



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

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

中国农民工 2010 年度工作条件调查报告

中国劳工观察
2011 年 3 月

目 录

| | |
|-----------------------------|----|
| 前言..... | 3 |
| 正文..... | 7 |
| 一、2009-2010 年度所调查工厂的概括..... | 7 |
| 二、工人组织和申诉机制..... | 8 |
| 三、职业安全与保护..... | 9 |
| 四、工作时间..... | 10 |
| 五、工资..... | 12 |
| 六、食宿条件..... | 13 |
| 七、劳动合同..... | 14 |
| 八、强迫劳动..... | 15 |
| 九、用工歧视..... | 16 |
| 十、童工及未成年工保护..... | 17 |
| 十一、工厂评分情况..... | 18 |
| 附录：工厂罢工事件部份统计..... | 22 |

前 言

调查时间：2010 年 1 月 – 2010 年 12 月

调查对象：中国大陆 46 家工厂，集中分布在广东省和江苏省，平均每家工厂调查和跟踪调查的工人数在 20-30 人左右。在这 46 家工厂中，最少的工厂人数为 40 人左右，最多的工厂人数有 30000 人左右，46 家工厂总计雇佣了 9.2 万工人左右。

调查方式：外围访谈

回顾 2010，中国大陆工厂在劳工方面问题不断。中国劳工观察（CLW）通过独立调查发现，被调查工厂在劳工方面的问题仍较为严重，最突出的是工人组织及申诉机制、工资和工作时间三个问题。

限于被调查工厂的数量，本次调查的不一定能反映中国所有工厂的全面情况，但能有助于公众、媒体、国际品牌以及劳工问题研究者对中国劳工情况有一个基本的了解。调查结果印证了一些劳工条件问题不仅在已曝光的如富士康等引起公众关注的企业中存在，在其他工厂中也普遍存在，不论这些工厂的行业类型及工厂规模的大小。



图片 1，迪斯尼的一家代工厂的工人下班。

（图片来源：中国劳工观察）

第一，工人组织及申诉机制方面的问题最为严重，88.2%的被调查工厂没有有效的工会和申诉机制。如果工人权利受到侵犯时无法有效跟资方沟通交流，后果通常有二——或者消极的忍气吞声，一走了之；或者积极的自发组织，引发工人罢工，给工厂的经济和声誉带来不可挽回的损失。2010

年曾轰动全国的本田罢工事件就是劳资双方缺乏有效沟通的例子。在该事件中，如果工厂在事发之前能提供一个有效的能够反映工人诉求的渠道和代表工人权益的工会组织，完全可以避免长达 20 多天停产的重大损失。在报告的附录部分，中国劳工观察根据能够搜集到的公开资料，列举

了2010年到2011年3月全国工人罢工基本情况的一览表,可以让关注中国劳工问题的公众、媒体和学者做为研究的参考。中国劳工观察认为,工厂为片面追求利润而千方百计压低人工成本导致的工作环境恶化,和工人在全球化背景及互联网时代中受到民主公正理念影响带来的民权意识觉醒是推动工人团体性运动的不可调和的两个方面。政府既是这对矛盾的受益者,也是受害者——受益于企业利润带来的高税收,也受害于群体性运动带来的社会不稳定因素。在经济高速发展的阶段,稳定是国家的最高利益。面对不满的民意,政府维护稳定的方式应该是疏而非堵,而疏通这对矛盾的最好方式就是积极改善工人工作条件。如果政府不作为,或者反而采取堵的方式,那么“言塞湖”的水最终将会覆舟。已经在中东等地出现的政治变动不能不引起政府的警惕。

第二,在87%的被调查工厂中,工人的每天加班时间超过3小时和/或每周不能保证一天休息。没有一家被调查工厂的工作时间符合法定限额,即每月加班时间不超过36小时。在所调查的工厂中,月加班时数在100小时以上是常态,甚至有的工厂月加班超过200小时。造成工人超长时间工作的主要原因是零售商或者国际大企业为追求自己的商业利益(例



图片2, 罢工事件。(图片来源:
<http://www.kanzhongguo.com/node/359573>)

如降低积压风险),在给工厂下订单时设定的交货期过短,工厂没有多大谈判余地,为了按期完成订单不得不采取延长工人上班时间的做法。同时,中国大部分的制造企业处于生产链的最低端,利润率低,低廉的劳动力是其利润的最主要来源。因此这些企业只有通过延长工作时间,最大化地利用劳动力,才能保证或扩大自身的利润。在近几年来越发严重的劳力短缺大背景下,一方面工厂招不到足够的工人,另一方面工厂里的工人被逼迫疯狂加班,加上工资待遇低,很多人选择离开工厂。如果不走出这样的两难困境,中国加工制造工厂将因为劳工短缺而不敢接收大的订单,或者接收了也无法在合同时间内完成任务。

第三,在工资问题上,82.6%的被调查工厂不能依法支付工人工资。工人或者没有应得的基本工资、加班工资,或者不能按时领取。没有代表工人利益的组织为依托,工人几乎没有什么谈判能力,很容易被挤压,是供应链中最低、最薄弱的一环。工厂在无法与零售商和国际大企业抗衡时,自然将利润空间建立在了最大限度降低劳工成本上。被调查工厂支付低

于法定最低额的工资或者不支付加班工资成了常规。全国总趋势是最低工资水平在逐年提高，到 2010 年底全国 30 个省份已经调整了最低工资标准，月最低工资标准平均增长幅度为 22.8%。以广东省为例，从 2011 年 3 月 1 日起企业职工最低工资标准平均提高 18.6%。在这样的全国大背景下，生产工厂将越来越难坚持以低人工工资为主要代价的低价生产。加之前文提及的劳力短缺问题，如果国际大公司和零售商给出的订单价格不合理，一味压低，一方面让供应工厂无法正常合法竞争，另外一方面导致最终会把压价的成本转嫁到工人身上。

除了以上三个主要问题外，调查结果显示，工厂还在职业安全与保护、社会保险、食宿条件、劳动合同、强迫劳动、歧视、童工及未成年人保护七个方面由重到轻存在不同程度的问题。

根据各家工厂的调查报告，本文对相关调查数据信息进行整理和统计，从用工歧视、童工及未成年工保护、强迫劳工、劳动合同、工作时间、工资、社会保险、食宿条件、职业安全与保护、工人组织及申诉机制十个方面对所调查的工厂进行了分析总结，同时对调查结果做了整体分析。

中国劳工观察认为，改革开放以来，中国保持了 30 多年的经济高速增长，一直是以劳工权益的牺牲为代价的。“国家主要的目标是实现国家经济的现代化、企业效率的增长，而且这种现代化和企业的效率增长，是以出口导向型工业化作为一个推进器来推动的。在这种情况下，中国就要把能够去参与国际竞争的要素确立下来，毫无疑问这就是劳动价格的比较优势。所以，在这种情况下，我们可以看到中国的经济发展是要靠牺牲劳动者的就业条件和劳动条件作为一个发展的代价和前提。”¹ 劳工作为一个整体都被群体压抑了——他们没有话语权，没有体面的生活，没有社会保障，没有集体谈判权的真正工会。他们在企业家的利润发展视野之外，也在政府的经济开放的视野之外。但是，不仅是企业，政府在享受高 GDP 增长获得了令全球震惊的经济实力和国力的同时，也应该承担造成劳工处于经济金字塔的最低端，遭受各种不平等待遇的责任。在近年来连续出现了用工荒之后，经济学家开始觉悟，“刘易斯拐点”时间开始来临。农村剩余劳动力不再“无限供给”，劳动密集型产业不能再以劳工的低工资为发展代价。在工人“工资最大化”和工厂“利润最大化”这对矛盾中，除了前文提到的工会将起到重要作用外，各种非政府组织也是疏通意见，表达民意、化解矛

¹乔健，“金融危机条件下的劳动关系的治理[EB/OL]”，2009 年 5 月 13 日。

盾的重要中介。

核心的问题是要赋予工人权利，让工人民主选举代表工人利益的工会，通过资方集体协商和谈判来最大限度的保障工人的利益。反应工人权益工会也是中国稳定的基石。

正文

一、2009-2010 年度所调查工厂的概况

本年度调查了 46 家工厂。在行业分布上，玩具业 28 家；电子电器类 8 家；鞋业 5 家；另有其他行业 5 家，包括印刷厂、包装厂、儿童推车厂、窗帘厂、文具厂各一家。在地域分布上，只有 1 家工厂位于江苏省；广东省有 45 家，其中深圳 23 家，东莞 18 家，调查工厂多为港资或台资企业，均为国际品牌客户的供应商。

表 1 反映出了我国劳工保护的严峻状况。除了歧视和童工及未成年工保护两项外，在其余八个方面都有超过 60% 的工厂不能够接受，有违反中国劳动法的行为。目前所调查工厂存在最为严重的五个问题依次是工人组织及申诉机制、职业安全与保护、工作时间、工资、社会保险。在这五个方面均有超过 80% 的工厂不能接受，这五个方面都与工人的切身利益有重大关系，也应当是劳工权益保护的重点。

大多数工厂存在违反法律的行为、工人的合法权益遭到工厂的严重侵害，这是所调查工厂劳工状况的整体图景。这些工厂属于劳动密集型企业，低廉的劳动力是它们利润的来源，对劳动力最大化的利用和最小化的支出是这类企业的营利模式。对劳动力最大化利用导致的突出问题是工人长时间的工作；对劳动力最小化的支出导致工厂不依法支付工人的劳动报酬、不依法为工人购买社会保险、不依法为工人提供安全健康的工作条件、不会改善工人食宿条件等。若这类工厂的盈利模式没有发生改变，工人的状况也不会有根本性的改善。法律的监督力和执行力不足、工人维权意识与能力低、缺乏工人权益保护机制亦是工厂违法和工人权益受损害的重要原因。

国际跨国公司所销售的商品是中国工人在超长的劳动时间、低水平的工资报酬、恶劣的工作条件、缺乏有效申诉渠道的劳工环境中制造出来的。这些商业巨头理应关注其中国供应商的劳工状况、监督供应商的行为表现，并能同其供应商一道为改善劳工状况担负起应有的企业社会责任。

| | 能够接受的工厂数 | 不能接受的工厂数 | 严重程度排位 |
|-----------|------------|------------|--------|
| 工人组织及申诉机制 | 2 (11.8%) | 15 (88.2%) | 1 |
| 职业安全与保护 | 4 (12.5%) | 28 (87.5%) | 2 |
| 工作时间 | 6 (13%) | 40 (87%) | 3 |
| 工资 | 8 (17.4%) | 38 (82.6%) | 4 |
| 社会保险 | 7 (17.9%) | 32 (82.1%) | 5 |
| 食宿条件 | 14 (33.3%) | 28 (66.7%) | 6 |
| 劳动合同 | 14 (31.1%) | 31 (68.9%) | 7 |
| 强迫劳工 | 13 (37.1%) | 22 (62.9%) | 8 |
| 歧视 | 25 (65.8%) | 13 (34.2%) | 9 |
| 童工及未成年工保护 | 29 (70.7%) | 12 (29.3%) | 10 |

Tab1. 工厂调查结果汇总²

二、工人组织和申诉机制

如表 2 所示，在工人组织状况有清楚调查的 17 家工厂中，仅有 2 家工厂有工会并且能够为工人起到一定作用，有 9 家工厂无工会，有 6 家工厂有工会但没有为工人起到相应作用。

虽然大部分工厂存在直接或间接损害工人合法权益的行为，但设立工会组织以维护工人权益的工厂仍是少数。一些工厂虽然基于某种原因设立了工会，但工会领导和成员基本上都是工厂管理人员，一线工人很少能参加，工会代表了资方利益而不是工人利益。甚至大多数工人不清楚工厂是否有工会，不知道工会是做什么的，因此即使有的工厂有工会也基本上是个摆设，不能发挥维护工人权益和促进工人发展的本职。工厂没有工人组织或者工会没有起到相应作用，工人遇到问题时，只好找亲戚朋友帮助；在遭到工厂的侵权时，只好忍气吞声，或者干脆辞工离厂。

²表中的百分数的计算基数为对某一考察项目能够调查清楚的工厂数，而不是本次调查工厂的总数 46，因为在一些考察项目中由于各种原因未能调查到。

| 工人组织和申诉机制状况 | 工厂数 | 有效百分比 (%) |
|-------------------|-----|-----------|
| 无工会或员工代表 | 9 | 52.9 |
| 有工会或员工代表但没有起到相应作用 | 6 | 35.3 |
| 有工会或员工代表并起到一定作用 | 2 | 11.8 |
| 未了解到 ³ | 29 | |
| 总计 | 46 | |

Tab2. 工人组织和申诉情况

三、职业安全与保护

从安全管理制度、车间环境状况、劳保用品提供情况、工伤事故发生情况四个方面对工厂在工人职业安全保护状况进行评估。职业安全与保护能够接受的说明工厂能够同时做到有良好的安全管理制度、工人对车间环境感觉良好、及时提供合格的劳保用品、工伤事故发生率低，反之则不能接受。如表 3 所示，在对工人职业安全与保护情况能够调查清楚的 32 家工厂中，仅有 4 家在工人职业安全保护方面能够接受，工人的职业安全与保护状况令人担忧。



图片 3，工人在一家工厂的车间工作。（图片来源：中国劳工观察）

| 工人职业安全与保护 | 工厂数 | 有效百分比 (%) |
|-----------|-----|-----------|
| 能接受 | 4 | 12.5 |
| 不能接受 | 28 | 87.5 |
| 未了解到 | 14 | |
| 合计 | 46 | |

Tab3. 工人职业安全与保护总体状况

调查工厂存在的主要问题是工厂车间环境差和没有向工人提供劳保用品。车间

³ 未了解到是本报告对调查数据的谨慎处理后的归类，对于一些考察项目中国劳工观察虽然尽力调查但仍不能形成清晰的调查结论，主要原因在于所调查访问的人群主要是工厂的一线工人，有些工人对工厂的整体情况或者一些细节情况未能了解或者了解有误，以致于不能形成明确结论。如申诉机制，多数工人对工厂是否有工会不清楚，造成我们对一些工厂的工会情况不敢作明确的结论。下文表格中涉及未了解到的情况，均为同样的缘由，不再重复解释。

环境差主要是指工人在工作中经常接触到刺激性气体、噪声、化学品等有毒有害物质，车间操作对工人健康有危险或潜在危险。表 4 是不能接受的 28 家工厂所存在的职业安全保护问题的分布情况。

| 工人职业安全与保护问题点 | 工厂数 |
|----------------------|-----|
| 没有为需要的工人发放劳保用品 | 10 |
| 车间环境差 | 19 |
| 工伤事故频繁或严重 | 5 |
| 劳保用品没有起到有效的保护作用 | 2 |
| 没有及时更换劳保用品 | 1 |
| 安全管理不力，工人有不佩戴劳保用品的情况 | 6 |

Tab4. 工人职业安全与保护问题点分布⁴

大多数工厂职业安全保护意识不够，没有建立完善的职业安全保护制度，工厂不考虑工人遭受或可能遭受的职业安全健康风险，不愿在车间环境改善、机器设备安全维护、劳保用品购买上的投入资金和进行管理，因此工人缺少良好的健康安全的劳动环境。

四、工作时间

所调查的 46 家工厂中没有一家能够按照中国劳动法规定将每个月加班时数控制在 36 个小时以内。

中国劳动法规定工厂可以根据生产需要延长工作时间，但最长不能超过 3 个小时。在正常工作日⁵最大的加班时数上，如表 5 所示，只有 12 家工厂能保证每天的加班时数控制在 3 小时或 3 小时以内；34 家工厂正常工作日的加班时数超过 3 小时，其中 19 家工厂的最高时数达到 5 小时或以上。超长的加班时间通常发生在工厂的生产旺季，甚至还有一些工厂在旺季会通宵达旦加班。

⁴ 表 4 中工厂数加总为 43 家，超过文中提及的工厂数 28 家，是因为工厂在工人职业安全与保护上可能存在多个问题点。下文如出现同样情况，恕不作重复解释。

⁵ 中国法律规定一周有五天正常工作日，通常是指周一至周五，正常工作日基本的上班时间为 8 个小时。

| 正常工作日最长加班时数 | 工厂数 | 有效百分比 (%) |
|---------------|-----|-----------|
| 3 小时及以下 | 12 | 26.1 |
| 3 小时以上 5 小时以下 | 15 | 32.6 |
| 5 小时及以上 | 19 | 41.3 |

Tab5. 工厂正常工作日最长加班时数

在能够调查或计算出月最高加班时数⁶的 38 家工厂中，如表 6 所示，月最高加班时数的最小值是 66 小时，最大值为 300 小时，100 小时以下的有 3 家工厂，100-150 小时有 18 家工厂，151-200 小时的有 14 家工厂，200 小时以上有 3 家工厂。

| 月最高加班时数 | 工厂数 | 有效百分比 (%) |
|------------|-----|-----------|
| 100 小时以下 | 3 | 7.9 |
| 100-150 小时 | 18 | 47.4 |
| 151-200 小时 | 14 | 36.8 |
| 200 小时以上 | 3 | 7.9 |

Tab6. 工厂月加班最高时数

| 能否保证每周休息一天 | 工厂数 | 有效百分比 (%) |
|------------|-----|-----------|
| 能 | 18 | 43.9 |
| 不能 | 23 | 56.1 |
| 未了解到 | 5 | |
| 总计 | 46 | |

Tab7. 工人能否每周休息一天的情况

在所调查的工厂中，如表 7 所示，有 23 家工厂能保证每周休息一天，有 18 家工厂不能保证，另有 5 家工厂未能了解到。不能保证每周休息一天的情况多发生工厂的生产旺季，有的工厂甚至一个月都不能休息一天。

按照正常工作日每天加班时间不超过 3 小时、每周能保证休息一天这两条标准评判，能同时达到这两条标准的工厂表示工厂在工作时间上能够被接受。如表 8 所示，能同时达到此标准只有 6 家工厂，占总工厂数的 13%。大部分工厂在工作时间上存在严重的问题。

| 工作时间 | 工厂数 | 有效百分比 (%) |
|------|-----|-----------|
| 能接受 | 6 | 13 |
| 不能接受 | 40 | 87 |
| 合计 | 46 | |

Tab8. 工厂在工作时间上的总体状况

长时间加班是工厂普遍存在的问题。有的工厂还存在强迫加班的现象，工人不得不忍受长时间的加班。工厂通过长时间加班保证了生产任务的及时完成，对工人劳动力进行最大化的使用，然而工人通过长时间的加班只能维持低水平收入。超长时间加班通常发生在旺季，集中的订单必须在短时间内完成，工厂要求工人进行长时间的加班，一些工厂在旺季的工作时间已达到极限。客户在给工厂下订单时漠视工人对工作时间的承受能力，也是造成工厂超长加班时间的重要原因。

五、工资

按照工人基本工资是否达到当地最低工资水平、是否依法为工人计算加班费和及时足额支付工资三个评估点，能同时达到这个三个要求的说明工厂在工资支付方面能够接受，反之则表示不能接受。如表 9 所示，在所调查的 46 家工厂中，仅有 8 家工厂能够依法支付工人劳动报酬，所占比例仅为 17.4%，另外 38 家工厂在工人工资支付上不能接受。

| 工资支付 | 工厂数 | 有效百分比 (%) |
|------|-----|-----------|
| 能接受 | 8 | 17.4 |
| 不能接受 | 38 | 82.6 |

| | | |
|----|----|--|
| 合计 | 46 | |
|----|----|--|

Tab9. 工厂工资支付的总体情况

工厂在工资上的问题集中在加班费的计算和支付。主要是加班费没有按法定计算，如工人加班费同正常工资一样、休息日的加班费同平时加班费一样、计件制工人没有计算相应的加班费等。另外还有部分工厂有基本工资低于当地最低工资标准和拖欠工资的情况。表 10 显示了 38 家不能接受的工厂所存在的工资问题点。

| 工资支付问题点 | 工厂数 |
|----------------|-----|
| 未依法计算并支付加班费 | 35 |
| 基本工资低于当地最低工资标准 | 4 |
| 拖欠工人工资 | 4 |

Tab10. 工厂在工资支付上的问题点

绝大部分工厂未依照中国法律规定为工人支付应有的劳动报酬，工厂将利润建立在工人低水平工资的基础上。像玩具、电子电器、鞋业这类为品牌客户代工的制造企业，它们的利润几乎完全来自于对工人劳动力的使用上，控制和降低劳动力成本就是增加利润，而劳动力成本最主要的是工人工资。中国法律规定正常工作日的加班费是基本工资的 1.5 倍，休息日的加班费是基本工资 2 倍。大多工厂通常都有长时间的加班，依法定标准支付加班费会带来劳动力成本的增加。因此工厂在利益驱动下拒付工人应得的法定加班费，问题十分突出。

六、食宿条件

根据实际食宿状况和工人的满意度对工厂的食宿条件进行评估，有 70% 及以上的被访工人反映工厂的食宿条件整体状况差，在本文中说明工厂在食宿条件上不能接受；有 70% 及以上的被访工人反映工厂食宿条件整体状况一般或较好，则表示能接受。表 11 显示了对食宿条件调查清楚的 42 家工厂中，有 14 家工厂能够接受，28 家工厂不能接受。

| 工厂食宿条件 | 工厂数 | 有效百分比 (%) |
|--------|-----|-----------|
| 能接受 | 14 | 33.3 |
| 不能接受 | 28 | 66.7 |
| 未了解到 | 4 | |
| 合计 | 46 | |

Tab11. 工厂食宿条件总体状况

表 12 反映了工厂在食宿方面存在的问题，主要是工厂住宿条件差和伙食质量差。住宿条件差主要表现为员工宿舍破旧、通风不好或基本生活设施缺乏等。伙食质量差主要是指有 70% 及以上的被访工人认为工厂餐厅伙食卫生差、营养低或菜色单一。



图片 4，工人宿舍。（图片来源：中国劳工观察）

| 食宿条件问题点 | 工厂数 |
|-----------------------|-----|
| 工厂没有宿舍或食堂 | 6 |
| 工人反映工厂宿舍环境条件差 | 18 |
| 工人反映工厂食堂伙食质量差 | 18 |
| 强迫工人在工厂吃或住(不吃或不住同样扣钱) | 7 |

Tab12. 工厂食宿状况问题

七、劳动合同

本文对工厂劳动合同情况的评估涉及劳动合同的签订、试用期、工人有无劳动合同副本以及工人解除劳动合同的权利四个方面。中国劳动合同法明确规定用人单位必须在入职后一个月内与劳动者签订劳动合同，用人单位须将劳动合同的副本交至劳动者。一年的合同期限不得设立超过 1 个月的试用期，两年的合同期限不得设立超过 3 个月的试用期，三年或更长的合同期限不得设立超过 6 个月的试用期。试用期提前 3 天通知、试用期过后提前 1 个月书面申请，劳动者可主动解除与用人单位的劳动合同。根据这个四个方面的法律规定来衡量工厂在劳动合同上的表现情况，在这个四个方面能同时符合法律规定的，表示在劳动合同上能够接受。如表 13 显示，只有 14 家工厂能够接受，有 31 家工厂不能接受。

| 工厂劳动合同情况 | 工厂数 | 有效百分比 (%) |
|----------|-----|-----------|
|----------|-----|-----------|

| | | |
|------|----|------|
| 能接受 | 14 | 31.1 |
| 不能接受 | 31 | 68.9 |
| 未了解到 | 1 | |
| 合计 | 46 | |

Tab13: 工厂劳动合同状况

如表 14 所示，在劳动合同方面不能接受的工厂中，有 12 家工厂未与工人签订劳动合同或只与部分工人签订劳动合同；有 12 家工厂与工人签订了劳动合同，但工人或部分工人未能拿到劳动合同副本；有 7 家工厂超过一个月或更长时间后才与入职的工人签订劳动合同；有 5 家工厂试用期不符合法律规定，例如一年的合同期限设定两个或三个月的试用期；有 18 家工厂存在辞职难的问题，工人不能按照法定辞职程序正常辞职，辞职申请不被批准而被迫自离。

| 工厂在劳动合同上的问题点 | 工厂数 |
|----------------------|-----|
| 工厂未与工人签订老合同或只与部分工人签订 | 12 |
| 签订劳动但工人无副本 | 12 |
| 一个月或更长时间后才与工人签劳动合同 | 7 |
| 试用期不符合劳动法规定 | 5 |
| 工人正常辞职困难 | 18 |

Tab14. 工厂在劳动合同上的问题点

尽管法律对劳动合同作出了明确规定，但在我们调查中有 68.9%的工厂在劳动合同方面的表现不能接受，存在这样或那样的违法行为。劳动合同法的初衷是切实保障劳动者的权益，劳动合同是工厂与工人劳动关系存在的主要凭证，是工人合法权益的重要保障。而一些用人单位通过违反劳动合同的规定来获取利益。有的工厂甚至不与工人签订合法的劳动合同，以逃避在诸如社会保险、使用未成年工上的责任，有意侵犯工人合法利益。

八、强迫劳工

强迫劳工是指在任何工作或服务中的工人，其并非完全自愿，而是在任何形式的惩罚之下而提供劳动。由于强迫劳工的定义并不统一，通常强迫劳工主要表现为扣留工人证件或收取押金，工人不工作会有人身威胁或其他威胁等。本文中的强迫劳工还包含了强迫工人加班的情况，即对不加班的工人给予直接或间接的惩罚，如扣薪水、罚款、开除、取消加班资格等。

如表 15 显示，在 46 家工厂中只有 13 家工厂不存在强迫劳工的问题，有 22 家工厂存在强迫劳工的问题，另有 11 家工厂未能了解到此情况。

| 工厂是否有强迫劳工的情形 | 工厂数 | 有效百分比 (%) |
|--------------|-----|-----------|
| 有 | 22 | 62.9 |
| 没有 | 13 | 37.1 |
| 未了解到 | 11 | |
| 合计 | 46 | |

Tab15. 工厂强迫劳工状况

强迫劳工问题主要集中在强迫加班的问题上。22 家工厂中有 20 家存在强迫加班的现象，不加班通常遇到的惩罚方式有：取消工人加班资格、按旷工处理、扣工资或罚款、基层管理人员辱骂。中国劳动法规定用人单位根据生产需要，在与工会和劳动者协商后可以延长工作时间。但调查中大部分的工厂都没有自愿加班制度。工厂一线工人多来自贫穷农村，这些工人正常上班的工资收入只是当地最低的工资标准，只能保证甚至有时不能保证基本生活开支，工人需要靠加班来维持生计或补贴家用。迫于工厂的惩罚和生存的压力，工人在不情愿的情况下也不得不加班。

此外，中国劳动法严厉禁止用人单位以任何理由扣押劳动者证件的行为。但还是有 3 家工厂在员工入职时会扣留其身份证一段时间，以强迫工人在工厂工作相当时间。

九、用工歧视

在 46 家工厂中，只有 25 家工厂在招工中不存在歧视现象，有 13 家工厂存在歧视，另

有 8 家未能了解到歧视情况。在存在歧视的工厂中，有 2 家工厂招工存在地域限制；其余 11 家工厂存在性别歧视，工厂不招收男工或者招收男工条件严格，如需要熟手、需要有人介绍、需要达到一定年龄、男工不能有纹身等。

| 用工歧视情况 | 工厂数 | 有效百分比 (%) |
|--------|-----|-----------|
| 无歧视 | 25 | 65.8 |
| 有地域歧视 | 11 | 5.3 |
| 有性别限制 | 2 | 28.9 |
| 未调查到 | 8 | |
| 合计 | 46 | |

Tab16:工厂歧视情况

中国法律规定劳动者就业不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。而调查中有三分之一左右的工厂存在招工歧视现象，主要是对男性工人的歧视。工厂之所以在招工中存在歧视主要是出于工厂人力管理的考虑：女性工人更适合玩具、电子电器、鞋业服饰这类工厂。除了因为她们手工操作比男性更为熟练，同时更重要的是女工容易服从管理；而工厂通常会认为那些年轻的、有纹身的男性工人不好管理，甚至会给工厂带来麻烦。地域歧视主要来自工厂管理者的刻板印象。他们所了解到的大多是某一特定地域工人的负面形象，或者某一特定地域工人曾经给工厂造成麻烦，由此将其负面放大并形成对一些地域工人的偏见。

十、童工及未成年工保护

中国劳动法规定，用人单位不能招收 16 周岁以下的童工，可以招收 16-18 岁的未成年工，但要给予合法有效的保护。在 46 家工厂中，有 29 家工厂未使用未成年工；有 12 家工厂存在童工及未成年工保护的问题，其中 3 家工厂正在雇佣或近期招用过童工，9 家工厂有未成年工但没有给予其合法的保护。

| 童工及未成年工保护状况 | 工厂数 | 有效百分比 (%) |
|-------------|-----|-----------|
| 无未成年工和童工 | 29 | 70.7 |
| 工厂使有童工 | 3 | 7.3 |

| | | |
|----------------|----|----|
| 有未成年工但没有给予合法保护 | 9 | 22 |
| 未了解到 | 5 | |
| 合计 | 46 | |

Tab17: 工厂童工及未成年工保护状况

中国法律明确规定严禁使用童工，用人单位对未成年工提供保护，不得安排未成年工从事有毒有害、劳动强度高等禁忌岗位，不得安排加班加点和夜班工作，并需对未成年工定期进行健康检查。调查显示，有近 30% 的工厂使用童工或未为未成年工提供保护。主要原因是中国工厂，尤其是珠三角的一些工厂，近年来面临用工荒，一些招工困难的工厂降低了年龄门槛。尤其是在生产旺季急需大量用工的时候，使用童工和未成年工的现象更加严重。一些工厂会伪造童工和未成年工的年龄信息以应付检查。同时由于监督与执法不力，工厂比较容易逃避在未成年工保护上的义务和责任。

十一、工厂评分情况

本文根据中国法律法规，在对中国工厂长期调查合并整体工厂情况的基础上，形成如下表的评估体系。该评估体系中包括社会保险、童工及未成年工保护、强迫劳工、工作时间、工资、职业安全保护、工人组织与申诉机制、奖惩机制 8 个评估项目，每个评估项目分设 5 个评分等级，从高到低依次为超过法定标准的情形、基本上达到法定标准的情形、低于法定标准但好于普遍工厂的情形、工厂的普遍情形、表现很差的情形。

| 评估项目 | 超过法定标准的情形 | 基本上达到法定标准的情形 | 低于法定标准，但好于普遍的工厂状况 | 工厂的普遍情形 | 表现很差的情形 |
|------|-----------------------------------|----------------|-----------------------|--|---------------|
| 社会保险 | 不仅为工人购买基本的社会保险，同时为工人办理商业保险或其他补充保险 | 为所有工人购买基本的社会保险 | 为工人购买的社会保险不全，没有达到法定标准 | 购买社保根据工人自愿，工厂不主动为工人办理社会保险；或工厂只为部分工人购买社会保险；或工人必须具备某种条件才能购买社 | 没有为工人购买任何社会保险 |

| | | | | | |
|-----------|--|---|--|--|--|
| | | | | 保,如必须工作一定时间。 | |
| 童工及未成年工保护 | 依法使用或使用过未成年工。未成年工受到高于法定标准的保护,工厂为未成年工提供学习和成长的必要条件 | 工厂依法使用过未成年工,并根据《未成年工保护条例》提供法定的保护 | 未依法使用未成年工或为其提供法定标准的保护,但未成年工在工作时间、强度上、工作岗位、职业健康等方面受到一定控制和保护 | 工厂未使用未成年工和童工;或工厂使用未成年工,但在工作时间、工作岗位、工作强度、身体健康等没有提供未成年工保护,同成年工无异 | 使用童工 |
| 强迫劳工 | 工厂有完善的自愿加班体系,工人加班完全出于自愿 | 工厂无自愿加班体系,工人可以同工厂协商不加班,自愿选择加班或不加班 | 工厂无自愿加班体系,但工人不加班可以口头或书面申请,有时能申请到有时则不能,如淡季则容易申请,旺季则不能 | 工人必须服从工厂的加班规定,或工人不加班会受到直接或间接的惩罚。如扣工资、取消加班资格、按旷工处理、遭到辱骂等 | 扣押工人证件或收取工人押金;或以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动 |
| 工作时间 | 正常工作日最高加班时间不超过1小时,月加班时数不超过36个小时,每周能休息两天 | 正常工作日最高加班时数不超过3个小时,月加班时数不超过36日,每周能保证1天的休息时间 | 最高日加班时间控制在3个小时及以内,且月最高加班时数在36-100个小时 | 最高工作日日加班时数在3小时以上,或月最高加班时数在80-150小时之间 | 最高工作日日加班时间在3小时以上,且月最高加班时数在150小时以上 |
| 工资 | 基本工资高于当地最低工资标准,加班费高于法定标准计算 | 基本工资达到当地最低工资标准,加班费按法定计算,工资足额准时发放 | 基本工资达到当地最低工资标准,加班费按照法定标准支付,但工资发放不及时,拖欠工资 | 基本工资达到当地最低工资标准,但加班费未按法定标准计算,如计时工加班费低于法定标准、计件工没有计算工资 | 基本工资低于当地最低工资标准;或非法克扣工人工资 |
| 职业安全保护 | 工厂有完善的职业安全健康制度;车 | 工厂及时为工人提供有效的劳保用品;车间 | 车间环境一般;工伤事故很少发生;提供有效 | 车间环境差;有毒有害物质没有得到 | 车间环境恶劣;或工人无劳保用品;或 |

| | | | | | |
|------|--|--|--|--|----------------------------------|
| | 间环境舒适； 车间生产几乎无安全隐患 | 环境良好；车间有安全隐患，但能够得到及时的发现和排除；有毒有害物质得到良好的管理；接触有毒有害物质的工人有在职和离职体检 | 的劳保用品；工厂安全管理管理不力，如有毒有害物品没有的得到有效管理，需要佩戴劳保用品的工人有不戴的现象等 | 有效地管理；或工人劳保用品不能得到及时更换；或劳保用品质量不合格；或工厂偶尔发生工伤事故；或存在严重的职业病风险 | 安全隐患严重；或工厂经常有工伤事故和职业病的发生； |
| 工人组织 | 工会成为改善工厂管理、保障员工权益、促进员工福利、促进员工发展的有效途径 | 工厂工会根据工人的意愿按照民主法定的程序组建，对工厂能够起到有效的监督和促进作用，工人的问题和诉求基本能得到工会的回应 | 工厂有工会，工会只能发挥有限的作用，如举办员工活动、为员工提供生活上的帮助、接受并反映工人投诉等，但工会从根本上代表与维护工厂的利益，不会为工人的利益对工厂的管理层产生影响 | 工厂无工会或工厂有工会但没有发挥作用，只是摆设；或工厂有工会但大部分工人不清楚工厂是否有工会 | 没有工会等工人组织，工人发生过通过罢工、怠工、游行等方式表达意见 |
| 奖惩机制 | 工厂有完善的奖惩制度；大部分工人能够获得工厂优厚的奖励；工厂惩罚措施少，工人通过奖励机制就能自律 | 工厂有较完善的奖惩机制；多数工人能够获得工厂奖励；工厂有惩罚措施，但工人感觉合理合法；无侮辱员工的现象 | 工厂的惩罚措施较严厉，工人很少会被处罚；工人有被工厂管理层侮辱的现象，但较少发生 | 工厂有较多较严厉的罚款项目；工人经常遭受辱骂呵斥等语言性侮辱 | 工厂的惩罚措施严厉，令工人不满；或工厂对工人有体罚行为 |

Tab18: 工厂评估体系

表 19 显示的是所调查的工厂在每个评估项目和每个评分等级上的分布情况。设超过法定标准情形的得分为 5，基本上得到法定标准的情形得分为 4，低于法律标准但好于同类工厂情形得分为 3，工厂普遍情形得分为 2，表现很差的情形得分为 1，也即最高分为 5 分，最低分 1 分。在在社会保险方面工厂的平均得分为： $(7*4+3*3+18*2+4*1) / 32=1.88$ ；在童工及未成年工保护方面工厂的平均得分为： $(1*3+37*2+3*1) / 41=1.95$ ；在强迫劳工上工厂的平均得分为： $(13*4+2*3+17*2+3*1) / 35=2.7$ ；在工作时间工厂的平均得分为： $(3*3+26*2+17*1) / 46=1.70$ ；在工资上工厂的平均得分是： $(8*4+34*2+4*1) / 46=2.3$ ；在职业健康安全上工厂的平均得分为： $(4*4+6*3+22*2+10*1) / 42=2.1$ ；在工人组织上工厂的平均

得分为 $(2*3+15*2+1*1)/18=2$; 奖惩机制上工厂的平均得分为 $(2*4+3*3+13*2+8*1)/26=1.96$ 。没有一个评估项目的平均得分在 3 分及以上, 说明从整体上说在 8 个评估项目上都没有法定标准, 整体的劳工环境不容乐观。

| 工 厂 评 估 项 目 | 评 估 等 级 | 超过法定 标准情形 的工厂数 | 基本上达到 法定标准情 形的工厂数 | 低于法定标准, 但 好于普遍工厂情 形的工厂数 | 普遍情形的 工厂数 | 表现很差情形的 工厂数 |
|----------------------------|------------------|----------------------|-------------------------|-------------------------------|--------------|----------------|
| 社会保险 | | 0 | 7 (21.9%) | 3(9.4%) | 18 (56.2%) | 4 (12.5%) |
| 童工及未成年工保护 | | 0 | 0 | 1 (2.4%) | 37 (90.3%) | 3 (7.3%) |
| 强迫劳工 | | 0 | 13 (37.1%) | 2 (5.7%) | 17 (48.6%) | 3 (8.6%) |
| 工作时间 | | 0 | 0 | 3 (6.5%) | 26 (56.5%) | 17 (37%) |
| 工资 | | 0 | 8 (17.4%) | 0 | 34 (73.9%) | 4 (8.7%) |
| 职业健康安全保护 | | 0 | 4 (9.5%) | 6 (14.3%) | 22 (52.4%) | 10 (23.8%) |
| 工人组织 | | 0 | 0 | 2(11.1%) | 15 (83.3%) | 1 (5.6%) |
| 奖惩机制 | | 0 | 2 (7.7%) | 3 (11.5%) | 13 (50%) | 8 (30.8%) |

Tab19: 工厂评估结果

附 录

| 2010 工厂罢工事件部份统计（不完全统计） | | | | | |
|-------------------------------|----------------------|-------------------|------------------|-------------|--------|
| 时间 | 企业名称 | 地址 | 所属行业 | 员工诉求或取消员工福利 | 参与人数 |
| 1/16/2010 | 联建科技 | 苏州 | 电子 | 年终奖 | 两千余人 |
| 1/19/2010 | 东莞长安涌头红板 线路板厂 | 东莞 | 五金、电子 | 伙食及年终奖 | 不详 |
| 1/26/2010 | 苏州大金空调 | 苏州 | 电器 | 不详 | 不详 |
| 1/31/2010 | 苏州诺基亚 | 苏州 | 电子 | 年终奖 | 全厂 |
| 2/5/2010 | 松下·万宝（广州） 电熨斗有限公司 | 广州 | 电器、五金 | 劳动关系 | 百余人 |
| 3/1/2010 | 台升家具厂 | 东莞 | 木制品 | 加薪 | 全厂 |
| 3/5/2010 | 东莞市大邦鞋业公 司 | 东莞 | 制鞋 | 加薪 | 一千二百余人 |
| 3/19/2010 | 佳能珠海有限公司 | 珠海 | 电子 | 加薪 | 全厂 |
| 4/21/2010 | 浙江平湖棉纺厂 | 浙江平湖 市 | 纺织 | 搬迁 | 全体女工 |
| 4/29/2010 | 尼康光学仪器有限 公司 | 无锡 | 仪器 | 员工中毒 | 不详 |
| 5/7/2010 | | | | 加薪 | |
| 2010 年 5 月 1—4 日 | 山东省枣庄市万泰 集团罢工 | 山东 | 纺织 | 干部腐败，工资低 | 全厂 |
| 5/5/2010 | 深圳横岗百达五金 塑胶厂 | 深圳 | 五金矿产、金 属、塑胶制品 | 不详 | 两千多人 |
| 5/10/2010 | 深圳斯坦雷电气有 限公司 | 深圳沙井 | 机电设备 | 加薪 | 全厂 |
| 5/17/2010 | 本田佛山零部件制 造有限公司 | 佛山市南 海区狮山 镇 | 五金 | “不加工资、罢工到底” | 全厂 |

| | | | | | |
|-----------|----------------------|----------------|-------|--------------------------|------|
| 5/20/2010 | 江苏昆山国有锦港集团 | 昆山 | 无机碱 | 反对公司私下被转卖，要求厂方公布详情及赔偿方案。 | 全厂 |
| 5/26/2010 | 上海夏普公司（日资） | 上海 | 五金 | 要求加薪 | 不详 |
| 5/28/2010 | 韩资北京星宇车科技公司 | 北京 | 五金 | 加薪三成 | 千人 |
| 5/30/2010 | 兰州维尼纶厂 | 兰州 | 塑胶 | 加薪 | 百余人 |
| 5/31/2010 | 东莞台升家具有限公司 | 东莞 | 木制品 | 加薪 | 两千余人 |
| 6/1/2010 | 大显控股股份有限公司 | 大连 | 电子元器件 | 拖欠“房补” | 全厂 |
| 6/2/2010 | 南京新苏热电公司 | 南京 | 能源动力 | 不详 | 全厂 |
| 6/2/2010 | 厦门殿前哈隆 | 厦门 | 仪器 | 不详 | 不详 |
| 6/3/2010 | 陕西兄弟缝纫机公司 | 陕西 | 五金 | 加薪 | 九百余人 |
| 6/5/2010 | 随州棉纺厂 | 湖北随州 | 纺织 | 不祥 | 四百 |
| 6/5/2010 | 江苏昆山台资企业KOK集团旗下书元机械厂 | 昆山 | 五金 | 要求加薪 | 两千 |
| 6/5/2010 | 江苏南通电容器厂 | 江苏 | 五金 | 不详 | 全厂 |
| 6/6/2010 | 深圳美律电子厂 | 深圳 | 电子 | “减工时，加工资，劳动法何在” | 两千 |
| 6/7/2010 | 本田子公司优达佳技研与台湾桃源富威合资 | 广东佛山的丰富汽车零配件公司 | 五金 | 要求加薪 | 全厂 |
| 6/7/2010 | 广东惠州亚成电子厂 | 惠州 | 电子 | 加工资 | 两千多人 |
| 6/7/2010 | 江西九江台资思麦博运动器材有限公司 | 江西九江星子县 | 运动用品 | 保安打人 | 全厂 |
| 6/8/2010 | 珠海伟创力有限公司 | 珠海斗门 | 电子 | 比对富士康工资加薪 | 全厂 |
| 6/9/2010 | 中山小榄本田制锁公司开 | 中山 | 五金 | 加薪 | 几百人 |
| 6/9/2010 | 上海奇美电子 | 上海 | 电子 | 不详 | 全厂 |

| | | | | | |
|------------|-----------------------|-----------|-------|---------|------|
| 6/15/2010 | 爱普生深圳技术有限公司 | 深圳南山科技园 | 电子 | 加薪 | 不详 |
| 6/17/2010 | 天津丰田合成零部件长 | 天津 | 五金 | 加薪 | 全厂 |
| 6/21/2010 | 电装(广州南沙)有限公司 | 广州南沙 | 电器、五金 | 加薪 | 全厂 |
| 7/1/2010 | 日本三美电机 | 天津 | 五金 | 加薪改善福利 | 全厂 |
| 7/5/2010 | 辽宁大连大轴轴承有限公司 | 大连 | 五金 | 不详 | 不详 |
| 7/5/2010 | 陕西咸阳纺织工厂 | 西北二棉有限公司 | 纺织 | 不详 | 近万人 |
| 7/7/2010 | 咸阳华润纺织有限公司 | 西北第七棉纺织厂 | 纺织 | | |
| 7/12/2010 | 日资阿兹米特汽车配件(佛山)公司 | 佛山 | 五金 | 加薪 | 全厂 |
| 2010年7月22 | 辽宁大连开发区 | 大连 | 不详 | 不详 | 不详 |
| 2010年7月28 | 辽宁大连大轴轴承有限公司 | 大连 | 五金 | 不详 | 不详 |
| 8/7/2010 | 上海松下电器(中国)有限公司(电动工具厂) | 上海 | 五金 | 不详 | 不详 |
| 8/13/2010 | 昆明机床股份有限公司 | 昆明 | 五金 | 不详 | 不详 |
| 8/16/2010 | 乐天(食品)有限公司 | 北京 | 食品 | 加薪 | 三百人 |
| 8/19/2010 | 深圳台资企业帝闻有限公司 | 深圳公明第五工业区 | 电子 | 工厂搬迁 | 千余人 |
| 9/7/2010 | 深圳龙岗兄弟厂(日资) | 深圳龙岗 | 电子 | 加薪、福利待遇 | 全厂 |
| 10/7/2010 | 珠海兄弟公司(日资) | 珠海 | 电子 | 加薪 | 全厂 |
| 10/12/2010 | 理光越岭美(深圳)科技有限公司 | 深圳福永 | 电子 | 赔偿 | 全厂 |
| 10/19/2010 | 中日龙电器制品厂 | 深圳沙井 | 电器 | 调休、无加班费 | 二百人 |
| 10/24/2010 | 某波电子有限公司 | 东莞石碣 | 电子 | 强制克扣伙食 | 四百人 |
| 10/27/2010 | 沙井捷和百得制造厂 | 深圳沙井 | 机械 | 搬迁 | 三千余人 |

| | | | | | |
|-------------------|----------------------|----------------|------|----------|------|
| 10/29/2010 | 超信电子厂 | 深圳龙岗 | 电子 | 讨薪 | 全厂 |
| 11/10/2010 | 深圳大三洋、华强 镭射电子有限公司 | 深圳大浪 | 电子 | 搬迁 | 三千余人 |
| 11/18/2010 | 怡丰发泡胶厂 | 深圳沙井 镇怡丰工业城 | 塑胶制品 | 改善待遇、加薪 | 全厂 |
| 11/18/2010 | 裕元集团 | 东莞高埗 | 制鞋 | 加薪 | 不详 |
| 11/19/2010 | 佛山普立华科技公司 | 佛山 | 电子 | 工资低 | 不详 |
| 11/22/2010 | 裕元集团 | 东莞高埗D 栋 | 制鞋 | 搬迁 | D栋员工 |
| 11/22/2010 | 富士康（龙华） | 深圳龙华 | 电子 | 调换工作部门 | 百余人 |
| 11/29/2010 | 宝安发毛织厂 | 深圳龙岗 | 制衣 | 不详 | 百余人 |
| 12/10/2010 | 裕元集团 | 东莞高埗 新三厂 | 制鞋 | 加薪、福利待遇 | 不详 |
| 12/11/2010 | 中山贝思特光电工业有限公司 | 中山市 民众镇 | 模具 | 劳动合同、加班费 | 不详 |
| 12/23/2010 | 家宝清洁公司 | 东莞大朗 | 清洁 | 加薪 | 三百余人 |
| 2010-12-21、 22 | 东莞晶达电子 | 东莞 | 电子 | 加薪 | 全厂 |
| 1/9/2011 | 德特高压电器设备有限公司 | 杭州下沙 | 电器 | 取消奖金 | 不详 |
| 2/4/2011 | 盛南电子公司 | 深圳宝安 | 电子 | 乱扣费 | 五百人 |

注：以上数据资料是中国劳工观察根据所能搜集到的公开数据整理而成，有的数据不一定完善准确，但可大致作一参考。

从上表可以看出，2010年全年我们所统计的罢工事件66起中。最集中的爆发时间在6月，共17起。中国劳工观察认为，中国罢工运动的特点是第一具有“传染性”，第二罢工运动越来越频繁。罢工潮在去年六月集中出现具有偶然因素，5月的富士康事件和本田事件，在媒体的大量曝光中对6月的工人罢工起到了渲染和推动的作用。受该两大事件的连锁反应影响，去年约四分之一的罢工都出现在六月，可见其“传染性”。但抛开偶然因素而言，罢工运动在去年的总趋势还是越来越多。除去6月的17起，去年其他11个月里共发生49起群体性罢工，平均每月4.45起，其中17起都集中在10-12月这三个月期间，明显高于平均值，可见其越来越频繁的总趋势。