

美國的學生實習法規

駐舊金山辦事處教育組

美國的實習制度需符合「公平勞力標準法案(The Fair Labor Standards Act)」。這個法案提供主要的資訊幫助「營利性」公司決定給實習生需要給付的最低薪資及超時支薪的規定。

「公平勞力標準法案」中的「雇主」定義相當廣泛，只要允許實習生工作的一方便是雇主。幫營利性公司工作的實習者通常都被視為僱用員工，除非以下的條件界定這些臨時員工為受訓者。在營利性公司實習的員工而非受訓者必須要領有最低薪資及工作週超過 40 小時工作時數之外的補助。

有些實習者會參加「非營利性」組織的實習或是參與訓練學程，在這些特別的情況下，他們是可以不支薪的。如果實習者是透過訓練學程完成自己的教育目的的話，這種情況則是屬於不支薪的。究竟是否屬於實習範疇或是訓練學程的判定將視是否符合以下情況而決定：

以下的 6 個準則是作為實習與否的判定

1. 實習即使可使用雇用方的設備，但也與教育環境給予的訓練相同。
2. 實習經驗是為了取得實習之名。
3. 實習過程並未取代正職員工，而是在現有的員工監督下而工作。
4. 提供訓練的雇主方並未從實習過程中獲得好處。
5. 實習並未獲得職稱。
6. 雇用方與實習者都瞭解這個過程是不支薪的。

若以上的條件都符合，則這僱用關係並不在「公平勞力標準法案」的規範之下，因此這法案規定的最低薪資與超時加班費就不適用於實習。

一般而言，如實習的內容多半在教室內進行或者在學術場合執行，而非在雇主的工廠或公司進行，則這樣的實習關係很有可能被視為個人教育經驗的延伸。這樣的狀況多半發生在大專院校內，「實習」過程主要還是為了教育上的考量而非為了實際的工作考量。若「實習」過程提供個人技能上的訓練，而此技能可用於許多受僱用的工作場合，而非只能在雇主工作場所才能使用的特定技能，這樣的情況則較

容易被認定為「訓練」。在這些情況下，「實習」不能代表用常規角度認定的正常支薪工作型態。此外，這樣的情況下雇主方的商業進行也非一定得需要實習者才能運作。另一方面，如果實習者參與許多雇用方的營運過程或參與產品製作過程，舉例來說，像是填充、書記工作、或是協助顧客的工作，從事這些活動可以讓實習者取得、學得新技能或是改善工作態度的好處，這類的實習就會歸納在「公平勞力標準法案」規範之下享有政府保護的最低薪資與超時薪資，因為這些實習員工能從這個過程習得重要的工作相關事宜。

如果雇主僱用實習者來取代正規員工的工作或者在特定時間內的某些工作非實習生完成不可，則這些實習生需要最低工資與超過每週 40 小時工作時數以外的薪水。如果實習生不進行自己的工作，則雇主需要僱用其他的員工或是要求現任員工超時工作的情況下，則這樣的實習關係是受到「公平勞力標準法案」所保護的。反過來說，如果雇主提供一些額外的工作機會讓實習生學習一些工作技能，但是需要現職員工或主管密切地監督與教導之下，這樣的活動就很可能被視為額外的教育經驗，而非實習。另一方面，如果實習生收到跟正式員工一樣程度的監督，這就可被視為一種僱用關係，而非單純的訓練過程。

實習需要有個固定的期間，並且在實習開始前就需要設定好。此外，未支薪的實習一般而言不應被雇主認為試用期來當作尋找正職員工的過程。如果實習生被任派與試用期的員工一起使用，而試用期的員工是以試用期作為是否僱用的基礎下檢視。在這樣的關係裡，實習生可放置於「公平勞力標準法案」的規範下。

若需要相關的資訊，可至以下網址查詢：

<http://www.wagehour.dol.gov>。

資料來源：2010 年 4 月 美國勞工局

連結網址：“Internship Programs Under The Fair Labor Standards Act”
(<http://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs71.htm>)