

奥运劳权零奖牌：奥林匹克标志商品生产工作环境调查报告¹

——公平奥运 2008

「奥林匹克主义是一门生活哲学，旨在提升身体、意志和精神素质并臻至整体的平衡。奥林匹克主义将运动融于文化和教育之中，为要创造一种建基于以努力获取喜悦、以优良典范为教育价值、尊重普世认同的基本伦理原则的生活方式。」²

两年一度、持续两周的奥林匹克运动会，必然成为举世瞩目的盛事和媒体的焦点，奥运会也就成为全球最具效益的国际企业市场平台，让企业得以接触全球二百多个国家和地区的无数人民。

³

1. 还有 14 个月

2008 年 8 月，世界各地的运动员将云集北京参加夏季奥林匹克运动会，全球运动服装公司也必将倾囊而出，为其产品注入奥林匹克理念。届时，北京将有约 80 万国外及 100 万国内游客到访。奥运会赛事的影像，也将结合企业品牌完满地在全球电视观众播送。

运动服装是一门大生意，尤其在奥运会举办期间。根据《体育商品情报》，2005 年末，全球运动鞋及运动服装市场估计约为 740 亿美元。国际运动服装商品贸易的膨胀是由一众企业巨擘主导的，诸如 Nike(耐克)、Adidas(爱迪达斯)、Reebok(锐步)、Puma(彪马)、Fila(斐乐)、ASICS、Mizuno(美津浓)、Lotto(乐途)、Kappa(背靠背)、Umbro(茵宝)等运动衣履及用品营销商或生产商。体育团体一如国际奥林匹克委员会，则透过赞助和特许经营计划，在各项国际运动赛事背后赚取丰厚的收入。

奥林匹克版运动服装和奥运会纪念品一样，市场需求甚大。在中国，名牌运动服装的销售额由十年前的近乎零飙升至 2005 年的接近 30 亿，估计 2006 年再有 20% 的升幅。

公平奥运 2008

「公平奥运 2008」是由各地工会、非政府组织和劳工团体组成的全球联盟。2008 北京奥运会将至，际此，联盟致力唤起对世界各地运动服装生产工作环境的关注。

2004 年雅典奥运前夕，一场名为「公平奥运」的运动展开，抗议非人道的工作环境，这是有史以来规模最庞大的全球动员运动之一。该运动的成员继有乐施会⁴、全球工会（包括当时的国际

¹ 中英文版之内容如有歧义，在任何情况下概以英文版为准。

² 《奥林匹克宪章 2004》第 1 条。

³ 国际奥林匹克委员会 www.Olympic.org

自由工会联合会⁵ 和国际纺织、成衣及皮革工人联合会)、清洁成衣运动及其在世界各地的成员组织，旨在敦促运动服装和运动鞋公司、国际奥林匹克委员会、各国奥运会筹备委员会、各国奥林匹克委员会，以及各国政府，采取明确和具体的措施，杜绝全球运动商品工业，对主要为女工的成衣工人进行剥削和虐待。

这些工作将一直延续至北京奥运会及以后。一些公平奥运联盟的成员，包括国际工会联合会、全球工会及清洁成衣运动的会员，正策动名为「公平奥运 2008」的跟进运动。「公平奥运 2008」认为，只有当政府在国家国际层面均承担保障工人权益的责任，要求企业为劳动行为负责，以及当工人能够组织起来争取自己的权利的时候，刻下运动衣履工业中出现的剥削和虐待情况才能真正杜绝。然而，这在目前的中国是不可能的，因为工人组织独立工会和与雇主谈判的基本权利都被否定了。

奥林匹克运动会既是象征式的，同时也是实际的机会确保这项全球体育活动彰显《奥林匹克宪章》的神圣理念，并让所有参与这项活动的人知道，他们拥有的纪念品和他们身穿的奥运会衣物，是由那些尊重基本人性自尊和劳工权利的工厂所生产的，从而确保所有人都能从奥运会中受惠。负责特许经营计划的体育团体诸如国际奥林匹克委员会，以及所有营销或生产运动服装、运动鞋及其它运动商品的企业，都必须为劳动行为担负远比目前重大的责任。

利润与奥运会

据国际奥林匹克委员会监管 2008 奥运会筹备工作的官方估计，北京奥运会可能是史上最高利润的奥运会，超越 1984 年洛杉矶奥运会的 2 亿 2 千 4 百万盈余。据指，国际奥委会协调委员会主席 Hein Verbruggen 曾说：「如果北京奥运会比所有其它奥运会赚钱更多，我不会感到惊讶。」多份报告显示，Adidas 支付了超乎寻常的高价——约 8 千万至 1 亿美元现金，并提供额外项目诸如制服等，以获取北京奥运会的赞助合约。也有 11 家国际赞助商在 2008 前四年之间，向国际奥委会支付了 8 亿 6 千 6 百万美元。

特许经营是奥运会市场开发计划的重要环节，当中包括赞助计划以及奥运会纪念邮票、纪念币计划。官方的奥运会特许经营许可是一份协议，授权于零售产品上采用奥林匹克标志。为享有这权利，特许企业须缴付特许权费，这些费用将直接用作奥运会的经费：「本计划旨在推广奥林匹克理念和奥林匹克品牌，为公众提供接触奥运的机会，激发奥运热情。」⁶北京 2008 的网页指出，奥运会特许经营计划，为成功获取特许经营权的企业在主办国提供前所未有的商机，生产和销售数量庞大的奥运会商品，并可「透过生产和销售特许商品赚取相当可观的利润，提

⁴ 乐施会共有 11 个成员组织参加了 2004 雅典奥运会的运动。乐施会没有参加「公平奥运 2008」运动，但仍是公平竞赛联盟成员之一。

⁵ 前称国际自由工会联合会 (International Confederation of Free Trade Unions)，现为国际工会联合会 (International Trade Union Confederation)。

⁶ 2008 年奥运会的特许经营计划：

http://www.ebeijing.gov.cn/BjToday/t20051103_286397.htm

升品牌形象，增加市场占有率和销售额……」。据估计，单是售卖官方的北京奥运会吉祥物就可带来超过 3 亿美元的利润。

对于许多公司来说，奥林匹克等于大赚金钱，但生产运动服装或无数其它纪念品的工人却普遍不能分享这些利润。全球体育商品公司聘用了数以百万计以女性为主的工人，由中国、印度以至土耳其、保加利亚，这些工人都在艰苦的环境下工作，工时长、工资低，并且往往连最基本的就业保障都欠奉。纺织和成衣生产业工时冗长，工资苛刻，对执行劳工法例往往散漫马虎，这已是人所共知的。在世界各地尤其在亚洲，很多工人将要为即将来临的消费狂潮加班加点，生产商品满足需求，他们很多都是在空气不流通而且不安全的工厂干活，以冗长工时换取微薄工资。

本报告概述在 2006 年冬季对四间获特许生产奥运会商品的企业进行的调查研究，并揭示公平竞争运动的生产过程中一些令人不安的景况。⁷

该四家工厂，根据国际标准，其中两家是小型工厂，另两家则为中型，具规模并已建立了国外客户网的工厂。我们的研究涉及工人的健康、工时、工资、聘用未成年员工及厂内的职业安全健康水平。飞达帽业控股有限公司，是该四间工厂中最具规模的，它要求工人每天工作 13 小时以上，每周工作 7 天，而所付的工资不及法定最低工资的一半。飞达帽业的工厂并不是在偏远的山区，而是在与香港一河之隔的深圳(龙岗区)，是全国有着最高「法定最低工资」要求的地区，亦是很多大型精致厂房林立的地区。更甚者是，飞达帽业要求工人付 100 元人民币(约 13 美元或 9.7 欧元)作抵押金，它绝对没有任何借口如此恶待它的工人。

所有工厂，包括许多为国际知名品牌生产商品的工厂，都要求工人向检察员撒谎，并仔细教导某些工人如何说谎，以及向他们提供瞒骗审计员所需的伪造文件。就这四家工厂，均没有为女工作出特殊的保护，亦不给予她们法定的产假。这些工厂均无正式的工人投诉机制或民主选举的工人代表机制，甚至连官方工会亦没有。这些工厂的问题，应早在得到特许生产合约时已存在，在奥运会举行后亦会持续发生。

尽管有关诉求已经一再提出，国际奥委会却依然回避履行统管劳工权益和工作环境的角色。

国际奥委会责无旁贷

1. 奥林匹克主义的基本要求是保护个人的尊严。
5. 奥林匹克运动会有关各方会尽心尽力履行他们的使命，他们不应作出损害奥林匹克运动声誉的行为。
6. 奥林匹克运动会有关各方不应与言行有违《奥林匹克宪章》或本《法典》所列原则的企业或个人有所交涉。

——载于《国际奥林匹克委员会伦理法典》

⁷ 更多针对运动服装业界的公平奥运报告将于 2008 北京奥运会之前 12 个月之内公开。

正正在雅典奥运会开幕之前一年，公平奥运联盟去信国际奥委会，要求召开会议，讨论国际奥委会如何协助重建消费者对奥林匹克品牌运动服装生产环境的信心。2003年12月，国际奥委会终于回复，表示理解有关疑虑，然而特许经营和赞助事宜一概由各国奥林匹克委员会掌管，与国际奥委会无关。召开会议的要求被搁置。国际奥委员回了另一信件，表示「重申对有违奥林匹克运动精神和理念的不公平劳动行为的谴责」，却也再次袖手旁观，没有为解决他们所谴责的这些极不公平劳动行为伸出援手。他们在覆函中重申，「特许经营的日常事务由202个各国奥林匹克委员会管辖，国际奥委会没有直接参与有关合约的事宜」。

经过连串进一步的请求，国际奥委会在2004年春天及2005年10月与联盟会面。国际奥委会答允研究有关建议和进行讨论。然而，在那以后，尽管联盟屡次请求跟进，却未见国际奥委会深入讨论有关意见，或接纳请求将有关建议转达各国奥林匹克委员会。雅典奥运会开幕之前一年，联盟共提出了会面对话的要求达8次，国际奥委会首先表示愿意在2004年4月面谈，但其后出尔反尔，称不会与联盟作任何双边会谈。几番施压下，国际奥委会终于答应于2005年10月与国际工会的代表(代表着联盟)见面。然而，国际奥委会于该次会面后，不就当时提出的要求或议题作出任何回复或跟进。

1998年，国际奥委会与国际劳工组织签署了一份关于尊重社会正义的合作协议，尤其是有关灭贫或杜绝童工方面。该合作协议声明国际奥委会及国际劳工组织将成立一工作小组，订立相互合作的项立。然而，似乎再没有实际的跟进项目，去完成这个伟大的目标。

公平奥运联盟向国际奥委会提出的要求

在2005年10月的会面中，公平奥运联盟曾向国际奥委会提出以下核心要求，这些要求至今不变：

- 接纳一份清晰的公开声明，并将其列于《奥林匹克宪章》，支持尤其针对运动商品供应链的劳工标准法；
- 就所有有关企业供应链的劳工标准问题，国际奥委会在特许经营/赞助合约中加入具约束力的文字；
- 建立有效的机制，当与有关企业直接交涉不果时，仍可处理关于其供应链侵犯劳工权利的个案；
- 采取具体的行动，确保各国奥林匹克委员会和奥运会组织委员会采纳和履行同等规条。

国际奥委会就其伦理法典含糊其辞，并似乎极不愿意为奥林匹克商品和运动服装的生产环境负上丝毫责任，无视这些行业与奥运会之间昭然若揭的关系。虽然，北京奥运会被视为最具经济效益的奥运会；在上届奥运会，联盟与某些国家的奥委会之间正面的结果，但我们相信工人仍是不能够在这些有利的环境下分一杯羹。本报告的调查揭示了生产奥林匹克标志商品的骇人的

工作环境，并由此提出基本的质疑：在这样的生产环境中，「奥林匹克运动会」如何能够合乎《奥林匹克宪章》所言，「为要创造一种建基于……尊重普世认同的基本伦理原则的生活方式」。

国际奥委会推卸责任

就雅典和都灵奥运会的奥林匹克商品和运动服装生产，公平奥运联盟向国际奥委会呈交了大量证据，揭示违规的工作环境，国际奥委会却依旧否认有关供应链出现了问题。以下研究将以无可推诿的证据，证明生产奥运会商品的违规工作环境毫无改善，国际奥委会和北京奥组委必须严正响应有关问题。报告也会指出，生产奥林匹克标志商品的企业，其商业行为违反了《奥林匹克宪章》的精神和条文。然而，面对这些违法行为，奥林匹克运动会尤其国际奥委会拒绝承认供应链侵犯劳工，拒绝承担创设合乎道德的营销和特许计划的责任。

确保劳动行为不会违反国际标准，中国政府固然承担重大责任，国际奥委会作为奥运会的全盘统筹也当责无旁贷。事实上，国际奥委会有责任指责赞助商和特许经营企业的违规商业行为。与此同时，国际奥委会也能大范围地积极改善工人权利问题，并对确保工人权利得到彻底尊重的有关倡议予以支持，这都有利于奥运会的成功举办。

虽然多个各国奥林匹克委员会都作出正面响应，也有不少运动员响应 2004 年雅典奥运会的公平奥运运动，呼吁停止虐待和剥削运动服装业界劳工，国际奥委会却断然拒绝在国际、国家和赛事的层面上为工人权利负责，纵使他们知道，公平奥运运动的精神乃是本于奥林匹克理念中的公平竞赛和道德伦理。

虽然《国际奥委会伦理法典》列明，「奥林匹克运动会有关各方不应与言行有违《奥林匹克宪章》或本《法典》所列原则的企业或个人有所交涉」，然而，在奥林匹克商品和运动服装生产问题上，国际奥委会甚至拒绝承担要保障最基本劳动标准的责任。《法典》第 14 条可算是最接近体现国际奥委会承认道德和可持续发展企业的必要：「由奥运会给主办城市和主办国带来有益的遗产」。然而，《奥林匹克宪章》写进了「对环境问题认真负责的关注」，却未能具体提及对认真负责商业行为的需求。

国际奥委会对于改善及监管奥运会商品生产过程这一诉求，一直采取拒绝和反驳的态度。

国际奥委会与奥林匹克特许经营

「我们不在其位，只能向各国政府说明行为举止应当如何……那不是我们的职责，我们所以在此是为了举办赛事。」⁸

⁸ 国际奥委会协调委员会主席 Hein Verbruggen 言论，见 2007 年 4 月 25 日，美联社。

国际奥委会一直回避人权问题，坚持不会评论「政治」事件。然而，就有关生产奥林匹克商品劳动环境的问题，他们实在不能作出同样以偏概全的评论。特许经营企业和赞助商的数目屈指可数，作为奥运会的主要统筹团体，国际奥委会应主责确保各国奥委会和主办国保证特许经营企业和赞助商维护奥林匹克理想和抱负。国际奥委会「拥有」奥林匹克标志，并允许主办国在一定时间内加以运用，必须确保标志不会因违规工作环境的证据蒙受玷污。

国际奥委会就奥林匹克标志商品的特许经营许可肩负主要责任。《奥林匹克宪章》虽未提及道德企业，却清楚列明奥林匹克标志的使用可为国际奥委会带来的回报，例如：

第 2...2.2.1 条 所有不属于下文第 2.2.2 节提及的赞助、供应协议和市场运作，其剥削行为不会对有关的国家奥运委员会的利益构成严重损害，国际奥运委员会在咨询有关的国家奥运委员会后，作出最终裁决，并可获得源自有关剥削行为的部份净收入。

第 2.2.2 条 所有特许经营协议，国家奥运委员会可取得来自其剥削行为、扣除所有有关税项和外付成本后的净收入的一半。

在中国，奥林匹克标志官方商品的使用是经严谨控制和监督的。就我们所能确定，共有 55 家公司获授权生产奥林匹克标志官方商品。

根据《奥林匹克宪章》，所有使用奥林匹克官方标志的合约，必须由有关的国家奥运会筹备委员会签署或同意，并只在该有关国家之内生效，除非该有关的国家奥筹委授予事先的书面同意。此外，「奥林匹克标志的使用必须对奥林匹克运动的发展有所贡献，不得有损于其尊严；任何产品或服务不得与奥林匹克标志建立任何形式的关系，如果该关系与《奥林匹克主义的基本原则》或与《奥林匹克宪章》所订国际奥委会的角色相斥。」（4.10.2）

国际奥委会有权监督这些契约协议，也有权检阅由主办国或国家奥委会发出的特许经营合约：「在国际奥林匹克委员会要求下，所有国家奥林匹克委员会或国家奥运会筹备委员会，必须提供任何其作为立约一方的合约。」（4.10.5）

官方的奥运会特许经营许可是一份协议书，授权于零售商品上采用奥林匹克标志。为享有这权利，特许企业须缴付特许权费，这些费用将直接用作奥运会的经费。「本计划旨在推广奥林匹克理念和奥林匹克品牌，为公众提供接触奥运的机会，激发奥运热情。」北京 2008 的网页指出，奥运会特许经营计划为成功获取特许经营权的企业在主办国提供大好商机，生产和销售数量庞大的奥运会商品，并可「透过生产和销售特许商品赚取相当可观的利润，提升品牌形象，增加市场占有率和销售额……。」⁹

北京 2008 特许经营计划的「使命」是推广北京奥运会和中国奥委会的品牌形象，「透过林林总总的传统文化产品展现中国和北京的独特文化，致力让中国企业参与奥林匹克特许经营，展

⁹ 北京 2008 奥运市场计划概观：<http://en.beijing2008.cn/46/72/column211717246.shtml>

示中国制品，建立表述质量信息的品牌形象方程式，即『中国制造 = 质量优秀』，并为 2008 北京奥运会筹募经费。」遗憾地，这计划没有任何部份提到合理优质的工作、核心劳动标准，甚至没有提及遵守国内法规。

中国工人与经济「奇迹」

由不善生产的农村经济转型成为生产王国，这被称作「中国奇迹」。增长飙升，出口额暴涨，收入上扬。对很多中国人来说，过去 20 年的转变给他们带来史无前例的消费选择，生活水平得以提高；对全世界的企业来说，这奇迹让他们得以进入新市场，开发廉价、服从的劳动力。中国在出口方面的成就，实际上建筑于付予工人不合理工资所「成就」的。外商直接投资的累计流入，由 1983 年至 2002 年，由 18 亿美元增加至 4,463 亿美元；换一个说法，由 1980 年代早期的占国内生产总值接近 0%，增加至 1990 年代后期的占国内生产总值接近 5%。

中国的「奇迹」是以高昂代价换取的——在可能范围内最大规模的剥削和压迫。这代价，却由大部份本应从「奇迹」中获益的人——占国家大部份人口的平民百姓劳动者和农民——来承担。¹⁰ 中国的转型给一些人带来更高收入，也实质减少了赤贫人口。然而，约有 2 亿 5 千万中国人，即其人口的 16.6%，仍然生活在赤贫线以下；约 7 亿人，即人口的 47%，每天的生活费用少于 2 美元。贫富不均冒升，中国现正位列全球最不平等国家之中。

许多在贫穷线下或边缘工作的人其实都是中国经济成就的骨干，他们多在华南和沿海的新兴城市干活。这些为摆脱农村难以背负的工作重担和贫困而离乡别井的流徙人口，为数约有 2 亿，主要为私营企业打工，工资低，工时长，工作生活卑贱。很多农民工没有正式工作合约，居无定所，仰人鼻息。他们不获社会保障和退休金等基本权利，很多都要每星期工作 7 天，每天工作 13 小时，以赚取最低微的工资。健康和安​​全标准也非常落后，官方估计 2005 年度约有 127,000 宗工业死亡，纵然有关方面每年信誓旦旦要改善情况。一份近期的报告指出，在遍布中国的 7 亿 5 千 8 百万工人中，超过 2 亿患上各式各样的职业疾病。2006 年，严重工业事故（死亡人数达 30 或以上）的官方统计数字虽然下降了，工业意外依然天天发生。约 70 万工人因工受伤，并得承受失去不同程度工作能力的痛苦。单是在珠三角，估计每年就约有 4 万只工人手指被切断。

中国政府在法律改革和社会发展的不同层面都有所推进，但对大部份中国工人来说，新的法例没有落实执行，也远不足以阻止本地和海外雇主借中国自称「世界工场」之便亏待工人。尽管是姗姗来迟，政府亦认定已有足够的低端投资了，正着力改善劳动力的技术和工资，这也许能带来改变，然而，关键的领域仍是守旧如昔。

很多人声言企业社会责任是改善中国工作环境的法子，国际企业和品牌尤其大力鼓吹，以示对核心劳工标准的承诺。可是，正如本报告以及其它很多一手报告显示，在中国，企业社会责任

¹⁰ 关于中国的经济奇迹详见：《谁的奇迹？中国工人在经济迅速发展中所付出的代价》，国际自由劳联(现国际工会联合会)，2005 年 12 月。

仍是广泛地不起作用。低水平、落伍、可疑的「审计查厂」制度，对供应链关注不足，很多企业社会责任审计根本毫无意义不堪一击。虽然一些组织正在更深入地探讨诸如工人真实参与等问题，但规模尚小且成本高昂；一些行为守则也承诺维护核心劳工标准包括结社自由，但大部份未能提出具体方案，确保结社自由得到尊重和实践。

没有工人的真正参与，工作环境和行为将不可能出现可持续的改变。然而，大部份在中国的企业社会责任组织，只字不提中国当局没有给予工人组织和参加独立工会的基本权利。即使是最有价值的组织，若然得不到独立工人组织的支持，若然只靠雇主慷慨解囊，最终也会垮台。结社自由和集体谈判的权利不是空洞的口号，它们意味深长，赋予工人权利，让他们能在改善工作环境问题上发言。

结社自由

事实证明，工会是一个有效的管道，改善工人的工作环境，让工人能向大众发声，有意义地参与社会，并对负面的经济变化产生影响。由于政府没有签署国际劳工组织关于结社自由和集体谈判的核心劳工标准，中国工人不获赋予这些在《国际劳工组织公约》中确立的基本权利。因此，官方打压工人自由结社在中国仍然习以为常。

简言之，工人没有自由组织和参加自己选择的工会，因为法律承认的「工人」组织只有一个——中华全国总工会。中华全国总工会的角色是「作为工人权益的代表，维护工人的合法权益」，但与此同时，作为中国统治官僚体制的一部份，中华全国总工会必须「遵守和维护宪法……以经济建设为中心，坚持社会主义道路、坚持人民民主专政、坚持中国共产党的领导……」，其基本职责是「透过协商协调劳动关系」，「动员职工努力完成生产任务」。

没有任何独立的工会容许在中国生存，建立独立工会的意图必遭打压，有时是粗暴打压。工人没有罢工的权利，也鲜有合法途径表达不满。现时并没有法例监管集体谈判程序，只有关于集体合同的规则和条款（2004年修订）。尽管集体谈判的机会有所增加，工人包括农民工也明显需要保障，然而，在实践任何形式的真诚的集体谈判方面却一直里足不前。在缺乏具代表性工会的情况下，大部份工人在试图与地方政府洽商但徒劳无功后，往往上街抗议，纵使他们早已了解双方地位的根本不平等。

工人团体的组织者、抗议人士经常被捕，有些遁刑事审判被判入狱，这完全不合乎国际准则；也有被判接受「劳动教育」（即「劳教」），这是一项绕过刑事司法制度的行政程序。这些镇压措施带来的，是独立工会的寥寥可数和短寿的原因。集体行动的组织者在极大风险下运作。尽管如此，由于中国的不平等越趋严重，工作环境也持续恶劣，计划冒大险组织反抗、罢工和集体行动的工人，数目却增加起来。¹¹

¹¹ 因参与工人示威而被捕监禁的工人名单，见国际工会联合会香港联络处的网页 http://www.ihlo.org/DLA/POCS_011206.html

当中国继续在通往自由市场的道路上举步为艰，数以百万计的前国有企业工人失去工作，能容纳他们的新岗位却少之又少，估计在未来一段很长时间内，新增空缺将远远落后于求职者的数目。官方公布的城市失业率（定为约 4.5%）掩饰了远为高企的数字，据估计，在一些后工业地区，失业率达 10-20%或以上。对许多人来说，尤其对作为解雇为首选、重聘为后备的女工来说，40 岁被裁员等于退休生效。此外还有地方性的贪污、前国有企业的大规模挪用公款，以及官商勾结。在重组国有企业的过程中，中华全国总工会毫无能力协议任何可能落实的社会安全条款，更遑论执行了。

中华全国总工会似乎不愿意或也不支持私营企业的工人。农民工于 2003 年首次获准加入中华全国总工会，欢迎工人的活动广泛宣传，然而，在大部份私营企业位处的主要生产地区发生的争议事件和集体行动中，全总却无影无踪。对于在工地发生的工人骚动或不满事件，全总帮不了忙，好里说是不在场，坏里说是给工人的诉求和秩序故意设障。在四家被调查的工厂里，我们既找不到有效的工人委员会或工人组织，亦找不到全总的影子。

中国工人不会有自由独立的工会，纵使有「仁慈」的公司和更完备法律的逐步引入，也未能为贫富之间正在浮现的分裂带来任何持久的补救。

视若无睹？

在中国，一般工人的机会极度贫乏，缺乏工会，地方法律执行不力。不难看见，本报告揭发的这些情况遍及整个中国。我们在这报告中强调的是，国际奥委会有最大的责任去确保把工人性命及工作环境，作为奥运会筹备工作的一大部份。

就奥运会商品供应链出现严重问题的事情，国际奥委会采取极其负面的态度，更反而坚持奥林匹克大本营一切安好。2005 年夏，在一次为期三天的国际奥委会访问活动结束后，国际奥委会北京奥运会协调委员会主席 Hein Verbruggen 说，北京奥运会的筹备工作进展「顺利」：「我们确实有绿色奥运会，不单因为他们在关注环境方面竭尽所能，也因为我们只会亮绿灯。」
「这也许难以置信，但实在没有甚么不好的可以说。」¹² 这确实难以置信，但也是国际奥委会希望大众相信的。本研究报告揭示的却相异其趣。

工厂一：利奇文教用品有限公司

「公平奥运 2008」的研究员于 2007 年初在利奇文教里申请了职位，以收集有关工作条件的第一手资料。该台资工厂在东莞有一大规模的生产基地。

我们发现，该厂，虽具规模，但同时却有系统地剥削工人，支付少于法定最低工资达一半的工资给工人。工人的计件工资奇低，每天需要工作 13 个小时，每月只有很少日数，甚至没有休息日。利奇文教大副度地聘用非正式员工，没有任何工人名册登记，亦不为现任或前任的工人支

¹² Bloomberg News, 2005 年 6 月 2 日

付社会保障金。工厂用极端不必要的苛刻手段，如罚款或责罚去令工人服从。作为奥运商标的生产商，它生产的奥运商标及福娃产品时，却聘用了童工，并强迫他们每天工作 13 小时。由于聘用童工是非法的，该工厂不设工人名册，以避免留下证据，将来要付上任何法律责任。

资金来源：台湾

工厂地址：中国广东省东莞市企石镇江边管理区

电话：86-0769-8666 5177, 8666 8747, 8666 7077, 8666 7867, 8666 9847

传真：86-0769-8666 5277, 8672 3358

电邮地址：esd3@lekit.com.hk or lekit4@lekit.cn

香港办公室：香港九龙湾启祥道 26 号同力工业中心 A 座 610-612 室

电话：852-27502351

传真：852-27502731

利奇文教用品有限公司创建于 1977 年，已获 ISO9001 认证的文具及皮具用品生产厂。「公平奥运 2008」于 2007 年 1、2 月在其东莞的工厂进行调查。

东莞厂的经理 Chris Qie，在一商品网页上声称：「利奇荣获 2008 年北京奥运会纸品印刷类特许经营权。」(http://chrisque.en.ec21.com/company_info.jsp) 另受访工人亦证实该厂生产的纸品印有「福娃」，即 2008 年北京奥运会的吉祥物。

利奇文教有记事本、地址簿、产品目录、商业文件本、皮具本、纸品、日历本、日记簿、办公桌上用品、光盘盒、皮包及礼品等生产线。每月的生产量甚高。例如：每月生产 5 百万本记事本、8 百万份产品目录及相关产品、1 百万本皮制日记簿及其它日记簿，50 万本手册、档案夹及其它相关产品(<http://www.lekit.cn/eng/products.asp>)。

利奇文教亦是某些国外商品的供货商，如 Filofax(<http://www.filofax.co.uk/>) 和 MomAgenda (<http://www.momagenda.com>)。

1. 聘用童工

在 2007 年 1 月，我们的研究员了解到厂里雇用 20 多个年龄在 16 岁以下的童工，这是违反中国劳动法中第 15 条。¹³ 厂里雇的多是来自农村的中小學生工，利用寒假打工，有的由母亲带到厂里一同上班，赚取学费。虽然童工占全厂 400 多个工人只有 5%，但他们的年龄偏幼，且工时和加班情况与成人无异。

¹³ 《劳动法》第 15 条：「禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。文艺、体育和特种工艺单位招用未满十六周岁的未成年人，必须依照国家有关规定，履行审批手续，并保障其接受义务教育的权利。」

2007年1月，我们的一名研究人员与这些孩子一起工作，发现年纪最轻的只有12岁。以包装部门为例，每天他们要从早上7.30或8点开始工作至晚上约10.30。更甚者，厂方预先得到通知，有检查人员来查厂，这些童工因而被安排在货仓里工作。

童工的工作主要是把笔记本，按照正反面放在桌面上，放一张透明的胶纸进去，然后将笔记本用胶纸圈套在上面在套胶带，5个为一扎，然后装箱。

另一个原因要聘用童工是他们的工资较低。以加班工资为例：童工只须给每小时3元，成年工人则要3.12元。(见工资一项)

2. 不获合约，没聘用纪录

工厂没有给任何工人劳动合同或委任信。根据《劳动法》第19条规定「劳动合同应当以书面形式订立，并具备以下条款：(一)劳动合同期限；(二)工作内容；(三)劳动保护和劳动条件；(四)劳动报酬；(五)劳动纪律；(六)劳动合同终止的条件；(七)违反劳动合同的责任。劳动合同除前款规定的必备条款外，当事人可以协商约定其它内容。」

缺少了劳动合同，工人在工时、工资、工伤时索赔或社会保障等福利方面与工厂有争议时，工人很难证明自己曾被聘于该厂。这样在劳动争议仲裁或法律案件中，工人往往处于弱势。

3. 工时过长及强迫加班

车间生产线有产品发展线及纸品线共8条，印刷部有双色、三色、四色和五色印刷器材。迭合部门、扭圈部门、裁床部门、黏合部门、皮革车线部、包装部等。工人在不同的部门都表示过长的工令他们感到很辛苦。

在利奇文教厂房，一般的工时为每天12小时，其中4小时是强迫的加班。工人由周一至周六都必须加班，有时周日亦如是。通常，工人只有在周日晚上才能休息。即使工人提出请假的要求，亦往往不获接纳。

时间	程序
6.45	起床
7-7.15	吃早餐
7.15-7.30	打早班的工咭
7.30-8	早会 (逢周四)
8-12	早班
12-13.15	午饭、休息
13.15-13.30	打午班的工咭
1.30-17.30	午班
17.30-18.15	晚饭
18.15-18.30	打晚班的工咭

注：「公平奥运 2008」于 2007 年 1 至 2 月间在东莞收集的资料整理而成

一个只有 13 岁的女工告诉我们：「我从早上一直工作到第二天早上的 2 点。这不是一个月才一次的事儿，是每月两三次哦。我都累死啦，但第二天又到早起工作。」

在 2007 年 1 月，一方面是因要应付越来越多的奥运纪念品订单，另一方面是农历新年假快到，加班亦大幅增至每月 160 个小时。这是法例容许每月加班 36 小时的 4.5 倍。即是说，在正常上班的 168 个小时(每天 8 小时 x 22 工作天)，工人还被逼加班额外 160 小时，即每周工时 80 小时。

中国有多条法例保障工人的健康和监管工时。然而，纸上的法例往往不被执行，导致工人疲惫不堪。

4. 工资低于法定最低工资及加班没有补薪

即使工时那么长，但利奇文教的工人只赚取低于当地法定最低标准的工资。东莞市 2006 年 9 月 1 日开始，将法定最低工资订为每月 690 元或每小时 4.12 元(以每周工作 5 天，每天工作 8 小时计)。然而，利奇文教的工人却被迫每月工作 26 天，赚取 450 元。以这样的计算方法，每天 8 小时 x 26 天 = 450 元，工人每小时只得微薄的 2.16 元。

明显地，这里有两个严重的问题。一，基本工资过低，远低于法定的要求。二，工人在周六加班，根本得不到加班工资，即平日工资的两倍。

一位纸品部的组长介绍：「当我们疲于奔命地完成那 160 个小时加班，老板只算其中 70 小时是加班，付平日工资的 1.5 倍。他把加班工资设了上限。我们多生气呀！但又能怎样？我们一向都收不足工资。余下来的 90 个小时，我们的工资只以 2.16 元来计算。」

在 2007 年 1 月，当加班工时去到 160 个小时，工人只赚到 817.20 元。工资是这样算的：[450 元 + (2.16 元 x 1.5 加班工资 x 70 小时) + (2.16 元 x 90 小时) = 450 + 226.8 + 194.4 元]。从工人处得知，能赚到 1 千元已经是极限。

讽刺地，工人只能透过加班才能有法定最低工资，纵使这加班工资的计算方法是不合理的。

加班工资的计算对工人极度不公平及极尽剥削之能事。管理层有系统地欺压工人他们的基本工资和加班工资。但是，这 400 个工人，大部份为 35-45 岁的女工，仍选择留在利奇文教。在一次集体访谈中，她们表示，利奇文教相比于同区的小作坊，工资还是可以的。

5. 不合理的罚款及扣薪

操控及责罚工人在台资工厂是家常便饭，有时这些手段甚至是极度严厉的。利奇文教有规定工人不能在洗手间，连续地待上 15 分钟，否则，罚款是 20 元，即约一整天的工资。若工人在周四上早会误点，管理人员会以每分钟 1 元来扣他们的工资。工人若不上班一天，将会被扣三天

的工资。此外，厂内有三个层次的罚款：小过失如不清理宿舍，上班没带工作证将被罚 20 元；大过失罚 50 元；重大过失则 80 元。一名年轻的男工告诉我们的研究员：「当工厂设下罚款罚则来处理这些小过失时，我便好讨厌在这厂里工作。」

6. 没支付工人的社会保障金及其它相关的法定劳工权益

除了个别技术人员，我们发现利奇文教没有任何有关支付工人的社会保障金纪录。这是完全漠视《劳动法》第 73 条说明：「劳动者在下列情形下，依法享受社会保险待遇：（一）退休；（二）患病、负伤；（三）因工伤残或者患职业病；（四）失业；（五）生育。」

尤其是当工伤事故或患上职业病时，工人的医疗开支应由保险来付。当工人住院期间，雇主有责任支付他们的膳食费（各市有所规定金额）。

7. 危险的工作环境

很多任务人指出利奇文教的工业安全做得不足，而工人亦得不到法定的保障措施。按《职业病防治法》第 30 条规定（2002 年 5 月 1 日生效）：「用人单位与劳动者订立劳动合同（含聘用合同，下同）时，应当将工作过程中可能产生的职业病危害及其后果、职业病防护措施和待遇等如实告知劳动者，并在劳动合同中写明，不得隐瞒或者欺骗。」

此外，雇主应在车间安装有效的安全设备，提供给个别工人必须的保护衣物，以防患上职业病。

在东莞的这家厂，最危险的是金属接合及处理皮革用胶水及化学品的工序。据做把丝带熔到印刷品上的工人称，他们常烧伤手指。

8. 不给予工人法定的产假

利奇文教不给工人法定的产假。怀孕工人只能申请无薪产假。然而根据《女工保护条例》，女工可得到不少于 90 天的产假。

9. 缺乏工人支持组织，无工会

跟很多同区的工厂一样，利奇文教里并无工人组织，工人委员会等，甚至连全总的官方工会亦不存在。当工人想表达有关工作及居住环境的意见时，他只能向组长或人事部门反映。

工厂二：裕荣昌轻工制品有限公司

「公平奥运 2008」的研究员访问了两家专门制造奥运手提袋的工厂的工人，有关他们的工作情况，这部分是有关一间在深圳，名为裕荣昌轻工制品有限公司的工厂。

我们发现，该厂处心积虑地少付 64.6% 的法定最低工资。公司付给工人的产品单价十分低，并要求他们每天工作 13 小时以上，每月只有数天或没有假期。这些情况在工厂成为奥运特许产品生产商前已常发生。而为了应付陆续而来的查厂要求，工厂亦千方百计去掩饰其漏洞。

此外，工厂并没有任何推广职业安全健康的措施。粉尘，棉絮，布碎等随风飘扬，工人都感到呼吸困难。现有的通风系统不足以排走空气中的粉尘，亦没给予工人口罩去防止吸入微尘。在纺织部门，工人还要接触有害的染料，刺激双手的皮肤，导致伤口疼痛。

资金来源：总公司裕荣昌轻工制品有限公司于 1978 年成立于香港。其后在美国设立了总部。

奥运特许生产商：公司成为两家奥运特许手提包生产商之一

(<http://www.ywcmfg.com/index.htm>)。目前有 50 款产品是有着奥运标志的¹⁴。

该厂有一个厂区，里面共享 5 栋厂房分 A、B、C、D 和 K 栋(共有 3 千台机器)。厂里是封闭式管理，有一幢三层高的工人宿舍，饭堂诊所都在厂区内，厂里还有电话亭和网吧，篮球场和台球和卖小食的小店等。

地址：深圳布吉镇吉厦村裕昌路

电话：0755—28749121 (内线：8066)

传真：0755-28749877

美国总部及销售办公室：

裕荣昌制品有限公司

地址：601 Washington Avenue, Suite 250, Newport, Kentucky 41071, USA

电话: 859-291-3100

传真：859-291-3113

电邮：ywcmfg@ywcmfg.com

产品：手袋，运动包，手提电脑包，小孩子玩的小口袋，化妆袋，隔热包，公文包，背包，午餐袋，手袋，钱包及填充玩具。¹⁵

其它买家：

根据该公司的网页，它为国际品牌如迪斯尼，耐克，锐步，沃尔玛，Home-Depot, Burberry, Marykay 和戴尔计算机制作提包。

在裕荣昌的工厂，有至今五项严重的生产问题。

1. 法定最低标准工资被扣除了 64.6%

据裕荣昌的网页声称，该公司遵守劳工标准及具有企业责任，每年都有国外品牌，如迪斯尼，沃尔玛，K-Mart 等派出独立的查厂小组来作监察。¹⁶然而，我们的研究员却发现该公司的运作手法，跟一些中小型的血汗工场无异。

¹⁴ 据华尔街日报 2005 年 11 月 3 日的报导：

www.nam.org/s_nam/sec_illumina.asp?CID=202260&DID=235608

¹⁵ 资料来源：公司网页 www.ywcmfg.com/index.htm

¹⁶资料来源：公司网页 www.ywcmfg.com/ethics.htm

基本上，所有员工都投诉给研究员听，他们受着不同程度的剥削(除 k 幢楼外)。他们每月工作约 356 小时(174 小时正常上班时数加上加班)，每月赚取只有微薄的工资约 778.4 元。¹⁷有达 64.6% 的工资是被扣掉的。以下是一个图表，显示了该厂工人的工资计算方法及深圳当地法定最低工资的计算方法。

	裕荣昌的工资计算	人民币	法定最低工资 (以深圳布吉镇为例)	人民币
基本工资	25 元/天 x30 天	750	以每天 8 小时 x 每月 21.75 天 (174 小时)	700
平日加班工资	额外 0.7 元/小时 (5 小时/天 x22 天=110 小时， 总平日加班时数： 110 小时/月)	77	6.03 元/小时 (4.02 元/小时 x1.5 倍); (5 小时 /天 x22 天=110 小时，总平日加 班时数：110 小 时)	663
周六、日加班工资	额外 0.7 元/小时 (5 小时/天 x4 个 周六=20 小时 +13 小时 x4 个 周日=52 小时， 总周六、日加班 时数：72 小时/ 月)	50.4	8.04 元/小时 (4.02 元/小时 x2 倍)；13 小时/天 x8 个周六、日 =104 小时	836
其它奖金	全勤	50		
餐费	食物	-120		
租金	宿位	-10		
其它费用	水电	-15		
保险	医疗保险	-4		
共计工资		778.4		2199
相较	与法定最低工资 相比	-1420.6 (即 64.6%)		

「公平奥运 2008」原先估计，一家奥运商品的特许生产商及声称会尽企业社会责任的工厂，应有着良好的劳工标准。但是，这家厂大部分的工人平均时薪均低于法定最低工资 4.02 元。

¹⁷ 10 元人民币约等于 0.97 欧元。

一名女工介绍了工人的情况：「我们是用计件工资，所以要好拼命地工作才能有 1 千元的工资。很多工友总会在收工时间再工作十来分钟，去完成多几件货。我做的 那批货，每打是 8 毛钱，我要用 20 分钟才做好一打。正常一天我能做 30 到 40 打，所以每天赚 20 元左右。我们都把自己做的数量记得清清楚楚，这样公司才不 能骗我们。这里没有甚么加班工资，都跟平时工作一样。那所谓的 7 毛钱加班工资，最后都被扣到饭钱上去。」（编者按：这家厂在加班时供餐，但会扣工人的饭钱。）

工厂不会给工人详细列明每日的工资分布，令工人很难核实所收工资是否正确。

2. 过长工时

裕荣昌的大部份工人都要每天工作 13 个小时（即 8 小时正常工时，5 小时加班）。图二显示了正常的一天是怎样的。

图二：普遍的工作时间

	时间	小时
早班	7.30-11.30	4
午餐	11.30-13.30	2
午班	13.30-17.30	4
晚餐	17.30-18.45	1.25
晚班 (即加班)	18.45-23.45	5
共每天上班时间		13

工人多投诉他们一个月都不能休息一天。厂里没分淡季旺季，工人要日夜工作。

以下是在裕荣昌，最常听到的工人心声：「K 幢厂是最新，环境最好的。工资也比其它厂高（A，B，C，D）。很多任务人都想转到那儿工作，包括我在内。在 D 幢厂工作是很累的，我由早到晚都坐在机器后做（7.30 至 23 点）。坐得我屁股发麻，右脚又疼。现在我走路脚也很疼。」

3. 健康和安全的隐患

据我们调查所得，裕荣昌的工厂必须立即检讨其安全生产的情况。

例如在 B 幢厂，每层车间都有剪裁部，把大幅布料裁成适当尺码。但工人投诉车间内粉尘布絮太多，四处乱飞。工厂又不给予工人防护装备。如果工人想要口罩，他们必须自己掏钱购买。

在 B 幢厂的手袋部门，共有 B2，B3，B4 三个车间，每个车间有约 150 个工人，200 台电衣车。工人在这里把手袋不同的部份缝合在一起。完成一打货品，报酬在 0.5 至 3 元之间。工人坐在没有靠背的椅子上工作 13 小时，所以腰背、足部痛症在车间是很普遍的。工人要用右脚和手去控制衣车。下班后，女工们都抱怨说她们的右腿很酸痛，背部发麻。

在车间，易燃的布料一堆堆地放在地上，但没有足够的灭火器。工人没有受过火灾逃生的训练，如果不幸有火灾，后果不堪设想。

在纺织部，工人用的颜料对双手是有害的。长期接触这些颜料，化学品会一层层地侵蚀工人的皮肤，造成很多伤口。这意味着工人洗澡，手洗衣服时都会感到痛楚。其中一名女工展示给研究员看她每根手指上的伤口，生气地说道：「这里没有人会戴手套的。戴了手套，工作会慢下来。组长见了，会觉得你在装贵气。所以，手套这东西，想都不要想。（研究员问：手不疼吗？）当然疼，就算我不沾水，手还是疼的。但沾水就更惨。我用洗衣粉洗衣服的时候，那水钻到伤口里去，疼得我直掉眼泪。」

粉尘、棉絮、布料纤维等物料在剪裁车间弥漫着，叫人呼吸困难。通风系统不足以抽走这些物料。工人没有口罩，每天被逼吸进这些有害的粉尘。

4. 想要辞职，困难重重

工人告诉我们的研究员，如他们在厂里做不足一年而想要辞职，但这意味着会给扣至少一个月的工资。在研究期间，正值农历新年前的赶工期，很多任务人都吃不消没完没了的加班，想要辞职。然而，这是不可能的，管理层压根儿不会批准。所以他们只能被迫离开，不获发放当月的工资。

只有极少数个案，是工人能离开而不被扣工资的。有一个 15 岁的女孩，用了别人的身份证在工厂里工作，给厂方发现了。厂方要求她暂时离职，回家办好自己的身份证再回来上班。在这情况下，由于是厂方要求她离开的，她的工资才没有被扣。

5. 欺骗买家的查厂人员

裕荣昌也很知道自己的问题，尤其是工资水平不合格一事。因此，它极力掩饰，作为一家奥运产品的生产商，这是叫人失望的。

据工人观察，每个月都有主要的买家派查厂人员到来，而管理层则为每名工人准备了两张不同的工资单。一张是伪造的，显示工人的工资达到法定工资水平，则如图表一，右边一栏所示。另一张则是真的工资单，如左边一栏所示。自 2006 年 10 月始，工厂为了防止工人把真的工资单泄露出去，决定不再发真的工资单。每次工人签收好了真的工资单，厂方都会把它收回。工人会被告知一条工资计算方程式，以作回答查厂员之用。

再者，人事部会强迫工人签一张声明，内容是说他们已完成 11 项培训课程，当中包括反恐，环境条例，火警安全等。但据研究员的资料，工人没有参加过这些课程，工人被迫签下声明，是厂方为了应付查厂人员。

6. 食物及宿舍

工人对裕荣昌厂的食物及宿舍感到满意，但认为每月 120 元，每天只供两餐的饭费过高。工人可选择在外购买食物，但花费会更高。

工厂以每月 12 元的价格给工人提供宿舍，另收 15 元水电费。每 8 个工人用一间房间，工人有私人的储物柜。大部分工人住在厂的宿舍里，但一些已婚的工人会在外租房，租金每月约 200 元。工厂不会给予补助。

7. 过重罚款及责罚

对于未经批准而不上班的工人，管理层处以重罚。例如：不上班一天扣一整个月的工资，不上班三天会给解雇。但这样的重罚是没意义的，因为工人若被扣掉这样大幅度的工资，他们会干脆辞职。

8. 没有法定的产假

工人得不到法定的产假。怀孕的工人只能请无薪假。然而根据《劳动法》及《女工保护条例》，女工是应得到不少于 90 天的法定产假。

9. 缺乏工人支持组织，无工会

跟很多同区的工厂一样，裕荣昌里并无工人组织，工人委员会等，甚至连全总的官方工会亦不存在。当工人想表达有关工作及居住环境的意见时，他们只能直接找组长或人事部。

工厂三：意高皮革制品有限公司

另一家得到奥运箱包类产品特许生产商地位的是意高皮革制品有限公司。以下是「公平奥运 2008」对这家工厂的研究。

意高皮革制品有限公司在这次研究中，既不是最差，亦不是最佳的雇主。据了解，该厂支付了当地法定最低工资予工人，但工人觉得加班情况非常严重。同时，强迫加班及重罚缺席工人的做法可被视为剥削行为。这对一家香港公司及奥运产品特许生产商来说是不能接受的。

意高皮革制品有限公司

地址：广东东莞市石碣镇明珠西路意高中心 523000

电话：86-769-86633628 / 86287222

传真：86-769-86633464

资金来源：香港

母公司：兆亿国际企业有限公司

电话：86-769-86633628 / 86287222

传真：86-769-86633464

电邮：info@silverbillion.com

网页：www.silverbillion.com / www.hxgift.cn/Web/silverbillion/en/index.html

意高皮革制品有限公司于 1995 年成立，厂房在东莞市意高中心内，母公司为香港的兆亿国际企业有限公司。

意高皮革制品有限公司分别是奥运箱包产品的特许生产商及分销商。它主要做的是背包和旅行袋。据其员工表示，现时奥运产品占多于一半的订单。

车间工人约 200 人，年龄在 16 至 30 之间。他们分成 8 组，负责缝纫、质量控制、材料分类（网、拉炼、硬件、布料、里布、尼龙、皮革、刺绣产品、合成布、棉布、胶质物料等...）及其它工序。

1. 长工时

箱包制造业的起货期，即由接到订单至运走制成品，一般约为 90 至 120 天，有时，起货期会遭缩短。大部分工人每周工作 7 天，每月工作 30 天。每天正常工时是 8.5 小时，再加班到晚上 7 至 9 点。赶货时，工人必须不间断地工作到晚上 11 点。一个月下来，工时是 300 小时，当中有 140 个小时是加班，这比法律容许的每月最多加班 36 个小时要高很多。

据工人称，在 2007 年 1 月 6 至 20 日，他们连续 15 天，要工作到晚上 11.30。「为了要赶制那些奥运的袋子，我真是累死了。每个工人都要做得很晚，到第二天又到很早起来工作。真不知这到底是什么生活?...讨厌死那些奥运商品，把我累成那个样子。当我们向组长投诉时，他也没说甚么。我想他也希望我们能工作得轻松一点，不用这么赶。」

换言之，工人连续两个星期以上，每天工作了 13 小时（8.5 小时正常工时，另加班 4.5 小时，由晚上 7 点到 11.30）。当中，他们一天休息都没有。

2. 迟付工资

工资是以计件计算，工厂采用当地工厂惯常的做法来拖延支付工资，1 月份的工资往往要等到 3 月 2 号至 10 号这段时间才能拿到。这是违反《劳动法》的。

工人表示对工资满意，该厂支付工人当地的法定最低工资（东莞由 2006 年 9 月 1 日开始为每月 690 元）。工人的基本工资能达到这指标，再加上加班，一个月能赚 800 至 1,000 元。

3. 过重罚款及罚则

管理层限制工人不能滞留多过 15 分钟在洗手间，否则会罚款 30 元。若工人缺席而得不到批准，会被扣 3 天的工资。这样的重罚其实是没效的。

其它的罚则是很无理的。如 2006 年 12 月份，一名男工因拒绝剪短头发而被解雇，得不到任何赔偿。

4. 不提供给工人医疗保险及社会保障

《劳动法》要求雇主给工人买退休及医疗保险，但车间的工人告诉研究员他们得不到这些福利。

5. 膳食及宿舍素质欠佳

虽然是免费供餐，工人对于工厂食堂的食物很不满意。

「差不多天天真只是吃素。而且那些菜难吃死啦！大白菜没有大白菜味，盆子里总有些你不愿见到的东西，我们就只能闭上眼睛，一口气吞下去。」另一名工人说：「这里的食物不是给人吃的。我想连猪都不愿吃这里的東西。」

虽然这样，大部份工人仍强迫自己留在厂的饭堂吃饭，因为工厂不会给出外用餐的工人提供资助。管理层常投诉工人，指责他们浪费食物，但工人否认是他们想要浪费食物。「这么呕心的食物要我们吃...」工人称。由于长时间劳动及食物没营养，很多任务人都瘦了，长远来说，对他们的健康也会构成危险。

6. 不清晰聘用手法

工厂采用公开招工手法。新工人要到当地医院做一个身体检查，首月的工资会被扣45元作体检之用。工厂并没跟从法例，给予工人正式的安全健康训练。

工厂的官方聘用条件是18岁或以上，然而，工人告诉研究员由于当地民工短缺，所以也聘用了20来个18岁以下的工人。

7. 危险的工作环境

工人在油漆部门表示，那里的空气很难闻，味道强烈导致工人常感到头晕。工人没有任何口罩及防护装备去遮应付这些气味。在夏天，工人会感到太辛苦而需要请假休息。然而，只有五分之一被批准的机会，其余不获批准休假的工人，每休息一天，则要被扣3天的工资。

8. 没有法定的产假

工人得不到法定的产假。怀孕的工人只能请无薪假。然而根据《劳动法》及《女工保护条例》，女工是应得到不少于90天的法定产假。

9. 缺乏工人支持组织，无工会

跟很多同区的工厂一样，意高厂里并无工人组织，工人委员会等，甚至连全总的官方工会亦不存在。当工人想表达有关工作及居住环境的意见时，他们只能直接找组长或人事部。

工厂四：飞达帽业控股有限公司

飞达帽业控股有限公司于1986年在香港成立，做帽子的设计、生产及经销。在南中国，它在深圳、东莞及番禺设有厂房。根据飞达帽业的网页及2006年的公司年报，除了取得2008年奥运帽类商品的特许生产及分销权外，还取得FIFA品牌帽品之全球独家专利生产权与及大中华及日本地区之独家专利分销权。「公平奥运2008」在其深圳的厂房，访问了现任及前任工人有关他们工作的情况。

研究发现工人被迫在平日及周六加班达 5.5 小时，这跟《劳动法》的一天只能加班 1 至 3 个小时是违背的。同时工人的计件工资很不合理，比当地的法定最低工资要少 57% 及 35.7%。工人要拼命加班，才有 800 至 1,000 元的工资。查厂人员来到前，工人给教以标准答案，以应付查厂。

资金来源：香港

奥运商品特许生产商：飞达帽业控股有限公司获奥运帽类特许生产及经销权，即首先在北京，其后在别的城市都会见到飞达的帽子在商店里发售。

<http://www.china.org.c/english/sports/103555.htm>

上市公司：飞达帽业控股有限公司于 2000 年 12 月在香港股市正式上市。

总公司：香港九龙九龙湾常悦道 9 号企业广场 2 座 10 字楼 1001-1005 室

电话：852-27980483

传真：852-27961517

电邮：loei@mainland.com.hk

网站：<http://www.mainlandheadwear.com>

深圳的厂房：

飞达帽业的深圳厂位于深圳关外的龙岗区布吉镇秀峰工业城。该厂聘有约 3 千工人，一半约为女工。

现时，该厂旁边还在建另一座厂房，以增加 40% 的产量。¹⁸

其它的买家：

其网页称，买家包括：华纳兄弟、荷里活著名电影 Batman and Robin、Superman 及 Star Wars；NBA、MLB、NCAA、NHL、曼联足球队、

Reebok、Timberland、Ellesse、Fila、Diadora、Kangol、

NASCAR、Titleist、Quiksilver、Budweiser 等。（详见：[http:](http://www.mainlandheadwear.com)

[//www.mainlandheadwear.com](http://www.mainlandheadwear.com))

零售业务：

集团于 2004 年与美国著名帽品零售商 Hat World Corporation 签订专利协议，于香港及中国开设「LIDS」帽品零售店，正式开拓零售业务。建基于「LIDS」的零售业务平台上，集团已于 2005 年 3 月与 Promotional Partners Worldwide Limited 在香港成立合资公司，在中国市场发展国际著名品牌 Sanrio/ Hello Kitty 店铺。2005 年 12 月飞达帽业与英国品牌 Kangol Ltd，合

¹⁸ 飛達 2006 年的年報：www.mainlandheadwear.com/chi/introduction/content.asp

作将于中国透过集团的批发通道及零售平台开设「Kangol」独立零售店，销售「Kangol」品牌产品。至2006年12月31日止，该公司在中国有直接拥有的Sanrio店44家，授权经营的30家。

1. 工资低于法定最低工资，工时过长

飞达帽业很大可能是一家透过其生产业务以赚取利润的上市公司。然而，其管理手法及企业责任标准却跟区内一些低水平的血汗工场无异。¹⁹大部份工人反映，他们的工资达不到深圳的法定最低工资。

工人有分以时薪计工资及计件工资。两者都反映他们的工资达不到深圳的法定最低工资。计件工人每天平均工作13.5小时，每月26天(22工作天加4个周六)，平均赚取工资800元。时薪工人平均工资约为1,200元。这工资已包括了加班及全勤。换言之，计件工人每小时的工资是2.28元，时薪工人则为3.42元。

由2006年7月1日起，布吉地区的工人，法定最低工资为每月700元，或每小时4.02元，以每日工作8小时，每周5天计。法例亦说明平日加班工资为正常工资的1.5倍，周末则是2倍。据深圳政府的计算方法，每天工作13.5小时，每周6天的工资该是：

法定最低工资(含加班工资)	共计(人民币/月)
基本工资(每日工作8小时，每周5天计)	700
平日加班：5.5小时 x 22天 x 4.02/小时 x 1.5	729.63
周末加班：13.5小时 x 4天 x 4.02/小时 x 2	434.16
	1,863.79

由上可见，这两种工人，时薪的和计件的工资是被严重克扣。

计件工人的工资给扣走57%，或少于法定最低工资1,063.79元。

时薪工人的情况「好」一点，只给扣了35.6%，或少于法定最低工资663.79元。

《劳动法》第41条规定：「用人单位由于生产经营的需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过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延长工作时间每日不得超过3小时，但是每月不得超过36小时。」事实上，飞达帽业深圳厂的工人每天加班5.5小时(包括周六)，其加班时数每月为175小时(5.5小时 x 22天 = 121加13.5小时 x 4天 = 54)，这是法律容许的5倍。

即使工人想要加班以增加收入，但工厂付的加班工资却比政府规定的低很多，加班的工时又过长。另一个问题是工资单上没列明工人的收入分布。工人很难计算工厂是否给予他们正确的工资。

2. 想要辞职，困难重重

¹⁹ 见 www.hkma.org.hk/qa/Summary_Mainland.pdf, 第40页。

工人告诉我们的研究员，由于待遇差，很多人都想要辞职，但厂方不接受他们的辞呈，除非他们愿意给扣至少一个月的工资(800至1,200元)及100元的按金。工人形容这是深圳周边地区普遍的情况。一名男工介绍说：「我在这里工作了3年，4、5个月前，我申请辞职，但申请不被接纳。我没办法，只能自行离开。这样我就损失了2007年1月份的工资，还有100元按金。」

另一个工人，也决定了「自行」离开，告诉研究员：「就算你要走，他们也不让你走。有些工人故意3天不上班，这样他们会被炒掉。他们可以领回上一个月的工资，(今个月的工资则没了)。跑掉是工人最常用的辞职方法。」

3. 聘用手法

一名工人告诉研究员他16岁(生于1990年1月)时开始在工厂工作。他说最初工厂嫌他太年轻，不聘用他。后来，他找来一张假身份证，「证明」他的年纪大一点，这样才被聘用。「厂里很多人都小过我。工厂根本不知道你多大。只要你有一张假身份证，就行了。」

在中国，聘用行使假身份证的未成年工是很普遍的。作为一家上市公司及奥运帽类特许生产及经销商，有这样的做法，则是令人大失所望。

4. 误导查厂人员及买家

其中一项惊人的发现是，这家上市公司也会教导工人如何响应查厂人员的问题，以瞞骗买家。工人要说的谎话包括：

- 基本每月工资700元(8小时/天，5天/周)
- 平日加班工资为正常工资的1.5倍，周末则是2倍
- 周末有两天假期
- 他们都有劳动合同，而事实上，工人在受聘时签的合同，与劳动部门的标准合同并不一样，而且签后由厂方收回，工人没有副本。

工人告诉研究员，假如他们被查厂人员抽中，并告之他们真实的情况，他们会被立即炒掉，预先付了的饭费已给没收。相反，如果他们能说谎骗过查厂人员，工厂会给他们100元的奖金。

5. 危险的工作环境

工厂的订单很多，工人的劳动强度很大。帽子款式常改以迎合潮流，却苦了工人。纺织、剪裁和缝纫车间布满了布料、物料的粉尘。工人说在这些车间工作很辛苦，尤其是在里面待上13、14个小时。通风系统不足以排走粉尘。

6. 食物及宿舍

工人对飞达帽业的食物及宿舍感到满意。工厂每天免费供应三餐，工人可选择在外购买食物。

工厂以每月10元的价格给工人提供宿舍。每8个工人用一间房间。大部分工人住在厂的口宿舍里，但一些已婚的工人会在外租房，工厂给予他们50元租金补助。

7. 没有法定的产假

工人得不到法定的产假。怀孕的工人只能请无薪假。然而根据《劳动法》及《女工保护条例》，女工是应得到不少于 90 天的法定产假。

8. 缺乏工人支持组织，无工会

跟很多同区的工厂一样，意高厂里并无工人组织，工人委员会等，甚至连全总的官方工会亦不存在。当工人想表达有关工作及居住环境的意见时，他们只能直接找组长或人事部。

结论

本研究的发现极其另人担忧：童工问题、工时过长、惯常的短付工资、公然无视中国劳工法，这些都不是三言两语能随便解话的小问题。

这些情况普遍见于运动服装、玩具、电子产品供应链。我们一直以来给国际奥委会的信息是，这些情况不会是个别例子。从某种意义上说，我们强调的这些在生产奥林匹克标志商品工厂里的工作环境，与无数遍布全中国的其它工地的情况无异。所不同的，这些工厂获得官方的特许经营许可，制作可配体现「奥林匹克主义」精神的商品，这些商品旨在「推广奥林匹克理念和奥林匹克品牌」。

公平奥运 2008 敦促国际奥委会踏上起跑线，掌管 2008 北京奥运会的筹备工作，确保中国工人在这场竞赛中不被滥用为夺金手段。

公平奥运 2008 也将敦促中国政府，与全世界其它国家政府一起，确保这些工作环境以及剥削工人的企业得以根除。无论如何，现在正是时候，国际奥委会决心落实机制，保证有关企业能彻底秉持奥林匹克理念。

鉴于此，公平奥运 2008 呼吁国际奥委会：

- 由中国开始，要求主办国保证奥林匹克特许生产符合核心劳工标准。遇有未能达标的个案，国际奥委会视为己任，与主办国合作纠正有关情况。
- 在将来的奥运会定下条件：主办国必须认可、执行和尊重国际劳工组织公约的核心标准。
- 作为特许经营、赞助和市场协议的契约性条件，要求涉及生产国际奥委会品牌商品的劳动行为、工作环境遵从国际认同的劳工标准。
- 承诺拨备资源，就工作环境进行主动性的侦查，建立机制杜绝国际奥委会和国家奥委会供应链中的虐待性和剥削性劳动行为，处理证据确凿的投诉。
- 承诺公开宣扬必须杜绝涉及运动服装和运动鞋行业的剥削和虐待。

- 确保尊重工人权利作为《奥林匹克宪章》和《国际奥委会伦理法典》中不可或缺的部分。

- 在有关奥运会聘雇的其它层面上，支持为确保工人权利得到尊重作出的努力。

此外，我们也要求各国奥林匹克委员会和各国奥运会筹备委员会，包括北京：

- 与国际奥委会通力合作，落实机制杜绝上述虐待性和剥削性的劳动行为。

- 运用其对在国内营运的企业以及国家队赞助商的影响力，要求履行公平奥运运动的诉求。

- 要求国家奥委会公开获得特许经营、赞助和市场协议的企业名单。

- 作为特许经营、赞助和市场协议的契约性条件，要求有关企业公开其生产工作地点，确保涉及生产国家奥委会品牌商品的劳动行为、工作环境遵从国际认可的劳工标准。