

# 中国工厂搬迁、倒闭模版揭示工人工时 过长问题——中国劳工通讯连结德国供 应链法找寻工人新出路



中国劳工通讯

2024年7月

**中国劳工通讯** CLB  
CHINA LABOUR BULLETIN

# 目录

引言 .....	1
第一部分：个案调查与跟进 .....	2
（一）电子业.....	2
（二）家具制造业 .....	9
（三）汽车业.....	11
（四）个案总结 .....	15
第二部分：工人工资条揭示的工时长、底薪低问题.....	16
（一）长工时问题广泛且普遍.....	16
（二）工人依赖加班工资.....	16
第三部分：聚焦长工时、加班所构成的劳权风险问题 .....	18
附件：制造业工人的工资条数据.....	20

# 引言

[德国的《供应链尽职调查法》](#)在 2023 年 1 月时已经生效，适用于总部位于德国、或者在德分支注册员工 3000 人或以上的机构，从 2024 年 1 月开始更扩展至员工 1000 人或以上的机构，它们需要识别、评估、预防和补救供应链的人权和环境风险问题。供应链法案出台后，最大的问题是如何实施，尤其是如何用以影响中国的工厂和工人。中国劳工通讯（CLB）透过一年个案的搜集、分析和介入，认为工时问题是非常可行的落脚点。

过长的工时直接影响的是每一名工人的健康，工人没有办法兼顾家庭生活，还容易引发过劳问题，这些在 2024 年的语境下已经不能被接受。与工资、安全生产这些较为单一的问题相比，工时所涉及的范围更为广泛而复杂，其影响辐射到工厂从营业到关闭的全程。在跟进了十多个个案后，CLB 发现隐藏在工厂背后的统一模版——不少运营良好的工厂仍然推行长工时，工人们自愿去配合的原因，是因为基本工资被定得很低，工人不得不依靠极大量的加班来获取收入。同样的，一旦工厂经营低迷、或者打算搬迁、倒闭时，它们多数不会提早向工人宣布，更不会与工人协商补偿方案，而是从工时下手，透过各种减少加班、或者改变轮班制度的方法迫使工人自行离职，以逃避经济补偿金费用。

这份报告将先聚焦过去一年 CLB 跟进过的十数个个案内发现的工时问题，由详细的个案来佐证工时是如何隐秘又广泛地影响着中国制造业工厂及工人的工作状况。中国劳工通讯进一步搜集、分析了 19 家工厂、共 31 名工人的工资条（见[附件：制造业工人的工资条数据](#)）。这些数据显示，所有工厂都有工人工时超过法定工时标准的情况，而工人加班工资占总体工资的重要部分，这样的情况不容小觑，更显示问题之广泛。

# 第一部分：个案调查与跟进

## （一）电子业

### 1. [佳世达](#)

**小徐死前连续上了 13 天的夜班，每天打卡上下班的时间为 12 个小时。在 33 个工作日内，更曾连续 18 天每天上 12.5 小时夜班。**

苏州佳世达的个案和本报告所提及的其他个案都略有不同，工厂并非处于要搬迁或者倒闭的状态，相反生意蒸蒸日上、大有前景，然而这个个案却具有很大的启发性。正是透过这个个案，CLB 才有机会得以一窥电子工厂工人的日常工作状态。

苏州佳世达的母企是台湾明基佳世达集团，其在多项电子产品的销量榜上属于全球数一数二的位置，而苏州的工厂也是当地极有实力的工厂，并得到包括 [RBA](#)、[BSI](#)、[SGS](#)、[IQnet](#) 等多项认证。

2000 年出生的小徐，2023 年 7 月时与劳务公司“苏州蓝领通网络科技有限公司天长分公司”签订了劳动合同，并被安排到“苏州佳世达”的工厂工作。2023 年 8 月 14 日晚，小徐家人收到警方电话，指小徐在公司宿舍猝死，排除他杀的可能性。透过工资单、打卡记录，家人发现小徐死前连续上了 13 天的夜班，每天工作时间为 12 个小时。在 33 个工作日内，更曾连续 18 天每天上 12.5 小时夜班。根据工资单计算，小徐的加班时间远远超出《劳动法》所规定的，每周工作 40 小时及每月最多加班 36 小时的要求。

工号	姓名	入职日期	班别	出勤日期	出勤开始时间	出勤结束时间
N017963	徐	20230704	白班	20230704	2023-07-04 07:23	2023-07-04 20:08
N017963	徐	20230704	白班	20230705	2023-07-05 07:26	2023-07-05 20:08
N017963	徐	20230704	白班	20230706	2023-07-06 07:31	2023-07-06 20:09
N017963	徐	20230704	白班	20230707	2023-07-07 07:32	2023-07-07 20:08
N017963	徐	20230704	白班	20230708		
N017963	徐	20230704	白班	20230709		
N017963	徐	20230704	白班	20230710	2023-07-10 07:36	2023-07-10 20:10
N017963	徐	20230704	白班	20230711	2023-07-11 07:34	2023-07-11 20:09
N017963	徐	20230704	白班	20230712	2023-07-12 07:35	2023-07-12 20:08
N017963	徐	20230704	白班	20230713	2023-07-13 07:35	2023-07-13 20:13
N017963	徐	20230704	白班	20230714	2023-07-14 07:37	2023-07-14 20:16
N017963	徐	20230704	白班	20230715		
N017963	徐	20230704	白班	20230716		
N017963	徐	20230704	白班	20230717	2023-07-17 07:37	2023-07-17 20:14
N017963	徐	20230704	晚班	20230718	2023-07-18 19:31	2023-07-19 08:15
N017963	徐	20230704	晚班	20230719	2023-07-19 19:30	2023-07-20 08:13
N017963	徐	20230704	晚班	20230720	2023-07-20 19:31	2023-07-21 08:13
N017963	徐	20230704	晚班	20230721	2023-07-21 19:27	2023-07-22 08:11
N017963	徐	20230704	晚班	20230722	2023-07-22 19:40	2023-07-23 08:08
N017963	徐	20230704	晚班	20230723		
N017963	徐	20230704	晚班	20230724	2023-07-24 19:40	2023-07-25 08:15
N017963	徐	20230704	晚班	20230725	2023-07-25 19:33	2023-07-26 08:13
N017963	徐	20230704	晚班	20230726	2023-07-26 19:36	2023-07-27 08:11
N017963	徐	20230704	晚班	20230727	2023-07-27 19:38	2023-07-28 08:18
N017963	徐	20230704	晚班	20230728	2023-07-28 19:45	2023-07-29 08:22
N017963	徐	20230704	晚班	20230729	2023-07-29 19:41	2023-07-30 08:14
N017963	徐	20230704	晚班	20230730	2023-07-30 19:39	2023-07-31 08:58
N017963	徐	20230704	晚班	20230731	2023-07-31 19:46	2023-08-01 08:27
N017963	徐	20230704	晚班	20230801	2023-08-01 19:42	2023-08-02 08:24
N017963	徐	20230704	晚班	20230802	2023-08-02 19:41	2023-08-03 08:15
N017963	徐	20230704	晚班	20230803	2023-08-03 19:47	2023-08-04 08:33
N017963	徐	20230704	晚班	20230804	2023-08-04 19:41	2023-08-05 08:22
N017963	徐	20230704	晚班	20230805	2023-08-05 19:47	2023-08-06 08:17
N017963	徐	20230704	晚班	20230806		
N017963	徐	20230704	白班	20230807	2023-08-07 07:35	2023-08-07 20:14
N017963	徐	20230704	白班	20230808	2023-08-08 07:38	2023-08-08 20:19
N017963	徐	20230704	白班	20230809	2023-08-09 07:40	2023-08-09 20:14
N017963	徐	20230704	白班	20230810	2023-08-10 07:38	2023-08-10 20:15
N017963	徐	20230704	白班	20230811	2023-08-11 07:41	2023-08-11 20:20

图：小徐的考勤记录

另一方面小徐并非直接与佳世达签劳动合同，根据[佳世达 2022 年的 ESG 报告](#)，佳世达苏州员工总共 4761 人，其中有 4507 人是劳务派遣和外包，即派遣员工占员工总数超过 94%。根据《劳动合同法》规定，劳务派遣只能是“临时性、辅助性、可替代性”的，并且不能超过员工总人数的百分之十。

在个案中，CLB 没有看到小徐的具体工资金额，但佳世达长期倚赖劳务派遣工的超长时间加班来保证产量的状况，已经不言自明。长期大量使用劳务派遣工代替正式工人，在企业不需要保持产量的时候，可以随时抛弃，逃避作为雇主应尽的责任。据了解，佳世达并没有企业工会。

CLB 其后向苏州地方工会、认证机构 CQC 以及佳世达台湾总部去信，最终台湾佳世达总部回复了信件，沟通仍在进行中。

## 2. 永明电子

永明工厂不交待要从广东搬迁到广西的事实，只是开始实施5天8小时工作制，令工人收入大幅缩水。

永明电子有限公司是美国上市公司 Bel Fuse 在广东省中山市开设的工厂。Bel Fuse 公司已经在 [2022 年年报](#) 当中宣布，在 2023 年将逐步搬厂至广西，惟永明工厂一直没有通知工人，也没有交代具体的补偿安置方案。到了 2023 年 5 月，工人们发现 **工作时间持续减少，加班不复存在**，收入因此大幅缩水，于是罢工抗议，要求厂方补缴社会保险和住房公积金，并且提出具体的补偿方案。几番拉锯后工厂回应指，工人需要自行提交辞职信，方可以让工厂补缴社保和住房公积金中的一项。



图：大量的工人冲出工厂，向人社局、税务部门求助。  
图源：抖音

工厂长期利用加班保证产量，也用低基本工资引诱工人加班，工人长期依赖加班费以取得生存工资。从工人们对于加班时间减少的态度中可窥一二。工厂明明有足够时间安排遣散，却对工人保持缄默。欠缴社保和住房公积金本就违反中国的相关法律，最后却成了迫使工人自行离职的筹码。在事件中，没有看到企业工会曾代表工人和工厂交涉。



永明的母公司 Bel Fuse 签署了多项 TÜV SÜD 的南德认证检测。另外，Bel Fuse 更是 [责任商业联盟](#)（Responsible Business Alliance，简称 RBA）的成员，同时也接受 [责任矿产倡议组织](#)（Responsible Minerals Initiative，简称 RMI）的规范调查，这些均对企业责任有明确的要求，包括要遵守当地的法律法规。当中 TÜV SÜD 本身更是德国产品认证机构，有责任配合德国在供应链方面的新立法，督促母企与工人集体谈判，按照合法的标准处理被遣散的工人。

针对永明电子一案，CLB 曾去信南德认证检测机构，以及向 RBA 提出申诉，截稿前均未收到回复。

### 3. [创宝达](#)

创宝达工厂不交待是要搬迁还是结业，同样实施 5 天 8 小时工作制，令工人收入大幅缩水。

东莞创宝达是美国 Bel Fuse 另一间在华子公司，同样是一家电子厂。在 2023 年 2 月，工厂开始实施 5 天 8 小时工作制。如前所说，这样的“无加班”模式并不犯法，但结果是工人收入相较过去大幅减少，难以应付生计——有工人只能再做一份兼职，贴补生活开支。根据 2022 年 2 月 [东莞创宝达官方招聘信息](#)，生产操作员的基本薪资在 2000-2200 元，也就是说，失去加班机会后，该厂的普通工人每个月只能得到 2000 元左右的收入。有工厂工人指出了为何要继续忍受这样的困境——工人如果难以忍受低工资自行辞职，那么便失去了领取“失业保险金”的资格。



图：创宝达因为订单减少而强迫工人休假，引发了工人停工抗议。

图源：抖音

和其他工厂不同，创宝达将希望工人自行离职写到了明面上，从 8 月到 9 月之间，公司一共发了 3 次通知请员工主动辞职，通知上表示“受经济大环境影响，公司订单持续

下降，直接员工人数超出计划需求”，工厂会依据工龄对主动辞职的工人加以“奖励”。“奖励”金额以工龄为依据，每增加一年工龄便奖励两千元，以两万元为上限。——这远比给法定经济补偿金的金额少（补偿金额是按照过去 12 个月平均工资来计算）。与此同时，创宝达也请附近工厂来厂直接招聘。

直到公司要求工人国庆节 7 日假期后再多休 6 日年假，不够年假的工人要从下一年年假中预支，这行为彻底触怒工人，引发工人集体罢工抗议。工人行动最终得到劳动局的关注及介入，局方指强制休假不合法，此后工厂才按照劳动法律的规定给予被解雇工人经济补偿金。尽管被裁工人获得了“n+1”的经济补偿（即“年资+1”份的月薪），但补偿平均月薪的计算标准已经是按照失去加班工资而大幅减少的水平。

在 Bel Fuse 2022 年[年度报告](#)，Bel Fuse 将在 2022 年底前将位于广东中山和广西平果的两个生产基地的共九个制造工厂整合为位于广西的“一个集中基地”，用于重组的 8000 万元人民币中，有 2800 万是给工人的赔偿金——这些金额是否适当并遵循当地法律？

CLB 已向 RBA 去信投诉，指出 Bel Fuse 违反了 RBA 行为准则，要求 RBA 调查，并没有收到回复。CLB 亦去信创宝达，要求创宝达应考虑到工人生计，确保在订单减少的时期给付工人合法合理的工资和经济补偿，亦没有收到回复。

#### 4. [奋达科技](#)

*对于不肯随迁的工人，奋达工厂采取“5 天 8 小时”工作制度，相信是透过不加班让工人收入减少，以达到他们自行离职而避免经济补偿的法定责任。*

位于广东深圳的奋达科技是上市公司，产品主要涉及电声音频、健康电器、智能穿戴、智能家居等四个业务板块，直接合作和服务的公司有 Philips、Yandex、Walmart、Amazon、Helen of Troy、Farouk systems、Harman/Kardon、Logitech 等全球知名品牌。





图：奋达科技公司搬迁，引发工人罢工。  
图源：抖音

2023年12月27日，广东深圳宝安区奋达科技有限公司门前，约百名工人罢工并围堵工厂大门，试图阻止工厂将设备搬出。这个案例略有不同是，工厂要求工人跟随从深圳搬去东莞，工龄待遇都自动延续，但是并没有为工人提供异地搬家安置方案，工人认为东莞厂房地处偏僻，租房困难不愿意随迁。但对于不肯随迁的工人，工厂则采取惯常的“5天8小时”工作制度，相信是试图透过不加班让工人收入减少，以达到他们自行离职而避免支付经济补偿金的法定责任。

2023年3月，管理层继续通过谈话要求员工随厂搬迁，有工人反映不签（不愿意改变工作地址）合同的员工被赶出宿舍。9月，工人反映公司不再提供空调以及风扇，让员工自带风扇。当工人发起罢工反对时，奋达科技则发布通告，表示员工不服从工作安排的行为已严重违反公司规章制度，构成旷工，且涉嫌违反法律法规规定，威胁将给予相关人员记过，警告、留厂察看甚至辞退等处分，并保留提起名誉侵权索赔、行政以及刑事控告等权利。最终1600多名工人，只有70多人不愿随迁。

另外奋达科技还存在欠缴社保和住房公积金问题，在补缴时仍不足额缴纳。在整个过程中，没有看到工会代表工人维护权益的，工人们只能依靠自己的力量和公司对抗。2023年8月，一位疑在奋达厂工作十年的老员工[网上发出判决书](#)，表示“因个人原因不能去东莞公司，（公司）便强制降职降薪，通过近五个月的维权终于胜诉。”判决书显示，当地劳动人事争议仲裁委员会认定工人是被迫解除劳动合同，奋达需要支付经济赔偿金。

减少工人工时当然是产量需求降低带来的后果。在奋达科技的个案中，结合工厂蓄意降低工人宿舍居住的条件做法，“减少工时”也成为工厂更软性赶走工人、逃避支付裁员经济补偿金的手段。

CLB整理了奋达3年的财报资料，找出供应链的相关品牌，同时在中文网站做出报道。针对当地工会，CLB与地方工会访谈，一方面提到奋达科技欠社保、迫使工人随

迁，另一方面点出地方工会可以去信品牌施压。同时 CLB 亦研究以荷兰品牌 PHILIPS 为中心，正计划展开协商。

#### 5. [安费诺永亿电子通讯公司](#)

赔偿工人时，安费诺工厂要在赔偿月平均工资中扣除加班的费用。部分工人的加班费用大约是底薪的 70%-125%，这令工人预期的赔偿金与工厂愿意给付的相差甚远。

上海安费诺永亿通讯电子有限公司成立于 1999 年，业务包含研究、开发和生产应用无线通讯中断产品的天线及零件等。它是美国上市公司 Amphenol 在中国的全资子公司，也是 RBA 的成员，同时下游品牌包括 NOKIA、苹果、SIEMENS 等。

2024 年 1 月 15 日，有工人在网上指，上海安费诺永亿通讯电子有限公司要搬迁到浙江省嘉兴市海盐县，有部分工人不想跟随搬迁，要求公司支付补偿金。不过在谈判过程中，公司只愿意以每个月基本工资和约 200 元的补贴为基准计算经济补偿金，不将加班费等计入其中，令劳资双方计算出来的补偿金额有约一倍的差距。公司还表示，工人需要在 3 日内接受方案，否则会单方面解除合同，“到时候赔偿会更少。”



图：安费诺搬迁，引发工人罢工。

图源：抖音

事实上，上海安费诺在 2021 年起已经开始慢慢搬迁，公司一样提供了随迁选项，每个月工资还增加约 2000 元，只是工人们觉得太远不愿意走。也有一些工人认为，随迁去外地同样是公司避免裁员经济补偿金的手段，看上去工人随迁待遇提高，但是到了新的工厂，公司会用其他方法逼走工人。

安费诺没有采取 5 天 8 小时的方式逼走工人，但是在赔偿工人时却要在计算月平均工资时扣除加班的费用。根据工人发布的赔偿金额及年资，结合安费诺过去招聘广告中的内容，加班费用大约是底薪的 70%-125%，也有[工人工资单](#)显示加班费占收入的 43%。

在与公司交涉的过程中，工人指曾有工会的律师前来，惟律师也告诉工人“上海不算加班费”（这与全国的法律规定相违背），这让工人们泄气，接受了工厂的方案，“耗下去也没意思”。

CLB 已经致电上海职工服务热线，向其提出了建议。

## （二）家具制造业

### 1. [深圳盈冠工业](#)

*工人说盈冠工厂已将订单转移到越南工厂，只是想透过停工停产的方式赶走工人，逃避补偿。*

2024 年 4 月 8 日，位于深圳的家具厂盈冠工业有限公司发布公告停产半年，期间会按照法律向工人支付薪水。根据工人们的说法，公司年初时已经将车间缩减只剩一个，各项生产设备也早已当成废品变卖处理。工人们说，工厂是已经将订单转移到越南工厂，只是想透过停工停产的方式赶走工人，逃避补偿。除此以外，有工人表示，现时每月工资 2360 元，员工居住协议水费 38 元一吨，一个月工资不够生活费，认为公司利用这个方法赶工人走。



图：盈冠的工人们坐在工厂门口抗议。

图源：抖音

公司的停产决定缺乏协商过程，违反了法律。《[劳动合同法](#)》列明：“在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。”长期停工停产也与法律规定的停工停产理由不相符。

CLB 调查发现，盈冠的母公司是台湾的盈太集团，其客户就有 **IKEA** 等大型跨国企业，CLB 认为他们应对供应链作尽职调查的责任。如今 CLB 已经去信 **IKEA**，并得到回应。

至于工会方面，CLB 亦曾致电地方工会平湖街道总工会，但工会表示对案件不知情。及后，CLB 准备去信工会，希望地方工会可以派人到盈冠协助工人和资方协商停产安排，同时指出在供应链法规下，工会可以邀请品牌监察工厂有否在停产过程中，违反法律。

CLB 去信 **IKEA** 指其供应链中出现工人停工停产，迫使工人辞职以规避遣散费，惟 **IKEA** 在回信中指盈冠已经不是其供应商。CLB 同样去信盈冠的台湾总公司盈太，指出其违法行为，截稿前未获回复。

## （三）汽车业

### 1. [重庆沪光](#)

*反复地增聘、减少人手明显是沪光的惯常做法。依赖时薪工资的工人，全部生计维系于承诺的高工时。*

2024年3月下旬，重庆沪光汽车电器有限公司（下称重庆沪光）大量工人[聚集](#)在厂门外，抗议工厂不安排工作。重庆沪光成立于2021年，属于江苏昆山沪光汽车电器有限公司的子企业。根据母公司[网站资料](#)，其线束产品下游客户有赛力斯、大众、奔驰、奥迪、通用、福特、捷豹、路虎等汽车制造商。

根据现场[影片](#)，参与抗议的工人都是经劳务中介招聘的“小时工”。沪光劳务中介曾经承诺待他们完成一定工作时数之后会给予工人“返费”，但在小时工即将做满工时之前，工厂却不再给他们安排工作，导致几乎没人拿得到“返费”。这并不是单次事件，早在2024年2月1日时，就有劳务中介发视频指沪光当日有1000人离职，然而根据新闻，沪光为了保证春节产量，在2月11日（农历年初三时）一日将人手从700人增加到1200人——反复地增聘、减少人手明显是沪光的惯常做法。



图：重庆沪光小时工和厂方对峙。

图源：抖音

工人们反复进出沪光，和沪光透过劳务中介宣传的“高工价、高返费”相关。根据[重庆沪光的招聘广告、工人拍摄的抖音视频及留言](#)，工厂曾向工人承诺24-30元的时薪，以



及 4000-6000 元的返费。然而，实际时薪只有 [21 元](#)，工人需要经过三个月的全勤工作，才能拿到 24 元时薪。工人[表示](#)，他们工作需要站立，每天工作 12 小时以上，而且请病假会被扣钱。如此高的劳动强度，令很多人根本无法达到三个月全勤。返费则是最短做满一个月就会获得，不过在此次事件中，**工厂却突然停止安排工作，导致工人无法获得返费。**

CLB 翻查资料未能找到重庆沪光是否有企业工会，但却发现，重庆沪光的母公司昆山沪光是有企业工会的——不过，该公司的[工会主席](#)却是由公司的监事会主席朱雪青[兼任](#)。这涉嫌违反了《工会法》和《工会基层组织选举工作条例》的规定，工会主席的身份与公司高层的身份根本有利益冲突，沪光长期使用临时工对工人用完即弃的状况，或者也难由工会提出改善。

CLB 去信德国大众、奥迪、奔驰。而德国奥迪回应指，已将个案交由大众中央调查部门负责，在 CLB 再向大众补充更多案情后，CLB 再收到德国大众回覆，会将资料交到调查部门跟进。

## 2. [深圳乔丰](#)

*据工会主席所说，乔丰工人若不加班可能会无法养家糊口。*

2024 年 3 月 17 日，位於深圳的乔丰科技实业有限公司爆发工人[罢工事件](#)，工人们集体拦住大货车，围坐在工厂前，抗议公司搬迁到河源，要求公司依法支付搬迁补偿金，并补缴社保。CLB 其后致电该厂企业工会及相关政府部门了解情况，发现企业解雇了两名带头维权的工人。

从 2023 年开始，政府和乔丰科技管理层都[公开确认](#)公司的搬迁计划，以及产能转移的事实。当工人目睹企业搬迁机器，但又未有解释，**对自己的工作前景感到担忧，担心加班减少或者直接被裁员，继而要求企业给予说法**，认为如是搬厂需要解雇工人，便应该给予赔偿。工人的[联名诉求书](#)还反映企业拖欠社保。欠缴社保，违反中国劳动法[第 73 条](#)，也违反德国供应链法第 2 章第 8 节对防止克扣工资的规定。





图：乔丰科技工人发起罢工。

图源：抖音

CLB 致电企业工会了解情况。工会主席指，在这次罢工中，有两个“比较带头、情况比较恶劣的”工人因此被解雇。工会主席还说，这两个工人曾经在别的工厂经历过类似的事情。后来公司解雇他们时，工会也签署同意了这个决定。工会主席相信公司不是搬迁，公司发了很多次通知表示不是搬厂，也不会减少工人的加班时间（据工会主席所说，工人若不加班可能会无法养家糊口），且表示会追究“造谣”工人的法律责任。

乔丰科技实业有限公司是一家塑胶和模具制造商，主要生产汽车内的音频和视频系统等。翻查[乔丰科技网站](#)，其客户遍布世界各地，为跨国汽车企业（包括德国车企）供货。

这个案例中，或者深圳乔峰工厂还没有开始减少工人加班的状况，但是却有具体而明确的搬厂动机，工人们如此担心忧虑不无道理，相信他们也知道和听闻过许多工厂搬迁、倒闭的“套路”都是从减少加班时数开始的。

CLB 已经去信乔丰供应链相关品牌，包括 BMW、德国大众，指乔丰违反工人结社规定以及欠缴社保。目前，CLB 收到德国大众回复指，经过审查后，发现供应商乔丰科技实业违反了《德国供应链尽职调查法》；将会把个案转到负责的部门，作进一步的调查及采取适当措施，BMW 亦回信 CLB 指正在调查相关个案。

### 3. 艾礼富

艾礼富工厂不提前交待要搬迁，但有裁员和缩减工时。

艾礼富电子（深圳）有限公司位于广东深圳，主要研发和生产汽车传感及电子元器件，仅仅是汽车（液位）传感器的产品就占了全球 40% 以上的市场份额。公司还给包括 BMW、奥迪和大众等德国汽车品牌供货。根据工人的叙述，工厂早前已经把部分生产设备运送去河南的工厂，还有部分职位被裁，种种迹象让工人们认为工厂会搬迁，担心自己着落的工人们于 2023 年 10 月 27 日发动了近 10 日的罢工，要求工厂给予经济补偿金并且依法补交住房公积金和社保。

工厂前后发出数份公告，先解释工厂无搬厂计划，“被腾出的少部分岗位人员”会即时安排到其他车间工作，又指只是搬走多余和闲置的设备。其后工厂一方面成立了由保安组成的“护厂队”维持秩序，另一方面还表示希望员工可以返回岗位，而继续罢工的员工会按照离职处理。



图：艾礼富的“护厂队”曾与罢工的工人发生冲突。

图源：抖音

在艾礼富的个案里，CLB 看到的是同样的做法，公司一边隐瞒了要搬厂的计划，但一边却悄悄缩减职位，把这些职位的工人塞进其他生产线（很可能变相分薄了别的工人的工时）。艾礼富在过去一段时间内也一直欠缴社保和公积金，当被工人要求补缴时，又透过公告表明，只能补交 2 年内欠缴的部分。整个过程中，没有工会的身影。

CLB 亦针对艾礼富去德国大众发出信件，德国大众亦回覆指会交由供应链部门调查。及后，德国大众来信回复，表示大众的直接供应商与艾礼富有间接的业务关系，他们的直接供应商已启动尽职调查措施，并要求艾礼富就 CLB 信中提到的问题发表声明，如果艾礼富确实侵犯人权，将立即采取行动。

#### （四）个案总结

比起过去工厂直接不支付补偿金、明目张胆地违法，CLB 见到许多工厂的做法都更为隐秘和趋于软性。厂方在招聘工人时，就已经在合约薪酬组成方式上“动了手脚”，加班费比例高得惊人——在工厂业绩好、订单多的情况下，工人们当然不以为意。而一旦工人们不再被需要，工厂则恢复法律规定的“5 天 8 小时”工作制，让工人自行离职，厂方就轻易地逃开了裁员所需要付出的成本。这样的做法更让工人们经济补偿金权益受损，工厂在一定时间内减少了加班时数，用以计算赔偿金的平均月薪也相应减少，最后即使要赔偿，也绝对大减了一笔。这对于工龄较长的工人来说，在经济补偿金数额上，动辄就产生数以万元计的差异。

这些矛盾源头，都是源于用人单位尽量希望弹性使用劳动力资源。一方面在重庆沪光、创宝达两个个案中，我们看出加班是工人常态，工厂可以因应行业的生产周期，在峰值时要求工人大量加班，背后亦反映长工时议题，5 天 8 小时的工作所得工资对工厂工人而言，是不足以生活的，于是企业就可以要求工人不断加班。

同时，宏观形势上，面对中国厂房的迁移、因为产业转型而带来的结业潮，影响到工人的就业机会。在以上针对电子、汽车、家品制造业的三个行业中，我们发现，永明电子、创宝达、艾礼富、奋达科技、安费诺、以及盈冠工业、乔丰都属于企业要搬迁厂房继引发的劳资矛盾。而根据 CLB 的工人集体行动地图，在 2024 年 1 月至 6 月的数据显示，有 46 起因为结业或迁厂引起的工人行动。

在这形势下，制造业工人一方面面对着长工时、低工资的常态，同时时刻担忧工厂会搬迁、订单减少令自己收入减少、或是工厂结业时得不到遣散费等。在这情况下，如何确保工人在标准工时内得到合理工资，和在迁厂时合法权益得到保障成为首要议题。

同时，因应迁厂引发劳资矛盾，也体现工人在自由结社权和工会权利行使的问题。如在乔丰个案中，有工人就因为向工厂申诉，继而被解雇。这些都应该成为日后供应链尽职调查的著力点，用以向品牌反映他们有可能面对供应链尽职调查风险。

## 第二部分：工人工资条揭示的工时长、底薪低问题

由以上 9 个以“专案”形式跟进的个案，中国劳工通讯逐步发现了隐藏在工厂搬迁、倒闭背后的工时问题——无论工厂经营得好否，工人们大多都是依靠超长时间加班获取生活所需的工资。因此中国劳工通讯进一步在互联网上收集了 19 家工厂、共 31 名工人的工资条（见[附件：制造业工人的工资条数据](#)），当中罗列工人基本工时、加班工时、基本工资、工资总额，可以更直观看到工人工时和收入的关系。这些数据显示，许多工厂的确有加班时间过长、工人需要依赖加班工资才能贴近社会平均工资水平的情况。这些工厂全部仍在经营，集中在电子、汽车制造业，地点囊括广东、上海、江苏、浙江这些沿海地区，也包括江西吉安、湖南长沙、四川成都、河南郑州、安徽合肥这些内陆城市。不乏为苹果、三星、大众、奔驰、宝马、特斯拉等知名品牌供货的工厂。

### （一）长工时问题广泛且普遍

根据中国《劳动法》及《国务院关于修改〈国务院关于职工工作时间的规定〉的决定》，**劳动者每天工作不超过 8 小时，每周不超过 40 小时，每周至少休息 1 天。**《劳动法》第 41 条规定了用人单位延长劳动时间的标准，**一般每天加班不得超过 1 小时。**因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下，**每日加班不得超过 3 小时（即每日工时不得超过 11 小时）、每月不得超过 36 小时。**——即按照法律，按照每日工作 8 小时计算，一个月的工作日最多可以达到 23 天（31-8），则该月的正常工作时长为 184 小时，加上加班，最长可以达到 220 小时。

CLB 收集的数据显示，除了一家公司，所有公司的基本工时都在 184 小时或以下，整体符合法律标准。然而，所有公司都有总工时超过 220 小时的情况。其中，有 5 家公司的工人总工时超过 300 小时——如果按 23 个工作日算，便是每日 13 小时；如果按上班 27 天算，也达到每日 11.1 小时，超过每日不能工作超过 11 小时的规定。

深圳和而泰智能控制有限公司的一名工人 G 表示，他的部门两班倒，每天工作 12 小时，一个月只休息一天。江西兆驰半导体有限公司的招聘信息显示，上班时间为每天 12 小时，两班倒，上六休一（每周休息一天）。工人 G 在 2024 年 4 月的总工时为 345 小时，其中加班时数为 171 小时，是法定 36 小时上限的 4 倍有余。上海炬峰汽车零部件有限公司的工人 K 工时最长，在 2024 年 4 月的总工时为 390.5 小时，其中加班时数为 222.5 小时。

### （二）工人依赖加班工资

工人的工资总额分为几个部分：基本工资、加班工资、其他奖金或津贴。CLB 收集的工资条数据显示，工人的基本工资占工资总额的 25%-70% 不等，剩下主要为加班工资。工人的基本

工资多在 1800-2500 元间，工资总额多在 3400-9000 元间。整体而言，工资总额越高，基本工资所占比例就越低，也意味着加班工资占比越高。

基本工资对应基本工时，也就是说，工人做够基本工时，仅会获得基本工资。基本工资一般等同或略高于当地最低工资标准。当地最低工资与当地城镇私营单位的平均工资（下称私营平均工资）有较大差距，因此，工人需要依靠加班工资，才能贴近私营平均工资的水平。此外，私营平均工资还少于城镇整体平均工资（综合私营与非私营单位，下称整体平均工资），意味着工人所得工资无法达到城镇平均水平。每当社会平均工资发布，总有[网友](#)说自己“拖了后腿”。

根据工资条表格，深圳工人 G 在 2024 年 4 月工资为 8407 元，其中基本工资 2360 元（28%），加班工资 4557 元（54%）。深圳 2022 年的私营平均工资为 7527 元，意味着工人 G 必须通过加班，才能获得贴近此平均的工资水平。他当月的总工时为 345 小时，其中加班时数为 171 小时，远超 36 小时的上限。另外，深圳 2023-2024 年的整体平均工资为 12300 元，工人 G 即便加班也没能达到此水平，而 G 已经是表格里工资最高的深圳工人。

上海工人 K 的情况也类似。上海 2022 年的私营平均工资约 8000 元。K 在 2024 年 4 月的工资总额为 7850 元，其中基本工资仅 2690 元（34%），加班工资为 5160 元（66%）。他当月的总工时为 390.5 小时，其中加班时数为 222.5 小时。上海 2022 年的整体平均工资为 12183 元，工人 K 加班后也达不到此水平。

另外，对比立讯精密工业（昆山）有限公司的三个工资条，也凸显加班对于工资的影响（见下表）。三个工资条都是 2024 年 5 月的，属于不同工人。工人 N 的基本工时、加班工时最少，月总工时符合法律标准（不超过 220 小时），但基本工资、工资总额也最少。工人 O、P 的基本工时和基本工资一样，但加班工时不一，造成他们工资总额的差距。2022 年苏州私营平均工资为 6582 元，工人 O、P 通过大量加班，才能获得贴近或高于此平均的工资水平。

工资条日期	基本工时 (HRS)	加班工时 (HRS)	月总工时 (HRS)	月基本工资 (人民币)	月工资总额 (人民币)	基本工资占工资总额比例
2024 年 5 月 (工人 N)	148	52	200	2056.95	3461.23	59%
2024 年 5 月 (工人 O)	176	99.5	275.5	2490	6089.7	41%
2024 年 5 月 (工人 P)	176	171.5	347.5	2490	8556.38	29%

## 第三部分：聚焦长工时、加班所构成的劳权风险问题

「感谢您的来信，使大众汽车集团能够在早期阶段发现监管违规行为，因此不仅可以防止不利的法律影响和财务损失，而且可以持续增强集团的诚信。我们还将很快通知您有关可能违反《德国供应链尽职调查法》的进一步措施。」大众汽车在2024年5月15日就重庆沪光对CLB的回复。

自德国供应链法律落实，中国劳工通讯就一直在尝试从中发掘新的方向，期待新的法律为中国工人带来改变。迄今，CLB已经就15宗个案分别向9间品牌、4个认证机构去信，指出品牌问题，部分工厂的母公司回复了我们的查询，亦有品牌方回复已经把我们的个案登记在册，并承诺会进一步跟进。这一系列和品牌的沟通打开了新局面。

正是在探索就15宗个案与品牌等交涉的过程中，CLB在如上多宗个案中发现了工厂是怎样透过操作“工时”来压榨工人的。CLB相信，若品牌方能同样意识到并及早关注工时问题，督促工厂在聘用工人时，要给出工人不用倚赖长时间加班就能获得生活工资的方案，即使工厂日后有经营上的变化，也不至于引发大规模的工人罢工抗议的行动。至于合理的工时方案，则仍需落脚于企业工会与资方的集体谈判。正如中国劳工通讯所一直强调的，唯有劳资双方有和谐的谈判机制，就各项工作条件达成一致，方能达至双赢，而法律只是最终的手段。

因此在推动个案解决时，CLB第一步所做的事，是找出涉事工厂的甲方，或其母公司是否来自跨国企业，而因为欧洲的法律是最为齐全、对供应链上游的工厂及工人保障最多，因此欧洲品牌，特别是德国品牌是优先选择。在识别品牌后，我们会查找该品牌有没有签订自愿的品牌协议，或是行业内的企业社会责任标准，如果企业是上市公司，就会查找他们关于环境、社会和公司治理（Environmental, Social and Governance）的文件。

有时该行业的企业联盟公约准则也是寻找解决方案的方向，例如针对电子行业，就有责任商业联盟（Responsible Business Alliance，简称RBA），当中就有提到关于工时、工资规定，以及工厂不得违反当地法律、尊重集体结社权利等。

而最后亦是最重要的，就是德国的供应链法。自2024年1月法律适用范围扩展到超过1000人的公司，要求公司要识别、评估、预防、补救有可能出现得供应链人权、环境风险问题。而当中工人权益是人权风险的一部分，当企业发现其供应链出现问题时，应立即解决，如不能解决，则要考虑和出现问题的供应商解除合作关系。针对以上发现长工时，以及衍生劳资矛盾带来的工人被恐吓、甚至解雇问题。以下是特别需要留意的法律：

针对工时，《供应链尽职调查法》第二章第5条提到：

“假如雇主没有提供防止身心过度疲劳的措施，特别是通过在工作时间和休息时间方面不适当的工作安排，结果增加工伤和工作相关的健康隐患，则构成人权风险。”



第 6 条提到：

“所有工人可自愿组建和加入工会，同时有受雇地方法律规定的集体谈判与罢工权。”

第 11 条提到：

“不得使用私人武装或警察对工人造成肢体伤害、不人道对待或妨碍结社自由。”

关于如何就针对企业自愿社会责任和供应链法，找出申诉的根据，可以参考先前 **CLB** 的[报告](#)。

**CLB** 也发现，工时往往成为重要证据，用以证明工厂出现人权问题。

在以上案例和在网收集到工人的工资条中，发现到工人的劳动时间经常超出《劳动法》所规定，每日不超过 8 小时、每周不超过 40 小时的标准。而工资条中加班工资的比例亦远比基本工资为高。

**CLB** 致力于在全球供应链中做出具有首创性、前瞻性及可持续性的观察及建议，我们将会继续就以上收集到的证据，去信品牌公司，要求他们责成供应商解决工人长工时、依赖加班工资的问题。但 **CLB** 的目的不是让品牌撤资，相反是透过告知可能的劳权风险，最终希望令品牌向供应商施压，改善工人状况。目前也已经获得一些品牌、公司的回应。

中国制造业至今依然在世界有举足轻重的地位，产能是世界前列。这意味全球供应链的尽职调查中，中国仍有大量的发掘空间。中国将来会有越来越多与供应链相关的个案，而目前 **CLB** 已经找到大量个案，但因为资源有限目前只能集中跟进部分个案。随着欧洲以至全球更多的供应链法落实，未来供应链中的劳权问题将会引起更多关注。要推动供应链的改革，我们需要更多持份者的参与。

## 附件：制造业工人的工资条数据<sup>1</sup>

工厂	行业	所在地	工人编号	工资条日期	基本工时 (小时)	加班工时 (小时)	月总工时 (小时)	月基本工资 (人民币)	月工资总额 (人民币) <sup>2</sup>	当地最低工资 (人民币)	当地城镇私营单位的平均工资 (人民币) <sup>3</sup>	当地城镇整体的平均工资 (人民币) <sup>4</sup>
东莞烨翔电子有限公司	制造业 (电子)	广东东莞	A	2024 年 4 月	160	203	363	1900.00	/	<a href="#">1900.00</a>	<a href="#">6584.58</a>	<a href="#">7600</a>
易力声科技 (深圳) 有限公司	制造业 (耳机)	广东深圳	B	2024 年 4 月	176	103	279	2872.32	6850.16	<a href="#">2360.00</a>	<a href="#">7526.83</a>	<a href="#">12300</a>
富士康科技集团深圳	制造业 (电子)	广东深圳	C	2024 年 5 月	152.5	37.5	190	/	2500.00	<a href="#">2360.00</a>	<a href="#">7526.83</a>	<a href="#">12300</a>
			D	2024 年 3 月	128	113	241	/	3341.02	<a href="#">2360.00</a>	<a href="#">7526.83</a>	<a href="#">12300</a>
深圳利运格电子有限公司	制造业 (电子)	广东深圳	E	2024 年 4 月	174	86	260	/	5720.00	<a href="#">2360.00</a>	<a href="#">7526.83</a>	<a href="#">12300</a>

<sup>1</sup> 工资条的来源为工人在抖音上载的图片或影片，为保护工人，此表格没有贴上链接，并隐去了工人账号名称。

<sup>2</sup> 工资总额的数字一般按照没有扣除社保计算，但有些案例不确定数字是否已扣除社保。

<sup>3</sup> 工资条数据表格内所列的各地平均工资，是以网上搜索到的最新数据为准，因此有些地方的数据为 2022 年的，有些为 2023-2024 年的。城镇私营单位的平均工资一栏，由于找不到长沙、合肥的数据，因此以湖南省、安徽省的数据代替。嘉兴市的城镇私营单位平均工资则只找到四上单位的数据（四上单位指：规模以上工业、有资质的建筑业、限额以上批发和零售业、限额以上住宿和餐饮业、有开发经营活动的全部房地产开发经营业、规模以上服务业法人单位），因此用了此数据。

<sup>4</sup> 工资条数据表格内所列的各地平均工资，是以网上搜索到的最新数据为准，因此有些地方的数据为 2022 年的，有些为 2023-2024 年的。

工厂	行业	所在地	工人编号	工资条日期	基本工时(小时)	加班工时(小时)	月总工时(小时)	月基本工资(人民币)	月工资总额(人民币)	当地最低工资(人民币)	当地城镇私营单位的平均工资(人民币)	当地城镇整体的平均工资(人民币)
深圳和而泰智能控制有限公司	制造业(汽车电子)	广东深圳	F	2024年5月	168	201	369	2360.00	1218.06	<a href="#">2360.00</a>	<a href="#">7526.83</a>	<a href="#">12300</a>
				2024年6月	/	201	/	2360.00	7620.92			
			G	2024年4月	174	171	345	2360.00	8407.12	<a href="#">2360.00</a>	<a href="#">7526.83</a>	<a href="#">12300</a>
深圳比亚迪电子(宝龙)	制造业(电子)	广东深圳	H	2024年5月	174	86	260	/	5458.14	<a href="#">2360.00</a>	<a href="#">7526.83</a>	<a href="#">12300</a>
			I	2024年5月	174	108	282	/	6332.06	<a href="#">2360.00</a>	<a href="#">7526.83</a>	<a href="#">12300</a>
比亚迪股份有限公司(宝荷路)	制造业(汽车)	广东深圳	J	2024年5月	174	91	265	/	6110.00	<a href="#">2360.00</a>	<a href="#">7526.83</a>	<a href="#">12300</a>
上海炬峰汽车零部件有限公司	制造业(汽车)	上海青浦	K	2024年4月	168	222.5	390.5	2690.00	7849.78	2690.00	<a href="#">8000.92</a>	<a href="#">12183</a>
立臻精密智造(昆山)有限公司	制造业(电子)	江苏苏州	L	2024年5月	174	78	252	2490.00	5791.09	<a href="#">2490.00</a>	<a href="#">6581.67</a>	/

立讯精密工业(苏州)有限公司	制造业 (电子、汽车)	江苏苏州	M	2024年4月	160	167.5	327.5	2490.00	8445.51	<a href="#">2490.00</a>	<a href="#">6581.67</a>	/
<b>工厂</b>	<b>行业</b>	<b>所在地</b>	<b>工人编号</b>	<b>工资条日期</b>	<b>基本工时 (小时)</b>	<b>加班工时 (小时)</b>	<b>月总工时 (小时)</b>	<b>月基本工资 (人民币)</b>	<b>月工资总额 (人民币)</b>	<b>当地最低工资 (人民币)</b>	<b>当地城镇私营单位的平均 工资(人民币)</b>	<b>当地城镇整 体的平均工 资(人民币)</b>
立讯精密工业(昆山)有限公司	制造业 (电子、汽车)	江苏苏州	N	2024年5月	148	52	200	2056.95	3461.23	<a href="#">2490.00</a>	<a href="#">6581.67</a>	/
			O	2024年5月	176	99.5	275.5	2490.00	6089.70	<a href="#">2490.00</a>	<a href="#">6581.67</a>	/
			P	2024年5月	176	171.5	347.5	2490.00	8556.38	<a href="#">2490.00</a>	<a href="#">6581.67</a>	/
立讯精密工业(江苏)有限公司	制造业 (电子、汽车)	江苏常州	Q	2024年3月	176	81	257	2490.00	4836.25	<a href="#">2490.00</a>	<a href="#">6673.83</a>	/
立讯智造(浙江)有限公司	制造业 (电子、汽车)	浙江嘉兴	R	2024年5月	176	30	206	2490.00	3604.31	<a href="#">2260.00</a>	<a href="#">6490.92</a>	/
			S	2024年5月	176	60	236	2490.00	4002.14	<a href="#">2260.00</a>	<a href="#">6490.92</a>	/
富士康科技集团成都科技园D区	制造业 (电子)	四川成都	T	2024年4月	173	62	235	2100.00	3705.12	<a href="#">2100.00</a>	<a href="#">5427.50</a>	<a href="#">8034.42</a>
				2024年5月	174	75.91	249.91	2300.00	4214.29			
			U	2024年4月	174	71.01	245.01	2100.00	5538.68	<a href="#">2100.00</a>	<a href="#">5427.50</a>	<a href="#">8034.42</a>

				2024年5月	160	90.2	250.2	/	4945.75			
郑州富士康科技集团	制造业 (电子)	河南郑州	V	2024年4月	174	87	261	2400.00	9781.95	<a href="#">2100.00</a>	<a href="#">4699.25</a>	<a href="#">6498.92</a>
			W	2024年4月	174	106.5	280.5	2500.00	6309.70	<a href="#">2100.00</a>	<a href="#">4699.25</a>	<a href="#">6498.92</a>
<b>工厂</b>	<b>行业</b>	<b>所在地</b>	<b>工人 编号</b>	<b>工资条日期</b>	<b>基本工时 (小时)</b>	<b>加班工时 (小时)</b>	<b>月总工时 (小时)</b>	<b>月基本工 资(人民 币)</b>	<b>月工资总 额(人民 币)</b>	<b>当地最低工 资(人民 币)</b>	<b>当地城镇私 营单位的平 均工资(人 民币)</b>	<b>当地城镇整 体的平均工 资(人民 币)</b>
江西立讯智 造有限公司	制造业 (电子)	江西吉安	X	2024年4月	176	116	292	1800.00	5351.35	<a href="#">1740.00</a>	<a href="#">4395.16</a>	/
				2024年5月	174	129	303	1800.00	5746.50			/
			Y	2024年3月	128	90	218	1800.00	5514.40	<a href="#">1740.00</a>	<a href="#">4395.16</a>	/
				2024年4月	152	78	230	1800.00	4943.58			/
				2024年5月	174	84	258	1800.00	5631.64			<a href="#">1740.00</a>
江西兆驰半 导体有限公 司	制造业 (电子)	江西南昌	A1	2024年2月	168	153	321	2000.00	10695.64	<a href="#">2000.00</a>	<a href="#">4470.83</a>	/
		湖南长沙	A2	2024年5月	184	82	266	2400.00	5912.06	<a href="#">1700.00</a>	<a href="#">5023.08</a>	/

蓝思科技 (长沙)有限公司	制造业 (电子)		A3	2024年5月	192	87.5	279.5	2427.59	6924.83	<a href="#">1700.00</a>	<a href="#">5023.08</a> /
合肥比亚迪 汽车有限公司	制造业 (汽车)	安徽合肥	A4	2024年5月	144	142	286	/	7436.00	<a href="#">2060.00</a>	<a href="#">4958.17</a> /
			A5	2024年5月	144	134	278	/	7228.00	<a href="#">2060.00</a>	<a href="#">4958.17</a> /