

## 迪斯尼供应工厂案例研究

2010年10月  
中国劳工观察  
耀华惨剧

2009年4月的广东东莞，年仅17岁的技术工在工作期间被卷入失控的啤机，顿时血肉模糊。在事故中丧生的年轻人名叫刘攀，于2006年底进入厂工作时年仅15岁，案发时已有两年工龄。事发工厂名为东莞望牛墩耀华文具纸品厂，由香港商人注资，产品内容包括彩印、订装，以及书本、日历、文具、礼品盒等纸制品的生产。

事故发生后，中国劳工观察对刘攀生前所在的这家工厂进行了实地调查，并在2009年4月发表了题为《破碎的梦：17岁少年被失修的机器所吞噬》<sup>1</sup>的调查报告。报告指出，耀华文具纸品厂的客户包括了迪斯尼等大型跨国公司，然而该厂工作车间机器年久失修，宿舍简陋拥挤，在工时、工资、劳动合同签订等诸多方面都违反了中国劳动法。通过与工人的访谈，调查人员发现，刘攀并不是厂内最年轻的工人——在订单繁忙时节工厂甚至雇佣13岁的儿童。无论年龄长幼，工人们分三班倒，日夜不停，每月仅有两天休息日。当别人享受节假日的时候，工人们却被迫在轰鸣的机器声中度过。

耀华惨剧引发了新一轮对于迪斯尼等跨国企业产业链劳工问题的关注。2009年6月，《纽约时报》发表了《虽有法律在上，中国的劳工条件却每况愈下》<sup>2</sup>一文，报道了耀华惨剧并对该事件所暴露出的中国劳工问题进行探讨。报道还指出，迪斯尼公司认为耀华厂的劳工条件让人“难以忍受”，并要求迪斯尼的授权商向耀华厂施压，并在该厂改善生产环境之前停止所有的迪斯尼订单。

### 迪斯尼公司背景及迪斯尼衍生消费品

迪斯尼公司成立于1923年，由当年一间简陋的工作室成长为如今世界传媒娱乐行业的巨头。迪斯尼公司最主要的经营领域分为娱乐节目，主题公园，媒体网络，衍生消费品四个分支<sup>3</sup>。

经迪斯尼公司授权，米老鼠的形象于1929年首次被印在笔记簿上出售，从此开创了迪斯尼衍生消费品在市场上的新旅程。所谓的迪斯尼衍生消费品，是指印有迪斯尼卡通角色，或以其卡通角色为主题的相关产品，如玩具、服饰、食品、电器、书刊杂志等。迪斯尼衍生消费品主要在迪斯尼主题公园直接零售，或由迪斯尼公司的授权商生产零售带有迪斯尼商标的产品<sup>4</sup>。衍生消费品每年都为迪斯尼带来巨大的商业利润。以2009年为例，衍生消费品的零售额为24.25亿美元。而相较于迪斯尼的其他三个经营领域而言，衍生消费品并非迪斯尼公司的盈利重点。根据1997年至2009年迪斯尼公司的年度财务报告显示，衍生消费品所占的利润份额历年来都稳定在5%~7%之间，远低于迪斯尼其他几个产业的利润份额<sup>5</sup>。然而，得益于其衍生消费品低廉的价格，迪斯尼迅速在美国，

<sup>1</sup> China Labor Watch. (2009, April 30). Shattered Dreams: Underage Worker Death at Factory Supplying to Disney, Other International Brands. Retrieved September 21, 2010, from [http://www.chinalaborwatch.org/investigations/2009\\_04\\_30/4-29%20Liupan.pdf](http://www.chinalaborwatch.org/investigations/2009_04_30/4-29%20Liupan.pdf)

<sup>2</sup> DAVID BARBOZA (2009, June 23). Despite Law, Job Conditions Worsen in China. *The New York Times*, pp.B1.

<sup>3</sup> Walt Disney Co. (2010). Company Overview. Retrieved September 21, 2010, from <http://corporate.disney.go.com/index.html>

<sup>4</sup> Disney Consumer Products. (2010). About us. Retrieved September 21, 2010, from [https://www.disneyconsumerproducts.com/Home/display.jsp?contentId=dcp\\_home\\_ourbusinesses\\_company\\_overview\\_us&forPrint=false&language=en&preview=false&imageShow=0&pressRoom=US&translationOf=null&region=0&ccPK=null](https://www.disneyconsumerproducts.com/Home/display.jsp?contentId=dcp_home_ourbusinesses_company_overview_us&forPrint=false&language=en&preview=false&imageShow=0&pressRoom=US&translationOf=null&region=0&ccPK=null)

<sup>5</sup> Walt Disney Co. (2010). Annual Reports. Retrieved September 21, 2010, from

甚至全球范围内成为了家喻户晓的品牌，其创造的卡通形象也得以深深地印入了千千万万寻常百姓的心中。

迪斯尼衍生消费品主要通过迪斯尼授权商的下属加工厂进行生产。迪斯尼公司 2010 年关于特许经营的说明中明确指出<sup>6</sup>，“申请迪斯尼特许经营权的必须是制造商本身，而不是中间商或分销商”。在迪斯尼 2008 年的企业社会责任报告<sup>7</sup>中有这样一组数据——迪斯尼的授权商和供应商主要分布在北美（35%），以及除中国以外的亚洲及中东地区（20%）；而生产迪斯尼品牌的加工厂当中，有 39%、约 10000 余家工厂分布在中国（包括香港特别行政区），这其中包括了加工迪斯尼衍生消费品的工厂。

荷兰发起的“干净衣服运动”组织在一篇题为《从迪斯尼到生产商》<sup>8</sup>的报告中指出，“为迪斯尼生产制造衍生消费品的工厂所在的地区往往存在着诸多的共同点——人工低廉，劳动法不健全，工人难以组织维权”。中国的劳工市场基本符合了这一系列的“条件”。为迪斯尼制造衍生消费品的中国工厂多次以“血汗工厂”的形象被媒体和社会组织曝光，而迪斯尼也因其企业在劳工问题中的连带责任而多次成为劳工组织以及人权组织的抨击对象。

### “一刀切后撤离”

1993 年的夏天，前劳工部长罗伯特·赖克发起了针对制衣行业的“反血汗工厂”倡议行动<sup>9</sup>。之后的几年内，劳工部在白宫以及制造业较密集的加州、纽约市、芝加哥市等地举办圆桌会议，与跨国企业讨论品牌公司、零售商及制造商在改善劳工问题方面的责任与有效措施。在劳工部的支持下，多家国际品牌公司与非盈利组织组成了“服装饰品行业合作伙伴”。

在人们密集关注劳工问题的背景下，迪斯尼的血汗工厂曝光。1996 年底，《跨国企业监督》杂志“评选”了该年度“最差”的 10 家企业<sup>10</sup>。迪斯尼榜上有名。各地迪斯尼血汗工厂的曝光是其上榜的主要原因——1995 年至 1996 年期间，劳工组织与媒体披露了多家迪斯尼工厂雇用童工的现象。这些工厂大多分布在美国加州、美洲中部如海地、以及包括泰国、缅甸等东南亚地区。

1996 年 1 月，人权组织国家劳工委员会 (National Labor Committee) 在调查了海地的迪斯尼生产线后，发表报告《美国商人在海地：如何凭借 11 美分的时薪致富》（“THE U. S. IN HAITI: How to Get Rich on 11¢ an Hour”）。在这个案例中，位于美国的迪斯尼授权商，H. H. Cutler，向其下属的海地工厂输送迪斯尼订单<sup>11</sup>。迪斯尼当年也许尚未规定 H. H. Cutler 等授权商不得将订单发包到其他承包加工厂。于是，海地的一些本土工厂经由迪斯尼授权商接手了订单——而这些接收“二手”甚至“三手”订单的工厂，也往往是劳工监管较弱、侵权事件多发的场所。在迪斯尼生产线上

---

[http://corporate.disney.go.com/investors/annual\\_reports.html](http://corporate.disney.go.com/investors/annual_reports.html)

<sup>6</sup> Disney Consumer Products. (2010). Become a Licensee. Retrieved September 21, 2010, from [https://www.disneyconsumerproducts.com/Home/display.jsp?contentId=dcp\\_home\\_help\\_help\\_become\\_licensee\\_en&forPrint=false&language=en&preview=false&imageShow=0&pressRoom=US&translationOf=null&region=0&ccPK=null](https://www.disneyconsumerproducts.com/Home/display.jsp?contentId=dcp_home_help_help_become_licensee_en&forPrint=false&language=en&preview=false&imageShow=0&pressRoom=US&translationOf=null&region=0&ccPK=null)

<sup>7</sup> Walt Disney Co. (2009). The Walt Disney Company 2008 Corporate Responsibility Report. Retrieved September 21, 2010, from [http://corporate.disney.go.com/files/FINAL\\_Disney\\_CR\\_Report\\_2008.pdf](http://corporate.disney.go.com/files/FINAL_Disney_CR_Report_2008.pdf)

<sup>8</sup> Clean Clothes Campaign. (1998). From Disney to the producer. Retrieved September 21, 2010, from <http://www.cleanclothes.org/news/4-companies/917-from-disney-to-the-producer>

<sup>9</sup> United States Department of Labour. (1997). Apparel Industry Partnership's Agreement. Retrieved September 21, 2010, from <http://actrav.itcilo.org/actrav-english/telearn/global/ilo/guide/apparell.htm>

<sup>10</sup> Russell. M. (1996). The Ten Worst Corporations of 1996. *Multinational Monitor*, 17(12). Retrieved September 21, 2010, from <http://multinationalmonitor.org/hyper/mm1296.04.html>

<sup>11</sup> Clean Clothes Campaign. (1998). From Disney to the producer. Retrieved September 21, 2010, from <http://www.cleanclothes.org/news/4-companies/917-from-disney-to-the-producer>

的海地工人常常被迫连续工作 50 天以上不得休息；每日工作 10 小时以上，却只能领取不超过每天 1 美元的薪水。

海地血汗工厂的情况败露后，迪斯尼授权商 H. H. Cutler 并没有采取积极措施改善海地工厂恶劣的条件。相反地，H. H. Cutler 宣布从海地撤单——一夜间 2000 余名海地工人（相当于该国十分之一的装配工人）失业。而迪斯尼公司默许了 H. H. Cutler 的这一决定——当人权团体要求迪斯尼对血汗工厂负责时，迪斯尼公司拒绝以其授权方的角色出面向 H. H. Cutler 施压或促使该授权商改善工厂条件、保护海地工人的权益<sup>12</sup>。

H. H. Cutler 拂袖而去，迪斯尼公司袖手旁观。国家劳工委员会指责了这两家公司在对待劳工问题时“一刀切后转移”的“不负责任”的态度。

### 建立《制造商行为守则》

迪斯尼公司的第一版《制造商行为守则》（“Code of Conduct for Manufacturers”）于 1996 年制定实施。

1997 年 4 月，为了杜绝美国境内及海外血汗工厂的再次出现，美国劳工部出台了《服装饰品行业合作伙伴协议》。协议中有关劳工守则的部分要求企业必须重视产业链中的劳工问题，并向消费者保证，其产品的生产环境中不存在“剥削及非人道”的情况。该协议特别规定，服饰行业的品牌企业在品牌零售及加工过程中，必须杜绝强迫劳工、童工、性骚扰、虐待、歧视等现象，并在工作安全与健康、结社自由及集体谈判、工资、工时、加班补贴方面遵守当地法律、保障劳工的基本权益<sup>14</sup>。

紧接着，迪斯尼在内容和形式上几乎严格按照该《协议》对其 1996 版发表的《制造商行为守则》进行了修订<sup>15</sup>。同年，在一封回应荷兰组织“干净衣服运动”质疑海地劳工问题的信中，迪斯尼副总裁 Benelux, Didier Varneste 声称，迪斯尼公司已制订了所有跨国企业中堪称最为全面、详尽的劳工监管项目<sup>16</sup>。Benelux 所指的，大约是迪斯尼日后多次向媒体提到的“国际劳工标准”项目（International Labor Standards Program）。

在迪斯尼公司做出这一系列举动的同时，正如“国家劳动委员会”所说的，迪斯尼公司将目光悄悄地伸向了更远的中国劳动市场<sup>17</sup>。自 1998 年，香港及海外劳工组织也开始更加密切地关注迪斯尼在中国工厂的劳工状况。

### 新的质疑：审计程序与《制造商行为守则》的实效性

---

<sup>12</sup> Jennie, B. (1996). Disney, Others Exploit Haitian Labor. *Albion Monitor*. Retrieved September 21, 2010, from <http://www.albionmonitor.com/1-31-96/haitilabor.html>

<sup>13</sup> Ray, L. (1997). This Week in Haiti. *Haiti Progres*, 15(21): 13-19. Retrieved September 21, 2010, from <http://www.hartford-hwp.com/archives/43a/281.html>

<sup>14</sup> United States Department of Labour. (1997). Apparel Industry Partnership's Agreement. Retrieved September 21, 2010, from <http://actrav.itcilo.org/actrav-english/telearn/global/ilo/guide/apparell.htm>

<sup>15</sup> Clean Clothes Campaign. (1998). From Disney to the producer. Retrieved September 21, 2010, from <http://www.cleanclothes.org/news/4-companies/917-from-disney-to-the-producer>

<sup>16</sup> Clean Clothes Campaign. (1998). From Disney to the producer. Retrieved September 21, 2010, from <http://www.cleanclothes.org/news/4-companies/917-from-disney-to-the-producer>

<sup>17</sup> Clean Clothes Campaign. (1998). From Disney to the producer. Retrieved September 21, 2010, from <http://www.cleanclothes.org/news/4-companies/917-from-disney-to-the-producer>

## 华南“血汗工厂”首次曝光

香港基督教工业委员会(Hong Kong Christian Industrial Committee, CIC)是一家具有宗教背景的非盈利组织。该组织在1998年~2000年期间,先后两次对华南地区生产迪斯尼产品的16家工厂进行了调查研究,并分别于1999年和2001年发表了调查报告《木兰姐妹:迪斯尼工厂没有童话》(“Mulan's sisters:Working for Disney is no fairy tale”)以及《米奇迪斯尼的华南血汗工厂》(“BOM- Beware Of Mickey Disney sweatshops in the South China”)。

两次调查通过工人访谈发现,这16家工厂均在不同程度上违反了劳动法以及迪斯尼的《制造商行为守则》。工厂普遍存在的问题包括:超时加班、工资未达到中国劳动法规定的最低工资标准;工厂未向工人发放手套、口罩等基本的劳保用品;几乎没有工人了解、甚至听说过迪斯尼公司的《制造商行为守则》或“国际劳工守则项目”;工厂无故罚款、克扣拖欠工人工资;工人的食宿条件恶劣,往往20多人拥挤在狭小的宿舍。

基督教工业委员会的报告中指出,中国的工人非常无助——他们往往不了解法律,也不清楚自己的权利,更不懂得向国际组织或品牌公司求助。除此之外,他们无法通过工会组织保护自己的权益,能够为他们提供援助的本地资源也寥寥无几<sup>18</sup>。

这两次调查前后时隔较短,所反映出的问题也颇为相似。不同的是,在第二次调查中,基督教工业委员会刻意隐去了有关这12家工厂的名称、地址等标识信息。原来,1999年该组织首次调查迪斯尼工厂之后,所涉及的三家工厂(另外一家在调查时已倒闭)均遭到迪斯尼的撤单。如此一来,工厂无力改善工人条件,更直接导致了大批工人失业。为防止迪斯尼公司再次“一刀切后撤离”,基督教工业委员会在第二次调查中采取了较为谨慎的做法,将涉及调查的工厂“隐名埋姓”<sup>19</sup>。

书信格式在揭露了迪斯尼在华工厂恶劣的生产条件之后,基督教工业委员会对迪斯尼公司的劳工标准提出了质疑和要求:

第一,该组织指出,迪斯尼公司在发现工厂存在问题后,不应仅仅通过和工厂“一刀两断”的方式“解决问题”,而应该采取更有建设性、更负责任的策略,利用其品牌公司的地位影响工厂,并参与工厂的改善过程。

第二,该组织认为,迪斯尼虽然有成文的《制造商行为守则》,但调查所暴露出的种种劳工问题无疑说明了,迪斯尼授权商和相关加工厂并没有遵守这些劳工标准。同时,受访工人中,鲜有人了解迪斯尼所制订的相关劳工标准,这一点明确违反了《制造商行为标准》中,要求工厂向工人“传达《制造商行为标准》内容”的规定。迪斯尼的《制造商行为守则》没有起到保障工人权益的作用,相反只是迪斯尼公司树立品牌形象、建立公共关系的工具。

第三,该组织指出,迪斯尼衍生消费品的供应链层次复杂,使其中的劳工监督难上加难。迪斯尼当时雇佣了瑞士通用公证行(Societe Generale de Surveillance)对迪斯尼在中国的工厂进行

---

<sup>18</sup> Hong Kong Christian Industrial Committee. (1999). *Mulan's sisters, Working for Disney is no fairy tale*. Retrieved September 21, 2010, from <http://www.cleanclothes.org/news/4-companies/910-mulans-sisters-working-for-disney-is-no-fairy-tale>

<sup>19</sup> Hong Kong Christian Industrial Committee. (2001). *Labour rights violations at 12 China factories*. Retrieved September 21, 2010, from <http://www.cleanclothes.org/news/4-companies/912-labour-rights-violations-at-12-china-factorie>

审查。“干净衣服运动”组织<sup>20</sup>曾指出，迪斯尼公司与瑞士通用公证行合作是“由品牌公司主导及控制的审计活动”——首先由迪斯尼公司设计针对“童工、工资和安全”三方面问题的调查问卷，瑞士通用公证行负责按照问卷从工厂采集数据，而后迪斯尼公司决定该数据的使用方式以及应对措施。基督教工业委员会认为这并非实质意义上的“独立审计”，并要求迪斯尼公布其供应链工厂的信息，让独立非盈利组织以及其他的社会团体参与审查，对迪斯尼的工厂进行公众监督。

### 流血事件再度曝光

2005年9月，全球第5家迪斯尼乐园在香港向公众开放。6月，当迪斯尼方面紧锣密鼓地筹备香港迪斯尼乐园时，香港的一些学生和学者联合成立了“香港师生监察无良企业行动”（以下简称SACOM），积极投入了其成立以来的第一项使命——潜入华南迪斯尼加工厂进行劳工状况调查。在迪斯尼乐园正式开放前的8月，SACOM与国家劳工委员会联名发表了报告《迪斯尼儿童书籍——中国年轻劳工的血汗与泪》<sup>21</sup>（“Disney’s Children’s Books Made with the Blood, Sweat and Tears of Young Workers in China”）。

被调查的三家加工厂位于珠江三角洲，附属于一家经迪斯尼授权的港资企业。三家工厂普遍存在工人权益难以得到保障的情况——超长工时，强制加班，非法低薪，食宿条件恶劣。而在工人们忍受工厂剥削的同时，更为骇人听闻的是迪斯尼儿童书籍生产线上频发的流血事故。受访的工人们透露，“几乎每天都有工友受伤甚至送命”。“例如生产《米奇和朋友们系列：万圣节鬼屋》这本书的很多环节中，都存在安全隐患”，调查中一位受访的工人说道，“我们用机器切割这本书的硬纸封面时，没有配备任何保护设施，全靠自己当心。如果一个不小心，手指可能就和这本书一起被切掉了。”

2004年，该公司高踞深圳地区“工伤最多”的30家企业之列。然而由于瞒报漏报的现象时有发生，工厂实际工伤数量是被严重低估的。据工人报告，若发生断指之类的“小伤”，工人就近到工厂诊所治疗，工厂不报有关上级政府部门；只有发生更严重的伤势，工人才会被送医院抢救。

纽约时报、CNN等多家媒体报道了SACOM和国家劳工委员会对迪斯尼“血汗工厂”的指控。可爱的迪斯尼形象与鲜血淋漓的生产线所形成的鲜明对比使人触目惊心。“迪斯尼公司的公共关系进入紧急状态”<sup>22</sup>。然而，迪斯尼公司矢口否认了劳工组织的有关指责，并表示迪斯尼“定期审查迪斯尼产品的生产线……自1998年以来在中国加工厂所进行的20次独立审计中，从未发现上述报告中所涉及的严重的违规行为。”<sup>23</sup>

事实上，迪斯尼公司所强调的“独立审计”，也一度成为劳工组织及社会舆论怀疑、批评的焦点之一。劳工组织认为<sup>25</sup>，迪斯尼的审计体系存在漏洞，工厂主训练工人、欺骗审计员的情况屡见不鲜。又如前所述，被劳工组织称为“由品牌公司主导及控制的审计活动”，其独立性和客观公正

---

<sup>20</sup> Clean Clothes Campaign. (1998). Codes of Conduct for Transnational Corporations: An Overview. Retrieved September 21, 2010, from <http://www.cleanclothes.org/component/content/article/3-codes-of-conduct/574-codes-of-conduct-for-transnational-corporations-an-overview>

<sup>21</sup> National Labor Committee & SACOM. (2005). Disney’s Children’s Books: Made with the Blood, Sweat and Tears of Young Workers in China. Retrieved September 21, 2010, from [http://www.ci-romero.de/fileadmin/download/cora/sacom\\_national\\_labor\\_committee\\_2005\\_disneys\\_childrens\\_books.pdf](http://www.ci-romero.de/fileadmin/download/cora/sacom_national_labor_committee_2005_disneys_childrens_books.pdf)

<sup>22</sup> Marc.G.(2006). How companies fight sweatshops. CNN Money. Retrieved September 21, 2010, from [http://money.cnn.com/2006/05/03/news/international/pluggedin\\_fortune/index.htm](http://money.cnn.com/2006/05/03/news/international/pluggedin_fortune/index.htm)

<sup>23</sup> Roben.F.(2005). Group calls Disney site sweatshop. The New York Times. Retrieved September 21, 2010, from <http://www.nytimes.com/2005/08/19/business/worldbusiness/19iht-disney.html>

性难以获得公众的认可。

类似于数年前香港基督教工业委员会的要求，SACOM和国家劳工委员会<sup>25</sup>在一封公开信中，再次要求迪斯尼公司公开其在华工厂的名单，接受社会组织的公共监督，并允许劳工组织、人权组织通过工人培训提高工人的维权意识。

2006年，迪斯尼公司开始与Verite合作对其中国的加工厂进行审计<sup>27</sup>。Verite是一家总部位于麻州阿姆斯特（Amherst）的非赢利组织，主要致力于监督品牌公司海外生产厂的劳工问题。然而这次合作似乎不尽彻底。在2009年的一次采访中，Verite中国区广东负责人透露<sup>24</sup>，迪斯尼公司请Verite进行审计的工厂往往只是那些之前没通过其他例行审计的“问题工厂”。这也意味着，那些通过培训工人、欺骗审计人员而“蒙混过关”的工厂，往往不受Verite的监督。

### 新的努力：“万花筒”项目

2002年，迪斯尼联手麦当劳，以及七家关注企业责任和产业链劳工问题的民间社会组织，启动了“万花筒项目”。迪斯尼及其合作团队希望促进工厂的内部沟通，并试验性地采用了“参与式”的方式，鼓励“工厂工人、车间管理人员、工厂管理层和所有者等都积极地参与遵纪守法活动”。基于迪斯尼和麦当劳公司原有的《制造商行为守则》，“万花筒项目”团队重新制定了的企业社会责任指南、工厂自我评估手册，以及工厂审计手册，并在中国珠江三角洲地区选取鞋业、玩具及制衣业等的10家制造厂开展项目试点<sup>25</sup>。“万花筒”项目希望在试点工厂内“建立一个可查证、可重复使用的”监督机制，并将小范围试点的有效经验进一步推广到其他产业及领域中，帮助品牌公司更有效地发现制造厂所存在的“顽固性”违规问题，从而可持续性地改善产业链中的劳工境遇。

“万花筒”于2005年初迪斯尼股东大会前公布了一份项目中期报告。在不久后的股东大会中，纽约市审计办公室的代表向会议提交了一份题为《中国与劳工标准》的股东决议书。该决议书提到，迪斯尼的在华产业链中，普遍存在侵犯工人基本权益的现象，不仅违反了中国当地的法律，也违反了迪斯尼自己的《制造商行为守则》。该代表认为，迪斯尼生产线上的劳工问题对迪斯尼公司的公众形象造成了负面影响，降低了消费者信心，并损害了广大迪斯尼股东的利益。对此，该代表要求，迪斯尼公司董事会应对迪斯尼产品在华供应工厂的劳工情况进行审查，并于2005年9月之前，向广大股东递交有关的调查报告<sup>26</sup>。迪斯尼董事会未采取任何行动，而是建议广大股东投票否决该决议。此事便不了了之了。

“万花筒”在其2008年的项目评估报告中指出了传统审计程序的局限性：首先，传统的审计只能反映工厂某个特定时期的问题；同时审计结果可能直接与商业利益挂钩，所以工厂往往格外关注能否通过审计本身，而非真正地寻找能够实质性改善劳工待遇的机会。“万花筒”项目工作组认为，仅由传统审计主导的改善措施是无法系统性地改善劳工问题，必须集合其他方法持续有效地解决系统性问题。“万花筒”的项目报告最后总结道：“工厂与工人进行沟通和接受反馈的系统得到了扩大及改善；八成至所有的受访工人都表示工厂的状况在项目实施以来得到了改善，特别在及时支付工资，生活环境及管理人员态度方面；”同时工厂也意识到了“工厂守法”在“减少人员

<sup>24</sup> China.Org.Cn.(2009). Campaigners keep up pressure in Disney child labor storm. Retrieved September 21, 2010, from [http://www.china.org.cn/china/news/2009-08/14/content\\_18335073.htm](http://www.china.org.cn/china/news/2009-08/14/content_18335073.htm)

<sup>25</sup> Project Kaleidoscope.(2008). Final Report. Retrieved September 21, 2010, from [http://www.asyousow.org/human\\_rights/docs/ProjectKaleidoscope-final-report2008.pdf](http://www.asyousow.org/human_rights/docs/ProjectKaleidoscope-final-report2008.pdf)

<sup>26</sup> National Labor Committee & SACOM. (2005). Disney's Children's Books: Made with the Blood, Sweat and Tears of Young Workers in China. Retrieved September 21, 2010, from [http://www.ci-romero.de/fileadmin/download/cora/sacom\\_national\\_labor\\_committee\\_2005\\_disneys\\_childrens\\_books.pdf](http://www.ci-romero.de/fileadmin/download/cora/sacom_national_labor_committee_2005_disneys_childrens_books.pdf)

流动、提高生产力”等方面所带来的价值。

### 万花筒计划的工厂个案—亨利美尔敦有限公司

亨利美尔敦有限公司（下文简称“美尔敦”）由港商注资，是东莞地区规模最大的塑料玩具制造商之一，其主要客户包括迪斯尼和麦当劳公司。2002年，迪斯尼和麦当劳联手启动了旨在改善加工厂劳工状况的万花筒项目。美尔敦被选为该项目的10家试点工厂之一。

早在1998年，总部位于纽约的劳工组织“中国劳工观察”已经开始关注美尔敦在华南工厂的工人情况。2001年该组织整理了1998年~2000年间的调查发现。报告称，美尔敦东莞工厂的工人们连夜加班，每120天才得以准假一天；拿着低于法定工资水平的收入，却要时时小心工厂设置的各种罚款；宿舍拥挤不堪，20平米的狭小空间往往要容纳20名左右的工人；工人得不到劳动法的保护，工人签订工作合同时不知情，也得不到合同复本；工厂在审计中作假，往往通过提前培训、恐吓工人等方式来应付审查。这种种描述，让人很容易将美尔敦与血汗工厂联系起来。即便如此，美尔敦的工厂条件已好过迪斯尼产业链中其他的许多工厂（2009）。

2006年，也就是万花筒项目启动后的第4年，美尔敦在东莞的工厂发生了大规模的工人暴动，千余名工人参与其中。该事件导致一名工人丧生，另外伤者、被拘捕者不计其数。事后中国劳工观察对美尔敦进行了跟踪调查。时隔6年，先前在调查中所暴露出的工资、工时，以及生产安全等方面的问题依旧如故。当地警方对暴动进行了调查，并在致该厂全体员工的一封公开信中，提到“警方”希望工厂管理人员采取积极措施，改善工人的生活及工作环境。然而，美尔敦的大客户——迪斯尼及其他品牌公司——坚持认为暴动与劳工条件并没有直接关系；整个事件是由一名不满现状的工人煽风点火所致。

中国劳工观察对此评论道，“迪斯尼及美尔敦的其他大客户并没有向人们说明他们将如何通过‘万花筒’项目修正或改进美尔敦工厂所暴露出的这些劳工问题。相反的，品牌公司拒绝正视问题的存在或给出任何有建设性的修正意见。（2009）

2009年，“万花筒项目”告终后，中国劳工观察重返美尔敦对其工厂进行调查。在相应的报告中，该劳工组织肯定了美尔敦十余年间在改善劳工状况方面的进步（2009）。然而，工厂仍然存在未依照劳动法支付工人工资、超长加班时间、雇用低龄工、职工生活条件不理想，等等诸多方面的问题。

中国劳工观察(2009)认为,迪斯尼以及其他跨国公司的采购模式导致了其供应链中所存在的系统性的劳工问题;而迪斯尼公司并没能够有效地通过审计活动发现并解决其供货方工厂中的这些问题。

（有关中国劳工观察在1998~2009年对美尔敦工厂的调查比较，请参考附件。）

### 耀华厂撤单的决定

耀华惨剧发生后，中国劳工观察于2009年5月7日，向迪斯尼公司总裁 Robert A. Iger 发

出公开信<sup>27</sup>。在信中，中国劳工观察再次指出耀华厂所存在的种种侵犯工人权益、违反迪斯尼公司《制造商行为守则》的问题，例如雇佣童工、生产安全隐患、强迫加班、未依法支付工资及工人福利、未依法签订劳动合同等。同时，该组织还强调，耀华厂作为经迪斯尼审计认证的工厂，其所暴露出的各种安全问题和侵权行为，更说明了迪斯尼审计程序所存在的严重的、系统性漏洞。

在给中国劳工观察的回信<sup>28</sup>中，迪斯尼公司表示，该公司已与工厂、授权商以及供应商取得了联系，并正在讨论处理这些问题的“有效、可持续”的改善方案。同时，迪斯尼列举了其 Verite 和 CREA 等非盈利组织的合作经历。迪斯尼方面指出，类似劳工问题的发生，在中国内外的工厂都有上升趋势，特别是在那些“较为偏远”的、同时加工多个品牌产品的工厂，而它们往往并非迪斯尼授权商或供应商的附属工厂。

从以上回应中，我们不难看出迪斯尼的两层意思：第一，生产链中存在的类似劳工问题普遍存在于中国及其他地区，中国迪斯尼工厂中发现的情况不是个案；第二，由于侵权工厂大多同时为多个品牌加工，且往往地处偏远，因而迪斯尼对于工厂的影响力很有限。

迪斯尼特许经营权的申请条件中明确指出，“授权商必须是制造商本身，不得是中间商或分销商”。同时迪斯尼《制造商行为守则》规定，“未经迪士尼明确的书面同意，制造商不得雇用分包商制造迪士尼商品或其元件，只有在分包商与迪士尼签署有关遵守本《行为守则》的书面承诺之后才可以雇用该分包商”。然而迪斯尼似乎并未能通过这些“规则”提高对其加工厂的制约或监控的能力。

在 2008 年度企业社会责任报告中，迪斯尼再次强调，迪斯尼的供应商和授权商通过代理公司、二级供应商、以及经销商，将订单发往各工厂。因此“选择具体的工厂”，是迪斯尼供应商和授权商的责任，而迪斯尼公司与工厂往往没有直接联系<sup>29</sup>，也难以对具体的加工厂施加影响。

在迪斯尼承诺“改善”耀华厂情况之后短短不到一个月，迪斯尼公司改变了计划，要求停止所有向耀华的订单，直到该工厂的劳工问题“解决”之后再考虑新的合作<sup>30</sup>。2009 年 7 月，中国劳工观察与法国组织 Peuples Solidaires 一同发起了向迪斯尼公司写信倡议的运动，消费者和关心迪斯尼劳工情况的人士纷纷写信要求迪斯尼收回“从耀华厂”撤单的决定。一时间，倡导活动的组织者收到 10000 余封公众来信。迫于压力，迪斯尼企业责任高级副总裁 Jennifer Anopolsky 发表声明<sup>31</sup>，迪斯尼公司将进一步采取一系列措施，解决耀华厂暴露的劳工问题。

### 迪斯尼产业链的未来和工人的明天

耀华厂一案暂告结束，然而对如何保护劳工权益的探讨和努力仍在继续。在过去的十多年间，对于迪斯尼审计程序的质疑，是中国劳工观察及其他劳工组织一度关注的重点。中国劳工观察认为，

<sup>27</sup> China Labor Watch. (2009, May 7). An Open Letter to Disney. Retrieved September 21, 2010, from [http://www.chinalaborwatch.org/investigations/2009\\_08\\_05/CLW%20letter%20to%20Disney%20CEO.pdf](http://www.chinalaborwatch.org/investigations/2009_08_05/CLW%20letter%20to%20Disney%20CEO.pdf)

<sup>28</sup> Walt Disney Co. (2009, May 21). A Letter to China Labor Watch. Retrieved September 21, 2010, from [http://www.chinalaborwatch.org/investigations/2009\\_08\\_05/Disney%20Letter.pdf](http://www.chinalaborwatch.org/investigations/2009_08_05/Disney%20Letter.pdf)

<sup>29</sup> Walt Disney Co. (2009). The Walt Disney Company 2008 Corporate Responsibility Report. Retrieved September 21, 2010, from [http://corporate.disney.go.com/files/FINAL\\_Disney\\_CR\\_Report\\_2008.pdf](http://corporate.disney.go.com/files/FINAL_Disney_CR_Report_2008.pdf)

<sup>30</sup> China Labor Watch. (2009, May 7). An Open Letter to Disney. Retrieved September 21, 2010, from [http://www.chinalaborwatch.org/investigations/2009\\_08\\_05/7-1%20CLW%20letter%20to%20Disney.pdf](http://www.chinalaborwatch.org/investigations/2009_08_05/7-1%20CLW%20letter%20to%20Disney.pdf)

<sup>31</sup> China Labor Watch. (2009, September 18). An Open Letter to Disney. Retrieved September 21, 2010, from [http://www.chinalaborwatch.org/investigations/2009\\_09\\_18/091809Robert%20Iger.pdf](http://www.chinalaborwatch.org/investigations/2009_09_18/091809Robert%20Iger.pdf)



迪斯尼审计过程可能存在严重的腐败现象，迪斯尼应公开其审计公司的名单并接受第三方监督。其他社会团体和劳工组织也曾多次要求，迪斯尼公开其在华工厂的名单，接受社会团体对其产业链进行公众监督。

**2010年8月，中国劳工观察抽查了华南地区的两家迪斯尼供应商。调查发现：**

工厂雇用了相当数量的低龄工，甚至童工，他们的工作时间和劳作强度与成年工相同，每日在车间工作12个小时左右；

工人每周工作超过72小时，工人被迫强制加班，每月加班时间超过130个小时，往往每月只得一天休假；

加班工资仅为每小时6.5元，远低于法定标准；

工厂未按照劳动法为工人购买社会保险；

工人长期接触有毒有害物质，许多工人出现流鼻涕、嘴唇皲裂、双手出现红斑蜕皮等过敏反应；工厂未采取相应的劳保措施和安全教育，未依法为工人提供入职离职体检。

**这再次让我们想起了迪斯尼公司在《制造商行为守则》中提到的几点：**

**童工——制造商不得雇用童工。**“儿童”一词是指年龄未满15岁者(或者按当地法规规定年龄未满14岁者)，或高于15岁而未满当地法定最低就业年龄者或未满完成义务制教育年龄者。

即使所雇用的青少年不符合上述“儿童”的定义，制造商仍须遵守有关此类人士的任何相关法律法规。

**健康及安全——**制造商将按照所有相关的法律法规，为员工提供安全和健康的工作场所，并确保他们获得能够满足其最低需求的饮用水和卫生设施；**消防安全**；以及充足的照明和通风。制造商亦将确保在为员工提供任何宿舍时，实行同样的健康及安全标准。

**薪酬——**制造商至少应遵守所有有关工资和工时的法律法规，包括有关最低工资、加班、最长工时、计件薪酬率及薪酬的其他部分的法律法规，并提供法律规定的福利。除非有特殊的业务状况，否则制造商不得要求员工的工时超过以下两者中较短者(a)每周工作48个小时外加加班12个小时(b)当地法律允许的对正常和加班工时的限制，如当地法律未限制工时，则为有关国家的正常工作周外加加班12个小时。此外，除非有特殊的业务状况，否则员工有权每七天至少休息一天。

制造商将按照法律规定的增付费率为员工的加班工作支付薪酬，如果法律未规定增付费率，则至少以相当于正常时薪的费率支付加班薪酬。

一位参与中国劳工观察迪斯尼工厂调查的工作人员在日记中写道：

机器转动，工人就必须到位。人完全附属于机器，异化为生产线上的一部分。尤其是那些年轻的员工，他们正处于人生中最美好的阶段，却不得不出卖自己血汗来换取生活所需。在生活和工作的双重压力之下，他们稚嫩的脸上往往会流露出和年龄极不相符的狡黠与沧桑。或许这个厂的旺季过了，货赶完了，他们就会去下一个厂。但他们的未来也会在下一个工厂吗？

## 亨利美尔敦工厂劳工情况比较 (1998~2009)

相关劳工问题	1998-2000	2006	2009	违法迪斯尼《制造商行为守则》
入职与就职			工厂雇佣女工, 对男工的录用较为苛刻	非歧视; 童工
			工厂中存在大量低龄学生工	
劳动合同	工厂事先与工人签订一份内容虚假的劳动合同应对官方的审查		工人入职后 3 个月才签订劳动合同	其他法律
	工人得不到合同副本		工人与工厂各保留一份合同副本	
工资与工时	工人每天工作 12.5~14 小时; 只有 3 小时的夜班时间算做加班时间	工人每天工作 11 小时; 每月加班时间累计 70 小时	工厂实行每周 6 天, 每天工作 6 小时 40 分钟的工作制; 工人每天工作 11.5 小时; 下午 3 点半之后算做加班时间; 周六的头 6 小时 40 分钟算做正常工作时间; 工人每月加班 123 小时	报酬; 强迫劳工
	没有赶货的情况下, 每月可休息 1 天; 很多工人连续工作 120 天才休息了 1 天		周日休息	
	必须加班; 不加班者被视为旷工, 每次罚款 49 元	必须加班; 拒绝加班者扣工资	自愿加班	
	计件工资; 扣去杂费后, 工人每月工资低于 400 元	工资水平为东莞地区最低工资标准; 计件工没有底薪	常务工每月领取 770 元底薪	
	没有加班工资	没有加班工资	工作日加班为 1.5 倍正常工资, 周末加班为 2 倍正常工资, 节假日加班为 3 倍正常工资	
	头 40 天的工资作为押金由工厂扣押	工厂不提供工资单; 工人的工资往往推迟一个月才发放		
工作安全	工人必须自费购买并在工作期间穿着工作服; 如果工作服丢失或工人未在离职时上交与工厂, 工厂予以罚款; 工厂不提供手套、口罩等劳保用品;		工人必须在工作期间佩戴工作衣帽	健康与安全
	喷漆部气味很重, 但工厂从未向工人解释过油漆中的有害成分		装配部的工人在使用强力胶时没有保护措施; 某些车间虽规定须戴耳塞, 但工厂为向工人提供耳塞; 喷油部气	

			味很重，口罩作用不大	
	工厂有诊所，但是医疗费从工资扣除		急救药箱上锁，工人无法使用急救药品	
<b>食宿条件</b>	工厂每月从工资中扣除食宿费、水电费以及杂费，共 111 元	工人每月支付 250 元食宿费	工厂每个月给工人的饭卡打 250 元	健康与安全
	餐厅食物份量不足，很多工人饿肚子		工人感觉饭菜口味不佳	
	每间宿舍约住 17 人		宿舍通常住 10 人； 工厂宿舍不提供饮用水	
	冬天热水足够工人洗澡，但晚上 11 点半之后停止供应热水		工厂不提供洗澡的热水以及充电的插座	
<b>奖惩制度</b>	如果工人一个月没请假，领取 25 元奖励		工人如果一个月没请假或旷工，领取全勤奖	
	工厂随意克扣工人工资，罚款品种繁多		如果工人犯错误，工厂公开贴出告示进行批评	
<b>辞职</b>	如果工人离职，则损失入职时被工厂扣押的前 40 天工资		工人流动率很高，通常每天有 40~50 人离职或入职	其他法律
	工人离职当天拿不到工资		很难辞职	
<b>福利</b>			孕产妇获 3 个月带薪休假	其他法律
			无年休假	
		工厂不提供适当的保险；虽然工厂依法必须给全体工人购买工伤险，仅有一半左右的工人享有该险	试用期阶段工厂不提供保险；试用期后工人必须申请购买社会保险	
<b>工会组织</b>	工人不了解工厂是否有工会			
<b>其他</b>	工厂要求工人在审查时对检查人员说谎			

# The WALT DISNEY Company

## 制造商行为守则

华特·迪斯尼公司全体同仁承诺：

- 在所有业务领域里和世界各地都实行精益求精的标准；
- 在所有运作和行为中都严守职业道德，并承担责任；
- 尊重所有人的权利；以及
- 注重环保。

我们期望迪斯尼公司商品的所有制造商都信守同样的承诺。我们要求迪斯尼公司商品的所有制造商至少达到下列标准：

<b>童工</b>	制造商不得雇用童工。  “儿童”一词是指年龄未满 15 岁者(或者按当地法规规定年龄未满 14 岁者)，或高于 15 岁而未满当地法定最低就业年龄者或未完成义务教育年龄者。  即使所雇用的青少年不符合上述“儿童”的定义，制造商仍须遵守有关此类人士的任何相关法律规章。
<b>非志愿劳工</b>	制造商不得雇用任何强迫性或非志愿劳工，无论是监狱劳工、奴工、契约劳工或其他劳工。
<b>胁迫与骚扰</b>	制造商将给予每个员工尊严及尊重，并不得以体罚、暴力威胁、或其他形式对其进行身体虐待、性虐待、心理虐待或口头虐待。
<b>不歧视</b>	制造商不得在聘用和雇用过程中歧视员工，包括以种族、宗教、年龄、国籍、社会或民族团体、性癖、性别、政治观点或残疾为理由在工资、福利、提拔、惩处、解雇或退休等方面对员工实行歧视。
<b>结社</b>	制造商将尊重员工以合法及和平的方式进行结社、组织以及进行集体谈判的权利，而不得加以惩罚或干预。
<b>健康及安全</b>	制造商将按照所有相关的法律规章，为员工提供安全和健康的工作场所，并确保他们获得能够满足其最低需求的饮用水和卫生设施；消防安全；以及充足的照明和通风。制造商亦将确保在为员工提供任何宿舍时，实行同样的健康及安全标准。

<b>薪酬</b>	<p>我们期望制造商认识到，工资对于满足员工的基本需求是必不可少的。制造商至少应遵守所有有关工资和工时的法律规章，包括有关最低工资、加班、最长工时、计件薪酬率及薪酬的其他部分的法律规章，并提供法律规定的福利。除非有特殊的业务状况，否则制造商不得要求员工的工时超过以下两者中较短者 (a) 每周工作 48 个小时外加加班 12 个小时 (b) 当地法律允许的对正常和加班工时的限制，如当地法律未限制工时，则为有关国家的正常工作周外加加班 12 个小时。此外，除非有特殊的业务状况，否则员工有权每七天至少休息一天。</p> <p>制造商将按照法律规定的增付费率为员工的加班工作支付薪酬，如果法律未规定增付费率，则至少以相当于正常时薪的费率支付加班薪酬。</p> <p>如当地的行业标准高于相关的法律要求，我们期望制造商遵守较高的标准。</p>
<b>环境保护</b>	<p>制造商将遵守与环境保护相关的所有法律规章。</p>
<b>其他法律</b>	<p>制造商将遵守所有相关的法律规章，包括关于商品的制造、定价、销售和经销的法律规章。本《行为守则》中提及的所有“相关的法律规章”包括地方性和全国性法律、规章制度及相关的条约和自愿性行业标准。</p>
<b>分包</b>	<p>未经迪士尼明确书面同意，制造商不得雇用分包商制造迪士尼商品或其元件，只有在分包商与迪士尼签署有关遵守本《行为守则》的书面承诺之后才可以雇用该分包商。</p>
<b>监测与守法</b>	<p>制造商将授权迪士尼及其指定代理人(包括第三方)从事监测活动，以确认本《行为守则》获得遵守，包括不经通知，对制造商的工厂及其提供给员工的宿舍进行现场检查；审查有关雇用事项的帐簿和记录；以及单独同员工进行面谈。制造商须在现场保存证实本《行为守则》获得遵守所需的一切文件。</p>
<b>出版</b>	<p>制造商将采取适当的步骤，确保向所有员工传达本《行为守则》，包括在所有员工经常出入的场所显眼位置，以当地语言长期张贴一份本《行为守则》。</p>

\* \* \* \* \*