

2014-15 年度 內地港資企業勞權調查報告

暴力打壓變本加厲 社保欠賬掀新工運潮



香港職工會聯盟

2015 年 8 月



目錄

第一部份 報告撮要	p.3-6
第二部份 前言	
調查目的及調查範圍	p.7
調查方法及限制	p.7
港資企業的定義	p.7-8
報告的架構	p.8
調查背景	p.8-9
致謝及歡迎回應	p.9
第三部份 調查結果	
港資企業出現罷工或大型勞工抗爭的原因	p.10-14
港資企業管理層處理勞資糾紛的拙劣手法	p.15-27
第四部份 港資企業濫用政治權力侵害勞工權益	p.28-31
第五部份 總結及建議	p.32-34
附錄	p.35-38

第一部份：報告撮要

很多港資企業在內地設廠或營商，是多個世界知名品牌的生產商如馬莎、迪士尼、優衣庫等，但它們在內地的勞工權益狀況一直缺乏關注及有效的監督。為此，職工盟今年第二年建立「港資企業勞工權益監察資料庫」（見附錄），透過媒體、社交網絡、從事內地勞工工作的團體及工人訪談，蒐集由 2014 年 5 月至 2015 年 4 月期間，港資企業在大型勞資糾紛中侵犯勞工權益的行為，揭露港資企業在內地侵犯勞工權益的普遍行為，及監督品牌、港企，及推動港府，保障內地工人權益。

主要調查結果：

- 1. 集體維權個案大幅增加近 7 成：**由 2014 年 5 月至 2015 年 4 月期間，職工盟共收集到 25 宗港資廠工人於內地集體維權的有記錄個案（工潮），接近 9 成個案有發生罷工，其餘為大型勞工抗議事件。與往年調查相比，有記錄的集體維權數字大幅增加近 7 成，這與港企管理層拒絕集體協商及勞資糾紛的拙劣處理手法有關。工人在追討無門的情況下，被迫發動罷工迫令資方進行協商。
- 2. 超過五成半港資廠的工潮起因於欠供社保：**其中因欠供社保引發的集體維權個案，與去年不足 1 成半比較，大幅增加。搬廠不賠或少賠遣散費及拖欠工資而引發集體維權的個案，分別佔 4 成 4 及 4 成。
- 3. 受影響工人估計約 15 萬人：**25 宗被網上媒體成功記錄下來的集體維權事件，受影響的工人估計涉及約 15 萬人。由於共產黨中宣部早於 2010 年 5 月 28 日已禁止內地傳媒報道或評論罷工事件。未知的工潮，不知還有多少。
- 4. 近 8 成半工潮起因於違反勞動合同法：**在多個集體維權個案中，港商都多重犯法，例如同一企業會同時不賠遣散費及欠供社保。內地政府部門偏袒資方。例如，它們以超出行政法規追討年限為由，拒絕為被拖欠養老保險的工人追討廠商，港商因而可無限期不為工人繳交養老保險費；法院干預法官的裁決，就勞動合同法沒有清楚列明的細節，下達法官判案的指引，令港商更容易走法律罅，逃避賠償遣散費。

調查報告的重點：

- 1. 大型上市公司如周大福、九興控股、創信國際、雅視光學等只利用企業社會責任為形象工程：**超過 3 成涉案企業由香港上市公司持有或是旗下供應商，例如雅視光學旗下的雅駿眼鏡製造廠，在該公司工作 10 年以上的工人，底薪甚至比新入職的員工低。另五分一涉案港企是重犯者，過去亦曾因侵犯勞工

權益而導致罷工。企業社會責任對港企來說，只是用來掩飾其侵犯勞工權益的事實。

2. **工人的知情權被蒙蔽：**港企有系統及有計劃地利用各種違法及取巧的方式規避勞動合同法規定的經濟賠償（遣散費），以圖減低在廣東省產業升級政策下轉型、搬廠或結束業務的成本。很多受影響的工人往往在廠方搬運機械，甚至是關廠那一刻才得知消息。加上地方政府部門偏袒資方，工人追討遣散費困難重重。
3. **管理層主動邀請公安介入，近 8 成罷工遭公安圍堵、打人或鎮壓，甚至拘禁：**例如優衣庫（UNIQLO）的供應商慶盛製衣廠負責人便於罷工期間親自帶同大批公安衝入廠內，31 名工人領袖被拘捕，多人受傷，當中 1 名被補工人領袖更因頭部重傷而須送院治理。工人的罷工權被嚴重踐踏。然而，有少量企業罷工時間長達 1-4 個月，這反映在暴力打壓下，部分工人維權的意志力及決心比以往增強了。
4. **多家港企以解僱手段報復工人代表，違反了內地《工會法》：**例如馬莎（Marks & Spencers）及其樂（Clarks）的港資供應商哥士比在工人罷工期間分七次共解僱了 109 人，當中包括為工人發聲的工會副主席。此案更釀成了悲劇，一名在該廠工作了 12 年的女工因被公司解僱，翌日在公司廠房跳下自殺。企業的報復行為令罷工進入無組織狀態，無工人代表願意站出來，企業因而無協商對象，最終拖延復工時間，勞資雙方皆輸，企業聲譽亦會嚴重受損。
5. **知名品牌違反國際公約對基本勞工權利的規定：**例如優衣庫隸屬的迅銷集團自稱其使命是「讓世界上所有人都能夠穿著優質服裝，然後得到快樂、幸福、滿足」，實則縱容供應商慶盛製衣廠拒絕集體協商、拖欠社保繳費，甚至暴力對待罷工工人，違反《經合組織跨國企業準則》中第一及第二點，有關尊重及承認僱員自己選擇的代表組織，並與其進行建設性磋商，及協助達成有效的集體協定。G2000 的主席田北辰更在勞資糾紛尚未解決的情況下便以取消訂單來撇清與慶盛的關係。
6. **港商利用特權弱化集體協商法，最終令罷工加劇：**港商聯同台商多次利用政商關係，影響集體協商法例的立法程序，令有利工人協商的法例細節全部刪除。港商與地方官勾結情況本已嚴重，罷工工人隨時面臨刑事檢控，港資廠工人領袖吳貴軍因罷工被囚一年零七日才被無罪釋放便是一例。加上弱化了集體協商法對港商全無約束力。當勞資雙方發生糾紛時，港商拒絕以集體協商方式解決，結果令勞資矛盾越是激烈。當關係惡化到罷工時，企業最終需承擔商譽受損、生產停頓造成的經濟損失等更高代價。

職工盟建議：

1. 證監會及聯交所：上市公司的勞資糾紛涉及到公眾利益，故應仿效外國加入監察上市公司勞動條件的條款，加強對上市公司的監察。職工盟建議：
 - a. 證監會：
 - i. 當接到投訴，有確實證據證明香港上市公司的下屬子公司不遵守內地勞動法規時，立即通知該上市公司的持牌法團，並要求該持牌法團採取迅速和有效的補救行動，及在指定時間內提交包括補救行動的詳細調查報告；
 - ii. 該上市公司須把違規事宜刊登在其年報的當眼位置，及發信向投資者披露事件，讓廣大投資者充分了解風險；
 - iii. 在證監會網頁上載年度報告，把違規的上市公司名單公開，讓投資者可以公開查閱；
 - iv. 若上述不遵守內地勞動法規的行為未見改善，或發現重大的違規情況，證監會應到違規的內地子公司現場審查，或成立獨立的調查委員會，作出進一步的調查或查訊，並在適當情況下採取紀律行動，包括公開譴責、撤銷或暫時吊銷牌照及罰款；
 - b. 聯交所：
 - i. 應要求所有尋求上市的企業作出違反內地勞工法例的核查，其結果將作為批准上市的其中一個條件；
 - ii. 為推動上述政策，上市規則應立即作出相應修改；
 - iii. 該公司而言，聯交所應立即向該公司了解，其是否已制定各項保障內地勞工的政策，及其對各項有關違反勞工法例等指控的具體回應，在未有滿意回覆前，應停止其上市程序；
2. 香港政府：
 - a. 參考「經濟合作及發展組織」的《經合組織跨國企業準則》，製定勞工權利的指引，讓香港企業了解在內地營商時如何保障勞工權利。港府亦應設立投訴渠道，以加強監察港企對保障上述勞工權益的執行情況；
 - b. 檢討監察上市公司的法例及公司條例，懲處違反內地勞動法規的上市公司及港企；
 - c. 應持中立角色，不偏袒商界，在發放與內地勞工相關法例的資訊、消

息及收集意見時，充分諮詢各持份者的意見，包括立法會、工會及其他勞工團體；

3. 各大商會：把欠缺企業社會責任，對違反內地勞動法規的香港企業發出警告信，要求採取迅速和有效的補救行動；並把多於一次違反內地勞動法規的香港企業列作黑名單，禁止他們成為商會會員；

職工盟要求

跨國公司：

1. 切實執行《經合組織跨國企業準則》及其公司內部製定的《供應商行為守則》，確保供應商給予工人合法和合理的工資；
2. 中國的《工會法》及《廣東省企業集體合同條例》已列明企業必須與僱員進行集體協商，《國際勞工公約》及《經合組織跨國企業準則》更清楚列明工人擁有自由組織工會及集體談判的權利，跨國公司不得讓供應商以設立電話熱線或單對單與工人個別會面取代集體協商；
3. 當跨國公司接到投訴有關其供應商違反中國勞動法規時，跨國公司不應只聽取供應商單方面的報告，而應親身進行獨立調查，了解事情真相；若供應商與工人代表進行集體協商，跨國公司甚至可委派代表出席，督促及確保供應商回應工人的合理及符合中國勞動法規的訴求；
4. 嚴禁供應商借助警力暴力毆打或隨意拘留甚至刑事起訴和平罷工的工人；
5. 應嚴格督促供應商依法賠償工人的遣散費及補繳多年欠交的社保供款。若工廠沒有足夠財力，每年賺取巨利的跨國公司應該負擔相關費用，並嚴禁供應商以地方政府行政機關執法權限未能追討企業拖欠供款為由，或以政府機關隨意定立的指引，法例實則沒有列明的定義，聲稱企業沒有違法而逃避遣散費及社保欠款。

第二部份：前言

2.1 調查目的及調查範圍

港資企業在內地的勞工權益狀況一直缺乏關注及有效的監督，為此，職工盟今年第二年建立「港資企業勞工權益監察資料庫」(見附錄)¹，透過媒體、社交網絡、內地勞工團體及工人訪談，蒐集港資企業工人在國內發生的大型勞資糾紛的消息。本調查報告設立的目的，是揭露港資企業在內地侵犯勞工權益的普遍行為，及監督品牌、港企，及推動港府負起責任，保障內地工人權益。有鑒於去年調查發現，港資企業侵犯勞工權益的情況相當嚴重，加上透過不同媒體及互聯網記錄的集體維權事件有較多港企侵犯勞工權益的具體資料。因此，本年度調查報告將針對港企在大型勞資糾紛中的侵犯勞工權益行為進行更深入的調查，調研問題修定為：港資企業管理層怎樣剝削勞工權益，及使用拙劣手法處理大型勞資糾紛，導致罷工或大型勞工抗爭出現，甚至持續發生。

2.2 調查方法及限制

本調查報告所覆蓋的時間由 2014 年 5 月至 2015 年 4 月止，職工盟共收集了 25 宗港資廠工人於內地集體維權的事件 (工潮)，22 宗個案有發生罷工，其餘 3 宗為大型勞工抗議事件。職工盟一共收集了 96 條微博及博客、來自 5 個勞工組織網站及 22 份不同報章合共 187 份有關罷工、大型勞工抗議及內地勞工權益的新聞或評論、4 個與勞工權益狀況有關的調查報告，及 2 個工人訪談。

共產黨中宣部早於 2010 年 5 月 28 日已禁止內地傳媒報道或評論罷工事件，加上中國政府日常對媒體及網絡的政治審查，受限於此，本報告難以統計調查期間實際發生工潮的總數，只能透過上述途徑，收集有記錄的內地勞工集體維權的消息，並與上年度本資料庫所收集的數據作出有限度的比較。另外，由於數據大部分來源於不同的網絡媒體，可能存有誤差，歡迎讀者指正。

2.3 港資企業的定義

港資企業的定義為，香港或外地投資者在港開設公司，並同時於中國內地開設分公司或子公司，或於中國內地以代工廠生產其企業產品的企業，當中包括在香港上市的外資企業。勞工權利是基本人權，理應受到保障。在香港開設公司，提供了基本的渠道讓市民、工會及勞工團體監察企業營商時是否遵守基本的勞工權利。

¹ 去年名為「港資企業監察資料庫」，今年改名為「港資企業勞工權益監察資料庫」

而在香港上市的外資企業，意味着其股東包括香港的市民，更應受香港市民的監察。

2.4 報告的架構

本報告第一部份是整份報告的撮要，接着是前言。第三部份闡述本報告的調查結果，當中包括分析引發港企員工罷工或出現大型勞工抗議的原因，及港資企業管理層處理勞資糾紛的拙劣手法。第四部份分析港資企業如何濫用政治權力影響內地勞工權益立法內容。本報告的第五部份是總結及建議。

2.5 調查背景

2.5.1 港商偏安 以低廉的成本及低技術生產牟利

隨着 70 年代後期港資企業因內地工資及物料成本更低，而把香港的工廠北移到內地發展。港商只是依賴過往優勢（與中央及地方政府及企業的互信及網絡，及享受外資企業特有的土地及稅務優惠），而未有適時轉型高技術行業，近年更因珠江三角洲生產成本上漲及當地政府推行產業升級（俗稱：「騰籠換鳥」）政策，他們得把工廠往珠三角內的偏僻地區轉移，或西遷移到重慶、昆明及山東等地，繼續以低廉的成本及賺取中介費的形式牟利。²

2.5.2 地方政府配合資本犧牲工人利益

地方政府為了爭奪外資以達到維持經濟增長的指標、以及地方官員貪污受賄的影響下，在推動產業升級政策的過程中嚴重偏袒資方，配合資方以低成本完成產業升級下的要求，巧納各種名目不用賠償工人遣散費及其他勞動合同法內賦予下的合法報酬。

2.5.3 港商對勞工權益十分抗拒

與 2013-14 年度的資料庫所搜的數據比較，本年度（2014-15）港資企業有記錄的集體維權事件（當中以罷工為主）有顯著的增加，共升了近 7 成（由 15 宗增加至 25 宗），而工人因罷工而面對管理層的報復及暴力打壓的情況，與一年之前比較更嚴重。這與港商對工人權利十分抗拒，將完全由市場主導的勞資關係模式

² 上述是關港資企業的背景、在全球生產鏈中的角色、意識形態，以及它們的發展趨勢對內地工人的負面影響的總結，如欲閱讀全文，請參閱香港職工會聯盟《2013-14 內地港資企業的集體勞資糾紛監察報告(一)》第 5-7 頁

http://www.hkctu.org.hk/cms/images/userfile/file/Corporate%20Monitoring%20Report_Final.pdf

視作理所當然³，港商不願與廠內員工協商，令工人必須以罷工方式迫令僱主對話。

另一方面，廣東省政府本欲以集體協商立法規限企業須與工人協商，以減少罷工維持社會穩定。然而，香港六大商會聯同台資代表聯手運用政經關係，成功遊說廣東省政府把自今年 1 月 1 日開始生效的廣東省《廣東省企業集體合同條例》(內容與集體協商有關)有利於工人協商的條款全刪除，例如取消了企業拒絕與職工協商的所有罰則。港資企業根本無意公平協商以解決勞資矛盾，加上勞動仲裁需時很長，勝數機會又頗低。工人無法於現時的建制渠道內尋求到解決的方法，於是罷工更趨頻繁，加上在港缺乏處理集體勞資糾紛的經驗，令他們在處理內地頻繁工潮時，手法更形見拙⁴，令勞資關係更為惡劣。

2.5.4 跨國企業未有履行保障供應商工人權益的責任

很多港資廠是跨國企業的供應商，跨國企業以純粹追求更大利潤為目標，不遵守國際勞工公約保障勞工權益的規定，以低廉的單價採購生產訂單，令港資生產商有更大的誘因剝削生產線上的工人。

2.6 致謝及歡迎回應

職工盟感謝國際食品勞聯就本勞權調查報告提供寶貴的建議。

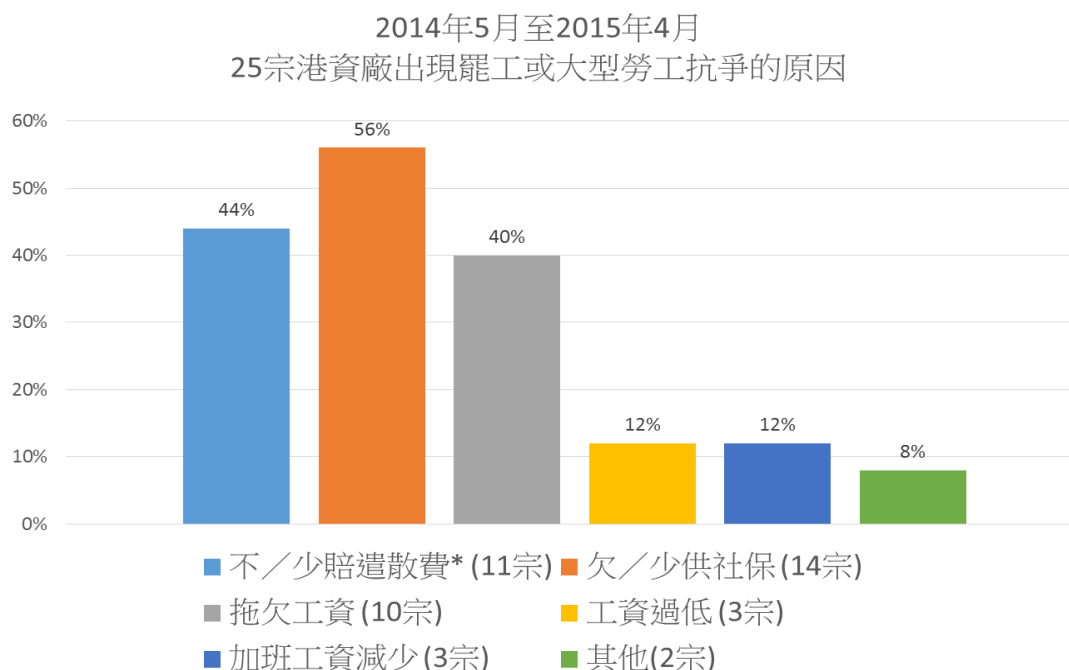
我們歡迎各界對本報告的內容提出意見，為將來進一步的調查研究作出建議。請將意見電郵 hkctu@hkctu.org.hk、傳真至 2770 7388，或以郵遞方式寄往香港職工會聯盟：香港九龍彌敦道 557-559 號永旺行 19 樓。

³ HUI, E.S-i & CHAN C.K-c, “The Role of Foreign Chambers of Commerce and Government Agencies in Shaping Labour Legislations in China: A Case Study on the Shenzhen Collective Consultation Ordinance and the Guangdong Regulations on Democratic Management of Enterprises”, City University of Hong Kong

⁴ 香港資本在全球生產鏈中所擔當的角色及影響，專家點評(全球化監察總幹事黃月媚及倫敦大學亞非學院發展研究部高級講師張大業博士的訪問)，職工盟中國勞權季刊，2014 年 3 月

第三部份：調查結果

3.1 港資企業出現罷工或大型勞工抗爭的原因



* 包括一宗深圳市慶盛服飾皮具有限公司工人兩度罷工的個案，該廠工人因廠方拒絕就搬廠的遣散費賠償進行協商，而於 2015 年 6 月 9 日發動第二次罷工，即罷工日期不在是次調查的覆蓋範圍內，但由於是次罷工與第一次罷工有延續性之關係，是次罷工也計算在上面的資料庫內。

3.1.1 以各種違法或取巧的方式，不賠或未賠足遣散費

為節省成本，企業在廣東省產業升級轉型政策下作搬遷、企業轉型或結束業務時，以各種違法或取巧的方式，不賠或未賠足遣散費。在 25 宗工潮中，超過 4 成起因於此，當中一半涉案企業為知名品牌的供應商或香港上市公司的旗下子公司。另五分一曾爆發集體維權的港企是重犯者，過去亦曾因侵犯勞工權益而導致罷工。

根據《勞動合同法》第四十條(三)，若果「勞動合同訂立時所依據的客觀情況發生重大變化致使勞動合同無法履行，經用人單位與勞動者協商，未能就變更勞動合同內容達成協議的」情況下，僱主應當提前 30 日以書面形式通知勞動者本人或額外支付勞動者一個月工資後解除勞動合同，並因此依據勞動合同法第四十六條及四十七條規定按照年資作出每工作滿一年支付一個月工資的經濟補償。企業遷址、更改法人代表及公司名稱(企業轉型的程序)，即與員工合約上訂明的有所不同，企業應事先與員工商討，達成協議再作業務調動。《勞動合同法》並未有定義什麼情況屬於「重大變化」，這讓港商就法律的灰色地帶，與地方政府勾結，

共同剝削工人權益。

深圳市慶盛服飾皮具有限公司便是一例。慶盛的母公司利華成衣集團在 2015 年 6 月 25 日就其搬遷工廠但逃避遣散費一事發表聲明，表示「在政府和公司的法律顧問已證實利華在同一地區內搬遷沒有法定要求需要支付補償安置」⁵ (慶盛罷工詳情請見第 20 至 25 頁)。另一方面，2012 年 7 月 28 日深圳市中級人民法院關於審理勞動爭議案件若干問題的指導意見中規定，用人單位搬遷只要不超出深圳市範圍，勞動者不願意隨遷提出解除合同的，不能獲得經濟補償。法院偏袒廠商，就《勞動合同法》沒有清楚列明的細節下達法官判案的指引，令港商可逃避賠償遣散費。

英國知名品牌馬莎 (Marks & Spencers) 及其樂 (Clarks) 的供應商哥士比鞋業 (深圳) 有限公司是另一例。該公司於 2014 年由三來一補企業轉型為獨資港資企業，並更改法人代表及公司名稱。公司為了減少企業轉型的成本，拒絕與老員工商討新合約上福利待遇、年資及會否裁員問題。公司拒絕協商最終引發員工罷工，公司的多次拒絕溝通終引發全體 200 多名員工開始罷工。資方乘機以員工曠工為由，分開七次解雇了 109 名老員工，以節省遣散費。哥士比的員工更於集體維權期間被暴力打壓、集體協商權及罷工權亦被嚴重侵犯，詳情請見第 15 至 19 頁。

另一方面，企業在轉型的過程中蒙蔽工人，以圖規避員工的賠償問題。以生產錶帶、錶殼及首飾等為主的大型港資企業恆信金屬製品廠有限公司是一例子。該廠工人不願隨廠搬到惠州，要求依法遣散賠償，然而，該廠一直未有正式通知員工搬遷安排。2014 年 9 月，該廠深圳龍崗區廠房聲稱讓部份工人去惠州廠幫忙一個月，說工資照深圳這邊算，每月再補貼 380 元人民幣。但當工人到達惠州後，深圳的廠房的工作證件及智能卡全部被沒收，然後換成惠州的廠牌，變相將工人逼到惠州工作。消息傳回深圳廠後，同月 15 日引發了該廠 2000 多名工人開始罷工。當中以 17 及 19 日鎮壓最為嚴重，至少 10 名工人被捕，分別以妨礙公務罪刑事拘留或治安拘留，另外多人受傷，其中一人送院治理。該廠一位陳姓工人說：「17 日下午 3 點多，廠方叫來一二百個防暴警察，加上公安、治安，有四百人左右……那些防暴隊先爬進正門，用盾牌一步一步逼工人離開，很快，那幾十個女工被警察推擠成一堆。然後，這些警察抓著那些女工就摔、拖，強制拉走，四

⁵ 利華的聲明，新聞稿，利華成衣集團，<http://www.leverstyle.com/news/statement.htm>

五警察抓一個人……我親眼看到抓了三四個人，這之前已抓走兩台車的人。」⁶（見右圖）工人曾向廣東和深圳等媒體求助，但沒有記者去採訪。該廠員工詹先生更說：「19 號我們 36 個人去市公安局，局長說他們是廠方請去的，不是去保護工人的。我們找過區政府、勞動局、村委會，都不管，去區政府他叫我們去找信訪局，它們推來推去的，問題不解決。」⁷



上述三個個案只是眾多例子之一，但從中可看到港企從一開始已打算違法不賠償員工，企業有系統及有計劃地蒙蔽工人知情權，以及聯合各個地方政府部門，以犧牲員工的利益來降低轉型成本。

3.1.2 港企欠供社保掀新工運潮

因欠供社保而引發的集體維權事件大幅增加，由去年的一成三（本報告得出的統計數據）大幅增加至接近 6 成（56%）。社保即社會保險，是中國社會保障制度中一個重要的組成部份，當中包括五險一金，即養老社會保險、醫療社會保險、失業保險、工傷保險、生育保險及住房公積金，僱主及僱員各須負擔供款的部分。本調查報告發現，很多國際品牌（例如：優衣庫（UNIQLO）、沃爾瑪（Walmart）、迪士尼、索尼（Sony）及松下電器（Panasonic））及香港上市公司或知名企業（例如：周大福（HKG 1929）、香港建滔化工（HKG 0148）及 G2000）的供應商或旗下的內地廠房，都有欠供及少供社保的情況發生。

2014 年 11 月 SPG 工業（香港）有限公司旗下於惠州廠房因抗議公司少供社保爆發 800 名員工罷工便是一例。SPG 是索尼（Sony）及松下電器（Panasonic）的供應商，但卻多次違法，欠供住房公積金，失業保險金及生育保險等亦有斷供的情況發生。

⁶ 深圳港資廠二千工人連續五天大罷工（19 圖），大紀元，2014 年 9 月 20 日，
<http://www.epochtimes.com/b5/14/9/20/n4253230.htm%E6%B7%B1%E5%9C%B3%E6%B8%AF%E8%B3%87%E5%BB%A0%E4%BA%8C%E5%8D%83%E5%B7%A5%E4%BA%BA%E9%80%A3%E7%BA%8C%E4%BA%94%E5%A4%A9%E5%A4%A7%E7%BD%B7%E5%B7%A5%EF%BC%8819%E5%9C%96%EF%BC%89.html>

⁷ 深圳數千人罷工 數百警鎮壓 10 餘人被捕，新唐人 NTDTV.COM，2014 年 9 月 20 日，
<http://www.ntdtv.com/xtr/b5/2014/09/21/a1139940.html>

劉女士已在該公司上班 20 年，她說自己的失業保險在 1994 年 7 月至 1998 年 12 月和 2009 年 3 月至 2011 年 5 月沒有購買，醫療保險從 1994 年 7 月至 2001 年 10 月沒有購買。工人表示，每個月工資單上都有社保扣費記錄，然而，到地稅局查詢才發現公司曾斷供社保。即使是上市公司亦知法犯法，直到員工揭發才會有限度地補繳。去年裕元(HKG 0551)被揭多年來只以最低工資繳交養老保險而引發 5 萬工人長達三星期的罷工，然而，很多工人直至現時為止，裕元仍拒絕為他們補繳養老保險。⁸

除了企業拒絕補繳社保(尤其養老保險)外，內地多個政府部門偏袒資方，以《勞動保障監察條例》為由拒絕為舉報被企業拖欠社保的工人追討。該例第二十條如下：「違反勞動保障法律、法規或者規章的行為在 2 年內未被勞動保障行政部門發現，也未被舉報、投訴的，勞動保障行政部門不再查處。」⁹內地政府部門以超出行政規管轄範圍為由，拒絕為被拖欠養老保險的工人追討廠商，港商因而可無限期不為工人繳交養老保險費。

3.1.3 三間香港上市公司的內地廠房人工過低引發罷工

工作十年以上的上市公司老員工工資，反比新入職的同工還要低，引發工人罷工。香港上市公司雅視光學集團有限公司（HKG 1120）下屬全資子公司雅駿眼鏡製造廠有限公司深圳市龍崗區廠方有員工一萬餘人。該廠工人尤先生表示：「新員工的底薪是 2030 元（新員工底薪剛好等同於深圳市 2015 年最低工資），而在工廠工作七八年，甚至十餘年的老員工底薪只有 1800 多，廠方只是在浮動獎金與底薪之間調來調去，左手換右手，總數不變，導致老員工收入比新員工低。」¹⁰ 同工不同酬終引發員工於 2015 年 3 月 16 日在工廠內罷工抗議，但是廠方只



⁸ 裕元大罷工一周年 你不得不知的現狀，公民紀事，新公民運動，<http://xgmyd.com/archives/16505>

⁹ 勞動保障監察條例，中華人民共和國國務院令，中央政府門戶網站，2005 年 5 月 23 日，http://big5.gov.cn/gate/big5/www.gov.cn/zwgk/2005-05/23/content_254.htm

¹⁰ 深圳眼鏡廠數千工人抗議薪資低堵路，大紀元，2015 年 3 月 23 日，<http://www.epochtimes.com/b5/15/3/24/n4394819.htm#sthash.JIHMriAD.dpuf>

稱評估調薪，未實質性解決問題。工人阿深表示，公司管理層說，由於請人困難，必須加薪提高吸引力，但廠方無法負擔提高老員工工資，有工人不滿答覆而提出離職，始發現廠方多年來未有為工人購買五險一金，工人更為氣憤，故於同月 20 號，約 5000 多名工人，以老員工為主，衝出廠區的馬路上，再次罷工，大批警察到場戒備（見上頁圖），阻擋工人前往市政府申訴。勞資雙方仍未就加薪等問題達成共識，工人已經復工，最後能否成功爭取底薪達到深圳市最低工資水平，結果不詳，另廠方亦聲稱已無法補繳養老保險金。¹¹ 另外，許多工人不願意搬遷，希望能夠獲得廠方賠償。去年 8 月 15 日，該集團更以 15.797 億人民幣出售深圳龍崗區土地及物業予佳兆業地產，包括辭退雅駿僱員的成本及相關補償費用。¹² 雅視集團屬上市公司，財力穩健。該廠以出售地皮，賺得豐厚收入，然而，卻多年違法欠繳社保。雅視最後有否依據勞動合同法第四十(三)、四十六及四十七條，與不願遷廠的工人達成經濟補償最少每滿一年工齡賠償一個月的工資，由於資源不詳，無法得知。另外兩家內地廠房爆發罷工的上市公司 — 香港建

建滔化工旗下廠房依利安達的工人把「我們要漲工資」的橫幅張貼於公司辦公室大門上



滔化工集團（HKG 0148）及創信國際控股有限公司（HKG 0676）情況亦與雅駿相約。

¹¹ 紡織工人堵路 眼鏡廠再有罷工，自由亞洲電台粵語部，2015 年 3 月 23 日，<http://www.rfa.org/cantonese/news/labor-03232015091553.html>

¹² 雅視光學(1120)以代價 15.797 億人幣出售深圳龍崗區土地及物業，華富財經，2014 年 9 月 18 日，<http://www.quamnet.com/newscontent.action?articleId=3828810>

3.2 港企管理層處理勞資糾紛的拙劣手法

3.2.1 港企管理層拒絕集體協商及鎮壓罷工權

3.2.1a 企業管理層報復工人代表



企業管理層拒絕集體協商引發罷工，並以解僱的手段報復工會代表及積極工友。英國馬莎（Marks & Spencers）及其樂（Clarks）等品牌的港資代工廠哥士比鞋業（深圳）有限公司便是一例。哥士比於 2014 年作企業轉型，然而，同年農曆新年後，公司多次遲發工資、遲繳社保及訂單減少及外債增多，工人懷疑公司面臨倒閉，而多次要求與公司協商。公司拒絕，只以發通告的形式解釋了事，終引發員工於 5 月 26 日發動罷工。公司在罷工後不久（6 月 5 日），即公佈擬

解僱名單 65 人，直至 7 月 16 日為止，公司一共解僱了 109 人。解僱更釀成了悲劇，一名在該廠工作了 12 年的女工，因參與罷工被該廠解僱而跳樓自殺身亡（見上圖）。¹³ 一位名叫劉新華的工人表示：「廠方管理層從沒有想過要與我們協商，那些被解僱的工人許多都是工會成員和那些在罷工中表現活躍的工人。」¹⁴

7 月 17 日晚，周建容的丈夫、女兒和工友們在事發現場悼念死者



另一方面，工人亦證實了公司以犧牲員工利益來降低轉型成本。據工人透露，被企業解僱的大部分員工都是企業的老員工，有的甚至在企業工作了 20 年之久。¹⁵ 同年 7 月 25 日，當地勞動人事爭議仲裁委員會開庭審議 73 位哥士比前員工

¹³ 深圳女工參與停工活動遭開除跳樓身亡，財新網，2014 年 07 月 17 日，<http://china.caixin.com/2014-07-17/100705378.html>

¹⁴ 深圳哥士比鞋業勞資糾紛案仲裁開庭，中國勞工通訊，2014 年 7 月 28 日，<http://www.clb.org.hk/schi/content/%E6%B7%B1%E5%9C%B3%E5%93%A5%E5%A3%AB%E6%AF%94%E9%9E%8B%E4%B8%9A%E5%8A%B3%E8%B5%84%E7%BA%A0%E7%BA%B7%E6%A1%88%E4%BB%B2%E8%A3%81%E5%BC%80%E5%BA%AD>

¹⁵ 孟泉，博士，首都經濟貿易大學勞動經濟學院勞動關係系講師，“變臉”治理與勞工團結——深圳哥士比鞋廠勞資衝突事件分析，<http://www.chineseworkers.com.cn/d276742044.htm>

的復職訴求，因為代表工人發聲而被解僱的工會副主席駱祥訓，在當場作證指出，廠方管理層在想方設法削減員工人數，尤其是想解僱老員工，並且不想支付補償金。而這次罷工恰恰給廠方提供了這樣做的機會。¹⁶

哥士比廠工人的重點被打壓經過請見下表 1。

侵犯勞權的方法	表 1：哥士比工人被打壓的重點經過 (綠色部分是打壓焦點)	
管理層不尊重工會，拒絕集體協商	5 月下旬	公司一直拒絕溝通，只以發佈《轉型通告》的方式，向員工宣佈公司由三來一補企業轉型為獨資港資企業的轉型完成，員工工齡、工資及福利待遇維持不變作了結。
	5 月 26 日	公司的拒絕溝通終引發全體約 600 名員工開始罷工。罷工的第二天，企業工會即代表員工給資方發出協商邀約，然而，資方對此並未做出回應。
管理層不尊重工人	6 月 4 日	工會原本號召工人先復工再協商，因管理層不斷拍攝員工及語言挑釁，工人再度罷工。
以解僱的手段報復工人代表及積極工友	6 月 12 日	公司解僱 39 人，理由是參與罷工，違反廠規。
廠方首次聯合公安，以拘留作威嚇，脅迫工人放棄維權	6 月 24 日	哥士比工會副主席駱祥訓被帶到派出所，遭行政拘留 7 天。同日下午，政府對工人逐個施壓，要求復工，並要工人臨時選出代表與公司會面。
管理層再次不尊重工人，作出無理要求	6 月 25 日	工廠澄清目前並非倒閉，並且在深圳還有地皮等資產，可以支付將來員工的遣散費。同時工廠開出的復工條件，要求工人承諾不再違反廠規及接受工廠處分。工人不接受，罷工持續。
管理層分化工人	7 月 8 日	被炒的罷工工人被禁止進廠，並獎賞復工工人每人 500 元，自願離職的發一個月工資作為補助。
管理層第三次不尊重工人	7 月 12 日	工廠發出通牒，要餘下 87 個被炒的罷工工人於翌日復工。原本有工人開始復工，但工廠竟再發復工申請及保證書，要求工人「請求公司原諒」，保

¹⁶ 同上

		証不再以「非法」方式表達訴求、保證服從管理並接受處分。工人感到譁然及憤怒。
第 7 次以解僱的手段報復積極工友導致慘劇發生	7 月 16 日	廠方以「參與罷工」和「阻礙公司生產」為由解僱了 16 名工人(第 7 批，亦是最後一批被解僱的工人)，當時年屆 50 歲及該廠工作已有 12 年的女工周建容就是其中之一。翌日早上 5 時 48 分，周建容從廠房 4 層樓高的樓頂跳下，當場身亡。由 6 月 12 日至 7 月 16 日，公司前後分 7 次共解僱了 109 名員工，當中包括支持工人維權的工會副主席駱祥訓及其他工人代表。
廠方第二次聯合公安，並阻止死者家屬維權	7 月 17 日	周建容的家人和同事要求廠方對此做出解釋，並嘗試將周建容的遺體由醫院運回工廠內，他們很快被數以百計的防暴警察驅散，周建容的遺體也被警察強行運送至殯儀館。工人亦再度罷工。

哥士比不但侵犯了集體談判權及罷工權，同時亦違反了《中華人民共和國工會法》（下稱《工會法》）。該法第二十七條規定：「企業、事業單位發生停工、怠工事件……對於職工的合理要求，企業、事業單位應當予以解決……」第五十三條則規定，「無正當理由拒絕進行平等協商的」，「由縣級以上人民政府責令改正，依法處理」。上述兩例已清楚說明企業有責任與職工進行協商，然而，哥士比拒絕集體協商及解僱工人代表的行為，卻多次違反了《工會法》。¹⁷

馬莎早於 1999 年已加入道德貿易聯盟（Ethical Trading Initiative），然而，卻縱容供應商哥士比侵犯上述基本勞工權利，違反了道德貿易聯盟的基本準則有關「尊重結社自由和集體談判的權利」中下面四點¹⁸：

1. 所有工人毫無例外地具有加入或組成其自己選擇的工會的權利和進行集體談判的權利。

¹⁷ 《中華人民共和國工會法》，法律法規，中華人民共和國中央人民政府，2005 年 5 月 25 日，http://www.gov.cn/banshi/2005-05/25/content_896.htm

¹⁸ 「什麼是道德貿易？」，有關道德貿易聯盟，道德貿易聯盟，<http://www.ethicaltrade.org/about-eti> 及 基本準則，資料庫，道德貿易聯盟，2014，<http://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/resources/ETI%20Base%20Code%20-%20Chinese.pdf>

哥士比解僱參與罷工工人的通告，表示由於工人積極參與罷工，故會被開除。

通 知

深圳市龙岗区横岗快浩（哥士比）鞋厂工会委员会：

自 2014 年 5 月 26 日起，公司部分员工即开始罢工，虽经公司管理层、政府相关部门的多次沟通，罢工直至今天仍未停止，公司因此遭受了巨大的经济损失。

现有证据证明，如下员工积极参与了本次罢工，公司现依据《劳动合同法》第三十九条、《规章制度》第十八章第三节第七条、第八条的规定，拟将这些员工予以解雇。现提前通知你会，请你会在 24 小时内回复相关意见。

拟解雇员工名单：

马玉良、代晓燕、马孝云、杜明全、陈登平、何国民、郑英、王萍、陈真良、裴光付、廖和平、骆祥训、蒋志强、徐海亮、毛群英、刘书玉、陈昌银、彭小兰、石洪双、肖朝金、聂朋船、华财福、魏仲英、吕开华、张聘高、石洪全、王明、郑世龙、何笃桂、刘彬、刘金龙、彭吉友、邹玉芬、吕红波、樊孝军、李志龙、张满生、陈冬云、马飞、沈胜春、唐伦、刘小洪、王正均、石洪平、陈任初、黄春容、胡国林、陈美云、刘永富、柯忠元、何笃金、徐少国、卢昌华、傅澄宇、谭德光、李国平、李荣书、杜明生、夏日华、陈寿英、张美花、李旺梅、李淑云、蒋才友、蒋才林

特此通知。

深圳市龙岗区横岗快浩（哥士比）鞋厂
哥士比鞋业（深圳）有限公司

2014 年 6 月 5 日

2. 僱主對於工會的行為和他們的組織活動，要採取開放的態度。
3. 不能歧視職工代表，這些代表有途徑在工作場所執行其職工代表的職能。
4. 在結社自由和集體談判的權利受法律限制的情況下，僱主要促進而不是妨礙

建立獨立自由的結社和談判的類似形式。

另一方面，報復行為令企業聲譽受損，影響訂單收入及／或股價，最終得不償失。企業報復行為令罷工進入無組織狀態，無工人代表願意站出來，企業因而無協商對象，難達共識，最終拖延復工時間，勞資雙方皆輸，企業聲譽亦會嚴重受損。這從裕元罷工持續 3 星期，都沒有推舉或選舉一些代表，和資方協商工人的訴求中可見。多位於裕元罷工工友都表示：「根本不敢這麼做」、「如果由誰出來代表，他很可能被抓的。」¹⁹ 工友們另表示：「像是 4 月 14 日那天，我們只是一群人出來罷工集會，帶頭的幾個就被抓了... 光我們這棟樓，就大概有 10 個被抓，六、七天後才放出來。回來後，這些人根本就不敢在勞工聚集的地方出現了。他們原本都很積極的，現在什麼都不敢講... 聽說他們是被送到『管教所』，進行勞動改造...」²⁰。

¹⁹ 林柏儀，英國社會學博士生、大學兼任講師，裕元罷工停看聽，澳門日報，2014 年 5 月 19 日，<http://www.coolloud.org.tw/node/78760>

²⁰ 同上

3.2.1b 港企以暴力及刑事威脅鎮壓罷工

港企借助公安的公權力，以暴力及刑事拘留的手法恫嚇工人停止維權。近 8 成個案遭警察包圍、暴力毆打，甚至拘留，與去年數字相約。然而，在過去一年的罷工中，港企老闆借助警力暴力鎮壓罷工的情況卻越來越嚴重，更有勞工團體義工因幫助工友維權而被公安拘留及毆打。本調查報告選取了慶盛製衣廠及新生飾物製品廠罷工個案被暴力打壓經過的特點進行對比（詳情請見下表 2，兩廠背景請見註腳 21 及 22²¹ ²²），因兩宗個案的罷工過程都有較詳盡的媒體記錄。著名時裝品牌日本優衣庫（UNIQLO）及香港 G2000 更是慶盛的主要買家，G2000 集團主席更是身兼全國人大代表及香港立法會議員的田北辰，而慶盛廠隸屬的香港利華成衣集團主席兼行政總裁司徒志仁曾於 2009 年獲香港工業總會頒發「香港青年工業家獎」²³。

慶盛廠及新生飾物製品廠工人皆因廠方拖欠社保及拒絕集體協商而發動罷工，新生廠廠方同時亦逃避賠償遣散費等法定勞工待遇，兩間港資廠罷工受到暴力打壓有以下 3 個特點。第一，廠方一面假裝與工人協商，或聯合地方政府，假裝有意讓步，讓工人疏於防避；

一面主動聯絡公安，讓他們以暴力襲擊工人。慶盛廠更是在沒有堵路，只在廠內罷工的情況下被廠方引來公安暴力鎮壓，有慶盛工人甚至被打至嚴重受傷送院。

慶盛女工守着工廠以防廠方偷偷運走機器



²¹ 慶盛罷工的背景：深圳市慶盛服飾皮具有限公司是香港利華成衣集團旗下的製衣廠房。慶盛廠房位於深圳市龍華新區，擁有近千名工人。該廠大部分員工已受僱了 10 年，甚至 20 年以上，然而，該廠在 2003 年起，才替部分員工購買社會保險，有女工在公司工作二十年，廠方卻在三年前才給她購買養老保險。部分資深女員工在 50 歲退休之齡，始發現因繳費未滿 15 年，而不能享受養老待遇。該廠員工要求資方補繳所有拖欠費用，然而，廠方只願「口頭承諾」，終引發員工於 2014 年 12 月 10 日起兩度罷工，抗議廠方多年來欠繳社會保險金及住房公積金等違規行為。

²² 新生罷工的背景：番禺新生飾物製品有限公司是一港澳臺合資公司，生產人造首飾、手袋、鞋子等產品的港資企業，創立於 1994 年，位於廣州市番禺區。該廠 116 名工人（多屬於新生公司鞋部，後手袋部工人加入維權）因不滿廠方，在沒有協商安置方案的情況下，便於 2014 年 8 月份開始私自搬廠，多年來不為工人繳納社保，亦不安排帶薪年休假和法定節日休假，也不支付加班工資等違規行為。在 8 月中旬，幾名員工聊天談及廠方待遇偏差時，遭一名主管奚落道：「你們做再多的貨，公司也決定只給發放番禺區最低工資。你們愛幹就幹，不幹就自己辭職走人。」主管的惡劣態度激發工人維權，要求與廠方協商。然而，老闆未有理會，更報警恐嚇工人，工人遂於 2014 年 9 月 16 日，在廠區空地拉橫幅及喊「要求集體談判，爭取合理權益！」等口號，正式發起罷工。

²³ 李錦記有限公司集團主席李文達榮膺傑出工業家，新聞稿，香港工業總會，2009 年 11 月 16 日，http://fhki.industryhk.org/print/tc_chi/news/news_press/pr_091116_049.php

第二，以拘留方式要脅工人放棄維權，慶盛及新生廠工友都有被資方引來的公安抓補。慶盛廠是由該廠隸屬的香港利華成衣集團的負責人親自帶領公安入廠抓捕工友。而新生廠則提供了名單及照片，讓公安進廠抓補工人代表，更有 7 名工人代表被刑事拘留，被控「破壞生產經營罪」。第三，管理層以不同手段威嚇工人放棄維權。慶盛廠在工人被迫復工後，在廠內派保安／公安監視工友。工友於微博上形容：「稍有怠慢，就會遭暴力打壓。」²⁴而新生廠則被以行政處分方式，逐步以書面警告、書面記過及書面表示不復工便開除員工，威脅工友放棄維權。²⁵

部份女工在廣州上訪時，因天氣酷熱而中暑送院。一名在深圳守廠的女工更因疲勞過度而小產。



管理層暴力對待罷工工友對勞資關係的損害，從另一慶盛員工阿萍（化名）就公司主動聯合公安暴力鎮壓她們的看法中可見：

阿萍：「我們用正當手段抗議卻被視為擾亂公眾秩序，這的確讓我們很無奈。有些工友已服務工廠二三十年，但多年的付出只換來廠方不停的壓迫和欺騙，又不斷的離間我們和維權律師，企圖分散工人的力量，這些沒人性的對待令我們很心灰意冷。廠方、派出所、工會、官員，四方一齊打壓我們，令某些工人不敢再有反抗的念頭，所以我們現在只得繼續工作，一邊做一邊待工（指待在工作間但不工作）。工廠每天找人拍我們照，監察我們工作，感覺我們就像囚犯一樣被監視，即使我們不願意不甘心也得忍，很心寒絕望……」²⁶

100 多名女工在廣州街頭眾籌，以支持她們由深圳到廣東省委上訪期間的交通及食宿費。



²⁴ 「慶盛廠工人維權」微博，2014 年 12 月 23 日，<http://www.weibo.com/5430587020/BC9cIgsrj>

²⁵ 公司公告集合，新青年，2014 年 11 月 15 日，<http://www.youth-sparks.com/bbs/viewthread.php?tid=4280&page=1#pid22242>，及公司公告的照片，微博照片上傳，2014 年 11 月 15 日，http://photo.weibo.com/2687403913/albums/detail/album_id/3776544156817174#!/mode/1/page/1

²⁶ 同上

表 2: 港資廠罷工被暴力打壓的對比

相似之處 (1): 資方一面虛應協商, 或聯合地方政府部門假意答覆工人要求, 一面主動聯絡公安準備暴力打壓

慶盛	<p>2014 年 12 月 15 日 (罷工進入第六天), 員工向公司發出集體協商邀約書, 資方於兩日後 (12 月 17 日) 確認協商邀約, 並定於翌日 (12 月 18 日) 早上進行協商。資方亦貼出了通告, 聲稱支持「由員工直接選舉產生」職工代表。然而, 於約定協商當日早上 7 時, 利華集團負責人帶同三百多名武警衝進廠區內 (見下圖), 負責人發表講話 (見右圖), 要求工人先復工, 再協商。工人團結一致, 拒絕復工。直至早上 9 時, 廠方為求出貨至優衣庫, 讓警方武力驅散已罷工 9 日的工人; 但卻對外宣稱是「消防演習」。31 名工人領袖被拘捕, 多人受傷, 當中 1 名被補工人領袖更因頭部重傷而須送院治理。其餘工友, 包括孕婦在內, 亦被公安毆打。</p>	 
----	---	---

新生	<p>廣州市勞動監察局原於 2014 年 10 月 31 日 (週五) 答應, 於下週一就着遣散安置給番禺新生鞋廠工友一個明確的解決方案。然而, 當新生工友於 2014 年 11 月 3 日 (週一) 來到廠裡後, 卻有 200 多名警察到來, 他們用油布圍住廠區, 並根據資方提供的名單和照片, 抓走了 14 名工人代表, 及搶、砸工人手機, 不少女工被嚇得大哭。²⁷</p>
----	--

相似之處 (2): 以拘留要脅工人放棄維權

差異: 新生廠工人代表被刑事拘留

慶盛	<p>12 月 18 日遭武警驅趕至廠內的工友, 被管理層恐嚇須復工, 及選出廠方屬意的協商代表。被拘留工人領袖則在派出所被公安脅逼停止罷工, 並須簽署「放棄維權書」才會被釋放。然而, 所有被拘的罷工工友團結一致</p>
----	--

²⁷ 新生鞋廠工人鬥爭時間表, 楊燼炎的博客, 新浪博客, http://blog.sina.com.cn/s/blog_a02e87890102vawz.html

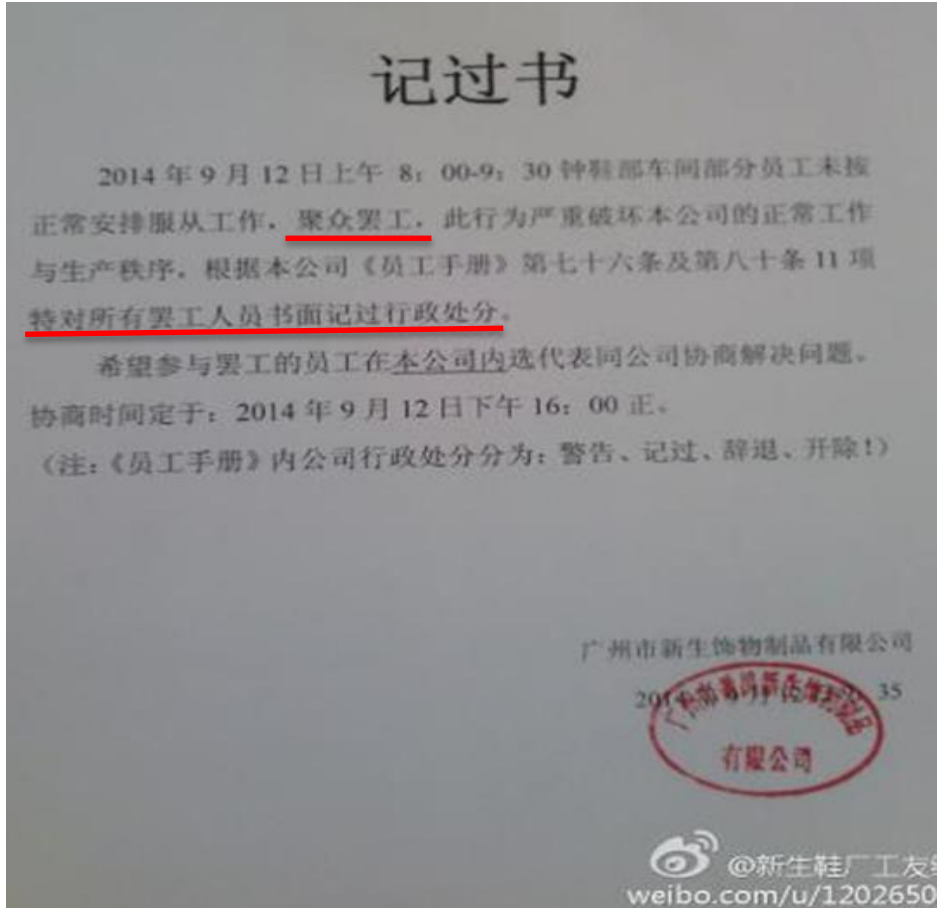
	堅決拒絕，終在被拘超過 12 小時後，於午夜前獲釋。
<p>新生</p>	<p>11 月 3 日，即 14 名工友被捕同日，新生廠工友與勞工維權人士一起前往東環派出所與警方協商，要求釋放工人，及在派出所外一直聲援被捕工友。直到午夜，7 名工友終於被釋放，但另外 7 名工人代表（秦慶枚、張衛平、楊麗燕、朱國鋼、閉佑祥、陽冬生及葉仕彬）卻被刑事拘留，被指控「破壞生產經營罪」。²⁸</p> <p>11 月 5 日，在 7 名被捕工友已被拘留達 50 小時之際，被抓的工人代表陽冬生患有較嚴重的肝病，需要每天吃藥，其妻子三妹要求探視和送藥，但卻被東環派出所斷然拒絕。</p>
<p>相似之處(3)：以不同手段恐嚇工人</p> <p>差異：慶盛廠工人被廠方監視，而新生廠工人則被廠方以廠規懲罰</p>	
<p>慶盛</p>	<p>12 月 23 日，工友們已被迫復工，但在微博上傳照片作證，表示被公安／保安監視工作(見右圖)：「稍有怠慢，就會遭暴力打壓，外面還以為老闆合理的解決了員工的訴求，其實員工應得的一樣都沒有得到，黑心殘忍的港資企業老闆，用暴力壓迫著工友們復工。」</p>



工人代表陽冬生妻子給派出所的信函，要求當局因拒絕探視和送藥可能導致的病情惡化負責。



²⁸ 廣州公民劉少明關於新生鞋廠工人維權事件的實況報導，長微博，<http://www.changweibo.com/p/2014110608485198399>

<p>新生</p>	<p>廠方分別自 2014 年 9 月 11/12 日（日期被蓋章遮掩，難以辨認）起發出了數封公司公告，向員工逐步以書面警告、記過(見下圖)及表示將被開除的行政處分方式，處罰罷工工友。²⁹</p> 
-----------	---

在受到資方與地方政府合謀暴力打壓的過程中，工人亦漸漸懂得運用集體力量保護維權工人代表。例如，當公安把工人代表帶走，拘留於派出所時，工人都會團結一致聚集於派出所門外，及透過媒體把打壓的事實公開，向公安施壓，迫令其立即釋放被拘的同伴。

另一方面，知名品牌只以良心企業作包裝，實則違反國際公約及基本勞工權利。例如優衣庫隸屬的迅銷集團自稱其使命是「讓世界上所有人都能夠穿著優質服裝，然後得到快樂、幸福、滿足」，實則縱容供應商慶盛製衣廠拒絕集體協商、拖欠社保繳費，甚至暴力對待罷工工人，違反「經濟合作及發展組織」的《經合組織

²⁹ 公司公告集合，新青年，2014 年 11 月 15 日，<http://www.youth-sparks.com/bbs/viewthread.php?tid=4280&page=1#pid22242>，及公司公告的照片，微博照片上傳，2015 年 11 月 15 日，http://photo.weibo.com/2687403913/albums/detail/album_id/3776544156817174#!/mode/1/page/1

跨國企業準則》第五部份「就業及勞資關係」中第一及第二點，有關尊重及承認僱員自己選擇的代表組織、與其進行建設性磋商、向僱員代表提供切實開展僱用條件談判所需的資訊，及協助達成有效的集體協定。社保欠繳問題尚未解決，慶盛更在 2015 年 6 月初，在未有知會員工工廠將搬遷的情況下，搬走廠房機器，企圖逃避經濟賠償，慶盛工人因而被迫守廠以防機器最運走，及於 6 月 9 日發動第二次罷工要求與廠方談判。截至 7 月 17 日，已有 6 名工人代表因罷工維權被公安刑事扣留，未被釋放，當中一人更是由 6 月 6 日已被扣留。優衣庫於去年 12 月、今年 6 月及 7 月曾發表聲明，聲稱該公司「一直以來極為重視工廠勞動人權及勞動環境等事宜，因而對相關事態的發展亦極為關切……本公司也已敦促利華成衣有限公司管理層與員工進行對話，平和地解決問題……」³⁰。然而，這只是公關式的回應，優衣庫實則未有採取建設性行動協助工人進行公平的勞資協商及爭取中國勞動法賦予的賠償，更接受利華以熱線電話「關愛熱線」取代與員工代表進行集體協商。G2000 的主席田北辰更在勞資糾紛尚未解決的情況下便以取消訂單來撇清與慶盛的關係。

3.2.2 港企管理層及總工會剝奪工人的組織權

企業管理層操控工會，剝奪工人組織權。香港上市公司周大福(HKG 1929)的供應商佛山市工藝總廠有限公司便是一例。佛山市工藝總廠主要生產黃金珠寶，該廠位於佛山市禪城區，其他港資企業如金永寶、金協貴金屬及萬信金業等公司亦是其買家。然而，公司在同市的大瀝鎮另設廠房並更改廠名後，便自 2014 年 4 月起，在未有通知工人有關搬廠決定及未有與工人商討日後安排的情況下，於禪城區廠房搬走大批生產設備。³¹ 禪城區全廠 59 位有十年工齡或以上的工人，工作量亦突然大減，導致月工資從過往平均 7000 至 8000 元人民幣驟降至 2000 元人民幣，意圖迫走這批年資長的工人，不用賠償遣散費。³² 工人遂於 2014 年 6 月 16 日發起罷工，經工人多月來的爭取，直到 10 月 10 日，工廠終於將少供的社保、住房公積金及帶薪假期等一併付給工人。

在維權過程中，工人於 7 月 14 日前往佛山市總工會，要求成立工會時，卻被告

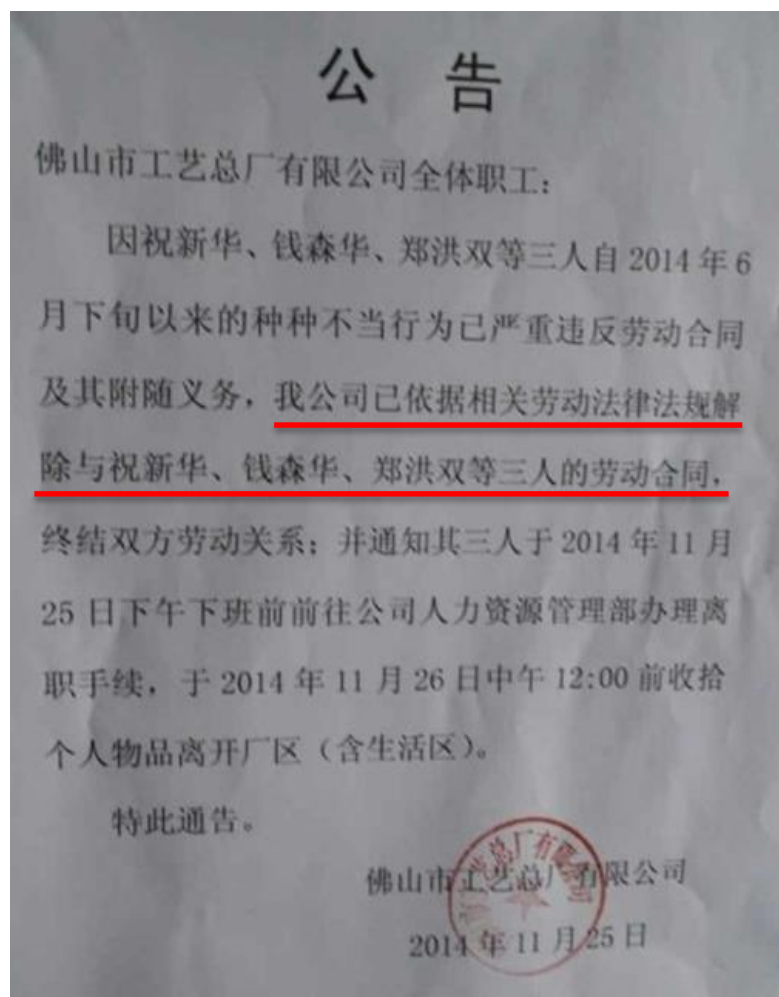
³⁰ 【公司聲明】關於深圳慶盛服飾皮具有限公司工人罷工一事，社會企業責任，優衣庫，2015 年 6 月 17 日，<http://www.fastretailing.com/eng/csr/news/1506171245.html>

³¹ 佛山同心首飾廠降薪逼遷：勞資談不攏維權陷僵局，佛山同心首飾廠降薪逼遷：勞資談不攏維權陷僵局，工評社的博客，2014 年 7 月 21 日，http://blog.sina.com.cn/s/blog_ed2baf420102uxzv.html

³² 佛山市工藝總廠又搬設備又降薪，工人停工求真相，中國集體談判論壇，2014 年 7 月 7 日，<http://www.jtpt.cn/a/report/news/labor/2014/0706/5802.html>

知「你們已經是會員」及「李月英是工會主席」，然而工人既沒參與過工會選舉，也從沒見過會員證，更不清楚原來已有工會主席。³³工人表示，李月英是資方高層之一。工人隨後向公司要求改善工會架構及向全體員工發會員證，及要求工會主席李月英協助工人盡快促成與資方協商保底工資和廢除不合理的廠規，然而，公司及李月英均未有理會，更於 10 月 15 日及 11 月 10 日兩度以廠規處分工人報復。³⁴

中國《工會法》及《中國工會章程》規定，若工人認為企業工會主席不履行職責，可罷免改選，但需上級工會核准。工人於是決定於同月 27 日在廠區召開會員大會，改選工會主席及委員，並邀請廣東省總工會、佛山市總工會派員到會，但未獲兩總工會任何回覆。³⁵ 資方居然於 11 月 25 日早上，單方面解僱三位工人代表祝新華、錢森華及鄭洪雙(見上圖)，還召來



大批警察來廠試圖帶走工人。全體工人前往市總工會要求協助，但無果。11 月 27 日，59 名工藝總廠工人當中，35 名按時舉辦工會改選，但會場被廠領導和 10 多名保安把守，令改選無法進行，被迫改期舉行，兩總工會亦未有派任何代表出席。自同日下午起，其餘未被解僱的 32 位工人亦被資方阻攔在廠門外，不許進

³³ 佛山工藝總廠降薪逼遷案時間表（2014.06.23-2014.11.28），新青年，2014 年 7 月 6 日，<http://www.youth-sparks.com/bbs/viewthread.php?tid=4161>

³⁴ Ibid

³⁵ 佛山工人擬控工會不履職 責無視廠方惡行 求直選主席無回應，明報加東網，2014 年 12 月 11 日，http://www.mingpaocanada.com/tor/htm/News/20141211/tcaf1_r.htm

車間工作達兩個多月，全部 35 名工人最後透過勞動仲裁控告工廠非法解僱。³⁶

另外，東莞裕元鞋廠亦是一例。2014 年 4 月爆發 5 萬人罷工時，現場罷工的工人表示：「根本不知道工會的存在」、「工會好像只會負責做一些生活輔導的事情，不是真的在幫勞工爭取權益」。³⁷ 從現場工人對工會的看法可見，裕元工會亦是一個黃色工會。

全國總工會偏袒資方，不但未有代表工人發聲，無助解決勞資糾紛，更會令工人維權增加風險。除了上述案例說明了上級工會（即全國總工會的下屬機關）對工人要求協助維權置至不理外，它們更圖以暴力嚇唬上訪工人，或阻礙他們到更上級地方政府部門或上層工會維權。2014 年底至 2015 年初慶盛工友罷工時，曾到深圳市總工會、市人民政府信訪辦及廣東省總工會等地上訪，工人更多次遇到暴力恐嚇。例如，工人在 1 月 14 日下午前往廣東省總工會上訪的路上，被龍華工會主席王建平的下屬及派出所的警察狂追，以圖阻攔工人們上訪。新生廠工人在經歷市、區及街三級上層工會與資方勾結，極力阻撓協商談判。工人甚至如此評價它們：「工會（指各上層工會，即全國總工會的下屬機關）的人也是殘害我們工人的幫兇。其欺騙性和破壞性甚至是最大的。」³⁸

³⁶ 佛山工藝總廠工人被非法解僱案仲裁開庭，國內新聞，中國勞工通訊，2015 年 2 月 4 日，<http://www.clb.org.hk/schi/content/%E4%BD%9B%E5%B1%B1%E5%B7%A5%E8%89%BA%E6%80%BB%E5%8E%82%E5%B7%A5%E4%BA%BA%E8%A2%AB%E9%9D%9E%E6%B3%95%E8%A7%A3%E9%9B%87%E6%A1%88%E4%BB%B2%E8%A3%81%E5%BC%80%E5%BA%AD>

³⁷ 林柏儀，英國社會學博士生、大學兼任講師，裕元罷工停看聽，澳門日報，2014 年 5 月 19 日，<http://www.cooloud.org.tw/node/78760>

³⁸ 新生鞋廠工人鬥爭時間表，楊燼炎的博客，新浪博客，http://blog.sina.com.cn/s/blog_a02e87890102vawz.html

第四部份：港資企業濫用政治權力侵害勞工權益

4.1 港台商聯手弱化集體協商法

港台商與地方政府勾結，弱化集體協商法案，令集體協商名存實亡。集體談判權是國際公認的基本人權及勞工權利，聯合國國際勞工組織清楚表明，自由組織工會或工人組織，可確保工人的聲音能夠透過民主的機制準確及有代表性地反映出來³⁹。工會或工人組織不受資方及官方的影響或操控，亦確保它們能夠公平地與僱主進行集體談判，一方面在僱傭條件上達至公允的談判結果，保障工人權益，另一方面有助建立良好的勞資關係，避免勞資雙方付出高昂的代價處理勞資糾紛。然而，中國內地沒有自由組織工會的環境下，僱員缺乏有效及公平的機制與僱主進行平等的集體談判，罷工或其他集體維權方式更隨時會引來刑事檢控，例如，港資迪威信家具製造廠工人領袖吳貴軍，在 2013 年 5 月時，因罷工及集體上訪市政府，被囚一年零七日才被宣佈無罪釋放。港商早已勾結地方政府，借助他們的公權力打壓勞工權益。在沒有公平集體談判的環境下，港商與台商聯手影響集體協商法例的立法程序（即《廣東省企業集體合同條例》，集體協商法的最後立法版本，於 2015 年 1 月 1 日生效，下稱條例），令少數可以規範僱主聽取員工意見的條文細節最終被刪除。港商拒絕與員工協商，可說是完全沒有成本。僱主的權力不會受到任何約束，令集體協商法淪為花瓶。

早在 2008 年，廣東省政府已欲透過立法把勞資協商納入體制內，讓勞方可強制僱主就職場事宜進行協商，目的是減少罷工的發生。然而，港商聯同台商影響條例的立法過程，令最終出台的條例很多有利平等協商的細節都被刪除。



2014 年 6 月 6 日，職工盟及一眾勞工團體到香港總商會週年會員大會抗議，強烈反對香港商界阻撓《廣東省企業集體合同條例（修訂草案稿）》（下稱《條例》）立法。

港商多番阻撓下，集體協商相關之立法被幾番擱置。廣東省再於 2013 年 10 月重新諮詢，當時名為《廣東省企業集體協商和集體合同條例（修訂草案）》（下稱

³⁹ 集體談判的國際勞工標準，國際勞工組織，<http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/collective-bargaining/lang--en/index.htm>

草案)。是次草案本已有很多限制，對勞工權益相當不利，例如工人在協商期間不准罷工等。然而，以六大商會為首的眾多香港商會⁴⁰，聯同台灣商會如東莞市台商投資企業協會⁴¹，連番對中港台多個政府部門施壓，包括直接與省人大常委副主席兼廣東省總工會主席黃業斌見面，要求擱置立法，也透過各種渠道，包括廣東省政府、國台辦、香港特區政府、中聯辦、全國人大香港代表、全國政協和中央政府，表示反對立法⁴²。最終，很多有利中國工人的勞工權益，但港商極之反對的條文被刪去或大幅修改（詳見下表 3），例如企業拒絕與職工協商的所有罰則都被取消了。香港工業總會轄下的協會珠三角工業協會甚至用「欣慰」來形容是次通過的條例。⁴³ 商會視是次非常有利資本的條例修訂為一重大勝利。然而，沒有平等集體談判權，最終只會引發更多罷工，他們一手促成了勞資關係的惡化。

表 3: 因港商極之反對而被刪去或大幅修改的集體協商立法條文	
刪改前：《廣東省企業集體協商和集體合同條例（草案徵求意見稿）》	刪改後：《廣東省企業集體合同條例》（最終立法通過的集體協商法例）
第 59 條被刪除後對勞工的負面影響：	
1. 取消了企業拒絕與職工協商的所有罰則。沒有任何成本的前題下，強制企業進行協商難有成效。 2. 職工唯一可迫令僱主協商的方法 — 有條件下的變相罷工權都被廢掉。	
第 59 條： 企業違反本條例第 25 條規定，超過規定時間未答复或者無正當理由拒絕協商，因此引發集體停工、怠工的，不得以職工嚴重違反企業規章制度為由解除勞動合同；職工因此提出解除勞動合同的，企業應當依法支付經濟補償。	第 59 條被刪除

⁴⁰ 六大商會包括香港中華廠商聯合會、香港中華總商會、香港工業總會、香港總商會、香港中華出入口商會及香港地產建設商會

⁴¹ 張旭中，法律顧問，《廣東省企業集體合同條例》解析，台商，2015 年 1 月 22 日，<http://www.ts960.com/management/3342.html>

⁴² 《廣東省企業集體合同條例》2015 年 1 月 1 日起施行，協會通告，珠三角工業協會，2014 年 10 月 8 日，<http://www.prdcouncil.org/index.php/xhdt/xhxx/xhtg/1018-2015-1-1>

⁴³ Ibid

<p>第 26 條修定後對勞工的負面影響：</p> <p>最終敲定的條例提高了工人要求協商的門檻，三分之一增加至過半數以上。</p>	
<p>第 26 條：</p> <p>……企業工會可以根據職工意見和企業的具體情況決定向企業提出集體協商要求，但經三分之一以上職工或職工代表大會代表提議，應當向企業提出集體協商要求。企業未建立工會或者企業工會不能正常履行職責的，可以向上級工會提出。上級工會徵集三分之一以上職工或職工代表大會代表一致意見，應當向企業提出集體協商要求。</p>	<p>第 18 條：</p> <p>……經半數以上職工或者半數以上職工代表大會代表提議，企業工會應當向企業提出集體協商要求。企業尚未建立工會的，職工可以向企業所在地地方總工會提出集體協商請求。企業所在地地方總工會徵得半數以上職工或者半數以上職工代表大會代表同意，應當向企業提出集體協商要求……</p>
<p>第 23 條修定後對勞工的負面影響：</p> <p>有助職工協商代表掌握企業財政真實狀況的財務會計及人工成本等明確的資料定義刪除，更改為「提供與集體協商有關的真實情況與資料」，最終通過的條例對資料定義相當含糊，且由職工主動索取資料的權力亦被刪除。</p>	
<p>第 23 條：</p> <p>協商代表有權要求對方提供與協商事項有關的資料，包括註冊登記情況、章程、財務會計報告、勞動定額標準、工資支付情況、納稅和社會保險費繳納情況……</p>	<p>第 15 條：</p> <p>企業應當保障協商代表履行協商職責所必要的工作條件和工作時間，向職工方協商代表提供與集體協商有關的真實情況與資料……</p>

4.2 沒有平等集體協商權令罷工增加

港商剝奪工人平等的集體協商權，最終令罷工劇增，增加營商風險。工人越是在建制內拿不到法律賦予的勞工權益，他們便會訴之於其他更直接及更快的渠道——野貓式罷工，以罷工換取與僱主協商的機會。一從事內地勞工服務的非牟利團體供該團體內部參考的調查報告顯示，工人在經歷企業搬遷、關閉或重組時，只有 15% 的工人會以法律途徑解決，62% 工人會訴諸於停工、怠工、罷工等集體行動。⁴⁴ 從上述數據可見，港商越是逃避勞工權益，勞資矛盾便越是激烈。當關係惡化到罷工時，企業最終需承擔商譽受損、生產停頓造成的經濟損失，以及勞資雙方互信關係破裂等更高代價。2014 年 4 月的裕元大罷工便是一例，裕元表示那場罷工造成約 2700 萬美元直接損失，包括額外的空運費用、及運作受影響引起的獲利損失以及其他固定成本。⁴⁵

勞資雙方平等協商才是出路。根據中國勞工通訊的統計，全國罷工數字是以倍數增長。2015 年首季（1 至 3 月）罷工數字，相比 2011 年整年的全國罷工數字多出約 2.24 倍。從上述數字的激增可見，港商越是抗拒勞工權益，反對勞資平等協商，他們渴求的和諧勞資關係越是不能實現。紐約大學法學院亞美法研究所研究學者何宜倫簡單總結了廣東省就着集體協商立法的成效：「最終實施的條例只不過是維持現狀，沒有新的規定迫使僱主嚴肅對待協商……踏入羊年，廣東有可能發生更多罷工事件……」⁴⁶ 因此，勞資平等談判才是出路。

集體談判權是國際公認的基本人權及核心勞工權利。聯合國國際勞工組織大會上通過的《國際勞工公約》第 98 條《組織權利及集體談判權利公約》賦予工人平等的集體談判權。香港政府早年亦已簽定了該條款，港商應履行條款內容，港府亦應該以法律落實相關條款，及監督港商，不論在任何地方營商時，都應該履行條款內容，讓工人享有集體談判權。

⁴⁴ 調查報告是就廣東省產業升級的勞工權益情況、工人的行動及後續生存狀況作出調查及分析，問卷調查對象是遭遇企業搬廠、倒閉及更名而受影響及出現勞資矛盾的工友，進行問卷調查，調查的覆蓋範圍包括深圳、廣州及東莞，以參與調查之勞工服務團體的工友諮詢及個案跟進為基礎，用面談或電話訪問形式回訪，共收集有效問卷 176 份

⁴⁵ 裕元東莞廠再罷工 影響 2000 人，聯合財經網，2015 年 3 月 19 日，

<http://money.udn.com/money/story/5641/775442-%E8%A3%95%E5%85%83%E6%9D%B1%E8%8E%9E%E5%BB%A0%E5%86%8D%E7%BD%B7%E5%B7%A5--%E5%BD%B1%E9%9F%BF2000%E4%BA%BA>

⁴⁶ 何宜倫（Aaron Halegua），紐約大學法學院亞美法研究所（US-Asia Law Institute）研究學者，雖增集體談判條例 廣東今年或仍爆更多罷工，香港南華早報，2015 年 03 月 02 日，
<http://www.nanzao.com/tc/china/48756/sui-zeng-ji-ti-tan-pan-tiao-li-guang-dong-jin-nian-huo-reng-bao-geng-duo-ba-gong>

第五部份：總結

總括來說，由 2014 年 5 月至 2015 年 4 月，單是被媒體記錄的港企集體維權事件，便有 25 宗，當中所牽涉勞工權益受侵犯的工人，估計約 15 萬。未有曝光的個人或集體勞權受侵個案，相信多不勝數。超過 3 成涉案企業由大型上市公司持有，或是它們旗下的供應商，包括九興控股、創信國際、雅視光學及周大福。這些公司都自稱具有企業社會責任，及通過其他知名品牌對其供應商的「企業行為操守」的測試。然而，眾多罷工或大型勞工抗議的發生，揭發他們嚴重違反內地勞動法規、勞動條件惡劣，甚至主動邀請公安暴力毆打及解僱維權工人。港企管理層拒絕與工人集體協商，更是導致工人罷工，增強企業營商風險的關鍵。現時企業社會責任單靠企業自律的模式，並不能消除或減低內地基層工人勞工權利受嚴重侵犯的問題，須作檢討，甚至立法規管。

另一方面，很多國際知名品牌，例如優衣庫（Uniqlo）、沃爾瑪（Walmart）、迪士尼（Disney）及索尼（Sony）等，縱容供應商侵犯勞工權益，這些外資企業在其本國都簽署了《經濟合作與發展組織跨國企業準則》，及企業本身的企業社會責任政策，然而，它們並未有遵守當中條款內容。職工盟要求跨國企業須落實對勞工權益保障的承諾。

職工盟建議：

1. 證監會及聯交所：上市公司的勞資糾紛涉及到公眾利益，故應仿效外國加入監察上市公司勞動條件的條款，加強對上市公司的監察。職工盟建議：
 - a. 證監會：
 - i. 當接到投訴，有確實證據證明香港上市公司的下屬子公司不遵守內地勞動法規時，立即通知該上市公司的持牌法團，並要求該持牌法團採取迅速和有效的補救行動，及在指定時間內提交包括補救行動的詳細調查報告；
 - ii. 該上市公司須把違規事宜刊登在其年報的當眼位置，及發信向投資者披露事件，讓廣大投資者充分了解風險；
 - iii. 在證監會網頁上載年度報告，把違規的上市公司名單公開，讓投資者可以公開查閱；
 - iv. 若上述不遵守內地勞動法規的行為未見改善，或發現重大的違規情況，證監會應到違規的內地子公司現場審查，或成立獨立

的調查委員會，作出進一步的調查或查訊，並在適當情況下採取紀律行動，包括公開譴責、撤銷或暫時吊銷牌照及罰款；

b. 聯交所：

- i. 應要求所有尋求上市的企業作出違反內地勞工法例的核查，其結果將作為批准上市的其中一個條件；
- ii. 為推動上述政策，上市規則應立即作出相應修改；
- iii. 該公司而言，聯交所應立即向該公司了解，其是否已制定各項保障內地勞工的政策，及其對各項有關違反勞工法例等指控的具體回應，在未有滿意回覆前，應停止其上市程序；

2. 香港政府：

- a. 參考「經濟合作及發展組織」的《經合組織跨國企業準則》，製定勞工權利的指引，讓香港企業了解在內地營商時如何保障勞工權利。港府亦應設立投訴渠道，以加強監察港企對保障上述勞工權益的執行情況；
- b. 檢討監察上市公司的法例及公司條例，懲處違反內地勞動法規的上市公司及港企；
- c. 應持中立角色，不偏袒商界，在發放與內地勞工相關法例的資訊、消息及收集意見時，充分諮詢各持份者的意見，包括立法會、工會及其他勞工團體；

3. 各大商會：把欠缺企業社會責任，對違反內地勞動法規的香港企業發出警告信，要求採取迅速和有效的補救行動；並把多於一次違反內地勞動法規的香港企業列作黑名單，禁止他們成為商會會員；

職工盟要求

跨國公司：

1. 切實執行《經合組織跨國企業準則》及其公司內部製定的《供應商行為守則》，確保供應商給予工人合法和合理的工資；
2. 中國的《工會法》及《廣東省企業集體合同條例》已列明企業必須與僱員進行集體協商，《國際勞工公約》及《經合組織跨國企業準則》更清楚列明工人擁有自由組織工會及集體談判的權利，跨國公司不得讓供應商以設立電話熱線或單對單與工人個別會面取代集體協商；
3. 當跨國公司接到投訴有關其供應商違反中國勞動法規時，跨國公司不應只聽

取供應商單方面的報告，而應親身進行獨立調查，了解事情真相；若供應商與工人代表進行集體協商，跨國公司甚至可委派代表出席，督促及確保供應商回應工人的合理及符合中國勞動法規的訴求；

4. 嚴禁供應商借助警力暴力毆打，或隨意拘留，甚至刑事起訴和平罷工的工人；
5. 應嚴格督促供應商依法賠償工人的遣散費及補繳多年欠交的社保供款。若工廠沒有足夠財力，每年賺取巨利的跨國公司應該負擔相關費用，並嚴禁供應商以地方政府行政機關執法權限未能追討企業拖欠供款為由，或以政府機關隨意定立的指引，法例實則沒有列明的定義，聲稱企業沒有違法而逃避遣散費及社保欠款。

年份	月份	日期	地點	詳細地址	事件性質	起因 (1)	起因 (2)	起因 (3)	行業	罷工工廠供應的品牌	資本類別	廠商	母公司	香港上市公司	規模	被公安圍堵或鎮壓，甚至拘禁	過往曾否發生罷工	備註
2015	3	17	東莞	高埗鎮	罷工	廠房合併後工人面臨被調崗和降職	不滿東莞住房公積金新提取政策	-	鞋業	NIKE, ADIDAS	台資，香港上市	東莞裕元鞋業製品有限公司	寶成工業股份有限公司，臺灣上市公司 (9904 TW)	裕元集團 (HKG 0551)	3000人罷工	資料不詳	上一次罷工在2014年4月5日開始，歷時長達3星期，參與人數約5萬人	-
2015	3	16	深圳	龍崗區	罷工	工資過低	欠供社保(五險一金)	-	眼鏡	STEPPER EYEWEAR, CEO-V, FUSION STEPPER, BOXX EYEWEAR, PAULO PILIPE	香港	雅駿眼鏡製造廠有限公司	雅視光學集團有限公司	雅視光學集團有限公司 (HKG 1120)	全廠一萬多名員工，5000餘名員工罷工，多數為工作十年或以上的老員工	當局調來四輛大巴的防暴警員，200多名警察到場包圍堵路的老工人，並要求工人回廠	資料不詳	雅視光學有限公司是香港工業總會會員
2015	3	14	東莞	中堂鎮	工廠倒閉，上訪	工廠倒閉並拖欠工資，老闆失聯	少供社保(包括住房公積金)	-	成衣	資料不詳	香港	東莞市均迪針織製衣有限公司	均迪針織製衣有限公司	-	三百多人罷工	200名工人徒步往市政府維權，在3月19日凌晨被警察驅散	資料不詳	-
2015	3	12	深圳	-	工廠倒閉，到公司外抗議	關廠少賒遣散費	-	拖欠工資	電子	資料不詳	香港	中天信實業(深圳)有限公司	香港元豐科技實業有限公司	-	近千人罷工	數十警員到場驅逐工人，抓走2名罷工工人及3名旁觀拍照的工人。拍照員工手機裡的照片與視頻被勒令全部刪除。	資料不詳	-
2015	3	9	東莞	長安鎮	罷工	不滿東莞住房公積金新提取政策及企業故意拖延補繳	-	-	鞋業	PRADA、LV、NIKE、MARC JACOBS、ECCO、GUESS、LVMH、TIMBERLAND	台資，香港上市	東莞興昂鞋業有限公司	九興控股有限公司	九興控股有限公司 (HKG 1836)	5,000人罷工	政府調來大批防暴警員和協警暴力清場，放狗咬人，多名工人被打傷。	資料不詳	-
2014	12	24	深圳	布吉鎮	罷工	不滿加班減少導致工資低	取消住房公積金	-	手錶	ISASWISS	香港瑞士台資	依莎時計(深圳)有限公司	瑞士ISA集團和香港中南集團聯合投資	-	全廠1000多人，800多人罷工	資料不詳	資料不詳	-
2014	12	15	廣州市	蘿崗區	罷工	工資過低	少交住房公積金	-	電子	資料不詳	香港	廣州市依利安達電子有限公司	依利安達集團有限公司(HKG 1151)	香港建滔化工集團(HKG 0148)	員工二千多人，數百人罷工	警員到場監視工人	依利安達電子廠於2012年情人節前，亦曾發生逾2千工人罷工事件抗議不發年终奖和春節加班沒有雙倍加班費。	-

年份	月份	日期	地點	詳細地址	事件性質	起因(1)	起因(2)	起因(3)	行業	罷工工廠供應的品牌	資本類別	廠商	母公司	香港上市公司	規模	被公安圍堵或鎮壓，甚至拘禁	過往曾否發生罷工	備註
2014	12	10	深圳	觀瀾	罷工	少供社保(包括養老保險及住房公積金)	拖欠加班費	*搬廠不賠遣散費	成衣	UNIQLO, G2000	香港	深圳市慶盛服飾皮具有限公司	利華成衣集團	—	全廠約1000名員工罷工	警方於2014年12月18日暴力清場，多人被打暈，更有人被打斷手，共24人被抓捕。其餘工人則被軟禁在工廠內。108名工人於2015年6月29日前往廣東省信訪廳上訪，卻被深圳公安強行押回深圳。截至7月17日，已有6名工人代表因罷工維權被公安刑事扣留，未被釋放，當中一人更是由6月6日已被扣留，更被公安部門以「妨礙公務」罪名正式逮捕。	過往曾否罷工資料不詳，但慶盛工人在2015年6月9日發生另一次罷工，詳情見備註	1. 利華成衣有限公司是香港中華總商會會員。 2. 於2015年6月9日因利華搬廠拒賠遣散費，慶盛廠工人爆發第二次罷工
2014	11	13	廣東	番禺區	罷工	工資過低	—	—	鞋業	NIKE、K-SWISS、WOLVERINE、L.L.BEAN等	台資，香港上市	創信鞋業有限公司	創信國際控股有限公司	創信國際控股有限公司(HKG 0676)	約1000名員工罷工	資料不詳	資料不詳	—
2014	11	12	惠州	—	罷工	不滿加班減少導致工資低	少供社保(包括養老保險、失業保險金及住房公積金)	—	電子	SONY、PANASONIC、OLYMPUS等	中港合資	惠信精密部件有限公司	SPG工業(香港)有限公司	—	全廠1400多名員工，800多人罷工	資料不詳	資料不詳	—
2014	11	10	深圳	龍崗	罷工	廠方擅自解除勞動合同，搬廠，部份工人未有賠遣散費	少供住房公積金	—	玩具	為美泰(MATTEL)、玩具反鬥城、沃爾瑪(WALMART)及迪士尼生產玩具	香港	深圳市三威塑膠玩具有限公司	香港三威塑膠玩具有限公司	—	逾二千人	公安多次出現試圖阻止工人罷工	三威在2013年11月15日亦有因工資及住宿問題發生大型罷工事件	香港三威塑膠玩具有限公司是香港中華廠商聯合會會員
2014	10	9	重慶沙坪壩	西永保稅區	罷工	不滿加班減少導致工資低	—	—	電子	惠普(HP)	台資，香港上市	富士康科技集團的重慶沙坪壩西永保稅區分廠	鴻海科技集團，台灣上市公司(2317 TW)	富智康集團(2038)	該工廠僱員約10萬名，逾1,000工人罷工	至少一批警察到場監視工人	2013年1月10日晚，江西富士康旗下廠房約1000名工人罷工，抗議工資太低、加薪不平衡、伙食差及高層管理過於嚴苛，希望以罷工形式換取與資方談判溝通的機會。惟未有得到資方回應，並遭到警方打壓。	—
2014	9	28	深圳	光明新區公明鎮	罷工	公司保安暴力對待及辱罵工人	—	—	印刷/紙品	資料不詳	香港	百利紙盒制品有限公司	華彩集團有限公司	—	全廠2000多人，1000多名廣西籍員工罷工	公安抓走工人，並在派出所對工人斷水斷糧及扣押24小時。公司保安隊隊長亦前往派出所恐嚇，威脅逼迫工人，工人簽署私了賠償協議，才獲釋放。	2012年12月7日晚，華彩集團旗下的華彩印刷廠內3000多名員工發起罷工，抗議公司對員工態度過於嚴苛，不滿實行扣分制阻止員工以任何理由放假，並開除被扣多於10分的員工。	華彩印刷有限公司是中華廠商聯合會會員

*包括一宗深圳市慶盛服飾皮具有限公司工人兩度罷工的個案，該廠工人因廠方拒絕就搬廠的遣散費賠償進行協商，而於2015年6月9日發動第二次罷工，即罷工日期不在是次調查的覆蓋範圍內，但由於是次罷工與第一次罷工有延續性之關係，是次罷工也計算在上面的資料庫內。

年份	月份	日期	地點	詳細地址	事件性質	起因(1)	起因(2)	起因(3)	行業	罷工工廠供應的品牌	資本類別	廠商	母公司	香港上市公司	規模	被公安圍堵或鎮壓，甚至拘禁	過往曾否發生罷工	備註
2014	9	16	廣州	番禺區東環街市廣路	罷工	遷廠拒絕賠償遣散費	欠交社保(包括住房公積金)	拖欠加班工資	人造首飾、鞋子、手袋	法國品牌JuliePrs.是新生飾品有限公司的買家	港澳臺合資	番禺新生飾物製品有限公司	資料不詳	-	116人罷工，全廠約500-1000人	14人被捕，百多名警察於10月22日及11月3日前往工廠鎮壓工人，工人被扣押審問50多小時後才獲釋	資料不詳	-
2014	9	15	深圳	龍崗區龍城黃閣坑	罷工	遷廠拒絕賠償工人	-	-	金屬製品	資料不詳	香港	恆信金屬製品廠有限公司	恆信金屬製品廠有限公司	-	全廠2000多名員工罷工	數百個防暴警員接報到場連同廠內保安武力對待工人，當中以9月17及19日鎮壓最為嚴重，至少10名工人被捕，分別以妨礙公務罪刑事拘留或治安拘留，另外多人受傷，其中一人送院治理。	2013年3月5日，恆信億豐金屬製品有限公司數千名員工及保安員罷工，抗議公司拖欠工資	-
2014	9	10	深圳	寶安區	罷工	遷廠拒絕賠償	少供社保(包括養老保險及住房公積金)	拖欠加班工資	玻璃	資料不詳	香港	奔迅汽車玻璃公司	信義玻璃控股有限公司	信義玻璃(HKG 0868)	約1000名員工罷工	防暴員警到場監視工人，罷工首日帶走兩名工人，數小時後釋放。	資料不詳	-
2014	10	16	上海	浦東新區南祝路	罷工	欠繳養老保險，後關廠	拖欠工資，後關廠	拖欠其他的福利待遇	成衣	資料不詳	香港	上海高建服飾有限公司	立基製衣廠有限公司	-	全廠1000多名員工罷工	大批警員與附警以武力驅散聚集工人，多人被毆打	資料不詳	-
2014	8	20	雲浮	-	罷工	-	欠繳社保	拖欠工資	成衣	Adidas、The North Face、Marmot、Montbell等	香港	雲浮高建制衣有限公司	立基製衣廠有限公司	-	全廠1000多名員工，幾百人罷工	資料不詳	資料不詳	-
2014	8	14	東莞	東坑鎮	工廠倒閉，全廠400多名員工上訪	關廠不賠遣散費	關廠拖欠工資	-	鞋業	資料不詳	香港	東莞市名雅鞋業有限公司	資料不詳	-	全廠400多名員工上訪	警方於8月21日為驅散示威工人，進行武力鎮壓，近60名工人被捕，近30人受傷送院。	資料不詳	-
2014	7	16	深圳	寶安區公明鎮	罷工	拖欠工資	-	-	成衣	VICTORIA'S SECRET(維多利亞的秘密), LA SENZA(娜聖莎), CK(卡文克萊), OYSHO, ELLE, JOCKEY, PACIFIC BRAND, DORA L 等	香港	佳達制衣(深圳)有限公司	佳達制衣有限公司(集團)	-	3000名工人罷工	多名警察到場監視工人，後工人在堵路時被警察驅趕	資料不詳	-

年份	月份	日期	地點	詳細地址	事件性質	起因 (1)	起因 (2)	起因 (3)	行業	罷工工廠供應的品牌	資本類別	廠商	母公司	香港上市公司	規模	被公安圍堵或鎮壓，甚至拘禁	過往曾否發生罷工	備註
2014	7	8	上海	青浦區	罷工	搬廠不賠遣散費、更改合同逼使工人自動離職	-	-	塑膠包裝	PROCTER & GAMBLE, AVON, ESTEE LAUDER, L'OREAL, MARY KAY, UNILEVER, GAUSSIAN, SHISEIDO, REVLON, NIVEA, BOSS and WRIGLEY	港日合資	上海通產麗星包裝材料有限公司	深圳市通產麗星股份有限公司 (深圳上市公司，深圳股票編號：002243)及香港麗通實業有限公司	-	2000名工人罷工	7月12日有大批員警察進廠，14日警方進廠強制清場	資料不詳	-
2014	6	16	佛山	禪城區	罷工	秘密遷廠、大幅減工資及拒絕遣散費	拖欠社保及住房公積金	-	珠寶	周大福、金永寶等香港珠寶首飾公司	中國內地	佛山市工藝總廠有限公司	深圳同心珠寶首飾有限公司	周大福(HKG 1929)是佛山市工藝總廠代工產品的買家	59名工人罷工	在原定於2014年11月27日召開會員大會，改選工會主席和委員的前夕。資方突然單方面宣布解除三位工人代表的勞動合同關係，無任何補償，還召來大批警力來廠試圖強行帶走工人	資料不詳	-
2014	6	10	上海	浦東新區新場鎮	罷工	拖欠工資，後倒閉，老闆失聯	少交社保(包括養老保險)，後倒閉，老闆失聯	-	成衣	資料不詳	滬港合資	上海開聯制衣廠有限公司	立基製衣廠有限公司	-	第一次罷工: 全廠2000餘人罷工 第二次罷工: 全廠近2000人罷工	第一次罷工: 數十名員警於鎮政府門前驅趕前來上訪的工人，不讓工人接近政府辦公處 第二次罷工: 大批員警到場鎮壓，警方與維權工人發生肢體碰撞，有工人被毆打受傷	資料不詳	-
2014	6	4	深圳	南澳水頭沙社區	罷工	工廠「轉型升級」更改廠名，工人要求買斷工龄	-	-	珠寶加工	資料不詳	香港	萬華寶(深圳)首飾有限公司 (前身: 深圳寶昌永耀珠寶加工廠)	香港邁亞瑞士時計及首飾(遠東)有限公司	-	全廠近1000名員工，300多名員工罷工	資料不詳	資料不詳	-
2014	5	6	深圳	橫崗	罷工	工廠「轉型升級」更改法人代表及廠名，工人要求轉制後待遇不變(長期服務補償金、社保及工資)被拒	-	-	鞋業	馬莎、其樂(CLARKS)、PACIFIC BRANDS	香港	哥士比鞋業(深圳)有限公司	香港快浩(哥士比)有限公司	-	500-600人罷工	老闆用錢打通政府部門私自雇人以維持次序為由在廠內打傷兩員工，院方診斷為一員工多處軟質損傷，一員工腦振盪	資料不詳	-