

CHINA LABOR WATCH 中国劳工观察

全球化的悲剧：电子行业血汗工厂真相

——没有合同，超时超强度的工作，军事化的管理

中国劳工观察视中国工人权利为基本人权，并致力于在全球化背景下，促进工人能够平等的分享中国经济发展的成果。

HP 生产线上工人每天站着工作 10 小时



CHINA LABOR WATCH

147 35th Street STE 406
New York City, New York
10001

Phone: 212.244.4049

Fax: 212.244.4146

E-mail: clw@chinalaborwatch.org

中国劳工观察成立于 2000 年，是一家独立的非盈利机构，在过去的十年里，中国劳工观察对西方大型品牌公司在中国的加工生产工厂做出了一系列深度评估报道，涉及玩具、单车、制鞋、家具、服装、电子等行业。中国劳工观察纽约办公室做出了相关的调查报告，旨在唤醒国际社会关注产品供应链上的劳工问题，促使跨国公司改善其供应工厂劳工条件。

前言

2011年7月12日

5月20日，成都富士康发生爆炸事其中3名工人死亡，15名工人受伤，过去十年中国劳工观察的调查，类似富士康的这件的悲剧事件在中国的制造业工厂时有发生，安全隐患在中国的劳动密集型产业中普遍存在，而且事实上，中国劳工面临的问题是多方面的，系统性的问题。。

2010年10月至2011年6月，中国劳工观察调查十家生产著名电子品牌的工厂，发现了一系列没有遵守中国劳动法以及品牌公司社会责任标准的行为，其中有九家工厂都严重违反劳动法延长加班时间，部份工厂不按照法律签订劳动合同，不提供安全培训，非法强迫工人加班，强迫工人无薪义务工作，任意对工人进行罚款，歧视乙肝携带者，高劳动强度，采用军事化的管理等等。

中国劳工观察在中国广东和江苏的十家电子工厂中每家工厂调查了超过30人，2010年10月份正式调查开始前，访问185人，调查开始后访问了408人。除龙华富士康外，其他九家工厂在厂员工共20万人，人数最多的上海广达有4.7万多人，最少的鸿凯电子有1千多人。报告调查方式主要是进厂和厂外访问，调查人员在其中三家以员工身份进行调查。2010年10月集中访问之后，中国劳工观察一直和工人保持联系，并在2011年的4月和5月对工厂进行了回访。被调查工厂生产的品牌有Dell、Salcomp、IBM、Ericsson、Philips、Microsoft、Apple、HP和Nokia等，其中8家¹是Dell的代工厂，7家是HP的代工厂，可以说这份报告反映了Dell和HP在中国部分代工厂的劳工条件。同时，由于调查中员工反映的问题普遍存在于十家工厂中，而这十家工厂是行业中的名牌工厂，所以这些问题也很大可能存在于其他电子行业工厂中。

¹ 工厂具体情况详见附录2。

内 容

前言.....	2
第一章 简介.....	4
一、报告摘要	4
二、调查方法简介	6
三、改善建议	8
第二章 十家工厂调查报告	10
一、全球电子供应链的弊端	10
二、上海广达电脑调查报告	14
三、可成科技（苏州）有限公司调查报告	21
四、昆山仁宝电子科技有限公司调查报告	27
五、鸿凯电子(东莞)有限公司调查报告	33
六、伟创力(珠海)有限公司调查报告	42
七、泰科电子有限公司调查报告	48
八、苏州联建科技调查报告	54
九、昆山富士康调查报告.....	58
十、富士康科技有限公司龙华园区调查报告	63
十一、恩斯迈电子（深圳）有限公司调查报告	67
第三章 电子行业行为准则、国际法条规与实际比较.....	76
第四章 总结	88
附录.....	91
附录一：十家电子生产代工厂调查总结	91
附录二：电子工厂工资变化	100
附录三：各工厂主要生产产品及主要客户	106

第一章 简介

一、报告摘要

调查发现，以下五个问题普遍存在于所有被调查工厂中：

1) 工作时间超长。所有工厂的月加班时数的都在 36-160 小时之间，没有一家工厂严格遵守《中华人民共和国劳动法》一个月加班时间不超过 36 小时的规定。广达的每月加班时数高达 140 小时以上。

2) 工资方面，9 家工厂的基本工资都不能保证工人的生活需求。我们的调查分为 2010 年 10 月和 2011 年 5 月。以鸿凯电子为例，工人的基本底薪 1100 元，虽然工人的薪酬比过去略有提高，但相对物价，这点薪水微乎其微。扣去住宿费、伙食费、水电费（同宿舍人平摊）、社保等共 400 多块，¹ 剩余 700 元，如果工人还有其他生活开销，比如接受再教育，或者存款买房，赡养父母，这 700 元远远不够。而且很多工厂要求工作一段时间后才开始加薪，工人必须经过三个月的试用期外加三个月的考核期才有机会提薪，有些工厂还要求工人工作一年或者更久才有年终奖。² 由于微薄的薪水和过长提薪的时间跨度，工人不得不选择加班以维持生活。

3) 劳动强度方面，这十家工厂的强度都非常大。例如 HP 生产线上，工人在正常工作时间内，需要每 3 秒完成一个动作，每天连续站着工作 10 小时，在 Dell 的生产线上 160 个工人一天需要组装 3000 台电脑。很多工厂工人每半天只有 10 分钟时间休息上卫生间，但人多地方少，一些工人完全没有时间上，个别生产线甚至要求工人在这 10 分钟都要继续工作。正常工作时间劳动强度几乎已经达到了人体极限，更毋庸说加班时的劳动强度。长时间的劳动会对工人的身体和精神健康带来长久的损害。

4) 劳动合同的订立方面，所调查部份工厂都没有在与工人协商一致的情况下签订劳动合同，大多数工人在签订合同时并不知道合同的具体内容，根据《中华人民共和国合同法》第二十六条，“使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的，劳动合同无效或者部分无效。”泰科电子和可成科技，部份工人虽然被工厂直接聘用，但仍然签订了劳务派遣合同，因此工厂可以任意辞退工人，工人的工作没有保证。昆山仁宝更是公然违背劳动法规定，拒绝将劳动合同副本给大部份工人，使工人在发生劳资纠纷或者遇到工伤事故时，无法用劳动合同维护自身合法权利。

¹ 这只是最保守的计算，工人实际花费应该更多，如通讯费、生活费等开销，最后所剩无几。

² 员工认为这是工厂限制人员流动的变相措施。

5) 歧视方面，5 家工厂存在年龄歧视，所有被调查工厂都有招工歧视（年龄，性别和乙肝歧视）。例如鸿凯电子只招 18 至 40 岁的工人；泰科电子实际只招女工；1/3 上海广达的工人是未满 18 岁的未成年工；恩斯迈在我们 2010 年的调查中被发现强制女工进行验孕检，可能涉嫌歧视孕妇。2011 年 2 月中国劳工观察发布《惠普、NEC、戴尔代工厂研究报告》后，情况才有所缓解。

二、调查方法简介

中国劳工观察此次调查历经近一年时间，从 2010 年 10 月至 2011 年 6 月。中国劳工观察在中国广东和江苏的十家电子工厂中每家工厂调查了超过 30 人，2010 年 10 月份正式调查开始前，访问 185 人，调查开始后访问了 408 人。除龙华富士康外，其他九家工厂在厂员工共 20 万人，人数最多的上海广达有 4.7 万多人，最少的鸿凯电子有 1 千多人。报告调查方式主要是进厂和厂外访问，调查人员在其中三家以员工身份进行调查。2010 年 10 月集中访问之后，中国劳工观察一直和工人保持联系，并在 2011 年的 4 月和 5 月对工厂进行了回访。各厂访问人数和男女员工分布比例如下（该数据是 10 月份以后调查人数分布）：

厂名	访问人数	男员工	女员工
泰科电子	32	17	15
恩斯迈	35	10	25
泓凯电子	40	20	20
可成科技	45	25	20
仁宝电子	45	30	15
上海广达	50	30	20
苏州联建	33	13	20
伟创力珠海	40	22	18
龙华富士康	50	35	15
昆山富士康	38	18	20

根据调查结果，中国劳工观察的研究人员对各工厂进行评分，评分标准如下：

- 1 分 - 行业中最差的工厂；
- 2 分 - 较同行业其他工厂差；
- 3 分 - 相当于同行业其他工厂的情况；
- 4 分 - 高于同行业其他工厂情况；
- 5 分 - 行业中此项目最好的工厂。

各工厂的得分情况如下表：



	泰科 电子	恩斯 迈	鸿凯 电子	可成 科技	昆山 仁宝	上海 广达	联建(苏 州)	伟创力(珠 海)	富士康(昆 山)	富士康(龙 华)
强制劳 工 ¹	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4
童工	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
工资	4	3	2	3	3	4	5	4	4	5
工作时 长	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4
工作强 度	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
奖惩措 施	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
食宿情 况	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4
申诉途 径	1	2	2	3	2	2	2	4	3	4
工人组 织	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
总分	27	25	22	26	24	26	28	30	29	34

¹ 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标准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。

三、改善建议

电子行业仍至于整个制造业的改善是需要多方面努力的，中国劳工观察认为可以采取下面的一些措施：

从长远来讲需要国际社会以及中国政府的共同努力。

1. 联合国以及国际劳工组织在以制定标准基础上，需制定出全球可执行的劳工标准，促使其会员国承认并执行这个标准。执行方法是，要求发达国家进口的产品必须在一定生产条件下进行，出口国家需要保证工人的生活工资。该生产条件必须提供给工人合理的生活工资以及人道的工作时间。联合国和国际劳动组织负责制定最低的工资标准和工作、加班时间的具体数据。所有会员国必须遵守，但标准可以分三个阶段，五年或十年逐渐执行。第一阶段，跨国公司自行执行。例出一个名单，把首先承认并执行这个标准的公司放在这个名单里；第二阶段，国家自行执行。把同意并愿意执行这个标准的国家例出一个名单；第三阶段，强制执行，要求其会员国必须执行这个标准。如果没有国际劳工局或者是联合国的参与，发展中国家为了解决本国就业压力，相互竞争、抢夺制造业的市场，那么相关行业标准就无法执行，而大部份跨国公司自然是选择价格最低的制造国家，而让愿意承担社会责任的公司面对不公平的竞争。

2. 中国政府有责任建立劳资疏通的渠道，实现工人集体谈判的权力。贸易自由广泛施行，工人谈判的自由和权力却受到限制。这类经济发展模式已经在中国经济中显现出其弊端，富士康的十五跳以及目前在中国众多的工人罢工事件就是很好的例子。

3. 鼓励消费者选择道德采购的产品。联合国和各国应投入资源教育消费者，让他们了解他们参与到道德采购中的重要性。制作相关的纪录片以及公益广告，并在发达国家和发展中国家同时放映，让公众意识到他们的购买行为会对工人的生活产生影响。公众会自觉展开关于劳工及生产问题的公开辩论，向跨国企业和工厂施加压力执行行业道德准则。

针对目前中国电子行业可以采购下面一些措施来改善劳工权益：



1. 建立工厂工人热线，聆听工人的声音，合理地处理工人的诉求。除了工厂自行建立的工人沟通渠道外，还需要建立中立的第三方渠道（比如非政府组织或顾问公司负责运作的热线），让工人能够在没有压力的情况下使用热线。
2. 公布供应商名单并在产品上印上生产工厂名称，让公众对供应商进行监督。通过连接跨国公司和供应商，使产品信息公开化、透明化，如此一来，跨国公司和供应商都不能回避保护工人的责任。
3. 社会责任的审计需要非政府组织的参与。由于目前跨国公司使用的社会责任审计存在大量的腐败行为，并且相关人员的技术和道德存在问题，品牌公司制定的社会责任标准无法执行。解决方法是让非政府组织抽查一定比例工厂，提高跨国公司社会责任的审计质量。
4. 对管理员进行培训，特别是基层管理员。掌握和工人沟通的技能是胜任管理人员的必备条件之一。
5. 建立工厂圆桌会议制度，让工人、工厂及品牌进行平等对话。对涉及到多家品牌的工厂，应当由工厂定期召开一个由多个品牌参与的会议，讨论生产中遇到劳资问题，寻求多方参与并提出解决办法。

第二章 十家工厂调查报告

一、全球电子供应链的弊端

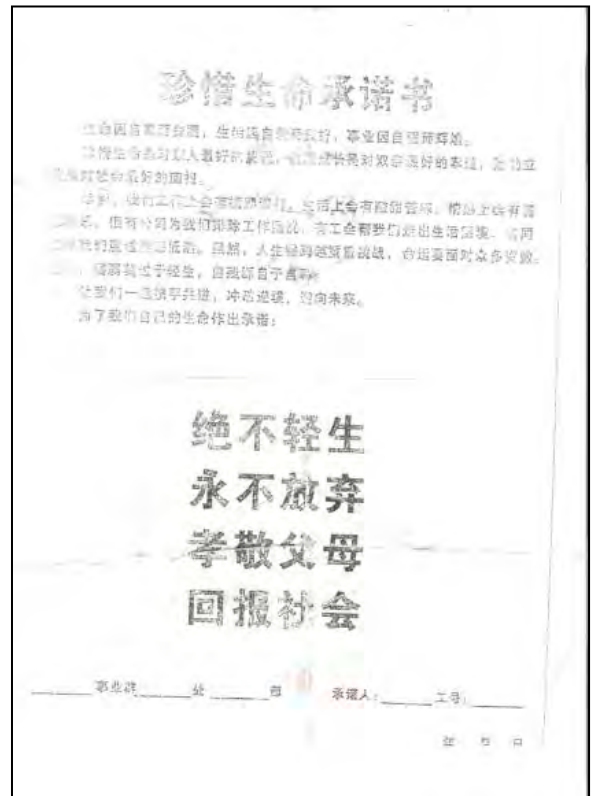
2010 年末和 2011 年初，电子行业引起大众的关注。在深圳富士康 2010 十四起自杀事件后，媒体渠道把目光聚焦于电子行业的工厂。在媒体压力下，为了避免更多自杀事件，品牌商和富士康开始提高工资并进行制度调整。但是这种调整常常流于浮浅（比如安装防自杀王以及要求工人签“珍惜生命承诺书”），而事实上，很多潜在的系统性的问题仍然存在。

尽管电子工厂看起来无菌又干净，不具备传统意义上“血汗工厂”的特点，很多电子工厂事实上显示出了其隐藏的血汗工厂的特质。工厂之所以是血汗

工厂是因为品牌公司努力榨取每一分钱，保证其超低成本的底单。一些电子工厂显著地特征在中国的电子工厂中清除显现，其中包括：

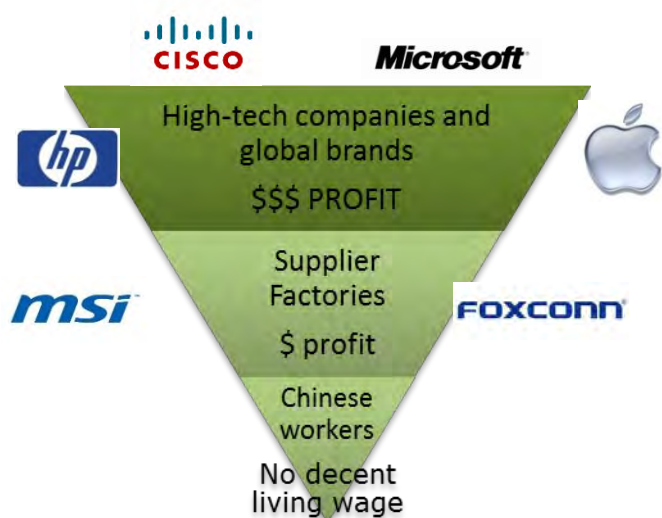
- 大量的加班时间，特别是在旺季的时候
- 强迫工人“自愿加班”
- 高工作强度，工厂设定每日产量，产量根据工人能承受的最大强度制定。
- 微妙的歧视，工厂只聘用最年轻健康的工人
- 因小错误对工人任意惩罚，口头侮辱工人
- 辞职系统使工人几乎不可能正常辞职，而必须自离，这样工厂就可以没收他们大笔的工资。

这种侵犯权益的行为在全球供应链中被更强化了。全球电子供应链的一个突出的特征就是利益分层系统。在系统最顶端的是高科技公司，比如微软和苹果，占据最大的盈利份额。自上而下，利益顺着供应链逐渐减少。大的跨国公司和微软苹果共享利益，接下来是合同厂商，如富士康，最后才轮到中国的生产工人，他们只能分到微薄的利润。



自 2010 年 5 月以来，由于自杀事件，富士康苛刻、等级森严和过度压缩工人的生存空间的管理受到舆论的抨击，然而完成了对十家工厂的评估后，我们发现自杀事件高发的龙华（深圳）富士康在被调查的同类电子工厂中无论劳动时间和劳动强度情况都是都不是最恶劣的，其总评分更比第二名的伟创力多了 4 分¹。所以富士康所展现出来的问题，是所有电子工厂大多都存在的问题，是行业的整体行为。品牌公司压缩交付时间，刻意采购压低价格是造成电子行业血汗工厂的真正深层原因。

电子产业的共同特点就是使用全球供应链体系，把产品外包或分包生产。现在，全球高达



75%²的电子产品由 HP、Dell 和苹果公司这些设备制造商（OEMs）、名牌公司外包给合同厂商（CMs）生产。根据 iSupply 提供的 iPhone 4 的材料清单，一部新款 iPhone 4 手机的零售价是 600 美元(2010 年)，零部件成本为 187.51 美元，大部分用于支付三星等公司生产处理器、闪存和零部件，而组装的成本只有 6.54 美金。³工厂需要盈利运作，到工人手上的工资更少。因为所有物料都是苹果指定的，比如电脑的机壳塑料用 GE 的，显示屏用

三星或 LG 的，甚至耗材比例都有明确规定，而物料价格往往是苹果早与供货商谈好的，富士康只能按指定价格向指定供货商进行购买。富士康在原材料采购上的利润率几乎为零，其所赚取的就是人力成本的差值。由此可见，在电子行业中赢利压力沿着供应链层层向下传递，最终压在最末端的生产线工人头上。如果说富士康是导致工人自杀频发的祸首的话，那么苹果、戴尔、惠普、诺基亚等国际知名公司，同样附有不可推卸的责任——他们最大限度地赚取了利润，由此极大挤压了工人工资所占的比重。

¹ 见附录 1

² 李远香，“电子供应链的企业社会责任梳理”，SRI 月刊 2010 年 5 月刊（21 期），http://www.csrglobal.cn/sri-monthly_detail.jsp?yuekan=20100521&fid=304771

³ David Barboza, "iPhone 供应链中的中国成本上升", 纽约时报 2010 年 7 月 5 日，<http://www.nytimes.com/2010/07/06/technology/06iphone.html?pagewanted=1>（由中国劳工观察翻译为中文）

iPhone 4 成本价格说明 (零售价为600美金)

主要原材料	其他原材料	零部件	装配
\$187.51	\$45.95	\$380	\$6.54

同时，消费电子产品的特点是产品生命周期短，更新换代速度快。要想被市场淘汰，必须不停用新产品满足甚至创造消费者需要，尽快占据消费者市场。在整个电子产品生产流程中，采购和运输时间都是相对固定的，时间弹性最大的就是人工装配部分。因此跨国公司尽可能压缩订单时间，缩短新产品上市时间；而对于厂商来说要接到订单，需要快速的反应能力和强大的制造能力，帮助公司占领市场。为了品牌商的盈利，快速大量生产的压力也被转移到生产工人头上。

跨国公司热衷于这个体系，除了可以降低他们的投资风险之外，生产国际化、专业化的也造成了一国政府无法控制生产、销售与售后服务多个环节的社会结果。由于这种脱节，全球供应链成为他们规避本国法律，利用发展中国家急需外国投资刺激经济发展的迫切要求来逃避、拒绝对资本输入国的劳工权利承担社会责任，实现利润最大化的有力手段。

品牌公司把订单分散到不同的供应工厂，让这些供应工厂为获得订单进行竞争。但是很多品牌公司在某一制造厂的订单不超过该厂所有订单的 20%。这样，如果工人进行法律诉讼，或者人权、劳工组织对工厂提出批评，媒体的视线以及相关的法律责任会落在大量投产的品牌公司和供应工厂身上。如供应工厂承受外界舆论过大，小量生产的品牌公司可以以工厂违犯企业道德责任以及生产行为准则为由撤走订单，终止与这家工厂的合作，以显示他们维护工人权益及其企业社会责任的立场。在我们过去 10 年的研究发现，电子行业中实行企业社会责任最不积极的公司是 Dell 和 Sony。

利润是跨国公司发展出全球供应链的最终原因，所以尽管跨国公司在下订单前会综合评估供应工厂的价格、质量、效率和社会责任，但低廉的价格仍然是其下订单最重要的决定因素。虽然一些跨国公司迫于公众压力，出资邀请审计公司来监督品牌的订单供货商，但监督的作用收效甚微，因为审计员个人向工厂收受贿赂后，放松了对工厂的监督。劳工状况差这一问题乃是跨国公司拼命缩减生产成本所导致的，根本解决方法也只有跨国公司提高生产成本投入，使得供应工厂有资金空间可以改善工人的劳动环境，提高工人待遇。

¹ 图表来源: David Barboza, "iPhone 供应链中的中国成本上升", 纽约时报 2010 年 7 月 5 日，

<http://www.nytimes.com/2010/07/06/technology/06iphone.html?pagewanted=1> (由中国劳工观察翻译为中文)

我们调查发现，深圳物价较高，因此厂区工人的生产成本也相应增加，在富士康工人跳楼事件之后，苹果也承担了深圳厂区工人加薪的责任。苹果提高了富士康的产品订单价格，促成了富士康工人的加薪。主要生产苹果产品的深圳厂区，加薪幅度比昆山、武汉等厂区大。而且，我们发现，深圳富士康苹果生产线上工人在增加工资人数和增加工资幅度上都超过其它品牌。同时，2011年2月，苹果公开发布了“供应商责任发展报告”，以约束其供应商。

然而，改善电子工人劳动条件和待遇是全行业的责任。假如苹果想改变供应链体系，增加订单的价格，改善供应商的劳工条件，但 HP, Dell, Sony, IBM 等其它公司不采取积极行动，苹果受到与这些品牌价格战的压力，投入资金改善劳工条件的努力很难长期持续。舆论的压力放松后，苹果可能会停止其改善行动。

而对于供应商来说，在富士康受到国际社会舆论压力时，它的竞争对手例如伟创力，比亚迪，华硕，广达等供应工厂可能会因此受益。富士康受到舆论批评，但是品牌公司不提高产品订价，让富士康有利润空间可以提高劳工待遇，而是把订单转发给其它不在社会舆论监督范围内的工厂。这些其工厂劳工待遇可能比富士康还差。我们的研究也证明了舆论监督与工厂改善的正关系，受舆论监督的深圳富士康无论工资待遇还是综合排名、得分都是参与评分的工厂中最高的。而其他不在社会舆论监督范围内的工厂，其劳动条件比富士康要差得多。

作为最大电子制造工厂的富士康和高利润的苹果公司需要承担更大的责任来改善电子行业的劳工条件，但其它品牌公司和供应工厂也责无旁贷，不能因为其不在舆论关注下而不做为。

总之，目前电子行业面临的劳工问题，是一个系统性、产业性的问题。该问题仅仅靠跨国公司的“企业责任制”，媒体、非政府组织以及公众的监督是远远不够的，最重要的是大部份品牌公司和供应工厂共同采取行动，中国政府落实相应法律法规，对劳工权益进行全面改善。

中国劳工观察执行董事李强认为：各跨国公司在非政府组织和消费者的压力下，开始履行企业社会责任制，但全球化生产供应链体系的盈利本质和企业社会责任本身就有利益冲突，企业社会责任很容易只沦为跨国公司的公关手段。真正的企业社会责任是要对投资人以外的利益相关者群体承担的法律责任和道义责任，尤其是对其员工，企业不能只摆出社会责任的姿态，更重要的是真正保护劳动者的合法权益，提高他们的待遇。我们关键是看跨国公司做到了什么，而不是他们在做什么。

二、上海广达电脑调查报告

主要问题：

- 入职没有地区、种族、宗教、性别限制，但是年龄要求要在 16-24 岁之间。目前约有三分之一的员工是未满 18 岁的未成年工，他们和那些成年工人一样，每天同样的上班下班，做的工位工种也都一样。《中华人民共和国劳动法》第六十四条规定：“不得安排未成年工从事矿山井下、有毒有害、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。”《体力劳动强度分级》中规定：“第四级体力劳动即 8 小时工作日平均耗能值为 11304·4 千焦耳/人，劳动时间率为 77%，即净劳动时间为 370 分钟（约 6 小时），相当于“很重”强度劳动。广达的劳动净劳动时间已经超出了 6 小时。”
- 工厂通常与工人签订三年劳动合同，试用期为三个月，不与未成年工签劳动合同。劳动合同在试用期结束后才签。《中华人民共和国劳动合同法》第三条规定：“订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。”
- 忙的时候，员工辞工很难，一般情况线长不批，需要员工自离。《中华人民共和国劳动合同法》第三十七条规定：“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。”
- 忙的季节周六周日都需要加班，一个月只能休息一两天，一个月的加班时长达到 140 个小时。员工可以申请不加班，不加班和线长说下就可以了，一般闲的时候申请不加班是可以的，忙得时候申请不加班就比较困难了。《中华人民共和国劳动法》第四十一条规定：“用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过 1 小时；因特殊原因需要延长工作时间的在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过 3 小时，但是每月不得超过 36 小时。”
- 员工中午有 40 分钟吃饭时间，晚上有 30 分钟。员工每工作两个小时有 10 分钟的休息时间。
- 发工资没有工资单，员工如果查工资，可以去人事部刷电子卡查询每月每天的工资。
- 员工请病假没有工资，请病假需要医院的病例证明才可以批准请假。公司规定员工有带薪年假、产假、婚假，但是大部门员工的年休假都没有休。

- 员工表示伙食很差。
- 体检费 22 元/人，由员工自己支付，入职有体检，离职没有体检。《中华人民共和国职业病防治法》第三十二条第一款规定：“对从事接触职业病危害的作业的劳动者，用人单位应当按照国务院卫生行政部门的规定组织上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查，并将检查结果如实告知劳动者。**职业健康检查费用由用人单位承担。**”
- 工厂环境尚可，员工很少接触到危险和有毒物质。
- 工厂有工伤事故，员工手经常被电烙铁烫着，袖子被螺丝刀搅住，手指头被压着。《中华人民共和国劳动法》第五十二条规定：“用人单位必须建立、健全劳动卫生制度，严格执行国家劳动安全卫生规程和标准，对劳动者进行劳动安全卫生教育，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。”
- 如果工人旷工三天就被当做自离，自离的工人一年内不能再回工厂工作。
- 男女员工不能够互串宿舍，被保安逮到后直接没收厂牌，开除走人。
- 工厂有工会，是否有员工代表，员工表示不知道，也没有听说员工代表开过会。工厂有工人热线，热线电话 70885，热线号码的含义就是“请你帮帮我”。
- 员工上班迟到一分钟，半天的工资没有了，并且要扣 20 元钱。《中华人民共和国行政处罚法》第十四条规定：“规范性文件不得设定行政处罚。”

形式：外围访谈

访谈时间：2010 年 12 月，2011 年 3 月再访

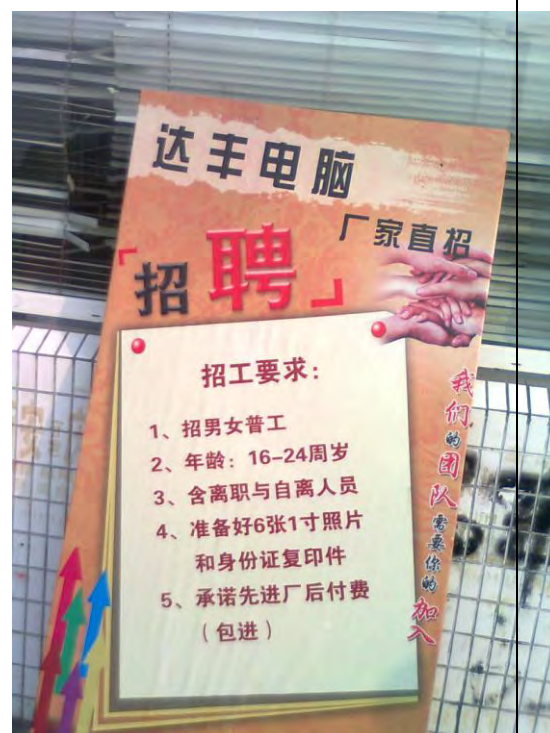
地址：上海松江出口加工区茸江路 201 号

工厂简介：位于松江出口加工区的广达集团包括达丰、展运、宝盈、达伟等分公司，主要生产产品有电脑、卫星导航仪、手机、液晶显示器等

主要客户：联想、惠普、东芝、戴尔、三星、索尼、沃尔玛等

1. 入职及离职

入职有多种途径，一种是内部招聘，不收费，一种是通过中介应聘需要交中介费，还有一种是内部员工介绍，



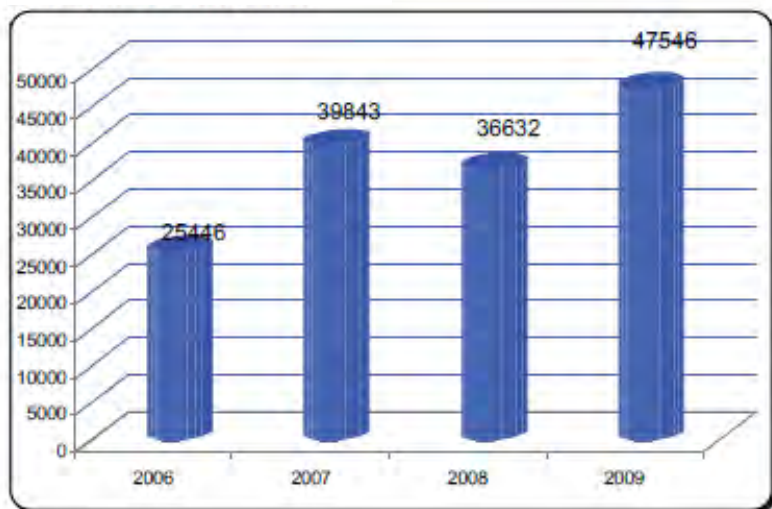
缺人的时候内部员工每介绍一个新员工，并且介绍的员工能够做满三个月的，介绍人有 200 元奖励，还有就是通过学校招聘过来的应届大学生，他们由学校老师带队，调查中了解到部分应届毕业生需要给学校交 400 元的介绍费，目前了解到有湖南大学、浙江嘉兴职业技术学院、河南洛阳职业技术学院、河南南阳理工学院 2009、2010 届毕业生有通过学校招聘进入广达。有工人反映广达通常不向社会直招操作工，普工需要通过厂外大大小小的职业中介进入该厂，中介费有 100 元的、200 元不等，这些职业中介夸大广达的待遇条件，他们和厂里人事部有很好的关系，会私分这些中介费，广达人事部每年可获得可观的中介费。

入职没有地区、种族、宗教、性别限制，但是年龄要求要在 16-24 岁之间，一些中介机构表示通过他们可以将年龄放宽到 28 岁。

据了解整个工厂目前约有三分之一的员工是未满 18 岁的未成年工，他们和那些成年工人一样，每天同样的上班下班，做的工位工种也都一样。

入职需要交身份证原件和 6 张一寸照片，当天应聘，当天进厂面试，面试合格后第二天体

广达员工人数增长柱状图



检，体检费 22 元/人，由员工自己支付，第三天就培训，闲的时候可能培训两三天，忙的时候进厂就只有半天的培训，培训内容主要是按照广达集团的员工手册内容简单地介绍一下工厂的厂纪厂规。

进厂正式上班第一天就发一件工作服，一个星期

后再发一件工作服。员工工作服是白色的，衣服右上口袋处有“上海广达（电脑）集团”几个字和广达上海制造城的缩写“QSMC”，衣服右袖有“真善美”三个黑体字，工作服不扣员工钱。

2. 劳动合同

工厂通常与工人签订三年劳动合同，试用期为三个月，不与未成年工签劳动合同。劳动合同在试用期结束后才签，试用期结束后，部门线长会叫员工去人事部签劳动合同，人事部拿一

份劳动合同的填写范本，让员工照着上面抄好就可以了。劳动合同什么内容，员工表示没有仔细看，记不清内容。员工自己有份劳动合同。对于工厂是否履行劳动合同，员工不清楚。

员工在试用期需要提前三天书面向部门线长写辞工单才可以辞工，辞工后当月工资在次月发薪日打员工的银行卡里面。忙的时候，员工辞工很难，一般情况线长不批，需要员工自离。合同期内需要提前一个月写辞工书，才可以辞工，辞工后当月工资也是在次月发薪日打员工银行卡里。

3. 工作时间

广达工时计算方式是五天八小时制，但工人的上班时间不稳定，有时会被安排调休，加班时间也不固定，有时加班有时不加班，工作日上班八小时后就算作加班时间，通常工作日每天要加班 2 个半小时左右，闲的时节周六周日双休，一个月加班为 40-50 个小时左右，忙的季节周六周日都需要加班，一个月只能休息一两天，一个月的加班时长达到 140 个小时。

广达实行两班制，通常一个月换一次班，换一次班的时候能休息一天，员工的上班时间不固定，有 7:40 上班的，也有 9:00 上班的，员工的工作时间表：

工作时段班制	时段 1	时段 2	时段 3
白班	7:40-11:30	12:10-17:30	18:00-19:30
	9:00-11:30	12:10-17:30	18:00-21:30
夜班	19:30-23:30	00:10-5:30	6:00-7:30
	21:30-23:30	00:10-5:30	6:00-9:00

加班最长的月份通常在 11 月至次年 3 月份，员工可以申请不加班，不加班和线长说下就可以了，一般闲的时候申请不加班是可以的，忙得时候申请不加班就比较困难了。

员工上班刷电子卡，并且员工每月还可以去人事那里查刷卡记录，如果有不正确的，可以要求更改。

员工上班能够保证 14 天有一天休息时间，夜班每个班次有 15 元的夜班补贴，但有部分被访员工表示他们上夜班只拿到 6 元的餐费补贴，员工中午有 40 分钟吃饭时间，晚上有 30 分钟。

上班有生产指标，戴尔、惠普的组装部，每天规定产量在 3000 台以上，一条线有 160 人左右。员工一般情况都可以完成，即使完成不了，线长组长也不会延时加班。线长组长每天上班就是催着员工加紧做。员工每工作两个小时有 10 分钟的休息时间，员工上班可以坐着干也可以站着干。打螺丝的工位，员工需要在 10 秒钟时间打两颗小螺丝，并且还要安装一个内存条，员工感觉上班很紧张。



4. 劳动报酬及福利

签订劳动合同的员工每月5号发工资，未签劳动合同的员工每月8号发工资。员工工资是工厂直接打入员工银行卡里。有一部门员工用邮政银行的卡，有一部门员工用的是农业银行卡。

2010年员工平均每月工资在1800元左右，2011年员工工资调整后，员工每月工资约2500元左右。工资主要是基本工资底薪和加班费，工人工资是以计时制计算，底薪1120元/月，每干满半年底薪增加15元，平时加班、双休日、节假日加班是小时工资的1.5倍、2倍、3倍工资，发工资没有工资单，员工如果查工资，可以去人事部刷电子卡查询每月每天的工资。

员工请病假没有工资，请病假需要医院的病例证明才可以批准请假。公司规定员工有带薪年假、产假、婚假，但是大部门员工的年休假都没有休，工厂直接按照员工的上班时间，折算成工资发给员工。工厂有篮球厂、足球厂、医务室、网吧。

5. 食宿条件

员工在工厂食堂吃饭，一日三餐都包，一个月扣70元。工厂车间和宿舍都有餐厅。中餐和晚餐都是两素一荤，平时的吃的菜主要有白菜、萝卜、豆芽、土豆，西红柿这些，员工表示伙食很差。

广达有员工宿舍，有空调的宿舍每月扣80元，没有空调每月扣50元，水电费同宿舍分摊。宿舍有6人间、8人间、10人间、12人间的。普通员工主要住12人间和10人间的宿舍。宿舍有电扇、空调、衣柜、独立洗手间、洗澡间。工厂统一发放床上用品，大约200元左右，会从工资中扣除。员工如果不在宿舍住宿，不扣钱，但是也没有住宿补贴。

6. 职业安全和劳动保护

工厂是否有健康安全委员会被访员工表示不清楚。员工上岗前，工厂人事培训部的工作人员也就是简单讲下工厂的安全知识。在戴尔、惠普做组装生产线的员工，他们上班时候有发一次性薄手套，一般是一天发一次，员工需要用旧手套换新的手套。

车间上班时候有空调，车间环境还比较好，被访员工在生产过程中很少会接触到有毒有害物质。

广达在2001年引进了ISO14001环境管理系统，并在2002年7月获得供应商证书。系统更换以后，ISO14001:2004版本在2006年6月获奖。



车间有通风设备，每天上班前线长都要求员工自己检查一遍车间机器，然后再上线作业。员工在职有体检，离职没有体检。

工厂有工伤事故，员工手经常被电烙铁烫着，袖子被螺丝刀搅住，手指头被压着。员工受了工伤后向工厂申报工伤很难，工厂一般情况都不申报。我们在访谈时候遇到一位员工，他在做电脑外壳时候，冲床压着在他的大拇指了，他要求工厂给申报工伤，工厂不肯，工厂只说让他在工厂的医务室治疗治疗就可以了。

车间和宿舍有急救药箱，药箱上锁的，钥匙在哪里，员工表示不知道。员工手被划着，需要创可贴都找线长，线长会去帮员工拿的。

员工每天下班时候自行打扫机台卫生，打扫后用塑料袋装起来，放到垃圾桶里，垃圾桶有工厂环卫工人负责清理打扫。垃圾桶处有灭火器和消防栓。

7. 消防

车间通道紧急出口处有清晰标识，照明充足，没有杂物堆放。宿舍通道和紧急出口也有清晰标识，照明充足，没有杂物堆放。紧急出口的门是开着的。工厂最近一年举办了四次消防演习，消防演习在宿舍和车间同时进行，消防演习由工厂保安负责，就是吹吹口哨，然后要员工集合，有时候还搞些水袋、灭火器，派些员工代表亲手实验。消防演习时保安会去车间和宿舍叫员工，要员工赶紧离开车间和宿舍。消防演习在白天举行，员工表示，消防演习比较正式，有时候逼真得让他们以为车间宿舍着火出事了。车间和宿舍没有易燃易爆物品。灭火器充满器，至于什么时间检查一次，员工表示不清楚，没有注意这些。

8. 奖惩措施

工作半年以上并且过年放假不回家的员工，每月有 200 元的绩效奖，全勤奖在过完年上班的第一个月时候发放。员工上班迟到一分钟，半天的工资没有了，并且要扣 20 元钱。员工旷工三天算自离，自离后一年内不能够进入工厂工作。上班不遵守纪律，在车间大声说话，会被记过一次，记过会影响员工的绩效奖。员工做坏产品，不仅会被线长骂，同时还要写检讨。普工反映基层管理相当没人性，不拿工人当人看，有些工人还被骂哭过。

员工上班不能够自由去洗手间和喝水。如果需要，要找线长拿离岗证。员工下班时候可以自由进出宿舍。男女员工不能够互串宿舍，被保安逮到后直接没收厂牌，开除走人。

9. 其它



工厂有工会，是否有员工代表，员工表示不知道，也没有听说员工代表开过会。工厂有工人热线，热线电话 70885，热线号码的含义就是“请你帮帮我”。

工厂没有发生过罢工，员工进出厂区和宿舍不会被搜身。

工厂惠普、戴尔、联想的订单都非常多，所以员工经常超时加班，线长组长上班都催着员工做，做的慢就会骂员工，员工表示已经习惯了他们线长那一套了，已经不在乎了。员工说，在车间工作如果不和线长、组长搞好关系，很难晋升上去。

一个从甘肃天水来的员工告诉我们，他在戴尔组装生产线已经做了两年了，光打螺丝就打了一年了，他觉的每天这样工作，自己已经感觉麻木了。当问他以后准备怎么办时候，他表示现在才 21 岁，再做两年吧，然后从工厂找个媳妇，回到老家干。

从学校来的应届大学生表示，他们来广达就是体验点生活，积累点经验，也不打算在工厂长久做下去。他们表示线长有时候骂人，骂的很难听，但是他们也不在意，自己反正做好自己工作就是了。

受访员工表示在上海松江这里，拿这点工资还是很低的，他们觉得自己在这里就是局外人，感觉不到一点上海大都市的生活气息，工厂附近有一条商业街的物价涨的厉害，治安乱的要死，出门都害怕。

他们每月生活费、零花钱大约在 500-1000 元之间。他们表示如果工厂控制加班的话，他们在这里工作一年到头，积攒不到几个钱。

工厂河南员工比较多，占了工厂员工总数的一半以上，他们表示希望工作几年后回家工作，现在家里那边也有很多工厂开起来了。

工厂经常有客户查厂，就在我们访谈的 12 月 21 号那天，有客户来查厂。工厂为此让员工休息一天，因为据管理人员称，客户要求工厂控制员工加班时间。客户来查厂的时候，先看员工的电子考勤记录，然后看员工的每月工资记录表。员工表示他们做卫星导航仪，一个月至少加班 70-80 个小时，最多时候一个月上 150-160 个小时。所以每次客户来查厂时候，工厂都会放假。

惠普、戴尔的客户也有经常来工厂检查，他们来了，线长都会提前通知员工，并且让员工不要说话，做好机台卫生，认真做，不要和客户说话。

三、可成科技（苏州）有限公司调查报告

主要问题：

- 可成委托有中介所为其招聘，男员工通过中介应聘需要交中介费 50 元，女工通过中介不需要交中介费。
- 体检费 70 元由员工自己出。《中华人民共和国职业病防治法》第三十二条第一款规定：“对从事接触职业病危害的作业的劳动者，用人单位应当按照国务院卫生行政部门的规定组织上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查，并将检查结果如实告知劳动者。**职业健康检查费用由用人单位承担。**”
- 工厂正常辞职特别难，绝大部分员工都是通过旷工自离。正常辞职需要面试，只有面试以后，员工才能被批准辞职并拿到工资。《中华人民共和国劳动合同法》第三十七条规定**劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。**
- 工人填写的辞职原因，发现工人普遍反映的辞职原因有：车间环境差、离职不批、上班太累、干部谩骂员工、伙食差。
- 工龄最长的是半年，最短的只有一天，工人的流失率高。

形式：外围访谈

访谈时间：2010 年 12 月，2011 年 4 月再次调查

工厂简介：可成科技（苏州）有限公司位于苏州工业园区，投资总额 1 亿美金，厂区占地 180 亩，为国内镁合金压铸领导厂商。苏州厂已于 2002 年 4 月正式投产以来，产能快速增长，今年的营收可望达 50 亿。可成（科技）在苏州还有可胜、可利两家兄弟公司。

主要产品：笔记本电脑、手机、MP3 的铝镁合金外壳

主要客户：Dell、Apple、Motorola、Nokia、ASUS、Acer、IBM、Sony 等

地址：江苏省苏州工业园苏虹中路 201 号



的只有一天，工人的流失率高，不少工人干不了几天就走人了，一名在里面做了二十多天工人称自己应该是可成的老职工了。这些离职的工人对可成很不满意，有工人说进可成就像监狱一样，不拿工人当人待，劝我们不要进可成上班。我们大致观察了一些工人现场填写的辞职原因，发现工人普遍反映的辞职原因有：车间环境差、离职不批、上班太累、干部谩骂员工、伙食差。面谈现场了解一名工人因工厂把他的正常辞职写成自离而来找工厂理论，工厂没有理会，还有部分工人同管理人员发生口角冲突，现场可以听到工人对工厂的抱怨和负面评价。正常辞职面谈后不扣工资，如果自离会被扣工资，但做满三个月离职后不扣钱。员工离职后，工资在次月10日的发薪日发到公司为员工办的浦东发展银行卡里。

2. 劳动合同

员工进厂就与工厂签订劳动合同。通过劳务派遣公司招聘的员工为派遣工。劳务派遣工进厂签订一年劳动合同期限，无试用期。从人才市场直接招聘的员工为正式员工，正式员工进厂试用期6个月，签三年劳动合同，工人自己有一份劳动合同副本。劳动合同里面什么内容员工表示没有仔细看，工厂让在哪里签字就在哪里签字。

3. 工作时间

员工每天正常工作8小时，加班2.5小时，每周工作7天，一个月几乎没有休息的时间。工厂无明显的淡旺季之分，普通操作工全部是两班倒，一个月调换一次班，只有换班时间才有一天的休息时间。

上班时间： 白班：8：00-12：00；13：00-

17：00；17：30-20：00

夜班：20：00-00：00；1：00-5

：00；5：30-8：00

员工可以不加加班，不加加班需要书面写请假条，等组长批准才可以不加加班，否则视为旷工。旷工三天属于自离，自离如果不去工厂拿面谈单则没有工资，拿了面谈单才会有工资。

员工上班下班刷电子卡，电子卡记录完整。如果有错误可以去组长那里核实，更改。员工不能够保证14天休息一天。中午吃饭时间有一个小时，员工反映因为中午吃饭人比较多，光



排队就要 15-20 分钟，所以等排到队，饭菜都冷了，或是没有米饭了。每天上班都有产量规定，产量不固定，根据情况，员工完成不了产量也没有问题，就是组长上班一直催促员工做快点，做慢了的话会骂员工，骂的很难听。“做不快老子让你滚蛋，再做不好我废了你，你是个猪还是个人，连猪都不如，做这么慢……”组长经常用这样的话骂员工，员工表示工厂一点人性都没有。

工厂规定是 8:00 上班，通常员工都是 7:45 就必须到，7:45 后就算迟到，迟到 10 分钟内记大过一次，如记大过一次，当月 100 元全勤奖都没有了。迟到超过 10 分钟后，就算旷工半天，不仅工资没有了，全勤奖也没有了。下午吃饭本来就只有 30 分钟时间，但是工厂硬是要员工 20 分钟就要吃完饭上班，很多员工说加班都是没有吃饭饿着肚子加班。员工觉得工厂太苛刻，只知道要求产量、质量，根本不考虑员工个人生活能力是否忍受得了。

4. 劳动报酬及福利

工厂每月 10 号定时发工资，工资是工厂直接打到员工浦发银行卡里。因为加班时间超长，工人平均一个月工资在 3000 元左右。工资包括基本工资和加班工资组成，试用期六个月，结束后工资涨到 1140 元/月。另有全勤奖 100 元。工人工资按计时制计算，加班费按照国家劳动法计算。发工资时候有工资单。工资单和实际领取工资是一样的。工资中扣除每月的生活费、住宿费、公积金。

请病假没有工资，请病假需要有病假单和医院的病历证明原件，如果没有就算是旷工。工厂给工人买保险，在苏州园区的保险统称为公积金，工厂交 10%，员工交 10%。

工厂规定有带薪年假、产假、婚假，对普工来说年假形同虚设，很少工人能坚持一年。工厂宿舍区有篮球场网吧。员工上班时间不能够进出宿舍，一天时间只有下班才可以进宿舍，中午吃饭休息和下午下班休息时间都不可以进出宿舍。

5. 食宿条件

工厂提供食宿，工厂一天提供中餐和晚餐，各扣 4.5 元，工厂给工人一个月 150 的伙食补贴，工人可以自由选择是否在工厂吃饭。食堂一餐三菜一汤，萝卜、白菜、豆腐是家常菜，员工觉得菜一直是这几样，没有油水，米饭有时是发黑的陈米，很难吃。

宿舍分四人间和十人间的。四人间的宿舍每月每人扣 100 元，十人间的每月每人扣 50 元，男生没有四人间可供住宿。宿舍有专人打扫了，但是宿舍都是住着不同部门的人，宿舍很



脏，公司大部分员工都在厂区外面住。工厂每天有厂车接送员工，不在宿舍住没有住房补贴。宿舍有独立洗澡间、卫生间、衣柜，宿舍有空调电扇，但是现在宿舍空调都没有开。

6. 职业安全和劳动保护

对于工厂是否有环境安全委员会，员工表示不知道。员工上班没有经过环境健康方面培训。安全问题就是在进厂时候简单说下要大家上班注意安全，不要乱跑，不要动产品和电线，组长要干什么就干什么，出了事故自己负责，没有进行非常系统的安全教育培训。

车间里有空调，安全通道畅通，上班时间发了口罩，但是口罩不管什么用。员工表示特别是打磨手机外壳，微细的粉末很容易就被吸入鼻子和嘴巴里了。有一个油漆部门，油漆非常浓，员工反映虽然有口罩带，但是员工还是觉得受不了，下班都想呕吐。车间有通风设备，但是通风设备不畅通。员工在职有体检，离职没有体检。

车间和宿舍均无急救药箱。车间有有毒有害化学物品，粉末、垃圾、油漆罐有清洁工专门回收，存放回收垃圾区有专门标识，并且有灭火器。

7. 消防

车间通道和紧急出口有清晰标识，照明充足，无杂物堵塞。宿舍有紧急的安全出口通道，工厂最近半年没有举行过消防演习。工厂灭火器充满器，每个月有专人检查，至于什么时候检查，员工表示不清楚。

8. 其它

工厂是否有工会和员工代表，工人表示不知道，也不知道工厂是否有员工热线。员工说有问问题就给工厂人事打电话，工厂人事总是推到下面，让员工找自己的课长、组长。员工辞职难，缺乏有效的辞职程序，工厂部门之间互相推诿，如推皮球。生产线组长、课长有时会体罚员工，一名被访工人称因没有做好而被罚站过。

受访员工都表示对工厂很不满意，觉得工厂根本没有人性化管理。工人表示从他们去人才市场招聘就能够看出来，在人才市场招聘的时候，其他单位比如友达电子、联建科技等，人家不需要用小喇叭喊就有很多人去应聘，但是可在人才市场招聘要用小喇叭喊。

工人觉得他们目前在工厂收入和他們所付出的劳动不成比例，他们觉得每天工作很压抑、很累。对工作时间不能够接受，期望每周能够休息一天。做打磨手机外壳的部门员工，觉得长时间这样干很容易得尘肺病。



工人对工厂的管理制度不能够接受，觉得厂里还是实行军事化管理，80、90后已经无法接受。

员工表示离开可成后，以后再也不会进可成了。员工觉得如果可成不改变管理方式，员工这样口口相传，以后可成更不好招聘。

工厂经常有客户来查厂，客户来查厂时候，工厂会提前通知员工，让员工注意做好点。

四、昆山仁宝电子科技有限公司调查报告

主要问题：

- 仁宝不直招普工，求职者需通过中介才能够进厂。员工通过中介招聘需要交 100 元左右的中介费。
- 工人必须是 16 到 28 岁之间。《中华人民共和国就业促进法》第二十六条规定：“用人单位招用人员、职业中介机构从事职业中介活动，应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件，不得实施就业歧视。”
- 工人没有劳动合同的副本。《中华人民共和国劳动合同法》第十六条规定：“劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。”
- 工厂要求员工必须加班，第一次不加班警告，第二次不加班再警告，并且算旷工半天。完成不了每日任务不会罚款，但是到月底当月任务必须完成。如果完成不了，要义务加班，那时加班就没有加班费。《中华人民共和国劳动法》第四十四条规定：“有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：（一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。”
- 闲的时候请病假不难，赶货的时候就很难。《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第三条：“企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予三个月到二十四个月的医疗期。”
- 员工入职后没有环境健康安全方面的专门培训。《中华人民共和国劳动法》第五十二条规定：“用人单位必须建立、健全劳动卫生制度，严格执行国家劳动安全卫生规程和标准，对劳动者进行劳动安全卫生教育，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。”
- 工厂发放手套，手套一个星期换一次，必须是旧手套换新手套，但是没有口罩。车间噪音非常大，员工也没有耳塞。员工还表示上班感觉车间辐射很大，皮肤都干燥，发痒。车间没有医药箱，小工伤时常发生。《中华人民共和国劳动法》第五十四条规定：“用人单位必须为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品，对从事有职业危害作业的劳动者应当定期进行健康检查。”
- 紧急出口出有杂物堆放，紧急出口门被关着。宿舍楼梯通道和紧急出口没有明显标识，紧急出口门一直锁着的。《中华人民共和国安全生产法》第三十四条规定：“生产经营场所

和员工宿舍应当设有符合紧急疏散要求、标志明显、保持畅通的出口。禁止封闭、堵塞生产经营场所或者员工宿舍的出口。”

形式：外围访谈

访谈时间：2010年12月 跟踪访谈 2011年4月和5月

访谈人数/所在部门：制造一部（专做戴尔笔记本电脑）、制造二部（惠普）

工厂简介：仁宝电子科技(昆山)有限公司（2000年设立）、仁宝资讯工业（昆山）有限公司（2003年1月设立）和仁宝信息技术（昆山）有限公司（2003年6月设立），三家公司简称仁宝（昆山），都是昆山出口加工区内的台商独资企业。仁宝（昆山）三家公司累计投资总额8850万美元，注册资本3600万美元，属台湾上市公司仁宝集团，主要生产笔记本电脑、PDA、手机、Wireless、MP4、DMC等，仁宝集团业可能是世界第二大笔记本型计算机制造的领导厂商。

地址：江苏省昆山市经济技术开发区出口加工区第一大道58号

生产的产品：惠普、联想、戴尔、东芝等品牌电脑

工人人数：4万人左右，旺季时候达到6万人

男女比例：1：1.5

1、入职及离职

入职需要带身份证原件和8张照片，仁宝不直招普工，求职者需通过中介才能够进厂。仁宝宿舍附近的一条商业街有大大小小的职业中介几家，每家都有仁宝的招聘信息。员工通过中介招聘需要交100元左右的中介费，最近快到年底，工厂严重缺人，通过中介应聘也不收中介费了，工厂会给这些中介招工费。入职年龄在16-28岁之间，男女不限，高中以及中专以上学历，没有地区、种族、性别限制。入职需要体检，体检费30元，由员工自己出，体检地点在仁宝B区宿舍的医务室。

员工进厂一个星期发两件工作服，工作服不收费。进厂有入职培训，培训一两个小时，主要培训一些工厂的厂纪厂规和工资待遇方面的知识。

员工进厂无试用期。辞工需要通知领班并提前半个月交辞工单才可以辞工。一般闲的时候好辞工，忙的时候就不好辞工。

2、劳动合同



员工进厂签订一年劳动合同，工人无劳动合同副本。劳动合同在员工在工厂上班一个星期后才签，劳动合同有填写的范本，工厂要员工照着范本上面签名。劳动合同包括合同期限、工资待遇、工作地点、应尽义务、违反厂里规定处理办法、解除终止劳动合同内容等，但大部分工人没有认真看劳动合同，厂方是否履行劳动合同，员工也说不清楚。

3、工作时间

工人每天正常上班 8 小时，加班 2 个半小时左右。每周工作 5 天。闲的时候每周工作 5 天，忙的时候每周工作 6 天。

作息时间：上午 8:00-11:40，下午 12:30-17:00。晚上 17:40-20:00。上班时每两个小时休息 10 分钟，上午 10:00 开始休息，下午 3:00 开始休息。每餐只有四十分钟左右的吃饭时间。早上 8:00 上班，其实 7:40 就要集合点名开早会了。

工厂要求员工必须加班，第一次不加班警告，第二次不加班再警告，并且算旷工半天，一个月累计旷工三天算自动离职，当月工资没有了。员工如果是因为生病不加，需要医院病例证明原件。因生病请求不加班，没有工资也不扣工资，也不算警告。

工人上下班，进出宿舍、车间都需要刷电子卡。电子卡一般情况记录完整，少数情况下忘记刷电子卡了，可以找领班和他说明情况，然后要领班帮员工补录。

两班制的员工每两个月换一次班，上夜班从晚八点到次日早八点，吃饭休息的时间一样，换班时间一般在周日，换班时间有 24 小时休息时间。

做戴尔笔记本电脑的，一条装配生产线有五六十个人，员工上班都是坐着做。每个月都有生产指标要求，当月完成任务就可以，平时每天规定是做 2500-3000 台戴尔笔记本电脑，但是完成不了任务也没有关系，领班也不会说，但是到月底当月任务必须完成。如果完成不了，会义务加班，那时加班就没有加班费。每天规定的产量通常都能够完成，并且最多时候一天能做 4200 台戴尔电脑。

工厂每天都要提前 20 分钟上班，吃饭时间本来每餐是一个小时，但是车间要求员工只用 40 分钟吃饭，吃饭完就要员工赶紧上生产线。

4、劳动报酬及福利

工厂每个月 10 号发工资。如果遇到 10 号是周末，就提前到 8 号发。发工资有工资单，工资单列出了基本工资、加班工资、应发和实发的工资。仁宝普工的底薪为 1140 元/月，加班费



按劳动法规定算，全勤奖 20 元，每月平均工资在 2000-2500 元左右。工资中会扣除每月的生活费、住宿费等。

请病假如果有医院病例证明原件就有基本工资，闲的时候请病假不难，赶货的时候就很难。

工厂根据工人意愿，工人要求买社保就买，不要求就不买，我们在访谈的中，绝大多数员工表示没有买社会保险。

工厂有带薪年假、产假婚假。法定假日有工资，如果法定假日赶货的话，上班会有三倍工资。工厂有室内篮球厂、乒乓球台、有网吧等福利设施，无图书室。

5、食宿条件

工厂不包吃，但是包住。工厂和宿舍都有食堂，食堂只供应中餐和晚餐。每餐有 4.5 元、7 元、8 元标准，员工刷卡就可以吃饭，钱从员工工资里扣。工厂每月给员工 100 元的餐费补贴（2010 年为 150 元），餐费补贴直接打到员工卡里，新进员工的餐费补贴需要做满一个月后才有。每餐有荤有素，4.5 元的饭菜是两素，一个汤，7 元的是两荤一素一个汤，8 元的餐是两荤两素一个汤。

员工在宿舍住宿每月需要交 30 元（2010 年为 50 元）的水电费，一个宿舍住 10 个人，有独立的卫生间、洗澡间、电扇、衣柜。

6、职业安全和劳动保护

工厂是否有环境健康安全委员会，员工表示不知道。员工入职后也没有环境健康安全方面的专门培训。工厂发放手套，手套一个星期换一次，必须是旧手套换新手套。员工上班穿静电衣，带静电帽、静电环，但是没有口罩。车间噪音非常大，员工也没有耳塞。员工还表示上班感觉车间辐射很大，皮肤都干燥，发痒。

生产车间没有通风设备。每天上班前领班让员



仁宝紧急出口大门紧闭，有杂物堆放

工自己检查机器。员工在职有体检，离职没有体检。车间有工伤事故，员工出现最多的就是手被划伤和手被磨破，车间没有医药箱，遇到这样情况，领班通常找来棉花给员工先包着，或是要员工自己出厂去医院包扎。

车间垃圾，由员工下班后轮流清理后扔到车间的垃圾池里，垃圾池旁边没有消防栓灭火器。

7、消防

车间通道和紧急出口有明显标识，紧急出口处有杂物堆放，紧急出口门被关着（有照片显示）。宿舍楼梯通道和紧急出口没有明显标识，紧急出口门一直锁着的。工厂今年举行过两次消防演习，最近一次在两个月前，消防演习主要是工厂提前通知好员工，如果下面有人吹哨子，立马放下手中活，往外跑。消防演习只有半个小时，演习结束后员工又继续上班。灭火器是否定期检查员工表示不知道。

8、奖惩措施

员工每月有 100 元的全勤奖，有绩效奖，有表现奖，表现奖在 50-300 元之间，有岗位津贴，根据不同岗位有 3-10 元的岗位津贴。同时夜班还有 8 元/天的夜班补贴。

员工上班迟到、早退一次，会被警告，警告一次罚款 50 元。所做产品报废，会记过一次，记过一次罚款 100 元，并且写检讨，在开早会时候，当着全体员工面念出来。员工违反车间纪律，带 U 盘、手机、相机进车间，发现了就会记大过一次，记一次大过罚款 150 元，并且没收 U 盘、手机、相机三个月不给员工。

员工上班时间不能够自由去喝水，上洗手间。如果需要离岗，需要叫领班的来顶岗，拿离岗证才可以去。员工上班时间不能够进出宿舍，也就是说员工早上离开宿舍，到晚上下班才可以进宿舍，其余时间不能够进出宿舍。周六周日休息时候，员工可以任意进出宿舍，但是男女员工不能够互串宿舍。

9、其它

工厂是否有工会员工表示不知道，员工有问题一般都是找领班的，然后领班去找组长，组长找课长，这样一级级往上反映。

工人进出车间需要通过红外线扫描仪扫描。

员工上班时候如果做不好，不服从要求，经常受到工厂领班组长的骂，有的领班甚至会故意刁难员工，把不好做的事情让一些员工去做。车间领班大都是男员工，领班对女孩子特别好，



女生一般有什么问题，领班都会去照顾。员工上班不能够说笑，如果被组长发现了，组长会找员工麻烦的。

访谈中员工普遍表示仁宝电子厂工资待遇低，管理很严。最近离职多，大多是自离的，导致有时一条线上一个员工做两个人的活。厂里招聘不到人了，就委托中介招聘，不收中介费，应聘者不管会做不会做，愿意去仁宝厂上班就可以，当天应聘，第二天体检，第三天就可以上班，号称保证几乎每个应聘者都可以进厂。

受访的戴尔生产线的员工，他们对于目前收入不满意，他们觉得仁宝工资还没有富士康工资高。对于工厂环境他们不满意，普遍觉得车间辐射大。他们每个月的生活费支出在 600-1000 元左右，一个月如果能够拿到 2000 元工资，最多能够存 1000 元。工厂中河南洛阳、焦作、平顶山、漯河一带员工比较多，他们表示富士康在河南建厂了，他们希望明年就在富士康上班，不想再来昆山了。

工厂每个星期都有驻厂客户来检查，客户来的时候，领班会提前通知，要员工注意周边卫生，要员工坐好点，做好点，不能做出不良品等等。

五、鸿凯电子(东莞)有限公司调查报告

主要问题：

- 由于赶货加班，工人每天工作 11-12 小时，每星期工作 7 天，每月工作 30 天，每月加班时数高达 142 小时以上。工人从 9 月份至 11 月份每个月连续上班 30 天，只有星期天的晚上不上班。12 月也没有休息过一天，直到元旦放假才能休息。工厂要求员工每个班次必需提前 5 分钟进车间，每周晨会提前 15 至 20 分钟不等，这些时间都不算作加班，也没有工资。如果有开会迟到或不开会者会被罚款 10 元钱作为警告。《中华人民共和国劳动法》第四十一条规定：“用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过 1 小时；因特殊原因需要延长工作时间的在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过 3 小时，但是每月不得超过 36 小时。”《中华人民共和国行政处罚法》第十四条规定：“规范性文件不得设定行政处罚。”《中华人民共和国劳动法》第四十四条规定：“有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：（一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。”
- 乙肝病毒携带者不予录用。《就业服务与就业管理规定》第十九条规定：“用人单位招用人员，除国家法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止乙肝病原携带者从事的工作外，不得强行将乙肝病毒血清学指标作为体检标准。”
- 病假无工资，工人表示在鸿凯请假很难，病假更难请，因为工厂有医务处，哪里不舒服下去拿几片药吃了就行了，继续工作。《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第三条：“企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予三个月到二十四个月的医疗期。”
- 半数工人住在员工宿舍，宿舍条件很差。
- 接触有毒有害物的员工没有在职、离职体检。《中华人民共和国职业病防治法》第三十二条第一款规定：“对从事接触职业病危害的作业的劳动者，用人单位应当按照国务院卫生行政部门的规定组织上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查，并将检查结果如实告知劳动者。职业健康检查费用由用人单位承担。”
- 鸿凯厂近几年里，发生了 8 件以上的大工伤，都是由于机器失灵或操作不当造成的。工伤者大都残废终生。工人们谈到这里时，表现出无奈的恐慌和痛心。《中华人民共和国劳动

法》第五十二条规定：“用人单位必须建立、健全劳动卫生制度，严格执行国家劳动安全卫生规程和标准，对劳动者进行劳动安全卫生教育，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。”

- 车间卫生环境很差，没有常规清理。
- 工人说，线上太忙了，上厕所都没有时间，也没有人顶位，根本就去不了。
- 车间里通风良好，光线很暗很暗，车间通道的灯都没有打开，车间通道上货物堆积。《中华人民共和国安全生产法》第三十四条规定：“禁止封闭、堵塞生产经营场所或者员工宿舍的出口。”
- 工会是业余的，不管工作权益方面的事，只是搞些活动娱一下而已。
- 管理人员经常和员工发生口角，骂人像是家常便饭。

工厂简介: 工厂位于东莞市黄江镇拥军二路鸡啼岭马坝岭工业区，1996年成立，现有员工1000人左右，旺季时人数可达1200人左右，男女比例为2:1。主要以生产电脑机箱、计算机主板、精密五金零组件、计算机连接器及其线缆等。目前主要客户有：IBM、华硕、康佳、苹果、HP、WKK等。

调查时间: 2010年12月15日至18日，复查时间2011年3月到5月



图中显示鸿凯某生产线正在生产惠普产品

1. 入职及离职

(1) 入职

鸿凯厂招工有两种途径，通常是在厂门口看看有没有张贴招工启事，如果有就到厂门口保安处咨询具体的招工时间，招工是在早上09:00至10:00，员工们说，这个厂招工是从年头招到年尾的。另外一种途径是经由内部人员介绍，介绍人在被介绍人做满2个月以后会有200元奖金，但这种途径并不常用，除非在很赶货的时候组长们才拿介绍单给员工，一般情况下，组长不拿单给工人，让其自己招工进厂。

应聘者年龄必须在18岁以上40岁以下，没有地区，种族，宗教，性别等限制，先由人事部职员的面试后（主要是看看身份证的真伪）填写一张新进人员应征资料就好了，然后去往工

应聘

厂指定的“港华门诊部”做个健康体检，体检费用 35 元由工人自己支付。体检不合格者不录用，包括乙肝病毒携带者。体检合格者当天下午 2:00 带身份证复印件 2 份，1 寸彩照 2 张到厂里福利楼三楼的培训室参加 2 个小时的培训，培训内容为员工手册中的内容，由人事人员简单的读一遍，工人也都没什么印象。培训结束会发放员工手册给员工，还会签一系列的文书，如：道德承诺书、工会基金代扣承诺书、员工身份证明切结书、自愿不购买保险保证书等。在签这些资料时人事部人员也不会讲解里面的内容，工人也没有时间详看，在人事人员的催促下签了名并按了手印。另外再发一张临时出入证，如有丢失，赔偿 10 元。当天有 2 小时的工资。

工人进厂后一个星期后会发放工衣，冬装 2 件为 70 元，夏装 2 件为 30 元，做满半年以上的员工，工厂不会扣取工装费，未做满半年的员工在辞职时会在工资中扣除。

(2) 离职

新进厂的员工试用期为 2 个月，试用期内辞职要提前 7—14 天，合同期内辞职需提前 30 天，工人反映在赶货的时候有辞职难的现象，很难辞到工，一般都会被拖上一个月左右。如果有急事可以辞急工，辞职周期为 7 天，扣除 9 天的工资。

工厂规定只能在每周的星期二、四、五办理离职手续，在办理离职手续的当天下午 16:00—17:00 到厂里搬行李，拿工资。用卡领工资的工人只能等到工厂发薪日工资打到卡上。

工厂规定新进厂在试用期的员工不得请假超过 3 天，如有急事就只能辞职，辞职离厂 3 个月内不得进厂。一位湖南的大姐，在上月刚进厂半个月时，家里有急事，请一星期的假，主管不批，被迫辞职，现在家里的事处理好了来应聘，却被冷冷地拒之门外。

2. 劳动合同

新进员工进厂做工一个月，厂方才与其签订劳动合同，工人才能拿到劳动合同副本。

3. 工作时间

工人每天正常工作 8 小时，每星期工作 5 天，但由于赶货加班，工人每天工作 11-12 小时，每星期工作 7 天，每月工作 30 天，每月加班时数高达 142 小时以上。从 9 月份至 1 月份都很赶货的，每月加班时数最少 120 小时以上。具体工作时间如下：

工作时效部门	上午工作时间	下午工作时间	加班时间
一班制：烤漆部	07:40—11:50	13:20—17:20	18:30—22:30
组立部	07:50—11:40	13:10—17:10	18:30—22:30

两班制：冲压部	08：00—12：00	13：30—17：30	18：30—20：30
夜班	20：30—01：30	02：40—07：40	

機種	時間	人數	定額	實產	備註
62	08:00-09:00	62	160	160	
62	09:00-10:00	62	160	160	
62	10:00-11:00	62	160	160	
62	11:00-12:00	62	160	160	
62	13:30-14:30	62	160	160	
62	14:30-15:30	62	160	160	
62	15:30-16:30	62	160	160	
62	16:30-17:30	62	160	160	
62	18:30-19:30	62	160	160	
62	19:30-20:30	62	160	160	

每人每日产量有定额，员工必须填写每日产量

日的薪资。

工人2010年从9月份至11月份每个月连续上班30天，只有星期天的晚上不上班。12月也没有休息过一天，只是直到元旦放假才能休息。据管理人员透露直至春节，都会比较赶货的。冲压部员工每月转一次夜班，在特别赶货的时候，上夜班的员工会在凌晨5点多下班，下午13：30分接着上班，夜班也会提前至18：00开始上班，换班时没有连续24小时的休息时间。周一至周六每晚加班至22：30，员工没有10小时的休息时间。但是随着底薪增加，工厂在控制加班方面比以前严格了。之前一天可以加班3-4小时，现在最多2小时。

工厂要求员工每个班次必需提前5分钟进车间，每周晨会提前15至20分钟不等，冲压部员工每星期一、三、五早上都要提前15分钟开会，烤漆部员工每周一要提前20分钟开会，这些时间都不算作加班，也没有工资。开会迟到或不开会者会被罚款10元作为警告。

4. 劳动报酬及福利

每月定于25日发工资，如碰到节假日会推后两日。以打到邮政银行卡上为主，新进厂没办银行卡的员工会发放现金。工人平均每月工资由1500至2500不等，不同的部门工资不同。烤漆部、组立部的工人工资比较低，冲压部的较高。2010年工资包括应发项有：基本底薪920元、职务津贴（只有少数员工有）、加班费、夜班津贴，应扣项目有：住宿费40元、伙食费270元、水电费（同宿舍人平摊）、社保102元，如没有购买养老保险的只扣6元工伤保险费用。2011年工人底薪增加为1100元/月，工人在吃、住、社保等方面要扣款400多元。工厂为工人缴纳的社保额度没有随着工资提高而多缴纳，还是跟以前的标准一样。

工人计酬是按时算的，每小时工资是 6.31 元，平日加班费每小时是按时薪的 1.5 倍计算，为 9.48 元；周末加班费按平时薪酬的 2 倍计算，为 12.64 元；节假日加班费每小时按平时薪酬的 3 倍计算，为 18.97 元。职务津贴只有在冲压部的开机工人有，且只有很少工龄较长的员工才有，津贴从 100 至 500 元不等。夜班津贴为每天晚上的加班数多计算 1 个小时。

工资条会在每次发工资的前一天发放下来，工资条上列有应发和应扣的工资明细，工资条打印的非常模糊，看不清楚。实领工资和工资条上显示的金额相同，在工资发放的后三天，如果工资核算有误，可找部门文员到人事部澄清，会在下月工资中补发。

病假无工资，工人表示在鸿凯请假很难，病假更难请，因为工厂有医务处，哪里不舒服下去拿几片药吃了就行了，继续工作。实在是要请假的，管理人员也并不会告知他们去正规医院去拿病假单，等到他们去门诊看了，拿病假单去请假时，工厂人员则不受理，按事假对待，请事假当日没有工资，并且会扣周末加班时数来顶替事假时数。

有带薪年假，做满一年不足十年者有 5 天，做满十年不足二十年者有 10 天，做满二十年以上有 20 天。工厂的政策上是有产假 90 天，婚假 3 天，丧假 3 天的。但工人坦露工厂的劳动强度太大，太累，时间又太长，享受产假根本是不可能的。婚假、丧假也比较难请，如果超假会扣除周末加班时数。他们表示这些福利对他们来说是遥不可及的。法定节假日有工资。

工厂里有些人有购买养老保险，有些人则没有购买，在入职的时候，新进员工可以选择买或不买，不买者会签定一份工厂已编好的不买的承诺保证书。但三个月试用期过后，工厂会按照进厂时间的早晚强行安排先进厂的人购买养老保险，医疗保险和工伤保险共计 102 元。不买养老保险和医疗保险的员工会从工资中扣除 6 元的工伤保险。

工厂有专门设一栋福利楼，共四层，楼为饭堂，三楼是电视房、图书室和小市、乒乓球台，四楼是培训室和电脑

5. 食宿条件（有照片）

工厂提供食宿，伙食费每个月扣 270 每个进厂的员工必须在里面吃 2 个月，以可以选择退餐，伙食质量一般，每餐有 3 菜，两个加肉的，一个青菜，青菜里黄多，挑不出几根青色的，味道很苦，难咽。加肉的菜里面也很少能见到肉，都是一大块的肥肉，看了也没胃口吃。员工反映食堂的菜，菜品比较单调，每餐都有萝卜白菜，且辣椒放的蛮多，不吃辣椒的人根本吃不了。



饭堂卫生环境尚可

一二
超
房。
元，
后才
个
叶很
以下

工厂提供住宿，每月扣 40 元。有 A、B 两栋宿舍楼，B 栋是没装空调的，A 栋是装有空调的，各住有一半的员工，宿舍的环境很差，房门破旧，房里的灯度数很低，灯光晦暗，一个房间有 8 个床位，最少会住 5、6 个人，也有的房间是住满人的，有两个很破旧的衣柜，共 4 个格，8 个小柜子，两台风扇。宿舍里的厕所和冲凉房都是公用的，一层楼住有近 200 名员工，只有 10 个厕所蹲位和 24 个冲凉间，很多工人都说，晚上下班后，会出现抢位子的情况，有时冲凉都是要等得很晚的。每月电费 0.8 元/度，工厂不承担电水费，由同宿舍的工人们平摊。

令人不解的是工厂宿舍是男女混住的，2 楼住的是女职工，3 楼 4 楼住男工，5 楼 6 楼住的又是女工，据员工反应，在上下楼之间经常会发生碰撞事件，非常别扭，也很尴尬，非常不便。宿舍内也常丢东西，不安全，所以很多人选择在外面自己租住农民房，房租在 200 元以上。

不在厂里住宿，不扣钱，也没有补助。做满三年以上的员工会有 100 元的房补，会发放现金，不出现在工资条中。不在厂里吃不扣钱也没有补助。

退餐或退宿只能在月底申请，新进厂的员工，如果是月初进厂，不在厂里住宿也只能白白被扣掉十几天或二十几天的住宿费了，到了月底才能退掉。

在宿舍的一楼处有一个救急药箱挂在墙上，里面只有一张废纸。



饭堂饭菜品种不多，多是素菜

6. 职业安全和劳动保护

员工上岗前没有职业安全方面的培训，员工在上岗前，人事人员会拿一张车间纪律单张给工人看几分钟，上面是各种各样的违纪罚款条例。车间里车间通风良好，光线很暗很暗，车间通道的灯都没有打开，只是员工的作业台上的灯开着，灯光和黑暗的强烈对比，只让在作业台旁的人感到刺眼。员工反映，只有在客户来验厂的时候才会把通道的灯全部打开。车间没有专门的清洁工清扫，只是员工在下班时随便打扫一下，部分通道被杂物堵塞。

在生产过程中工人会接触有毒有害物质，如，开油水，胶水等异味很重的有毒性气体，这些工位的工人每天会发放口罩或手套，冲压车间和精工车间的噪声非常大，一米之内和同事说

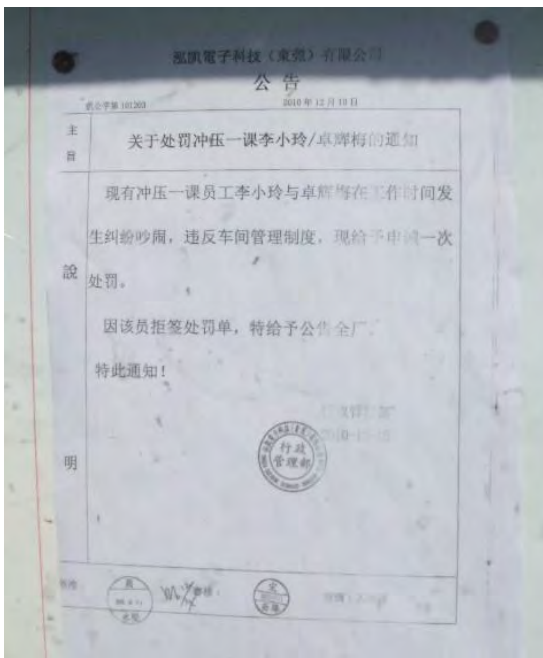
话要放大 5 倍音量才能听的见，工厂也没有耳塞发放。一位精工部三楼的工人说，车间的水经常断，一断就是一下午或是一天，没有水喝的时候人很难受。

接触有毒有害物的员工没有在职，离职体检。

工厂有很多的大台机器，每个机器上都贴有机器的保养记录，每天一次，经询问工人说是由他们自己来做的，随便的应付性的画上一笔就行了，有的机器上根本就没有保养书，只是等到机器坏了，才找技术人员来修理，鸿凯厂近几年里，发生了 8 件以上的大工伤，都是由于机器失灵或操作不当造成的。工伤者大都残废终生。工人们谈到这里时，表现出无奈的恐慌和痛心。

车间没有急救药箱，工人说有医务室，在鸿凯手被割伤是常事，到医务室会有创可贴，伤口大一点会给消毒包扎一下，再严重者再送往医院。

7. 消防



工厂处罚工作期间发生争执的员工的通告

车间内照明不足，灯光晦暗，通道不畅，有货物摆放。消防栓和灭火器有做半个月一次的检查，但在查看的过程中也发现有些消防栓和灭火器并没有做过检查，卫生情况也很差，随手一摸一把灰。工人称 6 月份有做过一次消防演习，但由于自己上夜班，所以对于演习内容并不知情。消防演习只是抽取了一少部分的员工，在厂区内演练了一下，工人们也不知所云。宿舍区没有过消防演习。

8. 奖惩措施

工厂的奖励制度并不明确，烤漆部和组立部是没有任何奖金的，他们的工资来源只有底薪和加班费，工厂称只有冲压部员工是站着上班，且工作量大，才有津贴，津贴也是一个人一个样，从 100 至 500 不等。从 6 月至 10 月，冲压部的员工有 50 元的高温补贴，烤漆部员工有 80 元的高温补贴。

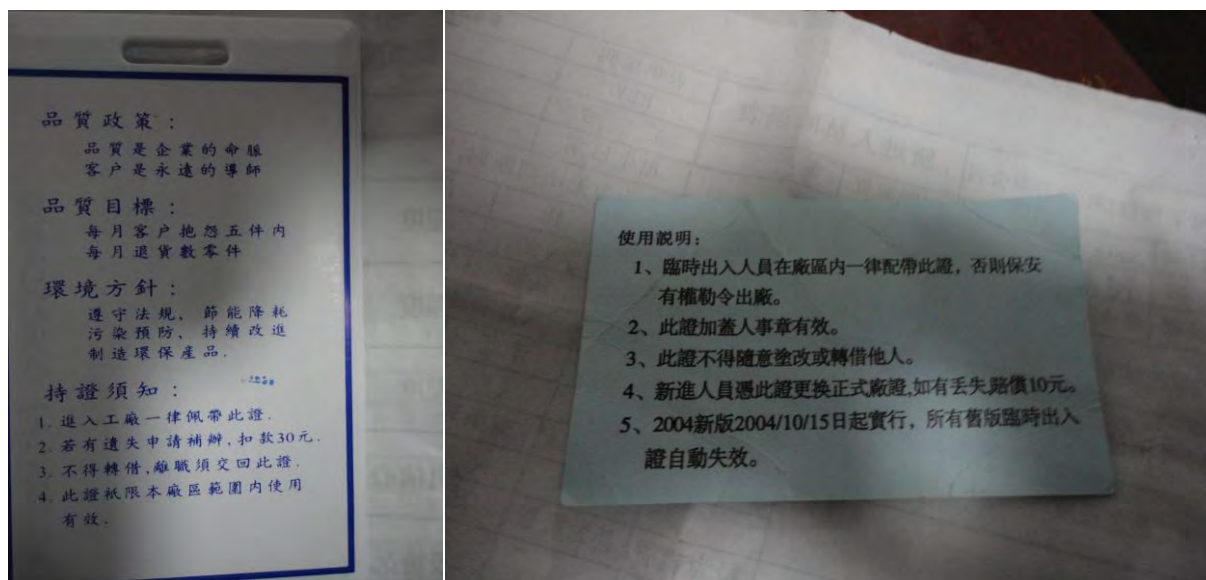
关于年终奖，员工说他们也不知道是怎么算的，有的员工进厂一年所拿的年终奖就比做了五、六年的员工还要多。也有的员工说，做满一年会有 200 多块的年终奖，不过要分年前年后两次发放的。

就员工们比较清楚的罚款措施有：不开会者罚款 10 元，情节严重者扣一天工资。不加班者扣除一至三天工资，在厕所抽烟者发现一次扣除三天工资，生产出不良品据情况而定，会开出 10 至 100 的罚款，迟到、早退 15 分钟以内每次罚款 10 元，超过 15 分钟而不足 30 分钟的，罚款 20 元，全月累计迟到时间或单次迟到时间、早退时间超过 30 分钟不足 2 小时者扣除一天工资。旷工半天扣二天工资，旷工一天扣三天工资，旷工二天扣 6 天工资，旷工当天不仅没有工资外还要扣除被处罚金额。工人受处罚款以后，岗位津贴也会相应的减少。

工人在上班时间内上洗手间和喝水是要拿离岗证才可以去的，在组立部一条线有 60 多名工人，顶位的员工只有 2 个，工人说，线上太忙了，上厕所都没有时间，也没有人顶位，根本就去了。再加之班长会在线上不停的催产量，工人们像机器一样不停的运转。

9. 其它

工厂里有工会，每月会从每个工人的工资中扣除 5 元钱作为福利费，这 5 元钱是用来给员工过生日时送小礼物的，但工人们说，过生日时工厂会送十几元钱的小东西如杯子呀，饭盒呀



遗失电子磁卡罚款 30 元，遗失临时出入证罚款 10 元

什么的。根本就不值什么钱的，还有的员工在没等到自己过生日就走了，这笔钱也白交了。

当问及一位在冲压部做了6年多的老员工时，他说，工会是业余的，不管工作权益方面的事，只是搞些活动娱一下而已，当问及更多的员工时，他们都不知道工会的意义和工会具体是做什么的，只知道他们偶尔会组织些活动。

这个工厂老员工很少很少，工人说，在这里做事，太累，因为没有什么奖金，所以只有靠加班，上班时间太长，从9月份到年底很少有休息的，很多人吃不消的，做几个月就走了。工厂的管理人员对待员工的态度也异常冷漠，当分配到车间时，车间主管连看都不看就把你分下去了，到了小部门时，班长会说，你看看适不适应，不适应就走人，说话时的语气很是生硬，丝毫没有尊重可言。

据一些老员工透露管理人员都是做久了提上去的，素质和能力都很差，经常和员工发生口角，骂人像是家常便饭，他们已经见怪不怪了。

工厂经常会有客户来验厂，验厂时，工厂会要求员工配戴好劳保用品，也会把车间的灯全部打开，还会突击搞卫生等。

六、伟创力(珠海)有限公司调查报告

主要问题：

- 通过交付高额中介费，很多不知道北门有直接招聘或没有有效证件的求职者仍被伟创力招入厂内工作。
- 旺季时每天加班 2.5 小时，周六周日加班各 10.5 小时，每月加班时数高达 130 小时以上，月工作时数高达 310 小时以上。《中华人民共和国劳动法》第四十一条规定：“用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过 1 小时；因特殊原因需要延长工作时间的在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过 3 小时，但是每月不得超过 36 小时。”
- 工作时间内上厕所或喝水不自由，需要由线上的流动人员顶位，受访工人表示，工作 2 小时应有 10 分钟的休息时间。
- 大部分工人没有购买工伤保险，工人们说只有在厂里工作满一年的工人，工厂才给买工伤保险。工厂现已有邮件说明年涨工资，但取消为他们购买养老保险和住房公积金。《中华人民共和国劳动法》第七十二条规定：“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。”
- 基本工资只够付他们的住宿费和伙食费。
- 一名仓库部的工人被一辆厂里的货车倒车时给活活撞死，那名男工年仅 23 岁。工厂的外面很是空旷，工人说这周围一点也不安全，经常有员工被打、被抢的事情发生，就在上个月有 2 名女工被奸杀。就在这些事情经常发生以后，工厂仍然没有任何的安全保护措施和安全保护意识教育。夜班的员工会在凌晨 5 点下班，回宿舍的路上的安全，令受访工人们担心。访谈时他们说，现在是年底了，治安更加乱。《中华人民共和国劳动法》第五十二条规定：“用人单位必须建立、健全劳动卫生制度，严格执行国家劳动安全卫生规程和标准，对劳动者进行劳动安全卫生教育，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。”
- 工人的劳动保护用品申请需要很长的时间。《中华人民共和国劳动法》第五十四条规定：“用人单位必须为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品，对从事有职业危害作业的劳动者应当定期进行健康检查。”

调查时间：2010 年 12 月，2011 年 5 月对工厂进行复查

调查方式：厂外访谈



工厂地址：伟创力集团（珠海斗门）工业园

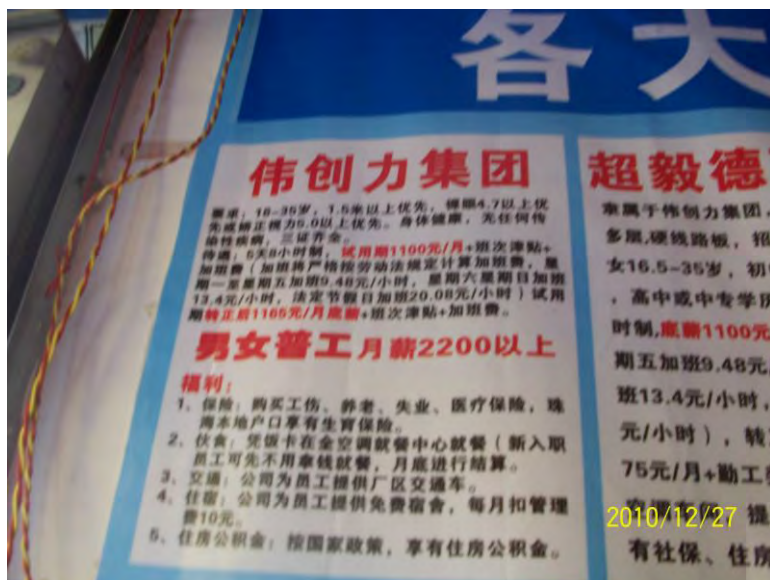
工厂简介：伟创力集团（Flextronics）为美国独资企业，全球 500 强企业之一，是全球最大的电子合约制造供应商(Electronics Manufacturing Service Provider)。伟创力斗门工业园是伟创力集团在珠海的全资子公司，是伟创力集团在中国最大的生产基地。随着生产规模的不断扩大，现拥有员工 50,000 多人，园区面积达 60 多万平方米。客户主要有 Dell、Salcomp、IBM、Ericsson、Philips、Microsoft、HP、Nokia 等，为全球领先通讯、电脑、网络、医疗及消费电子产品提供全方位服务。工业园下属公司包括：伟创力实业（珠海）有限公司、伟创力科技（珠海）有限公司、伟创力电脑（珠海）有限公司、伟创力精密注塑（珠海）有限公司、伟创力物流（珠海）有限公司、伟创力制造(珠海)有限公司等十多家公司。工业园生产涉及印刷电路板制造及装配、工艺开发及设计、电脑机壳、手机、物流等方面。工业园区分为北厂、南厂、中央仓三部分，北厂主要生产 HP、Microsoft 等产品。

1. 招聘与离职

(1) 招聘

工厂招工集中在北门 B15 厂门口，那里算是工厂的直招处，工厂现大量招男女普工，要求年满 16 周岁至 35 周岁均可，身体健康，初中以上学历，招工程序颇为繁杂，工人需要带齐身份证、毕业证、流动人口居住证、婚育证等到北厂门口招工处报名，第二天再去面试，第三天才开始培训，培训 3—5 天，经过考试合格者录用，不合者不录用。正式入职的工人培训期有工资。工厂统一为工人体检，体检费用为 45 元，由工人自行支付。

在从南门走去北厂的路上，看到有 6 家“职介所”在为伟创力招收工人，男女均可，需交介绍费 100 元，如果没有毕业证、未婚证的可以帮办假证，每个收费 20 元，据说自己拿假证去招工处报名是报不上的，但经过“职介所”介绍，假证是可以进厂的，所以很多没有证件的人或是不知工厂有直招的人都会到这里来花钱进厂，调查员在和“职介所”工作人



招工信息上大字写明月薪 2200 元以上

员交流时，说自己是乙肝病毒携带者，问能否进厂时，工作人员随即给伟创力人事部人员打去电话询问，经过几分钟的交流后，工作人员告诉调查员可以进的，但是要多花 500 元钱。因为工厂是不招收乙肝病毒携带者的。如果想进伟创力就一定要花这笔钱才能进的。

在很赶货且招不到人的情况下，在职工人也可以推荐新员工入厂，新员工进厂做满 4 个月后，推荐者可得到 300 元的奖励。内部的职工只要招工都可以介绍人进厂。

在北厂招工处的门口贴着很大的海报，上面写着月平均工资 2300 元以上，在访谈中很多员工表示在 2010 年 12 月至 2011 年 4 月份他们只能拿到 1500 元左右，这样明显存在误导甚至欺骗行为，工人说，对于伟创力这样的五百强大企业来讲这样做是不道德的。也是令他们诧异的。再到“职介所”的伟创力的招工牌去看看，上面则用大字写着月工资最低可达 2200 元以上，当工人们进厂后拿到的实际工资和预期工资相差甚远时，工人的心情是低落的，工人的反映是愤怒的。

(2) 离职

工人在试用期内辞职只需提前 3 天，试用期过后合同期内辞职需提前 30 天书面申请，到期后三天内结清工资。离职时需交回厂牌、工衣、工鞋、工帽、工具等，不交或遗失者照价扣除。

2. 劳动合同

工人进厂培训结束考试合格者会与工厂签订劳动合同，劳动合同期限为三年，试用期为三个月，工人说，合同中约定工人做满三年才发放一次年终奖，对此，工人表示不合理，就算工人在差一个月满三年时辞职离厂时，年终奖一分钱也领不到。工人觉得年终奖是工人服务满一年时就该发放的，不应该以三年为期限。

3. 工资工时

工厂实行 5 天 8 小时制，以外的算做加班，访谈中 HP 生产线的工人说，他们现在很少有班加，双休，平时晚上偶尔加 2 小时，一个月加班不到 20 小时，旺季是 6-10 月，旺季时每天加班 2.5 小时，周六周日加班各 10.5 小时，每月加班时数高达 130 小时以上，一个月都没有一天休息，月工作时数高达 310 小时以上。从 2011 年起，员工底薪涨到 1315 元，加班费根据 1.5 倍、2 倍、3 倍计算，淡季综合月工资在 2200 元左右。旺季时工资达 2500—3000 元。开早会需要提前十分钟进入车间。



工人上班时间分为白班夜班两班轮换制，一个月换一次班，上夜班有 5 元钱的夜宵补助。

转班时会安排 24 小时休息。工作时间详细如下表:

班次	上午上班时间	下午下班时间	加班时间
白班	8:00—12:00	17:00—18:00	18:00—20:00
夜班	20:00—00:00	01:00—05:00	

工作时间内上厕所或喝水不自由，需要由线上的流动人员顶位，单次时间不得超过 10 分钟，受访工人表示，工作 2 小时应有 10 分钟的休息时间。

4. 工资及福利

2010 年 12 月调查时，工人的工资底薪是 1100 元，试用期过后为 1165 元，平时加班费是按时薪的 1.5 倍计算，周末加班费是按时薪的 2 倍计算，法定节假日是按 3 倍计算，上夜班有每天 5 元的津贴，三个月会发放一次季度奖金全额 300 元，住房补贴 50 元，生活津贴 150 元。工资扣除项有：养老保险、住房公积金、宿舍费、个人纳税等，社会保险的具体费由员工工资而定。

工厂定于每月 20 号发放工资，以打入银行帐户的方式发放工资，有工资条，如果实发工资和应发工资不一致，可到人事部核对，少发的工资会在下个月工资中补发。工人反映发放工资比较准时。但在访谈中，工人们都在议论说，工厂现已有邮件说明年涨工资，但取消为他们购买养老保险和住房公积金，如果这是事实，他们怎样才能维权，这是他们讨论重点。

另外很多工人说，工厂的年终奖三年发一次，相对来说，数额多些，扣税就扣去对工人来说很大的一部分，对此他们表示不满。他们说，工厂完全可以想些办法让工人减少这笔支出。

请病假有工资，但一定要有正规医院的病历证明，如果没有就算是生病情况属实，你的上司知道情况，也按照事假计算，事假当日没有工资。产假、婚假、丧假、法定假有工资。旷工一天扣三天工资，旷工三天当自动离厂处理，没有工资。

工厂有设篮球场，休息室里有电视，工人反映，图书室设在五楼，平时门是锁着的，只有在客户验厂的时候才开放，并且请一批工人在那看书，做样子，平时想去借书看书很不方便。工人说，伟创力这么多人，厂里应该多设立一些娱乐设施如乒乓球室，卡拉 OK 等，工人舞台等，北厂的工人还说，南厂的条件、工资都比北厂好的多，“南北差异很大”。

5. 食宿条件

工厂提供伙食，在食堂吃饭是用现金购买饭票，或现金充钱到饭卡上的，工人自由选择厂里就餐、厂外就餐或自带餐。厂内伙食卫生情况很差，受访的几个员工都说，经常在菜里或

汤里吃到虫子、苍蝇等异物。且菜式口味比较单一，主要以粤菜为主，但工厂大部分人都是湖南人，他们是吃不习惯的，建议工厂食堂可以设两种或更多风味的菜式可供挑选。工人还反映，工厂的菜价定的偏高，他们一餐 6 元只能吃到很普通的，要想吃好一点点的差不多要 10 元左右，那一天的伙食费就要差不多 30 元了，一个月就是 900 元再加 200 多元的房租。这样工资底就只够吃饭和住宿了。

工厂提供住宿，一个月只收取管理费 10 元。一间宿舍有 8 个床位，宿舍有衣柜，桌凳，风扇等设施，每间宿舍有独立的洗手间，有热水。受访工人说，宿舍安排的很是不合理，白班的夜班的都安排在同间宿舍，像现在这样不加班，白班同事五点就回到宿舍了，夜班同事的睡眠得不到保障，有些员工中午也会回宿舍，更是嫌吵，睡不好。夜班的工人不加班时，会在凌晨 5 点下班回到宿舍，也会吵到白班的工人。

6. 劳动保护及安全

工人的劳动保护用品申请需要很长的时间，一名在仓库工作的受访工人的工鞋已破损不堪，他已多次向工厂申请了换新工鞋，但已等很长的时间都没有回应。生产线的工人是根据工作岗位需要来发放劳保用品的，接触天那水，酒精等化学用品的工人会发放口罩、手套等劳保用品。工人有入职、在职体检，没有离职体检。体检费用工人自己支付。

工厂时有发生工伤，就在上个月，一名仓库部的工人就被一辆厂里的货车倒车时给活活撞死的，那名男工年仅 23 岁。大部分工人没有购买工伤保险，工人们说只有在厂里工作满一年的工人，工厂才给买工伤保险。

工厂的外面很是空旷，工人说这周围一点也不安全，经常有员工被打、被抢的事情发生，就在上个月有 2 名女工被奸杀。就在这些事情经常发生以后，工厂仍然没有任何的安全保护意识教育和安全保护措施。前面提到的夜班的员工会在凌晨 5 点下班，回宿舍的路上的安全，令到受访工人们担心。访谈时他们说，现在是年底了，治安更加乱。

7. 消防

受访工人说，每一年都会搞一次消防演习，至于什么时候搞的他也不知道，因为不是全体员工参与，只是很少的一部分参与，也只是形式而已。

8. 其它



公司线路板组的产量要求从 7000 件下调至 3500 件，但是员工并没有因此得到更多休息时间，因为他们还必须做很多机器保养及与主要工作无关的工作。

受访的工人们都不太清楚工会具体是做什么的，只是说，他们在过生日时，可以到南厂去领一份生日礼物，还有一些零食可供食用。问及工会主席是谁，他们也都不知道。只有一位管理人员知道每月会有一次员工座谈会，每个部门会派一个人去参加，但是反映的问题根本得不到解决，只是形式而已。

受访工人反映，工厂的保安员的素质极差，在执行工作时态度恶劣，语气生硬。经常和工人吵架，甚至打架，打架的工人会被开除。

七、泰科电子有限公司调查报告

主要问题：

- 工厂会组织新入职员工集体体检，据介绍，体检主要是胸透和乙肝两对半检查，乙肝病毒携带者工厂不录用。《就业服务与就业管理规定》第十九条规定：“用人单位招用人员，



招聘启事上清楚写明了男女比例 1:7

除国家法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止乙肝病原携带者从事的工作外，不得强行将乙肝病毒血清学指标作为体检标准。”

- 体检费由工人自己支付。《中华人民共和国职业病防治法》第三十二条第一款规定：“对从事接触职业病危害的作业的劳动者，用人单位应当按照国务院卫生行政部门的规定组织上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查，并将检查结果如实告知劳动者。职业健康检查费用由用人单位承担。”
- 对录用女工的倾向性很明显。《中华人民共和国劳动法》第十二条规定：“劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。”
- 很多劳务派遣公司帮泰科招工。被派遣的工人的劳动合同是与华才公司签的，而不是与工厂。工资的发放也是由华才派遣公司来发。他们强调说只招女工，不招男工。
- 在最近的人才市场，劳务工女工需要缴 100 元的介绍费，男工需要缴 200 元的介绍费。
- 工厂规定每个员工每月加班不能超过 36 小时，超了

不但加班没有加班费，还会被人事部的批评。但生产线上规定的产量很高，而且会不断的追加，如果完不成产量，组长就不让加班，不加班工资就很低，为了能加点班，多挣点钱，前面工序的人就拼命的赶，拼命的做，后面的人就做的很吃力。《中华人民共和国劳动法》第四十四条规定：“有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：（一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低

于工资的百分之二百的工资报酬；（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。”

- 工厂会根据不同工位来发放劳动保护用品，口罩，手套等，每天会有新的更换，工人里所有的人上班必须戴工帽，防护眼镜，穿工服，穿工鞋。
- 工厂有一年一次的健康体检，主要是职业病检查。
- 旷工缺一天扣三天工资。《中华人民共和国行政处罚法》第十四条规定：“除本法第九条、第十条、第十一条、第十二条以及第十三条的规定外，其他规范性文件不得设定行政处罚。”
- 员工能正常辞职但辞职程序复杂，手续烦琐，辞职还是比较辛酸的。如果工人有事必须急辞工，很可能他们会收不到工资。《中华人民共和国劳动合同法》第三十七条规定：“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。”
- 工厂有工会，受访工人表示，他们不知道什么是工会，工会究竟是对工人有什么帮助，具体是做什么的，他们都不清楚，只是知道工厂每年有一两次活动，是工会组织的。

调查时间：2011年2月22日，2011年5月进行了复查

工厂简介：泰科电子(东莞)有限公司成立于2000年10月，是泰科电子属下的一家独资公司，是泰科电子在中国主要的线束及线束装配制造基地；公司位于东莞市厚街镇科技工业园区；占地60000平方米，员工4500人；2006年产值超1亿美元；公司是集制线、线束装配、检测和模具制作等功能为一体的全方位服务的制造厂家，其产品广泛应用于电脑、通讯、消费电子、医疗等行业；公司以完善的品质体系、优秀的品质业绩、获得英国劳氏公司ISO9002和QS9000的质量体系认证。

泰科电子公司是泰科国际有限公司一个主要的业务机构，是世界上最大的无源电子组件制造商，并在先进的无线、光纤类和全功率系统产品及技术方面处于全球领先地位，同时还提供布线产品及整体系统。泰科电子公司可提供40多个著名品牌的先进技术产品，这些品牌包括：Agastat, Alcoswitch, AMP, AMP NETCONNECT, Buchanan, CII, CoEv, Critchley,



Elcon, Elo TouchSystems, M/A-COM, Madison Cable, OEG, Potter & Brumfield, Raychem, Schrack 和 Simel 。

工厂地址：东莞市厚街镇河田管理区千亩工业区高科技

联系电话：0769-5990293

传真：0769-85819130

工厂工人总数：4000 多人

1. 招聘与入职

工厂急需大量普工，工厂门口张贴有招聘启事，招聘大量男女普工，年龄要求 18 至 35 周岁，女工要求初中学历或以上，男工要求高中学历或以上，没有地区，种族，宗教等限制。

应聘员工需要在周一至周五早上带着自己的身份证、毕业证、彩色照片 3 张到工厂门口，先通过工厂笔试，考试合格者会安排在当日下午 1:00 到工厂门口面试，面试合格者会安排培训时间，工厂会把新入职员工安排在同一天开始培训，培训 2 天，内容是关于工厂厂规厂纪，安全方面的，培训期有工资。培训结束就会分配到车间工作，工厂会发放工衣、工帽、工鞋，不收取费用。

工厂会组织新入职员工集体体检，据介绍，体检主要是胸透和乙肝两对半检查，乙肝病毒携带者工厂不录用。体检费用由工人自己支付。



中介公司发放的招聘手册

一名老员工说，年前招不到工时，厂里的员工也以介绍，考试方面都比较松一点，工厂也不会太挑，现在招工就很挑了。今天早上有上百个男的去见工，最后只剩下了七个，但是去的女工全部予以录用（一百人左右），在下午面试的时候，访谈人员看到，进厂见工过后的七名男工都进行了面试，女工则只有四十五名进行了面试。据知情人士介绍每天都是这样。

2. 劳动派遣

另外在工厂的后门 100 米处有华才（劳务派遣公司名称）工作人员也在为泰科招工，工作人员介绍，他们公司和泰科厂有签合同，长期为泰科招收工人。被派遣的工人的劳动合同是与

华才公司签的，而不是与工厂。工资的发放也是由华才派遣公司来发。他们强调说只招女工，不招男工。

在工厂的后门街边也有劳务大市场（劳务派遣公司名称）的人在为泰科招工，劳务工女工需要缴 100 元的介绍费，男工需要缴 200 元的介绍费。

3. 劳动合同

工人进厂后，工厂就与其签订劳动合同，合同期为 1 年，试用期为 1 个月。劳动合同一式两份，工人有劳动合同副本。

4. 工作时间

工厂实行计时制，每天正常工作 8 小时，加班 2 小时，每周工作 5 天，每月工作 22 天或 23 天，周末会加一天。工厂没有淡旺季，每个月的加班时数都是一样的。工厂一楼制线部实行的是三班倒，每天上 8 个小时，每周工作 6 天，每月工作 24 天。

工厂二楼，三楼组装部实行的是两班倒，白班从早上 8：00-晚上 20：00，12 小时，中午和下午吃饭各 1 小时，正常上班 8 小时，加班 2 小时，周二和周四晚上不加班。夜班从晚上 20：00-早上 08：00，凌晨十二点吃宵夜 1 小时，04：00 休息 1 小时，正常上班 8 小时，加班 2 小时，但一星期也有两天不加。周末共 8 天，只加 1 天。夜班工作人员每天有最高可达 12 元的津贴。

工人说，工厂规定每个员工每月加班不能超过 36 小时，超了不但没有加班费，还会被人事部的批评。员工表示月加班时数很少超过 40 小时，底薪高，但加班少，所以收入也不高。

一位组装部的女工说，“生产线上规定的产量很高，而且会不断的追加，真的做的很累，很烦，如果完不成产量，组长就不让你加班，不加班工资就很低，为了能加点班，多挣点钱，前面工序的人就拼命的赶，拼命的做，后面的人就做的很吃力，要是去一趟洗手间或喝点水回来自己工作岗位的货物就堆的像山一样高，赶死人了”。

5. 工资福利

工厂定于每月 5 号发工资，遇到节假日或周末会提前发放，是通过银行转帐的形式打到员工的银行卡帐户。工厂直招的员工从工厂拿工资，被派遣的员工从派遣公司拿工资。

工人每月的平均工资在 1700-1900 元左右，上夜班因为有夜班津贴平均工资有 1800 元左右。工资包括基本薪，加班工资，职务津贴，工龄奖金（每满 1 年 60 元）、其它奖金等。基



本底薪是 1300 元，加班费根据提薪按劳动法标准来计算，平时加班工资是每小时为 11.21 元，周末加班工资是每小时为 14.93 元，节假日加班工资是每小时为 22.41 元。职务津贴由 100—500 不等，工人也不清楚是怎么算的。

发放工资时有发放工资条，工资条上列有应发和应扣的工资明细，如请事假则无薪，即当日工资。

请病假有薪，但需要到正规的大医院就诊，并开出病历证明才可以请到病假。请病假不难。工厂有带薪年假、产假、婚假。哺乳期妇女每天有一个小时时间给孩子喂奶，我们在走访工厂时发现，有几个女工正坐在厂外的马路边给孩子喂奶，她们说，厂里有哺乳室但是比较小，几个人坐在里面很拥挤，且有孩儿推车，还有亲属，都很难挤进去。

员工一经入职，工厂会强制性为员工购买养老保险、工伤险、失业险、医疗险等险种，每月扣款根据工资的高低有差别，分别从 95 元—130 元不等。

法定假日有薪。

工人说，工厂有图书馆、乒乓球台，篮球场等娱乐设施。平时每晚 6：00 开放，周末全天开放。图书也可以借阅。

6. 食宿条件

工厂免费提供食宿，食堂有早餐，午餐和晚餐，上夜班的同事有夜宵。

住宿条件一般，7 个人一间房，房间内有独立的洗手间和阳台，风扇等设施。由于工厂的员工数量远远超出了宿舍的容量，有一部分人就被分到厂外的一个地方住宿，受访员工说，一间宿舍住 7 个人比较拥挤，很不方便，还有的夫妻俩都在厂里做，厂里也没有夫妻宿舍，只好到厂外租房住，每月房租在 300 元左右，厂里没有任何补贴。

7. 劳动保护与安全

受访工人表示工厂会根据不同工位来发放劳动保护用品，口罩，手套等，每天会有新的更换，所有工人上班必须戴工帽、防护眼镜，穿工服，穿工鞋。

工厂有一年一次的健康体检，主要是职业病检查，体检费用由工厂支付，离职时则没有体检这一程序。

工人说，工厂每年会做好几次消防演习，具体几次他也记不清楚了，安全方面没有隐患。

8. 奖励与惩罚措施



工厂设有工龄奖，做满半年 30 元/月，做满 1 年 60 元/月，做满 2 年 120 元，做满 3 年 180 元/月，最上限为 360 元/月。优秀奖、绩效奖等都在奖金一栏中发放，工人说，也不知道是怎么算的，老员工奖金总是比新员工高，很不公平，就该公开、公正。

员工在年底会有年终奖，做满一年多发一个月的工资，几年就按几个月算。

工厂没有处罚措施是这样的，不是以开罚金的方式来处罚员工，而是以书面警告的行式，当被警告 4 次时就会被解雇。打架斗殴者解雇处理。旷工一天扣 3 天工资。

9. 离职

员工在试用期内辞职需要提前 3 天，合同期内的普通员工辞职需要提前 7 天，精密工种需要提前 15 天，特岗员工需要提前 30 天，员工能正常辞职但辞职程序复杂，手续烦琐，辞职还是比较辛酸的。辞职到期 5 天后才能到工厂去办理离职手续，领取工资。试用期内的工人可以领到现金，有银行卡的员工会要在下个月工资发放日才能领取。

工厂规定只能在周一至周四办理离职手续，办理离职手续需要两天的时间，第一天去交有关工厂的物品，如衣帽，工鞋等，第二天才去对工资，只是有一张表，看看没有问题就签字，确认工资的数目。辞职后领取工资没有工资条。有员工说，如果有急事，真是很麻烦的。

10. 工会及其它

工厂有工会，受访的 20 名工人表示，他们不知道什么是工会，工会究竟是对工人有什么帮助，具体是做什么的，他们都不清楚，只是知道工厂每年有一两次活动，是工会组织的。问其遇到问题找谁时，他们的回答各异，有的是说找自己的上司，有的是说和自己的同事老乡说说就过了等等。受访员工均没有听说过工人热线。

八、苏州联建科技调查报告

主要问题：

- 因为正乙烷浓度过高，40 多名员工中毒，这些员工被送往医院治疗。这些员工经过在医院治疗后，轻的已经回到车间上班，重度的依然在医院治疗，治疗期间医疗费由工厂出，并且员工治疗期间，工厂会发给员工基本工资。《中华人民共和国劳动法》第五十二条规定：“用人单位必须建立、健全劳动卫生制度，严格执行国家劳动安全卫生规程和标准，对劳动者进行劳动安全卫生教育，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。”
- 生产部一条生产线有 43 人，每天坐着连续工作 4 小时才可以休息。
- 员工中餐和晚餐各有一个小时吃饭时间，但是吃饭时间根本不够，特别是中餐，吃饭人很多，员工下班还要脱掉防尘服，然后再去排队打饭，这时间最快要 40 分钟，吃完饭后根本没有时间坐下来休息会。
- 工厂在 2010 年 1 月 15 日出现一次 2000 人的集体罢工事件，员工因为不满联建科技取消 2009 年年年终奖集体大罢工。
- 工厂无环境健康安全委员会。

形式：外围访谈

访谈时间：2010 年 10 月，2011 年 3 月 4 月做复查。

工厂简介：苏州联建科技有限公司是由台湾胜华科技股份有限公司于 1999 年 12 月在苏州工业园区设立的独资企业，总投资 2.04 亿美金，占地面积 97339 平方米，公司于 2000 年 4 月投产，主要从事 ITO 导电玻璃。触控电板，导光板及 TN,STN,CSTN,TFT 之液晶显示器(LCD)之研究开发，设计，制造，销售，维修。目前公司生产中小型 TN 和 STN,CSTN 液晶显示器及模板，主要运用于通讯产品，个人数字助理器，表种，各类仪表，事务机器，计算器，汽车音响及电动玩具等产品。

生产的产品：ITO 导电玻璃

主要客户：苹果

员工总数：18000 人

工人人数：18 000 人 旺季时工人总数 20000 人

访谈人数/所在部门：仓库、人事部、生产部、品保部



1. 入职及离职

入职在苏州工业园区人才市场、职业介绍所或通过工厂内部熟人介绍进厂。工厂招聘生产作业员只需要女生，男生一般情况下不要。工厂觉得男员工不好管理，所以男生想进联建厂工作很难。

入职不需要体检，入职有两天的入职培训。培训不交培训费，并且培训期间有工资。工厂不提供工作服。

生产线作业员进车间有防尘服、防尘帽。

试用期三个月，试用期辞职需要提前一周写书面辞职书，辞职时候有工资，但是工资要在工厂统一发工资时候才结。工人在合约期需要提前一个月辞工。辞工时工资在当月工厂统一发工资时打到员工卡里。

2. 劳动合同

工人进厂培训结束后就签劳动合同，劳动合同约定试用期三个月，劳动合同签订三年。

劳动合同规定了工作地点、试用期、劳动报酬、工资发放时间、福利待遇、工人和权力和义务、解除劳动合同规定。工厂目前是否履行劳动合同暂不清楚。

3. 工作时间

每天正常工作 8 小时，每周工作 5 天，每月工作 22 天。工厂没有淡旺季，一般情况下每天加班两个小时。

工作时间表：

工作时效部门	上午工作时间	下午工作时间	加班时间
一班制：仓库、人事部、品保部	8:00-12:00	13:00-17:00	18:00-20:00(根据工厂情况，并不是天天都加班。)
两班制：生产部	白班 8:00-20:00. 夜班 20:00-8:00		
三班制：	没有了解到		

工人可以选择不加班，不加班需要提前半天书面和组长请假，待他签字同意才可以。不加班无处罚。

工人上班、下班刷电子卡。两班制员工一个月换一次班，换班时间有 24 小时休息时间。

生产部一条生产线有 43 人，每天坐着连续工作 4 小时才可以休息。如果中途想去喝水或上洗手间，需要向组长拿离岗证，离岗时间最多不超过 15 分钟。每天规定有生产指标，具体

多少了解得不是很清楚，如果规定指标做不完，下班后会被组长叫去训话，并且还要写报告，报告不会被公布，但会作为员工以后晋升考核依据。

工厂规定八点上班，其实7:50员工就要进车间集合，点名开早会。

员工中餐和晚餐各有一个小时吃饭时间，但是吃饭时间根本不够，特别是中餐，吃饭人很多，员工下班还要脱掉防尘服，然后再去排队打饭，这时间最快要40分钟，吃完饭后根本没有时间坐下来休息会。

4. 劳动报酬及福利

工厂每月15号发工资，发工资时候有工资单。工资单列出了工人工作时间，基本工资、加班工资、扣除的工资、总工资。工资直接打在员工银行卡里。

2010年工人刚开始进厂工资1080元/月，试用期结束，并且考核合格转正后工资1240元/月。工作满一年零九个月后工资涨到1350元/月。工厂全部采用计时工资。加班费按国家劳动法规定支付。2011年底薪调整到1140元/月，加上加班费，每个月可以拿到2700-2800元。

请病假有工资，为工人的基本工资。请病假需要书面写病假条，并且凭病历单交给组长。工厂给工人买五险，并且交住房公积金。住房公积金生产线工人统一买的是C类。法定假日有工资。工厂有篮球厂。

5. 食宿条件

工厂提供早餐和午餐，如果加班的话提供晚餐，都是不要钱的。

不提供住宿，但是工厂有员工宿舍，刚进厂的员工每人每月扣80元，同时水电费同宿舍分摊。工作满一年以上每人每月扣40元，水电费依然是同宿舍分摊。一个宿舍最多住12人，宿舍有衣柜、电扇、空调。一栋宿舍有5层，每层楼有一个公用的洗手间和洗澡间。工人可以选择是否在宿舍住，如果不在宿舍住不扣钱也没有补贴。工厂每天上下班有厂车接送。进出宿舍需要刷员工卡。

6. 职业安全和劳动保护

工厂无环境健康安全委员会。员工上班会发防尘服、防尘口罩、手套。去年在生产苹果手机触摸屏的生产线上因为正乙烷浓度过高，造成40多名员工中毒，这些员工经过在医院治疗后，轻的已经回到车间上班，重度的依然在医院治疗，治疗期间医疗费由工厂出，并且员工治疗期间，工厂会发给员工基本工资。这些我们2010年10月28日在苏州市第五人民医院综合内



科门诊也得到证实，医院门诊也表示去年确实有 40 多名来自联建（苏州）工厂的工人在医院接受治疗。

但是问起今年 5 月份是否还有工人因为正乙烷中毒住院，被访员工均表示不清楚。苏州第五人民医院也不愿意透露。

即便是这样，我们依然从联建（苏州）工厂品保部一个女员工那里了解到，2010 年 5 月份联建（苏州）工厂确实有一个女员工又因为正乙烷中毒，瘫倒在生产线上，并且五月份又出现了生产线员工因为不满物价上涨、房租上涨，而工资不涨的情况，小范围地罢工。事件最后怎么解决的这个女员工表示不清楚，工厂一直没有对外公布这次罢工和中毒事件。

7. 其它

工厂在 2010 年 1 月 15 日出现一次 2000 人的集体罢工事件，员工因为不满联建科技取消 2009 年年年终奖集体大罢工。

工厂有工会，工厂鼓励员工加入工厂工会，加入工会员工每月需要交 5 元会费，同时工会会定期举办一些活动，邀请加入工会员工参加。最近工会组织了一次职业篮球赛，免费给参加比赛的员工每人发了一套价值 135 元的球衣。

被访谈员工均不知道工厂是否有工人热线。工人有问题可以去工厂工会办公室找工会主任解决。同时工厂还有员工信箱，工人对工厂意见可以投到员工信箱里。

工人进出工厂和宿舍如果携带有东西，需要接受门卫检查。门卫很厉害，动不动就会吼员工，指骂员工。

受访的生产部做生产工程师的 80 后员工觉得在工厂压力很大，做不好经常被挨骂，经常要看上级脸色。

九、昆山富士康调查报告

主要问题：

- 中介进入富士康的求职者都会被中介以其他名目收取中介费，通常每人会被收取 220 元的中介费，有些中介甚至把员工进富士康的体检费都收了，但实际情况是员工进富士康后体检费依然还要再交一次。
- 在问及进入富士康需要什么学历，中介人员告知富士康需要中专学历，但调查员表示没有中专学历能不能进，中介告诉告知可以花 20 元办一个假的学历证明。
- 这些中介不仅收取求职者很多的中介费用，同时收押求职者的身份证，也有将其身份证弄丢或弄错。《中华人民共和国就业促进法》第四十一条规定：“职业中介机构不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件。”
- 工厂倾向于招收女工。《中华人民共和国劳动法》第十二条规定：“劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。”
- 员工进工厂年龄在 16-30 周岁之间。《中华人民共和国就业促进法》第二十六条规定：“用人单位招用人员、职业中介机构从事职业中介活动，应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件，不得实施就业歧视。”
- 员工每天正常上班 8 小时，加班 2 小时，一个星期上班六天。每月加班在 80 个小时左右。员工没有得到线长批准私自不加班就算旷工半天。旷工半天不仅没有工资，反而还要倒扣半天工资，并且一个月连续旷工累计超过三天算自离。《中华人民共和国劳动法》第四十一条规定：“用人单位由于生产经营需要，**经与工会和劳动者协商**后可以延长工作时间，一般每日不得超过 1 小时；因特殊原因需要延长工作时间的在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过 3 小时，但是每月不得超过 36 小时。”
- 员工每月社保扣 170 多块钱。但员工都不知道社保怎么扣的，工资单上也写得不清楚。
- 车间和宿舍没有急救药箱，只是每个事业群文员那里有些创可贴。
- 一打电话关爱中心接线员就要问他们的工号、姓名、部门，然后他们的信息就会直接反馈到部门科长、线长那里。科长、线长就会找他们谈话，轻一点会让员工自己辞职走人，重则逼着员工自离走人。
- 加班无规律，有时候周一到周五某一天休息，周日调休上班，有时间是周六上班，周一到周五某一天被要求调休。
- 实习协议签六个月。实习期间员工加班无加班费，一周最多工作六天，星期六星期天加班

也没有加班费，并且不购买社保。六个月实习期过后根据员工表现，再重新签正式劳动合同。正式劳动合同还是签3年。

访谈时间：2010年8月，2010年10月，2011年3月到5月复查

地点：昆山高新区吴淞江工业园（城南富士康）

工人人数：约5万

主要客户：惠普、苹果、戴尔

主要部门：康准、鸿准、电插、电发、CMMSG

1. 入职招聘

近期昆山富士康需要大量招收员工，但不直接招聘普工，求职者只有通过城南富士康外大大小小的职业中介进入昆山富士康，有2-3家的职介直接把摊点摆在富士康的西门。有些中介打着富士康厂家直招的旗号，宣称入职富士康不需要交任何费用，但通过中介进入富士康的求职者都会被中介以其他名目收取中介费，如资料保管费、工衣押金，文件材料费，通常每人会被收取220元的中介费，有些中介甚至把员工进富士康的体检费都收了，但实际情况是员工进富士康后体检费依然还要再交一次。在我们访谈中就有员工交250元、270元、300元中介费的。令人感到不可思议的是，在问及进入富士康需要什么学历，中介人员告知富士康需要中专学历，但调查员表示没有中专学历能不能进，中介告诉告知可以花20元办一个假的学历证明。

这些中介正在把这些富士康的普工求职者以中职技校毕业生的名义送进富士康的生产线上。首先是各中介各自招募富士康的求职者，求职者登记报名后，将二代身份证交给中介，中介将求职者的身份证拿到富士康人力资源部去验证（因为富士康有辞职后的半年不能入厂、自离后的一年不能进入富士康在全国任何一家工厂的规定），身份证验证后中介将求职者召集在一起，将身份证验证不合格的人身份证退还，告知其不能入厂，对于身份证验证合格的求职者开始向他们编造事由以收取中介费(也有员工先前已经交了中介费或者交了一部分的中介费)，然后向没有交中介费或没有交齐中介费的求职者现场收费。费用收取以后各家中介将其所招募的求职者一起送到一个地点进行所谓的集体培训，并将求职者的身份证送交一个人管理，有两三个“老师”为这些来自各中介的求职者培训，培训的主要目的是让这些求职通过次日的富士康的面试，内容有列队训练和面试中的“注意事项”。这些求职者现在是中职技校毕业生的身份，培训过程中“老师”告诉这些求职者在面试中要装成个学生的模样，并现场为他们准备了

面试可能遇到问题的回答模式，如学校的大门朝向哪个方向、学校的校长是谁等问题。并告知学生面试的时候不要将假的毕业证书带去面试。过后还要向求职者们收取 20 元的材料费，说是要学校和当地教育局写证明材料的费用。

这些中介不仅收取求职者很多的中介费用，同时收押求职者的身份证，也有将其身份证弄丢或弄错。富士康默许这种行为的存在，因为富士康不可能没有发觉这批假身份学生和中介的这种行为，但我们又很难提出证据说明中介同富士康之间的某种合作关系。但富士康应采取直招来招募员工，这样才能杜绝中介招聘给富士康的求职者造成的损失。

员工进工厂年龄在 16 -30 周岁之间，但实际上要求在 16.5 周岁以上，要求身体健康。无宗教、地区等限制，不过倾向于招收女工。对于染发、有烟疤刀疤、纹身的男员工进厂比较困难。

工人入职需要交身份证、学历证明原件和复印件。入职需要体检，体检费 50 元由员工自己出。体检地点在富士康社康中心。

新入职员工需要培训，一到三天不等，培训期间有工资，主要按照富士康员工手册上内容进行培训。员工上班一个星期后就发工作服，工作服发两件，富士康不扣钱的，但是离职后需要交上去。

2. 劳动合同

工人进工厂培训结束后就签订劳动合同，劳动合同一式两份，工厂和员工各有一份。劳动合同是员工自己按照富士康人力资源要求填写。劳动合同规定了试用期、工作时间、工作地点、工资待遇、奖惩措施、员工应尽的权利和义务。劳动合同签三年，规定试用期为 6 个月，外加三个月考核期。

劳动合同还分实习合同和正式劳动合同。被这些中介以学校名义送进富士康的员工签订的是实习协议。实习协议签六个月。实习期间员工加班无加班费，一周最多工作六天，星期六星期天加班也没有加班费，并且不购买社保。六个月实习期过后根据员工表现，再重新签正式劳动合同。正式劳动合同还是签 3 年。

员工在试用期辞工需要提前三天书面写辞工单才可以辞职。试用期结束后需要提前 1 个月写辞工单，才可以辞职。辞职后当月工资次月 12 号发放。

3. 工作时间



员工每天正常上班 8 小时，加班 2-3 小时，一个星期上班六天。每月加班在 80-90 个小时左右。实行两班倒，上夜班员工每天有 3-5 元不等的夜班补贴。每月月底最后一个星期天换班，换班有 24 小时休息时间。员工可以申请不加班，不加班需要提前半天和线长打招呼，否则线长不批。员工没有得到线长批准私自不加班就算旷工半天。旷工半天不仅没有工资，反而还要倒扣半天工资，并且一个月连续旷工累计超过三天算自离。员工上班、下班、进出厂区都需要刷电子卡。员工每餐有一个小时休息时间。

上班有生产指标，做苹果笔记本电脑显示屏的部门，一条线有 20 几个人，每天规定至少要生产 2000 台电脑显示屏。

工作时间：

白班	8:00-12:00	13:00-17:00	18:00-20:00
夜班	20:00-00:00	1:00-5:00	6:00-8:00

4. 劳动报酬和福利

员工每月 12 号发工资，发工资后一个星期发工资单。员工三月份工资在 3 月 12 日晚上才打入员工银行里。然后工资条在 3 月 17 日才发放。

员工底薪 1530 元，加上住房补贴 150 元，生活补贴 240 元，在厂内食宿的员工住宿每月扣除 150 元，伙食每月扣 240 元，每月的基本工资在 2500--2800 元。员工每月社保扣 170 多块钱。但员工都不知道社保怎么扣的，工资单上也写得不清楚，这个是我们访谈中员工普遍反映的问题。然后是扣住房费，员工在外租房的不扣住房补贴，员工生活费每月吃多少扣多少，如果当月吃不完可以当工资发给员工。

员工请病假有工资，病假需要富士康社康中心病例证明，如果是大病需要富士康指定的大医院病历单，才可以报销，报销 70%。工人每年有带薪年假、产假、婚假、法定假日有工资，但像三八妇女节，女员工就没有放假半天，五四青年节本需要给 28 岁以下青年放假半天的，但富士康也并没有放假。

工厂有篮球场，网吧、台球桌等娱乐设施。员工每月有 5 个小时免费上网时间。

5. 食宿条件

工厂提供吃住，每月扣 240 元。每餐补 11 元钱，员工吃多了从工资里扣。员工可以自由选择不在工厂食堂吃饭。但是因为员工每餐只有一个小时吃饭时间，富士康工厂离附近的商业区比较远，所以员工基本上在工厂食堂吃饭。



一个宿舍住 10 人，有独立卫生间、洗澡间、电扇、空调、衣柜。不在宿舍住不扣住房补贴。

6. 职业安全及消防安全

员工上班经过工厂的安全教育培训。工厂给员工提供手套、口罩这些必须的劳动保护用品。每个车间都有空调。员工每天上班前工厂的线长、组长都会对机器零件进行检查。

车间和宿舍没有急救药箱，只是每个事业群文员那里有些创可贴，如果员工手被划伤可以找线长要。遇到大的伤口需要包扎的，需要去富士康社康中心去看。

每个车间和宿舍、食堂的公共区域都有专人打扫。车间、宿舍、食堂干净卫生。垃圾存放在垃圾袋里，有专人打扫。食堂吃饭桌上都有一块抹布，员工吃完的剩饭，剩菜用抹布搽干净，带走。

宿舍和车间都有紧急出口，紧急出口的门都是开着。

员工上班如果有什么问题可以向线长打报告，拿了离岗证后才可以离开工作岗位。

7. 工会及其他

富士康有工会，并且有工会热线和员工关爱中心，热线电话 78578。但员工表示他们有事情都害怕打热线电话。因为一打电话关爱中心接线员就要问他们的工号、姓名、部门，然后他们的信息就会直接反馈到部门科长、线长那里。科长、线长就会找他们谈话，轻一点会则让员工自己辞职走人，重则逼着员工自离走人。所以员工表示富士康关爱热线纯属于摆设，起不到作用，他们有事情直接找线长或是埋在心里不说，不敢打热线电话。如果工人辞职的时候能有一个有效热线，那么对工人辞职会有一定帮助。

生产惠普台式电脑的 CMMSG 部门上班时间让员工坐在冰冷的地板上工作，一坐就是半天。他们加班无规律，有时候周一到周五某一天休息，周日调休上班，有时间是周六上班，周一到周五某一天被要求调休，员工的神经系统，生物钟经常被打乱。

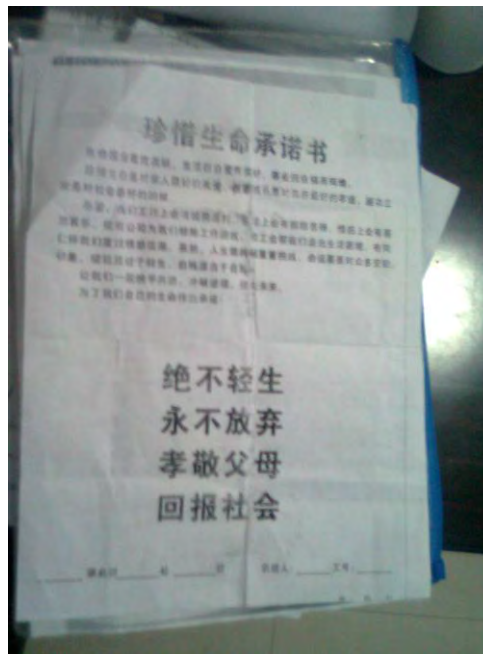
昆山富士康工资虽然调了，但是当地物价也涨了。在外租房子，一个 10 平方米的房子，一个月房租在 250 元左右，加上水电费差不多 300 元钱。员工每个月平均工资在 2300 元左右，员工表示生活压力还是很大，每月日常消费大约在 300-800 元之间。对于未来想法，很多员工表示如果家乡发展的好，愿意回家乡工作。



十、富士康科技有限公司龙华园区调查报告

主要问题：

- 目前龙华富士康已经不招工了，招工启示还上写着招工时间。
- 每月加班时数 40-50 不等。《中华人民共和国劳动法》第四十一条规定：“用人单位由于生产经营需要，**经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间**，一般每日不得超过 1 小时；因特殊原因需要延长工作时间的在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过 3 小时，但是每月不得超过 36 小时。”
- 富士康能跟踪调查工人对热线的满意率及需要改进的地方，改善提高热线的质量，使用率以及维权力度，热线才会对工人产生作用。
- 淡季时辞工比较好辞，旺季时不好辞工。《中华人民共和国劳动合同法》第三十七条规定：“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。”
- 目前招聘的员工都是发往惠东、烟台厂区，一位修模部的员工说，他们部门 4 月份就要搬到武汉去了，他则被分到了另外的部门。
- 生产苹果电脑的部门没有休息，上洗手间或喝水需要有人顶位才可以去。



富士康的珍惜生命承诺书，让员工承诺不轻生

调查时间：2010 年 8 月，2011 年 3 月复查

1. 招聘

富士康南门左侧30米处张贴着大幅的招聘启示，招收男女普工，年龄要求要在16-30岁。可实际上目前龙华富士康已经不招工了，但招工时间上还写着周一至周六08：00-16：00。工人进入富士康一个星期内签订劳动合

同。合同一式两份，员工有合同副本，劳动合同包括合同期限、工作内容和地点、工作时间和

休息休假、劳动报酬、社会保险和福利待遇、劳动保护、劳动条件和职业危害防护、规章制度和重大事项、合同变更、合同解除和终止、经济补偿、争议处理及双方确认需要约定的其他事项。。

(1)工作时间及产量要求

富士康生产苹果笔记本产线的工人每天8:00至20:00上班,共计12小时,除去中午和下午吃饭2小时,加班2小时,每天平均工作10小时。每个星期天休息,星期六上班,周一至周五工厂安排调休,每月加班时数40-50不等。每天被提前和延迟的工作时间至少有20-30分钟。每天每条线产量2800台至3000台,工人说,产量是根据工人的速度一点点提升的,一开始定2800台,并且随着劳动熟练程度的增加,产量要求也不断增多,所以工人都觉得刚进厂时比较轻松后面压力越来越大,因为产量升上去了就不容易降下来。所以工人们显得很疲惫。如果大家都做得快,那么就会很累,如果只有很少部分的员工做的快,就不会赶,相对也比较轻松了。该部门的工人们都是站着上班的。

一位女工说,富士康工厂里有很多条线都是有工作2小时休息10分钟的,但她们所在的生产苹果电脑的部门就没有休息,上洗手间或喝水需要有人顶位才可以去。

(2)工资福利

在被调查的十家工厂中,深圳富士康的工资是最高。新进厂的工人基本工资是1200元/月,做满六个月基本工资涨至1650元/月,工龄小于一年的要6个月试用期加三个月考核期。工龄大于一年要经过6个月试用期。考核合格者底薪涨至2000元/月。平时加班付1.5倍工资,周末加班付2倍工资,法定节假日加班付3倍工资。富士康新进的工人月平均工资在2100元左右,经过考核



富士康价值7元的饭菜

合格的员工平均工资在2800元左右。发工资的时间是每月的7、10号,不会延期发放工资,员工工资包括:底薪、加班费、伙食补贴和住宿补贴(外宿的才有)。扣款项有:社保(三险:养老,工伤和医疗保险)、住宿费和水电费。在武汉招募的员工体检在武汉市第一人民医院进行,体检费45元/人(如在深圳龙华人民医院则为50元/人),体检费需要由工人自己承担。

富士康深圳员工有带薪年假(在富士康工作满一年以上有5-14天的年休假)、产假(生育期90天)、婚嫁(5天)。这些全部是付全薪。

2. 食宿条件

富士康工厂提供食宿，每月会在工人的银行卡里存钱，工人自由选择餐饮住宿。饭堂一日三餐，伙食质量一般。不在厂里就餐的员工有240元的伙食补助。

在工厂住宿的员工，每月从工资中扣除110元，包括住宿费和水电费，外宿补贴为150元/月。有4人间和 6-8 人间，宿舍有空调、热水器、洗手间等设施。

3. 离职

富士康工厂员工在试用期内辞职需提前3天通知，拉长，主管、课长等签字就可以生效的。合同期内辞职需要提前30天书面申请。淡季时辞工比较好辞，旺季时不好辞工。辞职需先向线长或组长取得辞工单填好交人事部。办理好交接手续就可辞职。未结算工资将在第二个月的发薪日发放。但很多员工受线、组长刁难而无法正常辞职，只能自动离厂。

4. 奖惩措施

基层管理人员会对犯错误的员工进行侮辱性、报复性的惩罚，主要包括：要求工人下班后留下一至两个小时写500字以上的报告；将报告附照片贴在厂房；要求工人罚站半小时至一小时；将犯错误的员工调到其他更累的岗位，等等。

5. 安全卫生

富士康深圳厂区有环境健康安全委员会。大部分部门会给工人发放并定期更换静电服、静电帽、静电环、静电拖鞋、白手套、皮指套等安全防护用品。车间有空调，温度在 26℃左右。调查中在 MFG 事业部车间发现有火灾隐患：无安全通道、但晚班只开一个门、无安全通道标识，且车间生产作业区和仓库就在一起。生产过程中没有有毒有害物质。机器定期维护。

6. 其它

目前招聘的员工都是发往惠东、烟台厂区，一位南门那边修模部的员工说，他们部门4月份就要搬到武汉去了，他则被分到了另外的部门，一个人也不认识，很不习惯。

有工会和工人代表，并且有工人关爱中心热线78578和工会热线3855785。去年富士康推出了热线电话，据工人称，但很多情况下无法解决实质性的问题。而且热线的监管机制还不够完



善，如果富士康能跟踪调查工人对热线的满意率及需要改进的地方，改善提高热线的质量，使用率以及维权力度，热线才会对工人产生作用。

十一、恩斯迈电子（深圳）有限公司调查报告



恩斯迈工厂环境

主要问题：

- 对男工以及年长工人有歧视。《中华人民共和国劳动法》第十二条规定：“劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。”《中华人民共和国就业促进法》第二十六条规定：“用人单位招用人员、职业中介机构从事职业中介活动，应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件，不得实施就业歧视。”
- 体检必须检验乙肝项目，乙肝携带者会被视为不合格，不会被录用。女工除了检查乙肝项目外，还要接受 HCG 孕检（怀孕女工可能因此受到歧视）。《就业服务与就业管理规定》第十九条规定：“用人单位招用人员，除国家法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止乙肝病原携带者从事的工作外，不得强行将乙肝病毒血清学指标作为体检标准。”
- 旺季的时候，一个月只有一到两天的休息。《中华人民共和国劳动法》第四十一条规定：“用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过 1 小时；因特殊原因需要延长工作时间的在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过 3 小时，但是每月不得超过 36 小时。”
- 上班前的训话和下班后的检讨时间都是不计入工作时间的，因而是无薪的。假如某天没有达到既定的产量，员工需要留下进行加班，该额外加班时间不计入工作时间，属于无薪的强行加班。《中华人民共和国劳动法》第四十四条规定：“有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：（一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。”
- 白班和夜班一般是两个月轮换一次，因此上夜班的工人体力被严重透支。
- 不合理的季节波动，在旺季忙的时候，工人像机器一样不停运转，很难获得休息；在淡季的时候，由于加班时间不多，导致工资收入锐减，生活都难以维持。

- 工人不能请假，而且不可能不加班。
- 工人没有病假、产假和婚假。
- 工人宿舍厕所的卫生条件很差。
- 工人是不可能获得辞工批准的，潜规则是员工只能自离，成本大约是要付出自己的 12 天工资和加班费。《中华人民共和国劳动合同法》第三十七条规定：“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。”《中华人民共和国劳动法》第五十条规定：“工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。”
- 管理人员严令禁止上班期间说话，即使是最小的交流也是不被允许的。
- 生产线上的工人在上班期间不能上厕所。
- 有些部门工人必须站着上班。
- 如果发现员工犯错误就会严加指责，甚至用带有侮辱贬低性质的语言进行人身攻击。

调查时间：2010 年 12 月开始调查，在 2010 年 2 月中国劳工观察发布了这家工厂的调查报告后，2011 年 3 月中国劳工观察再次安排员工进厂调查，这家工厂条件有一定改善

公司简介：恩斯迈公司成立于 1983 年，是一家总部位于台北市的台湾企业。该公司的主要生产基地位于深圳和昆山，另有 28 家下属企业和全球服务中心。恩斯迈是全球三大电脑主板和显卡生产商之一。截至 2009 年末，恩斯迈及其下属企业在全球的总雇员多达 15587 人。全球知名企业惠普、NEC、戴尔等都是恩斯迈的代工客户。恩斯迈也拥有自己的品牌 MSI。

该报告主要反映了恩斯迈的生产中心恩斯迈电子（深圳）有限公司的情况。该公司位于广东深圳石岩塘头村，成立于 2000 年 4 月，主要生产电脑主板、显卡及部件组装。

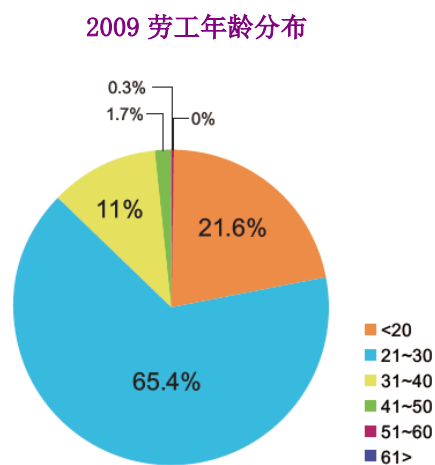
1. 入职及相关歧视



招工简章明确写明招聘女性作业员

虽然中国劳动法明令禁止招工歧视，但事实上工厂管理人员和人事部门在招工中经常有歧视的做法。恩斯迈也不例外。调查发现，恩斯迈的招聘广告中明确写出了对性别、年龄、乙肝病毒携带者拒招。对在恩斯迈公司大门口每天上演的骗取无辜打工者高额介绍费的骗局，恩斯迈公司熟视无睹。同时不能否定恩斯迈的保安对这些骗局起了一定帮助作用。

根据张贴的招工简章和保安的口头确认，普通员工只限于 18-35 岁的女工。这种赤裸裸性别和年龄歧视在恩斯迈大门附近随处可见。保安告诉我们，普通工只招女工是公司的政策，人事部也但愿招年轻的工人。他说，工厂偶尔也会招男工，这就要看运气了。恩斯迈的工人们也证实了这一说法。



恩斯迈员工年龄分布图

担。

体检必须检验乙肝项目，乙肝携带者会被视为不合格，不会被录用。女工除了检查乙肝项目外，还要接受 HCG 孕检。员工不清楚是否怀孕就不会被录用。一名员工回忆到，有一名同事 HCG 没有查出怀孕，进厂后自己发现怀孕了，就立刻离开工厂，具体的原因不太清楚¹。

获知恩斯迈不招聘男工后，调查人员在距离厂大门不到 10 米处，遇到了一所谓恩斯迈人事部工作人员的男子（该男子身穿印有恩斯迈标记的厂服）。调查人员装成互不认识的来应聘的人，该男子遂将调查人员骗到一宣称直接代理恩斯迈招聘的中介公司处，做出虚假招聘承诺，然后让调查人员交纳 270 元的所谓“介绍费”。

在向有关当局投诉举报了这起诈骗后，调查人员回到恩斯迈的大门处询问保安恩斯迈有没有在外面招工。保安表示恩斯迈没有在外面招工，他们也没有办法处理这些招工诈骗。到恩斯

长时间的辛苦工作和过度紧张的工作强度甚至让充满朝气的年轻人都十分憔悴。恩斯迈的招工策略更是印证了这一点。人事部门招用年轻人的政策也间接承认了年龄大一点的工人不适合在这里工作。

在正式入职前，员工必须持有石岩某家医院颁发的健康证。就算员工持有深圳市三级甲等医院出具的健康证，工厂也不予认可。在这家指定的医院进行体检，要交纳 45 元的费用，由工人自己承

¹ 见恩斯迈公司 2010 年企业社会责任报告，第 27 页，信息来源：

http://www.MSI.com/html/popup/csr/2010_MSI_csr.pdf.

迈大门口来寻求工作的打工者都是这些招工陷阱的易骗群体，既然在恩斯迈眼皮底下进行，又是申请他们的职位，恩斯迈理当对这些事件负责。

2. 工作时间

恩斯迈的所有生产部门都实行四班倒。第一个班次是从早 7 点到晚 5 点，再加两个小时的班到晚 7 点。第二个班次是从早 8 点到晚 6 点，再加班到晚 8 点。第三个班次是从晚 7 点到早 5 点，再加班到早 7 点。第四个班次是从晚 8 点到早 6 点，再加班到早 8 点。

班次	正常工作时间	标准加班时间	休息的时间 (小时)	总工作时间 (小时)
白班 A	早 7 点-晚 5 点	晚 5 点-晚 7 点	2	12
白班 B	早 8 点-晚 6 点	晚 6 点-晚 8 点	2	12
夜班 A	晚 7 点-早 5 点	早 5 点-早 7 点	2	12
夜班 B	晚 8 点-早 6 点	早 6 点-早 8 点	2	12

白班和夜班一般是两个月轮换一次。员工进出工厂都需要打 IC 卡。工厂的淡季旺季明显，一般 5 到 10 月是旺季，别的月份是淡季。淡季的时候基本都是每周有双休日。

旺季的时候，一个月只有一到两天的休息。由于旺季时恩斯迈的工人每天要工作 12 个小时以上，每周工作 6-7 天，工作时间已经远远超过了法定的最高工作时间以及《电子行业行为准则》中每周工作不超过 60 个小时（包括加班）的规定。

工人每天都必须在规定的正班时间前 10 分钟排队打卡进入工作场所。车间管理人员会进行训导。下班后，所有员工都要留下进行所谓的检讨会，检讨一天中存在的质量问题，一般都持续 20 分钟以上。这个检讨会实行连坐政策，也就是说，一个部门员工犯错，整个部门的员工都要留下来进行检讨。这些时间都是不计入工作时间的，因而是无薪的。

虽然所有员工都是按小时计算工资，但工厂对每天的产量都有要求。假如某天没有达到既定的产量，员工需要留下进行加班，该额外加班时间不计入工作时间，属于无薪的强行加班。

受访员工表示，每个部门的义务加班情况可能不一样。有些部门一个月可能 3、4 天，每次 30 分钟左右。也就是说，员工每个月可能有 2 个小时的加班时间是无薪的。



宿舍和厂区之间有铁围墙隔开

由于工厂采取流水线作业，并且都是安排两班倒进行生产，没有预留额外的人手，因此员工必须不请假才能保证流水线的正常生产。员工不允许请假，更不允许拒绝加班。如果紧急原因需要请假的，线上主管只有在找到了替代人手的情况下才会勉强同意。

一般的工厂在安排白班夜班的时候都会考虑员工的身体状况，每半个月左右进行轮换，确保员工的身体健康。在恩斯迈，白班和夜班的轮换周期是两个月。由于工作的强度很大，夜班员工下班后，回到宿舍，洗完衣服就立刻睡觉，直到下午4、5点。一起床后就接着上班。长期这样，身体会被拖垮。恩斯迈明显没有为员工的利益考虑。

受访员工表示，长期上夜班吃不消，她们都已经很久没有见过阳光了。上了两个月的夜班后，她们的皮肤，身体机能都明显变坏。假如员工要求调换白班，基本不可能批准。因为白班和夜班的员工数量是对等而且没有多余的。受访员工还表示，她们曾经看到过别的部门有怀孕女工和她们一起上夜班。连怀孕女工都不能换白班，别的员工就更不用说了。

受访员工表示，恩斯迈2010年的淡、旺季差别很大。在旺季忙的时候，工人像机器一样不停运转，很难获得休息。在淡季的时候，由于加班时间不多，导致工资收入锐减，生活都难以维持。

虽然季节性波动在生产制造业不可避免，但如此极端的波动也非正常现象，其中更不少人为因素。在全球的产品供应链中，特别是在电子行业中，国际知名品牌企业为了自己实现不合理的“及时模式”（也称零库存采购模式），将风险压力都转嫁给代工厂。在及时模式下，代工厂在接到订单时，完成订单的时间已经被缩到了最短（以更精确地计算需求量以减少未售出的库存风险），于是为了按时完成订单，极高强度工作的负担又都转给了工人。为了减轻这种不合理的负担分摊和季节性临时波动，电子行业的国际品牌大公司不应再单纯追求利益最大化，而应将生产安排的合理性纳入考量范围，以创造一个更加公平的生产体制和生产周期，履行他们对工人应付的责任。

3. 工资和福利

从2011年开始，深圳的最低工资统一上调至1320元/月。目前，恩斯迈的所有员工都是底薪1320元/月。加班按照法律规定计算。

在淡季（2010年11月），员工仅能拿到1300多元的工资，扣除伙食，住宿以及保险费用后，能够最终拿到手里仅仅只有1000元左右。旺季的时候情况稍微好一些，员工平均能够拿到2300元/月，但是都是建立在连续长时间加班的基础上获得的。

恩斯迈的招聘启事以及宣传都宣称，员工可以获得每月 45 元的绩效奖金。此外，工厂没有其他任何奖励制度。即便如此，受访员工表示，绩效奖金很难获得，工厂总是以各种理由(如一个质量小瑕疵)，剥夺员工获得奖金的机会。因而，对于大部分员工而言，即便是小小的绩效奖金也是不可能的事。

工厂提供饭堂和宿舍。伙食费由员工自己负担。员工根据自己需要在饭堂刷卡购买，直接从卡上扣钱，平均一顿要花约 4 元钱。工厂每个月给员工 100 元餐费补贴。工厂为员工购买社保。

工厂提供集体宿舍。每位住宿员工需要每月从工资里扣除 30 元水电费。宿舍是 10 人间，一般住 6-8 个员工。每个员工会有一个小储物柜，锁头需要自己购买。宿舍有独立卫生间，但是卫生间是封闭的，没有窗户。因多人使用，卫生状况不好。宿舍里面有空调，没有热水。员工可以在每层的浴室洗澡，浴室有热水提供。宿舍的公共卫生有清洁工人负责。假如工人不在工厂住宿，没有额外的住宿补贴。

对没有经过批准而不加班的员工，工厂会按旷工处理。受访员工表示，几个月前就有一名工友请不了假，他自己在星期六、日以及星期一都没有来上班。当他星期二回来的时候，工厂认为他已经旷工超过 3 天，予以开除，让他自离。他不得不在没有拿到应得的工资情况下离开了工厂。

受访员工表示，在该厂做满一年，可获得 5 天的年休假，符合国家的基本要求。除此以外，病假，婚假，产假都是无法享受到的。一位受访员工表示，要休病假必须要有假条。虽然病假批准的机率比较大，但是无薪。其他情况下的请事假是不会获得批准的。

4. 辞职难

按照工厂的规章制度，工人只要提前通知用人单位，在任何情况下都可以离开工厂，并获得应得的工资。但是，实际上，当用工荒问题在珠三角这个中国制造业中心越来越突显的时候，工人们受到它的负面影响，正常辞职不被批准，不得不自离还拿不到应得的工资。

在恩斯迈，工人按照正常程序辞职不会被批准。尤其是在当前缺少劳动力的大背景下，工人的离职申请更不会被批准。在新员工进厂培训的第一天，恩斯迈人事部的人员就告诉他们，只要提前 30 天通知就可以辞职了，假如车间不批准，可以去找人事部。

但是，工人的经历证明了人事部当初关于辞职的说法出尔反尔。员工要离开工厂的潜规则就是自离。由于工厂固定的发薪日是每月的 7 号，所以想辞职的员工都会在 7 号这天领到上月工资后离开工厂。

如果选择自离的话，工厂和保安都会给以配合。这是因为在被迫自离的情况下，员工要负担辞职的巨大代价——成本大约是要付出自己的 12 天工资，包括加班费。（见下文分析）

恩斯迈的计薪周期是从每月 26 日到次月 25 日，但是要到再次月的 7 日才发放工资，即计薪周期满了后 12 天才发放周期内的工资。

虽然这个做法是符合深圳市相关法律规定，但是结合上面提到的辞工难的潜规则，就知道为什么工厂要将发薪周期作出这样的规定了。由于正常辞职不会被批准，大多员工只能选择自离的方式，即必须放弃从最近一次计薪日到自离日期间的工资。由于恩斯迈不以自然月计薪，员工不得不放弃 12 天的工资。

如果工人不是被迫，他们会放弃 12 天的工资吗？他们怎么会别无选择？

毋庸置疑，员工之所以愿意放弃 12 天的工资是因为不可能正常辞职。可悲的是，虽然这种做法是于法无据也没有道理的，但工人们已经习以为常。这种做法背后隐藏的别有用心逻辑再次说明了，工厂为了自己的利益和追求利润最大化，不仅不为员工考虑，说不定还在有意盘剥员工。

5. 严峻的惩罚制度和出入限制

工厂根据过错的严重程度将处罚分为申戒，小过，大过三档。申戒一次罚款 10 元到 30 元，小过 50 元，大过 100 元。三次申戒累计为一个小过，三个小过累计为一个大过，三个大过可以开除。

处罚	罚款	严重程度
申戒	10-30 元	轻微，书面警告
小过	50 元	中等(3 个申戒)
大过	100 元或以上	严重(3 个小过)
3 个大过		开除

假如工人漏打卡或者打错卡(厂区有许多卡机，上下班打不同的卡机)视为旷工。受访员工表示，有一位工友就是上班时漏打卡，而下班时打了卡，正常工作了一天（10 小时）。后来在和线长的争取下，人事部同意补回 4 个小时的正班时间。假如在休息日加班漏打卡，那是绝对不会补回的。

受访员工表示，根据厂规，旷工一天扣三天工资。假如员工没有请假或者拒绝加班，都视作旷工处理。旷工一天还要记小过一次，外加罚款。旷工三天就可以被工厂开除。

工厂的管理制度相当苛刻，检验标准非常严格。工人稍有违反都会被定为犯规，处以申戒。车间现场也严格实行所谓的 5S 管理，员工稍不遵守或者疏忽，被发现后都将处以书面警告和罚款；情节严重者，处以记小过或者记大过。



宿舍的门禁制度非常严格，许多员工对此都非常反感厌恶。

根据门禁制度，星期日到星期四，凌晨 12 点到早上 6 点，严禁进出，违者处以申戒；凌晨 12 点到早上 6 点，上白班的员工必须在宿舍留宿，违者申戒。也就是说，员工除了可以在星期五和星期六晚上离开宿舍进行私人娱乐活动外，其他休息时间都必须在宿舍内，好好休息。

在下班离开车间的时候，为了防止员工偷窃电子元器件等，工厂要求每个员工除了过金属探测门，还必须由保安逐一进行手动金属探测检查。由于工厂大部分员工都是女工，而保安人员大多数都是男性，在用手持金属探测器进行检查的时候，很多情况下都是由男性保安对女性工人进行。虽然没有性骚扰的情况发生，但是受访女工也表示，一开始的时候都感到很不舒服，很尴尬。

6. 高压的管理制度

受访员工表示，恩斯迈对于产品质量非常重视，但是从来不重视员工。管理方式粗放，只要求结果和生产量。员工在车间工作都感觉非常压抑。

车间的管理人员一再强调，严禁说话，最基本的人际交流也是禁止的。超长时间的生产线工作，加上不允许在劳累的工作中说话，员工几乎没有机会跟人交流。几个月下来，员工最多可以认识周围的几个工友。

每条生产线上配置的工人都是经过严格测算，做插件的工人没有替岗。管理人员一般都要处理别的事情，不会顶岗。因为流水线要求工人不能停下来，如果一个人停下，后面都要停下。所以做插件的工人工作时间都无法上洗手间。员工只有在中间休息十分钟的时候去洗手间，不允许中途去。受访员工进一步表示，考虑到上洗手间的限制和约束，一般情况下他们在上班前或工作中都不喝水，等到下班才能喝水。

在恩斯迈工作非常累，在整个上班过程中手都是不停的。有些部门（如 SMT）甚至要站立一整天。下班后，员工唯一想做的事情就是睡觉。因而，恩斯迈的员工很多进厂几个月了，都没有去工厂附近走过。因为休息时间太少，工作强度太大。有的受访员工表示，以前在别的工厂都没有觉得很累，来了恩斯迈后就觉得自己身体健康不行，整天都觉得没有力气。

除了严格的惩罚制度以外，恩斯迈管理人员粗暴的管理方式也令人不可忍受。受访员工表示，现场管理人员都是大声呼喊员工，命令员工。如果发现员工犯错误就会严加指责，甚至用带有侮辱贬低性质的语言进行人身攻击。另外，在上班前和下班后的训导时，也经常对工人使用冒犯性的和生硬粗暴的语言。一名受访员工表示，她认识的一名工友因为受不了这种侮辱经常下班后回到宿舍哭。



工厂为工人办事的效率非常低下。员工 2010 年 8 月份进厂的时候，工厂就说会给他们办理居住证。但是，到 12 月份有的员工想离开了，都还没有办下来。工人的社保卡也是同样的情况。进厂的第一个月开始申请，几个月下来还没有拿到。工人都是自己交纳社保费，工厂管理如此拖沓无效率只能归咎于对员工切身利益的无动于衷。工厂也从来不向员工解释那么久也办不下来的原因。

7. 总结和展望

恩斯迈的员工必须忍受难以承受的工作环境和低质量的生活。也许最能体现这一点的，就是恩斯迈留不住人，老员工非常少。

根据恩斯迈的官方统计数据，调查人员发现 2010 年的 8 至 12 月期间，大约有 8000 名员工离开。但是调查人员估计实际流失率应该更高。¹许多员工都是满怀理想来到恩斯迈，希望有一份不错的工作和过有尊严的生活。但在这里工作了一段时间之后，都非常失望。

深圳的最低工资预计今年还会继续提高。所以，我们希望销售商和发出订单的公司能在改善恩斯迈员工的整个工作环境上起到更积极的推动作用。恩斯迈及其附属公司和其他利害关系人必须为已证实的滥用劳工和违规行为负责。

随着生产加工业劳动力资源的持续紧缩，为了完成国际大公司的订单，中国的电子生产企业，如恩斯迈，只会进一步增加现有员工的劳动强度，加倍压榨。工人们将越来越不愿意忍受恶劣的工作环境、过长的工作时间和不公平的工资待遇。积极改善工人的处境，创造能留得住人的激励机制应该是工人、代工厂和国际发包公司的共同利益。这必须从关注劳工权益开始，把劳工当成有尊严的人看待，他们有权利获得公平的工资和良好的工作环境。

¹员工告诉调查人员，当他们 2010 年 8 月进厂的时候，最新的工牌号是 60000 多号，到 12 月已经是 78000 多号了。这就是说这 5 个月的工人流失数应在 10000 人以上。

第三章 电子行业行为准则、国际法条规与实际比较

中国劳工观察对 10 余家电子工厂进行了随机调查，发现所有的工厂均在不同领域存在违反电子行业行为准则（EICC）及国际人权法规的情况。

在对待雇佣歧视问题上，EICC 明确指出，所有的受聘者均有平等的受雇机会。而《世界人权宣言》第七条谈道，“在法律前人人平等，并有权享受法律的平等保护，不受任何歧视。人人有权享受平等保护，以免受违反本宣言的任何歧视行为以及煽动这种歧视的任何行为之害”。《国际经济、社会和文化权利公约》第七条第一款第一项明确规定应“最低限度给予所有工人以下列报酬：公平的工资和同值工作同酬而没有任何歧视，特别是保证妇女享受不差于男子所享受的工作条件，并享受同工同酬”。第七条第三款规定“本公约缔约各国承认人人有权享受公正和良好的工作条件，特别要保证‘人人在其行业中有适当的提级的同等机会，除资历和能力的考虑外，不受其他考虑的限制’”。

依据我们的调查，其中五家工厂存在年龄歧视问题，例如，鸿凯电子公司只雇佣 18 到 40 岁的员工，而位于上海的广达公司雇佣了超过三分之一的年龄小于 18 岁的劳动者。根据来源于国际劳工委员会订立于 1958 年的《反歧视公约》第一条第一款的规定，“歧视包括基于不同种族，肤色，性别，地区，政治见解而形成的排斥。至此对于平等的就业机会具有损害结果”。《平等就业公约》（1951）第一条第二款明确谈到，“平等就业是指男性和女性工人具有平等的就业价值，不可存在性别歧视行为”。由此可见，这些工厂都存在违反国际法基本准则的问题。

当我们立足于劳动者最为基本的休息休假权利来探求相关的法律议题之时，我们可以明确地根据“企业社会责任标准”，总结归纳出“除法定休息日外，劳动者每年可享有 7 天的带薪休假”；“所有的劳动者都享有婚假，产假，丧假，带薪病假，弹性休假的权利”的规定。从国际法的角度来看，《世界人权宣言》第二十四条明确指出：“人人有享受休息和闲暇的权利，包括工作时间有合理限制和定期给薪休假的权利”。根据《国际经济、社会和文化权利公约》第七条第四款，“公约缔约各国必须承认人人有权享有公正和良好的工作条件，并保证劳动者休息、闲暇和工作时间的合理限制，定期给薪休假以及公共假日报酬的权利”。《每周休息公约》（1957）第六条第一款规定，“应当保证工人每周（7 天）至少 24 小时的休息时间”。《带薪休假公约》（1936）第二条第一款规定，“连续工作 1 年的劳动者可获得至少 6 天的带薪休假”。其中，第三条明确指出，“劳动者在带薪休假期间可根据国家法律法规的规定获得与正常工作日相当的薪资报酬”。

然而，我们了解到的事实状况却是，部分工厂规定劳动者在工作一年之后只享有5天的休假。劳动者被禁止度假。在某些工厂，工人无带薪病假和带薪婚假。工人可以请病假但在此期间将无任何薪资支付。部分工厂存在每周工作7天且无每月休息日的情况。更有甚者，工人在日常工作时间内必须寻找到替代工代替工作以便上厕所和喝水，且休息时间不可超过10分钟。而某些生产线甚至要求工人在10分钟的休息时间内也持续工作。从另一方面来看，依据《工厂工作时间公约》（1919）第二条的规定，“受雇于工厂的劳动者每日工作时间不得超过8个小时，每周工作时间不得超过48小时。然而，这一条款不可适用于管理员工或受雇于机密职位的劳动者”。由此可为相关违规工厂提供一定的辩解依据。

从强迫劳工工作的角度来看，根据《国际公民与政治权利公约》（ICCPR）第八条第三款第一项的规定，“任何人不应被要求从事强迫或强制劳动”。而来源于《强迫劳工工作公约》（1930）第二条的规定也明确指出，“强迫劳动是指迫使工人在担心被罚款的条件下而实施的劳动，或者工人所提供的劳动是在非自愿的情况下完成的”。《废止强迫工作公约》（1957）第二条指出，“国际劳工组织的成员国在批准该项公约之后，必须采取有效措施以保证快速有效的废止强迫工作”。

在我们所调查走访的各个工厂中，残酷的事实却是劳动者无法拒绝超时工作。若劳动者拒绝参与到超时工作中，则被视为缺席工作。部分工厂存在需要向管理者提前半天提出不愿超时工作的请求，否则不予批准。若工人未得到许可而拒绝超时工作，则被视为旷工半天并处相应罚款。这种变相强迫劳作的行为严重违反了国际法律规定。

而立足于职业安全问题，《国际经济、社会和文化权利公约》第七条第二款则规定道“公约缔约国必须承认人人有权享有公正良好的工作条件，并保证安全和卫生的工作条件”。《保证工作环境安全和健康公约》（1981）第四条指出，“所有的成员国应当按照国家，地区的相关标准，以保证雇员，工人的工作环境安全和工作健康安全。这一政策的目的在于杜绝工人受到人生安全损伤”。其中，根据其第九条的规定，“工作场所的安全保障将得到法律 and 政策的保证。并将对违规企业处以处罚”。

然而，在调研中我们发现，工人宿舍和食堂清洁状况非常恶劣，工厂所提供的食物里甚至参杂虫或苍蝇。某些工厂无相关安全管理委员会对安全状况进行审议和监督且缺乏通风设施。大部分工厂无法实现对劳动者的离职体检。部分工厂存在紧急救援通道堵塞的问题且宿舍无明显的紧急疏散通道标志。工人因难以在十余小时高强度的工作时间内持续保持高度集中，小型工伤事故常有发生，而工厂无法提供相应急救措施。

值得注意的，在 EICC 的相关条款中无对雇佣工人用工合同签订的直接规定，只可依据不同工作地区的具体劳动法来作为行为准则。我们调查到的事实是，工厂甚少与劳动者签订合同，或在试用期结束之后才与工厂签订劳动合同，且大部分工人在未了解用工合同具体规定之时草率签字，雇佣者也未履行其法定义务向劳动者说明劳动合同中需要说明的具体条款。部分公司甚至存在不与劳动者签订劳动合同的情况。由此一来，当发生相关工伤事故抑或存在雇用单位侵犯劳工权益情况之时，劳动者即陷入无相关证据和合同得以参考的境地。

类别	电子行业行为准则	国际法准则	实际情况
用工歧视	参与者应承诺员工免受骚扰以及非法歧视。公司不得因人种、肤色、年龄、性别、性倾向、种族、残疾、怀孕、信仰、政治派别、社团成员或婚姻状况等在雇用及实际工作（例如晋升、奖励和受培训等）中歧视员工。另外，不得强迫员工或准员工接受带有歧视性的医学检查。	<p>《世界人权宣言》（UDHR）第七条规定，“在法律前人人平等，并有权享受法律的平等保护，不受任何歧视。人人有权享受平等保护，以免受违反本宣言的任何歧视行为以及煽动这种歧视的任何行为之害。”</p> <p>同时，根据《国际经济、社会和文化权利公约》（ICESCR）第三条“本公约缔约国承担保证男子和妇女在本公约所载一切经济、社会及文化权利方面有平等的权利。”及第七条第三款规定“本公约缔约各国承认人人有权享受公正和良好的工作条件，特别要保证‘人人在其行业中有适当的提级的同等机会，除资历和能力的考虑外，不受其他考虑的限制’。”</p> <p>再者，根据 ICESCR 第七条第一款第一项的规定：“最低限度给予所有工人以下列报酬：公平的工资和同值工作同酬而没有任何歧视，特别是保证妇女享受不差于男子所享受的工作条件，并享受同工同酬”。</p> <p>《国际公民与政治权利公约》（ICCPR）第</p>	<p>在调查中我们发现，雇用单位存在严重的针对年老体弱者，男性工人及 B 型肝炎携带者的歧视行为。其中，五家工厂具有年龄歧视行为。泰科电子公司只雇佣女工，鸿凯电子公司只雇佣 18 到 40 岁的员工。</p> <p>恩斯迈公司对女性候选人实施孕检。由此可潜象构成针对孕妇的歧视行为。但在 2011 年 2 月，该公司已经废止了这项要求。同时，该公司还存有限制性的健康评估标准。</p> <p>位于上海的广达公司雇佣了超过三分之一的年龄小于 18 岁的劳动者。</p>

		<p>二十六条规定：“所有的人在法律前平等，并有权受法律的平等保护，无所歧视。在这方面，法律应禁止任何歧视并保证所有的人得到平等的和有效的保护，以免受基于种族、肤色、性别、语言、宗教、政治或其他见解、国籍或社会出身、财产，出生或其他身分等任何理由的歧视。”</p> <p>再者，根据来源于国际劳工标准而订立于1958年的《反歧视公约》第一条第一款规定，“歧视包括基于不同种族，肤色，性别，地区，政治见解而形成的排斥。至此对于平等的就业机会具有损害结果。”</p> <p>1951年《对男女工人同等价值的工作给予同等报酬公约》第1条第2款规定，“对男女工人同等价值的工作给予同等报酬系指不以性别歧视为基础而确定的报酬标准”。</p>	
休息休假	<p>有关商业实践的研究显示，生产率降低、离职率以及损伤和疾病的增加与工人疲劳有明显的联系。故此，工作周不应超过当地法律规定的最大限度。另外，除非是紧急或异常情况，一周的工作时间包括加班在内不应超过60小时。每周七天应当允许工人至少休息一天。</p>	<p>《世界人权宣言》第二十四条规定道：“人人有享受休息和闲暇的权利，包括工作时间和合理限制和定期给薪休假的权利。”</p> <p>同时根据《国际经济、社会和文化权利公约》（ICESCR）第七条第四款的明确规定，“公约缔约各国必须承认人人有权享有公正和良好的工作条件，并保证劳动者休息、闲暇和工作时间的合理限制，定期给薪休假以及公共假日报酬的权利。”</p> <p>1957年《每周休息公</p>	<p>部分工厂存在劳动者在工作一年之后只享有5天的休假的情况。劳动者被禁止度假且无任何机会拒绝超时工作。</p> <p>工人无带薪病假和带薪婚假。工人可以请病假但无相关薪资支付。</p> <p>特定工厂生产线的劳动者因由低素质的管理阶层管理，而极难获批病假或年假。</p> <p>部分工厂存在每周工作7天且在一个月中无休息日的情况。</p> <p>伟创力公司存在工人在工作时间内须寻求替代工人以便上厕所</p>

		<p>约》第六条第一款的规定，“应当保证工人每周（7天）至少24小时的休息时间。”</p> <p>根据1990年《夜班工作标准》第六条规定，“在包含有夜班工作的倒班制度当中，至少要保证11个小时的中途休息时间。”</p> <p>而1936年《带薪休假建议》第一条第三款则明确表示，“工人拥有在工作一年之后休假的权利。”1936年《带薪休假公约》第二条第一款的规定，“连续工作1年的劳动者可获得至少6天的带薪休假。”其第三条也明确指出，“劳动者在带薪休假期间可根据国家法律法规的规定获得与正常工作日相当的薪资报酬。”</p>	<p>和喝水的情况，且休息时间不得超过10分钟。</p> <p>某些生产线甚至要求工人在10分钟的休息时间内仍然持续工作。</p> <p>在部分工厂存在在订单高峰期，每月只休息1到2天的情况。</p> <p>某些生产线要求工人提前到岗或延时离岗。</p> <p>个别工厂存在工人每两小时只能休息10分钟的情况。</p>
<p>强迫劳动</p>	<p>不使用强迫、抵债或用契约束缚的劳工，或者是非自愿的监狱劳工。所有工作应当是自愿的，并且员工在合理通知的情况下拥有自由离职的权利。不得要求员工上交政府颁发的身份证、护照或工作许可证给企业或劳动中介机构作为雇用的条件。</p>	<p>《国际公民与政治权利公约》（ICCPR）第八条第三款第一项规定，任何人不应被要求从事强迫或强制劳动。</p> <p>根据1930年《强迫劳工工作公约》第二条第一款规定，“就本公约而言，强迫或强制劳动指以任何惩罚相威胁，强迫任何人从事的非本人自愿的一切劳动或服务”。</p> <p>第四条第一款明确规定，主管当局不得为了私人，公司或社团的利益而征用或准许征用强迫或强制劳动”。</p> <p>同时根据第13条的规定，“从事强迫或强制劳动的任何个人的正常劳动时间，应当与自愿劳动的现行劳动时间相同，超过正</p>	<p>劳动者无法拒绝超时工作，若劳动者拒绝参与超时工作中，则被视为缺席工作。若劳动者未能在轮班之前完成相关产品定额，劳动者则必须超时工作，且无相应薪资支付。</p>

		<p>常时间以外的劳动时间应按自愿劳动者加班劳动时间的报酬标准付酬”。</p> <p>第14条第一款规定，无论那种强迫或强制劳动，都应当支付现金报酬，报酬不得低于工人工作地区或工人招募地区的现行类似工种的报酬标准，以较高者为准”。</p> <p>第15条第一款规定，“有关已经生效的一切关于工伤事故或因工患病补偿的法律或条例和一切关于死亡工人或残疾工人家属的抚恤规定的法律或条例，均应同等适用于被征从事强迫或强制劳动的人员和自愿工人”。</p> <p>根据1957年订立的《废止强迫工作公约》第二条的规定，国际劳工组织的成员国在批准该项公约之后，必须采取有效措施以保证快速有效的废止强迫工作。</p>	
<p>职业安全</p>	<p>应为管理层及员工制定培训计划，以落实参与者的政策、程序及改善目标同时满足适用之法律法规的要求。</p> <p>健康与安全标准是：</p> <p>1) 职业安全</p> <p>应通过正确的设计、工程技术和管理控制、预防保养、安全操作程序（包括锁死/标出）和持续性的安全知识培训去控制员工在工作场所会遇到的潜在危险（如电器和其他能源、火、车辆、滑倒、绊倒和坠落危险）。若无法通过上述方法有效控制危险源，应为员工提供</p>	<p>《国际经济、社会和文化权利公约》（ICESCR）第七条第二款的明确规定“公约缔约国必须承认人人有权享有公正良好的工作条件，并保证安全和卫生的工作条件。”</p> <p>第十二条第二款第三项指出：“本公约缔约各国为充份实现这一权利而采取的步骤应包括为达到下列目标所需的步骤：预防、治疗和控制传染病、风土病、职业病以及其他的疾病”。</p> <p>1981年的《保证工作环境安全和健康公</p>	<p>工人宿舍及食堂的卫生清洁状况极其糟糕。</p> <p>工人食堂的食物质量低劣，时常发现虫或苍蝇混杂其中。</p> <p>工人宿舍安排不当，导致白班工人及晚班工人混住，由此相互影响个人休息。</p> <p>工人需自行清洁公用卫生间。</p> <p>工人无法及时更新因工作需要的相关着装、护具。</p> <p>工厂无相关安全管理委员会对安全状况进行审议和监督。</p> <p>多数工厂无企业安全知识培训。</p> <p>某些工厂无任何通风设备。</p>

	<p>适当的、保养良好的个人防护装备。不得通过惩戒来提高员工的安全意识。</p> <p>2) 应急准备 应确认并评估紧急情况 and 事件，以及通过实施应急方案和应变程序来将其影响降到最低，包括：紧急报告、通知员工和撤离步骤、工人培训和演练、适当的火灾探测和灭火装置、充足的出口设施和恢复计划。</p> <p>3) 职业伤害与疾病 应当制定程序和体系来预防、管理、跟踪和报告职业伤害与疾病，包括以下规定： a) 鼓励员工报告；b) 归类和记录伤害和疾病案例；c) 提供必要的治疗；d) 调查案例并执行纠正措施以消除类似情况；e) 协助员工返回工作岗位。</p> <p>4) 工业卫生 应当鉴别、评定并控制由化学、生物以及物理因素给员工带来的影响。必须通过工程技术和管理手段控制危险源过度暴露。当无法通过这些方法有效控制危险源时，应该为保护员工健康建立和运行适当的个人防护装备方案。 Electronic Industry Code of Conduct v3.0 5</p> <p>B. 健康与安全 (续)</p> <p>5) 体力需求高的工作 应当鉴别、评估并控制从事高体力劳动工作给员工带来的影响，包括人工搬运材料和重复提举重物、长时间站立和高度重复或强力的装配工作。</p> <p>6) 机器防护 应当对生产设备和其</p>	<p>约》第四条规定，“所有的成员国应当按照国家，地区的相关标准，以保证雇员，工人的工作环境和健康安全。这一政策的目的在于杜绝工人受到人生安全损伤。”同时，根据第九条的规定，“工作场所的安全保障将得到法律 and 政策的保证。并将对违规企业处以处罚。”</p> <p>第7条规定，“对于职业安全和卫生及工作环境的状况，应每隔适当时间，进行一次全面的或针对某些特定方面的审查，以鉴定主要问题之所在，找到解决这些问题的有效方法和应采取的优先行动，并评估取得的成果”。</p> <p>第13条规定，“凡工人有正当理由认为工作情况出现对其生命和健康有紧迫、严重危险而撤离时，应按照国家条件和惯例保护其免遭不当的处理”。</p> <p>1985年《职业卫生设施公约》第1条第一款规定，“职业卫生设施是指具有预防职能的，负责向雇主、工人及其企业内代表就下列问题提供咨询的设施：建立和保持安全卫生的工作环境所必须的条件，这宗环境将有利于对工作最适宜的身体和精神健康状况，根据工人的身体和精神健康状况，使工作适应其能力”。</p>	<p>鸿凯电子工厂工人需自行支付体检费用。部分工厂工人在工作过程中需要接触有毒有害物质，但安全防范措施并不完善，且缺乏入职离职体检。部分车间噪声巨大，而工人无耳塞作为防护。</p> <p>部分工厂存在紧急救援通道无法通行的问题。宿舍无明显的紧急疏散通道标志。部分工厂无定期消防演习，且工人甚少参与其中。大部分工厂存在火灾安全隐患。因工人难以在10小时高强度的工作时间内随时保持高度集中，小型工伤事故时常发生。工厂无法提供急救措施，多为管理者使用医用棉筒易包扎伤口。工人很难从雇用单位处寻求到工伤补偿，多数工厂存在推脱责任的情况。存在职业病发病率高的情况。</p>
--	---	---	---

	<p>它机器作危险性评估。应当为对工人能造成伤害的机械提供物理防护装置、联动装置以及屏障，并正确地进行维护。</p> <p>7) 公共卫生、餐厅和宿舍应为员工提供干净的卫生间设施、饮用水、清洁的食物预备存储设施和用餐用具。</p> <p>参与者或劳工代理机构提供的员工宿舍应当保持干净、安全，并提供适当的紧急出口、洗浴热水、充足的供暖和通风以及合理的出入方便的私人空间。</p>		
<p>超时工作</p>	<p>在遵循地方法律法规的前提下，必须以法为据支付工人超时工作工资，并高于日常工作薪资。</p> <p>工作周不应超过当地法律规定的最大限度。另外，除非是紧急或异常情况，一周的工作时间包括加班在内不应超过 60 小时。每周七天应当允许工人至少休息一天。</p>	<p>1919 年的《工厂工作时间公约》第二条的规定，受雇于工厂的劳动者每日工作时间不得超过 8 个小时，每周工作时间不得超过 48 小时。同时，这一条款不可适用于管理员工或受雇于机密职位的劳动者。再者，该项条款也明确指出，轮班制劳动者可允许在任一天工作超过 8 个小时，或任一周工作超过 48 小时，但其前提条件为，其余的三周时间将不再存在超时工作的情况。</p> <p>根据 1930 年《强迫劳工工作公约》第 13 条的规定，“多于正常工作时间的工时应支付相应报酬。”</p>	<p>受调查工厂的平均超时工作时间为每月 36 至 160 小时。</p> <p>恩斯迈工人在订单高峰期每周工作 6 到 7 天，每天至少工作 12 个小时。由此违反 E I C C 所设定的每周工作时间不得超过 60 个小时的规定。</p> <p>部分工厂在订单高峰期，工人每天工作时间至少为 10.5 个小时且无双休日。由此，工人每月工作时间达到了 310 小时，其中包含 130 小时的超时工作时间。</p> <p>部分工厂存在需要向管理者提前半天提出不愿超时工作的请求，否则将不会得到批准。若工人未得到许可而拒绝超时工作，则被视为半天旷工，并处以相应罚款。</p> <p>鸿凯公司员工在非订单高峰期平均每日超时工作 2 小时，在订单高峰期，每月超时工作达到 120 小时。</p> <p>个别工厂存在工人每日超时工作 2 个半小</p>

			<p>时的情况，工人每月平均超时工作时间达到50小时。</p> <p>同时，在订单高峰期，工人不可拒绝超时工作，若违反这一规定则被视为工作错误。</p> <p>同时，若工人在未予授权的情况下拒绝超时工作，则以扣除单天工资作为惩罚。在某些更为严重的情形下工人可被处以扣除3天工资的处罚。</p> <p>可成技术公司工人可向管理人员提交拒绝加班工作请求。然而，拒绝超时工作将被视为缺席工作，而三日的缺席则可视为自愿辞职。这一规定也同样存在于其他工厂。</p>
<p>工资</p>	<p>支付给员工的工资应符合所有适用的工资法律, 包括有关最低工资、加班时间和法定福利的法律。依据当地法律的规定, 员工的加班工资应高于正常的每小时工资水打。禁止以扣除工资作为纪律处分的手段。应及时通过工资存根或其它类似文件将工资支付依据发给员工。</p>	<p>根据《经济、社会和文化权利国际公约》第七条第一款：本公约缔约各国承认人人有权享受公正和良好的工作条件，特别要保证：</p> <p>最低限度给予所有工人以下列报酬：(1)公平的工资和同值工作同酬而没有任何歧视，特别是保证妇女享受不亚于男子所享受的工作条件，并享受同工同酬；</p> <p>(2)保证他们自己和他们的家庭得有符合本公约规定的过得去的生活；</p> <p>其中，第四款明确指出“休息、闲暇和工作时间的合理限制，定期给薪休假以及公共日报酬”。</p> <p>1949年《保护工资公约》第六条规</p>	<p>在9家工厂内存在最低工资无法达到当地最低生活标准的情况，致使工人不得不加班工作以实现最低生活保障。</p> <p>鸿凯公司工人每月最低薪资仅为138美金。在除去相关宿舍，伙食，社会保险等费用之后仅剩余76.2美金。</p> <p>某些工厂明确以工作时长作为提高薪资的唯一标准。</p> <p>部分工厂以3个月试用期且另附加3个月的考核期作为提高工资的标准。</p>

		<p>定，“禁止雇主以任何方式限制工人支配自己工资的自由”。</p> <p>第8条规定，“只有在国家法律或条例规定或集体协议或仲裁裁定予以确定的条件下和范围内，始得对工资作出扣除”。</p> <p>第10条第2款规定，“在维持工人及家属生活所需的范围内，工资应受保护，不得扣押或转让”。</p> <p>第12条第一款规定，“工资应定期支付，除非已有其他妥善安排保障工资定期支付，否则支付工资的间隔期限应有国家法律或条例加以规定，或有集体协议或仲裁裁定加以确定”。</p>	
用工合同			<p>所有的工厂都存在未与工人平等订立合同的问题。</p> <p>用人单位未向工人明确说明合同相关规定。</p> <p>工人在试用期结束之后才可与用人单位签订劳动合同。</p> <p>多数工人在未阅读用工合同且不了解合同内容的情况下，即与用人单位签订相关合约。由此，工人无法得知用人单位是否遵守用工合同的相关规定。</p> <p>工人无法通过用工合同维护自身的合法权益。工人缺乏通过用工合同以求劳工赔偿的基本法律意识。</p> <p>昆山公司存在拒绝为雇佣工人提供用工合同等违反劳动法的情况。</p> <p>泰科公司与大部分劳动者未签订标准用工合同。</p>

<p>雇佣与辞职</p>	<p>劳动者进行劳动是本着自愿原则而实施的。所有的劳动者都享有在合理通知条件下辞职离职的权利。</p>	<p>《世界人权宣言》第二十三条第一项规定，“人人有权工作、自由选择职业、享受公正和合适的工作条件并享受免于失业的保障”。</p>	<p>多数公司存在因法定辞职手续不健全或不可行，而迫使员工自动辞职的问题。鸿凯公司存在若紧急辞职将扣除 9 日薪资的规定。</p> <p>可成科技公司工人难以辞职或只允许自愿辞职。工人需要通过面谈及批准后方可辞职。</p> <p>所有工厂都存在因管理阶层对于辞职体系的不熟悉，而导致工人辞职手续完全在不规则且违法的情形下实施的情况。</p> <p>工人需在试用期内提前三日，或在正式合同签订之后提前 30 日，以书面通知的方式提出辞职。工资结算将以银行转账的方式于辞职后的第二月发放给劳动者。</p> <p>在订单高峰期，劳动者很难通过合法手段辞职，而只好借助自愿辞职的方式辞去职务。</p>
<p>内部申诉机制</p>	<p>定期进行自我评估，以确保符合法律法规的要求、本准则内容以及客户合约中的社会与环境责任要求。</p> <p>自由结社</p> <p>员工与管理层之间公开直接的沟通是解决工作场所问题和赔偿问题的最有效方法。参与者应尊重员工的权利，包括依据当地法律自由结社、参加或不参加工会、寻求代表、参加工人委员会。员工应能够在不用担心报复、威胁或骚扰的情况下，公开地就工作条件与管理层沟通。</p>	<p>《经济、社会和文化权利国际公约》第八条第一款第一项规定：本公约缔约各国承担保证：人人有权组织工会和参加他所选择的工会，以促进和保护他的经济和社会利益；这个权利只受有关工会的规章的限制。对这一权利的行使，不得加以除法律所规定及在民主社会中为了国家安全或公共秩序的利益或为保护他人的权利和自由所需要的限制以外的任何限制；</p> <p>第三项明确指出“工会有权自由地进行工作，不受除法律所规定及在民主社会中为了国家安全或公共秩</p>	<p>工厂内部工会缺乏实战性，无任何工会可有效组织劳动者与雇主的谈判。</p> <p>在部分工厂，连管理者都无从知晓工会活动情况。</p> <p>部分工人认为工会仅为非正式单位或只为举办相关娱乐活动而设立。</p> <p>部分工人无法确定工厂是否存在工会组织，或是否举行过工会活动。某些工人甚少了解和使用工程服务热线。</p>

		序的利益或为保护他人的权利和自由所需要的限制以外的任何限制”； 1947年《劳工监管公约》第1条规定，“所有国际劳工组织的成员过必须保证在工业行业领域建立劳工监管制度”。	
--	--	--	--

参考文献：

国际劳工标准，国际劳工组织，<http://www.ilo.org/ilolex/english/subjectE.htm#s07>

电子行业行为准则，电子行业公民联盟，

<http://www.eicc.info/PDF/EICC%20Code%20of%20Conduct%20Chinese.pdf>

第四章 总结

电子行业工厂早已远非其所呈现的较高标准的干净无菌环境一样对其工人也有着高标准的待遇，事实上，他们也和其他产业工厂一样具有着“血汗工厂”的特质。

造成这种现象的原因是电子行业的全球生产供应链。在电子业的全球生产供应链上，发达国家的品牌公司把在本国相对昂贵的生产工序外包给发展中国家生产质量好价格低的工厂。外包的原因除了这些工厂生产成本较低外，品牌公司还利用发展中国家急于发展经济而放宽对外包行为的限制而获取巨大利润。虽然生产的最终执行者是大量工厂工人，品牌公司或得的利润最多。生产的利润随着生产供应链往下层层递减，公司以后是工厂，最后才是工人。

和其他行业一样，电子行业的工人的薪酬微薄，必须依靠大量的超时工作来赚取额外报酬，获得生活所需薪水。而且很多工人的加班并非自愿，工厂会强迫他们加班，使得他们的工作时间常常维持在每天 10-14 个小时之间。由于电子产品快速的更新换代，电子工厂接到公司的订单产量要求高，集中且需及时，因此需要工人在短时间内大量快速生产。并且生产也有固定的淡旺季节，旺季时工人常常工作时间过长，疲惫不堪，而淡季时可以加班的时间缩短，工人获得的报酬变少，无法支撑自己的生活。

中国劳工观察调查发现十家工厂在招聘离职、工资待遇、工作时间、工作强度、安全卫生、假期待遇、伙食条件、奖惩措施、申诉机制九个方面都存在过度压榨工人劳动力，侵犯工人权益的情况。归纳如下表（违犯劳工权益的细则见附录 2）：

问题点	情况
招聘离职	泰科存在性别歧视和年龄歧视，工厂与普工只签订劳务派遣合同，而非正式劳动合同。故从合同上看，普工不是泰科正式员工。
	恩斯迈存在性别歧视、年龄歧视、乙肝歧视、孕妇歧视，并强制定点体检。
	鸿凯电子存在年龄歧视和乙肝歧视，强制定点自费体检，做满半年前收取工衣费，辞急工扣 9 天工资。
	可成科技工人正常辞职难，只能旷工自离，面谈后才能拿离职证明和工资，只有持有离职证明才能到其它公司找工作。
	昆山仁宝不直招普工，求职者需通过中介才能进厂。自费体检。辞工需要提前半个月通知领班。
	上海广达有年龄歧视、自费体检。普工需要交 100-200 元中介费。中介夸大了广大的工资和待遇。辞工必须提前半个月通知领班。

珠海伟创力存在招工误导、欺骗行为和乙肝歧视。

虽然这十家工厂关于离职程序的规定完全符合法律规定，但是经过调查发现，由于基层管理人员素质低，对离职工人打击报复，而高管层对操作程序不熟悉，导致很多工人无法正常辞职。

泰科底薪 1330 元/月，平常加班 11.47 元/小时，休息日加班 15.28 元/小时，法定节假日加班 22.93 元/小时。

恩斯迈底薪 1320 元/月，平常加班 7.58 元/小时，休息日加班 11.37 元/小时。

鸿凯底薪 1100 元/月。

工资待遇

可成科技底薪 1140 元/月。

昆山仁宝底薪 1140 元/月，加班费按劳动法规定算，平均工资 2000-2500 元/月。

上海广达底薪 1480 元/月，加班费按劳动法规定计算。

珠海伟创力底薪 1315 元/月，加班费按劳动法计算，每三个月发一次季度奖 300 元，住房补贴 50 元，生活津贴 150 元。

十家工厂表面上都采用五天八小时工作制。但实际上工人很少正常下班，经常要加班。

工作时间

鸿凯工人现在淡季每天加班 2 小时，9 月至次年 1 月每月加班时数 120 小时以上。

可成科技员工不加班需要书面假条，等组长批准，否则视为旷工。每周工作 7 天，一个月几乎没有休息时间。

珠海伟创力工人工作时间内上洗手间或喝水必须先找人顶位，单次时间不得超过 10 分钟。

个别生产线存在要求员工提前上班、拖后下班，开早/晚会，出错的员工被要求下班后写检查的情况，这些时间都不计薪水。

个别生产线要求工人在每半天 10 分钟的休息时间内都要继续工作。

工作强度

工作强度非常高，十个厂都是根据员工身体能够承受的最大限度来设定产量。例如在 HP 生产线，工人需要每 3 秒完成一个动作，每天连续站立工作 10 小时。

安全卫生

大多数电子工厂拥有比较完善的安全管理制度，因此大的伤亡事故很少。但是由于过高的劳动强度，工人不可能在 10 个小时中完全集中注意力，因此小伤不断。此外，调查显示电子工厂绝大部分岗位的工人都受到职业病的潜在威胁。

假期待遇

在部分生产线，由于基层管理人员个人素质原因，员工想请病假、休年假非常难。

伙食条件 部份工厂提供免费工作餐，员工可以吃饱，但饭菜品质和营养水平较低。

奖惩措施 被调查工厂的管理制度比较完善，但由于线长、组长、宿舍管理员等基层管理人员素质不高，辱骂员工的情况经常发生。如：上海广达工人反映基层管理没人性，不拿工人当人看，有些工人还被骂哭过。

申诉机制 十家工厂的工会都没有发挥应有作用，都不存在集体谈判。虽都设有关爱中心，但大多数情况下只能给员工提供心理安慰而无法解决实际问题，使用率不高。

珠海伟创力只有一个管理人员知道每月有一次员工座谈会，每个部门派一人参加，但是工人反映的问题根本得不到解决，只是形式而已。

上海广达员工表示不知道，也没有听说员工代表开过会。工厂有工人热线 70885，但是大部分受访工人不知道。

改善电子行业的状况需要的不只是对工厂的规范，还有品牌公司对工厂的规范，国家相关法律的制定和给予工人合理申诉的渠道，国际社会的关注，以及消费者，我们每一个人对他们的关注：监督不道德的品牌，不消费不道德的产品。

附录

附录一：十家 HP、DELL 生产代工厂调查总结

工厂简介：泰科电子（东莞）有限公司、恩斯迈电子（深圳）有限公司、鸿凯电子(东莞)有限公司、可成科技（苏州）有限公司、昆山仁宝电子科技有限公司、上海广达电脑、伟创力(珠海)有限公司、苏州联建科技公司、富士康科技有限公司龙华园区、昆山富士康企业集团。

调查时间：2010 年 10 月到 2011 年 5 月

调查方式：厂内调查、厂外调查、工人访谈、问卷调查

	泰科电子	恩斯迈	鸿凯电子	可成科技	昆山仁宝	上海广达	联建（苏州）	伟创力（珠海）	富士康（昆山）	富士康（龙华）
招聘离职	以劳务派遣的形式进入工厂不是正式的泰科员工。限制招聘录用男工。乙肝歧视	性别歧视、乙肝歧视、年龄歧视、验孕检测、强制定点体检、熟视无睹诈骗陷阱。只有提前30天才可以辞职。	厂门口张贴招工启示，另外是经由内部人员介绍。应聘者年龄必须在18岁以上40岁以下，没有地区，种族，宗教，性别等限制，指定体检费用35元由工人自己支付。体检不合格者不录用，包括乙肝病毒携带者。	周二到周六每天都会在苏州工业园人才市场用个喇叭喊招聘，通过人才市场招聘不需要交中介费。应聘普通员工，进厂无试用期，工厂正常辞职特别难	求职者需通过中介才能够进厂。没有地区、种族、性别限制。入职需要体检，体检费30元，由员工自己出。辞工需要通知领班并提前半个月辞工单才可以辞工。	目前约有三分之一的员工是未满18岁的未成年工，面试合格后第二天体检，体检费22元/人，由员工自己支付	只招女工，无入职体检。有两天入职培训，无培训费，培训期间有工资。试用期三个月，试用期需提前一周交书面辞职书。合约期需要提前一个月辞工。	工厂统一为工人体检，体检费用为45元由工人自行支付。工人在试用期内辞职只需提前3天，试用期过后合同期内辞职需提前30天书面申请。	不直接招聘普工，求职者只有通过中介进入。员工进工厂年龄在16-30周岁之间，但实际上要求在16.5周岁以上，要求身体健康。无宗教、地区等限制，不过倾向于招收女工。对于染发、有烟疤刀疤、纹身的男员工进厂比较困难。试用期需提前三天写辞工单方可辞职。试用期结束后需要提前1个月写辞工单。辞职后当月工资次月12号发放。	目前不招工，但仍在富士康南门左侧30米处张贴着大幅的招聘启示，招收男女普工，年龄要求16-30岁。试用期内辞职需提前3天通知，拉长、主管、课长等签字。合同期内辞职需要提前30天书面申请。淡季时比较好辞，旺季时不好辞工。
劳动合同	签订的是劳务派遣合同，不是与泰科签订劳动合同。	签订劳动合同	新进员工进厂做工一个月，厂方才与其签订劳动合同，工人才能拿到劳动合同副本。	员工进厂就与工厂签订劳动合同。通过劳务派遣公司招聘的员工为派遣	员工进厂签订一年劳动合同，工人无劳动合同副本。	与工人签订三年劳动合同，试用期为三个月，不与未成年工签劳动合同。	签三年劳动合同，试用期三个月。	与工厂签订劳动合同，劳动合同期限为三年，试用期为三个月。	签订劳动合同，劳动合同一式两份。工厂和员工各有一份。劳动合同三年，试用期为6个月，外加三个月考	签订劳动合同，劳动合同一式两份。工厂和员工各有一份。

				工。		劳动合同。			核期。还分实习合同和正式劳动合同。	
工资	2011年3月1日起,工资计算方式为计时制,底薪为1330元/月,东莞最低工资标准为1100元/月,工资包括底薪、工龄奖(每满1年60元)、岗位津贴等,加班费根据底薪按劳动法标准来计算。一个月的综合工资在1700-1900左右。每月5日发工资。	普工的底薪为深圳地区最低工资标准1320元/月,一个月有45元的绩效奖金。加班费以1320元为基数计算,即平时加班费为7.58元/小时,休息日加班费11.37元/小时。	从2011年3月开始,工人工资底薪已经增加为1100元/月,加班费计算按照劳动法规定,平日加班费每小时是按底薪的1.5倍计算,周末加班是按底薪的2倍,法定节假日加班是底薪的三倍。	计时制,基本工资为苏州最低工资标准1140元/月,加班费按法定标准计算,另有全勤奖100元,因为加班时间超长,工人月综合工资能达到3000元。	基本工资为苏州地区最低工资标准1140元/月,全勤奖20元,比根据在厂时间上调基本工资,加班费按国家法定标准计算。有夜班补贴和其他岗位津贴,月综合工资在2000-2500元之间。	计时制。2011年4月进工厂的新员工进厂底薪1300元/月同上海地区的底薪。4月份之后新进厂的员工底薪涨到1480元/月。加班费按照国家劳动法算。员工现在每月工资大概在2500元左右。	联建的底薪调整到苏州最低工资1140元/月,加上加班时间,每个月可以拿到2700-2800元。比起其他工厂,联建扣除的费用比较少,2700-2800元是实际到手的工资。	从2011年3月1日起,员工的底薪涨到了1315元,加班费根据1.5倍、2倍、3倍计算,因为淡季的原因,涨薪后,总体工资暂时低于旺季,在2200元左右,旺季按照之前的底薪总体工资在2500元左右。珠海最低工资标准为1100元每月。	员工的基本工资有1530元/月,加班费按以基本工资为基数按法定标准计算,苏州最低工资标准为1140元/月。	龙华富士康4月份普工底薪是1350元。经过六个月试用期和3个月考核期,并且考核通过的员工底薪是2000元。据初步了解有85%员工通过考核。
工作时间	每天上班8小时,早上8:00-下午5:00,中午12点休息吃饭一个小时。晚上加班根据工厂安排通常周六周日都是	第一班次是从早7:00到晚7:00,另外一个班次从早8:00到晚8:00。白班和夜班一般是两个月进行一次轮换。员工进出工厂都需要	20:30-01:30 02:40-07:40 工人每天正常工作8小时,每星期工作5天,但由于赶货加班,工人每天工作11-12小时,每星期工作7天,每月工作30天,每月加班时数高达142小时以上。从9月份至1月份都很赶货	正常工作8小时,加班2.5小时,每周工作7天,一个月几乎没有休息的时间。工厂无明显	工人每天正常上班8小时,加班2个半小时左右。每周工作5天。闲的时候每周工作5	工时计算方式是五天八小时制,,通常工作日每天要加班2个半小时左右,闲的时节周六	每天正常工作8小时,每周工作5天,每月工作22天。工厂没有淡旺季,一般情况下每	工厂实行5天8小时制,以外的算做加班,很少有班加,双休,平时晚上偶尔加班2小时,一个月加班不到20小时,旺季时每天加班2.5小时,周六周日加班各10.5小时,每月加班时数高达130小时以	每天正常上班8小时,加班2-3小时,一周上班六天。每月加班80-90个小时。实行两班倒,每月月底最后一个星期天换班,换班有24小时	上班时间8:00-20:00,除去午饭和晚饭2小时,加班2小时。每周日休息,周六上班。每月加班时数40-50小时。富士康员工现在加班普遍很少。四月份SHZBG事

<p>双休，一个月的加班时数为 30--40 小时，员工表示月加班时数很少超过 40 小时，虽然底薪较高，但加班较少，工作强度相对于去年没有多大变化，感觉上班过程比较累，不过加班时间少，有不少时间来休息。</p>	<p>打卡。工厂的淡季旺季明显，一般 5 到 10 月是旺季，别的月份是淡季。2011 年 4 月份的加班时数在 60 小时左右。白班的加班 2 个小时，夜班的加班 3 个小时</p> <p>恩斯迈开始控制加班，周六有时不加班，有些部门如组装部员工每天上班八小时，每周工作五天。</p>	<p>的，每月加班时数最 120 小时以上。</p> <p>但从 2011 年起，工厂在控制加班的方面比以前更为严厉。之前一天可以加班 3-4 小时，现在加班最多是 2 小时，劳动强度方面跟以前是一样的，并没有减少。</p>	<p>的淡旺季之分，普通操作工全部是两班倒，一个月调换一次班，只有换班时间才有一天的休息时间。</p>	<p>天，忙的时候每周工作 6 天。</p> <p>做戴尔笔记本电脑的，一条装配生产线有五六个人，每个月都有生产指标要求，平时每天规定是做 2500-3000 台戴尔笔记本电脑，但是完成不了任务也没有关系，领班也不会说，但是到月底当月任务必须完成。如果完成不了，会义务加班，那时加班就没有加班费。每天规定的产量通常都能够完</p>	<p>周日双休，一个月加班约为四五十个小时左右，忙的季节周六周日都需要加班，一个月只能休息一两天，一个月的加班时长达到 140 个小时。</p> <p>上班有生产指标，戴尔、惠普的组装部，每天规定产量在 3000 台以上，一条线有 160 人左右。员工一般情况都可以完成，即使完成不了，线长组长也不会延时加班。线长组长每天上班就是</p>	<p>天加班两个小时。两班制员工一个月换一次班，换班时间有 24 小时休息时间。</p>	<p>上，一个月都没有一天休息。2011 年 3 月平均加班在 50 小时左右。</p>	<p>休息。员工可提前半天申请不加班，否则不批。员工无批准私自不加班算旷工半天，会扣半天工资。一个月旷工累计超过三天算自离。员工每餐有一个小时休息。</p>	<p>业群，全月就加班了 8 个小时。</p>
--	---	--	---	---	---	--	--	--	-------------------------

					成，并且最多时候一天能做4200台戴尔电脑。	催着员工加紧做。员工每工作两个小时有10分钟的休息时间，员工上班可以坐着干也可以站着干。打螺丝的工位，员工需要在10秒钟时间打两颗小螺丝，并且还要安装一个内存条，员工上班感觉很紧张。				
假期	据员工表示，工厂的生产比较平均，淡季旺季不明显，加班时间基本在36小时内。双休日加班的机会不多。	做满一年，可以获得5天的年假，符合国家的基本要求。除次以外，病假，婚假，产假都是无法享受到的。	有带薪年假	工厂规定有带薪年假、产假、婚假，但对普工来说年假形同虚设，很少工人能坚持一年。	工厂有带薪年假、产假、婚假。法定假日有工资，如果法定假日赶货的话，上班会有三倍工资。	病假需要医院的病例证明才可以批准请假。公司规定员工有带薪年假、产假、婚假，但是大部门员工的年假都没有休	请病假有工资，为工人的基本工资。请病假需要书面写病假条，并且交凭病历单给组长。法定假日有工资。	病假有工资，要有正规医院病历证明，事假当日没有工资。产假，婚假，丧假，法定假有工资。	病假有工资，需要富士康中心病例证明。工人每年有带薪年假、产假、婚假、法定假日有工资。如三八妇女节、五四青年节，没有按国家规定给女员工、28岁以下青年放假半天。	有法规定的假期。

社会 保 险	泰科的工人都购买社保。泰祥的员工在满了三个月后也购买社保。	工厂为员工缴纳购买社保，但员工自己也要缴纳一定费用。	工人在吃住、社保方面的扣款依然需要 400 多元。工人的社保额度没有随着工资的提高而多予缴纳，还是根据以前的标准缴纳。	工厂给工人买保险，在苏州园区的保险统称为公积金，工厂交 10%，员工交 10%。	绝大多数员工表示没有买社会保险。	无了解	工厂给工人买五险，交住房公积金。住房公积金生产线工人统一买的 C 类。	公司 2011 年涨薪以后还是和以前一样购买购买社会保险及住房公积金，具体的费用根据员工的工资而定。	大病需要富士康指定的大医院病历单，才可报销 70%。	在工资中扣除社保费（三险：养老，工伤和医疗保险）
岗 位 培 训	有培训	有培训	员工上岗前没有职业安全方面的培训。	员工上班没有经过环境健康方面培训。	进厂有入职培训，培训一两个小时，主要培训一些工厂的厂纪厂规和工资待遇方面的知识。	闲的时候可能培训两三天，忙的时候进厂就只有半天的培训，员工手册内容简单地介绍下工厂的厂纪厂规。	有两天入职培训	第三天才开始培训，培训 3—5 天，经过考试合格者录用，不合者不录用。	员工上班经过工厂的安全教育培训。新入员工需要一到三天培训，按照富士康员工手册上内容进行。	上班前需要经过培训。
劳 动 安 全	工厂会根据不同工位来发放劳动防护用品，口罩，手套等，每天会有新的更换，工人里所有的人上班必须戴工帽、防护眼镜，穿工鞋。工厂有一年一次的健康体检，	白班和夜班每两个月轮换一次，上夜班的工人身体健康受到严重侵害。	员工上岗前没有职业安全方面的培训。车间里车间通风良好，光线很暗很暗，车间通道的灯都没有打开，只是员工的作业台上的灯开着，灯光和黑暗的强烈对比，只让在作业台旁的人感到刺眼。只有在客户来验厂的时候才会把通道的灯全部打开。车间没有专门的清洁工清扫，部分通道被杂物堵塞。在生产的过程中工人会接触有毒有害物质，如，开油水，胶水	车间和宿舍均无急救药箱。	员工入职后也没有环境健康安全方面的专门培训。工厂发放手套，手套一个星期换一次。没有口罩，员工也没有耳塞。垃圾池旁边没有消防栓	简单讲下工厂的安全知识。上班时候有发一次性薄手套，一般是一天发一次。车间和宿舍有急救药箱，药箱上锁的，锁在那里，员工表示不知	无环境健康安全委员会。发防尘服、防尘口罩、手套。在生产苹果手机触摸屏的生产线上曾发生 40 多名员工因为正乙烷浓度过高中毒事件。	工人的劳动防护用品申请需要很长的时间。 工厂的外面很是空旷，工人说这周围一点也不安全，经常有员工被打、被抢的事情发生。	工厂提供手套、口罩劳动防护用品。每个车间都有空调。线长、组长每天对机器零件进行检查。车间和宿舍没有急救药箱，如果员工手被划伤可以找线长要创可贴。大的伤口需要包扎的，需要去富士康社康中心。宿	工厂提供安全方面的防护用品。

	<p>主要是职业病检查，体检费用由工厂支付，离职时则没有体检这一程序。工厂每年会做好几次消防演习，具体几次他也记不清楚了，安全方面没有隐患。</p>		<p>等异味很重的有毒性气体，这些工位的工人每天会发放口罩或手套，冲压车间和精工车间的噪声非常大，一米之内和同事说话要放大5倍音量才能听见。工厂没有耳塞发放。接触有毒有害物的员工没有在职，离职体检。工厂有很多的大台机器，每个机器上都贴有机的保养记录，每天一次，工人说及其保养由他们自己来做的，等到机器坏了，才找技术人员来修理。鸿凯厂近几年里，发生了8件以上的大工伤，都是由于机器失灵或操作不当造成的。工伤者大都致残。车间没有急救药箱。在鸿凯手被割伤是常事，到医务室会有创可贴，伤口大一点会给消毒包扎一下，再严重者再送往医院。</p>		<p>灭火器。车间没有医药箱。</p>	道。			<p>舍和车间都有紧急出口，紧急出口的们都开着。</p>	
伙食条件	<p>所有工人可以在工厂食堂吃饭，免费食宿，不加班也可以在食堂用餐。</p>	<p>员工在宿舍住宿，水电费每月扣15元，一个宿舍住8-10人，宿舍有独立卫生间、洗手间。恩斯迈食堂是外包给外面人做的，员工在食堂吃饭需</p>	<p>工厂提供食宿，伙食费每个月扣270元，每个进厂的员工必须在里面吃2个月，以后可以选择退餐，伙食质量一般，每餐有3个菜，两个加肉的，一个青菜。</p>	<p>工厂扣除伙食费和住宿费，提供中餐和晚餐，各扣4.5元，工厂给工人一个月150的伙食补贴。员工</p>	<p>只供应中餐和晚餐。每餐有4.5元、7元、8元标准，员工刷卡就可以吃饭，钱从员工工资</p>	<p>食堂吃饭，一日三餐都包，一个月扣70元。员工表示伙食很差。</p>	<p>工厂提供早餐和午餐。如果加班提供免费晚餐。</p>	<p>工厂提供伙食，厂内伙食卫生情况很差，受访的几个员工都说，经常在菜里或汤里吃到虫子、苍蝇等异物。且菜式口味比较单一，主要以粤菜为主。</p>	<p>工厂提供吃住，每月扣240元生活费。每餐补贴11元钱，超出部分从工资里扣。吃多少扣多少，若有剩余部分发放给员工。员工可以自由选择不</p>	<p>工厂提供食宿，每月在工人的饭卡里打240元，吃多少扣多少，剩余的钱打到工资里。饭堂伙食质量一般。不在厂里就餐的员工有240元的伙食补助。</p>

		要自己掏钱，工厂没有饭贴。		觉得菜一直是这几样，没有油水，米饭有时是发黑的陈米，很难吃。	里扣。工厂每月给员工 100 元的餐费补贴。				在工厂食堂吃饭。因为每餐只有一个小时吃饭时间，富士康工厂离附近的商业区比较远，所以员工基本上在工厂食堂吃饭。	
宿舍条件	7 个人一间房，房间有风扇和卫生间。泰祥员工住在工厂外面，离工厂大概 1000 米。房间住 8 到 10 人，有风扇，卫生间。	宿舍是 10 人间，一般住 6 到 8 个员工。锁头需要自己购买。卫生状况不好。宿舍的门禁制度非常严格，很多员工非常反感，敢怒不敢言。	每月扣 40 元。宿舍的环境很差，房门破旧，房里的灯度数很低，灯光晦暗，一个房间有 8 个床位，最少会住 5、6 个人，一层楼住有近 200 名员工，只有 10 个厕所蹲位和 24 个冲凉间	宿舍分四人间和 10 人间的。四人间的宿舍每月每人扣 100 元，10 人间的每月每人扣 50 元，男生没有四人间可供住宿。宿舍很脏，公司大部分员工都在厂区外面住。	员工在宿舍住宿每月需要交 30 元的水电费，一个宿舍住 10 个人，有独立的卫生间、洗澡间、电扇、衣柜。	员工宿舍住宿如果有空调的宿舍每月扣 80 元钱。没有空调宿舍每月扣 50 元钱。宿舍有 6 人间、8 人间、10 人间、12 人间的。没有住宿补贴。	住员工宿舍，刚进厂每人每月扣 80 元，水电费同宿舍平摊。工作满一年以上每人每月扣 40 元，水电费同宿舍平摊。一个宿舍最多住 12 人，宿舍有衣柜、电扇、空调。一栋宿舍有 5 层，每层楼有一个公用的洗手间和洗澡间。	收取管理费 10 元。一间宿舍有 8 个床位，宿舍安排的很是不合理，白班的夜班的都安排在同间宿舍	住宿每月扣除 150 元，一个宿舍住 10 人。有独立卫生间、洗澡间、电扇、空调、衣柜。不在宿舍住不扣钱。	在工厂宿舍住的员工，每月从工资中扣除 150 元，包括住宿费和水电费，外宿的补贴 150 元/月。每间宿舍有 18 个床位，三层的架子床，通常住 10-12 个人，宿舍有空调，热水器，洗手间等设施。
沟通机制	工厂有工会，受访的 20 名工人表示，他们不	管理制度相当苛刻，检验的标准非常严格，工人有一	工厂里有工会，但工人认为工会是业余的，不管工作权益方面的事，只是搞些活动娱一下而	工厂是否有工会和员工代表，工人	员工有问题一般都是找领班的，然后	工厂有工会，是否有员工代表，员工	有工会，但只举行一些活动。员工	每月会有一次员工座谈会，每个部门会派一个人去参加，但是反映的问题根本得不	有工会、工会热线电话 78578、员工关爱中心。但员	工厂开通工人热线，工厂热线能够为工人解决一定的问题。

<p>知道什么是工会，工会究竟是对工人有什么帮助，具体是做什么的，他们都不清楚，只是知道工厂每年有一两次活动，是工会组织的。问其遇到问题找谁时，他们的回答各异，有的是说找自己的上司，有的是说和同事老乡说说就过了等等。受访员工均没有听说过工人热线。</p>	<p>点点违反都会定为违反，处以申戒。车间现场也严格实行所谓的 5S 管理，员工有一点点不遵守或者疏忽，被发现都将处以申戒。情节严重者，处以小过或者大过。</p>	<p>已，当问及更多的员工时，他们都不知道工会的意义和工会具体是做什么的，只知道他们偶尔会组织些活动。</p>	<p>表示不知道，也不知道工厂是否有员工热线。员工有问题给工厂人事打电话，工厂人事总是推到下面</p>	<p>领班去找组长，组长找课长，这样一级级往上反映。</p>	<p>表示不知道，也没有听说员工代表开过会。工厂有工人热线，热线电话 70885，热线号码的含义就是“请你帮帮我”。工厂没有发生过罢工，员工进出厂区和宿舍不会被搜身。</p>	<p>不知道工厂是否有工人热线。有问题可以去工会办公室找工会主任解决。同时工厂还有员工信箱，工人对工厂意见可以投到员工信箱里。</p>	<p>到解决，只是形式而已。</p>	<p>工害怕打热线电话，因为一打电话关爱中心接线员就要问他们的工号、姓名、部门，然后他们的信息就会直接反馈到部门科长、线长。科长、线长就会找他们谈话，轻一点会让员工自己辞职，重则逼着让员工自离。员工有事情直接找线长或埋在心里不说，不敢打热线电话。</p>	
---	---	---	---	--------------------------------	---	---	--------------------	---	--

附录二：电子工厂工资变化

2011年起，各地根据通货膨胀及消费水平的变化，重新调整了最低工资标准，各厂也根据当地最低工资标准调整了基本工资。总体来说，10家工厂的工资都有不同程度的上涨。工人基本工资的平均增长率为16.58%（数据由中国劳工观察根据现有资料的估算结果）。为方便进行比较，我们把2011年第一季度十家工厂所在城市的居民人均消费支出和工厂基本工资涨幅及具体待遇变化列表如下：

2011年第一季度六市居民平均每月人均消费支出	
城市	居民人均消费支出（元/月） ¹¹
深圳	1576.25 ¹²
东莞	1615.75 ¹³
苏州	1801.25 ¹⁴
珠海	1318.2 ¹⁵
昆山	1983 ¹⁶
上海	没有数据信息

工厂名称	2011年4月份工人工资状况	2010年12月份工人工资状况
可成科技	<p>计时制，基本工资为苏州最低工资标准1140元/月，加班费按法定标准计算，另有全勤奖100元，因为加班时间超长，工人月综合工资能达到3000元。基本工资涨幅为7.89%。</p> <p>员工每天正常工作8小时，加班2.5小时，每周工作7天，一个月几乎没有休息的时间。</p> <p>扣除伙食费和住宿费。</p>	<p>计时制，基本工资为苏州最低工资标准960元/月，试用期六个月结束后基本工资涨到1050元/月。加班费按法定标准计算组成。工人平均一个月工资在2000元左右。</p> <p>员工每天正常工作8小时，加班2.5小时。每年的1-4月，9-12月为工厂旺季，一个月几乎没有休息的时间。</p> <p>工厂提供食宿，工厂一天包中餐和晚餐，各扣4.5元，工厂给工人一个月150</p>

¹¹ 月平均数据由中国劳工观察计算

¹² 数据来源：深圳市统计局 <http://www.sztj.com/main/include/month/viewarticle.jsp?artid=4642>

¹³ 数据来源：东莞市统计局 <http://www.dgs.gov.cn/website/web2/showArticle.jsp?ArticleId=3942&columnId=347&parentcolumnId=114>

¹⁴ 数据来源：苏州市统计局 http://www.sztjj.gov.cn/info_detail.asp?id=19224

¹⁵ 数据来源：珠海市统计局 http://www.stats-zh.gov.cn/o_tjfx/ofx_jdfx/201104/2011042207200.htm

¹⁶ 数据来源：昆山市统计局（统计局没有提供第一季度资料，数据为1-2月资料）<http://www.kstj.gov.cn:8080/mry.jsp?ID=37873>

		的伙食补贴，
上海广达	<p>计时制。2011年4月进工厂的新员工进厂底薪1300元/月同上海地区的底薪。4月份之后新进厂的员工底薪涨到1480元/月。加班费按照国家劳动法算。员工现在每月工资大概在2500元左右。底薪涨幅为13.85%。</p> <p>工人上班10.5小时左右，闲的时节周六周日双休，一个月加班约为四五十个小时左右。忙的季节周六周日都需要加班，一个月只能休息一两天，一个月的加班时长达到140个小时。</p> <p>员工宿舍住宿如果住的有空调的宿舍每月扣80元钱。没有空调宿舍每月扣50元钱。每月伙食费扣70元钱。</p>	<p>计时制，底薪1120元/月，每干满半年底薪增加15元，加班费按法定标准计算，月平均工资1800元左右。</p> <p>工厂通常每天需上班10.5个小时。工厂4月份可能采取控制加班时间措施。星期日通常能够休息一日。</p> <p>员工在工厂食堂吃饭，一日三餐都提供，一个月扣70元。广达有员工宿舍，每月住宿费90元，水电费同宿舍平摊。</p>
仁宝科技	<p>基本工资为苏州地区最低工资标准1140元/月，全勤奖20元，比根据在厂时间上调基本工资，加班费按国家法定标准计算。有夜班补贴和其他岗位津贴，月综合工资在2000-2500元之间。基本工资涨幅为15.79%。</p>	<p>仁宝普工的基本工资为苏州最低工资标准960元/月，加班费按劳动法规定算，每月平均工资在1800元左右。</p> <p>工人通常每天上班10.5小时，大多情况每周都能休息一天，但有时每周没有休息日。</p>

	<p>工人每天正常上班 8 小时，加班 2 个半小时左右。每周工作 5 天。闲的时候每周工作 5 天，忙的时候每周工作 6 天。每餐 4.5 元标准从员工工资里扣。工厂每月给员工 100 元的餐费补贴，部份员工在宿舍住宿每月需要交 30 元的水电费。</p>	<p>每餐 4.5 元标准从员工工资里扣。工厂每月给员工 150 元的餐费补贴，部分员工在宿舍住宿每月需要交 50 元的水电费。</p>
昆山富士康	<p>员工的基本工资有 1530 元/月，几班，加班费按以基本工资为基数按法定标准计算，苏州最低工资标准为 1140 元/月，住宿每月扣除 150 元，伙食每月扣除 240 元，吃多少扣多少，若有剩余部分发放给员工。月综合工资 2500-2800 元左右。基本工资涨幅为 28.1%。</p> <p>员工每天正常工作 8 小时，加班 2-3 个小时，每周休息一天，员工平均每月加班在 80-90 个小时。</p>	<p>富士康基本工资是 1100 元/月，苏州地区基本工资是 960 元/月，六个月试用期过后并通过为期三个月的考核，基本工资会调为 1500 元/月，工人平均每月工资在 2200 元左右。工厂提供吃住，扣 240 元伙食费。</p> <p>员工每天正常上班 8 小时，加班 2 小时，一个星期上班六天。每月加班在 80 个小时。</p>
珠海伟创力	<p>从 2011 年 3 月 1 日起，员工的底薪涨到了 1315 元，加班费根据 1.5 倍、2 倍、3 倍计算，因为淡季的原因，涨薪后，总体工资暂时低于旺季，在 2200 元左右，旺季按照之前的底薪总体工资在 2500 元左右。珠海最低工资标准为 1100 元每月。底薪涨幅为 16.35%。</p> <p>每天正常工作 8 小时，每天加班两小时，周六有时候会加班，3 月平均加班在 50 小时左右。</p> <p>产量：公司有定制产量，根据线路板组的产量要求以前是 7000 件，现在都下调至 3500 件。员工表示：现在没货做，比有货做辛苦多了，辛苦的原因是</p>	<p>工厂实行 5 天 8 小时制，以外的算做加班，访谈中 HP 生产线的工人说，他们现在很少有班加，双休，平时晚上偶尔加 2 小时，一个月加班不到 20 小时，旺季时每天加班 2.5 小时，周六周日加班各 10.5 小时，每月加班时数高达 130 小时以上，一个月都没有一天休息，月工作时数高达 310 小时以上，旺季月份是 6—10 月。旺季时工资达 2500—3000 元。开早会需要提前十分钟进入车间!</p> <p>工人的工资底薪是 1100 元，试用期过后为 1165 元，平时加班费是按时薪的 1.5 倍计算，周末加班费是按时薪的 2 倍计算，法定节假日是按 3 倍计算，上夜班有每天 5 元的津贴，三个月会发放一次</p>

	<p>因为没有货做的时候，需要给机器做保养或是做一些其它琐碎的事情。</p> <p>社会保险：公司涨薪后还是和以前一样购买社会保险及住房公积金，具体的费用根据员工的工资而定。</p> <p>食宿情况：工厂的食宿情况没有变化，工厂外的消费（吃饭）增长了1—2元不等。</p>	<p>季度奖金全额300元，住房补贴50元，生活津贴150元。工资扣除项有：养老保险、住房公积金，宿舍费，个人纳税等。</p>
东莞泰科电子	<p>2011年3月1日起，工资计算方式为计时制，底薪为1330元/月，东莞最低工资标准为1100元/月，工资包括底薪、工龄奖（每满1年60元）、岗位津贴等，加班费根据底薪按劳动法标准来计算。底薪涨幅为16.29%。</p> <p>每天上班8小时，早上8:00-下午5:00，中午12点休息吃饭一个小时。</p> <p>晚上加班根据工厂安排通常周六周日都是双休，一个月的加班时数为30--40小时，员工表示月加班时数很少超过40小时，虽然底薪较高，但加班较少，一个月的综合工资在1700-1900左右。每月5日发工资。</p> <p>工作强度相对于去年没有多大变化，感觉上班过程比较累，不过加班时间少，有不少时间来休息。工厂免费提供食宿，不加班也可以在食堂用餐，为工人办理社会保险。</p>	<p>基本底薪是1140元，平时加班工资是每小时为9.83元，周末加班工资是每小时为13.10元，节假日加班工资是每小时为19.66元。工人每月的平均工资在1600元左右，上夜班因为有夜班津贴平均工资有1800元左右。</p> <p>工厂一楼制线部实行的是三班倒，每天上8个小时，每周工作6天，每月工作24天。</p> <p>工厂二楼，三楼组装部实行的是两班倒，白班从早上8:00-晚上20:00，12小时，中午和下午吃饭各1小时，正常上班8小时，加班2小时，周二和周四晚上不加班。夜班从晚上20:00-早上08:00，凌晨十二点吃宵夜1小时，04:00休息1小时，正常上班8小时，加班2小时，但一星期也有两天不加。周末共8天，只加1天。夜班工作人员每天有最高可达12元的津贴。</p>
恩斯迈	<p>普工的底薪为深圳地区最低最低工资标准1320元/月，一个月有45元的绩效奖金。加班费以1320元为基数计算，即平时加班费为7.58元/小时，休息日加班费11.37元/小时。4月份的加</p>	<p>以底薪1100元计算工资，平常工作日加班按照9.48元/小时，休息日加班按照12.64元/小时以及法定节假日加班按照18.96元/小时行计算，没有工龄奖，只有45元的效率奖。</p>

	<p>班时数在 60 小时左右，月综合工资在 2200 元左右。白班的加班为 2 个小时，夜班的加班为 3 个小时。</p> <p>恩斯迈开始控制加班，周六有时不加班，有些部门如组装部员工每天上班八小时，每周工作五天。员工在宿舍住宿，水电费每月扣 15 元，一个宿舍住 8-10 人，宿舍有独立卫生间。恩斯迈食堂是外包给外面人做的，员工在食堂吃饭需要自己掏钱，工厂没有饭贴。</p>	<p>第一班次是从早 7:00 到晚 7:00，另外一个班次从早 8:00 到晚 8:00。白班和夜班一般是两个月进行一次轮换。员工进出工厂都需要打卡。工厂的淡季旺季明显，一般 5 到 10 月是旺季，别的月份是淡季。</p>
<p>龙华富士康</p>	<p>龙华富士康 4 月份普工底薪是 1350 元。经过六个月试用期和 3 个月考核期，并且考核通过的员工底薪是 2000 元。据初步了解有 85% 员工通过考核。员工在宿舍住，一个月扣 150 元住宿费，不在宿舍住一个月补贴 150 元外宿补贴。富士康每月给员工补贴 240 元饭贴。吃不完可以当工资发给员工。富士康员工现在加班普遍很少。四月份 SHZBG 事业群，全月就加班了 8 个小时。底薪上涨 10.66%。</p>	<p>基本工资 1220 元/月，做满六个月起涨至 1650 元/月，再进行三个月考核，合格者底薪涨至 2000 元/月。新进的工人月平均工资 2100 元左右，经过考核合格的员工平均工资在 2800 元左右。工资包括：底薪、加班费，伙食补贴和住宿补贴（外宿的才有）。扣款项有：社保（三险：养老，工伤和医疗保险）、住宿费和水电费。富士康工厂提供食宿，每月会在工人的饭卡里打 240 元，吃多少扣多少，剩余的钱打到工资里。不在厂里就餐的员工有 240 元的伙食补助。在工厂住宿的员工，每月从工资中扣除 110 元，包括住宿费和水电费，外宿补贴为 150 元/月。</p> <p>上班时间 8:00-20:00，除去午饭和晚饭 2 小时，加班 2 小时。每周日休息，周六上班。每月加班时数 40-50 小时。</p>
<p>联建科技</p>	<p>联建的底薪调整到苏州最低工资 1140 元/月，加上加班时间，每个月可以拿到 2700-2800 元。比起其他工厂，联建扣除的费用比较少，2700-2800 元是实际到手的工资。</p>	<p>新工人工资 1080 元/月，转正后 1240 元/月。工作满一年零九个月后，涨到 1350 元/月。工厂全部采用计时工资。加班费按国家劳动法规定支付。请病假有基本工资。</p>

<p>鸿凯科技</p>	<p>从 2011 年 3 月开始，工人工资底薪已经增加为 1100 元/月，加班费计算按照劳动法规定，平日加班费每小时是按底薪的 1.5 倍计算，周末加班是按底薪的 2 倍，法定节假日加班是底薪的三倍。随着底薪的增加，工厂在控制加班的方面比以前更为严厉。之前一天可以加班 3-4 小时，现在加班最多是 2 小时，劳动强度方面跟以前是一样的，并没有减少。至于福利方面，工厂一直都没有为工人提供什么福利，工人在吃住、社保方面的扣款依然需要 400 多元。工人的社保额度没有随着工资的提高而多予缴纳，还是根据以前的标准缴纳。用工人的话说：“除了每个月收入增加了 100 多块钱外，其他的基本上都没有变。”基本工资涨幅为 16.36%。</p>	<p>每月定于 25 日发工资，如碰到节假日会推后两日。以打到邮政银行卡上为主，新进厂没办银行卡的员工会发放现金。工人平均每月工资由 1500 至 2500 不等，不同的部门工资不同。烤漆部、组立部的工人工资比较低，冲压部的较高。工资包括应发项有：基本底薪 920 元、职务津贴（只有少数员工有）、加班费、夜班津贴、应扣项目有：住宿费 40 元、伙食费 270 元、水电费（同宿舍人平摊）、社保 102 元，如没有购买养老保险的只扣 6 元的工伤保险费用。</p> <p>工人每天正常工作 8 小时，每星期工作 5 天，但由于赶货加班，工人每天工作 11-12 小时，每周工作 7 天，每月工作 30 天，每月加班时数高达 142 小时以上。从 9 月份至 1 月份都很赶货的，每月加班时数最 120 小时以上</p>
-------------	---	---

附录三：各工厂主要生产产品及主要客户

工厂名称	工厂地址	工厂员工人数 (人)	生产产品	主要客户 ¹⁷
泰科电子(东莞)有限公司	广东省东莞市厚街镇厚街科技园	4000 左右	线束以及线束组装	DELL、HP、Motorola、IBM, Dell 等
恩斯迈电子(深圳)有限公司 (下面简称恩斯迈)(MSI)	深圳石岩塘头村	8000 左右	专精于主机板和各式显示卡的设计及制造	HP、NEC、DELL、MSI 等
鸿凯电子(东莞)有限公司	东莞市黄江镇拥军二路鸡啼岭马坝岭工业区	1000 左右，旺季 1200 左右	电脑机箱、计算机主板、精密五金零组件、计算机连接器及其线缆等	IBM、华硕、康佳、苹果、DELL 和 HP、WKK 等
可成科技(苏州)有限公司	苏州工业园区	11000 左右	生产手机、相机和电机上所使用的柔板	MOTO、SONY、ERISSON 和 KONKA
昆山仁宝电子科技有限公司	江苏省昆山市出口加工区第三大道 25 号	14000 左右	笔记本电脑、PDA、手机、Wireless、MP4、DMC 等	DELL、HP 和联想
上海广达电脑	松江出口加工区	10 万左右，旺季 12 万左右	电脑、卫星导航仪、手机、液晶显示器等	联想、HP、东芝、Dell、三星、索尼、沃尔玛等
苏州联建科技公司	苏州工业园区苏虹西路 99 号	1.8 万，旺季 2 万	液晶显示器及模板、个人数字助理器、仪表，事务机器、计算器，汽车音响及电动玩具等	苹果

¹⁷ 该栏中的资料来源分别为：泰科电子，见“广东人才网”，<http://www.gdrc.com/company/596727.html>；恩斯迈，见 http://www.fki-group.com/ch/ugC_SubSidiaries.asp；可成科技，见百度百科网站，<http://baike.baidu.com/view/3285473.html?fromTaglist>；昆山仁宝，见“昆山商务指南”网站：<http://www.114ks.com/ShowUnit/?id=1382>；上海广达，见 <http://pro.ppsj.com.cn/2011-2-24/317154045.html>；苏州联建，见 <http://www.jobui.com/company/491302/>；龙华富士康，见 http://www.cjol.com/main/JobSeeker/JobTempJobs/95793/CN/JobDetail_Company.asp；昆山富士康，见 <http://www.elenchina.com/company.do?method=view&id=402881b91c288929011c2b0c9ce90004>。

伟创力集团（珠海斗门）工业园	珠海市斗门区井岸镇新青科技工业园伟创力集团	50,000 左右	通讯、电脑、网络、医疗及消费电子产品提供全方位服务	Dell、Salcomp、IBM、Ericsson、Philips、Microsoft、DELL 和 HP、Nokia 等
富士康科技有限公司龙华园区	深圳市宝安区龙华街道办事处东环二路二号富士康科技集团	员工总数超过 80,000 人	精密塑胶模具/冲压模具、Apple 计算机、通讯、消费性电子产品 (iPhone/ipod)、工业机器人、超精密自动化设备、液晶显示器背光模组&机构件、光学镜头模组、光通讯产品、车制零件等	苹果、NOKIA、Dell、MOTOROLA、IBM
昆山富士康企业集团	昆山高新区吴淞江工业园	约 5 万	精密连接器、无线通讯组件、网通设备机构件、半导体设备和软件技术开发等，及电脑、通讯、消费电子、数位内容、汽车零部件、通路等 6C 产业	HP、苹果、Dell