

# 对海格科技的跟进调查报告

---

2015年11月18日





中国劳工观察是一家非盈利组织，致力于透明化生产链和其工作条件，为劳工权益进行倡导以及支持中国的工人运动。

[cn.Chinalaborwatch.org](http://cn.Chinalaborwatch.org)

147 W 35 St, Ste 406  
New York, NY 10001  
+1 212-244-4049  
clw@chinalaborwatch.org

# 执行总结

近几年中国劳工观察多次对惠州海格科技的工作条件进行调查。本报告发布于中国劳工观察监督海格科技的第四年。惠州海格国利是一家国企控制的主要为手机品牌生产代工厂。

2015年6月两周的时间，中国劳工观察的合作机构派出调查人员进入海格国利工作，在调查过程中，工厂的人事管理突然在生产线上找到调查人员找她谈话，带她到工厂一个办公室里，单独询问她，根据她和人事的对话，她进入海格国利工作开始就被工厂注意到了，并且知道她是中国劳工观察派出的调查人员，也知道她过去时间的社保记录，询问的过程中威胁调查员说要叫警察。工厂强制删除调查员手机上的照片，拘留她几小时之后，海格让调查员离开。

就在海格科技人事询问她的两天之后，中国劳工观察的支持的一个机构被宝安区劳动局和公安局联合检查，扣押了一些问卷，宝安公安局的指控是非法用工罪。

以上两个事件只是在过去一年内发生的一系列的事情其中两个(附录第12页阐述详情)，我们目前不清楚该一系列事情是否存在因果关系。

## 调查结果

尽管中国劳工观察所合作的调查员6月在海格科技管理暴露身份影响了调查的进展(本报告所有的照片均为2012年到2014年中国劳工观察调查海格公司中所拍到照片)，调查还是有部分的结果，发现将海格在2012年和2015年的工作条件相比较，三年内有了一些的改善，但是依然存在一些严重的劳工侵权问题。

### 1. 未成年工和学生工

最大的变化之一就是海格科技管理对学生工和童工管的比较严，2012年和2014年中国劳工观察的报告披露海格雇佣童工和大量学生工，比如2012年超过一般的工人是学生工，而2015年本调查没有发现童工，并且海格主要厂区不招20岁之下的应聘者，也不招收学生。与此同时，海格的分厂事实上还招满16岁不满18岁的未成年工，并且不依法给这些未成年工提供任何特殊保护，未成年工的工作条件与工作时间和成年一样。那么，滥用未成年工的问题依然存在。

### 2. 招聘歧视

2012年海格对应聘者进行各种歧视性的招聘规定，比如多招女性，不招30岁之上的，不招有纹身、长发或残疾的男性。在2015年的调查虽然没有发现年龄与个性上歧视，但是依然存在性别歧视，海格的招聘人员根据男女比例1:3招聘新工人。

### 3. 岗前安全培训

2012 年和 2014 年的调查发现，海格新入职的工人所参与的岗前培训非常少，培训时间才半天，远远不到法律规定的 24 小时安全培训时间。而 2015 年的调查发现，上岗前新来的工人要参与四天的培训与实践练习，培训其中有一部分涉及职业安全内容，工人还需要参与安全知识考试并考合格。虽然这样的培训政策有所进步，但是实际上安全培训是笼统的、不够全面的，工人并没有接受针对其具体岗位的专门的安全培训，也没有说明工人的岗位涉及什么有害作业程序或者何种有毒物质。

#### **4. 强制性的超时加班问题**

在海格工作时间依然是一个严重的问题。工人通常一天有 11-12 小时的班，其中 2-3 小时为加班时间，每周六天，而且根据工人，忙的时候甚至达到了每天 7 小时的加班时间。中国法律规定一个月的加班时间不可以超过 36 小时。超时加班的情况这三年内没有改善。

#### **5. 工资标准**

2015 年和 2012 年一样，海格给工人的基本工资依然是接近当地法定最低工资标准，因此工人依赖大量加班时间来谋生。

#### **6. 保险**

2012 年-2014 年海格的正式工一直有保险，但是保险不一定按照法律足额购买，而且工人经常抱怨他们没有得到社保卡。根据工人在 2015 年 11 月的说法，海格已经开始执行自愿购买保险制度，因此很多工人不买了，这样工厂最大的收益者因为可以减少劳动成本。而法律规定保险是强制性的。

#### **7. 工会**

2012 年到 2015 年中国劳工观察的调查一直没有发现海格有一个有效的工会组织。

#### **8. 辞职**

从 2012 年到 2015 年要在海格辞职的话，事实上需要经过主管的“批准”，但是根据中国的法律，辞职仅需要通知，不需要批准，可见海格不应该限制工人收回劳动力的权利。

#### **9. 住宿条件**

工厂的宿舍依然拥挤，一间住 10 个人。2012 年工人的住宿是免费的，而在 2015 年每人需要每月支付 50 元才能住在宿舍。

# 关于海格国利电子的简单调查报告

2015 年 6 月

## 主要发现

1. 按性别的招聘歧视。
2. 应聘者义务岗前体检需要自付。
3. 工人需要等一个多星期才能得到劳动合同副本。
4. 工人需要做超时加班，通常每天加两到三个小时的班，老员工说 2014 年下半年旺季期间，工人每天加班达七小时，从早上六点工作到凌晨 00:00。
5. 加班通常是义务的。
6. 调查员所工作的海格分厂雇佣不满 18 岁的未成年工，而不提供特殊保护，这些未成年工的工作时间与工作条件和成年人一样。
7. 由于海格的工作、住宿及交通等安排，工人一般需要早在 7:45 排队坐班车，晚上 21:30 才回到宿舍。
8. 计算加班工资前，工人的基本工资仅仅比最低工资水平高一点点，这样工人就依赖很长的工作时间来谋生。
9. 虽然岗前培训维持几天的时间，安全培训的部分笼统和不完整，并且安全培训不说明每个岗位所面临的安全危害。
10. 原来海格告诉工人，公司依法支付保险，但是工人说一直没有得到保险卡，而且根据工人最近的反馈，工厂最近开始执行自愿社保制度，导致很多工人不买保险。
11. 宿舍一间 10 人，白班夜班工人被安排住在同一间宿舍，这样能够影响工人的休息时间。
12. 在海格没有发现一个有效的工会组织。
13. 在海格工人实际上需要“申请”才能够辞职，但是法律仅要求工人通知资方，不需申请。



## 工厂简介

惠州海格科技有限公司是一家加工的企业，主营 smt、oem、ems，公司位于中国广东省惠州市仲恺高新区陈江海格路 1 号。公司为三星、OPPO（欧珀）、华为、TCL 等公司供应产品，为其提供手机、DVD、音响、mp3 等产品的加工服务。海格科技有一个位于惠州宏昌利达工业区的分厂，本调查的调查员在该分厂工作，宏昌利达分厂的员工约有一千个人。

## 有关入职情况

### 入职途径

海格在工厂或车站附近都设有招聘点，招聘每周一到周六早上 8:00 和下午 13:30 两个时间段进行。应聘者在招聘处了解了工厂大概情况，愿意择业的并符合招聘要求（核实身份上满 16 岁）招聘专员就会开给应聘者一张复试通知单。所有获得复试单的人员，按照男女至少 3:1 的比例可以进入工厂登记（三个男的当中至少要有一个是女的，如果女的多那更好，如果比例不成功就要等到比例成功再进厂）。调查员 6 月 8 日下午 13:30 分在招聘处获得复试单时，看到旁边站着三个获得复试单的男士已在此等候了，随即等候的三个男士招呼调查员一同进入海格工厂。

### 应聘要求与未成年工

海格不招未满 20 周岁的工人，不招收学生工。海格保安处指引我们到达梅格人事办公室。在此人事会对从招聘处过来的应聘者再次一一做身份证核查，我们到达人事部时里面有 10 个左右的应聘者。此时如果人事检查出身份证上年龄未满 20 周岁的就拒录，告知是工厂现有规定不招未满 20 周岁的工人。在场和调查员核实身份证的一个应聘女孩是九五年 7 月份出生的，由于现在是 6 月，还差不到一个月就满 20 岁，在场所有人都看到她被人事拒用了，人事专员告知该女孩子年龄不够，叫一个月后再来海格应聘就可以了。



在海格科技的未成年工（2012 年）海格科技的一个工厂（2014 年）

海格分厂宏昌利达对招工在年龄的要求满 16 岁就可以了，但表明一律不招学生工。调查员在宏昌利达上

班时以介绍好友入厂的方式曾对宏昌利达一姓马的招聘专员咨询过招聘上的要求，这位招聘专员首先问调查员好友年龄，调查员称好友不满 20 岁，满 16 岁，招聘专员称没有问题找他就可以。调查员和这位招聘专员开玩笑说满 16 岁的人那么多你怎么知道人家是不是学生工，招聘专员说是不是学生工他一看便知。

在海格宏昌利达分厂录用不满 18 岁的年轻工人，但不提供特殊保护的条件下。调查员所在岗位身旁就有三个不满 18 岁的年轻工人，而且工作任务和其他成年工人一个样，并没有特殊保护，比如按法律单位不得安排未成年工从事工作中需要长时间保持低头、弯腰、上举、下蹲等姿势和动作频率每分钟大于五十次的流水线作业，也不得安排未成年工从事接触有害或者易燃物质的危险岗位。调查员所在的组的一个不满 18 岁的工人由于不服从组长分配的高难度的工作任务，以至于和组长吵架，组长和他说做不了你可以走人，这个不满 18 岁的年轻人只好走了。三星的产品也在宏昌利达分厂生产，但是本调查未确认不满 18 岁的工人是否也在三星生产线上。

### 入职程序

人事对应聘者身份证核实完成后即给大家发放一系列的入职表格要求我们填写。其中有考试试卷，题目非常简单，有的题目叫写出 26 个大小写英文字母至少写出前面五个就可以了，还有题目连一年级的小朋友都可以算出的算术口诀题和加减题。表格填写完毕人事就给应聘者照电子相用于制作厂牌，并交两张身份证复印件，没有复印件的自己人事部会指引去隔壁的小卖部交钱复印，交完身份证复印件的就可以得到一张人事开出的第二天 10:00 进厂的通知单了，要入住的人员也就可以在第二天 10:00 把行李一同带入工厂。整个过程从进入人事部到离开也就 20 分钟这样。

### 体检

体检费 30 元由员工自己支付，告知在厂做满一个月后会退给员工，整个体检过程大概只有 3 分钟。

和调查员一起的 30 个人左右到达人事部集合。每个人都到人事二楼入职办理处领取到自己的电子厂牌和一张体检表，需要入住的多领取到一张入住表。所有人拿到体检表等着，到 11 点过才开始交费体检。体检共两项，第一项是抽血，抽完血紧接着第二项是上一辆体检的大巴车，上去对着一台机器设备站几秒钟就可以下车了，从体检第一项抽血到第二项上体检大巴车到下车也就 3 分钟左右。这就完成了体检了。海格没有进行离职体检。



在海格的抽血检查（2012 年）

### 入职培训

入职培训共四天。

第一天上午培训上班规矩，讲工厂礼仪。下午签劳动合同。

第二天上午制造革新部培训——《为谁工作》，下午保安部专员培训安全生产。

第三天上午制造革新部《品质》培训，下午《品质》考试和《安全知识》考试。

第四天公布考试成绩，需要补考的抓紧复习下午再次考试，上岗前的实践练习考试，走步练习考试，等待分配岗位。培训中大概的讲到了有关化学物的信息，但没讲得很细，有些肯定讲不全，讲得较笼统。岗位在最后分配出来，和调查员一起的十人分配到了 D5 组装包装部，其他员工有分到模具部的，有其他部的。

### 工衣发放

分配岗位那天下午不同岗位也取到了不同的工作制服。和调查员一起分配到 D5 组装包装部门的分到了一件蓝色大褂，两件无磁内衣，一条长裤，一双拖鞋，一项工帽。



工人在海格厂区大门外面（2012 年）

## 签劳动合同

劳动合同在培训的第一天下午签订，合同一式两份，合同签三年，自己的一份合同在上班的 10 天左右连同体检结果发到工人手中。调查员的一份劳动合同在被海格发现的当天被收回去了。

## 关于上班时间

调查员通过访问与调查知道宏昌利达厂目前做的手机品牌有三星、OPPO、华为、TCL、楼上还有做网络接收器的。调查员所在的小组是做 OPPO 手机的，所在生产线从早上打完卡 8:30 分上班到 10:30 安排休息 10 分钟，中午 12:00 吃饭，下午 13:00 上班，下午 15:30 休息 10 分钟，17:30 下班。如果有安排加班就得去饭堂吃饭，18:00 回来加班，有时加到 20:00，有时加到 20:30。

虽然海格的管理层应该会说加班都是自愿的，但实际上并不如此。在主管要调查员加班时我和他提出可不可以不加班，他回答要加。

### 每天花时间在等厂车上

海格上班有白班也有夜班，按照正常 8 小时每天，白班有相应的加班，加班按半小时计



算，有加两个小时到三个小时的。

调查员分配到的部门是 D5 组装包装部，和一起分到同样岗位的十个员工，安排到的上班地点是海格的分厂——宏昌利达，宏昌利达离海格厂有一段距离，每天上下班要坐厂车。厂车从海格厂开到宏昌利达厂的时间需要 10 分钟左右，但员工由于等车每天花在等车和坐车上的时间都有两个小时。

和调查员一起的十个员工每天早上赶的是 8 点钟出发的厂车，在海格宿舍每天 7 点过就得起床了，洗漱完毕下楼来打卡吃早餐，吃完早餐就走三四分钟左右到前门等厂车了，如果要想挤个厂车的位子，那就得早点出来等候厂车，每次接送的厂车总是被挤得满满的。

早上上班等待厂车的时间还不算长，但一到下班就至少要等半个小时到四十分钟才能有厂车过来接送回海格厂。如果是 20:00 下班，要等到 20:30 才有厂车接送，如果是 20:30 下班，就要等到 21:15 分左右才有厂车送。待下班回到海格厂已是 21:30 分了，再洗漱完毕 22:00 过后才能躺在床上休息。

## 考勤记录

8:15 分钟左右到达车间，第一件事是打卡，打卡机分上班打卡机和下班打卡机，安置在车间入口处，8:30 分之前要全部打上卡。由于是一起下厂车一起入的车间，基本上没有人会忘记打卡，如果有特殊情况忘记打卡只需要和小组负责人说明即可为其补上。

## 产量规定

打上卡后就开始开早会，每次是班长或组长给大家开早会，早会一般只占用两三分钟时间，主要讲当天的工作任务，并言语给员工做些鼓励。调查员看了一下别的生产线上的小黑板，基本上一条线的人数在 30 个人左右，生产目标任务是 3000 到 3800 台手机。而调查员所在的组由于全是新员工，人数总共才 11、12 个人左右，班长在开始的前三天基本上不安排我们任务，而是要求大家把质量、品质做好，慢慢的从第五天开始安排任务从几百到 1200 台一天。调查员分配的手机贴模岗位，一样的岗位还有其他三个人，我们四个人全是新手，手机贴模看似简单，但手机贴模也是门技术活，贴起来并没有想象中的简单，手机贴模的岗位动作的快慢可直接影响到整条生产线的生产速度与效率。按照老员工一个小时贴 100 个手机模来算我们新入门的员工连一个小时 50 个都做不到。调查员所在的生产线是在离开的前三天左右才勉强跟得上正常运转速度的。

产量越来越多，工作速度越来越快，上班眼睛会酸、腰会疼。

据老员工一位姓翟的物料班长介绍，每年 7 月份到 12 月份是旺季，一个为了赶国庆，一个为了赶圣诞，每年 7 月到 12 月加班是最多的，平时还不算多，这位姓翟的物料班长还同调查员说去年 11 月份他每天加班七个小时，从早上 6 点钟上班到晚上 12 点钟，那个月他也领取了一万多的工资。

## 有关工资和福利待遇

### 工资待遇

工厂每个月 21 日发上个月的工资，调查员 21 日还在工厂，经历了一次老员工发工资，发工资有工资条。调查员通过询问并查看了老员工的工资条，一般员工工资是 2000 多，由于岗位不同，工资也有所不同，如贴模的岗位每个月会多出三百块的岗位津贴，而班长工资有 4000 元以上不等。员工底薪是 1600 元一个月，其中包含 1400 元的基本工资和其他岗位津贴 200 元，所以刚进去员工底薪基本上是按照 1400 元算的。工资发到自己的本地银行卡里。银行卡自己有的话就把复印件交上去，没有的话工厂会帮办理。

### 福利待遇

工厂有给员工购买社保，但通过访问老员工得知，很多老员工的社保卡一直没有发下来，去年开始交社保但社保卡今年都没有发到员工手中。但 11 月和现在的员工跟进这个问题的时候，发现海格开始执行自愿买社保，因此好多人都没有买了。

工厂有篮球场，羽毛球场，但没球，要打球需要自己准备。除了篮球场上常有男生打球外，羽毛球场上很少有员工打羽毛球。



海格科技工人的宿舍（2014 年）

工厂有免费 WIFI，但没有电视房，图书室及其他可娱乐的设施。

### 有关食宿情况

工厂提供就餐的补助。工厂吃饭执行刷卡就餐，工厂给员工办理的电子厂证可用于吃饭，人事在入职培训上告知厂证里有一万块钱，可任由员工刷卡就餐，待发工资时，按就餐费从工资里扣除。就餐伙食费工厂和员工 2:1 分担，一天 15 块的就餐费用，工厂出 10 块员工出 5 块。一日三餐，即员工就餐时刷早餐 1 块，中餐和晚两各刷 2 块。

海格饭堂就餐时有统一配置碗筷，员工只需前往饭堂刷卡即可，饭堂有空调也有风扇；海格分厂宏昌利达就餐时需要自带碗筷，饭堂只装有少许风扇，用餐时环境闷热，饭后还要自己洗碗。

饭堂饭菜多样化，早餐有面条、包子、稀饭、点心、豆浆、红薯、炒粉、炒包、菜汤互换，午餐和晚餐均两荤一素，有自助乘汤区，米饭可随便添加。

工厂不包住，住宿费每个人每月扣 50 块

钱。宿舍 10 个床位，宿舍有空调，两个独立卫生间，卫生间的喷头有冷水也有热水。由于宿舍基本都有白夜班上班的员工，所以基本上空调都是一天 24 小时开放的，一个月下来的水电费和住宿费在一起平均每个人都在工资中扣除 50 多到 100 多不等。

宿舍共九层，男女同一栋楼。一楼为饭堂，二楼除了洗衣房和宿管办就是女生宿舍，三楼是男生宿舍，四楼和五楼六楼是女生宿舍，七楼有男生宿舍也有女生宿舍，八楼和九楼是管理者经理级的宿舍有男宿舍也有女宿舍。二到六楼没有电梯使用，七楼到九楼有电梯使用。

## 有关职业安全和劳动、环境保护

入职培训时，有安全知识培训及消防实践演习和练习与考试。逃生门没有封锁的。车间机器设备有看到相关人员作定期检查也记录。

上班时，有相应劳保用品发放。组装包装部在手机贴膜岗位需要用到无尘布沾上工业酒精擦拭手机表面，员工有发放手指套，可随便领取使用。可是，虽然工业酒精散发气味，工人并没有得到口罩。在手机打包装岗位，员工有手套发放。

工厂有对垃圾进行分类处理，厂内有垃圾池，垃圾池的垃圾在每天下午有垃圾车进厂将当天垃圾运走。

## 奖罚措施

工厂处罚常见的是张贴在工厂的对员工偷盗事件的开除处罚，对非吸烟场所吸烟和车间上班纪律的记过处罚，极少发现存在罚款的条例。

## 申诉渠道

员工宿舍每层楼层都设置有意愿箱及沟通倾诉电话。调查没有发现有效的工会组织。

## 有关辞职情况

员工在入职培训时人事专员有讲到员工试用期内离职需提前三天，试用期过后是提前一个月。由于调查员被发现并被要求离开（详见下面），所以她没有亲自经历过辞职过程。不过，调查员所在的组有同事辞职过。要辞职的话，员工必须填写辞职书，主管才能给以辞职书，因此员工需要“申请”主管的批准才能辞职，并非简单通知辞职。

## 调查员被发现的当时情景

下面的记录是从调查员自己本身的角度写的。

6月24日，调查员和往常一样上班，在宏昌利达分厂D5组装包装手机贴模岗位上贴模。中午12点依然和往常一样去饭堂打饭用餐，饭后回到车间休息片刻，下午13:00开始上班，估计下午14:00到15:00这个时间我听到车间一女的在旁边喊到我的名字（下面的名字为化名）：“卢珊珊，哪个是卢珊珊？”我大声回应：“我是！”她便大声说：“你的入职档案人事不小心弄不见了，你再去重新去填写一份。”从这时我就开始有点疑问了，心想弄不见了，怎么会弄不见了呢，我追问她就我的弄不见吗，其他和我一起来的同事也弄不见吗，我要跟你去哪里，去人事吗，回海格还是在这里的人事，她说其他的也有弄不见的，先找到我先，我的先在这里的人事登记好先，说着她叫我把关于我的所有的东西，包括手机，工衣，鞋子等全部带上。我就肯定事情已经不妙了。我打开柜子换掉工衣工帽工鞋，藏好手机，这时旁边又多出现了一高大的男士的身影。他带我到人事部，但他说人事部人多，又换了另一间办公室，这间办公室里只有一张台桌和几张凳子。办公桌前早已坐着另一个男的，他招呼我坐下，带我来的那个男的就坐在凳子上看着。

现将审问时一些记忆清楚的印象记录如下。

审问开始：（A——审问人，A1——又一审问人，B——调查员）

A：“你知道我们公司是做什么的吗？”

B：“知道，做手机啊。”

A：“做什么手机？”

B：“三星，OPPO啊。”

A：“你到这里是做什么的？”

B：“上班啊。”

A：“上班，谁介绍你来的，从哪里来的，你到这里究竟是想干什么，查些什么东西……”

B：“怎么了，我朋友介绍我来啊，从老家来的，就是上班啊，你们想问什么，你们弄错了吧？”

A：“朋友介绍你来的，哪个朋友，叫什么名字？”

B：“我的朋友，你又不认识，我们网上找的，你问这个干什么？”

A：“哪个朋友，叫什么名字，网上，网上找的，哪个网上，你现在给我找一下！”

B：“我说了我的朋友你不认识，百度网上到处都有啊，这个厂那么大，大把多人知道。”

旁边坐着的男的急了：“这样吧，打电话，报警，叫警察过来，让警察跟你谈。”

B：“叫警察过来干什么，你们想干什么，我在这里上班怎么了！”

A：“我查了你的简历，我对你们知道得清清楚楚，从哪来的，几个人来，查到了些什么？”

B：“没查什么啊，我刚上班没多久，我一个人来，从深圳啊，我老公在深圳。”

A：“从深圳，你老公在深圳你跑到这里来！从哪个门进来的，前门还是后门？”

B：“从就那个门，那有个天桥，后门吧，看到你们摆着的招聘就过来了，我不需要跟我老公在同一个地方上班啊。”

审问当中又进来了一位戴眼镜的男人，他的话更加针对性，

A1：“【和中国劳工观察有关的三个工作人员的名字】认识吧！卓越智胜跟你什么关系，卓越智胜怎么跟你买社保，”

旁边坐着的男士又起哄了，还是叫警察吧，警察来跟她说。

B：“卓越智胜，没有啊，我都不知道，他没有给我买社保啊，我以前买过社保，但现在停了，以前我是卖手机的，在深圳。”

A：“卖手机，卖什么手机，多少钱一台！”

B：“卖国产手机，几百块的，399 也有，我做了五年。”

A：“国产手机，什么牌子的，五年前卖 399，你骗谁啊……”

B：“是卖国产手机，我以前是做电视购物的，电视购物你们知道吧，很便宜的，399 到 1000 块的都有，就电视台打广告吹得很厉害的那种，很多人买的，但现在已经倒闭了，然后我就到处找工作，就找到这里来了呀。”

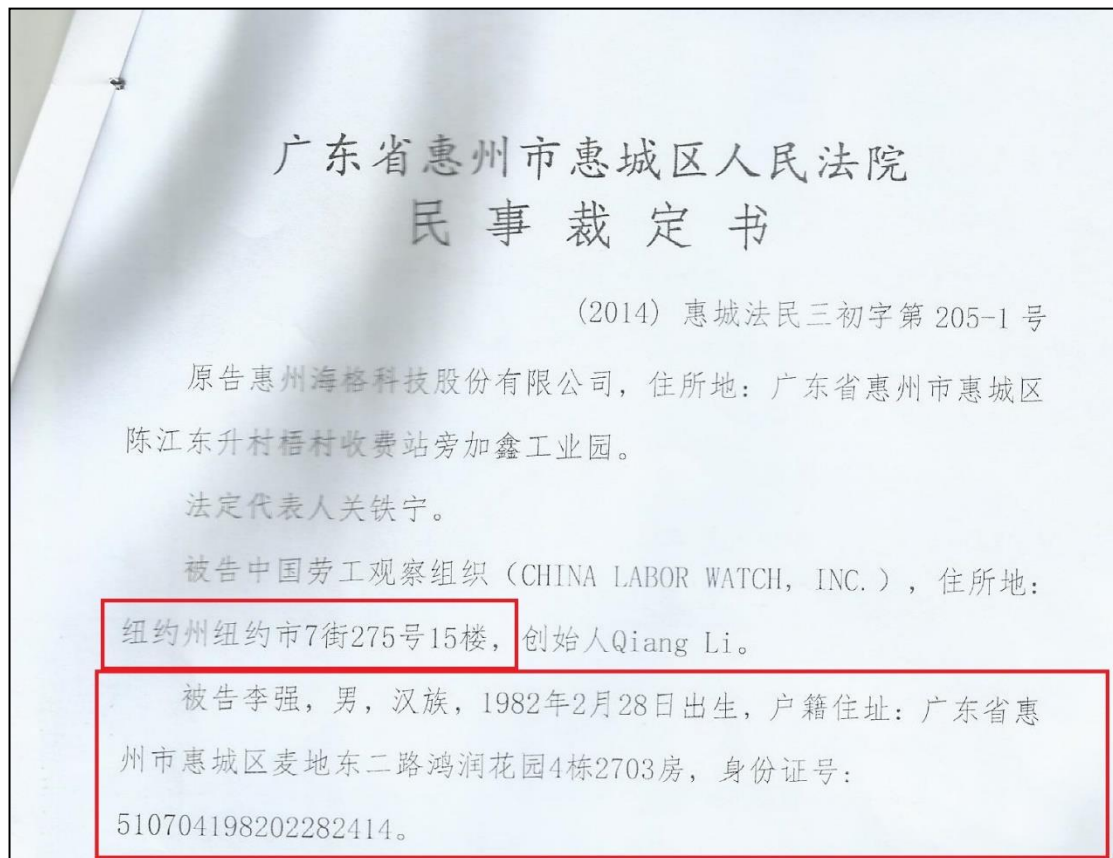
A1 觉得我在转移话题，他把青草工友（中国劳工观察在中国支持的组织）的一切全部给我介绍了一遍，A1 对青草工友和其员工的一切知道得比我还清楚。他的话句句说中要点，我对他的话没有作任何表态。最后他承诺必需让我把手机给他查看，他要把关于海格的一切全部删除就还我手机。我没有同意，我说手机是我私人物品，没有必要给他检查。他问我手机现在在哪里，我说没在这里，在宿舍，其实手机在我换工衣时就藏在了工衣带子里。

时间一直这样僵持着下去，估计有一个小时这样吧。我说我可以打个电话吗，他说现在不可以。我说我需要一些私人空间，他说可以，然后指名其他两个男的看着我，我在这间办公室里沉默了许久，一句话也没说，旁边站着两个男的也什么话也没说，我没有和任何人透露过我来海格的目的，他们怎么会知道，我很不知其解，我知道此时我什么也做不了，我无法和外界联系，也无法出去。A1 在审问我的时候出去接了好几次电话，不知道他在跟谁联系，说些什么。每次接完电话进来就直接和我表态，他说已进入我宿舍查看了几次，知道我的一切，他说得每句话都是要点，他知道我做没几个月，知道我们机构的人员，知道我的目的，他们一直在寻找我，我知道不管是去警察局也好在工厂也好，他们是一定会翻看我手机要求删除海格的一切的，我已经觉得我再没有什么可以去隐瞒了，他们是有备而来的，在我还没有任何透露的情景下他们都将我的行动和我阐述清楚了，我知道我暴露了。

所以时间估计到五点钟的时候我就同意给他们删除了海格的信息。他们竟一面对我手机的所有关于海格的邮件信息和图片和录相视频先拍照下来再删除。拍照删除完成后叫我写了承诺书和说明书，我说我不会写，他们要我在他们的指引下写，一面念一面写。写完盖手印。然后开车送我回到海格老厂，中途一直跟着两个男的，我问到了其中一个的人事李主任。另一个应该是保安部的，那个戴眼镜的就没跟着回来。审问当中说是负责这个事的人员。接送我回到了海格厂，一直跟着我到达宿舍，对我的行李又作了一次检查，检查中收回了我在海格的劳动合同。东西收拾完毕跟着我出到厂门口，这就离开了海格了。

## 附录：调查背景

2014年10月海格科技对中国劳工观察与其执行主任李强提起诉讼，案由为中国劳工观察对海格科技童工的公开报告侵犯名誉权，惠州市的法院受理了这个案件（本案例还在过程中）。中国劳工观察不仅认为披露海格雇佣童工没有错误，而且中劳工观察和李强在美国，因此本案例不应该在惠州法院的管辖权之下，中国劳工观察提供的管辖权异议被法院驳回，法院凭错误的个人身份和机构信息来确认管辖权，比如裁定用了住在惠州其他名叫李强的人的身份和居住地址来证明李强在惠州管辖权，该人的所有信息都不是中国劳工观察的执行主任李强。



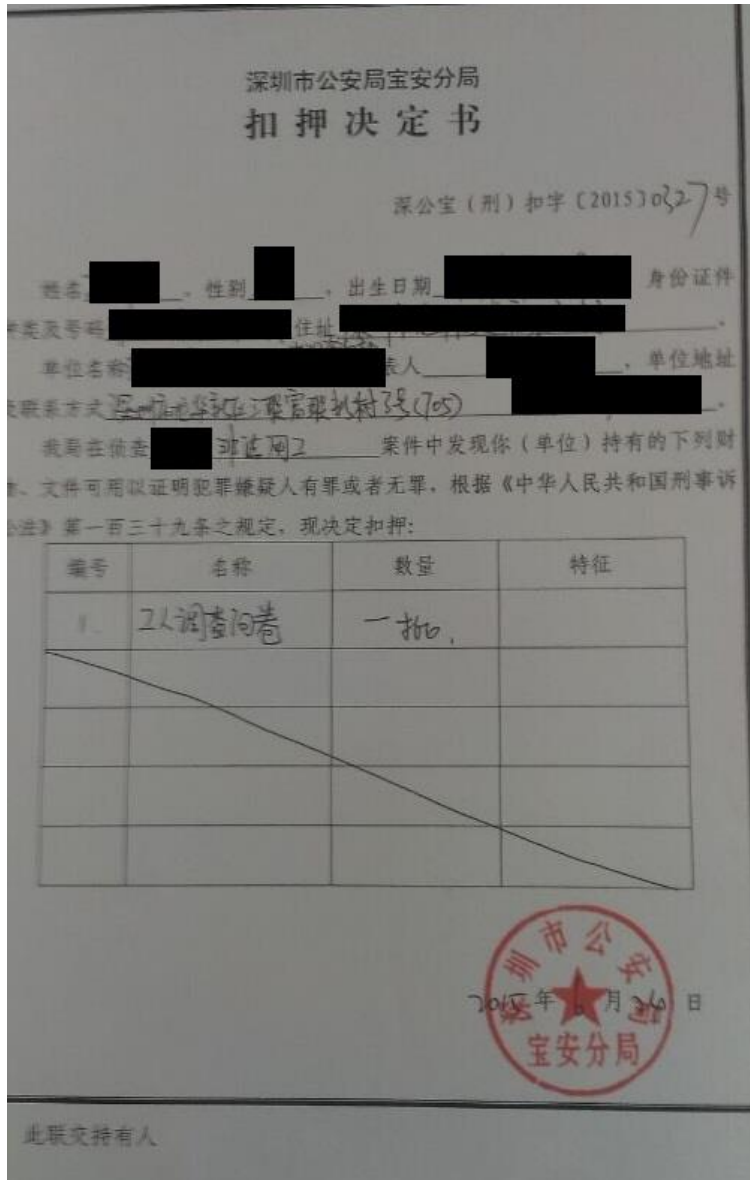
### 惠州惠城区人民法院对管辖权异议的裁定书

2014年中国劳工观察的合作机构派出了另外一个调查人员到海格国利进行调查，这个调查人员回来写的报告中国劳工观察发现存在事实错误，如果公布发布会面对法律风险。然后定期内部审核发现调查员海格调查的旅行发票存在疑问，调查员没有承认发票有问题。随后其他两个当地工作人员去调查员提供发票的旅馆，并确认了发票是作假的。后来让这名调查人员解释调查和财务方面的疑问，他的很多的回答不清楚，最后他承认了发票是假的。因为调查和财务报销方面不诚实的行为，中国劳工观察合作的机构要开除了这位调查员。

开除后，前调查员向当地劳动部门提起争议，虽然这名调查员以前承认了发票是伪造的，但是劳工仲裁判决和上诉的判决都竟然要求合作机构需要给调查员赔偿与年终奖（调查

员为合作机构才工作 8 个月的时间)。合作机构按劳工局仲裁结果给了前调查员仲裁判决所要求的所有的钱。劳工仲裁赔偿奖金的情况在中国是非常少见的。

正如前面所阐述的,2015 年 6 月中国劳工观察合作的组织派了调查员去海格科技进行卧底调查被发现,两天之后劳动部的监察员与警察一起到中国劳工观察合作的另一个组织的办公室进行检查,因嫌疑“非法用工罪”扣押文件。



深圳公安局发放的文件