



China Labor Watch
147 W 35TH ST STE 406
New York, NY 10001

Phone: 212-244-4049
Fax: 212-244-4146
clw@chinalaborwatch.org

恩斯迈电子（深圳）有限公司

中国劳工观察
2011年2月

目 录

前言

I. 公司简介

II. 招工及相关歧视

- A. 性别和年龄歧视
- B. 强行体检（包括乙肝和孕检）
- C. 招工诈骗，恩斯迈熟视无睹

III. 工作时间

- A. 无工资的工作时间——上班早会、下班检讨会和因没有完成生产任务而导致的加班
- B. 强迫加班，请假难
- C. 不合理的夜班
- D. 不合理的季节性波动和工作时间变化

IV. 工资和福利

- A. 工资
- B. 奖金
- C. 食堂和宿舍条件
- D. 请假难

V. 辞职难

- A. 辞职基本不准
- B. 辞职难背后隐藏的工资发放周期原因

VI. 严峻的惩罚制度和出入限制

- A. 漏刷卡乱扣工时
- B. 对“旷工”的规定随意
- C. 随意惩罚
- D. 宿舍的门禁制度
- E. 强制的金属探测器和全身扫描检查

VII. 高压的管理制度

- A. 严禁交流
- B. 严禁上洗手间
- C. 劳动强度极大
- D. 滥用管理权
- E. 管理层效率低下

VIII. 总结和展望

附录 I. 恩斯迈公司《企业社会责任报告》中规定的行为守则与调查情况的对比

附录 II. 戴尔公司的《行为守则》和调查情况的对比

附录 III. 惠普公司的《供应商行为规范》和《电子行业行为准则》与调查情况的对比

2011 年初，中国劳工观察主要将对电子行业工厂进行调查评估，并将发布一系列相关工厂的调查报告。这些工厂都是一些大型国际电子企业的供应工厂。这份关于恩斯迈电子（深圳）有限公司的调查报告是本系列中的第一份报告。

恩斯迈给人的第一印象是工作环境干净整洁，管理有序，规章条理有序。但是通过进一步调查发现，由于公司片面追求产品结果，以牺牲工人的利益和福利为代价来维持生产。令人遗憾的是，恩斯迈公司的情况在珠三角的电子行业中还很具有代表性。

在恩斯迈，工人在极端不合理的轮班制度下工作，还要忍受高强度的工作环境，压抑人性和批评式的管理制度和其他一些不合理的日常规章制度。通过对这些不合理现象的报道，中国劳工观察希望电子企业能采取具体措施，将维护工人利益作为其长期发展策略中的一个重要部分。

调查发现，最严重的侵犯劳工权益的方面主要表现在：

- 公然的性别和年龄歧视
- 强制乙肝体检，所有乙肝携带者都被拒招；强制孕检并可能将检查结果用于对孕妇的歧视
- 旺季工人一月只能休息 1-2 天，工人一个月会被要求工作 300 个小时
- 强制性的上班前早会和下班前检讨会，并且不计入工作时间，没有工资
- 如果当天轮班的生产任务没有完成，必须留下加班，并且没有加班工资
- 白班和夜班每两个月轮换一次，上夜班的工人身体健康受到严重侵害
- 不合理的季节性生产任务的波动，造成旺季极端高强度的无休息工作和淡季明显低收入陷入经济困境
- 不允许休假，特别是不允许拒绝加班
- 工人没有带薪病假、产假、婚假
- 工人集体宿舍内厕所的卫生条件不好
- 辞职申请一般都不被批准。离开工厂的潜规则是工人只能自离并放弃 12 天的工资和加班工资
- 管理层反复强调工作时禁止说话，包括简短的招呼交流
- 工作时间不能上厕所
- 在有的部门，整个上班时间都必须站立工作
- 如果经理发现有人工作出错，会进行批评甚至用尖酸刻薄的语言进行人身侮辱

I. 公司简介



恩斯迈公司成立于1983年，是一家总部位于台北市的台湾企业。该公司的主要生产基地位于深圳和昆山，另有28家下属企业和全球服务中心。恩斯迈是全球三大电脑主板和显卡生产商之一。截至2009年末，恩斯迈及其下属企业在全球的总雇员多达15587人。全球知名企业惠普、NEC、戴尔等都是恩斯迈的代工客户。恩斯迈也拥有自己的品牌MSI。

该报告主要反映了恩斯迈的生产中心恩斯迈电子（深圳）有限公司的情况。该公司位于广东深圳石岩塘头村，成立于2000年4月，主要生产电脑主板、显卡及部件组装。



恩斯迈电子（深圳）有限公司全貌

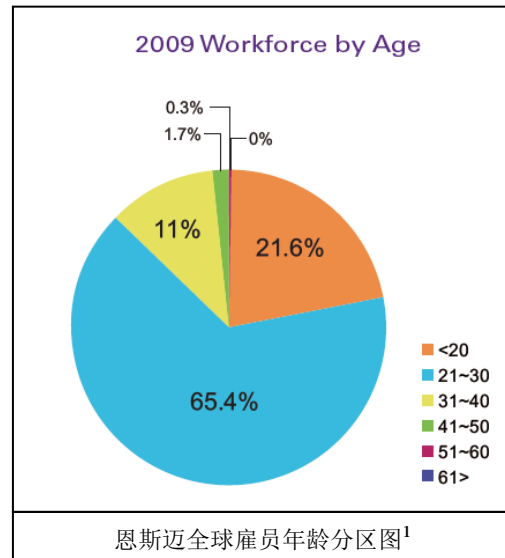
II. 招工及相关歧视

虽然中国劳动法明令禁止招工歧视，但事实上工厂管理人员和人事部门在招工中经常有歧视的做法。恩斯迈也不例外。调查发现，恩斯迈的招聘广告中明确写出了对性别、年龄、乙肝病毒携带者拒招。对在恩斯迈公司大门口每天上演的骗取无辜打工者高额介绍费的骗局，恩斯迈公司熟视无睹。同时不能否定恩斯迈的保安对这些骗局起了一定帮助。

A. 性别和年龄歧视



根据张贴的招工简章和保安的口头确认，普通员工只限于18-35岁的女工。这种赤裸裸性别和年龄歧视在恩斯迈大门附近随处可见。保安告诉我们，普通工只招女工是公司的政策，人事部也但愿招年轻的工人。他说，工厂偶尔也会招男工，这就要看运气了。恩斯迈的工人们也证实了这一说法。



长时间的辛苦工作和过度紧张的工作强度甚至让充满朝气的年轻人都十分憔悴。恩斯迈的招工策略更是印证了这一点。人事部门招用年轻人的政策也间接承认了年龄大一点的工人不适合在这里工作。

B. 强行体检（乙肝和孕检）

在正式入职前，员工必须持有石岩某家医院颁发的健康证。就算员工持有深圳市三级甲等医院出具的健康证，工厂也不予认可。在这家指定的医院进行体检，要交纳 45 元的费用，由工人自己承担。

体检必须检验乙肝项目，乙肝携带者会被视为不合格，不会被录用。女工除了检查乙肝项目外，还要接受 HCG 孕检。员工不清楚是否怀孕就不会被录用。一名员工回忆到，有一名同事 HCG 没有查出怀孕，进厂后自己发现怀孕了，就立刻离开工厂，具体的原因不太清楚。

C. 招工诈骗，恩斯迈熟视无睹

在获知恩斯迈不招聘男工后，调查人员在距离厂大门不到 10 米处，遇到了一所谓恩斯迈人事部工作人员的男子（该男子身穿印有恩斯迈标记的厂服）。调查人员装成互不认识的来应聘的人，该男子遂将调查人员骗到一宣称直接代理恩

¹ 见恩斯迈公司 2010 年企业社会责任报告，第 27 页，信息来源：

“http://www.MSI.com/html/popup/csr/2010_MSI_csr.pdf”

斯迈招聘的中介公司处，做出虚假招聘承诺，然后让调查人员交纳 270 元的所谓“介绍费”。



在向有关当局投诉举报了这起诈骗后，调查人员回到恩斯迈的大门处询问保安恩斯迈有没有在外面招工。保安表示恩斯迈没有在外面招工，他们也没有办法处理这些招工诈骗。恩斯迈不应该对这些眼皮底下的骗局负责吗？到恩斯迈大门口来寻求工作的打工者都是这些招工陷阱的易骗群体，应该有人对这些事件负责。

III. 工作时间

恩斯迈的所有生产部门都实行四班倒。第一个班次是从早 7 点到晚 5 点，再加两个小时的班到晚 7 点。第二个班次是从早 8 点到晚 6 点，再加班到晚 8 点。第三个班次是从晚 7 点到早 5 点，再加班到早 7 点。第四个班次是从晚 8 点到早 6 点，再加班到早 8 点。

班次	正常工作时间	标准加班时间	休息的时间 (小时)	总工作时间 (小时)
白班 A	早 7 点-晚 5 点	晚 5 点-晚 7 点	2	12
白班 B	早 8 点-晚 6 点	晚 6 点-晚 8 点	2	12
夜班 A	晚 7 点-早 5 点	早 5 点-早 7 点	2	12
夜班 B	晚 8 点-早 6 点	早 6 点-早 8 点	2	12

白班和夜班一般是两个月轮换一次。员工进出工厂都需要打 IC 卡。工厂的淡季旺季明显，一般 5 到 10 月是旺季，别的月份是淡季。淡季的时候基本都是每周有双休日。

旺季的时候，一个月只有一到两天的休息。由于旺季时恩斯迈的工人每天要工作 12 个小时以上，每周工作 6-7 天，工作时间已经远远超过了法定的最高工作时间和《电子行业行为准则》中每周工作不超过 60 个小时（包括加班）的规定。

A. 无工资的工作时间——上班早会、下班检讨会和因没有完成生产任务而导致的加班

工人每天都必须在规定的正班时间前 10 分钟排队打卡进入工作场所。车间管理人员会进行训导。下班后，所有员工都要留下进行所谓的检讨会，检讨一天中存在的质量问题，一般都持续 20 分钟以上。这个检讨会实行连坐政策，也就是说，一个部门员工犯错，整个部门的员工都要留下来进行检讨。这些时间都是

不计入工作时间的，因而是无薪的。

虽然所有员工都是按小时计算工资，但工厂对每天的产量都有要求。假如某天没有达到既定的产量，员工需要留下进行加班，该额外加班时间不计入工作时间，属于无薪的强行加班。

受访员工表示，每个部门的义务加班情况可能不一样。有些部门一个月可能 3、4 天，每次 30 分钟左右。也就是说，员工每个月可能有 2 个小时的加班时间是无薪的。

B. 强制加班

由于工厂采取流水线作业，并且都是安排两班倒进行生产，没有预留额外的人手，因此员工必须不请假才能保证流水线的正常生产。员工不允许请假，更不允许拒绝加班。如果紧急原因需要请假的，线上主管只有在找到了替代人手的情况下才会勉强同意。

C. 不合理的夜班安排

一般的工厂在安排白班夜班的时候都会考虑员工的身体状况，每半个月左右进行轮换，确保员工的身体健康。在恩斯迈，白班和夜班的轮换周期是两个月。由于工作的强度很大，夜班员工下班后，回到宿舍，洗完衣服就立刻睡觉，直到下午 4、5 点。一起床后就接着上班。长期这样，身体会被拖垮。恩斯迈明显没有为员工利益考虑。

受访员工表示，长期上夜班吃不消，她们都已经很久没有见过阳光了。上了两个月的夜班后，她们的皮肤，身体机能都明显变坏。假如员工要求调换白班，基本不可能批准。因为白班和夜班的员工数量是对等而且没有多余的。受访员工还表示，她们曾经看到过别的部门有怀孕女工和她们一起上夜班。连怀孕女工都不能换白班，别的员工就更不用说了。

D. 不合理的季节性波动和工作时间变化

受访员工表示，恩斯迈 2010 年的淡、旺季差别很大。在旺季忙的时候，工人像机器一样不停运转，很难获得休息。在淡季的时候，由于加班时间不多，导致工资收入锐减，生活都难以维持。

虽然季节性波动在生产制造业不可避免，但如此极端的波动也非正常现象，其中更不少人为因素。在全球的产品供应链中，特别是在电子行业中，国际知名品牌企业为了自己实现不合理的“及时模式”（也称零库存采购模式），将风险压力都转嫁给代工厂。在及时模式下，代工厂在接到订单时，完成订单的时间已经被缩到了最短（以更精确地计算需求量以减少未售出的库存风险），于是为按时完成订单，极高强度工作的负担又都转给了工人。为了减轻这种不合理的负担分摊和季节性临时波动，电子行业的国际品牌大公司不应再单纯追求利益最大化，

而应将生产安排的合理性纳入考量范围，以创造一个更加公平的生产体制和生产周期，履行他们对工人应付的责任。

IV. 工资和福利

A. 工资

从 2010 年 7 月 1 日开始，深圳的最低工资统一上调至 1100 元/月。目前，恩斯迈的所有员工都是底薪 1100 元/月，平常工作日加班 9.48 元/小时，休息日加班 12.64 元/小时，法定节假日加班按照 18.96 元/小时。

在淡季（2010 年 11 月），员工仅能拿到 1300 多元的工资，扣除伙食，住宿以及保险费用后，能够最终拿到手里仅仅只有 1000 元左右。旺季的时候情况稍微好一些，员工平均能够拿到 2300 元/月，但是都是建立在连续长时间加班的基础上获得的。

B. 奖金

恩斯迈的招聘启事以及宣传都宣称，员工可以获得每月 45 元的绩效奖。此外，工厂没有其他任何奖励制度。即便如此，受访员工表示，绩效奖很难获得，工厂总是以各种理由(如一个质量小瑕疵)，剥夺员工获得奖金的机会。因而，对于大部分员工而言，即便是小小的绩效奖也是不可能的事。

C. 食堂和宿舍条件

工厂提供饭堂和宿舍。伙食费由员工自己负担。员工根据自己需要在饭堂刷卡购买，直接从卡上扣钱，平均一顿要花约 4 元钱。工厂为员工购买社保。

工厂提供集体宿舍。每位住宿员工需要每月从工资里扣除 15 元水电费。宿舍是 10 人间，一般住 6-8 个员工。每个员工会有一个小储物柜，锁头需要自己购买。宿舍有独立卫生间，但是卫生间是封闭的，没有窗户。因多人使用，卫生状况不好。宿舍里面有空调，没有热水。员工可以在每层的浴室洗澡，浴室有热水提供。宿舍的公共卫生有清洁工人负责。

假如不在工厂住宿，没有额外的住宿补贴。

D. 请假难

对没有经过批准而不加班的员工，工厂会按旷工处理。受访员工表示，几个月前就有一名工友请不了假，他自己在星期六、日以及星期一都没有来上班。当他星期二回来的时候，工厂认为他已经旷工超过 3 天，予以开除，让他自离。他不得不在没有拿到应得的工资情况下离开了工厂。

受访员工表示，在该厂做满一年，可获得 5 天的年休假，符合国家的基本要求。除此以外，病假，婚假，产假都是无法享受到的。一位受访员工表示，要休病假必须要有假条。虽然病假批准的机率比较大，但是无薪的。其他情况下的请事假是不会获得批准的。

V. 辞职难

按照工厂的规章制度，工人只要提前通知用人单位，在任何情况下都可以离开工厂，并获得到期应得的工资。但是，当用工荒问题在珠三角这个中国制造业中心越来越突显的时候，工人们反而正受到它的负面影响，正常辞职不被批准，不得不自离还拿不到应得的工资。

A. 辞职基本不被批准

在恩斯迈，工人按照正常程序辞职不会被批准。尤其是在当前缺少劳动力的大背景下，工人的离职申请更不会被批准。在新员工进厂培训的第一天，恩斯迈人事部的人员就告诉他们，只要提前 30 天通知就可以辞职了，假如车间不批准，可以去找人事部。

但是，工人的经历证明了人事部当初关于辞职的说法出尔反尔。员工要离开工厂的潜规则就是自离。由于工厂固定的发薪日是每月的 7 号，所以想辞职的员工都会在 7 号这天领到上月工资后离开工厂。

如果选择自离的话，工厂和保安都会给以配合。这是因为在被迫自离的情况下，员工要负担辞职的巨大代价——成本大约是要付出自己的 12 天工资，包括加班费。（见下文分析）

B. 辞职难背后隐藏的工资发放周期原因

恩斯迈的计薪周期是从每月 26 日到次月 25 日，但是要到再次月的 7 日才发放工资，即计薪周期满了后 12 天才发放周期内的工资。

虽然这个做法是符合深圳市相关法律规定，但是结合上面提到的辞工难的潜规则，就知道为什么工厂要将发薪周期作出这样的规定了。由于正常辞职不会被批准，大多员工只能选择自离的方式，即必须放弃从最近一次计薪日到自离日期间的工资。由于恩斯迈不以自然月计薪，员工不得不放弃 12 天的工资。

如何工人不是被迫，他们会放弃 12 天的工资吗？他们怎么会别无选择？

毋庸置疑，员工之所以愿意放弃 12 天的工资是因为不可能正常辞职。可悲的是，虽然这种做法是于法无据也没有道理的，但工人们已经习以为常。这种做法背后的隐藏的逻辑和别有用心再次说明了，工厂为了自己的利益和追求利润最大化，不仅不为员工考虑，说不定在有意盘剥员工。

VI. 严峻的惩罚制度和出入限制

工厂根据过错的严重程度将处罚分为申戒，小过，大过三档。申戒一次罚款 10 元到 30 元，小过 50 元，大过 100 元。三次申戒累计为一个小过，三个小过累计为一个大过，三个大过可以开除。

处罚	罚款	严重程度
申戒	10-30 元	轻微，书面警告
小过	50 元	中等 (3 个申戒)
大过	100 元或以上	严重 (3 个小过)
3 个大过		开除

A. 漏刷卡乱扣工时

假如工人漏打卡或者打错卡(厂区有许多卡机，上下班打不同的卡机)视为旷工。受访员工表示，有一位工友就是上班时漏打卡，而下班时打了卡，正常工作了一天(10 小时)。后来在和线长的争取下，人事部同意补回 4 个小时的正班时间。假如在休息日加班漏打卡，那是绝对不会补回的。

B. 对“旷工”的规定随意

受访员工表示，根据厂规，旷工一天扣三天工资。假如员工没有请假或者拒绝加班，都视作旷工处理。旷工一天还要记小过一次，外加罚款。旷工三天就可以被工厂开除。

C. 随意惩罚

工厂的管理制度相当苛刻，检验标准非常严格。工人稍有违反都会被定为犯规，处以申戒。车间现场也严格实行所谓的 5S 管理，员工稍不遵守或者疏忽，被发现后都将处以书面警告和罚款；情节严重者，处以记小过或者记大过。



D. 宿舍的门禁制度

宿舍的门禁制度非常严格，许多员工对此都非常反感厌恶。

根据门禁制度，星期日到星期四，凌晨 12 点到早上 6 点，严禁进出，违者处以申戒；凌晨 12 点到早上 6 点，上白班的员工必须在宿舍留宿，违者申戒。也就是说，员工除了可以在星期五和星期六晚上离开宿舍进行私人娱乐活动外，其他休息时间都必须在宿舍内，好好休息。

E. 强制的金属探测器和全身扫描检查

在下班离开车间的时候，为了防止员工偷窃电子元器件等，工厂要求每个员工除了过金属探测门，还必须由保安逐一进行手动金属探测检查。由于工厂大部分员工都是女工，而保安人员大多数都是男性，在用手持金属探测器进行检查的时候，很多情况下都是由男性保安对女性工人进行。虽然没有性骚扰的情况发生，但是受访女工也表示，一开始的时候都感到很不舒服，很尴尬。

VII. 高压的管理制度

受访员工表示，恩斯迈对于产品质量非常重视，但是从来不重视员工。管理方式粗放，只要求结果和生产量。员工在车间工作都感觉非常压抑。

A. 严禁交流

车间的管理人员一再强调，严禁说话，最基本的人际交流也是禁止的。超长时间的生产线工作，加上不允许在劳累的工作中说话，员工几乎没有机会跟人交流。几个月下来，员工最多可以认识周围的几个工友。

B. 禁止上洗手间

每条生产线上配置的工人都是经过严格测算，做插件的工人没有替岗。管理人员一般都要处理别的事情，不会顶岗。因为流水线要求工人不能停下来，如果一个人停下，后面都要停下。所以做插件的工人工作时间都无法上洗手间。员工只有在中间休息十分钟的时候去洗手间，不允许中途去。受访员工进一步表示，考虑到上洗手间的限制和约束，一般情况下他们在上班前或工作中都不喝水，等到下班才能喝水。



C. 劳动强度极大

在恩斯迈工作非常累，在整个上班过程中手都是不停的。有些部门(如 SMT)甚至要站立一整天。下班后，员工唯一想做的事情就是睡觉。因而，恩斯迈的员工很多进厂几个月了，都没有去工厂附近走过。因为休息时间太少，工作强度太大。有的受访员工表示，以前在别的工厂都没有觉得很累，来了恩斯迈后就觉得自己身体健康不行，整天都觉得没有力气。

D. 滥用管理权

除了严格的惩罚制度以外，恩斯迈管理人员粗暴的管理方式也令人不可忍受。受访员工表示，现场管理人员都是大声呼喊员工，命令员工。如果发现员工犯错误就会严加指责，甚至用带有侮辱贬低性质的语言进行人身攻击。另外，在上班前和下班后的训导时，也经常对工人使用冒犯性的和生硬粗暴的语言。一名受访员工表示，她认识的一名工友因为受不了这种侮辱经常下班后回到宿舍哭。

E. 管理层效率低下

工厂为工人办事的效率非常低下。员工 2010 年 8 月份进厂的时候，工厂就说会给他们办理居住证。但是，到 12 月份有的员工想离开了，都还没有办下来。工人的社保卡也是同样的情况。进厂的第一个月开始申请，几个月下来还没有拿到。工人都是自己交纳社保费，工厂管理如此拖沓无效率只能归咎于对员工切身利益的无动于衷。工厂也从来向员工解释那么久也办不下来的原因。

VIII. 总结和展望



恩斯迈的员工必须忍受难以承受的工作环境和低质量的生活。也许最能体现这一点的，就是恩斯迈留不住人，老员工非常少。

根据恩斯迈的官方统计数据，调查人员发现 2010 年的 8-12 月期间，大约有 8000 名员工离开。但是调查人员估计实际流失率应该更高。² 许多员工都是满怀理想来到恩斯迈，希望有一份不错的工作和有尊严的生活。但在这里工作了一段时间之后，都非常失望。

深圳的最低工资预计今年还会继续提高。所以，我们希望销售商和发出订单的公司能在改善恩斯迈员工的整个工作环境中起到更积极的推动作用。

恩斯迈及其附属公司和其他利害关系人必须为已证实的滥用劳工和违规行为负责。

随着生产加工业劳动力资源的持续紧缩，为了完成国际大公司的订单，中国的电子生产企业，如恩斯迈，只会进一步增加现有员工的劳动强度，加倍压榨。工人们将越来越不愿意忍受恶劣的工作环境、过长的工作时间和不公平的工资待遇。积极改善工人的处境，创造能留得住人的激励机制应该是工人、代工厂和国际发

² 员工告诉调查人员，当他们 2010 年 8 月进厂的时候，最新的工牌号是 60000 多号，到 12 月已经是 78000 多号了。这就是说这 5 个月的工人流失数应在 10000 人以上。

包公司的共同利益。这必须从关注劳工权益开始，把劳工当成有尊严的人看待，他们有权利获得公平的工资和良好的工作环境。

附录 I. 恩斯迈违反了其制订的行为守则：恩斯迈公司《企业社会责任报告》中规定的行为守则与调查情况的对比

恩斯迈的《企业社会责任报告》、行为守则和供应商选择标准详细展示了恩斯迈承诺遵守的商业道德和员工关怀。2009年，恩斯迈制定了《企业社会责任要求事项》，以期许“供应商也能确保供应链的工作环境安全；员工能收到尊重及尊严的对待，并且确保生产过程及产品都能对环境负责”。³ 如果恩斯迈真的想要其供应商能遵守这些要求，首先应该要求自己的工厂遵守。

在本报告对恩斯迈劳工问题细致调查和详尽分析的基础上，我们更震惊地对比了解到恩斯迈自己制定的行为准则与其工厂实际操作间居然有如此大的差异。恩斯迈的利害关系人、销售商和消费者应该怎样共同努力，解决恩斯迈空乏的企业社会责任宣传和赤裸裸的劳工剥削之间的巨大差异？



类别	恩斯迈 CSR 报告	调查事实
招工歧视	平等工作权 “不得因种族、社会等级、国籍、宗教、残疾、性别、性别取向、工会会员资格或政党方面给予差别待遇” (恩斯迈 CSR 报告第 27 页)	工厂大门处的招聘广告上公然的性别和年龄歧视。进厂前的强制乙肝体检，所有乙肝病毒携带者都被拒招。
休假	“除了国定节假日，员工到职满三个月就享有七天年假” (第 30 页)	工作满一年有 5 天年假。不允许休假，更不允许拒绝加班。
	“所有员工都享有婚假、产假、丧假、陪产假、全薪病假、弹性休假。” (第 30 页)	员工不能享受带薪病假、产假、婚假。虽然请病假有可能被批准，但是无薪的。

³ 见恩斯迈 2010《企业社会责任报告》，第 25 页。资料来源：
“http://www.MSI.com/html/popup/csr/2010_MSI_csr.pdf”

<p>工作环境</p>	<p>“供应商承诺员工受到应有的尊严与尊重，不对员工实施不人道对待，以及精神、肉体任何形式的虐待、骚扰或歧视。” (第 36 页)</p>	<p>车间主管大声呼喊员工，命令员工。如果发现员工犯错误就会严加指责，甚至用带有侮辱贬低性质的语言进行人身攻击。</p>
	<p>“供应商承诺提供员工健康、安全、舒适的工作环境。” (第 36 页)</p>	<p>车间的管理人员一再强调，严禁说话，最基本的人际交流也是禁止的。</p> <p>白班和夜班每两个月轮换一次，上夜班的工人身体健康受到严重侵害</p> <p>生产线上的工人上班时 间不允许用卫生间</p>
<p>强迫劳动</p>	<p>“虽有产量、交期的缺工压力，但在‘以人为本’、‘尊重人权’的前提下，我们明确规定禁用童工及禁止强迫劳动。” (第 28 页)</p>	<p>员工不允许拒绝加班。如果没有经过批准而不来加班，就算旷工。如果当天的生产任务没有完成，必须留下来义务加班，没有加班工资。</p>
<p>卫生情况</p>	<p>“供应商承诺提供员工干净、卫生的宿舍及餐厅，包括干净的卫生设备、饮用水、食物以及储存设备。” (第 36 页)</p>	<p>集体宿舍卫生间的卫生情况不好。员工自己清理公共厕所。</p>

附录 II. 戴尔：戴尔公司的《行为守则》和调查情况的对比

在戴尔的供应商名单中，恩斯迈在2009、2010连续两年被列为一级供应商。⁴ 既然如此，戴尔应该让恩斯迈对已证实的劳工虐待承担相应的责任。“在戴尔，供应商是我们的合作伙伴，应该和我们承担同样的社会环境责任（SER）。”⁵ 戴尔也明确指出，供应商应给员工提供符合商业道德的良好工作环境，“[供应商]应该拥有高标准的行为准则，公正对待员工，让他们享有尊重和尊严，并符合当地法律和《电子行业行为准则》。”⁶ 因此。按照戴尔的观点：对供应商，特别是像恩斯迈这样的一级供应商，应该执行以下国际标准和行业准则：

- 联合国《世界人权宣言》
- 联合国《儿童权利公约》
- 国际劳工组织（ILO）的各种公约
- 《电子行业行为准则》(EICC)
- 国际标准化组织 (ISO 14001)
- 职业安全健康管理体系 (OHSAS 18001)
- 戴尔《行为守则》
- 其他全球性行业准则⁷

戴尔承诺信守这些标准和准则。下表着重对比了《电子行业行为准则》和戴尔的《行为守则》与调查事实。

类别	戴尔的 CSR 报告	调查事实
招工歧视	“绝不因为种族、肤色、宗教、出生地、性别（包括孕否）、年龄、残疾、HIV 状况、性取向、性别特征、婚姻状况、服兵役状况或其他受合作地法律规章保护的状况，……而歧视任何人。” (戴尔《行为守则》第 23 页)	工厂大门处的招聘广告上公然的性别和年龄歧视。进厂前的强制乙肝体检，所有乙肝病毒携带者都被拒招。
工作时间	工作周不应超过当地法律规定的最大限度。另	旺季时恩斯迈的工人每天要工作 12 个小时以上，

⁴ 见“供应商责任”，信息来源：

<http://content.dell.com/us/en/corp/d/corp-comm/cr-ca-list-suppliers.aspx>

⁵ 同上。

⁶ 见“供应商全球公民承诺书”，信息来源：

<http://content.dell.com/us/en/corp/d/corp-comm/cr-supplier-global-citizen-commit.aspx>

⁷ <http://content.dell.com/us/en/corp/d/corp-comm/cr-supplier-global-citizen-overview.aspx>

	外，除非是紧急或异常情况，一周的工作时间包括加班在内不应超过 60 小时。 (EICC 第 2 页)	每周工作 6-7 天，工作时间已经远远超过了法定的最高工作时间和《EICC》中每周工作不超过 60 个小时（包括加班）的规定。
加班	根据当地法律的规定，员工的加班工资应高于正常的每小时工资水平 (EICC 第 2 页)	如果当天的生产任务没有完成，必须留下来义务加班，没有加班工资。
每周休息一天	每周七天应当允许工人至少休息一天。 (EICC 第 2 页)	旺季时一个月只能休息 1-2 天。
休假	“虽然关于工资、福利、工作时间、下班、休假及其他关于劳动雇佣的要求和条件因为国家地区的区别而不同，但戴尔合作伙伴的劳动关系必须符合当地劳动法律的规定。” (戴尔《行为守则》第 24 页)	工作满一年有 5 天年假。不允许休假，更不允许拒绝加班。 员工不能享受带薪病假、产假、婚假。虽然请病假有可能被批准，但是无薪的。
工作环境	“对所有人体现尊重和尊严，包括团队成员、消费者、商业伙伴和其他利害关系人。要知道，通过行为、语言、书面文字或其他媒介直接影响或者用于降低他人的工作表现，或造成惊吓、敌对、冒犯的工作环境，都构成骚扰。” (戴尔《行为守则》第 25 页)	车间主管大声呼喊员工，命令员工。如果发现员工犯错误就会严加指责，甚至用带有侮辱贬低性质的语言进行人身攻击。
	“不得残暴的和无人道的对待员工，包括任何形式的性骚扰、性虐待、体罚、精神或身体压迫或口头辱骂；也不得威胁进行任何此类行为。” (EICC 第 2 页)	车间的管理人员一再强调，严禁说话，最基本的人际交流也是禁止的。 白班和夜班每两个月轮换一次，上夜班的工人身体健康受到严重侵害 生产线上的工人上班时

		间不允许用卫生间
强迫劳动	不使用强迫、抵债或用契约束缚的劳动，或者是非自愿的监狱劳工。 (EICC 第 2 页)	员工不允许拒绝加班。如果没有经过批准而不来加班，就算旷工。如果当天的生产任务没有完成，必须留下来义务加班，没有加班工资。
惩罚和罚款	禁止以扣除工资作为纪律处分的手段。 (EICC 第 2 页)	工厂的管理制度相当苛刻。员工稍不遵守或者疏忽，被发现后都将处以书面警告和罚款，直接从工资中扣除。
辞职	所有工作应当是自愿的，并且员工在合理通知的情况下拥有自由离职的权利。 (EICC 第 2 页)	员工的辞职申请一般不会被批准。离开工厂的潜规则是员工必须自离并放弃 12 天的工资，包括加班费。

附录 III. 惠普：惠普的《供应商行为规范》和《电子行业行为准则》与调查情况的对比

在惠普最近公布的 2009 年供应商名单中，恩斯迈是认可的供应商之一。⁸

2002 年，惠普成为第一家制定供应链社会环境责任政策的电子企业，惠普制定的《供应商行为准则》将公司对社会和环境责任的承诺延伸到了供应环节。2004 年，惠普牵头起草了目前实施的《电子行业行为准则》(EICC)。随后，惠普把 EICC 确定为惠普供应商的行为规范，并增加了一些例如员工享有集体谈判权的内容。⁹

恩斯迈是惠普的认可的供应商，按照惠普自己提出的要求，“所有现有的和新的供应商必须符合惠普的‘电子行业行为规范’，”恩斯迈理所当然应该履行这个规范。令人遗憾的是，这显然不是我们调查到的事实。

惠普在“供应链社会与环保责任”的相关政策和标准中明确提出，供应商所有的行为必须完全符合生产地国家的现行法律、法规和政策。“行为规范”还进一步要求供应商做到：

- 采取积极有效的保护人权的措施，公正地对待员工，并让他们享有尊重和尊严
- 为员工提供安全健康的工作环境
- 进行环保可持续发展的商业行为
- 采用环保型的管理服务，能够量化、改善和及时沟通的管理模式，关注员工的健康、安全
- 保持最高的道德标准

下表对惠普的“行为规范”和惠普的供应商恩斯迈的调查情况进行了比较。

类型	惠普“电子行业行为规范”(HP's EICC)	调查事实
招工歧视	不因种族、肤色、年龄、性别、性取向、民族、残疾、生育、宗教、政治倾向、工会会员身份、婚姻	工厂大门处的招聘广告上公然的性别和年龄歧视。进厂前的强制乙肝体检，所有乙肝病毒携带者

⁸ 见“HP Suppliers.” (“惠普供应商”)，信息来源：

http://www.hp.com/hpinfo/globalcitizenship/i/docs/HP_suppliers_2009_GCR.pdf

⁹ 见“HP's EICC,” (“惠普的电子行业行为规范”)，惠普全球社会与环保责任，供应链社会与环保责任，2009 年 6 月 1 日，信息来源：

<http://www.hp.com/hpinfo/globalcitizenship/environment/pdf/supcode.pdf#page=3>.

	<p>状况而在录用和工作中，如升迁、奖励、培训机会，受到歧视。员工或有可能成为公司员工的人不接受可能用于歧视目的的体检</p> <p>(惠普《电子行业行为规范》/《供应商行为准则》第3页)</p>	<p>都被拒招。</p>
工作时间	<p>对商业行为的研究表明，过度疲劳的生产模式与低生产量、高返工率和高工伤职业病有明显的关系。工作周不应超过当地法律规定的最大限度。另外，除非是紧急或异常情况，一周的工作时间包括加班在内不应超过60小时。每周七天应当允许工人至少休息一天。</p> <p>(惠普《电子行业行为规范》第2页)</p>	<p>旺季时恩斯迈的工人每天要工作12个小时以上，每周工作6-7天，工作时间已经远远超过了法定的最高工作时间和《EICC》中每周工作不超过60个小时(包括加班)的规定。</p>
加班	<p>根据当地法律的规定，员工的加班工资应高于正常的每小时工资水平。</p> <p>(惠普《电子行业行为规范》第2页)</p>	<p>如果当天的生产任务没有完成，必须留下来义务加班，没有加班工资。</p>
每周休息一天	<p>每周七天应当允许工人至少休息一天。</p> <p>(惠普《电子行业行为规范》第2页)</p>	<p>旺季时一个月只能休息1-2天。</p>
休假	<p>惠普的合作商必须遵守所有健康、安全法规，残疾人权利保障法、劳动法和与合作商有关的公正劳工模式。</p> <p>(惠普《供应商行为准则》第3页)</p>	<p>工作满一年有5天年假。不允许休假，更不允许拒绝加班。</p> <p>员工不能享受带薪病假、产假、婚假。虽然请病假有可能被批准，但是无薪的。</p>

<p>工作环境</p>	<p>不得残暴的和无人道的对待员工，包括任何形式的性骚扰、性虐待、体罚、精神或身体压迫或口头辱骂；也不得威胁进行任何此类行为。 (惠普《电子行业行为规范》第 3 页)</p>	<p>车间主管大声呼喊员工，命令员工。如果发现员工犯错误就会严加指责，甚至用带有侮辱贬低性质的语言进行人身攻击。</p> <p>车间的管理人员一再强调，严禁说话，最基本的人际交流也是禁止的。</p> <p>白班和夜班每两个月轮换一次，上夜班的工人身体健康受到严重侵害。</p> <p>生产线上的工人上班时不允许用卫生间。</p>
<p>强迫劳动</p>	<p>不使用强迫、抵债或用契约束缚的劳动，或者是非自愿的监狱劳工。所用的劳动必须自愿。 (惠普《电子行业行为规范》第 2 页)</p>	<p>员工不允许拒绝加班。如果没有经过批准而不来加班，就算旷工。</p> <p>如果当天的生产任务没有完成，必须留下来义务加班，没有加班工资。</p>
<p>惩罚和罚款</p>	<p>禁止以扣除工资作为纪律处分的手段。 (惠普《电子行业行为规范》第 2 页)</p>	<p>工厂的管理制度相当苛刻。员工稍不遵守或者疏忽，被发现后都将处以书面警告和罚款，直接从工资中扣除。</p>
<p>辞职</p>	<p>所有工作应当是自愿的，并且员工在合理通知的情况下拥有自由离职的权利。 (惠普《电子行业行为规范》第 2 页)</p>	<p>员工的辞职申请一般不会被批准。离开工厂的潜规则是员工必须自离并放弃 12 天的工资，包括加班费。</p>
<p>卫生状况</p>	<p>为员工提供卫生、安全的工作环境。 (《供应链社会环境责任》的政策和标准)</p>	<p>集体宿舍卫生间的卫生情况不好。员工自己清理公共厕所。</p>