

沃爾瑪企業社會責任制度形同虛設：

中國製造之玩具故事



大學師生監察無良企業行動  
Students and Scholars against Corporate Misbehavior

2007年6月

# 沃爾瑪企業社會責任制度形同虛設：

## 中國製造之玩具故事

### 目錄

#### 五家位於南中國的玩具廠：工廠名稱和地址

#### 報告撮要

1. 引言：出口導向型的中國玩具業
2. 沃爾瑪不負責任的採購政策
3. 五家沃爾瑪供應廠
  - 3.1 超時加班、強逼勞動、沒有休息日
  - 3.2 低於法定最低工資
  - 3.3 危險的生產環境
  - 3.4 惡劣的生活條件
  - 3.5 嚴苛的罰款
  - 3.6 沒有勞動合同
  - 3.7 沒有社會保障
4. 查廠與做假欺瞞
5. 組建工會的合法權利被剝奪
6. 「大學師生監察無良企業行動」呼籲：我們不要哭泣玩具

#### 附件一、二、三

「大學師生監察無良企業行動」(SACOM)簡介

## 五家位於南中國的玩具廠：工廠名稱和地址

工廠名稱	地區	工人*
泰興	廣東省深圳市龍崗區	5,000-6,000 人
新台興	廣東省深圳市寶安區	1,000 人
再興	廣東省深圳市寶安區	1,000 人
泰強	廣東省深圳市寶安區	1,500 人
鑑隆 <a href="http://www.kamlong.com">www.kamlong.com</a>	廣東省珠海市香洲區	1,000 人

\*工人數目大致上是按本會在 2005 年 6 月至 2006 年 12 月進行實地調查所得的數據。

### 1. 泰興玩具(深圳)有限公司

中國廣東省深圳市龍崗區布吉鎮丹竹頭村

#### Tai Hsing Toys (Shenzhen) Co., Ltd.

Address: Danzhutou Village, Bu Ji Town, Longgang District, Shenzhen City, Guangdong Province, China

電話: 86 755 870 8835

傳真: 86 755 870 8744

### 2. 新台興塑膠電子製品(深圳)有限公司

中國廣東省深圳市寶安區新安鎮固戍路

#### Xin Tai Xing Toys (Shenzhen) Co., Ltd.

Address: Gushu Road, Xin An Town, Baoan District, Shenzhen City, Guangdong Province, China

電話: 86 755 2749 7611

傳真: 86 755 2749 7614

### 3. 再興電子(深圳)有限公司

中國廣東省深圳市寶安區松崗鎮洋涌河大道中段松柏工業園

#### Zai Xing Toys (Shenzhen) Co., Ltd.

Address: Songbo Industrial Park, Song Gang Town, Baoan District, Shenzhen City, Guangdong Province, China

電話: 86 755 2749 7600

### 4. 泰強製品廠

中國廣東省深圳市寶安區西鄉鎮三圍村

#### Tai Qiang Products

Address: Sanwei Village, Xi Xiang Town, Baoan District, Shenzhen City, Guangdong Province, China

電話: 86 755 2747 6228

傳真: 86 755 2747 6954

### 5. 鑑隆實業有限公司

中國廣東省珠海市香洲區洪灣工業區

#### Kam Long Industrial Co., Ltd.

Address: Hongwan Industrial Park, Xiang Zhou District, Zhuhai City, Guangdong Province, China

電話: 86 756 881 7788

網址: [www.kamlong.com](http://www.kamlong.com)

傳真: 86 756 881 7688

電郵: [info@kamlong.com](mailto:info@kamlong.com)

## 報告撮要

大學師生監察無良企業行動(SACOM)第一手調查發現，沃爾瑪——中國第八大貿易夥伴——未能有效監察和遏止其所屬中國製造廠商侵犯工人權益。近年，沃爾瑪雖已嘗試加強巡查其代工廠，唯事實證明，內地供應廠的勞動條件較國際勞工組織(International Labor Organization)介定之可接受的水平更低下。

在 2005 年 6 月至 2006 年 12 月，我們走訪廣東省深圳市和珠海市五家沃爾瑪所屬玩具供應廠，訪問了 82 位工人，了解到廠方普遍違法用工的嚴重問題，沃爾瑪之企業社會責任制度形同虛設。

我們在工廠以外跟工人深入對談，詳細記錄了有關工資、工時、生產安全、宿舍環境、廠規與罰則、勞動合同、社會保障等資料。以下是主要的例子：

- 強逼勞動、超時加班 —— 五家工廠強加執行每周六個工作天、每天工作至少 11 小時的工作制度。一周下來，工時往往長達 66 至 78 小時，此舉實屬嚴重違法。國務院有關工作時限的法規訂明，每周正常五個工作天，一天不超過八小時，即一周不超過 40 小時的具體指引。沃爾瑪則對其供應廠定下每周工作 60 小時的準則。然而，位於珠海市的鑑隆玩具實業公司最要剝奪工人基本休息的權利。在趕貨的日子，工人被逼工作 28 天甚至整整 30 天，一個月錄得總 336 小時的工作時間，比國家規定的正常工時超過一倍！工人異口同聲說，他們不由自主，就是患了嚴重感冒或劇烈頭痛都要繼續上班。據工人聲稱，他們根本就沒有正常的休息日，也沒有帶薪病假。
- 低於法定最低工資 —— 五家工廠都沒有按照《勞動法》支付勞動者正常工作時間及延長工作時間的工資報酬。儘管工人嚴重加班加點，他們每月的收入只有人民幣 600 至 800 元。廠方克扣工人的加班費，且每月從工人的基本工資裡扣除伙食及住宿費，致使工人實際所得的工資遠遠低於當地法定最低水平。按深圳關外的情況(泰興位於深圳龍崗區，新台興、再興和泰強則位於寶安區)，現時每月最低工資是人民幣 700 元。而

在澳門以北的珠海市(鑑隆的所在地)，最低工資亦調整至每月人民幣 690 元。加班費的計算是廠方須支付高於勞動者正常工作時間工資的報酬，即是平日的加班費相比正常工資至少應達到 150%、休息日至少 200%以及法定休假日至少 300%的標準。這樣，工人平均每月應賺取人民幣 1,500 至 2,000 多元，差距極大。更甚者，有說鑑隆蓄意欺騙工人。一名工友表示，他的工資給錯誤計算了並要求主管複查，卻遭到無理拒絕。

- 危險的生產環境 —— 泰強和鑑隆的生產環境尤其不安全。舉例在泰強廠內的工模部，一名年僅 22 歲的男工在拉模的過程中不幸被「吊車」猛力撞倒，左腿骨折，且不獲廠方安排入院以作後續治療。在訪談中，他指出廠方並沒有為工人提供有效的防護措施。另外，在鑑隆的吹塑部，工人為了應付高速生產，而使用的小刀很鋒利，經常導致手部受傷流血。有一位男工更被割傷深入至骨頭，而廠方只簡單地為他包紮一下，拒絕送院治理。廠方並沒有為生產線工人提供足夠的安全培訓，已違反了《勞動法》、《生產安全法》和《職業病防治法》。據絕大多數受訪工人指出，沃爾瑪很在乎產品質素，卻置工人安全於不顧。
- 惡劣的生活環境 —— 從工人的角度，五家工廠的基本食宿條件都差強人意。例如，泰興舊宿舍簡陋殘破，一名工人叫苦連天：「那簡直不是住人的地方！」十二位男工擠滿一個房間，幾乎沒有個人或私人的空間。再者，宿舍廁所臭氣沖天。無奈地，工人在晚上加班過後，還要排隊等候大約一個小時才能洗澡、休息。除了宿舍的空間，工人對飯堂的管理表達了強烈不滿。一位鑑隆工友憤怒地說：「我們幾乎天天吃的都是通菜，很難吃。苦瓜炒蛋，經常煮得黑黑的。苦瓜又不像苦瓜的味道。總而言之，菜很難入口，但難吃也得吃，一口吞進肚裡去。」
- 嚴苛的罰款 —— 五家工廠之廠規多不勝數，加上管理人員施以嚴苛的罰則，惹來工人反感。以泰興為例，工人一旦被發現沒好好戴上工帽，就會被扣減人民幣 10 元；遺失員工證 10 元、「小過」50 元、「大過」80 元等。而在鑑隆，就是經由沃爾瑪認可的供應廠，工人需要正常的休息也成了被罰的理由！工人「曠工」一天，將被扣除三天的正常工資。
- 沒有勞動合同 —— 沃爾瑪聲稱遵從道德採購政策，規定其所屬供應廠必需跟工人簽定勞動合同，以保障工人權益。然而，四家玩具廠都只為了

部份工人提供合同，第五家工廠則因工人提供的資料有所矛盾而未能得出結論。

- 沒有社會保障 ——據工人說，五家供應廠都沒有為工人提供醫療和養老保險，違反了《工傷保險條例》。少數受訪老工人雖然享有工傷保險待遇，但他們一致認為參保是廠方為了應付客戶的策略，並非以工人福祉為出發點。

### **工人被逼背誦標準答案，又或者，工人變成了「隱形人」**

是次調查的結果，能為我們進一步揭開沃爾瑪道德行為守則和監察機制失效的深層原因。

沃爾瑪在歐美消費者運動的浪潮下，為了挽救其企業形象，發展了自我監察的「企業社會責任」(Corporate Social Responsibility)制度，並定立了一套「生產行為守則」(Code of Conduct)。可是，沃爾瑪一方面不斷往下壓低採購價格，且極力縮短生產周期和付運時間；另一方面它意圖就勞工、環境等方面對所屬供應廠進行評審，實地查核驗廠，並要求廠方對工人作出種種保護措施，這兩種做法卻是互有衝突的。沃爾瑪其實也料到，在全球市場競爭白熱化的營商環境下，許多供應廠只好向其客戶隱瞞勞工狀況，甚至不惜做假以求生存。這樣，工廠連最基本的維護勞工尊嚴的政策都沒有足夠的條件去推動了。沃爾瑪如此由上而下的監察制度注定失敗，名存實亡。

於是，我們也許對泰興的現象不會感到半點驚奇。泰興管理人員強制性要求全廠員工參加「特別培訓」，並對他們灌輸一個觀念：「如果你『答錯』問題(即對查廠人員暴露了權益被侵害的事實，或跟沃爾瑪道德規範不相符的情況)，我們就會失去訂單，而你也會失去工作！」

事實上，做假並非泰興獨有的應對策略。就在查廠當天，鑑隆管理人員刻意安排沒有勞動合同的、沒有社會保險的、剛剛進廠的工人「放假」。大批保安人員駐守工廠大門，絕不允許他們進入。對於留守廠內的老工人，管理人員則用盡了威逼利誘的手段，務求他們牢牢記住「標準答案」。我們清楚看到廠方欺瞞做假的技倆！「工人培訓」之內容包括基本工資、加班費、工作時間、職業健康安全、生產守則、投訴機制等等，都是虛假的。

## **組建工會的合法權利被剝奪，沃爾瑪說一套，做一套**

《沃爾瑪所屬供貨商行爲守則》於 2005 年 1 月修訂，加入了「結社自由和集體談判權利」細則：「只要有關的團體是合法的，供貨商應尊重僱員參加或不參加該團體的自由。供貨商不得干涉、阻擾或禁止這類合法的活動。」

在沃爾瑪宣稱維護工人自由結社權利之後的第四個月，泰強工人依法遞交了組建工會的意向書，並得到超過 200 位工友的簽名支持。唯廠方管理人員不惜違反《工會法》，對員工恐嚇甚至使用暴力，阻擾和限制員工組織工會的權利！在 2005 年 4 月 21 日，工人代表致信沃爾瑪社會責任部門，促請有關方面介入，公正處理事件。沃爾瑪卻袖手旁觀，充耳不聞。結果，多名核心工人遭到廠方報復，無理解僱。

一位鑑隆工友言簡意精地講述：「我們把所有的怨憤都埋藏心底，何處是申訴之路……我們害怕，怕一旦投訴了，我們會被炒或扣減工資。」

## **沃爾瑪極盡壓榨之能事，我們不要哭泣玩具**

總的來說，沃爾瑪雖然聲稱所屬中國和其他國家製造供應廠的勞動條件已得到改善，但從是次的調查結果及其他許許多多的報導，實際的勞工狀況比我們想像的還要差。沃爾瑪「永遠低價」(Always Low Price)之全球採購攻略，加上其虛偽的監管制度，只會鼓吹廠方違反人權，喪失道德良知。

沃爾瑪剝削工人和欺騙消費者，是我們的社會所不能容忍的。大學師生監察無良企業行動(SACOM)嚴正要求沃爾瑪立刻停止使用血汗勞工，真正履行企業社會責任。我們不要哭泣玩具！沃爾瑪應和供應廠建立長遠的合作夥伴關係，並邀請具公信力的民間團體爲工人提供全面的勞工權益培訓，讓工人參與民主決策機制，共同創造良好的工作環境，建立可持續發展的社會。

## 1. 引言：出口導向型的中國玩具業

中國是全球最大的玩具製造商，出口增長強勁。根據官方 2005 年的統計資料，高達 47.7%及 22.4%之「中國製造」玩具分銷至美國及歐洲等地。<sup>1</sup>美國本土的需求尤其強大，早在 1992 年，它從中國入口之玩具已佔市場 41.4%，到了 2006 年更增加至 86.2%，升幅超過兩倍。<sup>2</sup>

中國沿海一帶是玩具加工和生產的主要基地。現時，95%以上的玩具廠設於廣東、福建、浙江、江蘇、山東等省份。<sup>3</sup>按 2005 年的統計數據，廣東的玩具產量佔全國總數的 69.3%。<sup>4</sup>自八十年代開始，港商為減低成本而紛紛跨境投資，一批又一批人力密集、低增值之製造業工序遷移至廣東珠三角工業區。<sup>5</sup>許多港資和內地投資企業是原設備生產商(OEM)，為海外買家提供各類貨品。

今天，在全球生產外判、「競逐底價」(race to the bottom)的年代，中國以出口主導之玩具製造業擁有卓越的競爭優勢，關鍵在於其極低的貨品價格。而很大程度上，廉價的勞工成本，成就了中國玩具發展史上的經濟奇蹟。

然而，中國玩具業超低生產成本的背後，勞工付上了高昂的代價。處於全球生產鏈底層的勞工慘遭剝削與壓逼，主因是跨國企業競爭愈演愈烈，衝擊國際勞工標準。傳媒和勞工運動活躍份子接連揭示了不少位於中國內地和其他地方的血汗工場。

全球最大的零售商沃爾瑪並不能置之度外。沃爾瑪早於九十年代已推行企業生產行為守則和監察制度，試圖回應「反血汗工場運動」(anti-sweatshop movement)的挑戰。遺憾地，SACOM 根據是次五家位於南中國的玩具供應廠之

---

<sup>1</sup> “Toy Exports up 42% in 1<sup>st</sup> 11 Months of 2005,” *Global News Wire - Asia Africa Intelligence Wire*. 2006 年 1 月 19 日。

<sup>2</sup> The International Trade Administration of the US Department of Commerce, “Top 25 Import Sources for All Toys, Games and Dolls SIC 3942, 3944: Customs Value,” 1992-2006. 網上資料：  
[http://www.ita.doc.gov/td/ocg/imp3942\\_44.htm](http://www.ita.doc.gov/td/ocg/imp3942_44.htm); and [http://www.ita.doc.gov/td/ocg/archive/aimp3942\\_44.htm](http://www.ita.doc.gov/td/ocg/archive/aimp3942_44.htm).

<sup>3</sup> “Bigger and Better: The Continued Growth of China's Toy Industry,” *Playthings*. 2006 年 10 月 1 日。

<sup>4</sup> 見附註(1)。

<sup>5</sup> 香港玩具廠商會 (The Toys Manufacturer's Association of Hong Kong), 2001。頁 1-2。

勞工調查，發現沃爾瑪的企業社會責任(CSR)制度存在相當嚴重的漏洞。沃爾瑪自我監察的機制既沒有法律的約束效力，也缺乏工人和民間團體的民主參與，完全欠缺公信力，亦無從去保障工人基本的權益。

## 2. 沃爾瑪不負責任的採購政策

沃爾瑪從中國內地採購貨品的數量十分驚人。即使沃爾瑪曾揚言「買美國貨」(Buy American)，但事實上在 2002 年，它從中國進口的貨品較 1997 年增加了足足一倍，總值達美元 120 億。<sup>6</sup> 在 2003 年，沃爾瑪進一步在深圳市設立全球採購中心，其 21 個所屬部門則分別位於 18 個國家，以尋找最便宜的原材料、製造廠家、付運商等等。到了 2004 年，沃爾瑪自中國內地購入的貨品又較 2002 年增加 50%，總值高達美元 180 億。<sup>7</sup>

與此同時，沃爾瑪佔據龐大的零售市場，足以逼使其不同層級的玩具供應商接受極低的價錢。廠家割喉爭奪訂單，沃爾瑪因而得以維持極低成本之營商模式，甚至能夠用較競爭對手更低的售價熱賣玩具，壟斷市場，從中謀取最大利益。

目前，沃爾瑪全球 6,000 多家供應廠中，超過八成集中在中國內地。<sup>8</sup> 廣東省玩具協會負責人曾表示：「美國買家叫價並不合理……尤其沃爾瑪壓榨過甚，且從中國大批採購，對我們造成很大的影響。」<sup>9</sup> 這樣，在沃爾瑪不負企業社會責任的採購方針下，玩具貿易商對海外生產商施加巨大的壓力，工廠老闆轉向壓榨工人，千方百計扣減其工資福利以降低生產成本，工人苦不堪言。沃爾瑪式(WalMartization)之生產型態現已陷於惡性循環之中，長此下去，勞工權益、環保等問題只會更為尖銳，難以解決。

---

<sup>6</sup> Fishman, Charles. 2006. *The Wal-Mart Effect*, 頁 102-103。New York: The Penguin Press.

<sup>7</sup> 見附註(6)。

<sup>8</sup> Peter S. Goodman and Philip P. Pan, "Chinese Workers Pay for Wal-Mart's Low Prices." *Washington Post* A1. 2004 年 2 月 8 日。

<sup>9</sup> "China's Toy Industry Feels Growing Pains." *USA TODAY*. December 21, 2006.

### 3. 五家沃爾瑪供應廠

大學師生監察無良企業行動(SACOM)在 2005 年 6 月至 2006 年 12 月，親身走訪廣東省深圳市和珠海市多個工業區，搜集了五家沃爾瑪供貨廠的資料，檢視其企業社會責任政策和勞工權益保障的狀況。由於沃爾瑪一直堅拒公開其所屬供應廠詳細名單，我們是透過網絡搜索和其他的渠道，以確定實地調查的對象。



位於深圳關外的泰興玩具股份有限公司(左圖)及其分判廠再興有限公司。(攝：SACOM)

是次調查的五家玩具廠全屬私營性質。根據深圳市工商行政管理局企業註冊登記的資料，泰興和新台興是「港資獨資」企業，而再興是「外國法人獨資」企業(附件一)。<sup>10</sup> 泰興始建於 1992 年，目前擁有員工約五、六千人，規模較其他四家工廠為大。新台興(自 1995 年投產)和再興(同樣在 1995 年開始經營)是泰興的兩家分判廠，各有員工約一千人。泰強早於 1989 年興建，資金來自香港，主要從事三來一補加工業務，至今發展出兩棟廠房合共約一千五百名員工。最後，位於珠海市內的鑑隆實業玩具有限公司聘用了近一千名員工，包辦設計和製造等主要生產流程，據稱是沃爾瑪及多個歐美客戶認可的供應廠。



鑑隆位於其珠海廠房的辦公室、組裝及包裝生產線([www.kamlong.com](http://www.kamlong.com))。

<sup>10</sup> 受訪工人則聲稱，泰興、新台興和再興其實同屬一個台資集團。

SACOM 訪問了五家玩具廠共 82 位工友，嘗試深入地了解其工作狀況。他們來自多個不同的部門，負責裝配、包裝、品質檢查、模具製造、注塑、吹塑、啤壓、噴漆、手繪上油上色等工序。整體上，受訪民工來自湖南、湖北、四川、雲南、江西、河南、河北等地，以年輕女性為主，介乎 18 至 30 歲；鑑隆則例外，廠內 20 歲左右的青年男工佔了大多數。

### 3.1. 超時加班、強逼勞動、沒有休息日

據是次調查發現，五家工廠強加執行每周六個工作天、每天工作至少 11 小時的工作制度。一周下來，工時往往長達 66 至 78 小時，此舉實屬嚴重違法。國務院有關工作時限的法規訂明了每周正常五個工作天、一天不超過八小時的具體指引。按《勞動法》第 41 條有關加班的限制：「用人單位由於生產經營需要，經與工會和勞動者協商後可以延長工作時間，一般每日不得超過 1 小時；因特殊原因需要延長工作時間的，在保障勞動者身體健康的條件下延長工作時間每日不得超過 3 小時，但是每月不得超過 36 小時。」

工廠	工時 (每天)	工時 (每周)	工時 (每月)
泰興	11 小時 早上 7:30 - 11:30 (4 小時) 下午 1:30 - 5:30 (4 小時) 晚上 6:30 - 9:30 (加班 3 小時)	66 小時 (星期一至六)	264 小時
新台興	11 - 12 小時 早上 7:30 - 11:30 (4 小時) 下午 12:30 - 4:30 (4 小時) 晚上 6:30 - 9:30/10:30 (加班 3 - 4 小時)	66 - 72 小時 (星期一至六)	264 - 288 小時
再興	11.5 小時 早上 7:30 - 11:30 (4 小時) 下午 12:30 - 4:30 (4 小時) 晚上 5:30 - 9:00 (加班 3.5 小時)	69 小時 (星期一至六)	276 小時
泰強	11 - 12 小時 早上 7:30 - 11:30 (4 小時) 下午 1:00 - 5:00 (4 小時) 晚上 6:00 - 9:00/10:00 (加班 3 - 4 小時)	66 - 72 小時 (星期一至六)	264 - 288 小時
鑑隆	11 - 13 小時 早上 8:00 a.m. - 12:00 (4 小時) 下午 1:30 - 5:30 (4 小時) 晚上 6:30 - 9:30/11:30 (加班 3 - 5 小時)	66 - 78 小時 (星期一至六)	264 - 312 小時

旺季的時候，五家工廠一律要求員工一周七天加班工作，沒有休息日。一名年僅 22 歲的四川女工，愁眉苦臉地對我們訴說她在深圳上班的日子：「我們每天從早上 7 時 30 分開始工作，11 時 30 分吃午飯。然後，在 1 時正，我們紛紛打卡，又回到各自的崗位去。在 5 至 6 時之間，我們趕快吃晚飯。一天漫長的工作卻未完結。很多時候，我們需要加班直至晚上 9 時甚至 10 時。這樣，我們每一個姐妹在連續工作 12 個小時後，都筋疲力竭了，很累。」

### 工作時間

每天工時不得超過 8 小時或每周 40 小時 —

國務院頒布工作時間有關規定第 3 條

每周至少休息 1 日 —

《勞動法》第三十八條

所需延長工作時間每日不得超過 3 小時，每月不得超過 36 小時 —

《勞動法》第四十一條

相比之下，位於珠海市的鑑隆玩具實業公司最要剝奪工人基本休息的權利。在趕貨的日子，工人被逼工作 28 天甚至整整 30 天，一個月錄得 336 小時極長的工作時間，比國家規定正常的工作時間超出一倍！工人異口同聲說，他們不由自主，就是患了嚴重感冒或劇烈頭痛都要繼續上班。據工人聲稱，他們每周沒有至少一天休息日，也沒有帶薪病假。

泰興的情況也屬典型。表面上，該廠工時「縮減」至每周 6 天合共 66 小時，較接近沃爾瑪在 2005 年對其供應廠所定下每周工作 60 小時的準則。實際上，廠方單方面大幅提高生產速度，並要求工人達到指定生產目標。工人無法在正常工時內完成當天的工作，於是，他們在打卡「下班」之後，又返回車間多做 3 至 4 個小時。這樣，明明是強制性的加班，卻變成了義務勞動！廠裡既沒有這些加班工時的記錄，也就沒有給予工人加班工資的打算。

概括這一章節，受訪工人每月工作普遍長達 264 至 312 小時，遠遠超出了法定上限。

### 3.2. 低於法定最低工資

中國內地省市設有法定最低工資保障制度，工人每周上班五天、每天八小時，應享有合法勞動報酬。按深圳關外的情況(泰興位於深圳龍崗區，新台興、再興和泰強則位於寶安區)，在 2005 至 2006 年，每月最低工資是人民幣 580 元；其後在 2006 至 2007 年，增加至每月人民幣 700 元。而在澳門以北的珠海市(鑑隆的所在地)，由 2006 年 9 月份開始，最低工資已稍微調整至每月人民幣 690 元。

是次調查卻發現，儘管工人嚴重加班加點，他們平均每月的收入只有人民幣 600 至 800 元。究其原因，廠方並沒有按照《勞動法》第 44 條支付高於勞動者正常工作時間工資的報酬，即是平日的加班費相比正常工資至少應達到 150%、休息日至少 200%以及法定休假日至少 300%的標準。再者，廠方每月從工人的工資裡扣除伙食及住宿費人民幣 180 至 240 元，佔了工人總收入約三成。結果，工人實際所得的工資遠遠低於法定最低水平。

工廠	工資結構	工資報酬(每月)
泰興	基本工資 + 加班費 + 勤工獎 (15 元) - 住宿 (50 元)及伙食 (130 元)	人民幣 700 - 800 元
新台興	基本工資 + 加班費 - 住宿 (50 元)及伙食 (190 元)	人民幣 700 - 800 元
再興	基本工資 + 加班費 - 住宿 (50 元)及伙食 (135 元)	人民幣 700 - 800 元
泰強	基本工資 + 加班費 - 水電費 (32 元)及伙食 (150 元)	人民幣 700 - 800 元
鑑隆	基本工資(計件及/或計時工資) + 加班費 - 住宿 (未有資料)及伙食 (50 - 60 元)	人民幣 600 - 800 元

更甚者，有說鑑隆蓄意欺騙工人，情節嚴重。一名工友表示，他的工資給錯誤計算了並要求主管複查，卻遭到無理拒絕。另一名工友則分析管理人員慣用的技倆：每當工人能夠熟練地掌握所負責的加工環節，管理人員就會降低單價；由於工資是以件計算的，工資變相給壓下去。舉例來說，工人為一個「天使」小玩具加工，單價是人民幣 0.15 元，當工人的生產效率提升了，廠方把單價調大幅低至 0.045 元。另外，在無塵車間，工人指出鑲住假寶石玩具的

一道工序，單價一直往下滑，由原先每件人民幣 0.12 元減半至 0.06 元，最後下跌至僅僅 0.04 元，相差足足三份之二。也就是說，工人越發努力拼命工作，換來的工資報酬越少！與此同時，以時薪計算的工人也遭到極不公平的待遇。廠方只願支付他們人民幣 2.04 元，相較法定標準人民幣 4.12 元，足足少了一大半！在這樣的勞動條件下，鑑隆面對極高的員工流失率。

在淡季的日子，法定最低工資的保障更沒有落實。新台興和再興是泰興兩家較小規模的分判廠，生產工人稱工廠由於未能取得足夠訂單，他們因此經常開工不足。有些時候，老闆強行要求工人休假，並且不發放任何補貼。結果，工人每月所得只有人民幣 400 至 500 元，較深圳市的標準少了 200 至 300 元。在珠海市鑑隆廠，工人甚至表示曾在一個月裡被逼放假 16 天！事實上，工人微薄的收入遠低於法定最低的標準，他們一般只能應付日常基本開支，難以儲錢作長遠的計劃。

### 3.3. 危險的生產環境

五家工廠均沒有為生產線工人提供足夠的安全培訓，涉嫌違反了《勞動法》、《生產安全法》和《職業病防治法》。其中，泰強和鑑隆的生產環境尤為值得關注。我們認為，管理人員應當讓工人意識到潛伏的工業危害，並盡力避免傷亡事故。很可惜，意外接二連三地發生。

舉例來說，在泰強廠內的工模部，一名年僅 22 歲的男工在拉模的過程中不幸被「吊車」猛力撞倒，左腿骨折，且不獲廠方安排入院以作後續治療。在訪談中，他指出廠方並沒有為工人提供有效的安全措施。另外，在噴油部，許多女工因接觸了有害有毒物質而導致皮膚發炎，紅腫異常。

鑑隆的情況也叫人非常擔憂。在吹塑部，工人使用的小刀很鋒利，加上生產速度太快，工人經常受傷，手指流血。有一位男工更被割傷深入至骨頭，而廠方只簡單地為他包紮一下，拒絕送院。另外，在噴油部，工人雖已佩戴了口罩，但仍感到劇烈頭痛。據工人所說，該車間的抽風系統不足，油漆有毒

害，刺鼻的氣體久久不能散去。工人曾多次要求廠方更換油墨等化學品，但遭拒絕。

再者，按五家工廠的調查發現，品質檢查員大都面對視力受損的隱患。以每日「正常」上班 11 至 13 個小時計算，負責工人需仔細地檢察貨品質量。若問題沒及早被發現，管理人員就會對他們加以懲罰。可想而知，工人感到很大的工作壓力，雙眼疲倦也無法休息。長此下去，他們很容易患上近視或其他眼疾。

遺憾地，絕大多數受訪工人指出，沃爾瑪很在乎產品質素，卻置工人安全健康於不顧。

### 3.4. 惡劣的生活條件

民工在城市裡的日常住屋需要，一般以工廠集體宿舍解決。然而，泰興舊宿舍簡陋殘破，一名工人不禁叫苦：「那簡直不是住人的地方！」十二位男工擠滿一個房間，幾乎沒有個人或私人的空間。再者，宿舍廁所臭氣沖天，基本衛生環境惡劣。無奈地，工人在晚上加班過後，還要排隊等候大約一個小時才能洗澡、休息。

工廠	房間可容量	宿舍基本設施
泰興	最多 12 人	新宿舍：每個房間裡有一個廁所 舊宿舍：基本設施尤其廁所、洗澡房等嚴重不足
新台興	最多 10 人	多對已婚夫婦共處一室，缺乏私隱
再興	最多 12 人	天花掛上了兩把風扇，但下鋪床位的工友感受不了涼快
泰強	最多 12 人	整棟宿舍樓高八層，走廊污垢處處，並發出陣陣惡臭
鑑隆	最多 12 人	單單一層樓房有 15 個房間合共 180 人，十分擠迫

鑑隆的住宿環境也備受批評。一個細小的房間每每住上 12 人，一層樓房有 15 個房間，合計 180 人。工人反映，洗手間環境差劣，設施很不足夠。例如房裡沒有儲物櫃，個人只能把所屬物品放在床上。失竊的事件屢屢發生。工人

痛失財物之餘，晚上也未能安睡，唯恐事件重演。宿舍保安的問題顯然不容忽視。

新台興的已婚受訪工人提出另一個要點：工廠宿舍只為單身民工提供暫時的落腳點，並不能照顧夫婦最基本的家庭需要，日常生活因而極為不便。一對被訪夫婦搖頭嘆息：「我們根本沒有私隱可言。」

除了宿舍的空間，工人對飯堂的管理表達了強烈不滿。一位鑑隆工友憤怒地說：「我們幾乎天天吃的都是通菜，很難吃。苦瓜炒蛋，經常煮得黑黑的。苦瓜又不像苦瓜的味道。總而言之，菜很難入口，但難吃也得吃，一口吞進肚裡去。」同樣地，泰興、新台興、再興和泰強的工友都負擔不了城市裡高昂的消費，面對工廠飯堂提供的伙食，只能抱怨說：「很差勁，但我們沒辦法，難吃都得吃！」

### 3.5. 嚴苛的罰款

工作車間裡，管理人員經常施以嚴苛的罰則，規條多得不可勝數，惹來工人反感。例如，泰興一旦發現工人沒戴上工帽，就會從工人的工資扣減人民幣 10 元；還有，遺失員工證扣減人民幣 10 元、「小過」人民幣 50 元、「大過」人民幣 80 元等等。

在鑑隆，就是經由沃爾瑪認可的供應廠，工人需要正常的休息也成了被罰的理由！工人在旺季時期每天工作七天、每天工作連續至少十二個小時之後，很自然地需要適量的休息。然而，管理人員竟然不允許工人放假，若工人選擇一天不上班，將被扣除三天的正常工資。罰款佔去收入很大的比例。一位年輕的工友憶述：「在那個超時加班的晚上，我實在倦透了，後來低下頭就睡著了。」結果，他被罰去人民幣 50 元。

在苛刻的工作制度下，21 歲的湖南技工總結：「每當我們踏入車間，整個人的神經就會繃緊起來。」

### 3.6. 沒有勞動合同

沃爾瑪聲稱遵從道德採購政策，規定其所屬供應廠必需跟工人簽定勞動合同，以保障工人權益。根據《勞動法》第 19 條，勞動合同應具備以下條款：

- (一) 勞動合同期限；
- (二) 工作內容；
- (三) 勞動保護和勞動條件；
- (四) 勞動報酬；
- (五) 勞動紀律；
- (六) 勞動合同終止的條件；
- (七) 違反勞動合同的責任。

然而，泰興(沃爾瑪直接供應廠)、新台興和再興(第二層供應廠)只跟部份工人簽了合同；鑑隆即使是經沃爾瑪核准的原設計製造及原設備製造(OEM and ODM)廠商，也只有老員工才有合同。泰強的資料不全，難以下結論。但我們仍然能得出鮮明的圖像：沃爾瑪未能確保其所屬供應廠遵守地方法規，也沒有執行自身制訂的生產行為守則。一旦勞資雙方就工資、工時、工傷賠償等出現糾紛，工人難以追討合法權益。

### 3.7. 沒有社會保障

據工人提供的資料，五家供應廠都沒有為工人提供醫療和養老保險，合法勞動權益嚴重缺乏保障。

工廠	工傷保險	醫療保險	養老保險
泰興	部份工人享有	沒有	沒有
新台興	沒有	沒有	沒有
再興	沒有	沒有	沒有
泰強	部份工人享有	沒有	沒有
鑑隆	部份工人享有	沒有	沒有

國務院在 2003 年頒布了《工傷保險條例》，以處理日趨增多的工傷事故。根據有關條例，用人單位和勞動者必須依法參加工傷保險，而僱主應為僱員繳納工傷保險費。泰興、泰強、鑑隆等受訪老工人是少數享有工傷保險待遇的一群，但他們一致認為參保是廠方為了應付客戶的策略，並非以工人福祉為出發點。令人擔憂的還有新台興和再興兩家分判廠的情況，工人遇有工傷或者患有職業病，很可能負擔不起昂貴的醫療費。

總結以上七大點，五家玩具廠均涉嫌使用大批血汗勞工，工資、工時、生產安全、宿舍環境、廠規與罰則、勞動合同、社會保障等方面出現了問題，且持續沒有改善。以下的章節，我們將嘗試探究勞工長期受逼迫的深層原因。

#### 4. 查廠與做假欺瞞

沃爾瑪在歐美消費者運動的浪潮下，為了挽救其企業形象，發展了自我監察的企業社會責任制度，並定立了一套生產行為守則。可是，沃爾瑪一方面不斷往下壓低採購價格，且極力縮短生產周期及付運時間；另一方面它意圖就勞工、環境政策等對所屬供應廠進行評審，實地查核驗廠，並要求廠方對工人作出種種保護措施，唯這兩種做法充滿了矛盾。沃爾瑪其實也料到，在全球市場競爭白熱化的營商環境下，許多供應廠只好向其客戶隱瞞勞工狀況，甚至不惜做假以求生存。工廠根本沒有足夠的條件去推動最基本的、維護勞工尊嚴的方案。這樣，沃爾瑪由上而下的監察制度注定失敗，名存實亡。

在 2005 年 10 月，由於沃爾瑪事先張揚查廠日程，使泰興有可乘之機。管理人員精心部署，強制性要求全廠員工參加「特別培訓」，並對他們灌輸一個觀念：「如果你『答錯』問題(即對查廠人員暴露了權益被侵害的事實，或跟沃爾瑪道德規範不相符的情況)，我們就會失去訂單，而你也會失去工作！」

做假並非泰興獨有的應對策略。事實上，就在查廠當天，鑑隆管理人員刻意安排沒有勞動合同的、沒有社會保險的、剛剛進廠的工人「放假」。大批

保安人員駐守工廠大門，絕不允許他們進入。對於留守廠內的老工人，管理人員則用盡了威逼利誘的手段，務求他們牢牢記住最少四個部份的「標準答案」（附件二）。我們清楚看到廠方欺瞞做假的技倆！首先，主管把答題紙分發給生產線工人，要求他們背誦答案。然後，拉長把工人手上的答題紙一一收回。廠方如此重覆地進行「培訓」，目的是為了順利通過客戶的查核。培訓內容包括基本工資、加班費、工作時間、職業健康安全訓練、生產守則、投訴機制等，都是虛假的。

### 第一部份

1. 什麼時候入廠？(答：按入職日期。)
2. 入廠時有無收押金？(答：沒有。)
3. 你的出生日期是什麼時候？家鄉地址在哪裡？(答：按身份證上的資料回答。)
4. 入廠時有否廠規、守則或須知文件給你們參閱？(答：有。員工手冊。)
5. 有無員工手冊發給你們？(答：有。放在住的地方。)
6. 你入廠時有否給予培訓試用期？(答：有。一個月。)
7. 培訓了些什麼？(答：廠規、工作時間、消防安全、生產安全等。)
8. 培訓期工資待遇怎樣計算？(答：廠工 33 元/天，即是 4.13 元/小時。)
9. 培訓後工資又怎樣計算？(答：廠工 34 元/天，即是 4.25 元/小時。)
10. 勞動法規定現時最低工資是多少？(答：684 元/月。)<sup>11</sup>
11. 廠方有否宿舍、伙食提供？(答：沒有。自己到傍邊的宿舍樓搭食搭住。如員工是在外租房的，答：自己在外租房及煮食。)
12. 每月開多少天工？(答：每周五天，但通常星期六白天也會加班，星期天都是休息的。)
13. 星期六開工怎樣計工資？(答：雙倍計算。)
14. 有沒有加班？(答：(1) 有。一班制的答星期一至星期五每晚加班 1 小時，星期六上午加班 4 小時；三班制的答星期六白天加班 8 小時。  
(2) 從 7 月 1 日調整為：星期一至星期五晚上加班 2 小時，星期六白天加班 8 小時。  
是否自願加班？(是。)

### 第二部份

40. 車間有沒有藥箱？(答：有。)
41. 你們工廠名叫什麼？(答：鑑隆公司。)

<sup>11</sup> SACOM 註：在 2005 年 5 月 1 日至 2006 年 8 月 31 日，珠海市香洲區法定最低工資是每月人民幣 684 元。從 2006 年 9 月 1 日開始，該區的最低工資水平稍微調高至每月人民幣 690 元。

42. 你們工廠這麼少人上班，其他人是不是今天都放假了？(答：沒有。就是這麼多人。)
43. 你廠有幾層樓？(答：5 層。)
44. 你廠有哪幾個部門？(答：壓煉、吹氣、搪膠、上色、裝配、維修、工程、QC、倉庫。)
45. 有無強逼轉換工種？(答：無。)
46. 可否轉換工種？(答：可以。)
47. 你們可否聽電話？(答：急事可以。如是一般事情則可轉達留言。)
48. 知不知道我們今天來驗廠？是否在培訓你們？(答：不知道。沒有。)
49. 有沒有房租津貼補給你們？(答：沒有。)
50. 工會負責人是誰？工會的作用是什麼？有困難找誰解決？工會在哪裡辦公？(答：張俊軒。幫我們工人解決問題。張俊軒。五樓。)  
你是否參加工會？(有參加的答：有。沒有參加的答：沒有。)<sup>12</sup>
51. 工廠有無跟你們簽勞動合同？(答：有。)
52. 合同期限多長？(答：一般簽 6 個月，具體按合同上簽訂的期限回答。)
53. 合同上簽訂的工資是多少？(工人回答：34 元/天)
54. 你們手上是否也有一份？(答：有。放在住的地方。)
55. 合同上有哪些內容？(答：合同期限、工作內容、工作時間、工資支付、勞動保護及條件等。)
56. 入廠時有無體檢？每年有無進行一次體檢？體檢是否自己出錢？(答：有。有。公司出錢。)  
有無健康證？可否拿來看看？如果體檢出來有孕是否錄用？<sup>13</sup>

### 第三部份

65. 如果要請假怎樣辦理手續？(答：自己寫請假單交拉長及主管批准就可以。)  
星期六、日要不要請假？(答：不用請。)
66. 廠裡有無意見箱？(答：有。在廠門口刷卡處。)
67. 如有問題、建議或投訴可通過什麼途徑進行反映？(答：可以通過員工代表，也可通過口頭通知拉長或主管，亦可投信到意見箱。)
68. 你們車間有什麼化學用品？(答：開油水、酒精、油漆。各部門並不一樣，實際由部門自己培訓。)
69. 有無見過有關迪士尼、Wal-Mart 或國際玩具業協會商業行為守則<sup>14</sup>？知

<sup>12</sup> SACOM 註：根據我們的調查，受訪工友完全不知道鑑隆工會的「存在」。假設基層工會的確存在，它卻很大程度上從屬於黨政府和企業管理高層。外資廠裡，工會主席很多時候是由公司董事、副董事或經理兼任的。這樣，工會實際上偏向管理者多於從工人的利益出發。

<sup>13</sup> SACOM 註：調查隊伍無法知道答案。

<sup>14</sup> SACOM 註：國際玩具行業理事會(The International Council of Toy Industries, ICTI)旨在提高玩具安全國

道上面寫些什麼嗎？（答：有。在各個宣傳版上均貼有這些守則。大概是寫有關工人的酬勞、工作時間、童工、歧視等規定及要求。詳細內容我記不清楚了。）

70. 你們辭工要提前多少天申請？（答：30 天。）

離職後多少天內可以拿到工資？（答：離職的當天可以拿到。）

離職後廠證及廠服要不要退回公司？為什麼？（答：要。因為是公司發的。）

71. 員工如被公司辭退，有無補償？（答：有。工齡一年內的補一個月工資，二年的補兩個月工資，如此類推。）

72. 你們是從哪裡得知道這些福利和有關廠規的？（答：員工手冊及員工須知文件中有寫。）

73. 工廠有無吸煙區？在哪裡？是否只可以在吸煙區才能吸煙？（答：有。在 5 樓天台。是。）

#### 第四部份

答：<sup>15</sup> 可以口頭向上級管理人員舉報，亦可投信到意見箱進行反映。

4. 你們最近有沒有受過有關反恐方面的培訓？（答：有。）

5. 如果你們辭工要交回什麼東西給公司？（答：要交回廠證及廠服。）

以下三點管理人員適用：

1. 你入廠時有否給予培訓試用期？（答：有。一個月。）

2. 你們的工資是怎樣計算的？（答：基本工資以日薪計算《以一個月 20.5 天作參考》+ 補貼。）

工資級別：

拉長級 - 34.15 元 / 日 (即 700 元 / 20.5 天)

副主管級 - 36.59 元 / 日 (即 750 元 / 20.5 天)

[包括寫字數的非主管級人員及工程部工程師]

正主管級 - 39.02 元 / 日 (即 800 元 / 20.5 天)

經理級以上 - 43.90 元 / 日 (即 900 元 / 20.5 天)

3. 合同期限：一般簽 6 個月至 1 年期限。

鑑隆強逼全廠工人和管理人員背誦上述 70 多條問題及標準答案！這樣，企業訂立的生產行為守則和監察機制都未能為工人帶來真正的改變。

際標則，並監督其會員公司遵行生產行為守則(Code of Business Practices, [www.toy-icti.org](http://www.toy-icti.org))。鑑隆很有可能是 ICTI 會員，本會正向國際玩具行業理事會「關愛」基金會亞洲部(ICTI CARE Asia Limited)查詢([www.icti-care.org](http://www.icti-care.org))。

<sup>15</sup> SACOM 註：調查隊伍無法知道問題。

沃爾瑪的守則，不過淪為一紙空言，工人權益缺乏保障。事實上，現行由上而下的企業監察模式存在了極大的漏洞，當中每年只有少部份供應廠被查核，而廠方往往預先知道查核的日期，管理人員因而有充份的時間作好準備，例如編製假文件或報告，甚至培訓工人作答以隱瞞真相。

廠方肆意違規，沃爾瑪敷衍了事，這個監察制度經已變得軟弱無力，工人只好依靠自己的力量。

## 5. 組建工會的合法權利被剝奪

在 2004 年，全國總工會直指沃爾瑪等外資企業阻擾基層工會的建立。有消息透露，工會幹部甚至考慮以法律訴訟的手段對付沃爾瑪。面對政府極大的壓力，沃爾瑪開腔表示允許其中國內地零售店員工依法籌組工會：「倘若我們的員工想成立工會，沃爾瑪中國公司會尊重他們的意願。」<sup>16</sup> 可是，直至 2006 年中期，境內仍沒有一家沃爾瑪零售店設有工會。全國總工會顯然非常焦急，繼而採取了更為主動的介入方式，展開組建工會的行動。接下來短短兩個星期，泉州、深圳、南京等沃爾瑪大型購物廣場先後成立了工會。同年十月，全國總工會宣佈國內 66 家沃爾瑪零售店超過 33,000 名員工已加入了工會。<sup>17</sup>

當沃爾瑪中國公司的前線服務員工已「組織」起來，其內地以千計的供應廠、以百萬計的製造業工人，卻為了組建工會而苦苦掙扎，或是為了推動工會真正為工人謀福祉而費盡心機。

泰強是一個鮮明的例子。事緣 2004 年年底，該廠數位維權意識較高的工人率先組成了義務性質的「愛心小組」，並發起連串募捐活動，促進工人日後以集體簽名形式支持組建工會。

---

<sup>16</sup> 'Should associates request formation of a union, Wal-Mart China would respect their wishes,' 'Wal-Mart Loves Unions (In China),' *The Washington Post*. 2004 年 12 月 1 日。

<sup>17</sup> 'Official Union in China Says All Wal-Marts are Organized.' *The New York Times*. 2006 年 10 月 13 日; 'Unions Get Grip on China's Wal-Marts; Two Thirds of Stores are Now Organized.' *The Globe and Mail*. 2006 年 9 月 18 日。



泰強玩具廠一名男工，他也是「愛心小組」的核心成員。(攝：SACOM)

泰強「愛心小組活動中心」漸漸發展起來(詳見附件三，泰強工人信件全文)：

我們自發成立了「愛心小組」，經過小組成員利用業餘時間收集圖書，自願捐錢買了一些文具和報刊、娛樂用品等。在我們無私奉獻的精神帶動下，終於成立了「愛心小組活動中心」。於是我們更加努力的付出，得到同事們的高度讚揚。我們欣喜之餘，不由擔憂，因為愛心小組在不斷成長，使我們的運作出現困難，如經費、人力、物力及工廠制度的不完善等因素，並受法律的局限。同時為了更好的為工人與工廠搭起一座溝通的橋樑，平衡雙方的勞資關係，協商談判解決問題的平台，我們決定依照《中華人民共和國工會法》成立工會。

就在沃爾瑪於2005年1月宣稱維護工人自由結社權利<sup>18</sup>之後的第四個月，泰強「愛心小組」遞交了組建工會的意向書，並得到超過200位工友的簽名支持。事實上，《中華人民共和國工會法》規定，企業員工達25人以上的，應當建立基層工會委員會。

2005年4月4日，我們在200多名工人的簽名支持下，選出籌備小組名單，並於4月5日上午把籌備委員名單呈報給上級工會領導，同時回到工廠，找到行政主管協商組建工會之事。我們卻遭到公司無理拒絕，協商談判無果，還遭到廠方打擊報復。

<sup>18</sup> 《沃爾瑪所屬供貨商行為守則》已於2005年1月修訂，加入了「結社自由和集體談判權利」細則：「供貨商應尊重僱員參加或不參加各種團體的自由，只要這類團體是合法的。供貨商不得干涉、阻擾或禁止這類合法的活動」(Wal-Mart Stores, Inc. 2005)。

泰強管理人員嚴重違反《工會法》，阻擾和限制員工組織工會的權利。首先，數百名工人被威嚇立刻退出任何相關的支持行動。接著，三名主要的工人代表遭到解僱，其中一人更被警方無理拘留16個小時。這些卑劣的手段是爲了打擊工人籌組工會的士氣。

公司不但不支持組建工會，還查封了已經成立了 4 個月的愛心小組，並威逼支持過我們並為我們簽名的工人，要他們書面寫出是我們騙了大家簽名的。工廠此種做法與行爲讓我們感到很失望，無奈之下，我們多次去上級工會反映情況。上級工會來人處理了，但廠方口頭答應之後，更加加大打擊報復我們。

2005 年 4 月 18 日，廠裡宣佈解僱籌備小組 3 位籌備委員，並下令讓保安趕我們三位籌備委員出廠。3 位委員被逼上宿舍樓頂，差點被逼的跳下 8 樓。這一事件引起很大反應，全廠員工都為我們鳴不平。警察和消防隊人員也來了，並批評廠裡的不對。上級總工會聞訊來人處理此事，我們三方(工人、廠方、地方工會)在居委會的會議室協商談判約 2 小時，最後廠方同意不解僱三位籌備委員，並和廠方委派的人員一併籌備新的籌備小組。組長由廠方派的人擔任，廠方和工人各選出三名代表，但當時未有確定人選。我們也寫了檢討書承認跳樓事件的不對，保證以後不再犯錯；廠方也表示只要我們回廠安心工作，不會把我們無故的解僱。

但第二天我們的成員(小熊)回到裝配部上班，卻被保安趕出廠且直接解聘了他。我們不服，廠方不能食言，強行無理的將我們解僱。我們是為了成立工人自己的工會，才遭到工廠的打擊報復，難道讓我們眼睜睜看著廠裡成立「牌子工會」嗎？讓全廠的工人從水深火熱之中解脫出來是我們不可推卸的責任。

幾位牽頭的工人誓不屈從，不能接受一個純粹以管理者和資方利益為依歸的「工會」。他們抗議廠方使用暴力，並在2005年4月21日致信沃爾瑪社會責任部門，詳細講述事發經過，並促請有關方面介入，公正處理事件。

由於我們工廠是貴公司所屬的加工廠，為了維護貴公司在國際的名譽和形象，我們代表全廠同事請求貴公司及時協助我們與工廠重新搭起一座溝通的橋樑，幫助我們成立一個工人自己的工會，完善公司的管理制度，建立一個完美和協的「工人之家」。

以上呈訴句句屬實，急盼貴公司詳查！

結果，泰強工人深感失望，因為信件有如石沉大海，音訊全無。從這個具體的例子，我們質疑沃爾瑪對工人作出結社自由和集體談判權利的承諾。

另一個事例是即使鑑隆廠內設有「工會」，但被訪工人根本完全不知道工會扮演的角色，從來也沒有一人跟工會主席見過面，就只有在應付查廠的培訓中不斷重覆地聽到他的名字。換句話說，工會跟工人日常的生活似是毫不相關。一位工友言簡意精地表達：「我們把所有的怨憤都埋藏心底，何處是申訴之路……我們害怕，怕一旦投訴了，我們會被炒或扣減工資。」

概括而言，工人缺乏沃爾瑪等主要買家和廠方的支持，難以參與任何決策以提高工作待遇。勞資雙方的矛盾，日趨嚴峻。

## 6. 「大學師生監察無良企業行動」呼籲：我們不要哭泣玩具

沃爾瑪應切實負上責任，改善勞工權益。奈何是次調查顯示，五家位於中國華南地區沃爾瑪所屬的玩具供應廠，工人基本的權益得不到保障，沃爾瑪完全不負企業責任的行為表露無遺。沃爾瑪剝削工人和欺騙消費者，是社會所不能容忍的。

大學師生監察無良企業行動要求沃爾瑪立刻停止使用血汗勞工！沃爾瑪應跟供應廠建立長遠的合作夥伴關係，並讓工人參與決策機制，共同創造良好的工作環境。

沃爾瑪必須：

1. 嚴格遵守中華人民共和國《勞動法》和《工會法》以保障勞工合法權益；
2. 確保所屬供應廠內每位工人取得一份書面勞動合同，並附上沃爾瑪生產守則中文版本；
3. 主動跟所屬供應廠合作，提高企業社會責任。更細緻來說：(一) 提高訂單價格，全面調整產品製造周期、付運時間等，以合理地反映勞工成本；(二) 遇有違反企業生產行為守則的情況，應給予具體的改善建議，設定明確的執行時間表，共同分擔落實整改方案之成本，鼓勵廠方努力改進；
4. 聯繫獨立的、具公信力的民間團體為工人提供全面的勞工權益培訓，協助建立工廠層面的民主機制，讓工人就勞工權利、健康安全、福利等方面，充份發表意見，參與決策，促進勞資雙方溝通；
5. 提高企業透明度，公開所屬供應廠名稱和地址，歡迎學生活躍份子、學者、人權倡議組織者等長期監察企業行為，建立可持續發展的社會。

- 完 -

附件一

泰興玩具(深圳)有限公司 - 企業註冊資料

# 深圳市工商物價信息中心

## 核准外商投資企業註冊登記的有關資料

中文名稱：泰興玩具(深圳)有限公司

注冊號：企獨粵深總字第300940A號

住 所：深圳市龍崗區布吉鎮丹竹頭村（郵政編碼：518114）

電 話：13418504229

企業類型：獨資經營(港資)

法定代表人：黃建榮

董事長：黃建榮

副董事長：

董事：王勝健 張肅堂

總經理：鄒國輝

副總經理：

註冊登記日期：一九九二年七月十日

經營期限：自 一九九二年七月十日 至 二〇四二年七月十日

經營範圍：生產玩具及其零件，產品100%外銷。增加：生產經營塑料制品及家用小電器。（不含許可證管理商品）。增營產品100%外銷。增加：生產經營電子線路板半成品及配套的電子、五金配件（不可設腐蝕、電鍍加工工序，增營產品100%外銷。

投資總額：港幣 4100萬元

註冊資本：港幣 3200萬元

年檢情況：2006年度已年檢

核准日期：二〇〇六年八月二十八日

登記機關：深圳市工商行政管理局

備註：

股東名稱：泰興國際有限公司

出資比例：100% 國別地區：

（本資料僅供參考，不得作為經營憑證。）

以上資料由深圳市工商物價信息中心提供

二〇〇七年五月廿九日

諮詢證明專用章

(3)

# 深圳市工商物價信息中心

## 核准外商投資企業註冊登記的有關資料

中文名稱：新台興塑膠電子製品(深圳)有限公司  
注 册 号：企獨粵深總字第303685A号  
住 所：深圳市寶安區新安鎮固戍朱坳廠房4号（郵政編碼：518126）  
电 话：27497611  
企業類型：獨資經營(港資)  
法定代表人：許南煌  
董事長：許南煌  
副董事長：  
董 事：徐盛宏 黃文濱  
總經理：許南煌  
副總經理：  
注冊登記日期：一九九五年五月三日  
經營期限：自 一九九五年五月三日 至 二〇一〇年五月三日  
經營範圍：生產經營塑膠電子禮品（不含許可證管理及深圳市限制項目），產品100%外銷。  
投資總額：港幣 570萬元  
注冊資本：港幣 570萬元  
年檢情況：2005年度已年檢，2006年度未年檢  
核准日期：二〇〇四年十二月二十三日  
登記機關：深圳市工商行政管理局  
備注：  
股東名稱：香港英利企業有限公司 出資比例：100% 國別地區：

（本資料僅供參考，不得作為經營憑證。）

以上資料由深圳市工商物價信息中心提供  
二〇〇七年五月廿九日



# 深圳市工商物價信息中心

## 核准外商投资企业注册登记的有关资料

中文名称: 再兴电子(深圳)有限公司

注册号: 企独粤深总字第303544号

住所: 深圳市宝安区松岗镇洋涌河大道中段(松岗码头北面)(邮政编码: 518105)

电话: 61155838-737

企业类型: 有限责任公司(外国法人独资)

法定代表人: 洪毅弘

董事长: 洪毅弘

副董事长:

董事: 许惠琦 陈在盛

总经理: 沈政雄

副总经理:

注册登记日期: 一九九五年二月十五日

经营期限: 自 一九九五年二月十五日 至 二〇一〇年二月十五日

经营范围: 生产经营高智能电子礼品(不含限制项目), 产品100%外销。增加: 生产经营玩具装饰品、电子线路板插件、电子五金配件、产品100%外销。增加: 生产经营塑胶件。增营产品100%外销。

投资总额: 港币 8800万元

注册资本: 港币 6800万元

年检情况: 2005年度已年检, 2006年度未年检

核准日期: 二〇〇六年十二月二十五日

登记机关: 深圳市工商行政管理局

备注:

股东名称: 力创(毛里求斯)有限公司

出资比例: 100% 国别地区:

(本资料仅供参考, 不得作为经营凭证。)

以上资料由深圳市工商物價信息中心提供

二〇〇七年五月廿九日

咨询证明专用章

(3)

## 附件二

鑑隆實業玩具(珠海)有限公司為準備客戶查廠而印製的「問答題」

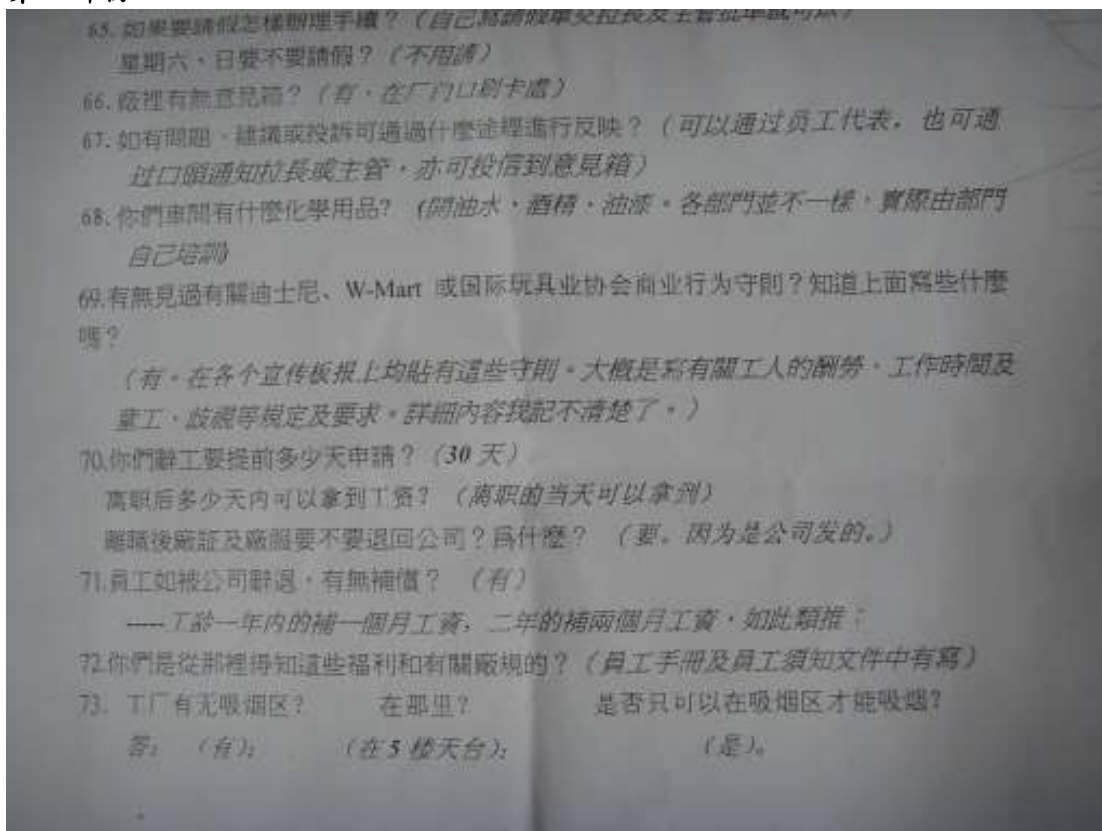
### 第一部份

1. 什麼時候入廠? (答: 按錄入日期)
  2. 入廠時有無收壓金? (答: 沒有)
  3. 你的出生日期是什麼時候? 家乡地址在那里? (按身份证上的資料回答)
  4. 入廠時有否廠規、守則或須知文件給你們參閱? (答: 有, 員工手冊)
  5. 有無員工手冊發給你們? (答: 有, 放在住的地方)
  6. 你入廠時有否給予培訓試用期? (答: 有, 一個月)
  7. 培訓了些什麼? (答: 廠規, 工作時間, 消防安全, 生產安全等)
  8. 培訓期工資待遇怎樣計算? (答: 計廠工 33 元/天, 即是 4.13 元/小時)
  9. 培訓後工資又怎樣計? (答: 廠工 34 元/天, 即 4.25 元/小時)
  10. 勞動法規定現時最低工資是多少? (答: 684 元)
  11. 廠方有否宿舍, 伙食提供? (答: 沒有, 自己到傍邊的宿舍樓搭食搭住; 如員工是在外租房的則應答: 自己在外租房及煮食)
  12. 每月開多少天工? (答: 每周五天, 但通常星期六白天也會加班, 星期天都是休息的)
  13. 星期六開工怎樣計工資? (答: 雙倍計算)
  14. 有沒有加班? (答: ①有, 一班制的答星期一至星期五每晚加班 1 小時, 星期六上午加班 4 小時; 三班制的答星期六白天加班 8 小時。  
②從 7 月 1 日起調整為: 星期一至星期五晚上加班 2 小時; 星期六白天加班 8 小時)
- 是否自願加班? (是)

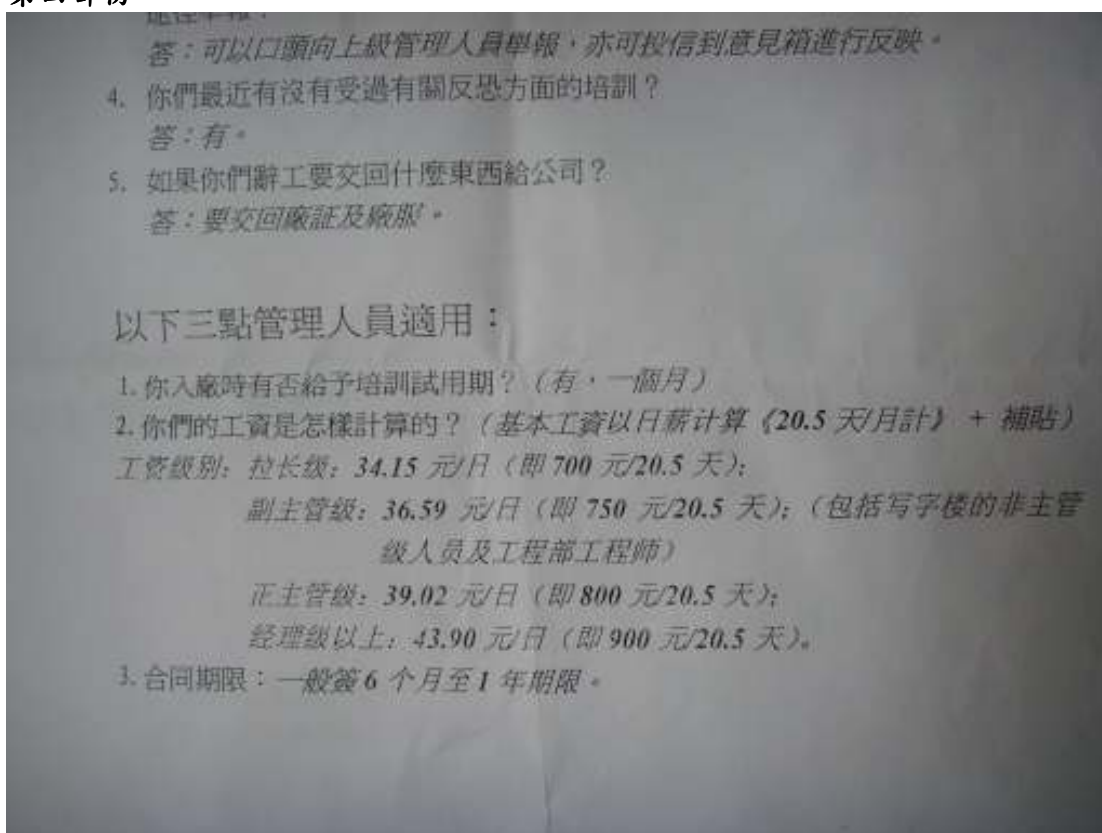
### 第二部份

40. 車間有沒有藥箱? (答: 有)
41. 你們工廠名叫什麼? (答: 鑑隆公司)
42. 你們工廠這麼少人上班, 其他人是不是今天都放假了? (答: 沒有, 就是這麼多人)
43. 你廠有幾層樓? (答: 5 層)
44. 你廠有哪個部門? (答: 壓條, 吹氣, 搓膠, 上色, 裝配, 維修, 工程, QC, 倉庫)
45. 有無強迫轉換工程? (答: 無)
46. 可否轉換工種? (答: 可以)
47. 你們可否聽電話? (答: 急事可以, 如是一般事情則隻可轉達留言)
48. 知不知道我們今天來驗廠, 是否在培訓你們? (答: 不知道, 沒有)
49. 有沒有房租津貼補給你們? (答: 沒有)
50. 工會負責人是誰? 工會的作用是什麼? 有困難找誰解決? 工會在那裡辦公?  
答: (張俊軒) (幫我們工人解決問題) (張俊軒) (五樓)
- 你是否參加工會? (有參加的答: 有, 沒有參加的答: 沒有)
51. 工廠有無跟你們簽勞動合同? (答: 有);
52. 合同期限多長? (答: 一般簽 6 個月, 具體按合同上簽訂的期限回答);
53. 合同上簽訂的工資是多少? (工人答: 34 元/日);
54. 你們手上是否也有一份? (答: 有, 放在住的地方)
55. 合同上有那些內容? (合同期限, 工作內容, 工作時間, 工資支付, 勞動保護及條件等)
56. 入廠時有無體檢? 每年有無進行一次體檢? 體檢是否自己出錢?  
(有) (有) (公司出錢)
- 有無健康証? 可否拿來看看? 如果體檢出來有孕是否錄用?

### 第三部份



### 第四部份



### 附件三

泰強工人致沃爾瑪請求信，發信日期是 2005 年 4 月 21 日

#### 請求信

致沃爾瑪公司勞工人權部：

我們是貴公司屬下一家加工廠的工人，由於本廠管理制度不完善，以致工人業餘生活過於狹窄，工廠的生產力降低，產品質量下降，工人流失率過高。

2004 年底，我們本著「以家為廠」的宗旨，豐富大家的業餘生活，提高同事們的工作積極性，增強工人在廠裡的歸屬感。

我們自發成立了「愛心小組」，經過小組成員利用業餘時間收集圖書，自願捐錢買了一些文具和報刊、娛樂用品等。在我們無私奉獻的精神帶動下，終於成立了「愛心小組活動中心」。於是我們更加努力的付出，得到同事們的高度讚揚。我們欣喜之餘，不由擔憂，因為愛心小組在不斷成長，使我們的運作出現困難，如經費、人力、物力及工廠制度的不完善等因素，並受法律的局限。同時為了更好的為工人與工廠搭起一座溝通的橋樑，平衡雙方的勞資關係，協商談判解決問題的平台，我們決定依照《中華人民共和國工會法》成立工會。

2005 年 4 月 4 日，我們在 200 多名工人的簽名支持下，選出籌備小組名單，並於 4 月 5 日上午把籌備委員名單呈報給上級工會領導，同時回到工廠，找到行政主管協商組建工會之事。我們卻遭到公司無理拒絕，協商談判無果，還遭到廠方打擊報復。

公司不但不支持組建工會，還查封了已經成立了 4 個月的愛心小組，並威逼支持過我們並為我們簽名的工人，要他們書面寫出是我們騙了大家簽名的。工廠此種做法與行為讓我們感到很失望，無奈之下，我們多次去上級工會反映情況。上級工會來人處理了，但廠方口頭答應之後，更加加大打擊報復我們。

2005 年 4 月 18 日，廠裡宣佈解僱籌備小組 3 位籌備委員，並下令讓保安趕我們三位籌備委員出廠。3 位委員被逼上宿舍樓頂，

差點被逼的跳下 8 樓。這一事件引起很大反應，全廠員工都為我們鳴不平。警察和消防隊人員也來了，並批評廠裡的不對。上級總工會聞訊來人處理此事，我們三方(工人、廠方、地方工會)在居委會的會議室協商談判約 2 小時，最後廠方同意不解僱三位籌備委員，並和廠方委派的人員一併籌備新的籌備小組。組長由廠方派的人擔任，廠方和工人各選出三名代表，但當時未有確定人選。我們也寫了檢討書承認跳樓事件的不對，保證以後不再犯錯；廠方也表示只要我們回廠安心工作，不會把我們無故的解僱。

但第二天我們的成員(小熊)回到裝配部上班，卻被保安趕出廠且直接解聘了他。我們不服，廠方不能食言，強行無理的將我們解僱。我們是為了成立工人自己的工會，才遭到工廠的打擊報復，難道讓我們眼睜睜看著廠裡成立「牌子工會」嗎？讓全廠的工人從水深火熱之中解脫出來是我們不可推卸的責任。

現在工廠此種不尊重工人的行為，已經是嚴重的違反了《中華人民共和國工會法》第一章第三條，也違反貴公司企業社會責任準則及生產行為守則，嚴重侵害了工人的權益，打擊了工人的工作積極性。由於我們工廠是貴公司所屬的加工廠，為了維護貴公司在國際的名譽和形象，我們代表全廠同事請求貴公司及時協助我們與工廠重新搭起一座溝通的橋樑，幫助我們成立一個工人自己的工會，完善公司的管理制度，建立一個完美和協的「工人之家」。

附工會籌備成員名單：

(8 位工人的簽名)

聯繫電話：

(2 位工人的資料)

以上呈訴句句屬實，急盼貴公司詳查！

公司名稱：泰強製品廠

公司地址：深圳市寶安區西鄉鎮三圍村

公司電話：0755 - 2747 6228

註：我們工人工會籌備小組成員小熊於 2005 年 4 月 15 日下午被公司誣陷偷廠方資料被抓到當地派出所拘留 16 小時。

2005 - 4 - 21

## 「大學師生監察無良企業行動」(SACOM)簡介

大學師生監察無良企業行動（簡稱 SACOM）[www.sacom.hk](http://www.sacom.hk) 是一個香港民間團體，成立於 2005 年 6 月，主要由大學師生和勞工活躍份子組成。SACOM 成立的目的是監察企業行爲，針對企業侵犯工人權利、安全健康、福利及尊嚴等行爲開展倡議運動。

SACOM 的學生成員源自推動本地校園清潔工及保安員權益運動的核心成員。這運動改善了校園外判清潔工及保安員的工作條件，更爲學生關注勞工問題打開了一扇窗戶。

在全球經濟一體化的趨勢下，香港和世界各地的企業持續往中國內地投資，進一步將勞動密集的生產工序外判，造成不少「血汗工廠」的出現。SACOM 希望藉由一股新生的本土學生運動力量，連結國際學生及勞工運動，密切監察全球生產鏈之中企業無良分判、廠方層層壓榨勞工，甚至置工人健康安全於不顧的行爲。

我們相信「企業社會責任制度」應建基於工人的民主參與。這兩年以來，我們致力與民間團體合作，協助推動工人權益培訓計劃，讓工人了解自身權利，更有效地推動企業和廠方落實其生產行爲守則，真正履行社會責任，建設可持續發展的社會。

以下是本會主要發表的報告：

1. **找回米奇的良心** *Looking for Mickey Mouse's Conscience: A Survey of the Working Conditions of Disney's Supplier Factories in China* (2005 年 8 月);
2. 「沒有陌生人的世界」 *'A World without Strangers' – A Report of the Working Conditions of Giordano Subsidiaries and Suppliers in China* (2005 年 12 月);
3. **農民工起動：要求沃爾瑪負上企業社會責任** *Chinese Migrant Workers in Action: Bringing Wal-Mart to Global Corporate Responsibility* (2005 年秋季) [this article is also available from *Social Policy: Organizing for Social and Economic Justice* at [www.socialpolicy.org](http://www.socialpolicy.org)];
4. **抗爭·集體行動·勞工組織** *Resistance, Collective Actions, and Labor Organizing* (2006 年秋季) [this article is also available in German, "Kein Bleiberecht: Arbeitsmigrantinnen in Südchina," *Frauensolidarität (Solidarity among Women)* at [www.frauensolidaritaet.org](http://www.frauensolidaritaet.org)];

5. **手機製造：南中國電子業勞工狀況調查報告** *Making Mobile Phones in South China: An Investigative Report on Labor Conditions of the Electronics Industry* (2006 年 8 月);
6. 『無血汗校園運動』之「電腦採購倡議項目」“*Clean up your Computer Campaign*”: *A Report of the Working Conditions of 13 Computer Supplier Factories in China* (2006 年 11 月); see the in-depth case study of Yonghong Electronics in English at SACOM [www.sacom.hk](http://www.sacom.hk) and Business & Human Rights Resource Centre for a summary [www.business-humanrights.org](http://www.business-humanrights.org));
7. **繼續尋找米奇的良心** *A Second Attempt at Looking for Mickey Mouse’s Conscience: A Survey of the Working Conditions of Disney’s Supplier Factories in China* (2006 年 12 月);
8. **沃爾瑪企業社會責任制度形同虛設** *Wal-Mart’s Sweatshop Monitoring Fails to Catch Violations: The Story of Toys Made in China for Wal-Mart* (2007 年 6 月).

## 聯絡我們

陳慧玲  
統籌主任

戴毅龍  
策劃統籌

丘梓蕙  
專案統籌

大學師生監察無良企業行動 (SACOM)

電郵: [sacom@sacom.hk](mailto:sacom@sacom.hk)

電話: (852) 2392 5464

傳真: (852) 2392 5463

網址: [www.sacom.hk](http://www.sacom.hk)

郵寄地址: 香港旺角塘尾道 54-58 號永利工業大廈 1204 室