學習過勞死」。

勞動部坦言，**教育部現有的商業保險等處理機制強度並不夠**，既然高中實習建教生享有建教生權益保障法，建議也應立專法保障實習醫學生權益，或是以行政指導方式，透過相關評鑑等方法，要求學校配合以契約等方式保障學生權益。

勞動部說，過去研擬相關對策時，**教育部僅表示實習是教育的一環，實習是學生另一個學習場域**…學生與實習單位間並無僱傭關係，不應將看作一般勞工。…但是，學生的實習是為了提早體驗職場、累積經驗，並不是來「學習加班」和「學習過勞死」，教育部若堅持實習是「學習」，就應該盡力維持「學習」本質，若將實習生視為一般人力，則必須受勞基法保障。…因此，**籲教育部立法保障實習醫學生權益**。<sup>33</sup>

2014 年底，勞動部委託學者進行「實習醫學生權益保障」的專案研究，該研究結論也強調，建議教育部儘速訂立實習醫學生權益保護專法。

建議教育部應儘速修訂實習醫學生的實習規範，同時考量醫院環境是高風險的執業環境，因而須有相關職業傷病的保障，並儘速訂立實習醫學生權益保護專法。<sup>34</sup>

由上述勞動部的態度，我們可以見得，勞動部認為，實習醫學生確實需要明確的法律來保障勞動權益。不過，勞動部似乎是認為，在主管機關的權責上，實習醫

---

<sup>32</sup> 中央社，記者張茗喧，2014 年 10 月 10 日，實習醫學生操到爆 籲教部介入，<http://www.cna.com.tw/news/asoc/201410100412-1.aspx>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

<sup>33</sup> 中央社，記者張茗喧，2014 年 10 月 17 日，保障實習醫生權益 勞動部促立法，<http://www.cna.com.tw/news/firstnews/201410100245-1.aspx>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

<sup>34</sup> 勞動部，2014 年 12 月 26 日，我國實習醫學生權益保障規範之研究，勞動部 2014 年委託專案研究。

學生是歸教育部所管轄，因此當「教育部僅表示實習是教育的一環」時，僅止於呼籲教育部能夠出面。然而，這樣的態度讓人不免覺得可惜，既然勞動部覺得實習醫生有成為勞工的可能，就不能主動為實習生的勞動權益有所作為嗎？

因此，我認為，儘管民間團體多次疾呼，要求國家政府應盡速立法保障實習醫學生的勞動權益。而國家的勞動部門，卻選擇將責任丟給教育部門，只是多次呼籲教育部，盼能制訂相關的規範保障，但教育部仍舊遲遲沒有下文。

直到了 2015 年，又發生了實習醫學生不幸過世的悲劇，使「過勞死」的傳聞再度喧囂而上。

三立新聞的報導「超時工作過勞死？亞東醫院實習生吐血倒臥 今宣告不治」。內文指出，陽明醫學系大六的學生，正在亞東醫院當實習生，不過卻被發現倒臥在醫院宿舍，不只失去呼吸心跳，還滿臉是血，經過搶救之後，仍不幸過世。儘管院方說，學生未實際負擔醫療工作，但卻被外界質疑恐怕過勞。究竟是身體因素，還是工作太過操勞，都還有待進一步的調查。

陽明醫學系大六陳姓學生正在亞東醫院當實習生，昨（12 月 15 日）下午卻在醫院宿舍，同學發現他倒臥在地，失去呼吸心跳、滿臉是血。儘管院方表示，未實際負擔醫療工作，但醫改會質疑，實習生恐怕過勞。遺憾的是，陳姓實習生送醫後，亞東醫院實施葉克膜全力搶救，但依舊搶救無效。究竟是身體因素，還是工作太過操勞，恐怕還有待醫院進行調查。<sup>35</sup>

雖然亞東醫院再三強調，該生只是來院到各科去實習，並未實際負擔醫療工作，沒有工作負荷的問題。但終究是一條年輕的生命，正當人生要起步之時，就不幸過世了。

即使我們先不論，到底這位在亞東醫院的實習生是否真的過勞死，總是該問，實習醫學生不幸在實習期間發生意外，到底相關的賠償責任為何？對此，新北市的勞動檢查處長胡華泰又僅僅表示，實習醫生是學生，而不是「勞工」，所以不受勞工相關法令法。同時，也不是「建教生」，因此不能適用勞基法中有關技術生的條文。所以，實習醫生的相關權益應該要回到，校方與院方之間所簽訂的合約內容。

---

<sup>35</sup> 三立新聞，記者顧元松、謝孟哲／台北報導，2015 年 12 月 16 日，超時工作過勞死？亞東醫院實習生吐血倒臥 今宣告不治，<http://www.setn.com/News.aspx?NewsID=112598>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

**實習醫生為學生不是「勞工」，所以不受勞保、職災勞工保護法等法保護。也不是「建教生」，不能適用部分勞基法條文，實習醫生相關權益應回歸校方與院方簽訂合約內容。<sup>36</sup>**

以上勞動部門的說明，讓實習生因為模糊不清的身份，使的制度方面發生嚴重疏失，導致家屬索賠無門的悲劇，再度在台灣社會上演了一次。

## 小結

以上我敘述了實習醫學生爭取權益的血汗故事。

我先是以 2011 實習醫生過勞死的新聞起頭，說明此事件引起社會的高度關注，而且國家政府部會也啟動了會議程度。然而，相關的部會多次開會後，仍毫無下文，使的監察院對勞委會和教育部提出了糾舉文，認為「實習醫生確實為醫院的補充人力，其津貼也具有勞務對價的關係，因此是為勞工，但是勞委會和教育部沒能給予適當保障，實有違失」。

後來，勞動部的態度出現鬆動的跡象，但其作法卻是向教育部建議應儘速訂立相關的法令來保護實習醫生的權益。不過，教育部至始至終就是不為所動。對於勞動部的作法，我提出來的批評是，只會把責任丟給教育部，而不直接啟動勞檢去改善。

最後，不幸地，立法保障總是趕不上悲劇再度發生。到了 2015 年又發生了實習醫生疑似過勞死的案件。而勞動部門，又僅回覆「實習生不是勞工，不適用勞工法令所保護」。

## 六、小結

本節是順著上一節國家法規的規範，實習是為大專以上的產學合作，也就是「實習生並非勞工，而是學生」。雖然如此，至近年來出現的抗議，甚至悲劇事件，終迫使國家的勞動部門不得不出面回應，到底不在管轄範圍內的「實習生」，究竟其意涵為何了。

首先，我以職場性騷擾的事件為例，發生在工作環境中的性騷擾，一般人主觀上的認知就是可循《性別工作平等法》處理，不過勞委會的說明僅為，實習生和飯店之間並沒有僱傭關係，所以不是勞工，也就不適用《性別工作平等法》。後續桃園勞資局欲建議勞委會將《性別工作平等法》增列實習生、建教合作生等有工

---

<sup>36</sup> 同前一註腳。

作事實者，以保障勞動權益。

其次，我舉實習生是否勞保為例，勞委會的官方說法是，「實習生沒有領薪水，所以跟公司之間不存有僱傭關係，所以並非勞工，也就不能保勞工保險。」我覺得勞委會用「有無薪酬」的說法，實然迴避了僱傭關係之核心判斷在於「人格從屬性」。

第三，我再用有領薪酬的實習為例，指出當實習生被雇主被惡劣對待，但勞委會又強調，「實習是教育學程的一部分，目前尚無適用勞基法。至於是否存有勞雇關係，需要依個案事實認定。」不過，到底「事實認定」的標準何在？又何不盡快進行勞動事實的認定，或是進行勞動檢查呢？

再來，我整理媒體的報導，內文中的 K、M 和 Z 三位學生，他們對於實習過程的描述，雖然沒有給薪，但卻符合勞動法理學中對勞工的認定，即「人格從屬性」。同時，勞動部官員也承認，「做中學、學中做的實習，確實工作和學習之間混合不清」。但是，即便如此，勞動部官員卻僅僅說明，到底是否勞工，還需要「個案認定」，又因勞動檢查的人力不多，所以必須要等學生檢舉後，再做處理。

最後，我敘述了實習醫學生爭取權益的血汗故事。先是在 2011 年有實習生過勞死，引起社會關注。之後相關部會多次開會，但毫無下文，使的監察院對勞委會和教育部提出了糾正文，認為「實習醫生確實為醫院的補充人力，其津貼也具有勞務對價的關係，因此是為勞工，但是勞委會和教育部沒能給予適當保障，實有違失」。後來，勞動部這邊的態度也有所鬆動，多次向教育部建議應儘速訂立相關的法令來保護實習醫生的權益，不過教育部始終不為所動。但同時也讓人覺得可惜，為何勞動部這方除了呼籲之外，不能主動為實習生的勞動權益有所作為。不幸地，立法保障趕不上悲劇發生，到了 2015 年又發生了實習醫生疑似過勞死的案件。而勞動部門，又僅回覆「實習生不是勞工，不適用勞工法令所保護」。

綜合本節的資料，勞動部對於實習生是否為勞工，可說是含混其詞，一下因發生職場性騷擾，無法可管，所以想要把有「工作事實」的實生納入勞權保障；一下子又要依「有無薪資」來判斷是否勞工，而非「人格從屬性」，並強調實習是課程，但是，當遇到有薪實習，又改口說需要個案認定；一下又坦承實習具有的「做中學」特性，確實使「工作」和「學生」之間難分難解。又由於在保障實習醫學生勞權怠惰一事上，被監察院糾正後，轉為建議教育部要趕緊出面保障學生的權益，似乎把自己的責任推的一乾二淨。

總之，我認為，實習對國家的勞動部門而言，正是由於殘破不堪的勞動法令，而導致層出不窮的勞動問題。

下一節，我將進入國家的教育部門，分析教育部門如何把「實習」定位成課程。

### 第三節 創造出來的校園學生 自欺欺人的教育學習

上一節，我用新聞報導和勞動部門的回應，說明在國家勞動部門的認知，實習生並非學生，而實習是否為工作，需要個案來認定。即便在實習醫學生的案件中，勞動部看似有所讓步，但實然是卸責式地建議，呼籲教育部應立專法保障實習醫學生權益。然而，到了教育部門，卻又依然強調實習醫學生是學生，所以最後總是不了了之。

總是的，論法規而言，實習就是被歸類於教育法規的《專科以上學校產學合作實施辦法》。該法中，又不斷地強調產學合作的目的，是教育、訓練、研究、服務之功能。換言之，「實習生」就被國家定義成以「教育訓練」為目的的學生。

因此，既然被定義成「學生」，那麼教育體制中對其的規範又是如何？還有，所謂的「教育訓練」到底是為了什麼目的？又對於實習生可能被當作職場中的廉價勞工，國家的教育部門又是怎麼看？

以下，我將分析教育相關部門的官方資料和新聞報導，說明所謂的「實習機構」和「實習生」，其實分別是被國家教育部門所創造出來的「校園」與「學生」。國家教育部門其實相當清楚，實習生就是有被當作勞工，而且還是廉價勞工的可能。但之所以依然用教育學習為名來「自欺」與「欺人」，其最終目的就是，讓學生成為雇主喜愛的勞工，還有節省學校教育和企業的職訓成本。

#### 一、實習機構為教育校園的延伸：上班是上課 老闆是老師 業規是校規

實習被國家認定是教育，那麼第一要務就是要創造「校園」，也就是將「實習機構」論述為校園的延伸。而所謂的校園，必須要符合這三種特性，一是要有課程，其次是有老師，第三則是校規。

以下我將呈現教育部的官方資料，來一一檢視如何將實習機構論述成「教育校園」。

##### （一）上班是上課

教育部技職司於 2013 年出了一本，《技職教育再造方案－落實學生校外實習課程作業參考手冊》。手冊裡，教育部對於一般常見的實習問題，作了「校外實習 Q&A」

的模擬問答。

例如校外實習課程是否為打工，教育部說明，實習是學校依學生職涯發展所需的技能，所規劃出來的課程，同時，還會在實習機構中指派專人擔任輔導老師，其會參與課程設計，給予學生實務的指導，而打工是適用「勞基法」之工作。因此，實習不同於打工，而為學校的正式課程之一。

Q：校外實習課程是否就是打工？

A：1. 所謂的校外實習課程，係指學校針對畢業生未來就業、職涯發展所需技能進行校外實習相關規劃，安排校外實習機構指派專人擔任業界輔導教師，參與課程規劃、設計，與參與校外實習實務之指導。

2. 另外，打工係指同學們進入適用「勞動基準法」的公民營事業單位從事工讀生的工作，其各項勞動條件，如工資、工作時間、休息、休假、請假及職業災害補償，悉依勞動基準法辦理，而其他未適用勞動基準法之事業單位，則建請雇主參照該法辦理。

3. 故**校外實習課程係為學校正式課程之一，與一般計時打工性質是不同的。**<sup>37</sup>

《技職教育再造方案－落實學生校外實習課程 作業參考手冊》，除了「校外實習 Q&A」之外，還在該手冊的附錄中，附上某甲科技大學大學部校外實習作業規範，還有某乙餐旅學院校外實習規範及獎懲細則，提供給各校，作為制訂相關規則和獎懲規範的參考資料。

雖然教育部說明實習是課程，但觀察附錄的相關規則與獎懲規範，竟又多次出現「上班」、「職場」、「工作」、「敬業」、「主管」、「業務」等，一般來說，於學校教育裡並不會使用到的詞彙。

例如某甲科技大學的規範所述，實習期間曠職視同曠課，曠職逾三天（含）應由實習機構予以辭退。實習機構應將學生新進人員安排實務工作，並嚴格要求敬業精神與職場倫理。

#### 第八條 實習期間考勤

一、**校外實習為正式課程，實習期間曠職視同曠課，曠職逾三天（含）應由實習機構予以辭退。**

---

<sup>37</sup> 教育部技職司，2013，《技職教育再造方案－落實學生校外實習課程作業參考手冊》。

#### 第九條 校外實習輔導

四、實習機構應將學生視同大專新進人員安排專業實務工作，嚴格要求**敬業精神與職場倫理**，適時灌輸「管理實務知識」，提升行政管理能力。

或如某乙餐旅學院的規範及獎懲細則，學生於校外實習期間，應遵守實習單位的工作體制和規定。實習單於業務需要，經安排的輪班、早班、夜班、兩頭班、空勤、地勤等，或是要求加班，實習生除有特殊因素，否則不得拒絕。

一、為使校外實習期間，學生作息正常，遵守實習單位**工作體制**及規定，特訂定本辦法。…

十二、上班規定：

如實習單位屬性特殊，於**業務**上需要，經事先安排而有**輪班、早班、夜班、兩頭班、空勤、地勤**等情形、學生應欣然接受，且因**業務**上實際需要、**主管**得要求實習生**加班**、實習生除有特殊因素不得拒絕，必要**加班**得由**主管**安排，填寫**加班**申請單。…

## (二) 老闆是老師

既然有了課程，那麼接下來就是要有「老師」的角色。在學校中，我們自然能分辨「老師」是誰，但在職場中，誰是「老師」呢？教育部給我們的答案是：主管。

如依據同樣的「某甲科技大學大學部校外實習作業規範」指出，實習機構要指派主管數名，擔任實習生的輔導老師，給予實習學生職務上的必要訓練，比方說職前教育、給予工作指導和指導寫作報告，還有評核成績。

#### 第十條 校外實習輔導老師之職責

一、對實習學生實施**職前教育**。…

三、瞭解實習學生實務工作內容及工作規範等，給予學生**工作指導**，解決實習學生工作或學習上之困難。…

五、指導學生寫作**實習報告**。

六、評核**實習報告**成績，使用「校外實習成績考評表(輔導老師用)」。…

#### 第十一條 實習機構之職責

…二、視學生專業學習之需要，指派廠內具相關專長之**主管**數名，擔任**實習生輔導老師**，指導學生學習。…

…四、給予實習學生所擔任職務之**必要訓練**。…

### (三) 業規是校規

要把實習論述為校園，除了要有課程和老師之外，再來就一定要有校規，以規範校園的運作事務。換句話說，雖然實習生不在學校裡上課，但畢竟實習生被視為學生，且實習是課程，因此，學校所訂的校規，就可藉此延伸到實習機構之中，並適用於實習生上。

如同某乙餐旅學院校外實習的規範及獎懲細則所示，本校學生於校外實習期間，仍視為本校學生，行為表現優良或不良，依現行的學生手冊規章處理。換言之，就是學校可以依實習生在實習機構的表現，給予獎勵或懲處，且給予標準就跟在學校表現一樣。

十三、本校學生於校外實習期間，仍視為本校學生，各項行為宜自我加以檢點，如有優良或不良表現則依現行學生手冊規章處理，其後果自行負責。

繼續參照某乙餐旅學院的規範及獎懲細則，例如獎勵方面，可記嘉獎的理由為拾金不昧、品行端正；小功的理由如，扶助同學或他人；大功則如，愛護學校的表現，足以增進校務發展者，或其優異之行為有益於國家、民族、社會、學校者，因而提高校譽。

有下列事蹟者予以適度獎勵：

1. 學生在實習期間行為合於下列情形之一者，得核予嘉獎：…

(3) 拾金（物）不昧者。

(4) 品行端正，足資示範者。…

2. 學生有下列情形之一者，予以記小功獎勵：…

(5) 扶助同學或他人，有事實證明，足以表揚者。…

3. 學生有下列情形之一者，予以記大功之獎勵：…

(2) 愛護學校，有事實表現，足以增進校務發展者。…

(5) 在校外期間，其行為有益於國家、民族、社會、學校者。

(6) 校外實習期間有優異之表現，因而提高校譽者。…

而某乙餐旅學院在懲罰的條文，諸如要記小過的有，「對『上司』態度傲慢者」，則常見於校規的用詞是「師長」；「惡意攻訐『同事』或助長『同事』間之糾紛者」，這裡的同事，原來是「同學」；「『在外』行為不檢，有損校譽者」，多二個「在外」以延伸校規的權力範圍；「服裝儀容不整，有違善良風俗者」，如同校規中常有的

罰則：「上、下『班』無故遲到、早退者」，僅是將原本的「課」改為「班」。

(一) 學生有下列情形之一者，予以小過以上處分：

1. 對**上司**態度傲慢者。
2. 惡意攻訐**同事**或助長**同事**間之糾紛者。…
5. 在外行為不檢，有**損校譽者**。…
9. 服裝儀容不整，有違善良風俗者。…
12. 上、下**班**無故遲到、早退者。…

要被記大過的條文有，「拒絕執行派定工作或不服調動」，校內的規定如不服教師勸導，不服管教。或者有「煽惑他人不服實習單位規定或蠱惑他人怠工、集體請願及製造勞工糾紛者」，就如同校規中常有的「煽動學潮」。

(三) 學生被實習單位退訓處分或有下列行為者，經實習輔導委員會議決議得處退學處分，全案移送獎懲輔導委員會處理：…

7. **拒絕執行派定工作或不服調動者**。…
15. **煽惑他人不服實習單位規定或蠱惑他人怠工、集體請願及製造勞工糾紛者**。…

從以上的獎懲規定顯示，學校幾乎是將校內的規定抽換主詞，如把師長改為**上司**、學校改為**公司**，同學改為**同事**，上下課改為**上下班**，或是把地點從校內改為**校外**。而之所以會直接用改主詞的方式，來制訂實習的獎懲規則，其心態就是把實習單位視為是校園，所以業規就是校規。

而且獎懲規定不只是對於實習的工作態度，甚至連外宿生活，都還做注意事項。例如某甲科技大學大學部校外實習作業規範就有寫到，提醒實習期間生活中的注意事項，如「寢室用電不可超過負荷，注意用電安全」、「瓦斯熱水不要裝在室內，睡前要檢查」和「寢室內務要保持整潔，定期打掃」等，其用意就是把校規延伸到實習的外宿生活，將校外租屋視同校內的宿舍一般。

第十五條 生活中注意事項…

- 五、**寢室用電不可超過負荷，注意用電安全。**
- 六、**在外租屋者，瓦斯熱水器不可裝在室內，睡前應確實檢視瓦斯、水電以確保住宿安全。**
- 七、**寢室、內務保持整潔，並應定期大掃除。**…

#### (四) 小結

從上述教育部的官方資料來看，雖然教育部再三強調，校外實習課程為學校課程之延伸，屬於學校開設課程的一部分，甚至未來要成為各大專校院科系都要實施的必修課。以及將實習機構中，有指導老師的存在，而且校規還管得到在實習機構的實習生，因此實習並非校外打工或工作。

但是另一方面，卻又在相關規定中，多次用「上班」、「職場」、「工作」、「敬業」、「主管」、「業務」等，不同於教育學校裡會用到詞彙，去描述實習機構或是實習內容。

我認為，之所以這樣同時強調是學習課程，但又會有「公司、上班」的敘述。其原因在於，教育部和學校雖然企圖將實習機構論述成教育校園，不過實際上，因為在實習機構的現場，**仍然有公司所聘僱的其他勞工存在，而這些勞工都是教育部和學校所管不到的。**

換句話說，實習機構即使再怎麼被論述為是教育校園的延伸，但**實習機構仍然是公司，是勞工上班工作的地方，不是真正的學校。**因此，教育部即便再怎麼想要用具「教育意涵」的上課來包裝上班，但事實上，卻是上課等於上班、上班也就是上課，二者之間存有雙向的等號。

然而，當教育部門無法完全把實習機構變成校園的情況下，就只好反過來要求實習生，一定要是學生，不能是勞工。不然「實習」就失去了作為課程的教育意義了！

所以，緊接著下一段落，我將要呈現教育部和學校的資料，來解析教育部門如何將實習生定性成學生的作為與論述。

#### 二、實習生是學生：獎助學金 繳學分費 被打分數 虛心受教

在上一段落說明了，實習機構為教育校園的延伸：上班是上課、老闆是老師、業規是校規。

那麼既然有了「校園」，就一定要有「學生」。而教育部又是如何強調「實習生」為「學生」呢？那就是，僅能是獎助學金，要繳學分費，被打分數，還有虛心受教的心態。

## （一）獎助學金

再觀《技職教育再造方案－落實學生校外實習課程 作業參考手冊》的「校外實習課程 Q&A」，其中有「實習機構會提供工資嗎？」一題，該回答不僅再度指出，校外實習課程是學校要列入學分的正式課程，還說實習不一定有工資，即便有提供獎助學金等類似的經費，學生還是**依然沒有雇傭關係**。

Q：學生參與校外實習，實習機構會提供工資嗎？

A：不一定，需視實習機構情況而定。倘實習機構無法提供實習學生工資，或僅以獎助學金及相關助學金方式提供者，則學生與實習機構非為雇傭關係，適用學校訂定之實習辦法及實習契約之規範。實習學生參加校外實習課程，該課程係屬學校正式課程之一，且為列入畢業學分之必修或選修課程，相關課程規劃應以實務實習為原則。

## （二）繳學分費

也有一題 Q&A 是「在校外實習期間是否可免繳學雜費」。其回答則是再次強調實習課是學校的正式課程，以及雖然學生不在學校上課，但是學校仍需負責做課程的規劃、實習機構的評估，還有安排學生去實習，辦理行前講習與實習中輔導，以及實習後的評量等事宜，所以**學生還是要繳學雜費**。

Q：若全年或半年均在校外實習，學生可否免繳學雜費？

A：本部推動之校外實習課程係屬學校正式課程之選修或必修學分，為正式課程且採計畢業學分，雖然在校時間有限，但學校需負責實習課程規劃、實習機構評估、安排學生至實習機構實習、辦理實習前講習、實習中輔導、及實習後評量等等事宜，故仍需依各校學雜費收費標準進行繳費。

## （三）被打分數：

身為「學生」，被賦予的最主要任務，就是要把「事情學會、學好」。不過，「學會」和「學好」的標準是什麼呢？就是會有一個老師，為你打分數。

據「校外實習 Q&A」說明實習機構和實習生的權利義務，前者例如要給予學生擔任職務之必要訓練，還有協助實習生進行生活管理和輔導專業知能，同時評量實習成績。後者如，要定期繳交實習報告。

Q：校外實習機構有哪些權利義務？

A：1. 給予實習學生所擔任職務之必要訓練。

…實習期間協助實習學生之生活管理及專業知能輔導，並協助評量實習學生之實習成績。…

Q：參與校外實習之學生有哪些權利義務？

A：…須按學校要求定期繳交實習報告。…

再來，《技職教育再造方案－落實學生校外實習課程 作業參考手冊》也附上了其它大學的課程設計範例，說明實習老師，也就是主管和老闆，也具有評核實習生分數的權力，例如由主管及輔導教師評核（各占 50%），成績及格授予該階段之學分；實習單位工作能力及出勤之考核佔 60%；實習單位成績占 50%。

	學校	實習課程類別	實習課程成績評量
參考範例	某甲科技大學	一學期	實施一學期，分四個階段進行學生實習評量，每一個考核階段，學生必須於每階段結束繳交「校外實習報告」，由主管及輔導教師評核（各占 50%），成績及格授予該階段之學分
	某乙餐旅學院	一學年	實習單位工作能力及出勤之考核佔 60%；本校實習指導教師視導考核及實習作業和心得報告占 40%。
	某丙科技大學	暑期	實習成績評量由系實習授課教師協同實習單位督導人員共同進行，評量項目包括學生出勤與實習狀況、實習日誌及實習心得報告、實習授課教師及督導人員之其他規定事項，其中實習單位成績占 50%，訪視老師成績占 10%，實習書面報告占 40%。

#### （四）虛心受教

作為學生，不只是一要繳學費和被打分數而已，還必須要有「學生的樣子」。何謂「學生的樣子」呢？那就是要，**虛心受教**。

依據《技職教育再造方案－落實學生校外實習課程 作業參考手冊》中，分別從學校和學生二方面，敘述推動校外實習的成功要件，

在學校端，平時就要加強學生的情緒管理能力、性別平等的觀念，並在課堂上就要訓練學生具有良好的工作態度、職場倫理。還要召開實習的行前說明會，向學生介紹工作內容，以及提前教育學生要保有正確的工作態度與倫理。

…4. 召開實習前說明會，說明實習注意事項、工作內容、應有之**工作態度及倫理**。協助學生在實習前，了解其工作內容與產業特性，並提供學生**職前訓練課程**與工作指南讓學生在**工作適應方面能調適**，並培養**職場良好的態度與工作興趣**。…

…8. 平時應加強學生的**情緒管理能力**、性別平等教育並於課堂上訓練學生**良好的工作態度、職場倫理**、表達溝通、團隊合作、發掘問題及解決問題的能力。…

而作為「學生」的，就當然要確實遵守相關實習規範，並準時上下班。還有在實習前要加强心理建設，並學習堅持、忍耐與面對挫折的勇氣。

…2. 學生應依學校規定，定期撰寫並繳交校外實習作業或報告；以及依實習機構規定，**準時上下班；確實遵守相關實習規範**。

3. **實習前加強心理建設，學習堅持、忍耐與面對挫折的勇氣**。…

另外，在「校外實習 Q&A」中，也強調實習生的義務，如虛心接受指導，認真學習，維護校譽。

Q：參與校外實習之學生有哪些權利義務？

A：…對所擔任之職務確實負責，**虛心接受指導，認真學習，維護校譽**。…

於某甲科技大學大學部校外實習的作業規範，也有對學生在工作中要注意的事項，如實習要認真，要多問、多觀察、多思考，與虛心學習，還要服從主管和同仁的指導。

第十四條 工作中注意事項

…二、多問、多觀察、多思考、**虛心學習並服從主管、同仁的指導**。…

…四、**實習要認真**，因事離開工作崗位時應徵得主管同意。…

#### (四) 小結

在上一段落我先指出，即使教育部和學校再怎麼試圖把實習機構打造成教育校園，不過，在實習的現場，有公司所聘僱的勞工存在，所以實習機構仍然是公司，是

勞工上班工作的地方，不是真正的學校。因此，在無法把實習機構完全變成校園，以及為了維持實習做為教學課程的教育意義，只好反過塑造實習生是學生。

而在本段落中，我同樣以教育部的官方資料，分析了他們用「獎助學金」、「繳學分費」和「被打分數」，與要具有「虛心受教」的心態等四種方式，來強調實習生是學生，並強化了學生的身份，同時排除任何勞工的可能。

首先，「獎助學金」的用意是要說明，實習課程是學校的正式課程，並非打工，因此實習生是學生，即便實習機構有給予「獎勵」，那都只能算是「助學金」，不能算是工資。

其次「繳學費」為，由於實習是課程，所以必須要繳學費，以定位為「學習」。即使有的實習是一整年都不在學校上課，但學校仍有相當的行政成本負擔，因此還是得要繳學費。

第三是「被打分數」，以強調學習成效的評估。也就是說，實習生是學生，既然是學生，就要接受被打分數，來評量學習的狀況。而有權力打分數的人，自然就是朝夕相處的實習指導老師—主管和老闆。

有了獎助學金以排除工資之後，再加上作為學生形式上的二大特色，學費和分數。最後，於學生的內涵，就要強化「虛心受教」的心態，也就是「要有學生的樣子」，諸如虛心接受指導，認真學習和維護校譽。以因為是在職場中學習，所以實習生也必須顧及工作態度與職場倫理。

以上四點特色，「獎助學金」、「繳學分費」和「被打分數」，與「虛心受教」，就是國家的教育部門將實習生定位成「學生」的方式。

綜合此段落和上一段落，教育部試圖將實習生定位成學生，還有把實習機構建構為教育校園，然而，這種方式有用嗎？學生就真的只是學生嗎？實習就不會有一絲絲成為工作的可能嗎？

接下來，我將說明，其實學生還是勞工，且實習也是工作，而教育部並不是不知道。

### 三、實習變工作 學生成勞工？！教育部不是不知道

前面二個小段落，我以教育部和學校的規定做為材料，分析出「上班是上課」、「老闆是老師」、和「業規是校規」三種特性，試圖將實習機構建構成教育校園。以

及教育部和學校強調，實習生僅能拿獎助學金、必須要繳交學分費，而且要被打分數，同時要有虛心受教的學生樣貌，藉此把實習生定性成學生。

不過，無論再怎麼強調實習生的學生身份，以及企圖想將實習機構塑造成教育校園。在實習機構中，除了實習生之外，就是還有其它的勞工存在。況且所謂的「實習機構」，事實上就是公司。同時，教育部和學校也在相關的敘述資料中，不諱地直言，要求學生具有良好的工作態度、職場倫理，要準時上下班，並服從主管的指導等。

從勞動法理論的角度來看，雖然實習生不一定有經濟從屬性（不一定有薪資），不過，卻具有人格上的被指揮監督，屬於人格從屬性，還有在實習機構中「學習」，也就具備了組織從屬性。即使教育相關部門，再怎麼強調實習生是學生，除了實習生薪水的有無和主觀認知之外，客觀上就是勞工了。何況就連勞動部也表示，實習和工作之間，確實很難清楚分開。

總的來說，由於實習生具有學生和勞工的雙重性，但在勞動法令缺失的情況下，終究無法避免於實習的過程中，會發生權益受損的爭議事件。

只是，到底國家機器如何回應民間所提出來的爭議事件，以及他們對於實習生的態度為何？就是我所關心的重點。

### （一）來自民間團體的陳請與抗議

2014年，台灣高等教育產業工會，與高醫大學生勞動權益行動小組，還有幾位實習生，接連在4月、5月前往教育部抗議，批評無薪實習是假實習真剝削，並要求適用勞基法。高雄醫學大學生口腔衛生學系4年級，於醫院擔任牙科助理的實習生表示，他們是必修的1年強制校外實習，實習內容和醫院診所的助理一樣，例如清洗器具、接待病人和清潔環境，且每周需要工作40小時，若是照最低時薪計畫，實習十個月以來至少可以領180萬。但他不僅連什麼薪資或津貼都沒有，還要繳全額的學雜費。

我們是**必修的「強制實習課程」**，整班大四生皆被要求每周工作40小時，長達1學年。<sup>38</sup>我擔任牙科助理，實習內容和**一般醫院診所的助理**一樣，要清洗器具、接待病人、清潔環境等。至今10個月以來，共工作了1,600個小時，即使用基本時薪115元來計算，院方也應支付至少18萬元。

---

<sup>38</sup> 蘋果日報，生活中心／台北報導，2014年04月11日，假實習真剝削 無薪實習遭批違法，<http://www.appledaily.com.tw/realtimenews/article/new/20140411/377390/>。檢索日期2016年7月21日。

但我不只連什麼薪資或津貼都沒有，還在一年不用回學校上課的情況下，須繳了 10 萬多元的學雜費，真的是相當不合理。<sup>39</sup>

同樣參與抗議行動的，目前於國中擔任實習教師的劉先生也說，原本實習老師是有實習津貼可以領的，在 2003 年修法後，正式將定位成學生，所以為不僅取消了津貼，還必須要多繳實習費用。以及，雖然說是實習，但每天從早上 7 點半工作到下午 5 點，又多在做沒什麼學習意義的行政事務。現在還需要另外兼家教才有辦法生活。

2003 年修改師資培育法後，師培生的實習身分從「實習教師」轉為「實習學生」，不但將過去每個月 8,000 元的實習津貼取消，改為「無薪實習」，還要額外多繳交 4 學分，約 4,000 多元的教育實習輔導費。<sup>40</sup>但是，雖說是實習，其實是全職工作。我每天上午 7 時 30 分上班到下午 5 時，主要是處理行政事務，教學及導師方面的實習，也只是一小部分。現在因為完全沒有收入，所以還必須另行兼家教才有辦法生活。<sup>41</sup>

對於上述實習個案的自述情況，和目前的實習政策，高教工會也提出批評，認為就連高中職的建教合作都有相關的法令保障其權益，但是工作能力更成熟的大學實習，卻沒有任何的勞動保障，甚至還有意推動必修實習課程。不只沒保障，有些還是無薪實習，更甚都在校外實習，還需要繳全額學雜費，相當不合理。

連高中職的建教合作生都依《高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法》保障其基本工資和勞健保，然而人數更多、工作能力更成熟的大學生實習，明明也有給付勞務，主管機關卻從未積極捍衛其勞動權益。<sup>42</sup>卻在政府有意推動「必修實習課程」的政策下，不分科系、越來越多大學生畢業前得投入某個職場實習工作。在未落實相關勞動法令保障之下，結果就是使實習生淪為被剝削的廉價勞工、甚至是無薪勞工。甚至，沒上課還得繳近全額的學雜費，非常不合理。<sup>43</sup>

---

<sup>39</sup> 中國時報，林志成、杜宜諳，2014 年 05 月 05 日，高教工會到教育部陳情：實習生不該是無薪工，<http://www.chinatimes.com/realtimenews/20140505002217-260402>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

<sup>40</sup> 新頭殼 newtalk，林雨佑，2014 年 05 月 05 日，實習生淪無薪工？學生籲適用勞基法，<http://newtalk.tw/news/view/2014-05-05/46962>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

<sup>41</sup> 中國時報，林志成、杜宜諳，2014 年 05 月 05 日，高教工會到教育部陳情：實習生不該是無薪工，<http://www.chinatimes.com/realtimenews/20140505002217-260402>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

<sup>42</sup> 蘋果日報，生活中心／台北報導，2014 年 04 月 11 日，假實習真剝削 無薪實習遭批違法，<http://www.appledaily.com.tw/realtimenews/article/new/20140411/377390/>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

<sup>43</sup> 中國時報，林志成、杜宜諳，2014 年 05 月 05 日，高教工會到教育部陳情：實習生不該是無薪工，<http://www.chinatimes.com/realtimenews/20140505002217-260402>。檢索日期 2016 年 7 月

## (二) 實習是課程 依各校自主

然而，面對民間團體和學生的陳請，教育部高教司的回應仍強調實習是課程，其身份是學生，目的是體驗職場、建立正確的工作態度，而非勞動工作者。而其相關的勞動保障，則是以學校自主與實習單位簽合約的方式來進行保障。因為學雜費是各校自行訂定，所以若是學生有相關的疑義，請依校內申訴管道反應。至於高醫的口腔衛生學系，會函請學校說明實習課程的設計有無問題。最後呼籲學校要多進行定期或不定期的訪視，以了解學生的實習情況，避免變成企業的替代人力。

…1、**大學實習課程是學校課程教學的延伸**，主要目的是使學生**提早體驗職場，建立正確工作態度**，並激發學生學習及進行未來生涯發展規劃，故學校安排學生至實習單位實習，**其身分仍為「學生」，非屬一般勞動工作者**，學生實習之保障，應由學校自主與實習單位簽訂合作契約，以確保學生權益。…

2、…實習期間學雜費之收取或提供實習津貼等，是由各校自行訂定與規範，學生若有相關疑義，可透過校內申訴管道進行反映。…

3、…高雄醫學大學口腔醫學系，**教育部會函請學校儘速說明實習課程的安排**，及與實習機構之間的合作關係，是否訂定明確合作契約，以確保學生實習期間之權益在案。…

4、…對於必修實習課程，工作時數應縮短部分，學校應針對各實習單位專業度及實習內容進行評估。同時，**於學生實習期間以定期或不定期前往訪視與指導**，以瞭解學生實習情況，避免學生淪為企業替代人力。

44

教育部的回應，簡言之，就是重申了「實習是教學課程」。在各校自主的情況下，實習的合作是學校和企業之間簽訂的，所以請學生自行向學校反應爭議。

我認為，教育部面對關於實習的種種爭議，僅以修習課程為由，強調學生身份，是不顧勞動力被剝削的現實，還試圖把問題丟給各校自行處理，這種採取迴避問題的態度，令人覺得相當可惜。

---

21 日。

<sup>44</sup> 教育部，2014 年 5 月 5 日，對於大專校院學生實習權益案之說明，

[http://depart.moe.edu.tw/ED2200/News\\_Content.aspx?n=90774906111B0527&sms=FOEAFEB716DE7FFA&s=E9D8308FFA05A720](http://depart.moe.edu.tw/ED2200/News_Content.aspx?n=90774906111B0527&sms=FOEAFEB716DE7FFA&s=E9D8308FFA05A720)。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

### (三) 心知肚明的教育部

對於民間團體的陳請與抗議，依然強調實習是課程的教育部，難道是真的不知道，在實際的操作上，實習很有可能就是在工作，而學生往往被當作勞工嗎？我認為，教育部其實都心知肚明。

我們從由教育部所主辦的「技職教育再造方案 經驗分享座談」觀之。該座談會的講師是由教育部請的，分別於 2012 年 12 月 7 日進行北區會議，12 月 12 日做南區的會議。其中某一場次，邀請國立臺灣師範大學工業教育學系的胡茹萍副教授分享，他在其簡報中指出，技專校院辦理校外實習課程有諸多的問題：

在組織運作上，實習機構往往將實習生視為正式員工，且學校負責校外實習課程的輔導教師也不夠充足。

…實習機構普遍是將實習學生視為正式員工身分；學生認為學校負責校外實習課程之輔導教師人力不夠充足。…

於報酬與保險而言，實習機構不願意提供津貼給短期的實習，或是即便有給，是未達《勞動基準法》的規定，也往往沒有勞動保險。

…校外實習課程若為較短的時程，如：暑期課程，實習機構較不願意提供實習津貼（或未達《勞動基準法》規定之基本工資）與保險。…

在學生實習生活輔導的部分，學校對於實習生在校外的行為，未必能有效約束和管理，且學生也未必能夠適應實習。

…技專院校對於實習學生在校外之行為，未必能有效約束與管理；學生未必能夠適應實習機構之實習環境。…

就課程規劃方面，學生對實習為教育課程的認知不足，以及學生和家長對實習仍要收學費的想法跟學校不一樣，還有實習生往往被機構當成短期的勞力。換句話說，學生並不完全認為實習是課程，而是帶有打工的成份，且也對在校外實習還要收學費感到不滿，另外實習生其實就是勞工。

…技專校院認為學生對實習課程意義與目的的認知不足；參與校外實習之學生與家長，對學雜費收取內容看法和學校立場不一；熱門之實習類別，如：餐飲類，因實習學生人數較多，實習機構易視實習學生為短期的勞力供給。…

至於實習成效，實習機構認為實習課程不能滿足產業需求，且學生的興趣未必在此。而學生卻覺得，實習不能學以致用，與學校所學也對職場沒幫助。

…實習機構認為學校課程規劃不敷產業需求、學生對自身的興趣不明；  
**學生認為未必能夠將學校所學知識應用於實習機構現場，未必有助於職場經驗。**…

最後胡茹萍副教授做出的結論與建議為，實習生的薪資津貼與保險事宜等權益條件良莠不齊，並建議實習生的保障應要適用勞基法。

…實習生薪資津貼、保險事宜等**權益條件良莠不齊**。建議校外實習學生  
**權益保障主要適用勞動基準法**…

不只是教育部所主辦的「技職教育再造方案 經驗分享座談」，有教授提出實習課程，在實務中具有勞動權益受損的問題。就連教育部高教司，於 2012 年底所出的《各國大學實習制度之調查分析》，報告中所引述的文獻，也明白指出實習對學生在勞動權益和勞動市場而言，具有負面的影響。例如引用美國經濟政策研究院的報告，說明弱勢的家庭子女本來就已還不起學貸，更不能接受無薪實習，況且無薪實習的增加，還會排擠原有勞動市場中的工作機會。

美國的經濟政策研究院 (Economic Policy Institute, EPI) 指出：無薪實習讓原本就弱勢的勞工家庭子女，本來求學階段已經還不起學貸，又因為經濟因素無法接受無薪實習，根本無助於增進求職的機會，並且**無薪實習工作機會的增加，將會造成排擠原有勞動市場上全職／正職的工作機會。**

又如引自學者丁小浩、王嘉穎的說法，雇主本來就是會將成本轉嫁到大學、學生和雇員身上，所以會希望能藉由實習來培訓人力。所以如果大學屈從就業壓力，盲目跟隨雇主的不合理要求，大學就很容易退化成職訓機構，而學生就會淪為廉價勞工。

丁小浩、王嘉穎認為將本該屬於在職培訓的成本轉嫁到大學、學生以及雇員身上是雇主群的天然動機，雇主們常常期望學校畢業生一畢業就具有特定企業所需要的特殊技能。如果學校和學生屈從就業壓力，盲目跟風雇主們不合理的要求，…**大學退化成一種職業培訓機構，學生淪為廉價勞工。**

#### (四) 小結

此段落，我說明了教育部並不是不知道，就實際情況而言，實習變成了工作，且學生成為了勞工這件事情。

我先呈現了台灣高等教育產業工會，與學生們向教育部的陳請抗議事件，實習生親身說法，自述實習的勞動現況，例如實習醫生要每周工作 40 小時，不只無薪酬，還要繳全額的學雜費。以及實習老師多做行政方面的雜事，不僅無教育意義、也沒有實習津貼，更因為是實習課程，所以要繳學分費。

但對於民間團體的陳請，教育部的回應卻仍強調實習是課程，實習生是學生，以及在各校自主的情況下，若是學生對實習有疑問，請依循校內申訴的管道處理。

這樣的態度，我認為教育部是迴避作為主管機關的責任，且教育部並不是不知情實習課程實際上會遇到的狀況。諸如實習生普遍而言被視為正式員工，以及學生並不完全覺得實習單純是課程，多少也帶有工作的成份，還有學生和家長也對在校外實習仍要收學費感到不滿。另外，就連教育部自己做的報告，也引自外國的文獻，指出實習的增加，會排擠原有勞動市場中的工作機會，

那麼到底，教育部在知情的狀況下，仍不斷重申「實習是課程，實習生是學生」的用意何在？

#### 四、教育部的目標：增強學生職場就業力 降低學校教育成本 節省企業職訓成本

前一段落我說明了，教育部對「實習變工作 學生成勞工」的勞動現況，採取視而不見的態度，並依然用「是課程，所以是學生」的論述，去迴避勞動權益的問題。

究竟，教育部這些論述背後的想法是什麼？換言之，到底「實習課程」的目的為何？

欲了解這二個問題，我翻閱《教育部補助技專校院開設校外實習課程作業要點》，尋找開設校外實習課程的目的，發現實習課程的用意有三，一是讓學生提早體驗職場，建立正確工作態度；其二是增加學校實務教學資源及學生就業機會；第三為減少企業職前訓練成本，儲值就業人才。

教育部為鼓勵技專校院開設校外實習課程，達成下列目的，特訂定本要點：

- (一) 使學生提早體驗職場，建立正確工作態度。
- (二) 增加學校實務教學資源及學生就業機會。
- (三) 減少企業職前訓練成本，儲值就業人才。

有了實習課程的設立目的後，我進一步分析了教育部的官方資料，《技職教育再造方案—落實學生校外實習課程作業參考手冊》與《各國大學實習制度調查分析》，找尋相關的論述。

而經過我的解析後，我認為上述的三個目的，其實可以同義並簡述為：「**增強學生職場就業力、降低學校教育成本、節省企業職訓成本。**」以下我將分別敘述：

### (一) 增強學生職場就業力

首先，為何要進行校外實習？依據《技職教育再造方案—落實學生校外實習課程作業參考手冊》中的「校外實習 Q&A」，其說法為，實習對學生而言，最主要的目的是「**增加畢業就業機會**」和「**提升就業競爭力**」。

Q：上課已經很累了，為何還要校外實習？

A：透過校外實習可以協助學生將理論與實務做結合，同時**增加畢業就業機會**，整體而言對學生可以**提升學生就業競爭力**。

然而，何謂「就業競爭力」？又跟增加畢業就業機會有什麼關係？

我們再觀其技職教育再造方案的參考手冊所述，雇主除了重視專業知識外，更在意社會新鮮人是否具備了「**核心就業力**」，諸如良好的工作態度、穩定度和抗壓性、表達與溝通能力，還有學習意願等。而為了培養這些能力，可以藉由校外實習課程來提升，就學生方面，可以提早體驗職場，並建立正確的工作態度和拓展就業機會，同時在「**做中學，學中做**」的過程中，提昇就業力。

青輔會於 2006 年針對大專院校畢業生之就業力調查結果發現，除了專業知識外，**雇主其實更重視社會新鮮人是否具備了良好的工作態度、穩定度、抗壓性、表達與溝通能力與學習意願等所謂的「核心就業力」。**…

教育部也將推動校外實習課程作為提升大專畢業生就業力重要政策之一，…在學生方面，將可**提早體驗職場**，縮短職涯探索期，**建立正確工作態度**，從而**拓展就業機會**，同時亦可以由「**做中學，學中做**」提昇自我之就業力。

依上所述，實習課程是培養「核心就業力」的好方式，並能建立起良好的工作態度，從而拓展就業的機會。

然而，倘若我們再進一步追問，「良好的工作態度」為何？在技職教育再造方案參考手冊後所附的「某甲科技大學大學部校外實習作業規範」，其中的第二條「校外實習教育的目標」指出，**實習就是在工作中學習，訓練職業倫理和處世應對之道，並養成敬業樂群與勤勞樸實的精神**，以及培訓出各種能力，例如創新和外語能力。

- 一、培養**敬業樂群及勤勞樸實**的習性。
- 二、在「**工作中學習**」，培養專業技能及實務經驗。
- 三、訓練**處世應對之道**，培養**團隊合作精神及職業倫理**。
- 四、激發**學習意願與可塑性**。
- 五、訓練**發掘問題及解決問題的能力**。
- 六、培訓**創新能力**。
- 七、加強**外語能力**。

而所謂的職場倫理，在某甲科技大學的實習作業規範第十四條，「工作中注意事項」說明，實習要穿著整齊，尊重工作同事，言行不應輕浮，上班不聊天，不用公司電腦處理私事，還有若要公司要加班，需全力配合。

- …六、實習應**穿著整齊適宜**，不得奇裝異服。
- 十二、**尊重工作同仁，言談舉止不輕浮，上班不聊天**。
- 十三、嚴禁擅自使用公司電腦處理私務或上網。
- 十四、實習單位**若有需要加班或輪班**，除有特殊原因外，**應全力配合**。

至此，回過頭來看設立實習課程對學生而言，最主要的目的「提升就業競爭力」。其意思為，學生在實習的過程中，建立起正確的、良好的工作態度，訓練出職場倫理和敬業樂群的精神，白話一點講就是穿著整齊，尊重同事，言行適當，上班不聊天，也不用公司電腦處理私事，以及若公司要加班，需全力配合。有了這種工作態度，就能增加就業的機會。

以上的論述，如果是站在企業的角度，就會完全正確。然而，若是以教育和學生的立場思考，就會發現相當的奇怪，例如追問，如何檢視於職場工作跟在學校所學之間，其教育意涵為何？以及對於學生來說，全力配合加班之教育意義何在？

因此，說穿了，教育部所謂的實習是學校課程之延伸，是以「教育學習」為目的。然而，實際上卻是前進職場工作，並藉由真實的工作情境與人際互動，以了解和

建立起符合雇主的「正確」價值觀，以及習得職場倫理。其**職場價值觀與倫理**就是，具良好的工作態度、穩定度、抗壓性、表達與溝通能力與學習意願等。

換句話說，實習要增強學生的「職場就業力」，實然就是「**成為讓雇主喜愛之勞工的能力**」！

然而，當看穿了實習是為「培養好勞工」的計畫時，也許會問，「不想實習，可以嗎？」很抱歉，依據「校外實習 Q&A」裡對「校外實習衝突與輔導」的說明，學校會對實習生積極灌輸正確的職場觀念，若是還是無法接受，就會轉介到其它單位，以完成實習課程。

Q：學生實習期間因適應不良、理念、家庭、健康等因素而離開實習場，應如何處理？

A：應深入了解學生離職之原因，給予**積極之輔導並灌輸正確之職場觀念**，必要時給予轉介至其他實習機構完成實習。

## （二）降低學校教育成本

接下來要解析，既然學生都在校外實習，那學校要如何增加實務教學資源呢？其實就是，把學生往企業裡送，如此一來，就能降低學校教育的成本。

依教育部的《技職教育再造方案—落實學生校外實習課程作業參考手冊》所示，對學校來說，推動校外實習的目與效益分別如下：

學校推動校外實習有二個目的，分別為「節省成本」和「調整教學軌道與實務相輔相成」。前者的意思是，學生可以藉過實習前往企業使用最新設備，如此一來學校就可節省購買設備的經費。後者是，學校透過開設實習課程，增加與企業交流的機會，讓課程與時俱進。

**1. 節省成本：**由於學校經費有限無法購買昂貴設備使得學生進入企業後在實作方面有落差，因此可藉由校外實習取得真正實務經驗，如此**學術單位無需再花龐大經費購買昂貴實習設備**，此外，結合學校教育與企業實習使得學生能夠理論與實作並進，趁此機會提升學習效果以利培育出更多之社會菁英，在經濟上有其莫大效益。

**2. 調整教學軌道與實務相輔相成：**學校之教學方針應與企業之研發動向平行，並配合當前產業界需求調整實務專業知識教學。藉由校外實習管道，學校將增加與企業交流之機會，了解企業需求與環境進而調整實務

## 教學內容與品質。

學校推動校外實習的效益有三，一是增進產學合作與企業交流的機會；二是吸取業界的新知，了解業界的最新動態；三是，提升學校在產業界的地位，培養企業所需的人才。

1. 增進產學合作機會：藉由校外實習管道，學校將**增加與企業交流聯繫之機會**，進而提升產學合作機會。
2. 吸取業界新知，適時掌握產業脈動：隨時**了解業界現況**，以利校方適時地修改教學方針提高教學效果，以期日後學習方向更能適性發展。
3. 建立學校特色，**提升學校在產業界的地位**：培養符合企業需求的人才，而成為企業選用人才的主要選擇。

### (三) 節省企業職訓成本

我認為，實習課程的設置，對企業來說可是最大的贏家：節省職訓成本。

先在教育部之所以會鼓勵技專校院開設校外的實習課程，其已直言欲達成的目的為，「減少企業職前訓練成本，儲值就業人才」。再來，在《技職教育再造方案—落實學生校外實習課程作業參考手冊》中，也坦言對產業而言，推動校外實習的目的是：「共享教育資源與責任」和「提升企業競爭力」，其效益為：「提早儲備業界所需之專業人才」與「透過產學合作，創造雙贏」。

進一步說，何謂「共享教育資源與責任」和「提升企業競爭力」呢？其實就是，養成學生的良好工作態度，以縮短勞工的適應期，就能減少企業的人力培訓成本。

1. 共享教育資源與責任：在學生畢業前接觸培訓所需人才，吸引優秀學生投入產業界。除此之外，**學生專業技能及工作態度之養成**，有賴於企業共同教育與輔導，減少課堂知識與實務操作之落差，有助於縮短學生畢業後投入產業之適應期，**提升企業競爭力**。
2. 降低訓練成本：學生至企業實習期間，企業給予學生技能上的指導，使其畢業後即可被企業留用。亦可**減少畢業生進入職場不適應而浪費初期訓練的成本**，並提升就業力。

至於「提早儲備業界所需之專業人才」與「透過產學合作，創造雙贏」，其意思是減少人員的培訓成本和尋找人才的時間，還有讓學校知道企業的需求為何，讓學校的教育能夠培養出為企業所喜愛的人力。

1. 提早儲備業界所需之專業人才：企業及早培訓業界所需專業人才，減少人員的培訓成本及尋找人才的時間。
2. 透過產學合作，創造雙贏：藉由校外實習，學校能了解產業界的人力需求與應用技術，進而配合產業界的實務需求；且使學校龐大的研發人力與能量，亦將成為產業界技術研發的堅實後盾；並讓產業界的需求、經驗回饋成為教學的動力與發展泉源。

除了技職教育的作業參考手冊之外，教育部所製作的《各國大學實習制度調查分析 期末報告》裡，也用了學者研究論點來支持對企業有利的敘述。例如實習能為學校節省添購設備的經費，同時供給企業穩定的人力，和降低企業的職訓成本，以提升經濟發展的效率。

學者胡盛春與王麗菱（2008）<sup>45</sup>也認為學生預先進入職場實習不僅能提供企業較為穩定的人力來源，還可以藉此降低新進人員的訓練成本、提升工作品質及生產效率，並且能夠增進產學之間的技術交流，對於企業的形象也能夠有所提升，進一步帶動社會經濟的發展。

李青松與趙振維（2008）<sup>46</sup>指出實習的目的是要使得學生能夠真正結合理論與實務，為進入工作職場提前作準備。其亦指出學生參與校外實習不但可以獲得教育成長與增進就業的能力，另一方面，在學校可以節省大量購置機器設備與場地的經費，業界方面不僅降低人員聘任的支出及提供工作訓練給潛在員工，而且可以幫助學生在畢業後能夠立即上手就業，減低業界重新訓練人員的教育成本。

綜上如述，無論教育部的官方文件，其文句如何修辭，簡單來說就是，「節省成本」。

#### （四）小結

為了瞭解教育部對「實習變工作 學生成勞工」的勞動現況，採取視而不見的態

---

<sup>45</sup> 胡盛春、王麗菱，2008，台北地區國際觀光旅館建教合作學生甄選之研究。華岡農科學報。21，69-84。

<sup>46</sup> 李青松、趙振維，2008，高中職餐飲管理科學生校外實習之探討。運動休閒餐旅研究，4，2，61-90。

度，並用「是課程，所以是學生」的論述，去迴避勞動權益的問題。

本段落中，我先檢閱教育部補助各校開設校外實習課程的目的，分別為使學生提早體驗職場，建立正確工作態度；增加學校實務教學資源及學生就業機會；減少企業職前訓練成本，儲值就業人才。

當我進一步分析教育部官方文件，《技職教育再造方案—落實學生校外實習課程作業參考手冊》和《各國大學實習制度調查分析 期末報告》，從中尋找對應其目的之敘述時，結果發現該三種目的，可以同義於：增強學生職場就業力、降低學校教育成本和節省企業職訓成本。

所謂「提早體驗職場，建立正確工作態度」同義於「增強學生職場就業力」，在其教育部的論述中，正確的工作態度之意思是，培養職業倫理、敬業樂群與勤勞樸實的精神。白話言之為，穿著整齊、尊重同事，上班言行適當不聊天，不用公司電腦處理私事，以及若公司要加班，需全力配合。有了這樣的態度，自然能獲得雇主的喜愛。

而「增加學校實務教學資源及學生就業機會」能等同「降低學校教育成本」。觀教育部的敘述為，藉由實習將學生往企業裡送，如此一來，可以節省購買設備的經費。同時，開設實習課設也會使學生和企業有所交流，因此學校就能知道如何在課程的設計上，更培養出企業所需的人材，以降低學校思考教材的成本。

至於「減少企業職前訓練成本，儲值就業人才」是為「節省企業職訓成本」，就更直白了。教育部所有的描述都是，實習能夠養成學生良好的工作態度，縮短勞工的適應期，減少企業的人力培訓成本，帶動經濟發展。

另外，除了實習目的之正向敘述外，教育部還說，若有學生對實習發生適應不良的情況，或因理念、家庭或健康等因素不實習時，學校應給予積極之輔導並灌輸正確之職場觀念，必要時給予轉介至其他實習機構完成實習。

至此，我們終於可以理解，為什麼當民間和學生團體，甚至連國家的勞動部門，不斷地向教育部陳請、抗議，要求保障勞動權益，教育部總是用，「實習是課程，學生不是勞工」等話語回應。

因為國家的教育部門其實非常清楚知道，「學生在實習時，會有勞動權益受損」的情況，但為了達成「教育目標」：「**增強學生職場就業力、降低學校教育成本和節省企業職訓成本**」所以即使學生實習適應不良，仍必須要給予積極的輔導並灌輸正確的職場觀念，使之成為一個具有良好的工作態度、穩定度、抗壓性、表達

與溝通能力，也就是，雇主喜愛又好用的勞工！最終，完成企業競爭力的提升，和帶動國家經濟發展！

## 五、工讀轉實習 有薪變無薪 工作是學習！

前幾段落，我敘述了教育部門藉由強調實習是課程、老闆是指導老師，還有業規是校規的方式，把實習機構建構成教育校園，因此實習生就是學生，他必須要繳學分費，被打分數，以及要有學生虛心受教的樣子。即便在這樣的制度環境下，實習變成工作，學生成為勞工，也在所不惜。因為，終究而言，實習的目標就是要降低學校教育成本、節省企業職訓成本和增強學生職場就業力。

如此揮著「教育學習」的大旗，實然是以「降低勞動成本」的方式，使學生成為「溫馴人力」為由的「實習」，也不只發生在校外而已。近年來，也逐漸入侵原本的校園，進而侵蝕和催毀了既有的勞動體制。

### （一）工讀轉實習

逢甲大學被《蘋果日報》報導<sup>47</sup>，「省勞健保？逢甲工讀生被迫轉實習生」。報導指出，逢甲大學積欠體育館工讀生的薪資許久，學生多次反映要求給付，得到的回應僅是「遲早會發給大家」。結果，不久了，竟然學校要求所有，原本有薪資和勞健保的工讀生簽具切結書，改以「實習生」的方式聘用。被學生質疑，校方做法是要規避勞基法規範，並省下龐大的勞健保支出費用，根本就是欺壓工讀生。

對外開放營利的逢甲大學體育館，館內聘僱上百名工讀生，時薪介於115元到120元之間，工讀生均享有勞健保福利。但從9月份至今，工讀薪資卻未入帳，工讀學生多次向主管反映，也都在互踢皮球，還說「錢遲早會發給你們」。更扯的是，校方在10月份還要求所有工讀生必須簽具切結書，變相將工讀生改為實習生，藉以規避龐大的勞健保費用。

學生質疑，校方做法就是要規避勞基法規範，並省下龐大的勞健保支出費用，根本就是在欺壓工讀生，將蒐集相關事證向勞工局申訴，爭取應有權益。

---

<sup>47</sup> 蘋果日報，王煌忠，2015年10月16日，省勞健保？逢甲工讀生被迫轉實習生，<http://www.appledaily.com.tw/realtimenews/article/new/20151016/712825/>。檢索日期2016年6月14日。

## （二）有薪變無薪

中山大學也被《蘋果日報》批露，「工讀生修實習課 中山大挨批規避勞保」。內文指出，學校的通識教育中心、資訊工程學系和海洋環境及工程學系，在本學期分別開設了「一般工作實習」、「校園綜合實習」及「海工行政實習」等課程，並要求系所工讀生、兼任行政助理選修，使之成為「學習型」助理。如此將行政庶務工作，包裝成學習接待禮儀、文書處理技巧，意圖把助理排除在勞基法之外，以「實習」之名迴避勞動之實，否認勞雇關係，規避勞保和薪資的開銷。對於校方這樣的作法，學生高聲呼籲，退回這樣的課程，以保障學生薪資。

中山大學放狗社、學生會及多個系學會今召開「學校退假課、學生要勞保」記者會，痛批學校通識教育中心、資訊工程學系、海洋環境及工程學系，本學期開設「一般工作實習」、「校園綜合實習」及「海工行政實習」等課程，要求系所工讀生、兼任行政助理選修，成為「學習型」助理，把行政庶務工作形容為藉此學習接待禮儀、文書處理技巧等是「假學習、真勞動」，否認校方與學生的勞雇關係，規避勞保開銷，以「實習」之名迴避勞動之實，踐踏學生在校內勞動權益與尊嚴。

學生的聲明呼籲校方，正視學生勞動權益、退回學習型行政助理假課，通識中心也要停止使用實習名義包裝教學助理，回歸兼職助理範疇，實質保障學生薪資。<sup>48</sup>

## （三）工作是學習

台灣師範大學則被《自由時報》報導，「垃圾回收也算學習？高教工會抗議台師大」。內文提到，高教工會前往台師大抗議，校方片面且接連通過各式勞動的「學習化」方案，其中包含高度爭議的「師徒制學生學習獎勵方案」、「論文研究學習獎勵方案」、「各學系所特色發展獎助學金方案」等，將以「學習化」名義，侵害校內教學助理與部分系所工讀生的勞動保障。

台灣高等教育產業工會的師大分部，今天在台師大校門召開「假學習，真剝削！」記者會，抗議台師大校方片面且接連通過各式勞動「學習化」方案，包含高度爭議的「師徒制學生學習獎勵方案」、「論文研究學習獎勵方案」、「各學系所特色發展獎助學金方案」等，過去半年內以學習化名義，嚴重侵害校內教學助理與部分系所工讀生的勞動保障，光是勞保老年給付，以「師徒制」教學助理們約 300 多人估算，每少納保一個學

---

<sup>48</sup> 蘋果日報，周昭平，2015 年 10 月 5 日，工讀生修實習課 中山大挨批規避勞保，<http://www.appledaily.com.tw/realtimenews/article/new/20151005/705343/>。檢索日期 2016 年 6 月 14 日。

期，估計老年時會損失合計 1600 多萬。<sup>49</sup>

對此，台師大校方說明，「學生兼任助理是否為僱傭關係」是大學自治的範圍，況且，師生之間是教學和學習的關係，如果變質為勞雇關係，則會造成師生對立，且將不利學術研究與創新。

台師大校方回應表示，學生兼任助理是否具僱傭關係的爭議攸關大學自治，師生關係如變質為勞雇關係，造成對立將不利學術研究創新，況且大學學生兼任助理，也不宜無視師生之間的教學和學習關係，即硬性規定為勞雇關係。<sup>50</sup>

#### (四) 小結

本段落我以報章媒體的材料，說明了以「學習」包裝「勞動」的校外實習課，也逐漸蔓延至校內，發生了「工讀轉實習」、「有薪變無薪」和「工作是學習」的狀況，進而侵蝕了即有的勞動體制，其目的都是為了節省校方原本要支付的勞動成本。

「工讀轉實習」的狀況，我舉了逢甲大學的例子，說明逢甲大學積欠校內工讀生薪資已久，最後為了省錢，於是向工讀生簽具切結書，以便全部改為「**實習生**」來聘用，從此就由原本的勞工身份轉變為學生身份，藉以規避勞基法，與節省勞健保支出。

「有薪變無薪」，我以中山大學的報導為例，指出中山大學的通識教育中心、資訊工程學系和海洋環境及工程學，分別開設「一般工作**實習**」、「校園綜合**實習**」及「海工行政**實習**」等課程。如此一來，就可以把原本的行政庶務工作，包裝成學習如何接待禮儀、學習處理文書的技巧，以「實習」之名迴避勞動，否認勞雇關係，不僅規避勞保，和節省薪資的開銷。

「工作是學習」我則用台師大被高教工會抗議的事件來說明，校方以通過勞動的「學習化」方案，例如「師徒制學生**學習獎勵**方案」、「論文研究**學習獎勵**方案」、「各學系所特色發展**獎助學金**方案」等，以「學習化」名義，降低教學助理與系所工讀生的勞動條件。然而，校方卻說明，「兼任助理是否為僱傭關係」是大學自治的範圍，況且，師生關係如果變質為勞雇關係，則會造成師生對立，不利學術研究與創新。

---

<sup>49</sup> 自由時報，林曉雲，2016年2月2日，垃圾回收也算學習？高教工會抗議台師大，<http://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/1592744>。檢索日期 2016年6月14日。

<sup>50</sup> 同前一註腳。

以上三個真實的事件，突顯了用學習之名，迴避勞動之實的實習，不只是發生在校外實習課而已，近年來已有反向蔓延到校內的情況。或者，更批判一點地說，只要在教育體制中的勞動，都有可能被包裝成「教育學習」，而仔細切開包裝來看，其實就是如工人般的勞動。

## 六、小結

本節我主要分析教育部的官方文件，還有佐以新聞資料，論述實習機構和實習生是國家教育部門創造出來的校園學生，而實習是自欺欺人的教育學習。

首先，我解釋國家的教育部門，如何把實習機構定位成教育校園。該作法有三，第一種是教育部於官方文件中，強調實習是學校的正式課程，但又在實習規範裡，使用「上班」、「職場」、「工作」、「敬業」、「主管」、「業務」等，不同於教育學校裡會用到的詞彙去描述實習，其用意就是要把「上班」等同於「上課」。第二為「**老闆是老師**」，規定實習機構中需指派一名職員，不過通常就是老闆，作為實習生的老師。第三是「**業規是校規**」，意思是把校規延伸到實習機構中，具體的方式為，實習生在實習機構中的所作所為，學校仍可以記獎懲功過。

其次，把實習生視為學生的方式有四。一是「**獎助學金**」，教育部說明實習不一定有薪資，若實習機構有給予「獎勵」，那都只能算是「助學金」，不能算是工資。第二為「**繳學費**」，由於實習是學校的課程，所以即使一整年都不在學校上課，但學校仍有行政成本負擔，因此還是得要繳學費。第三是「**被打分數**」，主管或老闆用打分數來評量學習的狀況，以強調實習生仍是學生。第四為「**虛心受教**」，其意思是強化了實習生該要有「學生的樣子」，要虛心接受指導、認真學習和維護校譽。

然而，即便國家的教育部門，再怎麼處心積慮要把實習當作學校課程，但畢竟學習的地方就是在職場，同時，身旁一起「學習」的同事們，都是公司所聘僱的勞工。因此實習機構仍然是公司，是勞工上班工作的地方，不是真正的學校，所以實習生也不可能因為這樣就變成了學生。對於這樣「實習變工作」和「學生成勞工」，又沒有任何的勞動權益保障的情況之下，民間團體和學生也多次向教育部陳情抗議，表達不滿。

但教育部並不是不知道，我又再以官方的資料說明，教育部很清楚明白實習生常淪為廉價勞工，且還用研究文獻指出，實習的增加會排擠勞動市場中的工作機會。那麼為何仍要強調「實習是課程」呢？

當我進一步分析教育部官方文件時，發現推動實習課之目的在於：增強學生職場

就業力、降低學校教育成本和節省企業職訓成本。職場就業力的意思是，具有良好的工作態度、穩定度、抗壓性、表達與溝通能力，簡言之是**雇主喜愛又好用的勞工**。降低學校教育成本是，把學生送出企業學習，如此一來學校就可以不用更新添購教學設備。節省企業職訓成本之意為，提前訓練勞工，並縮短適應期，而且企業還並不太需要付出雇傭的薪資成本。

另外，近年來也發生，部分的大學將原本校內的工讀，改為「實習」或是包裝成「課程」，其意圖為將工讀生定位成實習生，把工作轉為學習，藉以規避勞保和薪資的支出。得以見得，這種以「學習」為名的勞動，不只是發生在校外，還逐漸**蔓延到校內**，進而侵蝕既有的勞動體制。

綜上所述，我們可以發現，國家教育部門對實習制度的設計，例如實習機構、實習生和實習，都只是表面上的包裝，其骨子裡實習機構就是職場、實習生就是勞工，實習就是在職場工作。因此所謂實習是「教育學習」，往往就只是被用來修飾「勞動工作」的話術。其話術背後的原因在於，降低學校教育成本和節省企業職訓成本。

所以，接下來，我在最後的第四節中便會說明，終究對國家來說，實習就是建構出既溫馴又廉價的「學生」的過程。

#### 第四節 建構「既溫馴又廉價的學生」

在本節中，我將歸納國家勞動部門「殘破不堪的勞動法令、層出不窮的勞動問題」的建構方式，指出其背後真正的心態是，對於保障勞權「不作為」和「推卸責任」。以及，分析國家教育部門「創造出來的教育校園、自欺欺人的教育學習」的建構手段，說明其核心是「企業決定教育」和「培養溫馴勞工」的意識。

終究而言，國家的邏輯思考是要將「學生工」建構成「**既溫馴又廉價的『學生』**」。

##### 一、國家的勞動部門：行政怠惰又推卸責任的勞動

回顧國家勞動部門的回應，我們可以歸納出幾種官方的說法：無給職、沒僱傭關係、個案認定、難分難解，和這是教育部的事。

若將這樣的說法，組合成一段有邏輯敘事，便是：「**實習是否勞工，要依有無給薪來判斷。若無給薪，就是學校課程，並不存在僱傭關係，因此不是勞工；若有給薪，但還是要靠個案認定是否勞工，只是認定的方式，因為勞檢人力不夠，所**

以還請實習生自行申訴。」然而一旦被認定為勞工了，例如實習醫學生，此刻勞動部門便又換個說法，「呼籲教育部趕快出面解決」。

綜合而言，我認為，國家的勞動部門不但刻意誤讀法理學，應是以人格從屬性來判斷勞工身份，而改採經濟從屬性的觀點，然後再藉故勞檢人力不足，試圖推卸責任給勞工個人。不過，當發現屬於自己管轄範圍時，又推給教育部門解決。

總言之，會有層出不窮的勞動問題，是由於殘破不堪的勞動法令所導致而成。又之所以會有殘缺的勞動法令，只要當我們繼續追根究底就會發現，實為「行政怠惰與推卸責任」，而這就是國家勞動部門的態度。

## 二、國家的教育部門：企業決定和培養勞工的教育

分析國家教育部門為了達到「實習是課程」的敘述，便是將「實習機構」和「實習生」，分別創造為「校園」與「學生」。然而，這樣的敘述，終究無法完全地消滅學生工的勞工成份。畢竟，就連教育部門自己也清楚，實習生就是廉價勞工。但是，只要為了能夠完成實習教育的最終目：「讓學生成為雇主喜愛的勞工，還有節省學校教育和企業的職訓成本。」即便外界的挑戰接踵而至，如勞動部門的呼籲和民間團體的抗議時，但只要再三強調「實習是課程，實習生不是勞工」、「學生權益由學校和實習單位自行訂定」，還有「請校方多安排視導，以避免學生成為勞工」，就可以四兩撥千金式地迴避國家責任。

而所謂「讓學生成為雇主喜愛的勞工，還有節省學校教育和企業的職訓成本」，推論到底，其核心的意識就是「教育是由企業決定，實習是為培養勞工」。

換言之，就是國家教育部門棄守教育者的角色，而讓企業擔任教育者，以灌輸學生有正確的職場觀念，以培養良好的工作態度、穩定度、抗壓性、表達與溝通能力，與學習意願等，成為讓雇主喜愛又好用的勞工！最終，完成企業競爭力的提升，還有帶動國家經濟發展！

## 三、國家機器的建構：形塑既溫馴又廉價的「學生」

接續前二小段落的分析。

國家勞動部門的態度是「行政怠惰又推卸責任」，勞動部門缺席的最終後果，將導致學生工的「工」不被國家勞動部門給承認，只剩下無勞動意識的「溫馴」學生。

國家教育部門的意識是「教育是由企業決定，實習是為培養勞工」。當以營利為最大目的企業成為教育者時，所思考的就是**如何利潤最大化**，如何可以更低成本，更「廉價」地使用人力。

因此，綜合而言，國家的目的，就是將實習生（學生工）建構成溫馴廉價的「學生」！

### 第三章 傳媒輿論的形塑：永遠追求學習的勞工

多數的無薪實習世代還是認為，在沒有得到正式工作之前，自己都不算個「成人」。……這些半熟實習生們，到底要怎麼做，才能跳脫這實習無間道？

～關鍵評論網

本章旨為分析報章雜誌等大眾傳媒<sup>51</sup>對實習（生）的輿論，並拆解敘事邏輯，與說明其對學生工所形塑出來的樣貌。

首先，我分三小節來歸納傳媒對於實習（生）的三大論述，藉此先了解在大眾傳媒眼中實習（生）的樣貌。接著，再進一步拆解論述，理解傳媒背後的敘事邏輯，說明實習生被這樣的敘事給形塑為「永遠追求學習的勞工」。

第一節「**實習，可以解決一切問題**」，我指出傳媒的其中一種論述是，認為目前的求學與就業環境存有三大問題，一是學用落差；其次是學生找不到人生方向；第三為高失業率和低薪的社會。而為了解決這些問題，就靠「實習」就對了。

第二節裡，我說明了另一種論述為，「**實習，一定要經歷的試煉**」。這種論述通常會有三種類型，一是用調查數據和外校的例子來佐證，有高比例的學生正在找實習，還有現在實習是一種普遍的、全球化的現象，以營造出實習是必須的。第二種是，實習過程要保有積極的學習態度，甚至受苦，最後一定會有志者事竟成地找到工作，來強化試煉的必要與有效。第三種是，學校對於能上榜被認證「企業最愛」的排名，感到無比驕傲，藉此來宣傳自己是最佳的試煉所，且強調是實習課程所立的大功。

第三種論述是「**實習，能許你更好的未來**」。「更好的未來」是指，實習能讓自己成為具有職場競爭力的人；第二是能接軌世界職場、拓展全球視野與培養國際觀；第三是，實習可以實現從小的夢想，或是，實習的過程對於人生經驗來說，彷彿挖掘到珍貴的寶藏和禮物。

最後，在第四節裡，我解析前三種傳媒的論述，並指出其背後的敘事因果邏輯為，由於學校和政府怠惰，不處理產學落差、學生人生規劃和底薪失業的問題，而讓企業取代了學校，成為了教育者的角色。但是企業的教育，卻是讓學生來上班，並強調要展現積極「學習（工作）」的態度，才能得到工作。而學校也透過宣傳

---

<sup>51</sup> 本章所指的大眾傳媒，在報紙方面指的是自由、蘋果、聯合和中國時報等，以及常見的網路媒體，例如工商時報、今日新聞網（NOW news）、中央社、關鍵評論網等，還有商管類型的雜誌傳媒，如 104、1111 人力銀行、Career 就業情報雜誌、天下雜誌、商業周刊、遠見雜誌等。

獲得「企業最愛」的排名，擴大實習的效用，使學生和辦學更順應企業市場的邏輯。甚至，學校、政府和企業還一起聯手，用「培養國際競爭力」、「拓展國際視野」和「實現夢想」等詞彙，來編織具有美好未來的假象。

傳媒輿論便是吹捧著這樣的企業市場邏輯，強調工廠比學校更具有「學習」成效，因此學生便迫不及待地前往企業「學習」，也真的「學到」職場生存之道，並真心嚮往之。最後形塑出「永遠追求學習的勞工」，且勞動在「等待美好未來」的謊言之中。

然而，由於實習生泛濫的現象，終將壓縮正職的空間，讓一個接一個的實習勞動成真，所以反過來創造並印證了，勞工必須「永遠學習」的殘酷事實。

## 第一節 實習，可以解決一切問題

本節分析第一種大眾傳媒對於實習的常見論述：「實習，可以解決一切問題。」

這種論述通常有三種類型，第一、實習是為了彌補產學落差；第二、去實習之後，比較能夠認識自己，找到未來的方向；第三、現在是低薪和高失業率的社會環境，有了實習經驗，就相較容易找到工作，和提升薪資。

以下，我將一一呈現傳媒的材料，來說明這類型的標準論述。

### 一、彌補產學落差

實習得以彌補產學落差或學用落差。這類的典型說法是，學校所學已跟不上這個社會，或是學校課程和職場實務之間具有相當大的落差，甚至已經完全脫節了，所以學生必須在大學時期就先去參與實習，以了解職場的需求，縮短學用的差距。還有，由參與過實習的人現身表示，深感到職場的前輩們確實很厲害，學到很多學校都沒有教的事情。

#### （一）學與用之間嚴重脫節

學與用之間已經嚴重脫節，也就是說，學校所學跟不上了社會職場的腳步，所以要藉由實習來補落差的論述，如同《遠見》雜誌的文章指出，由於社會的經濟結構和生產技術已快速改變，而大學卻無法訓練出企業立即所需的知識和人才，因此為了縮短學校到職場的差距，學生要在大學時期，就先去一至數個企業實習，才跟得上職場，並了解職場的實際需求。

今日因為經濟結構與生產技術的快速改變…。台灣大學教員的薪資與院系學生的名額也沒有依市場的需求作相對應的調整，因此大學生專業領域的組成與現實經濟及產業的組成脫節…

今日技術多元化的社會，大學已無法訓練出企業所立即需要的技術與知識，要縮短學用的差距，改善青年學子就業的機會，縮短學校到職場的差距，企業界需提供學生大量的企業實習機會，學生也要在大學4年中接受一至數個的企業實習，以便了解職場實際需求。<sup>52</sup>

或如《中國時報》的新聞「拚實習…搶進職場卡位」，說明產學落差的情況，使現今的年輕人困惑與擔心，企業也疑惑為什麼學校很難和業界連結。於是，就有多數的年輕人在求學期間，就趕緊去實習，且還必須要用「搶的」，才得以彌補落差，同時也為未來的工作提早做卡位和準備。

「學校所學的，為何與求職所需要的，差這麼多？」不少年輕人有此疑問，求才若渴的企業界也疑惑，為何學校無法培育業界所需人才？學校授課內容難以和業界連結，造成產學落差，……有為數不少的年輕人，在學期間就積極尋求企業實習機會，先到職場卡位。<sup>53</sup>

## （二）落差存在與實習功效

也有一種是為了表示落差真的存在，且到職場實習真的有效，大眾傳媒會找當事人來現身說法。特別是該位當事人的學校已經相當不錯，以用來突顯在職場所學到的東西更有收獲。還有學校也會設計鼓勵實習的各種制度，希望學生能盡早進入職場，以減少學用落差。

例如 TIP 台大實習計畫網站上的這篇「職場大未來：見微知著 從小事做起」，作者是在渣打銀行實習過的大學生洪一軒。他不僅是台大生，還是國際企業系與雙主修財經系的高材生，並懷抱著未來要當優秀領導人的志向。他認為自己在實習的時候，是身處領導殿堂的核心，所以他將心理狀態「歸零」，保持謙遜與虛心請教的態度，廣納前輩們的建議，樂於學習做一位稱職的跟隨者、職場老大哥口中的小弟。他覺得前往實習最主要的收獲，是能跟在大人物身邊工作，以及與一群很厲害的職場前輩學習。

---

<sup>52</sup> 遠見雜誌，李誠，2013年11月號第329期，高學歷、高失業時代，「企業實習」是救星，[http://www.gvm.com.tw/Boardcontent\\_24329.html](http://www.gvm.com.tw/Boardcontent_24329.html)。檢索日期2016年7月21日。

<sup>53</sup> 中國時報，劉靜瑀，2014年5月15日，《青年之怒系列三之二》拚實習…搶進職場卡位，<http://www.chinatimes.com/newspapers/20140515000085-260210>。檢索日期2016年7月21日。

我覺得自己很幸運，因為分發到的實習單位是總經理辦公室，我有機會向一群很厲害的職場前輩學習。…與會的人來自各部門：業務高階主管、客戶關係經理，參與這種跨部門的討論，我完整見習到一間公司在經營上是如何運作，和優秀專業經理人的領導思維。期許自己以後能成為一位優秀的領導者，身處直指核心的領導殿堂，所要上的第一堂課是「歸零」。

實習過程讓他漸漸明白：要成為優秀領導者之前，先要是一位稱職的跟隨者。懷抱領導志向的他，樂當職場老大哥口中的小弟，虛心請教、廣納前輩們的建議。<sup>54</sup>

另外，《遠見》的文章就提到，大專院校鬆綁制度，讓優秀的學生提早出校園，進入職場，而企業透過實習，可以提早進校園搶「對的人」，無疑是減少學用落差的解決之道。台灣大學和台灣師範大學也推出各種計畫，如排名在全班前 40% 可提早畢業，以鼓勵學生儘早投入職場。

實習，是減少學用落差的一大良方，以及學校與企業雙管齊下，可望紓解缺工危機。大專院校經由制度鬆綁，讓優秀學生提早出校園；而企業則透過實習與產學合作，提早進校園搶「對的人」，無疑是解決之道。

2014 年，大學龍頭的台灣大學已將管理學院的實習計畫擴及全校，推出實習媒合平台「TIP 台大實習計畫」。台師大也將放寬門檻，排名在全班前 40% 即符合提早畢業條件，鼓勵學生儘早進修或投入職場。<sup>55</sup>

### (三) 小結

此段落我呈現傳媒的資料，說明實習可以解決的問題之一是「彌補學用落差」。

一種類型的描述是，通常會先指出在學校所學的課程知識，跟真實的社會職場之間，具有嚴重的脫節，或是大學所訓練出來的學生，跟企業要的人才不一樣等，使用一種弱化、貶低學校教育的語句。在這樣的情況下，為了要縮短學校到職場之間的距離，所以就要趕快去實習，才能跟得上企業的脚步、社會的脈動。

另一種敘述是，要找實習生來現身證明，落差的存在與實習的功效。最好的宣傳便是找一位高學歷的高材生，來現身說法在職場實習的收獲，以突顯學校教育真

---

<sup>54</sup> TIP 台大實習計畫，職場大未來：見微知著 從小事做起，  
[http://www.104.com.tw/area/tip/2012TIP\\_page\\_01\\_3\\_01.cfm](http://www.104.com.tw/area/tip/2012TIP_page_01_3_01.cfm)。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

<sup>55</sup> 遠見雜誌，陳芳毓，2015 年 10 月號，提早畢業+實習 為產業界灌注年輕新血，  
[http://www.gvm.com.tw/Boardcontent\\_29670\\_1.html](http://www.gvm.com.tw/Boardcontent_29670_1.html)。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

的跟不上職場，或是由他親口說，在實習時真的跟厲害的前輩相處、學習。言外之意是，就連高材生都覺得實習很有用了，可見學校所學真的比不上職場，同時，說明實習也的確可以彌補學用落差。另外，還佐以學校各種鼓勵學生提早畢業、進入職場的計畫，來強化去職場實習的功用。

下一段落，我將說明實習可以解決的第二個問題，幫助學生「找到人生方向」。

## 二、找尋人生方向

第二個常見於傳媒，實習可以解決的問題是，「學生找不到人生的方向」。

這類型的傳媒文章，有的是會描述在學校唸書、參與許多社團活動的學生，但仍然對未來感到迷惘，直到找到實習之後，才覺得是在探索自我。也有的是站在企業的角度來說，學生在找自我未來方向的過程，不只是一種盲目浪費人生，還會徒增企業的用人成本，所以，早一點去實習，就可以對自己的未來產生一些概念，並找到人生興趣，與發揮工作熱情。或者是，參與實習可以幫助發掘個人特質，省去摸索的波折，快點找到工作和熟悉作業。

### （一）指引未來方向

實習能指引學生未來的方向，例如 CAREER 就業情報雜誌的這篇「讓履歷表從黑白變彩色」，就是描述一位在學校中有參與社團經驗，還有打過工的學生，卻仍然找不到固定的方向，所以對未來感到困惑。直到參與實習，去當電玩產品的主持人，了解到工作與職場文化之後，才真的對未來有些概念。雖然當時還有學校的課業壓力，但學生仍認為實習是一種對未來探索的過程，所以無論如何都要堅持下去。

「我對很多工作都有興趣，可是一直找不到固定方向，」就讀長榮管理研究所二年級的李育修說出了六、七年級生對未來的困惑。他像時下多數學生一樣，打過工、參加過社團，可是，「直到實際進入企業實習，才比較瞭解工作和職場文化，也才對自己未來該做什麼有些概念。」

去年 10 月開始，每個週末、每次 7 小時，李育修都負責擔任 X-Box 產品的展場主持人，同時間，他還得面臨畢業考和論文截止的期限，**壓力真的非常大**。可是，決定參與這項計畫，對他來說不僅是一份實習、一種訓練，**更是對未來的自我探索**，無論如何，他都希望能堅持到活動結束。<sup>56</sup>

---

<sup>56</sup> Career 就業情報雜誌，蕭西君，347 期 2004 年 5 月 1 日出版，讓履歷表從黑白變彩色，

## （二）找到自我興趣

也有說法是以企業的角度出發，認為懵懵懂懂的社會新鮮人，與其浪費時間摸索人生方向，慢慢認知到想像與現實的差別，徒增企業的用人成本。所以不如提早來實習，找到自己的興趣，且有了興趣，就能對工作產生熱情，然後就會有出色的表現。因此，企業開設實習計畫，是一種幫助學生渡過摸索期的機會，同時也可以減少找人才的成本。

每年，有高達 20 萬名大學畢業生進入職場，這群懵懵懂懂的社會新鮮人，往往得歷經兩、三年的摸索期，才瞭解想像與現實的差別，逐漸看清自己的人生方向。這段陣痛期，不僅是人生的浪費，也平添企業主的成本。

台灣微軟發起「未來生涯體驗計畫」，目的就是創造一個環境，幫助年輕世代透過實習，及早發現未來的興趣。台灣微軟公共事務部副總經理王秀芬解釋，「passion（熱情）決定你能不能做好一份工作，**有興趣才會有熱情。找出自己的興趣，才会有出色的工作表現。**」<sup>57</sup>

## （三）有助發掘特質

《遠見》雜誌更是曾做了一份搜尋職涯方向的指南特刊，引述人力銀行資深幹部的話，強調實習是校園與職場的關鍵銜接期，得以把對職場的想像轉變為實際經驗，而且不僅可以省去盲目摸索的波折，還能了解自己的特質和需求。

104 人力銀行資深副總洪廣禮認為，別小看短短 2 個月的實習，它是校園與職場的關鍵銜接期。如果你很嚮往從事某種工作或進入某間公司，**實習能把想像變實際，並省卻盲目摸索的波折。**因此每個工作內容都不一樣，也不是每個職缺都適合你，所以更需要時間嘗試。**進入工作環境後，你會更了解自己的特質和需求。**<sup>58</sup>

## （四）小結

本段落說明，「找尋人生方向」是第二種實習可以解決的問題。我指出「找尋人生方向」在傳媒中敘述的方式大致有：一、學生會自我表述，覺得對未來有種不

---

[http://media.Career.com.tw/Careerbook/magshort.asp?CA\\_NO=347p112](http://media.Career.com.tw/Careerbook/magshort.asp?CA_NO=347p112)。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

<sup>57</sup> 同前一註腳。

<sup>58</sup> 遠見雜誌，陳芳毓，2015 研究所指南特刊，實習正夯，最低成本搜尋職涯方向，[http://www.gvm.com.tw/Boardcontent\\_26166.html](http://www.gvm.com.tw/Boardcontent_26166.html)。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

確定感，不太知道畢業後要做什麼，而參與了實習之後，得以接觸到工作職場，才漸漸地對未來要做什麼，有了一些明確的概念。二、企業認為學生摸索自我一種盲目的、浪費人生時間的、平添人事成本的行為，因此趕快來實習，在工作之中找興趣，有了興趣就有了熱情，也會有出色的工作表現。三、社會上每種工作的內容都不盡相同，而有參與實習，得以進入到了真實的工作環境，可以省去摸索的時間，藉此更了解自己的特質。

在下一段落裡，我將說明傳媒敘述第三個實習可以解決的問題，失業和低薪。

### 三、克服失業低薪

失業和低薪是第三種被傳媒宣傳實習可以解決的問題。也就是說，傳媒輿論會敘述現在是一個高失業率的社會，找工作很不容易，或是即便能就業，也都是低薪的工作。不過，只要參與實習，有了實習經驗之後，就可以找到工作，並能獲得加薪的機會。

#### (一) 高失業率的社會

《天下》雜誌曾以「大學生「無薪實習」防失業」為標題，強調現在是年輕人失業率很高的社會，這點令青年學子感到非常焦慮。所以學子們就希望能盡早實習，獲得職場經驗和企業聯繫，以利畢業後的求職。而且，擔心畢業即失業為求不要畢業即失業，還可以樂於接受低薪和無薪的實習。

全世界的年輕人都面臨高失業的問題。七月份，台灣十五到二十四歲的年輕人失業率高達一二·九一%，是整體失業率的三倍。令青年學子對於就業前景普遍感到焦慮，希望愈早實習，愈能建立起和企業的聯繫，和獲得工作經驗，以利畢業後求職。擔心畢業即失業的大學生們，為了取得職場敲門磚，對於低薪甚至無償實習，顯得樂於接受。<sup>59</sup>

Career 就業情報網在生涯急診室的專欄指出，現在失業率提升，不僅沒有工作經驗的社會新鮮人不容易找到工作，特別業界還流傳著名校的迷思。因此，對於沒有學校光環的學子而言，為了解決求職的困擾，就是參與實習，累積實務經驗。所以，可別把實習當作是苦差事，就好好去實習吧！

由於失業率提升，沒有工作經驗的社會新鮮人找工作大不易。尤其在科技業流傳著「台成清交」4大名校的迷思，若沒有學校光環，實習及建

---

<sup>59</sup> 天下雜誌，2011年9月20日481期，大學生「無薪實習」防失業，<http://www.cw.com.tw/article/article.action?id=5026852>。檢索日期2016年4月6日。

教合作不失為讓學生建立實務經驗的好方法，它也成為非名校畢業生進入職場的有效途徑。而現在許多大學都開設實習課程，可別把它當成苦差事。<sup>60</sup>

## （二）低薪的職場環境

至於低薪的問題，中廣新聞網報導「搶救低薪國難 北市辦職場體驗實習博覽會」內文就提到，時任台北市長和勞動部長認為，台灣的青年低薪問題，不只是國恥，還是國難，更是當年發生「太陽花學運<sup>61</sup>」的主因。對於低薪問題，政府相關部門便舉辦了「職場體驗實習博覽會」，推廣實習機會，以促進學子的職場競爭力，進而解決低薪問題。

台北市長郝龍斌拋出低薪是國恥議題，並且帶頭調高北市府雇員時薪薪資。勞動局長陳業鑫說，太陽花學運問題的根源就是年輕人擔憂低薪，陳業鑫也直言，反服貿抗爭已經反映出，低薪不只是國恥，低薪已經是國難。

為了提升年輕學子的職場競爭力，台北市勞動局首創全國，將在「台北青年職涯發展中心」舉辦「職場體驗實習博覽會」。對象是二十到二十九歲的在學學生，由知名企業，包括台新、微軟、安侯等四大會計事務所等企業，目標釋出兩千個實習機會。<sup>62</sup>

## （三）實習經驗有保障

為了要證明實習經驗真的有助於找到工作，還有增加起薪，傳媒會呈現相關的調查，以示實習的功效。

例如《中國時報》就引述 104 人力銀行對企業的調查，表示有實習經驗的人平均而言，比沒經驗的人快 3 周找到工作，而且有 9 成 5 的企業會優先錄取有實習過的人，並認為有實習過的人，表示有較高的積極性，也因為對職場有一定的認識，所以不會輕易離職，且可以彌補新鮮人工作經驗較不足的狀況。

---

<sup>60</sup> Career 就業情報網生涯急診室，劉楚慧，2004 年 1 月 15 日，非名校學生出頭天：用實習敲開企業大門，<http://media.Career.com.tw/%5Cpaper%5Cpaperfile%5Cfocus%5C非名校學生出頭天：用實習敲開企業大門.htm>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

<sup>61</sup> 泛指 2014 年 3 月 18 日到 4 月 10 日之間，台灣人民為了反對政府與中國簽署服務貿易協議，而引發一連串的社會抗爭行動，包括佔領立法院、行政院，和近 50 萬人上凱道遊行。

<sup>62</sup> 中廣新聞網，林麗玉，2014 年 4 月 2 日，搶救低薪國難 北市辦職場體驗實習博覽會，<http://www.chinatimes.com/realtimenews/20140402003066-260405>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

104 人力銀行曾經調查，在校期間有實習經驗的畢業生，畢業後求職周期比沒有實習經驗的同儕縮短 3 周，高達 95% 的企業會因新鮮人具實習經驗而增加對其聘僱意願，主要原因在於：實習經驗可彌補新鮮人工作經驗的不足 (58.5%)、在校期間就先有求職經驗，證明有較高的積極度 (55.1%)、有實習經驗的新鮮人對職場有一定的認識，有助降低離職率 (48.5%)。<sup>63</sup>

《工商時報》的報導，以人力資源公司的調查報告為據，表示有 6 成的雇主願意給具實習經驗的勞工較高的薪水，藉此證明實習是真的有助於起薪，同時推論企業聘雇新鮮人的標準是，更看重產業實習的經驗與專業能力，也表示高學歷並不具有絕對的優勢了。

跨國人力資源公司萬寶華 (Manpower Group) 昨 (26) 日發布最新「2014 職場新鮮人求職與薪資調查」報告指出，高達 62% 的雇主表示，求職者若有「相關產業實習經驗」，將有助於增加起薪。僅 28% 的企業會因具備「知名國立或私立大學學歷」而提高起薪，顯示學歷已不再具有絕對優勢，企業更看重的是產業實習經驗與專業能力。<sup>64</sup>

#### (四) 小結

此段落我指出失業和低薪是實習可以解決的第三種問題。

傳媒輿論會先敘述現在是高失業率的社會，以及低薪的職場環境。如此的社會環境，令青年學子們相當的焦慮，很擔心畢業即失業，所以無不希望在學生時期就去實習，具備職場經驗，以助於畢業後能找到工作。而學生為了「職場經驗」，不只可以接受低薪，甚至無薪實習都沒關係。或者是，政府部門也會舉辦推廣實習機會的活動，以期學生參與實習後，能解決低薪和失業的問題。

另外，為了要證明實習的職場經驗，真的有助就職和增加起薪，傳媒的敘述中還會佐以相關的調查數據，例如有 9 成的企業會優先錄取有實習經驗的人，和有 6 成的雇主願意給予較高的起薪，藉以表示實習真的有用。

#### 四、小結

「實習，可以解決一切問題」的論述，總括而言，可以解決以下三種類型的問題。

<sup>63</sup> 中國時報，張漢綺，2016 年 1 月 18 日，新人新政，104：扭轉職場低薪具高度挑戰，<http://www.chinatimes.com/realtimenews/20160118002440-260410>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

<sup>64</sup> 工商時報，劉馥瑜，2014 年 8 月 27 日，76% 雇主 新鮮人起薪 > 25K，<http://www.chinatimes.com/newspapers/20140827000037-260202>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

一是，產學落差的問題。輿論會先指出現在的經濟結構和生產技術不同以往，而學校和職場有一大段落差的存在，然後佐以實習生的現身說法來證明實習的功效，其心得往往是對職場前輩的滿懷崇敬，且就連作為教育者的學校，也急於把學生推出「校園舒適圈」，讓學生盡早離開學校，進入職場「學習」。

其次是，學生對於人生失去方向的問題。會以學生自身的話來說明，即便在學校有社團和打工經驗，但依然找不到人生的方向。以及，畢業後通常還會有一段盲目的摸索期，不僅是浪費人生的時間，還會添增企業用人的成本。所以可以去實習，以利認識自己，發現興趣，看清人生的方向。

第三，實習可以解決低薪和高失業率的環境。傳媒會說青年對高失業率感到焦慮，且即便找到工作，也都多屬低薪，所以青年學子會希望藉由實習，比他人先獲得職場經驗，以便畢業後求職。且在人力銀行的調查上，也確實顯示企業高比例地願意錄取具實習經驗的新鮮人，也能較願意提升起薪。

對於傳媒中「實習解決問題」的論述，乍聽之下，可能會覺得有些道理，實習既然能夠解決那麼多問題，對於學校、企業和學生來說，還是個三贏的策略，何樂不為呢？但我們只要仔細去一一檢視其論述，就會發現具有不少破綻。

首先，關於「彌補學用落差」的論述，我就覺得有隱含貶低學校教育，推崇企業職場的意思。因為我們只要追問，到底學校和企業之間，那個「落差」是什麼？或者是，這些實習生們到了職場，又是學到什麼「學校沒教的新東西」？往往沒有清楚的交待。例如，我所找到的傳媒資料中，有實習生表示實習得以「完整見習到優秀專業經理人的領導思維」、「身處直指核心的領導殿堂」，不過，其領導思維和殿堂指的意思為何？總是難免令人感到摸不著頭緒。

至於「有助於找尋人生方向」的敘述。我認為，其實不論就社團活動，或是學校課程，還有實習，某種程度上，都能為使學生「發現自我興趣」、「發掘個人特質」和「摸索未來」，並從中發揮熱情。舉例而言，對吉它有興趣的學生，可能會參與吉它社，在熟練技巧後，在畢業之後從事音樂工作，或是可能又覺得吉它並非興趣，而轉向其它樂器等，去摸索自己的興趣。然而，傳媒的輿論中，卻是不見類型的敘述，僅強調參與社團活動不能找到興趣，唯有實習接觸職場，才可以對未來產生概念，或者認為畢業後還在「摸索」是一種浪費時間。我覺得其目的，就是希望學生越快進入職場，且越快上手工作越好。

再者，對於「實習得以解決失業和低薪的問題」的論述，看似的確實相當有幫助，且還有調查數據佐證，感覺起來相當合理。不過，當實習變成普遍性的，甚至氾濫成每個人都要做的事情時，情況會如何？裴林（Ross Perlin）在《實習生

國度》(Intern Nation)一書中，以迪士尼招聘實習生為例，還有美國經濟政策研究院的調查資料，表示大量的實習，反而使他們自己成為排擠企業正職職缺的頭號要犯。簡言之，**當實習過多時，參與實習反而會讓自己失業。**

《實習生國度》(Intern Nation)的作者裴林(Ross Perlin)也指證，**迪士尼(Disney)大量招用在校實習生，用完一批，隨即再補進一批，取代原本薪酬可觀的正式員工**，因此，「年輕人和他們的父母一直在為全球五百大企業提供勞力補貼。」美國經濟政策研究院表示，畢業生不是受害者，他們在就學時期就開始累積實習經驗，給了企業太多甜頭，**其實他們自己才是排擠企業原應招聘正職職缺的頭號要犯。**<sup>65</sup>

至此，我認為傳媒所論述的「實習，可以解決一切問題」，實然有**貶低學校教育之意函**，且同時**推崇企業職场的功能**，其目的就是要為了推學生盡快進入職場。再要實習生以「學生」的身份來做事，以取代正職的員工。

以上是我整理出來，傳媒輿論中對於實習三大論述裡的其中之一，「實習，可以解決一切問題」，以及我對於這些論述的反思與批評。

接著第二節，我將呈現另一種的傳媒材料，說明第二大種關於實習的敘述，「實習，一定要經歷的試煉」。

## 第二節 實習，一定要經歷的試煉

上一節我說明第一種在大眾傳媒中，對於實習的常見論述：「實習，可以解決一切問題」。說明實習可以彌補產學落差；能夠更認識自己，找到未來的方向；實習經驗可以較易找到工作，並提升薪資。

在第二節裡，我將說明另一種論述：「實習，一定要經歷的試煉」。這種論述通常會有三種類似的說法，一是用調查數據來佐證有相當高比例的學生都在實習，還有陳述許多學校都是如此，甚至實習是這個青年世代的必經之路，以營造出實習是成為勞工的必要條件。第二種說法是，實習過程要保有積極的學習態度，甚至還必須吃點苦頭，而最後一定會有志者事竟成地找到工作，藉此來強化實習作為試煉的必要性與有效性。第三種是，學校對於能上榜在「企業最愛」的排名之中，感到無比驕傲，由此宣傳自己是最佳的試煉所，同時強調是實習課程所立下的大功。

---

<sup>65</sup> 商業週刊，2011年9月21日，1244期，青年失業潮元凶：企業濫用免錢實習生。

## 一、成為勞工的必要條件

為了要論述實習是作為勞工前的必要條件，傳媒輿論會去敘述參與實習這件事情，每位學生都是如此，或者每間學校都有實習課程，甚至說明實習不是只有台灣獨有的現象，而是全世界的青年世代都要歷經的過程。

### (一) 每位學生都如此

首先，要說明每位學生都是如此，最快的方式就是用調查數據，藉以表示學生於在學時期就去打工和實習是一種普遍現象。比方說這篇「八成學生暑假拼打工 無薪實習三成搶鋪路」，內文就以 1111 人力銀行的數據表示，有高達 8 成的學生在暑假的時候拼打工或實習，其中有 7 成會考量與未來職涯有關，還有 3 成願意不支薪，甚至可以自費爭取去海外的機會，為的是取得工作經驗、學習社會經驗和增加人脈，可說是愛無形經驗更勝於物質金錢。

根據 1111 人力銀行的調查資料顯示，今 (102) 年超過 82% 的學生計畫利用暑期從事工讀或實習，同時 74.31% 選擇工作會考量未來職涯，逾 3 成可以接受企業不支薪或自掏腰包來爭取海外機會，動機包含「取得相關工作經驗」、「學習社會經驗」與「增加人脈」，愛「經驗」更勝「金錢」。<sup>66</sup>

### (二) 每間學校都這樣

為了要強化「每間學校都這樣」，傳媒會用加強的語氣敘述「實習早就不是新鮮事，還要像個正職人員才令人驚訝」，還有「不少的學校科系都開設實習課了」、「實習已經成為了提早進入職場的途徑」，甚至有學生將一般想像中是為賺錢為目的之工讀，都看成是在「學習」。試圖說明實習是一種常見的，與每間學校都有的課程，例如 Career 就業情報雜誌這篇文章所述的「非打工性質的新時代實習」。

學生實習早就不是新鮮事，能夠像個正職人員般參與企業事務才叫人驚訝，如今企業實習已成為學生提早進入職場的一個途徑了。工讀是不少學生賺取零用錢的管道，但有的工讀卻是學習意義大過實質收入，甚至有的學生會不支薪的實習，為的就是一個學習的機會。不少學校的傳播系所、理工、電子、商學院還會將實習工讀列為選修學分之一，如元智

---

<sup>66</sup> 卡優新聞網，林惠琴，2013 年 6 月 6 日，八成學生暑假拼打工 無薪實習三成搶鋪路，[http://www.cardu.com.tw/news/detail.php?nt\\_pk=28&ns\\_pk=19517](http://www.cardu.com.tw/news/detail.php?nt_pk=28&ns_pk=19517)。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

### (三) 本世代的必經路

更甚，傳媒還會宣傳實習是一種世界各地都有的全球化現象，不只是台灣才獨有。台灣有媒體引述《經濟學人》(Economist) 對時下年輕人的稱呼「**實習生世代 (Generation i)**」<sup>68</sup>這樣的說法，闡述現在的就業市場競爭激烈，雖然實習沒有薪水和酬勞，但多數的學生和新鮮人認為，實習經驗對求職履歷表有極大的功用，所以還是會一窩蜂地前往。因此營造出實習已經逐漸成為通往職場的**必經之路**，如《遠見雜誌》便提出「**全球 i 世代崛起，實習經驗加分大**」這類的敘述。

在就業市場日趨競爭下，**儘管實習機會並無薪酬**，大量學生或新鮮人還是**趨之若鶩**，認為這對履歷表有極大加分作用，也使得實習**逐漸成為通往職場的必經之路**，尤其是高階專業職位。<sup>69</sup>

### (四) 小結

本段落我呈現傳媒的材料，指出「實習，一定要經歷的試煉」的大敘事裡，其中有一種說法是將實習敘述是「成為勞工的必要條件」。

傳媒輿論是以調查數據來表示，有高比例的學生在尋找實習，甚至可以無薪或自費實習，為的是取得無形的經驗、增加社會經歷和建立人脈。以及，使用強烈的口吻指出，「實習早就不是新鮮事，還要像個正職人員才令人驚訝」，還有「不少的學校科系都開設實習課了」、「實習已經成為了提早進入職場的途徑」等等，試圖告訴大家：「**現在是非打工性質的新時代實習**」。更甚，再加以使用外媒的資料來說明，實習已經逐漸成為通往職場的必經之路，營造出實習是一種青年世代的**全球化現象**。

下一段落我將說明，「一定要經歷的試煉」中的另一種說法，那就是強調實習生要積極、認真，甚至還要受苦，最後終會有志竟成。

---

<sup>67</sup> Career 就業情報雜誌，陳怡君，306 期，非打工性質的新時代實習，[http://media.Career.com.tw/treasury/treasury\\_main.asp?no=306p115&no2=36](http://media.Career.com.tw/treasury/treasury_main.asp?no=306p115&no2=36)。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

<sup>68</sup> 經濟學人 (Economist)，2014 年 9 月 6 日，Generation I，<http://www.economist.com/news/international/21615612-temporary-unregulated-and-often-unpaid-internship-has-become-route>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

<sup>69</sup> 遠見雜誌，林佳誼，2014 年 11 月號，全球 i 世代崛起，實習經驗加分大，[http://www.gvm.com.tw/Boardcontent\\_26558.html](http://www.gvm.com.tw/Boardcontent_26558.html)。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

## 二、積極受苦與有志竟成

第二種「實習，一定要經歷的試煉」的說法，就是指實習生要在實習時表現出積極的學習態度，甚至還要有一點受苦學習的味道，而如此的積極和辛苦，最後一定會有志者事竟成地獲得工作。

### （一）積極學不退縮

要實習生積極學習，例如東華大學的實習資訊平台，分享了《這樣實習就對了》這本書中的「企業喜歡什麼樣的實習生？」這篇文章，內文說實習的心態一定要夠積極，和具有高度的責任心來完成任務，絕對不能有挫折就立刻退縮。不過，記得遇到困難要找支持，但也要懂得發揮自己的潛力，不能一碰到困難就向外尋求。

**以積極的心態面對每一份工作，在碰到困難的時候善於尋求幫助。實習的心態很重要，在各個崗位都是一樣的。只要你在崗位上做一分鐘，你的心態、你的態度一定要足夠積極，要有足夠的責任心來完成這樣一個任務，不能有挫折你就退縮。碰到困難的時候要善於尋求支持，如果這個困難是因為超出了你的能力範圍，那你要跟同事進行交流，你要善於去發現外部的資源。當然自身的潛力挖掘也很重要，不能一碰到困難就想到外部。<sup>70</sup>**

也有一種是反向的敘述，強調實習生的能力低落、什麼也不會，還有可能礙手礙腳，不但幫不上忙反而造成麻煩，將實習生貶的一文不值。因此，公司沒有義務要花錢請你來做事，同時又要教你，所以若有拿到任何薪資的補貼就要感恩公司。所以，為了不要再成為實習生，就請好好學習，並拿出求知慾、決心和紀律來證明自己有能力，和作為人才的價值。

**實習生，就是什麼都不會，到了公司可能還礙手礙腳，幫不上忙反而造成麻煩，所以實習生就乖乖在旁邊學，主管吩咐做什麼，就跟著做。**

**請記得，公司沒有義務要花錢請你來，還花時間跟人力教你，今天你能夠拿到薪資的補貼，你也應該要感恩。千萬不能錯估自己的價值，因為你的價值不是你自己說的算，而是市場說的算。我們在市場上的定位就是沒有能力的人，而沒有能力的人，在市場上自然沒有價值，自然只能**

---

<sup>70</sup> 此文的作者是袁岳，原文標題應是：「企業喜歡什麼樣的實習生？」，而非東華大學網站所述之：「高學歷、高失業時代，「企業實習」是救星」。袁岳，2014年2月1日，《這樣實習就對了》，黑蘋果青年，出版社：天津楊柳青畫社。

夠讓自己成為「實習」的那一方。

搞清楚，今天如果你不想要只是「實習生」，請你拿出你的求知慾，請你拿出你的執行力，請你拿出你的決心，請你拿出你的紀律，用自己的雙手證明公司看，你不只是一個沒有能力也沒產值的「實習生」，你是個能夠為公司創造價值的「人才」。<sup>71</sup>

## (二) 有志者事竟成

有志者事竟成則是為了證明，積極的態度和吃苦學習是真的有用的，最好的方法就是找實例來現身。例如，台北城市科技大學企管系 4 年級的陳雅惠，媒體以「城市科大陳維惠實習展現好 EQ 獲產能大獎」來稱許她，甚至還有媒體直接標題使用「被飆罵 5 分鐘又罵豬頭」，以突顯她的耐心和優異的實習表現，最後不只被留用，還獲得到「產能之星」的殊榮，學校也進行公開的表揚。

台北城市科技大學企管系 4 年級陳雅惠，現已通過城市科大與客服企業程曦資訊共同開設「客服管理課程」102 小時訓練。有一次客人情緒暴走，罵她「豬頭」等不雅字眼長達 5 分鐘，但她不但未掛電話還讓客人平氣和下線。她靠著同理心、耐心，連續 1 個月 100% 達成每一通電話服務讓客人都得到滿意的答覆，獲頒「產能之星」的殊榮，城市科大也公開表揚。她很高興地說，很開心能獲得留任就業。<sup>72 73</sup>

另外，「非名校學生出頭天：用實習敲開企業大門」這篇文章更是說，實習生若能把實習當作正式的工作，奠定人脈基礎，只要表現認真、主動、肯溝通，就可以化實習為工作，即便沒有學校光環，實習也能成為非名校畢業生進入職場的有效途徑。

甲尚科技總經理特助呂季樺，大二到大四期間都在甲尚實習，歷經編輯、專案企劃工作，從元智大學資訊傳播系畢業後，順利進入甲尚擔任專案經理。她的經驗是，「只要你認真、主動、肯溝通，表現良好，並把實習當成是真正的工作，充實自己的機會，公司自然會把你當成自己的員工，等你畢業，也很自然能進入這家公司。」<sup>74</sup>

<sup>71</sup> 關鍵評論網，Nanhong Lin，2013 年 12 月 24 日，「實習」不是「工讀」，實習前該知道的三大重點，<http://www.thenewslens.com/post/17550/>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

<sup>72</sup> 中國時報，胡清暉，城市科大陳維惠實習展現好 EQ 獲產能大獎，<http://www.chinatimes.com/realtimenews/20150403002920-260405>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

<sup>73</sup> 蘋果日報，許敏溶，2015 年 04 月 03 日，被飆罵 5 分鐘又罵豬頭 你會...，<http://www.appledaily.com.tw/realtimenews/article/new/20150403/586237/>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

<sup>74</sup> Career 就業情報網生涯急診室，劉楚慧，2004 年 1 月 15 日，非名校學生出頭天：用實習敲開

### (三) 小結

本段落我以「積極受苦與有志竟成」為標題，指出傳媒會敘述實習必須認真、積極和具有高度的責任心來完成任務，絕對不能有挫折就立刻退縮。或是用反向的敘述模式，強調實習生什麼也不會，還有可能礙手礙腳，因此為了證明自己是人才，不是實習生而已，就請拿出求知慾和紀律來做事。

而積極的學習態度總是有用的，特別是，若可以把實習想像成正式的工作，吃苦耐勞和主動任事，最後就可以化實習為工作，即使沒有名校的光環，但仍可以作為進入職場的有效途徑。

接下來，既然「實習是一定要經歷的試煉」，那麼最佳的試煉所在那裡？其能成為最佳的理由為何？我將在下一段落裡說明。

### 三、被認證的最佳試煉所

第三種「實習，一定要經歷的試煉」的說法是，學校會大肆宣傳上榜於「企業最愛」的排名之中，並感到無比驕傲，並強調都是因為實習課程所立下的大功，才能訓練出被企業最愛的學生。所以，在實習成為進入職場的必經之路時，若想要成為企業最愛的學生，就請來就讀本校，因為，本校是被企業所認證的最佳試煉所。

#### (一) 企業最滿意的大學

在傳媒中常會見到有大學在宣傳自己，例如德明財經科技大學宣傳，榮獲了《遠見》雜誌所舉辦之企業最愛大學的調查，為北部私立技專校院第二名，以及 1111 人力銀行為企業最愛的大學財經學群私立第一名，還有近年三度都獲得教育部所頒發，友善校園績優學校及教育部品德教育特色學校的獎項。

**德明科大於 2016 年榮獲遠見雜誌調查為北部企業最愛私立技專校院第二名，又曾榮獲 1111 人力銀行調查為 2015 企業最愛大學財經學群私立第一名，近年三度榮獲教育部頒發友善校園績優學校及教育部品德教育特色學校獎項。<sup>75</sup>**

最經典的傳媒宣傳莫過於《時報周刊》的報導，「2016 雇主最滿意大學黑馬致理

---

企業大門，<http://media.Career.com.tw/%5Cpaper%5Cpaperfile%5Cfocus%5C非名校學生出頭天：用實習敲開企業大門.htm>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

<sup>75</sup> 中央日報，蘇松濤，2016 年 3 月 3 日，德明科大校長拜訪靜修女中促進兩校交流，<http://news.sina.com.tw/article/20160303/16279430.html>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

奪冠 並肩台大輔大北科大」。先是在標題上強調致理科技大學等同於台大、輔大和北科大，其學生都是雇主最滿意。內文中，又是戲劇性地說，致理科技大學如同出乎眾人意料的一匹大黑馬，不只打敗名校，還從去年的第 6 名一躍奪下「企業主最愛」的冠軍。

由 1111 人力銀行與《時報周刊》合作的「2016 雇主最滿意大學」，於元月公布結果。今年公立大學及科技院校，由台灣大學及北科大勝出；而私立大學及私立科技院校，則由輔仁大學及致理科技大學奪冠。其中，致理打敗朝陽科技大學及明志科技大學等名校，扮演最大黑馬，由去年的第 6 名一躍奪下冠軍，成為企業主最愛。<sup>76</sup>

又比方說今日新聞網（NOW news）的報導，「畢業後全職工作比 台首大於 75 所大學中排行第 2」，台灣首府大學在《Cheers 快樂工作人雜誌》所做的 2016 年最佳大學指南中，畢業 1 年後全職工作比率的統計資料，於 75 所一般大學中排名第二。

由天下雜誌群 Cheers 快樂工作人雜誌出刊的最佳大學指南 2016 年 2 月號，列出大學畢業 1 年後全職工作比率統計資料，台灣首府大學得分達 85%，在 75 所一般大學中排行第二名。<sup>77</sup>

## （二）實習課程是決勝點

在上述獲得企業最愛之大學的報導中，幾乎都不約而同地提到「實習」是最大的功臣。

如德明財經科技大學表示，自我定位為「務實致用的教學型大學」，全面實施大四全學年的校外實習，來增加學生的實作和職場經驗，以期畢業即就業，成為最受業界歡迎的科大学生。

學校自我定位為「務實致用的教學型大學」，除勤教嚴管以培育學生專業能力外，並將於 105 學年度起，**全面實施大四全學年校外 18 學分必修專業實習課程**，以增加學生實作能力與職場實際經驗；希望學生畢業後，即能接軌職場，成為最受業界歡迎的科大学生！<sup>78</sup>

<sup>76</sup> 時報周刊，吳奕萱，2016 年 1 月 29 日，2016 雇主最滿意大學黑馬致理奪冠 並肩台大輔大北科大，<http://gotv.ctitv.com.tw/2016/01/150405.htm>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

<sup>77</sup> 今日新聞網（NOW news），李文生，2016 年 2 月 25 日，畢業後全職工作比 台首大於 75 所大學中排行第 2，<http://www.nownews.com/n/2016/02/25/2007470>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

<sup>78</sup> 中央日報，蘇松濤，2016 年 3 月 3 日，德明科大校長拜訪靜修女中促進兩校交流，<http://news.sina.com.tw/article/20160303/16279430.html>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

而關於《時報周刊》的調查報導，內文說明有 6 成的企業認為學校「增加實習課程」有助於學生就業。同時，1111 人力銀行的總經理表示，實習不只能把理論與實務接軌，還可以提供社會化的訓練，提高新鮮人工作穩定性。

調查還顯示，企業認為「增加實習課程」，為提升學生就業機會之良方，占 62.6%、「協助取得專業證照及執照」占 47.8%、「開設共同核心職能課程」占 32.8%。1111 人力銀行副總經理李大華指出，實習除了能把理論與實務接軌外，所提供的社會化訓練，更有助學生對職涯的規畫，及提高新鮮人工作穩定性。<sup>79</sup>

能獲的畢業 1 年後全職工作比率，於 75 所一般大學中排名第二的台灣首府大學校長說明，學校重視實務課程，不只聘請業界師傅到校教學，也發展獨特的「三明治」教學，讓學生在學校學到專業知能後，前往業界實習，然後再回到學校上課。

校長許光華表示，本校重視實務課程，除聘請業界師傅到校兼課外，也透過校外實習方式，讓學生能學以致用，並提升學生就業的專業特質，同時發展獨特的「三明治」教學，讓學生在校學上課學習專業知能後到業界實習，畢業前再回到學校上課，讓他們在畢業前就做好充分的就業準備。<sup>80</sup>

### (三) 學校職場無縫接軌

雖然「實習」作為獲得企業最愛的關鍵決勝點，但若進一步追問，到底「實習」的功能為何？為什麼可以做為決勝點呢？答案是，實習得以使學生「畢業即就業，上班即上手」。

《聯合報》的「致理科技大學有五高 企業最愛」報導中，致理科技大學的校長表示，致理打破了教育部評鑑的歷史紀錄，且成為高註冊率、高證照總張數、高雇主滿意度、高就業率、高品德態度的「五高學府」，並且 537 家企業推「就業守護神」的實習合作計畫，企業提供為期一年的全職實習，如果學生表現優異，尚未畢業就可以簽訂留用契約，以達到「畢業即就業，上班即上手」。

校長尚世昌表示，致理連續 9 年榮獲教育部「教學卓越計畫」獎助，評鑑所有系所及校務類全部一等佳績，打破評鑑歷史紀錄；更是創下高註

<sup>79</sup> 時報周刊，吳奕萱，2016 年 1 月 29 日，2016 雇主最滿意大學黑馬致理奪冠 並肩台大輔大北科大，<http://gotv.ctitv.com.tw/2016/01/150405.htm>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

<sup>80</sup> 今日新聞網 (NOW news)，李文生，2016 年 2 月 25 日，畢業後全職工作比 台首大於 75 所大學中排行第 2，<http://www.nownews.com/n/2016/02/25/2007470>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

冊率、高證照總張數、高雇主滿意度、高就業率、高品德態度的「五高學府」。

實習制度方面，致理推動「就業守護神」計畫，已和 537 家「就業守護神」簽訂合作，包括 PC Home、富邦金、玉山金等企業，提供為期一年的全職實習，若學生表現優異，未畢業即可簽訂留用契約，真正達到「畢業即就業，上班即上手」。<sup>81</sup>

#### (四) 小結

本段落我說明了，傳媒輿論中常會見到，由人力銀行所做的「企業最愛」、「雇主最愛」或是「最愛業界歡迎」的大學排名調查，而之所以能上榜，往往都是因為該校有開設大量的「實習」課，或是與企業之間簽訂產學合作之簽約，將學生送往企業職訓。然後，在實習的過程中，學生經由社會化的訓練，提高工作的穩定性。若表現優異，還可以尚未畢業時就提早簽約，達成「畢業即就業，上班即上手」。

換句話說，越是能夠達到學校與職場之間無縫接軌，就越是被企業最愛，其中，實習則是扮演關鍵的角色。而在傳媒大肆宣傳與公佈各種排名的情況下，實習就成為了畢業前一定要經歷的試煉。因此，那間大學可以為最受雇主和企業所愛，那麼它就是被認證的最佳試煉所。

#### 四、小結

第二節中，我呈現了傳媒中「實習，一定要經歷的試煉」的論述，此種敘述可整理成下列三種類似的說法。

第一，將實習敘述成當正式勞工前的必要條件。傳媒會以人力銀行的調查數據表示，有高比例的學生正在找實習等，甚至願意無薪實習，僅為了取得工作經驗、學習社會經驗，突顯愛「經驗」更勝於「金錢」。還有用「多數學校都有開設實習課」、「實習早就不是新鮮事」與「這是全球普遍現象」等話語，來營造出「大家都這樣」的氛圍，以強調實習已經逐漸成為通往職場的必經之路。更甚，就連已經是在職場，以賺錢為目的工讀，都可以說成是在「學習」，為的是出社會後，能夠成為真正的勞工。

---

<sup>81</sup> 聯合報，魏萸伊，2016年2月20日，致理科技大學有五高-企業最愛，<http://udn.com/news/story/9489/1513545-致理科技大學有五高-企業最愛>。檢索日期 2016年7月21日。

第二，是要在實習的過程中要表現積極，而最極佳的學習態度是還能帶一點受苦感，最後，一定可以有志竟成地找到工作。例如學校的實習資訊平台會宣傳，實習要積極認真，並做一個企業最喜歡的實習生。還有以反向敘述的方式，說明公司並沒有義務聘僱沒有能力的實習生，同時又要教你，所以若有拿到任何薪資的補貼就要感恩公司，因此，請好好學習，證明自己有人才的價值。然後還會有「當事人」現身以更強化此種論述，來佐證優異的實習表現，視實習為正式工作的態度，即便再怎麼枯燥乏味的工作，都是能學到東西，或是即使沒有名校光環，最後都可以進入職場，正如同「十年寒窗無人問，一舉成名天下知」中的故事人物。

第三，我將學校對於能上榜於「企業最愛」的排名之中，感到驕傲無比並進行大肆宣傳，歸類在「實習，一定要經歷的試煉」的第三種論述類型。在於學校都會強調，之所以能訓練出「企業最愛的學生」，其主因都是因為實習課程，才得以培養出敬業、樂業工作態度的學生，達成「畢業即就業，上班即上手」的成就。在經由媒體的使用「黑馬」、「奪冠」、「榮獲」和「深受企業喜愛」、「受業界歡迎」等字眼加以渲染後，不只是製造出「最佳試煉所」，還強化了實習的必要性。

對於上述「實習是一定要經歷的試煉」的論述，初看之下，會認為說的沒錯。似乎作為學生，就是等同於工作經驗不足、技術不夠純熟，所以在實習的時候就是在學習，沒有資格期待和要求金錢物質的回報。並且好好認真努力學習的話，就可以立刻找到工作，還能夠成為企業與雇主眼中的最愛，更何況大家都是如此，這樣有什麼不好？

要破解這樣的論述，我們可以先仔細想想，「實習」就真的只是在粹純學習，且沒有任何的「勞動」和「工作」的成份在嗎？也就是說，實習生就只能是學生，沒有勞工的可能嗎？

面對這樣看似是二分法的難題，然而我們只要換個角度想，剛從學生畢業的社會新鮮人，初入職場工作時，前面一、二個月，或是前幾星期，其實也是「正在學習中」，正在學著適應新環境、學習如何做好工作等。但這位「社會新鮮人」已經不是學生，而是勞工。

或是即便我們不論「社會新鮮人」，就單純以傳媒材料所聲稱的，現在是非打工性質的新時代實習，有學生可以接受無薪實習，甚至將一般想像中是以賺錢為目的之工讀，都看成是在「學習」，認為經驗比賺錢更重要。或者輿論所描述的積極學習，是吃苦耐勞、主動任事，甚可把實習視為正式工作在做。此刻，實習中的「工作」面貌就更為清晰可見。

綜此，我們不得不承認，**實習就是具有勞動成份的學習，是無法清楚一切二分的。**

如此一來，值得我們追問的是，既然實習具有工作的成份，甚至實習就是工作時，那麼傳媒輿論所宣傳的，要求學生必須努力、積極學習，不要有所求的時候，其薪水被誰賺走了？以及，當學校藉由實習課把學生送入職場「學習」，並強力宣傳並追求「企業最愛」的排名時，我們又是為了什麼進學校，何不直接進入職場工作呢？

因此，所謂的「實習，一定要經歷的試煉」之論述，我認為，傳媒輿論僅強調實習生要積極地學習，須像正式員工一般地任事，甚至以不求報酬的方式學習。卻完全不著墨實習生的勞工身份，反而還用「大家都這樣」的話語帶過，與以「企業最愛」的排名，來強化實習的必要性。

簡言之，傳媒是把實習包裝成是，成為勞工之前一定要有的試煉，但實際上，實習生卻是已經在工作了。

以上是我歸納分析出來，傳媒輿論中對於實習三大論述裡的其中之一，「實習，一定要經歷的試煉」，以及我對於其論述的反思與批評。

接下來，在第三節中，我將會呈現第三種傳媒輿論對實習的敘述，「實習，能許你更好的未來」。

### 第三節 實習，能許你更好的未來

在本節，我將說明第三種論述「實習，能許你更好的未來」。「更好的未來」通常會有三種說法，第一，實習能為職涯的履歷鍍金，使自己成為具有職場競爭力的人；第二是，實習可以接軌世界職場，以利拓展全球視野、培養國際觀，還有增強國際競爭力；第三為，藉由實習可以實現從小的夢想，且對於人生歷程來說，實習的經驗彷彿是一種挖掘珍貴寶藏和禮物的過程。

#### 一、有競爭力

實習能增加競爭力，又有二種輿論，一種是正向直述型的，我稱為「為職涯鍍金」，比方說直接說明實習經驗可以助於職涯規劃、為個人履歷加分，更能進一步了解職場及企業文化，培養人脈、創造機會，為個人履歷加分，甚至被重用並延攬為正式員工，簡單來說，實習就是一種為職涯鍍金的過程。

另一種是「不怕被超越」，採用的是反向的敘述。例如會強調現在的職場環境，競爭非常的激烈，所以必須要趕緊去實習，以增加自己的競爭力，才不怕被超越。

## (一) 為職涯鍍金

例如《工商時報》就會有引述人力銀行高層幹部的敘述，說明實習所累積的資源，不僅有助於職涯規劃，且可以為個人的履歷加分，更有機會在實習中被企業重用，而成為畢業前就找到工作的「職場勝利組」。

**1111 人力銀行副總經理何啟聖鼓勵年輕學子，無論打工或實習，提前跨入就業市場不僅有助職涯規畫，為個人履歷加分，更有機會透過這些管道被企業重用，成為畢業前就找到工作的「職場勝利組」！<sup>82</sup>**

或如 1111 人力銀行通訊記者的宣傳「實習當小兵 為職涯鍍金?!-上班族實習經驗」，表示實習對職涯很有幫助，不只能提前接觸就業市，且實習中所獲得的經驗和技能、培養的人脈與創造的機會，都有可能隨時被延攬為正式的員工，因此實習就像是鍍金的過程。而且，就連已經在上班的上班族，都會對於實習經驗皆給予正面肯定，甚至還會後悔當初沒有實習經驗。

**1111 人力銀行公關總監李大華分析，雖然上班族並非全數進入當初實習的工作領域，但對於實習經驗，皆給予正面的肯定，反觀沒有實習過的上班族中，有高達 4 成 5 後悔當初沒參與實習為職涯加分。他鼓勵年輕學子，提前接觸就業市場，把握各企業釋出的人才培育機會，取得相關經驗及成績，除了強化技能之外，更能進一步了解職場及企業文化，培養人脈、創造機會，為個人履歷加分，更有機會藉由這些管道被企業肯定、重用，甚至延攬為正式員工，成功為自己的職涯鍍金。<sup>83</sup>**

## (二) 不怕被超越

另外一種的競爭力論述，是反向敘述型的。如同此篇報導「台生赴陸實習 溫良恭儉讓別來」中所述，強調現在職場的競爭環境非常的激烈，所以必須要趕緊去實習，增加自己的競爭力，才不會被迎頭趕上。尤其在近年來，在中國和台灣頻繁交流之際，媒體就特別會舉中國的例子，並用實習生的親身經驗來佐證，藉此加強說服力，若不非常努力，隨時都有被超越的危機。

**台北經營管理研究院 9 日舉辦「台灣大學生赴中台商企業研習成果發表會」，多名台灣學生表示，為了累積就業、求學競爭力，主動爭取中國實習機會；但中國員工狼性強、職場競爭激烈，台灣同學若有意赴陸工**

<sup>82</sup> 工商時報，2015 年 5 月 13 日，積人脈、學經驗 近 5 成學子想實習，

<http://www.chinatimes.com/newspapers/20150513000140-260204>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

<sup>83</sup> 1111 人力銀行通訊社，2013 年 11 月 11 日，實習當小兵 為職涯鍍金?!-上班族實習經驗調查，[http://www.1111.com.tw/news/surveyans\\_con.asp?ano=58014](http://www.1111.com.tw/news/surveyans_con.asp?ano=58014)。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

作，必須非常努力，才不會被迎頭趕上。

被分配到行銷部門的洪頤靜說，實習過程中，公司一名台籍幹部曾告訴她：「**台灣人的溫良恭儉讓，不適用中國！**」這番話雖帶來衝擊，她卻也有親身經驗：「**公司內部競爭非常激烈，隨時都有被超越的危機。**」<sup>84</sup>

### （三）小結

本段落我說明了「實習，能許你更好的未來」的其中之一「競爭力」。

關於「競爭力」的輿論有分為直述型的「為職涯鍍金」，和反述型的「不怕被超越」二種。前者的意思是，實習所累積的資源，不僅有助於職涯規劃，還可以了解職場及企業文化，培養人脈、創造機會，為個人履歷加分等，就像是一種為職涯鍍金的過程。後者是指，現在職場的競爭環境非常的激烈，所以必須要趕緊去實習，增加自己的競爭力，才不怕被超越。

下一段我要說明，第二種傳媒所述的「實習，能許你更好的未來」，那就是「接軌世界」。

## 二、接軌世界

第二種傳媒輿論所述的「許你更美好的未來」是「接軌世界」，其指的是提升國際競爭力、獲取全球職場資源和拓展國際視野。

### （一）提升國際競爭

比方說 1111 的通訊社宣傳，1111 人力銀行和跨國企業合作，舉辦體驗職場的活動，透過跨國企業的人才培育資源，來提升台灣的人才素質與國際接軌，協助年輕學子增加了產業知識、拓展全球視野，並提升國際競爭力。

**隨著全球化的快速發展，為提升台灣人才素質並與國際接軌，知識及創新成為提升國家競爭力的利器，1111 人力銀行與國際企業台灣思科系統(股)有限公司舉辦「我愛思科一日體驗營」，就是為了協助年輕學子透過跨國企業的人才培育資源，提升國內青年產業知識、拓展全球視野、協助新鮮人提前體驗職場，從中提升國際競爭力。**<sup>85</sup>

<sup>84</sup> 旺報，李侑珊，2015 年 10 月 10 日，台生赴陸實習 溫良恭儉讓別來，<http://www.chinatimes.com/newspapers/20151010000769-260301>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

<sup>85</sup> 1111 人力銀行通訊社，2013 年 11 月 11 日，實習當小兵 為職涯鍍金?! - 上班族實習經驗調

## (二) 全球職場資源

又如中央社的報導「台大實習計畫 接軌世界職場」，說明台大啟動了實習計畫，並與 104 人力銀行和國外 LinkedIn 企業合作，讓學生藉由參與實習來獲得該公司的全球職場資源，以及連結到全球的實習職缺，與世界職場接軌。

實習訓練已是世界職場人力養成不可或缺的環節，台灣大學今天全面啟動實習計畫(NTUIP)，並與 104 人力銀行及 LinkedIn 繁體中文版合作，希望藉由多方資源及 LinkedIn 在全球的職場資源，讓學生能連結到全球的實習職缺，不僅縮短產學落差，更讓學生與世界職場接軌。<sup>86</sup>

## (三) 拓展國際視野

至於拓展國際視野的敘述，如同中央社的報導「華大建築國際移地教學 提升學生國際視野與專業」，指出中華大學的學生接受了教育部的計畫補助，協助學生爭取海外實習的機會，提升學生國際視野及專業能力。104 學年度推派學生前往馬來西亞的公司實習，學生皆感到很開心，以及非常感謝教育部與學校，能讓他們體驗國外文化的同時，又可以持續學習專業事物。

中華大學建築與都市計畫學系為推廣特色課程，每年除了積極辦理國際移地教學課程外，也同時配合教育部的計畫補助，協助學生爭取海外實習的機會，以提升學生國際視野及專業能力。104 年度榮獲教育部學海築夢計畫的補助，推派五位大學部三年級的同學前往 DJI-Pentens 馬來西亞公司執行為期一個月的海外實習活動。

莊宓甯等五位同學表示很開心及感謝教育部、學校及系上能夠給予他們如此難得的機會及特別的經驗，讓他們能在體驗國外文化的過程中，持續的學習專業的事物。<sup>87</sup>

還有前往新加坡實習的例子，「學海築夢拓展國際視野 華大外文生星洲實習」的中央社報導敘述，中華大學外文系的同學在國外飯店實習，累積了國外的工作經驗、拓展國際觀，還增進了語文能力與學習如何與外國人共事，更重要的是可以發揮四年所學。

---

查，[http://www.1111.com.tw/news/survey/ns\\_con.asp?ano=58014](http://www.1111.com.tw/news/survey/ns_con.asp?ano=58014)。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

<sup>86</sup> 中央社，魏紘鈴，2015 年 5 月 27 日，<https://tw.news.yahoo.com/台大實習計畫-接軌世界職場-043334374.html>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

<sup>87</sup> 中央社，中華大學訊息服務，2016 年 2 月 26 日，華大建築國際移地教學 提升學生國際視野與專業，<http://www.cna.com.tw/postwrite/Detail/188795.aspx#.VumAsJx97IU>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

中華大學外文系在榮獲教育部學海築夢補助下，再度推出新加坡實習全學期實習計畫。李彥霈等五位同學均表示，在新加坡飯店實習可取得諸多優勢如**累積國外工作經驗、拓展國際觀、增進語文能力及學習與外國人共事**，更重要的是可以發揮四年所學，感到非常地興奮。<sup>88</sup>

#### (四) 小結

本段落我說明了「接軌世界」是第二種實習得以許你的美好未來。

所謂的接軌世界為，傳媒輿論會宣傳，去跨國企業實習就可以提升國際競爭力、連結全球職場資源，還有拓展國際視野，或是體驗國外職場文化，和增進語文能力及學習與外國人共事等。總言之，就是去國外實習就是能接軌世界。

下一段，我將呈現第三種實習可以許你的美好未來，給予寶藏夢想。

### 三、寶藏夢想

第三個「美好未來」的說法，是指實習過程如獲至寶般地非常美好。以及只要主動爭取實習並且勇於任事，其得到的經驗就像得到很多禮物一樣。甚至，到了從小就心儀的企業參與實習，在積極努力的表現下，最後成功當上正職，就像是一個實現夢想的故事。

#### (一) 挖掘寶藏

國立東華大學的學校網站架設了實習資訊平台，在其中分享了許多的實習祕笈給學校的學生，其中一篇文章為「留心企業組織文化，實習也能挖掘珍貴寶藏！」，作者分享了在特力集團的實習心得，認為實習不只帶給他很多知識和內容，最棒的是能和一群優秀的商管人才一起生活，建立革命友情，如同珍貴的寶藏。

**實習最重要的不單是認識一家企業，更棒的收穫是你可以與來自全台優秀的商管朋友們一起歡笑、一起分享、一起為專案努力，彼此吐苦水討論怎樣把專案做的日臻完美。…自己兩個月就親身學到超多知識與內容，這段具有革命情感的友情是專屬每家企業同一屆實習生最珍貴的寶藏。**

89

---

<sup>88</sup> 中央社，中華大學訊息服務，2016年2月19日，學海築夢拓展國際視野 華大外文生星洲實習，<http://n.yam.com/cna/place/20160219/20160219563751.html>。檢索日期 2016年7月21日。

<sup>89</sup> 國立東華大學，實習資訊平台，實習祕笈，留心企業組織文化，實習也能挖掘珍貴寶藏！[http://www.1111.com.tw/14sp/NDHU/art\\_Page.aspx?pNo=12](http://www.1111.com.tw/14sp/NDHU/art_Page.aspx?pNo=12)。檢索日期 2016年7月21日。

TIP 台大實習計畫所分享的心得文「別怕實習，做就對了！」，洪琬瑜以自身經驗來強調，主動爭取來的實習機會，其中所學習到的經驗，無論是正向的或是自我檢討的想法，就如同職業生涯中珍貴的禮物，而且付出得越多，就會得到的越多，甚至不計報酬也沒關係。

大部分的實習機會是要**主動爭取**的，不管是台灣或是美國或者非洲，你要什麼要去爭取。…**當你能夠給得越多，你就會得到的越多。**

在美國念書的時候，我也多次主動爭取美國當地藝術相關機構的實習機會，甚至因為想更了解不同環境的文化與藝術，便主動爭取南非開普敦 National Gallery 策展人助理的實習機會。但南非人沒聽過實習這回事，我說我就是去「**免費幫你們做事情**」。

我第一次在美國的實習，沒有準備好的心情跟語言能力，去面對在美國的工作，那就會回來反省自己，**找機會加強語言**。加強語言這件事情，使我在後面（南非實習）**得到很多禮物**。<sup>90</sup>

## （二）實現夢想

104 人力銀行網站上，有一篇自我敘述實習經驗的心得文「**熱情照亮自己 讓好工作看見你**」。作者從小就喜歡 Discovery 的節目，在就讀台大國際企業系時，透過 TIP 台大實習計畫，積極的態度，使得她幸運地成為實習生。

瀏覽 TIP 實習計畫的職缺，她一眼相中從小就非常喜歡的 Discovery 「看到只有一個名額，我真的好想成為那個**幸運兒**喔！按照流程投完履歷後，我又特別再寄一次到職缺負責人的信箱，替自己多爭取一次曝光機會。」面試官事後告訴她，這樣**積極的態度**確實幫她獲得好印象。

91

在實習的過程中，主動積極態度的她，把自己當作正式工作團隊的成員，而非只是實習生，不僅讓她學習到了更多，也獲得了成就感。還抱持感恩的心，認為 Discovery 願意付錢讓她來學習，這種難得的機會，比什麼都要珍貴。

有次外語的記者會，我就主動表明是工作人員，可以幫忙翻譯。沒有人要我做這件事，但**我把自己當工作團隊成員而非只是來插花的實習生**，加

<sup>90</sup> TIP 台大實習計畫，如何準備實習？，七頂創意創辦人洪琬瑜：別怕實習，做就對了！，[http://www.104.com.tw/area/tip/2012TIP\\_page\\_01\\_3\\_01.cfm](http://www.104.com.tw/area/tip/2012TIP_page_01_3_01.cfm)。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

<sup>91</sup> 104 人力銀行，學生實習，學長姐經驗分享，鄭守安－Discovery，[http://www.104.com.tw/area/intern/seniors\\_2.cfm](http://www.104.com.tw/area/intern/seniors_2.cfm)。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

上**我很喜歡**這份工作，所以就 jump in 進去。這次即席口譯的經驗很有趣，也很有成就感。「很多事情都不是人家講了才去做！自己找事做，一定能學到更多。」<sup>92</sup>

抱持著**感恩的心**，繼續燃燒工作熱情，努力朝獨當一面的目標前進。「當人家願意付我錢還讓我來喜歡的地方學習，這機會比什麼都還珍貴。」

最後，她所展現出來的積極，成功地讓她獲得了這份工作，實現了從小時候以來一直殷殷期盼的夢想。

天天守著電視頻道的十五歲小女孩心想：能到 Discovery 上班是多麼棒的事呀。…幾年後女孩依舊熱愛世界，身上多了 Discovery 台灣分公司的員工識別證「就像是 **dreams come true!**」<sup>93</sup>

### (三) 小結

此段落我指出第三種實習能帶來的美好未來，是傳媒會把實習過程中所獲得的經驗形容地如同寶藏一般珍貴，就像是生涯中的禮物，或者是藉由實習得以進入從小以來心儀以久的企業，並在展現積極的工作態度後，終於得到這份工作，實現了小時候的夢想。

## 四、小結

第三種論述「實習，能許你更好的未來」。所謂「更好的未來」，我整理出以下三種常見的論述。

第一，實習能在履歷上鍍金，使自己成為具有職場競爭力的人。這又可以細分為二種輿論，其一是正面直述型的，使用的詞彙如：為個人履歷加分，了解職場文化，培養人脈，創造機會，可能延攬為正式員工等。其二是反向敘述型的，強調現在職場競爭環境非常的激烈，所以必須要趕緊去實習，增加自己的競爭力，才不會被迎頭趕上，尤其現在正值與中國頻繁交流之際，媒體特別會舉中國職場的例子，並用實習生的親身經驗佐證，藉此加強說服力。

第二，實習可以接軌世界職場，例如：體驗異國風情、增加語言能力、拓展國際視野、提升國際競爭力和獲取全球職場資源。通常是指到跨國企業去實習，或是接受教育部的補助計畫，前往國外實習。參與接軌世界職場實習的學生，多以非

---

<sup>92</sup> 同前一註腳。

<sup>93</sup> 同前一註腳。

常開心能去國外學習，或是感謝學校、教育部與企業恩賜這種難得的機會，還有嚮往和崇拜國際企業等面孔出現在傳媒之中。

第三種為將實習的經驗，比喻成挖掘珍貴寶藏和禮物，還有實現夢想的過程。這種的論述，多半是實習生自我的心得分享，比方說會提到實習不只學到很多知識和內容，更棒的是能認識一群優秀的商管人才，如同珍貴的寶藏。或者是，主動爭取到的難得實習機會，自認自己相當幸運，就像是職業生涯中珍貴的禮物，而且付出得越多，就會得到的越多，甚至不計報酬也沒關係。故事到最後，也常會有成為正職的結尾，彷彿實現心目中期待已久的夢想一般。

以上「實習能許你更美好未來」的論述，乍看之下，相當具有吸引力，參與實習不只能培養競爭力，還是國際競爭力，且實習的過程就像是發掘寶藏和實現夢想，感覺人生未來前程似錦。

但是，若我們進一步追問，**實習所培養出來的競爭力，到底是要跟別人「競爭」什麼？在國際職場所拓展到的「視野」，究竟是什麼？以及，寶藏和禮物所指涉的具體內容為何？**

對於這些疑問，傳媒的敘述往往沒有多做說明。

而我認為，當我們繼續往下思索和檢視，就會發現「競爭力」要競逐的目標，

除了是指能比他人更快速地得到工作，或是有擁有較高的起薪之外，就不再有任何有意函。換言之，有「競爭力」的人，僅僅意味著「**比較起其它勞工而言，更能深受雇主喜愛**」。

另外，就傳媒所使用的「國際視野」和「世界職場」等詞彙，我覺得雖然看似光鮮亮麗，但若反過問，到底除了語言環境的不同之外，在勞動條件方面，跟在台灣工作之勞工有何差異？相關的論述卻沒有多作說明。況且，對於本來就在國外當地工作的本地人，如論述中所提及的新加坡、馬來西亞等地，**當地勞工所處的工作環境和心理狀態，真如同媒體輿論中台灣實習生所稱的，具有令人興奮的「國際視野」和「國際競爭力」嗎？**在傳媒輿論中也不見有相關的解釋。

再者，關於傳媒所形容的實習過程是如獲至寶、實現夢想等論述，若細細檢視傳媒所指涉「寶藏」和「夢想」，例如「**和一群優秀的商管人才一起生活，建立革命友情**」、「**實習過程中無論是正向的或是自我檢討的想法，就如同職業生涯中珍貴的禮物**」，或是「**Discovery 願意付錢讓她來學習，這種難得的機會，比什麼都要珍貴**」等。其敘述若我們用白話一點來說，就是「**在實習中結交到好朋友**」、

實習過程得以「反思自我能力之不足」，還有「獲得實習機會」。而當我們用白話的方式將「寶藏」和「夢想」除魅之後，我想要提出來的問題是，為何對於獲得這樣的經驗，有必要到「付出得越多，就會得到的越多，甚至不計報酬也沒關係」，甚至「抱持感恩的心，謝謝願意付錢讓她來學習」？因此，我認為，使用「寶藏」和「夢想」來描繪實習過程，不免令人感到過於浮誇。

上述是我整理出傳媒輿論中的第三大敘述「實習，能許你更好的未來」，及其對該論述提出的批評與反思。

接下來在第四節中，我將就以上三節的敘述與分析來做出結論，實習生被傳媒輿論給形塑為「永遠在學習的勞工」。

#### 第四節 形塑為永遠在學習的勞工

在前三節裡，我歸納出大眾傳媒中對實習的三大常見輿論，分別為「實習，可以解決一切問題」、「實習，一定要經歷的試煉」和「實習，能許你更好的未來」，並給予批評和反思。

本節中，我將解析前述傳媒對實習的三大論述，以及我提出來的批評，進一步提出三個值得反思的提問：

第一，既然實習可以解決一切問題，不過畢竟「實習」只是課程，到底背後設計與安排實習課程的人是誰？也就是問，究竟是由「誰」來解決問題的呢？

第二，傳媒所述實習為一定要經歷的試煉，但學生經歷實習的試煉之後，是被「誰」所用？換言之，設計試煉的人是誰？又為何要如此安排呢？

第三，雖然說實習能許你更好的未來，不過，這個美好的未來是「誰」才能擁用？真的是歸實習生所有嗎？

最後，我會綜合上述提問的分析，指出傳媒敘事背後的因果邏輯，並說明實習生被這樣的輿論給形塑為「永遠在學習的勞工」。而且由於實習過於泛濫的緣故，終將壓縮正職的空間，讓一個接一個的實習勞動成真，因此還反過來創造與印證，勞工必須要「永遠處在學習狀態」的殘酷事實。

## 一、由誰來解決問題：學校政府退場 市場企業進場

回顧第一節「實習，可以解決一切問題」，我整理出傳媒對於實習的第一大論述，並且提出反思。

首先，對於傳媒所述實習可以解決產學落差的問題，我提出來的反思是，到底學和用之間的「落差」為何？或者，實習生到實習現場，究竟是學到了什麼「學校沒教的東西」？傳媒的敘述往往沒有清楚的交待。

其次，實習得以幫助學生找到人生方向，實然不論學校的社團活動或是學校課程，多多少少都有助於學生找到興趣和方向，然而傳媒僅卻宣傳只有在工作中才能發掘人生方向？

第三，實習有助找到工作和提到起薪，以解決失業和低薪的問題。我則引述文獻回應，當實習過於犯濫時，實習反而會擠壓正職的職缺，使的實習生自己成為造成失業的源頭。

綜合上述我提出來的反思與批評，那麼值得我們進一步反思的是，傳媒所謂的「實習，可以解決一切問題」之論述，其語意背後的企圖為何？也就是，究竟是由誰出面來解決問題？

我的看法是，**傳媒希望「學校政府退場，市場企業進場」。**

所謂的「學校政府退場 市場企業進場」，我的意思是，當傳媒大肆宣傳實習得以解決「產學落差」、「學生找不到人生方向」等問題，實然是在弱化學校的功能。而做為「教育者」的學校，若是承認有產學落差和學生找不到方向，而主動設置大量的實習課程，急於將學生推出校園，我認為某種程度上也是在卸責，也就是，**將原本自己應該要做到的責任，推出給企業職訓來完成。**

畢竟，教育本來就不應只是作為職前訓練所，而是還有陶冶人格之更大目的存在，所以必然多少會有學用落差的情況出現。況且職業千百種，各式職業所需的技能自然不同，要能有熟稔工作技術的勞動，雇主勢必需要花上訓練成本。因此，當過度強調產學落差，而要求學生「體驗」職場時，我認為就是「市場企業進場」，以企業領導教育。

而關於低薪和高失業率的問題，我覺得作為政府應當要負起相當責任，當我們的實質薪資不斷倒退<sup>94</sup>時，為何 GDP 卻是依然不斷地在成長<sup>95</sup>？還讓經濟學家大為

---

<sup>94</sup> 自由時報，鄭琪芳，2016年3月22日，上班族薪酸！實質月薪倒退16年，

驚訝<sup>96</sup>，「到底勞工所生產出來的勞動價值跑去那裡去了？」

針對此問題有論者提出<sup>97</sup>，過去長期主導青年失業論述，即認為求職者不具備市場所的技术與知識，將失業的責任歸因於「個人」，可能並非問題的全貌，而其問題本質部分應是源自於，高等教育擴張產業卻未隨之轉型，導致許多求職者缺乏適才適所的工作機會所致。因此，欲解決青年失業問題的首要課題，應是**改善就業市場的勞動條件與工作環境**，在法令上，諸如調整最低工資、支持組織工會等，還有修改工時法案和加強勞動檢查體系，以改善薪資水準、增強勞動條件；以及在政策面，積極促進產業轉型，創造高等教育擴張之後相應的工作機會。

我認為，此等論述比使用實習來解決問題，顯的更為全面性，也更具有說服力。因此，對於低薪失業的問題，當傳媒宣傳只能藉由實習，也就是企業職訓，才有辦法解決，甚至政府也只使用這樣的方式，而不做結構性上的調整時，我認為就是「**政府退場 企業進場**」。

總而言之，我覺得傳媒所論述的「實習，可以解決一切問題」，實然有貶低學校教育之意函，且同時推崇企業職場的功能，其目的就是要為了推學生盡快進入職場。再要實習生以「學生」的身份來做事，以取代正職的員工。

因此，「實習解決問題」的論述，其背後的企圖實然是**學校和政府**在卸責，將其該負起的教育責任和社會問題的責任，都交由企業來出面解決。然而，說到底，所謂交由企業出面處理，卻又只是趕緊將學生送入職場。雖然表面上美其名是為學習和實習、教育訓練或是產學合作，但實際的狀況中，多數就是在工作與勞動。

## 二、試煉後被誰所用：積極學習無縫接軌 節省企業職訓成本

在第二節中，我整理出傳媒對於實習的第二大論述「實習，一定要經歷的試煉」，並且對此提出反思與批評。

傳媒會將實習敘述成當正式勞工前的必要條件，例如使用人力銀行的調查數據表示，有高比例的學生正在找實習等，甚至為了經驗，而願意無薪實習。並且用「多數學校都有開設實習課」、「實習早就不是新鮮事」與「這是全球普遍現象」等話語，來營造出「大家都這樣」的氛圍，以強調實習已經逐漸成為通往職場的必經

---

<http://news.ltn.com.tw/news/business/breakingnews/1639982>。檢索日期 2016 年 4 月 8 日。

<sup>95</sup> 天下獨立評論，朱敬一，2014 年 5 月 19 日，為什麼台灣的 GDP 成長，但薪資凍漲？，<http://opinion.cw.com.tw/blog/profile/261/article/1385>。檢索日期 2016 年 4 月 8 日。

<sup>96</sup> 風傳媒，葉瑜娟、閻紀宇、吳典蓉，2014 年 11 月 18 日，專訪《被台灣低薪嚇一跳 經濟學家皮凱提：GDP 跑哪去了？》，<http://www.storm.mg/article/24728>。檢索日期 2016 年 4 月 8 日。

<sup>97</sup> 劉侑學，2014 年 6 月，台灣青年失業：趨勢與成因的考察，社會發展季刊 146 期。

之路。還有，傳媒輿論會說明，實習過程中要表現積極，而最極佳的學習態度是還能帶一點受苦感，最後，一定可以有志竟成地找到工作。另外，再宣傳學校上榜「企業最愛」的排名，強調因為實習課程才得以培養出敬業、樂業工作態度的學生，以達成「畢業即就業，上班即上手」的成就，以強化了實習的必要性。

對於這樣的敘事，我的反思與批評是，實習就是具有勞動成份的學習。我以剛畢業的社會新鮮人為例，說明剛從學生畢業的社會新鮮人，初入職場工作時也是一種「正在學習中」的狀態，但這位「社會新鮮人」已經不是學生，而是勞工。還有，觀其輿論所描述的，要求實習生積極學習、主動任事，甚至要把實習視為正式工作在做。此時，實習中的「工作」面貌更為清晰可見。

因此，既然實習具有工作的成份，甚至實習就是工作時，那麼傳媒輿論將「實習」宣傳為「一定要經歷的試煉」，而要求學生仍必須積極學習，不要有所求時，我的疑問是，其薪水被誰賺走了？還有，若最受企業歡迎的學校，其做法就是開設實習課，把學生送入職場「工作」，那麼何不直接進入職場工作呢？

為了更深刻地回答上述的問題，與綜合我提出來的反思，值得我們進一步思考的問題是，之所以會有「實習，一定要經歷的試煉」之論述，其背後的意圖為何？換言之，學生要經歷試煉的目的為何？又試煉後是被誰所用？

我認為，傳媒會有要求實習生積極學習，以完成**學校和職場之間無縫接軌**，最主要的目的就是「**節省企業的職訓成本**」。

也就是說，對於企業而言，若是新進來的員工已經具有一定的工作基礎，或是實習時工作表現認真，那麼就可以節省大量培訓的時間。特別是，當實習生不要求實習回報時，站在企業的角度，就是將職訓的成本交由實習生自行吸引。因此，大量地宣傳「企業最愛」的排名，把有開設實習課程的學校排至前幾名，其用意就是希望學生以自行花錢、繳學費的方式來公司上班。如此一來，不只能省去大量的職訓成本，還可以要求努力工作、積極任事，以證明具有值得被我雇用的能力。然而，對企業來說，即便不實際雇用實習生也沒關係，因為總是會有大量的、免費的學生，每年一批一批送來實習。畢竟，「多數學校都有開設實習課」，且「大家都這樣」。

總而言之，我認為，所謂「實習，一定要經歷的試煉」，其背後的真實目的，就是企業把訓練人才的成本丟給學校和學生自己，學生藉由繳交學費進入學校參與實習課程，然後在「個人必須要努力學習」的論述下，所學到的並不是一般教育目的所聲稱的認識自我，而是企業所需之技能，甚至是枯燥乏味的技術。說是要積極學習和無縫接軌，實然卻是節省企業職訓成本。

### 三、是誰的更好未來：編織出來的美好假象 在美麗的謊言中勞動

在第三節裡，我呈現了傳媒對實習的第三種論述，「實習，能許你更好的未來」，及其反思和批評。

如同傳媒會將實習論述成，是一種能增加自我競爭力的過程，諸如培養人脈、累積職場資源，就像在為職涯履歷鍍金。而我提出的反思是，到底「競爭力」是什麼意思？所要競逐的目標和對象為何？當思索到最後，我認為，除了是指他人更快的就業之外，就不再有其它有意義，而通常能比他人更快速地得到工作，也意味著「比較起其它勞工而言，更能深受雇主喜愛」。

還有傳媒會說，若是可以去跨國企業實習，或是出國實習的話，還可以拓展國際視野、提升國際競爭力和獲取全球職場資源，以接軌世界。然而，我的好奇是，所謂的「國際視野」和「世界職場」，到底除了語言環境的不同之外，在勞動條件方面，跟在台灣工作之勞工有何差異？又外國當地勞工所處的工作環境和心理狀態，真如同媒體輿論中台灣實習生所稱的，具有令人興奮的「國際視野」和「國際競爭力」嗎？

另外，傳媒也會將實習的過程比喻成是在挖掘寶藏，還有獲得珍貴禮物，和實現夢想，具體而言，例如認識一群優秀的商管人才，培養革命情感；或者，藉由實習能夠反思自我能力的不足；或是得以進入從小夢寐以求的企業工作。但是，我卻懷疑，為何交到好朋友、反思自我和獲得工作這種事，有必要不計報酬也沒關係，甚至還要懷抱感恩的心，謝謝企業給予實習機會，讓我不禁覺得形容的過於浮誇。

綜合以上傳媒陳述的「實習，能許你更好的未來」和我所提出來的批評，更值得我們提出來的反思是，究意傳媒所描繪的「美好未來」是屬於「誰」的？

就我認為，其實根本就沒有所謂的「美好未來」，而一切都只是傳媒所編織出來的美好假象，以欺騙工人在美麗的謊言中勞動著，與等待者。

進一步說，我們從「美好未來」的相關傳媒論述中觀之，卻幾乎都沒有提到得以獲得更好的勞動條件，或是能夠過更好的生活。而僅是用一些華麗虛浮的字眼，例如國際競爭力、國際視野，還有獲得珍貴禮物和寶藏夢想等，說到底，這些漂亮的文句所指涉的具體內含為何？真有必要到完全放棄任何的勞動報酬來追求嗎？著實令人懷疑。

又或者更批判一點地說，以站在企業的角度而言，越是能說服勞工放棄勞動條件，

越是一種「美好」。換句話說，如果可以**使用華麗的詞藻來包裝勞動**，**編織出美好的未來**，使的勞工相信自己的**勞動不是勞動**，而是**獲得珍貴禮物的過程**，那麼企業將可以省去大量的勞動成本，且工人也在這美麗的謊言中**勞動與等待著**，相信自己的**勞動**，終將獲的**豐美的果實**。

#### 四、傳媒輿論的形塑：永遠追求學習的勞工

前面三個段落，我分別解析「實習，可以解決一切問題」，實然是學校和政府退場，而讓市場企業進場做教育，以便解決問題；「實習，一定要經歷的試煉」，是強調個人必須要積極努力、受苦向學，且現在這個世代的大家都是如此，以達成了為企業節省職訓成本之目的；「實習，能許你更好的未來」，則是用華麗虛浮的字眼，來編織勞工具有美好未來的假象，使的勞工在美麗的謊言中勞動。

綜合如此的論述，我們可以將傳媒敘事歸納成以下邏輯：由於學校和政府怠惰，導致產學落差、學生不知人生方向和低薪失業的問題，所以藉由實習課將學生送入職場，使的企業取代了學校，成為了教育者的角色。但是，企業所謂的「教育」，實然是讓學生來上班，並強調要展現積極的「學習（工作）」態度，才能得到工作。而企業與學校聯手，大肆宣傳「企業最愛」的排名，強化實習的效用，使辦學更順應企業市場的邏輯。而且，實習還得以培養「國際競爭力」、「拓展國際視野」和「實現夢想」等美好的未來。殊不知，如此的美好未來僅是編織出來的假象，是用來激勵正在受教育的辛勤實習生，藉以欺騙「正在進行的真實勞動」。

傳媒輿論吹捧著這樣的企業市場邏輯，最終形塑出「**永遠追求學習的勞工**」：認為企業比學校更具有「學習」成效，因此便迫不及待地前往企業「學習」，且可不顧勞動條件地追求「學習」經驗，結果也真的「學到」職場生存之道，並真心嚮往之，而在不斷地追求「學習」的過程中，為的是一個被謊言所編織出來的美好未來。

然而，由於「追求學習」，使得實習泛濫成災的現象，終將壓縮正職的空間，讓一個又接一個的實習勞動成真，所以反過來創造並印證了，勞工必須「永遠學習」的殘酷事實。

如同傳媒指出，在現在的社會中，無薪實習已經成為一個準則了，如果沒有擔任過實習生，根本就拿不到工作。以及，有傳媒敘述，實習生的年級不斷向上延伸，從 20 幾歲到 30 來歲，還有在各國的各行各业中擴張，從歐洲延伸到美洲、亞洲，從電影等低報酬的創意產業，延伸到時尚業、廣告業、金融業、行銷業、醫療業。而對實習生還認為，在沒有得到正式工作之前，自己都不算個「成人」，可以如同學生般地「無薪實習」。但是，因為就業市場被實習生佔滿而萎縮，所以到底

要怎麼做，實習生才能跳脫這個實習無間道？

1970 年時，超過 25 歲的美國人裡頭，僅有十分之一擁有大學學歷；現在則是三分之一。「如果沒有實習生經驗，你拿不到工作 offer」，倫敦銀行界找到外匯交易員工作的 Richard 說。全球化也增加了競爭難度：實習生有超過一半是外國人。無薪實習已經變成一種準則。<sup>98</sup>

實習生的年紀，從 20 來歲向上延伸到 30 來歲；從歐洲延伸到美洲、亞洲；從電影等低報酬的創意產業，延伸到時尚業、廣告業、金融業、行銷業、醫療業……甚至最近辦公室來的實習生，有個 29 歲的女孩，她做過編輯、電視劇造型師、設計師助理，卻願意放棄薪水，從實習生做起。多數的無薪實習世代還是認為，在沒有得到正式工作之前，自己都不算個「成人」。<sup>99</sup>

然而就業市場愈來愈萎縮，正職飯碗僧多粥少，Cathrine 氣餒地說：「我投了 50 份履歷都沒人理，但是投了三家實習工作，卻馬上接到面試電話。」……這些半熟實習生們，到底要怎麼做，才能跳脫這實習無間道？

100

---

<sup>98</sup> 經濟學人，2014 年 9 月 6 日，實習生世代 Generation I，

<http://www.economist.com/news/international/21615612-temporary-unregulated-and-often-unpaid-internship-has-become-route>。檢索日期 2016 年 4 月 12 日。

<sup>99</sup> 關鍵評論網，IRIS YEH，2015 年 6 月 18 日，「我已經 32 歲了，還在無薪實習。」就算要打工養活自己，也想在這個圈子混下去，<http://www.thenewslens.com/post/175849/>。檢索日期 2016 年 4 月 12 日。

<sup>100</sup> 同前一註腳。

## 第四章 勞動現場的造就：視工作如學習的人力

我自己覺得我無論何時都是學生。因為即便是掃地、拖地等雜事，我就是去那邊實習，所以都是學生。

～受訪者代號 O 自述

本章主要是藉由實習生的訪談材料，來分析實習的勞動現場。論證實習是非系統性的教育，卻因為教育制度的捆綁，帶給實習單位提供穩定又廉價的人力。也因為仍是「教育」，使學生在實習的勞動現場中，把所有的勞動都視為是學習的一種。終究來說，實習就是鑲嵌在勞動中的教育，實習生就是在組織內學習的勞工，導致學習意識輾壓過了勞動意識，最後造就出「視工作如學習的人力」。

我總共訪談了 26 名實習生，遍及普通大學，科技大學，專科學校和技術學院等公私立的學校。所訪談的科系，除了一般所認知需要實習的科系，如社工、醫護、餐飲和教育學程之外，以及不同以往的科系，例如台文系、會計系、社會系和室內設計系等，還有，即便系上沒有實習課，但仍自主地於暑寒假期間去找實習的受訪者。在實習的產業方面，不僅有屬於營利組織的公司、出版社、餐廳、媒體和會計事務所等，也有非營利的組織，如地方文化協會、學校、社工和政黨工作等。

雖然就訪談的樣本數，無法遍及所有的實習科系，不過以所掌握的訪談材料，以及實習生的特殊性—具有「學習」和「勞動」雙重性而言，我認為即使有多樣的實習形態，但仍可歸納出幾種普遍的特性，我分節敘述如下：

第一是「非系統性的教育 穩定廉價的勞力」。我在第一節將說明，雖然實習被視為教育體制中的學習課程，但以制度程序和實質內容而言，大致上可說是缺乏系統性的。先就制度程序的部分，如觀察實習在全國科系的分布情況，可發現同樣的科系，一校有開設實習，但另一校卻不一定有，得以見的，實習並非該科系的學生之必經訓練課程。以實習時間的長短與媒合機制而言，各科系的規定相當不一，並沒有一致性的程序。再者，以實習的狀況內容來說，在實習的場域中不一定會有教學老師，且各種實習勞動的強弱和密度也相差甚大，還有多數的實習，對於學習成效的評量也沒有明確的標準。然而，由於實習是為學分課程，導致學生被學分綁住，或是部分的實習是出於自願，但無論緣由為何，終仍是在學期間的學生，使之被單位機構看成是「受教者」，自己也認為是「學習者」，導致成為實習單位的穩定勞動力。也因「學生身份」的關係，讓實習生即便有為機構單位付出勞動力，甚至如同正職般地貢獻，但依然無法獲得如正職般的待遇，更甚有的還須繳學費。

第二節為「**什麼都是學習**」。此節要說明，即使實習並非是有系統的教育，但仍然是「教育」，所以學校會在行前說明會上，向學生宣傳實習的教育意義，例如：「出去就是代表學校」、「要有認真的學習態度，否則會影響往後學弟妹的實習機會」等，試圖向學生建立正確的學習觀。然後實習生在實習勞動過程中，會自認是學生，致使覺得做什麼事「都是學習」，在實習現場中看是學，做事情也是學，就連如同正職般地工作，也覺得是學習。實習生也因此認為自己是在學，所以會表現地比其它人更主動積極、認份吃苦，或是覺得自己的所做所為，是在將學校的理論應用與實踐的過程。最後，也真的有學習事物，那就是體驗了職場環境，認識一些職場的人，與認識自己。

由於實習是非系統化的教育，使得在實習過程中，學生把一切都視為是學習，但因為教育制度的安排，使之成為穩定既廉價的勞動力，那麼到底實習生如何思考自己的勞動過程？我在第三節「**矛盾的認知 教育的牢籠**」裡，將描述實習生的各種自我矛盾的認知，以及他們如何去思考學生和勞工的界線，可區分為目的論、能力論，是否存有勞務對價和跟職員間的相處模式，但無論他們再怎麼清楚指認出邊界，最終還是認為自己是學生，而否認自己是為勞工，即便他們就是他們口中的勞工。雖然也有少部分作出反思和反抗的言行，不過，終究在實習中還是表現積極地如同學生，或是離開了實習之後，又再次回到實習，無法跳脫出「教育」的牢籠。

最後，第四節是為本章的結語：實習的勞動現場造就出「**視工作如學習的人力**」。我分析實習就是鑲嵌在勞動之中的教育，無論勞動的密度為何，實習的學習總是依附著勞動。而實習生在付出勞動力的過程，不僅是「學習」，也是為組織「貢獻」，因此，實習生就是在組織內學習的勞工。且在實習制度的安排下，諸如教育課程、實習學分、學生身份、非屬薪資的學費等，產生出強烈無比的學習意識。即使實習生偶然出現矛盾的認知或是反抗的言行，或看似要冒出勞動意識的芽，不過，最後依然無法抵抗猶如牢籠般的教育體制，加上根植在內心深處的學習意識，將實習生造就成「視工作如學習的人力」。

## 第一節 非系統性的教育 穩定廉價的勞力

在此節中，我先就實習的程序和內容而言，整體來說，實習課程是無序又不明確的，是謂非系統性的教育。然而，卻因為選修學分和「出於自願」的關係，讓實習生成為機構單位的穩定勞動力。以及，又因為實習生的「學生身份」，讓他即使有付出勞動力，甚至如同正職般地工作，不過，仍然無法獲得如一般勞工的待遇，更甚有的還須要繳學費。

## 一、無序的制度與程序

首先，就制度與程序的部分，我從科系分布、實習時間和媒合機制三方面切入，分別指出不一致、長短不一和無秩序，因此實習的制度和程序是毫無秩序的。

### (一) 不一致的科系分布

先以實習課程的分布來說。既然實習被視為教育課程，那麼一定程度上，同樣科系所必經的訓練課程應該要相似，如同醫生、老師和社工等職業，長期以來，該科系的實習課就被認為是其職業養成的必要訓練。然而，近年來有新增許多開設實習課的科系，比方說社會系、台灣文學系等，相較於其它學校的相同科系，就不一定有實習課。

台灣大學社會系的實習生 W，受訪表示，實習課是新開的選修程，她是第一屆。系上對於開設實習課的說明為，希望能讓社會學在生活中被實踐。

實習課是社會系新開的選修課程，我是第一屆。印象中，這是國科會補助計畫的課程，系上說主要是希望能讓社會學在生活中**被實踐**，例如像社工系就會能接觸實務這樣。

而同樣有社會系的大學，如政治大學、清華大學、台北大學、東海大學和輔仁大學等，就不見有開設實習課程。但是，我們不能因此推論沒有開設實習課的大學，其學校就不希望社會學能在生活中被實踐。

又如真理大學的台灣文學系，受訪者 J 直言，實習課是系上一個很弔詭的狀況，對於想學台灣文學的他來說，系上的課程**少有跟台灣文學相關的課，卻開設大量與實作經驗有關的課程**，例如找記者來教新聞採訪與編輯，又有廣告業界的人來上廣告創意的課，還有圖書編輯實習與電視台參訪，以及文化旅遊員解說基礎、博物管導覽員基礎等。

我覺得實習課是我們台文系一個很弔詭的狀況。因為系上有大量的課程跟實作經驗有關，例如找線上的記者來教新聞採訪與編輯，又有找廣告業界的人來上廣告創意的課、圖書編輯實習、電視台參訪，還有文化旅遊員解說基礎、博物管導覽員基礎。然而，跟台文本身有關的，只有台灣文學史、民族誌。我覺得**學生去實習這件事情，是跟系上老師的期望相關**，對於我這種想要學台灣文學的人，就完全沒關。

雖然真理大學的台灣文學系有實習課，但成功大學、靜宜大學、台灣師範大學卻沒有實習課。可以說同樣是台文系，但其學生所需的技能或須經的訓練課程，各校的想像是相當不一致的。

總的來說，實習課是否為該科系學生之訓練的程序，是**缺乏一致性的**。

## (二) 長短不一的實習時間

同樣是「實習課程」，但實習的時間長度，各校與各系的規定都不盡相同。有的是滿足時數，有的是一個月，也有一學期，更有長達一年，還有所謂的「雙軌制」，要同時實習又同時工作，長達二年。

有的實習時間之規訂是「**滿足時數**」，例如國立台北教育大學的文化創意產業經營學系便是如此。受訪者張宇昕是用大二升三的暑假期間去實習，實習的地點是系上老師開的設計策展公司，所做的事情是導覽人員，和去調查台北市的眷村狀況，總共的實習時間是以做滿 144 小時為主。

我是在大二升大三的暑假去實習，系上的實習規則有說明，實習的時數**至少要滿 144 小時**。我是去系上兼任老師所開的設計策展公司實習，主要的內容可分二部分，一個是去新北市的府中 15 藝文中心，擔任策展的導覽人員。另一個是去做眷村的田野調查，是那間公司的老闆接了國防部的計畫，是去普查台北市的眷村狀況。

也有一個月的實習，例如亞洲大學的幼兒教育學系。受訪者 O 是用大三年的大四的暑假去幼兒園實習，系上規定的習時間是 30 天，一天至少要滿 8 小時。

我們在大三的時候有一門一學年的必修實習課，上學期是老師在課堂中講一些實習的狀況和注意事項，下學期就帶班上同學去參觀一些幼兒園所，而我們就可以從這些幼兒園所中去接洽實習。實習的時間總共是 30 天，然後一天要滿 8 小時，若沒去實習就不能畢業，我自己是用大三升大四的暑假，撥 30 天出來實習。

有的實習則為**一學期**，例如修畢教育學分後去學校實習的實習老師。受訪者 F 是修滿了清華大學的教育學分後，需前往高中實習一學期，才能拿到教育學程的證書。學長姊特別交待，找實習的學校盡量不要找小學校，也不要用學校的下學期去實習，這樣該校的實習生就只會有一位，所有的事情就都會落在實習生的頭上，沒時間唸教師檢定的書。

修完了教育學程的課，拿到了修畢教育學分修完的證書，但要拿到教育學程的證書，仍需半年的實習。

另外，因為實習完馬上就要考教師檢定考，一年只辦一次，若沒考過就要再等一年。所以學長姊說，盡量不要去做雜事，也儘量不要下學期去實習和去找小學校，因為如此一來，全校的實習生就只會有你一位，這樣的話什麼事情都會在身上，就會很工作量很重、很可憐，沒時間唸書。

還有的實習長達一年，例如高雄餐旅大學。受訪者 S 是就讀餐飲管理系，他便是用大三一整年的時間去校外實習。實習前三個月是飯店的籌備時間，所以做的事情，如採購設備、設計服務流程和規劃餐食內容，還有做開幕活動的行銷，以及整理工地環境。飯店開幕之後，因為是小飯店，所以從房務清潔、後場行政、餐食供應到櫃台招待等都要做到，另外還做網路行銷和做訂房網站的控管。

我們的實習課是一學期必修 10 學分，都是用大三一整年去實習，然後大四再回到學校上課。大三雖然去外面實習，不在學校實習前三個月因為旅店還在籌備當中，沒有真正的客人，所以我是在工地上班，就是做採購設備、規劃服務流程和餐食內容等工作，或是做開幕的行銷，還有整理工地環境，上班的時間就是朝九晚五。而飯店開幕後，因為是小飯店，所以從房務清潔、後場行政、餐食供應到櫃台招待，我都要做到，另外我有還做網路行銷，做訂房網站的控管，此時就依排班的時間上班，時間就分成早、晚班、大夜班三班。

也一種的實習是「雙軌機制」<sup>101</sup>，實行方式是學生每週分別在業界實習至少 3 天，然後學校去上課 2~3 日。官方說法是，不但可學習理論課程，還可增加實務經驗，降低學校教育與職場技能的落差，但實際上卻不盡然。受訪者 K 說明，他藉由雙軌計畫進致理技術學院後，是前往連鎖的速食店工作，例如準備餐點和做外場服務生，一週 7 天中，固定 2 天排課，其它 5 天都給公司排班。

---

<sup>101</sup>【雙軌訓練旗艦計畫】

「行政院勞工委員會為促進青少年就業，及培訓契合企業需求之優質專業技術人力，自民國 92 年與教育部合作，引進德國『雙軌制』(Dual System) 職業訓練模式，推動『台德菁英計畫』，並以德國雙軌制訓練制度為基礎，發展本土化之雙軌訓練制度。經檢討施行成效，為契合國內產業及社會環境需求，自 98 年起以本土化為主要導向，進行計畫再造，並更名為『雙軌訓練旗艦計畫』。『雙軌訓練旗艦計畫』整合事業單位及技職體系資源，訓練生(學生)每週分別在業界實習至少 3 日、學校上課 2~3 日，不但可學習理論課程，還可增加實務經驗，降低學校教育與職場技能的落差。另外，訓練生(學生)除可享有學費之優惠補助外，每月由事業單位提供津貼，以減輕經濟負擔。訓練生(學生)於訓練期滿且成績合格者，可取得教育部授予之日間部正式學歷文憑與勞委會及事業單位共同核發之結訓證書。」(摘自勞委會職訓局「雙軌訓練旗艦計畫」)

我二技是藉由雙軌計畫進入致理技術學院的行銷流通管理系就讀。學校會固定三、四是上課時間，公司則排定一、二、五、六、日，用排班的方式，但有無上班或上課，還是依實際排課、排班的情況為主，寒暑假就一周都給公司排班。我在連鎖速食店是做**調理食材**為主，例如**製作油炸物、包漢堡**，或是外場**點餐服務生**。

### (三) 無秩序的媒合機制

再來就實習的媒合機制，同樣地各校各科系也都很不一樣。有的是與實習單位口頭講好就行了，有的是按照成績來分發，也有相對嚴謹的面試過程，還有的是可以用打工來代替。

有的媒合機制是「**雙方口頭講好**」就行了。例如中原大學的室內設計系，受訪者 M 表示，他們的實習單位多是透過畢業的學長姊介紹，或是因為系上的老師多是業師，所以會去老師的事務所實習，也有少許的實習是外面廠商所提供的資訊。實習的媒合只要二邊講好就行了。

學校在實習的媒合上**沒有什麼協助，也沒有舉辦實習說明會**，我們這個科系的實習是**自行處理**，多是透過畢業的學長姊介紹實習單位，或是因為我們的老師多是業師，所以會進老師的事務所，也有廠商會主動提供實習資訊給我們，不過這比較少。總之，只要**二邊口頭講好，就直接去實習了**。

也有的是採以「**成績分發**」，如中興大學水土保持學系，受訪者 D 說明，系上公佈要選填實習的時候，大家還一頭霧水，就全班被帶去一間教室選填實習單位，當時系上的老師也沒有對實習單位作太多的解說，只是依成績排序作為填寫的優先序。各自就單純依交通的便利程度、津貼的有無和實習時間的長期，還有公家和私人單位來判斷。

我印象中，那時候系上公佈消息說，接下來暑假有實習的課程，全班都還在一頭霧水的情況下，**就被帶到一間教室選填實習志願**。當時系上並沒有給我們太多有關於實習地點的解說，而大家選填實習志願的優先序，是成績好的人有優先選擇權。我們自己就看了一下實習清單，就單純依距離的遠近和交通便利與否、津貼的有無、實習時間的長短，以及公家私人單位之區分，來進行選填。

有些科系則會有比較**嚴謹的面試**過程，確認學生填寫實習志願的想法，並給予建議，例如台灣大學社會系。受訪者 W 認為系上的媒合機制蠻完整的，在學生填

完實習志願後，系上的老師會各別做面談，以了解動機和想法，並給予建議。實習單位也會先看過實習生的履歷，在去的第一天，也會先與實習生談過，以確認彼此的想法。

我們的媒合機制蠻完整的。我是先填志願，然後學校老師會先跟我面談，以了解我選填志願的動機和想法，因為系上的老師也都有先去跟各個實習單位面談過，同時也比較知道學生的個性，所以能給予比較好的建議。我的實習單位也很好，事前也都有看過我們的履歷，去實習單位的第一天，也會跟我們談過，確認彼此的想法。

#### (四) 小結

以上我各別分析了不一致的實習科系分布、長短不一的實習時間和無秩序的媒合機制，指出實習的制度和程序是相當無序的。

先以實習課程的分布來說，我舉社會系和台灣文學系為例，指出相較於其它學校的相同科系，就不一定有實習課，得以見的，實習是否為該科系學生所需的技能，或須經的訓練課程，**各校的理想是相當不一致的。**

其次，就以實習時間而言，實習雖然是為教育課程，但各校與各科系所規定的實習時間都不盡相同，不同於學校內制式的課程時間，如一學期為 18 周，每一堂課依難易度的不同，有區分 2 學分或 3 學分，或是分為一學期、一學年的課。然而，**實習教育之時間設定，跟該科系產業的特性，二者之間看不出有什麼教育邏輯的關聯**，舉例而言，為什麼教育學程的實習是一學期？而非可以從開學到畢業所有流程的一學年？又為什麼國立台北教育大學的文化創意產業經營學系是採 144 小時的實習時數，其 144 小時是怎麼計算出來的？或者為何連鎖速食店之訓練要為期二年？我們都不得而知。

再來就媒合機制而論，各科的實習課程之媒合機制都不盡相同。不同於學校內的制式課程，通常會有一套課程選修的系統網站，然後會有簽課的期間和加簽的機制，選課手冊或網站上都有清楚的說明。即使各校系統都不相同，但都還算是有一套秩序在運作，不像是實習課程的媒合，是**相當無序的。**

下一段落，我將說明實習狀況和內容的學習意涵相當不明確。

## 二、不明確的學習狀況和內容

上一段落我就實習的制度與程序，說明其為相當無序的。接著，本段落裡，我分析實習的狀況和內容，從教學老師的存在與否，還有學習密度，以及學習成效的評估機制等三個面向切入，指出實習的學習意涵相當不明確。

### (一) 不一定存在的教學老師

先就教學老師的存在與否而言，有的是完全沒有，也有是機構裡某個單位的組長，但他並不存有教學能力，還有的是具有教學能力的老師。但可以說，實習的教學老師不一定存在。

有的實習是**完全沒有教學老師**，例如長榮大學的大眾傳播學系。受訪者 Q 表示，他去華視的南部新聞中心實習，雖然會跟文字記者出去跑新聞，看採訪過程，也偶爾會練習寫稿與練習剪接，他們有空的時候也會花時間來修。但若是他們忙的話，也就不會特別看，基本上就沒做什麼事，感覺我的存在都跟他們沒關係，是沒有在管我的、放任我的。

我在華視的南部新聞中心實習。我就是會跟文字記者出去跑新聞，看他們的採訪過程，另外，他們也會讓我練習寫稿和過音，他們有空的時候也會花時間修改我的新聞稿，並給予建議，還有的時候我會去練習剪接。但根本而言，我並沒做什麼事，雖然偶爾會練習寫新聞稿，但如果他們忙的話也就不會特別看。**感覺上我的存在是，有我跟沒有我都沒有相關，我覺得就真的沒有在管我，甚至是放任我的。**

也有的實習「教學老師」就是該單位的組長，例如台北教育大學文化創意產業經營學系的實習生張宇昕提到，公司的正職，同時是眷村調查計畫的負責人，也是實習生們的主管，但他對於眷村的知識有限，跟大家所做的事情相去不遠。

而該公司的正職就是這個眷村調查計畫的負責人與主管，不過，他對於這個眷村的知識可能也有限，他的年紀也跟我沒差多少，然後他所做的事，**跟我們好像也沒差多少**。他也會一起在辦公室做眷村資料的統整與收集，但在外面跑眷村調查這件事就是由我們實習生來做。回到在辦公室後，正職會請我們整理成一份眷村田野報告的 word 檔。

另外，也有的實習是**具有明顯教學者**，例如教育學程的實習。受訪者 F 說明去擔任實習老師時，有三種實習，分別是班導、教學和行政，也分別有三個實習指導老師。她在這三種實習中，也分別做了校園中不同角色的事情。

我們有三個實習指導老師和三種實習，分別是班導、教學和行政。班導實習內容，例如我要去帶升旗，還有一起和學生早自習，另外，我也還要改全班的週記，我會用筆記的回應來跟他們建立關係。教學實習就是去看老師上課，然後爭取上台教學的機會。老師把他手頭上的班級分二個給我，然後我就從第一次段考後，就上到學期末。行政實習方面，因為帶我行政實習的老師，他自己的事不算多，也多半自己做，所以他對我的要求就比較低。

## (二) 不穩定的學習密度

另外，以學習密度而言，也有各種不同的狀況，有的實習是在打雜、有的是低技術的工作，也有如同正職一般，甚至有的實習就是公司的職員。

以打雜為例，如自己去找音樂工作室來實習。台灣大學資管系的受訪者 L，因為喜好音樂製作，所以就去找音樂工作室實習，但是近九成都在做雜事，真正在學東西的時間很少，需要先通過測驗才能錄音。

他們其實不太會主動教我東西，但我就是邊看邊學，就幫忙錄音、做雜事，掃地、拖地，幫老闆養的狗洗澡、洗碗等，就是學徒包辦所有你能想得到的雜事。有時候做雜事就佔半天、一天，如果就百分比來說，約有 85%到 90%都在做雜事，真正在學東西的時間很少。我們那時候老闆會給我們做上機操作的測驗，如果通過的話，我就可以做錄音，但也只是錄小牌的人，即便犯錯也沒關係。

還有一種跟雜事很像的實習，就是都做一些低技術的事情。例如長榮大學的大眾傳播學系，受訪者 T 指出，擔任節目的製作助理並不是高技術的工作，實習生就像多一個人來使用，不然他們也是要請工讀生來做，比方說寫節目腳本和大字報、準備節目道具，或如幫忙打便當和發便當，還有幫忙買咖啡等鎖事，感覺只是代勞性的工作，不需要特別指名誰，誰只要有空就都可以做得到。

節目製作的助理並不是高技術的工作，我覺得我好像是代勞他們的事情，而且我們所做的事情，並不需要特別指名誰，只要誰有空就可以去做。如寫節目的大字報，以及像是準備道具等鎖事，或如幫忙訂便當，發便當。最常做的事情，是去幫工作人員買咖啡。有時候製作人也讓我們自行發揮，並讓我們自行討論，寫節目的腳本。

也有的實習就如同正職一般，比方台大工商管理學系企業組，受訪者 R 的實習是自行找的，是利用暑假二個月去寶僑公司裡的人力資源部門實習。他的實習公司

強調把實習生當正職來用，所以雖然他的職稱是暑期實習生，但從面試的流程到工作長度與公司福利，幾乎都跟正職差不多。上班時間的話，大致來說是朝九晚六，也跟正職相去不遠。他的工作是以完成一個計畫為主，所以像是把一個可能在二個月內完成的計畫，交給實習生來做。如同最後在二個月實習時間結束後，其之後的工作也是由其它的正職接手去做。因此，這個實習的工作，若不是實習生來做，也會是某個正職處理。

我是暑期實習生，大致來說跟正職一樣是朝九晚六。我是完成一個計畫，這個計畫是去訪談很多人，包括去訪離職的員工和新進的員工，然後去分析組織內部的人事狀況，之後跟公司的高層報告和開會。我們的公司蠻特別的，就是會強調把實習生當作正職來用，所以在面試的流程和工作長度與福利方面，幾乎都跟正職一樣。比較像是，公司把一個二個月內可以完成的計畫，交給實習生來做。所以，若不是我做的話，也是由一位正職來作。像我是在二個月實習完後，也是由其它的正職接下去做完。

還有的實習生，其實就是公司裡的職員，例如聖約翰科技大學的國際商務系。受訪者 G 說明，如果學校和企業的媒合沒有成功，就必須要自己去找打工，用打工的方式來補學校的實習，而因為是實習，所以最後還要給老闆寫評語和簽名。

學校有實習平台的網站，給大家投履歷自傳，但還有面試之類的機制。但如果學校企業媒合沒上的話，就必須要自己找打工。所以，我後來是用暑假去找一家火鍋店打工，用打工的方式補學校的實習機制，最後還要給老闆寫評語和簽名。所做的事情跟外場的員工是一樣的，10 點到就幫忙切菜、備料，中午就是開始送餐點，大家吃完飯後，我就要掃地、拖地，清理桌子、打掃，端火鍋、端盤子的事務。

### （三）無法評估的學習成效

雖然實習被稱為教育，但是學習成效該如何評估呢？有的是沒有評估，有的是採以單位蓋章，而有的是需寫實習日誌，嚴謹一點會打實習分數，但評分的標準為何？往往沒有清楚的評斷依據。因此，整體而言，實習的學習成效是難以評估的。

沒有評估機制的實習，例如中興大學水土保持系。受訪者 D 指出，他僅只知實習單位會有一個成績，不過因為沒有實習報告，所以完全不知道成績是怎麼算的，也不知道實習單位是怎麼和學校聯繫的。

我只知道實習單位會有一個成績，但我不知道怎麼算的，也不知道實習

單位如何跟學校作聯繫，而且我們也沒有做實習報告。

僅需實習單位蓋章就算通過，例如亞洲大學的幼兒教育學系。受訪者 O 表示，實習前需要填一個申請的表格，寫上實習的時間、地點和時數等資訊，而實習後，只要蓋上實習園所的章就算是合格。

系上有一個申請實習的制式表格，事前要先跟系上老師講我要去的實習單位，最後實習完之後，再交還給系上。表格上需要填寫實習的時間、實習地點、實習時數等等，還有要蓋實習園所的章，並沒有打實習成績。

還有的實習是需要寫實習日誌，這種的評估機制稍為嚴謹，且師生有比較多的交流，但分數的詳細計算方式為何？仍不明確。例如台灣大學社會系的受訪者 P 說，實習期間要寫週記傳給系上的老師，老師也會給予回應，最後也有實習成果的分享會。實習分數是實習機構給一個分數，系上老師會依日誌再給一個分數，二個分數相加然後平均。

那時候有寫週記傳給老師，且系上老師也都會給予回應。在實習期間，也有來一天作訪視，並跟實習的督導，也是我們社會系畢業的學姊見面。最後，實習完之後也有一個成果分享會。最後的實習分數是實習單位給一個分數，系上老師會依日誌再給一個分數，然後平均。

少部分的實習會詳細計算實習分數，且學生也會明白計算方式，例如台灣大學醫學系。受訪者 Y 說明，因為計算方式不一樣，所以在每季換科別實習的時候，都會向大家說明。舉例而言，主治醫師會給一個分數，佔總分的 30%，護理長的分數佔 20%，住院醫師也許佔 40%，筆試又佔個 10%，還有模擬看診又會有一個分數等。

我們有實習分數，但各科的分數算法比例不一樣，在每季換科實習時的一開始都會向大家說明。例如主治醫師會打一個分數，佔總分的 30%，護理長也會給一個分數，也許佔個 20%，住院醫院會打，可能就佔 40%，也會有筆試佔 10%之類的，還有，學長姊也會模擬病人，讓實習生去做醫病溝通，又會一個分數。

#### (四) 小結

至此，本段落從「實習指導老師」、「實習密度」和「評估機制」來分析實習的學習狀況和內容。

我先指出「實習不一定存有教學老師」，說明實習並非如一般學校的課程，總是會有專任或兼任老師來上課，且學生們都可以清楚指認出這門課的教學者，而開課的老師也就會是該領域的專業者。

第二，我藉由訪談經驗，得出「各種實習的學習密度相當不定」，有的相當鬆散、有的卻如同正職般地密集。雖然學校的課程也有難易度之別，但是卻是依必修、選修和通識課程而定。然而之於實習，學習密度設計的原因為何？又，這如此高的密度，看似做很多，但所做的事情，其教育意涵何在？都意義不甚明確。

再者，一般的制式教育中，最後總是會去評估學生的學習狀況與成效，例如考試、期末報告等。但是，實習課程的評估機制卻也不一定存在，若存在其判斷依據也不清楚，可以說是幾乎沒有一個明確的評估機制，換言之，實習的學習成效是無法有效評估出來的。

整體上，我認為實習的學習狀況和內容是不明確的。

以上二段落，我說明實習的制度與程序相當無秩序，且實習生的學習狀況和內容也不甚明確，因此**實習是為非系統性的教育**。

我接下來將分析，由於教育制度的安排與設計，讓實習生成為穩定又廉價的勞動力。

### 三、穩定的勞力來源：學分、自願

此段要說明，由於修習學分或因自主意願，導致實習生被學分綁住，或是自甘於成為實習機構中的穩定人力。

#### (一) 學分

如醫學系的**必修實習**。受訪者 Y 表示，基本上實習醫生就是一個人力，所做的事情都是低階技術的雜事，例如打針抽血等低技術的侵入性醫療行為，佔了相當大部分的時間，**這種事情就是上面不願意做，而下面的人也不會，就都丟給實習醫生做。**

大學七年級是為實習醫師，會直接做一些醫療行為，例如抽血、放鼻胃管、尿管，等低技術的侵入性醫療，**基本上我們就是個人力**。這種事情就是**上面的人不願意做，然後下面的人也不會**。我們在實習這年，在醫師的生涯中**抽血最多的一年**，之後就不太會抽了。整體而言，我們都是

做低階技術的雜事，像是打針抽血等，這種有點難又不會太難的事情，就都是由我們做。而這種低技術的雜事，佔了我們相當大部分的時間。

雙軌計畫是另一種**制度設計的學分**，受訪者參與的計畫是前往連鎖速食店擔任服務生。受訪者 K 指出，因為現在的服務業整體而言非常缺人，而他們這種實習學生被學分和雙軌計畫給**綁住**，不能像是其它的工讀生說走就走，因此他覺得他就是一個很穩定的勞動力。

去連鎖速食店實習時是服務生，用排班的方式，四個小時為一班，早上十點到下午二點為一班，下午五點到晚上八點是一班，就給公司去排。因為現在的服務業，整體來說非常缺人，然而我們這些學生都是被學分和雙軌計畫給綁住的，**不像其它的工讀生可以說走就走**，我們就是一個很穩定的勞動力。

## (二) 自願

作為穩定的人力，除了學分之外，還有一種是帶有**高度的自願性**。例如受訪者是政治大學國際經營與貿易學系的 C，因為研究所考上台北藝術大學的跨領域藝術研究所，當時對社會企業有點興趣，想要藉由接觸社會議題來搭上文化工作、社會實習的相關領域，所以選擇去一家網路媒體實習。他沒接受什麼訓練就直接上工，並抱持著一種學學看，「**甘願做，歡喜受**」的狀態，沒有任何的勞動意識。

我算是**自願找的實習**。那時候我已經考上跨領域的藝術研究所，就有打算在研究所轉換跑道去唸藝術，另外自己當時也對社會企業有興趣，以及想要接觸看看社會議題，所以想藉由實習來搭上文化工作、社會實作相關的領域，因此我就決定投履歷和計畫書，去投網路媒體的實習。

他們也沒什麼訓練我，**我就是直接上工**，我當時就是抱持著一種**學學看**，「**甘願做，歡喜受**」的狀態，把任何經驗都當作經驗的想法，也許是跟我自己的個性有關，那時沒有任何的勞動意識。

有的自願實習是源由**系上風氣**。受訪者台大工商管理學系企業組的 R 說，實習在台大管理學院中是一個風氣，學長姊的行為對學弟妹的影響很深，使的大家在某個時間點到，就覺得應該要找實習來做。且管理學院的學生幾乎一畢業就馬上要進入職場工作，所以**同學們會有一種競爭的感覺**，覺得在學期間就要**搶實習來做**，也在想畢業後要做什麼工作。也剛好找的實習公司也強調要把實習生當作正職來用，所以他也自然而然覺得自己就是如同正職般的勞工。

我覺得「實習」在台大管理學院中是一個風氣。學長姊也會對我們有所影響，像我們上選修課，會跟學長姊一起上課，就會聽到他們在說他們那屆的事，例如誰誰誰在大三的時候就已經在實習之類的。我覺得這樣**氛圍對我們的影響很深**，就會讓我們知道，到某個時間點就應該要幹麻之類的。而且，我們商管科系的人不太會去唸研究所，大家幾乎都是一畢業後馬上就要進入職場工作，因此**同學們自然會有一種「競爭」的感覺**，覺得在學生時期就要去「搶實習」來做，以及想畢業之後要做什麼工作。還有，我實習的公司蠻特別的，就是會強調把實習生當作正職來用，所以我覺得我就是比較偏勞工。

### (三) 小結

因為修習學分的關係，或者是實習是該科系的必經之路，又或是自願心態，如「甘願做，歡享受」，或是來自於環境使然，例如科系的風氣和氛圍下「自願」。總之，不論以上任何的理由，不可否認地，實習生就是因此成為了單位機構中的穩定勞動力。

## 四、廉價的勞動人力：無薪、低薪、要繳學費

「廉價的勞動人力」是要指出，畢竟實習是教育，因此實習生還是帶有「學生身份」，致使即便如正職般地付出勞動力，但薪資待遇方面，使終比不上正職，有的無給薪，有的甚至還要繳學費，或是即便有薪酬，但仍不被承認是薪水。

### (一) 無薪

**無酬無薪的實習**，例如台北教育大學的文化創意產業經營學系。受訪者 A 表示，系上有規定在 144 小時的實習時數內是不需要給付薪資的，所以完全沒有錢、沒有伙食、沒有車馬費，更沒有勞保。她還特別提到，自認在面試時表現不好，但當說出可以不用付我錢時，**明顯感受到雇主面露喜色**，相當開心。

我們系上有規定，在 144 小時的實習時數以內是不需要給付薪資，所以我做展覽人員的實習，完全沒有錢、沒有伙食、沒有車馬費，也沒有勞保。雖然我覺得在面試的時候，我回答的並不好，但對方有多問我，實習的過程是完全不用付錢的嗎？我說可以有，也可以沒有。那時候我就有明顯感到他們面露喜色，**很開心地認為完全不需要付我錢**。

## (二) 低薪

有的實習雖然有薪酬，但仍不被視為是具有勞務對價關係的薪水，而是獎學金、伙食費和學習津貼。或是即便就是拿薪水，所做的事情如同正職，甚至比正職認真，但待遇仍不平等。

有的實習單位最後會給實習生**獎學金**，例如去中國時報實習。台灣大學新聞所的實習生 V 說，在實習結束時，中國時報有給實習生們申請獎學生的機會，只要準備好申請資料，附上主管的評語和實習作品，通常就都會拿到 5,000 元的獎學生。

在中國時報要實習結束的時候，他們會給我們申請獎學金的機會，我們只要準備申請資料，附上主管評語，與這個月有實習作品，通常都會到 5,000 元。

有的實習單位是給予**伙食費**，例如真理大學台灣文學系去出版社實習。受訪者 J 表示，實習單位給有一個月 1,800 的伙食費。那時候覺得實習單位很小氣，但想想實習就是這樣，所以算了。現在回過頭來，認為超級不合理，畢竟是如同正職一樣上班打卡。

給伙食費，一個月 1,800，有勞健保。那時候覺得實習單位很小氣，但算了，實習就是這樣，反正年輕人就是新鮮的肝。但我現在覺得超級不合理，畢竟是正常上班打卡。

有的薪酬則強調只是**學習津貼**，例如台灣大學醫學系。受訪者 Y 說，實習月薪有 12,000，值班還有值班費，若換算成時薪的話，相當的低，但醫院不承認是薪水，只說這個是「學習津貼」。

我實習的月薪是 12,000，但醫院只說這個是「學習津貼」，另外，有值班的話，也有值班費，12 小時算 500，24 小時算 700，值班的班數大約一個月有 7 到 10 班。整體而言，如果換算成時薪的話，可說是相當低。

也有的實習就是拿薪水，但卻因為學生身份，而領的錢就是比別人少。東海大學會計系實習生 Z 表示，雖然月薪有 25,000，但比起同樣時間進來和做同樣事情的正職，對方卻有 35,000。我的經理和主管對我的工作態度也很滿意，但我就是比別人少 1 萬元，所以我算是 CP 值很高的勞工，有幫公司省到人事成本。

我們都有勞健保，雖然月薪有到 25,000，但就同樣進來一年的正職是 35,000 左右。精確一點來說，我覺得我是 CP 值很高的勞工，經理和主

管有跟我聊過，他們都對我的工作態度很滿意，但我的薪水就是比正職少 1 萬元，所以算是有省到成本。

### (三) 要繳學費

畢竟實習是為課程，所以有的實習需要繳交學分費，即使實習該年都不在學校上課，仍要繳學費。

**要付修課學分費**的實習如教育學程。受訪者清華大學的教師實習生 F 說，實習學分一學分 2,500，總共 4 學分，所以繳了 10,000。她認為這樣的方式很不好，因為繳了學費就被定位成學生，但教育實習是去那邊當老師的，有做事情就要有相對應的報酬。

沒有薪資，而且還要繳學分費。又因為我實習時已經畢業了，算是校外人士，所一個學分 2 千 5，總共 4 個學分。**我覺得這樣的方式很不好**，因為繳學費後就是學生了，但是，我們是要去當老師的，而且我認為有做事情就要有相對應的報酬。

**要付全額學雜費**的實習，例如東海大學的會計系。受訪者 Z 說明，系上會把必修排到大三前就修完，所以出去實習的人，仍需要選課，只是就可以不用去學校上課。但即便如此，還是要付大四的全額學雜費。

我們系上會把必修全部排到大三前就修完，所以，若是出去實習的學生，學校還是要選課，但就是選修，可以不用去學校上課。**雖然不用去學校上課，但我們還是要繳大四上、下學期的全額學雜費。**

還有的實習不僅需要付額外的實習費，**算起來還比一般學期的學費還高**，例如高雄餐旅大學的餐飲管理系。受訪者 S 說明，實習都是用大三一整年出去實習，雖然不在學校，但還是要繳學費。以及，即使在學雜費上有些減免，不過由於要多繳一筆實習輔導費，因此算起來學費還比一般的在學生還要高。

實習課是一學期必修 10 學分，我們都是用大三一整年去實習，然後大四再回到學校上課。大三雖然去外面實習，不在學校，但我們還是要繳學費，只是在雜費上有些減免，**不過還要多繳一筆實習輔導費**，所以是比一般的學期學費還多。而學校對於多繳一筆實習輔導費的解說為，**這是班導和系主任的訪視交通費，還有班上同學實習分享會的餐食費。**

#### (四) 小結

從以上的案例，我分析實習生之所以成為廉價的勞動人力，在於無薪、低薪和要繳學費。

無薪可能來因為系上認為實習是課程，所以訂下此規定。而即便有拿「錢」，但仍是可能用各種名目，如獎學生、伙食費和學習津貼，規避了「勞務對價」關係的「薪資」。又或如真的拿了勞務對價的薪酬，但依然無法獲得如同正職般的待遇。還有的實習，為了要確認實習生之「學生關係」，因此向學生收取學費，即使可能在外實習，一整年都不在學校上課，都還有可能收的比一般在校學期還要貴。

綜此而言，**實習生整體上是為廉價、低薪的勞動力。**

#### 五、小結

本小節先是分析了實習的制度程序和實質內容，指出是為相當無序和不明確的，因此實習是非系統性的教育。

就無序的制度與程序而言，我先以實習課程是否在其他學校之相同科系的開設情況，說明實習並非是該科系的必要課程，以社會系和台灣文學系為例，是一校有開設實習，但另一校卻不一定有，換言之，實習課是否作為該科系學生之訓練程序，並不存在一致性的。其次，我說明各校與各科系所規定的實習時間都不盡相同，且實習教育的時間設定，跟該科系產業的特性之間，也看不出有什麼教育邏輯的關聯。第三，我指出各科的實習課程之媒合機制都不盡相同，比較起學校內制式課程的選課系統網站，實習課程的媒合機制可是相當無序的。

以不明確的學習狀況和內容來說，第一，實習的過程中教學老師不一定存在，並不像是學校一般的制式課程，開課的老師也就會是該領域的專業者。再者，各種實習的學習密度相當不定，有的相當鬆散、有的卻如同正職般地密集。但其實習密度高低設計的原因為何？又，這如此高的密度，看似做很多，但所做的事情，其教育意涵何在？都相當意義不明。另外，在一般的制式教育的課程設計中，最後總是會去評估學生的學習狀況與成效，不過，實習課程的評估機制卻非常不定，判斷的依據也不甚清楚，可以說實習的學習成效是無法被有效評估出來的。

然而，雖然實習是非系統性的教育，但依然是教育，因此所謂的實習生仍是學生。所以在教育制度的安排與設計下，使實習生成為了穩定又廉價的勞動力。

以「穩定」而言，例如由於修習學分的關係，又或自願的前往，導致學生被學分綁住或是出自於高度的自願性，致使成為實習單位的穩定勞動力。

就「廉價」來說。因為實習生始終被看成是「受教者」，所以即便有付出勞動力，但仍被看成是「來學習的」，並無任何的薪酬。或是即便得以拿「錢」，但會以各種名目規避了「勞務對價」關係的「薪資」，又或真的是拿薪酬，但也無法獲得如同正職般的待遇。不僅如此，有的實習還為了確認「學生關係」，所以還會向學生收取學費。甚至一整年都在校外實習，不在學校上課，還得收的比一般在校學期還要貴。

綜合言之，實習雖然是系統性的教育，但**仍是教育**，所以在其制度的安排與設計之下，使實習生成為了**穩定又廉價的勞動力**。

下一節我將說明，由於實習教育的非系統性，導致學生在實習現場中，即便作為一個勞動力，但仍視所有一切都是學習。

## 第二節 什麼都是學習

上一節我主要分析了實習並非系統性的教育，然而畢竟是教育，所以在教育制度的安排下，成為了穩定廉價的勞動力。

在本節，我將說明由於非系統性的教育，致使學生認為什麼都是學習。第一，實習生在實習的行前說明會上，被學校宣傳要如正職般地學，還有要為了校譽而學，甚至在現場就是學。然後，學生在勞動現場中，也真的認為看是學，做也是學，打工更是學。同時，雖然實習生就是勞動力，但在學習意識的掌控之下，所展現出來的學習/工作態度是主動積極、認份吃苦，或是覺得目前所為是應用與實踐的過程。

### 一、行前教育：如正職般地學、為了校譽而學、在現場就是學

首先，我整理出學校在實習行前說明會上的三種常見論述，分別為要實習生如同正職般地學，還有為了校譽而學，例如：出去就是代表學校，要好好表現，不要破壞學弟妹們未來的實習機會等。另外是，在實習現場就是一種學習了。

#### (一) 如正職般地學

要「像正職一般地學」，例如高雄餐旅大學的受訪者 S 說，校方不斷跟大家提醒

要有敬業的態度，不能遲到，實習就是按照實習單位的規矩等，猜想因為所唸的學校是專業的餐旅大學，所以要想辦法把大家的心態調整成就是去業界上班。

在實習說明會上，我記得學校實習輔導室的主管不斷跟我們說，要有敬業態度、不能遲到，在實習單位裡，就是**按照實習單位的規矩來**。總而言之，我認為，因為我們學校是餐旅的專業學校，所以這種實習說明會，就是要把大家的心態調整成去業界上班。

## (二) 為了校譽而學

長榮大學的大眾傳播系受訪者 T 所述，就是很標準的「為了校譽而學」。她說明，實習說明會上會請學長姊來分享實習經驗，讓我們大概先知道實習的工作內容。另外，由於系上的學長姊制度很明顯，所以他們會對我們強調，**出去就是代表學校**，會有這些實習缺是因為之前**學長姊認真表現才累積下來的**，所以若是我們表現不好，就會**影響到下一屆的實習機會**。

實習說明會，有請學長姊們來現身說法分享實習經驗，他們會講那些實習單位的工作內容大概是要做什麼事情，好讓我們了解大概是在做什麼。我們系上的傳統學長姊制度很明顯，他們會跟我們強調，**出去實習就是代表學校**，而且會有這些開缺，是之前的學長姊們所**累積下來的**，若是表現不好，會影響下一屆學弟妹的實習狀況。

## (三) 在現場就是學

「在現場就是學」的論述，如真理大學台灣文學系的受訪者 J 說，負責實習課的老師很直白地向大家說明，**去實習就不要期待能學到什麼，也不要期待企業能教我們什麼**，因為不會因為二個月就教大家什麼。所以大家有可能去做買便當、搬器材等雜事，但**不要小看這樣看起來不知道在幹麻的事**，畢竟能在現場看到電視台拍攝，就是很難得的經驗。總之，大家要記得自己偷學東西。

負責實習課的老師就來跟大家做行前說明。我特別印象深刻的是，他向我們說，去實習就不要期待能學到什麼，大家對不要期待企業能教我們多少，因為企業不會因為二個月，就教給大家什麼。大家有可能去買便當、去搬器材等打雜，但**不要小看這樣的工作**，雖然看起來有點不知道在幹麻的事情，但還是能**在現場看到電視台拍攝，是一個非常難得的經驗**。所以大家記得要自己偷學東西。

#### (四) 小結

本段落中，我呈現了校方在實習行前會中，最常見的幾種說法。

強調的是學生「要像正職一般地學」，主要是要把學生的心態調整成社會新鮮人一樣，或是要學生把自己想成就是去那邊工作，符合實習單位的規矩，要有敬業的態度等等。言外之意就是把「做中學」發揮到極致，若是做的事情如同正職般地多，就能完全「學到」職場。

「為了校譽而學」則是說明，出去就是代表學校，要認真表現，若是不好好表現，可能會影響校譽，或是破壞學弟妹未來的實習機會。這種說法是強化了實習生的學生身份，提醒仍是學生，因為代表的是學校。

「現場就是學」是直言實習可能真的學不到什麼，也不要期待太高，不過，在實習的現場就是一種學習，因此即便是做雜事，仍不要小覷這樣的難得經驗。

總是，無論校方的說法為何，學校就是要讓實習生們明白：**「實習就是學習，實習生就是學生」**。

此段落說明完了「行前教育」後，接下來，我將說明實習生到了實習現場後，如何看待與思考自己的「學習」。

#### 二、學習意識：看是學、做是學、打工也是學

本段將指出，實習生在實習現場中，會展露出標準的學習意識，認為在旁邊看是學，做是學，就算如勞工般地打工也覺得是學。

##### (一) 看是學

覺得「在旁邊看是學」，如台灣大學生物傳播產業學系的受訪者 P 表示，實習主要是以看他們操作為主。雖然學校有學拍攝、剪接和傳播理論的課程，但畢竟不是大眾傳播學系或新聞所，所以光是在旁邊看，就大概知道發生了什麼事，且覺得比在學校所學的多很多。

我們雖然系上有傳播學理論之類的課，但我畢竟不是大眾傳播的系所，也不是新聞系，雖然學校有一些課程會學到拍攝、剪接等。不過，在實習的時候，就主要以看到他們操作為主。我覺得光是在旁邊看，就已經比在學校所學的多很多了，而且例如記者會跑新聞，**光是在旁邊看就能**

知道大概發生什麼事了。

## (二) 做是學

認為「**做是學**」的想法，如同仁德護專的受訪者 E 說，我就是來這邊實習的，一邊工作一邊學習。實習的內容就是跟本科系相關，在學校唸的是書本知識，也因為課本上跟實務之間還是有一段差距，而在實習時才能**接觸到實務工作，實際操作機器**，不然在學校內，也沒有真的病人給我們做復健的學習。

我就是來這邊，一邊工作一邊學習，就是來實習的。我的實習內容就是跟本科系相關，**實習就是實際操作**，而在學校就是唸書本上的東西。

我覺得實習是有幫助的，因為課本上跟實務之間還是有一段差距，到實習的時候，可以實際操作機器。因為就真的要去實習，才能接觸到實務的工作，不然在學校內，也沒有真的病人給我們做復健的學習。

## (三) 打工也是學

「**打工也是學**」的認知，例如高雄餐旅大學的受訪者 S 的說法，當年實習的時候符合勞基法的最低月薪，也有勞健保，且公司也提供員工宿舍，做的事情也如同正職，公司的人也把他當作勞工來看，但他**就是覺得他是來學的**。他認為，**公司對待實習生就如同正職**，所以很放手給他們做，他也放膽去做事情，所以真的就學到了很多系上不會學到的事。

就當年勞基法的最低月薪，18K 左右，有勞健保，而且公司還有員工宿舍。雖然做的事情就如同正職，而且他們也把我當勞工來看，但我就覺得是來學的。

我覺得實習對我有幫助。對我來說，就真的學到很多系上沒學到的事情，而且實習單位也蠻願意放手給我做。我認為是他們對待一般員工和實習生是一樣的態度，所以我就可以放膽去做一些事情。

## (四) 小結

此段落說明了，實習生對實習過程中所展現出來的「學習意識」。

「看是學」，認為雖然事做的不多，主要是以看為主，但由於做一些和看到了學校沒教過的事，因此得以了解該產業大概是長的怎麼樣、發生了什麼事，且覺得

比在學校所學的多很多，所以在旁邊看是學。

「做是學」則為，因為學校的書本知識跟實務之間有一段差距，在實習時才能接觸到實務工作，而實習的內容就是跟本科系相關，所以「做」是一種學習。

「打工也是學」指的是，公司的人把實習生當作勞工來看，在待遇到至少符合勞基法，且分派的工作也跟一般職員無異，但實習生依然認為自己是來學的，還會感謝老闆很放手讓大家做事情，讓他覺得學到很多。

整體而言，實習生所展現出來的「什麼都是學習」，成為了他們的最主要認知——這就是「學習意識」。

在「學習意識」之下，自然就會表現出如同學生般的「學習態度」。我下一段，便要說明實習生的主動積極、認份吃苦和應用與實踐。

### 三、學習態度：主動積極、認份吃苦、應用與實踐

當實習生認知「自己是學生」，就在展現出主動積極、認份吃苦，還有覺得所作為是應用與實踐的學習態度。

#### (一) 主動積極

就**主動積極**的態度而言，例如因修習教育學程去學校實習的 F，她表示教學實習就是要去看老師上課，然後爭取上台教學的機會。在實習第一天跟老師見面時，就表明希望能夠上台教學。雖然第一次段考前沒辦法，但從第一次段考後，老師就分了手頭上的二個班級給我，一直教到學期末。我這樣分擔她的工作，他開心，我也開心。

教學實習就是去看老師上課，然後爭取上台教學的機會。像我第一天跟教學實習的老師見面時，我就表明希望自己有機會上台教，然後她跟我說，通常在第一次段考前不會讓實習老師教，所以我從第一次段考後才開始教學。老師是把他手頭上的班級分二個給我，然後我就從第一次段考後，就上到學期末。我這樣也算是幫他分擔了二個班，我開心，他也開心。

#### (二) 認份吃苦

另一種學習態度是「認份吃苦」，如同高雄餐旅大學的受訪者 S 說明，實習的時

候真的是別人叫我做什麼，就做什麼，也不懂得拒絕，或是表示沒辦法，總是會想辦法克服一切困難。所以什麼事情，雖然對我而言是新的嘗試，但也是理所當然要做的事，因此只能默默叫苦。**認份地覺得自己就是來學的，並心裡自我支撐地想，實習總有一天會結束。**

在實習的時候，去那邊做一年，學一年，**真的就是人家叫我做什麼，我就做什麼，也不懂得拒絕，和無法表示出我沒辦法，而是會拼命想辦法克服**，所以其實我的實習還真的蠻累的。無論是在工地的監工、採購新設備和籌備活動等，對我而言都是新的嘗試，也是理所當然要做的事，所以我只能私下叫苦。而支撐我的心態就是，**實習總有一天會結束。就會有一種認份的感覺，覺得就是來學的。**

### (三) 應用與實踐

至於「**應用與實踐**」的學習態度，例如台灣大學社會系的實習，受訪者 P 認為，社會學課本中所唸的知識，真的要接觸到人才會知道意思，而且實習後，大家也會回來反思。另外，實習清單也算比較新穎的單位，實習是用一種「很社會學的方式」，去那個地方實踐，大家處於一種被保護的狀態，但又能真的做到事情，並非一般傳統所理解的，讓大家去公司等營利單位裡實習。

社會系的實習，也不是一般所理解的實習。反而，我就是在課堂上課後，藉由實習去真實世界接觸。我們課本中所唸的知識，真的要接觸人才知道，然後實習後，我們也會回來反思。

因此，我覺得社會系的實習比較像是實踐，而不是實習。我們處於一種被保護的狀態，但又能真的做到事情。而且社會系的實習清單，都算是比較新穎的單位，我們是用一種「很社會學的方式」去那個地方**實踐和實習**，而不是去傳統上去如營利單位的公司裡實習。

### (四) 小結

本段落說明實習生在實習勞動的過程中，在「學習意識」之下，所展現出來的學習態度，是為主動積極、認份吃苦，或是應用與實踐。

「主動積極」是謂，實習生認為來這邊就是要學的，所以要爭取表現的機會。這種爭取的過程，就是為主動積極。

「認份吃苦」指的是，因為實習就是學習，所以什麼事情都是理所當然地要做，

並想辦法克服困難，上面交待要做什麼，就要做什麼，頂多默默叫苦，想著總有一天實習會結束。

至於「應用與實踐」的學習態度，說的是把學校課本所學到的知識，應用在實習上，或是去實習場域中實踐。在這樣的實習過程中，實習生會有所反思。

總是的，由於實習生自我認知為是在學習，因此，所表現出來的學習態度就與「學生應該要有的樣子」相差無異。

既然實習生認為實習是一種學習，那麼學到了什麼呢？我在下一段落中，說明實習生所認為的「學習成果」。

#### 四、學習成果：體驗職場、建立人脈、認識自己

實習生作為把什麼都看成學習的學生，那麼進一步追問，到底學到了什麼呢？也就是其學習的成果為何呢？實習生大部分的回答是，體驗了職場，建立了人脈和認識了自己。

##### （一）體驗職場

「**體驗職場**」的說法，例如台灣大學生物傳播產業學系的受訪者 P，去新聞機構實習的她提到，雖然系上有傳播學理論之類的課，也會學到拍攝、剪接，但畢竟不是大眾傳播的系所，也不是新聞系，且生傳系所對應的行業，好像又沒有那麼直接是新聞記者，所以實習對我而言，比較像是一種興趣的摸索和職場體驗。

我們雖然系上有傳播學理論之類的課，但我畢竟不是大眾傳播的系所，也不是新聞系，雖然學校有一些課程會學到拍攝、剪接等。不過，在實習的時候，就主要以看到他們操作為主。但生傳系所對應的行業，好像又沒有那麼直接是新聞記者，所以我去的實習反而比較像是一種興趣的摸索，或是職場體驗。

##### （二）建立人脈

會覺得學習的成果主要是「**建立人脈**」，比方說長榮大學的大眾傳播學系。受訪者 Q 和 T 不約而同地說，實習其實學不到什麼，雖然會幫助認識產業和職涯興趣，但最大的幫助是人脈上的累積，像是公司的人會說，若是要介紹工作可以幫忙，或如 T 的例子，他的第一份工作確實就是老闆介紹的。

Q：我覺得有幫助，但最大的幫助都是人脈的幫助，因為其實學不到什麼東西，做的事也是以雜事為主。但當我要離開六大的時候，他們就有跟我說，若之後要找相關的工作，可以跟他們講。而在華視時，也會聽攝影大哥講，可以幫忙轉履歷到其它單位。

T：我覺得實習，最主要是人脈上面的累積，認識行業上的各種人，雖然學到的不一定要很多，但是可以認識這個產業大概在幹麻，以確認自己未來的職涯興趣。像我離開學校的第一份工作，確實就是老闆介紹的。

### （三）認識自己

還有一種學習成果是「認識自己」，例如政治大學廣電系的受訪者 U 表示，他之所以每次的實習機構都不一樣，就是想要多去看看未來的工作環境和找自己的興趣，比方說他製片助理的實習，就是幫忙刪除了這個的未來工作選項，而廣告公司的實習幫助他刪除了選擇業務部門的選項。

我每次的實習機構和單位都不一樣，主要是想去看看未來的工作環境和找自己的興趣。

製片助理的實習，像是在學校就不會學到拍攝現場是如何成形的過程，學校不會教燈光、美術，現場每個工作都是精細分工的過程，就可以完全看到他們在幹麻。對我的幫忙就是，我覺得以為不會想要做製片，幫我刪除了我未來的選擇。

廣告公司的實習，也是刪除我之後選擇業務部門的可能。因為我做的雜事多，實習的時間也短，所以說要學到什麼東西，好像也還好，不太算是真的有學到什麼。

### （四）小結

此段落我整理出實習生最常說的三大實習成果，分別是體驗職場，建立人脈和認識自己。

「體驗職場」的意思，就是藉由實習到產業中進行體驗，了解這種科系的產業大概在幹麻。「建立人脈」是為認識到了該科系產業中的前輩，這些人脈有可能成為未來職場中的貴人，例如介紹工作，或是教導職場知識。而「認識自己」是為發掘自己的興趣，或是幫助自己刪除未來選擇職業的選項。

實習課程讓學生認知到如此的學習成果，若是相對於學校內的制式課程，我們可能會覺得「沒有成果」。例如，學校開設一門課叫做「社會學導論」，而該學生在上剛課後表示，學到最多的是「體驗到了上社會學是怎麼一回事」，或是我在課堂上交到了好朋友，又如「上了課後，讓我對社會學失望，刪除了未來要繼續上社會學的可能」。但，對於「社會學」本身的知識是什麼呢？學生答不上來，就如同實習生總是說不出，實習究竟學到了什麼。

會有這樣的現象，終究其原因，來自於實習教育就是非系統的教育，使的實習生在上完實習後，難以說明「有系統的學習成果」，使的無法對焦。看似學生有認知到「成果」，但若是把這樣的「成果」比較學校的課程，就會明顯發現，該課程是一門失敗的課。

## 五、小結

本節依循著前一節的分析，我先是指出實習是為非系統性的教育，雖然亂無章法，但畢竟仍是教育，接著本節中我便說明，因此學生會將實習勞動視為「什麼都是學習」。

首先，我呈現了校方在實習行前會的常見說法，諸如要求學生把自己視為正職一般，這樣做的多，也學的多；還有，要求學生為了校譽而學，也就是，告誡出去實習就是代表學校，要認真學習，做個好學生；第三是，在實習的現場就是一種學習。但無論如何，學校就是要讓實習生們明白：**「實習就是學習，實習生就是學生」**。

而學生也會吸收學校給的忠告，在實習過程中，展現出學習意識。例如即使做的事情相當少，但因為看到了真實職場的環境，又都是學校沒教過的事，所以看是學；或如認為實習就是得以實際操作的過程，所以做是學；也有明明就被當作一般勞工來對待，但仍認為自己是來學的，因此打工也是學。整體而言，實習生最主要的認知是「什麼都是學習」。

再來，因為具有「什麼都是學習」的認知，所以實習生在勞動的過程中，所展現出來的學習態度，是為主動積極、認份吃苦，還有認為是在應用與實踐。總之，**實習生所表現出來的態度跟「學生應該要有的樣子」相差無異。**

那麼，問說實習生到底學到了什麼呢？實習生的回答往往是：「體驗職場」，看到了該科系的產業大概在幹麻。不然就是「建立人脈」，認識到了產業中的同事、前輩。或是「認識自己」，得以發現自己的興趣，或是刪除了未來職涯的選項。但綜合學生所認知的「實習成果」，比較學校的課程，就會明顯發現，該實習其

實是「沒有成果」的課程。

以上就是本節所述，在非系統性的教育之下，致使學生將實習視為「什麼都是學習」。

然而，在制度的安排下，實習教育使的學生作為提供給單位機構之「穩定廉價的勞力」。那麼在「學習」和「勞力」，或為「學生」和「勞工」之間，學生又是如何認知自我呢？我將在下一節描繪實習生自我矛盾的認知。

### 第三節 矛盾的認知 教育的牢籠

前二節，我敘述了實習是非系統性的教育，提供了實習單位穩定又廉價的勞動力。然而，也就是因為這種教育毫無章法可言，導致學生的學習目標不甚明確。終究因為「學生身份」的關係，使學生在實習的勞動現場中認為什麼都是學習。

此小節「矛盾的認知 教育的牢籠」便是順著前面的脈絡，說明實習生一方面是為「穩定又廉價」的勞動力，一方面又同時認為「什麼都是可學習的」，具有強烈的學習意識。在這樣的情況下，實習生會出現各種自我矛盾的認知，難以學生和勞工之間劃下清楚的界線，即便有少許反思與反抗的言行，但始終還是逃脫不了「教育」的牢籠。

#### 一、自我矛盾的認知

對於實習生自我矛盾的認知，以下我將作下列幾種說明。

##### （一）雖然實習是打工，但仍是學習

這種矛盾是，實習就是在打工，不過還是覺得有教育的意涵，認為對自己有幫助。如同聖約翰科技大學的受訪者 G 表示，因為學校沒有媒合成功，所以要用打工的方式補實習。明明就是一份打工，仍覺得學校強迫大家提早體驗職場也不錯，明白社會現況，了解自己的能力和不足。

如果學校企業媒合沒上的話，就必須要自己找打工。所以，我後來是用暑假去找一定火鍋店打工，用打工的方式補學校的實習機制。

實習對我也是有幫助啦，就是讓我覺得餐飲工作不適合我，還有我覺得有強迫大家提早體驗是不錯、蠻好的。提前讓我們知道社會的一些東西，

提早讓我知道自己的能力在那裡，例如與人進退的能力等等，覺得自己還有很多不足的地方。

## (二) 實習無學習意義，但仍然必要

另一種矛盾是，認為實習真的沒學到什麼專業，不過還是認為實習是必要的。例如中興大學水土保持系的受訪者 D 說，在實習的現場中，並沒有學到系統和專業的知識，只是在做大家最不想要做的勞力工作，而且還有點危險。但他依然覺得實習是必要的，因為到現場才知道課程怎樣實作。

在測量的現場中，也教學的部分，不過，我覺得並我沒有學到系統的知識，例如教我如何拿測量棒就並不需要什麼技術，只需要勞力。…我覺得並沒有真的學到專業的東西，幾乎都是做大家最不想要做的勞動工作，還有點危險。…對我這個科系來說，我覺得實習是必要的，因為到現場才知道，學校上的課程怎麼樣成為實作。

## (三) 小結

本段落旨呈現了實習生自我矛盾的認知。

其一為「雖然實習是打工，但仍是學習」。也就是說，明明該實習就客觀條件上，就是一個工讀生，但仍覺得有教育意涵，認為對自己有幫助。例如實習強迫大家提早去體驗職場，明白社會的現況，以了解自己的能力和不足。

另一種是，「實習無學習意義，但實習仍必要」。例如實習生直言，真的沒學到什麼專業，並沒有學到系統的知識，但因為要到現場才會知道，學校的課程是如何變成實作，所以還是認為實習是必要的。

綜合言之，即便實習生認為實習就是在打工，或是實習沒有學到什麼，學習意涵不明，但還是覺得實習有其功能。可是做為一個學生，其修習課程最大的原因，不就是應該是要「學習」的嗎？然而，實習作為教育課程，卻很難從「教育」的角度切入，找到一個具教育意涵的功能，但是，實習做為「體驗產業」和「了解自己」來說，實習生仍覺得實習有存在之必要性。這就是實習生的最大矛盾認知。接著，下一段我要說明，實習生對於「學生」和「勞工」間身份認知的矛盾。

## 二、自我矛盾的身份

上一段落說呈現了實習生自我矛盾的認知。本段落將進一步指出，有些實習生產

生了自我矛盾後，會試圖說明學生和勞工的界線為何，幾種常見的論述是目的論、能力論、學生論，有無學分和勞務對價，還有相處模式。但弔詭的是，所有對於界線的說明看似清楚，但所述的內容幾乎又都是否認自己是勞工，即使自己的所作所為跟勞工無異。

### （一）目的論

一種常見的判斷說法是，打工是以賺錢為主要目的，實習則是以學習為主，我稱為「目的論」。例如成功大學政治系去實習政黨工作的 H，先是覺得自己算是勞工，但比較了打工和實習的區分，又說打工就是單純的勞動力和金錢的交換為主，而實習的話，則是更在意勞動力的付出中，有沒有獲得想要的經驗。像他就認為，他的實習還不錯，有學到東西，也還有一些基本的勞動保障。言外之意，他的身份認知，還是選擇了「有學到東西」的實習。

我就覺得我就是去那邊工作的，算是勞工吧。不過，我覺得比較起「打工」和「實習」之間的區別，像我曾經在補習班打工過，那時候我覺得就是簡單的勞動力和金錢的交換。而實習的話，我覺得除了勞動力和金錢的交換之外，我會更在意在勞動力付出的過程中，是否有獲得我想要的經驗或是相關的資訊。我覺得我的實習就還不錯，有學到東西，還有一些基本的勞動保障。

### （二）能力論

另一種判斷的標準是「能力論」，要成為可以拿薪水的勞工，就要有能力，否則就不算是勞工。例如中原大學室內設計系的受訪者 M 認為，自己是以學習為主，所以沒拿薪水、沒有勞健保是可以的。但是，他又覺得這樣的想法很無知，應該至少要有車馬費才對。不過，他又認為，真的要如勞工般地拿薪水，就要有相當的能力，畢竟這種行業就是需要有一個「帶」的過程，才能學到東西。

我覺得我是學習為主，是學生。但，好像又是介於學生和勞工之間，不過偏學生居多。我沒有薪水，也沒有勞健保。那時候會羨慕別人有，但也不覺得一定要有，那時候我是一個無知的人。

現在回想起來，至少應該要有一些車馬費之類的。不過，若是真的如勞工般地拿薪水的話，我覺得就要有相當的能力。因為這個行業就是需要有一個「帶」的過程，才能學到東西。

### (三) 學生論

還有一種是矛盾為，即便被當作勞工，但自己無論如何都是學生，這種外表上看似一致的認知，但實然是無視自己有勞工身份的存在，僅留下純粹的學生身份，是一種相當矛盾的認知。比方說亞洲大學幼兒教育系的受訪者 O 說，當有問題去問幼兒園所老師時，自己就是被對方當作學生來看，但是在做一些幼兒園所老師不想做的勞務時，如掃地和拖地，就是被當作勞工來看。不過，無論如何，因為是來實習的，所以自己都是學生。

我覺得如果我有問題去詢問他的時候，我就是被當作學生，但是如果掃地、拖地等，他不想做的雜事，那麼他就是把我當勞工。我自己覺得我無論何時都是學生。因為即便是掃地、拖地等雜事，我就去那邊實習，所以都是學生。

### (四) 勞務對價

再來一種是，實習生勞動產出的成果是否被公司拿去賺錢，或是勞動成果能換到報酬，簡言之是以「勞務對價」來判斷是學生還是勞工。例如台灣大學新聞所的受訪者 V 表示，判斷我們生產出來的勞動成果能否被公司換到錢，如果有就是勞工。然而，實際上，中國時報卻不只刊登她的報導，並在最後的時候給實習生申請經費（獎學金）。對於這樣的情況，她又認為是以獎勵性質為主，畢竟實習沒有錢這件事，是我們大家的認知，因為大家就是去學東西，即便中時不給我們錢，我不覺得怎樣。

如果是勞工的話，就是判斷我們生產出來的勞動成果能否被公司換到錢。像雖然中時會刊登我的報導，但我也覺得是獎勵性質的。

在中國時報結束的時候，他們有給申請獎學金的機會，我們只要準備申請資料，附上主管評語，與這個月有實習作品，通常都會到 5,000 元。

實習沒有錢這件事，是我們大家的認知，所以我覺得既然是去學東西，即便中時不給我們錢，我也覺得不會怎樣。

### (五) 相處模式

也有一種判斷的方式是「相處模式」，例如實習生作為學生，是因為可被容忍的。例如去微軟公司實習的 B，他說因為公司對待實習生犯錯的容忍度比一般員工高，所以實習是在「學習」的保護傘下，同時學習和做事，就像是有學生特權的勞工。

那麼究竟是學生還是勞工呢？他又覺得不是勞工，因為是正職的話會接觸到工作的本質，所以實習是「學習性質相當重」的工作。

我們在實習的過程中，他們對我們犯錯的容忍度比一般員工高，而上下班時間有有彈性的，且做的好的話，是可以跟一般正職的特權是一樣的。我認為仍是在「學習」的保護傘下，既能學習，又能做東西，就讓我覺得有點像是學生，所以我像是有學生特權的勞工。

我認為實習是具有「學習性質相當重」的工作，如果是正職勞工的話，就會有接觸到工作的本質，例如時間壓力、技術等。

## （六）有無學分

還有一種的區分是「有無學分」。政治大學廣電系的受訪者 U，他分別說明不同的實習經驗，如在實習當製片助理、在剪接公司實習和在廣告公司實習，其主要的感覺是「學生」，不過，又認為實習跟打工很像，只不過以有無學分來區分。換句話說，有學分就是實習，沒學分是打工。不過事實上，他的實習並非是因為系上學分的關係，但他仍然覺得自己是學生。

我們的實習並不是選/必修課，而是系辦一直以來都會幫忙整理各種資訊給大家，就會讓大家覺得，好像大二、大三就去一定要去實習。

製片助理的實習覺得是學生感為主。在剪接公司實習時，我認為就更學生了，因為學校可能碰不到最新業界的設備，老闆覺得學生離業界很遠，所以會想幫助我們這樣。廣告公司時，我覺得是學生。

但我覺得我的實習經驗，其實跟打工蠻像的，或者說，實習跟打工好像一樣，只不過是用有無學分來區分。

## （七）小結

以上我敘述了實習生自我身份認知的矛盾，他們在「學生」與「勞工」身份之間擺盪，並且會試圖指出學生和勞工之間的邊界和判斷關鍵。然而，這樣的說明，雖然乍看之下相當清楚，但是所述的方向與內容，幾乎又都是否認自己作為勞工，即便他們就是他們口述中的勞工。

「目的論」，以賺錢為目的是勞工，以學習為目的則是學生，這是一種常見的判斷方式。然而，會如此說明的實習生，最後又是選擇了學生身份，認為自己有「學

到東西」。他們似乎沒有想過，做一件事情其實可以存在多重目的，例如，一個初入職場的社會新鮮人，在前一個月，或是前一星期，不也是正在學習，學習如何做好工作，適應新環境、新同事、新朋友等，然而，此時此刻他就是帶有學習認知的勞工，在做工作的同時，既賺錢又學習，卻不會因為有「學習」而勞工身份從此消失不見，變成純粹學生。

第二「能力論」則為，實習生認為有一定的能力後才能拿薪水，也才會是勞工，所以實習生就只是學生。但是，究竟「有能力」的定義為何？或者說，一個學生該被訓練到什麼程度才能叫做「有能力」？究竟，這樣的說法，還是一種不確定的概念，讓人不禁認為，這仍然是一種基於自我矛盾的認知，而作出的自我防衛，否認自己是勞工。

第三種是「學生論」，即便有被當作勞工的可能，但自己無論如何就都還是學生。這種說法，雖然認知看似一致，但其實就否定了自己作為勞工。實習生似乎認為，在身份上，勞工和學生之間只能擇一，不覺得勞動和學習是可以同時存在的。

再來是以「勞務對價」作為判斷標準，以勞動成果有無被公司拿去賺錢，或是自己是付出的勞動力，是否換取到金錢，若有是勞工，若無則是學生。然而，抱持的這種說法的實習生，始終無法改變有為公司貢獻勞動力的事實。

還有以「相處模式」來區分，認為公司對於實習生是具有比較高度的「容忍度」，或是覺得實習比較不用「負責任」等。之於這樣的說法，我們只要換個角度想，事實上，公司對一般的工讀生和正職之間也是有差別，以及對待正職與對待主管級的幹部，也是會有差異。以上不論是工讀生、正職、主管等，都屬於公司的勞工。到底容忍度和責任感的差異，具體而言的實例標準為何，實習生往往又難以說出個所以然。

也有一種是用「有無學分」來分辨，有學分是學生，無學分是勞工。然而，有無學問也只是形式上的設計，對於實際所做的事情二者無異時，勞工畢竟還是勞工。若舉一極端例子，如果某間公司從今以後，設計一套內部的培訓計畫，將所有的員工所做的事情，包裝成課程學分，要修畢之後才能算是勞工，否則就只是學生，但是所做的事情無異於之前，那麼這些員工，是學生，還是勞工？

綜上所述，其實每個判斷的方式，往往都是形式上的區分，追根究底地說，並無法否認「實際有為公司組織貢獻勞動力」的事實。然而，實習生卻常常用這樣的說法來詮釋自我，認為自己的身份不是勞工，而是學生。這就是本段落要指出的，實習生在身份上的自我矛盾。

下一段，我將呈現實習生的反思和反抗的言行，但在實習教育制度的安排下，終究還是無法逃脫「教育」的牢籠。

### 三、教育的牢籠

在本段我將描述實習生的反思和反抗的言行，例如實習就是有學習成份的勞動，本質上還是勞動，但在教育制度下仍被視為學生；或是直接覺得應該就是勞工，不過仍然有如同學生般地積極學習的心態；有的認為實習一無是處，不過在實習的環境中，依然表示想要多做點事來學習；還有的則是有做反抗的行動，因不滿而離開實習，但是最後還是又再次回到實習，無法真正逃出這個「教育」的牢籠。

#### （一）實習既學習又勞動，但仍被當作是純學生

有一種的反思是認為，**實習既是學習也是勞動**。如同台大醫學系的實習生Y表示，他覺得實習既是學習也是勞動，因為實習就是有學習成份的勞動，本質上還是勞動，況且實習生的學習和勞動都是為了病人的健康，這就是醫生的本業。但是，在實習制度中，僅能領學習津貼，或像是開藥這件事，還是需要被覆核，所以其它的職員仍把他們視為學生。

我覺得實習既是學習也是勞動，畢竟，實習就是有學習成份的勞動，但基本上還是勞動。畢竟我們所有的學習和勞動，都還是為了讓別人更健康為前提，這就是醫師這個行業的本質，是不可否認的事實。

我的實習的月薪是12,000，但醫院只說這個是「學習津貼」。我認為，老闆或其它職員他們主觀上把我們當作學生比較多，很多時候我覺得話語之下都有一個潛台詞，或是直接講出來的台詞，那就是「學生」，畢竟我們所做的事情並不是都可以單獨完成，像是開藥這件事，還是需要被住院醫師覆核的。

#### （二）實習生就是勞工，但仍自我認知積極學習

也有一種的反思是，**直接認定實習生就是勞工，而不是學生**。如教育實習的受訪者F認為，教育實習就是一個人力放進學校，協助學校的運作，因此就應該要有相同的待遇，也就是勞工，而不是學生。然而，雖然她如此認為，但在實習教師需經「資格檢定考」的制度設計之下，她仍然視老師為模範，並積極爭取上台教學的機會，認為學到許多。

我覺得教育實習就是放一個人力進去學校，任何協助學校運作的人，應

該都要有相同的待遇。而教育實習，就是什麼都有碰，因此對我來看，實習老師就是勞工，而不是學生。

畢竟，制度上需要有實習才能考教師的「資格檢定考」。我覺得老師的教學法，也讓我學到許多，也是我順利考上教甄的模範。教學實習就是去看老師上課，然後爭取上台教學的機會。我幫忙老師分擔了二個班，我開心，他也開心。

### （三）實習一無是處，但仍企圖想要學習

還有一種的反思是，直言批評實習完全沒有幫助，甚至是一個荒謬的過程。如真理大學的台灣文學系，受訪者J坦言，對方真的既不教我、又不派工給我，實習過程蠻荒謬的，就算是一般批評的廉價勞工都還可以是「做中學」，總之，學習量是零，薪水也低，覺得實習完全沒有幫助，自認就像是累贅。但雖然如此，他仍認真想要跟單位溝通一下，給他一些像樣的工作。

我覺得完全沒有幫助，他真的既不教我、又不分派我工作，總之，學習量是零，薪水低，但又沒給我做東西，我那時候覺得我是個累贅

仔細回頭想想我的實習過程，我覺得真的很荒謬的。一般人可能會去批評，產學合作是學生被當作廉價勞力，但我覺得即使是廉價勞工，都還可以在做事情中有學到東西。但，我們真的什麼都沒有。我有認真想，要不要跟實習單位好好溝通一下，能否給我好一點的工作，畢竟都來到這邊，能不能給我做點像樣的工作。

### （四）憤而離開實習，但換了單位後繼續

再來也有，因認為實習如同免費勞工，所以憤而離去，但換個單位後繼續實習，依然認同實習，例如台北教育大學的文化創意產業學系，實習生A表示，他在導覽的實習中，被當作徹底的、不用付錢的勞工，如同卑微的生物，因此離開了實習。但又繼續參與實習，擔任系上藝文空間的行政助理。她對於這個行政助理的實習，感到相當滿意，認為學到很實際的行政流程，即便月薪僅有2千元。

在導覽的實習中，我覺得是把我當作徹底的勞工，還是不用付錢的勞工，如果要形容的話，就是一個**卑微的生物**。所以，後來做了9天之後，我就跟現場帶我的人講，說我想要離開了。

我第一個實習結束後，我就再也不想要浪費時間，做一些沒有用的事情。

因為我在實習之前，就已經有在系上的文藝空間「臥龍二九」中做事，且該文藝空間有跟教育部申請到經費。所以我就跟老師說，我能否掛在教育部的計畫下做實習，他也答應了，所以我就開始做。

我在「臥龍二九」是作行政計畫助理，我們要收集各小組的計畫書和盯進度，還有收集活動紀錄，撰寫報告書，以及做經費核銷等等。我覺得是一個好的學習過程，學到很實際做行政的流程，一個月有 2 千元的計畫助理費。

#### (五) 與單位劇烈衝突，但為了學業轉介實習

接下來要介紹精彩的反抗案例是，實習生發現公司不合理的制度，然後與實習單位產生劇烈衝突，還被實習單位強迫簽自願離職單，但最後為了完成學業，而轉介到其它的實習單位。

例如參與雙軌計畫的實習生 K，他先是認為實習單位計算月薪的方式有問題並感到相當不滿，怎麼可以因為淡旺季的關係，而要求實習生扣薪、或是下個月要補足時數。

在美式餐廳實習，月薪是 1 萬 8 千元，但公司特別規定，必須一個月要做滿 160 個小時，如果當月不足，就要扣薪或是下個月補足，且不能算加班薪資。有勞保。我覺得在時薪的換算上是有問題的，公司會因為淡旺季的關係，讓我這個月做的少，而我竟然又要去補那個時數，讓我覺得不滿，漸漸覺得我們的實習是有問題的。

於是，他便把實習生加到同一個 FACEBOOK 社團，詢問大家是否感到有異。後來被主管發現，開了警告的違規單，要求不得再這樣做。

然後，我就在 FB 上，把實習生加到同一個社團，詢問大家是否有發現這樣不合理的事。結果這件事被主管發現，他就開我違規的警告單，要我不要再這樣做。

然而他並沒有因此放棄自己的權益，還在勞動部職訓局來訪視時，向職訓局的官員提出問題。但是，職訓局的官員，不僅認為沒有什麼不合理的，甚至還反過來向他說，有廠商願意提供那麼好的實習機會，應該要好好珍惜和感謝。

後來職訓局過來訪視我時，我就有向職訓局的人提到這點，但職訓局竟然覺得這沒有不合理的，還反過來跟我說，有實習廠商提供那麼好

的實習機會，我們應該要好好感謝廠商才對。

但是，K 並沒有因此放棄。他之後偶然遇到民間團體建教生權益促進聯盟，然後就將他所發生的事情告訴該聯盟，並參與他們的討論，然後，該聯盟就有向職訓局反映。雖然過程之間，K 並不知道事情的處理程序為何，不過接下來，就突然有一天，公司的主管將他找去，說要重簽合約。

之後，我遇到建教生權益促進聯盟，我就把我的事情告訴他們，並參與了他們某一次與 NGO 們針對雙軌計畫的討論，他們就向台中的職訓局要求處理，不過，我是不知道他們是如何進行聯絡的。

接下來，突然有一天我就被我的主管找去，說我們目前的月薪合約有問題，所以要重簽為時薪的合約，把月薪改為時薪。

而事情並沒有就此結束。事情沒過多久，K 又遇到了另一民間團體，大學學生權利調查評鑑小組的人來找他做訪談，便在同同意匿名之下，將事件書寫刊登在苦勞網。結果，竟然被主管發現，認為這 K 這樣的做法對公司名譽有傷，要求簽下自願離職單。從此 K 就還跟大學學生權利調查評鑑小組，一起開記者會，把事情講出來，且在擔心被公司報復的情況下，就再也沒回去那家公司工作了。

沒過多久，我遇到大學學生權利調查評鑑小組的人來找我訪談，他把我在雙軌實習的事情匿名 PO 到苦勞網上，結果這篇文章被我的主管發現，他覺得我對他們的公司名譽有所損害，就逼我簽下自願離職。我知道雙軌計畫實習生和公司私下簽的任何合約，都不具有效力，所以我就簽了。

從此我便與學權小組搭上線，也開了記者會把我的事講出來。之後，我再也沒有回去那家公司工作了，因為擔心會遭受到主管的報復。

經歷這些事件後，K 原本想乾脆放棄二技的學歷，索性不去實習。但在父母的期盼下，認為剩三個月，好好唸完就能拿到二技，再加上之前的二專，總共四年就如同大學畢業的文憑。以及，職訓局也與學校討論，重新簽了實習的合約，把他轉介到學校的咖啡廳工作。後來也總算順利畢業了。

其實，那時候經歷這些事，我甚至想說乾脆放棄二技的學歷，索性不去實習好了，但我的父母還是希望我不要再惹事了，只剩下三個月，就好好唸完，就可以拿到同等於大學的文憑。

後來職訓局也跟學校進行討論，決定把我轉介到學校的咖啡廳工作，我就重新簽了實習的合約。而校內的咖啡店實習，就是像是時薪工。但後來也就順利畢業了。

## （六）小結

以上我呈現了實習生的反思和反抗言行，不過，最終在教育制度的設計與安排下，即便實習生出現具有勞動意識的反抗行為，仍無法逃脫出「教育」的牢籠。

案例一，我說明了實習生認為實習就是有學習成份的勞動，本質上還是勞動，所以實習是既學習又勞動，但在實習制度中，卻僅能領學習津貼，以及由於作業後還需要被覆核，所以仍被視為學生。

案例二，我指出有實習生認為自己就是勞工。不過，在實習教師仍需經「資格檢定考」的制度設計之下，她還是視老師的教學為一種模範，並積極爭取上台教學的機會，認為實習的過程學到很多。

我舉的第三個例子是，實習生反思實習實在一無是處，簡至是個荒謬的過程。但是，即便覺得實習沒有幫助，還是企圖要求實習單位多派一些工作給他學習，展現出「學習」的意識。

第四，我舉有實習生因為覺得被當作免費勞工來使用，所以憤而離開實習單位，但卻沒有反對實習，而是換了一個單位後繼續實習。雖然薪水不高，但因為有學到「很實際」的事情，就感到相當滿意。

最後，我用一個精彩的反抗案例，實習生發現了公司的不合理制度，並起身對抗，過程中還被迫簽下自願離職單，但也將此事鬧上了新聞媒體。然而，原本想放棄學業，不再實習的他，終究為了要完成學業，而轉介到學校的咖啡廳實習，順利畢業。

## 四、小結

本節小節「矛盾的認知 教育的牢籠」，我先以二個段落，描述了實習生的矛盾，對於自我認知的矛盾，還有自我身份的矛盾。

自我認知的矛盾，諸如：即便實習生認為實習就是在打工，也就是客觀條件上就是一個工讀生，或是認為實習沒有學到什麼系統的知識，學習意涵很不明確，但是，實習生還是覺得，實習仍有存在之必要性，至少透過實習可以體驗產業生態

和了解自己。

自我身份的矛盾，在於實習生會在「學生」與「勞工」身份之間擺盪，並試著說明學生和勞工之間的邊界和判斷關鍵，比方說目的論、能力論、學生論，還有勞務對價、相處模式和有無學分。不過，每種判斷的方式，往往都只是表面上的區分，最終他們還是無法否認，實習就是為單位組織貢獻勞動力。而且他們所述與內容，幾乎又都是否認自己作為勞工，即便他們就是他們口中所述的勞工。因此，實習生在身份上，可是相當的自我矛盾。

第三個段落，我舉出實習生的反思和反抗的言行，例如有的認為實習就是有學習成份的勞動，本質上還是勞動，或是指出實習生就是勞工，或者認為實習一無是處，但仍表現積極的學習態度。至於反抗的行動，如覺得被當作免費勞工來使用，所以憤而離開實習單位，但還是換個單位後繼續實習。也有實習生起身抵抗不合理的公司制度，過程鬧的風風雨雨，原本想乾脆放棄學業，不過，在終究為了完成學業，拿到如同大學的畢業文憑，而選擇接受轉介單位。

整體而言，無論是矛盾的認知，或是出現反抗的言行舉止，但終究在實習教育制度的設計與安排之下，實習生們還是無法逃脫出「教育」的牢籠。

#### 第四節 造就「視工作如學習的人力」

綜合前三節的敘述，最後我在本節中解析實習是鑲嵌在勞動中的教育，而實習生就是在組織內學習的勞工，且實習生所擁有的實習意識是為「學習意識」—它毫不留情地輾壓了勞動意識。最後，實習的勞動現場造就出了，「視工作如學習的人力」。

##### 一、實習：鑲嵌在勞動中的教育

第一節中，我分析了實習具有「無序的制度與程序」與「不明確的學習狀況和內容」二大特性，因此是非系統性的教育。但畢竟仍被視為教育課程，所以在教育制度的設計與安排下，例如「學分制」和「學生身份」而非勞工，致使薪酬待遇不平等，為實習單位提供了穩定又廉價的勞動力。

從此來看，我認為，之所以實習會那麼不在意程序和內容，卻還能建立起穩固的勞動力供應體制。終究在於，實習教育，雖名為「教育」，但是卻只在乎勞動，不在乎教育，也就是，如何盡快地將學生丟到職場，而學生並不需要知道太多學習的意義，也不需要去思考為什麼要這樣學習。

學生只要知道，教育就在勞動之中，所以跟著做，就是學習。

同時，為了順利牢牢地使「教育」鑲嵌在「勞動」上面，便使用了學分制度的設計，或是利用了學生自我的意願，並且不給予如同勞工般的待遇，甚至還要繳學費，來讓學生相信實習真的是教育，而自己真的是學生。

## 二、實習生：在組織內學習的勞工

完成了「教育就在勞動中」的論述，接下來，就只要把學生置入組織內。

這個置入的過程，為了確保學生身份有效的存在，所以還會先有行前教育，告誡要認真學習，提醒如正職般地學，到了現場就是學，你就是學生。

在制度的安排下，已經將「實習」視成是「教育」，並把「實習生」鎖定成「學生」，然後發出「學生」的指令，因此在實習現場中，自然而然地，把什麼事情，都視為是一種學習，並且展現積極的學習態度，和認份吃苦的心態，或是認為自己在應用與實踐。

至於學到了什麼呢？對於實習教育的本質來說，根本就不重要。只要學生相信，「體驗職場」、「建立人脈」與「認識自己」是有效的學習就行了。

因為有「做」才有「學」，所以實習是教育；因為我是「學生」，所以我是來這邊「學習」的。在如此一連串的精心的設計下，實習生就是在組織內學習的勞工。

## 三、實習意識：學習意識輾壓勞動意識

然而，終究無法否認實習就是為單位機構貢獻勞動力。因此，難免會有一些認知上的「錯誤」要修正，例如，實習生在自我認知上產生各種矛盾，甚至試圖起身反抗這個結構。

要如何修正呢？依我的田野經驗告訴我：**實習生會自我修正。**

不論是對於自我認知的矛盾，或是自我身份的懷疑，而試著提出區分「學生」和「勞工」的判斷邊界，但是，卻幾乎所有的自敘述都是為了證明自己不是勞工，而是學生。

雖然，有少部分的實習生稍稍偏離軌道，起身反抗了這個結構，但最後又還是回到了實習的軌道裡。

終究，學習意識已經完全輾壓過了勞動意識，實習生還是無法逃脫出「教育」的牢籠。

#### 四、造就「視工作如學習的人力」

由於實習就是鑲嵌在勞動之中的教育，實習生也就是在組織內學習的勞工，雖然偶爾會有碰上一些認知「錯誤」的實習生需要被修正。但，總是順利地，因為實習生的內建起強烈無比的學習意識，因此，即使是看似要冒出勞動意識的新芽，不過，最後依然無法抵抗猶如牢籠般的教育體制，與深植在內心深處的學習意識，於是造就出了「視工作如學習的人力」。

## 第五章 實習教育的打造：學生工

本章是為此研究的結論。我將綜合前面的章節分析，說明具有學生身份的勞工—實習生，**國家機器將之強勢建構成既溫馴又廉價的學生**，又被鋪天蓋地的傳媒輿論形塑為永遠追求學習的勞工，且在實習的勞動現場中，有如牢籠般的實習制度，於學生的內心深植下學習意識，終究造就出視工作如學習的人力。

簡言之，經由**國家機器、傳媒輿論和勞動場域**，三者合力之下，實習教育打造出當代資本主義社會的新型態勞工—學生工。其作為勞工，有著溫馴和廉價的特性，且可以不求勞動條件，並視工作如學習，對企業主來說堪稱完美。

至於理論的對話、貢獻與企圖。我是以勞工的角度切入，提出了「學生工」的概念，先是向站在企業的立場、強調實習成效之研究提出批判與挑戰。再來對於社會學領域的貢獻，我對於同時具有「學生身份」和「勞工身份」的實習生，**論證其被打造成「純粹學生」的機制**。企圖藉此做理論的補充，與進而推論校園內的學生，外表的「學生身份」下具有被隱藏了「勞工身份」，但仍有待後人進一步研究。

然而，作為相信藉由「教育」來做「意識啟蒙」才是改革之道的我來說，除了自許此研究得以作為批判實習教育的「戰鬥武器」之外，我在最後提出，要能突圍現有的困境，我們應該要把實習生全面定位成勞工。在**賦予「勞工身份」的正名後**，在教育體制中借力使力地，推行「勞動教育」。讓實習生不再只是雇主眼中的「完美學生工」，還是具有勞動意識的學生，與具有階級意識的工人。

### 第一節 國家機器的建構：既溫馴又廉價的學生

回顧第二章「國家機器的建構：既溫馴又廉價的學生」。

我先從國家的法令尋找實習生的位置，得出實習生在國家的定義裡，並非是勞動基準法中的技術生，而是在於教育體制《專科以上學校產學合作實施辦法》之中。其規定說明產學合作指的是，學生及合作機構人員各類教育、培訓、研習、研討、**實習或訓練**。因此，所謂的「實習」就是「產學合作」，所以「實習生」就是被國家定義為，以教育訓練、人才培育為目的的學生。也就是說，在國家的想像中，實習生是被排除於勞工之外，而是以**教育訓練為名的學生**。

然而，即便國家企圖不讓實習生成為勞工。但實際的運作，卻沒有如紙上談兵那樣簡單，讓「實習」就只乖乖地留在教育領域。

所以接著，我以近年來諸多的新聞報導中為文本，分析國家勞動部門對於抗議、社會事件的回應，以及佐以實習醫學生爭取勞動權益的故事。**發現勞動部對於實習生是否為勞工的態度相當混亂**，一下子對於職場性騷擾，表示無法可管，所以想把有「工作事實」的實習生納入勞權保障，一下子又要刻意誤讀法理學，採經濟從屬性的觀點，非人格從屬性來判斷是否勞工。但是，遇到有薪實習的案例時，又改口說需要進行個案認定。還有，也會出現不得不坦承實習的「做中學」特性，確實使「工作」和「學生」之間難分難解的看法。不過，當在被監察院糾舉保障實習醫學生勞權有行政怠惰之嫌後，又改轉為建議教育部要趕緊出面保障學生的權益，似乎將自己的責任推的一乾二淨。

綜合國家勞動部門的態度，我解析其背後的運作邏輯是：「實習是否勞工，要依有無給薪來判斷，若無給薪，就是學校課程，並不存在僱傭關係，因此不是勞工，但如果有給薪的話，還是得要靠個案來認定是否勞工。不過，當問為何不盡快認定時，勞動部又回答，因為勞檢人力不夠，所以還得由實習生自行申訴。」然而，一旦如同實習醫學生被認定是勞工了，此刻勞動部門又換個說法，「呼籲教育部趕快出面解決」。

因此，我給予國家勞動部門的評價是，行政怠惰又推卸責任。

既然國家將實習生定為成「學生」，那麼我接下來，便分析教育部門的官方資料，檢視對實習的規範為何？還有，當民間團體抗議實習生被當作職場中的廉價勞工，是怎麼看？以及，所謂的「教育訓練」到底是為了什麼目的？

根據我的研究發現，所謂的「實習機構」和「實習生」其實是被教育部所創造出來的校園與學生。具體言之，教育部使用三種論述方式：第一、**強調上班是上課**；第二、**機構的老闆是輔導老師**；第三、**學校規定得以延伸進企業**等，將實習機構定位成教育校園。而把實習生論述成學生的方式有四：其一、**薪資僅是獎助學金**；其二、**仍要繳學費**；其三、**會被打分數**；其四、要求有如「**學生樣子**」般地虛心受教和認真學習。

不過，畢竟實習生學習的地方是職場，以及「同學們」都是公司所聘僱的勞工。因此實習生不可能在此論述的包裝下就變成了學生，因此民間和學生團體曾多次向教育部表達不滿，表示「實習生常淪為廉價勞工」。

面對抗議聲浪，教育部總是維持一貫的論調：「**實習是課程，實習生是學生**」。但，為何如此呢？

經過我進一步分析官方的資料發現，教育部其實很清楚明白實習生常淪為廉價勞

工，其官方報告還指出，實習的大量增加會排擠勞動市場中的工作機會。但是，為了完成實習之目的，所有的反對聲音都微不足道。而所謂實習之目的就是：**增強學生職場就業力、降低學校教育成本，和節省企業職訓成本**。職場就業力的意思是，培育學生有穩定度、抗壓性等良好的工作態度，以成為雇主喜愛又好用的勞工。降低學校教育成本是，把學生送出企業學習，如此一來學校就可以不用更新添購教學設備。節省企業職訓成本之意為，提前訓練勞工，並縮短適應期，而且企業還幾乎不需要付出雇傭的薪資成本。

至此，我們總算發現國家教育部門的運作機制，就是**棄守原本應為教育者的角色**，並交由企業擔任，與將應該是為勞工的實習生定成為學生，而其在企業裡「受教」的結果就是，被灌輸要有正確的職場觀念，成為讓雇主喜愛又好用的勞工。同時，也能為學校和企業節省成本。

綜上，國家勞動部門是「行政怠惰又推卸責任」地缺席，其導致了學生工的「工」消失，只剩下無勞動意識的「溫馴」學生。另外，國家教育部門的態度又是「由企業決定教育，實習作為培養勞工」，然而企業的邏輯就是利潤最大化，以及更「廉價」地使用人力。終將，**國家機器把實習生建構成既溫馴又廉價的「學生」**。

## 第二節 傳媒輿論的形塑：永遠追求學習的勞工

於第三章「傳媒輿論的形塑：永遠在學習的勞工」，我則是歸納出傳媒對於實習（生）的三大論述，並拆解其敘事邏輯，指出將學生工所形塑出來的樣貌。

之一，「實習，可以解決一切問題」。該論述是，認為目前的求學與就業環境存有三大問題，一是學用落差；其次是學生找不到人生方向；第三為高失業率和低薪的社會。而為了解決這些問題，就靠「實習」就對了。

我對此論述的看法是，當傳媒大肆宣傳實習得以解決「產學落差」、「學生找不到人生方向」等問題時，**實然是在弱化學校的功能**。而做為「教育者」的學校，若是承認有產學落差和學生找不到方向，而主動設置大量的實習課程，急於將學生推出校園，也是將原本自己應該要做到的責任，推出給企業職訓來完成。而關於低薪和高失業率的問題，我認為，政治應在法令政策上做結構性地調查，諸如調高最低工資、加強勞動檢查，與積極促進產業轉型，創造高等教育擴張之後相應的工作機會，而非僅是協助媒合的實習機會而已。

因此，我認為「實習解決問題」的論述，其背後的企圖**實然是學校和政府**在卸責，將其該負起的教育責任和社會問題的責任，都交由企業來出面解決。然而，所謂

交由企業出面處理，卻又只是趕緊將學生送入職場。雖然表面上美其名是為學習和實習、教育訓練或是產學合作，但實際的狀況中，多數就是在工作與勞動。

之二，「實習，一定要經歷的試煉」。是為用調查數據和外校的例子來佐證，有高比例的學生正在找實習，因此實習是一種普遍的、全球化的現象，以營造出實習是必須的。還有，強調實習要保有積極的學習態度，甚至帶有點受苦的味道，而最後一定會有志者事竟成地找到工作，來強化試煉的必要與有效。另外，再宣傳大家開設實習課程的學校，得以進入「企業最愛」的排名，藉此向社會大眾強化最佳的試煉所。

對此論述，我認為，傳媒會有要求實習生積極學習，以完成學校和職場之間無縫接軌，最主要的目的就是「節省企業的職訓成本」。也就是說，對於企業而言，若是新進來的員工已經具有一定的工作基礎，那麼就可以節省大量培訓的時間。特別是，當實習生不要求實習回報時，站在企業的角度，就是將職訓的成本交由實習生自行吸引。因此，大量地宣傳「企業最愛」的排名，把有開設實習課程的學校排至前幾名，其用意就是希望學生以自行花錢、繳學費的方式來公司上班。如此一來，不只能省去大量的職訓成本，還可以使用話術要求努力工作，以證明具有值得被我雇用的能力。然而，對企業來說不實際雇用實習生也沒關係，因為總是會有大量的、免費的學生，一批一批送來。畢竟，「多數學校都有開設實習課」，且「大家都這樣」。

所以，我的看法是，所謂「實習，一定要經歷的試煉」，其背後的真實目的，就是企業把訓練人才的成本丟給學校和學生自己，學生藉由繳交學費進入學校參與實習課程，然後在「個人必須要努力學習」的論述下，學生所學到的並不是一般教育目的所聲稱的認識自我，而是企業所需之技能，甚至是枯燥乏味的技術。說是要積極學習和無縫接軌，實然卻是節省企業職訓成本。

之三，「實習，能許你更好的未來」。其論述中的「更好未來」是指，實習能讓自己成為具有職場競爭力的人，以及能接軌世界職場、拓展全球視野與培養國際觀，更甚將實習的過程，比喻成在挖掘珍貴的寶藏和禮物，而為了獲得這些不惜不求勞動報酬。

然而就我認為，其實根本就沒有所謂的「美好未來」，一切都只是傳媒所編織出來的美好假象，以欺騙工人在美麗的謊言中勞動著，與等待者。進一步說，若我們細細檢視傳媒對「美好未來」的敘述，就會發現幾乎都沒有提到得以獲得更好的勞動條件，或是能夠過更好的生活，卻僅是用一些華麗虛浮的字眼，例如國際競爭力、國際視野，還有獲得珍貴禮物和寶藏夢想等，說到底，這些漂亮的文句所指涉的具體內含為何？真有必要到完全放棄任何的勞動報酬來追求嗎？著實

令人懷疑。

或者更批判一點地說，以站在企業的角度而言，越是能說服勞工放棄勞動條件，越是一種「美好」。換句話說，如果可以使用華麗的詞藻來包裝勞動，編織出美好的未來，使的勞工相信自己的勞動不是勞動，而是獲得珍貴禮物的過程，那麼企業將可以省去大量的勞動成本，且工人也在這美麗的謊言中勞動與等待著，相信自己的勞動，終將獲得豐美的果實。

綜合上述我整理出來的傳媒三大輿論，以及我提出的批判，我認為，傳媒敘事的因果邏輯為，營造實習得以解決一切問題，但實際上是由於學校和政府怠惰，而讓企業出面解決問題。但是企業的方式，卻只是讓學生來上班，並強調要積極「學習」，才能得到工作。並藉由大肆宣傳「企業最愛」的排名，使學生和辦學更順應企業市場的邏輯。甚至，學校、政府和企業還一起聯手，用「培養國際競爭力」、「拓展國際視野」和「實現夢想」等華麗詞彙，來使實習生勞動在編織出來的謊言之中。

傳媒輿論便是吹捧著這樣的企業市場邏輯，強調工廠比學校更具有「學習」成效，因此學生便迫不及待地前往企業「學習」，也真的「學到」職場生存之道，並真心嚮往之。然而，由於實習生泛濫的現象，終將壓縮正職的空間，使得一個又接一個的實習勞動成為了殘酷的事實。最後，形塑與印證了「永遠追求學習的勞工」，且勞動在「等待美好未來」的謊言之中。

### 第三節 勞動現場的造就：視工作如教育的人力

第四章中，我主要藉由訪談材料來解析勞動場域和實習生的自我意識，論證勞動現場造就出「視工作如學習的人力」。

我先是說明，雖然實習被視為教育體制中的學習課程，但若檢視實習的制度程序，會發現就雖然同科系，但各校開設實習課程的情況不盡相同，以及即使同科系，但各學生的實習時間和場域也相異甚遠，還有各校的媒合機制也缺乏一致性。因此，實習的制度和程序，可以說是相當地無秩序。另外，就實習的狀況內容而言，每個的實習不一定存有輔導老師，又各實習的學習密度相當不一，也缺乏教育意涵，再者實習的評估機制也是非常混亂。所以，大致上來說，**實習是為非系統性的教育**。

然而，卻因為實習是為學分課程，導致學生被學分綁住，且還需繳納學分（雜）費，或是出於不得不的自願。使的實習生被實習機構視成是「受教者」，而且，

自己也認為是一位「學習者」，導致成為實習單位的廉價又穩定勞動力。

再者，雖然實習是非系統化的教育，但仍被教育體制論述和設計成是「教育」，例如行前說明會上，學校會要求學生像把自己視為正職般地學的，或是要為了校譽而學，以及在實習的現場就是在學習。因此，使得實習生在實習過程中，把一切都視為是學習，諸如在旁邊看是學，做事情也是學，甚至如同正職般地工作，也覺得是學習。同時，實習生也因此認為自己是在學，所以會表現地比其它人更主動積極、認份吃苦。不過，問說實習生到底學到了什麼呢？實習生的回答往往是：「體驗職場」，看到了該科系的產業大概在幹麻。不然就是「建立人脈」，認識到了產業中的同事、前輩。或是「認識自己」，得以發現自己的興趣，或是刪除了未來職涯的選項。但若將學生所認知的「實習成果」，相較學校的課程，就會明顯發現，實習其實是「沒有成果」的課程。

然而，由於實習是「做中學」，所以再怎麼說是「學」，仍無法抹除「做」。是故，實習生偶爾還是會出現矛盾的認知或是反抗的言行，例如否認自己是勞工，即便他們就是他們口中所述的勞工。或是，即便認為實習是在打工，也沒有學到什麼有系統的知識，但是仍覺得實習有存在的必要，至少可以體驗產業生態和了解自己。或者，不滿被當作免費勞工來使用，所以憤而離開實習單位，但還是換個單位後繼續實習。甚至也還有起身抵抗不合理的公司制度，過程風風雨雨，一度乾脆想放棄學業，不過終究為了完成學業，而選擇接受轉介單位。因此，我就以上的田野材料，我認為，終究在實習教育制度的設計與安排之下，實習生依然無法抵抗猶如牢籠般的教育體制，與根植在內心深處的學習意識，最終還是認為自己就是需要完成學業的學生。

綜上所述，我的分析是，實習是為鑲嵌在勞動之中的教育，無論勞動的密度為何，實習的學習總是依附著勞動。然而，在教育制度的設計下，成功地說服和欺騙學生只是「學習」，使學生相信實習真的是教育，而自己真的是學生。因此在實習現場中，即便有付出勞動力，也為組織貢獻，學生都還視為是一種學習，並且展現積極的學習態度，和認份吃苦的心態，或是認為自己在應用與實踐。即使實習生偶然出現矛盾的認知或是反抗的言行，不過，教育體制所製成的勞動場域是這樣地牢固，實習生的學習意識是如此地堅硬，終將實習生給造就成「視工作如學習的人力」。

#### 第四節 實習教育的打造：學生工

本節中，我接續著前三節的分析，說明實習教育在國家機器、傳媒輿論和勞動場域的三者合力之下，打造出當代資本主義社會的新型態勞工—學生工。

另外，就跟社會學理論的對話與貢獻方面，我認為「學生工」仍符合馬克思主義對勞工之分析，而這也意味者「學生（實習生）」和「勞工」有其高度相似之處。不只以「學生工」的案例補充與增強了「求學作為勞動」的概念，同時對回應了教育社會學中，將校園和社會一切二分的假設。

## 一、學生工

在國家機器的強勢建構，還有傳媒鋪天蓋地的輿論形塑，以及實習勞動場域的造就，三者合力的打造之下，「學生工」焉然誕生了。這種當代資本主義社會的新型態勞工，具備有以下三種特性：

### （一）學生身份

學生工，從勞工的定義來檢視，無論就人格從屬性、組織從屬性，甚至還有的具有經濟從屬性，各方面而言他都是勞工。

但是在制度的設計與安排上，不僅否認經濟從屬性，強調所領取的薪資僅是獎助學金，並不存在勞務對價關係。還有將組織之從屬性論述成是「校園」，如有實習指導老師的存在，還為了修學分而需要繳學費、被打分數和成績，還會被學校記獎懲功過等。以及把人格從屬性說明為，學生就是要有學生的樣子，必須乖乖聽話、認真學習和虛心受教。

簡言之，學生工的第一種特性就是，雖然是勞工，但卻不只是被賦予學生身份，還強調只是「學生」而忽視「勞工」，進而定位成「學生」。

### （二）學習意識

學生工的特性二，明明作為勞工，但勞動意識卻相當薄弱，而是具有強烈的學習意識。

也就是說，學生工在勞動現場中會視一切都是在學習，例如在旁邊看同事們工作是一種學習，親自在做事情也是在學習，甚至有領薪水，就像正職員工一般地工作，也會自認是學生。更特別的是，他們自我心中會有一套判斷學生和勞工身份的標準，即便他們的行為舉止就如同他們所描述的勞工，但他們還是會否認自己是勞工，或是在認同的成份比例上，學生大於勞工。

換句話說，因為「學生身份」而伴隨來的強烈「學習意識」，它輾壓了勞動意識，並成為支配勞動者的主要意識。

### (三) 學生樣子

具有學生的樣子是學生工的第三種特性。

學生的樣子，意思是學生工之所以認真工作，並不是如一般勞工的認知，想要獲得職位的升等和追求更多的薪資，而是因為自認是學生，所以會展現學生的樣子，那就認真學習、虛心受教，與相信現在的認真「學習」，之後未來才會有好的工作，殊不知其實現在已經是在工作了。

## 二、理論的對話、貢獻與企圖

作為一篇研究論文，特別是自許為一篇「批判研究」，在我分析所收集到的田野材料後，提出了「學生工」的概念之後，對於學術社群的對話與貢獻為何呢？我分述如下。

### (一) 對於非社會學研究之對話

台灣現有關於實習的研究，有相當的比重在探討實習的成效和滿意度，例如《大學生校外實習工作壓力、工作適應與就業意願之相關研究》(劉俊良，2015)、《企業實習制度對實習成效之影響—以中央大學管理學院畢業生為例》(范逸承，2014)、《大專院校商管科系學生校外實習輔導、實習滿意度對其就業意願之影響》(陳宛婷，2014)、《企業實習的成效研究—以台灣 MBA 為例》(丁瑞陞，2011)、《我國技術學院學生校外實習成效之研究》(邱芳姿，2011)、《觀光旅館進用實習生的成效分析—以東部某觀光飯店為例》(林季蓁，2011)等。或者是研究實習生的身份認同相關，比方說《實習生角色認同與實習困擾關聯性之研究-以會計系學生為例》(王依潔，2015)、《中等學校實習教師之微觀政治素養》(蘇香瑾，2012)、《我是誰？實習教師身分認同之研究》(何曉琪，2006)等。

對於實習成效或滿意度的論文，幾乎都是認為實習對學生來說是相當有用的，具有高的學習成效和高滿意度(丁瑞陞，2011；范逸承，2014；邱芳姿，2011)。

但是，這類型研究實習成效和滿意度的論文，卻又會指出實習生常常反映被當作「免費的人力」來使用，以及實習的現場，都具有「剝削勞動力」的情況(林季蓁，2011)。或有實習生角色認同的研究表示，在權利義務方面確實有負面的影響，造成實習困擾(王依潔，2015)。

面對上述情況，相關的研究說明，實際中大多數的實習生都是選擇忍耐，當作學習經驗(何曉琪，2006；蘇香瑾，2012)。然而，也有研究會建議，學校要加強

輔導學生，讓學生更瞭解實習的意義與價值，以建立正確的職業觀念，培養職場道德及敬業精神，並能感謝業者提供實習的機會，以化壓力為助力(王依潔，2015，林季蓁，2011；陳宛婷，2014)。

關於所有研究實習具有高度成效與滿意度的論文，我的回應是，若我們把「實習生(學生)」的身份切換成「職場新鮮人」，他初入職場時，接觸新的工作環境，也正是在學習新的組織文化，以及如何把工作做好等等。但，他已經是勞工，有領薪水，也有納勞保。也就是，初入職場的勞工，其學習認知的有無並不會因為勞動身份的存在與否而消失不見。況且，即便勞工處於學習狀態和具有學習認知，例如轉換部門和被指派做新的工作，但我們也不會說因為勞工正在學習，所以是學生，所以不需給予勞動報酬。

因此，我認為，所謂「實習有助於學生學到東西」、「學生對實習具有高的學習成效和滿意」等研究發現，其實根本就是不自證明的常理。

反而，更應該值得注意的是，為何有高的成效的同時，卻又會抱怨被當作「免費的人力」來使用，或是認知到被「剝削勞動力」呢？然而，加強輔導職場觀念後，其勞動力付出和無薪酬的真實情況就會改善嗎？我並不覺得如此。

至此，說到底，就是這類型的研究論文幾乎缺乏勞工的視野出發，而多是以**商管的角度**去看待實習。換言之，當少了對勞動權的關注，而**選擇企業的立場**，就會很自然地認為，實習是為了使學生所學之技能與業界需求相符(劉俊良，2015)，且也是一個得以培養和提升實習生就業能力的方法(范逸承，2014)，同時能使產業精簡人力或是調整人力結構以降低人事費用(李季蓁，2011)，因此實習對學生、學校與社會都是有助益的，是相當值得推廣的學習活動(丁瑞陞，2011)。

然而，就我所收集到的田野材料和我的研究立場出發，我的批評會是，以企業的立場出發，認為改善學生對實習勞動條件不滿的方式，就是要求加強輔導職場，以符合業界之需求等論述，**全部都是「阻礙勞動權益」的共犯結構**，也正是成為「**打造學生工**」的幫兇。

## (二) 對於社會學的貢獻

再來，關於社會學領域的部分。

我在第一章進行文獻回顧時，我提及了過去的教育社會學，長期在爭論教育在資本主義中的角色，到底是穩固既有的資本主義社會，如同 Louis Althusser 所稱的「教育做為灌輸資本主義意識形態」，或是如 Bowles 與 Gintis 認為的，「學校創

造並強化了社會階層的概念」。還是，教育能具有一些翻轉的可能，其中的學生和老師仍具有能動性，比方說 Paul Wills 表示，「工人階級家庭背景的學生實然為具有清楚意識的行動者」，或者是，批判教育學給我們的啟示，「教師可作為轉化型知識份子，使教育成為一種增益賦權和反抗意識的訓練」。

然後到了 Glenn Rikowski，他則是以「學校是生產勞動力」理論來告訴大家，要把校園和社會視為一個整體，也就是說，在整個資本主義社會中，「學校」這個角色的工作就是生產和增強「勞動力 (labor power)」，也就是學生作為可預期的勞工，他受教育的過程就是使自己的技術提高，未來的產量增多，而其中，教師就是扮演關鍵角色。

如此的分析，一定程度上回應了教育社會學的爭論。是故，當認清了「學校教育」的角色後，要說它作為灌輸資本主義，以進行階級再製的功能也對，畢竟這就是資本主義的特性。然而，要從個人能動性的角度切入論述似乎也行，因為當教師能在教育的過程中，扮演「有勞動意識」的角色時，是有機會生產出「具批判意識」的勞動力。

而林柏儀更是藉「學校生產勞動力」的概念，進一步表示，**學生作為承載勞動力的載體，所以不要忽略學生也是相當重要的角色**。因此提出「求學作為勞動」的想法，其具體意涵是，「求學」具有如同勞動般的四種特性，第一、創造有用事物：求學的過程如人類的勞動般地製造出了「有用的事物」—能使人類創造價值的勞動力。第二、被迫異化勞動：求學的過程被迫彼此競爭，與學習其不欲學習的事物，使人與學習的本質疏離，如同工人的異化勞動。第三、增強僱傭勞動：異化求學的過程強化了自己勞動力，增加了僱傭勞動時的剩餘價值和利潤率。第四、如同僱傭勞動：求學的過程是充滿了異化和意識型態的運作，使人無法充份認識到自己的利益，進而合理化了壓迫。

然而，即便就理論上的推演，可以論證「求學作為勞動」，但畢竟還是偏向抽象的理論分析，林柏儀也自認缺乏參與觀察，也沒有訪談的第一手資料，導致需要更多的實證支持。

後來的研究例如《掩蓋在建教合作制度下的勞動真相—台灣建教合作實況的解讀》(翁百成, 2012)，該研究關心的是，**同時具有勞工和學生身份的建教合作生**，在勞動的過程中，因為「**身份混亂**」的關係，至使**被認為僅是來學習的**，並且**否認了勞動事實**，研究者以違反勞基法的實例佐證了此論點。同時，企業也得以藉此獲得穩定、順服的勞動力，並節省職訓和人力成本。

還有，《**扭曲的學生，變調的勞工：檢視台灣美髮建教合作制度, 1953-2013**》(涂

曉蝶，2014)。其研究用大量的訪談，說明由於「建教合作」本身具有的「學習」與「勞動」無法分割之特性，讓「學習」成為勞動付出的掩蓋機制。

因此，「求學作為勞動」的理論，似乎也就能藉由「建教生」為實例來得證，諸如其一，建教生的求學（勞動）確實在培養和強化自己的勞動力，他的**勞動創造了「勞動力」**。其二，建教生的求學（勞動）中，也並非都是在學技術，也會做很多的雜事，**學習（勞動）其不欲學習（勞動）的事物**。其三，建教生的求學（勞動）增加了僱傭勞動時的剩餘價值和利潤率。其四，建教生的求學（勞動）過程中，**「學習」成為勞動付出的掩蓋機制**，使之無法充份認識到自己的利益。

上述對於建教生勞動之研究和「求學作為勞動」的概念，給我的啟發是，建教合作生的「學習」和「勞動」有著無法二分的特性，求學確實如同勞動一般。同樣地，也適用於解釋實習。

不過，我認為，建教生的勞動研究相較於實習生，不足的是：第一、建教生是有勞基法的法源依據，而實習生目前還是處於模糊地帶，所以建教生相較容易看到勞動的真相，實習生則否；第二、建教生大多來自社會的中下階層，其將獲得可支配的薪資，視為獨自主的象徵，但實習生不全然來自中下階層，且還可以為了學到經驗而不求薪資回報。

對於這二種不足「看不到實習生的勞動真相」和「實習生不求回報地學經驗」，我覺得，僅以「『學習』作為掩蓋勞動付出的機制」的論證稍嫌薄弱。我提的反證是，常理而言，剛入行的職場新人，在初期時也是正在「學習」上手新事物、新工作，但他已經是個勞工，並不會因為「學習」而掩蓋勞動付出，也覺得自己不是勞工；或者，即使是已經入行的員工，當老闆交辦之前從沒做過的新工作時，我相信，員工也會有「新鮮感」和「學習感」，同樣地，也不會因此而否認自己是勞工。

是故，我認為所謂「學習」掩蓋勞動付出，更精確地說，應是「『學生身份』所導致的『學習意識』」才是關鍵。白話一點講是，「因為我是學生，所以我是來學習的，我不是勞工，所做所為也不是勞動。」是故，我的研究重心便是放在「學生身份」上。

至此，我想要先將幾種概念做區分，一個是「教育制度/系統」，一個是「學生身份」，另一個是「學習意識」。「教育制度/系統」而是指，一系列的制度/課程安排，如勞動教育的課程、公司企業中的內部培訓課程，其制度中會有教學者、受教者和課程規劃；「學生身份」則是在教育制度設計中的受教者，例如去學廚藝的人、去學開車的人，當然也有在一般學校裡的學生；「學習意識」指的是，受

教者個人的主觀意識，而我要強調的是，受教者不必然就只能「學生(身份)」，例如接收到新任務的員工、學到新菜色作法的廚師，或是在教學過程中，因「教學相長」而獲得經驗的教師等。

因此，回到我的研究主題「實習生勞動」，我的看法是，實習生確實是勞工，擁有勞工身份，但因為在教育/實習制度下，多賦予了一種「學生身份」，使之成為了「具有學生身份的勞工」。而其「學生身份」是被國家建構、被傳媒形塑，與被實習(教育)制度給造就出來，並被高度強化，使勞工不認為自己是勞工，而是學生(身份)。因此，「學生工」確實是被打造出來的。

也就是說，我並不否認教育制度之重要性，因為精心安排的課程，的確能使受教者有效率地獲得知識。我也承認學習意識的存在，認知到新事物的「學習感」確實會發生。但是，我們不能因為受教者(學生身份)和他所擁有的學習意識，而排除其勞工身份，與拒絕他享有勞動權益、勞動尊嚴。

綜合上述，在於社會學理論層次的貢獻上，我指出了「學生身份」是可以被創造與強化的，也確實存有一個打造的機制。藉此，我希望此論點能做為一個「辨識鏡」，提供給分析學生勞動議題，不只是大專院校兼任助理的勞動研究<sup>102</sup>，還例如探討學生行政實習的勞動、服務學習的勞動等，使之能看穿「學生身份」只是披在勞工身上的外衣。換言之，我想強調的是，勞工並不會因為穿上了此外衣，就喪失勞工身份，而所謂「學生只能是學生，不能是勞工，也不能談薪酬」、「勞資關係會破壞師生關係」、「研究助理也有學到東西，不單純只是勞務交換」只不過是欺騙的話術。

### (三) 學生作為勞工的企圖

雖然以建教生和實習生的勞動研究，得以補充較缺乏實證的、抽象的「求學作為勞動」之理論。

但，可能會遇到的挑戰是，建教生和實習生都只是校園外的例子。即便承認建教生和實習生都是勞工好了，但校園內的學生呢？他是勞工嗎？有沒有可能一樣地有機會看穿其「學生身份」，指出其勞工身份呢？

很可惜地，對於校園內的具體勞動運作機制，尚缺乏豐富的實證資料、細緻的觀察、描繪與分析，例如一般校園中的學生，比方說小學生、中學生和大學生，校園的運作機制如何使之為勞工，又其校園的教育機制和課程設計，隱含在其中的「勞動性」何在？

---

<sup>102</sup> 張修齊，2015，大專院校兼任助理僱傭關係認定之研究，國立政治大學勞工研究所碩士論文。

但，也是因為如此，我覺得校園內學生的勞動現象，相當值得後人繼續深入研究。如同我上一段所言，或許能以打造學生工做為一個「辨識鏡」，來去探討校園內學生的行政實習、服務學習等勞動課程，以更多的研究累積來論證校園內的「教育機制」，有沒有可能其實就是「勞動機制」，而學生就是勞工。

## 第五節 突圍的可能

最後，再回到「學生工」的議題。

「該怎麼辦呢？」

作為依然相信可以藉由「教育」來做意識啟蒙，和進行改革的我來說，一方面除了自許本研究得以作為批判實習教育的「戰鬥武器」之外，另一方面，我覺得要突圍現有的困境，有二種可能的做法。

第一，我們應該要把實習生全面定位成勞工，賦予「勞工身份」的正名，因為我認為，先是具有勞工身份，才有勞工意識的可能。

第二，可以在教育體制中借力使力地，推行「勞動教育」，讓實習生不再只是雇主眼中的「完美學生工」，還是具有勞動意識的學生，與具有階級意識的工人。

### 一、實習生如同正式勞工

我覺得應該要使實習生全面地適用勞基法，也就是，將實習生視為勞工，且勞動條件不得低於勞基法所規定。

坦白說，一開始我解析完了實習生的勞動處境後，我陷入了二難。一種是可能的選擇是，既然實習生的勞動條件那麼低、勞動意識也那麼低落，是不是該主張全面廢除實習，使的就業管道單純化，學生從學校畢業後出社會找工作，而經過面試等程序成功錄取後就成為勞工。也就是說，從學校到出社會、從學生到勞工之間，沒有實習或建教合作，如此一來，似乎可以避免，即便實習生領最低薪資，但有可能所付出的勞動力遠遠大於薪資報酬，減少被低薪剝削的情況。

另一種選擇，就是我後來主張的，保留實習制度，但應該將實習生全面適用勞基法，視實習生為勞工。

「全面廢除實習」和「保留實習，適用勞基法」之間的選擇，我後來選擇後者的原因是：

第一，我認為會有勞工意識的前提必須是勞工，且之所以能冒出勞工意識，是需要教育和練習。而這個教育和練習的過程，我並不覺得，在校園裡唸書就可能吸收進去，還是需要一定程度的實踐，也就是真的出了校園去當勞工，在勞動場域中勞動，才會深刻認知到勞基法中的各種意涵。

第二，經由理論給我的提醒，我並不認為輕易將校園和職場劃分為二，是一個聰明的策略。換句話說，我們應該要認知到，**學校就是社會的一部分**，學生未來就是有成為勞工的可能。而且作為一個勞動者，並不是什麼感到次等的事，我們應該要正視勞工，以及勞動的價值。且在學校裡也要教育學生「勞動」的重要性，勞動創造有價值的事物，人們藉由勞動來參與社會，和透過交換勞動成果，形成人際網絡。而所謂「不勞而獲」式的賺錢方法，或是操作金融槓桿的金錢遊戲，應該要被徹底揚棄。

進而言之，也是下一段落中，我想要說的第二種突圍現有困境的做法，將實習視為勞動教育。

## 二、將實習視為勞動教育

我認為，若是可以將實習視為一種勞動教育，那就可以在教育的過程中，不只是所謂的體驗職場和建立人脈之外，應該還要有以下幾種教育意涵：

第一，教育實習生去留意實習場域（企業工廠）是否有工會等勞工組織，企業的勞動條件是否符合勞基法，若是不符合，可以使用的申訴管道為何。

第二，學校的實習媒合機制，應該要使學生進入具有「**勞動尊嚴**」的企業裡工作。讓學生知道符合勞動條件，具有勞動尊嚴的工作環境會是什麼樣子，之後畢業找工作時，能有明辨有良好的、平等的勞雇關係之企業，進而淘汰惡質企業和不良雇主。

第三，為了防止實習課程過長，發生低薪剝削的情況。我認為，要使實習課程更像教育課程，除了上述二個內涵之外，在校外實習時間的長短方面，應該只能一學期，且不需繳交原本的學雜費。也就是說，就真的把那一學期當作出去工作，不只以勞工的身份工作，還必須要肩負起某種程度的「**勞檢員**」之功能。

在綜合以上幾點的考量下，我作出了「保留實習，適用勞基法」的選擇。另外，就我個人的終極價值而言，我仍還是相信「教育」具有「意識啟蒙」的功能，所以，我認為，既然學生工同時有學生和勞工的角色，那麼我們應該要反過來強化學生，**培養成具有勞動意識的學生，進而成為具有階級意識的工人。**

## 附錄

### 一、受訪者資料

代號	學校科系	曾實習過的單位
A	台北教育大學文化創意產業與經營學系	策展導覽員、系上空閒
B	政治大學經濟系雙主修心理系	微軟公司
C	政治大學國際經營與貿易學系	網路媒體
D	中興大學水土保持學系	台東的某家工程公司
E	仁德醫護管理專科學校復健科	醫院
F	清華大學生命科學系（有修教育學程）	高中學校
G	聖約翰科技大學國際商務系	餐廳
H	成功大學政治學系	政黨
I	亞洲大學社會工作學系	老人社區照護機構
J	真理大學台灣文學系	出版社
K	致理技術學院行銷流通管理系	速食餐廳
	勤益科技大學休閒產業管理系	美式餐廳
L	台灣大學資訊管理學系	音樂工作室
M	中原大學室內設計系	設計公司
N	政治大學台灣歷史所	國會助理
O	亞洲大學幼兒教育學系	幼兒園
P	台灣大學生物產業與傳播學系雙修社會系	彰化荖仔埤圳產業文化協會
Q	長榮大學大眾傳播學系	節目製作公司、新聞公司
R	台灣大學工商管理學系企業組	寶僑公司
S	高雄餐旅大學餐飲管理學系	旅館
T	長榮大學大眾傳播學系	節目製作公司、電影行銷
U	政治大學廣播電視學系	製片助理、剪接公司、廣告公司
V	台灣大學新聞研究所	新聞媒體
W	台灣大學社會系	幼兒園
X	台北教育大學文化創意產業與經營學系	策展公司
Y	台灣大學醫學系	醫院
Z	東海大學會計系	會計事務所

## 二、訪談大綱

### 世新大學社會發展研究所 論文訪綱

此論文研究是關於實習生的勞動身份，以下訪談欲了解實習緣由、勞動處境和實習制度的安排，以及自我身份的認知。屆時成為論文的分析材料時，會採匿名方式。

#### 一、實習的緣由

1. 請問你所就讀的科系為何？實習課程是一直以來都有，還是最近幾年才有的？
2. 你什麼會想要去實習？是因為課程學分（要繳學費）的關係？還是自願去找的？
3. 當初之會去實習，還有選擇這個實習單位，有什麼期待或想法嗎？
4. 學校在實習的媒合上，有給予什麼樣的協助或是宣傳？例如，在實習前，學校有舉辦實習說明會？

#### 二、實習的內容

1. 你實習的職稱是什麼？上下班的時間為何？
2. 你的實習內容為何？跟本科系相關嗎？與在學校所學之間有什麼異同？
3. 你實習中所做的事情和其它職員的工作有什麼異同？

#### 三、實習的制度

1. 是否有薪資？是否有勞健保？你覺得夠嗎？
2. 實習單位裡對一般員工和你之間的規定是否有差異？
3. 是否會定期跟學校的實習指導老師見面？
4. 若實習現場遭受不公平的對待，例如有騷擾的情況，學校會提供怎樣的協助？或老闆會給予什麼樣的協助？
5. 實習分數是由誰來評分？評分的標準為何？

#### 四、實習的認知

1. 你覺得實習對你有幫助嗎？例如學到學校學不到的東西？或是對未來職涯有幫助？
2. 你覺得你的老闆或其它職員是怎麼對待你的呢？是學生？還是勞工？
3. 你覺得你是學生？還是勞工？
4. 若選擇再一次，你會去同一個地方實習嗎？或是未來想要去那邊工作？
5. 對於學校實習機制的看法為何？

### 三、參考書目

#### (一) 中文文獻

丁瑞陞，2011，《企業實習的成效研究—以台灣 MBA 為例》，國立政治大學企業管學系碩士論文。

王依潔，2015，《實習生角色認同與實習困擾關聯性之研究-以會計系學生為例》，朝陽科技大學會計系。

朱敬一，2014年5月19日，〈為什麼台灣的GDP成長，但薪資凍漲？〉，《天下獨立評論》，<http://opinion.cw.com.tw/blog/profile/261/article/1385>。檢索日期2016年7月21日。

何曉琪，2006，《我是誰？實習教師身分認同之研究》，國立中山大學教育研究所。

邱芳姿，2011，《我國技術學院學生校外實習成效之研究》，淡江大學公共行政學系公共政策碩士在職專班。

林昱貞，2002，〈批判教育學在台灣：發展與困境〉，《教育研究集刊》，48輯第4期，頁5。

林柏儀，2006，《求學作為勞動：一個學校教育的馬克思主義分析》，國立政治大學社會學研究所碩士論文。

林季蓁，2011，《觀光旅館進用實習生的成效分析—以東部某觀光飯店為例》，國立東華大學企業管理學系碩士在職專班碩士論文。

陳逸婷，2014年6月30日，【無薪實習】專題系列一 金星娛樂 夢想的代價好大，苦勞網，<http://www.cooloud.org.tw/node/79152>。檢索日期2016年7月21日。

陳逸婷，2014年7月1日，【無薪實習】專題系列二 金馬影展 學習還是勞動？，苦勞網，<http://www.cooloud.org.tw/node/79216>。檢索日期2016年7月21日。

陳逸婷，2014年7月20日，【無薪實習】專題系列四 假實習真職訓 利資損勞，苦勞網，<http://www.cooloud.org.tw/node/79315>。檢索日期2016年7月21日。

范逸承，2014，《企業實習制度對實習成效之影響—以中央大學管理學院畢業生為例》，國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。

翁百成，2012，《掩蓋在建教合作制度下的勞動真相—台灣建教合作實況的解讀》，

國立政治大學勞工所碩士論文。

涂曉蝶，2014，《扭曲的學生，變調的勞工：檢視台灣美髮建教合作制度, 1953-2013》，國立清華大學社會學研究所碩士論文。

陳文育、邱羽凡，2010，《勞動法權益新解》，台北市：中華電信工會。

陳宛婷，2014，《大專院校商管科系學生校外實習輔導、實習滿意度對其就業意願之影響》，國立澎湖科技大學服務經營管理研究所。

楊慧玲，2006，《我國國民小學教育實習制度之研究》，臺北市市教育大學國民教育研究所。

楊通軒，2010，《個別勞工法—理論與實務》，台北：五南圖書。

劉俊良，2015，《大學生校外實習工作壓力、工作適應與就業意願之相關研究》，國立高雄餐旅大學餐旅教育研究所在職專班。

劉侑學，2014年6月，〈台灣青年失業：趨勢與成因的考察〉，《社會發展季刊》，146期。

蔡中仁，2009，《實習醫生（學生）與病人及與醫院間法律關係之研究》，東吳大學法學院法律學系法律專業碩士班碩士論文。

蘇香瑾，2012，《中等學校實習教師之微觀政治素養》，國立屏東科技大學技術及職業教育研究所碩士論文。

## （二）報章媒體

104人力銀行，學生實習，學長姐經驗分享，鄭守安—Discovery，[http://www.104.com.tw/area/intern/seniors\\_2.cfm](http://www.104.com.tw/area/intern/seniors_2.cfm)。檢索日期 2016年7月21日。

104人力銀行臺大管院實習計畫網站，2012，七頂創意創辦人洪琬喻：別怕實習，做就對了！，[http://www.104.com.tw/area/tip/2012TIP\\_page\\_01\\_3\\_01.cfm](http://www.104.com.tw/area/tip/2012TIP_page_01_3_01.cfm)。檢索日期 2016年7月21日。

104人力銀行臺大管院實習計畫網站，職場大未來：見微知著 從小事做起，[http://www.104.com.tw/area/tip/2012TIP\\_page\\_01\\_3\\_01.cfm](http://www.104.com.tw/area/tip/2012TIP_page_01_3_01.cfm)。檢索日期 2016年7月21日。

1111人力銀行通訊社，2013年11月11日，實習當小兵 為職涯鍍金？！-上班族

實習經驗調查，[http://www.1111.com.tw/news/surveyens\\_con.asp?ano=58014](http://www.1111.com.tw/news/surveyens_con.asp?ano=58014)。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

Career 就業情報雜誌，蕭西君，347 期 2004 年 5 月 1 日出版，讓履歷表從黑白變彩色，[http://media.Career.com.tw/Careerbook/magshort.asp?CA\\_NO=347p112](http://media.Career.com.tw/Careerbook/magshort.asp?CA_NO=347p112)。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

Career 就業情報雜誌，陳怡君，306 期，非打工性質的新時代實習，[http://media.Career.com.tw/treasury/treasury\\_main.asp?no=306p115&no2=36](http://media.Career.com.tw/treasury/treasury_main.asp?no=306p115&no2=36)。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

Career 就業情報網生涯急診室，劉楚慧，2004 年 1 月 15 日，非名校學生出頭天：用實習敲開企業大門，<http://media.Career.com.tw/%5Cpaper%5Cpaperfile%5Cfocus%5C非名校學生出頭天：用實習敲開企業大門.htm>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

Yes 123 求職網，洪巧憇，2009 年 7 月，暑假學生打工，求職陷阱大調查，[http://www.yes123.com.tw/admin/white\\_paper/index\\_detail.asp?id=20090727115211](http://www.yes123.com.tw/admin/white_paper/index_detail.asp?id=20090727115211)。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

Yes 123 求職網，洪雪珍，2009 年 7 月，求職「陷阱」大調查：暑期實習，要不要給薪水？，[http://www.yes123.com.tw/admin/white\\_paper/index\\_extend.asp?ext\\_id=20091225173737](http://www.yes123.com.tw/admin/white_paper/index_extend.asp?ext_id=20091225173737)。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

三立新聞，顧元松、謝孟哲，2015 年 12 月 16 日，超時工作過勞死？亞東醫院實習生吐血倒臥 今宣告不治，<http://www.setn.com/News.aspx?NewsID=112598>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

工商時報，劉馥瑜，2014 年 8 月 27 日，76%雇主 新鮮人起薪 > 25K，<http://www.chinatimes.com/newspapers/20140827000037-260202>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

工商時報，2015 年 5 月 13 日，積人脈、學經驗 近 5 成學子想實習，<http://www.chinatimes.com/newspapers/20150513000140-260204>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

今日新聞網 (NOW news)，劉肇育，2011 年 5 月 5 日，實習醫學生過勞死 家屬質疑制度殺人，<http://www.nownews.com/n/2011/05/05/487071>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

今日新聞網 (NOW news)，李文生，2016 年 2 月 25 日，畢業後全職工作比 台首大於 75 所大學中排行第 2，<http://www.nownews.com/n/2016/02/25/2007470>。檢索

日期 2016 年 7 月 21 日。

天下雜誌，2011 年 9 月 20 日，481 期，大學生「無薪實習」防失業，  
<http://www.cw.com.tw/article/article.action?id=5026852>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

中央社，張茗喧，2014 年 10 月 10 日，實習醫學生操到爆 籲教部介入，  
<http://www.cna.com.tw/news/asoc/201410100412-1.aspx>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

中央社，張茗喧，2014 年 10 月 17 日，保障實習醫生權益 勞動部促立法，  
<http://www.cna.com.tw/news/firstnews/201410100245-1.aspx>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

中央社，魏紘鈴，2015 年 5 月 27 日，<https://tw.news.yahoo.com/台大實習計畫-接軌世界職場-043334374.html>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

中央社，中華大學訊息服務，2016 年 2 月 26 日，華大建築國際移地教學 提升學生國際視野與專業，  
<http://www.cna.com.tw/postwrite/Detail/188795.aspx#.VumAsJx97IU>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

中央社，中華大學訊息服務，2016 年 2 月 19 日，學海築夢拓展國際視野 華大外文生星洲實習，  
<http://n.yam.com/cna/place/20160219/20160219563751.html>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

中央日報，蘇松濤，2016 年 3 月 3 日，德明科大校長拜訪靜修女中促進兩校交流，  
<http://news.sina.com.tw/article/20160303/16279430.html>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

中國時報，劉靜瑀，2014 年 5 月 15 日，《青年之怒系列三之二》拚實習…搶進職場卡位，  
<http://www.chinatimes.com/newspapers/20140515000085-260210>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

中國時報，曹明正，2015 年 10 月 6 日，中山大學生抗議 工讀實習沒勞保，  
<http://www.chinatimes.com/newspapers/20151006000738-260107>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

中國時報，林志成、杜宜諳，2014 年 5 月 5 日，高教工會到教育部陳情：實習生不該是無薪工，  
<http://www.chinatimes.com/realtimenews/20140505002217-260402>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

中國時報，張漢綺，2016年1月18日，新人新政，104：扭轉職場低薪具高度挑戰，<http://www.chinatimes.com/realtimenews/20160118002440-260410>。檢索日期 2016年7月21日。

中國時報，胡清暉，城市科大陳維惠實習展現好EQ獲產能大獎，<http://www.chinatimes.com/realtimenews/20150403002920-260405>。檢索日期 2016年7月21日。

中廣新聞網，林麗玉，2014年4月2日，搶救低薪國難 北市辦職場體驗實習博覽會，<http://www.chinatimes.com/realtimenews/20140402003066-260405>。檢索日期 2016年7月21日。

卡優新聞網，林惠琴，2013年6月6日，八成學生暑假拼打工 無薪實習三成搶鋪路，[http://www.cardu.com.tw/news/detail.php?nt\\_pk=28&ns\\_pk=19517](http://www.cardu.com.tw/news/detail.php?nt_pk=28&ns_pk=19517)。檢索日期 2016年7月21日。

自由時報，謝武雄、余瑞仁、林曉雲、廖千瑩、謝文華，2012年10月9日，老外強吻實習生 勞委會、教育部踢皮球，<http://news.ltn.com.tw/news/life/paper/621158>。檢索日期 2016年7月21日。

自由時報，林曉雲，2016年2月2日，垃圾回收也算學習？高教工會抗議台師大，<http://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/1592744>。檢索日期 2016年7月21日。

自由時報，鄭琪芳，2016年3月22日，上班族薪酸！實質月薪倒退16年，<http://news.ltn.com.tw/news/business/breakingnews/1639982>。檢索日期 2016年7月21日。

旺報，李侑珊，2015年10月10日，台生赴陸實習 溫良恭儉讓別來，<http://www.chinatimes.com/newspapers/20151010000769-260301>。檢索日期 2016年7月21日。

風傳媒，葉瑜娟、閻紀宇、吳典蓉，2014年11月18日，專訪《被台灣低薪嚇一跳 經濟學家皮凱提：GDP跑哪去了？》，<http://www.storm.mg/article/24728>。檢索日期 2016年7月21日。

商業週刊，2011年9月21日，1244期，青年失業潮元凶：企業濫用免錢實習生。檢索日期 2016年7月21日。

時報週刊，吳奕萱，2016，2016 雇主最滿意大學黑馬致理奪冠 並肩台大輔大北科大，<http://gotv.ctitv.com.tw/2016/01/150405.htm>。檢索日期 2016年7月21日。

經濟學人 (Economist)，2014年9月6日，Generation I，<http://www.economist.com/news/international/21615612-temporary-unregulated-and-often-unpaid-internship-has-become-route>。檢索日期 2016年7月21日。

新頭殼 newtalk，林雨佑，2014 年 05 月 05 日，實習生淪無薪工？ 學生籲適用勞基法，<http://newtalk.tw/news/view/2014-05-05/46962>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

遠見雜誌，李誠，2013 年 11 月號第 329 期，高學歷、高失業時代，「企業實習」是救星，[http://www.gvm.com.tw/Boardcontent\\_24329.html](http://www.gvm.com.tw/Boardcontent_24329.html)。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

遠見雜誌，林佳誼，2014 年 11 月號，全球 i 世代崛起，實習經驗加分大，[http://www.gvm.com.tw/Boardcontent\\_26558.html](http://www.gvm.com.tw/Boardcontent_26558.html)。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

遠見雜誌，陳芳毓，2015 年 10 月號，提早畢業+實習 為產業界灌注年輕新血，[http://www.gvm.com.tw/Boardcontent\\_29670\\_1.html](http://www.gvm.com.tw/Boardcontent_29670_1.html)。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

遠見雜誌，陳芳毓，2015 研究所指南特刊，實習正夯，最低成本搜尋職涯方向，[http://www.gvm.com.tw/Boardcontent\\_26166.html](http://www.gvm.com.tw/Boardcontent_26166.html)。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

聯合報，魏葭伊，2016 年 2 月 20 日，致理科技大學有五高-企業最愛，<http://udn.com/news/story/9489/1513545-致理科技大學有五高-企業最愛>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

蘋果日報，石明啟、吳詠平、陳建彰，2011 年 8 月 4 日，實習生控宏達電 只給半薪，<http://www.appledaily.com.tw/appledaily/article/headline/20110804/33574860/>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

蘋果日報，沈能元，2014 年 8 月 21 日，慘！實習醫學生：時薪 30 元還得自扛職災，<http://www.appledaily.com.tw/realtimenews/article/new/20140821/455728/>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

蘋果日報，生活中心／台北報導，2014 年 4 月 11 日，假實習真剝削 無薪實習遭批違法，<http://www.appledaily.com.tw/realtimenews/article/new/20140411/377390/>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

蘋果日報，許敏溶，2015 年 4 月 3 日，被飆罵 5 分鐘又罵豬頭 你會...，<http://www.appledaily.com.tw/realtimenews/article/new/20150403/586237/>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

蘋果日報，周昭平，2015 年 10 月 5 日，工讀生修實習課 中山大挨批規避勞保，<http://www.appledaily.com.tw/realtimenews/article/new/20151005/705343/>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

蘋果日報，王煌忠，2015 年 10 月 16 日，省勞健保？逢甲工讀生被迫轉實習生，<http://www.appledaily.com.tw/realtimenews/article/new/20151016/712825/>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

國立東華大學，實習資訊平台，實習秘笈，留心企業組織文化，實習也能挖掘珍貴寶藏！[http://www.1111.com.tw/14sp/NDHU/art\\_Page.aspx?pNo=12](http://www.1111.com.tw/14sp/NDHU/art_Page.aspx?pNo=12)。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

關鍵評論網，Nanhong Lin，2013 年 12 月 24 日，「實習」不是「工讀」，實習前該知道的三大重點，<http://www.thenewslens.com/post/17550/>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

關鍵評論網，IRIS YEH，2015 年 6 月 18 日，「我已經 32 歲了，還在無薪實習。」就算要打工養活自己，也想在這個圈子混下去，<http://www.thenewslens.com/post/175849/>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

### （三）官方資料

行政院勞工委員會，2010，勞保小學堂 80 個與你有關的勞保問題，<http://www.ey.gov.tw/Upload/RelFile/105/76194/0122481602.pdf>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

行政院勞工委員會，2011 年 8 月 4 日，勞委會重申禁止假實習之名行僱用之實，以確保學生權益，<http://www.mol.gov.tw/announcement/2099/14330/>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

勞動部，2014 年 12 月 26 日，我國實習醫學生權益保障規範之研究，勞動部 2014 年委託專案研究。

監察院，2013 年 8 月 7 日，102000166 實習醫生糾正案文，<https://www.cy.gov.tw/CYBSBoxSSL/edoc/view/3819>。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

教育部，2012 年，各國大學實習制度之調查分析。

教育部，2014 年 5 月 5 日，對於大專校院學生實習權益案之說明，[http://depart.moe.edu.tw/ED2200/News\\_Content.aspx?n=90774906111B0527&sms=F0EA FEB716DE7FFA&s=E9D8308FFA05A720](http://depart.moe.edu.tw/ED2200/News_Content.aspx?n=90774906111B0527&sms=F0EA FEB716DE7FFA&s=E9D8308FFA05A720)。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

教育部，2014 年 8 月 21 日，教育部就報載「值班時薪三十元，過勞職災自己扛」實習醫生淪權益孤兒，勞動部莫作沉默幫兇之回應說明，[http://depart.moe.edu.tw/ED2200/News\\_Content.aspx?n=90774906111B0527&sms=F0EA](http://depart.moe.edu.tw/ED2200/News_Content.aspx?n=90774906111B0527&sms=F0EA)

[FEB716DE7FFA&s=ECB25314D294D2A4](#)。檢索日期 2016 年 7 月 21 日。

教育部技職司，2013，《技職教育再造方案—落實學生校外實習課程作業參考手冊》。

#### （四）外文作者

Althusser, Louis. 1970, 陳越譯（2003），意識形態和意識形態國家機器，《哲學與政治：阿爾都塞讀本》，吉林人民出版社。

Bowles, Samuel and Herbert Gintis. 1976, *Schooling in capitalist America : educational reform and the contradictions of economic life*, New York : Basic Books.

Marx, Karl. 1847, 中共中央馬列恩斯著作編譯局編譯（1995），哲學的貧困 答蒲魯東先生的「貧困的哲學」，《馬克思恩格斯選集第一冊》。

Marx, Karl. 1852, 馮適譯（2011）路易·波拿巴的霧月十八日，江蘇人民出版社。

Rikowski, Glenn. 2000, *That Other Great Commodities: Repositioning Marxist Educational Theory*, Paper presented at the British Educational Research Association Conference, Cardiff University.

Wills , Paul. 1977, *Learning to labor : how working class kids get working class jobs*, New York : Columbia University Press.