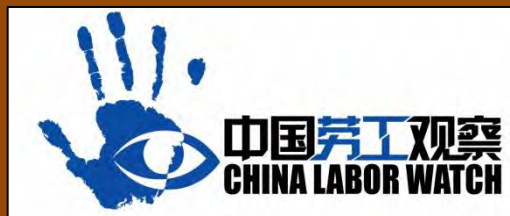




# 美泰持续压榨中国工人：对美泰六家供应工厂的调查报告

2013年10月



# 目录

前言.....	1
中国的玩具产业：15 年对劳工的压榨.....	6
单独报告	
宝德玩具厂劳工状况调查报告.....	7
一、工厂基本情况.....	8
二、有关入职招聘.....	10
三、劳动合同相关.....	10
四、有关工作时间.....	11
五、有关工资福利.....	12
六、有关食宿条件.....	12
七、职安、劳保、环保、消防.....	15
八、奖罚措施.....	19
九、离职.....	19
十、申诉渠道.....	20
十一、学生工、未成年工情况.....	20
十二、产品外包、客户验厂.....	21
十三、工人现状.....	21
十四、当地消费情况.....	23
十五、工人诉求.....	23
十六、体验感受.....	23
东莞东耀玩具有限公司.....	28
一、工厂简介.....	29
二、入职.....	30
三、劳动合同：.....	32

四、工作时间： .....	32
五、福利待遇、薪资： .....	34
六、食宿条件 .....	36
七、职业安全 .....	39
八、奖惩措施 .....	41
九、离职 .....	41
十、其他 .....	41
<b>佛山市南海中美玩具厂 .....</b>	<b>43</b>
一、工厂简介 .....	44
二、入职及离职 .....	45
三、劳动合同： .....	47
四、工作时间 .....	47
五、劳动报酬及福利 .....	51
六、食宿条件 .....	54
七、职业安全 .....	55
八、奖惩措施 .....	56
九、其它 .....	58
十、其他 .....	42
<b>东莞广达塑胶制品有限公司 .....</b>	<b>59</b>
一、企业简介 .....	59
二、应聘入职 .....	60
三、劳动合同 .....	62
四、工作时间 .....	63
五、劳动报酬及福利待遇 .....	65
六、奖惩措施 .....	69

七、食宿条件 .....	69
八、职业安全 .....	69
九、辞职 .....	72
十、其他 .....	72
<b>泰强制制品厂报告 .....</b>	<b>75</b>
一、公司概况 .....	75
二、入职和离职 .....	75
三、关于劳动合同 .....	81
四、关于工作时间 .....	81
五、福利待遇 .....	83
六、食宿情况 .....	84
七、职业安全保护 .....	85
八、其他 .....	86
<b>东莞东城美尔敦塑胶电子厂 .....</b>	<b>89</b>
一、工厂简介 .....	89
二、招聘 .....	90
三、劳动合同 .....	92
四、工作时间 .....	92
五、薪资及福利 .....	94
六、职业安全 .....	97
七、食宿条件 .....	98
八、奖惩措施 .....	99
九、离职 .....	100
十、其他 .....	101
十一、员工心声 .....	101

# 前言

在短短的一年时间里，美泰在中国的六家为其生产玩具的工厂就窃取了八百万至一千万美元的工人收入或者福利。而美泰在中国的供应厂大概有 100 个之多，那么可想而知，这些百万之巨仅仅是美泰供应商不义之财的冰山一角。

美泰并非不知道这些工厂的劳工侵权行为，但美泰却一直没有采取必要的制止措施。相反，通过给这些工厂的订单及其在这些侵权行为曝光后的不作为，美泰实际上鼓励了工厂对工人进行剥削压榨。正是由于工厂压榨工人的工资，美泰的供应工厂才能在很低的价格上面接受美泰的订单。

## 压榨工人，美泰实为帮凶

美泰于 1997 年时制定了一套行为准则，并据称要求其供应链上的工厂遵行。这套准则包括要求厂方保证基本公平地对待工人且遵行当地法律。尽管美泰从那时起一直在向消费者和公众宣传它的这套准则，美泰同时也在不断向其玩具生产商压低购买价。

为了争抢订单，制造商之间往往竞争非常激烈，工厂在与客户的谈判上往往很少有讨价还价的资本，因此大部分工厂会接受客户给出的最低价。但是，由于中国材料和资产价格一直上涨地很快，美泰的制造厂便以压榨工人的工作条件来节约成本，换言之违反了美泰的行为准则和当地法律。

再者，美泰很清楚其在中国的供应工厂的劳工侵权问题涉及面广，持续时间长。正如中国劳工观察发布的 2012 年的报告所写，美泰所委任的审计人员已经发现美泰生产厂家的劳工侵权问题。但是美泰基本上没有采取任何有效的更正措施。与此同时，美泰在公布这些审计结果的问题上也逐渐变得越来越有限制。

中国劳工观察 2012 年的调查报告（上附链接）揭开了仅仅四家美泰玩具厂的劳工侵权黑幕。但是，美泰非但没有以全面的行动计划和提升透明度来回应，反倒在一份致本机构的信中否认中国劳工观察大部分的调查结果，声称“[美泰]认为除个别例外，[中国劳工观察的]的指控都是毫无依据的。”2013 年 5 月 3 日中国劳工观察及其合作伙伴向美泰发信要求澄清，但事逾五月，美泰依然没有回复。

## 中国劳工观察 2013 年调查：劳工侵权状况恶化

根据本机构最新的调查报告，与其去年的情况比，美泰的工厂在对待其劳工上鲜有改观。从 2013 年四月到九月，中国劳工观察调查员以工人的身份进入了六家为美泰生产玩具的中国工厂。在里面调查的数日或数周里，调查员与其他工人一起在工厂里同住同劳动。这六家工厂包括宝德玩具工厂，东耀玩具公司，南海玩具工厂，广达塑料公司，泰强塑胶制品公司和美尔敦塑料盒电子工厂。这些工厂一共雇佣了超过两万名工人。

通过中国劳工观察调查员的亲身体验和同逾 300 名工人的交谈，本机构发现每个工厂都存在一系列违反法律和道德规范的行为。

其中最令人担忧的一项发现是美泰的工厂会以各种手段，且其中多为违法手段，来克扣工人的工资和福利。通过让工人无薪加班，在工作时间上做手脚，和让员工自愿选择是否购买社保（在中国社保是强制购买的），美泰的供应厂从工人那窃取了数百万美元的工资。根据本机构的保守估计，这些被六家美泰玩具厂窃取的工资一年下来在八百万到十一百万美元之间，而美泰在中国的玩具厂有近 100 家。如前所述，美泰不仅知道而且在窃取其玩具厂工人工资一事上与中国的厂家串通一气。



上百名宝德工人举行罢工

八月，宝德厂的 322 位工人举行罢工，要求厂方补偿未支付的社会保险。工人的两封要求集体谈判的信函附在宝德厂报告内。

通过暗访，中国劳工观察一共发现了 17 项工厂违反法律和道德规范的行为。每个工厂的劳工侵权行为的详细清单附在每份单独报告的开头。现小结如下。

- 1. 聘用歧视：**某些美泰的供应厂拒绝雇佣超过一定年龄的应聘者，孕妇，身上有纹身或者留长发的男性。这些做法都违背了中国的就业服务与就业管理规定。
- 2. 扣押工人身份证件：**被调查的一家工厂扣押工人身份证 24 小时，违反中国的劳动合同法的第九项条款。
- 3. 劳动合同：**部分美泰供应工厂让工人在未填写完整的劳动合约上签字。其他的工厂则根本不与工人签订合约或者直到工人上工后才与工人签订合约。这些做法都违反了中国的劳动合同法的第七和第八项条款。
- 4. 上岗前培训流于形式：**美泰的供应工厂向新入职员工所提供的岗前培训未达到中国《[生产经营单位安全培训规定](#)》所要求的最低 24 课时的标准。最长的培训时间也仅仅一个半小时。这种不充分的培训的导致许多工人不能充分理解工作对其健康的危害，也未能采取必要的防护措施。
- 5. 超额加班时间：**美泰的供应厂要求工人每月加班 84 到 110 小时，超过中国劳动法第 41 项条款中所限定的 36 小时加班时间上限的两到三倍。
- 6. 长时间站立工作：**美泰厂部分工人每日站立工作 10-13 小时，而中国劳动法的第 41 项条款规定，雇主不得令工人每日工作超过九小时。美泰的做法明显违反了中国法律。
- 7. 苛刻的排班：**美泰的其中一家工厂要求工人每周轮换一次上白夜班
- 8. 拖欠工资：**某些工厂不按时支付工人工资，甚至有时拖欠一个月后才给工人发工资。
- 9. 克扣工资：**如上所述，美泰的供应工厂利用各种方法来减少支付给工人的薪水和为工人购买社会保险的费用。根据本机构的保守估计，通过克扣工人加班工资和变相调整加班时间，美泰的供应厂每年可获利 210 万到 530 万美元。而通过不为工人支付社保，他们又可获利 590 万美元。工厂往往让工人自愿选择是否购买社会保险，尤其是养老保险。但中国法律规定，社会保险的购买是强制的。以不支付工人养老保险的形式，美泰的工厂节省下的花销是每个工人月基本工资的 13%。

**10. 宿舍闷热拥挤。**美泰的玩具制造厂给工人提供的住宿条件恶劣。通常情况下一间宿舍有 8 到 12 个人住，同一层楼的上百个员工只能共用仅仅几个卫生间和淋浴室。宿舍内常常闷热不堪，甚至许多工人洗澡也没有热水。

**11. 工人住宿分配不合理：**在某些工厂，工厂在给员工安排宿舍时，根本不考虑员工工作时间不同，致使同一间宿舍上早晚班的工人混住，员工间互相打扰的现象时有发生。

**12. 对工人健康的危害：**生产美泰玩具的工人经常与有害的化学品和危险的工作环境接触。然而，工人抑或没有被发放劳保用具，或者没有正确使用劳保用具。如前所述，岗前培训不充足是产生这个问题的原因之一。

**13. 歧视怀孕妇女：**其中一家工厂在给怀孕员工放产假前，要求其证明其生育符合中国的计划生育政策。若员工所怀为二胎，这项要求将迫使该员工要么放弃生育此胎，要么放弃工作。

**14. 火灾隐患：**部分工厂存在火灾隐患，比如逃生通道堵塞，紧急出口封锁，或是消防设施未经检查。

**15. 工资被罚：**一家工厂对工人采取了间接罚款措施。该工厂规定，如果工人工作时看手机，他当天工作时间计数将被清除为零，这样，该工人为工厂所做的工作实际上将得不到任何报酬。

**16. 有效申诉渠道缺失：**美泰工厂没有向工人提供有效的投诉途径，向工人提供表达不满和顾虑的平台。尽管东耀厂每月向工人征收 3 元的工会费，该厂的工会事实上形同虚设，工人们也根本不知道工会究竟做了什么。

**17. 工资难以糊口：**美泰玩具厂的工人所赚的工资无法维持生计。他们所得的最基本的工资不够其储蓄或养家。因此，工人不得不依靠于通过大量加班来提高收入，但仍远低于当地的平均工资。

根据中国劳工观察的调查，美泰显然再一次未能保证其玩具生产厂履行其在行为准则中做出的承诺。本机构希望美泰此次不要像其对待本机构 2012 年发布的报告那样，以否认作为回复。希望美泰可以积极回应此事，认真采取措施，从而防止劳工侵权行为在日后再度发生。

中国劳工观察向美泰提出以下行动要点：

- 1. 对本报告作出回应：**美泰应向本机构的调查提供后续跟进审计的详细信息。同时，美泰应表明将会采取何种立时和长期的措施来更正并预防侵犯劳工权益的行为。
- 2. 透明报告：**今后，美泰应将所有已完成的审计报告和相对应的更正行动计划及时在其网站上公布。



3. **改革采购和短期赶货的做法：**美泰向其供应工厂的购买的价格过低，并且要求这些工厂在非常短期限内赶制产品。这导致工厂经常依靠压榨工人的手段来降低成本，比如非法延长工时，不支付工人薪水和福利，或者只给工人提供简陋的生活条件。美泰应该改革这些做法，从而减少对工人压迫。
4. **透明生产：**美泰应公布所有为其供应产品的工厂的名单，并在其产品上注明生产厂家的名字，以此来提高美泰生产供应链的透明度。
5. **建立第三方热线：**像非政府组织这样的独立的第三方可以为工人提供一条直接表达不满和潜在的改善工厂经营方法的渠道。对此美泰提出异议，其理由是由国际玩具行业协会运营的热线已发挥此效用。但就美泰供应链迟迟没有改观的情况来看，该热线的无效性是有目共睹的。
6. **设立工人委员会：**每个工厂应该有独立的工人委员会，并且其领导者应直接由其所代表的工人选举产生。该委员会的领导人员候选人也只应由工人来提名，而非由工厂的管理人员提名。凡是工人认为重要的在工作或生活条件上的要求，该委员会都可代表工人与厂方管理人员协商。

## 中国的玩具产业：15 年对劳工的压榨

1998 年，仅在美泰为其供应厂商颁布了一套行为准则的一年后，中国劳工观察（CLW）的建立者李强开始了对美尔敦塑料和电子工厂的调查，并将调查结果发布在 CLW2000 年的调查报告中。该报告显示，美尔敦的工人每天要工作 12.5 小时，除在国家法定假日外没有休假，公司也未为工人购买养老保险。另外，工人需自己支付在厂医务室看病的开销，工人需要在恶劣的环境中生产玩具。

在距其十年后的 2009 年，CLW 再次对美尔敦工厂进行了调查。在上文列出的侵权行为中，美尔敦只有在工作时间的问题上稍有改善。2009 年时工人由十年前每日工作 12.5 小时减少到 11.5 小时，且有时可以在周日放假。

今年本机构又对美尔敦展开了调查，这距 CLW 第一次对该工厂的调查有 15 年之久。在这 15 年中，上文所列的重大劳工侵权问题没有一项得到了解决。事实上，现今美尔敦的工作时间部分调整回了 1998 年时最苛刻的安排。CLW2013 年的调查显示，虽然工人每天工作 11.5 小时，除了国家法定假日，工人很少有其他的假期。

自 CLW 在 2000 年发布关于美尔敦的第一份报告以来，美尔敦一直在为美泰生产供应产品。尽管早在第一份报告发布三年之前，美泰就已经出台了一套行为准则，但 15 年来美泰一直没能有效督促美尔敦遵行其行为准则。

美尔敦是中国玩具行业劳工状况的一个符号。在过去的十年里，玩具工厂的工人境况要么毫无改观要么更加恶化。玩具行业，包括工厂和品牌公司，阻碍了保障工人合法的人权的努力。

即便与其他问题行业对比，玩具产业拒不改善劳工待遇的态度尤为顽固。举例来说，富士康算是电子行业中的一家大型电子产品制造供应商，其客户包括苹果，惠普，戴尔和其他品牌。尽管富士康在对待劳工权益上劣迹斑斑，深圳富士康的工人如果月加班达到 70 小时，每月仍可赚到 3700 元，且厂方依法为工人购买了社会保险。

CLW 的最新报告中还包括对深圳泰强塑料制品公司的调查。作为美泰的供应厂，泰强只支付每月加班 130 小时的工人 3200 元钱，而且不为工人购买养老保险。换言之，玩具行业工人的加班时间是电子行业工人加班时间的两倍，但其工资却低于后者 15%。

玩具行业的劳工侵权现象不仅仅局限于工作时间，工资和社会保险几个方面。玩具产业的工人往往住在简陋，拥挤的宿舍，在恶劣的工作环境里工作，而且还经常被厂方克扣加班工资。

玩具产业中劳工状况令人堪忧，反映出像美泰和 ICTI 这样的行业组织在执行其行为准则上的失败。若不严肃制止这些屡屡发生的劳工侵权事件，玩具产业工人在过去 15 年的困境将仅仅是悲剧的开始。

# 宝德玩具厂劳工状况调查报告

## 主要违法和不道德行为:

- 招聘歧视: 工厂拒雇佣超过 42 岁应聘者。
- 岗前培训流于形式, 无涉及健康和安全隐患, 仅一个半小时长, 短于法律要求的 24 小时。
- 应聘者应聘时个人身份证件被厂方扣押, 违反中国法律。
- 工人须签订空白劳动合同。
- 当月工资要等到下个月结算。
- 宝德要求该工人每日工作长达 13 小时, 每月累计加班时间 100 小时, 远超过法定 36 小时上限。
- 工人每周必须轮换上早晚班一次
- 工人每天有 30 分钟工时未获报酬, 厂方由此窃取工资达 360 万到 180 万之巨。
- 宝德未依法为工人购买社保。
- 宿舍拥挤, 十人挤居一室。
- 宿舍闷热, 管理混乱。
- 上早晚班的工人被安排在同一间宿舍, 作息时间不同导致相互打扰。
- 工人餐厅和工厂设施的卫生条件恶劣。
- 生产车间没有采取降温措施。当室温超过 33 摄氏度时, 厂方未依法向工人提供高温补贴。
- 因未接受过正确培训及车间过热, 许多工人没有正确使用劳保用具, 例如喷漆工人没戴面具作业。
- 工厂每年组织体检, 但工人得不到体检结果。
- 环境污染: 有毒废弃物与日常垃圾一同排放, 污水排入附近水塘, 禁止使用的腐蚀性化学品在官方检查时被工厂藏起。
- 众多火灾隐患。安全通道被堵塞。对消防设施的检查只是走过场。
- 无有效申诉渠道。即使是工会的人也不了解工会的工作。
- 宝德有时会将玩家的生产任务外包给其他工厂。
- 工资不足以糊口。

## 一、工厂基本情况

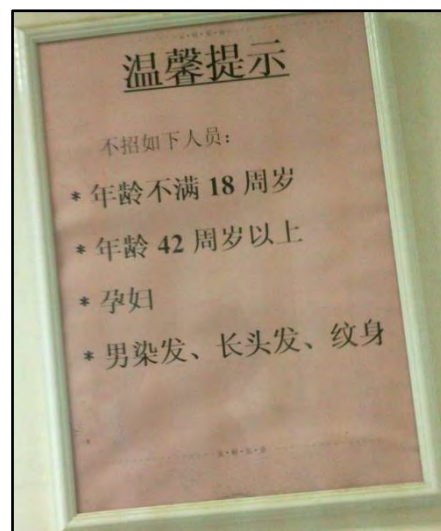
宝安区观澜宝德玩具厂于 1989 年成立于广东省深圳市宝安区观澜街道牛湖社区，是香港宝法德企业有限公司投资，并与深圳市宝裕实业有限公司合作建立的三来一补企业，产品以五金塑胶玩具为主，主要为美泰、迪士尼国际玩具品牌代工，产品全部外销欧美等发达国家。香港宝法德企业有限公司为香港玩具协会会员，并已获得 ICTI 认证。

工厂现有工人 2000 余名，其中男工约占 70%。在生产旺季工人数多达万余人，生产部门有啤机部、半品部、喷色部、移印部、工模部、服装部、塘胶部、装配部、真空飞铝部、品管部和混料部。

## 二、有关入职招聘

2.工厂在今年 5 月份进入生产旺季，直接面向社会大量招工。工厂对招工的年龄限制为 18 至 42 周岁，同时也对怀孕的女工及留长发或有纹身的男工进行限制。工人报名时填写《求职申请表》和《职前培训回执》、交身份证和三张一寸照片后，即可在工厂门口集合参加入职培训。

入职培训在工厂培训室进行，培训室只有一些方木凳子，没有桌子。培训当天外面下着大雨，尽管培训室四个电扇全部打开，工人依然感觉很热。整个培训时间只持续了一个半小时。人事部花费半个小时用话筒讲解工厂基本情况、工资待遇、厂纪厂规，工人权利等等。培训结束后，工人被要求在培训确认书上签字。培训确认书上有的培训事项，例如三级安全教育、环境、健康安全在培训中并无涉及，人事部却强制要求工人在培训确认书上签字。人事部培训结束后，工厂职业安全委员办工作人员花费 10 分钟简单演示了灭火器的使用方法。他讲解的时候没有用话筒，说话声音很小，坐在后面工人根本听不见他讲了什么。讲解结束后，余下时间工作人员让工人在腿上或在凳子上填写《宝德玩具厂厂级安全教育试题》。但是，考试分数不对工人公布。考试流程不严格，工人如果不会填考试题，可以请其他人代其填写。



此通知明确说明了雇用条件对年龄，孕妇和身体特征的限定

不知道是不是人事部培训专员文化水平不高，念工友名字的时候，他不认识“肖川川”的名字，惹得工人一阵哈笑。然而，连其他人工人都认识肖川川这一名字。



左图：工人签订劳动合同；右图：工人在等待招聘开始

培训结束后，工人从培训室被带到工厂人事部门外，趴在工厂门外的石凳上填写劳动合同、宝德员工资料表、无刑事诉讼申报书、宝德厂员工亲属调查表、员工手册签字及宝德厂防火制度。

填表的时候，人事部并未告知工人怎么填表。如果工人填错了，就找人事部更换表格。人事部一个女工作人员辱骂了工人，还歧视一位长得有点胖的，穿着长裙子的湖南籍女工，怀疑她是孕妇，拒绝录用。这位女工当时很生气，扔下劳动合同，要回了身份证当场就离开了。

以上资料填完后已经是下午 5:00 宝德厂工人下班时间。这个时候人事部要吃饭，就通知入职工人下午 6:00 在到人事部门口领取厂牌，分配部门。工人 6:00 到了人事部，人事部还没有上班，一直拖到 6:30。这个时候人事部又安排工人照相，工人照完相后领取厂牌。工人领到厂牌的时发现部门已经被分好了。怎么分的部门，工人问人事部，人事部也不说。分配部门没有经过工人同意。这个时候有工人说想调换部门，人事部工作人说调换部门几乎是不可能的。

工人都领到厂牌后，人事部几个工作人员分别带工人去各自车间见书记员、组长。工人还在车间文员那里登记姓名、家庭住址、联系电话后才结束。但此时工人的身份证还被扣押在人事部。

入职不需要体检，不发工作服。工人入职时填写完求职申请表和职前培训回执后，身份证就被扣押，直到工人上班第一天中午才发放，但工厂没有说明扣押身份证的原因。

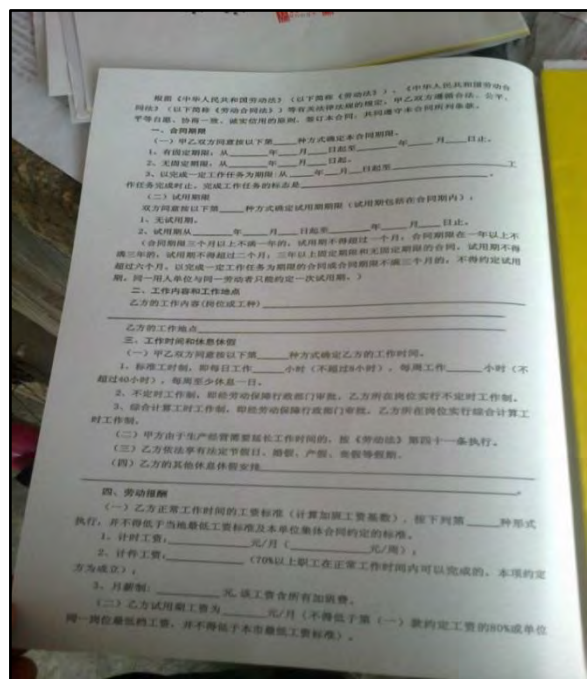
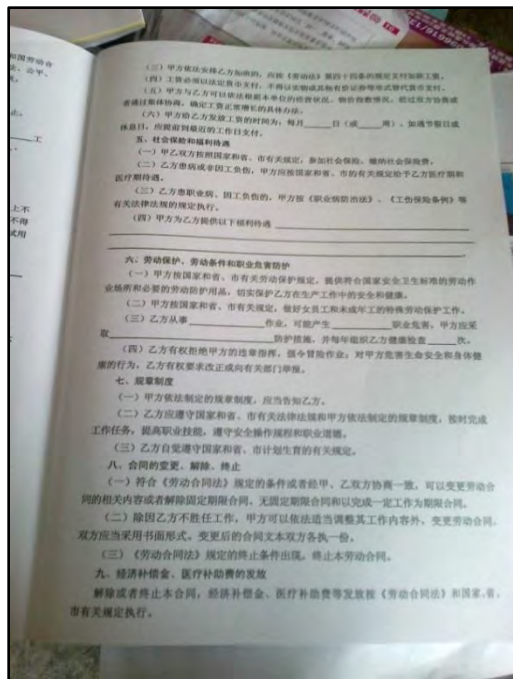
### 三、劳动合同相关

入职培训后，工人们签署合同。合同签订两份，签订劳动合同时工人只需要在合同书乙方（员工）位置上填写姓名、性别、身份证号码、住址、联系电话，并在合同背面乙方位置写上姓名，劳动合同里面内容是空白的。

劳动合同写错了还可以涂改，写完合同后要把劳动合同上交宝德人事部，一个星期后才能拿到劳动合同副本。

劳动合同规定合同期限、试用期限、工作时间休息休假、劳动报酬、社保保险和福利待遇、劳动保护、劳动条件、职业危害防护、规章制度、合同变更解除、终止、经济补偿金、医疗补助金发放、合同解除终止手续、争议处理以及双方认为需要约定的其他事项。

劳动合同规定试用期6个月，合同期限为三年。合同期限从工人上班开始算起。参加入职及入职



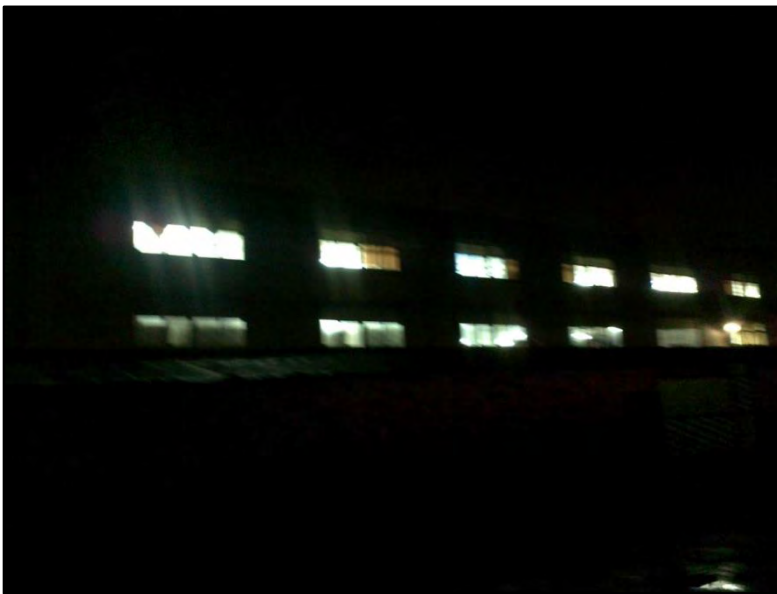
空白的劳动合同

培训时间计入工作时间。合同规定每月 22 日发工资，可是工厂并没有这样做，而是拖欠工人工资。宝德厂工人 4 月份工资在 4 月 27 日才发放，而啤机部工资直到 5 月 31 日都没有发放。劳动合同第五条社会保险和福利待遇规定，甲乙双方按照国家 and 省市规定，参加社会保险，缴纳社会保险费，可是宝德厂并没有给工人购买养老保险。工厂为工人购买的失业保险和 4 元的医疗保险，即使工人离职，也不能领取。当问到原因时，人事部和财务部的工作人员解释说，这些保险是政府要求买的。综上所述，我们认为工厂没有遵守执行劳动合同书内容，存在严重的违规行为。

#### 四、有关工作时间

工人每天正常工作八小时，每周工作五天。工作时间为上午 8:00 至 12:00，下午 13:00 至 17:00，晚上加班由 18:00 开始，工厂根据生产任务安排加班。服装部最长每天加班 5 个小时。淡季每天加班 2 个小时，旺季每天加班 3-5 个小时。淡季一个月加班 40 个小时，旺季一个月最长加班 60 个小时。工厂也会在周六周日安排加班，工人加班名单会提前贴出来。如果工人不愿意加班，需要填写不加班申请单。不加班申请单应为一式两份，一份工厂留存，一份工人留存，但工厂没有并把其中一份不加班申请单给工人。

真空飞铝部、啤机部上班两班倒，白班工作时间为上午 8:00 至 11:30，下午 12:00 至



夜里九点还在上班

16:30，晚上 17:00 至 20:00 为加班；夜班工作时间为 20:00 至次日 8:00，其中在 23:30 和 4:30 时工人各有半个小时休息时间。啤机部每周调一次班，真空飞铝部为每两周换班一次。这两个部门每天工作 12 个小时，每天两次的就餐时间计入工作时间。

所有白班工人每天三次上班都必须提前 10 分钟打卡进入车间，即每天共需提前 30 分钟，而每天这 30 分钟是不计入工作时间的，

下班是禁止早退的。

工厂采用纸质考勤卡记录考勤时间，如果迟到考勤卡上就显示红色。迟到五分钟后就被门卫拦下不允许进厂上班，并记为旷工，扣除相应时间的工资，上班不打卡也会视为旷工，旷工三天就属于自动离职，没有任何工资计发。

#### 五、有关工资福利

## 1、工资待遇

工厂劳动合同约定每月 22 日发放工资，遇到节假日提前发放，但工厂拖欠工资时常发生，也未与工人说明拖欠原因。如 2013 年 4 月份工资在 4 月 27 日才发放，而啤机部的工资拖欠到 6 月份才发放。

工厂直接以现金发放工资，月平均工资不足 2000 元。工人在各车间文员处领取工资，以及工资支付清单备份。工资条内容包括工人姓名、工号、出勤天数、正常班、平时加班、休息日加班、法定日加班、夜班津贴、岗位津贴、应发工资及代扣款等。

真空飞铝部和啤机部上班有夜班补贴，夜班补贴为 3 元/天。啤机部上料工人夜班补贴为 5 元/班。

服装部、装配部、喷色部和车梳部的工人每天做的产量如果超过当天基本工资，则采用计件方式计算工资，如果没有超过基本工资就以计时方式计算工资。至于做多少才可以以计件方式计算工资，工人表示不知道，都是组长自己决定。

## 2、福利待遇

工厂人事部在培训介绍工厂福利待遇时，明确表示将给工人购买养老保险，工人生病可以请病假。但是工厂并未给工人购买养老保险和生育保险。医疗保险每月从工人工资扣除 4 元钱，失业保险每月扣 16 元钱。工人请假单上根本没有病假的事项，工厂把工人病假看做事假，而请事假没有工资。工人要求工厂在请假单上注明事假，工厂也不让写，写了就被组长撕掉重新写。

老工人表示，工厂给年满 50 岁的女工和年满 55 岁的男员工购买养老保险，每月扣 128 元钱。

国家法定假日有工资，工人工作满一年后则有 5 天年休假。工厂安排年休假放在过年时，连同春节一共放假 8 天，让工人带薪休假。

工厂有图书馆和篮球厂。工人中午或下午下班去图书馆时，图书馆均大门紧锁，门口也没有标明图书馆开放时间，工人也没有去过图书馆。篮球场只有四个生锈篮球架，没有篮球。篮球场地面凸凹不平，工人没有使用过篮球场。

## 六、有关食宿条件

工厂不提供吃住。工人住宿可以在宝裕公司宿舍（宝德玩具厂和宝裕公司不是同一家法人单位，宝裕类似于物业公司）住宿。一个宿舍住 10 个人，每月从工人工资中扣除 30 元住宿费，水电费 30 元\月。宿舍里没有热水，没有电扇，宿舍楼顶用铁皮遮盖，夏天特别热。男生宿舍和女生宿舍面对面。宿舍有管理员，但工人表示管理员根本不管事。





宿舍里共用的厨房

在宿舍丢了手机、钱包他们也不管。宿舍门锁坏了，让他们修他们也不修。宿舍管理松散，不是宝德厂的工人也可以进出宿舍。

宝裕公司还提供夫妻房，单间宿舍，每个月扣 180-200 元住宿费，水电费另外计算，电费 1 元/千瓦时，水费 2.5/吨。

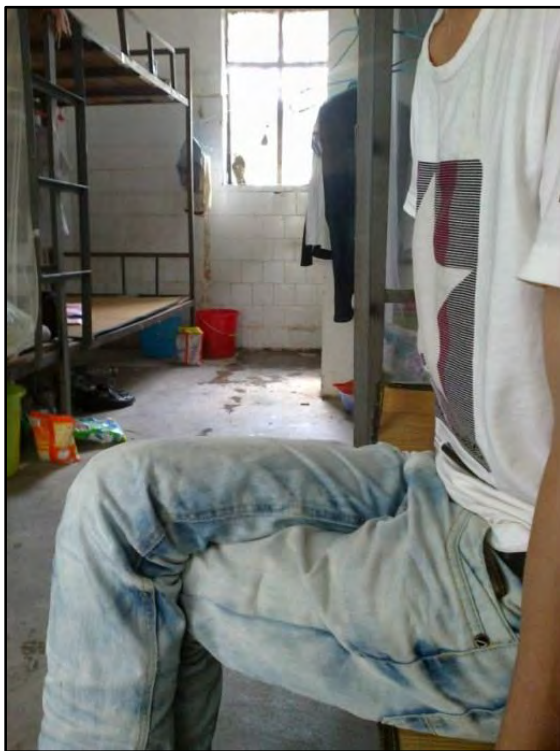
宝裕公司有食堂，食堂有 5 元、10 元餐。5 元餐只有一荤一素。工人表示吃不饱，饭没吃完，菜都吃完了。食堂管理员打饭未佩戴口罩和手套，碗筷也没有消毒处理。



上左：宝德宿舍内景； 上右：宝德宿舍外景



左上：食堂员工不佩戴口罩或手套；右上及左下：宿舍内景右下：食堂伙食



工厂外面聚集着数十家小餐馆，他们环境卫生差，两荤两素 6 元钱。使用一次性不可降解的饭盒，米饭没蒸熟就卖，不少工人表示吃过后拉肚子，不敢吃饭。于是工人就自己从家里带饭或下班在宿舍做饭，或者干脆吃方便面。

啤机部工人只有半个小时的吃饭时间，工人为赶时间只能选择饭菜带回车间吃。

工厂有职员食堂，主要是工厂管理层在那里吃饭，工人不允许进去吃饭。职员在食堂吃饭不用掏钱。每餐饭一荤一汤，每天菜都不一样。如果工人去职员食堂吃饭被发现，要被部门组长、书记员骂，并且赶出来。

笔者第一天上班时，组长告诉我下班后跟随工人一起去吃饭，笔者就跟着职员一起去吃饭，发现吃饭不用钱，刚刚没吃几口就被部门书记员发现。书记员打电话给组长，硬是不让笔者在职员食堂吃饭，之后几天每天下班提醒笔者不让再去职员食堂吃饭了。

## 七、职安、劳保、环保、消防

### 1、职业安全

工厂有职业安全委员会和职业安全办公室。职业安全办人员在工人入职时就给工人培训如何使用灭火器，但没有培训环保、健康方面的知识。

生产车间有电扇，由于车间是铁皮屋顶搭建，车间温度很高，特别是在啤机部、半品部和塘胶部。天气预报报道室外温度为 28 度的时候，车间温度计显示温度达到 35 度。这些部门的工人也都反映车间温度很高，干一点活就全身冒汗，半品部男员工太热了上班就光着膀子，穿着拖鞋干活。

### 2、劳动保护

装配部工人上班发帽子，混料部工人上班发口罩、耳塞、手套。喷色部工人上班发活性炭口罩。喷色部工人在签订劳动合同时，合同明确写明工作期间可能产生苯系物职业危害。活性炭口罩很薄，带有一块黑色活性炭，工人表示口罩根本不管用，因为太热，他们上班都没有佩戴。他们上班时，如果不问车间组长要口罩，车间组长就不给他们。移印部、真空飞铝部、半品部上班发手套。这些劳保用品都是用旧用坏了才可以以旧换新。工人离职时候还要上缴劳保用品，如果不缴纳还要扣钱。

工厂只是每年组织一次体检，体检由工厂安排体检车到厂内进行，体检费由工厂出，但工人不知道体检结果。半品部叫一个工人告诉我们，他在工厂工作三年，亲自看到一位老工人在喷色部工作体检时，查出肺部有问题，疑似患职业病，工厂立马把他从喷色部调到半品部工作。

工厂机器没有定期检查，也没有检查记录表。



宝德车间内景

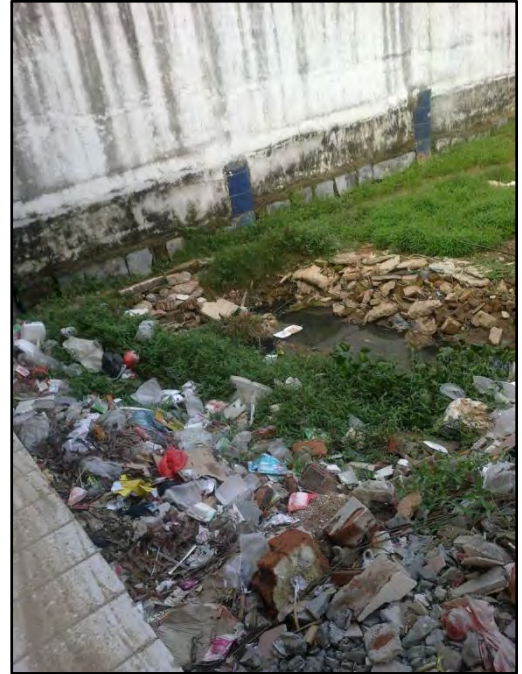
工厂车间有急救药箱，药箱里有纱布、云南白药、酒精、消炎药止血药。医药箱没有上锁。宿舍区没有医药箱，也没有医务室。

### 3、环境保护

车间垃圾、有害废弃物没有经过分类整理就统一倒入垃圾桶，



宝德厂造成的环境污染



然后堆放在工厂围墙外的一片空地上，造成土地污染，夏季蚊虫飞扬，散发着刺鼻的臭味。



工人在泛滥的污水中行走

工厂污水不经处理就直接排放到工厂围墙外的小堰塘里面。工厂地势低洼，雨天雨水进入车间，工厂不得不用木板沙袋挡住，生产车间还漏雨。下暴雨时，由于工厂门口的积水排不出去，地下管网涌喷，污水横流，散发刺鼻味道，员工脱鞋趟水，脚上、腿上起疙瘩，发痒。

厕所无人打扫，烟头很多，卫生纸到处都是，厕所地面发黑。在装配部、服装部和半品部，男女厕所均只有两三个蹲位，而这三个车间平均每个车间有两三百人。

在工厂啰仓库对面的厕所，男女厕所没有标志。男生随意进入女生厕所。女厕所门坏了，蹲位堵塞了也无人过问修理。

厂区外面的厕所更是男厕所在里面，女厕所在外面，男生经过女生厕所可以看到女厕所情况。厕所旁边杂草丛生，堆放着建筑物垃圾，无人清扫厕所，厕所也没有水管冲洗。

#### 4、消防安全

车间组长消防意识淡薄，竟然不知道消防通道不能堆放任何杂物。车间安全通道门上锁，安全出口标识清楚。工厂在四月份举办过消防演习。演习形式是工厂拉响警报器，工人迅速从车间跑到篮球场，站成一排，管理层演示灭火器，现场拍照。整个过程持续半个小时后，工人又继续工作。

工厂要求相关人员定期检查消防栓和灭火器，并填写检查记录。但笔者亲眼发现，半品部组长没有检查灭火器、消防栓就直接把检查数据填写上去。消防通道被堆放的杂物堵塞他也不知道。他负责管理的啰仓安全通道门上锁，仓库堆放的箱子和塑料纸混杂在一起，存在消防隐患。

宿舍区灭火器陈旧过期，没有人检查，宿舍区没有消防栓。工人在宿舍里面随便结搭电线插板，在宿舍里面使用高压电饭煲、电磁炉做饭也无人管理。



封锁的紧急通道

## 八、奖罚措施

工人上班迟到五分钟，门卫就不让进厂上班。工人不上班就属于旷工，连续旷工三天就做自离，自离没有工资。

工人手册中行为规范长达7条，规定工人上班下班、请假、辞职情况。工人请假三天以内要提前一天申请，请假三天以上要提前四天申请。

工人手册里面处罚制度规定，工人上班不佩戴厂牌、迟到早退、旷工半天、不按规定佩戴劳保用品、不按规定参加培训、上班穿拖鞋、凉鞋，随意乱丢垃圾均要写检讨书，给予普通警告。

上班代打工卡，擅自涂改工卡、超岗跨部门打卡，一年内迟到早退达到九次，连续旷工两天，违章作业，上班

看书睡觉、串岗，不服从管理，上班携带与工作无关的东西均要写检讨，并给予严重警告。

工人手册还规定了开除工人的事项，长达六条。

不少老工人表示基层管理人员管理方式粗暴，辱骂员工。半品部啰仓湛家葛组长挖苦工人，用“枪毙、消灭你，整死你”这样语言挖苦、训斥工人。

工人表示工厂没有任何奖励制度。

## 九、离职

做满三天后就可以申请辞工。不满三天申请辞工立马可以离开，但没有工资。

试用期辞职要提前三天向部门组长、文员写辞职申请单才可以辞工。辞职申请单一式三份，工人有一份。辞工后先领取离职单，办理退宿后下午四点钟后就可以去工厂会计部领取工资，领取工资工人要签名并提供身份证原件。

工人试用期结束后，需要提前一个月辞工。

## 十、申诉渠道

工厂有工会和关爱中心，没有工人热线电话。是否有工人代表工人都不知道。即便是工会工人都不知道工会是做什么的。工厂培训时候也没有介绍工厂工会和关爱中心作用。

工人有问题可以向部门组长和文员反馈。工人表示,他们反馈很多问题时，比如申请辞职后的三天时间，是否可以请假、不来上班，组长、文员均表示不知道。工人向关爱中心



车间内景

反馈时，关爱中心工作人员态度蛮横，不让工人进去咨询。

工厂培训时告诉工人，每周五下午是工厂领导接见工人的时间，可是工人均表示从没看到过工厂领导接见工人。

工厂啤机部在2011年五

月份曾罢工两天，工人们要求工厂支付高温费。工厂管理层和当地劳动部门都介入了此事，但工厂管理层忽悠员工表示将支付高温费，但至今工厂依然没有支付这笔费用。

## 十一、学生工、未成年工情况

据工人说，工厂每年暑假都会从中西部湖北、湖南、四川、陕西、云南、贵州及广西的一些技校招聘一批学生工、未成年工来工厂实习3-4个月。这些学生工进来也签合同，上班跟一般工人一样，需要加班时必须加班。学生工加班没有加班费。学校老师为了不让学生工知道，提前都给车间工人开会，告诉他们不要跟学生工说加班费问题，就说加班费跟平时工资一样。这样学生工每加班一个小时，学校老师就可以从他们身上赚取4元\小时。工人还告诉笔者，前年六七月份生产旺季时工厂一下子来了一万多名学生工。那个时候工厂招人根本不挑人，只要有身份证就可以进厂工作，工厂也不看工人身份证。有工人借用别人身份证也可以进厂。



## 十二、产品外包、客户验厂

### 1、产品外包加工组装

工人告诉笔者工厂人手不够,产品经常被外发到其他工厂加工生产。目前,笔者发现工厂外包客户有东莞通行塑胶有限公司,该公司为宝德厂生产建筑车挖土机车轮子,帮工厂组装产品。东莞高达电器有限公司为宝德厂生产建筑车、挖土机及挖铲。东莞塘厦宏昇塑胶五金制品有限公司为宝德厂生产建筑车、挖土机,组装产品。他们通常是开车来送货,走的时候拉一部分货物到他们的工厂加工。据东莞高达电器有限公司的管理科送货员说,他们工厂仅有 100 多人专门为宝德厂生产零配件,有时还给宝德组装产品,组装好后拉到宝德厂来。

### 2、客户验厂

工人告诉我们,宝德前几年有客户来验厂,客户还没有来到工厂时,工厂就提前通知他们,让他们做好准备,要求工人们把车间卫生搞好,该做的报表、考勤表都弄好,并让他们把劳保用品都带好。还交代他们要带身份证,万一客户抽查身份证,工人要出示给客户看。从去年开始客户很少了。培训时候,工厂人事部也告诉他们,上班必须随时携带身份证,工厂和客户有时候会查。

笔者随机问一些工人是否知道厂牌背后 ICTI 是什么吗?工人表示不知道,有细心工人赶紧拿起厂牌看:是“国际玩具协会”。问他们是否知道国际玩具是做什么的,是否知道国际玩具协会电话,有没有使用过电话,访谈工人都表示不知道。

## 十三、工人现状

工人流失情况非常严重。在一个车间中,如果能够遇到几个工作满一年以上的工人,他们通常都是在车间当个“小领导”。一些年龄大的工人怕出去后找不到工作,于是就留下来工作。而这两类工人总计不到工厂总人数的 10%。有些工人从宝德厂出去后又进来上班。问到原因,他们说宝德厂就一点好,来去自由。干满三天不想干就可以辞工,辞工了就可以领取工资。这些工人中有 90 后,也有 80 后甚至 70 后。他们大多是男生,均未婚。他们的文化水平不高,大部分都是初中没有读完就出来工作,年年打工年年换。他们现在最大的渴望是有一份收入高的工作,能够成家立业。以至于在车间、在宿舍,他们谈论最多的话题都是关于情感方面的问题。在半品部工作的几个男员工没事就去装配部、服装部、半品部其他仓库“转悠”。他们告诉笔者去转悠目的就是找女生。他们见到觉得可以的女生就先指点、抛去爱慕的眼光直视,然后就去问女生要 QQ 或电话号码。在宿舍区也看到一些男生见到女生喊“老婆”,而女生一直往宿舍走,回头看都不看,像这样的现象在宝德厂天天发生。

笔者还发现一种现象:在这些未婚男士中,来自贵州、云南、广西偏远山区的最多。同宿舍的一位来自广西的同事,今年 31 岁。他告诉笔者他来宝德厂工作目的就是想找个老婆。进来工作半个月后他发现宝德厂女生很少。用他原话说“宝德厂妇女多,年轻姑娘

少”。于是，他工作了半个月后就辞工不干，去东莞另外一家电子厂工作了。当笔者问到 he 家里几口人的时候，他告诉笔者家里共有 8 个兄弟姐妹。他是老三，下面还有 5 个弟弟妹妹，父母已经快 50 岁了，很操心，现在他希望找个老婆。笔者问他工作几年了，他告诉笔者自己 2000 年出来工作，已经 13 年，一直也没有赚到钱。东莞、广州、佛山、浙江金华、永康这些地方，他都去工作过。他说现在很多厂招工都不要男孩，进厂也不好进。跟笔者谈话他说的最多的话，就是希望笔者帮他介绍女生认识。

车间小杨来自贵州毕节一个山区县，写着一手好字，以至于进来就被安排协助组长写报表。他每天的工作就是写报表，写完了就去找书记员签字，然后送到其他部门。趁着送报表的间隙可以到处晃悠，去有女生或女生多的车间看看。他告诉笔者他进厂目的也不是为了赚取多少钱，而是为了能够找个老婆。他今年 28 岁，刚开始问他家里姊妹几个时候他不好意思说，说只有 5 个。后来熟悉了，他告诉笔者家里姊妹 9 个。他是老五，下面还有三个弟弟一个妹妹。上面有两个姐姐已经成家，两个哥哥也都没有结婚，父母现在非常操心着急。谈话中他流露出一丝无奈，他告诉笔者现在赚钱是一方面，另一方面是能成家立业，让父母不再操心。他说之前也谈过，认识过一些女孩，感觉那些女孩心计多。在跟他谈的时候还跟别人去约会，后来分手了。

广西柳州的陈大哥，单从身高看不出来他已经 35 岁了。他告诉笔者他家姊妹 8 个，他是老四，上面三个姐姐和一个哥哥都成家了，下面的一个妹妹了也出嫁了，就剩下他跟两个弟弟还有一个上学的妹妹至今单身。他说为了供姐姐、哥哥弟弟妹妹上学，他小学没有毕业就出来打工了。打工 20 年去的地方很多，认识的女孩也很多，但谈谈不了了之。他说他不知道怎么跟女孩说话，不知道怎么跟女孩约会。他在宝德厂有个令人羡慕的“好工作”。每天拉着车去其他几个车间收集牛皮纸，然后打包好、拉回自己的车间。趁着这样机会，他每天都可以去装配部看看女生。他告诉笔者看到他一个女生，但不知道人家是否有男朋友，最近每天上班都想去看。休息的时候他也会用手机微信搜索附近在线的女生跟他们聊天。

还有一位韦师傅，来自广东高州，说着一口客家话。今年 50 多岁，他自从 2007 年进入宝德厂工作，之后一直没有离开。他还会一手手艺——修鞋。韦师傅白天在工厂上班，晚上在宿舍摆起地摊为工人修鞋。尽管最近很忙，晚上 9 点才下班，他依然下班后在宿舍门口借着昏暗的灯光摆地摊。星期六和星期天，他还去工业区人流密集的地方摆地摊。

在聊天中，笔者还发现在服装部有一些女工，趁着周六周日不上班去周边的工厂做零时工，一天一百多块钱。他们这些工人都已经成家立业。他们告诉笔者如果离开宝德厂，怕找不到工作，所以尽管觉得这里工资低也坚持在这里工作，双休日打两天零工可以赚够半个月生活费。

## 十四、当地消费情况

宝德厂区附近和宝裕公司里面聚集着数十家餐馆，工人早餐吃一小碗炒粉要 2 元钱，喝一碗稀饭也要 2 元钱。中午晚上吃两荤两素要 6 元钱。有工人觉得外面吃饭不卫生，就自己在宿舍做饭。每天中午下午下班时，宝德厂门口聚集着五六家流动菜贩。那些菜贩提前把黄瓜、西红柿、油麦菜、茄子、肉称好了。工人下班直接问好多少钱一份，不用称付钱就走。笔者也了解到两根黄瓜不到一斤要两元一份，三个西红柿要两元一份，两个很小的鸡蛋要 2 元钱，一把不足一斤的油麦菜最少 2 元。工人表示菜价虽然很贵，但比起吃快餐又便宜些。

## 十五、工人诉求

与工人接触聊天后，笔者发现工人普遍有以下诉求：

1. 工人觉得现在 1600 元底薪太低，希望能够提高底薪。他们期望每月工资在 3000 元以上。
2. 工人希望工厂能够提供吃住。工人说他们每月吃住都要花去一半工资。一个月下来几乎没有结余。有细心工人还给笔者算了一笔保守帐：底薪 1600 元，每天加班 3 个小时，每周工作 5 天。每月工资只有 2428 元，扣除 20 元的医疗保险和失业保险只有 2408 元，每月房租扣 200 元，生活费扣 600 元，每月只有 1600 元。如果再买点日用品、充手机话费，买衣服、同学聚会、上网聊天等等，一个月能够省下 1000 元就很不错。一年最多省下 1 万元。如果遇到生病突发情况，这些钱根本不够用。
3. 工人觉得车间温度高，宿舍没有电扇。希望工厂能够给车间降温，给宿舍安装电扇，或者把宿舍楼顶铁皮屋顶换成透风的瓦片屋顶。
4. 工人希望工厂能够给他们停放自行车的地方搭建一个停车棚。
5. 啤机部工人希望工厂能够落实高温费，按规定给他们发放高温补贴。
6. 工人希望工厂能够多组织一些交友、相亲等娱乐活动。
7. 工人希望工厂发工资能够及时，不要拖欠工资。工人觉得工厂当月工资次月 22 号发太迟了，希望再提前一点发。

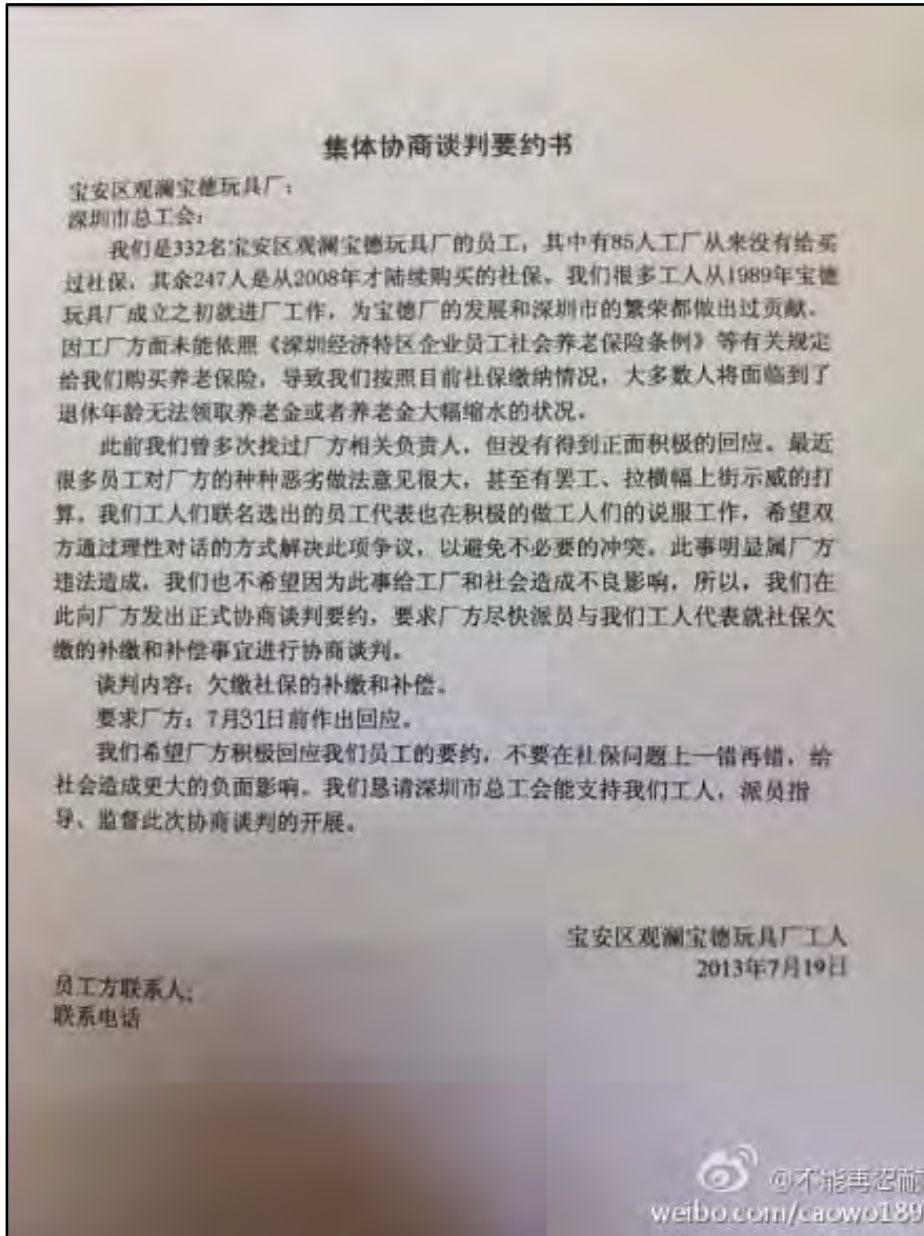
## 十六、体验感受

笔者有幸作为一名宝德厂工人亲自体验了工厂的工作和生活，感受如下：

感觉工人业余生活单调，周六周日不上班时大部分工人在宿舍睡觉。问起原因，一方面没有钱，另一方面不知道去哪里玩，工厂也没有组织交友活动。

工资待遇低，工厂仅仅把最低工资标准当成最高工资标准。车间温度高，劳动强度大，特别是在半品部，工人一干活衣服都湿透了，车间温度比室外温度高出 5-8 度。工人权益意识淡薄，不知道如何维护自己权益，安于现状，对于未来迷茫，没有想过以后。笔者访问过数百名工人，问他们对于现在生活工作是否满意，有什么梦想，想跟宝德厂老板说些什么话。工人回答均是不满意，工资低。但问到如何要求工厂加工资以及他么有什么梦想的时候，

没有工人说的出来，不少工人回答“就是没有想过那么多”。记忆中装配部有一位女生她梦想以后做生意，卖衣服，她想跟宝德厂老板说“希望宝德提供吃住，不扣钱，给车间装空调”。工厂男工比女工多，工人文化缺失、性压抑、性饥渴。男工人们业余谈论最多的就是女性、性文化。同宿舍几个男孩，一个都没有结婚。有一个工人今年 31 岁了，在工厂工作了不到半个月就走了，问起原因竟然是说



宝德厂女孩少，他进工厂的目的是找老婆。其他几个男孩也说，希望在宝德上班能够找个女朋友。工人离职非常严重。每天都有工人进厂，每天都有大批离职工人。在工厂遇到很多工人二次、三次进厂。工人说在他们眼里宝德厂就是一个中转站，他们没有工作了，或没有钱了就来到这里上班，赚点钱找到工资高的厂就走。在工厂我也观察体会

到工人说的确实是这样的。很多进来的工人干不到一两个月就走了，除了工资低，就是感觉上班无聊，没有业余生活，业余也不知道干什么。在离职领取工资的时候，笔者也询问了领取工资的工人，几乎都是干满不到一个月的就走了。问起原因，他们说由于工资低，加班少，宿舍乱，上班累。

管理不够完善。在半品部仓库、工模部和啤机部，那些工作久一点的所谓“老员工”可以随便指示新来的员工做这个、做那个。如果不做他们就骂人，素质低下。向车间组长、书记员反馈后，他们也不处理，只回答说“随便你，想干就干，不想干，可以辞职走人，来宝德厂没有人强迫你”。笔者也观察到只要说这话，新来的工人立马就会离开。

除了进厂培训外，工人工作期间没有参加任何培训，三级安全教育培训也没有做。不可思议的是连生产线组长和车间文员都不知道最起码的安全、消防、请假和离职知识。

关于工人辞职和请假单，工人自己本应该收到一份单据，车间组长、文员就是不把那份给工人。

工厂工会由人事部们的工作人员兼职。工会没有专门标示“工会办公室”，而是用“企业劳动关系促进委员会”作为标示牌，工人竟然都不知道工会是干什么。

以下是 2013 年 8 月 8 号拍摄的工人罢工的场面，一些工人在场外聚集抗议，另一些在生产岗位罢工







## 东莞东耀玩具有限公司

### Primary ethical and legal violations: 主要违法违背道德行为

- 歧视性招聘条件：工厂不招有纹身的应聘者。
- 岗前培训仅 30 分钟，远少于法律为保障工人健康安全所规定的 24 小时。培训亦未采取措施保障工人充分理解安全知识。
- 工厂未依法为所有工人购买所有类型的社保。
- 厂方通过将工时调整到周末的方法来窃取工人工资，这样工厂可以避免支付部分周末加班工资，以至于每天可少发 180 万元的薪水。
- 工人每日须工作 11 小时，每月累计加班 100 小时，是法定 36 小时上限的三倍。
- 宿舍拥挤，12 工人挤居一室。
- 宿舍洗澡无热水供应。
- 车间消防栓压力过高，易引发爆炸。
- 由于缺乏有效安全培训，工人不了解工作对健康的威胁，致使许多工人没有佩戴劳保用具或没按操作规程工作。
- 工厂没主动提供劳保用具，工人须自己主动提出要求。
- 工人须每月支付 3 元工会费，但没迹象显示工会活动。工人甚至不了解工会的工作。
- 缺乏有效的申诉渠道。
- 缺乏基本的生活工资。



## 一、工厂简介：

公司属港资独资企业，主要生产塑料、毛绒、电子玩具直销欧美等国家，2006年3月总公司成立在香港，同年9月在东莞注册“东莞东耀玩具有限公司”。地址：广东省东莞市虎门镇路东社区新安大道，联系电话：0769-81619866。主要客户：Mattel。

东莞东耀玩具有限公司			
地 址：	东莞市虎门镇路东新安大道		
注 册 号：	441900400076186	登记机关：	东莞市工商行政管理局虎门分局
企业类型：	有限责任公司（台、港、澳资）	法定代表人：	杨启明
注册资本：	850.0000万港币	经营期限：	2018-09-25
企业状态：	登记成立	成立日期：	2006-09-25
经营范围：	生产和销售各类玩具、电子零件、电子产品（收音机、CD机）、婴儿用品（婴儿座椅、婴儿车、婴儿秋千）、日用品（太阳档、围裙、餐巾、眼罩、坐垫、挂饰）、电子产品（摄像眼镜）。		
最后年检年度：	2012		

### 公司注册信息

该厂有3栋厂房，分别为总厂、A栋、B栋，每栋各有4层楼。工厂还有两栋宿舍。工厂生产部门包括：车缝部、裁床、手缝部、丝印部、注塑部、喷油部、电子部、绣花部、包装部和成品仓。工厂现有员工在1500人左右，男女比例为2：1。工厂注塑部门员工平均年龄为27到28岁。未发现录用学生工或派遣工的情况。



## 二、入职：

### A、招聘

该工厂的入职程序相对而言是比较简单的。工厂大门旁有一个招聘处，招聘处有对工厂一些基本信息及相关部门信息的介绍。找工作的员工根据自己的意愿选定好所要进的工作部门，直接询问招聘人员即可。如果所选择的部门已经招聘满员，招聘人员会直接向员工说明，该部门已经满员不再招工。如果员工选择的部门还在招聘人员，招聘人员将会仔细核对应聘者身份证与本人是否相同（将身份证照片和本人长相核对）。员工需要提交身份证原件、一寸照片两张及身份证复印件一张，并填写员工入职调查表及入职申请申请表。在以上信息无误的情况下，招聘人员会通知员工于次日上午 8 点在工厂大门旁报道。

次日报道的时候，一个大约 30 多岁的男子因为手上有纹身，被公司招聘人员拒之门外。被拒之门外的原因是因为手臂上的纹身太大，老板经常会巡视车间，被发现要被批评。但是，在工厂的走访当中，类似于该员工手臂上纹身的员工很多，并在该公司工作得很好。

## B、入职培训

入职培训的时间大约在30分钟左右。报道后再次核对员工的个人信息，并向工人发放公司员工手册及日历卡片。招聘人员准备妥当后，带新员工进入工厂旁边的一个10平方米左右的小房间内开始做入职培训。入职培训主要讲解了工厂的规章制度、工作时间（介绍了员工正常上班工作时间）、福利待遇（婚假，产假，病假等）、职业安全

新员工入职申请表

（用两个短片介绍了劳保用品的使用）、饮食、住宿和社会保险。

培训完毕之后，开始与工人签订劳动合同，要求工人填写入职调查问卷和新员工入职申请表（该入职申请表和应聘当天的入职申请表不同，应聘当天的入职申请表主要涉及个人基本信息，而第二天填写的表格主要是向工人确认是否自愿参与的自愿申请书），并进行培训签到等等。填写以上信息时，除劳动合同以外，其他需要填写的信息都是在培训人员的指导下填写。关于是否购买社会保险的问题，如果员工自己愿意购买则在购买处划勾，不愿意购买则在不愿意购买处划勾。详见：新员工入职申请表

## C、其他：

根据员工手册介绍，以下物品遗失或损坏购买的清单，1、ic 厂证：1.1 元/张，厂牌：0.5 元/张（外套、卡扣各 0.25 元），3、冬装：19.5 元/件，4、夏装：14.5 元/件，5、工作帽：4.5 元/顶。首次费用由公司负担。

但是在实际的走访当中，有员工表示工厂要求在其工资中扣除该项费用，有的员工表示满一年的员工不用扣除费用。根据以上两种信息结果分析，员工工作未满一年，离职时需要从工资中扣除工作服的费用。

### 三、劳动合同：

劳动合同签订流程相对比较简单，新入职员工需要在劳动合同的乙方处写好自己的姓名、联系地址、身份证号码及联系电话。在最后一页的乙方签字处，工人按手印即可。签订好劳动合同之后，工作人员将会发给给员工一份劳动合同。

工人签订的劳动合同期限为三年，无试用期。在签订劳动合同之时，培训人员对没有试用期一事一再申明，“公司没有试用期，你们的劳动合同期限为三年”。

就劳动合同内容，调查人员访问了数十名员工，对于合同内容是否知晓，员工的反应都比较淡然。他们回复到，“合同内容有什么好看的，不就都是那些吗？”但是，当调查人员继续追问合同内容都有哪些的时候，被访谈的人员根本没有办法回答。

### 四、工作时间：

根据员工入职培训内容和员工守则，员工每周工作六天，每天工作 6.67 小时，每月工作 26 天。

工作时效部门	上午工作时间	下午工作时间	加班时间
电子部：	07:45—11:45	13:15—17:15	18:15—21:15
车缝部：	07:45—11:45	13:15—17:45	18:45—21:45
注塑部白班：	07:45—19:45（午餐和晚餐各半个小时）		
注塑部夜班：	19:45—07:45（夜宵半个小时，下半夜有半个小时休		

	息时间)
--	------

注塑部：

每天正常上班时间为早上：07:45—11:30/12:00,12:30—15:15，中途是半个小时的轮流吃饭时间。如果选择不加班，工人可以在15:15下班。算上吃饭时间，工人正常工作时间为7小时30分钟。如果除去半个小时的吃饭时间，工人共计正常上班7小时，这其中包括每天0.33小时的加班时间。



如果员工选择不加班，用口头方式告知直接的领导即可。如果员工选择加班，每天的下班时间为19:45分，这相当于他们每天的加班时间为4.33个小时。除今年3月、4月份没有什么加班以外，员工月平均加班在100个小时左右。

结合以上工作时间分析，每天工作的七个小时当中有 0,33 个小时（约 20 分钟）是必须加班的。

在注塑部门不存在提前上班或延时下班的情况。该部门没有产量的规定（但工人每天完成的产量有工作人员登记），对工人们上厕所、喝水也都没有任何限制。以我所在的岗位为例，工人可日均生产 500 件产品。一般情况下，一个工人看管一台机器，并且机器的速度可以自行调整。

## 五、福利待遇、薪资：

### A、薪资

根据入职培训，工厂每月 25 日——30 日发放上月的工资，然而工人所签订的劳动合同上规定每月的 30 日发放上月工资。一般情况下工厂发放工资的时间在每月的 30 日以前，工资发放的形式是现金或者银行转账。

根据了解，注塑部员工每天都需要加班（每天工作 11 小时）。算上 6 月至 10 月的高温补贴，工人們的月工资在 2800 元左右，实际能拿到手的工资在 2500 元/月。

根据了解，注塑部工人的工资组成结构是：基本工资+夜班补助（餐费）+加班费+高温津贴-工会费-社会保险-住宿费-伙食费=实际工资。

在今年增长底薪之前（5 月 1 日），工厂曾将底薪增加至 1218 元，今年 5 月 1 日后，公司继续调整工人底薪，将其增长到 1310 元。

工號	姓名	部門	組別	職務	工作日	時薪	正常小時	補貼工時	加班小時(1.5倍)	加班小時(2倍)	加班小時(3倍)	總計	超產獎	支付工資	扣工會	扣養老	住宿	扣其它	實支工資
				工人	21.00	7.00	140.07	0.00	13.61	1.32	0.00	1141.88	0.00	1141.88	3.00	9.06	20.00	175.00	935.00

在注塑部，上月班的工人有 5 元钱夜班补助。在 6 月至 10 月期间，工工人每月获得高温补贴 150 元。加班费的计算方式如下：工作日每小时加时加班费按照平时工资的 150% 计算，休息日每小时加班费按照平时工资的 200% 计算。法定假日时，工人一般不加班，如果加班，他们每小时加时加班费按照平时工资的 300% 计算。工厂要求，工会费必须从每个员工的工资中扣除。社会保险方面，新员工入职时，相关工作人员介绍说，工厂给工人购买养老保险、医疗保险、工伤保险、失业保险和生育保险。员工培训结束后，招聘的工作人员会在工人们填写新员工入职申请表（如图：新员工入职申请表）时，重新介绍购买社会保险的情况。如果员工选择不购买社会保险，工厂还将会给他们购买医疗保险和工伤保险，每月从工资中扣费 9.06 元钱。

**B、福利设施**

工厂有篮球场，电子阅览室和两张台球桌。篮球场在 A 栋厂区内，但篮球场的篮板朝向工厂围墙以外，导致工人们根本没有办法使用。电子阅览室和两张台球桌都在食堂的旁边，电子阅览室约十平方米左右，能容纳 10 人在里面看书。每天下班之后，会有员工到台球桌处娱乐。



篮板在墙外

**C、假期**

在新员工入职培训的

时候，工厂介绍了员工的带薪假期，包括 11 天法定假日、产假、病假（需要有医院证明）、婚假、丧假。以上假期均符合法律标准。在实际的调查中，笔者没有接触到实际请过以上假期的相关人员。

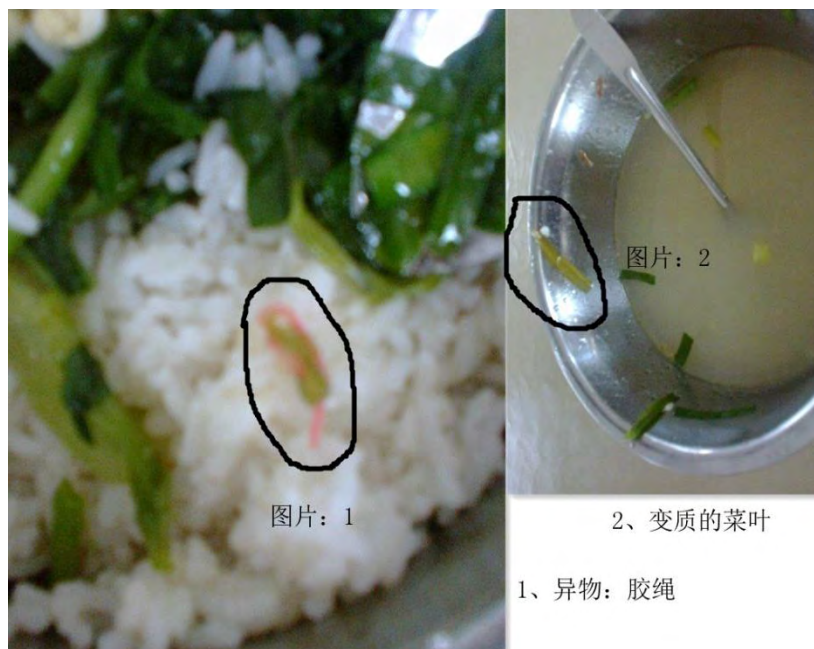
在该公司，工人请事假或者是旷工，则当天没有工资。

## 六、食宿条件

### A、伙食

工厂有员工食堂，员工食堂能容纳 200 人左右同时用餐。在食堂就餐，每天三餐需要 7 元钱。工人可以现金支付餐费，也可以在工厂购买饭票。新入职的员工可以在工厂预支饭票，预支饭票需要找所在部门的文员填写一个借款单。饭票每周预支一次，每一次预支都只能选择一周。如果不想一周都在工厂吃饭，只能每次自己付费。

一日三餐，早餐是粥和咸菜，午餐和晚餐都是两荤一素。所谓的荤菜当中，一般会有两块到三块的肉，其余都是素菜。在访问中大部分在工厂就餐员工的年龄较大。有员工表示，如果就现在的收入而言，在工厂外吃，每天约要 10 元至 12 元钱左右，这样会大大的减少自己的收入。另外，刚入职的员工会选择在工厂就餐。





在整个调查过程中，调查人员发现工厂卫生的状况是让人担忧的，因为在一次就餐过程中，调查人员发现菜里不仅有异物（胶绳），而且还有未清理干净变质菜叶。

## **B、住宿**

工厂有两栋宿舍，一栋位于总厂后面，一栋位于 A 栋厂房旁边。总厂后面的宿舍楼 1 层是员工食堂，2 层以上是员工宿舍。每个房间有六张上下床，可以容纳 12 人住宿。每间房实际居住人数为 6 至 8 人。宿舍内有独立的卫生间和冲凉房。冲凉房内没有热水，2 层以上每层都有一个热水器，员工冲凉需要在这个热水器处取热水。每个宿舍内有两个挂式的风扇，因为房间的面积相对较大，就两个电扇的风力，完全不能让人安然入睡，致使有部分工友在晚上的时候直接“打地铺”。

宿舍以中间的楼道划分成两部分，一边为女生宿舍，一边为男生宿舍，每层女生宿舍和男生宿舍各 8 间。男、女生宿舍之间没有任何的栅栏阻挡，工厂也没有采用任何措施监督工人进入异性宿舍。



外面看宿舍  
内（夜间）

宿舍内看宿  
舍（白天）



## 七、职业安全

### A、消防

工厂有足够的安全通道。工厂每月检查一次灭火器，最近检查灭火器的时间是5月16日。在众多的灭火器当中，调查员发现有的灭火器压力表存在异常状态。根据资料，调查员了解到，压力表指针指向黄色区域，表明压力过大。这种情况下，虽然灭火器能够继续使用，但容易发生爆炸。调查员所发现的这个灭火器在宿舍区域。详情请看下图：



灭火器

### B、职业安全：

在入职培训之时，工作人员讲到了职业安全的内容，通过短片的方式让员工了解相关知识。但短片的时间不超过三分钟，可以说是一晃而过。根据一个在注塑车间的员工讲到，员工们被分配进入注塑车间以后，车间的文员会给新员工一个入职调查表，这个表的内容大致是一些操作机器的

问答题，员工拿着调查表将调查表模板的内容抄录在自己的调查表上面即可。除此之外，员工们没有接受任何关于职业安全的培训。

调查员有进入了注塑车间，在注塑车间内，根据温度计显示情况和温度表上每天的记录，车间平均温度在 30 度左右。并且车间里面噪音大，塑胶的臭味极其的浓烈。在这样的工作环境下面，没有一个员工佩戴了耳塞、口罩等劳保用品。

调查过程中笔者发现，部分员工一只手带有手套。根据了解，这个手套是用来防止产品烫手的，因为在注塑机刚刚压制出产品以后，产品还有一定的温度而会烫手，工人带上这个手套可以有效地防止手指烫伤。

在给机器加料的时候，一位工友的操作极其不规范，容易发生工伤事故。



工作中

看到以上这些情况以后，调查人员问员工有没有相关劳保用品，员工表示有，但是需要自己去文员那里领取。由此可见，工厂并不是主动给员工提供劳保用品。

相对而言，在裁床部门里劳保用品的使用率比注塑部门的使用率更高。因为在注塑部门，完全没有人使用劳保用品，而在裁床部门，有小部分员工使用了劳保用品：口罩。

## 八、奖惩措施

，根据调查人员的了解，员工手册中第十一章奖惩违章制度规定，员工的奖金数目应和他们的分数有关。但是在实际的访问过程中，有员工表示，只要不被抓住，他们的奖金就不会受到任何影响。调查人员也发现任何人员遇到被扣分的情况（附件的图片中有相关处罚扣分的详细规定，在此不再说明）。

## 九、离职

走访中发现，只要员工提出辞职申请就可以通过批准，因为劳动合同中没有约定试用期，所以员工不管做了多久，如果申请辞职，均需要再工作 1 个月。在访谈中，调查人员遇到三个员工已经辞职，其中有两个工作都是在工作十天左右就辞职了。工人正式辞职的次日，工厂以现金方式给辞职员工结算工资。

## 十、其他

### A、工会

有关每月从工人工资中扣除 3 元钱作为工会费一事，培训人员在培训之时一再强调，“不管是工人还是职员，公司都会扣除工会费，所以你们的也得扣除”。

就工会的问题，调查员通过后续的仔细观察发现，在工厂的生活区及部分工作区，没有工会的任何“身影”，宿舍的区域贴有工厂的员工代表名单，但这些员工代表如何选出，调查人员无从得知。另外，宿舍区的公

告栏上还有一张由虎门总工会盖章的名单，名单上面有六个人的姓名，是工厂工会的工作人员名单。包括：工会主席、委员和会计。

就以上疑问，调查员陆续地访问了十几名员工，关于工会及员工代表的相关信息（如：工会办公室、工会主席、工会都做过什么事情、公司工会联系方式等），员工有表示不知道，也有表示不清楚的。

## **B、申诉渠道**

工厂现有的申诉渠道只有意见箱，如果员工有什么问题可以以书面的方式将意见投放到意见箱内，意见箱在宿舍楼第一层。此外，如果员工有任何的问题还可以直接到人事部门咨询或了解情况。但根据对意见箱的锁的观察，意见箱应该已经许久没有使用过，致使锈迹斑斑。

## **C、员工心声**

在访问的过程中，当对那些已经提出辞职的工人问及辞职的原因，工人们都表示工资太低了，没有办法生活，从而选择辞职（自今年三月以来，工资都保持在 2000 元或低于 2000 元，扣除生活费和住宿水电费后，就只有 1000 多元）。

# 佛山市南海中美玩具厂

## Primary ethical and legal violations:主要违法及不道德行为:

- 培训只有一小时，远少于法定 24 小时的要求。
- 培训后，工厂不采取任何措施确保工人理解培训内容，特别是安全方面的知识。
- 工人没被告知其工作环境对健康的危害。
- 虽然工作有安全隐患，厂方没有为工人提供常规体检以确保工人健康。
- 工人每月加班 84 小时，超过中国法律规定的 36 小时限度两倍之多。
- 工人每日站立工作 10 小时。
- 工厂强制工人加班。
- 部分加班时间，工人没有报酬；例如，若工人加班 29 分钟，他们只得到 15 分钟报酬。这种诡计让工厂一年偷窃了 374000 至 5200000 元工资。
- 宿舍拥挤，12 人挤居一室。
- 上早晚班的工人混居一室，致使作息不同互相打扰。
- 洗澡没有热水。
- 宿舍中没有电源插座，工人得去商店里花钱给手机充电。
- 工人不使用劳保用品或使用不当，或许因为工人没被提供劳保用品或者他们不了解工作对健康的危害。例如，一些全天都在做喷漆工作的工人因为不了解化学品的危害而不佩戴口罩。
- 火灾隐患大。
- 底层管理人员对待工人言语粗鲁。
- 申诉渠道缺失。许多工人甚至不知道工厂有兼职的工会人员。

## 一. 工厂简介

佛山市南海中美玩具厂创办于 1984 年 10 月，是由美国最大玩具公司—美泰（MATTEL）集团与狮山镇政府合作的来料加工企业，专业生产塑胶玩具，产品远销欧美等地。目前全厂有职工 6000 多人，是目前广东省内人数较多、规模较大的玩具生产企业之一。

主要产品是芭比娃娃、怪兽、迪士尼系列。

南海中美玩具厂有很深的美泰（MATTEL）烙印，其生产厂房以及生活区的户外展示板都带有显眼的红色圆形 MATTEL 标志，不仅如此，新员工入职后领到的工衣、工服、厂牌出入证、员工手册均有 MATTEL 标志。



主要供应商：奇力德公司、浩达精密玩具有限公司、东莞科达、奇伟塑胶、顺景公司、佛山誉领塑胶。

非合同工：裕军搬运，中美玩具厂将一部分搬运工作外包，搬运工的工作相对累。工作时间长，我访问了其中两位工人，说到一天要工作 12 个小时，但是月收入与中美厂的工人相比差不多，都在 2600 左右。裕华的工人年纪都在 40 岁上下，年轻的不愿意干。

生产工包括：喷油、手油、移印、调油、搪胶、啤机、打料、装配、超声机操作、装身、车发、梳发、车缝、整理、搬运、产品追塑、磅货、发货等。



## 一、 入职及离职

### ●入职途径

公司招聘途径主要通过（1）在公司门口招聘（2）内部介绍（3）网络等。

### ●童工及未成年工

有未成年工，18岁以下的工人与成年人一样做事，没有特别的安排保护。

### ●体检

2013年5月，入职前不用体检。人事处人员说待工作一段时间之后再由公司组织去免费体检，至于具体是多长时间后体检，未作说明。

### ●入职程序

8: 00—9: 00 进入招聘室、填写个人信息。

9: 00—10: 00 新人入职培训

10: 00—11: 00 签劳动合同、填培训表、照厂证样。

### ●培训

全部培训在一个小时时间内完成，主要内容就是放一个工厂制作的视频，视频里播放南海中美厂的简介、人事、薪酬、消防、劳动保护、化学品处理、防恐指引。

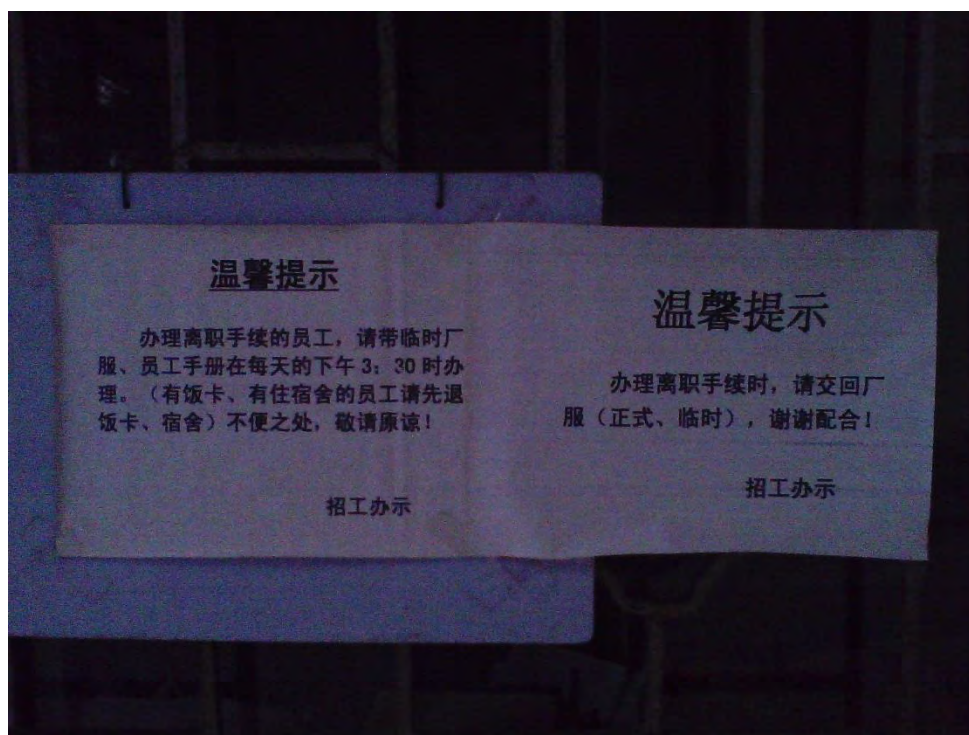
视频播放结束后会有一个十分钟左右的有奖问答环节，培训员提问方才视频里播放的内容，答对的奖励一个水杯。

第一天的培训不计入工资，第二天正式去车间后才开始计算工资。人事专员在指导员工填写劳动合同时，要求他们把当天的日期改成第二天的。

### ●离职及程序

离职分两种：正常离职和非正常离职。正常离职的工人需要先向小组长提交一张辞工单，小组长批准后，需再工作一个月才能结算工资。如果非正常离职，工人需要跟小组长打一个招呼，然后第二天就可以不用上班了，工厂方面把该人列入旷工名单，“旷

工”三天后就可以去结算工资了。这旷工的三天不会罚款。绝大多数工人选择以第二种非正常方式辞职。



离职手续：离职手续由招工办负责。办理离职的员工需带上厂服和员工手册（有饭卡和住工厂宿舍的员工要先退饭卡和宿舍）。厂服丢失会扣钱，临时工厂服是 10 元一件。上述事项办好后由招工办开出证明，然后去工资结算处排队结工资。每天约有 50 人离职。办理离职手续时间为 1—2 个小时。



排队结算工资

## 二、劳动合同

入职当天，培训课结束后员工们签署劳动合同 2 份，员工有一份劳动合同副本。劳动合同上的日期不是就职日期，而是就职的第二天。劳动合同期限是签字日期起至 2014 年最后一天。试用期为一个月。

劳动合同上载有劳动合同期限、工作内容和工作地点、工作时间和休息休假、劳动报酬、社会保险和福利待遇、劳动保护和职业危害防护、合同的变更和解除，以及竞业限制等项。与劳动合同明显不符的是，工人工作时间都大大超过了 36 个小时，工厂方面也并没有事先告知工人在生产过程中可能产生的职业病危害。

## 三、工作时间

公司实施五天八小时制。但是工人每天一般需要工作 10 个小时，每周工作 6 天。工人们有站立作业的，也有坐着作业的。

## ●工作时间表

工作时效/班制	工作时间	备注
白班	7: 30—18: 30	午餐时间一个小时, 11: 30—12: 30
夜班	19: 30—次日 6: 30	夜宵时间一个小时, 23: 30—00: 30

## ●加班情况

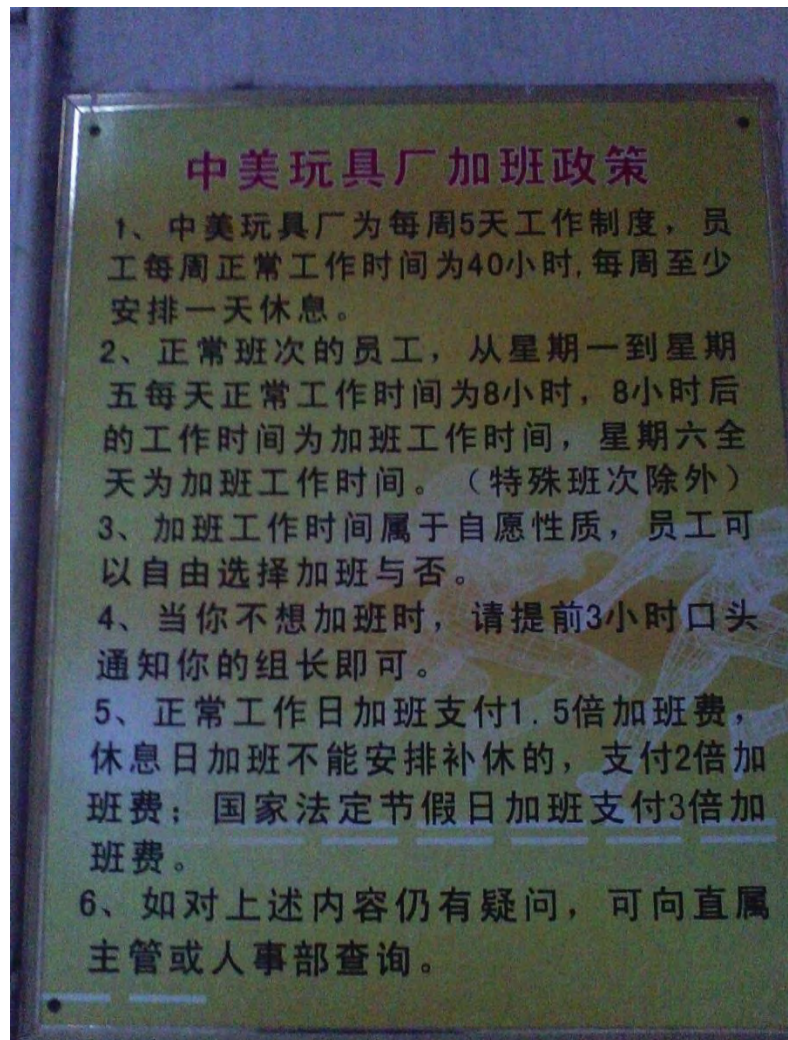
工人们可以口头通知管理人员当日不加班, 但需要得到相关人员的批准。不加班请求并不总是能得到批准。

## ●考勤

公司是采用磁条感应打卡机记录员工的出勤信息, 生产线小组长第二天会得到小组的考勤情况, 但实际上他们自己也会每天记录本生产线上员工每天的工作时间。如果员工下班或上班忘记打卡了, 打卡机没有记录到考勤时间的话, 可以找组长改。

上班打卡时间: 开始上班前的 14 分钟内, 不能早于上班前 15 分钟打卡。下班打卡时间: 下放时间后的 14 分钟内, 不能迟于下班后的 15 分钟打卡。

一天打两次卡, 上班一次, 下班一次。打卡机全厂共用, 可以跨部门打卡。



中美厂规定如果发现员工代人打卡，一经发现，委托打卡人及代打卡人均会被立刻解除劳动合同而无法获得任何补偿。

加班以 15 分钟为计算单位，超过 15 分钟但不到 30 分钟的，按 15 分钟计算；超过 30 分钟但不足 45 分钟的，按 30 分钟计算。

请假满一天的，无需打卡。请假未一天的，离开、返回都要打卡。

迟到或早退达到两次，给予口头警告处分。超过两次，取消当月全勤奖。全勤奖是 50 元。一个月达到五次，则给予书面警告处分。

请假没有批准或假满没有续假，都被算做旷工。旷工当天不发工资，同时工人还将被扣除当月全勤奖。

如果工人一个月内旷工累计达两天或一年内累计旷工达到三天，将被即时解除劳动合同，且不能获得任何经济补偿金。

关于休假的规定：

工作年限	法定年休假
工作满 1 年不足 10 年	5 天/40 小时
工作满 10 年不足 20 年	10 天/80 小时
20 年及以上	15 天/120 小时

## ●其它

每条线有生产任务。比如搪胶（将塑料水变成玩具半成品）部门的其中一台机位由两位操作员和一个修边员工负责，三个人一天的任务是 6000 个，这个产量可以在工人们操作熟练后达到。



生产车间

#### 四、劳动报酬及福利

##### ●工资情况

公司定于每月 18—28 日发放上月工资，如遇法定节假日或休息日，则提前到最近的工作日支付。2013 年 5 月之前，工人时薪为 6.61 元，2013 年 5 月开始执行新的标准后时薪涨至 7.82 元。工人一月的收入在 2500 左右。工资包括的项目及扣款项目，详见表格。

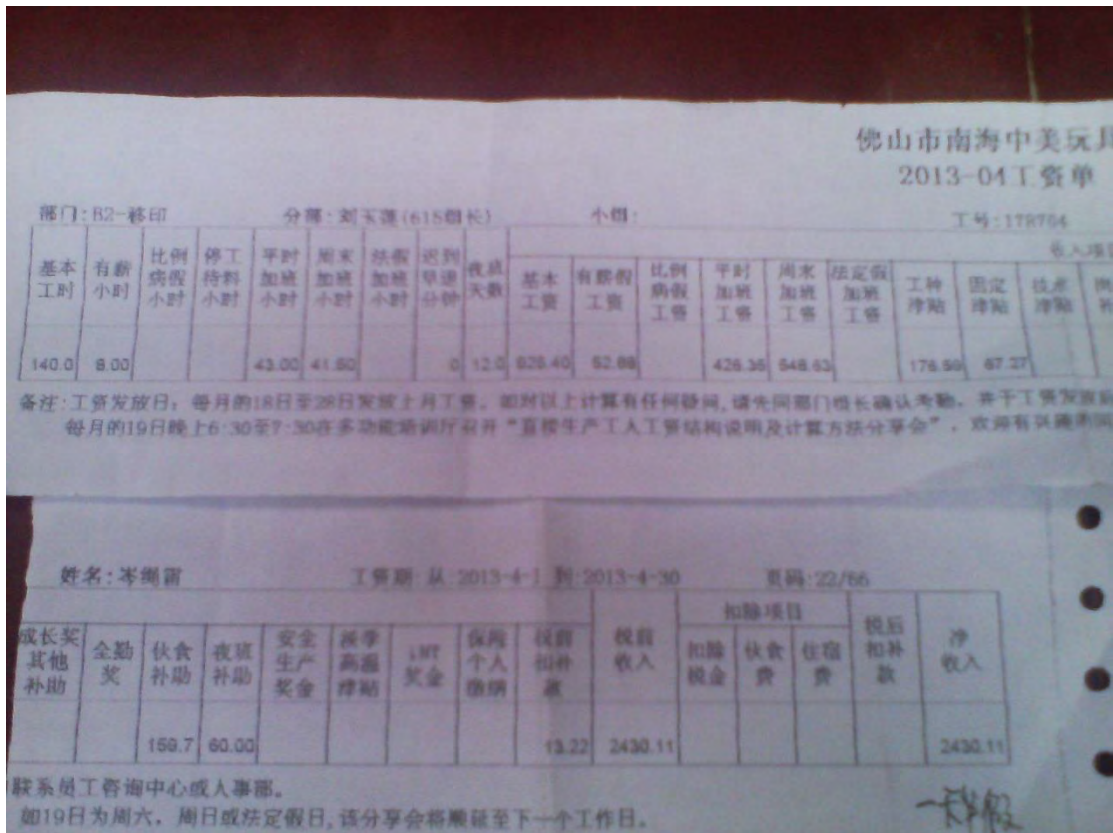
##### 工资项目表

项目名称	金额或其它	备注
基本工资	1100/月，1360 元/月	2013 年 5 月份开始执行每月 1360 元的工资，之前是 1100 元。
加班费	1000 元左右/月	

夜班补助	5 元/天	夜班补助是按实际工作天数计算。
全勤奖	40 元/月, 50 元/月, 60 元/月	入职第一个月全勤 40, 第二个月 50, 第三个月 60。休产假、病假、计划生育假期间无全勤奖。
工种津贴	200 元/月	从事特殊工种的生产工人可享受此项津贴。
伙食津贴	190 元/月	面向所有工人。
高温津贴	150 元/月	6—10 月间, 有 20%的工作日在在大于 32 摄氏度区域内工作, 可拿到高温津贴。
固定补贴	80 元/月	所有直接生产工人都可拿到。

#### 扣款项目表

项目名称	金额或其它	备注
住宿水电费	50 元/月左右	按实际用电的数量, 宿舍内的每间总人数平摊扣款。
代扣税金	几十元不等	直接从工资里扣除, 但工人不知道这个数字是怎么得出的。



一位员工 4 月份工资条。在该月请假两天的情况下，加班时间达到 84.5 小时。

### 请假难

员工请假 1 天以内，向组长递交书面请假条，由组长审批；请假 1 天以上 7 天以下，提前一天向部门助理主管递交书面请假条，由部门助理主管批准方可；请假 15 天以上由部门主管及经理共同审批后方可生效。

请病假需要提供镇一级或以上级别医院医生开示的证明，才可请到假。如请事假，则比较困难。小叶有一次感冒了，在上班期间说请假一天，主管没有批准，而是回答“你才来一个礼拜，不批”。

### ●其他福利

工厂有电视房和篮球场。但中美厂对外宣传的诸如健身房、电子阅览室，则是徒有虚名，基本不开放。图书馆是开放的，但里面的书大多很老旧，质量不高，年轻人不喜欢去看。



## 五、食宿条件

### ●伙食

公司内部设有食堂，员工自费，公司每个月补贴 190 元餐费。午晚标准餐分别需花费 3.5 元、3.5 元，各含一荤一素两个菜。此外工人如想加菜，需另外加钱，加菜分为 1 元的和 1.5 元的。一般来说，在工厂食堂就餐，一天的花费大概是 12—13 元。在食堂吃一个月花费将近 400 元。

食堂的菜不好吃，肉放的少，菜品单调重样（同一个菜连着吃几顿常有的事），就有不少员工去食堂外吃。

### 就餐时间表

项目	时间	备注
早餐	6: 30—7: 40	
中餐	11: 50—12: 50	中午吃饭人集中，要排长队。
晚餐	17: 30—19: 00	
夜餐	11: 30—12: 30	

### ●住宿

一天的入职培训后，当天可向宿舍管理员报到，分配宿舍。第一生活区有十来位宿舍管理员，都是本地人。新入职员工需买好并带齐竹席、被子和水桶，方能分配到床位。宿舍管理委员会在每个新水桶上标上工人姓名、工号、宿舍号和床位号。每个床位带一个个人储物柜，统一安装在床尾。每间宿舍住 12 人。宿舍内卫生由工人轮流打扫。

同一间宿舍往往有多个生产部门的工人，大家互不认识，也没有多少交流。有上白班的也有上夜班的，上白班的员工也会在午餐间隙回宿舍休息一会儿，这时正是夜班员工睡眠最深的时候，人员进出的声响很容易打扰他们。

生产区是 24 小时开工，宿舍生活区紧邻生产区，无论白天还是夜里都有噪音。

每层有冲凉房、饮水机和厕所。厕所的自动冲水装置水压不够，冲不了，经常很脏。冲凉房没有热水，所以调查员经常见到有的员工拿洗澡水桶去饮水机上接开水。

宿舍区几栋楼互相连为一体，使居住密度过高，加上没有绿化，住时间长了会觉得压抑。

## 六、职业安全和劳动保护

### ● 职业安全

员工不清楚有“环境健康安全委员会”，也不清楚环境安全方面的培训内容。这是因为在培训时他们不会注意听讲了一些什么，并且培训后不需要考试验收。工厂未对生产操作进行足够的关于职业安全问题的培训，员工也未被告知所处工作环境有可能产生对身体的损害。

工作没有向大部分操作重型机器的工人发放劳保鞋。

工厂防护用品发放不及时。搪胶工人在生产过程噪音很大，且会遇到有毒气体，按规定工人应佩戴手套、耳塞、护目镜。但中美厂平时并没有向工人发放护目镜，仅遇有上级检查上会发放并要求工人佩戴。

手喷车间有刺鼻的味道，但实际生产过程中，依然有手喷部员工未戴口罩。

（员工未被告知挥发性气体有害，没有自我保护的意识，所以他很少戴口罩。）



### ●其它

公司没有安排在职、离职员工做职业体检。

车间和宿舍没有“急救箱”。

虽然喷油岗位每个月会比其他部门多出 200 元的岗位津贴，但年轻的工人基本都不愿意干。工位上气味非常难闻，是有毒气体。刚入职的时候只有喷油等少数几个岗位还招人，想要一份工作的人没的选择，只好接受这份工作，但他们进工厂后不能调换工作岗位。

## 七、奖惩措施

### ●奖励

调查人员及工人们都没听说过具体有哪些行为可以获得奖励，但是惩罚部分里却有很多条规定。下面这个表格里内容摘录的是工厂《员工手册》第八章《劳动纪律》。

● 惩罚

惩罚表

NO.	行为描述	惩处等级
1	进入公司或工作场所不佩戴厂证或工作时不按要求佩戴安全劳保用品。	口头警告
2	不遵守安保规定，携带物品出工厂时拒绝保安员或管理人员的询问，或拒绝公司保安员检查手袋、包裹、车辆等，情节轻微。	
3	在厂区或生活区内进行不道德不文明不健康的活动，未造成严重后果或任何损失。	
4	违反规定，随意在公司摆放车辆。	
5	工作马虎，导致工作失误，情节轻微者。	
6	工作懒惰，办事不力，情节较轻者。	口头警告
7	未经许可，开启或启动不属于自己保用的机器或设备，情节轻微，未造成任何损失。	
8	品行不端，不讲文明礼貌，辱骂他人。	
9	违反员工劳动纪律或违反宿舍管理、食堂管理、考勤管理等有关规定，情节轻微。	
10	违反公司着装要求。	
11	滥用企业资源，利用公司设备处理私人事务，情节轻微。	
12	浪费企业资源资源，如水电、粮食。	
13	无正当理由拖延公事，导致公司损失者。	书面警告
14	对同事恶意攻击，诬告或提供伪证。	
15	未经公司批准与外部网络连接或私自在电脑上安装各种软件者。	
16	故意损坏公物，情节轻微。	

17	未经允许，在公司范围内拍照和摄像。	书面警告
18	浪费水电、粮食，而不改正。	
19	散播不实信息，情节轻微。	
20	不服从上级主管合理的工作安排与调度。	
21	撕毁公文或公告文件者。	
22	浪费公物、水电或粮食，经教育仍不改正。	书面警告
23	恐吓、威胁、辱骂上级，殴打上级或同事，情节严重者。	开除
24	拒不服从管理人员合理指令或消极怠工，屡教不改的。	开除
25	代人打卡，委托他人打卡。	
26	非法罢工、怠工或煽动他人怠工、罢工：聚众结伙、造谣生事，散播谣言，制造事端，严重妨碍企业正常工作的生活秩序，或造成企业重大损失。	开除
27	泄露企业商业机密。机密包括个人工资。	
28	禁烟区吸烟者。	

## 九、其它

低层管理人员在工作期间经常会说侮辱工人的话，如果工人干活稍慢点，就会说“你还想不想干了”、（对男性员工说）“还不快点，女孩子都比你做的快”。

工会只有一位工作人员，兼职的。有位工友敲开工会办公室想咨询一些关于薪酬方面的问题，他说自己不管这事，让他去找工厂的人事部。多数工人不知道工会的存在，也很少去求助工厂的工会。

整个生活区都没有充电插座。仅一楼的宿舍管理员办公室有一排插座，有专人管理，限时供应方能充充电。但由于插座不够，工人们只好去 50 米外的提供充电服务的手机店充电，不过充一次要花一块钱。如果有电子产品的电池是不可拆卸的，比如手提电脑、电纸书，电量耗完后便不能再使用了，很不方便。

# 东莞广达塑胶制品有限公司

## 主要违法和违反道德规范的行为：

- 岗前培训仅 40 分钟，远少于法律规定的 24 小时。
- 培训仅简短涉及安全问题，培训中及其后都没有其他措施来确认工人着实理解了培训内容。
- 工人试用期间，厂方未依法在工人申请辞职三天内给予批准。
- 广达未依法和每个工人签劳动合同。
- 工厂未依法为工人购买社保。
- 工人每天工作 11 小时，一周工作六天，每月累计加班时间超过 100 小时，是法律规定的三倍。
- 为达到产量，极快的工作速度对工人造成很大压力，工人因此有很多不满。
- 工人食堂的餐具可能不卫生。
- 车间存在安全隐患。工人未正确佩戴劳保用具或用具本身没有效用。
- 宿舍没有足够的控温措施，致使许多工人热得睡到地板上。
- 无效的申述渠道，工会难寻。
- 尽管学生工和普通工工作内容相同，但学生工的报酬却低于普通工。
- 工资不足以维生。

## 一、企业简介

东莞广达塑胶制品有限公司成立于 1995 年 5 月，总部设于香港。坐落在大朗镇长塘社区，联系地址：广东东莞大朗镇长塘管理区美景大道 638 号，联系电话：0769—83318515。该公司投资总额 1.4 亿港元，注册资本 1.08 亿港元，总占地面积 6.5 万平方米，现有职员 2000 多人。主要生产塑胶日用品、塑胶玩具、童车、童床、健身器材及运动器材等。该公司所生产的产品以出口为主，主要生产的品牌为 Mattel、TOMY、HASBRO。

### 东莞广达塑胶制品有限公司

地 址： 东莞市大朗镇长塘村  
注 册 号： 441900400116324 登记机关： 东莞市工商行政管理局大朗分局  
企业类型： 有限责任公司（台、港、澳资） 法定代表人： 丁炜章  
注册资本： 10800.0000万港币 经营期限： 2015-07-09  
企业状态： 登记成立 成立日期： 1995-07-10  
经营范围： 生产和销售童车、童床、健身器材及五金塑胶制品（以上产品不含酸洗和电镀工序）、玩具、日用塑胶制品，产品内外销比例按批文规定执行。  
最后年检年度： 2012

#### 企业工商注册信息



广达外景

## 二、应聘入职

### 1、应聘

工厂有大量的学生工近期返校，工厂开始招工弥补空缺。在工厂的大门口有一个招工处，现在招工主要是找喷油工和压炼工（注塑）。在应聘后培训时，调查人员发现工厂有多个部门都在招工。招聘没有年龄限制，只要应聘者选好工作岗位，填写一张新员工基本资料即可入职。填写完成后，应聘人员将会给到员工一张通知单（新员工受聘通知书），此通知书列明培训时间及地点，工作部门，次日上班的时间等有关进厂后的基本信息。入职之时，招聘人员会提醒员工，身份证需要放在工厂一天，主要目的是核实员工身份（核实员工是否有犯罪记录等）、制作员工个人档案。工厂要求员工于次日中午 13:00 在工厂 A 栋厂房办理入职或离职手续。



新員工受聘通知書背面

## 2. 入职培训内容

新員工接到受聘通知書後，第一個需要做的事情就是當天下午 18:00 在工廠生活區綜合樓第四層的放映室參加培訓。參加這次的培訓共計 40 分鐘左右，主要講解了工廠的廠紀廠規、職業安全、工資待遇、福利假期和福利設施等：

- A、 工廠廠紀廠規的講解以公司的懲戒規定為主，因為在講解內容只涉及到工廠存在哪些處分，如：警告、嚴重警告、口頭警告等。如果違反工廠規定，工人將被扣除相應的分數。如果工人一年內將工廠規定的分數指標用完，他將被解僱。此外，在廠區內吸煙一次性扣十分（簡而言之，在廠區內抽煙被發現就開除）。
- B、 薪資方面的講解非常簡單，內容包括：工廠現在的底薪金額和加班費的計算方式。工廠還簡要介紹了工資的組成結構：基本工資+加班費。工人因



部门的不同有全勤奖（勤工奖）或岗位补贴等，但工厂并未提到工资扣除的情形。

- C、 食宿条件方面的讲解，主要是涉及伙食费用和住宿费用，以及工人选择在工厂就餐，或选择不在于工厂就餐的办理手续。
- D、 工作时间（5天8小时制，加班需要经过领导批准方可执行）。
- E、 有薪假期（婚假、产假丧假、病假）。
- F、 事假的请假程序：请假1天需要提前2天（48小时）申请，经过批准同意，方可休假。请假1天以上，需要提前十天申请。经过批准同意，方可休假。
- G、 工厂有的福利设施（投影室、台球做、乒乓球桌、篮球场、图书室、电脑室、医务室）。
- H、 辞职：试用期内可直接向主管提出，合同期内需要提前三十天申请辞职。
- I、 职业安全：主要讲解化学药品的使用、消防安全知识和劳保用品的佩戴。工厂还提醒工人注意预防触电。

### 三、 劳动合同

入职当中和次日上班时，工厂均没有与员工签订劳动合同。调查员根据了解，有员工提到一周之后签订劳动合同，有员工提到一个月之内会签订劳动合同。签订劳动合同的程序非常简单，只要员工在相应的地方协商个人信息及在最后一页上面签字即可。员工可以选择不签订劳动合同。如果不签订劳动合同，工人在申请离职并结算工资后，工资会发到他的招商银行卡当中。

在工厂调查的过程中，调查人员发现一些工作十年以上的老员工没有签订劳动合同。问及详情得知，十年以上的员工工厂有两三百人，都是已经达到签订无固定期限劳动合同的条件后，工厂却没再和他们签订无固定期限劳动合同。因此直到现在，他们都没有签署劳动合同，不知道工厂如何处理此事。

### 四、 工作时间

工厂实行五天八小时制,正常工作日每天加班 3 小时,周六加班 10 小时,月平均加班在 100 小时左右。从每年的九月开始,工厂的加班时间相对会减少一些,正常每天加班会在 2 小时左右,有时候周六都不会加班。



按照入职培训

中午工人下班

时发放的工作时间表,工厂分两批轮流下班。但是在实际调查的过程中,调查人员发现工厂组织工人一批下班。工人们上午工作四个小时,下午工作四个小时,午餐和晚餐各有一个小时的吃饭时间。晚上加班时,很少一部分员工 20:00 下班,其他员工均在 21:00 下班。

工厂除压炼部门(注塑部门为两班倒,其他部门均为一班制,工人在正常工作日,算上加班时间,每天需要工作 11 小时。压炼部门(注塑部)员工上班时间每天也达到 11 个小时,其中有 3 个小时为加班时间。相对而言,压炼部门的加班时间和工作时间都是比较稳定的,根据一员工的工资条显示,6 月加班时间为 106 小时(含正常工作日加班和休息



打料员工正在清理机器

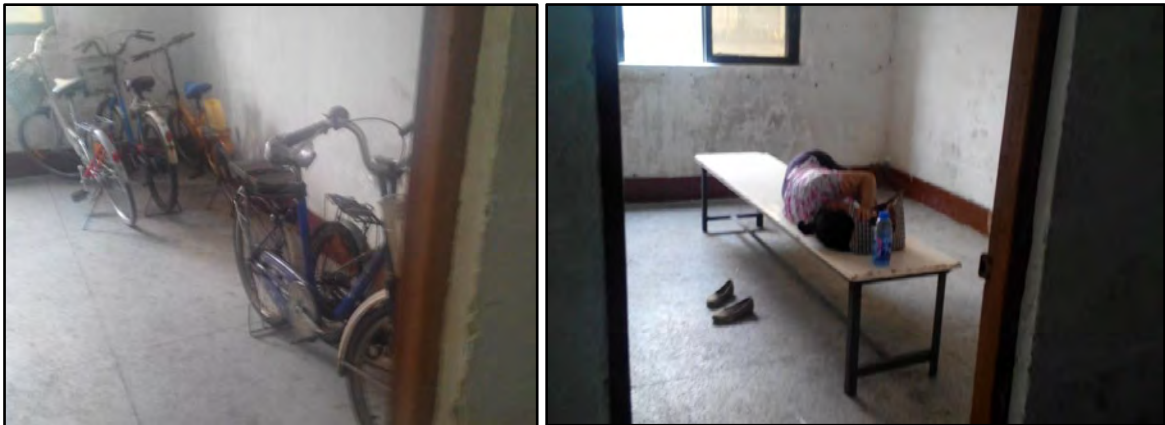
日加班)。

工厂现在各个部门的员工都在减少，主要原因是工厂使用的学生工都开始断断续续的返校，工厂各部门明显感到人手紧缺。在这种人手紧缺的时候，员工还是可以自由选择是否加班，但通常只有刚刚进厂的员工才会考虑不加班。在访谈过程中，当问到老员工是否愿意加班一事，他们都表示愿意加班，因为这样可以多挣一些钱。

调查员进入工厂后的第二天，以鞋子坏了为由，找过组长和主管提出不加班一事。组长对此表示同意，但主管表示加班请求已经申报，调查员最好还是加班。但毕竟此事只要经过组长的同意就可以，不用在经过他的批准。



上下图为广达提供给工人的休息室



就产量一事，调查员访谈过压炼部、移印部、喷油部等多个部门的员工，他们均表示工厂制定了产量标准。以喷油部为列：工厂给每个员工规定的产量为每天 3000 件，新入职的员工大概只能做到 2000 件左右，而大部分老员工可以达到这个标准。由于新员工无法达到产量标准，每天基层管理的干部都会催促员工赶紧做，一个员工的表示：“每天干部都死命的催，压力大。”在喷油部门，有部分员工因为不满干部的催促，和干部发生争吵，争吵之后工厂将该员工算作自离（自己离职，没有拿到工资）。

## 五、劳动报酬及福利待遇

### 1、劳动报酬

工厂在培训之时已经提到过员工薪资的组成结构，具体如下：基本工资+加班费（因部门不同有全勤奖，绩效奖，岗位津贴等）。培训时相关人员还介绍到，在工厂吃饭和住宿都需要扣费，但是没有明确说明这些费用从工资中扣除。其次，关于社会保险事宜，工厂在培训之时只字未提，经过后续的调查，调查得知有员工提到工厂一年之后再给员工购买养老保险，也有员工提到工厂二年或者三年之后才开始购买。不管是社保



费用、在工厂吃饭（每月扣费为 210 元，员工可以选择按周为周期在工厂用餐，每周在工厂用餐为 59 元左右），还是住宿（选择内宿需要扣除 42 元的费用），都是需要从工资中扣除相应的费用。

根据工资条的显示，工厂计算薪资的方式是按照小时计算员工工资，正常工作时间为每小时 7.6 元，正常工作日加班每小时为 11.4 元，休息日加班每小时为 15.2 元。如果员工按照第四部分的工作时间上班，平均月薪在 2800 元左右。

根据了解，压炼部门对员工提供岗位津贴，每工作一天有 2.5 元的补贴（白班），夜班员工每天有 5 元的补贴。一年四季，只要工人工作，就都可以获得这份岗位津贴。在访谈的过程中调查员发现，对于岗位津贴的问题，有很多员工表示工厂将这个岗位的补贴和高温津贴算在一起。在后续的访谈中，调查人员将把这个岗位津贴和高温补贴的问题结合在一起进行调查。工人们的工资单显示，岗位津贴包含岗位津贴和高温津贴。简而

言之，工厂将高温津贴和岗位补贴算在一起，白班每天 2.5 元，夜班每天 5 元。

## 2、福利待遇

根据工厂培训的内容，有薪假期和根据法律法规制定的相关假期，包括年休假、病假、产假等。不管申请哪种假期，工人都需要根据工厂的相关规定，按照程序执行。

工厂的福利设施包括篮球场、乒乓球室、台球室、图书室、电脑室、电视间和放映室。这些设施均在正常使用中。因工厂外宿的员工比较多，员工宿舍的 A 栋一层有多个员工休息室。但是在图书室、工厂货仓旁，调查人员仍能时常见到疲惫的员工在休息，有躺着的，有坐着的，这种情况随处可见。



空旷的休息室

多个员工休息室内没有任何的家具（即休息室内不提供任何椅子、凳子），并且有小部分的休息室被员工当作停放自行车的场所（注：8 月 14 日，工厂下发通知将自行车停放在休息室的员工，要求他们将自行车移出休息室，如果工人不执行，工厂相关人员将把自行车移至专门停放区

域。)，此外，值得一提的是休息室内的一张长凳。这张长凳一般都会被一个或者两个员工占用，因为他们一般都是躺在长椅上面。



空置的医疗箱

工厂有一个独立的吸烟室和医疗室。医疗室设置在工厂内的工作区域，如果员工下班以后想看病，则相对不方便。宿舍区域虽配有医疗箱，但是医疗箱内没有配置任何的药品。吸烟区设置在工厂的生活区，每到下班时间都会有员工在此处吸烟。

## 六、奖惩措施

在工厂培训之时，工作人员提到了惩罚措施，包括警告、严重警告，，但惩罚措施通常不涉及扣除员工工资。工厂规定每个员工每年扣分上限为十分，如果员工累计被扣十分，员工将会被工厂开除。惩罚力度极大的是，如果工人在工作厂区（除吸烟室以外）抽烟，一次会被扣除十分。

除了惩罚员工，工作人员没有介绍工厂的任何奖励措施。培训工作人员告诉工人，如需了解更多的规章制度，可以在工厂宿舍内查看员工守则。但是调查人员走访了三间员工宿舍均未发现员工守则，其次，在访谈之时也没有员工表示宿舍内有员工手册。

## 七、食宿条件

### 1、饮食：

在工厂吃饭需要在入职的时候提出，如果中途想不在工厂吃饭，可以提出申请。工人也可以选择按周为单位申请在工厂就餐，在工厂就餐每月在工资中扣除 210 元。组长以上干部在工厂用餐免费。一般员工用餐在二楼，组长以上的员工在一楼用餐。工厂的早餐主食有面条、粥、馒头等，每天更换一种。一般员工

### 饭堂规则

1. 排队进入饭堂,不得你推我拥。
2. 戴好厂证,凭卡进餐,无饭卡或厂证者不得进餐。
3. 对号入座,文明用膳。
4. 珍惜粮食、严禁浪费。
5. 注意饭堂清洁,严禁乱倒剩饭剩菜等,用膳完后要将餐具放至指定地点。
6. 严禁打饭出饭堂。
7. 遗失此饭卡,需收工本费伍元。
8. 如有拾得饭卡者,请交回人事部。
9. 辞工时须将此卡交回人事部。

的午餐和晚餐均为两荤一素一汤，组长以上干部为三荤一素，一个汤。相对而言比一般员工的餐标要高的多。一般员工餐只能填饱肚子，可以说是一点油水都没有。因此除新员工以外，只有很少部分的老员工在工厂用餐。在访谈时，调查员就用餐的问题询问过不少员工，他们都表示工厂伙食太差，但收费还是和外面差不多，所以他们选择在外面就餐。相对而言，在厂外就餐选择性比工厂更多，工厂只分辣菜和不辣菜窗口，每个窗口有 4 至 5 个菜供员工选择。工厂发放给选择在厂内就餐的员工一张就餐卡，每就餐一次都需要在相应的日期及餐别中打“√”。若员工遗失此卡，还会被工厂收取工本费 5 元（如图：饭堂规则）。

在走访的过称中，有工友提到，工厂的菜不但没有油水，而且没有认真洗过，往往是过一下清水就可以了。有一次工厂烧的土豆连皮都没有去掉就煮给员工吃。

工厂用餐的餐具一般是由工厂统一清理，调查员在一次用餐时发现他所拿的餐具没有清理干净，饭盒上面还有残留的菜叶。



## 2、住宿

一般员工在工厂住宿需要扣费，每月 42 元。组长以上的干部在工厂住宿免费。工厂有五栋宿舍楼，每个员工宿舍有 4 张上下床，每个宿舍一般都是安排住 4 个人。每层楼都有公用的浴室和厕所，浴室和厕所是连在



一起的。宿舍内除了床以外没有任何可用家具。每个宿舍有两个电风扇。在走访宿舍的过程中，调查员发现多个男生宿舍存在员工打地铺的现象，根据了解，这是因为宿舍内太热，睡在地上会凉快一些，而且吊扇可以直接吹到风。

调查员在 A 栋宿舍的三楼发现，该楼层的外墙上没有晾衣服的地方，员工只能将衣服晾在宿舍内或者宿舍的走廊上面。但宿舍的走廊在白天的时候都是一片漆黑，根本不适合晾晒衣物。



员工宿舍

## 八、职业安全

工厂中会造成职业危害的部门有：电子部、移印部、压炼部、喷油部等。此次调查中，就职业安全问题，主要以压炼部和喷油部为例：

压炼部：压炼部门下设的打料车间噪音大、粉尘重。车间会提供棉口罩、手套和耳塞。口罩每天更换一次，耳塞和手套则要等用坏了才能拿去更换。打料车间内提供风扇，给员工降温。在压炼车间内，员工会受到噪

音的影响，但是根据调查员的观察，没有任何员工使用耳塞保证基本的防护。另外，压炼车间的平均气温为 33 度（根据车间温度计显示所得数据），就在调查的几天当中，因为下雨，从车间外面走进车间内，明显感到一股闷热。

喷油部：喷油部门给员工提供手套和口罩（活性炭）。在调查的过程中，喷油部的一员工手上有油漆，调查员问及详情得知，工作的时候工人通常只带一个手套，如果两个手都戴上手套则工作非常不方便。即使是带着活性炭口罩，工人们都能闻到浓浓的油漆味，让人非常的难受。

工厂每月都对消防设施进行检查，调查员观察了一些灭火器，在观察的这些灭火器当中，没有发现报废的或者是不合规的消防设备。

## 九、 辞职

根据员工入职培训，工人在试用期内辞职只需向主管直接申请即可。工人在合同期内辞职，需要提前三十天申请。8 月 16 日下午，调查员在工厂工作了四天后，向组长说明辞职意向。下午 4:30 分左右，当组长将情况告知直接主管后，主管只关心调查员为什么要辞职。他询问辞职原因是工作累还是什么别的原因，调查员告知主管工作都还适应，就是可能因为近期下雨，加之劳动强度大，致使双手脱皮。经过主管的一番劝说之后，调查员还是执意要离开。后来，主管以没有辞职单为由，让调查员去人事部门领取辞职单。

在一名同事的带领下，调查员来到他所在压炼部门的一个小阁楼，里面有 4—5 名工作人员。经过询问，调查员找到了办理辞职的工作人员，并提出辞职申请。工作人员表示：“你只工作了几天，怎么辞职啊！我这里帮你办理辞职的事情需要排队等到下个月 30 日（9 月 30 日）才行哟，最快也要等到下月 15 日（9 月 15 日）。”调查员回答说他“等不了那么久”，并将脱皮的手给工作人员看。此后，调查人员准备离开之时，工作人员给调查员所在的部门主管打电话，让其说服调查员多做一段时间。虽然调查人员还是执意要辞职，但辞职依旧没有成功。

## 十、 其他

### 1、 工会及员工代表

在工厂的培训和走访当中，调查员没有发现工厂有工会组织和工人代表。按照培训人员所说，工人如果有什么问题，可以联系人事部门帮忙处理。

## **2、学生工**

去工厂上班的第一天，工人需要到办理入职和离职手续的窗口，等待所应聘部门的工作人员来接新员工。当时在这个窗口办理离职手续的员工有 20—30 人，根据了解和观察，这些工人都还是学生，现在辞职后，返校开始学习。

学生工分布在工厂的各个制造部门（压炼部、电子部、移印部、车缝部和组装部等）。他们的工作时间和一般员工相同。几天当中，调查员所在的工厂每天就至少有 20—30 名学生工离开，多的时候达到 50 余人。究竟具体有多少工人在这个夏季来到工厂工作，调查员无法统计。

在调查的过程中，调查员还发现有学生工结算工资之时，待遇和压炼部一般工人不同。据调查了解，一名学生工在压炼部工作了一个多月，却没有得到在压炼部门本应获得的岗位补贴。

## **3、申诉渠道（沟通机制）**

工厂的沟通机制除了意见箱以外，就是培训人员所说的“有事情就找人事部门帮助解决”的方式。调查人员并未发现有任何其他的沟通机制存在。走访时，有关意见箱内也没有任何的信件和书面资料。

## 泰强制品厂报告

### 主要违法和违反道德规范的行为：

- 歧视性招聘条件：不雇用超过 40 岁或带有纹身的应聘者。
- 培训流于形式，员工基本上只要填表即可，培训时间远少于法律规定的 24 小时。
- 许多工人没有及时收到劳动合同，有时甚至要等一周至一个月。
- 厂方通过将工时调整到周末的方法来窃取工人工资，这样工厂避免支付部分周末加班工资，从而每天可少发 720 万元的薪水。
- 工人每日工作 11 小时，月累积加班 110 小时，是法定 36 小时上限的三倍。
- 大部分加班为强制。
- 工厂未依法为工人购买所有种类的社保。
- 分配宿舍时存在性别歧视，只有女性员工可住在厂方宿舍，而男员工只能外宿。
- 生产过程涉及化学用品，包括颜料和稀释剂，但工人从未被告知这些化学品对健康的威胁。
- 缺乏可以维生的工资。

### 一、公司概况：

泰强制品厂为永盛集团旗下子公司，成立于 1988 年，是一家以生产儿童玩具为主的大型港资企业，全名为泰强塑胶制品厂，主要客户为美国著名玩具品牌美泰亚泰玩具有限公司，迪斯尼公司。泰强制品厂在西乡有两个厂区，分别是三围泰强和草围泰强，生产高峰期约有员工 5000 人。该厂主要生产部门为注塑部、喷油部、装配部，调查员被安排在三围厂区装配部工作，因此本报告主要基于调查员在三围厂区的寻访调查而完成。

## 二、入职和离职

因近期订单充足，工厂大量招工，招工对象包括长期工和暑期工，其中暑期工多以学生为主。普工招聘



工人在接受培训



以工厂外围招聘面试和内部熟人介绍方式为主，调查者在调查期间没有遇见劳务派遣工。招聘年龄要求 18-40 岁，初中及以上文化水平，应聘者须持本

人有效身份证和健康证，但是学生工不用提供健康证。在学生工中，调查员并没有发现未成年人，学生工的平均年龄在 20 岁以上。

公司只承认西乡人民医院的体检健康证明，外地外省医院的体检证明都被认定无效。调查员在调查过程中发现，现场体检时有三个应聘者因健康证问题而被取消面试资格。调查员的健康证为深圳龙华新区龙济医院所办，这被面试人员认为有效。检查完身份证和健康证（学生除外）之后，面试人员会检查应聘人员是否有纹身。调查人员当场目睹面试过程中一名

男士因身上有“纹身”（其实并非是纹身，而是左手臂烧伤所致，留下一条长疤痕），直接予以拒绝。体检初试之后，所有通过初试的应聘者被带到三围厂参加面试和入职培训。工厂的招聘时间为上午的 09:00 和下午的 13:00，但面试和培训都被统一安排在下午 14:30。初选通过者需要自行坐车去参见面试，并被要求带上个人身份证及复印件，健康证及复印件。所谓的入职培训也只是填表，应聘者需要填写的试卷和表格加在一起共 8 份，包括《员工背景表调查表》、《培训记录签名表》、《外宿申请表》、《培训师评价表》、《员工人事登记表》、《申明表》、《入职培训考核试卷》和《体检健康检查表》。人事工作人员会告诉应聘者该怎样填写，填表过程中如有涂改或不同颜色字迹，表格将会被认定无效。

《员工背景调查报表》：主要是填写员工的个人信息情况、工作经历，刚毕业的学生可以不填写工作经历，而长期工则必须填写；

《外宿申请表》：因近期订单增多，工厂大量招工，公司宿舍不足。草围没有住宿区，三围也只有少数。在此情况下，男性应聘者在面试一开始就直接被告之不提供住宿，而选择外宿的都要填写申请表；

《培训签名表》：填写过程很简单，就是在培训人姓名一栏签上自己的名字即可，其余部分都由工厂的人填写；

《培训师评级表》：这个是随机抽查填写，并非每个人都需要去填写。在填写的时候人事工作人员要求不能每项都打满分（10 分）；

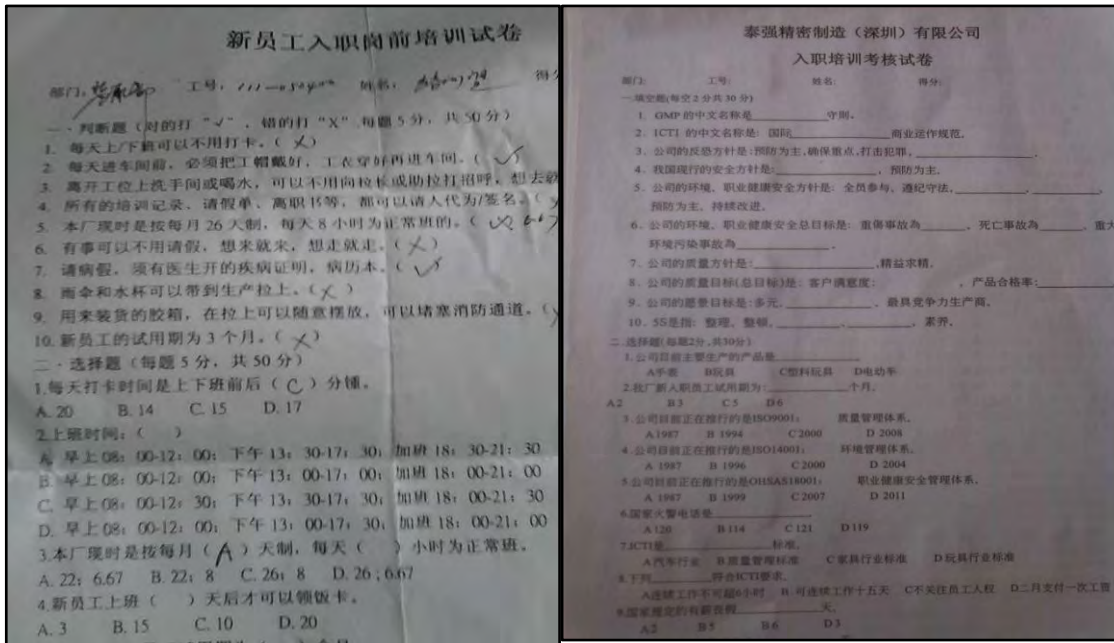
《申明表》：表格上面写明三围泰强和草围泰强由同一个管理层管理，工人同意在工厂有需要的情况下，接受在两厂之间进行工作调动。

《体检健康检查表》：由工作人员交由每个应聘者自行填写，罗列的都是一些体检项目，应聘者根据自身健康状况自行填写。

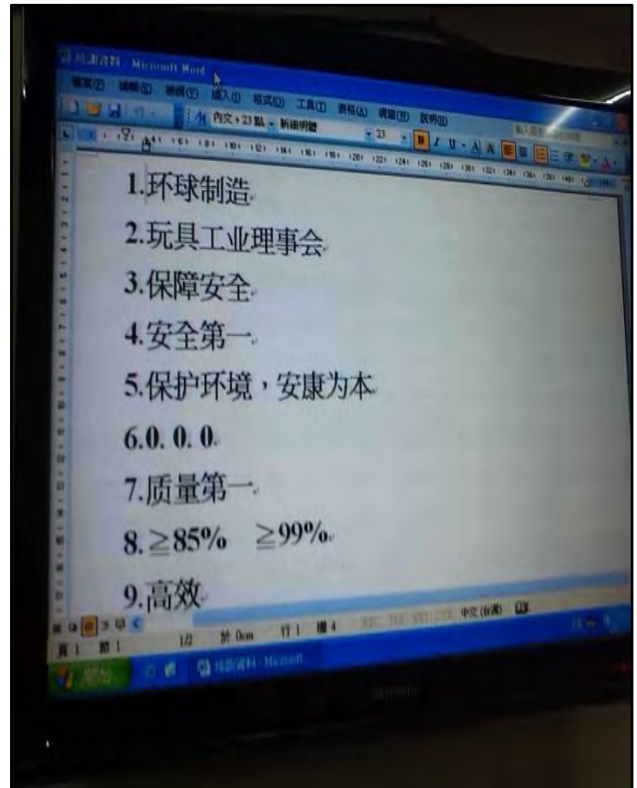
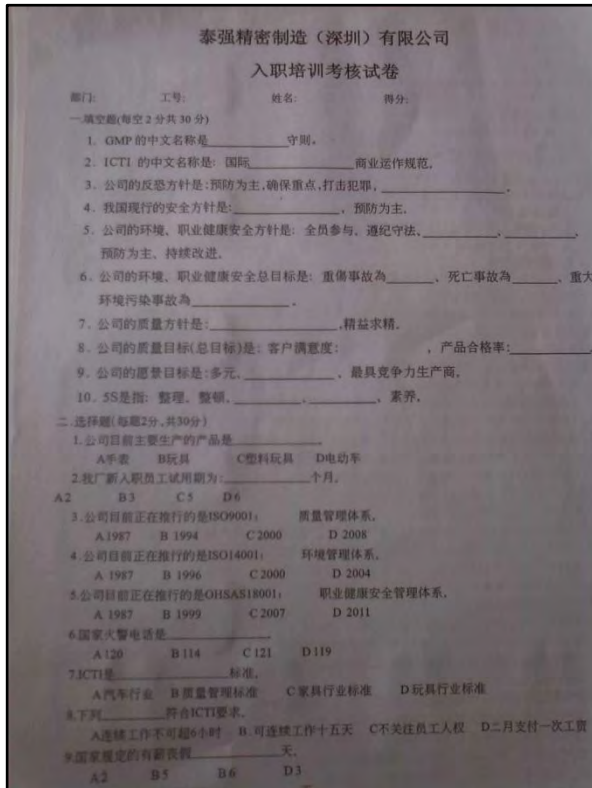
除《入职培训试卷》外，其余表格应聘者都可以根据个人情况自行填写。《入职培训试卷》主要由填空题和选择题组成，电视屏幕上有填空题的答案，应聘者只需要按照序号填写即可，而选择题部分则是由行政部的主管负责念答案（有录音），应聘者根据录音填写。如果考试没有通过则需要重新做题，直到做及格为止。

公司根据劳动法律规定要求，员工试用期间离职需提前三天告知，转正之后离职需提前一个月告知。泰强厂员工试用期为 6 个月，试用期期间

如果员工想离职可直接找到文员或领班拿《离职单》。离职程序比较容易，当时有几名学生工做了一个多月后不想再做，提前三天跟领班说，也能够成功办理离职手续。



入职培训时要填写的试卷



屏幕上有试题的答案；工人只需照抄即可

“培训”的第二天为上班时间，由生产部门主管统一安排。工人进车间之前，须填写三份表格：《培训签名表》、《员工就餐登记表》、《培训试卷》。其中，主管人员将试卷发给每个人填写。但是由于工厂没有安排相关人员给员工进行培训，大部分员工根本无法完成试卷。在大多数情况下，都是有过塑胶玩具厂工作经验的人先做好试卷后，其他员工直接照抄。题目都是一些基本的工作常识，工人只有在提交试卷之后才能去填写培训签名表。

### 三、关于劳动合同

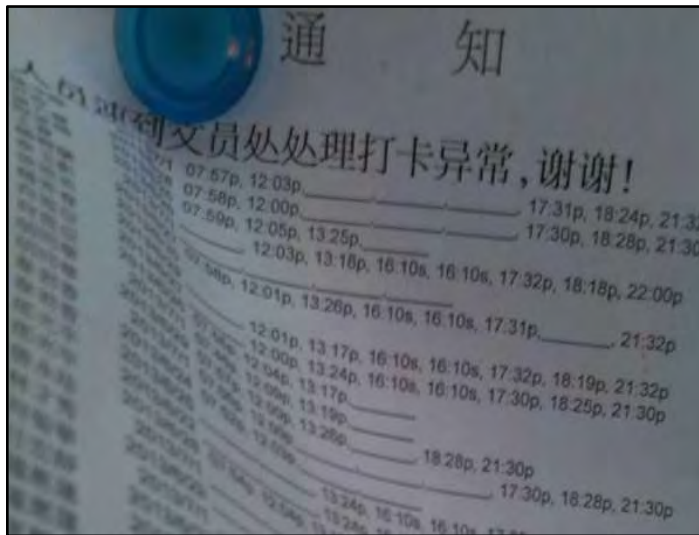
培训期间，公司都会与员工签订劳动合同，形式是一式两份，企业与劳动者各执一份，但是泰强厂没有及时与员工签订劳动合同。调查人员上前咨询的时候，该行政部主管解释说，由于近期大量招聘员工（当天招聘



112 人），公司没有时间打印劳动合同。可能与工人们一个星期内签订合同，时间也可能更长一些，总之肯定会一个月内会与劳动者签订劳动合同。

#### 四、关于工作时间

工厂实行 5 天 6.67 小时上班制度，一个星期休息一天，除注塑部外其余部门都是长白班；上班时间如图所示：



部门	标准工作时间	上班打卡范围	下班打卡范围
装配部	08:00—12:00	07:46—08:00	12:00—12:14
	13:30—16:10	13:16—13:30	16:10—16:24
	16:10—17:30		17:30—17:44
	18:30—21:30	18:16—18:30	21:30—21:44

其间装配部门中午休息时间为 90 分钟（注塑部为连班制，员工只有吃饭时间），下午休息时间为 1 个小时，旺季加班时间为三个小时（6.67 小时之外的加班时间除外）。因工厂正处于赶货期，所以不会控制加班时间。

工厂最忙的时候是 6、7、8 三个月。这三个月，平常工作日工人每天加班 4 个小时 20 分钟，算上周六加班，每个月加班时间为 130 个小时。

生产使用的车间共有 5 层，调查员被安排在装配车间。装配车间人数相对较多，共有三条线，总人数在 150 人左右；

工厂实行自愿加班制度，但是大部分员工都会选择加班。如果员工不想加班可以直接告诉领班，调查员自己曾经口头通知过组长，但该组长以生产繁忙为由，软磨硬泡劝说调查员加班，并表示调查员可选择在第二天不加班。

夜班上班时间从 20:00 开始，中途有一次休息时间。不管白夜班，工作期间员工可自由进入茶水间、洗手间，并不需要告之其直属上司，也不需要持离岗证，离开之后也不会受到处罚。

在旺季的时候，工作较累，除了倒开水和上洗手间的的时间，其余时间工人都呆在生产线上，装配部门一天工作 11 个小时，注塑部要连班，下班的时候只有吃饭的时间，同事相互替换吃饭，人停机不停。

一般时候工厂不用开早、晚会，如遇特殊时期，有信息需要传达，工厂则会在下班前将各人集合在一起提前告知。

工厂实行上班打指纹制度（指纹在培训的时候就已录过），如遇打卡异常，文员都会打印一张通知，放在车间显眼处。在通知贴出当天，工人们需尽快到文员处处理。

## 五、福利待遇

工人最新的底薪为 1600/月，正常工作日、周末和节假日的加班工资均按照法律规定支付。普工工资构成包括正常日工资、加班工资、职位津贴、夜班补贴、夜班伙食补贴，加班工资为 13.78 元/小时，周末加班工资为 18 元/小时，节假日加班工资为 23.57 元/小时，夜班补贴为 7 元/天，夜班伙食补贴为 5 元/天。生产高峰期间普通员工一般可以拿到工资 3200 元左右（社保没有交全，因此扣得不多），但是旺季一过，工资就很低，多名老员工反映 10 月份以后，他们还拿过 1800 元之低的工资。

工资以打卡的方式发放到员工各自的卡里，每个月的 20 号发工资。

培训期间，培训试卷上写明，工厂将免费给员工发放两套工服和一顶帽子，但上了 4 天班，这一批招进的新员工都没有领到工服。工帽在员工进车间的时候就已经发放，工厂规定上班期间必须带工帽。工衣工帽丢失需自己购买，离职的话也需要交上去，不然要扣工衣工帽的钱，一顶帽子扣 5 块钱。工衣、工帽皆在离职员工上交后，清洗后再重复使用。

按照劳动法律规定，公司须无条件给员工购买社会保险。但在泰强厂，员工自入职之日起，公司根据员工个人自愿为其购买社会保险（而非按照法律规定，强制购买社保）中的三险，生育保险除外，养老保险可买可不买。换言之，工厂强制要求员工买的只有两险，即工伤保险、医疗保险。此外，在工厂员工培训的时候，工作人员曾经提到，“等工作上安排好了，部门负责人会让你填写一份《自愿放弃购买养老保险申明》”。直到调查员上班后的第三天，工作人员才陆续要求员工去文员那里填写这份声明。由于当时招进来的多以学生暑假工为主，他们当中绝大部分都是工作一到

两个月就返校，所以自然都不愿意购买养老保险。调查员当时因家有急事急辞，因此无法前去填写那份自愿放弃购买社保的申明。

## 六、食宿情况

公司原则上提供住宿（入职期间须填写《入住申请表》），每个宿舍有 8 张床位（4 张，分上下铺），设有独立的卫生间并装有空调。但是宿舍没有插座，如需手机充电，员工都需要去一楼保卫室统一插座处充电。住宿费每个月从工人工资里扣除 40 块钱，水电费由员工自己支付。三围厂区不给员工提供住宿，在三围厂区内上班的人可以选择住在草围宿舍，但是每天要来回坐车（公司有免费班车接送）。住在宿舍的都是女性员工，当天招聘面试之后分宿舍，舍监以男员工宿舍住满为由，拒绝为男性员工提供住宿。在此情况下，好多外地赶来的新员工就没有地方可住，无奈再去找舍监。于是舍监就让他们自己去各个宿舍看，如果有空床可自己去睡觉，第二天再来舍监办公室办理入住登记。当这些外地新员工到宿舍查看时，有很多床位虽然空着，但在宿舍的老员工都已住满为由，拒绝新员工入住。因此，这些外地来的新员工只得选择外宿，然而外宿员工没有外宿补贴。

员工就餐问题，工厂外包给了餐饮公司，由他们负责每天送饭进厂，但三围厂区没有员工食堂（生产高峰期学生工激增，后来相关部门负责人才在仓库二楼设了一个临时饭堂，由外面的餐厅送饭菜进来）。饭菜价格 5 到 8 元不等，随员工自己选择。5 块钱有 5 个菜，2 荤 3 素，每个都可以打一点。味道一般。员工吃饭需提前填写一个员工就餐表格，在表格上写明就餐天数。工人可以自己选择要吃几天、选择在平常日或周末就餐。填

好后，人事部门的人将发给工人一张饭卡，每吃一餐饭，食堂的人就在上面打一次勾。到了月底，食堂将卡片收回，计算当月饭钱并从工资里扣除，第二个月再重新发放新饭卡。

## 七、职业安全保护

员工入职期间，工厂未对员工进行任何形式的职业安全培训。工人进入车间后，主管、领班和组长也不给新进员工讲解相关知识。

一般装配部员工只需佩戴帽子工作即可。入职期间帽子已发放，但实际上多数员工都选择不戴帽子。碰到主管、领班时，他们要求工人必须戴。工人当时勉强戴上，之后仍然继续不戴。其他如喷油部、注塑部的员工，大都按照要求佩戴劳保用品，工衣、工帽、口罩等。

工厂各处的消防通道都贴了标识，工厂要求相关工作人员每月填写检查记录表。工厂也为员工设置了安全通道。据工厂老员工所说，工厂一年会搞两次消防演习。此外，工厂仅仅是在公告栏上贴一些消防知识，但没见他们提供过实际的消防培训。

在工作过程中，针对高温和散发刺鼻气体的机器，工厂都做好了防护，并且将机器设置得距离员工有一定的距离。

调查员接触到的化学物品主要包括天拿水和喷油部使用的各色漆。对此，调查员已做相关防护工作。另外，工厂将化学用品都扔进废桶，统一回收，调查人员未发现工厂将化学产品倒入下水道的现象。

工厂每层楼都设有药箱，里面存放一些常用的药，包括风油精、创可贴、医用胶带、剪刀等。药箱不会上锁，员工发生小伤时可自由拿取，且每天都有人检查药箱药品是否过期。

工作期间，调查员在拉货时手不小心被划伤，车间工作人员称无需找上司，直接去药箱拿相对应的药即可。于是调查员直接打开药箱，拿了两个创可贴，其间并未受到阻挠。工作期间，调查员也看到多名车间员工自由打开药箱，使用风油精。



车间消防器具和急救箱

## 八、其他

三围泰强工厂之前出现过一位中年妇女员工的跳楼事件。情况大概是因为家有急事，向领班请长假但未得到批准。之后她希望辞工，在此间和领班发生口角。下午回家后，她去八楼阳台，在阳台上呆了约 1 个小时。后

来工厂两名保安悄悄上楼试图阻止她的过激行为，该名员工便直接从八楼跳了下去。现该栋宿舍已被出租房收回去，三围厂没有员工宿舍。

工厂大量招聘暑假工、学生工，与调查员同一批进去的 120 人当中有近 110 人是学生。接下来几天，车间陆陆续续又招进了新人，新人加在一起有 200 人左右，且这个数字不包括以前的工人和之后招进来的工人。这些学生多是高考过后或大一毕业之后闲暇在家，想出来找点生活费。这些学生年龄在 20—23 之间，大都只做 1 到 2 个月，开学了就返校。这批学生中女孩子居多，同批新进员工男女比例为 1:5。11、调查员在车间调查中没有遇到怀孕妇女，工厂女性主要以中年妇女和女学生为主。调查员也未看到孕妇假期的相关规定。

调查期间没有人来工厂进行审计。

补充内容：

玩具业是一个典型的劳动密集型行业。工人不需要有很高的技能，只需要从事一些简单的手工劳动。因为劳动附加值低，工人工资也低。由于市场变化快、产品开发时间短，从下单到收货往往只有一个月的时间，因此工人经常要彻夜加班，工作时间很长；当淡季来临，工厂订单很少，则又有大概一半工人面临失业。

玩具业工人的处境已不容乐观，而泰强则通过“巧妙”设置工作制度来进一步压榨工人的剩余价值。

泰强规定，工人们在工作日的工作时间为 6.67 小时每天，而正常情况下的工作日（无加班）工作时间为 8 小时。因此，工人需要在周末按照工作日正常工资水平工作  $(8-6.67) * 5 = 6.65$  小时。但实际上，工人工作日的工作时间远远超过 6.67 小时，周末工作时间也远不止 6.65 小时。泰强此举的潜在逻辑在于，泰强需要支付在正常工作日加班的工人 1.5 倍的正常薪资，而需要支付在休息日加班的工人 2 倍的正常薪资。通过调整工作日的工作时间，泰强大大减少了在工人薪资上的支出，从而实现提高企业利润的目的。与电子产品加工工厂中臭名昭著的富士康相比，泰强的情况更加令人堪忧。富士康工人月加班 70 小时能够从工厂处领取 1500 元左右的加班工资，而对于在泰强工作的工人而言，月平均加班 130 小时只能够领取 2000 元不到的加班工资。

从某种意义上而言，泰强就是一个不折不扣的小偷。它通过最大程度上压榨工人的剩余价值来实现自身利益的最大化。泰强厂的工人们平均每月加班时间为 130 小时，包括工作日平均加班时间 4.3 小时和周末平均加班时间 11 小时。但是如果按正常 8 小时工作日来计算，工作日平均加班时间应为 3 小时，周末平均加班时间为 17.5 小时。简单计算后就可知，泰强通过在工作时间上进行调整，每月就可少支付给每个工人 120 元。泰强在深圳的工厂约有工人 5000 人，以此计算，泰强每月共计少支付的深圳工厂工人工资的总额为 600,000 元。美泰在中国的合作工厂有超过 10 万工人，如果将其中一半人数按照这样的工作时间计算，美泰代工厂每月共计少支付的中国工厂工人工资的总额则达到 6,000,000 元。



面对市场激烈的竞争和消费者对物美价廉产品的要求，零售商总是尽力压低其采购产品的价格；而制造商则纷纷将劳动密集型加工业从本土转移到亚洲、拉丁美洲的发展中国家以追求廉价劳动力。为了降低投资风险并追求尽可能大的利润，他们往往不直接在当地设厂，而是把订单通过中间公司将生产承包给当地的工厂。由于制造商对原料和产品的质量都有很严格的要求，工人的工资变成了成本中惟一具有弹性的因素，处在体系最底部的工人不得不承担这个代价。大多数泰强的利益相关者认为自己别无选择，他们没有途径来改善泰强工人的工作环境和保护他们的合法权利。但是实际上，如果他们继续无作为，就会沦为泰强的帮凶，成为窃取工人工资的小偷。

#### 主要违法和不道德行为:

- 岗前培训形式化，培训仅半个小时且培训内容仅是简单重复试卷上的信息。但中国的法律规定，每个工人最少须接受 24 小时培训。
- 工人签订合同前没有足够时间阅读并理解合同上条款。
- 工人每天工作 11.5 小时，月累计加班 100 小时。
- 产量要求过高，以致工人经常赶工，完不成产量会挨训。
- 美尔敦未依法为其工人购买所有社保。
- 怀孕员工获准产假前须证明其生育符合中国计划生育政策。否则，她们只能选择堕胎或选择失业。
- 工人在厂医务室看病必须自费。
- 由于安全培训不足，许多工人不了解工作的安全隐患，致使许多工人不正确使用或不使用劳保用品。
- 没有对消防设施进行合理维护。
- 一间宿舍最多可容 12 人挤居，虽然在 CLW 调查期间，每间房只安排了 6 个工人。
- 美尔敦间接罚扣工人工资。工人若查看手机，其当天之前的工作时间都会被清零，当日之工得不到任何报酬。
- 缺乏有效申诉渠道。

## 东莞东城美尔敦塑胶电子厂

### 一、工厂简介:

东莞东城美尔敦塑胶电子厂成立于 1998 年 11 月，坐落于东莞市东城桑园工业区。公司属于港资企业(亨利美尔敦有限公司)，占地面积约 12 万平方米，主要生产制造世界知名品牌的塑胶、电子玩具。产品 100%出口，销往美国、欧洲等世界各地，深得客户信赖。工厂现在主要客户：MATTEL、

target, 迪斯尼, 麦当劳等。工厂的联系方式: 0769-22252388, 联系人: 曹先生, 邮箱地址: per\_caolq@mertonco.com.

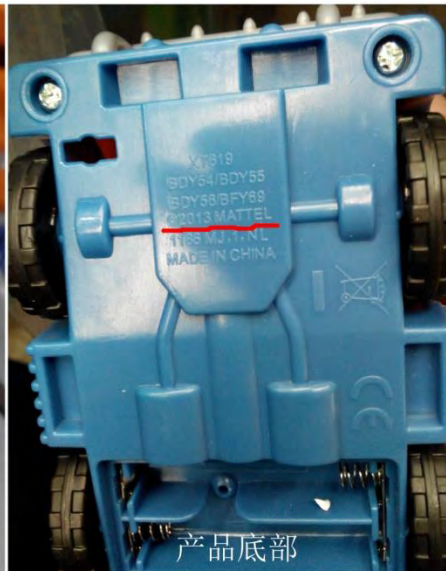
### 东莞东城美尔敦塑胶电子厂

地 址: 东莞市东城区桑园社区狮长路2号  
注 册 号: 441900500012009 登记机关: 东莞市工商行政管理局东城分局  
企业类型: 三来一补 负责人: 唐得俊  
注册资本: 17410.0000万港币 经营期限: 2018-11-16  
企业状态: 登记成立 成立日期: 1998-11-19  
经营范围: 加工塑胶玩具、电子玩具、水晶球、树脂制品、毛绒制品、木器制品、橡胶布手套(人造橡胶)、灯泡、保险丝、布袋、塑胶玩具(内有糖果)、文具包装、蜡烛饰品包装、玩具摩打包装出口、塑胶家庭用品、文具、塑胶制品及进出口; 吸塑包装, 纸盒包装。  
(涉及许可证的项目, 须领证后才能经营)  
最后年检年度: 2012

### 企业工商注册信息



产品正面



产品底部

### 美尔敦的产品

## 二、招聘

工厂现在大量招聘员工，根据调查员所了解的情况，这是因为在九月之前工厂存在大量的学生工，而九月后学生工返校，加之工厂现在正在赶货期间，所以大量招用员工。

工厂正门旁有一个招工处，招工处旁边有明确标示出招工的时间为周一至周五下午 16:00 至晚上。但是实际从下午 14:00 工厂就开始招聘。招聘人员提示应聘者带上个人的有效身份证，并带一支笔。

应聘时，工人将身份证递交给招聘人员以后，就在招工处等候其他来应聘的人员。今天来该工厂应聘的员工有近 20 名。工厂约在 14:20 的时候开始准备，工厂大门处的保安给每个应聘的员工发放了一个访客证。这个访客证是红色的，主要是新员工应聘的时候使用。拿到访客证之后，工人们到工厂生活区开始了除在工厂开工以外的第一个“工作”。工人们摆出姿势，类似于军训时的立正、向左转向右转，齐步走。根据招聘人员的解释，这一要求主要是想考察员工是否有充足的精力。在这个过程中，女性先开始，其中三名女性经过整个过程以后，其中一名被淘汰。调查员发现，在后面观看的男性当中应该有一名和该女性有亲属关系。在这名女性淘汰时，该男性也选择放弃这次的应聘，后续还有其他 2 名男性放弃。在这个类似军训的过程中，由于是在室外，加之有零星的雨滴在散落，招聘人员见此状况，让新员工在走廊中小避了一会儿。

经过这样一个“军训”之后，工厂将员工带到工厂的医务室做一个简单的体检。医生主要看了员工的手，并用听诊器听了一下员工的心跳频率。整个过称很简短，每个员工用时最多在一分钟。

检查完毕后，招聘员工简要介绍了食宿问题，并要求员工填写入职申请表和照相。应聘过关后，工人需要填写完《入职申请表》。工厂为选择在工厂住宿的员工安排宿舍。后勤部门的人员带工人们到宿舍管理处后，宿舍管理员给工人们分配宿舍，并要求新员工到宿舍一楼看宿舍管理规定。宿舍管理员将宿舍分配好之后，在宿舍的走廊开始给员工介绍宿舍的情况，并提示员工保管好个人的财产。

不住宿舍的工人们填完申请表后，与选择好宿舍的新员工拿到《新员工临时出入证明》后，方可离开工厂，工厂要求工人于次日早上 7:30 到工厂报道。整个的应聘过程持续了两个小时左右。

次日,调查员 7:30 分到达工厂，在指定的招工处门口等待工作人员开始培训。培训从 7:40 左右开始，下面笔者将详细介绍工厂所谓培训的过称。

工厂工作人员将包括笔者在内的一批新员工带到工厂的课余学校（就是一个有座椅的房间而已），工作人员要求每个员工签名。签名后，每个员工领取一张培训试卷。工人们领取完毕后，工作人员要求大家自己先看看内容后离开培训室。大概十分钟后，回到培训室。工作人员逐个念出问卷的答案，让员工自己填写。

### 三、劳动合同



工厂与工人们签订劳动合同为一式两份。员工只在最后一页签名并注明：本人清楚明白劳动合同内容。签署完毕后，工人将合同交回给工厂，工厂需要拿到相关政府部门盖章，盖好章后，再拿回给员工，员工的合同期限为五年，试用期六个月，由于时间有限，工人们还未能完全看明白劳动合同的内容，就拿去交给了工作人员。

劳动合同副本一般在一周左右能够发放到员工的手中，这次发放给员工后，不用再收回。此时，员工可以随时查看

合同具体的内容。

### 四、工作时间

工厂实行五天八小时工作制，工人每天加班时间为 3.5 小时。休息日通常情况下工人们加班一天(11.5 小时)，如果在赶货期间，休息日的加班时间会增加。如本月(2013 年 9 月)，根据员工所描述的情况，除了中秋节工厂放假一天，其他时间工人均需要上班，月加班在 100 小时左右，注:此处所讲到的时间为包装部门做工作的时间。

工厂执行的是轮流下班制度，各个部门的下班时间有所不同的。例如包装部门每天中午 12:10 分下班，其他部门有的 12:20 分下班，有的 12:30 分下班。不管何时下班，工人们所工作的时间(包括正常工作时间和加班时间)相同。两班倒的部门，例如注塑部和啤机部，通常每天工作十个小时或十二个小时。

包装部门每天的正常工作时间为:上午:7:30——12:10，下午: 13:20——17:50，晚上加班: 19: 00——21:20。

根据员工守则，工厂加班遵循自愿原则。如果员工选择不加。可以填写不加班申请或者是口头通知直接领导即可，作为当事人，因为周六上午睡觉晚了，笔者就没有去加班。下午去加班时，直接的领导（组长）说，因为我上午没有来上班，今天（周六）不用加班，包括明天（周末）也不用来加班，周一的时候来上班就可以了。

部门	工号	姓名	假期天数	工时			正常工时工资	加班费	法定假工资	产假工资	超薪奖	其它工资	夜盲费	夜班津贴	全勤奖	工作日津贴	特殊津贴	应发工资	社保	医疗费	补贴	住宿	餐费	小费	其它费用	实发工资	产能差额
				正常	平时加班	休息日																					
			1	132	32.9	53.9	1144.56	484.77	811.73	60.23	0	0	0	0	0	120	0	9.06	0	0	0	129	19	0	2461		

2013 年 7 月一位美尔敦工人的工资条。上面显示该工人 7 月加班 96 小时，包括所有津贴补助和扣款后一共赚了 2461 元。

包装部门有产量的规定。调查员所在的生产线一共就十人左右，其中一半的人员都是刚开始来这条生产线工作（新员工四名，其他生产线被调来了一人），因而所在生产线的工作量并不大。按照最后一名员工的统计，一个小时能组装好 50 个产品。这样的生产进度，主管非常的不满意，集合

我们生产线的员工教训了大家一顿（调查员本人站在后面了一些，加之有些杂音，只是听到一个大概内容）。另外，主管还介绍到本来这样产品每个工位是有固定的工作时间的，每个岗位需要每 25 秒生产一个产品。这样下来，每个岗位每小时需要生产 150 个产品。



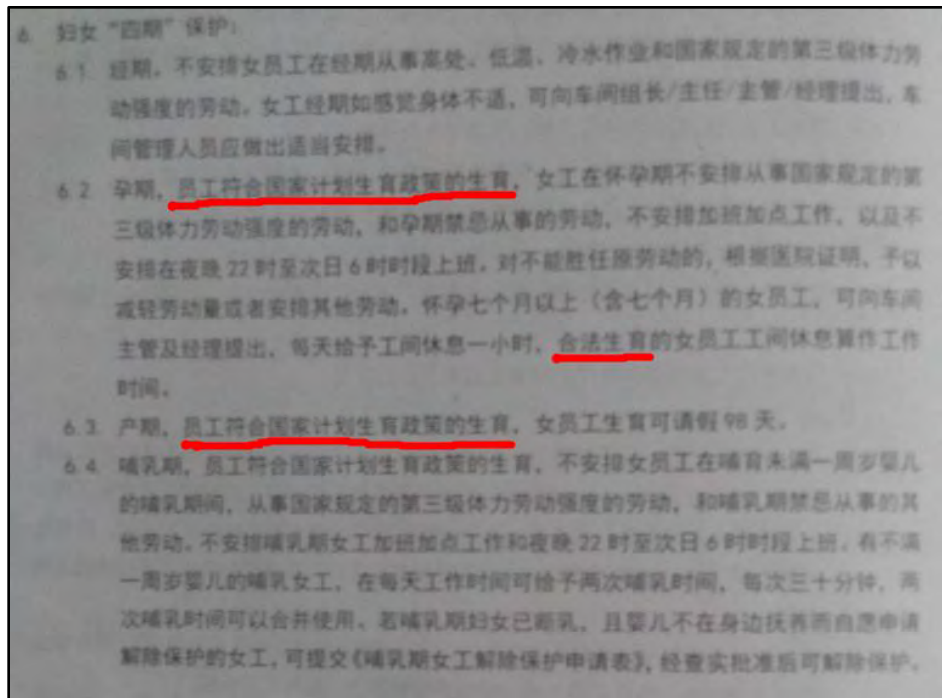
工作中

## 五、薪资及福利

工厂每个月的月底最后一天发放上一个月的工资，员工的平均工资在 2800 元左右(扣除吃住费用)。薪资的主要构成方式是：基本工资+加班工

资+岗位津贴+全勤奖等。因为各个工作岗位的不同，工厂对其所设定的津贴也有所不同。有关薪资的计算方式，附件内的员工守则中有详细的说明。

工厂加班费按照法定规定进行计算：正常工作日加班工资为一般工资的150%，休息日加班工资为一般工资的200%，节假日加班工资为一般工资的300%。但是根据员工守则内容和入职培训考试时工作人员的说明，工厂规定了员工休息日加班和节假日加班的详细的说明。休息日加班费为一般工资的200%(员工进入公司时，公司已经向其支付一倍工资，对加班员工需向其额外支付一倍工资，合计支付员工两倍的加班工资)；节假日加班费为一般工资的300%(员工进入公司时，公司已经向其支付一倍工资，对加班员工需向其额外支付两倍的加班工资，合计支付给员工三倍的加班工资)。



对怀孕妇女休产假的规定

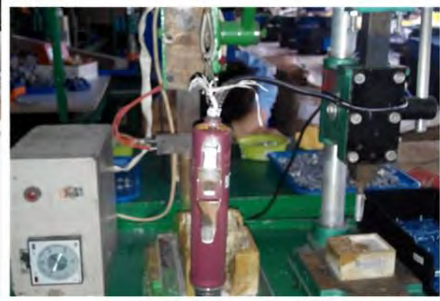
工厂在入职填写问卷的时候只是泛泛提到了工厂代购社会保险一事，并明确表示这项费用将从员工工资中扣除。



就社保问题，调查员根据访谈信息，汇总如下：1、员工需要过了试用期才可以购买社保，员工也可以申请不购买社保。2、工人需要工作满一年后，工厂才为其购买社会保险。以上说提到的社保，特指社会保险中的养老保险，而社会保险中的医疗保险和工伤保险部分，工厂也为工人购买的并从员工工资中扣除 9.06 元的费用。在实际访谈的过程中，调查员还未发现有购买了养老保险的工友。

员工守则中列明了员工所享有法定的福利假期，如：产假、婚假、丧假以及病假等假期，并对各假期相应的休息天数及范畴进行了明确规定。另外，守则中还说明了休息相应的假期的员工在该假期期间的工资情况。

根据员工守则的内容显示，女性员工休息产假需要满足以下图片中所规定的情形，具体相关内容如下：



工厂有篮球场，乒乓球桌、台球桌、图书室等员工休闲设备。工厂的图书室和员工之家（台球、乒乓球、电视机）在工作日通常成为了大

美尔敦工厂

部分员工的午休的地方。此外还有部分员工会选择在工作区的角落里睡上一觉，或者在生活区的座椅上睡觉。

工厂有独立的医务室，宿舍区域和工作区域内也有医疗箱。医疗箱是用木头做的，故从外侧无法分辨医疗箱内是否有应急药品。在工厂的医务室看病的花销，工人可以选择先从 ID 卡当中扣除，一般每天的限额在 40 元。如果员工的病情特殊，可以申请去医院就医。通过 ID 卡花销的医药费，同样是需要从工人工资当中扣除。



左：灭火器压力超出正常值；右：生产线上的工人

## 六、职业安全

工人在参加工厂入职培训时都没有意识到职业安全的重要性。调查员在实际工厂的走访中发现，就包装部门和啤机部门的情况而言，他们均未向工人提供劳保用品，如耳塞、口罩、手套。

在包装部门，有涉及焊接、胶水等工作的特殊岗位。如果这些岗位上的员工提出需要劳保用品口罩或者手套，工厂还是会提供。在这整个访谈和走访过程中，调查员只发现一两名员工使用了劳保用品，例如口罩(活性炭口罩)或者耳塞。

工厂每半个月会检查一次消防设备，并会在检查过的消防设备表上做好详细记录。在工厂的宿舍区域，笔者随机抽查了5个灭火器，其中三个灭火器的压力表指针都指在黄色区域。

## 七、食宿条件

## 1、饮食

新入职员工第一周（入厂的前七天）如果需要在工厂用餐，需要自己将钱充值到 ID 卡上后，方可在工厂用餐。过了七天后（第八天），工厂将会给每个新员工的 ID 卡充值 300 元，作为餐费。员工吃饭的花费仍将从工资中扣除，而公司充值的部分将会在月底清零。自己充值到 ID 卡的钱，可以结余到一个月。

每月的 1—6 日，员工可以自己去医院的小卖部刷 ID 卡，将会有 100 元的零用钱可以花费。员工在工厂的小卖部需要用 ID 卡消费，每天限额 10 元，员工花费的数目，也同样会从工资当中扣除。

在工厂用餐有不同等级的餐品供工人们选择，如 4 元、5 元、6 元。根据员工所反馈的信息：工厂的饭菜没有什么油水，且荤菜中很难能够吃到肉类食品。

## 2、住宿

工厂为员工提供宿舍，但是住宿舍并非是免费，按月扣费为 55 元/月，其中包含住宿费和水电费。如果员工没有住满一个月，工厂会按天扣费，每天 1.8 元多一点。工厂宿舍每层有二十间房，每个房间最多可以容纳十二人，但是实际每个房间住 5—6 人。房间内有一个小的阳台，可供员工晾晒衣服。每层有公共的厕所、和冲凉房。

工厂给员工分配宿舍后，由后勤人员带领新员工到所分



工人在轮班间隙休息

配的宿舍楼。每个宿舍楼都有一个管理员，后勤人员将新员工交给管理员后，管理员会先让新员工了解宿舍的相关规章制度。新员工完成初步了解后，管理员还会为员工介绍一些住宿的大致情况，如：工人在管理员处凭厂牌领取宿舍钥匙后，打开房间门后需要返还给宿舍管理员。管理员还介绍说，在工作日期间，衣服不能挂在走廊上晾晒。他还特别介绍了关于如何保管个人财务（如手机、钱包和其他重要财务）等内容。

宿舍的每个楼层都有吸烟区和手机充电箱。如果员工需要给手机充电，需要自己购买锁匙，通过万能充电器在充电箱中充电。充电箱不能锁空的，否则会被管理员拆除。

## 八、奖惩措施

工厂的员工守则当中，并无明确规定有奖惩的措施。有关奖惩措施的内容已经变为“综合管理”的一部分。在这个部分中大多为规范员工日常行为的规章制度，其中大部分处罚规定都是以辞退员工为惩罚措施。在员工守则当中，除了“综合管理”以外，还有很多规定带有处罚性质。工厂的处罚形式包括口头警告、记小过、记大过、辞退。调查员在访谈的过程中发现，除了工人如果看手机，其此前的工作时间会被清零以外，未发现工人被扣工资和罚款的现象。

员工守则的综合管理部分中有一项明确的规定：“煽动、组织员工罢工者：故意挑拨劳资关系，或散播不利于公司之谣言。使公司遭受损失者，送公安机关并做辞退处理”。

27. 弄虚作假在《补签考勤申请》上冒充他人签名者，违者作辞退处理。
28. 擅自使用非公司安装的电脑软、硬件而造成公司损失的，违者作辞退处理，并追究相应的经济赔偿责任和法律责任。
29. 被公安机关劳动教养、拘留者，作辞退处理。
30. 煽动、组织员工罢工者；故意挑拨劳资关系者；或散播不利于公司之谣言使公司遭受损失者，送公安机关并作辞退处理。
31. 吸食、买卖毒品者；或组织、参与非法传销者；或练习、传播法轮功者；或在公司内组织六合彩等赌博行为，违者送公安机关并作辞退处理。
32. 对他人进行暴力、威胁、恐吓且造成不良后果者，送公安机关并作辞退处理。
33. 偷窃、勒索、侵占他人及公司财物，送公安机关并作辞退处理。
34. 故意破坏公司物品者，送公安机关并作辞退处理，并追究其经济赔偿责任。
35. 利用公司名誉在外招摇撞骗，致使公司名誉受损害者，送公安机关并作辞退处理。
36. 因员工过错造成公司经济损失，员工需承担赔偿责任的，公司会以书面形式告知赔偿原因及数额，从员工工资中扣除赔偿费。赔偿费不超过员工本人当月工资总额的 20%，并在扣除赔偿费后的月工资余额不低于东莞市最低工资标准。
37. 禁止携带盒饭进入生产区，违者记大过处理。

## 九、离职

员工在试用期内辞职需要提前三天提出申请，合同期内辞职需要提前三十天。试用期员工在提出辞职申请时需去所在部门办公室文员处领取辞职单，并同时领取离职通知书。另外，部门的文员会告知员工上班结束的期限，以及何时办理离职手续等内容。在调查的过程中，笔者辞职到期时间为 9 月 13 日。到期日，即办理离职手续之日，办理离职手续的员工需要带上厂牌(ID 卡)、工作服、工作帽和员工守则，到工厂生活区的办事处办理离职的相关手续。

办理离职手续还需要将工衣、厂服、ID 卡等工厂发放物品(除劳动合同以外)归还给工厂。办理好相关手续之后，由财务部门的工作人员将员工的薪资发放给员工。但发放工资时没有给员工一个工资发放的凭证，只是工厂对工资发放情况的做出记录。

## 十、其他

调查员在工厂的走访过程中，只在员工手册中看到了工会和员工代表的有关说明，但在工厂的生活区和工作区均未发现工厂的工会部门。调查员所访问的员工们也都不清楚工会的情况。

工厂现有的申诉渠道包括意见箱、关爱热线，在公告栏当中有张贴员工所反馈的两条意见。其中一个希望工厂提前通知员工国庆假期安排，工厂方面对此做出了回复。在关爱热线方面，除了一些老员工有关爱热线的卡片以外，新入职的员工是没有的。新员工入职后收到的员工手册最后一页有关爱热线的相关信息。在整个的访谈过程中很少有员工了解员工手册的大致内容。

现在工厂正在赶货，将部分加工程序外包给了其他周边的小工厂，而工厂大量招人用来做产品包装。

## 十一、员工心声

### 1、劳动强度大：

在调查员所工作的车间，员工可以自由上厕所而不受任何的限制。在上班的员工动作稍慢或者是工作中出现错误，就会受到领导的指责。领导的用词通常是：谁做错就去“屌”谁。每条生产线都是有一个拉长(组长)，组长的作用一般是分配工作，或者是监督员工工作。在这种情况下，就如前一段所提到的，一旦员工工资出现错误，将会被“屌”。

在工作的时候除组长的监督以外，工人们还会受到主任的监督。员工若是工作得慢了或是频繁生产出不良品，组长或者主任就会“屌”人，这致使新入职员工感觉压力很大。

笔者所在的车间生产线同一天去的四个人当中，在笔者辞职后，已经一名员工因不符合条件而被解雇。所谓的“不符合条件”，是指员工因为工作的事情和干部顶嘴。

### 2、工作时间长，且厂区内没有吸烟室。

### **3、员工在上班期间看手机被发现，当天看手机前的工作时间清零：**

在员工访谈是有员工提到，自己所在的新厂(后期建的厂房)，有出现过员工看手机，看手机前的工作时间被清零的这种情况。这种事情在他们新厂发生过多次。

**4、员工无定期休假,多数员工都有旷工经历:**在工厂的走访和工作期间，因为工厂没有按照相关(2013年9月1日至15日工厂没有安排一天休假,且工人每天需要工作11.5小时)的规定执行工作时间。截止到笔者离开工厂那天，工厂都没有保障过员工一天的正常休息。因此,多数员工因为工作太累，有过旷工的记录。笔者所工作的生产线共计有十人左右，其中一半的员工有过旷工的经历。