



China Labor Watch
147 W 35TH ST STE 406
New York, NY 10001

Phone: 212-244-4049

Fax: 212-244-4146

E-mail: clw@chinalaborwatch.org

案例研究：阿迪达斯和裕元集团

——“企业生产行为守则运动”研究

中国劳工观察

2010.10

WHILE EVERY EFFORT WILL BE MADE TO KEEP THE MATERIALS ACCURATE AND UP-TO-DATE, CHINA LABOR WATCH IS NOT PERSONALLY RESPONSIBLE FOR ACCURACY AND CURRENCY. THIS REPORT CONTAINS CONFIDENTIAL INFORMATION AND IS INTENDED ONLY FOR THE INDIVIDUAL NAMED. IF YOU ARE NOT THE NAMED ADDRESSEE YOU SHOULD NOT DISSEMINATE, DISTRIBUTE OR COPY THIS REPORT.

SOME RIGHTS RESERVED. 2010

目录

概述	3
第一部分：2008 年调查和 2010 年调查结果比较	7
第二部分：2002 年、2008 年、2010 年三次调查结果的比较	13
结论	17
附录一：阿迪达斯集团企业社会责任相关资料	19
附录二：2010 年裕元集团 G3 中底厂调查报告	21
工人评论	25
附录三：2010 年广东东莞裕元集团阿迪达斯厂区问卷调查报告	26
调查统计结果	27
附录四：2010 年九江思麦博运动器材有限公司调查报告	40
工人评论	44
附录五：2008 年裕元集团 YYII-S6 工厂调查报告	46
我在裕元六厂工作的一天	51
附录六：阿迪达斯集团对中国劳工观察 2008 年裕元六厂调查报告的回复	53
附录七：2002 年东莞裕元集团调查报告	67
附录八：2010 年东莞诚达鞋业有限公司调查报告	72
附录九：2008 年东莞诚达鞋业有限公司调查报告	75
附录十：阿迪达斯集团对中国劳工观察 2002 调查报告的回复信件	79



概述

中国劳工观察¹ 建立于 2000 年，是一家总部位于纽约的非盈利组织。中国劳工观察视中国工人之权利为基本人权，并致力于促进全球化进程中，工人对经济发展成果的公平分享。自 2000 年以来，中国劳工观察对数百个品牌的供应商工厂进行了独立调查，包括了零售界的沃尔玛，宜家、家乐福、Dollar General、Best Buy、Target 等，也包括运动系列品牌中的耐克、锐步、Puma、Timberland、新平横、阿迪达斯等，发表了五十余篇调查报告，为多家研究机构和媒体所引用。

九十年代以来，伴随着西方的“反对血汗工厂”运动（anti-sweatshop campaigns）、“无血汗工厂”运动（no sweatshop campaign），以及“洁衣”运动（clean clothes campaign），中国劳工的悲惨状况吸引了很多西方媒体的注意。迫于来自客户、媒体以及众多劳工组织的压力，跨国资本不约而同的以“企业生产行为守则运动”（Code of Conduct）来面对，跨国公司开始利用“企业生产行为守则”为他们在发展中国家的工厂设置一个劳工状况的底线。众多品牌商都宣称，他们在近十年已经投入了非常多的资源用以在其供应链上推行“企业生产行为守则”。

2001 年底，中国成为 WTO 的一员；2002 年，中国第一个企业社会责任论坛“中国国际生产安全论坛”在政府的支持下由国际劳工组织 ILO 成功主办；2005 年，中国政府发表了“企业社会责任北京宣言”。在这之后，又已经过去了五年。大多数跨国公司都宣称已经在中国的供应链上建立了非常完善的基于企业生产行为守则的管理体系，整个体系包括设立了专门的企业部门、派遣专业人员到中国工厂监督、内部审计和外部审计、供应商打分和评级系统等等，从而有效的改善了中国劳工的工作条件。许多大公司，包括苹果、家乐福、Dollar General 和阿迪达斯等，都对西方媒体明确否认他们的供应工厂是血汗工厂。然而，实际情况是，中国劳工观察通过近期的调查，依然在几乎所有的品牌商的供应工厂中发现了工人被明示或默示要求加班超过法定最高时限以及工资极低的情况。这使我们开始怀疑这些依靠企业自律发挥作用的生产行为守则的作用。

与此同时，在工厂的硬件设施已经得到了较大改善改善、工人工资比十年前提高了一倍的今天，工人的自杀率依然居高不下。仅在 2010 年，为苹果、惠普、戴尔等众多电子产品品牌提供代工的富士康集团就发生了至少 13 起员工自杀事件，在为阿迪达斯等品牌公司代工的裕元集团，也发生了至少四起自杀事件。这使我们相信，在现代反对血汗工厂的运动之中，除了众所周知的企业自我监管、法律约束以及政府引导之外，有一些更重要的因素没有得到应有的重视。

鉴于此，中国劳工观察的这一研究主要希望解决以下两个问题：

第一，跨国品牌商的“企业生产行为守则”是否真的能够通过企业自律，对其在中国的供应工厂起到约束作用？企业生产行为守则是否需要其他外界因素的配合？

第二，是什么因素导致了在工厂设施已经比十年前有了很大改善、工人基本工资相对提高的今天，工人的地位仍然处于整个产业链的最底层，工人仍然得不到应有的尊重和保护？工人的自杀率为什么居高不下？

¹ 中国劳工观察的网站为 www.chinalaborwatch.org。



在这个研究中，我们选择了 Adidas Group（以下简称“阿迪达斯”或“阿迪达斯集团”）及其代工工厂裕元工业（集团）有限公司（以下简称“裕元”或“裕元集团”）作为主要研究对象。我们选择这两家公司是基于以下原因：

第一，制鞋业是典型的劳动密集型产业，而阿迪达斯是这一行业的引领者。阿迪达斯是欧洲最大、世界第二大的制鞋公司，其在 2008 年的收入为 108 亿欧元，在 2009 年为 103 亿欧元。²

第二，阿迪达斯的供应工厂大部分位于中国。在 2000 年，阿迪达斯集团的 267 家工厂中的 227 家位于亚洲，而其中的绝大部分是在中国大陆。³即便是在阿迪达斯集团将很多工厂迁出之后，在 2009 年仍有 775 家工厂中的 308 家位于中国大陆。⁴仅是我们进行调查的裕元集团一家，就拥有 208000 名普通劳工⁵。其中，根据阿迪达斯集团在 2008 年给中国劳工观察的回复中的数据，仅裕元集团旗下在中国广东省东莞市高埗镇的八家工厂之一、专门生产阿迪达斯品牌的 YYII-S6 工厂，就有 14,543 名雇员⁶。

第三，阿迪达斯集团一直对实现其企业社会责任保持着积极的态度。阿迪达斯在 1998 年第一次发布了其供应商标准。⁷在这之后，阿迪达斯宣称其一直以最大的努力致力于提高中国劳工的工作状况。阿迪达斯曾与包括中国劳工观察在内的众多政府和非政府组织进行过合作。更重要的是，阿迪达斯每年都会公布其企业持续性发展报告，这些资料有助于我们的研究。在 2006 年由北美杂志 Report on Business 和研究机构 Jantzi 所做的企业社会责任排行中，阿迪达斯集团位列制鞋业第一名⁸；在 2010 年中国企业社会责任年会中，阿迪达斯获得“社会责任优秀企业”称号。⁹

第四，中国劳工观察自 1998 年就开始对阿迪达斯集团进行关注，并在此后一直进行着跟踪调查。我们曾经调查过超过十家阿迪达斯供应工厂。除此之外，我们还和阿迪达斯集团有过多次会议和交流。

² 数据来源于阿迪达斯集团网站，见 http://www.adidas-group.com/en/investorrelations/financial_data/default.aspx，2010 年 9 月 15 日最后访问。

³ 数据来源于阿迪达斯集团公布的 2000 年企业持续性发展报告。

⁴ 数据来源于阿迪达斯集团公布的 2009 年企业持续性发展报告。

⁵ 数据来源于裕元集团网站，见 http://www.yueyuen.com/hk/bOverview_productionFacilities.htm，2010 年 9 月 15 日最后访问。

⁶ 数据来源于阿迪达斯集团 2008 年致中国劳工观察的《对 CLW 针对 YYII-S6 报告的互补调查概要》。此份文件见附录六。

⁷ 阿迪达斯集团现行供应商行为守则及监督评价体系详见附录一。

⁸ 《企业社会责任排行》，载《Friday's Globe and Mail》，2006 年 2 月 23 日，见 <http://www.theglobeandmail.com/report-on-business/article813500.ece>，2010 年 9 月 15 日最后访问。

⁹ 《2010 中国企业社会责任榜获奖名单》，载网易财经，2010 年 6 月 22 日，见 <http://money.163.com/10/0622/10/69PDIVPV00254CJS.html>，2010 年 9 月 15 日最后访问。



第五，尽管阿迪达斯在企业社会责任方面表现着积极的态度，部份媒体认为阿迪达斯在企业社会责任方面是同行业中的领先者，但阿迪达斯在中国的供应工厂中的劳工状况依然不容乐观。英国《星期日泰晤士报》在 2008 年 3 月 30 日发表了题目为《在中国，阿迪达斯的工人每周挣 11 英镑》的文章，指出阿迪达斯在中国的 244 家工厂中的约 25 万名工人的工作状况令人堪忧。生产商明显违反了中国的劳动法，也与阿迪达斯自己的工作环境标准相悖。福州工厂的工人们指责管理层在工人工资上作假、歧视经验不足的工人、阻碍成立工会。工人们提供的资料显示，尽管中国的劳动法规定每周平均工作时间，包括加班在内不得超过 49 小时，但他们每周必须工作 70 小时以上，而挣得的薪水却仅够糊口。此外该报还调查发现，福州三家阿迪达斯的“长期合作伙伴”工厂有着罢工的历史。¹⁰2010 年，德国的国际发展政策机构“南风研究所”发表研究报告，对阿迪达斯发出批评，指出在福建的两家为阿迪达斯制造鞋子的鞋厂，员工每月超时工作高达 92 小时。¹¹在中国社会科学院 2009 年底发布的《中国企业社会责任发展指数报告（2009）》中，阿迪达斯集团的得分为-2 分（满分 100 分）。¹²此外，就在最近，阿迪达斯的供应工厂发生了两次重大事故。其一，2010 年 6 月 5 日，在阿迪达斯运动器材的重要供应工厂——2010 年世界杯专用球的制造商九江思麦博工厂，由于保安殴打员工导致了全厂工人的罢工¹³；其二，根据媒体报道，裕元集团的一名普通工人赵建举，在 2010 年 7 月 8 日因中暑死亡¹⁴。这敲醒了我们的警钟。虽然阿迪达斯的工厂在制鞋业中不算是最差的，但是仍然存在着很多重大的问题亟待解决。

通过这次研究，我们得出了以下两个结论：

¹⁰ Michael Sheridan、Claire Newell：《在中国，阿迪达斯的工人每周挣 11 英镑》，载《星期日泰晤士报》，2008 年 3 月 30 日，见

<http://www.timesonline.co.uk/tol/news/world/asia/article3646424.ece>，2010 年 9 月 15 日最后访问。

¹¹ 《New Study: Labour protection – a subject of German-Chinese partnership agreements? - China business by Adidas, Metro and Aldi.》，载南风研究所网站，2010 年 7 月 9 日，见 http://www.suedwind-institut.de/0eng_sw-start-fs.htm，2010 年 9 月 15 日最后访问。

¹² 《中国外资企业 100 强社会责任发展指数（2009）》，载中国社会科学院经济学部企业社会责任研究中心网站，见 http://www.cass-csr.org/index.php?option=com_content&module=28&sortid=57&artid=396&menuid=40，2010 年 9 月 15 日最后访问。

¹³ 《九江星子县思麦博继“深圳富士康”又一保安打人事件》，载网易新闻论坛，见 <http://bbs.news.163.com/bbs/photo/179150726.html>，2010 年 9 月 15 日最后访问。阿迪达斯曾就此事回复中国劳工观察，“虽然确有两名思麦博工人被殴打事件，但罢工并非涉及全厂工人。由于罢工影响了工厂生产，但对未参与罢工的工人也有所不利，思麦博管理层决定工厂停产两天，工人带薪休假。”

¹⁴ 荣建华：《广东东莞一鞋厂员工中暑死亡，专做阿迪鞋底》，载《环球时报》、《东莞时报》，2010 年 7 月 9 日，见 <http://news.sohu.com/20100709/n273393551.shtml>，2010 年 9 月 15 日最后访问。



第一，企业自律需要独立的外部监督。迫于反对血汗工厂运动的压力，世界品牌商大都建立了企业自律系统，颁布了企业生产行为守则，但是如果缺乏了媒体和独立的非政府组织的监督，这一自律系统将形同虚设。在中国官方工会作用目前仍然受到限制的情况下，跨国品牌公司应当和独立的非政府组织平等合作，主动而并非被动的来改善供应工厂的劳工条件，借助非政府组织的影响力来加强跨国品牌公司内部的社会责任标准的切实执行。

第二，企业应将更多空间留给工人、工会及劳工组织。工人的工作和生活状况是由品牌商通过资本的手段自上而下控制的，在这种情况下，另一套由品牌商同样自上而下施行的道德条款只是为了让工人为他们更好地服务、更多地制造产品，而无法，在理论上也不可能，真正保障工人的权利。唯有建立一种由真正代表工人利益的团体与跨国资本进行平等对话的关系，才能打破旧的局面。因而，国际品牌商应该将更多的空间留给工人和独立的劳工组织，开放并支持劳工与资方的集体谈判，尽快建立平等的对话。这将使得工人对工厂产生归属感，工厂也可以通过工人积极主动性的发挥来获取利润。也许资方的利润在短期内可能受到影响，但这将产生一种比当前的对峙局面更加稳定的双赢局面。



第一部分：2008 年调查和 2010 年调查结果比较

中国劳工观察曾经于 2008 年对裕元集团 YYII-S6 工厂进行过一次独立调查。在这次调查中，我们发现了很多违反阿迪达斯企业生产行为守则以及中国劳动法律法规的现象。主要包括，歧视工人、加班时间没有按照法律要求支付工资、拖欠工资、不向工人提供社会保险、不提供安全保护设备、为员工辞职设置障碍等等。

调查之后，中国劳工观察完成了一份调查报告，详细的列出了所有的违规行为，并给出了一些改善建议。在此之后，我们和阿迪达斯集团进行过多次接触并举行了一系列会议，要求阿迪达斯集团立即采取行动改善这些状况。不久之后，阿迪达斯针对我们指出的问题提出了改善计划，并保证尽快采取行动。¹⁵基于阿迪达斯在 2008 年采取的行动，中国劳工观察并没有公开这份调查报告。

在 2009 年和 2010 年，我们对裕元集团的工厂进行了多次跟踪调查，最近一次的调查显示，我们在 2008 年向阿迪达斯指出的问题，除了加班时间超过法定最高限之外，基本都得到了改善。以下是 2008 年和 2010 年我们两次调查的一个对比。

2008 年存在的问题 ¹⁶	2010 年的改善结果 ¹⁷
招聘时更愿录用女工，因为女工温顺易管理。男工需通过中介或贿赂才可以进厂。	没有发现有此情况。如发现贿赂情况，管理人员会被记大过或降职。
加班费没有足额支付。有要求提早 40 分钟上班开会的现象，实际是让员工免费提前上班。	加班费是足额支付的。要求提前 15 分钟上班开会，时间计入工时。但没有完成产量要求的工人需要提前或者延后下班。
工人拿到工资条的时间和收到钱的时间不相符，通常会晚三天。	工资条会在工资发放的前一天发放。
没有全员购买社保，工厂也未向工人解释社保政策。	全员购买工伤和医院保险，养老保险属自愿购买。
劳保用品发放不足，工厂没有向接触化学品的工人发安全手套和口罩。	提供劳保用品。口罩一个星期更换一次，耳塞一个月更换一次。员工有年度体检。岗位可以调换。
辞职困难，特别是女工，辞职的女工会被扣 10 天的工资以弥补给工厂造成的不便。	试用期内比较容易辞职，不会扣工资。熟手则较困难，工厂会特别挽留，但不会强求。
歧视普通员工，为加强管理者的权威，开会时让员工坐在地上。	没有硬性规定，上白班的员工都是站着开会，上夜班的员工太累就坐在地上。

¹⁵ 详见本文附录六。

¹⁶ 完整报告见附录五。

¹⁷ 完整报告见附录二、三。



工厂自杀频繁，2008年7月至10月，有三名工人因为工作压力和无理对待跳楼自杀。	自杀问题仍然存在，已经被报道的就有2009年一起，2010年一起。
男性工人需要有工厂里组长或更高职位的管理人员介绍方可入厂。	听老员工说以前是这样的，但现在没有此种情况。
职业介绍费：男性工人要交180-320元，女性工人免费。	不需要。
每个月有1千名左右的工人离职，很多人离职的原因是不堪忍受管理人员的粗暴态度。	新员工流动率较大，老员工流动率很小。
每天上班10小时，其中2小时是强制性加班。	工人们是自愿加班的，不加班者可以请假。 ¹⁸
虽然有午休时间，但中午宿舍的门是上锁的，员工无法回宿舍休息。	没有此情况，工人中午可以回宿舍休息。
旺季上班时间11小时/天，每周休息一天。	旺季的工作时间仍为11小时/天。
员工反映，管理者辱骂员工的情况较为频繁。	工厂管理比较严格，但不会辱骂。原则上如有此情况可以到生辅室投诉，管理人员会受到处分。但工人很少使用生辅室。
每年有10个月为旺季，旺季请假和休假困难。	一般情况下没有此情况，在旺季请假，工厂可能会拖延批准时间，要求工人先安排好生产。
每层楼只有两个公用洗手间和冲凉房，分别16个位置，100人共用。早上非常拥挤，常常要排20分钟的队。	G3厂洗手间和冲凉房基本够用，一般没有拥挤情况。但是六厂的洗手间仍然拥挤。
洗手间旁有“请将垃圾丢进垃圾桶里”的标志，但看不到有垃圾桶。	宿舍有垃圾桶。
餐厅不卫生，食堂工作人员没有戴口罩和帽子。	大部分食堂工作人员仍然没有戴口罩和帽子，但总体卫生条件有改善。
餐厅为八人一桌，食物难吃而且不卫生，有时会在饭菜中发现异物。	菜品不多，且辣椒放的很多，很容易上火，吃不惯辣椒的人会觉得吃不下，喜欢吃辣椒的则觉得味道还行。没有在饭菜中发现异

¹⁸ 阿迪达斯集团针对此情况回复中国劳工观察，“我们已确认工人可以拒绝加班，不加班的工人不需主管批准或请假。”这一点与我们的调查结果有一些差异。我们认为这可能是由于基层车间没有严格执行阿迪达斯和裕元集团的政策规定造成的。



	物。
工人怀疑水质不安全。水有很浓的环己酮味道，导致出汗、虚弱。车间里虽然有风扇，但没有作用，车间里温度很高，且气味难闻。	工厂内的通道温度超高。车间里有很多风扇、冷气喷头，员工们都还可以接受，只是特殊岗位温度仍然很高，且气味难闻。下午 2:00 会有绿豆汤，茶水供应。但有的员工表示供应的很少，如果跟领导关系不好就很难喝到。
工会是站在工厂一边的，不会为员工说话。心理辅导室没有为工人解决问题，否则就不会有那么多工人自杀了。	有的工人表示对生辅室比较信任，但也有员工表示不敢向生辅室反映问题或反映问题也没有用。工人大多对工会欠缺了解。
宿舍管理混乱，新员工要自己找宿舍，有些新员工被排挤，很难找到可以住的房间。	要自己去看管理员所提供房间是否有空床位，可以自己选择住哪个房间。

这份调查显示，在我们 2008 年向阿迪达斯指出的 28 个劳工问题中，除了自杀问题依然存在，旺季加班时间依然超过法定最高时限之外，其余 26 个问题都得到了改善。

我们很高兴看到这些问题在 2008 年后得到了解决，但是，阿迪达斯的这些问题并不是在 2008 年才出现的。阿迪达斯宣称，“外包生产部等于外包企业社会责任”¹⁹。在 1998 年，阿迪达斯第一次提出了针对供应商的企业生产行为守则，要求供应商提供合理、合法、人道的工作环境，保障工人的合法权利。然而，根据我们对裕元集团下属工厂的多次调查，我们发现，直到 2008 年之前，工人的工作和生活环境都没有得到明显改善，在阿迪达斯生产行为守则施行 10 年后，我们仍然发现了至少上面表格左栏所列的 28 个问题。到 2008 年，在中国劳工观察和其他一些非政府组织、媒体的一起施压之下，阿迪达斯才开始真正采取措施、投入资金进行整改。仅仅一年多之后，到 2010 年工人的工作和生活环境就得到了明显的改善。这说明，阿迪达斯既有资源，也有能力去推行企业行为准则——这之前的十年，阿迪达斯并非不能，而是不愿去真正改善工厂环境。换句话说，阿迪达斯在 1998 年公布了企业生产行为守则之后到 2008 年媒体和非政府组织开始施压之前，十年间对工厂所做的实质性改善颇为有限。

与此同时，我们还看到，在裕元集团的几家工厂得到改善的同时，仍然有大量的其他工厂没有这样的“运气”。例如同样为阿迪达斯生产的九江思麦博运动器材有限公司，由于设在中国内陆地区，之前一直没有引起媒体或劳工组织的关注。正是由于缺少了关注和监督，阿迪达斯的企业生产行为守则一直没有能够在该工厂付诸实际。工人的工作强度非常高，工厂管理也颇失人性化，这才导致了今年 6 月 5 日由于保安殴打员工引起的罢工。²⁰这次罢工引起了国内外媒体的重视，在这些媒体和劳工组织的监督之下，九江思麦博开

¹⁹ 见阿迪达斯集团公布的 2000 年企业持续性发展报告。

²⁰ 《九江星子县思麦博继“深圳富士康”又一保安打人事件》，载网易新闻论坛，见 <http://bbs.news.163.com/bbs/photo/179150726.html>，2010 年 9 月 15 日最后访问。阿迪达斯曾就此事回复中国劳工观察，“虽然确有两名思麦博工人被殴打事件，但罢工并非涉及全



始投入资源推行阿迪达斯的企业生产行为守则，改善劳工状况。²¹这使我们不得不想到，阿迪达斯集团目前在中国大陆的 308 家工厂中，除了裕元集团和九江思麦博在劳工组织和媒体的压力之下进行了改善（即使在关注之下，工人的劳动强度依然很高，工作时间依然超过劳动法的最高限），其他众多我们没有机会调查的工厂的劳工状况是令人担忧的。

以东莞诚达鞋业有限公司（以下简称“诚达”）为例。诚达同样是位于广东省东莞地区的一家大型鞋业制造企业，是阿迪达斯的重要制造商之一。虽然同处东莞，但是由于其规模没有裕元集团那么大，因此一直没有引起媒体和劳工组织过多的关注。中国劳工观察曾于 2008 年 8 月对该工厂进行了一次调查，发现了一些侵犯工人权利的状况。2010 年 9 月中国劳工观察再次对该厂进行调查发现，工厂的规模已经从 2008 年的 3000 名工人发展为 2010 年的 7000 余名工人，但是由于缺乏监督，阿迪达斯的企业行为守则在该工厂完全没有得到执行。从 2008 年到 2010 年的两年间，与裕元集团的大幅度的改善相反，在诚达，劳工状况不但没有改善，在某些方面甚至更加恶化了。

2008 年调查结果 ²²	2010 年调查结果 ²³
劳动合同是工厂提前填写好的，工人只能签名，并自己照着抄写一份留存。	没有变化。
合同期限为 3 年，试用期 1 个月。	合同期 3 年，试用期 6 个月。
工人不清楚工厂是否为他们购买保险，工资条上也没有相关内容。	工厂要求工人签订同意书，放弃购买养老保险。其他保险的情况工人依然不清楚，工资条上依然没有相关内容。
工作时间为： 上午：7:20 – 11:20（6:55 集合开早会）； 下午：12:45 – 16:45； 晚上（加班）：17:30 – 21:00。	工作时间（以三楼成型车间为例）为： 上午：6:45 – 7:00 刷卡；7:00 – 11:20 工作； 下午：12:30 – 12:50 刷卡；12:50 – 16:30 工作； 晚上（加班）：17:30 – 20:30；忙时下班时间会延迟到 21:30 甚至 22:30。
每周工作六天，旺季周日会要求加班，并安排轮休。	每周正常工作五天，周六一般要求白天加班，晚上休息；周日一般要求加班半天，下午休息；旺季时周日则会要求全天加班。
工厂实行自愿加班制度，员工加班需填写加班申请单。	工人不加班需要跟班长或主管提出，擅自不加班按旷工处理。
一般员工的工资扣除食宿费用后为每月	一般员工的工资扣除食宿费用后为每月 1700

厂工人。由于罢工影响了工厂生产，但对未参与罢工的工人也有所不利，思麦博管理层决定工厂停产两天，工人带薪休假。”

²¹ 详见本文附录四。

²² 完整报告见附录九。

²³ 完整报告见附录八。



1100 至 1300 元，诚达三厂工人可以拿到 1700 元。	元。
工人上岗前工厂不提供安全培训。	没有变化。
大部分员工没有安全保护设备和用品，有些工人直接接触胶水等化学品，但没有手套、口罩之类的保护用品。	没有变化。
车间里有一台饮水机，经常不够喝。	每条生产线上有一台饮水机，工人可以随意饮用。
工人遇到问题或不公正待遇没有有效的申诉途径。	没有变化。

从上面的表格可以明显看出，除了工人工资略有提高外，该工厂的劳工状况基本没有任何改善，甚至在加班方面进一步恶化——从 2008 年的自愿加班变成了 2010 年的变相强制加班。工人依然得不到安全培训和安保设备、工人依然没有保险、工人依然没有有效的申诉途径。同样是从 2008 年到 2010 年，同样是在东莞地区，同样实行的是阿迪达斯企业行为守则，裕元集团的劳工状况在媒体和劳工组织的压力之下有了巨大的变化，而诚达的情况则是更加恶化。这一鲜明对比进一步说明，跨国企业的行为守则和自我审计措施，如果失去了媒体和劳工组织的独立监督，是无法真正改善工厂的劳工状况的。

这里需要注意的另一方面是，我们也不能认为如果工厂完全实行了企业生产行为准则，跨国公司就实现了其企业社会责任。所谓企业社会责任，我们认为应当是跨国企业，按照其自身参与到社会经济活动的份额，在从社会获取利益的同时，以承担其在获取利益的过程中造成的对社会发展的负面影响的方式，回馈社会的责任。正如上文所述，企业生产行为守则只是跨国公司为发展中国家工厂设置的一个最低劳工标准。即使是对于已经有了很大改善、基本符合了法律和企业生产行为守则的裕元集团在东莞高埗镇的几家工厂，其劳工状况也是仅仅达到了一个最低标准。下表所列的是上述调查的工厂所在地区，广东省东莞市的法定最低工资。根据我们的调查，即使是在劳工组织和媒体的压力之下，这些工厂仍然只是比照法定最低工资来支付劳工报酬的。²⁴

时间	月最低工资（人民币元）	月最低工资（美元） ²⁵
2003 年 1 月至 2005 年 2 月	450	54.2（汇率 8.3）

²⁴ 表中所列工资为法定最低工资。除此之外，中国法律还要求工厂对工人的平时加班支付 1.5 倍工资；对周末加班支付 2 倍工资；对法定节假日支付 3 倍工资。事实上，对于中国的蓝领工人，加班是非常平常的，几乎每个工人、每天都在加班。因此，工人的实际收入是高于表中所列最低工资的。但是，我们不能因为他们的实际收入比表中所列的高，就认为他们的劳动得到了合理合法的补偿。正是因为他们的最低工资是无法使他们过上温饱的生活，他们才迫不得已每天加班，使他们的生活变成了厂房、宿舍两点一线，毫无自己的时间和空间，造成了他们巨大的体力上和心理上的压力。

²⁵ 这里美元数据是按照当时的汇率进行的粗略计算。



2005年3月至2006年6月	574	70.0 (汇率 8.2)
2006年7月至2008年3月	690	88.5 (汇率 7.8)
2008年4月至2010年4月	770	111.6 (汇率 6.9)
2010年5月至今	920	135.3 (汇率 6.8)

综合考虑东莞地区的经济发展和物价水平，我们认为工人的基本收入完全不足以支持他们过一种独立自主的生活。为了生存，他们不得不拼命加班，即便如此，他们也只能住在工厂的宿舍，食在工厂的食堂——他的收入只能维持他们在工厂中过一种几乎与世隔绝的生活。他们很难有任何积蓄，也无法对未来有任何的希望。阿迪达斯作为一家年收入过百亿欧元的跨国公司，我们不认为他们实现了其企业的社会责任——他们十年间从社会获取了相当大的利润，而为他们工作的工人则过着勉强吃饱、与世隔绝的生活。

大多数的公司都具有追求利润最大化的天性。对它们来说，中国的这些蓝领工人，不过是同资金、机器一样，只是他们用来创造利润的一种资源而已。他们主动参与到反对血汗工厂的大潮之中，只是为了让他们的品牌显得更加干净，来满足西方消费者和媒体的需求，从而创造更大的利润。阿迪达斯，至少根据我们的观察，没能积极主动的去实现他对世界宣称的价值观，它只有迫于压力和监督的时候，才会去投入资源改善劳工状况。

中国劳工观察认为，至少在现阶段，控制跨国资本的道德表现的，仍然是其背后的利润本质。“企业生产行为守则”只是跨国资本应对社会监督的一个手段而已，其目的不外乎减少社会上的负面舆论、提高品牌价值。有鉴于此，唯有在非政府组织和媒体的监督之下，各跨国公司的自律道德体系才能发挥作用。企业生产守则失去了媒体和独立的非政府组织的监督将只能是一纸空文。



第二部分：2002 年、2008 年、2010 年三次调查结果的比较

中国劳工观察曾在 2002 年、2008 年和 2010 年分别对裕元集团进行了深入的调查，虽然这三次调查的对象是裕元集团下属三家不同的工厂，但是基于以下原因，我们认为对这三次研究进行比较是可行的。第一，三家工厂都同属于裕元集团；第二，三家工厂都主要为阿迪达斯生产鞋类产品；第三，三家工厂都位于东莞高埗镇的另一工业区；第四，三家工厂都执行由阿迪达斯公司提出的同一个企业生产行为守则。

阿迪达斯的企业生产行为守则，根据国际惯例，主要包括七个方面的内容：强制劳工、童工、歧视、工资、工作时间、奖惩措施、工人组织。除此之外，我们加入了在中国当前的情况下同样重要的食宿情况这一方面。下面的表格使用一个 5 分制的标准，根据中国劳工观察三次调查的结果，对源源集团在各个方面的表现进行了打分，目的是分析这些工厂的情况在哪些方面有所改善。

于此同时，我们也希望通过分析看出，在工厂各个方面的情况有所改善的同时，工人是否对工厂有归属感，工人的需求是否得到了满足，工人是否得到了应有的尊重。有鉴于此，我们将工人自杀的人数作为另外一个数据与上述八个方面的内容进行对比。一方面，由于裕元工厂不愿公布每年准确的自杀人数，我们参考的数字都是根据在网络及报刊上的报道，以及中国劳工观察自己的调查，尽我们最大的努力进行的统计。²⁶另一方面，工人自杀的原因也有很多社会、感情方面的原因²⁷。但是，我们相信超长的工作时间、超强的工作强度和没有个人发展的空间，都是导致工人自杀的重要原因。²⁸如果工人们有职业发展的前景，在遇到生活和工作的的问题时有申诉的渠道，对自己工作的工厂有归属感，那么工厂的自杀率是不会如此之高的。

²⁶ 在我们和阿迪达斯集团核对本报告准确性的过程中，阿迪达斯对自杀人数做出如下声明，“因裕元集团下属工厂中有生产不同品牌产品，也有材料配件供应商，我们无法确认与整个裕元集团相关的人数。但我们掌握裕元集团中供应阿迪达斯产品的工厂的自杀个案数据。因此，我们确认 YYII-S6 工厂在 2009 年有一名工人自杀。”

²⁷ 在阿迪达斯集团 2008 年致中国劳工观察的《对 CLW 针对 YYII-S6 报告的初步调查概要》中，阿迪达斯声明，“我们发现没有证据显示 CLW 报告中所说的自杀事件的原因是与 YYII 的工作条件有关联”。

²⁸ 关于中国的产业工人的高自杀率是否与工厂的劳动强度高或劳动时间过长有直接关系，在学术界和媒体上一直有激烈的争论。阿迪达斯和富士康都曾表示，没有直接的证据可以将工人自杀和工厂的劳工状况联系起来。我们认为，至少最近两年所呈现的多个工人、连续的在工厂自杀的现象，是与他们在工厂的生产和生活有一定联系的。《现代预防医学》200 年第 32 卷 12 期，夏云、高向华所著的《对不同人群自杀态度的比较》中引述孙业恒采用工作紧张问卷对 1396 名工人自杀意念调查的结果，认为“工作速度过快、时间紧、工作量大、工作负荷不断加大、对前途和未来感到无保障、晋升的前景不好、对工作满意度低、对下岗或失业的危机感等因素与自杀意念的产生存在显著性联系，这充分说明职业紧张可能会引起自杀年头的产生从而最终导致自杀。”



	2002 ²⁹	2008 ³⁰	2009-2010 ³¹
强制劳工 ³²	2	3	4
童工	4	4	4
奖惩措施	2	2	4
工资	2	4	4
工作时长	2	3	3
奖惩措施	2	2	4
食宿情况	2	3	4
工人组织 ³³	2	3	3
自杀人数	2 ³⁴	3 ³⁵	2 ³⁶

²⁹ 完整报告见附录七。

³⁰ 完整报告见附录五。

³¹ 完整报告见附录二、三。

³² 根据联合国公布的全球契约在人权、劳工、环境和反腐败方面的十项原则，强迫和强制劳工是指在任何工作或服务中的工人，其并非完全自愿，而是在任何形式的惩罚之下而提供劳动。由于强制劳工的定义并不统一，我们在这里使用的强制劳工的含义至少包含了以下情况：强迫工人加班；对不加班工人扣薪水；对不加班工人罚款；对不加班工人开除；对不加班的工人以取消其以后加班的资格为惩罚。

³³ 阿迪达斯集团曾对我们对其工会组织的打分提出异议。我们认为，根据《中华人民共和国工会法》，第九条规定，“工会各级组织按照民主集中制原则建立。各级工会委员会由会员大会或者会员代表大会民主选举产生。”第二十二规定，“企业、事业单位违反劳动法律、法规规定，有下列侵犯职工劳动权益情形，工会应当代表职工与企业、事业单位交涉，要求企业、事业单位采取措施予以改正；企业、事业单位应当予以研究处理，并向工会作出答复；企业、事业单位拒不改正的，工会可以请求当地人民政府依法作出处理：（一）克扣职工工资的；（二）不提供劳动安全卫生条件的；（三）随意延长劳动时间的；（四）侵犯女职工和未成年工特殊权益的；（五）其他严重侵犯职工劳动权益的。”至少有鉴于此，我们认为裕元集团的工会组织还没有达到法定标准。但是，鉴于中国国情，大多数中国工厂的工会组织都还没有达到法定要求，因此，我们认为2分，即“相当于同行业其他工厂情况，但仍低于法定标准”是合理的。

³⁴ 详见附录七。

³⁵ 中国劳工观察对裕元集团工人的访谈和调查的结果是在2008年有三起自杀发生。但是在本文后面所附的阿迪达斯回复的《对CLW针对YYII-S6报告的初步调查概要》，阿迪达斯仅承认其中一起自杀。鉴于我们无法掌握更加准确的数字，这里使用的数字是根据中国劳工观察自己的调查结果。

³⁶ 据工人网报道，2009年8月6日裕元工人谭克明因被扣分及不堪羞辱自杀。详情请见：<http://chuizi.net/?action-viewthread-tid-3828>。根据2010年4月9日《南方都市报》报道，裕元女工王阿美跳楼自杀。详情请见：<http://chuizi.net/?action-viewthread-tid-5376>。



打分标准：1 – 较同行业其他工厂差； 2 – 相当于同行业其他工厂的情况，但仍低于法定标准； 3 – 较同行业其他工厂情况好，但仍低于法定标准； 4 – 达到法定最低标准； 5 – 高于法定最低标准。

通过上表，我们很失望的看到，尽管工厂的很多方面得到了改善，工人的自杀人数却仍处于一个很高的水平，且没有下降的趋势。很多人认为工人自杀的原因主要是因为低工资，我们发现，裕元集团工人的工资在十年间增加了一倍³⁷，但是工人自杀的人数并没有明显减少。我们可以注意到的另外一个现象是，在这十年当中，裕元集团的工人组织的情况一直都没有任何变化。工厂虽然有工会，但是工会从来没有代表过工人的利益，很多工人甚至都不知道工人的存在。工会组织一直处在工厂的控制之下，工会的领导一直由工厂的高管人员兼任。代表工人利益工会从来没有出现过。尽管工人的待遇、工资有很大的提高，工厂的硬件设施也得到了很大的改善，但是工人在工厂中仍然没有发表自己的意见的权利，工人在三次调查中都对对中国劳工观察的调查人员表示，他们没有自己的空间，他们在工厂中工作从来没有感觉到受到尊重，更不要提对工厂的归属感。

“企业生产行为守则”是在 20 世纪末 21 世纪初，各跨国公司用以回应全球抵制血汗工厂的一种措施。一方面，我们必须承认，中国的劳工确实从中获益，他们的劳动环境、工资水平、生活状况都较十年前得到了改善。但是另一方面，通过推行企业生产行为守则，各跨国公司有意愿的将在发展中国家的劳工问题圈定在他们设定的守则之内。他们转移了公众的注意力，让人们认为，只要他们的自律生产守则可以得到推行，劳工问题就会解决。他们有意识的压制劳工的自由结社和发达意见的权利。他们通过内部审计和外部审计，派调查人员和劳工交谈，表现出听取劳工意见的姿态，但是事实上，大部分工人，都只能通过在一张圈定在企业生产行为守则的框架之内的调查表上打勾³⁸，来表达自己的意见。他们也转移了工人的注意力，让他们把意见都集中于企业生产行为守则之内，从而使工人不去思考自己的真正需求。他们让工人认为这些跨国公司的调查人员是来帮助他们改善工厂条件的朋友，使得工人失去了去组建自己的利益团体为自己的权利斗争的兴趣。

他们通过推行生产守则运动，在提高工资待遇的同时，将工人的自由表达的空间压缩到了最小。这些跨国公司既是生产守则的制定者，也是执行者。这些企业生产行为守则从来都是跨国公司制定出来，自上而下推行的。这只是给工人的一种伪善的“恩惠”，我们从来没有看到哪个跨国公司让工人团体参与生产守则的制定，跨国公司也从没有真正听取工人的意见和需求。

正是因为如此，工人的想法不能表达，工人也不会受到尊重。中国产业工人的悲惨的生活状况正是跨国公司通过资本自上而下的控制而形成的。由这些跨国资本再自上而下的推行一套道德条款并不能从本质上改变这种状况。只有一种平等的关系，即代表工人利益的团体可以与跨国资本进行平等对话来争取自己的权利和需求，才能与跨国资本对工人的控制形成一种新的博弈对立，从而真正改善中国产业工人的生存状况。

³⁷ 参见本文上一部分中 2003 年至 2010 年工资数据表格。

³⁸ 笔者针对的是比较普遍的现象，表格确实是很多跨国公司用以“听取”工人意见的工具。阿迪达斯集团回应本报告时声明，“阿迪达斯审计工具中不包含调查表，但是我们鼓励工人公开表达他们的意见。”



当然，这是跨国资本最不愿意看到的情况。原因是显而易见的，正如中国劳工观察执行董事李强所说，“大多数企业都是不喜欢工会的。工人福利的改善，将增加企业的成本，减缓其发展速度，短期企业利润的减少将是必然的，虽然长期而言会让企业利润稳定增长。而跨国公司的低价采购体系、订单的短期性，让生产企业不得不压缩各种成本。如果跨国公司真的想要实现自己的企业社会责任，首先需要改革的就是这一体系。”中国劳工观察认为，如果跨国企业不改变这种短期低价的采购模式，不改变利用供应商对工人进行控制的不平等的管理模式，如果继续将他们的企业生产行为守则如同一种恩惠一样施与工人而不去真正听取工人的意见，那么这种改革是无法实现的，中国工人的生存状况也不会得到根本的改善。



结论

改革开放之后，国外品牌商开始大量向中国工厂外包生产业务。由于在 20 世纪 90 年代初期政策上“逐底竞争”（race to the bottom）的不当模式，导致了中国工人的地位和生存状态发生了两大剧烈变化。一方面，国家对工厂的控制逐渐减弱，国际资本趁虚而入，工厂成为了国际资本的附属品；另一方面，相应地，工人与企业的关系由计划经济下的“恩从关系”，据变成了如一些学者所称的，在国际资本控制下的“失序专制主义”。

在这种失序状态下，工人的恶劣生存状态引起了西方媒体的关注，直接导致了西方国家再一次反对血汗工厂运动高潮的到来。在这种形势下，国际品牌商不约而同的采取了推行“企业行为守则运动”来应对公众的责问。我们的这一研究，虽然还不全面，但是仍然显示了这样一个趋势：

一方面，跨国企业推行的企业行为守则确实具有很高的效率，如果真的付诸实行，在很短时间内即可大幅度改善中国的劳工状况。阿迪达斯的代工工厂裕元集团在 2009 年一年中的巨大变化就是这一高效率特点的典型体现。但是，由于在很多跨国公司的政策制定过程中，企业生产行为守则只是他们应对公众和媒体责问的应对手段，因而，跨国资本只有在非政府组织和媒体的大力监督下，才会投入成本去迫使工厂实行他们的企业行为准则。根据中国劳工观察的调查，目前在中国成千上万的没有受到关注的，尤其是小型的代工工厂，劳工状况依然非常差，很多还停留在上世纪末的水平，东莞诚达工厂的状况就是典型的一例。因此，在这一“企业行为守则运动”中，非政府组织和媒体扮演者不可或缺的重要角色。而考虑到媒体不具有劳工知识的专业性和相关的资源，在这一监督过程中，最重要的信息来源只能是专业的、独立的非政府组织。

如上文所述，阿迪达斯自 1998 年就建立了自己的内部监督、审计体系，但阿迪达斯的几家大的供应商，却是在十余年之后的今天，在社会压力之下，才开始真正投入资源改善劳工环境，这其中我们必须要注意到，给跨国公司施压的最重要的力量，来自于独立的外部监督，而非其内部监督。现在有这样一种趋势，很多跨国公司主动和非政府劳工组织合作，邀请非政府组织参与到其劳工环境改善计划当中，这是一种值得肯定的积极态度，但是我们必须防止非政府组织完全被跨国公司所控制。如果发生这种情况，那么这些被控制的非政府组织只能变成另一种形式的内部监督，而无法起到外部的、独立的监督作用。社会和公众也应该积极地鼓励、培养独立的非政府劳工组织，因为唯有外部的监督才能真正促成跨国公司对其现有供应链模式的改变。

另一方面，即使在监督之下，仅靠跨国企业自律的“企业生产行为守则”仍不足以解决中国当前的劳工问题。跨国企业背后的力量是资本，而资本天生具有追求利润最大化的倾向。这种由上而下，从跨国资本推行到品牌商，由品牌商推行到中国的代工集团，由代购集团推行到每一家工厂，再由工厂最终落实在工人身上的改善体系，虽然在短期内看起来改善了劳工状况，但无法从根本上解决问题。根本上解决问题的方法只能是由真正代表工人利益的团体，与跨国资本进行平等的对话。作为短期目标，当前最迫切的改革就是跨国资本应该开放并支持工人集体谈判的渠道。通过劳工方与资方的集体谈判，逐渐促成中国劳工与跨国资本之间的平等对话、互利合作的关系。集体谈判的实现有助于促成代表工人利益的工会，而这些代表工人利益的工会也会使集体谈判更加有序的进行。劳资关系只有在平等谈话的基础上，才能实现真正的和谐共处。这种新的平等对话关系的建立，在使得中国的蓝领工人权利得到保障、人格受到尊重的同时，还会使工人对工厂产生一种归属



感。工厂可以更多地通过工人的积极主动的劳动，而非是对工人的压榨，来实现其利润。这将改变当前工厂和工人之间的对峙关系，带来一种更加稳定的双赢局面。

总之，我们的研究表明，从内部来看，跨国公司需要留给工人足够的发展空间，开放平等的集体谈判，以期实现劳资关系的平等相处，共同发展；从外部看，企业社会责任的实现，尤其是劳工状况的改善，离不开外部的、独立的监督，我们应该防范非政府劳工组织为跨国公司所控制的危险。



附录一：阿迪达斯集团企业社会责任相关资料³⁹

一、阿迪达斯集团供应工厂行为守则

GENERAL PRINCIPLE

Business partners must comply fully with all legal requirements relevant to the conduct of their businesses.

EMPLOYMENT STANDARDS

Forced Labour

Business partners must not use forced labour, whether in the form of prison labour, indentured labour, bonded labour or otherwise. No employee may be compelled to work through force or intimidation of any form, or as a means of political coercion or as punishment for holding or expressing political views.

Child Labour

Business partners must not employ children who are less than 15 years old, or less than the age for completing compulsory education in the country of manufacture where such age is higher than 15.

Discrimination

Business partners must not discriminate in recruitment and employment practices. Decisions about hiring, salary, benefits, training opportunities, work assignments, advancement, discipline and termination must be based solely on ability to perform the job, rather than on the basis of personal characteristics or beliefs, such as race, national origin, gender, religion, age, disability, marital status, parental status, association membership, sexual orientation or political opinion. Additionally, business partners must implement effective measures to protect migrant employees against any form of discrimination and to provide appropriate support services that reflect their special status.

Wages & Benefits

Wages must equal or exceed the minimum wage required by law or the prevailing industry wage, whichever is higher, and legally mandated benefits must be provided. In addition to compensation for regular working hours, employees must be compensated for overtime hours at the rate legally required in the country of manufacture or, in those countries where such laws do not exist, at a rate exceeding the regular hourly compensation rate. Wages are essential for meeting the basic needs of employees and reasonable savings and expenditure. We seek business partners who progressively raise employee living standards through improved wage systems, benefits, welfare programmes and other services, which enhance quality of life.

Working Hours

Employees must not be required, except in extraordinary circumstances, to work more than 60 hours per week including overtime or the local legal requirement, whichever is less. Employees must be allowed at least 24 consecutive hours rest within every seven-day period, and must receive paid annual leave.

Freedom of Association & Collective Bargaining

Business partners must recognise and respect the right of employees to join and organise associations of their own choosing and to bargain collectively. Business partners must develop and fully implement mechanisms for resolving industrial disputes, including employee grievances, and ensure effective communication with employees and their representatives.

³⁹ 本部分信息来源于阿迪达斯集团网站，见：http://www.adidas-group.com/en/sustainability/suppliers_and_workers/default.aspx，2010年9月15日最后访问。



Disciplinary Practices

Employees must be treated with respect and dignity. No employee may be subjected to any physical, sexual, psychological or verbal harassment or abuse, or to fines or penalties as a disciplinary measure. Business partners must publicise and enforce a non-retaliation policy that permits factory employees to express their concerns about workplace conditions directly to factory management or to us without fear of retribution or losing their jobs.

HEALTH AND SAFETY

A safe and hygienic working environment must be provided, and occupational health and safety practices which prevent accidents and injury must be promoted. This includes protection from fire, accidents and toxic substances. Lighting, heating and ventilation systems must be adequate. Employees must have access at all times to sanitary facilities which should be adequate and clean. Business partners must have health and safety policies which are clearly communicated to employees. Where residential facilities are provided to employees, the same standards apply.

ENVIRONMENTAL REQUIREMENTS

Business partners must make progressive improvement in environmental performance in their own operations and require the same of their partners, suppliers and subcontractors. This includes: integrating principles of sustainability into business decisions; responsible use of natural resources; adoption of cleaner production and pollution prevention measures; and designing and developing products, materials and technologies according to the principles of sustainability.

二、阿迪达斯供应厂商监督评价体系

Standards and guidelines

We have had a supplier code of conduct for more than ten years – the latest version is our Workplace Standards. Based on extensive experience of applying the Standards, we have produced guidelines for our suppliers, which help us to work together to find solutions to problems in the workplace.

Capacity building and outreach

We train our suppliers so they understand the importance of establishing and maintaining management systems and open lines of communication with those concerned about how they operate, such as government officials, local communities or the workers themselves.

Monitoring and verification

We have a dedicated team of auditors, which monitors suppliers' performance against our Standards. We also value independent monitoring by third parties because it helps us to improve how we work and adds credibility to our programme. So in 1999 we joined the Fair Labor Association (FLA) in the United States, which is a non-profit organization dedicated to improving working conditions in factories around the world. By working cooperatively with companies, NGOs and universities, the FLA developed a workplace code of conduct based on International Labour Organization standards, and appoints accredited inspectors to conduct unannounced factory visits and check if suppliers are meeting the standards.

Rating

We audit our suppliers against our Standards and rate them according to their performance. We use an innovative way to rate the supplier on its ability to deliver fair, healthy and environmentally sound workplace conditions in an effective manner.

Sourcing decision

Rating results are incorporated in the overall supplier rating that informs our decision of which suppliers to use.



附录二：2010 年裕元集团 G3 中底厂调查报告

背景资料

厂名：裕元 G3 中底厂

地址/电话/联系人：东莞市高埗镇

生产的产品：鞋中底

主要客户：Adidas

员工人数：约为 2300 人（估计人数）；工人人数约为 2200 人；旺季时工人约为 2500。

调查方式：工人身份进厂调查

调查时间：2010 年 7 月到 2010 年 8 月

入职及离职

工厂通过在工厂门口张贴招聘广告的形式招工。年龄要求为 18—35 周岁（如果内部有熟人介绍超过 35 岁的也可以进）。没有性别、宗教、种族、地区等限制。应聘者需带身份证到工厂门口保安处，经人事部人员核实后退还给工人，并发放一张体检卡，到指定的裕元医院体检，体检费用为 38 元，由工人自己支付（做满 3 个月后可向工厂报销）。体检合格后需交身份证复印件两张，一张用来存档，一张用来办理银行卡。不需要交押金等费用。

新员工进厂需参加入职培训，培训时间是三天，培训内容有：工厂简介、员工行为规范、职业安全、职业病预防、薪资知识、奖惩措施、入职离职相关知识、环安政策、人身安全（包括艾滋病预防、乙肝预防）、人权申诉渠道等。培训时间计入工资。

工厂试用期是 3 个月，试用期内辞职需提前 3 天通知工厂。合同期内则需要提前 30 天辞职。工人按正常的程序即可辞职，只是在赶货的时候，管理者们会拖延时间，但也基本都能正常辞职。辞职日当天可以结清工资。

据观察，厂门前每天都有很多人应聘，男性和女性已婚者居多。年轻的女工则更愿选择电子厂等工作环境较好的工厂。

劳动合同

工人在参加入职培训的第一天就与厂方签订劳动合同，且工人会得到劳动合同副本。劳动合同由人事部培训教官发放，签字前会给工人 10 分钟时间阅读。除合同时间期限、试用期期限、工资底薪、加班费用薪资等内容在当场填写外，其它都是由厂方事前写好的。

合同内容包括：合同期限（3 年）、试用期（3 个月）、工资底薪（920 元/月）、各项福利、保险以及合同解除的手续和条件。合同中没有按照法律规定写明具体的工作地点。据工人反映，厂方一般能如约履行合同。

工作时间

正常工作时间是每天 8 小时，每周 5 天，每月 22 天。淡季为 5—8 月，一天加班 2 小时，平均每月加班 60 小时；其他时间为旺季，旺季一天加班 3 小时，周六加班 8 小时，平均每月加班 90 小时左右。工作时间表如下：

部门 \ 工作时间	上班时间安排
成型部、品质部、合粘部	白班：7:45—12:00； 13:00—16:45； 18:00—20:00 夜班：19:30—23:30； 00:00—04:30； 05:30—07:30

注：除了办公室工作人员都是两班制工作的。

加班最长的月份是 9 月至 12 月。工厂会和工人签订自愿加班协议书，如员工不想加班，可以不上班，需要书面请假。不上班不会有处罚。工时的记录方法为刷电子磁卡，正常班和加班都会记录。如果记录有错误的话，可以纠正，但一个月不能超过三次。

员工每工作 14 天休息 1—4 天。两班制的员工换班有连续 24 小时的休息时间。每个工人，每天至少可以休息 10 小时。午饭、晚饭的吃饭时间为 1 小时，夜班吃饭时间为半小时。

工厂有生产指标，但比较容易达到，也有少部分工人达不到指标，会被要求提前上班或延时下班，且这部分时间不计入加班工资。

劳动报酬及福利

工厂对所有工人采用的都是计时工资制。工人实收工资一般在 1200-1700 元之间。工资构成中，应发项目包括标准工资、加班工资、绩效奖金、年资、其它项。月标准工资为 920 元，即 5.29 元/小时。工作日加班费率为 1.5 倍，即 7.93 元/小时。周末加班费率 2 倍，即 10.58 元/小时。法定节假日加班费率 3 倍，即 15.87 元/小时。年资是根据工人在该工厂工作的年份计算的，标准如下：

1 年	2 年	3 年	4 年	5 年	6 年	7 年	8 年	9 年	10 年及以上
50 元	100	150	170	190	210	230	250	270	290

工资中，应扣项目包括伙食费 190 元/月、住宿费 55 元/月、养老保险 90 元/月、医疗保险 5 元/月，个人所得税（月工资超过 2000 元的需缴纳个人所得税）。养老保险可以自由选择买与不买，不买者不会扣钱。工伤保险由工厂购买。

工厂定于每月 10 日发放工资，如逢周日或节假日会提前发放。工资打到工人的银行卡。发放工资前一天就会发放工资条，工资条上列出了应发和应扣的工资明细。工人们表示能看得明白，实领工资和工资条上显示的金额相同，工资条和考勤记录相同。



法定节假日休息有薪。工厂有带薪年假、产假、婚假，工人提供相关文件证明即可休假。例如，孕妇要请产假，拿上自己的结婚证、准生证到主管干部那里申请即可；请婚假者需在假满上班时出示结婚证件。年假方面，做满一年有 5 天的有薪年假，随时都可以休，在淡季时，主管干部也会主动安排员工休年假。

工厂福利的设施有篮球厂、乒乓球室、电视房、图书室等。

食宿条件

工厂提供伙食，伙食费为 190 元/月，包括早餐、午餐和晚餐。食堂伙食一般，但卫生情况还不错。早餐有馒头、稀饭、炒饭或炒粉。中餐和晚餐有四菜一汤，都可以任意吃，不限量。晚班员工周二、周四和周六有炒粉或炒饭、汤，周一、周三和周五宵夜时会发放面包。员工反映菜里边放很多辣椒，不吃辣椒的员工就吃不了或吃不饱。如果不需要一日三餐都在工厂吃饭，有四种退餐方式可以选择：只吃午餐退其它餐；退早餐；退周末餐；周一至周六退早餐，周日和法定假日全退。员工选择之后，餐费是一次在工资里扣除的，不论员工是否去吃了都不会返还。员工也可以选择不在工厂就餐，则不会扣钱，也没有补助。



• Pic 1 工人宿舍的卫生间。2010 年 8 月中国劳工观察摄制。

工厂也提供住宿，住宿费为 55 元/月。宿舍的情况是，一个房间有 10 个床位，住 5—8 人不等。宿舍有两台挂扇，以及储物柜、桌凳等简单家具。冲凉房和洗手间是公共的，每层楼有 22 个房间，公用 4 间冲凉房和 4 个洗手间，每个冲凉房有 11 个小间，每个洗手间有 10 个厕位。因为有白班和夜班两个班次，所以不会出现拥挤和不够用的情形。如果选择不在宿舍居住，则不扣钱，也没有补贴。在外面租房大概费用在 150 元/月左右。如想再回厂里的宿舍住，可在每月的 1 - 25 日申请。

职业安全和劳动保护

工厂有环境安全（EHS）委员会，在厂里大家将 EHS 工作人员称为环安员。员工培训时有环安员为新进员工做系统的环境、健康、安全方面的培训，讲解了很多工伤案例。

工厂没有工作服，工人都穿着自己的衣服上班。工厂为员工提供安全防护设备和劳保用品，包括耳塞、活性炭口罩等，一个星期更换一次。在生产过程中普通工人不会接触到有毒有害化学物品，只有合粘部员工会使用胶水，会有刺鼻的气味。员工有口罩，但是也有部分员工未佩戴口罩。工厂对劳保用品配戴的执行不是很严格，只在早上检查一次后就不管了。接触有毒有害物质的岗位的员工有在职和离职职业病体检，接触灰尘较多的员工每年会洗一次肺，体检费和洗肺的费用都由工厂支付。车间里噪声很大，员工相互说话都是大声的叫喊，有些干部由于工作久了，声音都变得嘶哑了。车间胶味也很大，新进人员会感觉很刺鼻。机器设备每个月都会定期检查，每天都会做保养。



• Pic 2 厂房日久失修的管道。2010年8月中国劳工观察摄制。

车间内设有风扇、抽风机等通风设备，也有很多冷气喷头，但在有些特殊的岗位，温度仍然比较高，大约在 38° C—40° C 左右。在这些工作岗位上的工人衣服都是湿的，面部也不停的流汗。身体素质差的人根本吃不消。成型车间使用的机器是从意大利进口的设备，这个工艺需要高温炼铝片，做成模具，然后再灌制成鞋底。风扇起不到降温的作用。聊天的过程中，他们显现出不满和忧虑，担心自己的身体会受到伤害。他们计划最长在这里呆半年，不会做太长时间。

在中暑事件发生后，厂里的管理层都还是很重视的，在每天的晨会上，干部都会提醒员工一定要多喝水，注意防暑。在工厂的行政部大楼前也张贴了一个红色横幅“重点抓防暑工作”，生辅室也在工厂的公告栏和宿舍楼的走廊里里张贴了防暑知识与预防保健知识。另外，工厂的饮水也增加了供应量，有热水、开水、茶水。每天下午的 2: 00 工厂会提供绿豆汤。在用餐时也有红豆汤或绿豆汤供应。

在车间没有看到急救箱，问其他工作较久的员工，他们也说没有配备急救箱。宿舍一楼管理处有急救箱，但里面是空的。

消防

车间和宿舍楼的通道和紧急出口都有清晰的标识，照明充足，没有杂物阻塞，没有上锁。但在工厂厂区有些地方的水泥地面都已破损，高低不平的。经了解已经有很长时间了，都没有维修，存在安全隐患，如果上夜班的员工不小心会摔倒。

奖惩措施

工厂的奖惩规定在员工手册上都有明确说明，员工手册会在员工离职时收回，如丢失，在离职时工人会被扣 20 元。工人可能获得的奖励有三种：嘉奖、小功、大功。工厂的惩罚分为四种：警告、小过、大过、解雇。

其它

工厂有工会和工人代表，另外还有生活辅导室。生活辅导室主要负责 ESH 和 Labor Care 两个方面的工作。G3 厂申诉机制比较完善，申诉渠道包括电话、面谈、书信、转告、参加座谈会等，并且会为员工保密。工人代表和管理层有定期会议。工人进出厂不会被搜身，只是如带有大包会被检查。

员工每年会有两次晋升的机会。新员工工作满三个月后，不仅有 200 元奖励，还可以到裕元职业学校免费或者以很低的价格学习。



工人评论⁴⁰

“我在老三厂做了两年了，在这两年间使我真正体会到老三厂并不是像各位所说的那么完美，我在这主要就说说线场的干部素质吧，动不动就是大吼大叫的！还有就是干部为了自己奖金高，不惜一切代价把员工的工资压低！现在的 C 栋比 AB 栋更烂，好像是保卫的天下，下班还要刷门盯卡，而且保卫还骂人，员工肚子痛提前五分钟出厂门都不行，还说死在里面都不关他们的事。做为一个保安该管的管不好，前不久我们厂高周波好丢了很多模具很明显就是监守自盗！我们这边下班还刷卡，门也不开刚好过一人，挤都挤死了！”
(2008 年 8 月 7 日发表)

“我以前也在 G3 中底厂中仓做过资料员，且仓库组长从不给人签辞职单，并且性格不怎么好，反正我提醒你们要进裕元厂的话可千万别进 G3 中底厂中仓！” (2008 年 11 月 24 日发表)

“一天工作 10 小时，我是干制造鞋底（拉模）的，机器温度很高，而车间通风也不好，我想厂里是否可以考虑一下，我们在那种条件下工作，可不可以补助一定的高温补助，因为我们的工资和楼上制鞋的一样，那样的话我宁可去楼上上班。” (2008 年 5 月 26 日发表)

“如果你是来当一名普工，那么，裕元的管理还算人性化，但工资嘛，就一般般了。如果你刚好是一名没有什么工作经验的毕业生，那么恭喜你，裕元绝对是一个培养人才的好地方，宽容，时间充裕，同时也会提供很多培训的机会；如果你是某方面的专长老手，那么就on不要选择裕元了，裕元的工资在行业中是非常低的。” (2008 年 7 月 4 日发表)

⁴⁰ 所有评论来自“打工 123”网站的工人发言，见
<http://www.dagong123.com/company/1724037.html>，2010 年 9 月 15 日最后访问。



附录三：2010年广东东莞裕元集团阿迪达斯厂区问卷调查报告

调查背景

2010年7月，中国劳工观察的工作人员，曾以普通工人的身份进入裕元集团位于东莞高埗镇的G3中底厂进行调查。⁴¹但是由于时间所限，我们的调查人员在G3厂中仅工作了两个星期，而且在两个星期中还要经过入职、培训、离职等多项程序，因此，我们对G3中底厂的内部情况虽然有了一些初步的了解，但是并没有太多的时间与工友交流。很多工友在裕元集团已经工作过很久，有的工友还曾经在裕元集团旗下不同的生产线工作过，没有人比这些工友更了解他们的工厂和他们的需求了。此外，在上一份报告中提到的一些工厂的管理情况、工人食宿情况等，同样由于时间关系，我们的调查员虽然以工人的身份进入了工厂，但这些信息大多来源于工厂的张贴海报、培训手册等公开的信息。

因此，2010年9月，作为对裕元集团调查的一部分，中国劳工观察在裕元集团高埗镇的数个厂区进行了随机问卷调查，我们进行调查的厂区除了上一份报告中的裕元集团下属G3厂，还包括了同属裕元集团的制一厂、六厂、八厂、IP厂，参与的工人涵盖了各工厂主要部门，参与人数约50人。

我们将部分统计数据列举在此报告尾部，以供参考。问卷原始数据可以在中国劳工观察的网站 www.chinalaborwatch.org 下载。

入职

应聘者需带身份证到工厂门口保安处填写一张“新人身份确认书”。其中有一项内容为：本人确认收到厂方《员工守则》，并知悉全部内容，如有违反，遵从厂方做出的相应处置。身份证经人事部人员核实后退还给工人，并发放一张体检卡，要求应聘者到指定的裕元医院体检。体检费用38元由工人自己支付（做满3个月后可以由工厂支付），体检合格后交身份证复印件两张，一张用来存档，一张用来办理银行卡。不需要交押金等其他任何费用。

工作时间

这次参与调查的有G3厂，制一厂、六厂、八厂、IP厂，每个工厂的正常工作时间都是错开的，且加班时间都有所不同。详见下表。

⁴¹ 调查报告见本文附录二。



工厂	工时	加班要求	吃饭	其他
制一厂	8 小时	3 小时	午餐晚餐各半小时	
八厂	8 小时	2 小时	午餐时间 1 小时	
六厂	8 小时	平时 3 小时， 周六全天	从早晨 7:00 上班 至中午，午间有一个 小时的休息+吃饭 时间	完成指标可以提前打卡下班，但是当天工资是按照刷卡下班的时间来结算。比如工厂每天定制 11 小时的工作指标，因为工人对工作熟悉，工作量不断提高，所以多数工人都会在 10 小时或是 9 小时之内完成。完成以后，还必须在车间等到 11 小时，才能算加班三小时，要是在 9 小时或是 10 小时做完就想下班，那就只能算 1 小时或是 2 小时的加班时间。

工资水平

工人如果按照工厂要求加班，每天工作 10 小时，则月平均工资在 1600 元左右，每天工作 11 小时，则在 1800 元左右。在访谈的中大部分的 80 年代、90 年代出生的工友都认为现在拿到的这工资并不高，但是和同类工厂相比要轻松许多，比较自由。而 70 年代的人则表示，“今年五月份的时候基本工资是增加了，但是工资水平与去年同期相比并没有什么变化。”

申诉渠道

工人都知道工厂有生辅室，但是大多表示遇到问题一般会忍气吞声，不敢向生辅室投诉。有位现场管理的干部说：“现场员工又累，压力又大，还经常挨干部辱骂。”这位干部还说他有时候也骂过员工但是，从来没有人敢投诉他。对于生辅室，该干部更是认为只是虚设而已，没有太多实际作用。

工人满意度

在访谈中有 40% 的工人很满意，这些对工厂都很满意的工人多数是 90 年代出生的，他们这个工厂比较自由，和其他工厂相比该工厂每天晚上 7:00 就下班了。有 50% 的人员表示工厂一般。另外 10% 的工人认为该工厂工资低，管理上面存在不足。

调查统计结果

需要特别说明的是，这些数据都是来源于工人的回答，有些数据可能反应的并非真实的情况，例如，数据中显示，有 6 个工人回答工厂没有工会，但根据我们的调查，工厂是有工会的，但是这恰恰说明了裕元集团的工会作用极其有限，部分工人甚至都不知道其存在，



更不用说依靠工会解决自己的问题了。显然，这些来自工人的直接的回答，对我们的研究是很有帮助的。

主要信息汇总

	回答人数	极小值	极大值	均值
在该厂上班多长时间	44	1	67	13.84
外出打工多少年	47	.1	14.0	5.353
刚进这家工厂时的底薪	46	430	1000	802.65
现在这家工厂的底薪	45	850	2100	1000.27
刚进这家工厂时的平日加班费	28	1.50	8.68	5.8921
现在这家工厂的平日加班费	28	4.00	10.86	7.2357
平均一天上班多少小时	44	8.00	11.00	8.9318
一个月平均要上班多少天	43	20.50	30.00	24.9535
你在这个工厂一天最长工作多少小时	48	8	16	10.66
你希望一天上班多少小时	37	3.00	12.00	9.0270
你希望一个月上班多少天	37	20.00	27.00	24.0811
平均月工资（含加班费）	43	1200	2500	1712.79
扣除伙食费	24	68.00	190.00	174.8750
扣除住宿费	23	20.00	60.00	50.3913
扣除社会保险费	27	5.00	107.00	90.7037
扣除其它费用	2	6.00	60.00	33.0000
期望月工资	44	1500	7500	2463.64
平均月花费	43	60	3000	1026.98
租房（包水电）	35	10.00	500.00	222.1429
伙食	35	200.00	1500.00	481.4286
交通费	7	10.00	200.00	97.1429
子女教育	2	500.00	1000.00	750.0000
日用品	25	40.00	150.00	87.6000
手机及通讯费	31	30.00	300.00	104.3548
学习进修	3	100.00	200.00	133.3333
衣着打扮	14	20.00	400.00	157.1429
寄回老家	12	500.0	1000.0	770.833



储蓄	7	500.00	1400.00	885.7143
娱乐休闲	15	20.00	500.00	171.3333
每月厂内厂内用餐缴纳的伙食费	21	69	290	171.14

你对工厂总体上的情况是否满意?

	回答人数	有效百分比	累积百分比
很满意, 有归属感打算继续在这里做	3	6.5	6.5
一般, 如果有更好的机会, 就会离厂	32	69.6	76.1
不满意, 随时准备离开	11	23.9	100.0
合计	46	100.0	

性别

	回答人数	有效百分比	累积百分比
男	39	78.0	78.0
女	11	22.0	100.0
合计	50	100.0	

文化程度

	回答人数	有效百分比	累积百分比
小学	1	2.2	2.2
初中	23	50.0	52.2
高中及中专	21	45.7	97.8
大专及以上	1	2.2	100.0
合计	46	100.0	

你在现在的工厂已经工作了多久? (单位: 月)

	回答人数	有效百分比	累积百分比
1	7	15.9	15.9
2	4	9.1	25.0
3	6	13.6	38.6
4	1	2.3	40.9
5	2	4.5	45.5

6	4	9.1	54.5
7	1	2.3	56.8
8	3	6.8	63.6
10	1	2.3	65.9
16	1	2.3	68.2
21	1	2.3	70.5
22	1	2.3	72.7
24	4	9.1	81.8
28	1	2.3	84.1
35	1	2.3	86.4
38	1	2.3	88.6
39	1	2.3	90.9
42	1	2.3	93.2
46	1	2.3	95.5
47	1	2.3	97.7
67	1	2.3	100.0
合计	44	100.0	

你是如何进入现在这家工厂的？

	回答人数	有效百分比	累积百分比
工厂张贴的招聘广告	11	21.6	21.6
熟人老乡介绍	35	68.6	90.2
中介所	3	5.9	96.1
人才市场	1	2.0	98.0
其它	1	2.0	100.0
合计	51	100.0	

你进厂时，入职体检情况如何？

	回答人数	有效百分比	累积百分比
工厂要求，费用工厂支付	21	46.7	46.7
工厂要求，费用自付	22	48.9	95.6
工厂要求，持有健康证不需要重复体检	1	2.2	97.8



工厂对入职体检没有要求	1	2.2	100.0
合计	45	100.0	

你^们有无接受过生产安全知识的培训？

	回答人数	有效百分比	累积百分比
无	9	19.6	19.6
有	37	80.4	100.0
合计	46	100.0	

你^们有无接受过职业技能的培训？

	回答人数	有效百分比	累积百分比
无	21	46.7	46.7
有	24	53.3	100.0
合计	45	100.0	

你刚进这家工厂时，底薪是多少？（单位：元/月）

	回答人数	有效百分比	累积百分比
430	1	2.2	2.2
450	4	8.7	10.9
690	2	4.3	15.2
700	1	2.2	17.4
720	1	2.2	19.6
740	1	2.2	21.7
750	1	2.2	23.9
770	12	26.1	50.0
780	1	2.2	52.2
870	1	2.2	54.3
920	18	39.1	93.5
952	1	2.2	95.7
1000	2	4.3	100.0
合计	46	100.0	



你现在的底薪是多少？（单位：元/月）

	回答人数	有效百分比	累积百分比
430	1	2.2	2.2
450	4	8.7	10.9
690	2	4.3	15.2
700	1	2.2	17.4
720	1	2.2	19.6
740	1	2.2	21.7
750	1	2.2	23.9
770	12	26.1	50.0
780	1	2.2	52.2
870	1	2.2	54.3
920	18	39.1	93.5
952	1	2.2	95.7
1000	2	4.3	100.0
合计	46	100.0	

你平均每天上班多少小时？

	回答人数	有效百分比	累积百分比
8.00	20	45.5	45.5
9.00	8	18.2	63.6
10.00	15	34.1	97.7
11.00	1	2.3	100.0
合计	44	100.0	

你一个月平均要上班多少天？

	回答人数	有效百分比	累积百分比
20.50	1	2.3	2.3
21.50	1	2.3	4.7
22.00	5	11.6	16.3
24.00	9	20.9	37.2
25.00	3	7.0	44.2

25.50	1	2.3	46.5
26.00	19	44.2	90.7
26.50	1	2.3	93.0
27.00	2	4.7	97.7
30.00	1	2.3	100.0
合计	43	100.0	

你对目前的工作时间是否满意？

	回答人数	有效百分比	累积百分比
很满意	5	10.4	10.4
较为满意	6	12.5	22.9
一般	28	58.3	81.3
不较满意	4	8.3	89.6
很不满意	5	10.4	100.0
合计	48	100.0	

你期望每个月工作多少天？

	回答人数	有效百分比	累积百分比
20.00	2	5.4	5.4
22.00	11	29.7	35.1
23.00	1	2.7	37.8
24.00	7	18.9	56.8
26.00	14	37.8	94.6
27.00	2	5.4	100.0
合计	37	100.0	

含加班工资，你的实收工资一般有多少？（单位：元/月）

	回答人数	有效百分比	累积百分比
1200	1	2.3	2.3
1300	2	4.7	7.0
1350	2	4.7	11.6
1400	1	2.3	14.0

1500	11	25.6	39.5
1600	4	9.3	48.8
1650	1	2.3	51.2
1700	4	9.3	60.5
1800	4	9.3	69.8
1850	2	4.7	74.4
1900	1	2.3	76.7
2000	5	11.6	88.4
2100	1	2.3	90.7
2200	1	2.3	93.0
2400	2	4.7	97.7
2500	1	2.3	100.0
合计	43	100.0	

你对目前的收入水平是否满意？

	回答人数	有效百分比	累积百分比
较为满意	3	6.8	6.8
一般	20	45.5	52.3
不较满意	16	36.4	88.6
很不满意	5	11.4	100.0
合计	44	100.0	

你期望的月收入是多少？（单位：元/月）

	回答人数	有效百分比	累积百分比
1500	1	2.3	2.3
1700	1	2.3	4.5
1800	2	4.5	9.1
2000	21	47.7	56.8
2200	1	2.3	59.1
2400	1	2.3	61.4
2500	7	15.9	77.3
3000	6	13.6	90.9

3500	2	4.5	95.5
5000	1	2.3	97.7
7500	1	2.3	100.0
合计	44	100.0	

你平均每月的开销是多少？（单位：元）

	回答人数	有效百分比	累积百分比
60	1	2.3	2.3
500	3	7.0	9.3
600	5	11.6	20.9
700	2	4.7	25.6
750	1	2.3	27.9
800	2	4.7	32.6
850	1	2.3	34.9
1000	16	37.2	72.1
1200	2	4.7	76.7
1300	2	4.7	81.4
1400	1	2.3	83.7
1500	4	9.3	93.0
1600	1	2.3	95.3
2000	1	2.3	97.7
3000	1	2.3	100.0
合计	43	100.0	

你认为签订劳动合同是否有用？

	回答人数	有效百分比	累积百分比
无	7	17.1	17.1
有	34	82.9	100.0
合计	41	100.0	

你是否会认真阅读劳动合同？

	回答人数	有效百分比	累积百分比
--	------	-------	-------



否	9	20.9	20.9
是	34	79.1	100.0
合计	43	100.0	

你认为工厂是否如约履行劳动合同？

	回答人数	有效百分比	累积百分比
否	5	13.2	13.2
是	33	86.8	100.0
合计	38	100.0	

你是否经常自愿加班？

	回答人数	有效百分比	累积百分比
否	11	26.8	26.8
是	30	73.2	100.0
合计	41	100.0	

一般情况下，你是否希望加班？

	回答人数	有效百分比	累积百分比
否	16	39.0	39.0
是	25	61.0	100.0
合计	41	100.0	

你是否购买了社会保险？

	回答人数	有效百分比	累积百分比
否	10	23.8	23.8
是	32	76.2	100.0
合计	42	100.0	

你是否认为存在辞职难的问题？

	回答人数	有效百分比	累积百分比
否	25	61.0	61.0
是	16	39.0	100.0
合计	41	100.0	

你认为工厂是否关心员工的个人发展？

	回答人数	有效百分比	累积百分比
很关心	2	4.2	4.2
较为关心	4	8.3	12.5
一般	16	33.3	45.8
补觉关心	16	33.3	79.2
很不关心	10	20.8	100.0
合计	48	100.0	

未来五年，你的计划是什么？

	回答人数	有效百分比	累积百分比
继续打工	4	8.7	8.7
回家务农	1	2.2	10.9
成为技术骨干	5	10.9	21.7
自己创业	26	56.5	78.3
晋升企业管理人员	5	10.9	89.1
还没想过	3	6.5	95.7
其他	2	4.3	100.0
合计	46	100.0	

你是否希望在工厂内住宿？

	回答人数	有效百分比	累积百分比
希望	10	20.4	20.4
不希望	18	36.7	57.1
无所谓	21	42.9	100.0
合计	49	100.0	

你对工厂现在的住宿条件是否满意？

	回答人数	有效百分比	累积百分比
很满意	3	6.5	6.5
较为满意	7	15.2	21.7
一般	24	52.2	73.9
不较满意	6	13.0	87.0



很不满意	6	13.0	100.0
合计	46	100.0	

你是否希望在工厂内用餐?

	回答人数	有效百分比	累积百分比
希望	11	24.4	24.4
不希望	20	44.4	68.9
无所谓	14	31.1	100.0
合计	45	100.0	

你对工厂现在提供的伙食质量是否满意?

	回答人数	有效百分比	累积百分比
满意	3	6.4	6.4
不满意	40	85.1	91.5
无所谓	4	8.5	100.0
合计	47	100.0	

在工作时间, 你是否觉得去喝水、上厕所受到约束?

	回答人数	有效百分比	累积百分比
有, 感觉到不变	12	26.1	26.1
有, 是必要的并尊重相关规定	14	30.4	56.5
没感觉	20	43.5	100.0
合计	46	100.0	

你是否会担心自己不能完成产量要求?

	回答人数	有效百分比	累积百分比
有	16	38.1	38.1
没有	14	33.3	71.4
有时会	12	28.6	100.0
合计	42	100.0	

你所在的工厂是否有工会?

	回答人数	有效百分比	累积百分比
有	30	63.8	63.8



没有	6	12.8	76.6
不清楚	11	23.4	100.0
合计	47	100.0	

你知道谁是工会主席吗？

	回答人数	有效百分比	累积百分比
知道	12	26.1	26.1
不知道	34	73.9	100.0
合计	46	100.0	

你有没有参加工会？

	回答人数	有效百分比	累积百分比
有	2	4.3	4.3
没有	44	95.7	100.0
合计	46	100.0	

你对工会的看法是怎样的？

	回答人数	有效百分比	累积百分比
工会能跟代表工人的利益	9	22.5	22.5
工会可以解决问题	4	10.0	32.5
工会是帮工厂老板说话的	5	12.5	45.0
工会只是收收会费而已	1	2.5	47.5
对工会不了解，不能评价	21	52.5	100.0
合计	40	100.0	



附录四：2010年九江思麦博运动器材有限公司调查报告

背景资料

思麦博运动器材有限公司位于江西省九江市星子县，工厂于2008年5月正式投产，占地63万平方米。思麦博公司是中国最大的球类生产及出口厂商，是阿迪达斯集团球类产品的主要供货商之一，也是2010年南非世界杯专用球“普天同庆”的制造商。工厂员工人数平时约为4000人；旺季时约为7000人。根据一些媒体的报道，2010年6月5日中午1时左右，这家工厂一女员工在进入厂区时因工作卡验证与公司保安人员发生口角并被打，另一名上前帮助她理论的男员工也被保安打伤。由于很多工人一直对工厂的管理、待遇不满，这一事件引发了一次规模很大的罢工，并导致全厂停产数日。在这一时间发生后不久，2010年8月9日，中国劳工观察的工作人员远赴九江对该厂情况进行了一次调查。



• Pic 3 九江思麦博工人罢工。照片来源于网络，来源不明。

入职及离职

工厂每天上午8:30至10:30在员工生活区二食堂现场招聘。招聘没有地区、种族、宗教、性别限制。工人年龄限制在18岁以上。入职需要交身份证复印件两张和八张一寸照片。之后，应聘者需填写入职申请表，接受工厂招聘负责人江小姐的面试。如果面试通过，江小姐会告诉员工去星子县人民医院进行体检。体检后将体检表交给江小姐，合格的领取厂牌就可以进厂工作了。体检费是35元/人，由工人自己支付。

工厂提供入职培训，时间为半天，一般安排在下午，然后第二天就去上班。负责招聘的江小姐会讲一些工厂的介绍、厂纪厂规、车间环境卫生、生产安全防火知识等内容。培训期间有工资，不需要交培训费。

工人进厂后，工厂就会给工人发放工作服、厂牌。工厂在工人进厂一个月内会给工人办理银行卡。

试用期一般是一个月，不过工人表示工厂试用期和不试用期没有什么区别。要辞职提前和主管说，他心情好了就立马批你走人，心情不好了，就拖着不批，要你自离，自离就拿不到当月工资。没有工作满一个月辞职也有工资，不过工资是发现金。工作满一个月后辞职，工厂会把工资打入银行卡里。

劳动合同

工厂人事行政科人员会主动找员工签订劳动合同，一般是进厂就签，也有工人表示他是进厂一个月后才签的。



劳动合同的时间由自己自愿决定。一般最低签一年，最多签三年。负责招聘的江小姐会集中给员工讲解劳动合同里的具体内容，包括工资福利等。

工作时间

工厂实行五天八小时制，工作日每天加班两小时，周六加班 10 小时，每周休息一天。如果需要赶货，则每天需要多加班 30 分钟至 1 小时。旺季加班时间每月至少 84 个小时。每年 10 月份到次年 6 月份为旺季，旺季工人必须加班，如果不加班当天工资都没有了。淡季工人可以写请假条，申请不加班，不加班没有处罚。工人中午有 1 个小时吃饭休息时间。两班制的工人，上班 11 个小时，两班之间有 24 小时休息时间。夜班有一个小时夜宵时间，并且夜班每天有 12 元补贴，包括 7 元夜班费补贴和五元生活费补贴。一般来说，工人每天有 10 个小时休息时间。

计时工人上班刷电子卡，上下班必须打卡。工人表示工时记录完整，没有错误，工厂发工资前的 1 至 2 个工作日会发工资条。如果工人感觉工时、工资有错误，可以立即去找部门主管和行政科，核实情况更改。

计件工人有生产指标，一般情况下工人都可以完成，如果完成不了，也不会被延时加班，部门主管会根据你做多少计多少。

下面是工厂的工作时间表，调查员没有发现提前上班和延时下班的情况。

	上午工作时间	下午工作时间	加班时间
一班制：质检、印刷部、发泡部、贴标部	7:00-12:00	13:00-16:00	16:00-18:00
两班制：织布车间、打料车间、橄榄球部	19:00-23:00 00:00-7:00		

劳动报酬及福利

该工厂底薪为 550 元，保底工资为 1081 元。

工人刚进厂时拿计时工资，如果工作一段时间，工人自己感觉已经熟练了，可以申请计件。在发泡车间，每件工资为 0.08 元，工人平均一天可以做 1000 件。在印刷车间，工人做篮球的工资为 0.063 元/件。计件有产量要求，平均每人每天需要做 1000—1200 件。实行计件的工人在工作日、休息日加班的单件工资和正常工作时间的单件工资一样。



不论实行计时的还是计件的工人，都有 1081 元的保底工资，如果工人每月实际应发工资低于保底工资就按保底工资发，如果高于则按工人实际工资发。

工厂每月 10 号定时发工资，工资是工厂直接打入个人银行卡里。发工资前 1-2 个工作日会发放工资条。工资条上有列出每月工资明细。工资条工资上记录的和实际工资相同。

工资会扣掉住宿费，水电费，医疗保险和养老保险。如果不在厂区住宿的，工资只扣医疗保险和养老保险。养老保险和医疗保险每月扣 97.8 元。工厂不给工人提供工伤保险。

工厂有产假、婚嫁、带薪年休假。产假 90 天，婚假 7 天，年休假 5 天/年。请产假、婚假、年休假需要先向部门主管写请假条，然后交行政科审批。法定节日不上班没有工资，如果上班有 3 倍工资。如果是工人因自己原因请假，不管请什么假都没有工资。

工厂生活区有职工书屋、社团文化中心、篮球厂、移动、联通公司、商店、银行、医院等，设施比较完善。

食宿条件

工厂提供住，不提供吃。集体宿舍住宿费为 30 元/月，夫妻房为 120 元/月。水电费平摊。一个宿舍最多住 4 个人，有电扇、衣柜、独立洗手间、洗澡间。宿舍有清洁工专人打扫。



• Pic 5 在吃饭的工人。2010 年 8 月中国劳工观察摄制。

3. 员工 7 月份计时工资计算方式和金额：
2010 年 7 月员工不请假不旷工，全勤计时工资为：

正班计时工资 (周一到周五 7:00-12:00; 13:00-18:00)	延时加班工资 (周一到周五 18:00-18:00)	周末加班工资 (周六 7:00-12:00; 13:00-18:00)
3.16 元/小时*8 小时*22 天	3.16 元/小时*2 小时/天*100%*22 天	3.16 元/小时*10 小时/天*20 天
556 元	30 元	316 元

即：星子县最低工资标准调整为 550 元/月，7 月份员工满勤情况下应发工资低于 1081 元时，公司需补足到 1081 元。

• Pic 4 九江思麦博工人工资计算方式和金额。2010 年 8 月中国劳工观察摄制。

工厂生活区有两个食堂，一食堂是外面人在工厂生活区独自经营。第二食堂是工厂直属食堂。工人在食堂吃饭需要用现金买饭票。食堂饭菜每餐 3-5 元不等。工人可以根据自己情况去选择。

如果不在工厂吃住，去年有 90 元/月补贴，今年开始不扣钱也没有补助。



职业安全和劳动保护

工厂没有专门职业安全委员会，但是我们在工厂生活区看到有负责职业安全工作的 CSR 部。员工上岗前工厂提供岗前环境、健康、安全方面知识的培训。工厂有在职体检，没有离职体检。

工厂提供安全防护设施和劳保用品，比如手套、口罩、围腰带等。这些劳保用品一个月发两件，用脏、用坏则自己再单独购买。围腰带一人一条，用脏也没有换的。我们也看到印刷部工人个个工衣上都是油漆，工人表示这些油漆洗不掉。车间有电扇、排气扇，但是员工依然感觉车间温度很高，很热。生产过程中印刷部容易接触油漆，有工人表示不太适应，皮肤过敏。如果感觉不适一般可以向工厂要求更换部门。

在访谈中遇到一个女孩子，今年 22 岁，星子县本地人，她的脚就是因为做质检员长时间在工厂走动磨破了，两只脚发肿，走路很艰难。在和操作机器的工人聊天时，调查员发现该工人的双手都被机器灼伤了——该工人工作的时候都需要带两层手套，即使这样还是受伤了。

车间有急救箱，没有上锁，里面就是放了些创可贴，其它啥都没有。宿舍没有急救箱，但是有医疗室。

工厂的有害物质有工厂清洁工负责分类处理，存放区有灭火器。工厂还建设有垃圾中转站，确实没有用的会拉到垃圾中转站，但垃圾中转站附近没有消防栓和灭火器。

消防

车间和宿舍都有安全通道，并且标识清晰。照明充足。没有阻塞。紧急出口门一直开着。车间和宿舍都非常干净，没有易燃易爆物品，有消防栓、灭火器，并且灭火器是满的。

工厂曾在七月三日举办过一次消防演习，全厂工人均参与了，但消防演习就是吹个哨子，要工人三分钟内迅速走出厂区，然后再走进去就结束了。

奖惩措施

工厂每月有 30 元全勤奖。只要请假一次，全勤奖就没有了。

在车间有主管进行监督，如果不遵守纪律会被主管骂。在旺季，工人如果申请不加班，主管高兴就批，不高兴就不批。计件工人的工资也是主管看脸色去定，同做一件产品，如果和主管关系好，他就会给你每件定高点，如果关系不好，主管就会定低点。正因为这样，工厂一到淡季工人就走，最近一段时间，工厂离职工人特别多。前一阵忙时工厂最多时间有一万多人，现在只有四千多人了。

工人上班可以自由去喝水、上洗手间，下班可以自由进出厂区和宿舍。



其它

工厂有工会和工人代表，但在工人访谈中，有 70%工人不知道工会及工人代表，也不清楚工会、工人代表是做什么的。工厂也会定期找工人代表开会，随机选择工人进行座谈。工厂生活区橱窗旁边，有工人意见箱，工人有任何意见都可以向意见箱里投建议。工厂每周一都会开意见箱，对工人意见进行汇总，批示解释。调查中，工人表示不清楚是否有工人热线，也从来没有关心过，但是我们在工厂生活区了解到工厂有申诉电话，电话为 2650001 转 6783。联系人是车间人事主管左海英。



• Pic 6 工厂中张贴的工人热线宣传。2010年8月中国劳工观察摄制。

在 7 月保安殴打工人曝光之前，工厂还有过多次保安殴打、辱骂工人的事件。保安殴打工人的主要原因都是工人没有穿工衣、带工牌或穿拖鞋上班等这类事情。受访工人中，他们都觉得现在工厂管理和以前比规范多了，以前经常有电动车在工人生活区被偷，保安还骂人、打人。



Pic 7 职工书屋。2010年8月中国劳工观察摄制。

工厂经常有客户来工厂验厂，工厂会提前通知工人：不要乱和客户说话，客户问什么就说不知道，问别人，等等。

工厂有篮球厂、职工书屋、社团文化中心等设施，但是大部分工人没有什么时间去利用。工人热线以及工厂的一些通知都会贴在员工生活区的橱窗里，但是很少有工人会去看。

工人评论

“此厂很牛的，在九江简直就像个老大，保安打人是常事，从投产到现在才两年多，打人事件就有 5、6 次之多。”

⁴² (2010年6月8日发表)

“我是九江思麦博的一名员工，思麦博公司每天工作时长达 11 小时，在高温天气依旧如此，竟无一分钱高温津贴，其员工工作十分辛苦，环境恶劣导致每天都有多名员工中暑，近天来发生了员工晕倒，120 急救车来接走病人，但连 120 的车费都要员工自己支付，

⁴² 见 <http://tieba.baidu.com/f?kz=792484211>，2010年9月15日最后访问。



真是太无情了，我感到了十分痛心，国家的政策哪去了？拜托你们帮我们这些可怜的员工讨个说法，谢谢。”⁴³（2010年8月7日发表）

“‘庐山之美在山南，山南之美在秀峰。’想必大家都知道。令我很不解的是当年星子怎么会引进一个污染如此严重的厂。这难道是存心破坏庐山好环境的形象吗？此次保安无故殴打员工以致生命垂危这事件，这不仅是破坏思麦博的形象更是破坏星子的形象。此厂百害而无一利。应该尽早搬出我敬爱的家乡星子。”⁴⁴（2010年6月21日发表）

“我是江西九江人，我曾经去过为个厂，也进去过所谓的2号门的生活区。上面所说的打人事件我是没亲眼看到，但是我确实看到保安亭里面有凶器，保安都很凶。”⁴⁵
（2010年7月12日发表）

⁴³ 见 <http://tieba.baidu.com/f?kz=852676276>，2010年9月15日最后访问。

⁴⁴ 见

<http://tieba.baidu.com/f?ct=335544320&lm=0&rn=30&tn=baiduPostBrowser&sc=9040475675&z=792484211&pn=0&word=%BD%AD%CE%F7&rs1=1#9040475675>，2010年9月15日最后访问。

⁴⁵ 同前注。



附录五：2008 年裕元集团 YYII-S6 工厂调查报告

背景资料

裕元 YYII 制鞋六厂 (YYII-S6) 是属于裕元工业集团有限公司的第二事业群。YYII 第二事业群目前有中国东莞、越南 (PYV)、印尼 (PCI) 三大生产基地，其中东莞地区由制一底厂 (YYII-C1)、制一鞋厂 (YYII-S1)、制三鞋厂 (YYII-S3)、制六鞋厂 (YYII-S6)、制八鞋厂 (YYII-S8)、YYII-aDC、YYII-SDC、YYII-YDC 几部分组成。制六鞋厂 (YYII-S6) 位于东莞市高步镇上江城工业大道旁，这个厂成立于 1997 年 11 月，整个公司占地 171786.27 平方米，现拥有员工一万五千多人，有成形线 38 条，是世界著名品牌阿迪达斯最大的鞋类生产基地。

这个工厂存在的典型的恶劣的工作条件有：

- 歧视男员工。一些男员工为了能进这个工厂，不得不多花钱找中介或进行贿赂。
- 工人可以冒用他人的名字来签定劳动合同。
- 要求员工提前进厂 40 分钟开会。这部分时间既不计薪，也不是员工自愿的。
- 工人实际上收到工资的日期是每月的 12 日到 15 日，工资条发下后，工资要两天才会到工人账上。
- 工厂不为工人购买保险，在员工刚进厂时也没有和工人讲明关于保险的情况。
- 安全卫生方面，需要使用化学用品的工人没有使用口罩和手套。
- 被开除的员工，裕元系统都永不会录用。
- 女工辞职难，大多女工只能自己离厂，那样就会被扣 10 天的工资。
- 伙食质量差，工人们认为工厂提供的饭菜像是猪食一样，还时常有异物。
- 宿舍管理和卫生条件恶劣。
- 工厂管理人员跟员工开会时，让员工坐地板。
- 工厂虽然有生辅室，但没起到实际作用，每年都有员工跳楼自杀。

招工政策和新员工培训

这个工厂有两种招工方式，一种是在厂门口现场招聘，另一种是通过职介所介绍。现场招聘的时间为每周一至周六早上 8:00 至 9:00、下午 13:30 至 15:00，但是只招女工，如果是男工须必要有厂内组长上的干部担保才行。由职介所介绍的则男女都收。据了解，工厂旺季时，职介所以对男工的收费为 180 元，淡季时有时高到 320 元。女工是免费的。介绍所的人员讲，女工很好找工作，男工不好找工作，所以女工就不收费了。工厂还规定，裕元系统辞退的人员必须要离职一个月后才能进厂，如果是自己离职的要三个月后才能进厂。

招收工人的年龄一般是 18 至 40 岁，也有少部份是未满 18 岁的未成年工。进厂时要交三张照片、一张身分证复印件。要进行体检，体检费 40 元由员工自己负担，员工即使有健康证也必须在指定地方重新体检。这个工厂每天大约有 40-100 人进厂，一个月大约有 1000 人左右。由于新进员工没法适应其工厂一些管理，有一部份只做一两天就出厂了，再加上一些辞职和自动离职的人员，因此工厂旺季时一直在持续大量招工。

工厂对新员工有培训，时间为一天半。第一天下午介绍工厂的基本情况，包括工厂部门、工作时间、工厂有哪些车间、宿舍情况、餐厅情况、阿迪达斯行为守则和阿迪达斯禁



用化学品的规定。第二天上午讲工厂制度，此外生辅室人员也讲一下生辅室作用和一些安全方面知识。之后就是考试、签合同、发厂证。下午再放一个教育的电影培训就算结束了。

工作时间

部门	上午	下午
A 栋	7:00 – 11:30	12:30 – 18:00
B 栋	7:40 – 12:10	13:10 – 18:40
C 栋	8:00 – 12:30	13:30 – 19:00
幕僚室 ⁴⁶	7:30 – 11:30	13:00 – 17:00

计时方式上，幕僚室工作人员是打指纹，一般员工是打卡。7:00 上班的要在 6:45 至 7:00 之间打班，11:30 下班的要在 11:30 至 11:45 内打卡。

每年六七月为淡季，淡季不用加班，每周双休。其他时间为旺季，旺季时每天工作 11 个小时，每周公休一天。

生产车间员工表示，工厂每天早上都会要求他们提前 30 分钟进厂“开会”。所谓开会，实际是打扫卫生、喊训练口号，还有管理人员对当天工作进行安排、清点人员，再排队打卡。下午工厂是要求提前 10 分钟进厂。提前进厂的时间是不计入工资的。每天上午 10 点钟和下午的 15 点钟会断电 10 分钟，要求员工打扫卫生，大部份员工也会利用这个时间去上洗手间。工人在工作时可以去洗手间，但需要有人帮忙接替自己的工作，不让自己的位置堆货。因此，生产量高的员工只能利用这个停电时间上洗手间。而这时也是洗手间的高峰期。员工们花在排队的时间也要几分钟，往往是去完洗手间回来流水线已经开动了。车间有产量要求，一般针车线 34 个人要生产 800-1000 双鞋。通常情况下员工可以完成产量要求。但是工人表示，针车线上管理人员很会骂人，虽然工厂没有要求员工在中午加班，但是员工如果不能完成产量要求还是会利用中午时间补回来，否则管理人员是会骂人的。

工作期间午饭只休息一个小时，从车间到餐厅大约要 5-10 分钟，到餐厅吃完饭大约要花 15-20 分钟，因此只有 20 分钟时间可以休息，而且宿舍中午不开门，只能在车间休息。比如 B 栋工作时间是上午 7:40 至 12:10，下午 13:10-18:40。她们要在 7:10 以前进车间到晚上 18:50 才能从车间出来。他们大约要在车间花 11 个半小时到 12 个小时，但其中计薪的工作时间只有 10 个小时。

工作报酬和福利

工人工资是按时计算的。该工厂以前的底薪为 690 元/月，自 2008 年 4 月 1 日起，底薪提为每月 770 元，相当于 4.33 元/小时。工人平时的加班费为 6.65 元/小时，公休日加班费是 8.86 元/小时，法定节假日加班费是 13.29 元/小时。一般工人可以拿到的总工资约有

⁴⁶幕僚室不是生产车间，是台湾人对在办公室工作的部门的说法。



1200 至 1400 元/月（包括加班费）。有员工说她在这里做了十年，最高那个月也没有 1500 元。

工厂有工资条解释工资构成，每月会准时发放工资条和存折，但是工资转账到存折还需要等两天。也就是说工人取钱要在发了工资条的两天后才行。

原则上，工厂提供带薪病假、探亲假、产假、年假和其他法定假日，但在旺季时是很难请到假的。即使是在淡季，如果一条线上请假人多了，其他人也很难请到假。

其他福利方面，这个工厂没有厂服，但是有免费的帽子和围裙。每个员工生日时工厂也会发一个小礼品，以前是发一个小的生日蛋糕。工厂内设有员工活动中心、图书室、足球场、篮球场、乒乓球桌、舞厅等活动场所。

劳动合同

工厂和工人签订劳动合同，合同一式两份，员工自己有一份。合同期限为三年，试用期为三个月（试用期工资是 770 元一个月）。合同中还规定了应依法参加的各项社会保险，以及一些其他事项，例如，因使用假身份证、他人身份证或其他工人自方的问题导致工人不能享受社保待遇的，工人要自己承担全部法律责任和经济责任。但这只是表面上的规定，实际上是，这个工厂并没有为所有工人办理社保，只有少部分员工有办理。有一个老员工已经在这个工厂做了十年，但是她从今年开始才有养老保险，很多做了二三年的员工都没有养老保险的。而且，进厂时工厂也没有和员工讲明关于养老保险方面的规定，所以很多员工也没有这方面认识。

食宿条件

普通员工宿舍共有六栋，每栋有八层，每层两排，每排有 12 个房间，每个房间里有 5 个床，10 个床位，一般住 8 个人。有一些宿舍楼每排有个电视房，有些没有。每排两边各有一个洗手间和一个冲凉房，有的 8 个位，也有的 10 个位，也就是说大约 100 人个共用 16 至 20 洗手间。由于同层楼都是一个部门的，所上班时间是同样的，导致洗手间不够用，有时早上排队也要十几分钟，有一部份员工就到冲凉房小便，从而引起宿舍管理人员对整个一层楼员工的辱骂。每个洗手间里都标明要求把垃圾放入筐里，但是都没有垃圾筐，宿舍门口也没有，只有每层楼的楼梯两边各有一个大的垃圾桶，也是说 12 个房间的员工共用一个垃圾桶，而且还在很远的地方。这导致了员工宿舍楼里面到处都是垃圾，有的员工说，“我们生活在垃圾堆里”。组长及上的管理人员则可以分到小房间住。宿舍没有可以充电的地方，员工可到集体充电的地方去充，那里在 19:00 到 23:00 对员工开放并有人看守。

员工可以在工厂食堂就餐，调查显示，食堂工作人员时常不戴口罩和手套，一点也不注意卫生。餐厅



• Pic 8 工人宿舍。中国劳工观察摄制。2008 年摄制。



分员工餐厅和干部餐厅，员工餐厅每餐一桌 8 个人，一个荤菜、两个素菜、一个咸菜、一个汤菜，员工反应就象猪食一样，而且时常在饭菜和汤发现有异物，大家都不想进餐厅。调查中也有干部表示，其饭菜也不好吃。



• Pic9 工人的食物里掺有异物。2008 年中国劳工观察摄制。

此外，员工就餐时间按规定只有 15 至 20 分钟。B 棟中午下班时间是 12:10，C 棟下班时间是 12:30。有时上批人员还没有吃完时餐厅工作人员就开始准备下一批吃饭人员的菜了，还没吃完，也就没法再吃下去了。

工厂的住宿费为 55 元，员工可自由选择是否住宿。一日三餐都在工厂吃的费用是每月 165 元。除了周一到周六的中餐外，其他餐都可以退餐自己解决。由于食堂饭菜质量太差，很多员工把早餐和晚餐一同退了，她们每天下班后还为要吃什么而发愁。有时为了省钱就吃一些馒头。如果在外面餐厅去吃，晚餐最少也要花 6 到 10 元，早餐要花 1 到 2 元。如果星期天吃一餐好一点的，那就要 15 至 30 元。这样一个月下来生活也要花 400 元，还不算工厂要扣的午餐费和住宿费，再加上一些日常费用和买服装费用，

一个月下来也就没多少钱了。如果不在工厂住，工厂附近外面租房每月要 170 至 250 元，这样每人每月的花费就有 700 至 800 元了。这里的生活水平也不是很低，一般的青菜也要 3 至 4 元一斤，肉类也要 14 元一斤，但由于工厂伙食太差，或者因为夫妻两人都在这个工厂工作，还是有一半以上工人选择自己住房住。两个人如果节约一点用，一个月也要用 1300-1500 元，还要把剩下的钱寄回家给老人和小孩用，一年下来基本存不到钱。如果一家三口人都生活在这里，生活费增加了不说，小孩因为没有当地户口，读书的费用每一学期也比在家里多一两千，因此只有很少部分员工把小孩带来一起生活。

安全保护

工厂一般提供一些安全用品，例如口罩、手套、耳塞等。但有一部份岗位没有发放安全用品。比如喷漆线上的员工，只有前面放料和喷漆的员工才有口罩、手套，而用药水的清洗员工没有。有老员工说她进厂两年了，专洗鞋子，用的药水据说主要成分是环己酮和甲乙酮（具查甲乙酮能导致自律神经障碍，症状有：出汗异常、手足发冷、易疲劳。环己酮能导致精神障碍，症状有：失眠、烦躁、痴呆、没精神。）她说有时会感到肚子痛，自己“不想做了，不要为了一点工资得个什么病回去。”还有一位新员工，才到洗鞋子的岗位工作，一个上午就吐了两次，因此去要求管理员给换一个岗位，管理员则说，“你能做什么，那么大年龄了，到那里都是一样的”。后来她只好走了，去了一个小厂。工厂对年龄大又没有工作经验的新员工，一般都是让她们做一些接触有毒物品的工作。车间里没有





空调，有大的排风扇，但是员工还是感到很热，车间里也有很大的气味。

奖惩措施

这个工厂的奖励措施分为嘉奖、小功、大功三等，有下列表现的依情况奖励：节约公司材料，有合理可行方案被证明有效的，有方法提高效率的，减少公司损失的，确认对公司有贡献的，评为劳动楷模的等。

惩罚措施分为警告、小过、大过、辞退、开除五等。有下列情况的给予警告：上班时间不做与工作无关的事，破坏卫生，工作是形象不佳，浪费公司资源，无正当理由迟到早退等。下列情况的记小过：出借厂证给他人的，借公办私事的，上班时吵架的，不守公司保密规定与他人讨论，偷看，传播本人和他人工资数目的等等。下列情况记大过：给公司造成重大经济损失，没有按正常程序请假而矿工一天的等。除此之外，给工厂造成严重经济损失的、罢工的、加入非法组织的、偷窃的、打架的等等，这些将被开除。被开除员工不只是一个工厂永不录用，而是裕元系统都不会录用。

关于辞职

这个工厂每天辞职人员也很多，但是一般情况下女员工不好辞职。例如，针车部员工表示，由于不好辞职，她们的女工一般都是自己离职，那样就要少拿 10 天工资。

其它情况

工厂有工会，还有一个生辅室。生辅室是负责关心和解决工人困难的部门，员工不管是工作还是自己生活上有什么困难，都可以去生辅室。大多员工说那就是做做样子，主要是为了维护工厂利益，很少为员工做事实。一个员工说，他曾经和生辅室工作人员反映了工厂宿舍的一些情况，生辅室人员说去查一下，过后也就不了了知了。那个员工说“屁也没有放一个”。

工厂组长和组长以上管理人员跟员工开会时，员工不能站着，要坐在地板上。地板上什么也没有，坐久很难受。

此外，这个工厂宿舍管理制度上明明讲新员工进厂时要由宿舍管理员安排临时宿舍，等分配岗位后再由车间助理安排属本部门的宿舍，但是实际上完全不是这样的。生活管理办会安排新员工找管理员，管理员就会让新员工等到这个楼的员工下班，然后让新员工自己上楼去找有没有空床位。如果厂里有熟人还好一点，没有的就不好找了，每找一个房间那些老员工都说有人住的，或者问是不是她们部门的。总之，大多情况下都不让新员工进去。等分下车间后，就只是班长说我们部门的宿舍在某楼第几层，你自己去找吧，过后也没人过问新员工住到那去了，也没有管理人员来登记。有一个新员工说，“我进过十几个工厂，也没有一家像这样的，让新员工自己找。我找了八个房间，明明没人住，她们都说有人，不让住。后来在七楼找到一个老乡，她说她进厂时也是一样的。她也是同情我才让我进去了。后来分了车间后，又让自己找宿舍，我就给组长讲了，组长说，没关系你去找，有那个不让你住进去，你把他房间号和工号给我，我看有谁不让你住进去。就这样我才定下来住宿的地方。”



这个工厂有一个句名言：“玩死材管，骂死针车，累死成形。”说出了这些打工妹们心声。

今年夏初 D 栋楼在同一天有两个女员工从八楼跳楼，当场死亡。今年 10 月 10 日也有一个男员工也从 C 栋 4 楼跳楼了，具说他是上晚班的，晚上上班时管理人员骂了他，回来后没多久就跳楼了。工人反映，这个工厂每年都会有跳楼事件，有一个老员工说她工作了十年，都不知道了死了多少人了。

我在裕元六厂工作的一天

早上六点三十分了，大家都起床了，我也只能跟着起来。手指还是那样的痛，起来后就去洗漱，不能在宿舍里，因为我们宿舍的阳台面积水，没办法，大家就去冲凉房那边洗漱，出来一下子就摔了个跟头，也不知是谁把香蕉皮搞在这里了，痛死了。同宿舍大姐把我护起来说：“你在这里以后一定要小心一点，因为没有垃圾筐，大家都是这样，时常有人摔倒。我是放在里边一点，也不知是谁把它踢出来了。”我说：“那边不是有一个垃圾桶吗？为什么不放那里？”大姐说：“那么远谁去！快点要进去了。”本来还想上洗手间，但是没位了也不知要等多久，先下楼到餐厅吃早餐，早餐有炒饭，炒粉，有馒头和面包，也有豆浆，稀饭等。炒饭和炒粉很难吃，稀饭象米汤一样，我就打了馒头和面包，还有一杯豆浆。

今天因为摔了一下耽误了时间，到厂门口去的时候已经很多人在那里了。我是 7:40 上班，只是班长让我们要在 7:10 前进厂。7:05 大家开始进去了，先是把自己工作范围内的清洁打扫一下，接下来是集合，训练口号：敬业，忠诚，创新，服务。然后班长讲了一下今天的产量。我们班一共有 24 个人，产量是以鞋型来定的，一般是一小时 160-250 双。有时候是 300 双以上，但一般还是能完成的。如果完成不了，大家就一天没有奖金。最后排队打卡，打完卡后开始上班。

我的工作清洗鞋子，用的是一种专用的药水，有很大的气味。刚开始洗时很难受，现在好一些了。如果前面喷漆那里喷得好，那我就会比较轻松，今天还行吧，看来中午可以有时间睡上觉了。



12:10 下班，下班时也要集合、点数。之后大家都很快往餐厅去，我每天都走在后面，去的时候他们都把饭打好了。我们这一桌指定了一个人，他每天不用集合，提前来打饭。每批人员只有 20 分钟打饭、吃饭，只有大家才能有时间吃饱。我看到桌子上的白



菜、豆芽，一下子没有食欲了，吃了两口咸菜，倒了一点汤。刚喝两口碗里居然有一片报纸。等我把碗放下时，他们都吃完走了，那我今天又要收拾桌子了。出了餐厅肚子还是饿的，我到小超市去买了一个面包，花了 2 元钱。

回到车间睡了一下觉，13:00 点又要集合了。下午换了另一种型体的鞋，我前面堆好多鞋子，后来慢慢做顺了觉得也还行，但是要用手指去把里面的油漆洗干净，手指也搞痛了。我旁边有一个女孩子前面堆了一大堆货，她肚子痛又没有找到人接替她的工作，只能自己去了洗手间。回来时被班长发现了，被很很的骂了一次，她为这事哭了好长时间。

到了晚上 18:35，准备要下班了，流水线上全部鞋子要收完。然后排队、清点人员，再打卡下班。

晚上去餐厅用餐的同事就少多了，因为晚餐比午餐还要难吃。我这几天都没去餐厅，今天我想再去餐厅试试，结果还是那样，三月瓜、白菜、豆腐干、咸菜小黄瓜。那个三月瓜和白菜好象没放盐，大家只吃了几口。下个月我也退餐算了。

吃完饭回宿舍第一件事就是去打水、抢冲凉房，因为我们那只有 8 个冲凉的位置，人又多，有时要等好长时间。而且，到了晚上 9 点就没有热水了，要在 10 点才会再供应热水。冲完凉，洗了衣服，可肚子还是饿的。问同宿舍一个舍友她没要晚餐吃有什么，她说她也不知道要吃什么了。后来我们一同去吃了一碗面。一碗 5 元钱。

再回宿舍的时候，发现里面在吵架。原来是有一个新同事昨天晚上就住进来了，由于她是住的上床位，她下床大姐说她晚上睡不好，在那里骂人。我说算了吧，大家都是打工的，互相谅解一下。那大姐说其它房间有床位，要那新员工不能睡她上床。由于太累了，后来讲着讲着也就睡着了。



附录六：阿迪达斯集团对中国劳工观察 2008 年裕元六厂调查报告的回复

Preliminary Investigation Summary on CLW Report about YYII-S6

对 CLW 针对 YYII-S6 报告的初步调查概要

Major Issues: 主要问题

Issues Addressed in CLW Report CLW 报告中的问题点	Result of adidas Investigation Adidas 的调查结果	YY's Action Plan YY 的行动计划	Remarks 备注
<p>1. Discrimination against male workers; Because of the factory's firm belief that female workers are obedient and can be easily managed; male workers are treated as the unwanted. Only ones that know people or have the financial power to pay an agent or to bribe are able to enter the factory. (page 3)</p>	<p>During our investigation we could not find any evidence of a preference of female workers. The investigation covered both worker and management interviews as well as document checking.</p> <p>在我们的调查中没有证据显示工厂更愿意雇用女工。这一调查包括了与员工及管理层的访谈和文件查阅。</p> <p><i>Additional Information:</i> The breakdown of gender is as follows:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ YYII-S6 currently has 14,543 workers. The percentage of male vs. female worker is 3:7. ▪ Out of the 1030 workers YYII-S6 hired in Sept 2008, 50.87% were male while 49.13% were female. ▪ Out of the 1556 workers YYII-S6 hired in Oct 2008, 57.90% were male while 42.10% are female. <p>YYII-S6 is using three channels to hire workers –</p> <ul style="list-style-type: none"> • 85% are hired through internal referral, free of charge • 10% are hired through the labour market which is run by local government. Applicants need to pay a referral fee to the Market, but not to YYII-S6. The fee is between 130-180 RMB. 	<p>Management has committed to reinforce the non-discrimination policy and train the supervisors and HR staffs again.</p> <p>管理层答应强调不歧视政策并对主管和人力资源的人员进行在教育。</p>	<p>adidas SEA team will continue to monitor</p> <p>adidas SEA 团队将继续跟进</p>



	<ul style="list-style-type: none"> 5% are hired on a walk-in basis, through an advert on the gate. This is for free. 		
<p>2. Inadequate overtime premium; workers are required to enter the workshop 40 minutes in advance for “meetings”, but in reality such meeting ultimately spells out factory’s intention: you (workers) will start the day by working for us for free. (page 3)</p>	<p>When adidas went to investigate we found that YYII-S6 have done an internal investigation and found that this problem of “coming 40 minutes in advance for Meetings” did not happen with the 1st shift which starts working at 7:20am, but it did happen with the 2nd shift which is scheduled to start working 7:40am.</p> <p>We found that the current factory policy does not include any language on when the workers are expected to show up for work. The SEA team also found that some line supervisors asked their staff to come earlier for meetings, though it is not a factory wide practice.</p> <p>我们发现目前工厂的政策没有明文规定工人何时应出现在生产现场。虽然不是全厂的现象，我们还是发现有部分主管要求员工提前到厂开会。</p>	<p>YY is committed to eliminating this practice and to require supervisors to arrange meetings only during working hours.</p> <p>YY 答应取消这种做法并要求主管只在上班时间安排会议。</p>	<p>adidas SEA team will continue to monitor</p> <p>adidas SEA 团队将继续跟进</p>
<p>3. Wage Arrears: The day that workers receive pay stub is actually not the day they actually receive the wages. Workers often receive their payment two or three days later. (page 3)</p>	<p>According to factory records adidas SEA team found that YYII pay workers on the 10th of each month through bank account. This is within the adidas standard and is stricter than local legal requirements.</p> <p>工厂每月十日通过银行向工人发放工资，这符合 adidas 的标准并且比中国的要求更高。</p> <p>There is however an issue with the bank transfers for workers. We found that it typically takes the bank 2 to 3 days to complete the whole payment process, transferring the wages to workers’ individual accounts. Normally YYII transfer workers’ wage to the bank on 8th of each month.</p> <p>但从银行转的时候有个问题。我们发现银行需要两到三天才能完成将工资转到全厂员工的个人账户。通常工厂</p>	<p>YY’s internal compliance Manager has committed to discuss and follow-up with YY management on how to solve the delay in the bank’s transfer of wage payments to the workers.</p> <p>YY 内部的 SEA 团队同意与管理层讨论如何解决银行转账的问题。</p>	<p>Further follow up needed:</p> <p>adidas SEA 团队将继续与工厂管理层讨论如何减少转账的时间。</p> <p>The adidas SEA team will continue to monitor and follow-up with the Senior Management at YYII, and discuss options to reduce the time of payment further.</p>



	是在每月八号将工资资料交给银行。		
4. Not all workers have insurances. Moreover, new workers were not provided with explanation regarding insurances. [page 3]	<p>We found that YYII currently meets all local government's requirement in terms of social insurance. YYII has bought commercial Insurance to cover for those workers who is not covered by the government social insurance scheme. This is understood by workers and was confirmed through worker interviews.</p> <p>我们发现 YYII 目前符合当地政府对参加社会保险方面的要求。对于没有参加社会保险的那部分员工，YYII 为他们购买了商业保险。员工访谈证实他们了解这一做法。</p>	<p>According to YYII the local authority set up a quota every year for them to implement social insurance. YYII will achieve such quota accordingly.</p> <p>根据 YY 的信息，当地政府每年会给工厂设定参加社会保险的定额，YY 相应地完成了每年的定额。</p>	<p>Further follow up needed:</p> <p>adidas SEA 团队将继续跟进</p> <p>In 2008 adidas launched a labour campaign, pushing all our Chinese suppliers to close the gap and fully implement the three main components of Social Insurance, injury, medical and maternity. So far YYII has met most of our targets, but has yet to fulfill requirements on maternity insurance that is normally only available to local residents only, rather than migrants.</p>
5. No safety equipments; To YYII-S6, workers who are exposed to chemicals such as glue daily don't deserve the luxury of safety equipments. These workers are working while directly exposed to the chemicals. [page 4]	<p>SEA confirmed through worker interviews and visual inspection that workers are provided with PPE's (such as masks, gloves, ear plugs, etc) and these are renewed on a weekly basis. Our document review supports this.</p> <p>根据员工访谈和对生产现场的稽核，工厂每周提供给员工劳动防护用品，（如口罩，手套，耳塞等）工厂保存有劳动保护用品的发放记录。</p> <p><i>Additional information from our audit:</i> The government authority [Dongguan CDC] conducts Air Quality Test in YYII-S6 every year. The report of 2006</p>		<p>The SEA team will continue to monitor the development</p> <p>adidas SEA 团队将继续跟进</p>



	<p>and 2007 shows no hazardous chemicals were identified with levels that exceeded national standards. The next air quality test will be conducted in December 2008.</p> <p>To meet adidas requirements on safety product, the solvent-based chemicals have been replaced by water-based ones.</p> <p>YYII-S6 pays for the annual physical examination for those workers who are have to work with chemicals.</p> <p>YYII-S6 has an internal Occupation Health Monitoring System. Where workers handle chemicals they have their job positions rotated every two years.</p>		
<p>6. Difficult to quit, as female workers are viewed as a more valuable asset since they can be controlled much easier than male, it is very difficult for them to quit. The only for female workers to quit is to forfeit ten days worth of wage in order to cover the "inconvenience" that they have caused for YYII-S6. (page 4)</p>	<p>SEA have confirmed through worker interviews that it is difficult to resign during peak season and before Chinese New Year.</p> <p>SEA 的员工访谈表明在生产旺季和春节前员工的辞职难以获得批准。</p> <p>We also found that YYII-S6 has a written policy and procedure on resignation which the workers confirmed that they have received, kept a copy and understood the procedure.</p> <p>The workers confirmed in the interview that if they go through normal procedure, they are able to get their pay in cash the next day after they officially leave the factory. We found no evidence that there was discrimination against female workers.</p>	<p>The YYII management committed to review their current channels to ensure resignation sheets is easily to access and submit.</p> <p>YYII 管理层同意重申现有的辞职渠道以保证辞职单能易于获取和呈交。</p> <p>The internal Human Resource Committee committed is to study the current approval process for resignation and will aim for simplify the process, so that the lead time for approval is to be shortened.</p> <p>Supervisors will be trained again on the resignation policy.</p>	<p>The SEA team will continue to monitor the development</p> <p>adidas SEA 团队将继续跟进</p>
<p>7. Discrimination against regular workers; in order to strengthen YYII-S6 management's level of superiority, when</p>	<p>During our investigation we found that there are regular meetings with supervisors, some of which are held before regular working hours begin. Further we found that sometimes</p>	<p>During adidas meeting with the management they committed to change their practice.</p>	<p>adidas SEA team to follow up and double-check that this policy is implemented</p>



<p>management-workers meeting takes place, workers are obligated to sit on the floor. (page 4)</p>	<p>these meetings takes up to 30 minutes and they are conducted at the shop floor and that's when the workers sit down on the floor. According to worker interviews, they are not obliged to sit on the floor.</p>	<p>This means that when a meeting is planned to last more than 15 minutes chairs will be provided to workers or the meeting will be held in meeting rooms.</p> <p>If it just a quick orientation (less than 15 minutes), the workers will stand by their workstations</p>	
<p>8. Suicides occur frequently at YYII-S6. From the period of July to October 2008, due to pressure at work, three workers have chosen to end their lives by jumping off the building in the factory to show remonstrance towards the poor treatment. In the summary of 2008, two female workers ended their lives from the eighth floor of a building. Few months later on October 10th, a male worker committed suicide after he was insulted by a supervisor. he died two days later. (page 4 + page 1 + page 10)</p>	<p>According to available records there was one reported suicide in 2008, not three as stated in the CLW report. Perhaps you are referring to previous cases, in earlier years. We could also not find evidence to support the claim in the CLW report that the reason for suicide is linked with the working conditions in YYII.</p> <p>根据已掌握的资料，2008年发生一起自杀事件，而非CLW报告中所说的三起。或许你们说的是前几年发生的事。我们发现没有证据显示CLW报告中所说的自杀事件的原因是与YYII的工作条件有关联。</p> <p>During our follow-up investigation we visited the Mental Care Centre at YY and conducted extensive interviews with the factory management. Since January 2008, the Mental Health Center handled 230 cases. Worker interviews confirmed that the Mental Health Centre is widely known and it frequently used by workers. The incidence of suicides in the factory is of concern to adidas and was raised with YY in 2005. As a result, the factory hired an external consultant to conduct worker interviews and an assessment of the counseling services. This was followed by a Mental Health Assessment that was completed in 2006. Based on these assessments YY has developed a</p>	<p>According to YY management; as a part of the orientation course for new hires they receive a Worker Handbook and a Guidance Card which explains the factory grievance system, the role of the Mental Health Center, and phone numbers to call in an emergency.</p> <p>YY 管理层反馈说作为新进厂员工培训的一部分，每个员工都收到一本员工手册和一张卡片。卡片里告知了工厂的申诉机制，生辅室的角色，和紧急情况的求助电话等方面的信息。</p> <p>The Mental Health Center calls for a meeting with workers on monthly basis to understand workers' concerns. The Center is open between 8am to 10pm. The Mental Health Center also functions as a channel for workers to voice their grievances.</p> <p>All levels of supervisors</p>	<p>Further follow up needed: Adidas SEA team will recommend YY to hire a Hong Kong professional to review their internal counseling program</p> <p>Adidas SEA 建议YY 聘请一家香港的专业顾问公司来评估厂内的生辅系统。</p>



	<p>Suicide Prevention Programme that applies factory wide. The programme comprises: 1) A Mission Group to deal with emergency cases. 2) All levels of supervisors are trained by Mental Health Center on how to identify irregular behavior. 3) Line supervisors are trained in the procedure of dealing with emergency cases. 4) All the staff working in Mental Health Center has received training in Suicide Prevention.</p> <p><i>Additional Information:</i> We can confirm that over the last three years there have been 3 reported cases of suicide in <u>YYII-S6</u>. Each case has been reported to the police for their investigation, as required by law. The police findings have been reviewed by the factory compliance team and by the adidas SEA department. The factory must notify adidas SEA of any accidents or fatalities within 24 hours for an independent investigation of the causes. Where accidents are safety related a full safety investigation is conducted. At no time has there been any indication or evidence that the suicides that have taken place have been related to work pressure, or to the poor treatment of the workers involved.</p>	<p>have been trained in observing workers' behavior, trying to identify potential problems.</p> <p>In addition YY is currently participating in a project for migrant workers, a joint project with adidas, the Chinese Government, the Education Development Center of United Nations, and several NGOs. The project aims to help migrant workers to adapt themselves to city life, after they leave their hometown or rural community.</p>	
--	--	--	--

Other issues:

Issues Addressed in CLW Report	Result of adidas Investigation	YY's Action Plan	Remarks
<p>Contract and Hire: Male workers need a referrer who is a YY supervisor or above. (page 4)</p>	<p>Please refer to our answer in point 1 above.</p> <p>请参考我们对以上第 1 点的回复。</p> <p>Based on workers interviews and having cross-checked factory records, we find that 85% of all new workers are hired</p>	<p>Please refer to answer in point 1 above.</p>	<p>The adidas SEA team will continue follow up.</p>



	<p>through the internal referral mechanism.</p> <p>根据员工访谈并查阅了的相关记录，工厂 85%的新员工是通过工厂内部的推荐机制招聘的。</p>		
<p>Contract and Hire: Agency Referral Fee: Male - RMB180-320, Female - Free (page 4)</p>	<p>As stated above, recruitment through internal channels is free of charge. Applicants who are hired through Labor Market mechanism need to pay a referral fee to the Labor Market. About 10% of YYII-S6 new workers are hired through standard Labor Market mechanism, pay fees ranging from 130 to 180 RMB.</p> <p>如上所述，内部渠道的招聘是免费的，而通过劳力市场招聘的员工，员工本人需向劳力市场交付 130-180 元的推荐费。这部分员工占新员工的约 10%</p>	<p>Please refer to answer in point 1 above.</p>	<p>The adidas SEA team will continue follow up.</p>
<p>Contract and Hire: About one thousand workers enter and leave the factory each month with some worked only for two days and left simply because the management's treatment is unbearable. (page 5)</p>	<p>According to our investigation we found that the current monthly turnover rate for YYII-S6 is 5-6% which is in line with the average for the footwear industry in Southern China.</p> <p>根据我们的调查，YYII-S6 现在的月流动率为 5-6%，在南中国的制鞋行业中处于中等水平。</p> <p>According to the legal regulations, new workers on probation are free to leave the factory without any restriction and some workers do indeed choose to leave after working less than a week. But that is commonplace throughout the manufacturing industry in China and does not necessary indicate that there is an issue with their treatment or workplace conditions.</p> <p>During worker interviews it was stated by the workers that individuals who only stay a short time may leave because they simply did not like the type of job they were assigned to do..</p>		<p>SEA to continue to monitor</p> <p>adidas SEA 团队将继续跟进</p>



<p>Work Hours: YYII-S6 regulates a 10 hour work day which includes a two hour mandatory overtime. (page 6)</p>	<p>During SEA adidas team’s investigation we found during worker interviews that even though they can choose to work OT or not, it will affect the workers monthly production bonus if they do not work OT.</p> <p>adidas SEA 的调查显示虽然员工可以选择是否加班，但不加班的话可能会影响到员工的月度生产奖金。</p> <p>Further, according to the workers they will have to give an advance notice to the supervisor if they will not be able to do OT.</p>	<p>The YYII-S6 management committed to re-emphasize the Voluntary Overtime policy to all supervisors.</p> <p>YYII-S6 管理层答应对所有的主管再次强调自愿加班的政策。</p>	<p>Further follow up needed: adidas SEA team will follow up this case, and will seek changes to YY’s OT procedures.</p> <p>adidas SEA 团队会继续跟进此事，并研讨对加班程序进行改进。</p>
<p>Work Hours: Even when workers have some free time in hand after lunch, they cannot go back to their dorm room to rest because the factory locks the dormitory entrances at lunch time. (page 6)</p>	<p>We can confirm that workers are not allowed to access the dormitory during lunch break. The reason for this is to reduce the risk of theft of the workers’ belongings.</p> <p>我们的调查确认员工在午休期间不得返回宿舍，主要的原因是减少员工物品丢失的风险。</p> <p>Our worker interviews indicate that the workers are concerned about the safety of their belongings. Another concern they have is that there is not sufficient time for them to go back to dorm for a proper rest, given that they have a standard 1 hour break, a part of which is taken up by eating lunch.</p>	<p>The YYII-S6 management agreed to change the policy and allow the workers to return to their dorms during the lunch break, with immediate effect.</p> <p>YYII-S6 的管理层同意改变这一制度，即日起允许员工在午休期间返回宿舍。</p> <p>The security guards will be trained accordingly.</p> <p>会对宿舍的保安进行相应的培训。</p> <p><i>Additional information:</i> Currently about 39% of the workers live in the factory dormitory, while 61% live outside. The workers who live outside of the factory premises, tend to go back to their work station to take a nap after lunch; as captured by CLW’s photographs. Sleeping at work stations during lunch hours or at desks in the administrative</p>	<p>Further follow up needed: adidas SEA team need to discuss with YY management again on how to secure the workers belongings, and to look at the routines for lunch breaks, to create an option for workers who want to go back to the dormitory to rest..</p> <p>adidas SEA 团队会再次与 YY 的管理层讨论如何保障员工的物品安全，以及如何安排工作以便员工可以选择午休时返回宿舍休息。</p>

		areas is common place in manufacturing facilities throughout in China.	
<p>Work Hours: During the peak season, workers begin to work at least 11 hours a day and have one rest day a week. (page 6)</p>	<p>Based on worker interviews and the cross-checking of documents we could find no evidence of workers having to work more than 60 hours per week, which is compliant with our Workplace Standards.</p> <p>The worker interviews and document reviews confirm that the wages are paid in line with the law and that they receive 1 day off in seven.</p> <p>根据员工访谈和记录查阅，我们没有发现员工每周工作超过 60 小时的证据，这符合我们的工作场所标准。</p> <p>员工访谈和记录查阅的结果确认了员工的工资是依法支付的，并且每周都有一天休息。</p>		
<p>Work hours: Few workers said, "I am not sure about supervisors from other workshops, but supervisors here (textile workshop), are experts when it comes to insults". (page 6)</p>	<p>According to 60% workers interviewed during our investigation we found that they were happy with their supervisors, while another 40% were not. Workers complained that no action is taken by management when they receive complaints about verbal abuse.</p> <p>我们访谈的员工中 60%对他们的主管满意，而 40%的员工不满意。他们抱怨当反映干部口头辱骂员工的时候管理层没有采取行动。</p>	<p>The management of YY claims they encourage workers to report any insult they encounter through internal grievance channels. YYII-S6 management promise to keep the reports confidential and to investigate such cases. Further they committed to step up training of supervisors, as well as reinforce the disciplinary actions listed in the regulation handbook.</p> <p>YY 的管理层说他们鼓励员工通过内部申诉机制报告他们遭到的受辱事件。YYII-S6 的管理层承诺对该类报告予以保密并且会对此进行调查。管理层也答应对主管们进行再培训，重申员工手册中的处罚措施。</p>	<p>Further follow up needed: SEA adidas suggest that YY go through their disciplinary actions again, as well as go through their grievance channel and the training centre to validate the effectiveness of these.</p> <p>adidas SEA 团队建议 YY 管理层再次重审内部的处罚措施，申诉机制和培训中心，看这些机制是否有效运转。</p>
<p>Wages & Remuneration: It is extremely difficult</p>	<p>According to our review of factory records 77.1% of the workers who</p>	<p>The YYII-S6 management committed to remind all</p>	



<p>for workers to ask for days off especially during the peak season, which is ten months of a year. (page 7)</p>	<p>are entitled to paid annual leave had used their annual leave for 2008. No evidence demonstrates that YYII-Y6 management is intentionally preventing workers from taking their paid leave.</p> <p>根据相关记录的审阅，2008 年享有带薪年假的员工中 77.1% 已休完年假。没有证据表明 YY 的管理层有意阻挠员工享受带薪假期。However, through worker interviews we can confirm that workers find its difficult to take their leave during the peak season.</p>	<p>supervisors to better arrange their production schedules and to allow all workers to complete and receive their paid leave entitlement before the end of 2008.</p> <p>YY 的管理层同意提醒所有的主管更好地安排生产以便员工能在 2008 年底前休完他们的带薪假期。</p>	
<p>Dormitory and Canteen: Each dormitory floor has two public restrooms and two shower rooms shared by about one hundred workers... Restrooms and shower rooms are always overcrowded in the morning; it takes about twenty minutes to get close to the toilet. (page 7)</p>	<p>We can confirm that there are 26 rooms on each floor with 8 people per room. Every floor has 40 toilets and 40 shower rooms which is equivalent to about 5 people per toilet or 5 people per shower room. The number of toilets and shower rooms are sufficient and meet applicable standards. During peak periods of usage, for example in the mornings, workers do have to wait their turn and this causes inconvenience We note that , some male workers have complained that there are not enough toilets for them.</p> <p>我们可以确认宿舍的每一个楼层有 26 个房间，每间可住 8 人。每层有 40 个厕位和 40 间浴室约等于每 5 人共用一个厕位和一间浴室。厕位和浴室的数量是足够的，符合相关标准。</p>	<p>We are still waiting for response from YY management on this issue.</p>	<p>Further follow up needed: adidas SEA team will follow up with management the number of toilets on men's dorm and follow up the standard on female dorms.</p> <p>adidas SEA 会继续跟进男女员工宿舍中厕位的数量问题。</p>
<p>Dormitory and Canteen: Although near the restrooms there are signs asking workers to throw trash in the trash can, there are no trash cans in sight. (page 8)</p>	<p>During our worker interviews the workers confirmed that there is full time cleaning staff at the public areas in the dormitory; however they do think more trash bins needs to be placed in the dormitory.</p> <p>被访谈的员工确认有专职的人员清扫宿舍的公共区域，但他们觉得宿舍内应放置更多的垃圾桶。</p>	<p>The YY management committed to that the routine inspection will be improved in the dormitory so that the broken or missing trash cans are replaced immediately.</p> <p>YY 管理层同意改善在宿舍中的日常检查，损坏和遗失的垃圾桶会立即更换。</p>	<p>Further follow up needed: Adidas SEA 团队会继续跟进宿舍的卫生状况。</p> <p>adidas SEA team will follow up with management the effectiveness of the video on</p>



		YY has made DVD/movie regarding awareness of hygiene standards. The Hygiene awareness movie is shown in the DVD centre, located in the living area.	hygiene and the standards of the dorms.
<p>Dormitory and Canteen: In the factory canteen, food distributors often lack of sanitation awareness, not wearing face masks or gloves when distributing food. (page 8)</p>	<p>According to our investigation we found that nominated administrative staff are on duty everyday during dining time to solve the problems happen in the canteen and also to monitor the sanitary conditions.</p> <p>我们的调查显示工厂指派行政人员每天在就餐时间在餐厅值班，解决发生的问题并检查卫生状况。</p> <p>By observation and during worker interviews we verified that before the food providers get their Health Certificate from government authority they have been trained in knowledge of hygiene. Document review and interviews shows that the training will be refreshed when their Health Certificate gets renewed annually</p>		
<p>Dormitory and Canteen: Both regular workers and supervisors complain that the food is disgusting...</p> <p>The food shared by eight people a table is like pig food, disgusting and sometimes weird objects can be found in food. (page 8)</p>	<p>Complaints about the choice and quality of food is one of the most concerns raised by workers in factories in China.</p> <p>在中国的工厂，员工抱怨最多的问题之一就是伙食的花样和质量。</p> <p>It was confirmed during our worker interviews that the workers were not happy with the quality of the food. They were however happy with the quantity of the food.</p>	<p>YY committed to address workers' complaints to their canteen contractor and work with the contractor for improvement.</p> <p>YY 答应把员工的抱怨带给餐厅的承包商，并与承包商一起进行改善。</p>	<p>Further follow up needed: The adidas SEA team will follow up with YY management to conduct survey among the workers to learn more about their food habits, preference for food and look into alternative solutions.</p> <p>adidas SEA 将与 YY 的管理层一起了解员工在伙食方面的习惯和偏好，以找出一个折中的解决办</p>



			法。
<p>Safety Condition: According to a senior worker, the cleaning water she uses at work consists of Cyclohexanone that leads to constant sweat, cold limbs, and fatigue. Although each workshop has fans, workers still complain about the extreme high temperature and strong smell. (page 8 and page 9)</p>	<p>Firstly the worker who is reporting her concerns and health issues should immediately report to the YY hospital for a medical check, it is open 24 hours a day.. The symptoms described here are not typically associated with exposure to Cyclohexanone. Short term exposure to Cyclohexanone would normally result in irritation: a cough, sore throat, red eyes and dry, red skin.</p> <p>首先，抱怨对健康有担心的那位员工应立即到YY的医院去就医，医院24小时都开门。她所叙述的症状并不是使用环己酮的典型症状。短时接触环己酮会导致的刺激包括：咳嗽，喉咙疼，眼睛发红和皮肤干燥发红。</p> <p>SEA has, over many years, conducting announced and unannounced visits to production areas and have staff based permanently at this facility. We have observed that workers who are using glues, solvents and other chemicals are provided with the correct protective equipment such as masks, gloves, etc.</p> <p>A ventilation efficiency assessment is conducted in the factory every year. Ventilation systems are maintained regularly with records on file showing these checks. However,</p>	<p>According to YY Management the Health & Safety Committee and the Safety Officers in YYII-S6 will keep on monitoring the ventilation and temperature in the workshop and will keep on checking the usage of the protective equipments.</p> <p>YY的管理层回应说YYII-S6的安全健康委员会和安全主任会继续稽核工作场所的通风和温度以及劳动保护用品的使用情况。</p>	<p>Further follow up needed: adidas has requested that YY consider replacing Cyclohexanone in the production process [is this recommendation on a technical assessment?]</p> <p>adidas已经要求YY考虑在生产流程中替代环己酮。</p>



	<p>Cyclohexanone does have a distinctive and strong odour and if workers are complaining about the use of this chemical, and the odour can not be effectively managed through positive extraction systems, then an alternative or replacement chemical must be found.</p>		
<p>Other condition: The union representatives is on the factory's side and has rarely do anything for the workers and mental health center has never solve any workers' problems, otherwise, there wouldn't have been so many workers committing suicide. (page 10)</p>	<p>YYII-S6 Union establishment is in full accordance with the China Union Law. That does not mean of course that workers fully trust, or feel, that the unions members are representing their interests. This is a sentiment commonly expressed by workers and is one of the major drawbacks of a single government-mandated form of representation. To provide workers with alternative means of representation, the factory also established a Welfare Committee with 44 members elected directly by the workers. The committee holds Monthly meetings with the participation of both management and the Committee members. Workers' concerns and ways of improving conditions are discussed during these meetings, but direct feedback to workers is limited.</p> <p>YYII-S6 工会的建立完全符合中国的工会法。这当然不意味着员工们完全相信或感到工会能代表他们的利益。这是员工们普遍表达的，也是政府规定的单一代表形式的主要弊端之一。为了提供给员工其他形式的代表机制，工厂还建立了福利委员会。委员会的44名代表是员工直接选出的。委员会每月会与管理层开会讨论员工们关注的问题和改善各种条件的措施，但讨论的结果没有直接反馈给所有的员工。</p> <p>Finally, a mental health center of YYII-S6 was established in 1998 with professional psychological consultants. Being another bridge between the workers and the management. To date, in 2008 the Center dealt with 230 cases.</p>		<p>Further follow up needed: YY need to review the effectiveness of the Welfare committee, to help critical worker issues.</p> <p>YY 需要重新审视福利委员会运作的有效性，以帮助员工解决困难。</p> <p>adidas SEA team to follow up.</p> <p>adidas SEA 团队将继续跟进。</p>



	<p>However during worker interviews we found that the regular line workers know far more about Mental Health Centre than either the activities of the Trade Union or Welfare Committee members. The workers confirmed that they if they needed help they would rely on the staff of the MHC.</p>		
<p>Other condition: The new worker has to find a room herself in dormitories. (page 10)</p>	<p>We did not find any evidence of workers having to look for a room themselves as new hire. During worker interviews we found that the workers are all guided by administration staff to access their dormitory room. This is also supported by the factories handbooks.</p> <p>我们没有发现新员工要自己找宿舍房间的证据。我们访谈的员工都是由行政人员指点宿舍的房间。员工手册也是这样规定的。</p>	<p>The management in YY claim that the dormitory administrator and/or the mentor will be disciplined if they fail to follow company set regulations for this.</p> <p>YY 的管理层说如果宿舍的行政人员或新员工的导师没有遵守工厂的规定将受到处罚。</p>	



附录七：2002 年东莞裕元集团调查报告

背景资料

这份报告覆盖的时间是 1999 年 1 月到 2002 年 6 月。

东莞裕元鞋厂是一个巨型的鞋业制造工厂，员工共计五万人，下属于台湾宝成集团。宝成集团在中国鞋业有超十六万制造工人。工厂分布在东莞市高步镇、东莞黄江镇、中山三乡，珠海市吉大工业区等。

我们的调查发现了下列这些事实：

- 工作的巨大压力，是造成十五个女工意外死亡主要原因之一。
- 工厂仅支付工人不到 33 美分的时薪，低于当地最低工资标准，不足以维持一个家庭的温饱。
- 工会代表是由工厂任命的，不能代表工人的利益。
- 工人每周工作 60 小时，违反中国的法律。
- 工人没有养老保险，失去工作后一无所有。
- 工厂只招 18 到 25 岁的女工。
- 工厂使用监视器来监视工人的工作。
- 为了降低成本，工厂劳动强度很高，要求工人在规定的时间完成很高的产量。
- 有工人超过 5 年没有回家。
- 工厂的管理人员对女性工人性骚扰。
- 工厂使用扣工人工资的方法来进行“人权管理”。
- 工厂仍在一定范围内使用甲苯。
- 工厂歧视女性工人。

劳动合同

我们知道工厂有一份集体的合同，是由组长代签的，但是工人从来没有看到过这份合同，这份合同只有工厂保存而工人却没有。这份合同的期限是一年，但是工人根本不知道工厂什么时候给工人签定的合同，也不知道合同的到期时间，更不知道一年以后有没有续签。劳动法第三章第二十一条规定试用期不超过 6 个月。并且按中国的劳动法，工作十年以上的，工厂必须和工厂签订长期合同，目前有许多工人都超过十年，但是工厂仍然只是签定一年。我们希望把这份集体合同时发给每一个工人。并且和工人签订长期合同。

工厂有歧视

工厂从 1999 年开始，绝大多数时候，不招男工，只招女工，招收男工要得到部门经理的同意，目前工厂的男女比例接近 1:15。许多女工必须做男性工人的体力工作，有些女性工人还被管理人员性骚扰。超过 60% 的达到 25 岁的女工未婚。在中国一般女性结婚的年龄为 21 岁，而且，根据我们的访问，大部份女工都希望能够组建家庭。（这是中国的传统国情而告成的，如果女孩子在 25 岁还没有结婚，就会被人认为有问题，解决这一问题，还需要女权运动者的努力）工厂男女比例失调，使女工在工作压力的同时又增加了



工人的心理压力。我们要求工厂对招收男女工人一律平等，男工和女工的比例最少达到3个女工就有一个男工。

工作时间

中国的劳动法规定，工人每星期工作的时间不得超过40个小时，一个月在特殊情况下加班不得超过36个小时。但是工厂通过私下的关系，得到东莞市劳动局的同意，工作时间可以达到每个月加班86个小时，虽然有东莞市劳动局的文件，但是这是东莞市劳动局违背中国法律的行为。星期六本是中国法律规定的休息时间，但是工厂强迫工人加班八个小时，并且不按规定支付工人的加班工资，而只算是正常上班。

一个普通工人的工作时间是：早上7:15-8:00强迫的早操（工人不早操会被罚款30元）；8:00-12:10工作；12:10-13:10中餐（各分厂下班时间不同）；13:10-17:30工作；17:30-18:30吃晚餐（各分厂下班时间不同）；18:30-20:30加班。工人一天在工厂的时间是12小时40分，一天在工厂工作十个小时以上。在911以后，工厂的订单大量减少，部份时间工人不加班，并且给许多工人放假，也没有工资。在2002年四月，工厂的人数比2001年减少15%。工厂恢复了订单后，每星期工人工作的时间又要达到60个小时。中国劳动法第四十三条规定：用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作时间。我们希望工厂必须遵守中国劳动法的规定：每天工作时间不超过八小时，一个月加班时间不超过36个小时。

工作强度

为了应付品牌商的检查，工厂缩短了工作时间，但是增加了工人的劳动强度。以前成型部门95个人，工作到晚上9:00生产2400双鞋。现在的情况是，同样是2400双鞋，但是要求工人在8:30以前就必须完成。工人的劳动强度很大，工厂产量没有减少但是工作时间缩短——工人必须在8:30以前下班，如果哪个组没有在8:30以前下班，组长和班长就会受到处罚、记大过。因此，组长、班长在工作逼工人的产量，最后的压力还是加在工人的身上。

我们要求：针车组（一个组有57-63个人），每57个人每天的平均产量控制在450-500双以内；裁断小组，每个人的产量一天在20双以内；成型小组，每月每天的平均产量控制2100双以内；流水线的车速控制在650-700以内。

工资

工人的工资是计件工资，计件的价格由工厂决定。每个组工人的工资由组长确定。工厂的工资低于东莞市最低工资标准。（东莞市最低工资标准是每小时工资为33美分）一般的情况下，成型工人，一个成型小组95名工人要生产平均每月要生产5.5万双鞋以上（繁忙的季节在7-8万双鞋）一个工人一个小时的工资平均在0.28美元，但是扣除种种费用，如扣伙食费医疗费，福利费等费用后。工人实际得到的工资是每小时0.244美元。一天不停工作10小时实得的工资是2.44美元。一周的实得工资14.65美元。一个月的工资是62.4美元。一年的工人实得工资是748.8美元。针车组57个工人一天生产600双鞋子。一般情况下针车的技术工人每小时实际得到的工资是0.30美元。一天的平均10小时



工资是 3.00 美元。一个星期的实得工资是 18 美元。一个月的工资是 76.8 美元。一年的实得工资是 921.6 美元。一个裁断工人至少一天要裁减 20 鞋子。一个裁断工人一个小时实际得到的工资是 0.28 美元一天的平均工资是 2.8 美元。一个星期实得工资是 16.8 美元。一个月的实得工资是 71.68 美元。一年的实得工资 860.1 美元。

一双品牌运动鞋，三个主要的部门支付给工人的工资不超过 70 美分。加上其它的大底，中底，皮革，其它半成品工厂，比如中底在 1997 裕元鞋厂的中底发给东莞厚街镇町山管理区永欣鞋厂（后来停了订单），商标发给东莞桑园管理区利峰商标公司，低加工发给东莞厚街镇佳里鞋材厂。一双品牌运动鞋完成在中国所有的加工程序，总共全部支付给中国工人的工资不到 1 美元。

根据东莞市的工资规定工人每个月的最低工资是（450 元人民币）54.8 美元（按 1 美元比 8.2 人民币计算），每小时是 33 美分。并且应当按这个标准给工人购买医疗，失业，养老，保险。劳动法第四十九条规定：确定和调整最低工资标准应当综合参考下列因素：一）劳动者本人及平均赡养人口的最低生活费用；二）社会平均工资水平；三）劳动生产率；四）就业状况；五）地区之间经济发展水平的差异。但是工厂虽然达到最低的工资标准，但是没有给工人购买任何保险，实际上是没有支付足够工人基本的生活费用。如果工人用工资这些钱去购买失业，养老保险，那么她的基本生活就会出现困难。在一家中国的国有工厂，同样工龄的工作，做同样的工作，在裕元鞋厂只有 60 美元，而其它合资工厂会达到 100 美元，（并且不加班）而且工人得到失业医疗保险，这些费用加上，国营工厂工人的工资可以达到 150 美元以上。如果工人加班那么工资会超过 180 美元。可见裕元鞋厂工资比中国合法支付工人工资的工厂工人少二倍以上的工资。我们要求工厂支付工人的工资能够支付工人基本的生活费用。

社会保险

根据（劳动部发[1994]246 号）外商投资企业劳动管理第十七条规定：企业必须按照国家有关规定参加养老、失业、医疗、工伤、生育等社会保险，按照地方人民政府规定的标准，向社会保险机构按时、足额缴。工厂只给部份管理人员购买了部份保险，这些保险只是国家劳动法规的一部份。并且离开工厂后，管理人员只能得到很少的一些补助。医疗：工厂有医院，但是只能治疗小病（如发烧，感冒等），工人如果得了重病，就必须请病假回家，工厂不负担任何医疗费用。在中国的实际情况是工人如果没有钱交付医疗费用，医院不会对工人进行治疗，在中国发现许多的工人因为无钱支付医疗费，而本来是可以治疗的病，而因为工人无钱，就死亡的事件经常发生。失业，养老。工人一般都是 18-25 岁在工厂工作，工厂不雇佣超过 25 岁的工人。工人一般在工厂工作很长时间后，由于工作劳动强度大，并且工人的心理压力也大，由于到了一定的工作年龄工人不能适应工厂的劳动强度，离开工厂。但是其它工厂也不招收超过 25 岁的工人，这样，这些工人失业以后，长期找不到新的工厂，被迫回老家，打一些零工或者做一些小生意。而他们在四十岁以后，他们的生活会变得困难，因为他们在年青的时候工作，而工厂没有按中国的法律规定提供失业和养老保险，而中国又没有社会保障制度。这个时候对这些年青时候在外资工厂工作的人来讲是一个灾难。在工厂工作的工人大部份都是十八岁到二十五岁就开始在工厂工作的工人，她们在最年青的时候就在工厂工作，但是她们在工厂工作许多年以后，却没有任何的社会福利，离开工厂以后她们什么都没有了，并且失去基本的生活保障。中国的劳动法第九章第七十二条社会保险基金按照保险类型确定资金来源，逐步实行社会统筹。用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。我们要求工厂按照中国的相关劳动法规给所有工人购买养老、失业、医疗等保险。



伙食待遇

工厂就餐时间分为三次，11:40，12:10，12:40，由不同车间的工人就餐，工人必须要在半个小时以内就餐完毕，如果超出就餐时间，工人就不能就餐。并且工厂对普通工人，班长，组织，课长，主任，经理有不同的就餐标准。比如。普通工人的伙食标准是每天7元，课长的标准是每天13元。伙食费用由工人出一部份，工厂补助部份。我们要求工厂增加食堂，能够要工人有充分的时间。我们要求工厂普通工人和管理人员的就餐标准和补助相同，不能歧视普通工人。

假期

中国国务院在《关于职工探亲待遇的规定》这一劳动行政法规中规定：凡是在国家机关、人民团体和企事业单位工作满一年的职工，与配偶不在一起，又不能在公休日团聚的，可以享受探亲假。职工探望配偶的，每年给予一方探亲假一次，假期30天，并根据实际需要给予路程假。裕元鞋厂是外资公司，属上述法规调整范围之列。另外，劳动部在《外商投资企业劳动管理规定》中也明确规定：外资企业职工享受国家规定的节假日、公休假日、探亲假、婚丧假、女职工产假等假期。所以，该公司应让员工享受探亲假待遇。但是每年中国传统的春节，工厂只给工人四天的假期，裕元鞋厂的大部份工人来自湖南、四川、江西，湖南常德的工人在这个裕元鞋厂就达到10000多人，而工人回老家至少需要二天的路程（工人的家乡到工厂的距离在600公里和1500公里），而工厂每年只给工人四天年假，使许多工人无法回到他的家，工厂最长没有回老家的工人时间达到6年，而且许多夫妻不在一个工厂的也无法相聚。我们要求工厂必须按中国的有关法规的规定给不在一个工厂已婚工人30天的假期，没有结婚的工人的假期我们希望有十五天，这样工人有足够的时间回自己的老家。

工会

工厂有工会，但是并不是所有的工人知道有工会的存在，工会的主席是由总务的主任兼任。工会的日常事务由各分厂总务管理，工会的委员由车间的组长担任。目前工会的成员只是组长级别的管理人员，工人并不知道自己是否是工会成员。我们要求工厂的工会由工人选举才生。代表工人的利益，由工会代表和工厂签订集体合同。并且谈判工资，福利，工作时间等。

人权管理

工厂请了一个台湾人来负责工厂的有关劳动和人权的事务。但是负责人权的管理的却用记大过对待超时加班和开除员工以执行有关规定。他本身的作法严重的违背了有关劳动和人权的规定。如果有小组加班，他就会记组长的大过。使组长被迫强迫工人在不加班的情况下加大产量，完成任务。目前每个月开除或者是受各种处罚的工人达到二十起以上。工厂有罚款制度，分别是警告10元，小过30元，大过90元。我们要求跨国公司必须直接建立和工人沟通的渠道，并且保护要求维护自身权益的员工不被开除和被工厂管理为难。经常有人权和劳工组织来工厂，但是工人都担心会失去工作，一般都不会讲真话。有香港



宣明会的组织在工厂进行调查。工厂和一些劳工团体在 2001 年 7 月开始对工人进行安全培训，但是只是在很少的范围，只有少数人知道。到 2002 年 1 月工厂的工作条件和生活条件和 2000 年 5 月的情况一样，没有改变。目前，工人的工资依然低于最低的工资标准，工厂有歧视，女性工人被性骚扰，强迫加班，不依据劳工法律给工人提供养老、失业、医疗保险。任意开除工人。工厂执行严格的罚款制度。我们要求：出现劳资争议由工厂、品牌公司和工人代表和工会选举的工会成员共同进行仲裁，并且协商解决。我们希望得到一些实质性的改变，比如提高工资，使工人的工资达到中国劳动法的要求，工作时间在劳动法规定的范围，工厂按劳动法的要求给工人提供医疗养老保险。

监视器

工厂在一些车间安装了监视器，防止工人偷鞋并随时注意工人的工作进度。我们要求停止使用这些监视器。工厂离开车间的时候，有时会被保安检查。

有毒的化学原料

工厂使用一些有刺激性的药水用于洗机器。甲笨在小范围内还在使用。比如针车的画线，成型的最后清洁鞋头。如果不用甲笨清洁鞋头，出的次品就会增多，一般清洁鞋头的工作都是班长来做，但是他们明知有毒，苦于没有办法，担心次品过多，被迫使用甲笨。我们要求工厂提高报废品的比例。这样工人就减少甲的使用。使工人的身体得到一定的保护。

辞退和工人离职

每年中国春节前后的一个月，许多工人会离职。而按中国的劳动法，工人离职工厂必须按工人工作的年限每工作一年付一个月的工资，有些工人在工厂工作六年以后离开工厂，工厂也没有按劳动法支付补助。并且许多工人都拿不到最后一个月的工资。我们要求工人离厂，工厂必须按中国的劳动法，每工作一年支付一个月的工资。

住宿

每一栋住宿楼下面都有保卫，工人进出宿舍必须出示证件。管理课长级别是每四人一间，组长是六人间。一般的普通工人是十二人或者是 15 人一间。工人宿舍的面积有 25 平方米左右，有一个卫生间。我们要求工人的宿舍和组长的宿舍一样，十二人和 15 人一间的宿舍太拥挤。



附录八：2010 年东莞诚达鞋业有限公司调查报告

中国劳工观察

2010 年 9 月

工厂背景

东莞诚达鞋业有限公司是一家专业生产经营和销售各式运动鞋、休闲鞋和功能鞋的大型外资企业，主要品牌有 SKECHERS、Sporto、Adidas 等。产品全部出口美国、加拿大、法国等欧美国家和地区。员工人数有 7000 人左右。诚达属于一家台资企业，诚达集团，下设鞋业部、好又多、房地产。鞋业部分为诚达、诚隆、诚泰（生产鞋材），以前在广州还有广达，08 年，厂方到期，全部的员工都已经撤到东莞诚达。另外在广西玉林开设诚顺鞋厂，目前诚达厂房在东莞还有二年的租用期，租期满之后，全厂将迁往广西。

地址：东莞市沙田镇斜西村斜西工业区

入职与离职

工厂每个星期一至星期日的 7:30-8:00、13:00-13:30 在厂门口现场招聘。只要有第二代身份证且年龄在 18 岁以上的工人就可以申请。申请者需等待大约 30 分钟时间，然后进厂填写一份入职申请表和一份入职确认书。入职确认书上面要求工人必须要选择放弃购买养老保险的条款。男工还需要填写一份熟手认定书。完成申请的工人，第二天需带 3 张身份证复印件和 3 张照片到工厂报道。上午工人到厂区内查验身份证、拍照办理厂牌。下午工人参加培训、考试，并签订劳动合同。培训主要是放映录像，是诚达鞋厂的发展历程和消防安全方面的。放完录像就开始考试，考试只是个形式，每人发 2 张考试卷，答案使用投影仪放映出来，大家在下面抄写即可。

劳动合同

入职培训结束之后，就签订劳动合同，劳动合同期限 3 年，试用期 6 个月。劳动合同一式两份，一份已经是厂方人事部人员已经填写好的，即合同期限、试用期限、工作内容、工作地点、工作时间、休息休假、劳动报酬等内容都已经事先填好了，劳动者只能填写本人的信息并按要求签字。而另外一份合同则只需要员工照抄前一份。

工作时间

诚达一厂、诚达二厂、诚达三厂不同的分厂规定的上下班时间不同，而且每个厂不同的楼层也会有不同的时间规定。如，诚达一厂一楼针车车间、二楼裁断车间、三楼成型车间的上班各有不同。如三楼成型车间上班时间为：上午：6:45-7:00 刷卡，上班时间是 7:00-11:20；下午：12:30-12:50 刷卡，上班时间是 12:50-16:30；晚上加班：17:30-20:30 忙时会延迟到 21:30/22:30 下班。周六加班只上白班，周日加班视货期的缓急而定，货期紧急需要整天都上班，不急就只安排上午上班，下午休息。一厂成型车间一



个月只有 2 天的全天休息时间。另外据针车车间的员工反映，经常中午都需要上连班的，只有半个小时的吃饭时间。员工都是急忙忙的吃饭，一吃完饭就要往车间赶了。

员工每天上下班都是刷磁卡，提前 15 分钟开始刷卡，迟到要受到警告处分的。工人不加班需要跟班长或主管提出，如果擅自不来按旷工处理。

每个车间都产量规定，比如成型车间每条线一个月需要完成 5-6 万双鞋。工人都反映现在产量很难达到：“本来产量就不好达到了，现在缺工，人手不足就更难达到产量了。”

工作报酬、福利及休息休假

劳动合同上约定的工资计算方式是计时的。实际操作中，工人如果完成产量规定，工资就按件计算，工人如果没有完成规定产量就计时计算。计时底薪是 920 元/月。平时加班是基本薪的 150%，周末加班是基本薪的 200%，节假日加班是基本薪的 300%。每个月工人扣掉伙食和住宿费后实际拿到的工资，一般在 1700 元左右。

工资发放时有工资条，计时工资工人都能看懂，计件工资就比较复杂，需要分等级和工序，不过计件工资比计时工资要高一些，工人也就不去计较怎么计算的事情。

新员工入职时必须要在入职确认书上签名，选择要放弃购买养老保险。而至于其他保险工厂有无为工人购买，工人并不知道，因为工资条上没有显示有社保的相关条目。

工厂给工人提供有薪假期。婚假、丧假、产假期间工厂只支付基本工资，不支付奖金、津贴。年休假期间，既支付基本工资，也照发奖金、津贴。

工厂有医疗室，挂号费 0.5 元，医药是免费的。宿舍区域有篮球场和健身场地，周六日晚上放电影。

食宿条件

工厂会为工人提供住宿，但需要每月在工人工资里扣除 40 元的住宿费。水电费还要另算，由工人自己来承担一部分。工人可以选择是否在工厂住宿，外宿的员工不需要交住宿费，但是也没有补助。

员工宿舍按照房间大小有 6 人一间的，也有 8 人一间的，要按照所在不同的厂区来决定分配。宿舍区实行男女分区、分层分住制。6 人间的宿舍为上下铺的床位设置，平均每人能分到两个柜子来放置个人的物品。宿舍有空调、电视柜。员工可以自己买来电视放置寝室里观看。每个宿舍设有独立的卫生间和冲凉房，很多宿舍厕所的门都已经坏掉了也没有换，抽水马桶坏了也没有人修理。宿舍有独立的阳台，可以晾晒洗净的衣物。宿舍里也有可以充手机电池的插座。有的宿舍的光线很差，白天进入宿舍如果不开灯都觉得挺黑暗的。关于宿舍的饮水条件，员工可以去楼道里饮水机处来接开水来喝。宿舍没有关门制度，很多年青的工人下班都到网吧上网到很夜才回来，有的甚至上通宵。

工厂有员工食堂为工人提供伙食，伙食有 A 餐和 B 餐两种选择。A 餐 159 元/月，B 餐 219 元/月，B 餐比 A 餐稍为好一点。例如，早上 B 餐早上有馒头，而 A 餐则只有拌粉皮和稀饭。食堂提供一日早、中、晚三餐，供应时间大致为：早餐：6：30—7：40；中餐：10：20—11：30；晚餐：15：40—17：30。员工具体的就餐时间按照员工下班时



间而定。中餐和晚餐为标准餐，即两素一荤，由食堂来决定菜的统一标准。食堂提供免费的米饭和汤。

职业安全和劳动保护

诚达一厂三楼的成型车间是诚达厂最嘈杂和脏乱的车间。整个车间充满着胶水的刺鼻气味，粉尘也很大，机器的轰鸣声不断，高频和低频的声音都夹杂在一起。车间分为4条线，每条线是一个组，一组下面还有6-7个段，每条线都有从刷胶到包装的工序，一天线有大约70-80人。车间内不设有空调，但安装有风扇，排风扇，工人上岗前工厂没有给工人提供一定的安全、技能培训的条件，只能是靠工人在工作过程当中自己来摸索。整个车间的工人没有佩戴安全防护措施，比如，刷胶的工人没有佩戴手套和口罩，有一个工位上面悬挂着“请自觉佩戴防护耳塞”的牌子，倒是在下面工作的员工没有佩戴PPE，机器发出低频的噪音，人路过都显得心跳加快。没有什么安全保护的设备和用品。有的工人在里面工作一段时间后，身体都过敏，红肿得厉害。

每条线上都有一台饮水机，工人可以随意前来接水饮用。员工上洗手间、喝水没有限制，但是一般都不会随便离开岗位，因为在生产线上，偷懒片刻，岗位上的产品就要堆积起来。一般要上厕所都要等到有人帮忙顶位置，或者生产线上没有下货的时候。

车间里的紧急安全都用大锁给锁起来，车间空间身空间就不大，后面的料房的杂物堆放着，显得特别乱，显然也有安全隐患。

车间厕所是员工抽烟的场所，厕所内布满了烟头，厕所所有的地方积水，烟头在水里漂浮着。

奖惩措施

工厂对员工的奖励分为：嘉奖、小功、大功、加薪和晋升。记嘉奖的，每次加当月奖金10元；记小功的，每次加当月奖金30元；记大功的，每次加当月奖金90元。

惩罚分为：警告、小过、大过、降薪和降级、开除。会受到警告处分的行为主要包括：无故迟到一次、工作上班期间接听或拨打私人电话、工作时间内妨碍他人工作、未经主管批准而擅自离开工作岗位，没有造成不良后果。会被记小过的行为有：无合理理由不参加公司教育课程、会议、活动、不依照公司规定佩戴PPE设施、一个月内无故迟到或早退3次以上等等。

员工手册中关于奖励的规定只有2页多一点，而关于惩罚则有14页。

其他

在员工食堂那里有2个意见箱，意见箱上的锁空都生锈了，可见很久没有人过来查看了。

工厂管理混乱，一厂成型车间的员工工作时间比其他分厂和部门工作时间长，工资却比别的分厂和部门低，员工都怀疑津贴被中层管理人员瓜分掉了。



附录九：2008 年东莞诚达鞋业有限公司调查报告

中国劳工观察

2008 年 8 月

工厂背景

东莞诚达鞋业有限公司是专业生产和销售多种著名品牌运动鞋、休闲鞋、功能鞋及高科技鞋材的大型鞋业制造企业，产品远销欧美及世界各地。诚达属于一家台资企业，诚达集团，下设鞋业部、好又多、房地产，其中，鞋业部又设有广达厂、诚隆厂、凤凰厂和诚泰厂（而诚泰厂是不生产成品鞋的），诚达鞋业有限公司成立于 2004 年，拥有员工约 3000 人，约有 10 万平方米的厂房，厂区设有三个分厂，即诚达一厂、诚达二厂、诚达三厂，下属鞋厂主要生产部门有，裁断部、针车部、成型部等。公司通过了 ISO9001 标准认证。联系电话：0769——88806888。

在该工厂工人调查的过程当中，我们主要发现了以下侵犯工人权利的情况：

- 劳动合同签定之前厂方已经填写好一份，另一份只需要员工抄一下即可。合同上所签是计时工资，但实际为计件工次，且没有具体说出计算方法。
- 员工一天工作时间为 10 至 12 个小时，有白夜班两班倒的车间。且平时加班的三个小时是没有加班费的，按计件工资来算。
- 工人的工资计算方法多种，有计时的，计件的，也有固定月工资，但多数工人为计件工资，每月工资水平为 1100 至 1300 元。
- 工厂的伙食不管工人愿不愿意在食堂就餐都要在工人工资里扣除 160 元的伙食费。
- 工厂没有在工人上岗前为工人提供安全培训，工厂对生产线工人的安全保护设备和用品没有严格的要求与说明。
- 工人如果与组长，科长等管理人员或是品质部人员进行工作的不协调，不配合，会导致争吵，并且挨批评。

劳动合同

工厂与工人签有劳动合同，并一设两份，其中一份发于员工自己保管，另一份则交由工厂来保留。工人所签劳动合同为固定合同期限三年，试用期为一个月。在填写劳动合同时，有一份劳动合同已经是厂方人事部人员填写好的，也就是说合同期限，试用期限，工作内容和工作地点，工作时间，劳动报酬的合同内容已经是事先填写好了的。这样一份已填写好的合同只需要在乙方（劳动者）部分填写好本人信息，在合同最后签名即可。而另外一份合同则只需要员工照抄前一份即可。

而且，关于劳动报酬方面，合同上所约定的工资计算标准是计时工资，即柒佰柒拾元每月，但实际来说，工厂的工人实际的工资计算方法是计件的工资标准，而合同上并没有计件工资的约定标准。而且，人事部的培训人员在给员工培训时曾说：平时一天工作八个小时以外的加班时间（通常加班为两至三个小时）是没有加班费的。因此，劳动合同方面并没有明确的计件工资标准方法。

其中，管理和专业技术类（如技术员、班长、组长）的员工与工人所签的合同内容有所不同。关于给员工购买社会保险，即医疗保险，工伤保险和养老保险，人事部



人员并没有明确的明示，而有已经在厂工作的员工反映，自己也不太清楚工厂有没有给购买社会保险，而且说工资条上也没有显示。

对于在试用期内解除劳动合同的员工，一般不容易辞到工，因此员工只能选择自动离职，但是工厂规定，只要是自动离职的员工，工厂将永不再录用，并将其视为开除。而且，有员工反映，自动离职是拿不到全额工资的。而对于在合同期内辞职的员工，员工必须在规定时间内，到人资单位填写《辞职申请书》，注明辞职原因、薪资结算方式后，由人资单位办理审批手续及通知辞职人办理相关手续的时间。参加公司培训人员辞职必须参照《补充合同》和《培训协议》（如有）上所签日期，并由事业部副总经理及人资单位最高主管共同确认后方可生效。并且公司规定员工无论以何种形式离职，在离开公司之前，都应按公司的移交清册逐项认真办理交接手续，并将其所负责的工作移交给公司指定的交接人员，归还所有的公司财产的资料。否则公司有权暂不支付离职员工当月的工资，待完成移交后再行支付。必要时采取法律途径追讨公司的损失。

工作时间

诚达一厂、诚达二厂、诚达三厂不同的分厂有规定各自的上下班时间，而且每个厂不同的楼层也会有不同的时间规定。如，诚达一厂一楼的上班时间为：

上午：6：55集合开早会，7：20——11：20；下午：12：45——16：45；晚上加班：17：30——21：00。

一天工作时间为10到11个小时。一周基本为六天制工作时间，但如果遇到赶货，周日需要上班，则会安排轮休。也有如诚达三厂高压部的员工会有夜班和白班两班倒的工作时间，则要工作12个小时，为每月轮班一次。工厂实行打卡制度，打卡时间为上班前五分钟内、下班后十五分钟内。

工厂实行自愿加班制度，员工加班均需要填写加班申请单，如在线厂还会有团体加班申请单来签字。

工作期间员工有一定的休息时间，如去饮用水，去洗手间，以及中午吃饭的时间。而且去饮用水和去洗手间的次数不作规定，也没有时间限制。

在生产车间里可以很醒目地看到每一条拉线前面的实际生产产量的数字显示，也就是说有生产的指标产量，但由于是流水线生产，如果一条拉线某一个环节出现问题，整个拉线便会很能达到生产的指标产量。

工作报酬和福利

工人进厂开始工作时并不需要交任何的押金，也不需要自己付钱来购买厂服。工人每月的工资计算多数是按计件标准来计算的，工人每天需要把自己当天做了多少件的数量进行记录，但每件应付酬工人多少就不太清楚了。而且平时加班的三个小时时间，人事部的人说是没有加班费给的，也就是说仍然按照计件工资来支付这部分费用。

工人反映，一般员工平均每月扣除生活费外的工资为1100至1300元，也有如诚达三厂拿固定月薪工次的工人为每月1700元，工人的工资基本会在每月的28日发放（28号到



31号这几天发到工资），而且工人领取工资时，是有工资单放给工人的，但工人依然不太清楚自己工资的具体计算方法。

工厂给工人提供有薪假期，如婚假、丧假、产假，只支付基本工资，奖金、津贴取消。（其中，生育应享受不少于90天的产假）

年休假，基本工资、奖金、津贴照发。且工人如在春节期间（初二、初三）加班两天者，工厂应支付3倍工资。

食宿条件

工厂会为工人提供住宿，但需要每月在工人工资里扣除40元的住宿费，另外水电费还要另算，由工人自己来承担一部分（但如果员工不住厂的话就不必扣除住宿费）。而且如果新进员工要申请住宿，需要在下午17:00以后办理手续，其它时间则不予办理。而且必须有厂牌（识别证）、住宿申请单、行李三样具备，管理员才会给安排床位住宿。

员工宿舍按照房间大小分别有6人一间的，也有8人一间的，要按照所在不同的厂区来决定分配（如一厂、三厂的在6人间宿舍，而二厂的员工则在8人间宿舍）。宿舍区实行男、女分区、分层分住制。而6人间的宿舍则为上下铺的床位设置，平均每人能分到两个柜子来放置个人的物品，宿舍有空调，电视柜（员工可以自己买来电视放置寝室里观看），但有的宿舍的光线并不太好，白天进入宿舍如果不开灯都觉得挺黑暗的。每个宿舍设有独立的卫生间和冲凉房，并且冲凉房有热水可以提供。并且有洗漱池，安装有两个水龙头出水。有独立的阳台，可以晾晒洗净的衣物。宿舍里也有可以充手机电池的插座。每天宿舍的卫生由住宿人员每人轮留清洁一周，并且需要用拖把拖好地面，直到干净，并且需要员工自觉维护，如一般情况下，员工下班回到宿舍都会自觉地将鞋子放置于门外楼道，而进宿舍换上拖鞋。

关于宿舍饮水员工可以去楼道里饮水机处来接开水来喝，还有纯净水提供，可以饮用。内保每晚查房，工厂有规定，员工须在23:00返回宿舍，超过23:00后返回宿舍的，保安登记备案（课长级以上或公务的除外）。工厂有员工食堂可为工人提供伙食，但需要每月从员工工资里扣除160元，而且即使员工不在食堂吃，也要扣除160元的伙食费。食堂提供早餐、中餐、晚餐一日三餐，供应时间大致为：

早餐：6:30——7:40；中餐：10:20——11:30；晚餐：15:40——17:30

员工具体的就餐时间按照员工下班时间而定。早餐有炒粉等快餐供应，而中餐和晚餐则为标准餐，即两素一荤，由食堂来决定菜的统一标准，员工不需要自己拿餐盒，只需自备一个吃饭勺便可以就餐，食堂有餐盘提供。食堂提供免费的米饭和汤。但工厂有规定，米饭能吃多少打多少，要是剩得太多倒掉，会记小过一次，如果与内保有争议开情节严重的会予以开除的处分。曾经就有员工与在食堂执勤的内保发生冲突被打，并且被开除。就餐时间食堂有职星官和内保来勤，维持食堂用餐秩序。

安全保护

诚达一厂针车部一楼车间约有十几条一线生产拉线，每条拉线约有20多人。车间内不设有空调，但安装有风扇，排风扇，车间在整个工作时间都是开着日光灯来照明的，平均每个台面上有一个日光灯，上下班的时候需要员工自觉地开关，有时由组长集体来开关



电源。工人上岗前工厂没有给工人提供一定的安全培训的条件，只能是靠工人在工作过程当中自己来摸索，而且，比如，做手工的或是做针车的员工并没有什么安全保护的设备和用品。做手工的工人会不断地跟胶水来接触，但是他们没有手套、口罩之类的保护用品，而是直接与皮肤，与呼吸道接触。工人说，只有来了验厂人时，才会强调说让戴好口罩，平时并没有要求。

组长会不停地强调保证质量，品质部的人员来一线查产品时，也会跟工人争吵，质量不过关，有时严重的情况下，会让整条拉线都停下来。而且因为是计件工资，员工一般都会自觉提高自己的生产速度，担心拿不到与其他员工相当的工资水平。车间里放置有一台饮水机，为桶装水，整个车间的人，包括办公人员，生产操作工人都是饮用桶装水。因此，一桶水一天下来要换好多桶都不够喝。有的组长就会商量说让每条拉的工人自己都出点儿钱大家一起来买桶装水喝。

奖惩措施

工厂规定对员工的奖励分为：嘉奖、小功、大功、加薪和晋升。记嘉奖的，每次加当月奖金 10 元；记小功的，每次加当月奖金 30 元；记大功的，每次加当月奖金 90 元。惩罚分为：警告、小过、大过、降薪和降级、开除。如无故迟到一次的会给予警告处分。私自报废或明显报少废多，给公司造成 100 至 500 元以下损失的；一个月内无故迟到或早退达 3 次以上（含 3 次）或故意不打卡的，给予小过处分。无故旷一天的；下班后，不关机器电源或其它供电设施的，主管大过处分，造成后果的，另行追究责任；有上班受托或委托他人打考勤卡情形累计两次的，给予大过处分。

连续旷工超过 3 天或一个月累计 7 天或一年内累计 15 天的；对上级主管、同事或其家属施以暴行或有公然侮辱行为的；在不影响或不减少原有薪资，拒绝调派其它能胜任的工作的，给予开除处分。其中，记警告的，每次免去奖金 10 元；记小过的，每次免去奖金 30 元；记大过的，每次免去奖金 90 元。

其它情况

如果员工在工厂认为自己或他人有不公正的待遇可以向“环劳课”这一部门反映并对其进行投诉和申诉。员工可以通过员工代表、申诉信箱、会议等申诉渠道来寻找解决问题的办法。工人进出厂门需要刷卡，而且生产区和生活区的保安会对进出厂门的人员进行检查，以厂牌（识别证）为准。厂门口的保安也会对携带东西出厂的人员进行物品检查，会让把包或袋子打开查看。进工厂时，员工必须完成体检并合格，办好当地农业银行卡，并且办好暂住证才能够领到厂牌进厂入职。其中，需要体检费 30 元，农行卡办理费 15 元，暂住证办理费 35 元。



附录十：阿迪达斯集团对中国劳工观察 2002 调查报告的回复信件

**阿迪达斯集团的回信原件为英文，此处中文系出自中国劳工观察的翻译。*

亲爱的李先生：

感谢您 2002 年 10 月 24 日的信件，这封信涉及了您对我们中国供应工厂的工作条件的关注。也感谢您给我们提供了 CLW 的网站，即您发表了中国南方裕元（YY）鞋厂报告的地方。我们认真的阅读了报告，可以确信报告里面有大量基于对事实的误解而导致的不准确和推测的内容。既然您的信里面列举了很多的问题，我也借回答这些问题的机会来指出出现在你的报告里面的几点特别的问题，你提出的问题总体上显得很傲慢。

你的信里面要求 adidas-Salomon 做更多工作来保证那些工人的基本权益，让他们“人性化地、有尊严地工作和生活”。我们要与你们分享这种理念——您说的这些是 SOE 即我们公司的行为标准的前提条件。SOE 的目标是保证我们的供应工厂是安全、公平的工作场所，我们也一直在非常努力地实现这个目标。是怎么做的呢？前期工作是通过监督工厂的是否违反我们的标准；如果有违反这些标准的行为，我们会采取行动捍卫员工权益；加强培训培养我们供应商的能力，使他们将 SOE 列入他们工作日程的一部分。

SOE 计划由 adidas 企业社会促进部（SEA）的一个非常忠实的独立小组执行。SEA 小组是独立负责收集信息的部门，每年进行上百期的工厂审计和培训。在亚洲我们有 19 个 SEA 行政职员，其中 6 个专门负责监督和同我们的中国供应商协作工作的。我们的中国小组职员职能有策划、环境、财务和培训，其中培训包括大量制鞋业和服装业知识。

根据您提供的信息和兴趣，我特此附上我们 2001 年的社会和环境报告，报告描述了过去几年 SOE 计划及我们取得的成果。我希望您能特别关注一下第 31~32 页，在那里我们重点提到了在中国成功实现社会和环境标准的主要挑战中的几项；另外是第 14 页和 33 页，在那里我们描述了在中国开展的有关培训项目的内容。

对于您提供的这些问题，我相信下面的内容能够在某种途径上回答您的疑惑。

问题 1.为什么自 1994 年以来位于东莞的 YY 有 12 多名工人自杀。

东莞高步的 YY 集团为很多品牌商生产鞋，包括 adidas-Salomon。YY 集团中生产 adidas 鞋的部分叫做 YY II (YY2 厂)，它包括一个化工厂（C1）和三个制鞋厂（S3, S6&7 和 S8）。这些工厂的员工加起来超过 35,000 名，或者说大约占东莞高步 YY 集团雇员的 40%。

基于有关资料记载，我们可以断定在过去的 5 年里有三起自杀事故发生在高步生产 adidas 品牌的 YY 工厂里。2 起自杀发生在 1998 年，另外一起发生在 2001 年。

Adidas 和 YY 管理层都很关心这里发生的自杀事件。每起自杀事故的发生都会引起当地警局的重视，进而会进行全面的调查。基于警察的调查结果，以及我们的审查和员工访谈，我们得出结论是，自杀往往是由于家庭方面的压力或家庭问题引起的情感压力——有时候是源于经济，但多数是来自情感方面的。您可能意识到，多数工人都是外来务工人员，他们背井离乡，失去了家庭关系网的支持。YY 已经引进了咨询服务并试图对员工进行培训，是他们能够识别他们同伴面临的压力并鼓励工人寻求心理咨询服务。



尽管我们非常关注甚至只是一例的自杀事故的可能性，并尽力试图使之完全消除，但今天社会的现实是这些悲剧确实发生了。世界健康组织报导自杀是中国 20 岁~34 岁妇女死亡的主导。中国政府数据显示女性自杀人数占死亡率的十万分之十八，比其他国家高 5 倍。整体来看，中国的自杀率仍然是高的：农村地区为十万分之 27.2，城镇为十万分之 9.4。如果我们将 YY 的情况通过上下文的分析来考虑，我们可以看到在大约 30000 人的工人里面，这个已经被人认定的自杀数字比该民族的同等数量城镇人口的自杀人数少好几倍。

我们将欢迎你们提供更多的有关中国自杀问题建议。

问题 2.为什么这些工厂向媒体透露说他们工作条件很差，是不是 adidas 减少或撤销了他们的订单作为对他们的惩罚？这种做法很可能会导致工人失业。

媒体报道的内容——无论是正面的或是负面的——都完全不是通过 Adidas-salomon 了解到的信息。

我们做的采购决定首先考虑的是工作质量、交货和薪酬——这样的顺序。作为一项规定我们希望我们的工厂要服从我们的社会责任和用工标准。不是所有工厂在每时每地都能履行我们的标准。在那些情况下，我们不得不作出是否继续与之合作的决定。通常，如果我们感觉一家工厂能够在一段合理的时间长度内达到更高的标准，且它很认真的朝着这些标准努力，那么我们将继续给其订单。然而，如果我们能确信一家工厂缺乏能力或不能承诺达到标准，我们可能会作出转移订单的决定。只有在我们竭尽所能都不可能使工厂服从标准的时候，我们才会结束贸易关系，在这种情况下，我们通常会提前一个月通知供应商以使它们有时间寻找其他客户。

问题 3.adidas 有一套行为准则，为什么这些 adidas 的代工厂仍然没有遵守准则里面的标准？为什么有准则但不能被完全执行？

我们希望所有的工厂都能坚持我们的 SOE 标准，但并不是所有工厂都能在任何时间 100%履行。在一些工厂在履行过程中部分地方有欠缺的情况下，我们会同他们一起制定详细的行动计划来使之在合理的时间段内实现对 SOE 的执行。这也是问题 2 的答案。

问题 4.为什么工人的工资仍然低于中国法律规定的最低工资标准？为什么它们在本世纪内 3 美分/小时以下？

所有的工厂都被要求要支付最低工资标准，很多工厂支付的工资高于最低工资标准。不同地区根据当地法律工资水平也是不同的，但据我们了解我们的工厂所支付的薪酬都在您所建议的比率之上。如果您了解到了他们做的不合法具体情况，我们将很乐意立即采取行动来更改这些薪酬。

问题 5.为什么工厂的工会成员不是由工人选举的？为什么工会不能代表工人的利益？

尽管工会真正代表工人的声音是中国很早阶段的事情，但我们相信工人的代表性和工会成员的选举能够对工厂有一个积极的影响。在您报告中提到的 YY 工厂，YS8 厂在 2002 年的月份举行了自由选举，24 名工人当选员工代表。这些工人代表每月都会同管理层一起开会，讨论工厂的问题。

除了国家控制的工会，通过工厂的设施工人还有很多其它反映工人管理信息的途径。我们鼓励我们的供应商考虑通过对工人福利委员会、质量环节和其他方式如通讯及投诉箱



的使用，来从他们的上级那里获取问题的反馈结果。YY 已经采用了这些方式中的绝大部分，并在去年参加了一个培训项目——由当地 NGO 组织支持的——来提高员工的健康和安全，并在它东莞的每一家工厂建立健康安全委员会。

要获取更多关于此类健康和安项目信息，请查看网站：
www.igc.org/mhssn//China3.htm

问题 6.为什么这些工厂没有遵守法律规定的工时时间，即中国劳动法规定的每周工作不得超过 40 个小时？

中国法律规定按正班工资支付的正班时间不得多于 40 小时，但同时也规定了一些按加班费支付工资的其他工作时间。Adidas-Salomon 的政策是将每周最多工作时间限制在 60 小时，7 天至少休息一天。加班是自愿的。至于加班费的支付也是自愿的，因为保持每周工作时间低于 60 个小时并不容易——我们了解到一些工厂未能遵守。在这种情况下，我们会要求工厂承诺减少连续加班时间并给工人补休。在鞋厂，我们在减少工作时间内取得了重大进展。甚至仅在一年时间里，我们审查过的鞋厂有了戏剧性的转变，平均工作时间降低至接近 46 个小时/周的水平，其中包括加班时间。我们相信这些具有代表性的进步且我们会继续致力于减少加班时间的工作。但要完全取消加班的想法在具有季节性限制的鞋厂及服装制造厂中存在太大的局限性而不现实。

问题 7.什么工人没有养老金？他们在离职或下岗时什么都得不到。

我们的很多工厂都限制了员工储蓄和养老金计划。这种形势的复杂性是由于目前中国很多地区政府养老金计划的混乱和不完整。我们将继续和工厂一起尝试确保政府养老金计划的适用及员工个人储蓄计划的提供。

在 Y Y，当地政府规定了养老金覆盖率的水平，Y Y 将优先考虑长期工作的员工。所有员工都要购买意外伤害险。

问题 8 为什么工厂只招 1 8 岁至 2 5 岁的女工？

我们的 S O E 小组禁止年龄歧视。我们允许工厂雇佣符合法律规定的用工年龄的员工，在中国为 1 6 岁——只要他们达到了法律规定限制工作的 1 8 岁以下未成年工的年龄。招聘时没有年龄的上限，但多数应聘者是年轻人，在我们的工厂里有年龄远远超过 2 5 岁的员工案例。

问题 9 为什么工厂有摄像头拍摄员工工作？

Adidas-salomon 平时不会使用设想头拍摄员工——也不会将此用做具体政策的实施。偶尔用来拍摄一些工作镜头——特别是新的工作任务——在工厂有时是用来分析工作进度的。如果您认为摄像监控意味着侵犯了员工的隐私权，那么我们不能同意这种判断。在 Y Y，为安全起见，工厂会在主要通道上和仓库区域安装设想头。没有在车间内发现摄像头，也没有在其他会侵犯工人隐私的区域发现。

问题 1 0 为什么有员工工作了却年多都不能回家？

我们工厂的绝大部分工人年假期间，例如春节，可以拿到年终奖回家，有些甚至还会提供车送服务。小厂可能没有年终奖，但是放假的。

在 Y Y 工人每年有本质区别天的年假，该时间会随着工龄的增长而加长。

问题 1 1 为什么工厂管理委员会性骚扰女工？



性骚扰是一个非常严重的问题，也是我们不能容忍的。因为这个问题很敏感，它有时候让我们很难获取问题的相关信息。我们比较好的工厂，例如 Y Y，有一个培训项目，即培训员工要将任何形式的性骚扰上报给劳工监控部门或适当向工厂人员反映。尽管这确实是一项很难确定的问题，我们还是相信我们会在这个领域取得成效，使这个问题降低甚至消除。

问题 1 2 为什么工厂歧视女工？

S O E 不能容忍任何形式的歧视。虽然我们的供应商不是完美的，但我们相信我们有进步，而且我们会继续在反对性别歧视上取得进步。如果我们发现有对女工歧视的现象，或对其他群体和个体，我们将立即采取行动来处理这些问题。关于歧视——准的其他部分一样——它需要花费时间来转变工厂管理人员的态度。Adidas 并不拥有这些工厂，也不能支配人类的思想，但是我们能——并且会做——要求它们服从我们的行为准则，我们希望它们对 S O E 准则的承诺能够最大限度地成为事实。那通常会花费时间和教育——这正是我们 S A E 小组工作内容的重要组成部分。

在您提供的关于 Y Y 的报告中，您陈述说工厂男女比例为本：1 5。基于我们的相关数据统计，我们可以确信这个比例是 1：4。

问题 1 3 工厂招聘人权官员和社会工作者。为什么工厂要降低员工的工资来作为“人权部门”的一部分？

我们不清楚减少员工工资给“人权部门”的事情，这不是 adidas 政策要求的，绝大多数工厂也没有这样的政策。

问题 1 4 为什么工厂的一些车间仍然在生产过程中使用有毒胶水？

在过去的 5 年里，我们在减少或消除有毒溶剂使用方面取得了很大进步。然而，根据对有毒溶剂的追踪数据，一些无毒、水基、水泥尚未得到发展的工作岗位仍然在使用有毒溶剂。在 Y Y，各种溶剂都被严密监控，并能够清楚地向人们警示对人体是没有危害的。此外，Y Y 还采取措施来保证个人防护的有效执行，这包括通风和提取系统以及口罩的佩戴来确保将可能给员工造成的危害减小到最低。同时员工也要接受培训被告知他们工作中所接触的物质和意外事故发生时应采取的的必要措施和应对方式。我们不能相信工厂要求员工在工作中使用对他们身体有严重危害的溶剂。

在 adidas-Salomon 我们有一项政策，即倾听利益相关者声音。我们欢迎所有的想法、观点和建议，这些能够帮助我们的行政部门加强和提高其工作效益。因此，我们非常高兴和 CLW，或者它的中国代表合作，来将您觉得 Y Y 厂存在的问题发给我们。在很多实例中我们发现出现在您报告中的问题可能由于局限性或收集的是过期的信息而导致不准确，或者被误解。我们直接记录是很重要的，同时我也要鼓励您在香港和我联系来进一步讨论这些问题。我的联系方式如下：

电话：852 23028735（办公室），邮箱：william.anderson@adidas.com.hk

期待您的回复！