ASIA-PACIFIC DECENT WORK DECADE 2006 2015

CNTAC

International Labour Organization

中国纺织与服装企业

实习工的劳动保护

中国纺织工业联合会
国际劳工组织中国蒙古局

ASIA-PACIFIC DECENT WORK DECADE 2006 2015

CNTAC

International Labour Organization

中国纺织与服装企业

实习工的劳动保护

中国纺织工业联合会
国际劳工组织中国蒙古局

版权 © 2014 国际劳工组织及中国纺织工业联合会
2014 年第一版

根据世界版权公约第二附加议定书，国际劳工局对其出版物享有版权。但是，在指明来源的情况下，简短引用是允许的。如需复制或引用，请向国际劳工局出版部提出申请（国际劳工局，CH-1211 日内瓦，瑞士）或发邮件至：pubdroit@ilo.org。国际劳工局欢迎此类申请。
图书馆、研究机构或其他享有复制权的注册用户可根据许可目的进行复制。请登录 www.ifrro.org 查询您所在国享有复制权的机构。

中国纺织与服装企业实习工的劳动保护 / 国际劳工组织体面工作技术支持团队东亚、东南亚以及太平洋地区局；国际劳工组织中国与蒙古局；中国纺织工业联合会。——北京：ILO/CNTAC, 2014
xiv, 24 p.
ISBN 9789225291110, 9789225291127（网络 pdf 版）
本报告同时有英文版：Labour protection of interns in Chinese textile and apparel enterprises（ISBN 9789221291114, 9789221291121（网络 pdf 版）, 北京，2014）

国际劳工组织出版目录数据

本出版物中所使用的名称，其中的内容和材料不意味着国际劳工局和中国纺织工业联合会认可任何国家、地区或领土的法律地位或其当局、或关于其疆界的划定。
本文稿所持的观点和本报告的研究以及其他贡献只由其署名作者负责，国际劳工局和中国纺织工业联合会对其观点和看法不负任何责任。
对公司名称、商业产品和过程的引用不意味着国际劳工局和中国纺织工业联合会对其认可；对于没有提到的公司、商业产品和过程也不意味着不赞成。
国际劳工组织出版物和电子出版物可以通过主要书商以及大多数国际劳工组织的在当地的国际办公室获得，或者从国际劳工组织出版部，国际劳工局（CH-1211，日内瓦 22，瑞士），或者国际劳工组织中国与蒙古局（1-10 塔园外交办公楼，北京 100600，中国），或者电子邮件至 pubvente@ilo.org 获得。新出版物的目录或列表可以通过以上地址或电子邮件免费获得。
请访问我们的网站：www.ilo.org/publns, www.ilo.org/asia
www.ilo.org/beijing, www.csc9000.org.cn

封面照片：© 中国纺织工业联合会 / 郁中奇
中国印刷

子曰：“学而时习之，不亦乐乎？”

——《论语》·学而篇

序 言

经过三十年的发展，中国已经成为世界上最大的纺织服装制造国和出口国。纺织服装行业年产值现在已经超过 5.7 万亿人民币，为数以百万计的男女工人提供了工作机会。随着与主要国际品牌供应链的联系不断深化，以及中国自有品牌持续的国际化，中国纺织服装企业越来越意识到企业社会责任的重要性，并且正积极采取行动以符合全球的期望，同时减少其商业运作中的声誉风险。

过去几年来，中国的制造业企业不断拓展着针对职业学校学生和大学生的实习项目。在适当的计划、监督和管理之下，实习会是学生们的一种富有收获的学习经历，便于他们完成从学校到工作的转变，并且能为企业和学校都带来好处。但是，如果在实习中不注意保护实习生的劳动权利，就会为企业社会责任领域带来新的挑战。最近，关于一些企业在不可接受的工作条件下雇用实习生的报道在国内和国外引起了争议。

本报告展示了中国纺织工业联合会社会责任办公室在国际劳工组织的支持下开展的一项研究的成果。本研究旨在说明纺织服装行业使用实习生的现状，以及提出如何改进实习管理的建议。项目调研于 2013 年 11 月到 12 月在江苏、山东、附件和浙江四省的十家纺织服装企业中进行。

研究结果表明，虽然参与调研的 290 名实习生中的绝大多数认为实习是一个有用的学习经历，但也有一部分实习生的工作条件有违于他们的劳动权利，甚至有时候构成了国际法意义上的强迫劳动。我们希望本报告能够激励企业、学校以及中央和地方各级政策制定者在充分保障实习生劳动权利的基础上保持这些珍贵的实习项目，以防中国的个别行业受到有关强迫劳动的指责。

孙瑞哲

中国纺织工业联合会副会长

德美尔

国际劳工组织中国蒙古局局长

目　录

摘　要 …… v
一、调研背景和方法 …… 1
二、调研主要发现 …… 2
1. 实习工的基本构成 …… 2
2. 实习基本情况 …… 3
3. 劳动保障与工作条件 …… 9
4. 个人感受与发展前景 …… 16
5. 劳动法基准比对与强迫劳动 …… 18
6. 管理者视角 …… 21
三、调研结果总结 …… 22
1. 教育和人力资源政策层面的问题 …… 22
2. 学校层面的问题 …… 22
3. 企业层面的问题 …… 23
四、结论和建议 …… 24

图　示

图 1. 实习工籍贯分布 …… 2
图 2. 实习工来源院校分布 …… 2
图 3. 实习工专业来源分布 …… 3
图 4. 实习工来源渠道 …… 5
图 5. 实习地点与学校的距离 …… 7
图 6. 实习工种分布 …… 10
图 7. 实习工对于企业的意义 …… 10
图 8. 实习工每天工作时间 …… 11
图 9. 实习工每周休息时间 …… 11
图 10. 实习工税后月工资 …… 12
图 11. 实习对实习工的好处 …… 13
图 12. 实习工人身意外险投保情况 …… 13
图 13. 实习工行动自由 …… 14

图 14. 工作场所安全卫生状况 …… 15
图 15. 宿舍安全卫生状况 …… 15
图 16. 对实习的总体满意率 …… 16
图 17. 实习对学习的帮助程度 …… 17
图 18. 学习对实习的帮助程度 …… 17
图 19. 实习工留在工厂工作的意愿 …… 18
图 20. 继续留用实习工的意愿 …… 18
图 21. 招用实习工的困难 …… 21

表 格

表 1. 实习工参与实习的地理特征 …… 6
表 2. 实习合同的内容 …… 9
表 3. 受访者遇到违反劳动法情况的统计 …… 19
表 4. 受访者遇到强迫劳动情况的统计 …… 20

文本框

框 1. 某学院与实习生签订的《毕业实习安全协议》摘录 …… 8

致　谢

本研究项目得到了国内外诸多人士宝贵的大力支持。首先，我们在此感谢参与调研的十家企业的管理者和实习生。没有他们的参与，本项目不可能顺利实施。我们也特别感谢接受研究访谈的各界领导和学校教师。

在开展本项目之前，中国纺织工业联合会、国际劳工组织先后与中国电子工业标准化技术协会、陕西省纺织工业协会以及陕西省服装行业协会联合召开了两次研讨会讨论实习生的劳动保护问题。我们在此感谢参与研讨的企业代表，以及郭秀明、王侃、阎付克、陈会安、杨光明、刘曼丽、叶静漪、沈建峰和 Kris Kardaszewicz 等领导和专家学者在两次研讨会上的经验分享。

本研究由中国纺织工业联合会社会责任办公室的专家团队完成，包括梁晓晖、郑剑、刘卉和张娟等成员，中国纺织工业联合会及有关部门领导，包括孙瑞哲、阎岩和乔艳津等为项目团队提供了有力支持。项目全程也获得了国际劳工组织诸多专家和顾问，包括 Marja Paavilainen、Michaelle De Cock、Amy Torres、Marko Stermsek 以及刘泽宁等大力的技术支持。

本出版物由爱尔兰政府海外发展项目（Irish Aid）通过国际劳工组织的亚洲地区强迫劳动行动项目（FLARE）予以资助。

本出版物中的观念、意见和评论等纯系作者文责，不一定代表爱尔兰海外发展项目的政策。

摘 要

1. 调研背景和方法

近年来，实习工的劳动保护成为了我国制造业的一个重要议题和企业社会责任领域的新挑战。某些行业和企业在无法接受的条件下组织实习，甚至构成了强迫劳动，在国内外造成了恶劣影响。

为了了解纺织服装行业使用实习工的实际情况，2013 年 11 到 12 月，中国纺织工业联合会社会责任办公室与国际劳工组织合作开展了“中国纺织服装企业实习工使用和保护状况”的专题调研。调研以调查问卷为主要方式，辅以开放式的个人访谈和群体访谈。

十家参与调研的企业分布于江苏、山东、福建和浙江四个省份，涉及棉纺、家纺、化纤、服装等分行业。在两个月的时间里，调研项目组共收回有效问卷 380 余份（其中实习工 290 份，企业管理者 91 份）。此外，项目组还访谈了 40 余人，包括实习工、企业管理人员和两所院校的领导和教师。

根据已有的研讨并考虑本报告的目的，本报告将“实习工”界定为 “在大学、职业或技术学校中经国家计划或批准的教育或培训项目期间，作为学业要求或研究的一部分而进入企业从事实际劳动的学生，以便获得有关资质”。

2. 调研结果

2.1 实习工构成

实习工年龄分布在 16 到 28 周岁（18 周岁以下的仅占样本总量的 3.5%），其中女性占据 62.6%。其中，48% 的实习工所学专业与纺织服装专业高度相关，比如纺织工程、设计、检测和染整；37% 的实习工专业背景为一般相关专业，如机电、计算机和财务；剩余 15% 的实习工专业与行业没有很强的相关性，例如食品药品（2%）、航空服务（2%）、教育（2%）、旅游业（2%）和车辆维修（1%）。这一方面反映了即将毕业的大中专学生以及组织实习的学校，可能因为就业形势的原因放宽了对实习岗位的要求；另一方面也说明企业采取了更为开放的态度招用实习工，弱化对专业背景的要求，以弥补用工的短缺，也增强人才的多元性。当然，在组织实习时，很重要的一点就是学校和企业须确保实现实习的首要目标，也即，要让实习工学习与其专业领域相关或者符合其兴趣的实践技能。

大部分实习工（60.7%）的实习期为三至六个月，25.9% 的实习工的实习期为一至二个月，10% 的实习工的实习期超过六个月。

2.2 实习的组织

大多数实习工(80.7%)认为实习是自己学业的必修部分，将近 20% 的实习工表示实习开始以后，

如果对工作 / 实习不满意，即使想辞职也无法辞职，否则就会面临拿不到学分、没法毕业、或被学校开除等严重后果。

大多数实习都是通过校企合作组织开展。其中，43.4% 的实习工表示学校通知在该工厂实习，26.6% 的实习工表示根据学校推荐的实习单位，选择在该厂实习，另有 26.9% 的受访者则是通过自己（或家人）的渠道（如招聘广告）找到实习单位。超过 50% 的受访管理者也表示企业主要通过校企合作方式招用实习工。然而，对实习工和管理者的调查结果均显示，劳务中介有时候也会参与组织实习活动。例如，9.7% 的实习工表示他们的实习有劳务中介的介入，而 7.5% 的管理者也表示他们有时会使用劳务中介组织。这种做法有悖于国家有关法规，据此学校“不得通过中介机构代理组织、安排和管理实习工作”。另外，91.7% 的实习工表示没有为参加实习支付任何费用。

学生通常都是与同班同学共同参与实习。例如，19.1% 的实习工认为全班所有同学都参加了学校安排的实习活动，22.3% 的实习工认为有超过或等于一半的同班同学参加了实习，45% 的实习工认为有不到一半的同班同学参加了学校组织的实习。与同班同学构成的大群体共同参与实习应能为实习工提供互相协助和保护的机会。另一方面，实习工个人的需求和事业规划可能也得不到足够的关注，这可能会削弱实习作为一种重要的学习经历的价值。至于实习地点，大多数企业倾向于选择与本省院校开展合作，但同时，也有相当一部分学生跨省实习。

2.3 实习内容、监管和合同

调研结果显示，65.6% 的实习工表示在来到工厂之前就已经知道了实习内容。在 290 名实习工中，40.7% 的实习工参与车工（缝纫）工作，10.3% 从事整理（包装等）工种。而设计（面辅料、款式设计）、行政管理、营销、财务等对技能和资质要求较高的工种，以及对企业创新和转型意义更大的工种所占比例都不超过 7%。

同时，43.3% 的实习工明确表示学校参与了针对性的实习前期规划和指导，40.8% 的实习工认为学校没有参与这一过程。同时，62.5% 的实习工认为学校会监督或管理自己的实习工作；但是也有超过 30% 的实习工表示学校不会监督和管理他们的实习。没有参与实习规划和监管的学校数量达到了较高的比重，这一现象值得关注，因为足够的培训、指导和监督对于确保实习成为有价值的学习机会而言必不可缺。此外，督导方式主要包括安排专门的指导老师（45.1%）和不定期派人来工厂查看（44.6%）。一些学校还通过电话、网络、定期问卷、填写月报等方式来了解实习情况。

就实习合同而言，64.7% 的实习工就实习活动与企业签署了实习合同，而超过 30% 的实习工表示并未签署合同。在签订的合同中， 49.5% 的合同与工厂签订，42.5% 的合同是与工厂、学校一起签订的三方实习协议。仅有不到三分之一的实习工签订三方协议值得关注，因为 2007 年国家出台的有关规定要求实习必须签订三方协议。此外，多数合同（70.3%）在实习工到达工厂之后签订。

2.4 劳动保障与工作条件

绝大多数实习工（82.7%）每天的工作时数少于或等于八小时，12.8% 的实习工每天工作九至十小时，每天工作 11 至 12 小时的占 4.5%。也就是说，有 17.3% 的实习工每天的工作时间超过了国家规定的 8 小时。就每周休息天数而言，多数实习工表示可以休息一天（60%），多于或等于两天的占比也较高（23%），休息少于一天和不清楚每周休息时间的实习工则占 17%。

国家规定雇主应根据工作时间和工作量为实习工发放实习工资，且工资额度应在实习合同中注明。调研结果表明，48.6% 的实习工表示在实习前就已经协商好工资。整体来看，97% 的实习工工资都达到了当地最低工资标准，然而，还有 1.6% 的实习工工资为零元。就工资支付方式而言，85.2% 的实习工表示自己的工资由工厂直接支付，13.4% 的实习工表示不清楚由谁支付自己的工资。接受调研的实习工中，72.8% 的实习工表示学校不会扣除自己的部分工资，25.4% 的实习工不清楚是否会扣除，1.7% 的实习工认为学校会扣除部分工资。

就保险覆盖率而言，42.6% 的实习工表示投保了人身意外险，其中 61.5% 由工厂投保，24.6% 由学校投保。另一方面，39.1% 的实习工明确表示自己没有参保人身意外险，18% 的实习工不清楚自己是否有人身意外保险。作为最低要求，中国的相关法规规定实习责任保险的范围应“与其实习期间相对应”。

至于工作条件，绝大多数实习工（超过 85%）认为他们的工作场所安全而且卫生，或者在大多数情况下安全、卫生。在居住于工厂提供的宿舍的 195 名实习工中，将近 90% 的人认为宿舍安全而且卫生，或者大多数时候、大多数地方比较安全、卫生。

多数实习工（近七成）享有行动自由，可以在不上班时自行离开工厂。但是，也有 22% 的实习工认为不上班时，只有在某些情况下才可以离开工厂。最经常的“情况”包括：只有在征得领导同意的情况下才可以（70.4%）、只有某些指定的时候可以（17.3%）以及只可以出去一小会（11.1%）。

关于工作纪律和沟通机制，95.5% 的实习工表示在工厂里，没有人对他采取过暴力行为或威胁采取暴力行为，同样，92% 的实习工表示从来没有或很少有人对他进行语言上的人身攻击。将近 7.6% 的实习工表示有时候会有人对他进行语言上的攻击。此外，90.3% 的实习工表示如果遇到任何问题，自己知道该向谁求助或者投诉，另有 9.7% 的实习工则表示不知道。

2.5 个人感受与发展前景

就总体满意度而言，83.3% 的实习工表示对自己的工作 / 实习非常满意或比较满意。同样，76.4% 的实习工认为实习工作对其提高所学专业领域的实际技能非常有帮助，有比较大的帮助或者有一定帮助；此外，74% 的实习工也认为在学校学到的专业技能有助于其在工厂的实习工作。总体而言，78.1% 的实习工认为实习是一次不错的生活经历，同时也有 18.8% 的实习工表示不确定，仅有 2.1% 的实习工对此持否定态度。但是，仅有 36% 的实习工表示毕业后打算继续留在实习工厂

工作，同时还有 20% 的实习工明确表示不会留在实习工厂。

2.6 劳动法基准比对与强迫劳动

为了了解参与调研的实习工的状况在多大程度上有违劳动法律（假如劳动法中确定的标准适用于实习工），以及学生工在多大程度上被置于强迫劳动风险之中，我们将参与调研的实习工的状况与中国劳动法以及有关最低劳动保护标准的法规进行了比对。这一分析的目的是为了表明为什么调整实习的国家法规亟须强化以确保实习中的适当劳动保护，以及消除强迫劳动风险。

对调研数据的分析表明，略超过半数（52.1%）的实习工的工作条件在某个方面不符合国家最低劳动保护标准。调查结果显示，有三种违反调整实习实践的法规或者没有达到国家最低劳动劳动标准的现象发生几率最高，分别是休息时间（12.8%）、加班工作（17.2%）和行动受限（31.9%）。

有关强迫劳动指标的数据显示，每七个实习工中有一个在具有强迫劳动特征的条件下工作（14.8%）。这包括被迫超时工作的实习工（8.2%）和无法退出不符合最低劳动保护标准的工作的实习工（8%）。

2.7 管理者视角

超过 85% 的管理者知道自己的企业正在使用实习工，对此不了解的管理者占 11%。另有 34.8% 的管理者知道本企业所在地区的同行业企业也在使用实习工。此外，75% 的管理者认为使用实习工的做法值得在行业企业推广。

根据调查结果，管理者们强调指出，对于实习工的劳动保护急需出台一项更明确、更全面的规定。参与调研的 78% 的企业管理者明确表示需要使用和保护实习工方面的指导文件和相关培训，只需要指导文件或者只需要培训的比例之和也达到了 16%。此外，管理者对于现行调整实习实践的法规的理解也有不同程度的认知，比如，21.8% 的管理者错误地认为使用实习工无须签订协议或合同。

3. 调研结果总结

根据以上调研结果，我们对政府政策、学校和企业的做法存在的问题总结如下：

3.1 教育和人力资源政策层面的问题

“实习工”的法律身份亟须界定，并必须建立有关他们的劳动保护和权利的最低标准。目前，实习生并不被认为是劳动者，而是在校学生，因此不受到劳动保护。因此，需要对实习工的报酬、工作时间、工间休息以及其他工作条件建立清晰的、和普通工人一样的最低标准。实习生应有权享受工伤权益，并和其他工人一样加入工会。应明确禁止工资扣除、收取费用、证件扣押以及对实习生行动自由或辞职的限制，而且未年满 18 周岁的实习生不应参与危险工作。

劳动法和教育法之间的协调性和一致性也亟须提升。现行两个法律体系在适用范围和适用条件上未能有效衔接，这导致了实习生保护方面的重大缺口。劳动部门和教育部门需要加强合作来确保法律的有效实施，并应在相关条例中建立对有关部门的清晰指令，以监督实施。无论有关部门是否审核实习生的培训计划，劳动监察部门都应促进各方面对于保护性法规的遵守。

仅应在实习项目已纳入公开设计或获得教育部门核准的教育 / 训练项目的情况下允许实习，这保证了各方在实习生培训方面一定程度的投入、支持和监管。学校和大学的实习项目应依照必要的法律法规开展，以保护学生和学校。法律法规中也应定义必须获取的最少相关知识和技能，以及学校和企业在实习项目中管理、训练、指导和保护实习生等方面的责任。

3.2 学校层面的问题

虽然必修实习可以是公开设计或获得教育部门核准的教育 / 训练项目的合法的一部分，但须确保实习工在对实习项目不满意或者实习工本身无法满足其教育或培训项目的要求时，可以退出或更换至另一实习工作。调查中发现的惩罚性措施，如在学生拒绝某一实习项目或想要退出时开除学生或不予发放证书等，不应被用来促进实习。这样做法有悖于对实习工权利的保护，而且可能会构成强迫劳动。

学生在实习项目的计划和组织中的参与度必须加以提升，以确保实习项目能满足他们的个人需求并可以使他们学到专业相关的实践技能。调查结果显示大部分学校包办了所有实习安排，学生的参与水平较低。

学校应和学生及企业在实习项目开始前应签订三方实习协议同。调查结果显示仅有很少的一部分实习生签了三方实习合同。

必须加强对实习的监管和指导。调查结果显示学校并没有在实习项目开始前为实习生提供充足的指导，也没有在实习期间充分监管他们。企业在实习期间的监督也应加强。在实习项目结束后，学校应出具对学生的评价来确保其完成了最初的预期学习目标。

3.3 企业层面的问题

企业必须转变有关实习的理念。调查结果显示企业仅将实习看作是缓解用工不足的短期解决方案。他们并没有在更有价值的岗位上充分利用实习生的专业知识和能力。这可能会降低实习生的工作满意度，减少实习生毕业继续驻留工作的意愿。

企业必须切实落实“保护”和“培养”责任。调查结果显示仅有很少的一部分实习工与企业签订了三方实习协议，人身保险的覆盖率也比较低。一些实习工无法拒绝超过国家标准规定的工作时长的工作，在非工作时间行动不自由或者自由受到限制。这种做法应予以根除，以避免可能的信誉损害和强迫劳动指控。

企业应改善有关实习工的管理制度，增强对于国家法规的遵守程度。调查结果显示企业管理者对于有关实习生权利的现有规定的认识并不充分，企业缺乏有关实习工劳动保护的风险管理机制，同时也缺乏针对年轻实习工的企业管理体系和内部沟通机制。

4. 结论和建议

无论是从企业、学校还是学生的视角来看，在适当计划、监督和管理之下的实习都是一种大有裨益的安排。但是，不当使用实习工的情况也都凸显出规范实习行为和保护实习工的重要性和紧迫性。甚至于，在无法接受的条件下组织实习可能会在国内外带来恶劣影响，包括关于强迫劳动的指责。为确保实习能够给学生提供一个真正的掌握专业领域实践技能的机会，学校和企业应认真履行自身的责任。此外，实习工本身应该培养维权意识，强化职业规划和自身发展的主动性。本报告在此给出从本研究得出的对政府、学校和企业的建议。

从政策层面来看，国家需要从劳动法律体系和教育法律体系两个领域，动员教育主管部门以及人力资源部门完善现行法律法规，尽早在劳动法和教育法中明确规范职业学校和大学实习生劳动保护及权益的最低标准。此外，地方政府还需要严肃克制为了地方企业利益而充当劳务中介的冲动，包括通过行政手段摊派或配置本地院校学生进入企业实习，而是应当切实履行法定职责，加强对企业用工和学校实习活动的监管和指导。

从学校层面来看，各类院校必须首先正视实习的教育作用，确保实习能够让学生掌握专业领域的实践技能。学习要严格杜绝实习成为输出廉价劳动力或者创收的渠道。在实习开始前，学校一方面要对接收学生的企业进行充分调查和严格选择，确保其不仅具有开展有意义的实习所需的工作岗位和指导人员，而且具有良好的管理水平和劳动保护和待遇标准；另一方面，学校应该在相关专业的教学计划或考核系统中明确实习要求，并为参与实习的学生提供与其工作岗位密切相关的实用技能培训。在实习开始后，学校要通过各种渠道对实习活动进行监督和指导，并就学生在实习中遇到的问题与企业积极沟通。尤其重要的是，在实习属于必修课程的情况下，学校需要慎重并科学地规划实习考核方式。

从企业层面来看，企业必须首先完成一个重要的“从用工到用人”的观念转变，要善于挖掘实习工的特长和潜能，寻找到实习工知识结构和才能与企业人才需求的结合点，为企业创造更大价值，同时提升实习工的忠诚度和对实习的满意度。从实践操作来看，企业应通过建立和完善一系列管理措施来尽到使用实习工所承担的两项重要责任，即“保护”（预防用工风险）和“培养”（提高用人素质）。最后，企业应将实习视为解决招收和留用高素质人才方面所面临的挑战的长期战略，而不应是应对劳动力短缺的短期举措。因此，企业必须采取战略性的措施来弥合实习工的使用与企业可持续用人目标之间的鸿沟。

一、调研背景和方法

近年来，实习工的劳动保护成为了我国制造业的一个重要议题和企业社会责任领域的新挑战。某些行业和企业在无法接受的条件下组织实习，甚至构成了强迫劳动，在国内外造成了恶劣影响。

为了了解纺织服装行业使用实习工的实际情况，2013 年 11 到 12 月，中国纺织工业联合会社会责任办公室与国际劳工组织合作开展了“中国纺织服装企业实习工使用和保护状况”的专题调研。调研以调查问卷为主要方式，辅以开放式的个人访谈和群体访谈。在两个月的时间里，调研项目组共收回有效问卷 380 余份（其中实习工 290 份，企业管理者 91 份），并访谈了 40 余人（包括实习工、企业管理人员和两所院校的领导和教师）。

十家参与调研的企业分布于江苏、山东、福建和浙江四个省份，涉及棉纺、家纺、化纤、服装等分行业，其中既包括年产值超过十亿元的行业大型企业，也包括员工不足 50 人的小型企业。在这些企业中，实习工占员工总数比例最低的为 1.3%，最多的则超过 15%，而且企业用工人数较少的情况下，使用实习工的比例却往往偏高。此外，在参与调研的十家企业中，七家企业是一家或多家大学或职业 / 技术院校的“实习基地”，其中有两家企业还设立了企业所属的具有办学资格的企业学院或职业学校。

在开展本次调研之前，中国纺织工业联合会、联合国国际劳工组织联合中国电子工业标准化技术协会、陕西省纺织工业协会和陕西省服装行业协会等行业组织召开了两次研讨会，专门研究了实习工使用和保护的问题和挑战，以及相关的法律框架、行业规范和企业实践。根据两次研讨会上形成的初步意见，我们将本报告总所称的实习工定义为“在大学、职业或技术学校中经国家计划或批准的教育或培训项目期间，作为学业要求或研究的一部分而进入企业从事实际劳动的学生，以便获得有关资质”。

二、调研主要发现

1. 实习工的基本构成

本次调研回收的有效问卷来自 290 名实习工人，其中女生占 62.6%。他们的年龄从 16 到 28 周岁不等（18 周岁以下的仅占 3.5%）。这些实习工大多数来自于山东、福建、云南、江苏、黑龙江、河南、浙江等省份（图 1、图 2）。

图 1：实习工籍贯分布（%）

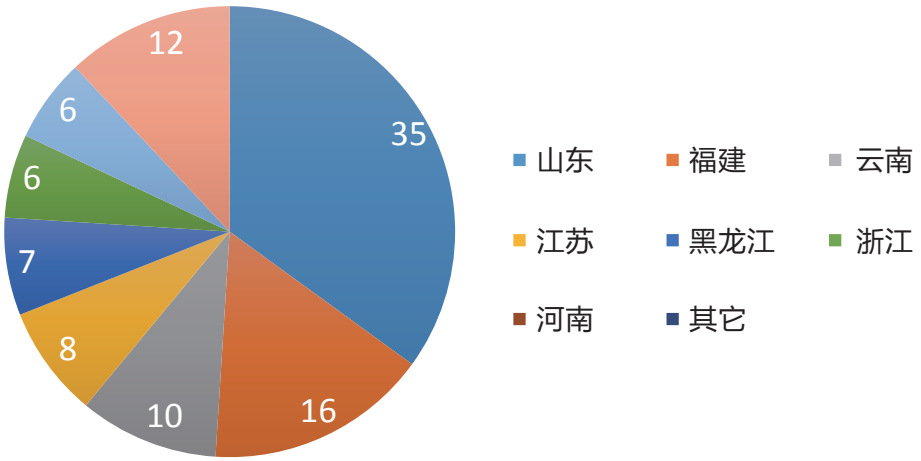
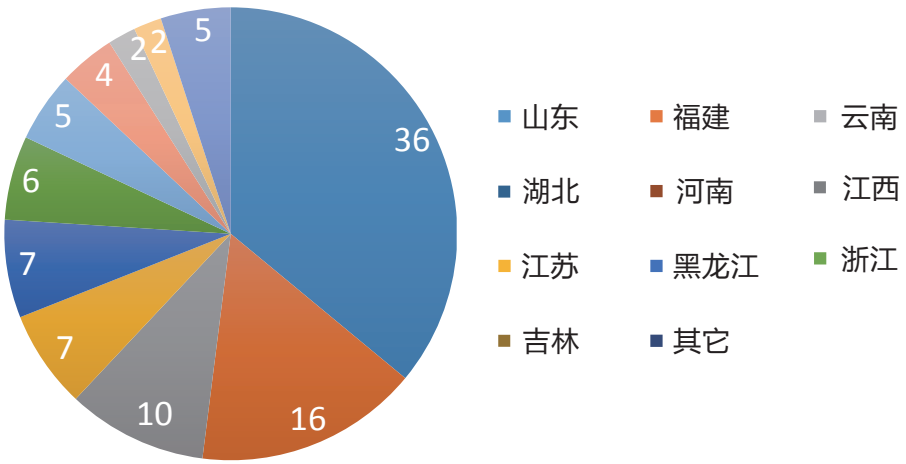


图 2：实习工来源院校分布（%）



参与调研的实习工中，51.4% 就读于职业 / 技术学校，47.2% 来自大专院校，仅有 2.7% 就读高中。总体来看，68.6% 的学生学制为 3 年，26.2% 的多于三年。大多数实习工为职业 / 技术学院或大学的最高年级学生。

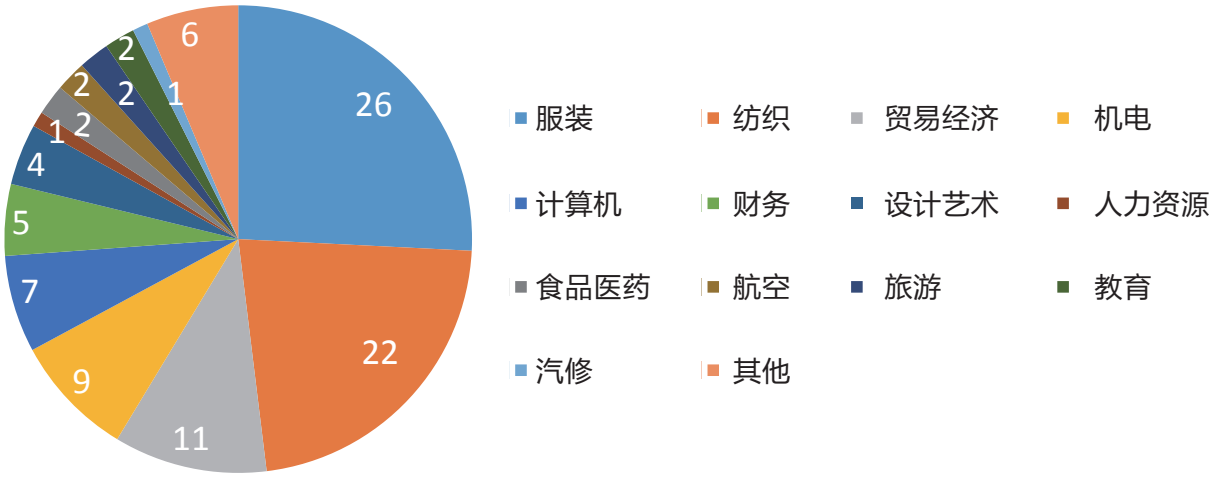
调研发现，实习工就读的专业比较广泛。根据与纺织服装企业的相关度，我们把这些专业划分为三类：一是高度相关专业，如纺织工程、设计、检测、染整、服装工程、设计、工艺等专业；

二是一般相关专业，如机电、计算机、财务、人力资源管理、贸易经济等专业；第三类则是相关性较低的专业。

统计结果显示，将近一半的实习工所学专业为纺织（22%）和服装（26%）。共有将近 37% 的实习工专业背景为“一般相关专业”，主要分布在贸易经济（11%）、机电（9%）、计算机（7%）、财务（5%）、设计艺术（4%）和人力资源管理 (1%)（图 3）。

约有 15% 的实习工来自于食品药品（2%）、航空服务（2%）、教育（2%）、旅游（2%）以及汽车修理（1%）等相关性较低的专业。这一方面反映了即将毕业的大中专学生以及组织实习的学校，可能因为就业形势的原因放宽了对实习岗位的要求；另一方面也说明，企业采取了更为开放的态度招用实习工，弱化对专业背景的要求，以弥补用工的短缺，也增强人才的多元性。当然，在组织实习时，很重要的一点就是学校和企业须确保实现实习的首要目标，也即，要让实习工学习与其专业领域相关或者符合其兴趣的实践技能。

图 3：实习工专业来源分布（%）



2. 实习基本情况

1）是否正在实习?

此次调研中，确认正在实习和曾经有过实习经历的实习工问卷都被视为有效问卷。其中，82.1% 的受访者明确表示目前正在工厂实习，2.8% 的受访者目前不是在实习，还有约 15.2% 的人没有注明是否正在实习。

> “来到这边的话就有义务和责任，每天都要来上班，至少要准时准点，各项工作都要做好。因为这不光关系到我一个人，还关系到整体。我现在做的是后勤工作，要关系到整个车间的生产，所以感觉就是一下子有责任感了。”（某实习工）

2）实习期多长?

多数实习工（60.7%）的实习期为“三至六个月”，25.9% 的实习工的实习期为“一至二个月”，10% 的实习工的实习期超过六个月。在填写问卷时，已经工作了一至二个月的实习工占 46.6%，三至六个月个月的占 21.7%，少于一个月的为 13.1%，还有 5.2% 的实习工的实习时间已经超过了六个月。大多数实习工为所在院校的最高年级学生。根据国家有关规定，如教育部《关于应对企业技工荒进一步做好中等职业学校学生实习工作的通知》，实习一般应当安排在学生在校期间最后一年进行，时间为半年到一年。调研结果表明，受访者的实习期基本都符合这些规定。

3）实习是必须的吗?

总体上，80.7% 的实习工表示自己的实习是完成其学业的必需要求。其中，54.8% 的实习工表示“如果不同意参加实习，就不能毕业”，8.5% 的实习工认为“不参加实习会被学校除名”，11.9% 的实习工表示不参加实习会有其他影响，如延迟颁发毕业证、重修学分，或给予处分等。此外，将近 20% 的实习工表示实习开始以后，如果对工作 / 实习不满意，“即使我想辞也没法辞”。

通常来说，如果能让学生在得到充足的培训、指导和监督的情况下展开实习，并且能让学生学到与专业领域相关的实践技能的话，学校将其列入教育项目的必修内容无可厚非，但须确保实习工在对实习项目不满意或者实习工本身无法满足其教育或培训项目的要求时，可以退出或更换至另一实习工作。调查中发现的惩罚性措施，如在学生拒绝某一实习项目或想要退出时开除学生或不予发放证书等，不应被用来促进实习。这样做法有悖于对实习工权利的保护，而且可能会构成强迫劳动。

> “原来只是在学校学一些东西，有点纸上谈兵这种感觉，现在真要自己动手进行某一方面的机械操作，感觉就特别爽。”（某实习工）

4）谁安排了实习?

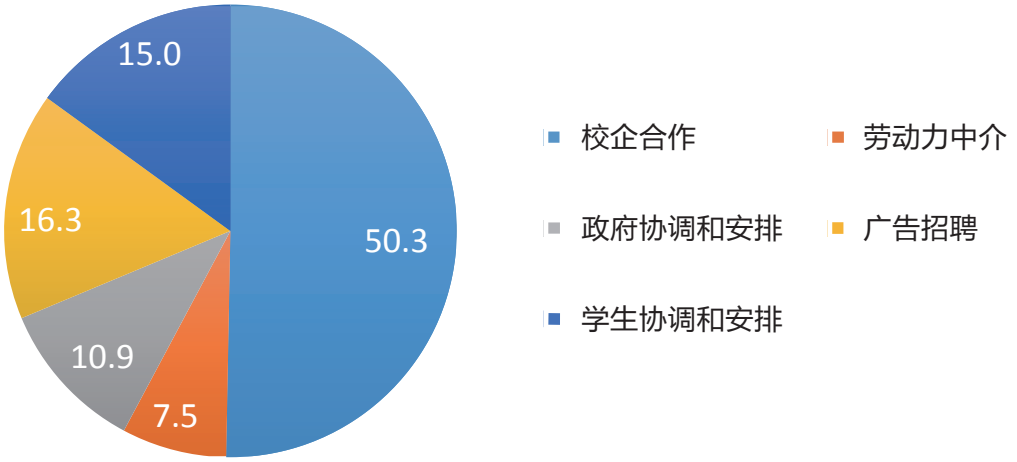
总体而言，43.4% 的实习工表示“学校通知在此实习”，26.6% 的实习工表示“根据学校推荐的实习单位，选择在此实习”，另有 26.9% 的受访者则是通过自己（或家人）的渠道（如招聘广告）找到实习单位。这表明，有相当比例的学生的实习活动不是完全自主选择的结果，而是依靠学校的指令或推荐。因此，应当加强学生本人对于实习的规划，以达到满足个人需求及掌握专业领域技能的目标。

上述统计结果也表明，校企合作是在校学生进入企业实习的主要渠道，即院校通过与企业建立实习或教研基地等方式，定期输送即将毕业的学生进入企业开展实习。对十家企业 91 名管理者的问卷调查也印证了相同的发现：超过 50% 的管理者表示企业主要通过校企合作方式招用实习工（图 4）。

“我们给学生提供岗位实习任务书，要求到了用人单位必须找一个师傅做他的指导老师，学生在学校做毕业设计的实习老师就是他在企业实习的老师。这个学生必须定期向老师汇报实习的情况，每周写一篇实习日记，最后实习回来后要写实习总结，企业要为实习做鉴定并盖章。”（某院校老师）

尽管 77.9% 的实习工回应劳务中介机构并未参与到实习招募中来，但也有 9.7% 的实习工表示劳务中介机构曾介入实习活动，其余 12.1% 对此表示不清楚。企业管理者也确认有时候会利用劳务中介，7.5% 的管理者曾考虑将劳务中介作为寻求实习工的一种选择。这种做法违反了国家教育部 2007 年制定的《中等职业学校学生实习管理办法》，其中规定，学校“不得通过中介机构代理组织、安排和管理实习工作”。

图 4：实习工来源渠道（企业管理层问卷）（%）



5）实习是否收费?

绝大多数（91.7%）学生工表示没有为参加实习支付任何费用，仅有 1% 的实习工表示自己为这次实习支付了 150 到 200 元不等的费用，而且这些费用主要支付给了学校。与企业和院校的访谈表明，在正规的校企合作框架下，参加实习的学生多数情况下无需支付任何费用。

直接的校企合作在很大程度上切断了劳务中介组织的介入。教育部 2007 年制定的《中等职业学校学生实习管理办法》规定，学校“不得通过中介机构代理组织、安排和管理实习工作”，不让学生成为用人单位、劳务中介和学校牟利的工具。中介机构的代理费、老师和学校的提成等各种费用，会导致诸如用人单位克扣实习工报酬，甚至是强迫劳动等严重问题。

6）多少同学在实习?

总体上，19.1% 的实习工认为全班所有同学都参加了学校安排的实习活动，22.3% 的实习工认为有超过或等于一半的同班同学参加了实习，45% 的实习工认为有不到一半的同班同学参加了学校组织的实习。由于校企合作的原因，入厂实习让学生们进入了另一种集体生活环境。46% 的实习工表示在同一工厂实习的同学超过十个，其中，4.5% 的实习工表示共同实习的同学超过了 100 个。

与同班同学构成的大群体共同参与实习应能为实习工提供互相协助和保护的机会。另一方面，实习工个人的需求和事业规划可能也得不到足够的关注，这可能会削弱实习作为一种重要的学习经历的价值。

另外，尽管我国法律法规对同一批次招收实习学生的人数并没有统一规定，但为了避免过度使用在校学生，同时也为了不影响企业现职劳动者的就业和工作，企业应该对实习人数有所限制。例如，苏州市 2005 年制定的《关于规范用人单位接纳中等职业类学校在校学生实习的意见》规定，实习单位接纳实习生总数不得超过本单位职工总数的 5%。

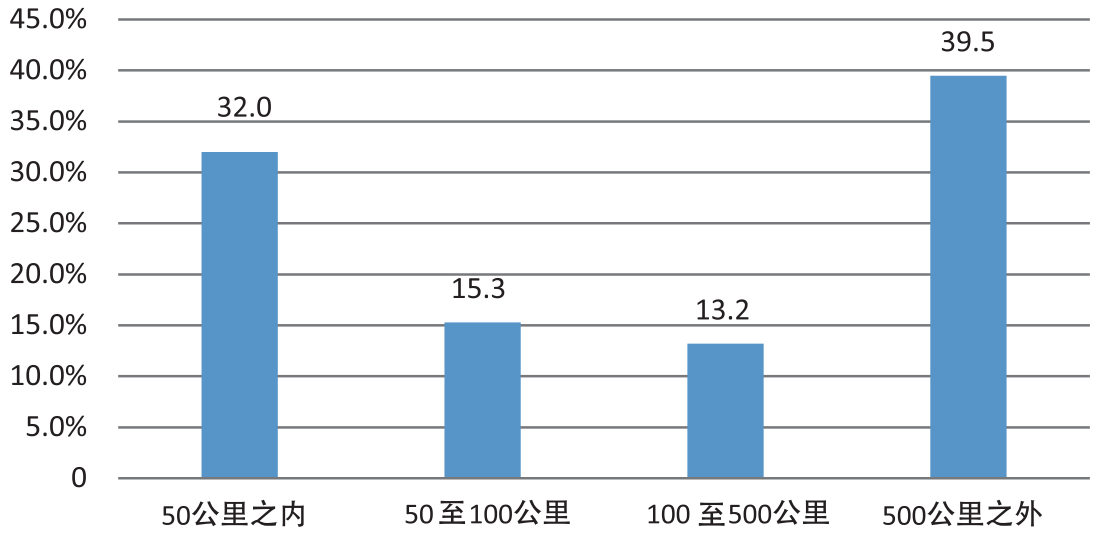
7）去哪里实习?

调研结果显示，大多数企业倾向于选择与本省院校开展合作。因此，超过 47% 的实习工从学校到工厂的距离不超过 100 公里。同时，也有相当一部分学生跨省实习（表 1）。接受调研的福建省某企业（位于闽北）与云南某服装学校开展了合作，该企业近 70 名实习工中超过 90% 都来自云南，他们对于“从学校到工厂的距离”的回答都是“超过 500 公里”（图 5）。

表 1：实习工参与实习的地理特征

企业所在地	省内实习（%）
福建 3 家	58.9
江苏 2 家	66.7
山东 3 家	92.2
浙江 2 家	42.5

图 5：实习地点与学校的距离



为缓解某些省份劳动力紧缺的问题，国家也给予了政策鼓励跨区域人才流动，包括教育部 2010 年发布的《关于应对企业技工荒进一步做好中等职业学校学生实习工作的通知》。其中指出，“东部地区教育行政部门要根据当地企业用工需要，积极主动地联系中西部地区教育行政部门，做好中等职业学校学生跨地区顶岗实习的组织管理工作”。尽管将学生送入偏远地区实习合情合理，但他们由于人地生疏，会需要更多来自学校、家庭和社区要的支持和帮助。

无论距离远近，46.9% 的实习工表示学校组织他们从学校到达工厂，37.6% 的实习工自行来到工厂，表示由工厂组织赴厂的实习工仅占 10.3%。另一方面，伴随学生工一起走过这个旅程的人中，工厂代表仅为 5.9%。这可能表明多数工厂错过了一个“从源头”关心和了解实习工的好机会。

8）学校为实习做了什么?

学校对实习工的基本责任可划分为“实习前指导”和“实习中督导”两个方面。调研数据显示，43.3% 的实习工明确表示学校参与了针对性的实习的前期规划和指导，40.8% 实习工则认为学校没有参与这一过程，其余 15.9% 的实习工表示“不太清楚”，虽然 72.1% 的实习工表示他们在开始实习之前，（通过日常学习或特别组织的培训）接受了相关的技能培训。根据教育部《职业学校学生顶岗实习管理规定（试行）》（征求意见稿）的精神，学校在学生实习前的责任还包括“对学生顶岗实习的单位、岗位进行了实地考察，了解岗位的工作性质、工作内容、工作时间、工作环境、生活环境以及健康、安全防护等内容”。

就“实习中督导”而言，62.5% 的实习工认为学校会监督或管理自己的实习工作，督导方式主要是不定期派人来工厂查看。此外，有些学校为了了解实习条件，会近距离与企业沟通，或者开展

学校自己的问卷调查。同时，也有超过 30% 的实习工表示学校不会监督和管理他们的实习。这种现象令人堪忧，因为足够的培训、指导和监督对于确保实习成为有价值的学习机会而言必不可缺。

文本框 1： 某学院与实习生签订的《毕业实习安全协议》摘录

一、学院负责对实习同学进行集中安全教育，提出记录要求。学院鼓励学生投保人身意外伤害险。

二、学生实习单位的联系采用学院集中推荐和学生自主联系相结合的方式进行。学生自己联系单位的，应首先向学院提出自主联系实习单位的申请，并提交实习单位接收函。实习开始后，要将自己的实习单位名称、地址、联系方式、食宿安排、交通安排等情况报告给自己的辅导员和班主任老师。

三、实习期间学生每周至少要给自己的实习老师联系一次，汇报实习情况。在条件允许的情况下，实习指导老师要到学生的实习单位了解实习情况，帮助学生解决实习中遇到的问题。

四、在实习期间，学生不按规定报告自己的实习情况，不与辅导员和班主任老师联系的，视同该学生没有实习，不能得到相应的学分。如果出现安全问题，学校概不负责。

五、学生在实习期间，要牢固树立“安全第一”的思想。在乘车、与人交往以及实习和生活的每一环节中，都紧绷安全这根弦。谨防人身受到伤害，谨防落入传销陷阱，谨防上当受骗，谨防财物被盗。由于自己的不慎，不注意安全而发生的交通事故，造成自身或他人人身伤害和财产损失的，由学生自己承担后果。

六、学生在实习期间，要严格遵纪守法，遵守校规、学院、实习单位的有关规章制度和管理规定，如果违反有关规章制度和管理规定，给自己、他人、实习单位带来损害、损失的，由学生自己承担责任。

“我们的学生下半年就业，我们上半年就到用人单位去，要派专业老师对学生的学习去跟踪、回访。回访的目的一来是为了检查学生在那儿实习的情况，二来也是为了了解用人单位对学生的评价。”（某院校老师）

3. 劳动保障与工作条件

1）实习合同

从实习劳动的规范性来看，65.6% 的实习工表示在来到工厂之前就已经知道了实习内容，64.7% 的实习工就实习活动与企业签署了实习合同，然而，有超过 30% 的实习工没有签订任何合同。在签订的合同中，49.5% 的合同与工厂签订，42.5% 的合同是同工厂、学校一起签订的三方实习协议。仅有不到三分之一的实习工签订三方协议值得关注，因为国家教育部 2007 年制定的《中等职业学校学生实习管理办法》规定实习必须签订三方协议。此外，多数合同（70.3%）在实习工到达工厂之后才签订。由此可见，实习合同的签订率偏低，会更容易使实习工的利益受到损害。

就已经签订的实习合同来看，大部分此类合同都覆盖了实习工作的关键要素，如工作时间、休息时间、报酬、加班补偿、保险、紧急联络人等条款和信息（表 2）。

表 2：实习合同的内容

合同内容要点	覆盖率（%）
工作内容、义务与责任	87.3
日常工作的小时数	86.7
每周休息时间	81.2
每月基本工资	81.3
加班补偿	72.6
工伤或相关工作疾病的保险	82.1
实习中，你的主管及指导人的名字或信息	62.9
如果工作不顺利或有其他想法时你能联系到的人	77.7
如果你想放弃实习，如何办理相关手续的信息	72.7

在上述关键要素中，覆盖率最低的是“实习中，你的主管及指导人的名字或信息”。这说明，用人单位和学校在安排实习活动的时候，未能充分考虑到实习工后续管理中联系结点的重要性。另一个重要要素，“如果你想放弃实习，如何办理相关手续的信息”的覆盖率也仅七成。这可能会限制实习工在不满意的情况下终止实习的能力，甚至可能带来强迫劳动的隐患。实习合同中关于“加班补偿”的覆盖率也偏低。

2）工作内容

调研结果显示，40.7% 的实习工参与车工（缝纫）工作，10.3% 是整理（包装等）工种。而设计（面辅料、款式设计）、行政管理、营销、财务等对技能和资质要求较高的工种，以及对企业创新和转型意义更大的工种所占比例都不超过 7%（图 6）。将实习工分配到低技术需求的工作中，究竟能否让实习工学习其专业领域的实践技能，该问题值得深思。在访谈中不少管理者表示，将实习工安排在车工或包装工岗位只是一种“使其熟悉产品和生产流程，增加基层履历的临时安排”，“挖掘和培养高级技术人员和管理者”也是多数管理者就实习工能带给企业的好处的第一选择（图 7）。但实际上，工厂招用实习工的首要目的似乎仍是缓解用工不足的问题，而并没有在更有价值的岗位上充分利用实习工的专业知识和能力。

> “我觉着我们的一个优势就在于我们的学习能力确实比工厂的工人要强，比如说别人一天才学会的工序，我们可能一上午就学会了，而且干得比较好。”（某实习工）

图 6：实习工种分布（%）

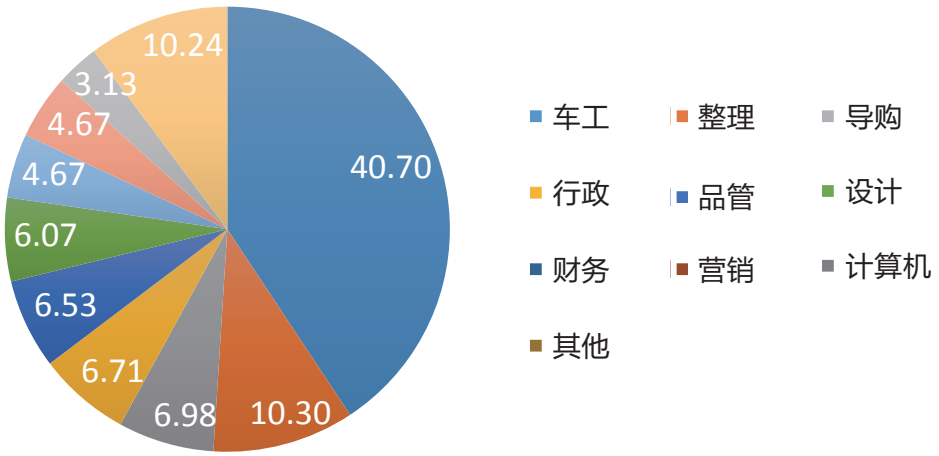
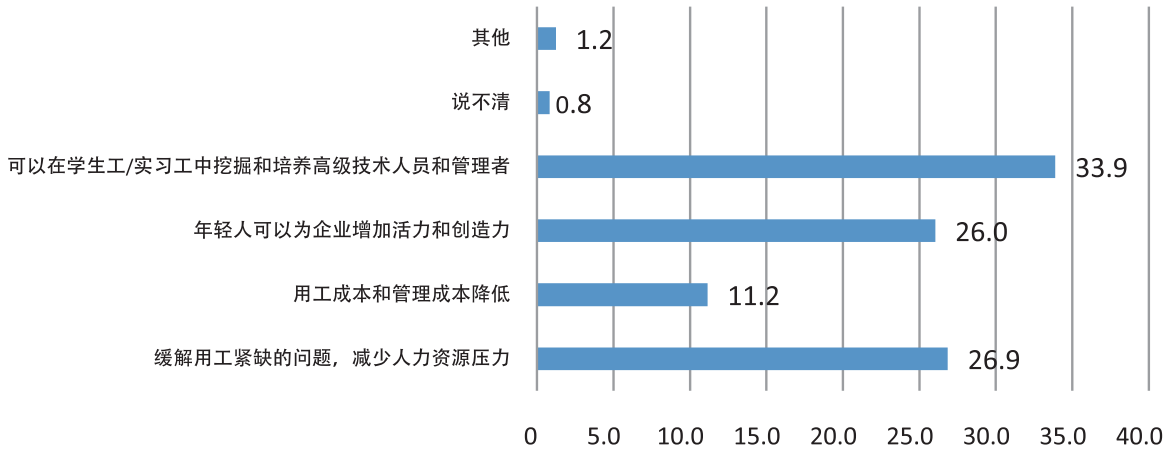


图 7：实习工对于企业的意义（管理层问卷）（%）



3）工作时间

工作和休息时间是反映实习工劳动强度的两个重要指标。调研统计显示，正常情况下，82.7% 的实习工每天的工作时数“少于或等于八小时”，12.8% 为“九到十小时”，每天工作“11 至 12 小时”的则占 4.5%（图 8）。也就是说，有 17.3% 的实习工每天工作时间超过八小时，违反了国家教育部 2007 年制定的《中等职业学校学生实习管理办法》。就每周休息天数而言，多数实习工表示可以休息一天（60%），23% 的实习工能够休息多于或等于两天。

关于部分实习工超时工作的原因，54.2% 的实习工认为是“为了完成工作量”，20.9% 的实习工表示“老板 / 主管要求加班”，另有 20.6% 的实习工是“想多挣些钱”。在是否可以自主选择加班这一问题上，73.2% 的实习工表示自己可以“拒绝加班”，也有 26.8% 的实习工表示不能拒绝，主要风险在于：损失全勤奖、被强迫加班、扣除薪水、斥责或谩骂、上报学校以及解雇。可见，在受到惩罚胁迫下的强迫超时加班是一种强迫劳动的指标，本报告第二章第五部分也将考虑上述统计结果。

图 8：实习工每天工作时间

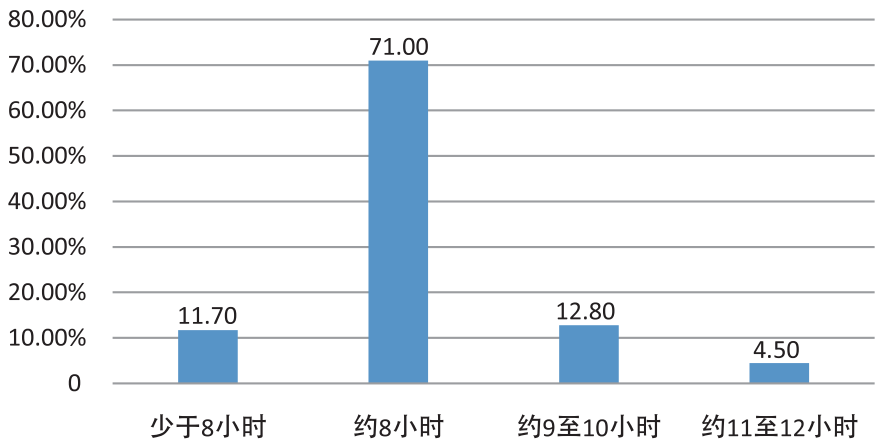
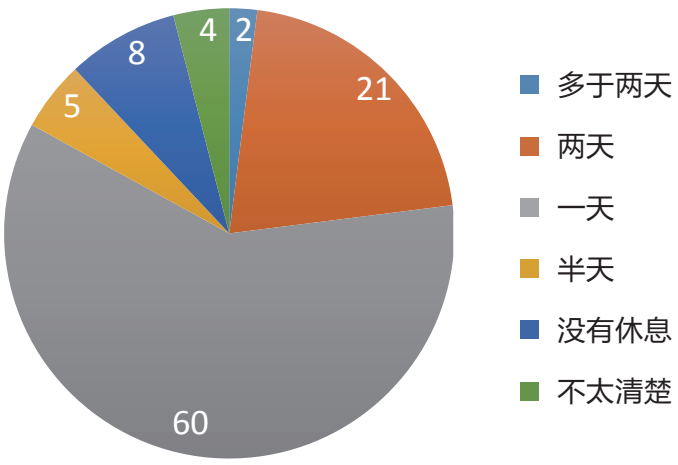


图 9：实习工每周休息时间（%）

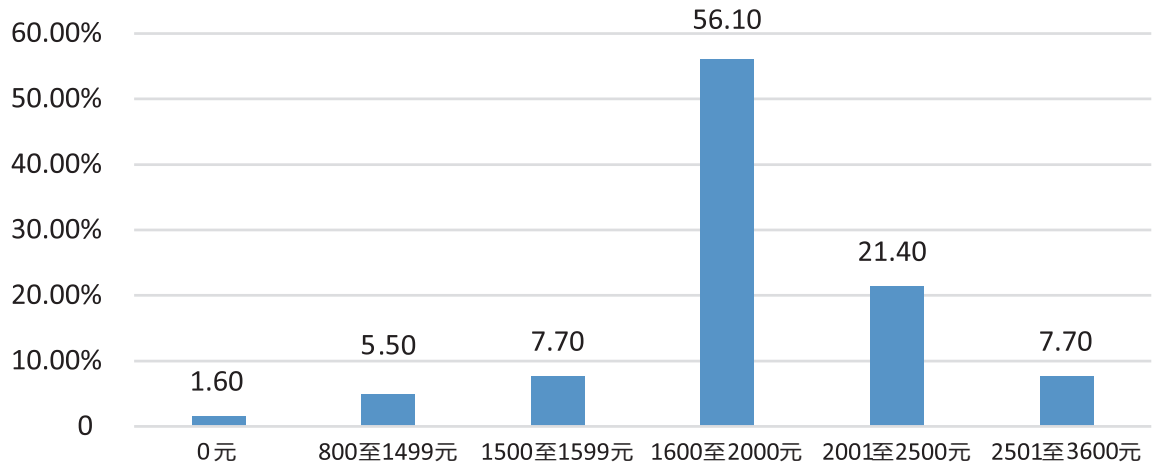


结合每周休息时间来看，至少五成的实习工每周工作时间实际上超过了 40 小时（图 9）。由于调研的时间是 11 到 12 月份，正是纺织服装工厂赶制第二年春夏装的生产高峰，因此这也包含了季节性的影响。

4）薪酬福利

国家教育部 2007 年制定的《中等职业学校学生实习管理办法》规定雇主应根据工作时间和工作量为实习工发放工资，而且工资额度应在实习合同中注明。调查结果显示，68.4% 的实习工不知道当地的最低工资标准，其次，只有 48.6% 的实习工表示在实习前就已经协商好工资。在知道自己工资的实习工中，56.1% 的实习工实际月工资收入集中于 1600 至 2000 元区间，将近 30%

图 10：实习工税后月工资

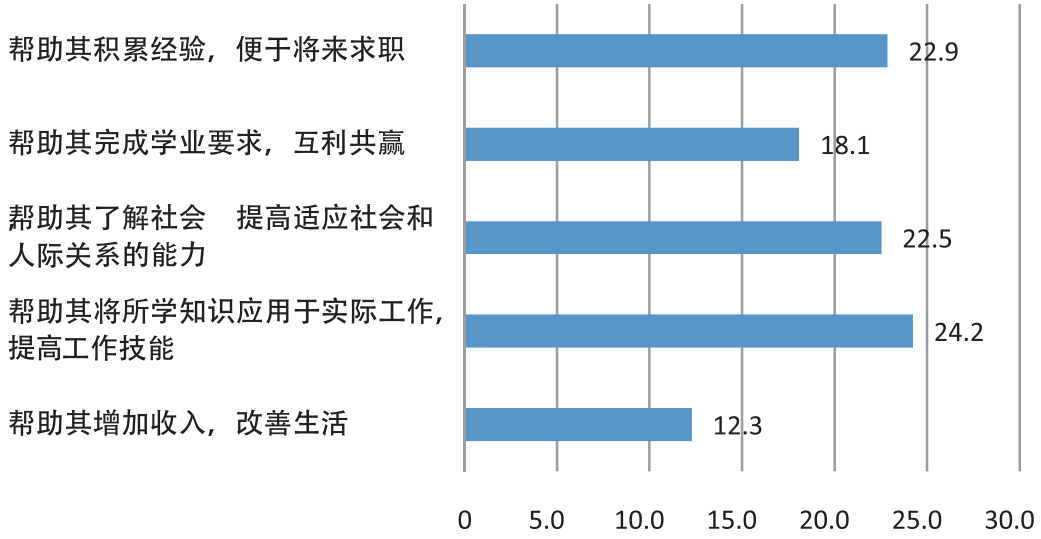


的实习工的税后工资收入超过 2000 元，此外，还有 1.6% 的实习工工资为零元（图 10）。2013 年，山东、江苏、福建和浙江四省相关地区的最低工资标准在 950 至 1480 元不等，统计显示，约 97% 的实习工的工资达到了最低工资要求，虽然这一标准实际上并不适用于实习工。

就工资支付方式而言，85.2% 的实习工表示自己的工资由工厂直接支付，13.4% 的实习工表示不清楚由谁支付自己的工资；72.8% 的实习工表示学校不会扣除自己的部分工资，25.4% 不清楚是否会扣除，1.7% 的实习工认为学校会扣除部分工资。

此外，值得一提的是，访谈中多数实习工都表示报酬不是自己实习的首要或主要目标。有趣的是，“帮助其增加收入”也是管理层最少选择的“实习对实习工的好处”（图 11）。

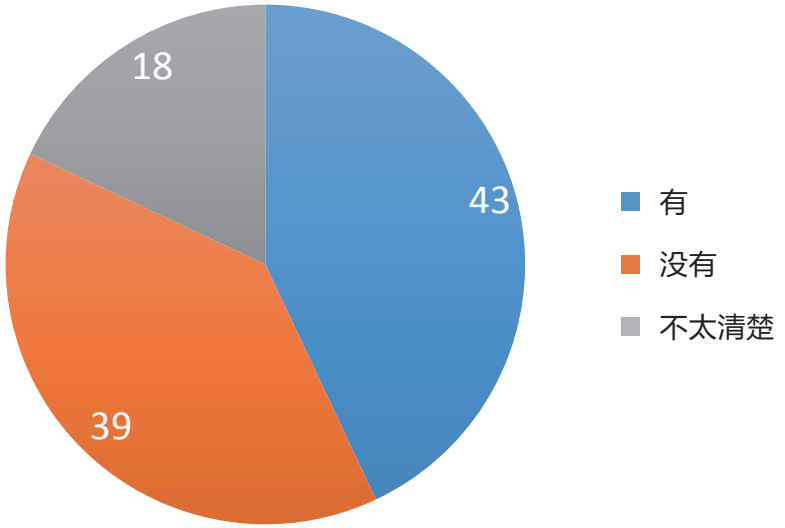
图 11：实习对实习工的好处（管理层问卷）（%）



5）人身保险

调研显示，人身意外险在实习工中的覆盖率较低。总体而言，42.6% 的实习工表示投保了人身意外险，其中，61.5% 由工厂投保，24.6% 由学校投保。与此同时，39.1% 的实习工明确表示自己没有参保人身意外险，18.3% 的实习工不清楚自己是否有人身意外保险（图 12）。由此可见，有相当一部分实习工缺乏人身意外的保障。根据中国法律的一般原则，用工者须承担用工风险，而由于实习工的学生身份，企业未被明确要求为实习工参保劳动保险。

图 12：实习工人身意外险投保情况（%）



针对中职生实习，国家教育部 2007 年制定的《中等职业学校学生实习管理办法》指出，由学校和实习单位协商为实习学生购买意外伤害保险等相关保险。此外，教育部和财政部在 2009 年发出的《中国保险监督管理委员会关于在中等职业学校推行学生实习责任保险的通知》明确规定了保

险责任范围、投保主体和保险对象等内容，指出学生实习责任保险“应覆盖学生实习活动的全过程，包括学生实习期间遭受人身意外事故和法律法规行政规章认定为工伤情形下校方依法应承担的责任，以及相关法律费用和学生实习第三者责任”。这类保险的投保主体为政府批准的“各类中等职业学校”，保障对象为参加顶岗实习和教学实训的中等职业学校在籍学生。就具体安排而言，该《通知》规定应为“最后一年学生投保全年学生实习责任保险，或者为全部学生投保与其实习期间相对应的学生实习责任保险”。对于大学生实习，目前还没有关于保险问题的相关规定。在这种情况下，人身意外险等商业保险是一种很好的解决方案。

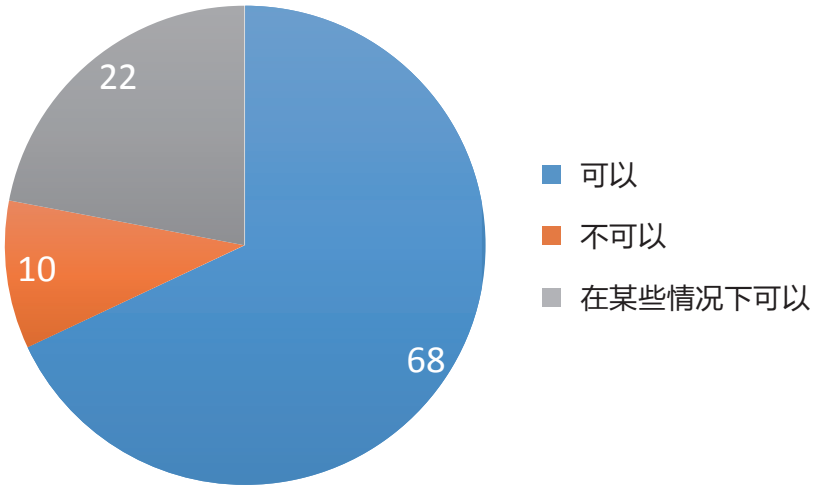
同时，企业和学校都应该建立和完善实习风险的管理机制和职业健康安全管理，在为实习工提供安全、健康的工作环境的同时，也须注意提高实习工自身的风险意识和自我保护能力。

6）行动自由

调研数据显示，近七成实习工认为自己享有充分的行动自由，“不上班时可以自行离开工厂”。但也有 22% 的实习工认为“（不上班时），只有在某些情况下才可以离开工厂”。这些“情况”主要包括：只有在征得领导同意的情况下才可以（70.4%）、只有某些指定的时候可以（17.3%）以及只可以出去一小会（11.1%）（图 13）。

工人在不上班的时候应该享有充分的行动自由，包括离开工厂的自由，而对这种自由的限制可被视为潜在的强制劳动。在某些情况下——这里主要是工人使用集体宿舍的情况下——企业可以基于合理的原因通过企业规章制度对此加以管理和限制，包括设定休息时间和出入宿舍的时点。即便在这种情况下，企业应向实习工充分告知相关管理制度。诸如“征得领导同意”等要求并不是一种合理、有效的管理措施。

图 13：实习工行动自由（%）



扣留身份证件和缴存押金是两种最普遍的限制工人自由的方法。2007 年实施的《劳动合同法》明确禁止了此类行为。就这两种行为而言，调研发现，97.9% 的实习工明确表示不需要“把自己的身份证交给别人”，97.2% 的实习工表示不需要把学生证交给别人，93.4% 的实习工表示实习也不需要交押金。仅有二名实习工表示需要缴纳 200 元押金，一人表示须缴纳 500 元。可见，以上两种“传统的”限制工人自由的措施基本上已被工厂所摒弃。

7）职业健康与安全

调研发现，绝大多数实习工对工作场所的安全卫生状况都比较满意。选择“安全而且卫生”和“大多数情况下是安全、卫生”的实习工占比超过了 85%。而在居住于工厂提供的宿舍的 195 名实习工中，将近 90% 的人认为宿舍“安全而且卫生”或者“大多数情况下是安全、卫生的”（图 14、图 15）。

图 14：工作场所安全卫生状况（%）

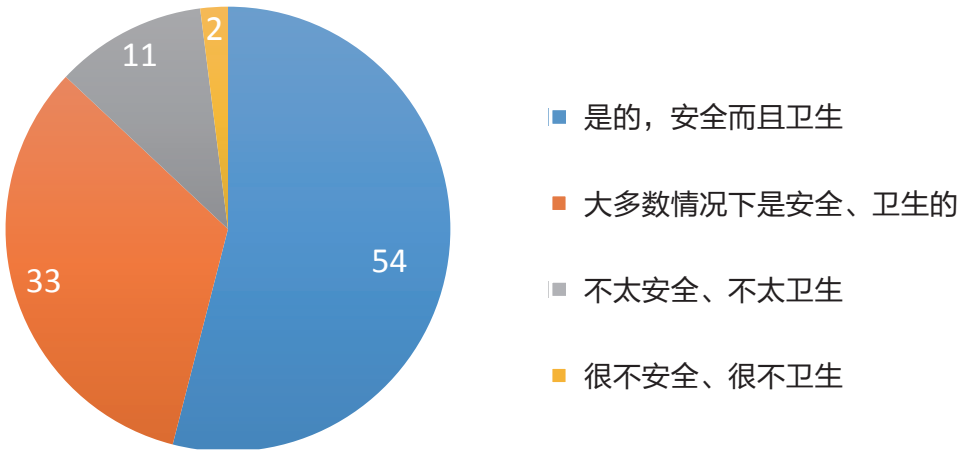
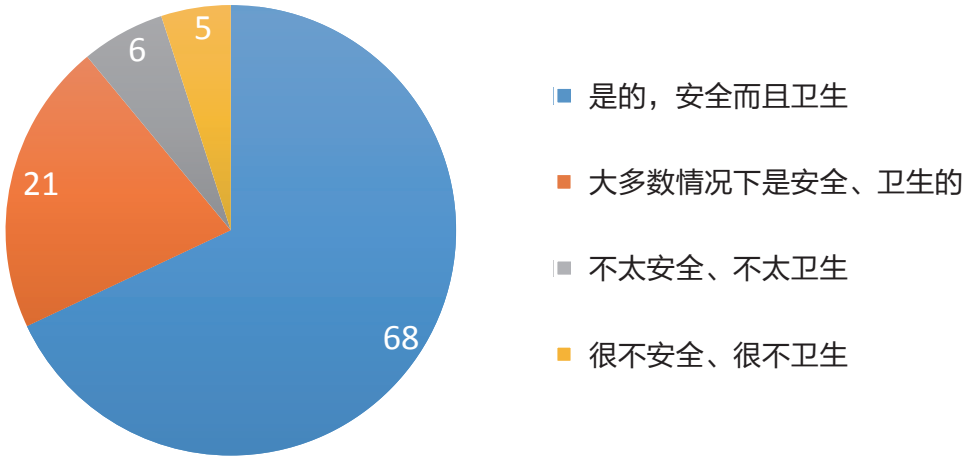


图 15：宿舍安全卫生状况（%）



“如果我不下车间我就不会知道棉花是怎么纺成线的，不下车间也不会认识那么多的材质，不会认识它的原始状态，不会了解那么多工艺流程。下车间我还了解到工人有多辛苦，知道他们有多么不容易。”（某实习工）

8）管理方式与内部沟通

企业管理方式和内部沟通机制对于保障实习工的权益，尤其是防止强迫劳动至关重要。接受调研的 95.5% 的实习工表示在工厂里，没有人对他“采取过暴力行为或威胁采取暴力行为”，92% 的实习工表示“从来没有”或“很少有”人对他进行语言上的人身攻击。

就内部沟通而言，90.3% 的实习工表示如果遇到任何问题，自己知道该向谁求助或者投诉，9.7% 的实习工则表示不知道。实际上，17% 的实习工表示曾经有过主动向他人求助的经历。70% 的求助原因集中于了解工作内容以及机器设备的操作与维护，其次则是为了解工作时间和工作条件，各占 8%。这表明，新生代实习工敢于并善于利用沟通渠道，以便做好工作和学习技能。

> “我以前不太爱说话，自从工作以后性格变得比较活泼了。从学校到社会这个阶段，人际关系是比较难处理的，感觉我工作了一年后，在这个方面得到了很大的改变。”（某实习工）

4. 个人感受与发展前景

虽然我们的调研发现企业在招用实习工方面存在诸多问题和挑战，但是绝大多数实习工（83.3%）都表示对自己的工作 / 实习“非常满意”或“比较满意”（图 16）。同样，76.4% 的实习生对于实习工作是否能提高其所学专业领域的实际技能持积极肯定的态度，表示其“非常有帮助”、“有比较大的帮助”和“有一定的帮助”（图 17）。另一方面，73.9% 的实习工也认为在学校学到的专业技能有助于其在工厂的实习工作（图 18）。

图 16：对实习的总体满意率 (%)

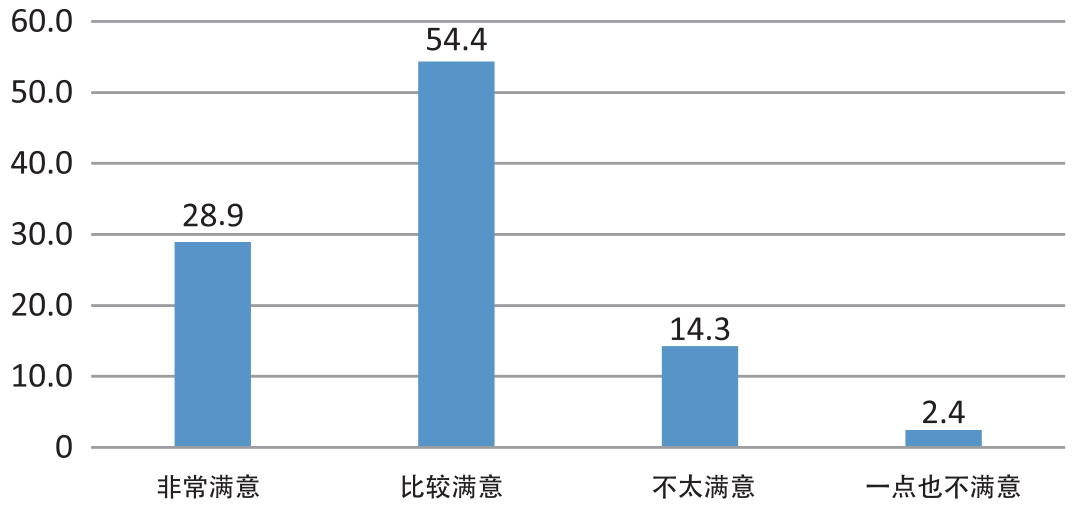


图 17：实习对学习的帮助程度（%）

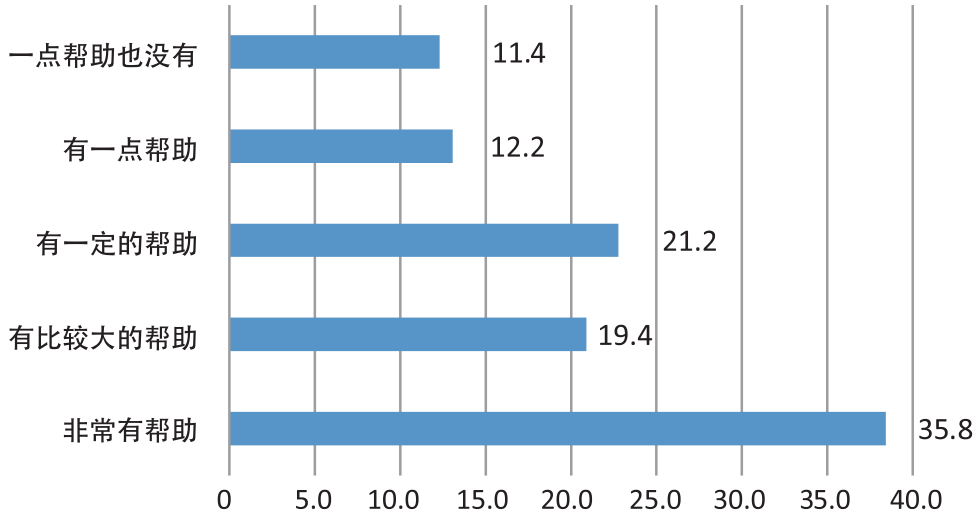
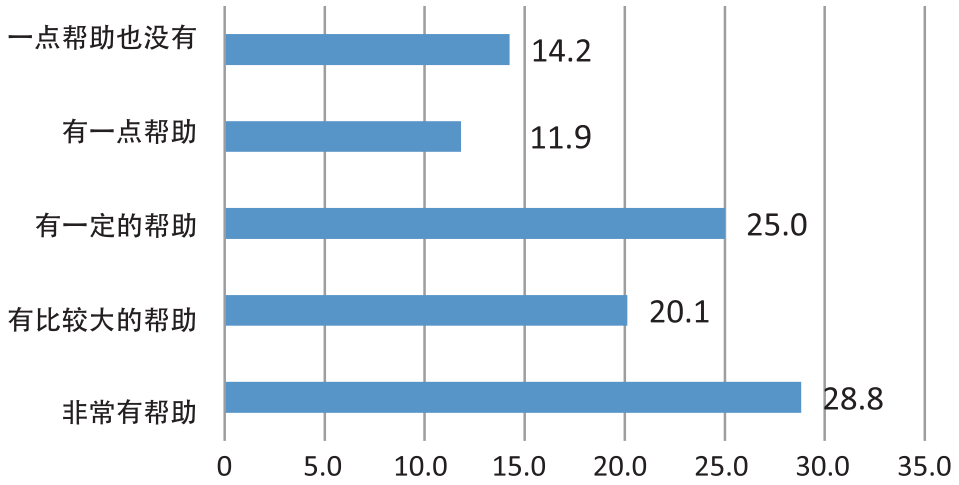


图 18：学习对实习的帮助程度（%）



总体而言，78.1% 的实习工认为“这次实习是一次不错的生活经历”，同时也有 18.8% 的实习工表示“也许是”，仅有 2.1% 的实习工对此持否定态度。但是，面对“你毕业后打算继续留在这里工作吗”这一问题，仅有 36% 的实习工回答“是的”（图 19）。可见，实习工对于实习经历的认可程度远远高于对实习工厂和纺织服装行业的认可。与之相比，超过 85% 的管理者希望继续留用所有实习工或者他们中的大部分（图 20）。

> “自身的心理上对转正不转正，留不留在这里有一个落差，觉得受了四年大学高等教育，我不能就在车间里就这样了。”（某实习工）

图 19：实习工留在工厂工作的意愿（%）

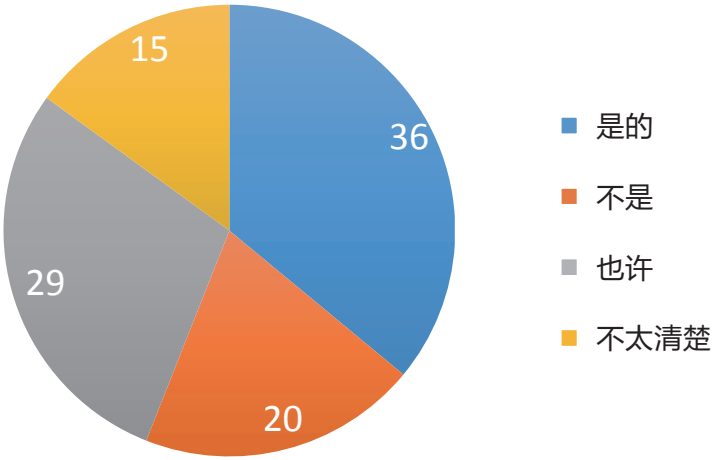
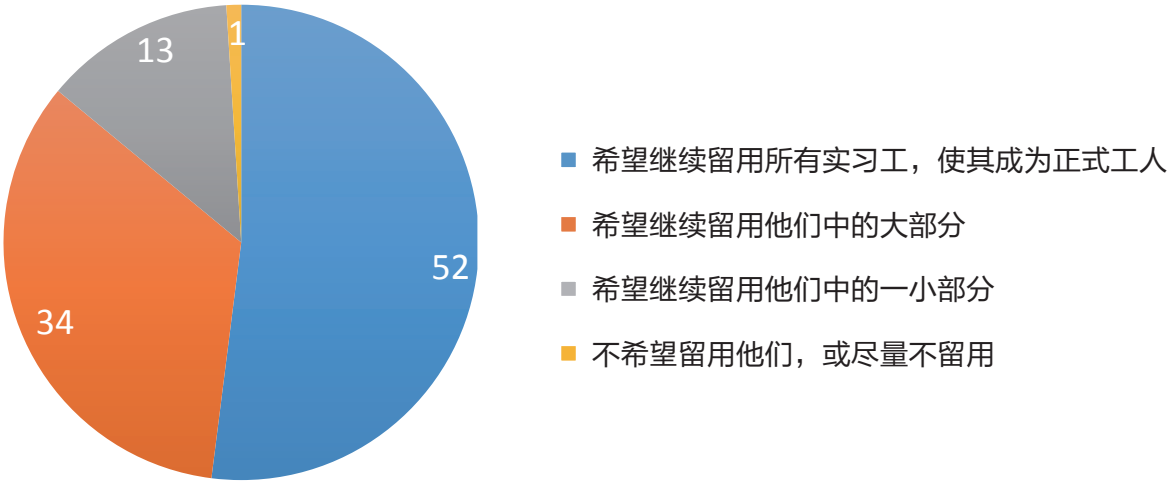


图 20：继续留用实习工的意愿（管理层问卷）（%）



5. 劳动法基准比对与强迫劳动

为了了解如果劳动法适用于实习，参与调研的实习工的状况将在多大程度上有违劳动法律以及学生工在多大程度上被置于强迫劳动风险之中，我们将参与调研的实习工的状况与中国劳动法以及有关最低劳动保护标准的法规进行了比对。这一分析的目的是为了表明为什么调整实习的国家法规亟需强化以确保实习中的适当劳动保护，以及消除强迫劳动风险。

1）劳动法基准比对

目前，实习工不受中国劳动法的保护，而是受一些具体法规的调整，这无法为实习工的劳动保护提供适当的标准。由于实习工在企业实习中应该享有与普通工人等同的最低劳动保护，我们特别将纺织服装行业的实际做法与国家劳动法中的最低标准进行了比对。

调查数据表明，略过半数（52.1%）的实习工的工作条件在某个方面不符合国家最低劳动保护标准。这些情况通过以下在调研中发现的，与实习工作有关的条件得以确定：1. 需要支付实习费用；2. 加班工作；3. 每周休息日少于一天；4. 不允许请病假；5. 扣减协议的工资；6. 行动自由受到限制；7. 身份证被扣押；8. 学生证件被扣押；9. 实习前要缴纳押金；10. 在工作时遭受暴力或威胁。

根据以上分析，调查结果显示，有三种违反调整实习实践的法规或者没有达到国家最低劳动劳动标准的现象发生几率最高，分别是休息时间、加班工作和行动受限（表 3）。在休息时间方面，12.8% 的实习工表明他们每周的休息日少于一天，其中 8% 表示他们完全没有休息日。在加班工作问题上，17.2% 的实习工表示他们加班工作，其中大多数每日工作九至十个小时，但没有人每日工作超过 12 个小时。最后，在非工作时间进出工作场所的问题上，31.9% 的实习工表示他们不能随意离开工厂，尽管其中大概三分之二可以在某些情况下离开。其余违反劳动法的情况比重都很低（不足 5%）。

表 3：受访者遇到违反劳动法情况的统计

违反劳动法的方式	违反劳动法的案例数	未违反劳动法的案例数	违反劳动法的比例（百分比）
1. 需要支付实习费用	3	283	1.0
2. 加班工作	50	240	17.2
3. 每周休息日少于一天	37	251	12.8
4. 不允许请病假	4	280	1.4
5. 扣减工资	13	271	4.6
6. 行动自由受到限制	92	196	31.9
7. 身份证被扣押	6	284	2.1
8. 学生证被扣押	6	282	2.1
9. 实习前要缴存押金	7	282	2.4
10. 在工作时遭受暴力或威胁	13	276	4.5
总 计	151	139	52.1

2）强迫劳动

由于中国法律没有规定识别强迫劳动的详细规范，报告本部分以国际劳工组织制定的关于成人和儿童强迫劳动估测指南为基础分析和识别了被置于强迫劳动条件中的实习工比例。 该指南对于“成人强迫劳动”的操作性定义做出如下阐释（第 13 页），该定义将被用于本小节的内容。

> ……雇主或第三方对工人施加的非其自愿的（“非自愿”概念），并以处罚为威胁（“强迫”概念）而从事的工作。这种强迫可能发生在招聘的过程中……在工人工作的时候……或者用以阻止工人离开工作。

本节分析基于上述违反了上文调整实习实践的国家法规的情况以及与国家劳动法的最低标准的比对而展开。在本次调研中，下列两种适用于受调研工人的非排他情况的任意一种都被认为是强迫劳动：其一是被迫超时工作；其二是无法辞去违反国家最低劳动保护标准的工作。前者的通常情况是指每天工作九个小时甚至以上，并且无法拒绝这种工作时间，若强行拒绝则会受到处罚，包括罚款、被威胁解雇、被威胁开除学籍、遭受暴力及辱骂。后者的情况则是无法辞去那些违反国家规定的最低劳动保护标准的工作，若坚持辞职则会受到处罚——罚款或者被学校开除。结合这两种情况，本次调查认为，实习工在非自愿的情况下，参与违反国家规定的最低劳动保护标准的工作，并且以具体的威胁及处罚得以执行，才属于强迫劳动。

调研中有关强迫劳动指标的数据分析显示，每七个实习工中有一个在具有强迫劳动特征的条件下工作（14.8%）。根据以上的分析和定义方法，本次调查归纳出三个主要结果。第一，调研发现有 8.2% 的实习工被迫超时工作。第二，8% 的实习工在不符合最低劳动保护标准的情况下（详见上文列出的各种方式）工作，且因惧怕威胁或处罚而无法辞职。第三，结合上述两种情况，最终总结出有 14.8% 的实习工在实习过程中参与了非自愿的胁迫性工作，构成了强迫劳动（表 4）。

表 4：受访者遇到强迫劳动情况的统计

强迫劳动的方式	非自愿、胁迫性工作案例数	自愿性工作案例数	非自愿、胁迫性工作所占比例（百分比）
被迫超时工作	23	257	8.2
无法辞去不合标准的工作	23	265	8.0
强迫劳动	43	247	14.8

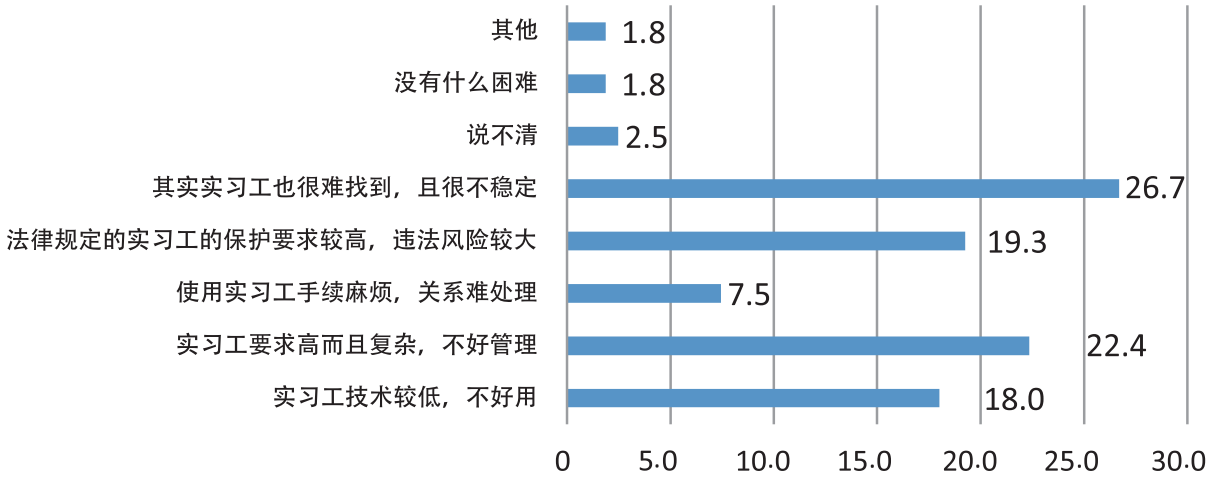
6. 管理者视角

接受问卷调查的十家企业的 91 名管理者包括十名高管（副总经理及以上）、42 名车间和部门主管（中层管理者）以及 36 名线长、组长等基层管理者。

1）对实习工现象的认识

超过 85% 的管理者知道自己的企业正在使用实习工，对此不了解的管理者占 11%。同样，34.8% 的管理者知道本企业所在地区的同行业企业也在“普遍使用实习工”。虽然 75% 的管理者认为使用实习工的做法值得推广，但管理者也认为招用实习工面临着困难。最经常谈及的困难包括实习工的可获得性，以及“实习工要求高而且复杂，不好管理”（图 21）。

图 21：招用实习工的困难（管理层问卷）(%)



2）对实习工用工规定的认知

多数（92.3%）管理者都知道我国法律允许使用实习工，但要遵循一些条件，只有 5.5% 的（5 名）管理者错误地认为我国法律不允许使用实习工。管理层中对使用实习工具体要求的了解程度也存在一些问题。具体而言，21.8% 的管理者认为使用实习工无须签订协议或合同；21.8% 的管理者认为实习工的报酬无须遵循当地最低工资的要求。

管理者还提出迫切需要有关实习工使用和保护领域的培训或指导。78% 的企业管理者明确表示“需要使用和保护实习工方面的指导文件和相关培训”，只需要指导文件或者只需要培训的比例之和也达到了 16%。

> “其实，我们使用实习学生的成本一点也不比普通工人低，除了提供跟普通工人一样的工作条件和工资福利之外，我们还需要教育和培训他们，这部分工作我觉得更多的是一种社会责任，因为这些人将来留下来的并不多。”（某企业人力资源经理）

三、调研结果总结

根据以上调研结果，我们对政府政策、学校和企业的做法存在的问题总结如下：

1. 教育和人力资源政策层面的问题

“实习工”的法律身份亟须界定，并必须建立有关他们的劳动保护和权利的最低标准。目前，实习生并不被认为是劳动者，而是在校学生，因此不受到劳动保护。因此，需要对实习工的报酬、工作时间、工间休息以及其他工作条件建立清晰的、和普通工人一样的最低标准。实习生应有权享受工伤权益，并和其他工人一样加入工会。应明确禁止工资扣除、收取费用、证件扣押以及对实习生行动自由或辞职的限制，而且未年满 18 周岁的实习生不应参与危险工作。

劳动法和教育法之间的协调性和一致性也亟须提升。现行两个法律体系在适用范围和适用条件上未能有效衔接，这导致了实习生保护方面的重大缺口。劳动部门和教育部门需要加强合作来确保法律的有效实施，并应在相关条例中建立对有关部门的清晰指令，以监督实施。无论有关部门是否审核实习生的培训计划，劳动监察部门都应促进各方面对于保护性法规的遵守。

仅应在实习项目已纳入公开设计或获得教育部门核准的教育 / 训练项目的情况下允许实习，这保证了各方在实习生培训方面一定程度的投入、支持和监管。学校和大学的实习项目应依照必要的法律法规开展，以保护学生和学校。法律法规中也应定义必须获取的最少相关知识和技能，以及学校和企业在实习项目中管理、训练、指导和保护实习生等方面的责任。

2. 学校层面的问题

虽然必修实习可以是公开设计或获得教育部门核准的教育 / 训练项目的合法的一部分，但须确保实习工在对实习项目不满意或者实习工本身无法满足其教育或培训项目的要求时，可以退出或更换至另一实习工作。调查中发现的惩罚性措施，如在学生拒绝某一实习项目或想要退出时开除学生或不予发放证书等，不应被用来促进实习。这样做法有悖于对实习工权利的保护，而且可能会构成强迫劳动。

学生在实习项目的计划和组织中的参与度必须加以提升，以确保实习项目能满足他们的个人需求并可以使他们学到专业相关的实践技能。调查结果显示大部分学校包办了所有实习安排，学生的参与水平较低。

学校应和学生及企业在实习项目开始前应签订三方实习协议同。调查结果显示仅有很少的一部分实习生签了三方实习合同。

必须加强对实习的监管和指导。调查结果显示学校并没有在实习项目开始前为实习生提供充足

的指导，也没有在实习期间充分监管他们。企业在实习期间的监督也应加强。在实习项目结束后，学校应出具对学生的评价来确保其完成了最初的预期学习目标。

3. 企业层面的问题

企业必须转变有关实习的理念。调查结果显示企业仅将实习看作是缓解用工不足的短期解决方案。他们并没有在更有价值的岗位上充分利用实习生的专业知识和能力。这可能会降低实习生的工作满意度，减少实习生毕业继续驻留工作的意愿。

企业必须切实落实“保护”和“培养”责任。调查结果显示仅有很少的一部分实习工与企业签订了三方实习协议，人身保险的覆盖率也比较低。一些实习工无法拒绝超过国家标准规定的工作时长的工作，在非工作时间行动不自由或者自由受到限制。这种做法应予以根除，以避免可能的信誉损害和强迫劳动指控。

企业应改善有关实习工的管理制度，增强对于国家法规的遵守程度。调查结果显示企业管理者对于有关实习生权利的现有规定的认识并不充分，企业缺乏有关实习工劳动保护的风险管理机制，同时也缺乏针对年轻实习工的企业管理体系和内部沟通机制。

四、结论和建议

无论是从企业、学校还是学生的视角来看，在适当计划、监督和管理之下的实习都是一种大有裨益的安排。但是，不当使用实习工的情况也都凸显出规范实习行为和保护实习工的重要性和紧迫性。甚至于，在无法接受的条件下组织实习可能会在国内外带来恶劣影响，包括关于强迫劳动的指责。为确保实习能够给学生提供一个真正的掌握专业领域实践技能的机会，学校和企业应认真履行自身的责任。此外，实习工本身应该培养维权意识，强化职业规划和自身发展的主动性。本报告在此给出从本研究得出的对政府、学校和企业的建议。

从政策层面来看，国家需要从劳动法律体系和教育法律体系两个领域，动员教育主管部门以及人力资源部门完善现行法律法规，尽早在劳动法和教育法中明确规范职业学校和大学实习生劳动保护及权益的最低标准。此外，地方政府还需要严肃克制为了地方企业利益而充当劳务中介的冲动，包括通过行政手段摊派或配置本地院校学生进入企业实习，而是应当切实履行法定职责，加强对企业用工和学校实习活动的监管和指导。

从学校层面来看，各类院校必须首先正视实习的教育作用，确保实习能够让学生掌握专业领域的实践技能。学习要严格杜绝实习成为输出廉价劳动力或者创收的渠道。在实习开始前，学校一方面要对接收学生的企业进行充分调查和严格选择，确保其不仅具有开展有意义的实习所需的工作岗位和指导人员，而且具有良好的管理水平和劳动保护和待遇标准；另一方面，学校应该在相关专业的教学计划或考核系统中明确实习要求，并为参与实习的学生提供与其工作岗位密切相关的实用技能培训。在实习开始后，学校要通过各种渠道对实习活动进行监督和指导，并就学生在实习中遇到的问题与企业积极沟通。尤其重要的是，在实习属于必修课程的情况下，学校需要慎重并科学地规划实习考核方式。

从企业层面来看，企业必须首先完成一个重要的“从用工到用人”的观念转变，要善于挖掘实习工的特长和潜能，寻找到实习工知识结构和才能与企业人才需求的结合点，为企业创造更大价值，同时提升实习工的忠诚度和对实习的满意度。从实践操作来看，企业应通过建立和完善一系列管理措施来尽到使用实习工所承担的两项重要责任，即“保护”（预防用工风险）和“培养”（提高用人素质）。最后，企业应将实习视为解决招收和留用高素质人才方面所面临的挑战的长期战略，而不应是应对劳动力短缺的短期举措。因此，企业必须采取战略性的措施来弥合实习工的使用与企业可持续用人目标之间的鸿沟。

中国纺织与服装企业实习工的劳动保护

经过三十年的发展，中国已经成为世界上最大的纺织服装制造国和出口国。过去几年来，中国的制造业企业也不断拓展着针对职业学校学生和大学生的实习项目。在适当的计划、监督和管理之下，实习会是学生们的一种富有收获的学习经历，便于他们完成从学校到工作的转变，并且能为企业和学校都带来好处。但是，如果在实习中不注意保护实习工的劳动权利，就会为企业社会责任领域带来新的挑战，包括有关强迫劳动的指责。

本报告展示了中国纺织工业联合会社会责任办公室在国际劳工组织的支持下开展的一项研究的成果。本研究旨在说明纺织服装行业使用实习生的现状，并提出如何改进实习管理的建议。项目调研于2013年11月到12月在江苏、山东、福建和浙江四省的十家纺织服装企业中进行。

国际劳工组织中国蒙古局

塔园外交办公大楼1-10 号
北京100600，中国
电话：+86 10 6532 5091
传真：+86 10 6532 1420
电邮：beijing@ilo.org
www.ilo.org/beijing

中国纺织工业联合会

东城区东长安街12号
北京100742，中国
电话：+86 10 8522 9735
传真：+86 10 8522 9733
电邮：info@csc9000.org.cn
www.csc9000.org.cn

Irish Aid
An Roinn Gnóthaí Eachtracha agus Trádála
Department of Foreign Affairs and Trade

DECENT WORK
A better world starts here.

ISBN: 9789225291110