

Breathless for Blue Jeans: Health hazards in China's denim factories 《窒息的生產——危機四伏的中國牛仔衣飾工廠》調查成果中文撮譯

前言

此報告取材自中國廣東省六間牛仔服裝代工廠的實地調查結果。現時全球有近半牛仔服裝由此地區的工廠生產。這六家代工廠有供應美國牛仔衣飾市場近 4% 商品、日產 5 萬件成衣的大型代工廠，也有小型的下游生產商：

大型服裝生產商		
公司名稱	中山益達服裝有限公司	創興服裝集團有限公司
資金來源	港資晶苑集團	香港勝興隆有限公司
估計勞動力	4,000 人	3,000 人
主要代工品牌	Levi's、Hollister、Old Navy、Wrangler、Faded Glory 於 2005 年成立，每月為西方和亞洲品牌生產達一百萬條牛仔褲。益達為中國第三大下身衣物(bottoms)出口商，並致力建立環保形象，宣稱投資發展可持續發展牛仔服飾生產工序。	Polo、D&G、CBA、VERO MODA、pieces、CLRIDE.n、Jack & Jones、Only、Take Two、Hard、Lee、Levi's、Texwood、Guess、A&F、Express 和自家品牌 Conshing & Hitwon，80% 生產出口至海外。

中型服裝生產商	
公司名稱	東莞市添翔製衣洗水有限公司
資金來源	不詳
估計勞動力	400 人
主要代工品牌	Hollister 和 American Eagle

小型服裝生產商			
公司名稱	金城洗水噴砂手擦廠	東莞亮智服裝有限公司	偉強洗水廠
資金來源	東莞本地商人	港資	港資
估計勞動力	300 人	500-600 人	200 人
主要代工品牌	Levi's (同時是東莞亮智服裝有限公司和中山益達服裝有限公司的下游生產商)、Yishon、Zhenzhi。一	Levi's	本身為 Levi's 和 Lee 品牌的外判生產商，全部生產輸往海外。 承接益達(Levi's)、鴻盈

	半生產輸往海外，同時為亮智和益達生產的產品也輸往海外。		製衣廠和保利發服裝有限公司(Lee)的外判訂單。
--	-----------------------------	--	--------------------------

我們發現，受調查的六間工廠之中，只有一家——東莞亮智服裝有限公司已淘汰噴砂工序，其他工廠的噴砂設施仍在運作，當中有些工廠更是向外宣稱已經完全取締噴砂工序，但我們發現他們只是將噴砂工序搬到隱閉地方進行，或是在調查之前把噴砂機拆裝收藏，收藏在外人難以接觸的地方，在品牌完成調查之後，再叫工人組裝機器進行生產。

因為要秘密進行工序，生產環境更形惡劣。同時，噴砂以外其他令牛仔褲破舊的工序都使工人身受威脅。工廠很少會為工人提供安全的工作環境。不管是手擦 (hand-sanding)、打磨 (polishing) 或化學處理 (chemical treatment) 時，工人都沒有受過正式的操作訓練，而廠方也沒有為他們提供眼罩或工業用面罩等保護裝備。報告亦揭示了廠方對工人權益的剝削，包括工時過長、妨礙結社自由和不合理的勞動合同等，勾勒出中國農民工為生計犧牲健康和福利，為國際知名牛仔服裝品牌賣命的淒涼景況！

3.1 工廠與買家

受調查的六間工廠全部都不同程度地違反現行的職業健康安全守則，例如它們沒有為噴砂工人提供符合守則要求的保護裝備、高密度的衣物纖維和粉塵在打磨和打砂車間飄浮。這不只增加了工人患矽肺病的可能，更有機會令他們患上棉塵肺、肺間質纖維化。就算某些大型工廠有較佳的工作條件，車間的高粉塵含量和打磨車間的通風不足，仍為員工詬病；小型代工廠的情況可想而知。

不少工廠為防噴砂工人接觸到其他生產工序的工人對他們施以嚴密的保安控制，例如創興在車間安裝大量監視鏡頭。更甚的是金城在廠房廣設閉路電視系統，並阻撓我們和工人訪談和進行調查。

3.2 噴砂

調查發現，2009 年至 2012 年間，噴砂工序的採用曾有整體改善的趨勢。這現象某程度上反映了國際間禁止噴砂運動的成功。然而，許多工廠仍然在明在暗地進行這危險的生產工序。雖然益達報稱已在 2011 年取締噴砂工序，但我們在 2012 年 11 月所接觸到的工人卻聲稱益達仍有採用此生產工序和使用噴砂機。據報，噴砂部有兩班工人輪流工作，每班有五到六名噴砂工人。這指控和益達聲稱已經取締了噴砂工序的說法背道而馳，也違反了它最受注目的買家 Levi's 反對噴砂工序的政策。

創興大部份工人 (約 2,000 人)，在裁布、刺繡和縫紉部門工作，與其他約 300 名打磨部門的工人在工廠的二樓和三樓工作，這批人當中包括手動和機械噴砂的工人。在這些部門工作的工人大部份是男性。噴砂部處於打磨部門的一個密封房間內。其他部門的工作人員都嚴禁進入噴砂部，他們大部分對裏面的情況所知甚少。只有在極罕有的情況下，少數人才能從噴砂部偶爾敞開的門一瞥裏面的狀況。那是一個炎熱又嘈吵的房間，飄滿粉塵，伸手不見五指。室內的高溫

令噴砂工人不常佩戴頭盔。儘管許多噴砂工人都有戴上廠方提供的口罩，可是那些只是普通的外科口罩，對過濾矽粉塵毫無作用。房內一切都粘滿灰塵，包括工人的皮膚。

在 2012 年年初，創興仍有約 40 至 60 台噴砂機運作，約有 80 名噴砂工人。然而，在訂單普遍減少和品牌對噴砂產品的需求下降之下，截至 2012 年 10 月只有 8 台噴砂機在運作，而噴砂工人減至每天一或兩班。

噴砂部的粉塵有時厚得令工人無法看見車間的出口。工人說噴砂工序對體力消耗十分大，也很難適應。招聘時，廠方會問申請打磨部職位的人是否「吃得苦」，也就是說，能忍受嚴苛的工作條件。由於越來越多年輕工人拒絕接受噴砂部的工作，這令廠方不得不提高噴砂工人的薪水，以填補空缺。噴砂工人約是人民幣 300 元日薪，而其他部門的工人只有人民幣 100-200 元日薪。即使創興把噴砂機搬到一個獨立的房間，部份工人需要協助處理完成了噴砂工序的製成品，例如剪線頭和看守房內的噴砂機。噴砂工人經常抱怨他們身處環境中的粉塵數量和高壓的噴砂喉管。

工廠只為員工提供一次初步健康檢查，而且工廠很少給予工人詳細的體檢報告。就算他們聽說過噴砂工序可能會導致矽肺病。他們往往為了生計鋌而走險，當上噴砂工人。廠方和品牌都深明噴砂工序對工人健康的風險，卻明知故犯在生產過程中採用此工序，並明顯地用更高的薪水作為對工人的抵償。這公然無視工人生命的態度令人震驚。

一名工人相信他喉嚨的毛病和粉塵有關，有時會吐出一些藍黑色充滿粉塵的痰。有時候，工人只獲派一個簡單的棉口罩，而一些工人更是沒有任何保護裝備可言。有些主管曾向工人明確表示，棉口罩的功效可能相當有限，特別是由於微砂是由噴砂機高速噴出，棉口罩很難把它們過濾。雖然車間有抽氣扇，但車間內仍是塵土飛揚。

3.3 其他技術

「生產牛仔服裝的每個階段裡都危機四伏。」這是一名在其中一間受調查工廠工作的管工的觀察。「我們沒可能避免所有在生產過程中的危害的。或許你可以選擇在其他生產環節工作，但那只是沒那麼危險而已。」管工所說的是因為生產磨舊牛仔服裝涉及很多工序，而每種方法都有其危害。生產不同破舊效果會應用上不同的技術。手擦用於在膝蓋或大腿摺痕(俗稱「貓鬚」)造出破舊的效果，而打磨則是使用鑽頭或打磨輪製造獨特的破舊效果。其他效果包括激光效果，水溶性處理，染料應用和化學品噴染如高錳酸鉀 (potassium permanganate)。

每一種技術都會令工人整天暴露在極度危險的化學品和粉塵堆中。工人均投訴車間空氣常帶黑色灰塵或砂塵微粒，而室內的化學品氣味更是充斥著整個車間。

益達的手砂部門在生產旺季可以聘請超過 200 名工人。可是在淡季，工人總數可能下降至 70 至 80 名工人。他們大多數是男性。他們用砂紙打磨牛仔服裝的表面，並用機械石輪打磨牛仔褲的口袋，腰間和褲管邊，令它們有破舊的感覺。褲管邊打磨部門的工作人員經常要彎身在牛仔布上幹活一整天，引致疲勞和無數的背部問題。益達從來沒有應用任何符合人體工學的設備，工人要坐在沒有靠背的凳子，工作時需要不停彎腰。大部分工人最終得了慢性背部和手臂

痛症。一名男工投訴：「我已為益達工作了四年。這四年間，我沒有一天手臂和背部不感到痛楚。」另一名益達工人告訴我們，他如何眼睜睜看著自己一雙手掌因為長時間的辛勤勞動而變形。添翔工人向我們投訴他們在生產過程中長期俯身工作所導致的慢性背部疼痛、敏感和疲勞。

此外，益達的打磨輪工人往往因為不慎把手放到輪邊而受傷，公司卻沒有為工人提供安全手套。工人也有使用小型電動工具打磨套在吹氣服裝人偶的牛仔褲。即使廠房已安裝通風系統，工人依然投訴車間充斥著粉塵，當打掃車間之後（每日兩次，例如益達），粉塵再次被掀起，加上電風扇所產生的風飄散至車間的每個角落。

手擦工人經常抱怨身體被打磨出來的靛藍牛仔布料產生的深藍色粉塵覆蓋，粉塵深陷在他們的指甲，很難從他們的皮膚擦去。益達員工留意到每次下班清洗自己的臉時，洗出來的污水是深深的靛藍色，而耳內的粉塵很難清除。此外，車間的高溫和快速的工作步伐，就算在冬季都令工人吃不消。高溫令工人連薄薄的棉花外科口罩都不想佩戴。當然這也是由於他們沒有受過適當的職安健訓練，所以他們全然不清楚吸入粉塵和微砂對自己身體會造成什麼潛在危害。一名年輕的男員工慨嘆：「在我們的部門，滿是牛仔褲和黑色粉塵。車間的溫度很高，令人呼吸困難。我覺得自己像在煤礦工作。」

3.4 高錳酸鉀

高錳酸鉀是現今主要用來減淡牛仔褲顏色的化學品。使用方法是把它噴到牛仔布料上然後洗掉，令該部份比周圍的布料顏色更淡。工人噴灑化學品時使用軟喉，有時會用刷子做這個工序。在完成化學乾燥工序之後，高錳酸鉀和另一種化學品中和，然後會被洗掉。在這過程中，工人會吸入這些有害化學品刺鼻的煙霧。通常的建議做法是讓工人在一個密封和通風的地方噴灑化學品。如果沒有這地方，工人就必須使用呼吸面罩，並在「安全」距離下使用高錳酸鉀。

是次調查的三家大廠都設有高錳酸鉀噴灑部門。受訪工人普遍認為化學品的氣味刺激性強。他們從來沒有得到任何健康危害信息和接受處理高錳酸鉀或相關物料的適當培訓。部份受訪者表示他們對潛在的健康風險的憂慮，但他們大多覺得別無選擇，只能繼續承受。唯獨益達向工人提供有機氣體面罩、耳塞、圍裙及膠靴，並嚴禁其他工人進入該部門。然而，車間的高溫下使三分之一的員工放棄使用面罩。許多夜班工人也因為寬鬆的監管，會偷偷佩戴自己認為更舒適，但安全性較低的外科口罩。

許多創興工人承認，他們根本不知道自己處理的是什麼危險化學品，即使他們知道高錳酸鉀有害，也不清楚害處是什麼。有許多工人願意冒險工作，因為大多數人只會在有害部門工作幾年，覺得時間短，影響不大。管工也經常反駁他們對健康的憂慮，聲稱化學品對人體無害。創興工人也投訴漂白劑在高錳酸鉀完成工序中的氣味濃烈。他們更指出使用某種特別粉末處理牛仔褲，會導致他們身體出現過敏和紅疹。

在高錳酸鉀部門的工人很少佩戴安全面罩或手套。整個車間都充滿了化學品氣味，通風又差。有時員工會佩戴多個面罩，但他們也認為這或許能過濾大部分的粉塵，但過濾不了空氣中的化學物質。

洗水部是大部分液體加工工序進行的地方。工人投訴那裡充斥強烈刺激的化學品氣味。這些洗水部門大量使用高度腐蝕性和刺激性的漂白劑。但這裡的工人和其他工廠的工人一樣，根本沒法知道有關化學品的足夠信息，例如其安全使用方法和潛在的健康風險。許多人只知道化學品的綽號，例如「神奇水」、「白膠漿」和「軟油」。在添翔的噴灑部門工作的 80 名工人，對正在使用的高錳酸鉀一無所知，只知道它的綽號叫「白膏」。

大多數接受調查的工廠都只為工人提供有限，或不足的保護裝備。此外，工廠沒有提供足夠的培訓，教導工人正確使用防護設備。據說益達高錳酸鉀部門的工人必須佩戴眼罩，但在調查過程中，我們沒發現有任何工人依例執行。雖然創興有為工人提供外科口罩或者棉紗口罩，不過這些只限于在打磨部門的工人。除口罩外，廠方完全沒有為工人提供手套。手砂部工人雙手因此時常在磨砂和為牛仔布染靛藍顏料時受傷。創興大多數員工認為廠方為他們提供的保護設備沒有太大幫助。有些工人說，他們經常在做完打磨和磨砂工序之後，發現自己的唾液中滲有棉塵。同時，在化學處理部門的工人也抱怨他們的皮膚和面部在接觸到各種化學品之後過敏和生出痤瘡。

3.5 健康檢查

雖然一些在創興打磨和鉀錳酸鹽部門工作的工人已注意到自己的健康日益惡化，特別是呼吸方面，創興卻沒有為工人設定定期的醫療檢查計劃，只有部份工人接受過血液測試。情況最堪憂慮的是添翔工人，經常暴露在粉塵和化學品之中，卻從來沒有接受過健康檢查，而其他工廠工人總算在兩年的工作裡接受過一次健康檢查。

在健康檢查方面，益達算是條件相對好的工廠，為大部份洗水、機械打磨和高錳酸鉀部門的工人提供的年度健康檢查，而這些檢查都是相當全面的。然而，一些手砂工人表示，他們並沒有獲得健康檢查的機會。儘管許多員工都有接受健康檢查，他們從來不知道檢查結果，也不知道自己有沒有健康問題。就算一些工人發現患上呼吸道疾病，他們也沒有得到適當診斷或被通知。益達的員工往往是在發現自己患上嚴重疾病才辭職。

中國的《職業病防治法》明確規定，僱主必須在員工進行有害工作前、工作期間和離職前提供健康檢查。而且，《防治法》第 32 條訂明員工在離職前有權檢視自己的健康檢查報告。

3.6 工資

由於中國地域廣闊，不同省份、地區及縣市的生活水平及成本有著顯著差異，最低工資的規定亦因應地方而有所不同。深圳市和廣東省的最低工資水平是全國最高（例如，深圳市內每月最低工資可達人民幣 1,500 元，廣東省則達人民幣 1,300 元）。然而，即使廣東省本身的工資差異亦十分顯著。成衣業及相關的製造業常見的手法是把最低工資作最高工資。工人因而要大量加班工作，因為他們的工資只是足夠糊口。雖然許多公司聲稱，中國的勞動成本近年一直上升，然而大部分工人賺取的工資仍遠低於生活工資。據亞洲基本工資聯盟資料顯示，若超時工作所得收入不計算在內，中國 2012 年的估計起碼工資為人民幣 2,332.8 元。然而，中國成衣業工人的工資沒一個達至上述基本的最低工資水平。

工資過低的情況更進一步因僱主倒扣或拖欠工資的趨勢而惡化。儘管已透過廣泛的立法，通過執行最低工資和準時支付工資以保障工人利益，但製衣工人卻未能受惠於法律保障。本報告所調查的六家工廠皆有拖欠工資的情況發生。中國的《勞動合同法》規定，不按月支付工資是違法的，並不能以任何理由拖延支付工資（第 50 條）。然而，益達的工人卻只能在下月 20 日領取工資 - 換句話說，比法定期限遲了 20 天。創興及添翔更拖欠工資整整一個月，明顯違反了現時的《勞動合同法》。此外，涉及員工考勤的工資糾紛更可能會延緩發放工資整整一個月的時間。有關廠方對賺取的工資和計件工資複雜及模糊不清的計算方法使拖欠工資的問題進一步惡化，這意味著，計算方式往往對工人不利。工人很難準確地計算工資，因為工資的結算多結合了計件工資，這需要工資單核對計算方法以挑戰廠方所發的最低工資。《廣東省工資支付條例》第 17 條規定，僱員必須收到詳列工資細節的工資單。然而，至少創興這家工廠的工人表示他們從沒收到工資單。相反，他們必須在收到明確付款兩天前核對其預期的每月工資。未能提供工資單違反了勞動法的規定。

3.7 計件工資

益達位於中山，當地的最低工資為每月人民幣 1,100 元，亦為益達工人的基本工資。這不是一個家庭的生活工資，多數員工必須做計件工作及超時工作以幫補家計。一些亮智的工人更指出，他們甚至不是經常獲支付最低工資，並時常收到不準確的加班費。如上所述，一些較為勞動密集及高成本的過程會分包給其他工廠以降低成本，如金城。創興與益達提供相同的基本最低工資人民幣 1,100 元。其所有生產綫的員工，除了包裝部門和保安員，皆以計件方式支付工資，使員工的月薪總額取決於他們的生產力和產量。計件工資是沒有經過工人同意的，即使是最有經驗的工人亦只能估計他們的實際生產數量。據悉，創興工人在打磨部門的計件工資每件為人民幣 0.25 至 1 元。約六成成衣的計件工資為每件人民幣 0.25 元，大多數工人每天可打磨 400-500 條牛仔褲。創興並沒有提供額外的加班計件工資。

一名於創興打磨部工作兩年的工人這樣解釋：「我的每月工資是人民幣 3,000 元左右。我們很難預計所得工資，一切取決於我們有多少工作。有時候，我可以賺大約人民幣 300 元一天。在極端情況下，我每天的收入可能只低至 30 元人民幣。」長工們指出，實際上，近期計件工酬一直減少，他們的工資正在縮水。大多數工人在打磨部門每月賺人民幣 2,000-3,000 元不等，而其中經驗較豐富及高效的工人則可在每日工作約 12-15 小時、每月工作大部份日子的情況下賺取人民幣 4,000 元。

偉強的手刷及噴砂工人的每月工資從人民幣 3,000-4,000 元不等，收入的多少取決於計件工資及旺淡季。例如，同一件製品，Lee Products 支付人民幣 0.7 至 0.9 元的計件工資，而 Levi's 則支付人民幣 0.55 至 0.7 元的計件工資。偉強的靈活工資計算方式意味著，大多數員工只需基本八小時工作，且很少或不需加班，而部份員工則隨時待命，等待大訂單進來。在淡季，有些工人可能只需每月工作 15 天，旺季期間，他們則可能工作整整一個月，週末也要上班。一位創興女工描述工人之間的競爭情況：「現在是淡季。我們沒有太多的工作。有時很容易與同事發生衝突，因為我們互相爭奪微量的工作。我不想與我的同事爭執，但我迫切需要賺更多的錢養家。」

添翔的生產工人支取計件工資，合同上規定每月最低基本工資為人民幣 1,100 元。合同上還制定了每月 22 個工作日的限制。事實上，在旺季時，除非工人病倒或有急事，否則，他們要不停工作，中間沒有任何休假。一些工人領取固定工資。例如，質量控制人員的固定工資為人民幣 2,500 元，沒有賺取額外的計件工資的選擇。一天工作 12 小時，不包括用膳時間。然而，大多數生產線支付計件工資，每月約可得人民幣 3,000-4,000 元不等，取決於生產力和總工時。益達似乎是唯一一間有讓工人對自己的計件工資有比較清晰概念的工廠。其他工廠則含糊處理，使工人幾乎不可能準確地計算他們的工資。益達新聘的員工通常以計時工資支薪，而不是計件工資，因為他們效率較低。每週工作 60 小時，他們可賺取約人民幣 2,100 元。大部份車縫、打磨和洗水部的工人收入超過每月人民幣 3,000 元。最有效率和最有精力的工人可賺取人民幣 5,000 元，但這同樣意味著過度超時工作。計件工資制度激勵工人努力提高生產力和賺取更高的工資，但益達的監工有時會向生產力較低的工人施壓，這使新聘的員工有很大的壓力。同時，許多創興和金城工人都確信他們的工資不合理，因為這些工廠很少甚至沒有支付額外的加班費，也沒有任何額外的福利。創興的員工表示，他們在 8 小時輪班後加班 4 個多小時只收到人民幣 2 元的補貼。計件工資制度施加了很多壓力給工人，因此許多工人縮短午膳及晚膳時間來工作以增加收入。創興的工人似乎不獲告知他們的實際計件工資。技術與非技術工人的每月工資有十分顯著的差別，新聘的員工平均每月只可賺取人民幣 2,000 元，但資深的工人收入則可達人民幣 3,000-5,000 元。

金城的工人以支取計件工資為基本，並分兩班工作，他們只能在工作時數差不多超出《勞動合同法》規定兩倍的情況下才能取得生活工資。亮智的工人指出，雖然他們為許多大品牌生產貨品，但他們的平均計件工資遠遠低於廣東其他工廠。他們表示工資已五年以上沒有增長，工人每小時加班只有人民幣 0.5 元酬勞。根據金城工人的訪談所得，益達的訂單（包括 Levi's）目前用人手處理，而不是噴砂，嚴格的質量控制要求轉嫁到工人身上。這意味著，如果一個工人犯錯而需要重做一件成衣，每次違規罰款可高達人民幣 700 元。工人注意到，亮智每月向金城訂購約 4,000 件成衣製品。雖然每件成本只有約人民幣 38 元，但丟失或損毀一條 Levi's 牛仔褲的罰款卻高達人民幣 500 元左右。

3.8 工時和廠規

基本工資低及缺乏社會保障意味著大多數工人被迫長時間工作養家。加班不是一種選擇，而是經濟上的需要和工廠要求，拒絕加班可導致罰款或解僱。《勞動合同法》規定，標準的每週工時為 40 小時，每月共 174 小時，並規定工人每週有一天休息日。法律上，每月加班時間不得超過 36 小時。我們的研究顯示，幾乎沒有工人每週有定期的休息日，高峰時期許多工人整個月也沒有休息日。研究還顯示，工人一般需要超時工作至兩到三倍法律的加班上限，尤其在繁忙季節，這些超時工作所得收入補充了同年餘下時間收入之不足。中國勞動法規規定加班應支付較高工資，週一至週五加班工資為至少 1.5 倍，週末的加班工資是平時的兩倍。於 11 日法定假日加班則須支付三倍加班工資。這些規定經常被廠方忽視。

大多數工廠皆以 10 或 12 小時輪班制運作。中間有用膳時段。輪班後工人有第二次用膳時間，然後再加班 2-4 小時。研究結果顯示，大多數工人平均每天工作 12-15 小時。益達的訂單高峰期從 11 月到翌年 8 月，加班時間可達 100 小時，這超出《勞動法》上限近三倍。輪班從早上

8 時至晚上 8 時或 11 時之間，中間有共兩小時的用膳時間。創興更要求員工過度加班工作：雖然工廠的勞動合同規定工人每月工作 26 天，但是他們實質每月休息不多於兩天。旺季時不保證有休假，工人需要問准上級才可休假一天。工人表示很難請假，若工人沒有上班會被視作曠工處理，可能會被解僱。

達益只會向遲到的工人徵收罰款。如果工人遲到，他們會扣除工人一部份的時薪，並發出口頭警告。創興新聘的工人須支付人民幣 80 元購買兩套制服，及人民幣 30 元購買一張工作卡。服務年資超過一年的工人可獲折扣購買制服。如果工人在未獲批准下擅自缺勤，會被視作曠工，並從工資中扣除人民幣 50-100 元。打磨部門的工人若損毀成衣製品會被罰款，其他剋扣工資的情況包括：

- 不正確穿著制服會被罰人民幣 10-40 元
- 忘記帶工作証會被罰人民幣 10-40 元
- 造成車間混亂會被罰款人民幣 20 元
- 未經管理層批准把朋友或未經授權人士帶進宿舍會被罰人民幣 50 元

一名添翔的員工因午飯時插隊被罰款人民幣 50 元，他的姓名和所工作的部門於食堂內被公開。若工廠認為工人所犯罪行嚴重，可即時解僱工人，例如，不服從上級可導致停薪並即時解僱。在益達，工人上班時怠惰或睡覺可被即時解僱。除了透過官方渠道外，大部份車間指引禁止工人組織集結。例如，若工人作非法組織集結等行為，益達可立即解僱工人，因為這些行為會破壞生產。

3.9 結社自由

中國迄今拒絕簽署國際勞工組織公約第 87 條（結社自由）和 98 條（組織和集體談判權）。中國於 1982 年取消了罷工權的憲法，另中國法例禁止結社自由，只有一個工人組織依法被國家認可：即官方控制的「中華全國總工會」（全總）。獨立工會、勞權倡議者及為爭取更好的工作條件而參與罷工的工人因參與工運被毆打或監禁並不罕見。儘管公司們明目張膽地進行打壓，他們繼續堅稱他們通過全總的活動，符合現時公司的行為守則中「保證結社自由」的要求。

我們的研究顯示，勞工權利常被否定或壓抑。維權者缺乏重要的溝通和投訴機制表達他們對工作條件的不滿。中國缺乏真正的工會對勞工權利的實踐形成一個關鍵的絆腳石。例如，創興有正式註冊的工會，但沒一個受訪工人意識到它的存在。雖然益達也有一個官方工會，受訪工人既不知道也不關心它的運作。然而，益達建立了幾個申訴渠道，包括輔導中心，使用 QQ 和手機短訊。益達還每隔數月舉辦一次工人論壇。在這些論壇中，益達隨機選取工人作代表，並邀請他們到論壇收集意見和批評。益達把論壇記錄貼在工廠的佈告欄上。

3.10 失敗的查廠制度

所有受調查的工廠皆暴露了嚴重不具代表性的查廠制度。例如，第三方會定期為創興進行社會責任審計及車間檢察。然而，工人聲稱，在調查員到來前，他們已被訓練如何應對關於工廠是

否符合勞動法規最低標準的訪談。他們被強烈要求不要在實際工作條件上說實話，特別是有關工資，工時和休息日方面。管理層使員工相信，對創興作出批評將導致訂單減少，這將反過來意味著更低的工資。換句話說，工人被威脅「助陣」一場好戲。

一些較有經驗的工人解釋道：「車間調查僅僅是一場戲。」「我們不會認真看待它，我也不認為那些調查員會。在任何情況下，我們都不相信他們能改善我們的工作條件。」添翔的工人普遍不清楚什麼是生產行為守則，但卻知道在同年 3 月三個品牌客戶都進行了實地查廠。但是，一名男工解釋，「管理層命令我們不能洩露工廠的問題，並以人民幣 500 元的罰款威脅我們。」金城工人表示，益達的採購員及一些亮智的首席採購員皆定期到車間核查和檢視。不過，他們也表示他們已被訓練如何應對訪談問題。大多數調查只一般覆蓋有關車間清潔及衛生方面，沒有聚焦在職業健康及安全。