

苹果供应商压榨劳工

—十家苹果供应商调查报告



中国劳工观察
CHINA LABOR WATCH

二〇一二年六月二十七日



目录

I. 苹果供应工厂调查.....	3
II. 关于 Apple 在华供应商使用派遣劳工的调查报告.....	8
III. Apple 不为人知的一面 -Apple 在华供应商劳工状况调查报告.....	17
1. 概述.....	17
2. 样本.....	18
3. 现状.....	20
1) 用工形式与招聘流程.....	20
2) 工作时间与劳动报酬.....	30
3) 工作环境与职业安全.....	39
4) 食宿条件.....	47
5) 工会与工人业余生活.....	55
6) 日腾 VS 富士康.....	59
7) 整体综合情况.....	62

IV.工人与社会.....	65
V.工人与 APPLE.....	68
VI.苹果在中国十家代工厂的调查报告.....	70
1.应华精密表面处理（苏州）有限公司.....	70
2.日腾电脑配件（上海）有限公司.....	74
3.东洋精密机器（昆山）有限公司.....	79
4.可成科技（苏州）有限公司.....	83
5.富士康.....	98
6.BYD.....	102
7.研精舍（上海）精密机械加工有限公司.....	104
8.联建(苏州)科技.....	109
9.腾龙金属制品（常熟）有限公司.....	117
10.绿点科技（深圳）有限公司.....	122

苹果供应工厂调查

6月14日，一个成都富士康的工人跳楼自杀¹，这是可以通过媒体查到的富士康集团第18名员工自杀，我们并不了解其它没有被媒体报道的工人自杀事件。成都富士康在2011年5月19日发生的事故中，造成4人死亡，18人受伤²³。这样的自杀和工业事故不仅仅存在于富士康集团，在我们的调查中，发现苹果的其它供应商也存在着严重的工伤和自杀。例如我们发现苹果的另外一供应商，伟创力集团公司⁴在2011年至少有两名员工自杀⁵⁶，上海的日腾在2011年12月所发生的工伤事故，至少造成59名员工受伤⁷。我们的报告发现，中国工人面对的充满压力和高强度的工作环境，是存在于整个苹果的供应工厂，而不仅仅在某一家工厂。苹果需要承担责任来改善他们的供应链，对他们的采购体系进行改善。但是非常伤感的是，苹果从来没有回复过中国劳工观察任何的调查结果。苹果承诺要改善中国工厂的劳动条件，但是这些承诺是真正实行还是做秀？

¹ 成都警方确认一名富士康员工坠楼死亡，原因不明 <http://news.sohu.com/20120614/n345601658.shtml>

² Apple Supplier Responsibility <http://www.apple.com/supplierresponsibility/code-of-conduct/health-and-safety.html>

³ 根据国内媒体报道，2011年5月20日富士康成都公司发生爆炸 2死 16伤 其中重伤 3人 <http://jsszwy.blog.163.com/blog/static/118614358201142194035659/>

⁴ 伟创力集团成立于1969年，是一家总部设在新加坡，并在NASDAQ上市的跨国公司，是目前全球第二大电子合约制造服务商(EMS)，世界500强企业之一。

⁵ 伟创力跳楼事件曝光 <http://money.591hx.com/article/2011-10-12/0000075438s.shtml>

⁶ 江西赣州一公司两名员工接连自杀致一死一伤 <http://news.cntv.cn/20110803/115387.shtml>

⁷ 苹果代工厂再传意外，上海日腾气爆59人

http://gb-www.digitimes.com.tw/tw/dt/n/shwnws.asp?id=0000264619_IES7WIP70XWGDBL4PBYB8

中国劳工观察从 2012 年 1 月到 2012 年 4 月对中国的十家苹果的供应商做了调查。最开始希望通过问卷方式对调查结果进行统计，但是我们完成在广东的四家工厂问卷后，在上海和苏州的调查并不顺利，我们的调查受到了工厂和地方的阻扰，150 份问卷被扣留。在问卷调查受阻后，我们派出了第二调查小组，采用进厂调查和厂外访谈方式进行调查。此次调查一共有六名调查人员参加，其中大学毕业生二名，其中一名是在美国的本科毕业生，大专毕业生一名，其它三名是工人劳动活动分子。调查组中的其中四个人至少在中国的劳动领域有二年以上的经验。他们能够很好地和工人进行沟通，以及熟悉工厂的情况。

这份报告采用问卷统计和列出问题的方式。能够统计问卷的一共四家工厂，其它的都采取访谈的方式，报告的最后部份的附录是每一家工厂的单独情况。

这十家是通过苹果的提供的供应商名单中找到的工厂，我们在网站查到这些工厂也为其它品牌生产，我们没有向其它品牌去核实信息准确性，根据我们的经验，因为一些工厂例出为这些品牌生产，可能是现在还在生产，有可能是以前曾经生产。

劳务派遣

我们把派遣工部份单独例出来组成了一个报告。这部份是在苹果的社会责任的年度报告没有发现的，如果把派遣工的部份加入，

违反苹果的标准的工厂数字将会增加。因为苹果的审计并没有提到这些工人。

调查的发现

我们对十家工厂的调查结果，发现富士康存在的劳工问题，在其它工厂都有发生。

我们发现十家工厂普通存在下面一些问题：

1：加班超时：大部份工厂月加班均在 100 到 130 小时，在繁忙的季节工厂加班时间在 150 到 180 小时。

2：工人在危险的工作环境中工作。例如在腾龙的工人反映金属粉尘很大。其它大部份工厂工人都有反映工作环境及职业安全方面的问题。

3：克扣工人的工作时间，例如绿点提前 15 分钟开早会，这部份时间不算工人工资。大部份工厂限制工人上卫生间的时间。

4：大部份工人反应伙食情况不好，希望能改善伙食和住宿条件。

5：大部份工人都不了解工会，也不清楚工会的作用。

6：工人需要加班才能得到一个月最低生活标准的工资。

7：工作有很强的劳动强度，很多工人需要站着工作来加快生产线的

速度。

8：部份工厂没有依法为工人购买养老，工伤等保险。

9：工厂不支付工人的加班费，例如日腾工厂对工人超过 80 小时后不付加班费。超过月加班 80 小时算是奖金。

苹果报告中没有发现的问题

我们的研究发现了苹果的报道没有发现的问题，就是苹果的供应工厂大量的使用派遣工。调查发现除了深圳富士康在 2011 年把派遣工转为正式工之外，其它工厂都存在大量的使用派遣工的问题。其中深圳绿点的派遣工占到员工的七成⁸。

- 1、工厂可以通过使用派遣工来避免使用短期工而支付赔偿的风险。
- 2、工厂可以通过使用派遣工来转移承担工人职业危害的风险。
- 3、工厂可以通过使用派遣工来转移或避免工人参与集体协商或工厂民主管理的风险。
- 4、工厂可以通过使用派遣工直接降低人工成本。公司不需要为派遣工购养各类保险，而派遣公司也不按正常时间和比例为工人购买保险。工厂可以节约 10%到 15%的用工成本。

⁸ 实际上，深圳绿点的派遣工占到七成，苏州绿点的派遣工占到九成，不包括管理和技术工人，二者都是基于我们的调查而得出的估计值。

5、劳务派遣工人存在加班时间没有限制的情况，一些工人需要每月加班 150 小时。

结论

我们在报告所反应的问题我们认为苹果都是了解的，因为苹果对工厂的审计是更有条件来发现这些问题，关键是苹果是否愿意进行改善。苹果可以公布他们参与的改善工厂的部份报告，他们对工厂的改善承担了哪些责任，他们是如何同工厂以及其它品牌协商，分担成本，以及促进电子行业的变化做了那些努力，这比苹果请其它组织对他们进行公关会更有帮助。

苹果对供应工厂中存在的问题应负有主要责任，而不是一味地将责任推给供应工厂。最重要的是，不是苹果在做什么，而是苹果做到了什么。

关于 Apple 在华供应商使用派遣劳工的调查报告

自 2012 年 1 月开始，我们对 Apple 在中国的深圳、上海及苏州地区的 8 家工厂⁹¹⁰，针对入职方式、福利待遇、工厂制度、职业安全、食宿条件及工作时间等方面进行了调查，本次调查主要采用问卷、访谈及入职体验的方式进行。本报告仅针对有关劳务派遣议题进行阐述和分析。

调查样本工厂在深圳地区的有绿点科技、富士康和比亚迪，在上海地区的有日腾电脑和研精舍，在苏州地区的有绿点科技、可成科技和联建科技。这 8 家工厂都有不同程度地使用学生工和派遣工。

在这 8 家工厂中，苏州地区的三家工厂和上海的研精舍共 4 家工厂采用访谈的形式进行调查，深圳地区的三家工厂和上海日腾进行了问卷调查，在上海的和江苏的调查因为工厂和当地的介入和阻挠让调查没能顺利进行，我们被扣留了 150 份问卷，而后继的调查对访问的工厂又进行了深入访谈。我们最后得到的资料具体数据见下表：

⁹ 此次调查的八家工厂全部都列在苹果公司发布的 2011 苹果供应商名单中。

http://images.apple.com/supplierresponsibility/pdf/Apple_Supplier_List_2011.pdf

¹⁰ 我们共调查了十家工厂（全部为苹果公司的供应商），十家工厂全部存在着派遣工的问题。此部分关于劳工派遣的报告仅仅关注于其中的八家工厂。

工厂名称	深圳地区			上海地区		苏州地区		
	富士康	比亚迪	绿点	日腾	研精舍	联建	可成	绿点
调查方式	问卷	问卷	问卷	问卷	访谈	访谈	访谈	访谈
有效样本	65	59	53	68			/	/
派遣工数	5 (后转为正式工)	7	37	34	/	/	/	/
所占%	7.7	11.9	69.8	50	≈35	≈65	≈70	≈65

深圳地区的工厂相对集中，且附近有适合工人租住的居民生活

区，工厂也通常都会在门口设立招聘点，发布详细招聘信息，包括面试时间。求职者可以较为方便地了解工厂的招聘信息，就近选择工厂直接进行求职面试。如深圳富士康和比亚迪，这两家工厂在当地规模大，工资待遇相对有保障，周边有成熟的居民生活区，求职者可慕名前往附近居住，然后在工厂指定的时间应聘即可，简单说就是这两家工厂比较容易招到工人；如深圳绿点，该工厂相对其所在工业区的其他工厂，规模并不算大，且较为偏僻，附近虽有居民生活区，但有限的求职人群无法满足该工厂的用工缺口。据我们的调查富士康把劳务派遣工厂已经转为了合同工，目前没有劳务派遣工人，其它问卷中回答的 5 名员工已经转为正式工，比亚迪的情况不明确。绿点大量使用劳务派遣。

长三角地区对工业区的规划与深圳地区则有很大不同，该地区的工厂附近只有更多的其他工厂，基本没有配套的工人宿舍及生活区。工人上下班主要靠厂车往返与工厂和几公里外的宿舍生活区之间，求职者在找到工作之前也只能住在生活区周边，但生活区并没有工厂，也没有工厂招聘工人。

因而出现“生活区的求职者找不到工作，工业区的工厂招不到工人”的局面，众多的中介机构就应运而生，在长三角的工人聚集地周边有很多的小型中介所，它们或隶属于某一家中介公司，或就是无证经营，这些中介机构设施简单，通常租用 10 平米左右的商铺作为办公场所，三两个工作人员、几套桌椅和一台电脑即可。中介机构

向求职者介绍各家工厂的福利待遇等情况，求职者选择了自己满意的工厂并交纳中介费后，由中介所送往工厂去面试、体检及办理相关入职手续。

这一切看似正常合理，但工人在签合同的时候拿到的却不是与工厂的劳动合同，而是与之前完全没有听说过的一家劳务派遣公司签订合同，由于这一切的入职程序都是在工厂进行，加之工人法律意识薄弱，所以大多工人并不会因为签订劳动合同的对象不同而有异议，自以为是工厂的工人，却不知道自已只是被人“卖给”工厂工作的。

深圳地区三家工厂使用派遣工的平均比例为 29.8%，而长三角地区的比例约为 60%。调查人员认为这由于工厂位置及周边环境，而使长三角地区使用派遣工的比例比深圳地区高出 100%。

通过以上情况可以认为这是当地环境及城市规划的不合理，使工人依靠职介机构来找工作，而职介机构受利益驱使，将工人转给劳务派遣公司，再由劳务派遣公司派往工厂工作。如果只是这种情况的话，可以通过规范人力资源市场管理，及加强对劳务派遣公司的监管来解决这些问题，但情况并非如此，如部分有条件直接招聘工人的工厂，也不直接公开向社会招聘工人，而是选择使用劳务派遣公司的派遣工人。

那么除上述原因之外，工厂为什么还要使用派遣工呢？对工人

又有哪些具体的影响呢？调查人员通过调查走访，认为主要是工厂的主观意愿和客观环境所致。

客观情况主要是工厂工人缺口大，招工困难的问题。

近年来由于国内劳动力市场供求关系的变化，使工厂的用工缺口逐步增大，加之电子代工行业做为劳动密集型企业，对工人的需求更大。但工人择业范围的增大，学生工的短期性，传统的招工形式已无法满足这类工厂的生产需要。那么中介公司和劳务派遣公司将会是工厂的首选，因为中介公司在街头巷尾设有大量的咨询报名点，可以在短期内容纳大量的工人，而劳务派遣公司有利可图，随即与中介公司一拍即合。这种由中介公司把工人介绍给派遣公司，然后由派遣公司再将工人派往工厂的用工模式的形成，可以解决工厂难以在短期内招用大量工人的问题。

同时也是工厂接单不稳定，有时候会接到大量订单，急需工人生产。而劳务派遣就满足了工厂这方面的需要。

这种用工模式可以解决工厂招工难的问题，但同时却增加了工人就业的成本。工人首先是向中介公司缴纳一定的中介费用，一般由几十元到几百元不等，然后再向派遣公司支付几十元至一两百元不等的体检费、材料费或劳务管理等，最后才去工厂面试并办理相关手续。这不仅增加了工人就业的经济成本，也增加了时间成

本。如果工厂直接招聘，则节省了很多中间环节。

主观意愿是工厂可以通过使用派遣工来转移风险，降低成本。

具体内容需要从以下几个方面来表述：

1、工厂可以通过使用派遣工来避免使用短期工而支付赔偿的风险。如工厂在生产旺季对工人需求量增大，但进入生产淡季进行裁员时，或者是需要择优录用工人但超过试用期的，工厂可能就需要因此而支付一笔赔偿费用给工人。工厂如果使用派遣工，进入生产淡季后直接将工人退回给派遣公司即可，派遣公司可能会重新把工人派给其他工厂，更有可能什么都不管。而工人大多不清楚自己所在的派遣公司在什么地方，更有甚至连派遣公司的名称都不知道。加之其法律意识淡薄，认为自己只是失去工作，并无其他损失，通常也不会大费周章去向派遣公司维权。

2、工厂可以通过使用派遣工来转移承担工人职业危害的风险。笔者在这次的调查中的工厂基本都是属于电子产品金属壳加工制造，涉及到五金及化工等高职业危害风险领域，具体表现在噪音、粉尘、化学品中毒及机械伤害等方面。其中机械对工人的伤害通常属于直接性外表创伤，除申请相关工伤保险待遇程序复杂外，并无潜伏期之说。但如果是噪音、粉尘及化学品中毒之类的职业伤害就存在一定的潜伏期，通常在早期并不会会有明显的并发症，当达到一定时间的时候才会有具体的临床表现，但大多工人已经离开原来的

派遣公司或工厂，对治疗和维权都很多困难。

比如说不管有无潜伏期的职业伤害，在处理时都需要工人提交与工作相关的资料，但由于工人与派遣公司及工厂的关系是“有工作没关系、有关系没工作”，加之一旦出现这类问题，工厂与派遣公司之间大多会出现相互推诿，使之工人“患了职业病没法治，被人坑了钱没法要”。即使工人克服重重困难，拿到了相关的资料，但作为毫无资产可言的劳务派遣公司是没有能力承担这些赔偿与治疗费用的，而做为罪魁祸首工厂却可以全身而退，不用承担任何责任。

3、工厂可以通过使用派遣工来转移或避免工人参与集体协商或工厂民主管理的风险。随着近年来工人权利意识的不断增强，以及物价的飞速上涨，越来越多的工人开始与企业进行集体协商有关增加工资及减少职业危害等方面的内容，更有甚至参与工厂工人代表的选举及否决工厂不合理制度的制定等方面，使工厂的经营成本增高，打破了企业原来高利润、低成本的局面。如果工厂使用派遣工，一旦工人有此迹象，随时会被退回派遣公司，从而可以避免工人的集体行动。而在工人的概念里，自己与派遣公司基本没有什么直接关系，加之工人都被派往不同的工厂，工人之间不具备团结的条件，更不存在与之进行集体协商的可能，因此，工人集体谈判权即被被无形剥夺。

4、工厂可以通过使用派遣工直接降低人工成本。在笔者的调查

过程中并未直接发现派遣工的工资会比工厂直接录用工人的工资低，但更深入一点就会发现，同一家工厂工人的工资收入可能并不会有多大差距，但他们的工作时间和劳动强度也是不一样的，通常在工资收入相同的情况下，派遣工主要是从事含有职业危害或更长时间工作的岗位，另外在社会保险方面也有很大差别，通常派遣工都是按照最低标准办理，或者是仅办理部分项目的保险，如工伤、医疗等。

以深圳绿点科技为例，通过对问卷的初步分析，在月工作 250 小时（25 天×10 小时，这是关于工作时间的约平均）的情况下，月收入在 2500 元以下的有 26 人（仅包括填写了入职方式的工人），其中属于劳务派遣的有 24 人，占 92.3%；而月收入在 2500 元及以上的有 26 人（也仅包括填写了入职方式的工人），其中属于绿点科技直接聘用的有 13 人，占 50%。

5. 因为劳务派遣工人存在加班时间没有限制，在繁忙季节工人工资会高于正式工。对公司而言使用劳务派遣会节约用工成本，特别是在养老保险方面，正式工人工厂为其按实际收入的 11% 进行交社保，比如说一个工人月工资 2500 元人民币，工厂交社保为 275 元人民币，而派遣工人绿点为按 1800 元交社保，这样就变成 198 元人民币。另外正式工人存在住房公积金，大约在 8% 左右。每月工厂需交 200 元，而派遣工人公司不需要为他们交住房公积金，这样一个月下来，一个派遣工人的福利比正式工在福利方面会少 277

元。

综合分析，劳务派遣对工人的影响主要表现在同工不同酬、克扣工资收入、社会保险不齐全、增加工人维权难度、加大工人就业负担及影响工人个人职业发展。

Apple 不为人知的一面

——Apple 在华供应商劳工状况调查报告



第一部分：概述

Apple Inc.是一家市值位居全球 IT 行业之首的巨无霸企业，每一款新产品上市都会引发全球粉丝彻夜排队等候。它的产品成为全球潮流，旗舰店甚至与奢侈品商店毗邻；这也是一家承诺确保供应链有安全的工作条件，确保工人受到尊重并享有尊严，同时确保生产过程保护工人权利的企业。然而近年来因其供应链中的劳工问题，颇受全球劳工组织关注。

中国劳工观察(China Labor Watch)是一家总部位于美国纽约的

国际性劳工组织。旨在通过关注全球供应链中的劳工问题，提高跨国公司的社会责任意识，维护中国劳工的权利，促进工人对经济发展成果的公平分享。

中国劳工观察于 2012 年 1 月开始，对 Apple 在中国的深圳、上海及苏州地区的 10 家工厂，针对工人的入职方式、福利待遇、工厂制度、职业安全、食宿条件及工作时间等方面进行了调查¹¹，本次调查主要采用调查问卷、现场观察、秘密访谈及入职体验的方式进行。通过本报告向公众介绍 Apple 供应链中劳工状况所不为人知的一面。

第二部分：样本

这次调查(包括问卷和访谈)样本约为 620 人，其中调查方法为访谈的每家工厂，调查样本至少为 30 人。全部 10 家工厂¹²具体情况如下：

1、富士康科技集团(本报告中以下简称“富士康”)，深圳观澜厂区，该厂区约有 12 余万工人，主要采用调查问卷和秘密访谈的形式进行，发出问卷 70 份，回收问卷 66 份，问卷采用 SPSS 软件进行统计分析。

2、比亚迪电子公司(本报告中以下简称“比亚迪”)，深圳宝龙厂

¹¹ 进行调查的时间为生产的淡季，因而问卷和访谈所反映的情况均为生产淡季的情况。

¹² 所调查的十家工厂全部出现在苹果公司发布的 2011 苹果供应商名单中。

http://images.apple.com/supplierresponsibility/pdf/Apple_Supplier_List_2011.pdf

区，该厂区约有 3 万工人，主要采用调查问卷和秘密访谈的形式进行，共发出问卷 73 份，回收问卷 69 份，采用 SPSS 软件进行统计分析。

3、绿点科技(深圳)公司(本报告中以下简称“绿点”)，位于深圳市沙井沙井镇，该厂区约有 4000 名工人，主要采用调查问卷、现场观察及秘密的形式进行，共发出问卷 69 份，回收问卷 64 份，问卷采用 SPSS 软件进行统计分析。

4、日腾电脑配件(上海)公司(本报告中以下简称“日腾”)，于上海市松江加工区，该工厂在上海共有三家分厂，约有 2 万名工人，主要采用问卷调查和秘密访谈的形式进行，发出问卷 100 份，回收问卷 94 份，问卷使用 SPSS 软件进行统计分析。

5、研精舍(上海)精密机械加工有限公司(本报告中以下简称“研精舍”)，位于上海市奉贤出口加工区，该厂约有 700 名工人，主要采用秘密访谈和现场观察的方式进行。

6、可成科技(苏州)有限公司(本报告中以下简称“可成”)，位于江苏省苏州市工业园区，该厂约有 1.4 万名工人，主要采用现场观察、秘密访谈和入职体验的方式进行。

7、应华精密表面处理(苏州)有限公司(本报告中以下简称“应华”)，位于江苏省苏州市相城区，该厂约有 5000 名工人，主要采用

与工人访谈的形式调查。

8、东阳精密机器(昆山)有限公司(本报告中以下简称“东阳”),位于江苏省昆山市,该厂约有 1000 名工人,主要采用秘密访谈和现场观察的方式进行。

9、腾龙金属制品(常熟)有限公司(本报告中以下简称“腾龙”),位于江苏省常熟市,该厂约有 3700 名工人,主要以秘密访谈的方式进行调查。

10、联建科技(苏州)有限公司(本报告中以下简称“联建”),位于江苏省苏州市工业园区,该厂约有 1.6 万名工人,主要是通过工人访谈和现场观察的方式进行调查。

每家工厂的人数我们只是估计,只能做为参考。

第三部分：现状

在这一部分中将从用工形式、工作时间、薪酬福利、工作环境及食宿条件等方面分别详细介绍每家工厂的情况,及所存在的问题。在以下五个方面的调查中,我们仅仅截取了十家工厂中能够全面如实反映的调查目标的部分工厂。

第一节,关于用工形式与招聘流程方面

在用工形式方面,这些工厂普遍存在滥用劳务派遣工、过于依

赖劳务中介、就业歧视等情况，并通过这些行为来降低成本、转移风险和逃避责任。

在使用派遣工方面，通过与在职工人及职业中介机构的访谈，非问卷调查的 5 家工厂除东阳未发现有使用派遣工外，其他 4 家工厂都有不同程度的使用派遣工，其平均比例将超过 50%。通过问卷调查的 4 家工厂，有关使用派遣工的统计分析数据如下表所示：

工厂名称	富士康	比亚迪	绿点	日腾
有效样本	65	59	53	68
派遣工人数	5 (后转为正式工)	7	37	34
派遣工所占%	7.7%	11.9%	69.8%	50%

在调查的 9 家工厂中，仅有一家工厂未发现有使用派遣工（因为访问工人的厂区的限制，并不肯定东阳没有派遣工），富士康深圳厂区把派遣工人转发正式工，其余 7 家除比亚迪相对较少（据受访工

人所说，比亚迪有部分派遣工，但是我们并没有核实)外，另外 6 家工厂使用派遣工的数量占工厂总人数的 50%或以上。这种滥用劳务派遣工的行为严重违反《劳动合同法》中有关“劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施”的规定。同时，工厂使用的派遣工存在“同工不同酬”的情况，以绿点为例，通过对问卷的初步分析，在月工作 250 小时的情况下，月收入在 2500 元以下的有 26 人，其中属于劳务派遣的有 24 人，占 92.3%；而月收入在 2500 元及以上的有 26 人，其中属于绿点科技直接聘用的有 13 人，占 50%。

当然，这种滥用派遣工的行为也导致其他侵害工人权利的情况，具体可参考有关劳务派遣的报告——《关于 Apple 在华供应商使用派遣劳工的调查报告》。

关于工人(仅指非派遣工)的招聘方式，除深圳地区的三家工厂和东阳会在工厂设立公开招聘渠道外，根据我们的调查发现，其他 5 家工厂都不直接对外招聘，而是通过职业中介机构和内部员工介绍的形式来招聘工人，如果工厂直接招聘，工人可能仅需一天即可完成入职程序，而这两种招聘形式将使简单的入职程序变得更为复杂，可能需要两天甚至更长时间才能办完入职手续，增加了工人就业的时间成本；且职业中介机构都将向工人收取 100 至 500 元不等的中介费，同时增加了工人就业的经济成本。

这些工厂在招聘工人时，除日腾未获取相关年龄限制信息外，其他 9 家工厂在年龄方面都存在不同程度的歧视行为。具体年龄限制如下表所示：

年 龄	联 建	可 成	富 士 康	比 亚 迪	研 精 舍	东 阳	应 华	腾 龙	绿 点
最 小	16	16	16	16	16	16	16	16	16
最 大	30	30	35	35	35	35	35	35	38

根据中国相关法律规定，劳动者的退休年龄男性为 60 周岁，女性为 55 周岁。劳动者通过劳动获取劳动报酬不仅是劳动者的义务，更是劳动者的一项基本权利，工厂的这种行为属于典型的就业歧视，严重侵犯了劳动者参加劳动的权利。

1、腾龙

工厂门口不直接招聘，工人找工作通过职业介绍所介绍。也有部分是通过学校招聘过来的。职介所收费标准不一，有的收取 50 元

介绍费，有的收 100 元。通过走访工厂周围职业中介了解到，应聘时需要提交身份证，然后在职介所工作人员带领下，到工厂面试。身高要求：男性 166cm 以上，女性要求 155cm 以上。学历要求初中以上，也可以做假学历。在一家中介门口，看到“山东人不要”的字样。工人入职需要体检，体检费用 60 元，工人自付。工厂免费提供工作服。离职需要提前一个月提出申请就可以了。

工人劳动合同是与职介所签订的，是劳动派遣合同。合同期限是 2 年，没有试用期规定。如果工人要成为工厂正式工人，也就是“转正”，那样需要等与职介所签订的劳动合同 2 年期满后，要不就是在工作中表现好，得到提干。

2、应华

工厂门口现场不招工，工人进厂都是通过职业中介介绍的方式。据了解中介费用需要 300-500 元不等，工人找工作旺季介绍费就高些。反之则低些。工人入职没有地区、种族、宗教、性别的限制，学历要求高中以上，身高要求男性 165cm 以上，女性要求 155cm 以上。工人入职时需要提交身份证。

工人进厂需要做职前体检，体检费用 50 元，进厂后(半年)工厂给予报销一半的体检费用，但是得离职的时候才可以领取。据工人说，一般情况是需要工人工作满半年之后才能报销。

工厂与工人签订劳动合同，工厂招聘海报上面写着试用期 1 个月，据工人说试用期 3 个月。工厂存在“转正”的说法，“转正”并不是跟试用期挂钩，而是工作满 6 个月以上的工人才有机会“转正”，转正之后才算正式工人。工厂仅有大约 1/3 的工人属于正式工人¹³。

3、绿点

工厂招工主要有四种方式，一是公司招聘普工时，当天上午在公司正大门口张贴“招募启事”，下午一点左右准时在公司大门口进行招聘。应征时需带上身份证、毕业证等相关证件及笔，若应征上，当天下午会去“沙井疾病预防保健所”进行体检，体检费是工人支付；二是“外包厂”办公室门口张贴招聘，不需要介绍费；三是通过职业介绍所，但要交介绍费 210 元，很多工人反映“沙井英才介绍所”不但收 210 元介绍费，还要收 500 元的工作费；四是“安信劳务派遣公司”招聘，不需要收费。

“深圳市英才人力资源有限公司”利用求职者想进入“绿点公司”的心理，诈骗工人钱财 110 元 - 710 元，主要方法是向求职者承诺“先面试合格后再给钱”。实际操作中是让介绍所的文员“面试”，所谓的“面试”也就是确认身份证的真伪及了解求职者的个人信息，然后觉得可以就要收费（男 210 元，女 110 元），收到钱后就开“介绍信”，而不是工厂面试合格后收费。“深圳市智诚通劳务派遣公司”的收费标准是男工 300 元，女工免费介绍进厂，限制不能纹身、不能涂指

¹³ 1/3 的工人属于正式工人是我们基于此次调查所做的估计。

甲、发型不能太怪异的青年才能录取，没有地区、种族、宗教限制。

童工从职业介绍所或劳务派遣公司推介的可以录取，但要交 210 元的介绍费及 500 元的工作费。从事岗位与其他员工一样。

入职时需要提交身份证复印件 4 份，以备存档。身份证、毕业证、健康证只是看一下真假，便归还给工人，需要办社保卡为员工，身份证在公司保存一个星期，不押扣工人的任何证件，不需要交押金。公司不收任何费用，但职业介绍所或劳务派遣公司有收费 210 元以上，公司在急招时，劳务派遣公司不收女工的介绍费。工厂有为新员工进行入职培训，培训时间是两天，有时培训一天，培训内容是工厂简介、安全方面、厂纪厂规、7S 活动等，培训期有工资。工厂提供工作服，是免费的，离职时不需要交回公司。

普工在试用期内与劳务派遣公司签订劳动合同，入职当天就要填表及签合同，然后培训，合同期 1 年，合同试用期是 1 个月，转正试用期 3 个月。工人有劳动合同副本。劳动合同内容包括：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、其他。工人有劳动合同副本。有员工反映是“绿点公司”招聘时，需三个月后转正才能签合同。

不过试用期三个月后，表现好的员工将被转为正式员工，也可以不同意转正仍属于劳动派遣公司的员工。转正后保险费及其它事

项每月要扣 400 多元，未转正的员工每月只扣 200 多元，劳动派遣公司每月要扣服务费 100 多元。

4、比亚迪

工厂招工主要有两种方式，一是集中在工厂后门的招工广告处等待人事部人员面试，二是通过职介所介绍进厂。第一次进比亚迪工厂的人员通常选择第一种方式进厂，从比亚迪出厂的男工出厂后第二次进厂就必需要经过第二种方式找职介所的人，缴纳 700 元左右的介绍费，听说是介绍所的人会和人事部主管拉关系所用的一大半费用。从比亚迪出厂的女工出厂后要想再进厂，需要三个月以后。自离的员工永远不得再进比亚迪。如果找职介所缴钱也还是可以进的，但要借用别人的身份证进厂，进厂 6 个月后可以换成自己的身份证，同时需要 400 元手续费。入职时需要提交身份证复印件，以备存档，不押扣工人的任何证件，不需要交押金。工人一经入职，工厂统一为工人办健康证，费用 30 元由工人自己支付。体检合格者还要交 10 元办理银行卡，用来发工资。还有办理居住证办理，需要工人出钱，每人 10 元。工人在入职时共计支出 50 元。

工人在进厂工作时有 2 件免费工衣发放，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，且在离职时要退还给工厂，如不交回工厂会从工资中扣除 45 元/件。

5、研精舍

工厂门口不直接招聘工人，招聘方式通过职业中介介绍操作工或在各类职业学校招聘助理技术员。助理技术员其实跟操作工差不多。只是工资每月比普通操作工多 20 元职位津贴。通过职业介绍所进厂的工人是免收中介费的。但是走访在工厂附近的肖塘社区的职介所，都表示目前该厂没有招聘任务。工人入职没有地区、种族、宗教、性别的限制；学历要求，操作工初中以上，助理技术员中专、职高以上学历，具有一定的英文基础知识；身高要求男性 160cm 以上，女性要求 150cm 以上；视力要求 0.8 以上。工人进厂需要做职前体检，体检费用 60 元，工人自付。工厂为工人提供免费的工作服。试用期内辞职当天可以走，合同期内辞职需要提前一个月。工厂与工人签订劳动合同，合同期为 2 年，试用期为 2 个月。通过劳务派遣的工人签订的是劳动派遣合同。劳动合同一式两份，工人有劳动合同副本。

6、可成

可成的工人主要通过劳务派遣、内部介绍及职介机构入职，通过后两种入职方式的工人所占比例很少。可成或劳务派遣公司在招聘时，工人不受性别、地域、政治信仰等条件限制，但对年龄有一定要求，却并不对外直接说明这一要求。工人在入职过程中除向中介机构缴纳费用外，并无需向可成科技缴纳工衣费或押金等，培训

期间按照正常工作计算工资。具体情况可参考《可成科技(苏州)有限公司劳工状况调查报告》中有关工人入职部分。

7、东阳

工厂招聘在周一至周五下午 13:30，途径有厂门口直接招聘和职业中介介绍。工厂直接招聘需要在职的内部介绍人。内部介绍人就是新工人的担保人，如果新工人进厂后有什么问题，担保人负有连带责任。一名在职工人一天只能担保 1 名新工人，最多担保 5 人进厂。内部担保进厂方式是不需要交介绍费的。经内部介绍的工人需要把介绍人的姓名、岗位和联系方式写清楚，并去核实。核实不对就无法进厂了。通过职业中介绍进厂的工人，需要交 150 元-200 元的担保费，不同中介收费各有不同，而且是包进。通过中介进厂的工人不需要填写担保人。据调查员在面试现场发现，一名 1977 年出生的工人被拒绝录用。学历要求在初中以上。没有性别和地域限制。

工人需要做入职体检，体检费 110 元，工人支付，工作满 10 天以上的工人可以凭体检票据报销体检费用。工厂免费提供工作服。

入职体检完毕后，工厂与工人签订劳动合同。据工人反映不管是职业中介介绍还是内部工人介绍进厂的，都是跟工厂签订劳动合同。劳动合同期是 1 年，试用期是 2 个月。劳动合同虽是一年一

签，但是签订无期限劳动合同的工人不多，一方面的工人权利意识不强，还有工厂并没有这方面的宣导。

8、日腾

日腾招聘工人主要有两种方式：一是通过内部熟人介绍进厂，二是通过劳务公司介绍进厂工作。通过内部介绍进厂的工人做满一个月，工厂给介绍的人 300 元介绍费，所介绍工人做满三个月工厂再给介绍的人 300 元介绍费。通过劳务公司进厂的工人需要交纳中介费。工人进厂工作一个星期左右，工厂就会给工人发放两件工作服。工人做满一年离职时候工作服不扣钱，没有做满一年，离职时候还要扣工作服钱，两件工作服要扣 50 元。

工人进厂培训一到两天后就签劳动合同。通过内部熟人介绍和通过劳务公司进厂签的劳动合同期限都为三年，试用期六个月，内部介绍工人的签的劳动合同和通过劳务公司进厂签的劳动合同内容都是一样的。

第二节，关于工作时间及劳动报酬方面

通过对研精舍、可成、应华、腾龙及东阳 5 家工厂工人的访谈，这 5 家工厂都实行白夜班制度，同时也都仅执行当地最低工资标准，除上海研精舍外，其余 4 家的基本工资为 1140 元/月，即每小时工资是 6.55 元，工作日加班工资是 9.8 元/小时，休息日工资是

13.1 元/小时，法定节假日工资为 19.65 元/小时。

1、可成

可成的白班和夜班分别为早 9:00 和晚上 9:00 上下班，每天两次就餐时间共 1.5 小时，即每天工作 10.5 小时。其每年的 4 月至 12 月为生产旺季，1 月至 3 月为生产淡季。在生产旺季期间，工人每月最多可休息两天，甚至是整月无休。在生产淡季期间，每周至少可休息一天，每月工作 25 天左右。工人的月平均工资收入约 2900 元左右。

2、应华

应华早晚 8:00 为工人上下班时间，两餐各 0.5 小时，即每天工作 11 小时，在淡季时每月休息 1 天，旺季时 2 个月休息 1 天。如果整月没有休息的情况下工人加班时间长达 154 个小时。如果一个月只休息 1 天的，工人的加班时数是 143 个小时。据工人反映，白班转夜班中间没有休息日，夜班转白班有 1 天的休息日。工人月平均工资收入约 3000 元左右，“转正”后有奖金 150-270 元/月。

3、腾龙

腾龙的是早晚 8:00 为工人的上下班时间，每天工作 12 个小时，但每天上班需要提前 15 分钟集合开会，开会时间不算进工时。据了解工厂长年订单稳定，加班时数也比较稳定，月加班时数在

170 小时以上。在生产淡季，每月可休息一天，而生产旺季就要整月无休息日的工作。工人每月工资在 3000 元左右。未转正的员工工资是卡是由职介所发放，而工资条是由工厂人力资源部门发放。

4、东阳

东阳的是早晚 7:30 分别为上下班时间，每天两餐时间分别为 1 小时和 0.5 小时，但据工人反映工厂经常安排工人中午上连班，那么就只有 0.5 小时的就餐时间。上满倒班时间，工人还可以选择继续加班 1.5 小时，也就是白班可选择加班至 21:00，夜班可选择加班至 9:00，当然也可以放弃继续加班。工人每月休息少的时候只有 1 天。如果工人选择加班多的话，每月加班时数平均工时长达 200 小时，工人每月平均工资在 3000-3500 元左右。

5、研精舍

研精舍的白班和夜班分别为早上 8:30 和晚上 8:30 上下班，每天两次就餐时间各 0.5 小时，即每天工作 11 小时，在生产淡季时每周可休息 1 天，而生产旺季时 2 个月休息 1 天，甚至整月都没有休息。工厂每月加班时数在 85-150 小时左右。工人基本薪是 1300 元/月，每小时工资是 7.47 元。工作日加班工资是 11.2 元/小时，休息日工资是 14.94 元/小时，法定节假日工资是 22.4 元/小时。工人平均每月工资在 2800-3500 元左右。

6、富士康

富士康有很多部门车间，所以每个部门车间的作息时间不一样，有的部门是分为每天两班倒的，有的是一班，也有的三班倒。两班倒的工人除去中间吃饭的时间，每天上班 10—11 小时，每天一班的工人每天正常上班时间是 8 小时，但如果是生产旺季，晚上需要加班 1—3 小时，三班倒的工人每天上班 6—8 小时。有的部门一个月上班只有 18 天，有的部门每个月上班 21 天，还有的部门每个月上班达到 28 天。

富士康每个工人的工资都是比较保密的，就是在同一个部门同一条生产线，工人的工资也不一定相同。普通工人的底薪从每月最低的 1350 元到 2800 元不等，就是新进工人的底薪都不一定相同，有的工人刚进去底薪只有 1350 元/月，但是有的工人刚进去就有 1500 元/月，具体是怎么去划分底薪的，工人们也不清楚，据说都是上面的管理人员确定的。工厂大部分都是计时工资，主要靠加班费赚钱，不过有的工人有一些奖金，有的工人没有。

因为工人所在部门做的产品和品牌不一样，他们的工资也不一样，据说，做苹果电子产品的工人工资总的要比做其它品牌产品的工人工资高一些，当然这也和加班时间的多少也有一定的关系。在我们的调查中，我们了解到，在同样的工作时间内，因为做不一样的品牌，工人工资相差都很大。比如我们在两个不是同一部门的工

人访问中了解到，同等工作时间内，做其它小品牌的手机工人的月工资只有 2500 元，而另外一名做苹果手机部门的工人的工资就有 3200 元。

7、比亚迪

比亚迪根据部门的不同，有一班制、两班制和三班制三种情况，但是大部分工人只是每天一班，每天两班倒的和三班倒的相对少一些。比如在该厂区的三部，大部分的车间的上班时间为：早上 8:00—11:30,下午 12:30—17:30，晚上加班从 18:30 开始，加班 1.5—3 小时，不过最近工人们都很少加班。工人每个月的上班天数为 22—30 天，每个部门车间不一样，每个月上班的天数也不一样。

工厂大多数工人的工资都是按照当地的（目前当地的最低工资标准为 1320 元/月）月最低工资标准为计算基数的，加班费都是按照劳动法的相关规定执行。工厂有部分车间岗位是执行的计件工资制度。因为工厂的单价并没有公开，所以工人们并不能完全明白他们工资的计算方法，到底自己拿了多少计件工资和多少计时的工资，每月只是觉得和自己预计的数额差不多就可以了。

8、绿点

绿点在 2011 年旺季是 3—5 月是生产旺季，工作日每天加班 2 小时，休息日每天加班 10 小时，但每周有休息 1 天，平均每月加

班 84 小时。工厂只有 A2 塑胶部门及办公室是一班制，其他部门是两班制，早晚 8:00 是白夜班上下班时间，一个月转班一次。工人每个月可以休息 4—8 天，每周最长连续工作 6 天。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。

工人平均每月工资有 2500—4000 元，如果加班较少的情况下，一个月的工资有 2100 元—2500 元，工资包括项目有：基本薪、加班工资、奖金（绩效奖 60—90 元、全勤奖 60 元）；应扣项目有：社保、住宿费 60 元、水电费 5 元、罚款，正式员工每月总共扣 400 多元，劳务派遣公司每月总共扣 200 多元。前三个月是从劳务中介拿工资，每月要扣服务费 100 多元。成型组每月平均工资是 2500 元 - 3000 元；加工组每月平均工资是 3000 元 - 3500 元。

9、日腾

日腾的工人通常情况下每周工作 6 天，每天工作 11 小时，每月工作 26 天。遇到生产旺季则每周工作 7 天，整月都要上班。工厂有白班和夜班，早晚 8:00 为两班工人上下班时间，一个月倒一次班，每天有两餐各半小时的吃饭时间。

普通工人的底薪是 1280 元/月，包括加班费，月平均工资约 2800 元左右。如果在工厂吃住，工厂每月要从工人工资里扣除 180

元的餐费（包三餐，不在工厂吃扣钱）。每月还要扣除 30 元洗衣费（洗衣费不管是工人洗不洗衣服都要扣）。工人在工厂住宿每月要扣 80 元的水电费。

进行问卷调查的有绿点、富士康、比亚迪及日腾 4 家工厂，其有关工作时间、劳动报酬及其满意度的调查数据统计分析如下页表格：

项目		绿点	富士康	比亚迪	日腾
日 工作 时数	样本	64	66	69	94
	最小值(时)	8	8	8	8
	最大值(时)	20	12	12	18
	平均值 1(时)	10	9.98	10.47	11.78
月 工作	样本	60	65	67	89
	最小值(天)	20	18	22	22
	最大值(天)	30	28	30	31

天数	平均值 ²(天)	24.6	23.87	27.87	29.35
月平均工作时数*		246	238.22	291.8	345.74
工作 时间 满意 度 (%)	很满意	7.9	3.1	/	4
	比较满意	17.5	6.3	12.3	2.7
	一般	61.9	60.9	49.2	30.7
	比较不 满意	9.5	15.6	29.2	13.3
	很不满意	3.2	14.1	9.2	49.3
月工 资收	样本	61	64	67	91
	最小值(元)	1900	1500	1800	1300
	最大值(元)	4200	4150	4000	3600

入 (元)	平 均 值 3(元)	2493.44	2501.41	2572.39	2833.63
工资 收入 满意 度 (%)	很满意	4.8	0	3.1	1.3
	比较满意	4.8	4.5	9.2	1.3
	一般	50.8	43.3	49.2	24.4
	比较不满 意	22.2	31.3	26.2	17.9
	很不满意	17.5	20.9	12.3	55.1
月平均小时工资*		10.14	10.5	8.82	8.2
* 月平均工作时数=平均值 ¹ ×平均值 ² ；					
* 月平均小时工资=平均值 ³ ÷月平均工作时数。					

根据以上信息可以看出，长三角 6 家工厂的月工作时间均在 300 小时以上，也就是说工人在整月不休息的情况下，平均每天要工作 10 小时甚至更长时间，才能获取约 3000 元/月的工资；而深圳

地区工厂的工作时间虽然相对较少，但工资收入也低很多。

也就是说工人想要获取较高的工资收入，就必须通过这种超长时间的工作来实现，而这种长时间的工作不仅对工人的身体健康造成不可逆转的损害，同时也加大了职业危险发生的机率。这是工厂对工人身体健康极不负责的表现，更是违反中国劳动法律关于月加班不得超过 36 小时的规定。

第三节，关于工作环境及职业安全方面

在调查样本中，为 Apple 代工金属外壳的工厂情况普遍要差，主要表现为噪音、粉尘、化学品及机械伤害等。

1、可成

可成主要是合金机壳的制造加工，由于金属机壳加工制造的特殊性，决定了很多工序均需要通过大型机械设备来完成，同时也加大机械设备对工人身体健康造成危害的可能。调查员通过入职体验、现场观察及工人访谈等方式对可成进行了详尽的调查。

如在可成在散打过程中会发出尖锐刺耳的噪音，虽然工厂有提



装修工人下班后取下口罩后的面部特写

供耳塞等防护用品，但长期在高分贝的噪音环境中工作，也会对工人的听力造成不可逆转的损伤。散打、整修及喷砂等工序都会产生大量的金属粉尘，由于工作场所是属于封闭式的空调车间，其通风设备的局限性使空气中的金属粉尘无法及时排出，而工厂提供的简易型口罩并不能有效阻止金属粉尘被工人吸入。工人下班时可明显看到鼻子两侧脸颊处有残留的金属粉尘(见上页照片)，鼻腔内也是黑色金属粉尘。

工人在进入工作岗位前，可成并未提供相应的安全生产及安全防护知识培训，也未告知工人在工作中可能会遭遇的职业危害或风险。工作场所内的灭火器及应急灯等常见消防设施完备，安全通道随时保持通畅，并未有相应消防安全培训或定期消防演习等。

2、腾龙

腾龙的工人每天都是站着上班，同时工作场所的粉尘很大，据

一名受访的工人对调查员说：“工厂空气太差，在里面上班就像马路吸尘器。”但这比马路上的灰尘更危险，因为马路上的灰尘仅是一些尘土颗粒，而车间里吸入肺部的将是金属粉尘。

3、日腾

在日腾，据受访的工人介绍说，工厂也会给工人发放手套、口罩、耳塞这些劳保用品，但平时发的劳保用品质量都很差，工人用坏，用旧了才能够换。只有在遇到客户来验厂时，工厂会提前给工人全部换上质量好一点的劳保用品。

4、研精舍

研精舍为工人提供口罩手套等劳动保护用品，但是管理得并不是很严格，同一车间，有的工人佩戴，而另一些却不佩戴。工厂是做铝制品的，在厂区周围都是各种金属废料，显得很杂乱。据工人反映，工伤事故时有发生。

5、东阳

在东阳，据做表面处理部门的工人反映，车间内气味比较大。工厂为工人发放手套、工衣和工帽。据观察，在表面处理部门的工人，工衣上面都是沾满了油污。因为合同是一年一签，每年签订劳动合同的时候，都要做体检一次。

6、应华

据应华的工人反映，工厂车间空气质量很差，常接触到有毒有害的化学用品。在调查过程之中遇到一位手部出现工伤的工人，该工人在厂里工作 3 个月，在戴手套的情况下，不小心让化学品从手套上沿流进手中，该化学品强烈具有很强的腐蚀性，人手接触到都会被烧伤。目前该工人手部正在用纱巾包裹起来，工人表示，现在还处于工伤假期间，而工厂并没有为他购买社保，只购买商业保险，医疗费用工厂方面给予报销。另外据调查员观察该工人的另一只没有受工伤的手掌，在工作仅三个月的情况下，在戴手套的情况下，手有脱皮的迹象，显得有点粗糙。工人说，车间是有毒的，不能长做，工作一段时间就要出来了。

7、富士康

据富士康的工人介绍，工厂部分车间涉及到有职业危害的问题，主要是辐射、化学品、灰尘等。虽然工厂有给工人做关于职业安全与健康方面的培训，但是工人们反映做的内容很少，一般都只是象征性的讲解一些，貌似在走程序而已，工人们并不能从这些培训中学到所需要的职业安全知识。工厂有对于有需要的工人有发劳保用品，但是部分工人反映说劳保用品不够用和不合格，所以他们觉得也起不了多少防护作用。

8、比亚迪

比亚迪的工人在工作过程中会有接触到化学品、辐射等危害。据有的工人讲，他们车间的噪音比较大，温度也较高，因为工厂并没有公布这些危害的检测数据，所以这些到底有没有危害到工人的身体健康，工人自己并不清楚。

工厂有给部分工人做关于职业安全方面的培训，并发放劳动保护用品，但是很多工人表示这些培训基本上都没什么作用，因为时间短，培训的内容也较少，特别是职业安全方面的，工厂发的劳动保护用品往往也不够用，甚至有的工人还怀疑这些劳动保护用品不合格。工厂也经常有一些工伤事故发生，一名在激光焊车间工作的工人反映，他所知道的他们车间的工伤至少都有 4 起，主要都是伤在手上，其中压伤和割伤的比较多些。

通过问卷调查的 4 家工厂，关于劳保用品、职业安全培训及工厂在职业安全健康的表现方面的状况，根据问卷统计分析结果见下表：

项目		绿点	比亚迪	富士康	日腾
工厂提供	合格且齐	39.1	23.2	32.8	25
劳保用品	全				

的 状 况 (%)	有，但不 够用	43.8	68.1	45.3	68.5
	有，但不 合格	7.8	7.2	18.8	1.1
	从来不提 供	6.3	1.4	3.1	5.4
工厂职业	完善	4.7	7.6	/	1.1
安全方面	比较完善	18.8	15.2	15.2	9.7
培训的状 况 (%)	一般	46.9	63.6	54.5	24.7
	较差	3.1	9.1	19.7	17.2
	没有培训	14.1	/	4.5	47.3
	不清楚	10.9	4.5	6.1	/

工作场所 对身体健康的影响程度(%)	影响非常大	7.8	16.4	/	50.6
	影响比较大	20.3	37.3	18.2	36
	影响小	39.1	28.4	37.9	6.7
	没有影响	15.6	3	12.1	2.2
	不清楚	17.2	14.9	31.8	4.5
工厂在职 业安全健康方面的表现(%)	很好	9.4	7.6	7.8	/
	比较好	28.1	18.2	23.4	14.3
	一般	40.6	57.6	51.6	33
	很差	4.7	10.6	1.6	49.5
	不清楚	17.2	6.1	15.6	3.3

以上介绍的是有关职业危害对工人所带来的危险，同时，工人
在工作过程中除了要进行高劳动强度的作业，还要忍受上司的责骂

及不合理的规定给他们带来的精神上的伤害。

如在日腾和腾龙的工人都是站立作业，每天从上班开始一直站到下班结束。据日腾的受访工人介绍说，上班时间要想去洗手间需要拿离岗证，一条生产线就一个离岗证。工人去洗手间时间虽然没有限制，但是如果去的时间长了，回来就会被线长责骂。而在可成，现场基层管理人员对工人在工作期间交谈大声责骂的行为时有发生，甚至是辱骂。据受访的工人介绍说，这些情况已经习惯了，并不足为奇。在绿点的啤机部门，每天上班要提前 15 分钟开会，而不算工作时间。吃饭时间为半小时，在半小时内管理员会安排别的员工顶替岗位，感觉工作高度紧张相当累。喝水及上洗手间不自由，虽然不需要“离岗证”，但需要组长或领班来顶替岗位才可以。

项目		绿点	比亚迪	富士康	日腾
现场	有，对此不满	7.9	30.3	14.5	42.2
管理	有，很普遍	31.7	22.7	24.6	14.5
人员	有，事发时可	17.5	7.6	24.6	16.9
辱骂	理解				
工人	很少	36.5	24.2	18.8	19.3

的情况 (%)	没有过	3.2	7.6	10.1	3.6
	不清楚	3.2	7.6	7.2	3.6
工厂 制度 (%)	不合理	19.6	47.5	58.5	58.5
	合理	98.2	52.5	41.5	41.5

其他进行问卷调查的工厂，其有关现场管理人员的情况及工厂制度的合理性情况，对问卷进行统计分析如上表所示。

第四节：关于食宿条件方面

在食宿条件及环境方面，通过访谈及现场观察的情况如下：

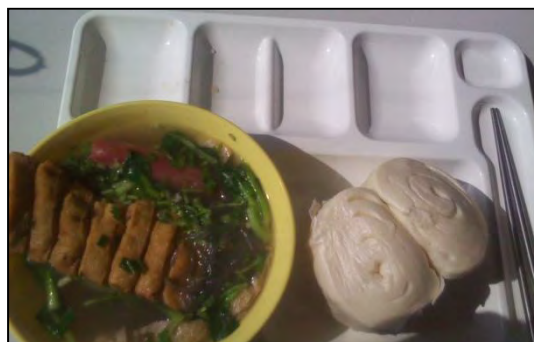
1、 可成

可成有集体食堂，提供一日三餐，早餐为 2 元，中餐和晚餐各 6 元/餐，中晚餐提供米饭类和面食类(如下图所示)，可自由选择其

中一种。米饭不限量提供，可在提供的四素三荤中自行选择三素一荤一汤进行搭配；面食类提供四种食物的麻辣烫，选择其中两种，搭配一份汤粉和两个馒头。另外单独提供辣椒供喜欢辣味的工人免费取用。



食堂提供的米饭类工作餐



食堂提供的面食类工作餐

餐厅配有空调和电视，餐桌及地面会及时清扫，食堂工人会佩戴必要的卫生用具，整个餐厅较为清洁(见下图)。据受访工人描述，饭菜卫生状况比较好，只是口味不太满意，选择种类较少，无法满足不同口味及饮食习惯的工人。

工作日(包括休息及节假日日参加工作的)工厂免费上述标准的工作餐，可刷 IC 卡取用，也可兑换相同价格的其他商品，如饮料或零食等。如当天未工作，则需要自行支付餐费，可支付现金或刷卡后由工厂在工资中扣除。



工人在集体食堂就餐

可成提供有偿使用的集体宿舍，分为 6 人间和 8 人间，工人可自由选择是否使用集体宿舍，和选择使用几人间的宿舍，而不受职位或工作年限等其他条件的限制。6 人间的宿舍，工人每月需要支付 100 元/人，如果是 8 人间的宿舍，工人每月需要支付 80 元/人，由工资中扣除，无需另外支付水电费或其他管理费用。

宿舍内有洗手间、阳台洗和澡间，洗澡间有热水提供。宿舍配备单冷空调、个人储物柜及清扫设备。宿舍内无专人负责清扫，所以显得比较脏乱，如过道等公共区域有每天专人定时清扫，相对宿舍内要清洁很多。

每栋宿舍配有电视房、图书室和乒乓球室全天免费开放，超市和网吧按个人需求消费。由于工人休息时间少，加之每个人休闲娱

乐方式不同，所以这些娱乐设施使用人数并不很多。

使用宿舍的工人可随时自由进出自己宿舍，而不受时间等条件限制。可成科技除为在外住宿的工人提供免费的厂车接送上下班之外，并无其他住宿补贴，也不需支付住宿费用，工人可根据自己的位置选择最为方便的厂车线路。但工人如果不加班(仅是指延长工作时间的加班)则需要自行解决下班的交通，因为厂车只是按照早晚 9 点左右的时间接送工人。

2、东阳

工厂提供免费的工作餐，伙食三菜一汤。据工人反映伙食味道一般，但是免费的，并且厂外没有餐馆，没有其他选择，只能在厂内就餐。

厂区内没有宿舍，工厂的宿舍在距离厂区近 10 公里的富华园。住宿舍的工人，每天都是由厂车免费接送上下班。但是厂车有规定时间，如果提前或延后返回宿舍区，就只有自行搭公交车了。宿舍每月扣款 60 元，包括水电费在内。

3、研精舍

工厂提供免费的工作餐，非工作餐每餐 1 元。工人反映工厂伙食很难吃，味道不好。工厂的一个角落有一个小商店，在就餐时间，不少的工人不在食堂就餐，而是在小商店买方便面用开水泡着

吃。也有一些工人到出口加工区外边买饼充饥。工人每餐时间仅有 0.5 个小时。由于就餐时间太短，吃完饭没歇多久，顶多抽根烟就要进去车间开始工作。

工厂不提供住宿。大多的工人都是跟同事合租，散居在工厂外边，居住最集中的地方是在创建资讯旁边的宿舍楼。工厂每到下班时，工人骑着摩托车或自行车回去自己租的房子，工厂外宿是不提供住房补贴。

4、应华

工厂为正式工提供免费的工作餐及住宿，为非正式工提供免费的工作餐，但是不提供住宿。所以工厂有 2/3 的工人都是散居在工厂外面小区里的出租房，而且费用自付，工厂不提供住房补助。

工人每餐时间仅有 0.5 个小时。据工人反映，就餐时间太短，工厂人员又多，每次都是匆匆忙忙的吃完饭就要到车间上班，没有间歇的时间。

5、腾龙

工厂为工人提供免费的工作餐，不提供住宿。绝大多数的工人可以选择由职业中介所安排的宿舍，也可以自己在外租房。由职业中介安排的宿舍，每间住 8 人，房租 120 元/月。宿舍由不同工厂

的人员住在一起，因此显得不是很放心。

通过对 4 家工厂的问卷调查，有关住宿条件方面的信息统计分析如下表：

项目		绿点	比亚迪	富士康	日腾
工厂住宿条件如何 (%)	很好	4.8	1.4	6.1	/
	较好	22.2	10.1	9.1	2.2
	一般	38.1	50.7	47	20.7
	较差	6.3	17.4	15.2	17.4
	很差	3.2	11.6	6.1	58.7
	不清楚	25.4	8.7	16.7	1.1

宿舍 所 存 在 哪 些 问 题 (%)	宿舍人多拥挤	35.1	41.2	73.3	69.2
	设施缺少	24.6	45.6	16.7	49.5
	通风采光差	3.5	29.4	13.3	26.4
	环境卫生差	35.1	41.2	30	68.1
	治安差	7	11.8	10	24.2
	宿舍收费贵	3.5	7.4	11.7	30.8
	舍友间关系不 好	5.3	5.9	13.3	13.2
	室友安排不合 理	8.8	22.1	15	8.8
	宿舍用水用紧 张厕	24.6	7.4	13.3	18.7

下面是有关食堂就餐状况的调查统计分析表：

项目		绿点	比亚迪	富士康	日腾
食堂伙食质量如何(%)	很好	7.8	1.5	6.1	/
	较好	18.8	5.9	9.1	/
	一般	54.7	63.2	47.0	9.6
	较差	15.6	16.2	15.2	19.1
	很差	/	10.3	6.1	69.1
	不清楚	3.2	2.9	16.7	2.1
食堂	伙食费贵	4.9	18.2	43.1	45.7
	伙食卫生差	49.2	40.9	38.5	67.4

伙食 存在 哪些 问题 (%)	伙食份量不足	21.3	33.3	29.2	67.4
	饭菜品种少	36.1	45.5	23.1	66.3
	饭菜无营养	9.8	37.9	30.8	64.1
	口味单调	44.3	39.4	29.2	50.0
	其他	4.9	3.0	/	1.1

第五节：关于工会及工人业余生活方面

这次对绿点、比亚迪、富士康及日腾进行问卷调查，其中有关工会及工人业余文化生活的信息统计分析如下表：

项目	绿点	比亚迪	富士康	日腾

是 否 有 工 会 (%)	有	28.6	30.4	43.9	5.5
	没有	15.9	26.1	4.5	65.9
	不清楚	55.6	43.5	51.5	28.6
工 会 活 动 (%)	知道工会开展活动	4	19.4	23.4	4
	不知道	96	80.6	76.6	96
向 工	没有提过	56.4	62.7	68.2	69.8
	偶尔提	41.9	28.4	30.3	18.9

会 提 意 见 (%)	经常提	1.6	9	1.5	11.3
项 目		绿点	比亚迪	富士康	日腾
下 班 后 除 睡 觉 休	没事可做无聊	31.7	26.1	36.4	50
	逛街	27	34.8	31.8	83.7
	看电视/休闲书籍/ 听广播	27	21.7	12.1	44.6
	上网	42.9	42	39.4	31.5
	陪伴家人	1.6	2.9	1.5	6.5
	兼职赚钱	6.3	8.7	9.1	21.7

息 外 的 业 余 活 动 (%)	体育锻炼	6.3	20.3	10.6	5.4
	参加聚会	9.5	10.1	7.6	9.8
	学习进修	3.2	5.8	13.6	8.7
	其它	1.6	2.9	3	1.1
向 工 会 提	不予理会	13.8	7.9	30.6	17.8
	回应但不做任何改 变	29.3	41.3	43.5	53.3
	听取意见做些改变	50	41.3	17.7	20

意见后 (%)	完全听取并及时作改变	6.9	9.5	8.1	8.9
---------	------------	-----	-----	-----	-----

第六节：日腾 vs 富士康

如上所述，由于一系列工人自杀事件，以及媒体对于其恶劣工作环境的诸多报道，作为苹果最大供应商的富士康成为了众矢之的。与此同时，苹果公司也已口头承诺，会逐步改善富士康的工作环境。

对于富士康的批评是极为中肯的，而在工作环境方面的改善也终将是数以万计的工人收益。但是，从这一节关于生产苹果商品的富士康工人以及在其他苹果代工厂工作的工人的对比，我们可以清醒地认识到，富士康不是个案。在整条苹果的加工链中，都存在着严重的工作环境恶劣问题。苹果所需要做的，不仅仅是对于富士康的改善，而是整个代工厂链条上的大改革。

如下表所示，位于深圳的富士康工厂虽然条件恶劣，但是与其相比，日腾在上海的三家工厂惨不忍睹。下表就选取了部分具有代

表意义的指数：

	日腾	富士康
	上海	深圳
	3家工厂	
发放问卷	100	70
回收问卷	94	66
大约工人总人数	20,000	120,000
派遣工比例	50%	8% (后转正)
平均日工作小时数	11.8	10
平均月工作日数	29.4	23.9
平均月工作小时数	346	238
最低工资 (元)	1300	1500
最高工资 (元)	3600	4150
平均工资 (元)	2834	2501
平均时薪 (元)	8.2	10.5
平均时薪 (美元)	\$1.28	\$1.65
对工厂健康安全评价为差的比例	50.0%	2.0%

对宿舍环境评价为差与极差的比例	76%	21%
对宿舍环境评价为极为拥挤的比例	69%	73%
对宿舍环境评价为设施不足的比例	50%	17%
对宿舍环境评价为脏乱的比例	68%	30%
对食物评价为不卫生的比例	67%	39%

日腾工厂有员工约 2 万人，这些工人每天平均工作 12 小时，而富士康的个人每天平均工作 10 小时。日腾的工人每月仅仅休息一天，这让加班时间已经超过国家规定的富士康员工“相形见绌”。

尽管日腾工人的平均月工资高于富士康工人的平均月工资，但是这反映的是更长的加班时间，而非更高的工资水平。对日腾的工人而言，他们时薪为 8.2 元，也就是 1.28 美元，这远远低于富士康员工 10.2 元（1.65 美元）的时薪。

日腾工厂的健康安全得不到保障，这是个极其严峻的问题。约一半接受调查的工人将此项评级为“差”，而在富士康，只有 20% 的个人将此项指标评价为“差”。

相比于富士康的住宿环境，日腾的住宿环境则更为恶劣。在两家工厂的调查中，两家工厂各自有约 70% 的员工表示宿舍过于拥挤。但是，在富士康，仅仅 21% 的员工认为宿舍条件“差”或者“非常

差”；而在日腾，有多达 76%的员工在此项上表示认可。又例如，一半的日腾员工认为宿舍缺少必要的设施，而只有 17%的富士康员工对他们自己的宿舍做出这样的评价。另外，67%的日腾员工认为，提供给他们食物并不卫生。而在此项指标上，富士康员工的赞同率为 39%。

第七节：整体综合情况

这一部分主要包括工人对工厂的整体满意度及希望改善的方面，具体问卷统计分析如下表：

项目		绿点	比亚迪	富士康	日腾
认为工厂应该	改善食堂伙食	46.9	54.4	65.2	80.6
	改善宿舍环境条件	17.2	47.1	39.4	66.7
	开展员工娱乐活动	37.5	45.6	31.8	30.1
	为员工提供学习培训机会	21.9	19.1	28.8	32.3
	加强职业安全	7.8	16.2	7.6	57

改进的方面 (%)	依法支付员工工资	18.8	51.5	7.6	30.1
	控制工作时间	9.4	30.9	19.7	16.1
	管理人员的素质	48.4	26.5	34.8	21.5
	完善工人投诉申诉机制	17.2	20.6	15.2	14
	其他	3.1	2.9	/	/
项目		绿点	比亚迪	富士康	日腾
在工厂最	在工厂的晋升机会	17.2	31.9	22.7	58.1
	工资收入的增加	76.6	73.9	86.4	78.5
	工作时间(包括加班)减少	20.3	42	12.1	25.8
	工作强度减少	26.6	10.1	13.6	11.8

关 心 的 事 情 (%)	知识技能的培养 提高	15.6	24.6	19.7	29
	文体娱乐生活	15.6	20.3	10.6	28
	食宿质量的改善	21.9	11.6	22.7	25.8
	良好的人际关系	14.1	23.2	22.7	16.1
	奖励制度	6.3	14.5	6.1	23.7
	职业健康安全	12.5	13	10.6	12.9
	正当权益等到维 护	7.8	7.2	9.1	10.8
	个人价值得到体 现	9.4	15.9	4.5	16.1
	惩罚制度	1.6	7.2	1.5	4.3
	其它	1.6	2.9	/	/

第三部分主要通过工人访谈、现场观察、入职体验及问卷等调查方式，介绍这 10 家工厂在用工方面的现实状况，下表是对其中 4 家工厂的整体满意度的调查统计，工人满意度最高的为比亚迪 13%，最低的为日腾 7.5%，而超过 60%的工人对工厂的满意度只是一般，表示如果有更好的机会随时会离开，最不满意的是日腾，超过 30%的日腾工人对工厂不满意，表示随时会离开。

项目		绿点	比亚 迪	富士 康	日腾
对工厂总体满意度 (%)	很满意做/有归属感，打算继续在这里	12.7	13	9.1	7.5
	一般，如有更好的机会就会离厂	71.4	65.2	66.7	62.4
	不满意，随时准备离开	15.9	21.7	24.2	30.1

第四部分：工人与社会

通过问卷对 4 家工厂工人进行问卷调查，其中关于工人个人需

求及发展的信息统计分析如下表：

项 目		绿点	比亚迪	富士康	日腾	平均值
为 什 么 外 出 打 工 (%)	外出打工收入高	6.6	22.1	25.8	71	31.4
	外面的发展机会多	47.5	66.2	36.4	45.2	48.8
	见识世面	47.5	52.9	34.8	21.5	39.2
	有熟人在外面	24.6	10.3	37.9	12.9	21.4
	喜欢城市的生活	9.8	10.3	12.1	2.2	8.6
	其它	4.9	4.4	1.5	/	3.6
	个人	继续打工	6.3	10.1	15.4	47.2
	回家务农	3.2	1.4	0	0	1.2

未来五年计划 (%)	成为技术骨干	4.8	26.1	6.2	3.4	10.1
	自己创业	66.7	47.8	56.9	29.2	50.15
	还没想过	11.1	8.7	20	15.7	13.9
	晋升企业管理人员	7.9	5.8	1.5	4.5	5.0
项目	绿点	富士康	比亚迪	日腾		
现实月平均工资收入	2493.44	2501.41	2572.39	2833.63		
理想月平均工资收入	3582.2	3790.91	3795.52	3848.39		
目前月平均支出	1427.87	1800	1568.18	1637.23		

满足需求的支出	3172.03	2838.1	2354.1	2689.35
---------	---------	--------	--------	---------

通过以上信息可以看出，外出打工收入高、发展机会多极见识世面这三种情况最多，分别占 31.4%、48.9%和 39.2%，这可能是工人外出打工之前的想法或目的。但通过第三部分有关工厂的状况以及工人的满意度来看，显然，现在的生活和工作与他们当初的设想相差甚远。在对工人未来五年的计划调查发现，超过 50%的工人选择自己创业，约 20%的工人选择继续打工，只有 1.15%的工人选择回家务农。

第五部分：工人与 Apple

项目		绿点	富士康	比亚迪	日腾
对苹果公司的	非常熟悉，并经常了解其产品动向	8.1	1.5	3	1.1
	比较熟悉，对其产品很有兴趣	38.7	30.3	33.3	18.3
	有听闻，不过不太在意	33.9	40.9	43.9	68.8

的 了 解 解 % % %	不熟悉，也没有兴趣了解	14.5	16.7	9.1	7.5
	完全不了解	4.8	10.6	10.6	4.3
苹 果 产 品 % %	目前有使用 Apple 产品	13.6	4.6	10.4	2.3
	没有使用但很想拥有	74.6	69.2	70.1	76.7
	没有使用也不感兴趣	11.9	26.2	19.4	20.9

如上表所示，平均超过 70%的工人没有使用 Apple 的产品，但他们却很想拥有，而他们一个月的工资收入在不扣除生活开支的情况下仍然买不了一台 iPhone，更不用说想购买 iPad。

苹果在中国十家代工厂的调查报告

应华精密表面处理（苏州）有限公司

应华精密表面处理（苏州）有限公司成立于 1998 年 12 月，隶属于世界 500 强和联集团旗下子公司，与上海日腾、上海昌硕、苏州名硕、凯硕、钧硕等公司同为和硕集团的子公司。是一家主要专业生产 3C 产业外观件的公司，主要生产销售计算机零件、通讯零件、电子零件、机械零件、塑料制品及上述产品化学表面处理加工。

目前已建成三个厂区拥有员工 5000 人，是 Apple、HP、Dell、Asus、Acer、Sony、Nokia 等世界知名电脑品牌重要的机构外观件制造厂商。

地址：苏州市相城区潘阳工业园春秋路 8 号

一、 入职及离职

工厂门口现场不招工，工人进厂都是通过职业中介介绍的方式。据了解中介费用需要 300-500 元不等，工人找工作旺季介绍费就高些。反之则低些。工人入职没有地区、种族、宗教、性别的限制，年龄要求 18-35 岁，学历要求高中以上，身高要求男性 165cm 以上，女性要求 155cm 以上。工人入职时需要提交身份

证。

工人进厂需要做之前体检，体检费用 50 元，进厂后(半年)工厂给予报销一半的体检费用，但是得离职的时候才可以领取。据工人说，一般情况是需要工人工作满半年之后才能报销。

二、 劳动合同

工厂与工人签订劳动合同，工厂招聘海报上面写着试用期 1 个月，据工人说试用期为 3 个月。工厂存在“转正”的说法，“转正”并不是跟试用期挂钩，而是工作满 6 个月以上的工人才有机会“转正”，转正之后才算正式工人。工厂仅有 1/3 的工人属于正式工人。其他 2/3 的工人均为派遣工。

三、 工作时间

工厂实行二班倒工作制，工人每天上班 11 个小时。工作日正常上班时间是 8 小时，加班 3 小时。周六、日上班算加班，也是 11 小时/天。工人在淡季时每月休息 1 天，旺季时 2 个月休息 1 天。旺季如果整月没有休息的情况下工人加班时间长达 154 个小时。如果一个月只休息 1 天的情况下，工人的加班时数是 143 个小时。这点在工人每月的工资情况可以印证。工人的加班时间远远超过了中华人民共和国劳动法以及电子行业行为准则关于最高加班时限的规定。

工厂每日工作时间安排：白班 8:00-20:00，夜班 20:00-次日 8:00，中间有 2 餐工作餐，各 0.5 小时。据工人反映，白班转夜班中间没有休息日，工人需要连续工作 24 小时。夜班转白班有 1 天的休息日。

四、 劳动报酬及福利

工厂实行计时工资，工资构成是基本薪+加班费。工人基本薪是 1140 元/月，每小时工资是 6.55 元。工作日加班工资是基本薪 1.5 倍，即 $6.55 \times 1.5 = 9.8$ 元/小时，周末加班工资是基本薪 2 倍，即 $6.55 \times 2 = 13.1$ 元/小时，法定节假日加班工资是基本薪 3 倍， $6.55 \times 3 = 19.65$ 元/小时。工人平均每月工资 3000 元左右。“转正”后有奖金 150-270 元/月。

五、 职业安全和劳动保护

据工人反映，工厂车间空气质量很差，常接触到有毒有害的化学用品。在调查过程之中遇到一位手部出现工伤的工人，该工人在厂里工作 3 个月，在戴手套的情况下，不小心让化学品从手套上沿流进手中，该化学品强烈具有很强的腐蚀性，人手接触到都会被烧伤。目前该工人手部正在用纱巾包裹起来，工人表示，现在还处于工伤假期间，而工厂并没有为他购买社保，只购买商业保险，医疗费用工厂方面给予报销。另外据工作人员观察该工人的另一只没有受工伤的手掌，在工作仅三个月的情况下，在戴手套的情况下，手

有脱皮的迹象，显得有点粗糙。工人说，车间是有毒的，不能长做，工作一段时间就要出来了。

六、 食宿情况

工厂为正式工提供免费的工作餐及住宿，为非正式工提供免费的工作餐，但是不提供住宿。所以工厂有 2/3 的工人都是散居在工厂外面小区里的出租房，而且费用自付，工厂不提供住房补助。

工人每餐时间仅有 0.5 个小时。据工人反映，就餐时间太短，工厂人员又多，每次都是匆匆忙忙的吃完饭就要到车间上班，没有间歇的时间。

日腾电脑配件(上海)有限公司

日腾电脑配件(上海)有限公司成立于 2005 年，隶属于和硕集团旗下子公司，与上海昌硕、苏州名硕、凯硕、钧硕等公司同为和联集团的子公司，是一家主要专业生产 3C 产业外观件的公司，地处上海松江工业区，总投资 2000 万美元。日腾电脑配件(上海)有限公司现有三个分厂是 HP、Dell、Asus、苹果等世界知名电脑品牌重要的机构外观件制造厂商，在电子消费品行业的外观件生产领域积累了丰富的经验，凭著优异的质量和高效的生产能力屹立与行业的前端。工厂地址：上海市松江加工区茸华路 1168 号。总机：021-6195186 传真：021-57609797

一、入职

日腾现在大量招聘工人，主要有两种招聘方式：一是通过内部熟人介绍进厂，二是通过劳务公司介绍进厂工作。通过内部介绍进厂的工人做满一个月，工厂给介绍的人 300 元介绍费，所介绍工人做满三个月工厂再给介绍的人 300 元介绍费。通过劳务公司进厂的工人需要交纳中介费。工人进厂工作一个星期左右，工厂就会给工人发放两件工作服，工人做满一年离职时候工作服不扣钱，没有做满一年，离职时候还要扣工作服钱，两件工作服要扣 50 元。

二、劳动合同

工人进厂培训一到两天后就签劳动合同。通过内部熟人介绍和通过劳务公司进厂签的劳动合同期限都为三年，试用期六个月，内

部介绍工人的签的劳动合同和通过劳务公司进厂签的劳动合同内容都是一样的。

三、工作时间

工人每天正常工作 8 小时，加班 3 个小时，正常情况下每周工作六天，休息一天。每月工作 26 天。遇到旺季每周工作七天，整月都要上班。工厂有白班和夜班，一个月倒一次班。中午和晚上各有半个小时吃饭时间。

白班时间: 8:00---12:00 夜班时间 : 20:00--00:00

12:30--17:00 00:30-5:00

17:30-20:00 5:30-8:00

四、工人工资

工厂正式员工每月 15 号发放上月工资。工资直接打入工厂给工人办理的建设银行卡里。劳务派遣的工人工资要比工厂正式员工工资晚 2 天发放。如果遇到 15 号是周六、周日，工资会延后发放。

工人上班采用计时工资，底薪是 1280 元/月，加班费按照国家劳动法计算。访谈中了解到工人每月工资大概在 2000 多块钱。如果在工厂吃住，工厂每月要从工人工资里扣除 180 元的餐费（包三餐，不在工厂吃扣钱）。每月还要扣除 30 元洗衣费（洗衣费不管是工人洗不洗衣服都要扣）。工人在工厂住宿每月要扣 80 元的水电费。

有工人反馈说尽管他们工作时间一样，做的工作岗位也一样，

有时候发工资会莫名其妙比别人少两三百块钱。

五、职业安全与健康

访谈工人说，他们上班都站着干的。上班时要想去洗手间需要拿离岗证，一条生产线就一个离岗证。工人去洗手间时间虽然没有限制，但是如果去的时间长了，回来就会被线长骂的。工厂也会给工人发放手套、口罩、耳塞这些劳保用品，但平时发的劳保用品质量都很差，工人用坏，用旧了才能够换。但遇到客户来验厂，工厂会提前给工人全部换上质量好点的劳保用品。

六、直接聘用的工人与劳务派遣的工人

访谈了解到工厂目前存在的大量劳务派遣工和学生工。这些工人主要来自河南、安徽一些地方。工厂与劳务公司合作，给劳务公司一些劳务费用，委托劳务公司招聘工人。劳务派遣工与正式工人区别在于：劳务派遣工是与劳务公司签订劳动合同；发放工资由劳务公司发放，发放工资时间比非劳务派遣工晚 2 天；工厂缺人时候劳务派遣公司收取工人 50-100 元劳务费，如果工厂不缺人，工人通过劳务公司进厂要交纳 300-800 元不等劳务费；在工作时间，工作内容都一样情况下，劳务派遣工人工资比非劳务派遣工人工资少两三百元钱。

工厂也存在好几百个学生工（具体数字不详），他们有来自河南安阳职业学院大一学生，一月份从河南安阳职业学院来工厂，过年都没有回家，他们要在工厂工作到三月份回学校上学。这些学生

工主要分布在日腾一厂、二厂的流水线上做苹果外壳。学生工与工厂普通工人一样上下班。这些学生工被安排在工厂八人间的宿舍里住。工厂没有与学生工签订劳动合同。这些学生工也不知道他们每月工资是多少钱，也不知道他们工资是学校发放还是工厂发放。

七、我们关注的问题

A、工厂有没有危险状况？

访谈工人告诉我们，工厂确实存在危险状况。比如工人说近半年内他们都没有见过工厂组织过消防演习。上班时候生产线，车间物品摆放凌乱。

B、工人上一次接受安全培训是什么时候？

访谈工人告诉我们，工厂只在工人进厂时候做过最基本的厂规厂纪培训，培训时间只有一到两天时间，其他时间没有给他们单独再培训过。

C、工厂有没有旺季的短期工，他们是否和工人一样的工资待遇？

访谈的一些老员工告诉我们，工厂在旺季时候会从劳务公司，人才招聘一些短期工，零时工。工厂不与他们签订任何劳动协议。他们每天和工人一样工作 13 个小时，只在中午时候在工厂免费吃一餐饭。工厂每天支付他们 100 元工资。

D、有没有政府官员到厂里访问或视察，他们是否在工厂供职？

这个问题，访谈工人表示他们不清楚。

E、有没有被审计人员问过经历？

访谈工人表示没有审计人员来问过他们经历。

F、有没有见到苹果的雇员到厂里来？

访谈工人告诉我们最近一周有苹果的雇员到工厂来视察，他们在工厂高层领导陪同下到车间走马观花看下车间环境，也没有走到生产线上问他们问题。

东阳精密机器（昆山）有限公司

东阳精密机器（昆山）有限公司位于苏州市昆山经济技术开发区，毗邻上海。公司于 2004 年 12 月成立，主要投资方是日本东阳理化学研究所，注册资本 1000 万美元。

产品主要是苹果笔记本电脑金属外壳。主要工段有冲压、研磨、喷砂、表面处理、组装、检查等。主要客户是美国苹果公司、达功公司、达富公司、英华达公司。

地址：昆山经济技术开发区高鼎路 188 号

一、 入职及离职

工厂招聘在周一至周五下午 13:30，途径有厂门口直接招聘和职业中介介绍。工厂直接招聘需要在职的内部介绍人。内部介绍人就是新工人的担保人，如果新工人进厂后有什么问题，担保人负有连带责任。一名在职工人一天只能担保 1 名新工人，最多担保 5 人进厂。内部担保进厂方式是不需要交介绍费的。经内部介绍的工人需要把介绍人的姓名、岗位和联系方式写清楚，并去核实。核实不对就无法进厂了。通过职业中介绍进厂的工人，需要交 150 元-200 元的担保费，不同中介收费各有不同，而且是包进。通过中介进厂的工人不需要填写担保人。

工人应聘时需要提交真实身份证。招聘年龄要求：16-35 周岁。

在面试现场，一名 1977 年出生的工人被拒绝录用。学历要求在初中以上。没有性别和地域限制。

工人需要做入职体检，体检费 110 元，工人支付，工作满 10 天以上的工人可以凭体检票据报销体检费用。工厂免费提供工作服。

工人试用期 2 个月，试用期间 3 天内可以得到批准离职。试用期后需要提前一个月申请。

二、 劳动合同

入职体检完毕后，工厂与工人签订劳动合同。据工人反映不管是职业中介介绍还是内部工人介绍进厂的，都是跟工厂签订劳动合同。劳动合同期是 1 年，试用期是 2 个月。劳动合同虽是一年一签，但是签订无期限劳动合同的工人不多，一方面的工人权利意识不强，还有工厂并没有这方面的宣导。

三、 劳动时间

工厂实行五天八小时工作制，周一至周五正班 8 小时，加班 2.5-5 小时，周六、日每天加班 10.5-13 小时。工厂实行的是两班制。具体工作时间如下：白班 7:30-19:30，夜班是 19:30-次日 7:30，正常安排就餐时间中午 1 小时，下午 0.5 小时。据工人反映工厂经常安排工人中午上连班，那么就只有 0.5 小时的就餐时间。

上满倒班时间，工人还可以选择继续加班 1.5 小时，也就是白班可选择加班至 21:00，夜班可选择加班至 9:00，当然也可以放弃继续加班。工人每月休息少的时候只有 1 天。如果工人选择加班多的话，每月加班时数平均工时长达 200 小时。

四、 劳动报酬及福利

工厂工资实行计时制，工资构成是基本薪+加班费，基本薪是 1140 元/月，平时加班是基本薪的 1.5 倍，即 9.8 元/小时。周末加班是基本薪的 2 倍，即 13.1 元/小时。节假日加班是基本薪的 3 倍，即 19.65 元/小时。工人每月工资在 3000-3500 元。

工厂在每月 7 日发放工资，有工资条发放。工厂为工人购买五险一金。

五、 职业安全及保护

据做表面处理部门的工人反映，车间内气味比较大。工厂为工人发放手套、工衣和工帽。据观察，在表面处理部门的工人，工衣上面都是沾满了油污。因为合同是一年一签，每年签订劳动合同的时候，都要做体检一次。

六、 食宿条件

工厂提供免费的工作餐，伙食三菜一汤。据工人反映伙食味道

一般，但是是免费的，并且厂外没有餐馆，别无选择，也只好在厂内就餐了。

厂区内没有宿舍，工厂的宿舍在距离厂区近 10 公里的富华园。住宿舍的工人，每天都是由厂车免费接送上下班。但是厂车有规定时间，如果提前或延后返回宿舍区，就只有自行搭公交车了。宿舍每月扣款 60 元，包括水电费在内。

可成科技(苏州)有限公司劳工状况调查报告

第一部分：工厂基本情况

可成科技(苏州)有限公司(以下简称可成科技，见图一。)是由台湾可成科技(股份)有限公司(以下简称可成股份公司)于 2001 年 4 月在苏州设立的独资子公司，位于江苏省苏州市工业园区苏虹路 201 号。可成科技是以镁合金压铸制造为主的厂商，主要为便携式电脑、数字摄影照相机、移动通讯设备等 3C 产品提供镁铝合金机构件，其客户包括 IBM、Apple、HP、Dell、Compaq、Sony、Motorola、Asus、Acer、Nokia 等。我们了解这家工厂是为苹果生产，其它品牌来自于各类网站。



图一：可成科技(苏州)有限公司大门

可成科技目前约有 1.4 万名工人，其中男女比例约为 1:5，大多

来自河南、安徽、山东等地，据调查员的抽样统计及受访工人的介绍，至少超过 80%的工人为派遣工，仅有少量工人为可成科技的合约工人。

第二部分：关于工人入职

可成科技的工人主要通过劳务派遣、内部介绍及职介机构入职，通过后两种入职方式的工人所占比例很少，这里主要介绍劳务派遣工人的入职方式。

第一天，求职者向街边众多的小型职介所咨询工厂的基本薪酬情况，确定求职目标，登记个人求职资料，并将个人身份证交由小型职介所办理求职手续。

第二天，小型职介所用车辆将求职者送往可利科技的宿舍区，

<p>ADMIRE</p> <hr/> <p>报到须知</p> <hr/> <p>您已被 可成 <input type="checkbox"/> 可胜 <input type="checkbox"/> 可利 <input type="checkbox"/> 录取为公司员工。请于____月____日____时前到可利公司南门（园区长阳街107号）报到。</p> <p>一、公司认可体检单位：</p> <p>二、体检注意事项：体检当日早上须空腹，八点前赶到医院进行体检，于当日下午四点左右取体检单。</p> <p>三、报到：（办理报到入职手续，当日计发薪水！）</p> <p>①地点：可利南门</p> <p>②资料：身份证原件，体检单原件。 身份证复印件（正面照片4张，反面1张），一寸彩色照片6张（红蓝底皆可），黑色水笔一支，笔记本一本。</p> <p>四、联系方式：陈老师 18914086146 王老师 13915560131</p> <p>五、搭乘公交线路： 116路：沪宁城铁园区站—青青家园—朱泾路葑亭大道南—上娄路—九龙医院—园区行政中心—会心街—苏胜路星塘街东—凤凰城—港田路长阳街—港田工业坊—中胜大桥西—胜浦镇政府—金苑新村—胜浦首末站</p>

图二：报到须知

<p>登 记 表</p> <hr/> <p>此处粘贴本人身份证复印件正面</p> <hr/> <p>姓 名：_____</p> <p>单 位：_____</p> <hr/> <p>苏州工业园区人力资源管理服务中心</p> <p>20 年 月</p>
--

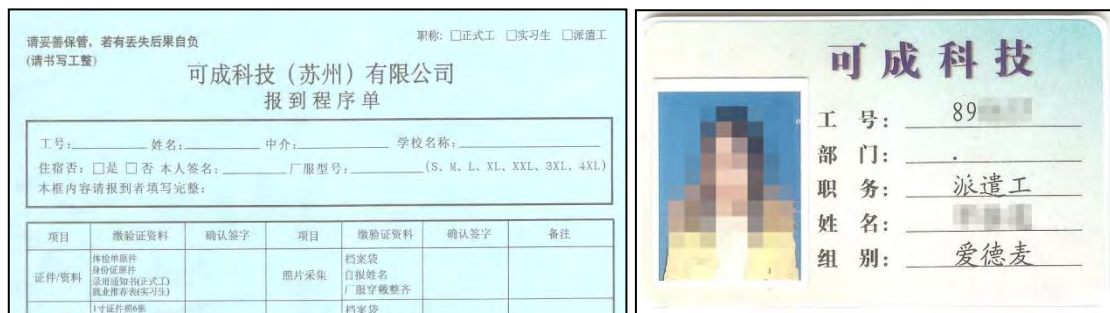
图三：登记表

将其连同身份证一起转交给与之合作的劳务派遣公司的人员，由可成科技的招聘人员负责对每位求职者进行初步面试，主要是查验身份证的真实有效性，并对通过的求职者进行右手拇指指纹录入。然后将其身份证交还给劳务派遣公司，由劳务派遣公司的人员带领求职者前往医疗机构在现场设立的临时体检处进行身体健康检查。体检费用为 50 元/人，由工人直接付现金给医疗机构的人员，主要是进行一些常规项目的检查。体检后劳务派遣公司会向每位求职者发放一张《报到须知》(见图二)，并将其身份证分别交由各小型职介所。

第三天，小型职介所首先将各求职者送到可胜科技宿舍区后，开始向每位求职者收取中介费、资料费、外来人员就业培训合格证费用及车费，前两项分别为 100 元和 30 元，后两项各 10 元，据调查员现场所知，第三项的费用并未产生。小型职介所收取费用后将各求职者转交给与之合作的劳务派遣公司的现场人员，同时将身份证还给求职者本人。劳务派遣公司向每位求职者发放需要签署的相关文件，包括《登记表》(见图三)和《参保人员基本信息表》各一份，及《劳动合同书》两份，求职者仅需填写有关个人信息部分，其余可填写内容处均为空白，然后全部交由劳务派遣公司，工人并未有任何文件备份。最后由工人在可成科技、可利科技及可胜科技三家工厂中自行选择一家工作单位，根据每位工人选择的工厂发放不同的《报到程序单》(见图四)及各自的《体检单》，一并交由可成

科技的招聘人员。

可成科技的招聘人员向每人发放一个资料袋，上面有各自的工号，先出示身份证核对指纹，并将《报到程序单》、《体检单》、《人事资料表》、照片及身份证复印件等资料填写好放入该资料袋，再次录入两手食指指纹。然后将资料袋交给各工厂在招聘现场的招聘人员后，领取工衣，并穿着工衣采集照片。最后进行约半个小时的简单培训，主要是可成科技的基本情况介绍和宿舍的分配情况，并发放工作证及 IC 考勤卡(见图五)，正式成为为可成科技服务的工人。



第四天早上 9 点开始进行为期一天的培训，到下午 6 点结束，中午有 1 小时的午餐及休息时间。培训内容主要有可成科技的产品及各部门的情况介绍，包括新入职工人的自我介绍及互动，并无职业危害及安全生产等工人必须了解的内容介绍。

图四：报道程序单

图五：IC 考勤卡

可成科技或劳务派遣公司在招聘时，工人不受性别、地域、政治信仰等条件限制，但对年龄有一定要求，却并不对外直接说明这一要求。工人在入职过程中除向中介机构缴纳费用外，并无需向可

成科技缴纳工衣费或押金等，培训期间按照正常工作计算工资。

第三部分：关于劳动合同

劳动合同是与劳务派遣公司签订(见图六)，其签订程序在第二部分已经有详细介绍，需要特别说明的是，工人签署的合同是属于空白的格式合同，而且也没有合同备份。

合同内容包括合同期限、工作地点及工作内容、工作时间和休息休假、劳动保护和劳动条件、劳动报酬、社会保险和福利、劳动纪律和规章制度、劳动合同的变更/解除和终止及劳动争议的处理等十个方面。

编号：	工号：	
劳 动 合 同 书		
甲方（用人单位）		
名 称	苏州市爱德麦企业人才服务有限公司园区分公司	
住 所 地	苏州市皮市街 239 号 0512-67700996	
乙方（劳动者）		
姓 名	性 别	手机 号码

图六：《劳动合同书》眉头部分

关于合同期限，在《劳动合同书》及《登记表》中的相关内容均为空白，工人无法确定自己的合同期限及试用期的约定。

关于劳动报酬，虽然在《劳动合同书》中的相关内容为空白，但在《登记表》的有关内容已经由劳务派遣公司填写完整，实行综合计算工时工作制，采用基本工资和绩效工资相结合的工资分配办

法，基本工资为每月 1380 元，但加班加点的工资计算基数以当地最低工资 1140 元为标准(见图七)，以工作日延长工作时间的工资为例，计算式为 $1140 \text{ 元} \div 21.75 \div 8 \times 150\%$ ，而不是以 $1380 \text{ 元} \div 21.75 \div 8 \times 150\%$ 来进行计算。

完成本项工作任务之日止。
试用期自 ____ 年 ____ 月 ____ 日起至 ____ 年 ____ 月 ____ 日止。
2、员工从事 <u>操作工</u> 工作，工作地点为 <u>苏州工业园区</u> 。
3、用人单位和员工经协商确认执行： <input type="checkbox"/> 标准工时工作制 <input checked="" type="checkbox"/> 综合计算工时工作制 <input type="checkbox"/> 不定时工作制。实行综合计算工时工作制和不定时工作制需经园区劳动和社会保障局批准。
4、员工试用期工资为每月 ____ 元。员工的工资标准采用下列方式确定： <input type="checkbox"/> 月薪制，每月为 ____ 元； <input checked="" type="checkbox"/> 基本工资和绩效工资相结合的工资分配办法，基本工资为每月 <u>1380</u> 元； <input type="checkbox"/> 计件工资制，定额单价为 ____ 元。
计算员工加班加点工资的标准： <input type="checkbox"/> <u>1140</u> 元/月 <input type="checkbox"/> 集体合同或规章制度规定。
5、用人单位按 <u>乙类</u> 计划公积金制度为员工缴纳园区公积金。

图七：《登记表》中劳动合同部分关于工资及加班费内容

关于劳动纪律，在《劳动合同书》中用了十六条的内容来约定用人单位的权利及处罚规定，并未列明其相应的义务及责任。

关于劳动合同的解除及终止，该劳动合同只列明了用人单位可以解除或终止劳动合同的情况，及需要劳动者进行赔偿的条款，并未列入劳动者可以解除、终止或要求赔偿的条款。

第四部分：关于工作时间

可成科技的考勤记录采用电子 IC 卡加指纹考勤制度，每次记录考勤时需要指纹和 IC 卡同时使用，以确保考勤的准确性及真实性。

可成科技的工人在正常工作日工作，每天只需进行两次考勤记

录，即每天开始上班的时记录一次，下班时记录一次，中、晚餐及休息时间不需要进行考勤记录。工厂实行两班制，每月换班一次，据调查员访谈，有工人表示说连续上了三个月同样的班次也未转班，可能是与工厂现在严重缺工有关。

休息日工作的上班考勤与正常工作日考勤方式一致，但下班之前先在班组长处签署考勤，然后下班时在专用的考勤设备记录考勤。两种下班考勤必须同时存在，否则会视为当天未工作。具体工作及就餐时间见下表：

可成科技每年的 4 月至 12 月为生产旺季，1 月至 3 月为生产淡季。在生产旺季期间，工人每月最多可休息两天，甚至是整月无休工作，每天工作时间长达 11 小时。在生产淡季期间，每周至少可休息一天，每月工作 25 天左右。

可成科技实行自愿加班(包括延长工作时间的加班和休息日的工作)原则，仅需口头或电话向班组长告知即可，工人也并不会因此而受到处罚或其他不公平的对待，但如果派遣工长期不加班或态度恶劣，可能会被可成科技退回劳务派遣公司。

迟到 10 分钟之内，每次扣全勤奖 100 元的 25%，直至全勤奖金扣完；迟到超过 10 分钟视为旷工，需扣除相应时间的工资和全额的全勤奖。早退 10 分钟之内，如果经过事前准假的，视为早退，每次扣除全勤奖的 25%，直至全勤奖金扣完；如果未经事前准假，或

早退超过 10 分钟，视为旷工，扣除相应时间的工资及全额的全勤奖。

在工作中并未明确规定产量，由于是两班制，也不存在需要另外延长工作时间的情况。

第五部分：关于福利报酬

可成科技每月 10 日通过银行发放上月工资，及工资清单备份(见图八)。工资清单内详细列明工作时间、加班时间、工资、加班费、津贴及各类扣款明细。如有疑问可在 7 日内向人事部门查询。

薪资信息栏:							
工作日加班时数	22.50	迟到次数	0.00	事假时数	40.00	返乡假时数	0.00
休息日加班时数	21.00	早退次数	0.00	病假时数	0.00		
法定假日加班时数	0.00	旷工时数	0.00	无薪假时数	0.00		
标准工资	1650	其他应发	879.67	其他应扣	379.3	应发合计	2150.37
本薪	1350	加班费	587.67	请假扣款	379.3	代扣个人所得税	0
专业津贴	300	环境津贴	142	旷工扣款	0	代扣劳务税	0
		关键制程技能津贴	150	迟到早退扣款	0	乙类社保	236.54
						实发合计	1913.83

图八：可成科技某技术人员的工资清单封面及内容

可成科技普通工人加班工资执行的是苏州地区最低工资标准

1140 元/月，加班费也是依此为基数，按照法律规定分别以正常工资的 150%、200%和 300%计发。而实际工人的基本工资为 1380，他们的加班工资只是按最低工资计算。

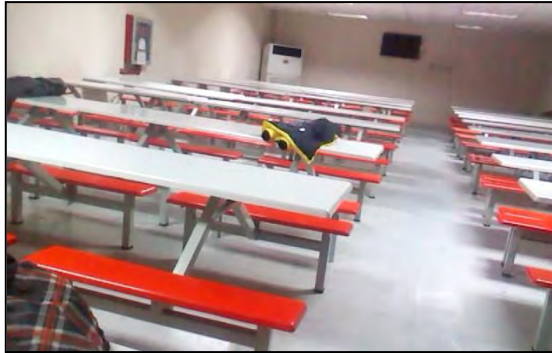
可成科技工人的工资收入除基本工资和加班费之外，另外有全勤奖和岗位津贴各 100 元，根据工作岗位作业环境的不同，有 100 至 150 元/月的环境津贴，部分含有特殊技能的岗位每月 100 元左右的技能津贴，在可成科技工作满 4 个月后，每月有 100 元的工龄补贴，夜班工人有 15 元/天的夜班津贴。

工资中除项目有代扣社会保险费，如果住集体宿舍需扣住宿费(具体情况在关于食宿条件的第六部分内容中)。通常情况下，工人月平均工资收入在 2900 元左右。

根据可成科技的规定，工伤休假按照法律规定支付全额工资，个人事假全年累计不得超过 14 天，事假期间不予计发工资。普通伤病假需医疗机构开具证明，全月累计不超过 8 小时的，不扣全勤奖金，病假期间工资不低于最低工资的 80%。婚丧假、产假及年休假以国家法律规定标准执行，须根据实际情况提供相应合法有效的证明文件。

在工作场所设有工人休息室(见图九)，内有桌椅及电视机，工人可在上班之前或其他休息时间使用，自动饮料售卖机(见图十)可

供工人自行付费购买饮料。



图九：工作场所内的工人休息室;图十:工厂内的饮料售卖机和开水处

第六部分：关于食宿条件

可成科技有集体食堂，提供一日三餐，早餐为 2 元，中餐和晚餐各 6 元/餐，中晚餐提供米饭类(见图十一)和面食类(见图十二)，



图十一：食堂提供的工作餐 1



图十二：食堂提供的工作餐 2

可自由选择其中一种。米饭不限量提供，可在提供的四素三荤中自行选择三素一荤一汤进行搭配；面食类提供四种食物的麻辣烫，选择其中两种，搭配一份汤粉和两个馒头。另外单独提供辣椒，供喜欢辣味的工人免费取用。

餐厅配有空调和电视，餐桌及地面会及时清扫，食堂工人会佩戴必要的卫生用具，整个餐厅较为清洁(见图十三)。据受访工人描述，饭菜卫生状况比较好，只是口味不太满意，选择种类较少，无法满足不同口味及饮食习惯的工人。

工作日(包括休息及节假日参加工作的)工厂免费提供上述标准的工作餐，可刷 IC 卡取用，也可兑换相同价格的其他商品，如饮料或零食等。如当天未工作，则需要自行支付餐费，可支付现金或刷卡后由工厂在工资中扣除。



图十三：工人在集体食堂就餐

可成科技提供有偿使用的集体宿舍，分为 6 人间和 8 人间，工人可自由选择是否使用集体宿舍，和选择使用几人间的宿舍，而不受职位或工作年限等其他条件的限制。6 人间的宿舍，工人每月需

要支付 100 元/人，如果是 8 人间的宿舍，工人每月需要支付 80 元/人，由工资中扣除，无需另外支付水电费或其他管理费用。

宿舍内有洗手间、阳台洗和澡间，洗澡间有热水提供。宿舍配备单冷空调、个人储物柜及清扫设备。宿舍内无专人负责清扫，所以显得比较脏乱，如过道等公共区域有每天专人清扫定时清扫，相对宿舍内要清洁很多。

每栋宿舍配有电视房、图书室和乒乓球室全天免费开放，超市和网吧按个人需求消费。由于工人休息时间少，加之每个人休闲娱乐方式不同，所以这些娱乐设施使用人数并不很多。

使用宿舍的工人可随时自由进出自己宿舍，而不受时间等条件限制。可成科技除为在外住宿的工人提供免费的厂车接送上下班之外，并无其他住宿补贴，也不需支付住宿费用，工人可根据自己的位置选择最为方便的厂车线路。但工人如果不加班(仅是指延长工作时间的加班)则需要自行解决下班的交通，因为厂车只是按照早晚 9 点左右的时间接送工人。

第七部分：关于职业安全

可成科技的制造部门分为制一课、制二课和制三课，其中制三课人员最多，约为制一课和制二课总人数的 5 倍左右，调查员以制三课为调查样本，介绍可成科技的职业安全及劳动防护等相关内

容。

制三课主要是合金机壳(包括但不限于手机、平板电脑及笔记型电脑等电子产品的外壳)的制造加工，其主要生产工序为：素材检查、振验、烘烤、ABB 散打、手工散打、整修、抛光、清洗、镭雕 1、喷砂、喷砂检查、阳极、阳极检查及镭雕 2，然后进入待组装状态。根据这些不同的生产工序，又分为若干的组别来完成相应的工作。



金属机壳加工制造的特殊性，决定了很多工序均需要通过大型机械设备来完成，同时也加大机械设备对工人身体健康造成危害的可能。

散打过程中会发出尖锐刺耳的噪音，虽然工厂有提供耳塞等防护用品，但长期在高分贝的噪音环境中工作，也会对工人的听力造成不可逆转的损伤。散打、整修及喷砂等工序都会产生大量的金属粉尘，由于工作场所是属于封闭式的空调车间，其通风设备的局限性使空气中的金属粉尘无法及时排出，而工厂提供的简易型口罩并不能有效阻止金属粉尘被工人吸入，工人下班时可明显看到鼻子两侧脸颊处有残留的金属粉尘(见图十五)，鼻腔内也是黑色金属粉尘。

工人在进入工作岗位前，可成科技并未提供相应的安全生产及安全防护知识培训，也未告知工人在工作中可能会遭遇的职业危害或风险。工作场所内的灭火器及应急灯等常见消防设施完备，安全通道随时保持通畅，并未有相应消防安全培训或定期消防演习等。



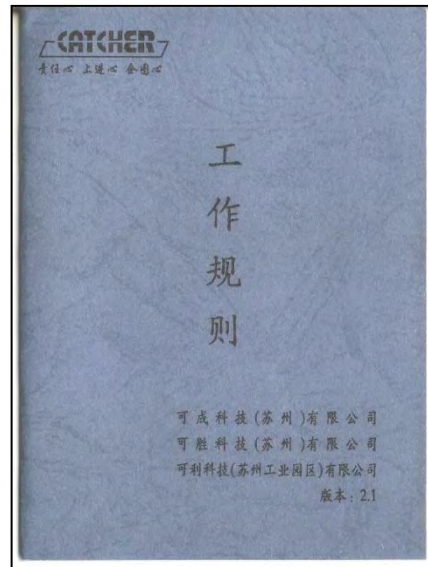
图十五：整修组工人下班取下口罩后的面部特写

工人在工作期间可以离开岗位去洗手间或喝水，仅需告知班组

长来顶替岗位即可，不受时间或次数的限制。现场基层管理人员对工人在工作期间交谈大声责骂的行为时有发生，甚至是辱骂，据受访的工人介绍说，这些情况已经习惯了，并不足为奇。

第八部分：关于其他情况

根据可成科技的《工作规则》(见图十六)的内容，工厂设有项目议奖、职位晋升、加薪及书面奖励四种形式的奖励。惩罚分为口头教育、申诫、记小过、记大过、降级及解除合同六种，如在上下班时段搭乘非法机动车辆或在厂区周边向小摊贩购买食物的，均会被记大过，年度内记大过满三次即解除劳动合同。



调查员在现场工作及工人访谈期间均未发现可成科技有工会，也没有工人代表或工人代表大会及其他工人组织的情况。

据可成科技人事部门介绍，工人在工作中有任何投诉、建议或意见可向班长提出，如班长一天内未回复，可向线长提出，如线长一天内未回复，可向课长提出，如课长在一天内也未回复，工人可将相关情况记录清楚投递到工厂意见箱，但在受访的 26 名工人中均表示将不会使用意见箱，也未见其他工人使用过该投诉通道。

富士康

一 富士康集团概况

富士康科技集团于 1974 年在台湾肇基，1988 年在深圳地区建厂，总计拥有 100 余万员工，为全球最大的电子产业专业制造商。是专业从事电脑、通讯、消费电子、数位内容、汽车零组件、通路等 6C 产业的企业。

在珠三角地区，有深圳、佛山、中山、东莞等科技园；在长三角地区，有昆山、杭州、上海、南京、淮安、嘉善、常熟等地，形成以精密连接器、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产业链及供应链聚合体系。

在环渤海地区，布局烟台、北京、廊坊、天津、秦皇岛、营口、沈阳等地，以无线通讯、消费电子、电脑组件、精密机床、自动化设备、环境科技、纳米科技等作为骨干产业，为区域经济发展输送科技与制造动能。

在中西部地区，投资太原、晋城、武汉、南宁、郑州、重庆和成都等地，重点发展精密模具、镁铝合金、汽车零部件、光机电模组等产品。

二 富士康集团深圳概况

富士康集团在深圳的龙华、松岗、观澜都设有工厂，主要生产电子产品，苹果手机在这三家工厂都有生产，但是主要是在观澜富士康的工厂生产。

深圳龙华科技园旗下主要有 3 家企业，该园区正转型为产品技术研发中心、销售展示及人员训练中心、模具制造及技术研发中心、新材料及新能源研发中心、新设备及自动化制造研发中心、少量制造基地。

三 问卷调查基本情况

此次问卷调查时间从 12 年 1 月 8 日开始，1 月 15 日结束，共计 8 天时间，因我们得知富士康为苹果的主要代工的工厂在观澜，所以我们选择了观澜富士康作为我们的调查重点。调查的具体地点我们主要选择了工厂的南门和北门附近。此次调查我们共发出 70 份调查问卷，其中 40 份问卷是由工人拿去车间或者宿舍填写的，30 份问卷是在我们工作人员一对一的注视下填写的。此次共回收有效问卷 66 份。

四 工人作息时间

因为工厂有很多部门车间，所以每个部门车间的作息时间也不一样。有的部门是分为每天两班倒的，有的是一班，也有的三班倒。两班倒的工人除去中间吃饭的时间，每天上班 10—11 小时，每天一班的工人每天正常上班时间是 8 小时，但是如果遇到忙的时候，晚上需要加班 1—3 小时，三班倒的工人每天上班 6—8 小时。

每个部门每个月上班时间也不一样，有的部门一个月上班只有 18 天，有的部门每个月上班 21 天，还有的部门每个月上班达到 28 天。

五 工人工资

富士康每个工人的工资都是比较保密的，就是在同一个部门同一条生产线，工人的工资也不一定相同。普通工人的底薪从每月最低的 1350 元到 2800 元不等，就是新进工人的底薪都不一定相同，有的工人刚进去底薪只有 1350 元/月，但是有的工人刚进去就有 1500 元/月，具体是怎么去划分这个底薪的，工人们也不清楚，据说都是上面的管理人员确定的。工厂大部分都是计时工资，主要靠加班费赚钱，不过有的工人有一些奖金，有的工人没有。

因为工人所在部门做的产品和品牌不一样，他们的工资也不一样，据说，做苹果电子产品的工人工资总的要比做其它品牌产品的工人工资高一些，当然这也和加班时间的多少也有一定的关系。在我们的调查中，我们了解到，在同样的工作时间内，因为做不一样的品牌，工人工资相差都很大。比如我们在两个不是同一部门的工人访问中了解到，同等工作时间内，做其它小品牌的手机工人的月工资只有 2500 元，而另外一名做苹果手机部门的工人的工资就有 3200 元。

六 职业安全与健康

工厂部分车间涉及到有职业危害的问题，主要是辐射、化学品、灰尘等。虽然工厂有给工人做关于职业安全与健康方面的培训，但是工人们反映做的内容很少，一般都只是象征性的讲解一些，貌似在走程序而已，工人们并不能从这些培训中学到所需要的

职业安全知识。工厂有对于有需要的工人有发劳保用品，但是部分工人反映说劳保用品不够用和不合格，所以他们觉得也起不了多少防护作用。



BYD

比亚迪电子公司(本报告中以下简称“比亚迪”)位于深圳宝龙厂区,该厂区约有3万工人。本次调查主要采用调查问卷和秘密访谈的形式进行,共发出问卷73份,回收有效问卷69份。问卷采用SPSS软件进行统计分析。



比亚迪根据部门的不同,有一班制、两班制和三班制三种情况,但是大部分工人只是每天一班,每天两班倒的和三班倒的相对少一些。比如在该厂区的三部,大部分的车间的上班时间为:早上8:00—11:30,下午12:30—17:30,晚上加班从18:30开始,加班1.5

—3 小时，不过最近工人们都很少加班。工人每个月的上班天数为 22—30 天，每个部门车间不一样，每个月上班的天数也不一样。

工厂大多数工人的工资都是按照当地的（目前当地的最低工资标准为 1320 元/月）月最低工资标准为计算基数的，加班费都是按照劳动法的相关规定执行。工厂有部分车间岗位是执行的计件工资制度。因为工厂的单价并没有公开，所以工人们并不能完全明白他们工资的计算方法，到底自己拿了多少计件工资和多少计时的工资，每月只是觉得和自己预计的数额差不多就可以了。

比亚迪的工人在工作过程中会有接触到化学品、辐射等危害。据有的工人讲，他们车间的噪音比较大，温度也较高，因为工厂并没有公布这些危害的检测数据，所以这些到底有没有危害到工人的身体健康，工人自己并不清楚。

工厂有给部分工人做关于职业安全方面的培训，并发放劳动保护用品，但是很多工人表示这些培训基本上都没什么作用，因为时间短，培训的内容也较少，特别是职业安全方面的，工厂发的劳动保护用品往往也不够用，甚至有的工人还怀疑这些劳动保护用品不合格。工厂也经常有一些工伤事故发生，一名在激光焊车间工作的工人反映，他所知道的他们车间的工伤至少都有 4 起，主要都是伤在手上，其中压伤和割伤的比较多些。

研精舍（上海）精密机械加工有限公司

研精舍（上海）精密机械加工有限公司为广达电脑控股子公司，主要从事金属加工和表面处理业务，为世界顶级品牌的笔记本电脑公司 Apple 生产电脑外壳。为广达电脑集团在中国最重要之垂直整合之核心企业。目前有工人 700 人。

地址：上海市工业综合开发区闵行出口加工区



一、 入职及离职

工厂门口不直接招聘工人，招聘方式通过职业中介介绍操作工或在各类职业学校招聘助理技术员。助理技术员其实跟操作工差不

多。只是工资每月比普通操作工多 20 元职位津贴。通过职业介绍所进厂的工人是免收中介费的。但是走访在工厂附近的肖塘社区的职介所，都表示目前该厂没有招聘任务。工人入职没有地区、种族、宗教、性别的限制；年龄要求 16 周岁以上；学历要求，操作工初中以上，助理技术员中专、职高（含技校、高中）以上学历，具有一定的英文基础知识；身高要求男性 160cm 以上，女性要求 150cm 以上；视力要求 0.8 以上。

工人进厂需要做职前体检，体检费用 60 元，工人自付。工厂为工人提供免费的工作服。

试用期内辞职当天可以走，合同期内辞职需要提前一个月。

二、 劳动合同

工厂与工人签订劳动合同，合同期为 2 年，试用期为 2 个月。通过劳务派遣的工人签订的是劳动派遣合同。劳动合同一式两份，工人有劳动合同副本。

三、 工作时间

工厂实行五天八小时工作制，工作日正常上班时间是 8 小时，加班 3 小时。周六、日上班算加班，也是 11 小时/天。工人在淡季时每周休息 1 天，旺季时 2 个月休息 1 天。甚至整月没有休息一

天。

工厂实行两班倒工作制，每月换一次班。工厂每日工作时间安排：白班 8:30-20:30，夜班 20:30-次日 8:30，中间有 2 餐工作餐，各 0.5 小时。工厂每月加班时数在 85-150 小时。

四、劳动报酬及福利

工厂实行计时工资，工资构成是基本薪+加班费。工人基本薪是 1300 元/月，每小时工资是 7.47 元。工作日加班工资是基本薪 1.5 倍，即 $7.47 \times 1.5 = 11.2$ 元/小时，周末加班工资是基本薪 2 倍，即 $7.47 \times 2 = 14.94$ 元/小时，法定节假日加班工资是基本薪 3 倍， $7.47 \times 3 = 22.4$ 元/小时。工人平均每月工资 2800-3500 元。

工厂与每月 15 日发放工资，发放工资的同时有工资条发放。夜班有夜班津贴，15 元/夜。如果没有请假旷工的情况下可以有 100 元/月的全勤奖。工厂为工人购买社会保险。

五、职业安全和劳动保护

工厂为工人提供口罩手套等劳动保护用品，但是管理得并不是很严格，同一车间，有的工人佩戴，而另一些却不佩戴。工厂是做铝制品的，在厂区周围都是各种金属废料，显得很杂乱。据工人反映，工伤事故时有发生。

六、食宿情况

工厂提供免费的工作餐，非工作餐每餐 1 元。工人反映工厂伙食很难吃，味道不好。工厂的一个角落有一个小卖部，在就餐时间，不少的工人不在食堂就餐，而是在小卖部买泡面吃。也有一些工人到出口加工区外边买饼充饥。工人每餐时间仅有 0.5 个小时。由于就餐时间太短，吃完饭没歇多久，顶多抽根烟就要进去车间了。

工厂不提供住宿。大多的工人都是跟同事合租，散居在工厂外边，居住最集中的地方是在创建资讯旁边的宿舍楼。工厂每到下班时，工人骑着摩托车或自行车回去自己租的房子。工厂外宿是不提供住房补贴。

七、劳动派遣

工厂在门口不设立直招点，也不在人群居住较多的地方设点直招工人，缺工人的时候大多通过职业中介介绍的方式来招聘。就在工厂周边的肖塘地区，大小职业中介遍布街边，有些有门面，而有些则没有门面，只是在路边摆一张桌子，一张招工海报的，就可以在街边拉客。所介绍的工厂中有在周边出口加工区的工人，也有别的地区的工厂。至于哪些工厂在招人，需要到介绍所里面去询问，也有些工厂已经停招了招工海报还在贴着。

关于中介费用，大多的中介都是说介绍进厂面试成功以后才收费，但都是先把介绍费交了，如果面试成功那钱就到中介那里了，如果面试不成功介绍费也是难以拿回来的。因为还有其他的工厂可以选择。

招聘本来的工厂属于工厂管理的一部分，在长三角地区绝大多数的工厂都是通过职业中介派遣的方式招聘工厂，一方面加大了工人找工作的成本，另一方面工厂也在规避用工责任。

有的工人说，工厂不直招，通过职业介绍所介绍，所收取费用由中介和工厂瓜分。这只是一桩生意，用人头买卖的赚钱的生意。

苏州联建科技

形式：外围访谈

苏州联建科技公司简介

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。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(LSD)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

男女比例：1:5

访谈人数/所在部门：仓库、人事部、生产部、品保部

被访谈者的男女比例：1：3

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，试用期需要提前一周书面写辞职书，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。辞工时候工资在当月工厂统一发工资时候打到

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，具体多少了解的不是很清楚，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。

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。

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。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，同时水电费同宿舍平摊。工作满一年以上每人每月扣 40 元，水电费依然是同宿舍平摊。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。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。2010 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¹⁴，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，我们依然通过联建（苏州）工厂品保部一个女员工哪里了解到，今年 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、租房上涨，而工资不涨的情况，小范围的罢工。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

¹⁴ 联建中毒员工：希望苹果为受害者争取赔偿 <http://tech.sina.com.cn/it/2011-02-18/17165192085.shtml>

需要交 5 元会费，同时工会会定期举办一些活动，邀请加入工会会员参加。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 元钱的球衣。

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。

腾龙金属制品(常熟)有限公司

腾龙金属制品(常熟)有限公司创立于 2007 年 7 月，其母公司是六哥股份有限公司(Liow Ko Co.,Ltd)以及广达集团(QSMC)。由早期的摩托车零件制作、缝纫机零件、运动器材、自行车零件进而发展为综合性金属制品制造工厂。自 2000 年起因应市场的需求，公司大力投入 3C 电子产品—计算机外壳、手机外壳、计算机内构建等金属产品开发，成熟的冲压锻造、CNC、阳极、雷雕雷焊等制程技术，在金属锻造领域内创造了许多的历史和记录。现今在与台湾广达集团(QSMC)策略联盟下，造就更专业的技术、持续服务尊敬的顾客。

腾龙金属制品(常熟)有限公司，位于高新技术产业园锦州路上，占地 6 万平方米，员工人数为 3700 人。

入职及离职

工厂门口不直接招聘，工人找工作通过职业介绍所介绍。也有部分是通过学校招聘过来的。职介所收费标准不一，有的收费 50 元介绍费，有的收 100 元。通过走访工厂周围职业中介，年龄要求 16-35 岁，应聘时需要提交身份证，然后在职介所工作人员带领下，到工厂面试。身高要求：男性 166cm 以上，女性要求 155cm 以上。学历要求初中以上，也可以做假学历。在一家中介门口，看

到“山东人不要”的字样。

轩宇人力资源 (定点招聘企业)

宜铨电子 聘男女工，年龄16-35周岁，主要生产笔记本外壳等配件。底薪1140元，夜班津贴5元/夜，提供工作餐，综合工资2300-3200元以上

腾龙金属 聘男女工，年龄17-40周岁，主要生产电脑外壳、金属支架等。底薪1140元，夜班津贴5元/夜，提供工作餐，综合工资2800-3500元左右

达富电脑 聘男女工，年龄女95-80年、男95-87年，主要生产苹果MP3、MP4，底薪1300元，夜班津贴15元/夜，每月450元津贴，供吃住，综合工资2500-3500元左右

展运电子 聘男女工，年龄女95-84年、男95-82年，主要生产笔记本电脑外壳，底薪1300元，夜班津贴15元/夜，提供吃住，综合工资2300-3000元以上

精元电脑 聘男女工，年龄16-26岁，主要生产电脑鼠标、键盘，底薪1300元，夜班津贴10元/夜，提供吃住，综合工资2400-3600元以上

实盈光学 聘男女工，年龄16-30岁，主要生产手机、电脑摄像头，底薪1160元，夜班津贴1元/小时，提供吃住，综合工资2200-3000元左右

实盈电子 聘男女工，年龄16-30岁，主要生产手机、电脑电子连接器，底薪1140元，夜班津贴5元/夜，提供工作餐，综合工资2200-3000元左右

三和塑业 聘男女工，年龄16-30岁，主要生产打印机、复印机外壳，底薪1140元，夜班津贴10元/夜，提供吃住，综合工资2000-3000元。

以上
郑重

工人入职需要体检，体检费用60元，工人自付。工厂免费提供

工作服。离职不难，提前一个月提出申请就可以了。

一、 劳动合同

工人劳动合同是以职介所签订的，是劳动派遣合同。合同期限是 2 年，没有试用期规定。如果工人要成为工厂正式工人，也就是“转正”，那样需要等与职介所签订的劳动合同 2 年期满后，要不就是在工作中表现好，得到提干。

二、 劳动时间

工厂实行五天八小时工作制，周一至周五正班 8 小时，加班 4 小时，周六、日每天加班 12 小时。工厂实行的是两班倒。据了解工厂长年订单稳定，加班时数也比较稳定。工厂每天上班时间安排白班是 8:00-20:00，夜班是 20:00-次日 8:00，工人每天上班需要提前 15 分钟集合开会，开会时间不算进工时。工人休息日安排根据订单情况安排淡的时候一个月休息 1 天，忙的时候整月都没有休息。

三、 劳动报酬

工资构成是基本薪+加班费，基本薪是 1140 元/月，平时加班是基本薪的 1.5 倍，即 9.8 元/小时。周末加班是基本薪的 2 倍，即 13.1 元/小时。节假日加班是基本薪的 3 倍，即 19.65 元/小时。工人每月工资在 3000 元左右。未转正的员工工资是卡是由职介所发

放，而工资条是由工厂人力资源部门发放。

四、职业安全及劳动保护

工人每天 12 小时都是站着上班。据工人说：“工厂空气太差，在里面你就是马路吸尘器。”

五、食宿条件

工厂为工人提供免费的工作餐，不提供住宿。绝大多数的工人可以选择由职业中介所安排的宿舍，也可以自己在外租房。由职业中介安排的宿舍，每间住 8 人，房租 120 元/月。宿舍由不同工厂的人员住在一起，因此显得不是很放心。

六、劳动派遣

在腾龙厂周边有广达制造城、富达电脑、精元电脑等大型工厂，不过奇怪的是这些工厂都没有设点直接招聘工人，而是通过职业介绍所派遣的方式招收。这些职介所在工人找工时，少则几十元，多则几百元的中介费用，而且工人的劳动合同都是跟职介所签订，属于劳动派遣工人。在工厂用工需求少的时，对于难以管理的员工，甚至在劳资产生劳动争议时，工厂就把工人推到职介所，规避了用工风险。

整个园区，发现不少于 10 家职业中介，这些职业中介产生的土

壤就是工厂不直接招聘。职介所可以从工人、工厂两边收费以牟利，工厂在规避用工风险，受损的就只有广大的工人群体。

绿点科技(深圳)有限公司调查报告

1. 工厂简介

A. 网络公开公司简介：

捷普绿点公司为美资企业，总部设在美国，在台湾、华北(天津)、华东(苏州、南京，无锡)、华南(深圳)、马来西亚，总员工人数6万余人。

绿点科技(深圳)有限公司是捷普绿点集团下设的分公司，于2004年12月9日正式批准成立，厂房及员工宿舍6万平方米，且拥用先进的生产设备、优秀的人员和良好的工作氛围及个人发展空间，公司座落于风景秀丽的沙井镇海上田园东北侧。

公司为员工免费安排食宿(实际要扣60元的住宿费)，实行8小时、5天工作制，周一至周五1:1.5计加班，周六、日1:2计加班，法定节日1:3计加班。

绿点科技(深圳)有限公司主要客户有APPLE、MOTO、飞利浦、诺基亚、GNN等，主要产品有手机、遥控器、充电器、蓝牙耳机、剃须刀等。

注册地址：深圳市宝安区沙井街道锦程路民主高新科技园 A2-A3-A4-A6 厂房。

总机电话：0755 - 81768888 联系人：陈建锋（厂长）

B. 调查概况

员工总数：4000 多人。工人人数：4000 人。旺季时工人总数：内部调整，哪个部门或哪个工厂忙时，就把不忙的部门或工厂的人调整工作岗位。男女比例：约为 1：5

访谈人数/所在部门：深圳访谈 6 人（分别是保安、啤机部门、离职人员）。被访谈者的男女比例：1：1 完成问卷访问 52 人。问卷的结果和深入访谈有少量误差。





根据调查，我们发现该工厂存在以下问题：

- 1.在繁忙的季节工人需要每月工作 26 天
- 2.工人每天工作十小时，每月工作 260 小时
- 3.工人每月加班时间为 84 小时
- 4.刚上班的员工要与劳务派遣公司签订劳动合同，工资由劳务派遣公司发放
- 5.保安人员要与“保安公司”签劳动合同，清洁工要与“物业管理公司”签合同，加班费低于最低工资标准计算
- 6.工人会被扣押 12 天的工资
- 7.公司为员工提供免费就餐，周一、三、五、日免费发放水果

新工人入职通常有两种方式，一是通过中介机构向劳务派遣公司或外包工厂介绍，另外就是劳务派遣公司和外包工厂（外包工厂

是指绿点科技将工厂的其中某部分生产线或工序承包给另外的公司，由承包公司负责雇佣人员来绿点科技的车间进行作业生产。)的工作人员直接佩戴绿点科技的工作证，在工厂门口或附近以绿点科技的名义，采用欺骗的方式招录工人，很多工人直到发放工资单时才知道自己并不是被绿点科技录用。第二种形式主要是劳务派遣公司使用，外包工厂在录用后一般会告知工人其真实情况。



根据访谈了解，该工厂目前约有 3000 余人，男女比例约为 2:1，其中属于绿点直接聘用的工人约 900 余人，属于劳务派遣的共有 1600 人左右，两家在绿点工厂内的外包工厂约有 800 人，其中约有 300 人也属于劳务派遣工人，也就是说外包工厂直接聘用的工

人约 500 人。



根据问卷统计结果显示，男工约占 85%，女工仅占 15%，30% 的工人为绿点直接雇佣，其余 70% 的工人将由劳务派遣公司或外包工厂雇佣。其中以湖南、广东和广西人居多，绿点工人的流失率非常高，仅有约 23% 的工人该工厂的工龄达一年以上，其余均为半年或半年以下。约 73% 的工人未婚，新生代工人是该厂工人的主要组成部分。

通过问卷统计，绿点科技主要为苹果代工耳机、手机外壳及按键，但有超过 53% 的工人对苹果的产品并不了解，但有超过 74% 的工人却对苹果的产品很感兴趣，或愿意购买苹果产品。

根据访谈及问卷统计，该工厂白/夜班工人分别于每天早/晚 8:00 上下班，期间休息两次，每次一小时，所以每天工作时间为 10 小时，每周工作 6 天，月工作 24~26 天，普通工人的基本工资都是按照当地法定最低标准执行，为 1320 元/月，月平均工资包含加班费约为 2500 元，仅 9.6% 的工人对当前的工资收入满意，同时有超

过 64%的工人认为目前的月收入应该在 3000~3500。

关于直接聘用的工人与劳务派遣的工人，在工作场所、工作内容及食宿环境方面都一样，而两者之间的区别主要表现在以下几个方面：

1、入职方式及雇主不一样。直接聘用的工人是由绿点的人力资源部直接面向社会公开招聘的人员，并与之签订劳动合同，雇主为绿点科技；而劳务派遣的工人是由中介机构推介，或由劳务派遣公司的人员冒名绿点科技向社会招聘，雇主为劳务派遣公司，且工人大多不知情。

2、福利待遇不一样。绿点科技向其直接聘用的工人免费提供食宿，即每月补贴 400 元的餐费，集体宿舍仅需在宿舍水电消耗过大的月份支付几元的水电费用；而劳务派遣工人和外包工厂的工人每月需要缴纳 60 元的住宿费。

3、工资收入不一样。通过对问卷的初步分析，在月工作 250 小时（25 天×10 小时，这是关于工作时间的平均大约值）的情况下，月收入在 2500 元以下的有 26 人（仅包括填写了入职方式的工人），其中属于劳务派遣的有 24 人，占 92.3%；而月收入在 2500 元及以上的有 26 人（也仅包括填写了入职方式的工人），其中属于绿点科技直接聘用的有 13 人，占 50%。

4、工资发放时间不一样。通过与工人的访谈了解，绿点科技直接聘用的工人通常在每月 10 日左右发放工资；而外包工厂和劳务派遣的工人通常是在每月 15 日左右发放工资。

5、工作时间或加班管控政策不一样。绿点科技会对其直接聘用的工人实行加班管控政策，即每月加班不超过 80 小时，如果生产淡季，首先会保障其工人的正常工作时间；而外包工厂的工人不实行加班管控政策，如果生产需要的话，可以在工人能承受的最大范围内安排加班（具体加班时间情况未获取具体数据）。

关于职业安全方面，通过与工人访谈及问卷初步统计，工厂存在机械伤害、噪音及令人不适的气味，而且工人在入职时没有经过任何岗前培训，但在这方面，并没有太多详细的信息。

2. 入职及离职

工厂招工主要有四种方式，一是公司招聘普工时，当天上午在公司正大门口张贴“招募启事”，下午一点左右准时在公司大门口进行招聘。应征时需带上身份证、毕业证等相关证件及笔，若应征上，当天下午会去“沙井疾病预防保健所”进行体检，体检费是工人支付；二是“外包厂”办公室门口张贴招聘，不需要介绍费；三是通过职业介绍所，但要交介绍费 210 元，很多工人反映“沙井英才介绍所”不但收 210 元介绍费，还要收 500 元的工作费；四是“安信劳务

派遣公司”招聘，不需要收费。

“深圳市英才人力资源有限公司”利用求职者想进入“绿点公司”的心理，诈骗工人钱财 110 元 - 710 元，主要方法是向求职者承诺“先面试合格后再给钱”。实际操作中是让介绍所的文员“面试”，所谓的“面试”也就是确认身份证的真伪及了解求职者的个人信息，然后觉得可以就要收费（男 210 元，女 110 元），收到钱后就开“介绍信”，而不是工厂面试合格后收费。2012 年 2 月 17 日有 5 人求职者（一女四男）要求退钱，“新英才劳务派遣公司”隶属于“深圳市英才人力资源有限公司”不知何因贴出“搬迁新址”的提示，但没有明确提示新址的地名位置（详见“温馨提示”图片）。





“深圳市智诚通劳务派遣公司”的收费标准是男工 300 元，女工免费介绍进厂。

公司招工时限 18 - 38 岁男女青年，另限制不能纹身、不能涂指甲、发型不能太怪异的青年才能录取，没有地区、种族、宗教限制。

童工从职业介绍所或劳务派遣公司推介的可以，但要交 210 元的介绍费及 500 元的工作费。从事岗位与其他员工一样。

入职时需要提交身份证复印件 4 份，以备存档。身份证、毕业证、健康证只是看一下真假，便归还给工人，需要办社保卡的员工，身份证在公司保存一个星期，不押扣工人的任何证件，不需要交押金。公司不收任何费用，但职业介绍所或劳务派遣公司有收费 210 元以上，公司在急招时，劳务派遣公司不收女工的介绍费。

工厂有为新员工进行入职培训，培训时间是两天，有时培训一天，培训内容是工厂简介、安全方面、厂纪厂规、7S 活动等，培训期有工资。

工厂提供工作服，是免费的，离职时不需要交回公司。

试用期是三个月，合格者将转为正式员工，不合格者仍属于劳务派遣公司的员工。试用期提前三（七）天辞职，但公司一般不轻易批准，有的员工反映容易辞职。合同期内提前 30 天辞职。按正常程序可以辞职，不批准辞职时工人就表现差一些，就很容易被炒的方式离职。有的部门在试用期内很容易辞职。

工人在合约期内辞职，可以结清并领取所欠工资。试用期内辞职到期可以拿到工资，正常辞职 30 天可以拿到工资。

3. 劳动合同

普工在试用期内与劳务派遣公司签订劳动合同，入职当天就要填表及签合同，然后培训，合同期 1 年，合同试用期是 1 个月，转正试用期 3 个月。工人有劳动合同副本。劳动合同内容包括：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、其他。工人有劳动合同副本。有员工反映是“绿点公司”招聘时，需三个月后转正才能签合同。

不过试用期三个月后，表现好的员工将被转为正式员工，也可

以不同意转正仍属于劳动派遣公司的员工。转正后保险费及其它事项每月要扣 400 多元，未转正的员工每月只扣 200 多元，劳动派遣公司每月要扣服务费 100 多元。

4. 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。2011 年旺季是 3 月—5 月，工作日每天加班 2 小时，休息日每天加班 10 小时，但每周有休息 1 天，平均每月加班 84 小时。

啤机部门的员工反映每天上班要提前 15 分钟开会，不算工作时间，属免费上班开会；是两班制工作时间，吃饭时间为半小时，在半小时管理员会安排别的员工顶位，感觉工作高度紧张相当累，喝水及上洗手间不自由，需要组长或领班顶位，不需要“离岗证”。

加工组的员工反映每天早上上班要提前 10 分钟开会，不算工作时间，属免费上班开会，迟到会受到组长的口头警告，不会处罚的。

只有 A2 塑胶部门及办公室是长白班制，其他部门是两班制，一个月转一次。白班时间是 8：00 - 20：00，夜班时间是 20：00 - 8：00。

加班最长的是 3—5 月。加班是自愿的，不加班需要口头通知。长期不加班将会被解雇。工时的记录方法是刷拇指卡。工时记录完

整，如果有错误的话，可以找自己的主管干部说明情况，他会帮助去人事部处理好。

员工每个月可以休息 4—8 天，每周最长连续工作 6 天。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。

有生产指标，容易达到，啤机部门的员工反映每月有绩效奖金，很少加班一个月的工资有 2100 元 - 2500 元。

5. 劳动报酬及福利

工厂定于每月 10 日发放工资条，12 日打到工人的银行卡上的。发放工资规律且准时。工人平均每月工资有 2500 - 4000 元，工资包括项目有：基本薪、加班工资（据基本薪而定）、奖金（绩效奖金 60 - 90 元、全勤奖 60 元）；应扣项目有：社保、住宿费 60 元、水电费 5 元、罚款，正式员工每月总共扣 400 多元，劳务派遣公司每月总共扣 200 多元。前三个月是从劳务中介拿工资，每月要扣服务费 100 多元。

成型组每月平均工资是 2500 元 - 3000 元；加工组每月平均工资是 3000 元 - 3500 元。

工人计酬是按工时计算的。计时有产量标准，很容易完成，新

员工完不成也可以下班，没有处罚。

有工资条，但看不懂如何算的。实领工资和工资条上显示的金额相同。工资条和考勤记录是相同的，偶尔有误差，可以纠正的。

请病假可以，但要出具医院的证明，否则作旷工处理。请事假很难，组长不会批的。

工厂有带薪年假、产假、婚假等，法定节假日休息是有薪的。

有福利设施如篮球场、图书室、乒乓球、桌球、羽毛球、电影等。

6. 食宿条件

工厂提供食宿，提供免费吃饭，住宿费扣 60 元，水电费扣 5 元。

工人可以自由选择工厂的食堂和宿舍吃住，不在厂里吃住不扣钱的，但也没有补贴。伙食是五菜一汤，2012 年以前味道还行，越来越不行了。宿舍环境一般。

有的宿舍内很吵，上夜班时，白天睡觉会被上白班人员的吵闹声影响休息，比如放歌或说话等声音，每天只能休息四个小时。

宿舍内有衣柜、鞋柜、洗手间、独立的冲凉房、阳台、电风

扇、热水器。



7. 职业安全和劳动保护

工人不清楚有环境健康安全委员会。生产车间提供手指套、静电环，每天要换一次手指套。

偶尔有工伤，主要原因是工人不小心，是小伤。不知道有职业病。

车间没有急救箱，工厂有医务室。宿舍没有急救箱。

8. 消防

2011 年两个月有一次消防演习，最近一次是在 2011 年 12 月，地点在生产区域和宿舍区。

9. 奖惩措施

工人可能获得的奖励有：全勤奖 60 元、绩效奖、优秀员工奖。

10. 其它

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。

有的部门管理员素质低，态度凶恶！

保安人员长期是“保安公司”的派遣员工，清洁工长期是劳务公司的派遣员工。保安员工的平时加班和休息日加班费统一是 6 元/小时，每月工作 28 天，每月只能休息 2 天；清洁工的加班费是 8 元/小时，很少加班。

保安人员分两种编制人员，一种是“保安公司”的人员，一种是“绿点公司”的员工，待遇不同。“绿点公司”的保安工资是按劳动法计算，“保安公司”的人员，加班费低于最低工资标准的计算。

捐助我们

您通过 PayPal 来捐助我们:

clw@chinalaborwatch.org

或者, 您也可以将支票寄到如下地址:

China Labor Watch

147 W 35 Street #406

New York, NY 10001

中国劳工观察感谢您的支持!