

校企“双赢”却损害了实习生合法权益

# 企业廉价使用“学生工”调查

■ 本报记者 王静宇/文

年初以来，席卷全国的“用工荒”让企业措手不及，面临越来越多的订单和客户，企业们想尽一切办法来解决用工难问题，一个个大学实习生成为了这些企业眼里的“羔羊”。

四川籍学生李国(化名)在湖南某专科学校就读于三年级，梦想着即将结束的大学实习生活能给他带来一段美好回忆，然而，等待他的是“一段悲惨的命运”。

“从去年12月底接到实习通知，到今年3月份离开那个让我憎恨的企业总共3个月，我瘦了整整13斤，每天都要超负荷地工作，企业没有跟我们签订任何协议或者合同，严重侵害了我们的权益。”李国愤恨地说。

和李国有同样遭遇的，还有跟他同班的30多个同学。让这些“学生工”感到憎恨的是，在他们背后有一条由企业、校方和中介串联起来的灰色利益链。

## 实习生等同于正式员工？

李国告诉记者，按照他们带队老师的要求，进入实习企业后，就要像企业正式员工各方面看齐，高标准的严格要求自己，这其中也包括超负荷的工作以及每月不足1500元的底薪。

李国在学校里面就读的是车床制造专业，“当初我想，实习的时候最好是找到和自己专业相对口的工作，这样实习起来比较方便，自己也就有把握一些，所以在填写学校所发的实习征求意见表里就写了‘车床制造、维修、安装’这几个字。”

“可是过了几天，我们班主任通知我们说，实习的事情学校已经安排好了，是去广东的一家大型电子制造企业，根本和我们所学的车床制造专业毫无关系，这让我们很费解，找到老师理论时，老师告诉我们这是学校统一安排的，去就去，不去就不能按时完成学校安排的实习，就毕不了业。”李国说。

李国被安排在流水线上做现场操控，同班的小伟(化名)被安排在电脑的生产线上做外壳的安装；同专业的李小(化名)被安排去给电脑风扇贴标签；同班的女同学小丽(化名)却被迫安排在流水线上生产电脑的开始键等等。

无奈之中，李国按照学校要求，缴纳了学校按照规定统一征收的800元实习交通费、1500元的实习“安置费”，“在缴纳了2300元之后学校连张收条都没打，只是让每个人签了个字。”李国说。

李国告诉记者，他们从湖南到广东是坐的火车硬座，火车票也就100多元，下了火车之后，企业派大巴车过去接的，“那么剩下的600多元实习交通费哪去了？1500元的‘安置费’究竟是什么费用？”李国和同学都充满了疑惑。

学校给出的解释是，剩下的600多元是返程路费，1500元的“安置费”是学校为实习的每个学生所购买的意外保险、安排的食宿以及培训费、介绍费等费用。

李国还向本报记者透露，这家企业和实习生所在学校签订了集体协议，但没有明确一旦出现工伤和安全责任等情况如何处理。在企业与实习生本人签订的协议上，只写明了每月正常工作的实习补贴为1140元，另有食宿补贴365元。

“然而实际上，我们在经过短短的2天培训之后，就算是正式上岗了，即所谓的和正式员工一样，每天早上6点多起床，晚上6点多下班，中间休息2个小时，每天干活长达8到10个小时，有时还要加夜班，远远超出国家《劳动法》规定的3个小时以上违规时间，每个月高负荷加班上百个小时，远远超过了《劳动法》规定的36小时。”李国说。

当本报记者问及企业是否为他们购买社会保险以及意外伤害险等时，李国的回答是：“什么都没有，连生病后所有医药费都必须自己承担。”

## 谁在损害实习生权益？

在实习期间，学校会向学生收取几百元到上千元不等的路费、培训费、介绍费，这笔费用由学校和劳务中介分成。此外，学校或者劳务中介还按照每人100元到300元不等的价格向工厂收取介绍费。

记者调查了解到，深圳不少企



面对日益严峻的用工形势，广东、浙江等地部分企业“瞄准”了即将步入社会的大、中专学生，与职业学校、中介等机构勾结以获得廉价的“学生工”劳动力。 郭斌/摄

“从去年12月底接到实习通知，到今年3月份离开那个让我憎恨的企业总共3个月，我瘦了整整13斤，每天都要超负荷地工作，企业没有跟我们签订任何协议或者合同，严重侵害了我们的权益。”李国愤恨地说。

和李国有同样遭遇的，还有跟他同班的30多个同学。让这些“学生工”感到憎恨的是，在他们背后有一条由企业、校方和中介串联起来的灰色利益链。

据相关人员透露，这些实习生经过短时间的培训后，就立即被安排在生产岗位上，根本不考虑学生所学专业和所能生产产品的能力，“学生没有任何选择，一切都是被安排好的”。

记者根据相关人员透露的联系方式，拨打了一家劳动力中介公司的电话，当问及能否在短时间内找到工人干活时，接电话的员工说：“我们可以和一些学校联系，帮你们招聘些在校实习生。你们考虑吗？”

当记者问及相关经办事项时，这位员工兴致更高：“现在一些职业院校的老师很乐意带学生出来打工，带一个实习生，最多的我们中介可给他们提成100元到300元不等。”

在涉及到劳务合同签订事项时，这位员工告诉记者：“我们中介可以直接和工厂签订用工合同，学校不用出面，工厂支付中介费用之后把实习生放到工厂流水线上。”

同样的工作强度、同样的工作时间，实习生每天的工钱要比正式员工低一半。”

“回头我们也会和学校安排实习的相关责任人口头协定，按照他们所提供的人数的多少给予相应的扣款，最后我们安排学校和用工企业像模像样的签订协议，学校和企业双方都得实惠。”这位员工说。

当记者按照李国提供的信息采访用工企业时，相关负责人否认了记者的这种说法：“我们不存在违法用工，如果实习生在本公司一年实习期满后，只要考核合格并经本人同意，即转为我厂正式员工，所有的福利待遇都会一视同仁。”

一位业内专家告诉记者，用工企业的做法已经违反了国家劳动法规的规定，有使用实习生规避缴纳社会保险、降低成本、规避风险的嫌疑。

“用工企业利用无需跟学生工签正式劳动合同、无需为他们缴纳社保的法律漏洞，大规模使用实习生，甚至强制未成年学生工加夜班。由于缺乏法律保障，在出现工伤时，学生工陷入企业、学校、政府‘三不管’的困境中。”上述专家表示。

他说：“与此同时，我们积极呼吁执法部门应该勒令用工企业在短期内进行整改，减少实习生使用的数量，控制在法规规定的比例之内。”

“原材料不断上涨，用人成本日益增长，再加上招工难等因素，可谓是让企业们伤透了脑筋，在考虑到投入和产出比例的时候，企业没有比更好的办法了。”王先生说。

记者调查发现，实习生大都是通过学校组织进入企业。然而，学生所学专业多是数控、激光、师范等专业，基本上与工厂流水线上的工作毫无关联。

据了解，由于劳动力缺口大和行业生产季节性因素，电子制造业超时加班情况普遍，一些企业常常通过大量聘用实习生的做法来保证生产。

“原材料不断上涨，用人成本日益增长，再加上招工难等因素，可谓是让企业们伤透了脑筋，在考虑到投入和产出比例的时候，企业没有比更好的办法了。”王先生说。

王先生向记者透露，在一些地

区均存在滥用实习生的情况，在部分车间，实习生使用率竟高达50%。

对企业来说，实习生是最灵活

和廉价的劳动力。在东莞开劳务中介公司的王先生向记者介绍道，每年5月至11月是工厂订单多而急的生产旺季，急需大量具备一定素质、便于管理的劳动力，相比社会人员，实习生是他们眼中理想的招募对象。

记者调查发现，实习生大都是通过学校组织进入企业。然而，学生所学专业多是数控、激光、师范等专业，基本上与工厂流水线上的工作毫无关联。

据了解，由于劳动力缺口大和行业生产季节性因素，电子制造业超时加班情况普遍，一些企业常常通过大量聘用实习生的做法来保证生产。

“原材料不断上涨，用人成本日益增长，再加上招工难等因素，可谓是让企业们伤透了脑筋，在考虑到投入和产出比例的时候，企业没有比更好的办法了。”王先生说。

王先生向记者透露，在一些地

区均存在滥用实习生的情况，在部分车间，实习生使用率竟高达50%。

对企业来说，实习生是最灵活

和廉价的劳动力。在东莞开劳务中介公司的王先生向记者介绍道，每年5月至11月是工厂订单多而急的生产旺季，急需大量具备一定素质、便于管理的劳动力，相比社会人员，实习生是他们眼中理想的招募对象。

记者调查发现，实习生大都是通过学校组织进入企业。然而，学生所学专业多是数控、激光、师范等专业，基本上与工厂流水线上的工作毫无关联。

据了解，由于劳动力缺口大和行业生产季节性因素，电子制造业超时加班情况普遍，一些企业常常通过大量聘用实习生的做法来保证生产。

“原材料不断上涨，用人成本日益增长，再加上招工难等因素，可谓是让企业们伤透了脑筋，在考虑到投入和产出比例的时候，企业没有比更好的办法了。”王先生说。

王先生向记者透露，在一些地

## 相关背景

# 企业离职率高企

“学生工”成灵活用工来源

■ 本报记者 徐丽艳/文

“3月份我们企业都招满了，不需要人了。”“好企业都到哪里去了，怎么都不招人了啊？我只能去一些本地作坊了。”目前企业和求职方的供需关系，和以往的“用工荒”相比有了明显变化。

本报记者从英格玛人力资源集团研究发展中心获悉，3月份较2月份企业需求下降了15%，而招聘人数和上岗人数分别呈现17%和4%的增幅。从企业需求和市场招聘来看，“用工荒”暂现消隐，劳动力市场供求关系出现大逆转。

根据英格玛研究发展中心调研看出，今年第一季度劳动力市场开始呈现三大特征，订单骤然减少，招人需求小；男女招聘比例失调，招聘难以满足企业需求；务工者求职需求发生变化。

2011年3月份与2010年同月份相比，企业需求衰减了48%。英格玛资源事业部彭经理分析，很多企业称“被用工荒”了，提前缩减了订单量，同时受欧美国家雪灾、龙卷风、日本地震等自然灾害的影响，一些欧美企业、日资企业及其供应商的订单开始减少。

根据调研的数据显示，今年2—3月企业订单完成率从104%升至127%。可见，市场求职人员并不缺乏。

一家企业管理者明显感受到了3月份的用工变化：“3月份第1周企业订单勉强能够完成，能招到企业满意的人，但是到了第2、3周订单急剧减少，出现了有人没单的窘境和供小于求的逆转形势。”

去年“用工荒”背景下众多企业施行加薪举措后，娱乐消费占生活消费比例扩大的新生代农民工对于薪水福利的要求渐高，称找到自己满意的企业越来越难。

“起码综合工资2500元，还要包吃包住。”苏州高新区一位务工人员在坦言自己的求职要求。这个群体的求职需求发生了变化，不仅要求薪水福利高，对于文化精神生活尤其重视。

值得注意的是，第一季度制造型企业平均离职率达到了14.7%。

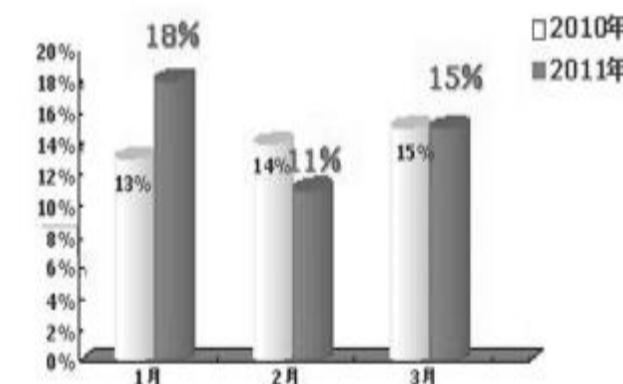
苏州高新区一家台资企业统计，入职7天就离职的员工高达30%。而招聘每个操作工的岗前岗中培训费、场地费，还有新进员工生产能力弱导致的废品率上升所带来的成本，都成为了企业的负担。

英格玛人力资源集团董事长兼总裁庄志认为：高离职率的企业会削弱自身在市场上的竞争力，求职者会认为该企业薪资低、福利差、工作环境不好等，留下不好的印象。员工的流动过于频繁会为企业可持续发展留下隐患，缺失工序的熟练工且不能拥有一个忠实的生产团队，导致生产效率低下。招聘一直处于应急状态的企业容易面临危机，一遇到“用工荒”企业容易招架不住，陷入困境。

正是在这种背景下，“学生工”成了满足企业灵活用工需要的重要来源。

因此，英格玛研究发展中心建议，企业在“用工荒”和“被用工荒”下生存和发展，波动和影响企业的稳定和竞争力的提升。企业转型升级，培养一支高素质稳定的操作团队，留住核心人才才是根本之道。同时，从员工薪酬福利、文化关怀等方面稳定人员团队，利用员工价值来为企业创造最大的利润。

2011年第一季度苏州制造型企业离职率



来源：英格玛人力资源集团

## 中国企业谋求重型液力自动变速器话语权

国内最大的重型汽车变速器制造商和供应商——陕西法士特齿轮有限责任公司日前与世界500强企业美国卡特彼勒公司合资组建西安双特智能传动有限公司，研发、生产全系列公路商用车辆重型液力自动变速器和其他出口零部件。此举将改变陕西法士特所有产品还停留在机械式变速器领域的局面，打破国外企业在国内重型液力自动变速器市场的垄断地位。同时，陕西法士特控股股东潍柴动力股份有限公司也将借此完成产品结构升级。

据悉，西安双特注册资本为5亿元，其中陕西法士特出资2.55亿元，占比51%；卡特彼勒出资2.25亿元，占比45%；陕西法士特汽车传动集团有限责任公司出资2000万元，占比4%。

“十二五”期间，中国经济稳步增长的预期为汽车行业的可持续发展奠定了坚实基础，重型液力自动变速器在未来几年内将迎来快速增长的黄金机遇期。目前，国内商用车所装配的液力自动变速器全部依赖进口，随着城市公交和旅游业的发展，客车装配AT自动变速器的比例在未来几年将会以20%的速度增长，10年后客车装配AT的比例有望上升到50%，并将扩展到高端重卡、码头牵引车、越野车辆以及其它特种车市场领域，未来市场空间巨大。

作为陕西法士特控股股东，潍柴动力自2007年4月30日成功在A股市场上吸收合并湘火炬后，紧紧抓住国内经济结构调整的机遇，不断深化产品结构调整，推动产业优化升级。近年来，通过与人主扬州柴油机厂等系列战略举措，潍柴动力的核心产品之一——发动机已提前覆盖2-33L全系列产品，为公司全面构建起以动力总成(发动机、变速箱、车桥)、整车、汽车电子及零部件三大产业链协同发展新格局打下了基础。