



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

黑马凭什么领跑中国电子工厂代工业？ ——比亚迪三厂区调查报告

比亚迪股份有限公司宝龙工业区、坪山厂区、惠州大亚湾工业区报告

Build Your Dreams

员工手册

Employee Handbook 2010版

比亚迪股份有限公司

目录

| | |
|-------------------------------|----|
| 第一部分：前言..... | 2 |
| 第二部分：内容提要..... | 8 |
| 第三部分：解构比亚迪神话..... | 11 |
| 一、绪论..... | 11 |
| 二、比亚迪简介..... | 12 |
| 三、比亚迪供应工厂调查报告..... | 18 |
| 1. 比亚迪宝龙工业区调查报告..... | 18 |
| 2. 比亚迪坪山厂区调查报告..... | 4 |
| 3. 比亚迪(惠州)有限公司调查报告..... | 9 |
| 附：惠州大亚湾工业区 2011 年新的调查情况：..... | 13 |
| 三、比亚迪工人收支状况分析..... | 16 |
| 第四部分：结论..... | 22 |

第一部分：前言

李强

中国劳工观察¹是一个总部位于纽约的非政府组织。中国劳工观察一直致力于改善中国劳工的生活和工作状况，保障中国劳工的合法权益，促进劳工公平分享世界经济发展的成果。自 2000 年以来，中国劳工观察对数百个品牌供应商工厂，包括沃尔玛，宜家、家乐福、百思买、Dollar General、Target 等，进行了独立调查，发表了五十余篇调查报告，为许多研究机构和媒体所引用。

近十年来，作为百思买，摩托罗拉，诺基亚，三星，T-Mobile, Verizon, 欧莱雅，捷宝及伟易达等的供应工厂，比亚迪将大量农民工从中国内陆省份的家乡吸引到广东来谋生。比亚迪给予他们免费低质量的食宿条件，用极其低廉的价钱购买工人的劳动力。而工人们付出大量的超时劳动，获得的薪水却仅能达到法律规定最低工资标准，因此也只能依赖于工厂的免费食宿。在他们工作了数年，适应了城市生活又失去了土地之后，却既不能、也不愿再回到家乡，而他们的薪水却永远不可能支持他们在城市过上独立的生活。他们明知工厂以极低的价格很不公平地购买他们的劳动力，却又不得不依附于工厂无法离开。这种状况在本质上和 19 世纪出现的血汗工厂惊人相似。在血汗工厂工作的工人每天长时间的工作，仅能获得低于法律规定的最低基本收入和加班收入，而且会接触到有害的物质和环境，职业安全无法得到保障。

“血汗工厂”（Sweat shop）一词最早出现于 19 世纪前期，特指 1830 年左右开始在英国伦敦附近大量出现的一种手工工厂，其模式是在生产服装的过程中，工人由一种特定的被称为 Sweater 的中间商所控制而进行过度辛苦的工作。很多研究工业革命的学者认为，这种中间商制度（Sweater）正是 19 世纪英国血汗工厂大量出现的最根本原因。

在英国工业完成工业革命以后，大机器生产逐渐淘汰了小手工作坊，众多失去土地的年轻人，怀着对城市生活的梦想，涌进了伦敦。城市服装销售产业需要大量手工工人来赚取巨额利润，却不愿直接雇佣这些年轻人。他们将订单一层层地转给中间商，价格一层层被压低，当订单到达最底层的中间商手里的时候，人力成本已经被压缩到几乎为零。城市里的自由工人不愿意为如此微薄的薪水工作，为此，中间商看中了这些从农村涌来的年轻人，为他们免费提供极低标准的食宿以及最低标准的工资，通过工厂与世隔绝的生活来控制他们。免费食宿的条件很容易吸引这些无依无靠的农村青年，而长期的工厂生活和极低的工资让他们无法再走出工厂独立地在城市生活，只能一直待在这种血汗工厂之中。

¹ 中国劳工观察的详细资料请见网站 www.chinalaborwatch.org。

通过一些文献，如 Charles Kingsley 在 1850 年发表的 *Cheap Clothes and Nasty*²、Charles Booth 经过多年调查写成的 *Inquiry into the life and labour of the people in London*³等，我们可以还原 19 世纪英国制衣业中血汗工厂的原貌。从下表可以看出，比较 19 世纪英国血汗工厂的成因、工人生存状况等方面与今天比亚迪的情况，二者几近吻合：

| 出现原因 | |
|--|---|
| 19 世纪伦敦制衣业工厂 | 21 世纪比亚迪三厂区 |
| I 第一次工业革命完成，英国成为世界上第一个工业国家，大机器生产代替了小手工作坊，自给自足的私人手工作坊无法继续生存。 | “新科技革命”完成，“三 A”（生产自动化、办公自动化、家庭自动化）革命开始。科技成果转化为产品的速度越来越快。中国改革开放后，旧的经济体制解体产生了大量剩余劳动力，另一方面外资大量涌入中国大陆。 |
| II 棉纱业、织布业发展迅速，生产速度成倍提高，成本的降低使英国的服装业迅速发展，但日益增多的机器需要大量的工人来操作。 | 电子产品产业中的集成电路生产、产品组装都是典型的劳动密集型产业，需要大量工人的手工作业。 |
| III 血汗工厂出现的关键原因在于中间商 Sweater 的出现。零售商将订单转包给中间商，大的中间商往往将订单继续转包，有时一个订单甚至经过八个中间商的转包才真正开始在工厂生产。 | 为降低成本，也为了逃避社会责任，电子产品工业的各大跨国公司纷纷不约而同地采用合同外包的方式生产产品。从 20 世纪末开始，在欧美等发达国家的电子产品公司，基本只进行设计和销售，生产全部外包到发展中国家。 |
| IV 众多的中间商既不参与生产，也不参与销售，只是通过逐级压低价格继续转包来赚取利润。 | 跨国厂商将订单转包给比亚迪生产，比亚迪虽然是第一级承包商，但其订单价格极低，只能通过继续压榨工人来获取利润。 |
| V 最底层的中间商通过寻找最贫穷、绝望的工人来进行生产，从而可以支付最低标准的工资。 | 比亚迪寻找离开土地的健康年青农民工来进行生产，因为只有年青的工人才能适应比亚迪的工作强度，比亚迪只需支付最低标准的工资。 |
| VI 参与生产的工人大多是来自爱尔兰乡下的移民，或者没有其他劳动能力的妇女儿童。 | 因为中国有大量农村剩余劳动力，所以比亚迪不需使用童工。 中国改革开放后农村经济破产，大批农民为生存被迫离家到沿海开放城市打工。在整个比亚迪神话的建立过程中，大量涌入广东寻找就业机会的农民工一直是比亚迪最主要的劳动力来源。 |

² Charles Kingsley, *Cheap Clothes and Nasty*, <http://www.historyhome.co.uk/peel/economic/sweat.htm>.

³ Charles Booth, *Inquiry into the life and labour of the people in London*, <http://booth.lse.ac.uk/static/a/index.html>

VII 工人在产业链中被孤立。他们既不知道原料供应如何而来，也不知道产品销往何处。他们完全被中间商所控制，从而无法和真正的“雇主”进行集体谈判。

工人大多除了知道自己生产的品牌和工厂名字，对全球生产供应链的运作一无所知。除了工厂审计之外，他们和工厂以外供应链以内的人没有直接的联系，在法律上也没有雇佣关系。工人不可能和资方进行集体谈判。

同时，由于中国的国情，官方工会不能发挥应有作用，工人与比亚迪进行的“集体谈判”也只是难具作用。

劳工状况

| | |
|--|---|
| I 一般认为，在 1850 年左右在伦敦附近的制衣厂中，普工的工资平均不超过每周 5 先令 6 便士。 | 中国劳工观察于 2011 年 3 月对比亚迪宝龙厂区进行的 31 份随机问卷调查显示，工人的底薪平均每小时不到 1 美元。 |
| II 工厂一般提供食物和茶，但是，“他们只提供切得非常薄的面包，连个孩子也吃不饱，而茶更是又淡又差。” | 比亚迪工厂有的免费提供工作餐。工人普遍表示工作餐可以吃饱。对于比亚迪，只有吃饱的工人才能有力气满足生产线上的劳动强度。工人普遍反映饭菜质量和营养水平很低。 |
| III 工厂一般提供住宿。“而我则是在一间最小的房间里工作和睡觉，我们六个人一起住在这个房间。……我们这么多人每天就在同一个地方工作和睡觉，实在是太令人窒息了，我几乎完全没有了自己的生活。……我们睡觉的房间不超过六平方尺。” ⁵ “使穷人最受苦的是通风不足。最常见的后果是寒热病，我还屡次见到由此而起的肺病病例。” ⁶ 住宿同样收费。交给工厂的食宿的钱几乎将工人的工资花光了。 | 比亚迪免费提供住宿，为了节省开支，大多数员工都住在集体宿舍，无法与自己的家人生活在一起。 |
| IV 制衣厂中有大量的爱尔兰人，这是因为他们被大城市的大量工作机会和高工资所吸引而来，但他们一旦到了这里，就发现他们实际收到的钱是如此少，以至于无法支持他们在大城市的生活。 | 中国劳工观察于 2011 年 3 月在比亚迪宝龙厂区的随机问卷调查显示，93.6%的工人都是来自外地省份的。他们的工资收入无法支撑他们在城市中的生活 |

⁴ Charles Kingsley, Cheap Clothes and Nasty, <http://www.historyhome.co.uk/peel/economic/sweat.htm>.

⁵ Charles Kingsley, Cheap Clothes and Nasty, <http://www.historyhome.co.uk/peel/economic/sweat.htm>

⁶ 蒋相泽主编，世界通史资料选辑近代部分上册（商务印书馆），第 37 - 38 页。

| | | |
|-----|---|---|
| V | 在劳动时间方面，工人每天工作的时间通常在 12 至 14 小时。 | 旺季时一个月只能休息 0-3 天。平均每月加班 144 小时，最长连续上班 14 天。 |
| VI | 工人加班为常态。工人基本工资极低，工人通常需要周日继续工作才能挣到可以维持生活的工资。 | 工人大量加班。工人对工人有最低产量要求，并奖励产量高的工人，导致工人为达到产量或维持生活不停加班。 |
| VII | 受伤和生病的工人会迅速被淘汰掉。 | 工伤、疾病的情况下，工厂不让请假，保险也只能提供最低标准的保障，工人会迅速被淘汰。 |

在 19 世纪的伦敦，这些来自爱尔兰乡下的年轻人，他们的一生已经展示在我们面前：由于无法适应剧烈的劳动而受伤或生病的工人很快被淘汰，其他工人则只能终其一生在血汗工厂中拼命的劳作，赚取只能维持最基本的食物的工资。劳碌一生的工作都没能让他们存下太多的积蓄，他们晚年只能流落伦敦街头，靠教堂和政府的救济勉强度日。

在 21 世纪的广东，这些在比亚迪工作的年轻打工者前途更加渺茫。由于比亚迪的劳动强度很高，大部分身体健康的年轻工人，在比亚迪工作了两三年之后就已经因无法适应流水线的速度而被淘汰。没有积蓄和其他技能的他们很难再进入其他行业。加之中国社会保障制度的不健全，他们一旦失业，就连最基本的生活都没有保障。



比亚迪的工人必须用手从大型高危机器中取出产品

我们认为，血汗工厂之为“血汗”，其关键在于 Sweater 的中间商制度让工人无法有组织地与真正的资方（在比亚迪的案例中为跨国公司）进行集体谈判、平等对话，因而其劳动力被以极其不公平的低价出售。现代血汗工厂之为“血汗”，在于比亚迪的十几万工人，在用自己的劳动创造了一个个的商业帝国之后，自己的一生却毫无前途和希望。

分析比亚迪的成功秘诀，除了把握机会、有核心竞争力、具备领导魅力外，最重要的是一直未变的“人海战术”和成本领先，即利用廉价劳动力，用人代替机器的低成本策略。支撑起比亚迪成功的，是低成本战略背后无数工人长时间高节奏的紧张工作，和不足以维持体面生活的低廉劳动报酬。比亚迪设计了自己的人力生产流水线。为了让人达到机器的速度，生产线的速度超过了工人身体的极限——如在坪山厂区冲压车间 E2 生产线上，工人需要每 30 秒完成冲压一个汽车零部件的金属壳，每天连续工作 8 个小时——只有年轻、健康的工人才能长时间承受这种机械、枯燥的工作性质和工作强度。为了最大限度地降低机器化规模大生产需要支付的设备费用和采用新技术需要支付的专利费用，并最

大限度地利用中国廉价劳动力，用高密度、高节奏的人力劳动来代替机器生产。工人只有 1320 元的底薪，加上加班工资，每个月只有 2000 元左右的工资，而且没有平等对话，不需要工会或者集体谈判的权利。工人的工资远不能让他们在工作的城市过上体面的生活。相比起深圳 1576.25 元的人均每月消费性支出⁷，2000 块钱还不够他们生活。同时，比亚迪要求工人每个月加班 144 小时，还限制工人工作时喝水，上厕所的次数。是用人代替机器，也是把人当机器用的现代血汗代工厂。比亚迪在最大程度上利用了中国的廉价劳动力，创造出用大量快速的人力劳动取代机器工作的生产体系。比亚迪关注的是如何才能从低成本中榨出利润。普工不是公司决策时考虑的因素，而只是机器的一部分。而比亚迪甚至不需支付这些“劳工机器”维护费用。

而作为比亚迪客户的跨国公司——诺基亚、摩托罗拉、三星等，关心的只是产品。产品要以最低价生产，产品质量要有保障。同时，为了以最快的速度来抢占市场，电子公司更新换代的速度很快，以适应新的市场需求，因而对生产的速度的要求极高。工人不得不长时间高强度地工作，以满足快速大量生产的订单需求。并且在产品销量好的情况下，还必须迅速追加生产订单产品。而企业社会责任很少成为左右跨国公司选择供应工厂以及盈利的决策因素。尽管表面上他们会公布一些生产商行为守则，对代工厂进行一些社会责任审计，但实质上他们用极低的价钱把产品生产外包给供应工厂，而微薄的利润更恶化了比亚迪的劳工条件。

中国的经济发展模式使这种情况更加恶化了。中国政府在改革开放三十年里把经济发展速度放到了第一位，人的价值被忽视。最低工资不足以让工人过上体面、正常的家庭生活，工人受到精神上的虐待无从申诉，社会保障制度不够完善，官方工会组织未发挥任何作用，这些都使工人的处境更加绝望。

比亚迪工人的困境，是比亚迪、跨国公司和政府三方面的原因综合造成的贸易体系的问题。中国劳工观察通过对比亚迪宝龙工业区，坪山厂区，大亚湾工业区的劳工状况分析认为，在这三方背后是投资方的国际资本起着推波助澜的作用。国际资本的本质是对利润最大化的追求，这就使得国际资本更愿意去投资中国高利润的工厂，而无视这些利润的赚取是否道德。国际资本的介入也是对工厂的一种肯定，容易使工厂继续走“血汗”路线。所以国际资本的介入加剧了这种恶劣劳工待遇的局面。

比亚迪对改变这种局面责任重大。比亚迪、跨国公司和中国政府三方之间往往互相推诿责任，而不是共同解决问题。就中国工厂日益恶化的劳工条件，我们不能单单责备比亚迪，因为比亚迪的情况是产业结构和国家经济政策等多方面因素造就的。然而，比亚迪作为产生这种状况的直接原因，显然负有最大的责任来改善工人待遇。

同时，中国劳工观察也关注在经济全球化背景下解决比亚迪的劳工问题。中国作为一个发展中国

⁷ 数据来源：深圳市统计局 <http://www.szjtj.com/main/include/month/viewarticle.jsp?artid=4642>。月数据由中国劳工观察从季度数据中计算得出。

家，大量跨国资本的涌入对于促进国内经济的发展有很重要的作用。然而全球化的本质是资本的扩张，资本扩张的目的是盈利。但是，我们希望国际资本不只是利用中国廉价劳工盈利，而是把发达国家更高的劳工标准带入中国。我们仍然希望看到的是跨国资本在“雇员、社会、环境”三重底线所划定的范围内合理的盈利。

我们希望看到这种生产供应体系的变革；希望比亚迪、跨国公司和政府可以让中国工人有保障地工作、有尊严地生活；希望中国工人可以更加公平地分享经济发展的成果；希望比亚迪可以为中国工人提供一条个人发展的道路，因为这同时也是比亚迪自己的可持续发展之路。

第二部分：内容提要

中国劳动观察调查了比亚迪宝龙厂区，坪山厂区以及比亚迪的惠州大亚湾工业区⁸。比亚迪宝龙厂区主要负责代工手机外壳、键盘、电池等；坪山厂区负责汽车生产；惠州大亚湾工业区主要生产手机、电池、电脑配件，主要客户是诺基亚、摩托罗拉等。

调查发现，比亚迪存在很多不容忽视的劳工问题。现将中国劳工观察 2010 年 8 月-2011 年 9 月通过独立调查发现的比亚迪以上三家工厂存在的部分劳工问题简述如下：

| 问题点 | 情况 |
|------|--|
| 招聘离职 | 宝龙厂区大部份招女工，少数男工通过贿赂方式入厂。 |
| | 坪山厂区和惠州大亚湾工业区对纹身、疤痕、孕妇有歧视。 |
| | 宝龙厂区存在自动离职员工可以通过暗箱贿赂方式再次进入比亚迪工作的情况。 |
| | 宝龙厂区规定辞职的员工三个月内、自动离职员工永远不得再次进入比亚迪工作；惠州大亚湾工业区的员工自离或者辞工后 1 个月内，不得再次入厂。 |
| | 惠州大亚湾工业区在招聘过程中要求员工自行支付体检费。 |
| | 虽然比亚迪关于离职程序的规定完全符合法律规定，但是经过对员工的调查发现，坪山厂区和惠州大亚湾工业区的员工在生产旺季很难正常期限内辞职，常往后拖一个月。 |
| 工资待遇 | 调查表明比亚迪三个厂区新进员工底薪为 1,320 元，三个厂区都达到深圳市最低工资要求，但最低工资不能保证工人的生活需求（后文将进行具体分析），他们不得不加班。 |
| | 惠州大亚湾工业区也一般不批准不加班的申请。 |
| | 所有被调查员工都表示，虽然有工资条，但员工对工资计算方式不清楚，他们不了解真实工资应该是多少，只能接受工资条上的数据。 |

⁸比亚迪的第一至第九事业部负责 IT 产品代工；第十一至第十九事业部负责汽车产品生产。

坪山厂区的基本工资分为 26 个级别，每升一级至少需要半年时间，有的工人做了几年也得不到晋升。其他工厂的员工也普遍反映比亚迪晋升很难，要靠关系。

由于订单给的完工时间短，旺季时根据产量一个月只能休息 0-3 天。

宝龙厂区平均每月加班 144 小时，最长连续上班 14 天，每月工作 320 小时。

坪山厂区和惠州大亚湾工业区每天提前 15-20 分钟开早会，但开会时间不计入工作时间。

工作时间

坪山厂区在法定假日加班没有加班工资。

宝龙厂区的员工上班时间喝水或上厕所需要离岗证，每次不超过 10 分钟；惠州大亚湾工业区的员工必须有人顶岗才能喝水或者上厕所，时间不超过 10-15 分钟。

工作强度

坪山厂区的冲压车间 E2 线，每班要完成 3000 件的产量，30 名工人三班倒，每天工作 8 小时，每 30 秒完成一个动作；惠州大亚湾工业区的工人有时会根据产量，要求工人从下午 12:30 一直工作到下午 6 点。

安全卫生

大的伤亡事故很少，但是在坪山厂区中，冲压机压断手指的事故曾时有发生；在宝龙厂区中，对接触有毒害物质的员工，只有在职体检，没有离职体检；惠州大亚湾工业区 2010 年发生工伤 90 起。

假期待遇

各厂区普遍具备严格的病假、事假制度，员工想请病假、事假非常难，或者没有工资。

伙食条件

宝龙和坪山厂区都为员工提供免费食宿，伙食标准限制在每月 150 元。惠州大亚湾工业区没有免费伙食。员工都可以吃饱，但饭菜品质和营养水平较低。住宿条件一般。

奖惩措施

宝龙厂区和惠州大亚湾工业区的罚款项目繁多。

申诉机制

2009 年宝龙厂区有两名女工因工作压力太大而跳楼。宝龙厂区的工会没有起到应有的作用。惠州大亚湾工业区员工不清楚的工会的职能。

工厂等级森严，靠关系晋升、腐败的情况时有发生，但员工除了遵守潜规则，没有其他任何办法。

以上的问题，包括招工歧视、工资水平低、工作时间长、工作强度高、无有效申诉机制等，我们认为都是比亚迪当前代工模式的体制性问题。这些问题是比亚迪以密集型人力资源代替机器生产，以极低的成本获取利润，为国际客户提供代工服务的产业模式所固有的。如果比亚迪不改变现有的产业结构，这些问题是不可能真正解决。

第三部分：解构比亚迪神话

一、绪论

本次报告调查的比亚迪股份有限公司的工厂不顾劳工权益，以廉价的劳动力代替机械生产，一味追求成本的最低化和利润的最大化，是现代的电子“血汗工厂”。

本报告主要包括以下三个部分：

在第一部分，调查表明比亚迪成功所依靠的低成本和人海战术，是以十几万中国年轻工人的青春和血汗为代价的。比亚迪的生产速度和劳动强度只有年轻力壮的打工者才可以承受。我们的调查表明，在坪山厂区群冲压车间的 E2 生产线上，工人需要每天连续 8 小时工作，每 30 秒钟完成冲压一个汽车零部件金属壳。高强度的工作使比亚迪不得不常年招聘年轻工人，以保持工厂中的“新鲜血液”，并将雇员划分为 26 个等级，用森严的等级制度进行管理。

在第二部分 我们提供了中国劳工观察 2010 年 8 月至 2011 年 9 月对比亚迪三家工厂调查的结果，以及随机问卷调查和访谈的统计数据，揭示工人在比亚迪的工资，工作强度及生活情况。

在第三部分，通过对比亚迪普通工人收入的分析，我们认为，比亚迪的工人在以极低的、不公平的价格出售劳动力，他们的工资远远不能使他们在城市过上体面的家庭生活。

二、比亚迪简介



左起：索科尔、巴菲特、王传福、李路（图片来源：http://news.xinhuanet.com/fortune/2010-07/31/c_12394127.htm）

本次案例研究报告所关注的比亚迪股份有限公司创建于 1995 年。在短短 15 年内由一个仅有 250 万人民币注册资本，20 多人的小工厂迅速成长为拥有全球 13 万员工（2010 年）的中国大陆民营企业。

从 1995 年成立以来，比亚迪一直在创造着民营企业发展道路上的一个又一个奇迹。其主要产品也正从手机零部件逐步过渡到汽车。比亚迪现拥有 IT、汽车和新能源三大产业群。IT

产品主要包括充电电池、液晶显示屏模组、塑胶机构件、金属零部件、键盘、柔性电路板、摄像头、充电器等产品以及手机设计、手机组装业务等。汽车产品包括各种高、中、低端系列燃油轿车，以及汽车模具、汽车零部件、双模电动汽车、纯电动汽车等。新能源方面，比亚迪的主要产品包括电动车，储能电站以及策划中的太阳能电站。比亚迪主要客户有诺基亚、摩托罗拉、三星等通讯公司。比亚迪通过代工获取利润。⁹



2000 年，比亚迪成为摩托罗拉在中国的第一个锂离子电池供应商。2003 年，比亚迪收购了西安秦川汽车有限责任公司，成立了比亚迪汽车有限公司，为企业未来发展拓宽了方向。

2002 年 7 月，比亚迪在香港成功上市（股票代码 1211-HK），下属的比亚迪电子（国际）有限公司也于 2007 年 12 月在香港主板成功上市（股票代码 0285-HK）¹⁰。但为比亚迪泼上重彩的，还是美国著名投资者沃伦·巴菲特的投资。

2008 年 9 月，巴菲特的投资公司——伯克希尔-哈撒韦公司，通过其控股的中美能源控股公司，以每股 8 港元的价格认购比亚迪 2.25 亿股，10%的股权，总成交价格约为 18 亿港元，成为比亚迪第一大外资股东。截至 2008 年底，比亚迪拥有总资产 329 亿人民币，净资产达 133 亿人民币。现比亚迪在美国、欧洲、日本、韩国、印度、台湾、香港等地设有分公司或办事处。2010 年 跻身《财富》中国

⁹比亚迪做家电是何逻辑：代工的合理扩张，IT 经理世界，2010 年 8 月 25 日，<http://tech.sina.com.cn/e/2010-08-25/13144586733.shtml>

¹⁰比亚迪官方网站，<http://bydit.com/doc/about/ds/j/>

500 强企业¹¹，被业界称为民营企业发展奇迹。创始人兼总裁王传福也以 58 亿美元的身家一跃成为 2009 年《福布斯》“中国首富排行榜”上的第一名¹²。

就在巴菲特对比亚迪赞不绝口的时候，中国劳工观察也对比亚迪宝龙厂的宝龙厂区、坪山厂区和惠州大亚湾公司进行了独立调查，调查发现，比亚迪的迅速发展是以压缩大量工人的休息时间及竭尽所能缩减他们的工资为代价的。

1. 以剥削劳工工资换取的“无以匹敌的低价”

比亚迪自创立之初就致力于以极低的价格来吸引客户。王传福凭借中国最大的资源——大量廉价劳动力，加上低成本和易替换的半自动生产线一举打破了日本充电电池一统天下的局面，迅速接到朗讯、索尼、松下、GE 和 AT&T 等电讯国际巨头的订单，经过 3 年多的“富（士康）比（亚迪）之争”，比亚迪已与富士康和伟创力一起盘踞代工业版图，形成“三分天下”的局面。¹³

为了降低成本，比亚迪非常强调对劳动力的高强度使用。他们一直按照工厂所在当地政府的法定最低工资来支付工人的薪水¹⁴，并通过工人们提供了吃、住等生活必须条件压制工人们对于低收入的不满情绪。

为了了解比亚迪生产线的人力成本，中国劳工观察于 2010 年 8 月-2011 年 9 月独立调查了比亚迪宝龙工厂第二事业群的充电器插装组。该生产线规定产量是 15,000 个充电器/天。每条生产线有约 25 位工人。工人每天工作 10 小时，有时候会连班，每小时大概组装 60 台。一个组装有十个步骤，前八个步骤都是插装元件，还有分板、检修、波峰焊接等。平均每个步骤的时间是 1-1.5 分钟。

那么在一条生产线上，工厂每条线上实际支付的人力成本为：

充电器插装组每日每条生产线上人力成本=(每人每月每条工资*每条生产线上工人数)/实际工作天数=(2000*25)/22=2272.73 元/天

¹¹比亚迪（电子）名列第 204 位。资料来源：《财富》（中文）官方网站：
http://www.fortunechina.com/fortune500/c/2010-07/13/content_38379.htm

¹²资料来源：Forbes 官方网站 <http://www.forbes.com/global/2009/1116/china-billionaires-09-chuanfu-yongxing-china-40-richest-list.html>

¹³钟良，IT 巨头转型考：劳动力拐点挑战富士康，《21 世纪经济报道》（2010 年 12 月 27 日），
<http://tech.sina.com.cn/it/2010-12-25/00035026588.shtml>。

¹⁴ 根据中国劳工观察 2010 年 10 月进行的调查：深圳市最低工资为 1320 元/月，深圳第十一事业群的普通基本工资均为 1320 元/月；宝龙厂区的最低工资为 1320 元/月；惠州公司的底薪为 1320 元/月。可见，比亚迪的工资基本与当地最低工资标准持平。

在中国劳工观察完成调查的比亚迪三个厂区实际工资大约在人民币 2000 元左右，最低的惠州厂区只有 1800 元/月，也就是说，惠州厂区的人力成本所占的实际生产价值更少。那么，是不是比亚迪盈利空间小，而没有能力付给工人合理的工资呢？显然不是。据《比亚迪股份有限公司 2010 年中期报告》



¹⁵显示，2010 年上半年（1 月至 6 月）比亚迪的营业收入合计为人民币 242.46 亿元。比亚迪的年轻工人们，每天高强度地在生产线上工作，创造了飞速成长荣誉满载的比亚迪神话，并造就



比亚迪员工手册(图片来源：中国劳工观察)

了中国内地首富王传福。然而创造神话的工人人均工资 2000 元/月计算（含加班工资），13 万工人的年工资约为 31.2 亿元，只占比亚迪营业收入的 12.79%，占王传福 09 年个人总财富 396 亿元¹⁶的 7.9%。对于比亚迪这样的劳动密集型企业来说，劳动力几乎是为其创造价值的唯一源泉。比亚迪显然是有意压低工人的人力成本，在廉价劳动力的基础上创造了巨大的盈利空间。工人这样高强度的工作，与其创造的价值相比，其收入却如此微薄，我们很难不把比亚迪和血汗工厂联系起来！

2. 以榨取工人青春为实质的“人海战术”

比亚迪依靠人海战术带来了高增长，成功分流富士康订单，并以“2007 年手机整机代工同比增长 3409%”¹⁷的抢眼业绩上市。富士康甚至以法律诉讼作为手段，狙击比亚迪电子的进攻之势¹⁸。但是，在这被业界誉为神话增长背后的，却是十几万中国工人的血汗和泪水付出的劳动。

比亚迪需要在尽量减少投资降低支出的同时提高生产速度，但投资生产线、建设厂房、招募工人都会增加比亚迪的开支，那么，剩下的唯一方法就是加快现有的生产线的速度，提高现有的工人的劳

¹⁵ 比亚迪官方网站：<http://bydit.com/userfiles/attachment/BYD-Interim%20Report%202010.pdf>

¹⁶ 资料来源：<http://baike.baidu.com/view/718627.htm>

¹⁷ 丘慧慧，比亚迪对抗富士康 PC 代工将腥风血雨，21 世纪经济报道 2009 年 4 月 21 日，<http://it.sohu.com/20090421/n263513355.shtml>

¹⁸ 富士康状告比亚迪剽窃其商业秘密，现案件仍在审理中

动强度。

为了节约成本，比亚迪把机器生产线分解成若干个人工完成的工序，用大量的廉价劳动力和必要的机器替代全自动生产线。比亚迪将全自动生产线分解成简单的动作，一学就会。每组工人只需要做一步很简单的工作，如打磨或把做好的电池放到检测的机器上，然后再把它们拿下来在箱子里码放整齐。因此，比亚迪的工人无须经过复杂的培训，只要能够掌握一两个关键性的技巧便可上岗。至于生产成本，同样生产 10 万颗锂电池，过去一直占统治地位的日本厂商需工人 200 名，使用全自动生产线，设备投资一亿美元。而比亚迪内则雇工人 2000 名，只投资设备 5000 万人民币；根据资料，日本厂商每块电池的成本约在 5-6 元，比亚迪只需 1 元左右¹⁹。比亚迪以低成本抢来订单，其代价是机械化工人：数十万生产线上的工人必须像机械一样简单迅速准确，并日复一日地重复着同样的动作。工人做着机器的工作，其血汗钱却比维护机器费用还要低得多。

“人海”战术的其中一个特征是高流动性，高流动性的好处是比亚迪通过员工的流动保证吸收年轻的力量。达到高流动性的方法是用高强度的单调劳动使得工人难以承受在工厂长时间工作，而不得离厂，这也是我们称比亚迪为血汗工厂的重要原因。在比亚迪的生产线上，绝大多数工人每天至少 10 小时机械地干着诸如拧螺丝这类简单而枯燥的工作，加上比亚迪不制定让工人有归属感、认同感的管理机制，工人的流动性很高。经过我们的调查，现在比亚迪绝大多数部门的劳动强度只有 25 岁以下的年轻人才能承受，不少年轻工人干上两三个月就厌烦了，能在生产线干上半年的就算“老人”了，一年就已经是“骨灰级员工”。人员频繁进出，给企业不断带来年轻新鲜的血液，使工厂保持高生产速度。不仅比亚迪，深圳富士康、华为，以及几乎所有的劳动密集型企业都使用这样的方法。²⁰

同时，比亚迪还用非常隐蔽的方法来推动工人的流动性，即把工资收入和工作效率挂钩。大部分工人在比亚迪工作了一年之后，超高的工作强度、长时间集中精力的压力，很短的休息时，以及高体力的消耗已经对他们身体造成了永久性的损害，他们已经不能再承受比亚迪生产线的速度。比亚迪不会主动与工人解除合同，但是，在比亚迪工作的工人，其工资收入是和其工作效率完全挂钩的，这些“老”工人由于体能下降，其收入已经不足以维持其生活，而在比亚迪复杂的 26 个等级和依靠关系才能晋升的腐败机制下，普工又几乎没有任何上升晋级的渠道，他们只能主动辞职。通过这样的隐蔽做法，比亚迪一直在为他的员工“换血”，年轻工人的劳动力价值一旦被榨取干净，他们就会被立刻淘汰。

中国劳工观察在 2011 年 3 月对比亚迪宝龙厂区进行了一次随机问卷调查，调查显示比亚迪的年龄构成十分年轻，而且在厂内工作时间都不长：31 位来自不同部门的工人中，73.6%都是 25 岁以下的工人。其中年龄最小的只有 17 岁，最大的 39 岁；25 岁以上 40 岁以下的员工占 26.4%。31 位员工平均

¹⁹ 肖宇，从胜利走向胜利：以少胜多的管理法则，

<http://xy.eywedu.com/endeavourers/A/%E4%BB%8E%E8%83%9C%E5%88%A9%E8%B5%B0%E5%90%91%E8%83%9C%E5%88%A9%EF%BC%9A%E4%BB%A5%E5%B0%91%E8%83%9C%E5%A4%9A%E7%9A%84%E7%AE%A1%E7%90%86%E6%B3%95%E5%88%99/chapter/chapter-3902-3-13.html>。

²⁰ 《中国经营报》，2010 年 1 月 25 日。信息来源：<http://www.lwgcw.com/NewsShow.aspx?newsId=1798&page=2>

年龄仅 23 岁。31 位被调查工人中，在比亚迪工作了 2-6 个月的比例远远超过其他工作时段的人群比例，达 41.9%，77.4%的员工在厂内的工作时间不到 2 年。工人工龄分布详见下表：

| 工作时间 | 人数 | 百分比 |
|------------|----|-------|
| 1 个月以下 | 1 | 3.3% |
| 2 个月至 6 个月 | 13 | 41.9% |
| 7 个月至 1 年 | 6 | 19.3% |
| 13 个月至 2 年 | 4 | 12.9% |
| 2 年以上 | 7 | 22.6% |

工人流失的情况非常普遍，这一现象对于一个已经建厂 6 年²¹的工厂来说，是十分不正常的。那么工人离开比亚迪的原因是什么呢？在我们的进一步的调查中显示，77.4%的打工者在比亚迪宝龙厂区工作的时间都不超过 2 年，但是超过 50%的打工者外出打工的时间都已经超过两年，也就是说工人离厂是往其他工厂流动，可见工人并非对该行业不满，而是对工厂本身不满意。从前面的分析我们也知道，比亚迪工人忍受不了工作压力和不成比例的低收入而被迫离开比亚迪，事实上也等同于因为客观上体力不支等各种因素被比亚迪淘汰了。

| 工人在比亚迪宝龙厂区曾经或已经工作过的时间（有效调查人数：31） | | | 工人离家外出打工时间（有效调查人数 31） | |
|----------------------------------|----|-------|-----------------------|--------|
| 工作时间 | 人数 | 百分比 | 人数 | 百分比 |
| 1 个月以下 | 1 | 3.3% | 1 | 3.3% |
| 2 个月至 6 个月 | 13 | 41.9% | 0 | 0% |
| 7 个月至 1 年 | 6 | 19.3% | 6 | 19.3 % |
| 13 个月至 2 年 | 4 | 12.9% | 8 | 25.9% |
| 2 年以上 | 7 | 22.6% | 16 | 51.5% |

比亚迪根据员工身体能够承受的最大限度来设定产量，这种必须完成的产量成为员工的重负。工人必须以最快的速度不停地完成几个机械的动作，时刻保持高度的注意力，不停地操作重复的动作。有的部门一天劳动 10 个小时才能完成产量。高速的操作节奏，紧张的心理状态，即便这只是手工劳动而不是强体力劳动，工人也会汗流浹背，感到相当劳累。

我们不难想象这样一幅景象：比亚迪给工人提供最低标准的食宿和工资，并要求工人每 30 秒重复同一个机械的动作，每天重复 10 小时，稍有差错就会受到主管训斥。这种高强度的流水线操作，要求工人具有充沛的精力，同时要有快速的反应能力和手工操作速度，这样的工作特征就需要大量的年轻

²¹ 比亚迪宝龙工业园始建于 2004 年 3 月。详见比亚迪官方网站：<http://bydit.com/docc/about/dsj/>

人。这样的工作强度和精神压力解释了为什么超过七成的比亚迪工人都是 25 岁以下的年轻打工者，为什么近八成的比亚迪工人在比亚迪工作的时间都不超过 2 年。有的比亚迪工厂在招聘员工时要求年龄为 18 至 35 周岁。这些年轻人大多来自农村，他们不仅想在城市获得一份谋生的工作，而且还想在城市实现自己的梦想。他们原本是富有朝气和活力的，但在比亚迪长时间单调且繁忙的劳动让他们感到身心俱疲，严格呆板的管理让他们被迫压抑自我，现实的残酷让他们感到不安和迷茫。

需要注意的是，虽然媒体中不乏对比亚迪员工管理方式充满敬佩之言，认为比亚迪对其员工十分尊重。事实上，比亚迪对知识性员工和对工人的管理方式完全不同。知识分子出生的王传福知道，知识分子自主性非常强，要求尊重和价值认同、文化认同才能发挥创新作用。所以这些员工犯迟到或者类似小错误时管理者都不会过于计较，但是即使是这些科研人员也“基本上是一周七天，一天二十四小时地在公司吃、住、思考和工作”²²。和对高新技术人才的高度重视形成鲜明对比的是比亚迪对十余万普通工人权益的漠视，普工就像军队里的士兵，一声令下，必须服从。科研人员尚且需要大量超时工作，更毋庸说普通工人在比亚迪的工作和生活状态了。

与巴菲特先生看到的成长型企业、干净明亮的厂房、充满活力的工人的形象不同，中国劳工观察看到的是比亚迪对劳动力的过度使用以及压榨、在雇佣程序上的欺诈以及劳动环境恶劣等问题。中国劳工观察看到的是比亚迪工人的辛酸的生活，是比亚迪在想尽办法吸引高新技术人才背后对十余万普通工人的歧视，是比亚迪在创造巨额利润的同时对其员工个人发展的冷漠。我们发现，巴菲特所投资的“绿色新能源的领军企业”实质上不过是管理混乱、腐败横行、忽视人性的制造业血汗工厂。

²² Marc Gunther, Warren Buffett takes charge, CNN: http://money.cnn.com/2009/04/13/technology/gunther_electric.fortune/

三、比亚迪供应工厂调查报告

1. 比亚迪宝龙工业区调查报告

主要问题

- ❖ 目前工厂只招聘女工不招男工
- ❖ 在繁忙的季节工人需要连续工作 14 天
- ❖ 工人每天工作十小时，每月工作 270 小时工人
- ❖ 每月加班时间为 80 小时
- ❖ 工人每小时的工资不到 1 美元
- ❖ 工人会被扣押 22 天的工资
- ❖ 在 2010 年工厂也有发生工人自杀事件

调查时间：2010 年 8 月

工厂全名：深圳市龙岗宝龙比亚迪股份有限公司

主要客户：诺基亚、摩托罗拉、索尼等

同一工业区有多少家工厂：3 家

员工总数：20000 多（调查人员估计人数）

调查人数：35 人

男女比例：1：3

1) 入职及离职

工厂招工主要有两种方式。第一种方式是待业工人在工厂后门的招工广告处等待人事部职员面试，第二种方式是工人通过职业介绍所介绍进厂。未与比亚迪发生雇佣关系的待业人员通常选择第一种方式求职。曾经被比亚迪雇佣的男性员工再次求职就必须选择第二种方式，并缴纳 700 元左右的介绍费。据称，职业介绍所的中介将和人事部主管共享介绍费中的大部分费用。而从比亚迪出厂的女工离职之后，如果希望再次被雇佣，需要在离职三个月以后才有申请机会。自动离职的员工永远不得再进比亚迪，除非借用别人的身份证件通过职业介绍所，才有被雇佣机会。员工在工作 6 个月之后可以将证件换成自己的身份证，同时需要 400 元手续费。

目前工厂只招聘女工不招男工。要求年龄在 18—35 周岁之间，没有种族、地区、宗教、学历等限制。工厂中没有未满 18 周岁的员工。

员工直接招聘入职时需要提交身份证原件，以备存档；不押扣工人的任何证件，不需要交押金。工人入职后，工厂统一为工人组织体检，办理健康证，但是工人需要支付办理健康证的费用 30 元。体

检合格者需要缴纳 10 元办理银行卡，用来发工资。办理居住证也需要工人付费，每人 10 元。总共入职所需费用为 50 元。

入职之后，工厂为新员工提供入职培训，培训时间是两天，培训内容是工厂简介、职业安全、厂纪厂规等，培训期有工资。

工人在进厂工作时，工厂会发放 2 件免费工衣。如果工人自己丢失或其它原因需要领取新的工衣，需要交 45 元/件购买。免费工衣在离职时要退还给工厂，如未交回工厂，则每件未退还的工衣将会从工资中扣除 45 元。

工厂与工人约定，有三个月的试用期；同时规定入职两个月内辞职只需提前 3 天通知工厂，两个月后辞职周期为 30 天。正常辞工可以结清工资，辞职后三天内领取工资。

2) 劳动合同

培训结束后工厂与工人签订劳动合同，合同期 3 年，试用期 3 个月。工人有劳动合同副本。签订劳动合同过程符合法律程序。合同内容包括：合同期限、试用期限、工作地点、劳动报酬和福利、三险、关于解除合同、违约的规定、以及其他条款。

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。淡季是 5—8 月，平均每月加班 66 小时，工作日每天加班 0—2 小时，休息日较少加班，加班时工作 10 小时/天。旺季是 9—12 月，工作日每天加班 2 小时，休息日每天加班 10 小时，员工每个月可以休息 2—3 天，有时工作 14 天才休息 1 天，平均每月加班 144 小时。

| 白班 | 夜班 |
|---------------|---------------|
| ➤ 7:30—11:30 | ➤ 19:30—23:30 |
| ➤ 12:30—16:30 | ➤ 00:30—07:30 |
| ➤ 17:30—19:30 | |

9-12 月最经常加班，加班名义上是自愿的，但不加班需要口头通知。不加班不会有处罚。工时的记录方法是刷电子磁卡。工时记录如果有错误的话，可以找主管干部说明情况，由主管干部找人事部处理。

两班制的员工换班时有连续 24 小时的休息时间。员工每一班次的吃饭时间是午餐和晚餐各 1 小时，夜班的员工吃饭时间也是 1 小时。每天至少有 10 小时的休息时间。

计酬方式有按工时计算和按件计算两种方式。生产指标比较容易达到，通常会提前 1—2 小时完成指标，完成指标就可以提前下班，不扣工资。没有提前上班、未完成工作任务而延时下班的情况。

4) 劳动报酬及福利

工厂定于每月 22 日发放工资，打到工人的银行卡上，逢周日或节假日提前发放。发放工资一般规律准时。工人平均每月工资 2000 元/月左右，工资包括项目有：底薪 1320、加班工资（据底薪而定）、奖金（优秀员工奖 60 元、超量奖、绩效奖、全勤奖 60 元）、伙食补助（150 元）、夜班人员有夜宵补贴（2 元/天）。应扣项目有：社保（养老保险 78 元、医疗保险 5 元）、住宿水电费、罚款。

发放工资时会发工资条，工资条上列有应发工资明细和应扣工资明细，但被访问的工人们都表示不明白工资是如何计算出来的，‘发工资条时只能看懂工资总额。’工资条上的工资与实领工资是一致的。

小病比如感冒请假是无薪的，大病住院有正规医院的证明可以请到有薪病假，

工厂有带薪年假、产假、婚假等，法定节假日休息是有薪的。

有福利设施如运动场，图书室等。

5) 食宿条件

工厂提供食宿，工厂为全体员工补贴伙食费 150 元/月，超过部分工人自付。工人可以自由选择工厂内的食堂或是到外面小店就餐。在工厂食堂吃早餐 1.6 元/餐，午餐和晚餐有 2.5 元至 5 元不等。需要工人自己充钱到 IC 卡上。IC 卡除了可以用来就餐，还可以在厂内超市购物，只是厂内超市里的商品价格是外面超市的 2-3 倍。

伙食卫生情况一般，味道不太好，大部份工人会要么选择在厂外的小店吃，要么自己回家做饭。

宿舍 8 人/间，有空调、热水，独立的洗手间和冲凉房。住宿舍免费，只收水电费，每间宿舍工厂提供 300 度电，超过 300 度的，住宿人员平摊。每月大概水电费 50-100 元。宿舍没有衣柜、桌子、凳子等生活设施，工人的衣物都是放在床底下。

工厂不提供外宿补贴，如果不在厂里就餐，工人每月将收到 150 元的补贴。

6) 职业安全和劳动保护

工厂有劳动健康安全委员会，工人进厂的时候有经过岗位的环境、健康、安全方面的培训，工人在工作的过程中会使用酒精、白电油来清洗手机键盘等配件，工厂为工人提供口罩，手套，三天更换一次。

车间的生产条件一般，有空调、卫生情况很好，通道畅通无阻。车间有通风设备，机器设备有工程师定期检查，每个星期会做一次保养。

接触有毒有害物质的员工，有在职体检，体检费用由工人自己支付。没有离职体检。可以调动岗位，但是需要先有人来顶替才可以调换，在访谈中，工人说可以换岗位的，只是需要很长的时间等待。

工伤事故很少发生，只有一些小的工伤。职业病患者没有发现，工人们职业病的概念并不清楚，对这方面的知识也比较欠缺。

车间没有急救箱，工厂有医务室。宿舍没有急救箱。

7) 消防

工厂每年都组织消防演习，不过消防演习仅有保安参与，生产员工均不参与。消防栓和灭火器每个月都有人专人检查。

8) 奖惩措施

工人可以获得的奖励有：全勤奖 60 元/月、优秀员工奖,每条生产线上大概有 50 人左右，会选出 5 个优秀员工，优秀员工奖金是 60 元、超量奖，是根据一条生产线上的员工的总超额完成产量的多少而定的、绩效奖，是指个人绩效或团体绩效奖，数额不定。

工人可能获得的处罚有四个等级，一级处罚是比较轻的，罚款 5 元；二级处罚会罚款 20 元/次；三级处罚、四级处罚则等于是解雇。比如在车间内玩手机被主管看见会被认定为二级处罚，其它问题视情形而定。有成文细则。

工人在上班时间去喝水或是上洗手间必需要拿离岗证，方可离开工位，且去的时间不超过 10 分钟/次。下班后可自由进出宿舍。

9) 劳资关系

工厂里有工会，被访工人表示遇到问题时通常会找自己的主管干部，而对工会并不了解。员工并不清楚工人代表和管理层有无会议，也没有听说过工人热线。厂里过去两年有跳楼事件，据称有 2 名女工因为工作压力而跳楼，一死一伤。厂里的老员工都清楚此事。

工人进出厂不会被搜身。工厂的管理相对比较人性，不会被辱骂，恐吓，殴打或骚扰。

工人反映，刚来的员工工资都很低，甚至连深圳市月最低工资标准都达不到，比富士康差多了。但是工人又觉得比亚迪的工作压力没有富士康的大。工厂的员工流动率很大，每个月都有很多员工自离，连押扣的 22 天的工资都不要，就走了，本来工厂原发薪日是 12 号，为了防止员工自离，所以发薪日被厂方调整到了每月的 22 日。

2. 比亚迪坪山厂区调查报告

调查时间：2010年10月

调查人数：35人

坪山厂区工人总数：5000人左右（调查人员估计人数）

调查方式：进厂调查

1) 入职及离职

比亚迪主要通过厂区现场招聘和职介所两种途径进行普工招聘。工人凭身份证就可以进厂，要求年龄16岁以上；身上不能有纹身、疤痕等；也不招收孕妇。进厂之后立即进行体检，体检费40元，由工人自付。体检项目包括胸透、血液、五官等方面的检查，有不少工人仅因为眼睛红肿就被淘汰。在体检现场无遮避条件下，工作人员要求男工当众裸露上身，举起双手，做弯腰、曲蹲的动作。虽然工作人员没有要求女工褪下上衣，但是男性工作人员还是会要求女工解开衬衫上面第一个纽扣，检查胸部是否有纹身。

入职时会举办培训。培训分为三级——厂级、事业部级、车间级。厂级培训二天，培训题目包括人身财产安全、公司简介、管理制度及员工手册、消防安全培训、5S。事业部培训三天，主要包括企业文化、消防、5S、安全、环境、人事制度等方面。车间培训则主要是安全方面的教育。在厂级培训当中，不刷考勤卡，所以就没有工资；而事业部级和车间级的培训中刷考勤卡，所以计入工资。在此期间，计时员工的工资按照小时最低工资计算，而计件工人的培训费就不得而知了。入职时发放员工手册，离职时未交还者将被扣30元。

满18周岁的员工进厂需要办理居住证和社保卡，每人交20元的手续费。不满18周岁的不需要办理。有些事业部在进入车间当日发放工作服和工作鞋，但是十一事业部必须要等到进车间工作一周后才发放。工作服不收费，工作鞋要收200多元。正常离职需要交还工作服、工作鞋、员工手册及厂牌，才能离职。

试用期辞职仅需提前3天申请，试用期后则需要提前1个月申请。辞职程序是先跟写好辞职书，要找班长签名，班长签名后再找线长签名，然后再在线长和班长的陪同下到车间办公室找文员填写辞职单，然后在周一、三、五中任一天到事业部的人事部确认工资。确认工资时需要带上身份证、银行卡、员工手册、退房确认书。一般情况如果线长和班长都同意，那么辞职就顺利多了。但是往往在旺季的时候，人手不够，线长和班长就不会轻易批准员工辞职了。因为人少了，产量赶不出来，将要受到上级的批评。辞职往往都会往后拖一个月的时间。试用期1个月多，试用期后就要2个多月的时间了。

离职工资不是现金发放，而是转账到银行账户上，通常在离职到期日的周六下午，最晚不会超过

次周二早上，银行账户只能是中国银行和深圳建设银行的账户。

2) 劳动合同

进厂当天就签订劳动合同，劳动合同一式两份，工厂和个工人各持一份。劳动合同期限 3 年，试用期 60 天。劳动合同中，关于工资的条款非常笼统，只规定了计件方式。而计件工资如何计算，有没有保底工资，加班费的计算等都没有具体条文。

3) 工作时间

一线工人工作时间实行三班制，一周转一次班，每个事业部的上班时间安排略有不同，但是总工时相同。以第十一事业部的冲压车间为例，早班上班时间安排：早上 8：00-16：30；中班：16：00-次日凌晨 00：30；夜班的上班时间为：00：00-8：30，中间各有半个小时的吃饭时间。上早班还需要来看早会，需要提前 15 分钟到现场开会，所以一般工人刷卡时间一般都是提前 30 分钟，比如 8：00 上班，那么刷卡时间就是 7:30，开会的时间是不计人工时的。

考勤记录刷电子磁卡，每天刷三次，上下班一次，吃饭时间刷一次。刷卡机中设有摄像头，正确是刷卡姿势需要面部全部对准刷卡机，每次刷卡的时候都会照相，如果站偏了拍不到完整的面部相片，就是不适当的刷卡姿势。个人原因漏刷卡，或者刷卡姿势不对都要处罚。

工厂周末单休还是双休依货单的多少而定。比如十一事业部由于货单较多，在 10 月-次年 3 月期间，无法保证每周至少休息一天。在 2010 年 10 月份，在有黄金周长假的情况下，工人只能休息 1 天，法定假日期间照常上班，上班工资与平时相同。

产量以班为单位规定，比如冲压车间 E2 线，负责冲压汽车零部件的金属壳。每班工人约 30 名，每班产量规定在 3000 件左右。工人三班倒，每天工作 8 小时，需要每 30 秒完成一个动作。虽说工人都能够把产量给完成，但需要一刻不停的工作才能完成。工人的每月工资收入 2000 元左右。

4) 劳动报酬及福利

比亚迪基本工资分为 A、B、C、D、E、F、G、H、I 九个级别，A 级最高并逐级递减。每个级别细分为若干等级，级别下标数字越大则该级别内的等级越高。等级随着员工的晋升(或降级)情况而变化。具体的级别和等级划分如下表所示：

| 级别 | 等级 |
|-----|--|
| A 级 | A ₁ 、A ₂ 、A ₃ |
| B 级 | B ₁ 、B ₂ 、B ₃ |
| C 级 | C ₁ 、C ₂ 、C ₃ |
| D 级 | D ₁ 、D ₂ 、D ₃ |

| | |
|-----|--|
| E 级 | E ₁ 、E ₂ 、E ₃ |
| F 级 | F ₁ 、F ₂ 、F ₃ |
| G 级 | G ₁ 、G ₂ 、G ₃ |
| H 级 | H ₁ 、H ₂ 、H ₃ |
| I 级 | I ₁ 、I ₂ |

新进厂操作工是 I₁ 级，从 I₁ 到 I₂ 级需要半年的时间，以后每升一级的时间最少都得半年的时间。晋升需要经过考核，有的工人做了几年也不会得到晋升。

计时工人 I 级底薪是 1320 元/月，计件工资则没有保底工资的规定。员工手册上规定计件工人的工资结构是：月工资=正常工作时间的计件工资+加班时间的计件工资+表现奖+补贴-医疗基金-个人社会保险应缴-个人所得税及其他应扣费用。

所以计件工人没有保底工资，比如当月上班较少，达不到最低工资标准也没有补够最低工资。访谈中工人认为，工资是上级干部给多少就是多少，至于如何计算出来亦不得而知。

发工资时有工资条，但是工资条上没有加班工资的栏目。基本工资一栏工人也看不懂，也没有干部解释到底是如何计算出来的。

员工进厂时候就要求拍照办理社会保险，一般是从第二个月开始扣费，扣 90 多元，当然也有员工不愿意购买的，那就不提交办理社保的相片。工厂里面主办医疗基金，每个月扣 10 元，是自愿性质的。医疗基金的适用范围：

- 1、因疾病、意外事故等一次住院自付医疗费用在一千元以上的。
- 2、女职工分娩的住院自付费用（符合国家计划生育政策）
- 3、会员发生意外事故（如交通事故逃逸、公司内摔伤、烫伤、划伤等）住院期间医疗费无其他任何途径解决的。
- 4、因手术、肿瘤等危重疾病出院后，康复期的门诊自付费用一个年度（患者会员从入院之日起十二个月）内累计达到贰仟元以上的
- 5、门诊做体外肾、胆结石手术自付费用。

而请病假当事假，是没有工资的。

5) 职业安全和劳动保护

工厂对于安全方面比较重视，在三级培训中都有消防、安全、环境、5S 等方面的培训，也不断的发放安全教育片给工人观看。冲压车间要求工人必须要佩戴安全帽、手套、护腕、围裙等劳动用品。

冲压机安装有红外线控制系统，也就是红外线在模具两边，人手或人身在模具下面的时候模具是不会压下来的，另外一台机器是由两个人同时按按钮模具才会压下来，这样就避免有一边员工由于没有准备好，而被机器压伤的情形。

据员工反映，以前冲压机压断手指的事情经常发生，现在安装了防护措施之后，就安全多了。尽管工厂也采取了这些措施，但是工伤依然时有发生。工厂冲压机之间类似流水线，比如冲压车间 E2 线，共有 8 台冲压机，这些冲压机一起协作共同对一个零部件进行加工，机器之间有一张桌子，前面一台机器加工后顺着桌子扔给下一台机器。然后边角料扔到旁边的废料筐中，在扔的过程如果出现注意力不集中时就会用力过大，或扔的方向偏了。有一位工人在上班第一天，就是在站旁边捡边角料，而被线上操作机器的工人误扔过一件产品过来，把手臂割开一个很大的伤口，到医院缝了 18 针。而由于比亚迪内部规定如果出现工伤，那么机台长、班长、线长都要连续 3 个月接受每月扣除 300 元的处罚，并影响到表现奖的评定。所以该员工在机台长和班长的“劝导”下，加上工伤的医疗费用要等待 3 个月之后才能报销，就放弃了上报工伤，医药费由机台长、班长、线长凑钱支付了。据员工反映这种划伤身体的“皮外伤”一般是不能报工伤的。

工厂对于噪音的重视程度不够，车间安全员培训时就说，“带着耳塞很不舒服，所以想戴耳塞的工人就跟班长要，不要的佩戴的员工要不要。”在现场中发现确实没有几个工人佩戴，机器冲压金属发出的声音、叉车开过的声音，以及工人大声说话的声音交汇在一起，整个车间的噪音令人非常的烦躁。

车间里叉车也是开来看去的，尽管工厂也划了叉车车道和人行道，但是车道显得还是小些，加上堆货很多，拐弯也多，所以叉车压到人的情况时有发生，比如焊装车间的刘小强在工作的时候就被叉车把一只脚后跟给压骨折了。听说一开始拉长不给报工伤，但是由于工伤所耗费的医疗费超出了拉长的预期，所以才不得不报上工伤。

6) 食宿条件

工厂提供食宿，正餐有 4.2 元/餐、2.75 元/餐两种，区别是前者比后者多一种荤菜，并且味道也好一些。早餐 2.5 元，有稀饭、鸡蛋、蛋糕、烧饼等选择，每次可以选三种。工厂每月补贴餐饮费用 150 元。就餐高峰时间人很多，排队都需要十几分钟，而工人就餐时间只有 30 分钟，考虑到走路耗费的时间，吃饭时间也是非常紧张的。

住在厂内是免费的，每个月只需交纳水电、煤气费用。每间宿舍有十个床位，有空调、24 小时热水。每栋宿舍楼下有电视房，周末的时候还有专人来播放电影。厂内有购物超市，但是物价比外面稍贵一点。

7) 其他

早冲压车间发现的一位工人的感言，
表达对工厂的真实看法：

| | | |
|----|----|----|
| 8 | 15 | 15 |
| 18 | 1 | 6 |
| 3 | 5 | 7 |
| 4 | 9 | 2 |

时代的转弯 爱的起步
有产量，工资高，没休息，
没意义，没性质，随便，不想干就是不想干，
工资低，上班累，食堂伙食差，危险性大，
工资压的太紧，没人干，没有生活趣味，
不走是傻瓜，最后一名，第一名又是何意义，
压力大，所以想辞职，柳海青，无聊，他妈的
还没完，废话怎么这么多，你他妈的最不累，
解散吧，他妈的，王八蛋，难身难。

比亚迪职工随手写下的对比亚迪的抱怨

3. 比亚迪(惠州)有限公司调查报告

调查时间：2011年1月

调查方式：厂外访谈

访问人数：30人。男女比例：4：1

工厂总工人数：4.5万（调查人员估计人数）²³

工厂地址：广东省惠州市淡水镇大亚湾西区响水河比亚迪工业区

工厂简介

比亚迪股份有限公司（下称比亚迪）创立于1995年，现拥有IT、汽车和新能源三大产业。比亚迪镍电池、手机锂电池、手机充电器全球第一，手机按键全球出货量第一，手机外壳出货量全球第二，稳居全球第一大充电电池生产商地位，比亚迪汽车以连续5年超过100%的高增长，快速成长为最具创新的新锐民族自主品牌，更以独特技术领先全球电动车市场。在新能源方面，比亚迪成功推出了电动车、储能站、太阳能电站等绿色产品，立志于继续引领全球新能源变革。

比亚迪股份有限公司位于广东省惠州市淡水镇大亚湾西区的，主要生产手机、电池、电脑配件，主要客户是诺基亚、摩托罗拉等。通过对比亚迪员工的访问和调查，揭示比亚迪一线生产用工情况。

1) 招聘与入职

受访工人表示，比亚迪常年都在招工，因为地处偏僻，不好招工。普工招聘主要是通过厂区现场招聘和职介所两种途径，另外在急于招收工人的时候，工厂也鼓励员工推荐自己的老乡朋友进厂，推荐费300元，入职员工工作满3个月后发放。与坪山厂一样，工人需要凭身份证就可以进厂，年龄要求是16岁以上，身上不能有纹身、疤痕等，也不招收孕妇。进厂就体检，体检费40元，由工人自付。体检项目有胸透、血液、五官等方面的检查，有不少工人是因为眼睛红肿就被淘汰。在体检现场，在没有遮避的情况下，工作人员要求男工裸露上身，在众目睽睽下，举起双手，做弯腰、曲蹲的动作。女工虽没有要求褪下上衣，但是男性工作人员还是会要求解开上面第一个纽扣，检查胸部是否有纹身。

有入职培训，培训的内容和要求与坪山厂区一样。

2) 工作时间

工厂实行5天8小时制，每月工作22天，但工厂一直都要加班，现实行10小时制，每天上班12个小时，正班8小时，吃饭2小时，加班2小时，星期六全天加班10小时，周日休息，有时也会加班，平均一个月加班在100小时左右。去年8月份就连续上满30天，没有一天休息。但平时员工14天至

²³ 来源：www.byd.com

少可以休息一天，工作时间表如下：

| 部门 \ 工作时效 | 上午工作时间 | 下午工作时间 | 加班时间 |
|-----------|-------------|-------------|-------------|
| 电子部白班 | 8:00—11:00 | 12:00—16:30 | 17:30—20:00 |
| 所有部门夜班 | 20:00—23:00 | 00:00—04:30 | 05:30—08:00 |

工时记录方法主要是以打电子卡为主,正常上下班都必须刷卡,加班时间上下班都必须刷卡,如个人原因忘记刷卡或刷漏了,可以向自己的组长反映,他会帮忙更正过来,但一个月不能超过2次。

如果不加班需要请假,口头通知自己的上级。但受访员工表示,请假很难,一般没有很特殊的情况是不会批准的。

车间生产线有产量规定,计件员工完成产量才可以下班,只有很少数人可以提前完成产量下班,工人们基本上每天都加班,但加班时间每天不超过2小时。计时员工完不成产量不会延时下班。提前上班的事每天都在发生,车间员工每天早上都必须提前15分钟到车间开早会,开会的时间不计入工时。在访问一个男工时,他说,他经常都不去开会的,也不会有什么处罚。

3) 工资福利

工厂定于每月22号发工资,如遇到节假日或周末会提前发,通过银行转账的方式打到工人的银行账户,发放工资时有工资条,但受访工人表示,他们看不太懂工资是怎么算出来的,且和他们一样工龄工位的员工工资都不一样,相差挺大。他们有人去问自己的组长,他们说不清楚工资是怎么计算出来的。

工人的工资由底薪、加班费、绩效奖金、其它奖励组成,底薪分别是1320元,工作日加班费是按平时时薪的1.5倍计算,休息日加班费是按平时时薪的2倍计算。绩效奖金只有升了级的工人有,100—300元不等。有工人说做满半年就可以升一级,也有工人说不一定的,有的做了几年都没有升级,得看岗位和表现。工人说,总之在比亚迪升级很难,得靠关系,管理很黑暗也很混乱,应该透明化,公平,公正,公开的态度来评定员工的工资及个人工作价值。

工人的平均工资在1800至2000元之间,扣款项有:伙食费150元(在厂里就餐共计300元/月,但工厂补助150元)、住宿水电费(超过30度电的电费由同宿舍员工均摊)、养老保险88元、医疗保险10元。

工厂会为员工购买养老保险和医疗保险,但由员工自愿选择,受访工人有一半都选择不购买,原因是新的社会保险法不太懂,转保等问题的疑惑,他们表示工厂应该做社保转移的讲解和沟通。鼓励员工购买。

请病假没有工资,且很难请到假。请假也会相应的减少绩效奖金。法定假有工资。

工厂设有篮球场、图书馆两项娱乐设施。在过节的时候工厂会组织员工聚餐，大家 AA 制，春节时会集合员工们一起搞一场联欢晚会。

5) 食宿条件

工厂提供伙食和住宿，工人可自由选择。

工厂有饭堂，一日三餐，早餐 2.5 元，有稀饭、鸡蛋、蛋糕、烧饼等选择，可以选三样。午餐和晚餐有 4.2 元/餐（两荤一素）、2.75 元餐（一荤两素）两种可供选择，工厂每月补贴 150 元。不在厂里吃，不扣钱。

住宿不收住宿费但如果水电费超过 30 度，超出部分由宿舍员工均摊。宿舍 8 人一间，有桌凳，风扇，空调，热水器、洗手间等设施，宿舍安排上受访员工表示不好，白班夜班的员工混住，中午有员工回宿舍会打扰到夜班同事的休息，互相都会有些干扰。宿舍一楼有电视房。不在厂里住，没有住房补助。

6) 职业安全及劳动保护

受访工人表示，工厂对于安全方面还是比较重视。电子部员工工会接触酒精，天那水等有毒有害物，特殊岗位有口罩、手套发放。每天发一次。车间环境也不错，电子部车间都比较干净的，有专门负责卫生的清洁工。车间通道和紧急出口是有清晰的标识，照明充足、没有杂物阻塞。宿舍通道和紧急出口是有清晰的标识，照明充足、没有杂物阻塞。紧急出口的门没有上锁。

工人有入职体检，没有离职体检。

车间和宿舍有没医药急救药箱，受访员工也不清楚。

一位老员工说，工厂会组织消防演习，但工人都不能参加，只是保安他们练习一下而已。

7) 奖惩措施

受访员工说，工厂里只有绩效奖，没有其它的别的奖励如；全勤奖、年终奖、年资奖、优秀表现奖等。罚款会在绩效奖里面直接扣除，工资条上不体现出罚款项目。员工说，有时自己的绩效奖比别人少了，都还不知道自己到底是哪里被罚款了。所以对以罚款规定工人也不太清楚。

生产线上的员工上班时间喝水、去洗手间都是要有人顶位才可以去的，时间不超过 15 分钟。受访员工说，有时顶位忙不过来的时候，只有着急的等了，太不方便了。

8) 离职

试用期辞职提前 3 天申请，试用期后需要提前 1 个月申请。辞职程序是先跟写好辞职书，要找班

长签名，班长签名后再找线长签名，然后再在线长和班长的陪同下到车间办公室找文员填写辞职单，然后在周一、三、五到事业部的人事部确认工资。确认工资时需要带上身份证、银行卡、员工手册、退房确认书。一般情况如果线长和班长都同意，那么辞职就顺利多了。但是往往在旺季的时候，人手不够，线长和班长就不会轻易批准员工辞职了。因为人少了，产量赶不出来，辞职往往都会往后拖一个月的时间。受访员工表示，一般在试用期内辞职大概要被拖上一个月的时间，合同期内辞职要被拖上两个多月的时间。很多人辞不了工，只好自离，在此年底之际，更是普遍，很多人想回家过年，辞职辞不了，请假请不到，被逼自离，丢掉 22 天的工资。更有受访员工说，到比亚迪门口看看问问真是多呀，10 个有 8 个都是自离的。

离职工资不是现金发放，而是转账到银行账户上，通常在离职到期日的周六下午，最晚不会超过次周二早上，银行账户只能是中国银行和深圳建设银行的账户。

9) 其它

工厂设有工会，但受访员工表示他们有什么想法或意见都只能和自己的老乡或朋友说说，发发牢骚，工作上的事情可以找自己的干部，很多时候都是反映了根本没解决。还有员工说，反正做一天是一天，实在受不了了就离开。

一名从深圳宝龙比亚迪调至惠州的员工说，他是在宝龙这边进的厂，社保是在深圳宝龙这边买的，被调到惠州已经有一年时间了，社保也没有转过来，每个月都在买的医疗保险一点也用不上，跟工厂反映了这个情况，一直没有回复。

附：惠州大亚湾工业区 2011 年新的调查情况：

2011 年 9 月，中国劳工观察对惠州大亚湾工业区的劳工情况再次作了跟踪调查，我们发现工厂的情况出现了一些变化。具体内容参照如下（由于两次调查的关注点和生产线不同，有的情况可能与第一次调查的情况不同）：

1) 招聘与入职

惠州比亚迪正大量招聘男女操作工，进厂有三种方式，一是内部推荐二是通过招聘广告三是通过中介，男操作工现在只能通过内部推荐进厂，没有推荐表一律不予录用。招聘时间是每个工作日的早上 8:00-8:30，要求 16-42 周岁，不得有纹身，没有地域歧视，但怀孕妇女和做过大手术的人不得进厂，自离或辞工后 1 个月内不得二次进厂。其中 16-18 周岁的未成年工与一般员工无异，没有特殊保护措施，与其它员工一样每天加班。

厂区高挂着红色横幅，写着“比亚迪大量招工/不收任何介绍费/不收任何复印件和照片”，这是防止黑心的中介骗钱担保进厂，进厂后办理社保卡和居住证需要的身份证复印件和照片由厂方统一办理，每人收费 12 元。入职前还需要统一体检，费用 40 元自付。入职全部所需费用共 52 元。

培训包括入职培训和岗前培训。入职培训无工资，内容包括消防安全、生产安全、人身财产安全以及交通治安安全培训，历时 4 小时。岗前培训有工资，主要介绍考勤、厂律厂规等，时间为第一天上班前 1 小时。

2) 劳动合同

入职前签订劳动合同和应聘承诺书，承诺以往与比亚迪供职的劳动关系正式解除或终止，不得追究任何赔偿金或补偿金，剥夺二次进厂员工的追索权。不管是第一次还是二次进厂，劳动合同硬性规定合同期限为 3 年，试用期 60 天。试用期内辞职需提前 3 天，转正后需提前 30 天。合同为一式两份，劳动者保存合同副本。

3) 工作时间

以充电器厂为例，工作时间采取白班和夜班两班倒的形式。每个月轮替一次，工厂会特意选择不加班的某个双休日轮换，剥夺了上夜班员工的轮换本该有的休息时间。白班的上班时间为早上 8:00-20:00.其中 11:30-12:30,16:30-17:30 为吃饭时间。夜班的上班时间为 20:00-次日 7:30,其中 22:30-23:30 为夜宵时间。采取计件工资形式的员工上班时间不稳定，生产线每天都有产量要求，车

间主管会根据完成的产量情况安排加班或者直落到完成产量为止。加班最晚不超过 20:00，直落的话从中午 12:30 一直到下午 6 点多直到完成产量，连续工作将近六个小时，强度可想而知。每个月一般休息两天，遇到赶货可能整个月都没有休息时间。淡季每周都有双休，不过月工资也只有 1400 元多，根本不能保障基本生活需求。

在充电器的插装流水线上，每组 10 人，每天正常上班 8 小时，加班 2 小时，工资 2200 左右，平均每几十秒钟就要完成一个步骤。

早上需要提前 20 分钟到车间开早会，时间不计入薪水。上班时间根据刷卡记录来确定，因为个人原因缺卡，跟组长说明后补正的话也要扣 5 元\次，如果不说明则按缺勤半天处理，表现奖 40 元就没有了。丢卡那天不能打卡需要提交打卡异常单，可还是要一次性扣 5 元。

流水线的工作没有固定的休息时间，如果工人需要上洗手间或喝水的话需要找人替岗，时间不得超过 10 分钟，据了解因为找不到人替岗，工人上洗手间不会超过 3 分钟，基本上没有时间喝水，更不要说休息。

4) 劳动报酬与福利

每月 20 号发放上个月的工资条，22 号通过银行卡的方式发放工资，也就是说比亚迪扣押工人本月 22 天的工资，工人必须等到 22 号才能离职，自离的工人将拿不到这 22 天的工资。基本工资和加班工资是根据生产线上的计件产量决定的，工人完全搞不清楚工资的计算方式，组长只会告诉你每天的产量，不会告诉你单价。

全勤有表现奖 40 元，工龄工资按每个月 5 元起算，最高不得超过 100 元，伙食补助 150 元，餐补 100 元，餐补需要全勤才能拿到。另外上夜班每天有 2 元的夜宵补助，还有一个社保补助 70 元左右。扣款项目包括社保每月 100 元左右，还有所得税、饭卡充值、罚款等。宿舍水电用量超出部分也需要从工资里扣除。一般员工的实发工资是 2000-3000 元不等，不同部门不同岗位的工资差距较大，比如在充电器厂里，插件部的工资普遍比组装部的要高。

病假、事假均无薪，婚假、孕检假、产假、工伤、丧假以及法定假等只有部门规定的最低工资。

厂内设施有 ATM 取款机，超市，门诊部，警务室，篮球场，职工图书馆等。其中职工图书馆的开放时间为早上 8:30-12:00，下午 13:00-17:30，周末不开放。开放时间正是工人的上班时间，可以说是形同虚设。

5) 食宿条件

厂牌可以充值，用在食堂或厂内超市消费，工人可自愿选择在食堂或外面就餐，每餐有 2.75 元和 4.20 元两种套餐可供选择：三素或两荤两素，工人普遍认为在食堂吃不饱。厂内的超市价格一般比外

面贵。由于吃饭时间只有 1 个小时，工人只能选择就近在食堂和超市吃饭。一般在食堂需要等候排队十多分钟。

工厂免费提供住宿，每个宿舍住 10 人，有独立的卫生间、热水器和空调，每个床位配置一个插座，水电用量有限定，如果超过限额需要自己支付。宿舍内没有个人的储物柜，行李只能放在床底或宿舍其它地方，据了解时有失窃现象。外宿没有补贴。

6) 工作环境和劳动保护

入职前有岗前培训，组长每天会为有需要的工人领取耳塞、手套、口罩等劳保用品，为工作方便，工人经常不按规定戴手套，组长一般不管。工厂的工伤事故情况为 2008 年工伤 38 起（总工人人数 1 万）；2009 年工伤 58 起（总工人人数 3 万）；2010 年工伤 90 起（总工人人数 4 万）。工伤包括工具割伤、机器压伤或化学用品灼伤等。比亚迪对化学药品使用量很高，每年光是惠州比亚迪使用的硫酸量就有 100 吨以上。

比亚迪充电器厂要求穿拖鞋进入车间，拖鞋自备，如有人违反规定不仅要接受主管辱骂还要在全车间面前亮相予以警示。车间一楼是鞋柜，柜上和地上都是鞋子，环境和气味都相当恶劣，鞋柜的锁很多都是坏的，据了解鞋柜一直有丢失鞋子的现象，工厂没有采取任何措施。

出入车间都需要安检，有保密员拿着金属探测器上下晃动检查，以防止盗窃产品行为。

7) 其它

工厂有工会，但绝大多数的工人不了解也不清楚工会的职能，有什么问题都是直接找组长。一般组长能解决的都尽量解决，不能解决的就让工人接受现状。

工人受处罚的情况很多，关于打卡的就有好几种，比如帮人家打卡，提前打卡，守候打卡，打卡时拍照模糊等都要处罚，扣绩效奖。

三、比亚迪工人收支状况分析

在全国各省市纷纷上调最低工资收入标准的大背景下，比亚迪也相应提高工人的基本工资，但即使比亚迪的工人能拿到人民币 2000 元/月左右(现在比亚迪工人加班后的实际收入为人民币 1700-3000 元/月)，那么他们的生活会不会比较舒适呢？为此，中国劳工观察的调查员就比亚迪工人工资收入及深圳地区的吃穿住行各个生活方面的消费水平进行了比较。

| 2011 年 9 月深圳宝龙厂区开销情况调查 | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|-------|------|--------|-----|------|------|------|-----|-----|-----|-----|------|------|
| 被访者情况 | | 收入 | 每月消费支出 | | | | | | | | | | 结余 |
| 性别 | 部门 | 月工资 | 租房 | 伙食 | 子女教育 | 娱乐休闲 | 衣着打扮 | 通讯 | 日用品 | 交通 | 其他 | 总计 | |
| 男 | 第二事业部 | 1500 | 350 | 300 | | 100 | 200 | 50 | 100 | 30 | 100 | 1130 | 370 |
| 男 | 工程部 | 3400 | 450 | 400 | 400 | 100 | 150 | 50 | 50 | | | 1600 | 1800 |
| 男 | 工程部 | 3000 | 500 | 450 | 800 | | 100 | 50 | 50 | | | 1850 | 1150 |
| 女 | 第三事业部 | 1800 | | 300 | | 200 | 150 | 60 | 150 | 50 | 400 | 1510 | 290 |
| 男 | 第三事业部 | 2000 | 300 | 300 | | 50 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 1150 | 850 |
| 男 | 第三事业部 | 1600 | 300 | 300 | | 300 | 100 | 100 | 100 | 100 | | 1300 | 300 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---------|-------|------|-----|-----|--|-----|-----|-----|-----|----|----|------|------|
| | 事业部 | | | | | | | | | | | | |
| 女 | 第三事业部 | 2300 | 450 | 300 | | | 500 | 100 | 200 | 50 | | 1600 | 700 |
| 女 | 第三事业部 | 2000 | | 400 | | 400 | | 100 | 200 | 60 | | 1160 | 840 |
| 男 | 第二事业部 | 2000 | | 300 | | 100 | 500 | 100 | 200 | 50 | | 1250 | 750 |
| 男 | 第二事业部 | 1600 | 300 | 500 | | 100 | 80 | 100 | 100 | 50 | 20 | 1250 | 350 |
| 男 | 计划物料部 | 2400 | 300 | 300 | | 150 | 170 | 50 | 100 | 50 | 80 | 1200 | 1200 |
| 男 24 | 第三事业部 | 2100 | | 300 | | 50 | 200 | 100 | 50 | 20 | | 720 | 1380 |

²⁴该被访者和其女友一起生活，收入、开支、结余的计算包括两个人的，两人的消费差不多，各占一半。

1. 吃

在吃的方面，比亚迪工人中午只有 1 小时休息时间，工人没有时间自己做饭，因此几乎所有的工人都是选择在工厂就餐。但是工厂提供的工作餐，品种单一，没有营养，长期吃不仅会厌倦，对身体健康也不利。因此，很多工人会选择不在食堂吃早餐和晚餐，而是在比亚迪附近的餐馆就餐。调查显示，在周边餐馆吃一顿饭的价格一般为 5 至 10 元。价格低往往意味着量不足，对于从事高强度劳动的工人来说是根本不够的。也有些工人选择自己做饭吃。



比亚迪食堂的 4.2 元的饭菜

中国劳工观察同时调查了宝龙厂区附近两家市场的物价水平。基本物价大约是米价为 2.38 至 2.58 元/500 克，蔬菜价格为 1.38 至 6.98 元/500 克，肉类价格为 6 至 15 元/500 克。以下价格表格调查于 2011 年 9 月。

| 宝龙厂区附近福乐购及炳坑市场物价水平摘抄 | | | |
|----------------------|------------|---------------|------------|
| 品名 | 价格(元/500g) | 品名 | 价格(元/500g) |
| 活皖鱼 | 6.00 | 鲜淮山 | 6.98 |
| 活鲫鱼 | 8.00 | 生姜 | 8.98 |
| 活鲤鱼 | 6.50 | 白萝卜 | 1.38 |
| 鲜整鸡 | 13.00 | 茄子 | 3.98 |
| 鲜肉 | 11.00 | 圆椒 | 5.98 |
| 排骨 | 15.00 | 小白菜 | 2.68 |
| 大蒜 | 9.80 | 菜心 | 2.68 |
| 香芋 | 7.91 | 小白菜心 | 3.98 |
| 紫心薯 | 3.98 | 百合菜 | 3.98 |
| 红薯 | 2.98 | 萝卜苗 | 2.98 |
| 莲藕 | 4.98 | 土豆 | 3.58 |
| 黄叶白 | 1.98 | 西洋菜 | 2.98 |
| 芥菜 | 1.98 | 春菜 | 1.98 |
| 西芹 | 3.98 | 青瓜 | 4.98 |
| 猫牙米 | 2.38 | 珍珠米 | 2.68 |
| 丝苗米 | 2.88 | 福娃米 | 2.68 |
| 5L 金龙鱼深海鱼油 (瓶) | 79.60 | 5L 金龙鱼玉米油 (瓶) | 79.00 |



调查显示，如果工人是自己一个人生活，中午都在食堂就餐，偶尔外出改善伙食，那么一个月在伙食上的开支大概在人民币 300 元左右。如果工人和自己的家庭生活在一起，不在食堂就餐，而是自己做饭及买饭，那么每月开支至少需要人民币 600 元，相当于工人 2000 元薪水的 30%。

2. 住

在住房方面，大多数工人选择的是比亚迪提供的免费集体宿舍。工人不能和自己的家庭生活在一起而是住在 8-10 人的集体宿舍，长年完全没有私人生活的空间，是造成工人心里压力大的主要原因之一。工人如果想要和自己的家庭生活在一起，上一部分的计算已经显示，每月在吃上的开支至少是 600 元，那么在住上的开支又如何呢？下面是中国劳工观察的调查员于 2011 年 9 月所统计的住房开销方面的数据。

| 房租费(单位元/间/月) | 大小 (m ²) | 距离比亚迪 | 备注 |
|--------------|----------------------|---------|-------------|
| 300 | 8 左右 | 100m 左右 | 不包水电，有独立卫生间 |
| 450 | 15 左右 | 100m 左右 | 不包水电，有独立卫生间 |
| 250 | 8 左右 | 800m 左右 | 不包水电，无独立卫生间 |
| 280 | 8 左右 | 800m 左右 | 不包水电，有独立卫生间 |
| 450 | 17 左右 | 800m 左右 | 不包水电，有独立卫生间 |

如果工人是夫妻两人生活，租住约 17 平方米带独立卫生间的房间，房租大约每月 450 元。在水电费方面，深圳居民生活用电的电费标准为每千瓦时 0.68 元，宝龙厂区所在的龙岗居民生活用水的收费标准是每立方米 5 元，以月 200 千瓦时的用电量和 10 立方米的用水量来计算，每月的水电费约为 186 元。合计吃住用费，我们就可以发现，如果工人想要夫妻两人在工厂附近生活，那么在居住上的开支，每月至少为 786 元，相当于 2000 元薪水的 39.9%。

3. 其他开支

在吃饭和住宿之外，我们的调查发现，工人的其他开支主要包括：通讯费 50-100 元不等、日用品 150 元左右、交通 50 元左右、休闲娱乐费用平均 200 元左右，以及衣着打扮费用因人而异 80 元至 500

元不等，粗略统计，工人的其他开支约 530-1000 元，总开支达到 1316-1786 元。

以此计算下来，工人每月 2000 元的工资已经几乎所剩无几了。那么，如果工人节俭一些，是否也可以在生活的同时，慢慢存下一些积蓄，过上正常的家庭生活呢？答案是否定的。如果工人每个月能存下 214-684 元，那么一年能存下 2568-8208 元。假如工人 20 岁开始工作到工人五十岁退休，三十年才能存 82176-262656 元，这些钱还不够工人在深圳买一套房子。根据报道，深圳市为中低家庭建设的经济适用房均价在 5000 元²⁵1 平方米，建筑面积为 60 平方米的房子售价大约在 30 万左右，也就是说工人工作一辈子也买不起一套房子。

另外，事实上，随着年龄增长，工人的实际消费也要增加。如果工人不买房，而打算在城市长期生活，结婚生子，那么他们往往需要比 17 平方米更大的空间，因此房租也相应增加。而且比亚迪并没有为工人提供合理的晋升条件，工人随着年龄的增长、体能的下降，能够加班的时间降低，工资有可能不升反降，存下的钱更少。同时，我们还必须要考虑工人子女的教育费用。原则上，中国政府是提供直到初中的义务教育的，但是，由于以下原因，这些工人的子女其实并无法真正享受到义务教育，反而需要支付很高的教育费用：

首先，幼儿园是不在义务教育范围内的。一般工人家庭夫妻双方都要工作，不可能照顾孩子，因此几乎所有家庭的孩子都会上幼儿园，然而幼儿园的消费却十分高。例如深圳市龙岗区的三家公办幼儿园：保安幼儿园、同乐幼儿园、六联幼儿园，基本的收费标准分别为 2150 元/学期、4230 元/学期和 4200 元/学期。每个月接送费 50-100 元不等，一个学期 5 个月，因此还要加上 250-500 元的接送费。

那么，在义务教育范围之内的小学的情况又是怎样呢？按照国家九年制义务教育政策，公办学校不收学费，但民办学校可以收取学费。据了解，比亚迪的幼儿园、小学和中学，都属于民办学校性质。所以虽然学校秉承“不以营利为目的”的办学理念，但学生还是要交纳 1000-13000 元/年的学杂费，外加 11000 元/学期的生活、食宿、接送费。²⁶即使是公办学校，每个学期也要收取一定数额的 582-7090



²⁵ 资料来源：http://newhouse.sz.soufun.com/2009-08-19/2738706_2.htm

²⁶ “普通班按物价部门批准标准收费：每生学杂费 6500 元/学期，其他生活、食宿、接送费等 5500 元/学期，总计 12000 元/学期；超常班按公办学校标准收费：学杂费 500 元/学期，住宿费等同上总计 6000 元/学期；初一新生达重点录取线者，学杂费 5200 元（按八折优惠），住宿费等同上，总计 10700 元/学期。”详见比深圳比亚迪学校 2010 年 5 月 13 日《招生简章》：<http://www.szydxx.net/zhaoshenzhaopin/ShowArticle.asp?ArticleID=1267>

元的学杂费²⁷。这些费用绝非一个在比亚迪打工的年存款为 5000 元到 16000 元的家庭可以承受的。

综上所述，中国劳工观察认为，虽然比亚迪将部分工人底薪提升到每月 1320 元（深圳市目前最低工资水平），许多工人仍必须通过“自愿”加班来维持家庭的生计。比亚迪没有为工人提供合理的晋升机会，工人的生活、职业发展根本不是比亚迪决策层的考虑内容。随着工人的年龄增长工作能力降低，工人的收入不升反降，他们日后的生活负担更大。

劳动强度高、工作压力过大，会导致工人对短期内的生活失去信心；而工人的工资过低，缺乏晋升机会，则是一个长期的问题。中国的产业工人目前普遍年龄较小，家庭负担轻，问题的严重性还没有体现出来。我们相信随着时间的推移，工人缺乏个人发展空间、无法过上正常的家庭生活的问题将会越来越严重，在未来的几年将会导致激烈的社会矛盾，解决这一问题已经刻不容缓。

²⁷ 资料来源：深圳龙岗教育信息网 <http://www.szlg.edu.cn/zwxz/ShowArticle.asp?ArticleID=1408>

第四部分：结论

比亚迪的问题不只是表面上看来的侵犯了劳工权益使工人生活困苦那么简单，事实上，正如我们前面所分析的，比亚迪发明的半人工半自动的生产模式会引起更深刻的社会危机。

首先，比亚迪的该生产模式对其十数万产业工人的现状和未来造成破坏性的影响。比亚迪给出的工资刚刚够法定最低工资，仅够工人维持个人最低生活标准。为了其家庭和个人过上正常的生活，工人不得不选择大量加班，后果是超负荷的工作对工人的身体造成永久性的伤害。然而调查显示，普通工人即使每天按照最长时间加班，仍然远远不可能在城市过上体面的生活。为了减少开支，工人只能选择与世隔绝，生活在工厂中，接受工厂的免费伙食和住宿，而无法与家人一起过正常的家庭生活。比亚迪对高效率劳动力源源不断的需求使得普通工人在工作一年到两年就会因无法跟上生产线的速度而被淘汰。他们没有任何的晋升渠道，其微薄的工资也不可能为其提供再教育，因此工人前途渺茫。这些问题如果不得到妥善解决，日积月累，将会导致激烈的社会矛盾。

其次，比亚迪的模式在同行业中形成恶性竞争，为同类工厂树立了负面的榜样。比亚迪的劳工问题是由其低价位、高产量的经营模式造成的体制性问题，这同时也是其与其他同行也工厂竞争的竞争优势，如果比亚迪不改变其经营模式，寻求其他经济增长点，其他同业公司为了加强其在代工业地位，会以更低的价格和更高的产量来赢得订单，那么到时候中国劳工处境会更为艰难。另外，比亚迪以黑马的姿态为低价代工业模式树立了极其负面的榜样，因此它有更大的义务来承担这一经营模式带来的社会责任问题。

中国劳工观察认为，比亚迪的劳工条件也许并不是中国同类工厂中最差的。但其漠视人性的半自动化生产线的发明，只以产量为唯一目标的企业文化反映出其对人生存和发展漠不关心。建立在这样的价值观基础之上的工厂不会因为随着公司的发展壮大，使工人过上更好的生活。相反，只要生产需要比亚迪会毫不犹豫地通过继续压榨工人来获取利润，同时把跟不上节奏的工人淘汰出局。

在比亚迪模式的形成中，以压缩成本为首要任务的跨国企业，以经济发展为第一利益的政府，比亚迪以及其负责人都负有不可推卸的责任。

作为中国最大的新能源开发企业，比亚迪对外宣传的形象除了绿色健康外，还有管理制度完善，然而我们希望比亚迪在这个管理制度之上真正地给员工提供与资方平等对话的机会。现在比亚迪的工会和集体谈判都只是流于形式，并没有发挥实际作用。

中国劳工观察执行董事李强说：“比亚迪的成功就是建立在血汗工厂的基础上，王传福的资产很大部份是来源于对比比亚工人低的工资，巴菲特先生和其他国际投资家应该明白，他们也是血汗工厂利益的受益者，他们从工人的辛苦劳动、节衣缩食中获得了暴利。”如果不停止对工人的压榨，即使比亚迪再多投入依靠血汗工厂赚取的利润到慈善事业也不过是富人的伪善。

我们希望比亚迪也意识到了这点。并尽快改善其产业结构，承担其企业社会责任，为其 13 万工人寻找到一条发展之路，因为这同时也是为它自己找到了一条可持续发展之路。