

# 这样是不公平的

---

苹果供应商昌硕：恶劣劳工条件依然存在

2015年10月22日



本报告由中国劳工观察组织和挪威“未来在我们手上”组织的合作项目完成的。



中国劳工观察是一家关注并倡导保护劳工权益的独立非政府机构。中国劳工观察的使命是促进供应链与工厂工人条件的透明化、倡导劳工权益，以及支持中国工人运动。

网站：[cn.chinalaborwatch.org](http://cn.chinalaborwatch.org)



Framtiden i våre hender（“未来在我们手上”- FIOH）是挪威最大的环境保护机构，共有25,000名成员。FIOH的使命是促进全球资源的公平分布、可持续发展、及推动政府和企业共同作出绿色和道德的选择。

网站：[framtiden.no](http://framtiden.no)

# 目录

执行摘要	1
调查报告	7
调查发现	7
公司简介	8
入职	8
劳工合同	11
工作时间	12
劳动报酬及福利	15
食宿条件	18
职业安全和劳动保护	22
消防	24
奖惩措施	25
辞职	26
其他	26
附录	28
附录 A	28
附录 B	32
附录 C	37

## 执行摘要

2014年9月在接受美国公共传播服务（PBS）电视台的记者查理·罗斯的采访时，苹果董事长蒂姆·库克被问道，除了苹果的理念之外，他所认为的最重要的价值观是什么。库克先生回答：

“以尊重待人。以平等待人。所有人都值得拥有同一标准的人的权利，无关他们的肤色、宗教、性倾向和性别。每一个人都值得被尊重。”

此刻，在中国上海，台湾和硕集团下属工厂正在为苹果源源不断地生产出数百万个 iPhone 6s。这里年轻的制造工人们一周辛苦工作 6 天，每班 12 小时，领取 10.5 小时的薪水，还不算 15 分钟无薪的开会时间。强制性的加班晚上 5:30 开始到 8:00 结束。由于工厂提供的 30 分钟的吃饭时间太紧张，大部分工人在加班开始前不吃晚餐。

不算上加班工资，生产 iPhone 的工人只能赚到当地最低工资标准：每月 2020 元（318 美元），即每小时 11.8 元（1.85 美元），根本不足以维持生计。即使工厂没有义务加班规定，工人还是要依赖每周 60 小时的工作谋生。

在漫长的班次结束后，工人们还要坐 30 分钟班车回宿舍。14 个人挤在一个房间里，房间墙壁上四处长霉，臭虫肆虐，很多工人都被臭虫咬得一身红包。

库克先生在采访中说：

“保证事情顺利进行的最佳办法之一，是允许人们站起来，说：‘这样是不公平的。’我们对供应链的审查非常严格，一直在寻找任何可能存在的问题，小到包括——安全通道被阻碍这样的细节。”

然而，在上海昌硕做卧底调查时，中国劳工观察的调查员从未被告知安全出口的位置，也从未参加过一次防火演习。实际上，在这可以容纳十万人工作的巨型生产车间里，调查员从未找到过紧急出口。

虽然仅仅提供 8 小时的岗前培训——中国的法律规定是至少 24 小时——昌硕强制要求每位新员工签署一张表格“认证”她已接受了 20 小时的安全培训。工厂也让工人在表格上仿造培训师的签名。工厂让工人快速抄写安全测试题的答案。这种伪造的表格会提供给苹果公司，用于应付他们的审核。

每一台 iPhone 的生产涉及到很多种化学物质。昌硕向每位新员工发放的小纸片上列出了一系列有毒物质的清单，包括镉（Cd）、汞（Hg）、六价铬（Cr(VI)）和砷（As）。<sup>1</sup>但没有一人告诉工人这些物质在工作过程哪个阶段可能接触到，以及如何自我防护、避免伤害。

### 这样是不公平的

苹果公司去年的纯利润约 400 亿美元。2014 年第四季度，苹果足足挣得 180 亿美元，是人类有史以来最财源滚滚的一季。据预计，苹果 2015 年度的收入将超过 500 亿美元。<sup>2</sup>

当他鼓励人们站出来，并指出“这样是不公平的”时，库克先生是正确的。但苹果的经商法则也是不公平的——当我们说出这句话时，库克先生并未清楚地听到并作出答复。

苹果相当一部分的历史性的巨额利润，是从薪酬微薄、不合法律标准的恶劣环境中辛勤工作的一百多万中国劳工身上榨取而得来的。2015 年 2 月，中国劳工观察的一份报告提出保守推测，苹果需要将 10% 的利润用于彻底改善生产其产品的工人的工作环境。然而，微薄的薪水、超长的工作时间、无偿劳动、被漠视的职业安全和极端恶劣的住宿条件仍然存在。

这样是不公平的。

昌硕公司雇佣的工人中超过半数工人属于临时工——尽管中国法律允许的临时工占总劳动力的比例是 10%。仅仅签署了短期用工合同的工人们，受到的对待仿佛一次性消耗品。

这样是不公平的。

HSF/HF 限制標準 (PPM)			
物質名稱	PEGA	客戶02	ROHS
鉛 (Pb)	800	1000	1000
鎘 (Cd)	75	50	100
汞 (Hg)	800	1000	1000
六價鉻 (Cr6+)	800	500	1000
多溴聯苯 (PPB)	800	1000	1000
多溴聯苯醚 (PBDE)	800	1000	1000
砷 (As)	1000	50	/
無鹵 (HF)	Br, Cl 均 < 900ppm Br+Cl < 1500ppm		
PUreGMS管理代表:李在良,員工代表:劉玲 PUreCSR管理代表:蕭銘楷,員工代表:陳清泉 本部門環安窗口:杜旭芳			
品質目標:			
1. MLB報廢率 ≤ 40ppm			
2. 月人均產出 ≥ 1830PCS			
3. 專案改善 ≥ 3件/季			
4. 工單結案率 (N+5) ≥ 99.00%			
5. 環安衛事故=0			
6. 人員離職率: OP ≤ 19%			
PUreGMS/CSR/ESD管理體系稽核無主要缺失(系統面)為0			

<sup>1</sup> 中国 RoHS 标准（《关于限制在电子电器设备中使用某些有害成分的指令》）是参照欧盟 RoHS（Restriction of Hazardous Substances Directive）（最新修订版为 2011/65/EU）制定的一系列标准，以相同数目对以下六种物质的用量进行限制：铅(Pb)、镉(Cd)、汞(Hg)、六价铬(Cr(VI))、多溴联苯(PBBs)、多溴联苯醚(PBDEs)。尽管昌硕的含量标准都在 RoHS 标准范围之内，这一标准仅仅代表最终产品中化学物的含量，并未提及生产过程中的接触浓度。此外，昌硕的砷含量标准 1000ppm 远高于美国国家职业安全卫生研究所推荐的安全浓度（50 ppm）。更详细的信息请见本报告第 23-24 页与附录 A。

<sup>2</sup> “How Apple could make a \$53 billion profit this year,” CNN Money.  
<http://money.cnn.com/2015/07/17/technology/apple-earnings-2015/>

## 中国劳工观察的调查结果：两年的进展极少

中国劳工观察在 2013 年 7 月发布了一份关于和硕集团在上海和苏州的厂区的工作条件，报告叫做[苹果违背的承诺](#)，阐述一系列严重的侵权问题，并将和硕工厂的劳工条件与苹果宣传的劳工权益承诺作对比。

报告发布后的两年以来，中国劳工观察还记录了几起在上海和硕年轻的 iPhone 工人非正常或原因不明的死亡案件。其中一起案件是关于一名叫[史赵坤](#)的童工，在常常每日工作 13 小时或更多的情况下，忽然在 2013 年 10 月因肺炎死亡。另另一名叫[田福磊](#)的 26 岁的工人，在 2015 年 2 月死亡，医院的诊断意见是“猝死”。这两位工人都在和硕下属昌硕工厂的 iPhone 生产线工作。

2015 年 9 月到 10 月，中国劳工观察针对和硕在上海的昌硕工厂的工作条件进行了新的调查。昌硕正在生产 iPhone 6s。调查的研究方法包括卧底研究——即中国劳工观察的调查员进入昌硕当一线普工——以及针对 127 个昌硕工人工资单的统计，约三分之二的工资单涵盖了 2015 年 9 月的工作时间和薪资情况。在调查中，中国劳工观察同时对几十位昌硕工人进行了一线访谈。

中国劳工观察这一最新调查透露，上海昌硕工厂存在二十多项在法律和伦理方面对劳工权利的侵犯。

薪资/奖金		薪资加项		薪资扣项	
岗位工资	2020	中/夜班津贴	198	旷工	192.73
综合绩效奖金	100	餐饮补贴	261.94	事假	185.75
		双休日加班	1184.14	餐费	498.5
		一般加班	522.41	住宿费	132.9
薪资结算合计:	2120	加项合计:	2166.49	扣项合计:	1009.88
应纳税所得:	3988.01	个人所得税:	12.24	税后实发:	3264.37

薪资疑问: 021-38113768 转分机 50508  
感谢您一个月来的辛劳，但别忘了薪资保密哦!

在昌硕，应聘者需要为必须的岗前体检自己支付费用。昌硕强迫工人签字证明他们已经经过 20 小时的岗前安全培训，但实际上工人只参加了八小时的培训——中国法律规定至少 20 小时。而且昌硕的岗前培训没有说明工人需要每天接触哪些具体的有害物质。昌硕甚至拿给每一个新来的工人一张纸片，上面列有一系列有毒化学物质，包括铅、镉、汞、六价铬、砷与多溴联苯。虽然这些物质具有强

烈毒性，工厂的工作人员并未提供任何其它信息解释这些化学物质在昌硕的使用情况、它们对人体的危害以及工人该如何预防职业病。工人不一定会收到保护装置，即使有了，很多工人也因为缺少安全意识，并不会正确地佩戴保护装置。

过量的超时工作也是危害工人健康的罪魁祸首之一。中国劳工观察的调查表明，2015 年上海昌硕工人月加班时间的中位数为 80 小时（旺季为 83 小时）。在工人每班的 12 小时之中，他们午餐仅有 50 分钟的时间，晚餐仅有 30 分钟，后者太过紧迫，以至于大部分的工人来不及吃晚餐，等到下班晚上八点之后才吃饭。中国劳工观察的调查员每 3.75 秒要完成一个 iPhone 主板工件，每天要站立工作 10.5 个小时。当邻座工位的工人去吃饭休息时，旁边的工人必须接替邻座的工作。这样工作每周六天，工人能够一个月赚 4000 元左右的工资，其中 1750 元为加班工资。除了这样的低薪剥削之外，工人每天都必须参加 15 分钟不计入工作时间的无薪会议，一个月共计 6.5 小时。<sup>3</sup>

昌硕告诉工人，他们已经为雇主和雇员缴纳部分法律强制规定的保险。但工人无法通过工资单确认，因为工资单上并未列出保险信息，昌硕的员工服务中心也不提供保险金额的信息。而且，昌硕不为员工购买住房公积金——尽管这是中国法律规定必须提供的员工福利。

恶劣的条件不仅仅限于生产车间。昌硕的工人宿舍一间最多可以住满 14 个人，墙上长满深色霉菌，臭虫肆虐。



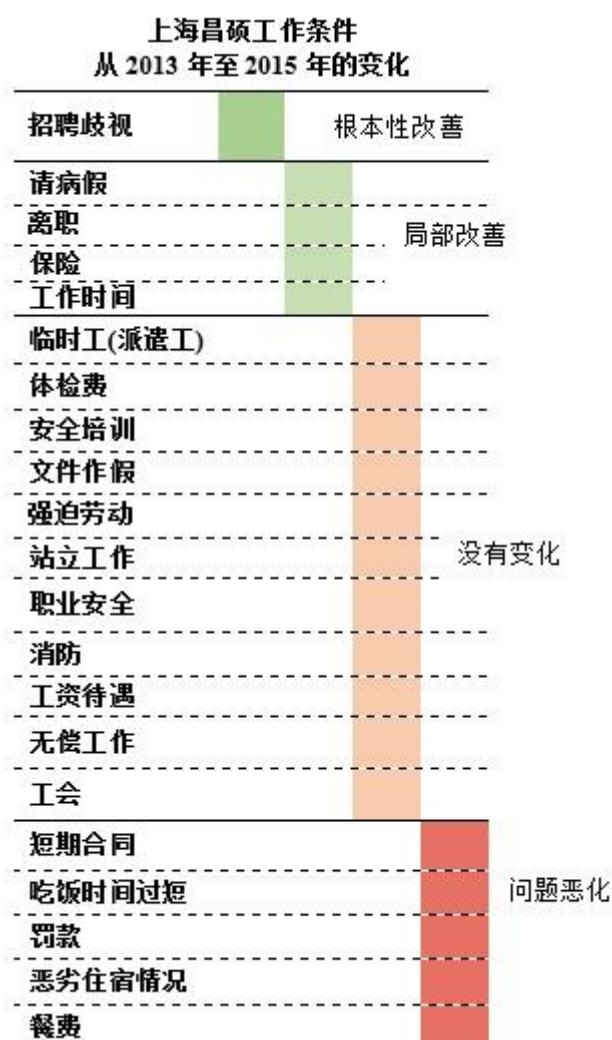
### 上海昌硕调查对比：2015 年 vs. 2013 年

不幸的是，2015 年昌硕员工面临的恶劣工作和生活状况并没有好于 2013 年所见的情况。中国劳工观察比较了采自于 2013 年和 2015 年上海昌硕调查结果的 21 项指标。只有一项出现了根本性的改善。相较于 2013 年昌硕招聘过程中对藏族

<sup>3</sup> 昌硕 127 名工人的统计数据请见附录 C。

和维吾尔族、染发者和 35 岁以上劳动者的显性歧视行为，2015 年中国劳工观察没有发现这些情况。（不过我们仍然没有确定昌硕对孕妇或者准备怀孕的女生的政策。<sup>4</sup>）

中国劳工观察发现在另外四项指标有局限改善。比如，如果我们比较昌硕 2015 年和 2014 年九月（一个典型的工作旺季）工资单上的工作时间，可以发现有限的改善。平均周工作时间从 63 小时降至 60 小时。满足苹果 60 小时工作周要求的时段比例从 2014 年的 7% 上升到 2015 年的 42%。2014 年 9 月，50% 的工人每月要投入 90 小时以上加班时间，而一年后这个比例只有 32%。记录的最高月加班时间从 130 小时减少到 119 小时。尽管有这些积极的变化，58% 的工人九月份每周工作时间仍然超过苹果的 60 小时标准；如果算上每周无薪开会的 90 分钟时间，那么超过 60 小时工作周标准的工人比例显然要更高。何况，在任何情况下，苹果的 60 小时工作周标准都不符合中国的最高加班工作时限。每周工作 60 小时意味着每月加班时间大约 85 小时，但中国法规并不允许月加班时间多于 36 小时。



与 2013 年相比，2015 年的 21 项指标中的 11 项没有出现任何有意义的改善。比如，临时派遣工占用的岗位比例仍然远高于法定的最高比例 10%；岗前安全培训时间仍然少于 24 小时；一些有关工作条件的文献记录仍然存在造假情况；而且工人们每天的开会时间也仍然不计入薪酬。

根据中国劳工观察的调查结果，最让人担忧的是，21 项指标中有五项出现了比 2013 年显著恶化的情况。吃饭时间比 2013 年更紧张，现在的晚饭时间只有 30 分钟（相比于 2013 年的 40 分钟）。中国劳工观察 2013 年并没有采集到关于对工人罚款的情况，但 2015 年，调查员记录了从 50-300 元人民币（7.86-47 美元）不等的罚款条例，分别针对小至跷二郎腿、大至忘记戴工卡之类的违规行为。已经拥挤不堪的宿舍如今又成了臭虫肆虐之地。

备注：详细表格请见附件 B

<sup>4</sup> 岗前体检的过程中，孕妇和准备怀孕的女生需要告知公司。昌硕表面上想要预防胎儿遭到 X 光所造成的辐射的负面影响，但是目前没有任何科学根据来说明一般 X 光检查对女生的卵子造成危害。调查的过程中，准备怀孕的女生被分到和调查员那批的应聘者不一样的地方，因此中国劳工观察未确认昌硕最终是否雇佣该女生。



以下的图表显示了 2013 到 2015 年各项指标的比较。重要的一个备注是，2013 年中劳工观察的调查员是通过派遣公司到上海昌硕工作，而 2015 年调查员是被直接招聘进去的，因此 2015 年的调查可能没有发现一些侵权问题，比如针对临时工的歧视，或者派遣公司不给临时工一切应得的工资和保险。

## 苹果应当履行其法律和社会责任

中国劳工观察[此前曾详细指出](#)，为何苹果在供应链的一切角色中，拥有对劳工条件的最强控制力。这甚至不是一个关于苹果是否应保证生产其产品的工人享有公平和安全的工作条件的问题。这是一个关于苹果何时能兑现其承诺的问题。

中国劳工观察相信，如果苹果对它所有的供应商采用如下标准，它会在改善劳工条件方面取得重大进步：

- 为工人购置的社会保险金额对工人应该透明化，显示在他们的工资单上，并且工人可向公司查询；
- 公司应该购置所有法律规定的保险，包括住房公积金；
- 限制各个工厂临时雇工或派遣工的数目，不超过其总劳动力的 10%；
- 不可强制工人在无薪酬条件下工作；
- 基本工资应该增加到显著高于本地最低工资的水平，如此，工人们就不至于以来加班工作以谋生；
- 工人的住宿条件应该更加卫生而且宽敞；
- 岗前安全培训应该按照法律规定至少持续 24 小时，而且工人们应该被详尽告知他们在岗位中可能接触的化学物质和危险品，并了解如何降低健康风险；
- 所有工人都应被配备合适的防护措施，并被上班之前教导如何正确使用；
- 工业生产过程应经过适当调整，允许工人有机会在工作时变换姿势——或站、或坐、或倚靠墙壁；
- 保证工人们享有法律规定的岗前、在职和离职前体检。工厂应为此支付全部费用；
- 让工人选举能够真正代表工人利益的基层工会代表人。

# 昌硕科技（上海）有限公司调查报告

## 调查发现

1. 雇佣中的不当收费。工作申请人必须为自己的体检支付费用。
2. 岗前安全培训不足八小时，少于中国法律规定的至少 24 小时的三分之一。
3. 即使仅仅接受了八小时培训，昌硕要求员工签署一项文件，声明他们已接受了 20 小时训练，并且伪造培训师的签名。
4. 安全测试中，工人们只需抄写一份直接发下的答案，其中包括许多培训中并未提及的信息。
5. 为期两日的雇佣手续办理过程，包括体检、填写入职表、签订劳动合同，都不计入带薪工作时间。
6. 昌硕超过半数的劳工由派遣工组成，远远超过法定比例的 10%。
7. 以平均每周工作 60 小时计，工人们通常每月加班时间达到 70-90 小时，远远超过中国法律规定的 36 小时月加班时限。9 月一名工人甚至加班 119 小时。
8. 存在强制加班。一位昌硕员工指出，一个只愿意每周工作 5 天，每天 8 小时的工人“不符合我们的招聘惯例”。
9. 工人們的底薪以最低工资水平支付（约\$1.83/小时），因此他们依赖加班才能挣得聊以维生的收入。
10. 除了他们漫长而固定不变的每日 12 小时一班的工作，许多工人住在厂外，每晚 8 点半左右回家后，他们必须次日一早 6 点起床，才能赶上开往工厂的班车。
11. 午餐时间十分紧迫。晚餐休息更短，以至于许多工人干脆放弃吃晚饭。
12. 工人们每日有 15 分钟的无薪在岗时间不计入工资支付。
13. 劳工强度很高。比如，中国劳工观察的调查员每 3.75 秒要完成一个工件，每天要站立工作 10.5 个小时。当邻座工位的工人去吃饭休息时，旁边的工人必须接替邻座的工作。
14. 虽然昌硕表面宣称为雇主和雇员都购买了社会保险金，实际的社保扣款金额并未在员工的工资条上显示出来，员工服务中心也并未提供这一具体信息。
15. 昌硕不为员工提供法律规定的住房公积金。公司也不为学徒工提供各种法律强制规定必须购买的保险。
16. 员工宿舍拥挤，8-14 人共住一室。公用设施缺乏。在一栋宿舍楼，由于可以正常使用的厕位极其有限，平均每 40 人要共用一个厕所。
17. 宿舍条件恶劣且不卫生。墙壁四处发霉。一些宿舍有臭虫肆虐。
18. 岗前训练中没有一处提到工人们可能在工作过程中接触到有毒的化学物质，或者如何自我保护的知识。即使实际的工作环境危机四伏，工人们必须接触镉、铅、汞等有毒化学物质，和操作重型工业设备。
19. 由于缺乏对职业安全的高度重视，许多工人并未得到或正确佩戴保护装置。除了安全教育的缺失外，工人们如果工作时受伤，可能因不小心而受处分。
20. 许多工人未接受过法律规定的岗中体检。
21. 生产车间面积巨大，却没有人对工人提到过安全出口的位置，如果存在的话。

22. 昌硕会因为一系列行为对工人罚款，包括跷二郎腿、没有佩戴厂证等行为。
23. 在昌硕没有观察到工会存在的迹象。昌硕的培训师甚至不知道“工会”这个词的含义。

## 公司简介



昌硕工厂

人。

昌硕科技（上海）有限公司于 2004 年在上海市浦东新区康桥工业区投资成立，母公司和硕联合科技股份有限公司为台湾华硕电脑股份有限公司之关系企业，目前和硕集团在浦东新区康桥已注册三家公司，构成“和联/永硕华东营运中心”，总投资额 6.27 亿美元，包括昌硕科技（上海）有限公司，主要从事笔记本电脑、手机等电子信息产品的研发与制造，是全球五大笔记本电脑生产企业之一；近几年，主要向电子产品（如苹果产品）的代加工发展。钧硕电子科技（上海）有限公司，主要从事电子信息产品相关精密模具的设计与制造；华谦商贸（上海）有限公司，主要从事 IT 相关产品的内销服务。<sup>5</sup>

公司目前有多家劳务派遣公司为集团提供劳务派遣服务。包括上海世硕劳务派遣有限公司、上海瑞捷劳务派遣有限公司、上海富璟劳务派遣有限公司、上海昊泰劳务派遣服务有限公司、上海竹达劳务派遣有限公司等。旺季时，员工总数约 10 万

## 入职

昌硕招工主要通过 4 种方式进行：直招、内部推荐、劳务派遣、网络直招。其中以前 3 种方式为主。另外，调查员在后来的访谈中，还了解到工厂有来自江西学院的实习学生工（数量不明）。不同的入职渠道在岗位分配上会有一些差别，据

<sup>5</sup> 介绍部分来自于招聘网站 51job.com。

员工讲，直招的分配到的岗位会相对较好一些。而且个别岗位在选人时会直接说明不要推荐的或者不要派遣的。

调查员调查期间为昌硕旺季，正大量招工。昌硕在大门处设有招聘点，应聘人员可以随时面试，面试内容很简单，包括查看身份证、查看双手以及背诵 26 个英文字母，应聘者基本都可以通过。调查员通过直招在简单面试后，由厂方人员带



昌硕门口的直招处

领进入厂区录入身份证信息及指纹。之后进行体检，所有的应聘者都需要参与体检。体检处有一张提示“X 线检查对胎儿可能有致畸风险，如果您 3 个月内准备怀孕或已经怀孕，请主动提前告知医生。”体检前有一些女生举手说她们准备怀孕，后来被分到其他地方，调查员对其应聘结果不明。<sup>6</sup> 体检费用 70 元，由应聘者个人支付，工作以后也不再返还。当天进行体检的应聘者大约有六七百人，以 80 后男性居多。体检后分配临时宿舍供新员工住宿，当天的流程就结束了。

---

<sup>6</sup> 根据美国孕产协会 (<http://americanpregnancy.org/pregnancy-health/x-rays-during-pregnancy/>) 和美国食品药品监督管理局 (<http://www.fda.gov/Radiation-EmittingProducts/RadiationEmittingProductsandProcedures/MedicalImaging/MedicalX-Rays/ucm142632.htm>) 的研究：如果检查过程“进行得当”，“X 光一般而言对于胎儿是安全的”。另一项来自澳大利亚-新西兰皇家放射科学学会的结论是 (<http://www.radiationanswers.org/radiation-and-me/radiation-reproduction/egg-sperm.html>)，“怀孕前的射线照射对父母任何一方生殖系统的影响都不会造成儿童患癌症或致畸率的上升。”然而，由于我们的调查员并没有观察到这些自报怀孕或准备怀孕的女生最终的录取情况，我们不能断言昌硕的这一行为是歧视性的、有选择地将孕期或准备怀孕的女性排除在入厂工人之外。



岗前培训中的工人

之后几天的流程分别为：第二天拍照制作厂牌（昌硕称为识别卡）、采集人脸信息、签订劳动合同，分配正式宿舍等。第三天是厂级培训、打风麻疹疫苗、分部门、发厂服等。调查员分到的部门为第三事业群 MLB（Main Logic Board，逻辑主板，目前主要工作即生产及检测 iPhone6s 主板）部。第四天为部门培训及培训考试，第五天进入车间开始工作。但是第一天（指纹、体检）和第二天（签订合同）都不记录工作时间。

按照昌硕在培训期间让员工签名的《三级安全教育个人记录（厂内培训记录）》的标准，入职培训包括 3 个层级：厂级，时间 3 小时；部门级，10 小时；岗位级，7 小时。实际培训情况是，只有厂级培训 3 个小时是足够的，培训内容包括事故案例、安全法规、女工保护、火灾应对、垃圾处理、企业社会责任、常见意外伤害的救治以及上海市简介等内容。与调查员同一批参与厂级培训的人数大约



大批工人一起进行岗前培训

有 1500 人，分在 3 个培训教室，其中一半为派遣工（当时派遣工是分开坐的，所以比较确定）。部门级培训大约有 4、5 个小时，内容包括厂区生活规范、部门组织架构、工作注意事项、工作时间、进入车间禁止携带的违禁品等比较具体的事项。而岗位级培训完全没有。总之，厂要求被签名三级安全教育个人记录所说明，但是该记录所说的和真正的培训时间和培训内容有明显差异。而且培训记录上的讲师签名也是工人代签的。

在部门级培训之后，参训员工还需要填写 3 份试卷，分别为《新进员工部门级环安试卷》、《HSF 初级班考题》、《昌硕厂静电防护教育训练》，称为“填写”是因为试卷发下之后，培训员就直接告诉答案，并不留时间让参训员工阅读，填写答案之后也没有进行讲解就直接收回。但其实试卷中很多内容是在培训中完全没有讲到的，比如关于危害物质的种类、危害形式、防护手段等知识。而且试卷字体为繁体字，对于一些文化水平不是很高的员工，即使是阅读都存在一些困难，所以他们完全没有机会通过入职培训了解到工作中可能会接触到的这些危害物质，自然也不会了解这些物质可能带来的危害后果。

昌硕发放的厂服包括静电衣、静电裤以及拖鞋，都是旧的。员工离职时需要退还，否则会在工资中扣除 20 到 60 元的费用。

## 劳动合同

劳动合同是在面试体检的第二天签订，合同内容包括合同期限、试用期、工作内容和工作地点、工作时间和工时休假等。两份合同均由员工自己填写，填写完之后收回一份，另一份就由员工自己保存。调查员是签合同那一天，但厂方要求合同日期写下一天，工资也是从下一天计算。虽然签合同当天昌硕厂方要求新员工早晨 7:30 分集合，并且拍照制作厂牌（昌硕称为识别卡）、采集人脸信息、签订劳动合同，分配正式宿舍等流程用了将近一整天的时间，但是没有计算工资。

直招和内荐的员工，合同期限为 2 年，试用期 2 个月，派遣员工的合同与各

劳动合同书

甲方(公司)

名称:昌硕科技(上海)有限公司

法定代表人:张天宝

地址:上海市浦东新区秀沿路 3768 号

乙方(员工)

姓名: \_\_\_\_\_

性别: 男

身份证号码: \_\_\_\_\_

工号: W \_\_\_\_\_

户籍地址: \_\_\_\_\_

经常居住地: \_\_\_\_\_

通讯地址: 上海市浦东新区秀沿路 3668 号

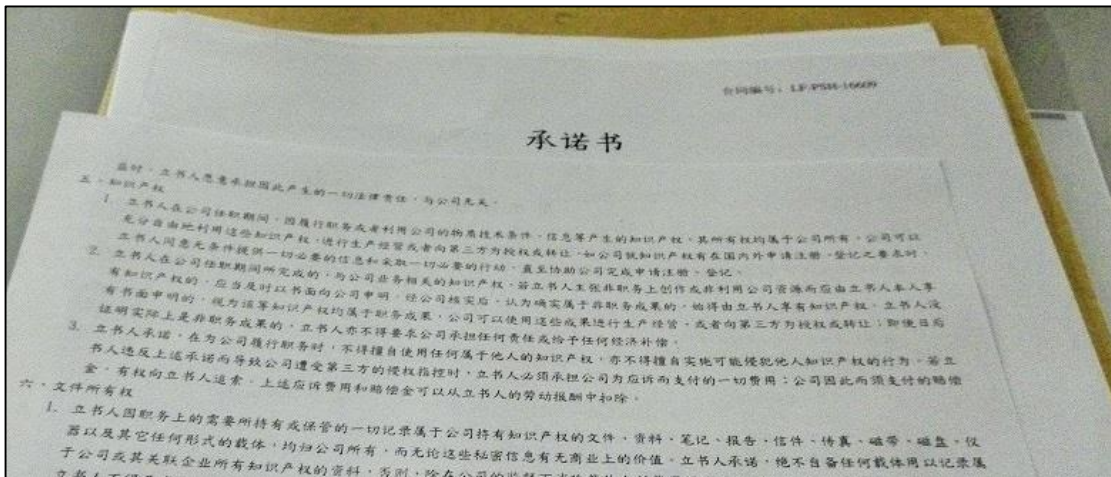
联系电话: \_\_\_\_\_

Page - 1 - of 6

昌硕的劳动合同书

自的派遣公司签订，期限一般为4个月。派遣员工工作3个月（表现好的可以2个月）以后可以转正。因为工人流失率比较高，所以转正的不是很多。比如在和调查员一批被分到车间的十几个工人中，在几天内至少有两个人自离。

签订合同的同时，还需要填写员工信息表、员工承诺书（确认本人为非城镇户籍，并以非城镇户籍的标准缴纳社保）、授权同意书（授权同意书为授权公司代为办理银行卡用于发放薪资），并提交身份证复印件及证件照等材料。



承诺书

## 工作时间

昌硕工作时间为做六休一，两班制。白夜班一般一个月调换一次，但也有部门会连续上2、3个月夜班。

具体工作时间根据不同部门，分为两种，一种为：白班 08:00——17:00，休息半小时，18:00 开始加班，夜班 20:00——05:00，06:00 开始加班。另一种在此基础上推后一个小时，即白班 09:00——18:00，夜班 21:00——06:00。其中，10 点到 10 点 30 分之间，安排轮休 10 分钟，下午 3 点到 3 点 30 分之间轮休 10 分钟。中午 11 点 20 到 13 点 40 为供餐时间，每位员工的吃饭时间为 50 分钟，加上走路、测静电、排队打饭的时间，总共 15-20 分钟，工人真正的吃饭的时间约 30-35 分钟。上述工作时间去掉休息及吃饭时间，正常工作时间为 8 小时。

以上所述，50 分钟的时间并不宽裕。而下午 30 分钟则更是不够。因为下午厂区餐厅不提供饭菜，员工如果要吃饭，需要经过安检、换掉静电拖鞋到园区餐厅就餐，吃完后再换鞋过安检回到厂区，30 分钟显然很紧张。所以大部分员工都只是休息 30 分钟，然后等加班结束之后再吃晚饭。

出勤 - Windows Internet Explorer

請班時數: 0.0 遺班時數: 0.0  
 加班總數: 72.0 一類加班總數: 32.0 二類加班總數: 40.0 三類加班總數: 0.0

月份	工號	姓名	刷卡日期	班別	是否休息日	上班刷卡時間	下班刷卡時間
201509			20150826				
201509			20150827	常白班(C)——07:00-16:00			
201509			20150828	常白班(C)——07:00-16:00			
201509			20150829	常白班(C)——07:00-16:00			
201509			20150830	常白班(C)——07:00-16:00			
201509			20150831	常白班(C)——07:00-16:00			
201509			20150901	常白班(C)——07:00-16:00			
201509			20150902	常白班(C)——07:00-16:00			
201509			20150903	常白班(C)——07:00-16:00			
201509			20150904	常白班(C)——07:00-16:00			
201509			20150905	常白班(C)——07:00-16:00			
201509			20150906	常白班(C)——07:00-16:00			
201509			20150907	常白班(C)——07:00-16:00			
201509			20150908	常白班(C)——07:00-16:00			
201509			20150909	常白班(C)——07:00-16:00			
201509			20150910	常白班(C)——07:00-16:00			
201509			20150911	常白班(C)——07:00-16:00			
201509			20150912	常白班(C)——07:00-16:00			

九月份的工时记录：这位工人已累计工作了72小时

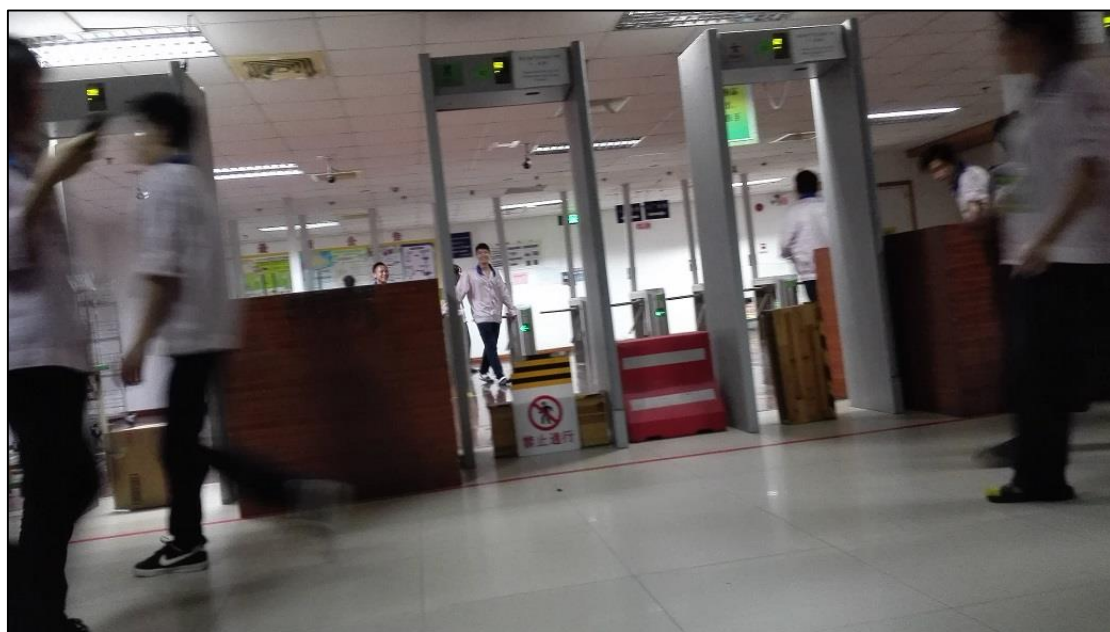
上班刷卡時間	下班刷卡時間	加班時數	中班津貼	遺班時數	補休時數	助理回覆	表單狀態
2015-09-06 08:42:49	2015-09-06 16:42:49	3.5	0	0.0	0.0		表單已生效
2015-09-08 08:49:33	2015-09-08 08:49:33	1.5	0	0.0	0.0		表單已生效
2015-09-08 08:56:09	2015-09-08 08:56:09	1.5	0	0.0	0.0		表單已生效
2015-09-10 06:39:13	2015-09-10 06:39:13	2.0	0	0.0	0.0		表單已生效
2015-09-12 06:45:35	2015-09-12 06:45:35	2.0	0	0.0	0.0		表單已生效
2015-09-13 07:06:07	2015-09-13 07:06:07	2.0	0	0.0	0.0		表單已生效
2015-09-16 06:40:16	2015-09-16 06:40:16	10.0	0	0.0	0.0		表單已生效
2015-09-16 06:39:55	2015-09-16 06:39:55	2.0	0	0.0	0.0		表單已生效
2015-09-18 06:08	2015-09-18 06:08	2.0	0	0.0	0.0		表單已生效
2015-09-18 06:08	2015-09-18 06:08	2.0	0	0.0	0.0		表單已生效
2015-09-18 06:08	2015-09-18 06:08	2.0	0	0.0	0.0		表單已生效
2015-09-18 06:08	2015-09-18 06:08	2.0	0	0.0	0.0		表單已生效

另一位工人的记录显示，工作日平均每天加班1.5-2小时，周六加班10小时



对于一些非流水线工作的岗位，休息及吃饭是可以正常进行的。但是对于部分流水线工作的岗位，由于流水线是一直不停的，所以休息就只好采用替班的方法。一位员工出去休息时，就由旁边相邻岗位的员工暂时顶替，同时做两个人的工作，那位员工休息回来之后也同样需要顶替这位员工做两个人的工作。吃饭（包括中午的 50 分钟以及下午的 30 分钟）也是如此。这样的话就不能算是真正的休息，而只不过是把工作量压缩了。这些时间不计入工作时间，对这些员工来说是不太公平的。另外，昌硕还要求员工提前 10 分钟到岗，以及下班之后的例会又会占用大约 5 分钟左右的时间，员工每天的无薪在岗时间就有约 15 分钟。

9 月到 12 月为昌硕旺季，基本每天都会加班，每天加班时间从 0.5 小时到 2.5 小时不等。但每星期的加班时间会控制在 20 小时之内。主要有两种安排：一种为周一至周五每天加班 2 小时，周六加班 10 小时；另一种为周一至周五，其中 4 天每天加班 2.5 小时，剩下一天不加班，周六加班 10 小时。在厂区员工服务中心以及各住宿点有自助查询机，员工可以查询自己的出勤加班情况。据调查员访谈及观察，员工加班时数大多在 60 至 80 多个小时之间。访谈到的加班最多的一位员工为 83 小时。其中，9 月 3 日阅兵，昌硕没有安排休息，上班员工全天记为二类加班（双倍加班工资）。



昌硕生产车间里的安检门

员工如果不想加班，可以口头向班组长请假，但只限于偶尔的情况。调查员在入职培训期间也曾询问培训人员加班问题，培训人员称，一天不加班可以，但是如果只想上 5 天 8 小时，“是不符合我们的录用条件的”。所以严格的说，员工并没有完全的加班自由。

各部门大多都有产量指标，但只是作为一个参考，不做硬性要求，达不到也没有

处罚。每条生产线有 15-20 人，大部分都是集中在最后的目检岗位，前面的流程大多是机器完成，工人少。在前面的流程，产品是 16 个一版，就是说工人一次完成 16 个产品，到最后的目检需要把产品一个个分开，分给几个人一起完成。以调查员所在产线为例，产量标准为每小时 550 个主板，但在调查员工作期间，能达到的时候不是很多，实际产量 450-500。因为产线的机械化程度比较高，所以工人的速度其实对产量也没有决定性的影响。每个工人接触产品的时间因岗位不同而不同。调查员的岗位是给产品扫码，然后从托盘上取下来放到下一个工位，完成 16 个产品大约需要 1 分钟（即每 3.75 秒钟完成 1 个产品）。因为需要站立，所以工作是比较累的。

## 劳动报酬及福利

昌硕计薪周期为当月 26 日至下月 25 日，发薪日为每月 10 日，以转账形式转入员工农行卡中。对于派遣工，昌硕发给工资条，工资由各自的派遣公司发放。

员工工资底薪为上海最低工资标准 2020 元。其他工资项目包括加班费、绩效奖金、技能津贴、夜班津贴、年资加给、伙食补贴等。9 到 12 月份，满足一定条件的员工有旺季特别津贴。

各项的标准分别为：加班费以 2020 元为基准，按照劳动法规定分别以 1.5 倍、2 倍、3 倍计算。绩效奖金为 50 到 200 元不等，由管理人员根据个人表现评定，但大部分员工都只有最低标准 50 元。技能津贴为每项技能（一个不同的岗位算为一个技能）50 元，新员工培训结束后认证为一个技能，3 个月后可以认证第二个技能，6 个月后可以认证第三个。一位员工最多认证 3 项技能。夜班津贴为 9 元/天。一线生产员工的年资加给为工作满一个月，100 元；满 2 个月，200 元；满 3 个月后，每月 300 元，四个月之后维持 300 元不变。伙食补贴每月 280 元。特别津贴为每月 300 元。特别津贴具体发放方法为：8 月之前入职的，9 月到 12 月每月发放 300 元。8 月份入职的，10 月、11 月、12 月每月发放 300 元。9 月份入职的，11 月、12 月每月发放 300 元。10 月份入职，12 月份发放 300 元。10 月之后入职的没有特别津贴。

薪资/奖金		薪资加项		薪资扣项	
岗位工资	2020	中/夜班津贴	198	旷工	192.73
综合绩效奖金	100	餐饮补贴	261.94	事假	185.75
		双休日加班	1184.14	餐费	498.5
		一般加班	522.41	住宿费	132.9
薪资结算合计:	2120	加项合计:	2166.49	扣项合计:	1009.88
应税所得:	3908.01	个人所得税:	12.24	税后实发:	3264.37

工号: W- 姓名: 部门: (昌硕)第三事业群  
 职等: 1 职级: 职称: 作业员 银行帐号: 发薪年月: 2015/09

感谢您一个月来的辛劳, 但别忘了薪资保密哦!

一名昌硕工人 9 月份工资单(综合工资合计人民币 4300 元/678 美元)

其他可能得到的收入还有内荐奖金, 推荐一人到昌硕工作, 根据被推荐人在职时间, 推荐人最多可以获得 600 元奖励。

工资的扣款主要有住宿费 160 元以及请假扣款。大部分员工旺季的每月综合工资额在 4000 元左右。



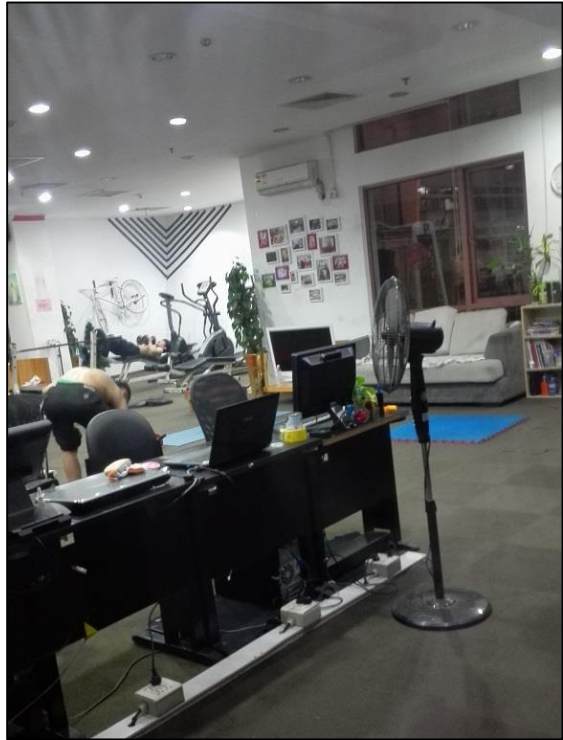
昌硕厂内的医务室

员工生病可以请病假。厂内有医务室, 员工生病后可以到医务室就诊, 如果需要休息, 医生会开休养证明, 然后员工拿休养证明到自己部门填写请假单。如果员工是在厂外医院就诊, 也需要拿医院的休养证明到厂内医务室再转开一次。病假工资按照正常工资的 60% 计算。一般的感冒发烧, 不严重的话, 工人都不会请假, 而是坚持上班。宿舍内就有一位感冒的员工如此。还有一种情况, 请病假必然要先看病, 难免要开一些药之类。可能看病的医药费比一天的病假工资还多, 所以也有工人宁愿请事假

休息一天，而不去看病请病假。

昌硕为员工购买社会保险，根据调查员访谈以及昌硕员工服务中心的说法，员工不需要交纳社会保险金，个人与单位部分都是由厂方承担，但是昌硕不购买住房公积金。据工人访谈，工资单也不显示关于社保扣款金额的具体信息，因为员工服务中心也不提供社保的具体金额，所以无法得知社保的具体缴纳方法。派遣工的社保由派遣公司承担。学生工没有社保，昌硕提供一份商业保险。

昌硕厂区较大，厂内生活娱乐设施比较多，其中以“和悦馆”为主，有超市、水果店、洗衣店、药店等店铺，以及室内篮球场、羽毛球场、健身房、网吧、台球室、乐学吧、学历教育等设施，“和悦馆”外还有室外篮球场、阅览室、户外健身器材等设施。但是部分场所是收费使用的，如健身房、网吧、台球室等。比如台球室是15元/小时，网吧是4元/小时。厂内有一片草地，可供员工闲暇时休息。晚上有露天电影放映。另外，每逢周末，厂内一条走廊上会有人摆摊卖一些饰品以及生活用品，比较热闹。



健身房



图书馆

员工其他的福利待遇还包括：生日礼金，当月过生日的员工可以得到 60 元代金券，在厂区内指定商店消费（派遣工没有此项）；过节礼品，中秋节昌硕为 9 月 15 日前入职的员工发放了一个乐扣饭盒、一个乐扣水杯和一个手提袋。

## 食宿条件

昌硕为员工提供食宿。

厂内住宿主要分为两类，园区内住宿以及外宿。住宿费用为 160 元/月。

调查员在第一天进厂体检后分的临时宿舍是在园区内，之后分的正式宿舍是在厂外“康桥东路”外宿点。园区内的宿舍为 8 到 10 人间，各外宿点差别较大，有 6 到 14 人间不等。

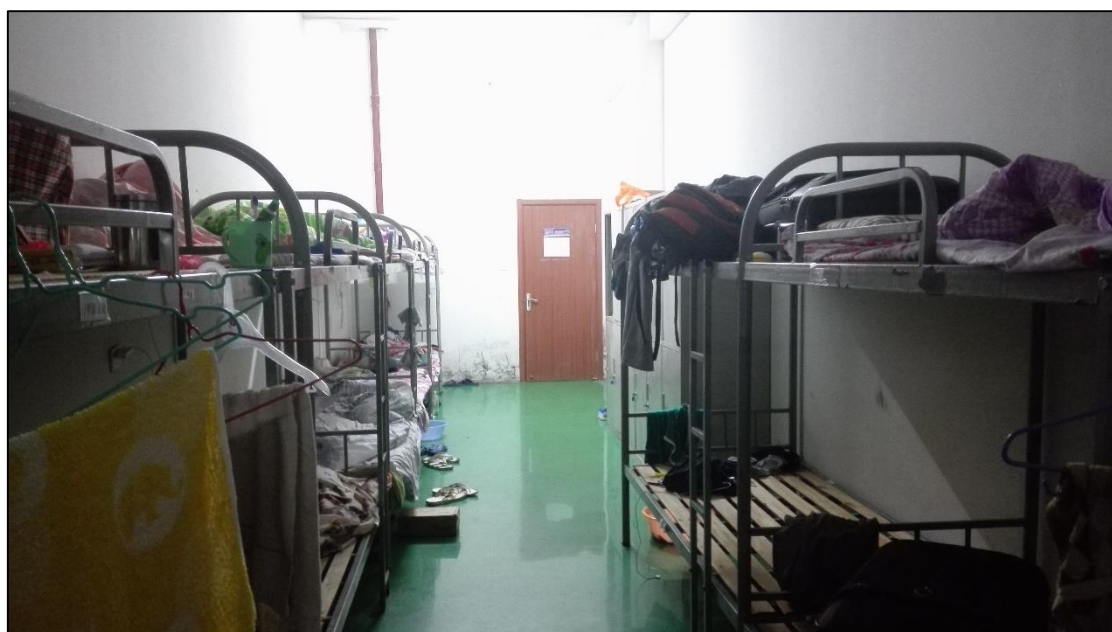
园区内的临时宿舍设施比较齐全，每个房间有独立卫生间，有两个卫生间，每个卫生间内都有淋浴设施，有阳台，阳台上 4 个水龙头，另有储物柜。但是该宿舍为 10 人间，而房间面积又比较小，5 张上下床占据了房间的大部分空间，所以显得非常拥挤。



昌硕园区内宿舍，面积小而拥挤

调查员所在的正式宿舍“康桥东路”外宿点为一栋 4 层楼房，每一层有 43 间宿舍，每一间宿舍有 14 个床位。据调查员访谈，这是各外宿点中房间最大的一个。该处宿舍似乎是由厂房改建的，各宿舍之间不是砖墙，而是由薄板隔开的，隔音效果很差。调查员所在宿舍实际住了 9 人，其他宿舍实际住宿人数基本也都在 10

人左右。宿舍内除床和储物柜之外，没有其他设施。虽然宿舍内有空调，但是是由宿舍管理处统一管理的，员工无法自己开关或者设置温度。于是有些员工甚至已经感冒也不得不继续吹空调。另外宿舍内非常潮湿，很多墙角都因受潮而发霉变黑，宿舍内也因此有许多臭虫，很多员工都被臭虫咬的身上许多红包。所以为了避免被咬，一些宿舍不得不关灯睡觉。在调查员调查的后几天，因为反映臭虫问题的比较多，宿舍管理处安排了一位阿姨到宿舍打药，据阿姨说，打的这种药毒性比较大，正常情况下，打完之后 2、3 天房间内才可以住人，但是员工并没有其他选择，早晨打完药之后，晚上还是要继续在宿舍睡觉。



康桥东路员工宿舍

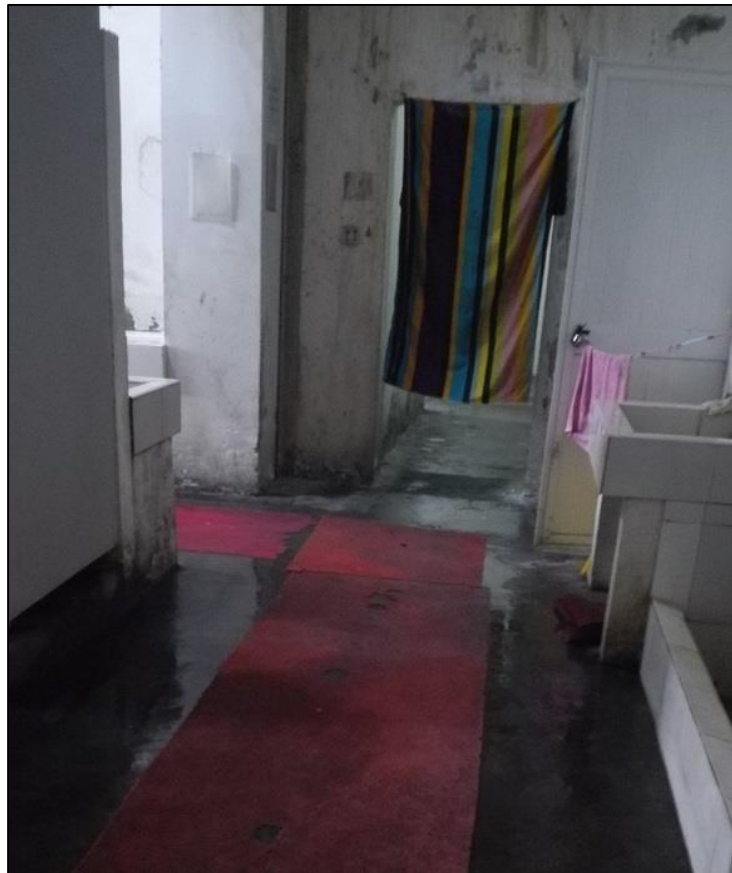


宿舍墙壁长满霉菌

康桥东路宿舍区内没有独立的卫生间以及淋浴。每一层都只在楼房的一端有一个公用厕所以及淋浴室。如上所述，每一层有 43 个宿舍，每个宿舍 14 个床位，最多可以住 602 人。但是每一层只有大约 30 个厕位、30 个淋浴以及 50 个水龙头（洗手池），而且其中还有约一半是不能正常使用的。那么，在一半的厕所不能使用的情况下，如果宿舍住满，40 个人需要共用一个厕所。

根据访谈，其他外宿点（总共有 10 多个外宿点），除离厂区最近的一个之外，其他的虽然每一间住宿人数会少一些，但条件普遍都比较差，比如基本都是公用卫生间等。而且大多数外宿点都地处偏僻，周围没有任何生活设施，员工回到宿舍没有可以休闲的去处。

对外宿员工来说，另一个重要的问题是休息时间会比厂内住宿的员工少很多。以 8 点上班的员工为例，宿舍到厂区的班车是半小时一班。所以员工可以选择坐 7 点或者 7 点半的班车，但是因为昌硕要求 7 点 50 分就要到达车间集合，如果坐 7 点半的班车就很有可能会迟到（各外宿点到厂区大约需要 10 到 20 分钟车程），所以员工只能选择坐 7 点的班车。这样大约 6 点半就要起床洗漱了。到晚上，假如加班 2 个小时，19 点半下班，要坐 20 点的班车，回到宿舍将近 20 点半了，无形中少了很多休息时间。所以调查员认为，昌硕应该给与外宿员工更多的补助才比较合理。



康桥宿舍的公共洗手间



康桥宿舍的公共洗手间



宿舍楼顶景观



昌硕每月为员工提供 280 元伙食补助。新员工入职后，第一个月补助会直接打入员工厂牌内，员工可以刷厂牌在餐厅就餐。餐厅可以分为 3 部分：厂区餐厅、园区餐厅以及夜市小吃摊。厂区是指生产区域，简单来说就是需要换工作服过安检之后的到达的区域，园区是指生活区域以及各外宿点。厂区餐厅的每日消费限额为 8 元，园区餐厅限额 12 元，不过这消费额不够用，工人一般需要另外用现金购买更多。



昌硕员工餐厅

餐厅食品种类比较齐全，环境也较好，价格和外面基本持平。以这样的价格标准，一位员工正常消费，每月伙食费最少需要 6、7 百元左右，包括 280 元餐补在内。

## 职业安全和劳动保护

昌硕厂区实行严格的安检制度，不允许携带手机等设备，此次调查没有车间图片。

如前所述，虽然新员工在入职时接受了培训，但对于生产过程可能接触到的有害物质却没有讲述，只是在做试卷时一笔带过。根据试卷内容以及后来发的 HSF 卡显示，员工可能接触到 RoHS 标准（《关于限制在电子电器设备中使用某些有害成分的指令》）限制使用的六种有毒物质，包括铅（Pb）、镉（Cd）、汞（Hg）、六价铬（Cr(VI)）、多溴联苯（PBBs）、多溴联苯醚（PBDEs）<sup>7</sup>以及 RoHS 之

<sup>7</sup> <http://www.rohsguide.com/>

外的砷 (As)<sup>8</sup>。这些物质大多可通过呼吸或口服方式进入人体，并造成多种中毒症状。例如，若长期或反复大量接触，铅可以伤害血液、肾脏、神经系统；镉有害于肺和肾脏；汞伤害中枢神经和生殖系统；六价铬伤害眼睛和呼吸系统；砷可以毒害大脑、肝脏、骨髓和神经系统。其中铅、镉、六价铬、十溴联苯醚和砷为研究确定的致癌物质。<sup>9</sup>

从表中可见，尽管昌硕要求的六种有毒物质含量标准都在 RoHS 标准范围之内，这一标准仅代表最终产品中化学物的含量，并没有提及生产过程中的接触浓度。此外，昌硕的砷含量标准为 1000ppm，远高于美国国家职业安全卫生研究所推荐的安全浓度 (50 ppm)<sup>10</sup>。另一方面，为预防职业健康风险，接触这些化学物质的

HSF/HF 限用標準 (PPM)			
物質名稱	PEGA	客戶02	ROHS
鉛 (Pb)	800	1000	1000
鎘 (Cd)	75	50	100
汞 (Hg)	800	1000	1000
六價鉻 (Cr6+)	800	500	1000
多溴聯苯 (PPB)	800	1000	1000
多溴聯苯醚 (PBDE)	800	1000	1000
砷 (As)	1000	50	/
無鹵 (HF)	Br, Cl 均 < 900ppm Br+Cl < 1500ppm		
PUreGMS 管理代表: 李在良, 員工代表: 劉玲 PUreCSR 管理代表: 蕭銘楷, 員工代表: 陳清泉 本部門環安窗口: 杜旭芳			
品質目標: 1. MLB 報廢率 ≤ 40ppm 2. 月人均產出 ≥ 1830PCS 3. 專案改善 ≥ 3件/季 4. 工單結案率 (N+5) ≥ 99.00% 5. 環安衛事故 = 0 6. 人員離職率: OP ≤ 19% PUreGMS/CSR/ESD 管理體系稽核無主要缺失 (系統面) 為 0			

的工作者应按照严格的卫生程序，工作时佩戴相应保护装置，并且接受定期体检。但昌硕并没有告诉工人，在哪些工作岗位可能接触到这些物质，以及若有接触，具体的浓度是多少，应该采取哪些防护措施。同时，厂内的大部分员工都没有每年一次的身体检查，按照员工服务中心的说法，只有一些特别的岗位才会安排体检，但对于哪些是特别的岗位，并没有明确的说明。调查员访谈到的员工都没有体检或者不知道自己是否有体检（因为工作时间较短）。昌硕工作岗位有站立的也有坐着的。

厂内的工伤事故大多为碰伤或者砸伤。因为进入车间需要穿拖鞋，所以比较容易砸到脚，即流水线上产品是放在一个铁质托盘上的，铁盘是四方形的，重量大约有 0.5 到 1kg，工作需要把产品从托盘上取下来，然后把空托盘放到一个架子上回收，员工放空托盘时失手掉落砸到脚。在调查员工作期间就

昌硕给了新工人一张写有相关化学物质和它们的限用标准的卡片，但却没有解释这些化学物质会如何出现在生产过程中

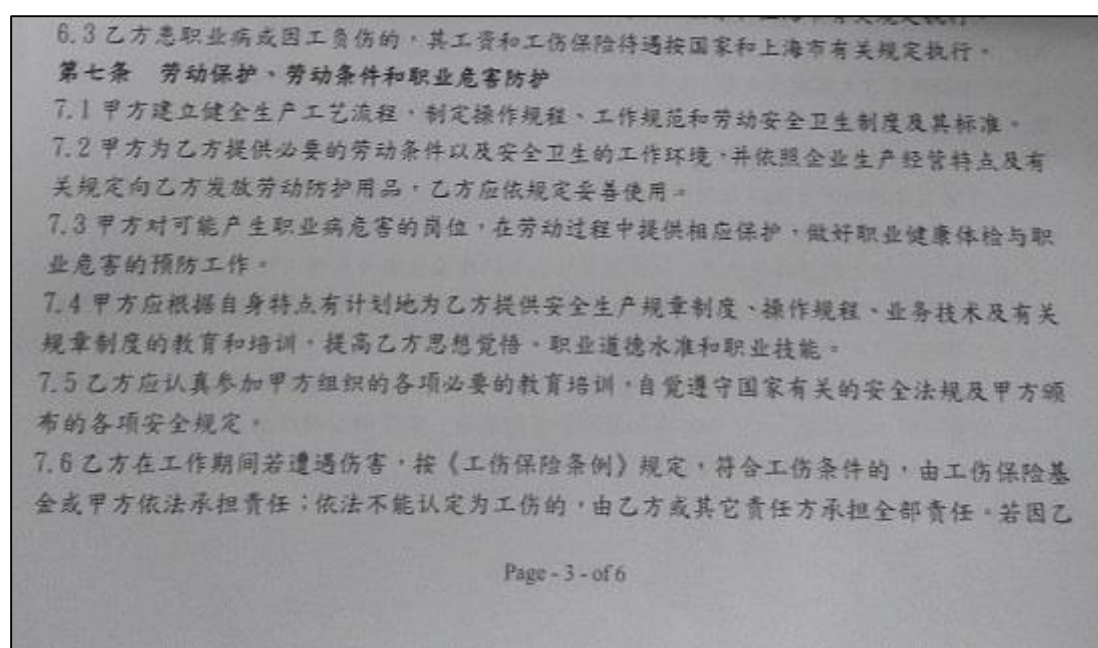
<sup>8</sup> 砷未包括在 RoHS 标准之内，但美国国家职业安全卫生研究所 (NIOSH) 有给出建议安全含量：50ppm（昌硕对此没有注明，而且远远高于此标准）。

<sup>9</sup> 信息主要来源：National Institute for Occupational Safety and Health, <http://www.cdc.gov/niosh/topics/> 关于化学物质的详细信息见附录 A。

<sup>10</sup> <http://www.daigger.com/Portals/0/Literature/Chemicals-Reagents/75019.pdf>, p.3.

有一位员工失手被一块盛放主板的铁盘砸伤脚，受伤员工当时就离开岗位了，但是因为调查员不方便去查看，所以伤势具体情况不明。受工伤员工都可以享受到工伤待遇，但在此之前基本都会先给与记过处分，因为公司认为出现工伤首先是因为工人的粗心大意。

调查员所在的主板生产及检测车间，车间内设施较完善，有正常工作的通风设备。根据不同岗位会发放指套、手套、口罩等劳保用品。口罩是一次性活性炭口罩。戴口罩的工人不多，大多岗位不会发口罩，发口罩的岗位，员工自己想戴就戴着，不想戴就不戴，班组长不管。



昌硕的劳动合同对保护员工安全作出一系列承诺

## 消防

昌硕厂房较大，调查员所在车间在 F1 厂 4 楼，从进入 F1 到到达车间正常走路大约要 4、5 分钟左右。出于保密要求，中间需要经过两道安检，而且每个车间门口都设置了幕布遮挡，站在车间门外看不到车间内的景象。在人员如此密集的情况下，如果发生紧急情况，这些因素显然都会影响人员的有效撤离。调查员没有观察到其他安全门，就算有其他的门，至少工人进入车间后，公司没有进行这方面的宣讲，没有告知讲解逃生路线。调查期间调查员见到有消防演习的告示，但并没有见到任何动静。

## 奖惩措施

昌硕的惩处处分分为警告、小过、大过、免职 4 种。会受到处分的行为包括未佩戴或未正确佩戴厂牌、代打卡、不配合安检、携带违禁品进入车间、偷窃、泄露公司机密等。泄露自己及打探他人薪资也属于违禁行为，有 2 次就会被免职。虽然大部分的规定都是合理的，但也有一些规定显然是无理或过于苛刻了，比如前面说到的工伤会被记大过，以及在休息时间休息区内跷二郎腿被发现也会给与警告处分。

在厂区以及园区都有稽核员检查监督员工行为，他们手臂上有“稽核员”的袖标。如果稽核员发现员工有违纪行为，会记下该员工姓名及工号。警告、记过这些处分都会伴随有罚款，警告会被罚款 0 到 100 元不等，小过罚款 100 元，大过罚款 300 元。罚款在工资中扣除。曾有员工因为在园区内没有佩戴厂牌而被罚款五十元。其他受处罚包括厂服穿着不规范、在生产区域外穿静电拖鞋、违反休息区管理规定、在非规定区域吸烟等。

昌硕的奖励分为嘉奖、小功、大功 3 种。会受到奖励的行为主要有表现突出、工作积极、拾金不昧、提出合理化建议、举报他人违纪行为等。嘉奖会给与 0 到 100 元奖励，小功 100 元，大功 200 元。但调查员并没有遇到曾受过奖励的员工。

园区惩处细则				
序号	违规事项	惩处内容		
		第一次	第二次	第三次
1	未经核准携带A类管制物品进入管制区域或将管制物品携出管制区域经查证属实者	警告	小过	大过
2	未经核准携带B类管制物品进入管制区域或将管制物品携出管制区域经查证属实者	小过	大过	违纪免职
3	未经许可带领无门禁权限人员进入管制区域、恶意试刷各管制区域门禁、未刷卡进入门禁管制区域经查证属实者	小过	大过	违纪免职
4	非逃生、救援等紧急情况，擅自攀爬阳台、护栏、窗户进出房间或楼栋经查证属实者	大过		

园区奖励细则		
序号	奖励事项	奖励内容
1	拾金不昧(RMB50至RMB200，或等值之物品)，經查證屬實者	嘉獎
2	突出表現有具體成效或非本人職責範圍之表現優異者	嘉獎
3	積極參與公司組織的各項活動，表現突出者	嘉獎
4	主動提供資訊，協助公司進行日常管理與監督作業	嘉獎
5	提出合理化建議，被採納並取得良好效果者	嘉獎
6	拾金不昧(RMB200至RMB2,000或等值之物品)，經查證屬實者	小功

园区奖惩细则 (来自昌硕的“员工资讯” APP)

## 辞职

昌硕辞职是比较容易的，员工可以先在自助查询机上进行预离职申报，试用期内提前 3 天可以离职。离职时需要交还工作服等公司物品。但工资不能即时发放，需要等到下一个发薪日（每月 10 日）发放。

旷工 3 天即为自离（新员工在签订合同后的前 3 天，只要有 1 天旷工就算自离）。对于旷工自离的员工，如果之后补办离职手续也可以拿到工资。不过自离的员工大多是工作几天就离职的，厂方办理的薪资卡还没有发下来，领工资的话需要自己办理一张本地农行卡交给厂方，所以很多员工都直接离开而且不打算补办离职手续，因而也没有工资。

## 其他

昌硕厂内没有工会组织。调查员在入职培训期间曾询问培训讲师是否有工会，但讲师却说不清楚“工会”一词（调查员表达的很清楚）。作为培训课件的 PPT 中有关于工会的内容，但是讲师直接跳过了那部分。调查员在之后的访谈及调查中也没有找到任何关于工会的信息。

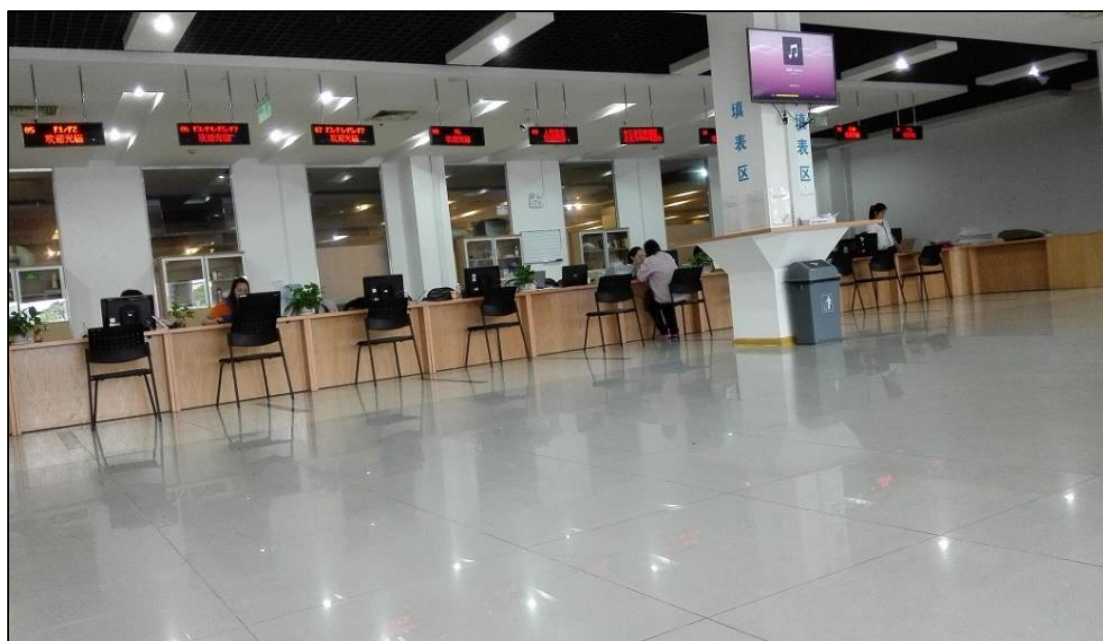
昌硕的员工申诉渠道主要有厂内的员工服务中心、各车间的“快乐帮帮办”服务处、昌硕宿务服务微信平台等。其中以员工服务中心为主，负责解答关于工作各方面的问题以及补办厂牌等事务。调查员曾在员工服务中心以及宿务服务微信平台咨询过一些问题，都可以得到答复，表达沟通的渠道还是比较畅通的。

在员工服务中心具体咨询的是加班费计算、特别津贴、年资加给的发放方式等问题。服务人员的回答与此报告相应部分相同。咨询要先到总服务台刷卡取号，取号机会对问题进行分类，包括识别卡异常处理、宿务、食堂、薪资、辞职、社保等类别，员工根据自己的问题选择相应类别，然后到相应服务窗口进行咨询。员工的咨询记录（包括咨询的问题和服务人员的解答）以后可以在自助查询机上的个人界面查到。

在宿务微信咨询的宿舍调换的问题，一般不允许调换宿舍，除非晕车或者工作表现突出，可以调到园区内住宿。

昌硕有一个自己内部的手机应用“掌知识”，员工安装后可以直接用工号登录。通过这个应用，员工可以寻找附近的人认识一些同在昌硕的朋友，查看公告了解厂内动态，查看昌硕季刊、生活小知识、学历教育等内容。

关于派遣工，调查员在厂内看到一份公告《关于“三性”的界定》，其中对派遣工的“辅助性”定义如下：“因公司主营业务为电子产品之组装生产，故公司内除了生产线上组装之外的所有岗位均属于辅助性岗位，如包装、测试、模组、检验、物料、制程、研发及安保等均属于辅助性岗位。”调查员认为这显然是属于扩大解释，严重放宽了“辅助性”的含义，近似于文字游戏了。而且据调查，即使在组装岗位上也有许多是派遣工。昌硕的派遣工数量显然远远超过了《劳务派遣暂行规定》中 10% 的比例。



昌硕的员工服务中心

## 附录 A: 昌硕信息表上的化学物质综述

中国工业和信息化部 (MIIT) 2011 年发布了《国家统一推行的电子信息产品污染控制自愿性认证实施规则》<sup>11</sup> 又称“中国的 RoHS 指令”,<sup>12</sup> 规定了以下六种化学物质的用量:

铅 (Pb) : < 1000 ppm  
 汞 (Hg) : < 100 ppm  
 镉 (Cd) : < 100 ppm  
 六价铬 (Cr(VI)) : < 1000 ppm  
 多溴联苯 (PBBs) : < 1000 ppm  
 多溴联苯醚 (PBDEs) : < 1000 ppm<sup>13</sup>

中文名	英文名	毒性/对健康的影响	工作场所接触限度	职业安全所需措施
铅 (Pb)	Lead	<p>人体吸收途径: 呼吸或饮食摄入。</p> <p><b>短期接触的影响:</b> 腹部疼痛、便秘、疲倦/虚弱、头痛、易怒、食欲、记忆减退。<sup>14</sup></p> <p><b>长期或反复接触的影响:</b> 伤害血液系统、骨髓、神经系统和肾脏。导致贫血、脑炎、周围神经病变、腹部绞痛、生殖能力减退。为致癌物质。<sup>15</sup></p>	<p>NIOSH 建议接触浓度限度 (REL): 0.050 mg/m<sup>3</sup> (8 小时加权平均值)</p> <p>OSHA 准许接触浓度限度 (PEL): 0.050 mg/m<sup>3</sup> (8 小时加权平均值)<sup>16</sup></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 美国国家职业安全卫生研究所和职业安全与健康管理局建议, 应通过工程控制、具体操作和佩戴个人防护设施 (包括防毒面具在内), 将人体对铅的接触最小化。</li> <li>- 及时检测空气含铅浓度和血液铅浓度, 以确保控制和防护措施的有效性。<sup>17</sup></li> </ul>

<sup>11</sup> <http://www.miit.gov.cn/n11293472/n11293832/n11293907/n11368223/n14103773.files/n14103084.pdf>

<sup>12</sup> 所谓“中国 RoHS”是中国电子信息产品污染控制资源型认证实施原则的俗称, 因为其原型是欧盟 2003 年发布的 Restriction of Hazardous Substances Directive (RoHS)。除了管理方面的少数差异 (比如, 中国的 RoHS 不像欧洲新版 RoHS 一样, 允许技术减免), 所规定的化学物质含量与欧洲标准相同。

<sup>13</sup> [http://www.chemsafetypro.com/Topics/Restriction/China\\_RoHS\\_2\\_vs\\_EU\\_RoHS\\_2.html](http://www.chemsafetypro.com/Topics/Restriction/China_RoHS_2_vs_EU_RoHS_2.html)

<sup>14</sup> <http://www.cdc.gov/niosh/topics/lead/health.html>

<sup>15</sup> <http://www.cdc.gov/niosh/ipcsneng/neng0052.html>

<sup>16</sup> 以下为简称缩写: NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health): 美国国家职业安全卫生研究所; REL (Recommended Exposure Limits): 推荐接触限度; TWA (Time Weighted Average): 时间加权平均值; OSHA (Occupational

镉 (Cd)	Cadmium	<p><b>人体吸收途径:</b> 吸入烟雾或饮食摄入。</p> <p><b>短期接触的影响:</b> 吸入含镉烟雾可能导致肺水肿和金属烟雾病。效果可能长期才能显现。</p> <p><b>长期或反复接触的影响:</b> 伤害肺和肾脏。该物质为致癌物质。<sup>18</sup></p>	<p>OSHA 的镉浓度标准有两个: 允许接触限度为 <math>5 \mu\text{g}/\text{m}^3</math>; 操作限度 (<i>Action Limit, AL</i>) 是 <math>2.5 \mu\text{g}/\text{m}^3</math>。不同之处见右侧。</p>	<p>当镉含量超过操作限度 (AL) 时, 应该采取的措施:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 物质浓度监测</li> <li>- 告知员工镉危险的相关知识和安全培训</li> <li>- 对员工进行健康监测</li> <li>- 若员工提出要求, 应配置防毒面具。</li> </ul> <p>定期清洁和记录工作当镉含量超过准许接触浓度限度 (PEL) 时, 应采取的措施:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 标记特定含镉区域</li> <li>- 必须配置防毒面具</li> <li>- 工作时应穿防护服, 佩戴保护装置</li> <li>- 提供清洁的更衣室、餐室和卫生消毒设施</li> <li>- 准备应急预案。<sup>19</sup></li> </ul>
汞 (Hg)	Mercury	<p><b>人体吸收途径:</b> 眼部、皮肤接触、呼吸和饮食摄入。</p> <p><b>短期接触的影响:</b> 对皮肤有刺激性。损害中枢神经系统和肾脏。吸入汞蒸气可导致肺炎。</p> <p><b>长期或反复接触的影响:</b> 可造成过敏、情绪不稳定、震颤、精神和记忆障碍、语言功能障碍、炎症和牙龈变色。可能伤害生殖系统。<sup>20</sup></p>	<p>NIOSH 建议接触浓度限度 (REL): 汞蒸气为 <math>0.05 \text{ mg}/\text{m}^3</math> (10 小时加权平均值) <b>AND</b> 一般汞浓度为 <math>0.1 \text{ mg}/\text{m}^3</math> for mercury (任何时候都不得超过)<sup>21</sup></p> <p>OSHA 准许接触浓度 (PEL): <math>0.1 \text{ mg}/\text{m}^3</math> (8 小时加权平均值)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 标记反应容器</li> <li>- 向员工提供风险信息和安全培训</li> <li>- 监控空气中物质浓度; 如果超过准许接触浓度, 需采用系统工程措施。</li> <li>- 向员工提供手、眼的专用清洁设施和紧急淋浴设施</li> <li>- 工作时必须提供并穿着防护服, 下班后必须换装</li> <li>- 保证良好通风以降低接触浓度<sup>22</sup></li> </ul>

Safety and Health Administration): 美国职业安全与健康管理局; PEL (Permission Exposure Limits): 准许接触浓度限度; AL (Action Limits): 操作限度。

<sup>17</sup><http://www.cdc.gov/niosh/docs/91-116/>. 更多关于铅中毒预防的信息请见这里:

[http://www.lni.wa.gov/Safety/Research/files/lead\\_protect.pdf](http://www.lni.wa.gov/Safety/Research/files/lead_protect.pdf)

<sup>18</sup><http://www.cdc.gov/niosh/ipcsneng/neng0020.html>

<sup>19</sup> [http://www.nj.gov/health/surv/documents/cadmium\\_std.pdf](http://www.nj.gov/health/surv/documents/cadmium_std.pdf)

<sup>20</sup><http://www.cdc.gov/niosh/ipcsneng/neng0056.html>



六价铬 Cr(VI)	Hexavalent chromium	<p><b>人体吸收途径:</b> 吸入含有六价铬离子的粉尘、烟雾或雾气。<sup>23</sup></p> <p><b>短期接触的影响:</b> 若高浓度吸入, 可刺激或损害鼻、咽、口腔和肺(呼吸道)。若高浓度接触, 可能刺激或损害眼睛和皮肤。<sup>24</sup></p> <p><b>长期或反复接触的影响:</b> 癌症(肺、鼻咽、口腔和鼻腔)。眼睛过敏、皮肤发炎。<sup>25</sup></p>	<p>NIOSH 建议接触浓度限度(REL): 0.0002 mg/m<sup>3</sup> (8 小时加权平均值)</p> <p>OSHA 准许接触浓度(PEL):: 5.0 µg/m<sup>3</sup> (时间平均加权); 2.5 µg/m<sup>3</sup> (时间平均加权) 为操作浓度限度。<sup>26</sup></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 根据 OSHA 准许接触限度监控浓度</li> <li>- 针对之前有浓度高于操作限度 (AL=2.5 µg/m<sup>3</sup>) 的情况, 至少每六个月进行一次定期监测;</li> <li>- 必须向员工提供个人防护服和保护装置;</li> <li>- 实行良好的卫生和后勤管理措施</li> <li>- 提供防毒面具</li> <li>- 在雇佣期结束时为员工进行体检。<sup>27</sup></li> </ul>
多溴联苯 (PBBs)	Polybrominated Biphenyls	<p><b>人体吸收途径:</b> 呼吸; 摄入受污染的食物和水; 接触受污染的土壤。</p> <p><b>短期接触的影响:</b> 可能导致体重减轻、皮肤问题、影响神经和免疫系统, 并对肝脏、肾脏和唾液腺有影响。长期接触的影响: 可能致癌。<sup>28</sup></p>	<p>美国毒物和疾病登记署(ATSDR)<sup>29</sup>: 对于急性(1-14 天)口腔接触多溴联苯而言, 最小风险浓度(MRL) 为每日 0.01 mg/kg。<sup>30</sup></p> <p>OSHA 未针对多溴联苯制定相关标准。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- OSHA 没有针对多溴联苯和多溴联苯醚制定相关管理规定</li> <li>- 目前没有来自联邦政府指导方针或建议, 因为这两种被怀疑可能致癌的物质已经在北美逐渐退出使用。</li> <li>- 但个别体检可以用于检出人体脂肪、血液或乳汁中是否存在多溴联苯或多溴联苯醚。</li> </ul>
多溴联苯醚 (PBDEs)	Polybrominated Diphenyl Ethers	<p><b>人体吸收途径:</b> 呼吸; 摄入受污染的食物和水; 接触受污染的土</p>	<p>美国毒物和疾病登记署: 对于中等程度(14-364 天)口腔接触十溴联苯醚而言,</p>	

<sup>21</sup><http://nj.gov/health/eoh/rtkweb/documents/fs/1183.pdf>

<sup>22</sup>Ibid.

<sup>23</sup>[https://www.osha.gov/OshDoc/data\\_General\\_Facts/hexavalent\\_chromium.pdf](https://www.osha.gov/OshDoc/data_General_Facts/hexavalent_chromium.pdf)

<sup>24</sup> Ibid.

<sup>25</sup>[https://www.osha.gov/dts/chemicalsampling/data/CH\\_228697.html](https://www.osha.gov/dts/chemicalsampling/data/CH_228697.html)

<sup>26</sup> Ibid.

<sup>27</sup> Ibid.

<sup>28</sup> <http://www.atsdr.cdc.gov/toxfaqs/TF.asp?id=528&tid=94>

<sup>29</sup> ATSDR (The Agency for Toxic Substances and Disease Registry): 美国毒物和疾病登记署

<sup>30</sup> <http://nepis.epa.gov/Adobe/PDF/P1000L3S.PDF>

		壤。 <b>长期接触的影响：</b> 美国环保局（EPA） <sup>31</sup> 将十溴联苯醚归为“可能对人体有致癌作用。” <sup>32</sup>	最小风险浓度为每日 10 mg/kg;  OSHA 未针对多溴联苯醚制定相关标准。 <sup>33</sup>	
砷(As)	Arsenic	<b>人体吸收途径：</b> 吸入其烟雾或饮食摄入。 <b>短期接触的影响：</b> 可能导致恶心、呕吐、腹泻、虚弱、食欲减退、咳嗽、胸腔疼痛、眩晕、头痛、呼吸困难。 <sup>34</sup> <b>长期接触的影响：</b> 影响黏膜、皮肤、周围神经系统、肝脏和骨髓，导致色素沉着病变、角化性皮炎、鼻中隔穿孔、神经病、肝损伤、贫血。对人体为致癌物。 <sup>35</sup>	OSHA 准许接触浓度 (PEL): 0.010 mg/m <sup>3</sup>  NIOSH 建议接触浓度限度(REL): Ca C 0.002 mg/m <sup>3</sup> 15-minute  NIOSH “立刻威胁生命健康浓度” (IDLH) <sup>36</sup> : Ca 5 mg/m <sup>3</sup> (固体砷)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 医学监测: 定期医疗检查和/或生化监测</li> <li>- 在交接工作和停止雇佣时, 应进行彻底的体检和环境检查</li> <li>- 上限浓度评估</li> <li>- 向员工提供保护设施</li> <li>- 准备紧急/急救预案</li> <li>- 良好卫生条件</li> <li>- 提供防毒面具(呼吸防护装置)</li> <li>- 正确的废弃物清除和处理措施。<sup>37</sup></li> </ul>
无卤(HF)	Halogen-Free	卤素指元素周期表第 17 族的五种非金属元素: 氟, 氯, 溴, 碘和砷。通常来说“无卤”指产品的生产材料中不含(或含量极少)这些元素所衍生的化合物。		

<sup>31</sup> EPA (Environmental Protection Agency): 美国环保局

<sup>32</sup> <http://nepis.epa.gov/Adobe/PDF/P1000L3S.PDF>

<sup>33</sup> <http://nepis.epa.gov/Adobe/PDF/P1000L3S.PDF>

<sup>34</sup> <http://www.cdc.gov/niosh/docs/81-123/pdfs/0038.pdf>

<sup>35</sup> <http://www.cdc.gov/niosh/ipcsneng/neng0013.html>

<sup>36</sup> IDLH (Immediately Dangerous to Life or Health): 立刻威胁生命和健康浓度

<sup>37</sup> <http://www.cdc.gov/niosh/docs/81-123/pdfs/0038.pdf>

## 附录 B: 中国劳工观察 2013 和 2015 年昌硕调查结果的比较

上海昌硕工厂工作条件指标变化 (2013 年 vs.2015 年)				
	基本改善	部分改善	没有变化	问题恶化
<b>1.招聘歧视</b>	<p>2013 年昌硕招聘中存在对以下几类应聘者的歧视：纹身者,染发或发型怪异者、藏族、维吾尔族、孕妇、年龄大于 35 岁者和身高限制。2015 年没有发现这些歧视行为,除了要求孕妇和准备怀孕的女生在体检时告知公司之外(理由是“防止 X 光照射对胎儿造成危害”)。但这一措施的真实意图仍不清楚(细节见报告第 9 页)。</p>			
<b>2.请病假</b>		<p>相较于 2013 年难请病假的情况, 2015 年请假相对容易, 但仍有很多工人由于医药费过于昂贵而选择请事假(无病假补贴)。</p>		
<b>3.离职</b>		<p>2013 年离职比较困难, 许多人选择自离(拿不到工资)。2015 年离职更容易, 但要等到下月 10 日才能领到工资。</p>		

4.保险		2013 年，大部分工人是派遣工且没有保险。2015 年，工厂为正式工人购置保险（学生工只有商业保险），但并未公布具体保险金额；也不包括公积金。		
5.工作时间		2013 年：工作周 63 至 66 小时，月加班最高 110 小时。2014 年 9 月：工作周平均 63 小时，只有 7%工人少于 60 小时；月加班平均 98 小时，最高 130 小时。2014 年，50%工人月加班 90 小时以上。2015 年 9 月：工作周中位数 60.5 小时。月加班中位数 83 小时（平均 80 小时），最高 119 小时。57%的工人每月加班多于 60 小时，32%月加班多于 90 小时。		
6.临时工(派遣工)			和 2013 年相似，2015 年派遣工人数仍超过总雇工半数。	
7.体检费			2015 年，体检费(70 元) 仍然由工人自付。	
8.培训			2015 年培训大约 8 小时，与 2013 年相差无几。	

9.文件造假			2013 年的培训中即存在抄写考试答案、伪造加班时间表等现象。2015 年除直接抄写测试答案外，工人需要签字证明自己已经完成了 20 小时（实际 8 小时）的安全培训，并且伪造培训师的签名。	
10. 强迫劳动			2013 年加部分的加班是义务的，2015 年不止如此，而且工厂工作人员说要工作 5 天每天 8 小时的人“是不符合我们的录用条件的”。	
11.站立工作			2015 年许多工人仍然需要每天站立 10.5 到 11 小时工作。	
13.职业安全			和以前一样，工人并不清楚生产过程中接触的化学物质，也未被教育正确使用保护装置。受伤工人可能因不小心而被记过处分。	
13.消防			和 2013 年一样，工人极少参加消防演习，也没有人告诉他们安全通道的位置。	

14.工资待遇			2013 年，工人基本工资为当地最低工资(1620 元),旺季综合工资约 3200 元（等于当时的 520 美元）。2015 年，基本工资仍为最低工资（2020 元），旺季综合工资约 4673 元（735 美元）。	
15.无偿工作			2013 年记录到的每日无偿工作时间 20 分钟；2015 年这个时间是 15 分钟。	
16.工会			2013 年，工人听说有工会，但是不知道工会的位置。2015 年工人仍不知道工会位置；连培训师也不知道工会“是什么意思”。	
17.短期合同				2015 年派遣工人只签 4 个月合同，远低于 2013 年的两年合同。
18.吃饭时间过短				2013 年午餐时间 50 分钟，晚餐 40 分钟。2015 年午餐时间不变，晚餐时间缩减到 30 分钟，以至于大部分工人来不及吃晚饭。
19.罚款				2015 年出现了详细的从 50 到 300 元不等的罚款条例，针对的现象包括跷二郎腿或者不佩戴厂牌。
20.恶劣住宿情况				2015 年宿舍仍然拥挤（最多 14 人一间，2013 年最多 12 人），设施不足，离厂区有 40 分钟班车距离。除已有卫生问题外还出现臭虫侵扰情况。

21.餐费				2015 年每月所需餐费大约 600 至 700 元,比 2013 年的 400 至 600 元有所上升。但餐饮补贴仍为 280 元。
-------	--	--	--	---

## 附录 C: 对采自昌硕工人工资单的薪酬信息分析

以下数据采自 76 张显示了 2015 年 9 月（一个典型的生产忙季）昌硕工人薪水的工资单。在调查过程中，中国劳工观察一共收集了 127 张工资单。除计入下表的 76 张外，其它工资单涵盖了 2015 年 9 月之前不同月份的薪水信息。

	2015 年 9 月	
	平均值	中位数
加班总收入	1651 元人民币 260 美元	1743 元人民币 275 美元
总工资	4781 元人民币 753 USD	4674 元人民币 736 美元
净工资	4083 元人民币 643 美元	4002 元人民币 630 美元
每月加班小时	80	83
每周总工作时间(小时)	60	60
每周工作 60 小时以上 人数占总数百分比	58%	
每月加班 90 小时以上 人数占总数百分比	32%	
最高月加班时间	119	

注：如经请求，可提供工资单扫描件。