

2016-17 年度

內地港資企業勞權調查報告

官商勾結打壓持續

工人權益風中殘燭

香港職工會聯盟

2017 年 10 月



# 目錄

|      |                       |      |
|------|-----------------------|------|
| 第一部份 | 報告撮要及建議               | p.2  |
| 第二部份 | 前言                    |      |
|      | 調查目的                  | p.10 |
|      | 調查範圍                  | p.10 |
|      | 調查方法                  | p.10 |
|      | 調查限制                  | p.10 |
|      | 港資企業的定義               | p.11 |
|      | 報告的架構                 | p.11 |
|      | 致謝及歡迎回應               | p.12 |
| 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.13 |
|      | 跨國企業在內地的港資供應商社會責任實踐狀況 | p.17 |
| 第四部份 | 香港上市公司受監管的情況          | p.22 |
| 第五部份 | 國內工運近況分析              | p.24 |
| 第六部份 | 總結                    | p.30 |
| 附錄 1 |                       | p.31 |

## 第一部份：報告撮要及建議

### 調查報告重點：

#### 1. 企業違法情況嚴重，多家國際品牌供應商違法

報告中紀錄了多家的港資企業出現多重違法的現象，當中更牽涉到多家跨國品牌的供應商。在 23 宗的有媒體紀錄個案中，接近九成的個案(20 宗)涉及企業因違反國內有近勞工法例，而且近四成(11 宗)的個案牽涉企業違反兩項或以上的內地勞工法例，反映港資企業在國內違反勞動法例情況嚴重。另一方面，個案中有 8 宗牽涉的企業為國際品牌的供應商，如迪士尼、美泰、奧迪汽車、松下電器等（詳情請參閱報告第 16 頁）。這些國際品牌大多來自已經簽署《經合組織跨國企業準則》（下稱《準則》）的國家，《準則》就跨國企業及屬下子公司和供應鏈相關企業的營運，有清晰的要求和指引，而《經合組織跨國企業準則》更訂明品牌企業有責任確保供應商的營運符合當地法例，並且尊重工人的勞動三權(即罷工權、組織權和集體談判權)。不過，報告發現當中部份企業在發生工人集體維權時，有打壓罷工工人的情況，明顯侵犯工人的組織權和罷工權。

#### 2. 多管齊下打壓民間社會，監察企業勞權更為困難

自 2015 年 12 月，廣東省大規模搜捕內地勞工維權非政府組織開始，內地有關工人集體維權的系統性紀錄便開始大幅度減少，加上自 2016 年 9 月起實施的《慈善法》和 2017 年 1 月正式實行的《境外非政府組織管理法》，嚴重限制和影響以往以維權工作為主的勞工組織在內地的生存空間。近年習近平更強調要「依法治國」，用了各種各樣的法例來針對民間社會的活躍份子，如 2015 年 12 月被捕的勞工維權人士，就是以「聚眾擾亂社會秩序罪」起訴。現時事件中被起訴的人士已經全部獲釋，但仍然在國安的嚴密監控之下，無法再從事勞工維權工作。2016 年 6 月，在推特上以網名「非新聞」，記錄、發佈國內集體維權事件的盧昱宇和其女友李婷玉，因被指發佈與官方訊息不一致的集體維權個案消息，被控以「尋釁滋事罪」。不過盧昱宇透過其代表律師，強調在發佈訊息時，同時參考了事件中的群眾發佈的網上消息和官方說法，不認同當局對他發佈虛假消息的指控<sup>1</sup>。經歷以上事件，國內民間社會的

---

<sup>1</sup> 「非新聞」博主盧昱宇被重判四年 將提上訴，自由亞洲電台，網址：  
<http://www.rfa.org/mandarin/yataibaodao/renquanfazhi/yf1-08042017105603.html>

維權和監察工作變得更加困難，外界收集相關資訊的渠道亦變得更為狹窄。鑒於以上情況，本報告會花一定篇幅，分析現時國內工人運動的狀況（見本報告第 24 頁）。

### 3. 廣東省港資中小型工廠關廠、搬廠情況嚴重

至 2008 年廣東省政府因應環球經濟衰退，提出和落實名為「騰籠換鳥」的經濟政策，開始以政策鼓勵在以珠三角為中心建設的低端、人口密集模式生產的工廠，向廣東省東、西翼遷移，加上近年珠三角地區的生產成本上升，形成了如同香港七、八十年代的大規模工業遷移的浪潮，引發連串的工人因關廠、搬廠的賠償爭議問題。不過相關政策落實至今已近 10 年，根據國家統計局的數據，隨著珠三角地區和廣東省的人力成本上漲，以往憑著人力成本低廉優勢，以傳統低端工業為主的外商，有撤出廣東省或倒閉的趨勢。根據 2015 年香港工業總會發表的報告<sup>2</sup>，珠三角一帶年收入 5000 萬港元以下的中小型香港廠商，佔區內港商總數逾半，而具規模的港企大多已將業務移至珠三角以外地區、其他省市，甚或其他國家。這形成過去數年多家大型工廠搬遷引發的連串工人集體維權事件的現象，但當廣東省地區的大型港資工廠已漸漸遷離或倒閉，現時爆發集體維權的工廠大多以中小型工廠為主。而面對內地政府多管齊下，以上文所述措施打壓民間社會監察勞動狀況和協助工人維權的力量，報告中所紀錄的集體行動只是冰山一角。

### 4. 自願披露無助保障公眾知情權，上市公司勞權狀況披露低

去年度的報告以一定程度的篇幅，檢討現行港交所就上市公司在企業社會責任方面的披露，即《環境、社會及管治報告指引》的各種問題和漏洞。今年度的報告承接去年度報告的討論和關注，繼續監察部份牽涉在集體維權個案中的在港上市企業（詳情請參閱報告第 21 頁），是否有將屬下子公司或內地業務出現工人集體維權，或就出現違反國內勞工法例的情況進行披露。調查發現個案牽涉的上市公司只是在年報中提及會為屬下員工提供的福利、培訓和職安設施，並且確保營運符合當地勞動法規，但就營運期間曾出現的勞動爭議，和相關措施的落實情況，則沒有任何交代。由此可見，自願披露未能構成足夠壓力讓上市公司披露相關營運狀況。

---

<sup>2</sup> 珠三角製造研究系列(四) - 《香港工業未來的出路》(調研結果摘要), 香港工業總會, 網址: <https://www.industryhk.org/upload/news/attachment/fb03706932c6044b6c5169d03a05a87a.pdf>

## 主要調查結果:

### 1. 有紀錄集體維權個案數字下跌

在 2016 年 5 月到 2017 年 4 月期間，職工盟共收集到 23 宗有關港資企業的集體維權個案，比去年調查下跌約 28%。當中有約 30% 的集體事件演變成罷工，按比例下跌了約 10%，其餘為勞工集體抗議事件。事件成因主要是由於企業違反勞動法例，工人在多次追討不果，別無選擇的情況下，惟有訴諸於集體行動，來迫使資方談判，或向地區政府施壓要求介入事件。

### 2. 近七成個案不賠遣散費，近六成個案涉欠薪，不少涉及國際知名品牌供應商

在這 23 宗集體個案中，有逾七成（17 宗）個案牽涉企業逃避支付工人的遣散費（內地稱為經濟補償金），按比例比往年上升了近一成，而牽涉欠薪的個案則有逾五成（12 宗）。另一方面，港商違反兩項或以上的勞動法例的個案佔整體個案數字近 5 成（11 宗），當中同時牽涉欠薪和遣散費的個案就有 8 宗。與往年情況相似，港企透過關閉廠房、企業轉移、逼使工人簽署自願離職等手段，逃避支付工人應有的遣散費，當中有不少涉及跨國品牌企業。

### 3. 估計受影響工人約一萬人

這 23 宗集體維權個案中，受影響工人數字估計約 1 萬人。不過自 2010 年起，中宣部已禁止媒體報導和評論罷工事件，加上近年中共加強監控網上，特別是社交媒體的活動，被掩蓋的工人集體維權事件數字根本無從估計。

### 4. 逾八成半個案起因源於企業違法

在有紀錄的工人集體維權個案中，起因源於資方違反國內勞動法例佔個案總數逾八成半(20 宗)，當中有多家國際品牌企業供應商涉嫌多重違法，單是同時欠薪和逃避支付遣散費的港企已佔總個案數近三成半(8 宗)。

## 職工盟要求

### 1. 跨國公司

- 跨國公司應切實履行《經合組織跨國企業準則》，監督子公司和生產商的營運是否符合當地勞動法例；
- 根據中國《工會法》和《廣東省企業集體合同條例》等的省級集體談判法例，企業必須在出現勞資糾紛時，與經合法程序選出的工人代表或工會代表進行談判。《國際勞工公約》和《經合組織跨國企業準則》更列明，工人應該享有組織、罷工和進行集體談判的權利。跨國企業應確保供應商在處理集體爭議時，尊重工人的勞動三權，與工人進行集體談判；
- 跨國企業在收到供應商營運違反勞動法例或侵犯勞動三權的投訴時，應該安

排進行獨立調查，甚或安排代表參與勞資集體協商的過程，督促供應商切實遵守內地勞動法規處理爭議，而並非單方面聽取供應商提供的資料，對相關投訴不作任何處理；

- 如供應商因營運問題倒閉，無力支付工人應有的遣散賠償和拖欠的薪金、社保供款等法定勞工權益，跨國企業作為產品的最終擁有人，理應在每年賺取數以億計的利潤同時，負起應有的責任，賠償這些工人；
- 當供應商出現集體勞動爭議，跨國公司應督促供應商在處理過程中，不要借助警方的力量，以武力或打壓維權工人來處理爭議，尊重工人的組織權和罷工權。

## 2. 中國政府

- 停止打壓國內公民社會和工人運動的發展，尊重工人的組織權、罷工權和集體談判權，還工人根據《國際勞工工約》應有的組織和結社自由
- 停止縱容資方透過警察，以武力打壓解決勞資糾紛和工人集體維權，責成企業以集體談判解決爭議；
- 尊重公眾監察和知情權，停止打壓言論自由；
- 立即釋放和停止監控所有國內被無理拘禁、檢控的勞工維權人士。

## 職工盟建議

### 1. 證監會和港交所

- 上市公司的業務出現勞資爭議，無可避免會對公司的營運和利潤造成影響，因此上市公司理應將相關狀況和對公司運作的影響，包括在公司的年報或《環境、社會及管治報告》內，確保投資者能夠清楚上市公司的營運，是否顧及企業社會責任。不過即使經過去年的檢討，上市公司仍然沒有任何壓力，將屬下企業和境外業務，出現集體勞資爭議的狀況，在《環境、社會及管治報告》中向公眾披露。因此，職工盟在此再次建議港交所將以下勞動狀況的指標納入社會範疇的披露指引中，並提升至「不遵守則解釋」的披露層次，令上市公司在選擇是否披露相關狀況時，面對更大的壓力；
- 針對業務或子公司的營運多次或嚴重違反當地勞工法例和侵犯勞動三權的上市公司訂立罰則，處以罰款或短暫、永久吊銷上市公司牌照，確保上市公司尊重地方勞動法例；
- 為針對上市公司營運或生產過程違法的投訴，訂立清晰、公開的處理準則，並且公開、透明地處理相關投訴，以保障公眾利益和知情權；

- 以下是具體披露細則建議：

|   |  |  |
|---|--|--|
| - 針對「層面 B1,B2,B4,B5」，職工盟對《指引》建議修訂 <sup>3</sup> 如下：（修訂部分以加粗斜體及下間線表示） |  | G4 指引 <sup>4</sup>                               |
| 層面 B1 僱傭  |  |  |
| 一般披露  | 有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化以及其他待遇及福利的：<br>(a) 政策；及<br>(b) 遵守及嚴重違反相關準則、規則及規例的資料。 | LA1 按年齡組別、性別及地區劃分新進員工和離職員工的總數及比例                 |
| 關鍵績效指標 B1.1   | 按僱傭類型、年齡組別及地區劃分的僱員總數。  |  |
| 關鍵績效指標 B1.2   | 按年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。   |  |
| <b><u>關鍵績效指標 B1.3</u></b>   | <b><u>按每月收入及每週工作時數劃分的僱員總數</u></b>  |  |
| <b><u>關鍵績效指標 B1.4</u></b>   | <b><u>按僱傭種類（長期合約、短期合約、兼職、外判）劃分的僱員總數。</u></b>                                       |  |
| 層面 B2 健康與安全   |  |  |
| 一般披露  | 有關提供安全工作環境及保障僱員避免職業性危害的：<br>(a) 政策；及<br>(b) 遵守及嚴重違反相關準則、規則及規例的資料。                  | LA6 按地區和性別劃分的工傷類別、工傷頻率、職業病、損失日數比例及缺勤率，以及因公死亡事故總數 |
| 關鍵績效指標 B2.1   | 因工作關係而死亡的人數及比率   | LA7 與其職業有關之疾病高發生率與高風險的勞                          |

<sup>3</sup>參考《檢討〈環境、社會及管治報告指引〉（〈指引〉） 勞工團體聯名意見書》  
（[http://www.hkctu.org.hk/cms/images/userfile/file/20150918\\_ESG\\_proposal\\_Final.pdf](http://www.hkctu.org.hk/cms/images/userfile/file/20150918_ESG_proposal_Final.pdf)）

<sup>4</sup> G4 指引 <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Chinese-Traditional-G4-Part-Two.pdf>

|                    |   |   |
|--------------------|---|---|
| 關鍵績效指標 B2.2        | 因工傷損失工作日數   | 工，說明是否有勞工從事   |
| <u>關鍵績效指標 B2.3</u> | <u>按工傷意外及職業病類別劃分的個案總數。</u>  | 某些具有高風險或高特定疾病發生率的職務。  |
| <u>關鍵績效指標 B2.4</u> | <u>每千名工人計的意外率</u>   | LA8 工會正式協約中納入   |
| 關鍵績效指標 B2.5        | 描述所採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法。  | 健康與安全相關議題，需說明：<br>a. 與工會的正式協約（當地或全球性的）中是否包含健康與安全的議題。<br>b. 如果有，在正式協約中涵蓋健康與安全相關議題的比例(以百分比表示)。  |
| 層面 B4 勞工準則         |   | G4 指引   |
| 一般披露               | 有關防止童工或強制勞工的：<br>(a) 政策；及<br>(b) 遵守及嚴重違反相關準則、規則及規例的資料。<br><u>有關保障結社自由及集體談判的：</u><br>(a) 政策；及<br>(b) <u>遵守及嚴重違反相關準則、規則及規例的資料。</u><br><u>有關取消就業歧視的：</u><br>(a) 政策；及<br>(b) <u>遵守及嚴重違反相關準則、規則及規例的資料。</u> | LA12 按性別、年齡層、少數族群及其他多元化指標劃分，公司治理組織成員和各類員工的組成<br>HR3 歧視事件的總數，以及組織採取的改善行動<br>HR4 已發現可能違反或嚴重危及結社自由及集體協商的營運據點或供應商，以及保障這些權利所採取的行動<br>HR5 已發現具有嚴重使用童工風險的營運據點和供應商，以及採取有助於杜絕使用童工的行動 |
| 關鍵績效指標 B4.1        | 描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。  | HR6 已鑑別為具嚴重強迫或強制勞動事件風險的營運據點和供應商，以及有助於減少任何形式的強迫  |
| 關鍵績效指標 B4.2        | 描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟  |   |

|                    |  |   |
|--------------------|--|---|
| <u>關鍵績效指標 B4.3</u> | <u>描述與員工代表和員工組織的溝通形式、次數及成效</u>             | 或強制勞動的行動<br>LA16  |
| <u>關鍵績效指標 B4.4</u> | <u>按性別及國籍劃分的專業職系(經理級及專業人員)僱員總數</u>         | 經由正式申訴機制立案、處理和解決的勞工實務申訴的數量  |
| <u>關鍵績效指標 B4.5</u> | <u>按性別及國籍劃分的高層管理人員總數</u>                   |   |
| 層面 B5 供應鏈管理        |  | G4 指引   |
| 一般披露               | 管理供應鏈的環境及社會風險政策                            | HR10<br>針對新供應商使用人權標準篩選的比例   |
| <u>關鍵績效指標 B5.1</u> | <u>按地區劃分的供應商名稱及地址清單。</u> (原條文：按地區劃分的供應商數目) | HR11 供應鏈對人權有顯著實際或潛在的負面衝擊以及所採取的行動  |
| 關鍵績效指標 B5.2        | 描述有關聘用供應商的慣例，向其執行有關慣例的供應商數目、以及有關慣例的執行及監察方法 | SO9 針對新供應商使用社會衝擊標準篩選的比例<br>SO10 供應鏈對社會的顯著實際或潛在負面衝擊以及所採取的行動  |
| <u>關鍵績效指標 B5.3</u> | <u>供應商不遵守該地勞工法例、國際勞工準則的個案數目。</u>           | LA14 針對新供應商使用勞工實務準則篩選的比例<br>LA15 供應鏈對勞工實務有顯著實際或潛在的負面衝擊以及所採取的行動<br><br>皆需要說明：<br>a. 接受評估的供應商數量。<br>b. 已鑑別具有顯著實際或潛在負面衝擊的供應商數量。<br>c. 供應鏈中已鑑別的顯著 |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  | <p>實際或潛在負面的個案。</p> <p>d. 已鑑別具有顯著實際或潛在負面衝擊的供應商中，有多少比例的供應商經評估後已有所改善。</p> <p>e. 已鑑別具有顯著實際或潛在負面衝擊的供應商中，有多少比例的供應商經評估後終止合作關係以及終止的原因。</p> |
|--|--|--|

## 2. 香港政府

- 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，以加強監察上市公司對保障上述勞工權益的執行情況；
- 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。

## 3. 各大商會

- 針對屬下會員違反勞動法例，侵犯工人權益的情況訂立清晰的懲處機制，將多次或嚴重違法的會員除名；
- 公開相關成員名單，保障公眾知情權和方便公眾監察相關企業營運，確保未來企業營運遵守當地法例和尊重勞動權益。

## 第二部份：前言

### 2.1 調查目的

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。因此，職工盟今年第四年建立「內地港資企業勞工權益狀況資料庫」（見附錄 2），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，監督跨國品牌及港資企業履行國際協議及企業社會責任，及推動港府加強規管及教育港資企業，保障內地工人權益。

### 2.2 調查範圍

連接過往三年，本年度調查會繼續透過收集不同媒體及互聯網記錄的集體維權事件，評估在中國國內投資的港資企業的最新勞工權益狀況。去年報告中，本報告發現多家在港上市公司在國內的業務或子公司出現違反工人權益，與地方政府或公安部門合作打壓維權工人的情況經常發生。廠方在地方政府默許甚或護航底下，將廠房搬遷至其他地區但逃避支付工人應得的遣散費補償。本年度的報告中，同樣發現不少港企在搬廠、關廠時拒絕或藉故逃避支付工人應得的遣散費，和積欠的工資和社保等工人法定享有的權益。

### 2.3 調查方法

報告涵蓋時間為 2016 年 5 月至 2017 年 4 月，職工盟在網上共搜集了 23 宗集體行動事件，當中有 7 宗個案發生工人罷工，其餘 16 宗為工人集體抗議事件。這次調查總共搜集了 26 條微博及博客、4 個網站和 3 個新聞媒體有關大型工人罷工、集體維權事件的報導或評論。

### 2.4 調查限制

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。

自 2015 年 12 月 3 日至 5 日，廣東省政府大規模搜捕於廣州的勞工團體工作者之

後，大型勞工集體維權事件網上的系統性的個案記錄便很少見，相信這與部分活躍勞工維權人士被打壓，造成寒蟬效應，內地勞工團體在組織工人集體維權上受壓，而低調處理勞資糾紛有關。現時案中所有被控罪的勞工維權人士都在緩刑中或已經刑滿出獄，但都處於國安部門的嚴密監控之下，無法再從事相關勞工維權工作。

另一方面，2016年6月，在網上以「非新聞」作網名，在社交媒體上發佈和記錄內地發生的集體維權事件的盧昱宇和女友李婷玉，被雲南法院控以「尋釁滋事罪」。盧昱宇、李婷於2012年10月起，一直在網上記錄不同的集體維權事件，當中主要記錄勞工集體行動和罷工事件。由於內地媒體早已被禁止報導罷工、工人集體事件，因此「非新聞」成為了一個重要的國內集體事件發放平台。兩人案件分開審訊，盧昱宇案件在2017年6月23日審結，被判處4年有期徒刑，而李婷玉則於2017年4月的秘密審訊中認罪，獲判緩刑<sup>5</sup>。事件令外界為數不多的集體個案資訊來源進一步減少，進一步顯示出現時中共政權對資訊自由和公眾知情權的侵害，令本報告搜集資訊變得更加困難。

## 2.4 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。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。

## 2.5 報告的架構

本報告第一部份是整份報告的撮要及建議，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；及跨國企業在內地的港資供應商社會責任，尤其是勞動三權（組織權、罷工權及集體談判權）的實踐狀況。第四部份將從實際個案與公司披露社會企業責任成效，分析

---

<sup>5</sup>記錄群體性事件，「非新聞」博主盧昱宇獲刑4年，紐約時報中文網  
<https://cn.nytimes.com/china/20170807/china-blogger-lu-yuyu-prison-sentence-protests-picking-quarrels/zh-hant/>

現時港交所能否有效監察在港上市公司在內地的營運，是否尊重內地工人權益和遵守勞動法例。第五部份則以近年發生的不同勞工維權事件，分析近年本報告的第六部份是總結。

## **2.6 致謝及歡迎回應**

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](mailto: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。

## 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

在 2016 年 5 月至 2017 年 4 月期間，有 23 宗有紀錄的港資企業集體維權個案，當中有 20 宗的個案起因於企業違反國內勞動法例，佔有紀錄個案數字近九成 (87%)

#### 3.1.1 逾七成個案與企業逃避支付工人遣散費有關

有超過 7 成(17 宗)的工人維權事件，與企業逃避支付工人應有的遣散費（即國內的經濟補償金）有關。與往年情況相似，港企以各種違法或取巧的方式，包括利用企業遷址、股權轉移、轉型、以長期拖欠工資或其他違法手段逼迫員工「自願離職」，從而逃避支付工人遣散費，如光協電子科技（深圳）有限公司便是其中一個例子。

光協電子科技（深圳）有限公司是香港光協電子科技有限公司的全資子公司，而香港光協電子科技有限公司是台資企業龍協電子工業股份有限公司和「美而光公司」合作，於香港註冊成立的企業，主要從事生產電腦用變壓器、消磁器等電子零件。最高峰時期廠房有約 500 名員工，但在 2016 年 5 月僅餘約 120 人。早於 2011 年 6 月，廠內工人就曾因工資和加班費計算遠低於深圳市最低工資而罷工。在經過 4 天的罷工後，廠方雖同意調高工資和補發工資差額予工人，但拒絕工人補繳社保的要求，工人在別無選擇的情況下復工。

2016 年，工廠由於經營困難問題決定遷廠至惠州，同年 2 月發搬遷公告，就廠房搬遷後的待遇問題進行說明，不過就沒有提及工人如不願隨廠搬遷的補償問題。其後，在工廠開始逐步將設備遷移時，部份工人要求工廠交代不隨廠搬遷的工人的賠償問題，但廠方沒有任何積極回應，於是在 2016 年 5 月 23 日，工廠準備另一次的搬遷工作時發動罷工和阻止工廠將設備搬遷，當日地方勞動部門即時介入處理但未有任何成果。翌日在國內勞工團體介入協助下，工人選出代表和提出補繳社保、住房公積金供款和支付經濟補償金（又稱作結算工齡）的訴求，要求資方與工人進行談判<sup>6</sup>。

工廠於罷工持續至 5 月 30 日時，就談判要求給予回覆，指工廠決定停止搬遷，

---

<sup>6</sup> [http://wickedonna.blogspot.hk/2016/05/2016524\\_11.html](http://wickedonna.blogspot.hk/2016/05/2016524_11.html)

並同意補繳工人的社保和住房公積金，但由於廠房停止搬遷的關係，拒絕工人結算工齡的要求，並要求工人在 3 天內復工，否則視作曠工解僱工人，不過工人仍然堅持罷工。在之後地方工會主動介入下，廠方在 6 月 1 日表示同意結算工齡，並就經濟補償金、社保和公積金補繳差額等事項簽訂一次性補償協議。工人在拿取補償後，依然可繼續在工廠中工作<sup>7</sup>。

雖然上述事件中，工廠在連日罷工和地方勞工團體、地方工會介入下屈服，支付工人經濟補償金，但廠方在搬遷時拒絕支付不願隨廠搬遷工人應有的補償似乎已成慣常操作，如 2016 年 5 月 5 日，東莞君之創塑膠製品公司就因廠方搬廠並要求員工隨廠搬遷，但拒絕向不願隨廠搬遷的工人支付經濟補償而引發罷工。工人指廠方向他們說明一切安排獲地方政府支持，又聯絡警方到場鎮壓、打傷罷工工人，最後工人是否有成功取回經濟補償則沒有任何紀錄<sup>8</sup>。

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，即與員工合約上訂明的工作地點有所不同，企業應事先與員工商討，達成協議再作業務調動。然而，《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，剝削工人權益。

### 3.1.2 涉拖欠工資的個案近五成

有紀錄個案中，有近 5 成集體工人維權事件涉及企業拖欠工人工資，當中有不少是跨國品牌的供應商，位於東莞橫瀝鎮的鑫達玩具廠便是其中一例。

鑫達玩具廠前身為創建於 1978 年的東莞市玩具禮品有限公司，主要以生產塑膠、合金玩具和模型為主的老牌港資玩具工廠，曾為美泰(Mattel)、迪士尼的玩具生產商，在最高峰時期全廠有近二萬人。不過隨著全球市場萎縮和生產成本上漲，鑫達玩具廠在 2016 年 5 月時只餘下近千名員工在工作。2016 年 5 月 30 日，

---

<sup>7</sup> [http://blog.sina.com.cn/s/blog\\_4b79809f0102wsuj.html](http://blog.sina.com.cn/s/blog_4b79809f0102wsuj.html)

<sup>8</sup> <http://wickedonna.blogspot.hk/2016/05/201655-56.html>

鑫達玩具廠在廠房門外爆發罷工，指廠方在數日前秘密將部份產品、機器等遷移至其他地方，懷疑廠方有意於短期內搬廠或關廠，但當時廠方已拖欠工人約 2 個月的薪金和 4 個月的社保供款，於是發動罷工包圍廠房，阻止廠方將廠內機器和產品運走，並堵塞了廠房附近的一段行車路<sup>9</sup>。

就在罷工開始當日，已有一大批的警員到現場戒備，2016 年 5 月 31 日，即罷工的第二日，罷工工人原本打算遊行到地方政府部門情願，但當局出動防暴警察鎮壓，拘捕了十多名罷工工人。工人最終安排代表到地方部門上訪後，返回廠房繼續留守，被拘捕的罷工工人亦於當晚深夜獲釋。罷工持續至 2016 年 6 月 2 日，廠方在廠房門外張貼告示，指會向員工安排發放 2 個月的欠薪，呼籲工人合作完成相關安排，令罷工結束。不過廠方在完成發放員工欠薪後便宣佈工廠停產，這群工人因此面臨失業。數百工人在廠房停產後留守工廠範圍，防止廠方將剩餘的存貨和設備運走，最終工人是否成功追回應有的遣散費則沒有任何紀錄。

事實上有不少欠薪個案都與工廠關廠有關，而工廠在倒閉後，政府部門回絕工人追討全額賠償的要求，僅獲安排折扣支薪或賠償的狀況時有發生，因此工人在追討應有欠薪時面對極大困難。

### 3.1.3 港資大型集體維權個案減少，關廠潮擴展至中小型工廠

本年度的有紀錄港資集體維權個案，受影響的工人比過去兩年度的報告大幅減少。2014-2015 年度的《報告》中，有 25 宗的有紀錄個案，受影響的工人估計達 15 萬<sup>10</sup>。2015-2016 年度的《報告》中，有 35 宗的有紀錄個案，但受影響的工人估計只有 5 萬人左右<sup>11</sup>。在本年度的報告中，有 23 宗的有紀錄個案，受影響的工人估計卻只有 1 萬人左右。自 2008 年廣東省正式落實「騰籠換鳥」的產業轉型政策，以往透過低廉人力成本，在珠三角一帶蓬勃發展的大型低端製造業工廠，在政策和珠江三角洲一帶工資自 2008 年起急速上漲所帶來的壓力下，紛紛跟隨政策移向廣東省的東、西兩翼，如惠州、汕頭、清遠等人力成本較低的地區。而除了一些如富士康(香港上市台資公司)等，因著生產方式升級或行業因素關

<sup>9</sup> 港資玩具廠好景不再 最早北上東莞 停產拖遣散費，明報，網址：

[https://news.mingpao.com/pns/dailynews/web\\_tc/article/20160704/s00013/1467568446431](https://news.mingpao.com/pns/dailynews/web_tc/article/20160704/s00013/1467568446431)

<sup>10</sup> [http://www.hkctu.org.hk/cms/article.jsp?article\\_id=1420&cat\\_id=12](http://www.hkctu.org.hk/cms/article.jsp?article_id=1420&cat_id=12)

<sup>11</sup> 2015-16 年度 內地港資企業勞權調查報告，香港職工會聯盟，網址：

[http://www.hkctu.org.hk/cms/images/userfile/file/2015-16%20Labour%20Rights%20Violation%20Report\\_Chi\\_Final.pdf](http://www.hkctu.org.hk/cms/images/userfile/file/2015-16%20Labour%20Rights%20Violation%20Report_Chi_Final.pdf)

係，得以留在原有廠區的大型工廠外，大部份的大型低端製造業工廠都已經遷離珠三角地區。根據國家統計局<sup>12</sup>的數據，2008 年廣東省的外資工業企業(包括香港、台灣、澳門)，有 20258 家，到 2015 年，跌至 13380 家，在 7 年間有近 7000 家外資企業離開了廣東省，甚或倒閉。同時，根據廣東省的官方統計數據分析，2016 年港、澳、台資企業佔省內規模以上工業<sup>13</sup>31.6%，比 2015 年下降 1.9%<sup>14</sup>。在 2015-2016 年的《報告》中，有 13 宗的個案是涉及 1000 人以上的大型工廠，但在今年的報告中，大型工廠的集體維權數字跌至只有 4 宗，明顯反映現時在珠三角一帶的大型港資工廠，大多已完成搬遷，剩下的則是一些無力完成產業升級或轉移的一些低端和中小型工廠。因此在競爭力進一步被拋離，難以營運的情況下結業。

---

<sup>12</sup> <http://data.stats.gov.cn/easyquery.htm?cn=E0103>

<sup>13</sup>「規模以上工業企業」，1998-2006 年，是指全部國有和年主營業務收入，500 萬元及以上的非國有企業；2007-2010 年，統計範圍調整為年主營業務收入 500 萬元及以上的工業企業；2011 年開始至今，統計範圍為年主營業務收入 2000 萬元及以上的工業企業。

<sup>14</sup> [http://www.gdstats.gov.cn/tjzl/tjfx/201702/t20170216\\_355489.html](http://www.gdstats.gov.cn/tjzl/tjfx/201702/t20170216_355489.html)

### 3.2 跨國企業在內地的港資供應商社會責任實踐狀況

在現時資本主義全球化底下，大部份的跨國品牌企業都已將生產工序，外判至一些代工廠或生產商，以降低企業的營運開支。而品牌企業對這些生產工廠的開出的條件，更是直接影響廠內工人的勞動待遇，不過調查報告中發現，多家跨國品牌企業的供應商出現違反國內勞動法規，引致工人發動集體行動維權的情況，與國際企業強調注重企業社會責任的形象相違背。

是次調查發現，在 23 宗有紀錄的集體維權事件中有 9 宗個案的發生的企業為跨國品牌的供應商，佔整體個案比例中的近四成(39%)，當中包括電子、玩具、汽車等不同行業（詳見下表）。這些跨國品牌在香港大多都有產品在香港發售，或在港設立分公司處理在港銷售業務。近年不少國際品牌強調關注在生產過程中對環境、勞工、社區等不同範疇的影響，尊重持分者在當中的權益問題，不過從數字中可以看出，不少跨國品牌企業只是於口頭上注重企業社會責任。

#### 跨國品牌違反國際協議情況仍然嚴重，未有履行監督供應商責任

從下表中可見，在 9 宗有關跨國品牌企業的供應商的工人集體維權個案中，有近四成半(4 宗)的個案中出現供應商違反工人勞動三權(即組織權、集體談判權和罷工權)至少一項或以上的情況，而其餘五成半的個案(5 宗)則因為資料不足關係，無法判斷過程得知工人的勞動三權落實情況。不過隨著國內媒體監控日漸加強，加上中共政府早於 2010 年禁止媒體報導罷工事件，實際集體維權數必然比報告中所記錄的更多。此外，根據國際勞工公約第 87 條《結社自由與保護組織權利公約》、第 98 條《組織權利及集體談判權利公約》及聯合國《經濟、社會與文化權利的國際公約》第 8 條，都表明勞動三權是基本人權，而跨國企業和政府有責任確保勞動三權不受侵害，不過從下方表格的例子可以看出，有不少不同行業的跨國品牌對生產過程中的工人權益、待遇問題並不關心。

**2016-2017 年度有媒體文字記錄的跨國品牌的港資供應商罷工或組織其他集體維權行動時的勞動三權狀況**

| 罷工/集體維權的起因                   | 供應的品牌  | 廠商/香港母公司                                | 勞動三權狀況             | 勞動三權重點情況  |
|------------------------------|--|---|--------------------|---|
| 收入減少逼退工人來逃避遣散費補償             | 華為(Huawei)、華碩(Asus)、聯想(Lenovo)、蘋果公司(Apple)、魅族(Meizu)、三星電子(Samsung)、小米(Xiaomi)等 | 富士康科技集團/<br>富智康集團有限公司(前身為「富士康國際控股有限公司」) | 資料不詳               | 資料不詳  |
| 搬廠不賠遣散費                      | 樂高(Lego)、孩之寶(Hasbro)、迪士尼(Disney)、斯平瑪斯特(Spin Master)、麥當奴(McDonald's)等           | 君之創塑膠製品有限公司/<br>晨光智能印刷集團有限公司            | 罷工權：被侵犯<br>組織權：被侵犯 | 廠方主動聯絡警方，防暴警察於晚進廠打壓罷工工人，打傷了數名工人和拘捕了一人；廠方保安曾對罷工工人動武，據稱有人受傷 |
| 拖欠工資，公司倒閉但不賠遣散費              | 美泰(Mattel)、迪士尼(Disney)等  | 東莞鑫達玩具禮品有限公司/<br>資料不詳                   | 罷工權：被侵犯<br>組織權：被侵犯 | 罷工開始當日有大批警員到場，打傷和拘捕了多名罷工工人                                |
| 拖欠工資、高溫工作津貼，欠付住房公積金及搬廠不賠遣散費等 | Panasonic, 天龍(Denon), Fostex, 馬蘭士(Marentz), Rotel, 偉易達集團(vtech)等               | 智富五金制品有限公司/<br>智富科技有限公司                 | 罷工權：被侵犯<br>組織權：被侵犯 | 逾百名警察到場鎮壓，最少 8 位工人被捕；有工會，但主席由公司高層領導兼任                     |
| 拖欠工資、高溫工作津貼，欠付住房公積金及搬廠不賠遣散費  | Siemens(西門子)、FIAT、Audi(奧迪)、Tesla(特斯拉)、Toyota(豐田)、Ford(福特)、Volvo(富豪)等           | 合豐橡膠製品有限公司/<br>合豐橡膠集團有限公司               | 資料不詳               | 資料不詳  |

|   |  |   |                    |  |
|---|--|---|--------------------|--|
| 公司協議賠償讓員工「優退」(即以優厚補償吸引員工自行離職),但事後沒有履行補償承諾 | 百事(Pepsi)  | 百事(康師傅)食品飲料/<br>康師傅控股有限公司                           | 資料不詳               | 資料不詳   |
| 與員工不續約不賠經濟補償金                             | Dell, Sony, 雀巢(Nestle),<br>Acer 等  | 江蘇理文造紙有限公司/<br>理文造紙有限公司                             | 資料不詳               | 資料不詳   |
| 拖欠工資                                      | 3M, Sony, 柯尼卡美能達<br>(KONICA MINOLTA),<br>JVC, TDK, 日立 Maxell,<br>SKC, Sachan Media                 | 亞美耀康塑膠電子製品有限公司/<br>香港亞美集團                           | 資料不詳               | 資料不詳   |
| 欠薪、公司倒閉不賠遣散費                              | 周生生, 媚比琳<br>(Maybelline)等  | 亮百佳電子科技有限公司/<br>亮百佳科技(國際)有限公司                       | 資料不詳               | 資料不詳   |
| 裁員、社保                                     | 華為(Huawei)、華碩<br>(Asus)、聯想(Lenovo)、蘋<br>果公司(Apple)、魅族<br>(Meizu)、三星電子<br>(Samsung)、小米(Xiaomi)<br>等 | 安品達精密工業(惠州)有限公司/<br>富智康集團有限公司(前身為「富<br>士康國際控股有限公司」) | 罷工權：被侵犯<br>組織權：被侵犯 | 地方政府部門於 3 月 21 日到場要求工人散去,之後安排警察到場,將 13 名不願離開的抗議工人拘捕。 |

自 2011 年起，《經合組織跨國企業準則》(英文稱為 OECD Guideline for Multinational Enterprises, 下稱《跨國企業準則》)已加入跨國企業對其供應商的盡職責任,以確保供應商遵守《跨國企業準則》內的原則及條文,當中包括尊重集體談判權及組織權(組織權包括罷工權)<sup>15</sup>。不過,上述事件中的顯示出,不少跨國品牌企業對供應鏈相關企業的是否有遵守當地勞動法規漠不關心,他們只是要利用生產國低廉的勞動和生產成本,從中謀取更大的利潤。因此對於這些企業來說,企業社會責任只是一紙空文,根本就沒有任何實質行動去保障生產符合工人權益。

如上表中的智富五金制品有限公司,主要為國際電器品牌如松下電器(Panasonic)、馬蘭士(Marantz)等電器品牌生產金屬外殼、面版和電腦散熱器等電子零件。工廠在 2016 年 5 月爆發罷工,參與罷工的 300 名工人指廠方任意延長工人加班時間,但不支付相應的加班工資,欠繳工人的社保和住房公積金,和欠付工人依法享有的高溫工作津貼等。但就在罷工發生的翌日,大批警察到場打壓罷工工人,又拘捕了最少 8 名參與罷工的工人代表,最終工人與資方是否達成協議則沒有任何紀錄<sup>16</sup>。不過上述事件中的企業的大部份供應品牌的企業都屬於 OECD 的簽署國的企業,有責任確保生產鏈上的相關企業營運符合當地勞動法規,但品牌企業在事件發生後並沒有任何針對供應企業違反勞動法例的行動或回應,反映企業社會責任和國際協議在品牌企業眼中沒有毫不重要。

在《跨國企業準則》的「一般性政策」第 10-12 條規定<sup>17</sup>,跨國企業須開展盡職調查,查明、防範和減輕因企業或其供應商對《跨國企業準則》中的各項規定(包括遵守生產國的法律及尊重組織權及集體談判權)所造成或加劇的不利影響,並說明如何

---

<sup>15</sup> 什麼是《經合組織跨國企業準則》?根據 2011 年《經合組織跨國企業準則》(下稱《準則》),42 個加入國政府透過多邊商定,共同建議在其領土內經營或來自其領土的跨國企業遵守《準則》內所列出的所有綜合性負責商業行為守則。《準則》是唯一經過多邊商定,並且各國政府承諾推廣的綜合性負責商業行為守則。2011 年,《準則》已加入跨國企業對其供應商的盡職責任,確保供應商遵守《準則》內的原則及條文,當中包括尊重集體談判權及組織權(包括罷工權)。

<sup>16</sup> [http://wickedonna.blogspot.hk/2016/06/2016531\\_73.html](http://wickedonna.blogspot.hk/2016/06/2016531_73.html)

<sup>17</sup> 《經合組織跨國企業準則》「一般性政策」第 10-12 條規定,跨國企業應:

(10) 開展基於風險的盡職調查,例如,將盡職調查納入企業風險管理系統,查明、防範和減輕第 11 段和第 12 段所述的實際和潛在的不利影響,並說明如何消除這些影響。盡職調查的性質和範圍取決於具體情況。

(11) 避免因自身活動,給《經合組織跨國企業準則》所涉事宜造成或加劇不利影響,在出現不利影響時消除這些影響。

(12) 假如不利影響並非因企業所起,但由於業務關係,這種影響與企業的業務、產品或服務有著直接關係,則努力防止或減輕這種影響。這樣做的目的不是要將造成不利影響的實體的責任轉嫁給與之有商業往來的企業。

消除這些影響。職工盟認為品牌企業應該積極監察供應商的營運是否附合《跨國企業準則》的規定，並設立機制針對多次侵犯工人權益和違反勞動法規的生產商，將其列入黑名單和公開相關資訊，透過壓力逼使供應商改善工人待遇和切實尊重工人應有的基本權益。

## 第四部份：香港上市公司受監管的情況

在去年度的報告中，職工盟發現多家在港上市企業在國內的分公司或子公司，在營運過程中侵犯工人勞動三權，違反國內勞動法例的情況，又指出在現時港交所的《環境、社會及管治報告指引》（下稱指引）中針對包括勞工方面的社會範疇披露指引，維持在建議披露，即是自願披露性質，未能有效協助公眾和投資者，監管上市公司是否在生產和營運過程中有否出現違反工人權益和勞動法例的情況。因此職工盟在去年度的報告和港交所去年進行的《指引》檢討諮詢中，提出將社會範疇的關鍵成效指標作出修訂，將勞工待遇、僱傭模式、供應商不遵守《跨國企業準則》等相關數據納入其中，並將披露要求提高至「不遵守就解釋」的層次，令上市公司在選擇是否披露相關資訊有更大的壓力，可惜相關建議不獲港交所接納，修訂並沒有將相關。

### 4.1 自願披露成效存疑

在本年度的報告中，牽涉上市企業在內地的分公司或子公司的集體維權事件有 5 宗，牽涉 4 家上市公司，當中兩宗屬於 10 人以下的小型集體維權行動，其餘的集體行動都有大約 20-100 人參與，當中一宗約 70 人參與的工人集體事件發生於 2017 年 3 月，所以未有相關年報的披露紀錄。不過在另外兩宗集體維權個案所牽涉的在港上市企業——康師傅控股有限公司（香港上市公司編號：0322）和大成生化科技集團<sup>18</sup>（香港上市公司編號：0809），在他們 2016 年的年報或「環境、社會與管治報告」中，都沒有將相關維權事件記錄在報告內，而只是在相關部份提及企業非常尊重工人權益，和關注其他地區業務的營運附合當地的勞工法例，但就工人的組織權、罷工權和集體談判權的落實，和工人出現集體維權的情況，都沒有包括在相關報告中。如康師傅控股有限公司 2016 年年報<sup>19</sup>中，就只提及會確保企業營運遵守地方勞動法規，和會為員工提供的福利、培訓、職安保障等，但具體實行狀況和是否曾出現勞動爭議根本沒有提及。

2011 年，康師傅宣佈成功收購中國百事可樂業務，並在 2013 年計劃大規模裁員、減薪或年資歸零，引發大批員工不滿，工會計劃發動全國性聯合怠工，逼使公司其

---

<sup>18</sup> 大成生化科技集團 2016 年環境、社會與管治報告，網址：  
<http://www.cninfo.com.cn/finalpage/2017-06-30/1203674719.PDF>

<sup>19</sup> 康師傅控股有限公司 2016 年年報，網址：  
<http://202.66.146.82/listco/hk/tingyi/annual/2016/car2016.pdf>

後安排讓員工「優退」，即安排快將接近退休年齡的工人，已較法例優厚的方式提早退休，來縮減人力開支。當時企業承諾員工會安排於 2015 年 4 月、10 月和 2016 年 4 月、10 月分批「優退」。不過在 2015 年 4 月，首批員工安排優退時，員工發現公司的承諾「跳票」，出現員工的離職不獲批准或離職後公司沒有發放優退金的情況，引發工人在 2015 年 6 月在公司門外抗議，但遭公司安排的保安人員打壓，據指有工人因此而失明。當時公司發聲明指相關傳言為不實報導，強調相關安排會持續實行。到 2016 年 8 月，於 2016 年 4 月批次「優退」的員工再次發現相同情況，於是約 100 名工人在公司門外抗議，要求公司切實履行「優退」承諾<sup>20</sup>。這次事件性質與一般違反勞工法例而引發的工人抗爭不同，而是公司的員工政策「跳票」引發工人集體維權。因此上市公司除了應披露營運是否符合法例外，亦應該披露員工集體維權的數字和相關資料，協助投資者和公眾對上市公司的勞動狀況有更全面了解，而不是在年報中輕輕帶過。

上市公司透過香港的股票市場，公開向廣大投資者籌集資金，因此投資者理應對他們的資金運用，和營運是否符合企業社會責任有充分的知情權。但現時港交所的《指引》未能有效保障公眾和投資者的知情權，因此職工盟認為港交所應提高上市公司在「社會」方面的關鍵成效指標的披露層次，由自願披露上升至「不遵守則解釋」，以加強對上市公司公開披露相關資料的壓力。

---

<sup>20</sup>中國康師傅被控騙員工優退 員工痛批「無恥」，蘋果日報(台灣)，網址：<https://tw.appledaily.com/new/realtime/20160818/931645/>

## 第五部份：國內工運近況分析

### 5.1 政府帶頭推動產業升級，外資、港資撤離廣東省地區，甚或中國

2008 年的國際金融危機，令內地的出口貿易出現負增長，而作為工業重鎮的廣東省珠三角地區更是首當其衝。因此，時任廣東省委書記汪洋，提出名為「騰籠換鳥」的產業轉移、轉型政策，要求珠三角地區的勞動密集、高消耗和高污染的工廠，由珠三角地區遷離，騰出空間吸引生產技術較先進的企業進駐。廣東省政府在初期推展相關工作時並不順利，但於 2010 年，省政府提出將高污染行業的排污費和淘汰目標行業的電費提高，又每年安排 5 億元人民幣，協助省內非發達地區發展工業園，為期 5 年，以鼓勵相關企業遷移至這些地區。在這樣的政策推動下，過去近 10 年廣東省經歷了一連串搬遷、關廠潮，當中外資企業為主的低端製造業工廠更是重災區。

正如前文所述，根據國家統計局的統計數字，2008 年至 2015 年期間，雖然期間偶有輕微上升，但整體而言廣東省的，包括港資企業在內的外資工業企業數字，由 20258 家下跌至 13380 家，於近 7 年間有近 7000 家外資企業從廣東省撤走或關閉<sup>21</sup>。而同時根據香港統計處 2010 年至 2015 年的報告，2008 年至 2015 年期間，港商直接投資在廣東省的金額，整體而言有升幅但非常輕微，其間更偶有出現現下跌。反而在 2008 年-2015 年期間，港商在廣東省以外的直接投資額持續上升，並且升幅比在廣東省的投資額更高<sup>22</sup>，反映港商開始將生產業務擴張至其他省分，以應付廣東省生產成本上升的問題。同時，有部份港商也早已將生產業務，發展或擴大至其他國家，如於 2016 年的《報告》中，被揭發在內地工廠存在嚴重職業性白血病問題的德昌電機<sup>23</sup>，近年正計劃投資擴建於巴西、塞爾維亞和墨西哥廠房，以應付內地日益上漲的人力成本<sup>24</sup>，正好成為一個例子來印證前文所述的香港工業總會報告（參閱本報告第 2 頁），具有一定規模或能力的港企早已突破地理限制，將生產業務擴展至其他國家。在這樣的背景下，過去數年間，一連串因企業遷移或撤資，的工人因欠薪、關廠而爆發的工潮頻頻發生。

<sup>21</sup> <http://data.stats.gov.cn/easyquery.htm?cn=E0103>

<sup>22</sup> [https://www.censtatd.gov.hk/hkstat/sub/sp260\\_tc.jsp?productCode=B1040003](https://www.censtatd.gov.hk/hkstat/sub/sp260_tc.jsp?productCode=B1040003)

<sup>23</sup> 2015-16 年度內地港資企業勞權調查報告，職工盟，網址：

[http://hkctu.org.hk/cms/images/userfile/file/2015-16%20Labour%20Rights%20Violation%20Report\\_Final.pdf](http://hkctu.org.hk/cms/images/userfile/file/2015-16%20Labour%20Rights%20Violation%20Report_Final.pdf)

<sup>24</sup> 德昌電機控股有限公司 2015/16 年度年報，網址：

[http://www.johnsonelectric.com/-/media/files/annual-and-interim-reports-pdf/sc/c\\_annual-report-2016.ashx?v=23dc06f12c8f491995da599c875aa418](http://www.johnsonelectric.com/-/media/files/annual-and-interim-reports-pdf/sc/c_annual-report-2016.ashx?v=23dc06f12c8f491995da599c875aa418)

## 5.2 政府打壓工人維權

### 5.2.1 打壓工人結社自由，恐釀工人權益嚴重倒退

自 2015 年 12 月，廣東省針對勞工非政府團體工作人員的抓捕事件開始，國內的勞工團體介入勞資糾紛的工作日漸低調，以逃避公安的打壓。事件中因參與、組織利得鞋廠罷工，被捕判刑的勞工團體工作人員——朱小梅、曾飛洋、湯歡興和孟晗，現在都已經獲釋。朱小梅、曾飛洋、湯歡興雖然被判處緩刑，但現時仍需要戴上具定位功能的手帶，令他們的行蹤收到監控，難以再從事勞工維權工作。至於被判監 21 個月的孟晗，也於 2017 年 9 月初獲釋，只是就在他獲釋當日，國安就登上他與女友乘搭回家的巴士，要求孟晗離開廣州返回老家，不過孟晗拒絕，最終雙方僵持了近 8 個小時，國安人員無奈離開，不過他依然受到國安人員的嚴密監控<sup>25</sup>。事件反映內地政府在這樣的嚴密監視下，他們很難再從事勞工維權的工作。根據《國際勞工工約》規定，工人的組織權、罷工權和集體談判權，是最基本的工人人權，而上述判刑和法例，明顯是針對相關人士參與工人罷工而問罪，與及維權團體在過往介入或組織群眾進行維權、倡議的工作，是赤裸裸的對工人結社自由的打壓。近年中國政府打算修改《勞動合同法》<sup>26</sup>，有廣東省的地方官員建議應該要取消經濟補償金制度，減輕企業負擔<sup>27</sup>。假若事件成真，而內地工人又缺乏結社自由，集結力量進行反抗，中國工人權益勢將面臨嚴重倒退。

### 5.2.2 以法例監控公民社會發展，阻礙維權團體工作

在 2017 年 1 月內地正式落實《境外非政府組織管理法》，和 2016 年 9 月落實的《慈善法》，嚴重限制和影響過往國內維權團體的活動和財政來源。根據《慈善法》的規定，只有符合扶貧、救災、教育等不同工作性質的團體，方能以個人或團體名義，進行事先申請的公開募款<sup>28</sup>，而維權類團體礙於工作性質，在申請團體註冊時就已經遇上重重困難，遑論要合符公開募款的資格。另一方面，《境外非政府組織管理法》規定，所有於中國境內開展符合扶貧、救災、教育等不同工作，或與境外團體有任何在中國境內的合作項目的內地非政府

<sup>25</sup> [http://hkctu.org.hk/cms/article.jsp?article\\_id=1781&cat\\_id=12](http://hkctu.org.hk/cms/article.jsp?article_id=1781&cat_id=12)

<sup>26</sup> [http://www.gdftu.org.cn/xw/rd/201711/t20171115\\_901649.htm](http://www.gdftu.org.cn/xw/rd/201711/t20171115_901649.htm)

<sup>27</sup> 東莞統戰部長李小梅：應取消經濟補償金 讓企業輕裝上陣，觀察網，網址：[http://www.guancha.cn/society/2016\\_01\\_28\\_349626.shtml](http://www.guancha.cn/society/2016_01_28_349626.shtml)

<sup>28</sup> [http://www.npc.gov.cn/npc/dbdhy/12\\_4/2016-03/21/content\\_1985714.htm](http://www.npc.gov.cn/npc/dbdhy/12_4/2016-03/21/content_1985714.htm)

組織，都需要向公安部門和相關主管部門報備。法例規定報備團體需向當局提交完整的財務部告，交代項目內容、資金來源和預算<sup>29</sup>，變相是以行政手段監控民間團體，令維權組織難以開展工作。

### 5.2.3 打壓新聞自由，剝奪公眾知情權

如前文所述（參閱本報告第 10 頁），在網上以「非新聞」作網名，在社交媒體上發佈和記錄內地發生的集體維權事件的盧昱宇和女友李婷玉，被雲南法院控以「尋釁滋事罪」。盧昱宇、李婷於 2012 年 10 月起，一直在網上記錄不同的集體維權事件，當中主要記錄勞工集體行動和罷工事件。由於內地媒體早已被禁止報導罷工、工人集體事件，因此「非新聞」成為了一個重要的國內集體事件發放平台。控方指盧昱宇在網上發佈不實消息和對政府不利的虛假內容，但盧昱宇的消息來源主要仍然是來自官方媒體的報導，而所發出的消息都有多於一個的消息源<sup>30</sup>，因此根本不構成「尋釁滋事罪」。事件令外界為數不多的集體個案資訊來源進一步減少，而且搜集公開的維權個案資訊，也成為了禁忌，顯示出中國政府對新聞自由和群眾知情權的打壓，更令外界要獲取國內工人維權狀況，變得難以進行。

### 5.2.4 官商勾結打壓工人維權，介入協商強逼工人接受賠償

近年，資方在工人正打算籌備發動集體維權時，會開始主動接觸企圖發動集體維權的工人，安排與他們進行談判，甚至有部份是政府部門要求資方進行談判的。只是一般企業多會向員工提出和解方案，以遠低於法律標準的金額支付工人作賠償，而假如政府部門有介入談判過程的話，政府大多都會用手段逼迫工人接受資方提出的方案，如 2016 年 11 月的廣州樂百氏水廠工潮，工人由於法國達能集團打算出售屬下所有的樂百氏的股權予中資企業「深圳盈股控股」<sup>31</sup>，因此要求達能先安排結算工齡，以確保不會因公司承諾跳票而錯過補償機會。就在工人進行第二輪談判的過程中，多名勞動局和公安人員到場，又在談判其間帶走和解僱兩名工人談判代表，其間有工友心臟病發需要送院治療<sup>32</sup>。據當時在場的工人透露，工廠即時要求工人簽署協議書，

<sup>29</sup> [http://news.xinhuanet.com/legal/2016-04/29/c\\_1118765888.htm](http://news.xinhuanet.com/legal/2016-04/29/c_1118765888.htm)

<sup>30</sup> 「非新聞」盧昱宇尋釁滋事案開庭 有公民被控制無法旁聽，自由亞洲電台，網址：<http://www.rfa.org/mandarin/yataibaodao/renquanfazhi/yf2-06232017113438.html>

<sup>31</sup> <http://redballoonsolidarity.org/2305.html>

<sup>32</sup> <http://redballoonsolidarity.org/2344.html>

接受資方提出的方案，方可讓被解僱的工人復工，最終大部份罷工工友無奈簽署協議書，接受資方提出的方案。

另外，於 2014 年 12 月和 2015 年 6 月發生的慶盛成衣工廠罷工，也是一個資方與政府合作打壓工人維權的例子。工人於 2014 年的下半年，就得悉工廠正打算安排工廠與其母公司利華集團的另一間工廠合併，並要求工人到新企業重新簽訂新的合約。不過有關工人的去留和安排細節則一直沒有任何交代，加上廠方拖欠工人多年的社保和住房公積金，因此工人向資方提出要求就相關情況進行協商，但遭到資方拒絕，於是在 2014 年 12 月發動第一次罷工。可是在工人發動罷工的 8 日就遭到公安的打壓，打傷了多名工友和拘捕了 20 餘人，逼使工人於當時復工<sup>33</sup>。2015 年 6 月，工人眼見工廠搬遷逼在眉睫，但工人的社保和住房公積金一直沒有定案，於是再次提出談判要求，但資方拒絕，並且無理解僱其中一名工人代表吳偉花，引發工人罷工。公安到場將包括被解僱的吳偉花拘捕，引發工人不滿到派出所示威，公安又在現場拘捕了 10 人，於凌晨才將除吳偉花以外的被拘留人士釋放。之後地方維穩部門和管理層逐家探訪罷工工人，要求他們簽署「自願離職協議」和接受遠比法例要求低的賠償方案。在資方、政府的雙重壓力下，工人被逼同意簽署離職協議<sup>34</sup>。

從上述兩宗個案可以看出，企業與政府、公安部門之間的合作，有愈來愈緊密的趨勢，而這種對工人罷工的即時打壓，令勞工團體介入工潮、接觸和組織工人的空間漸趨收窄。近年習近平強調「依法治國」，但是地方政府縱容、包庇企業打壓工人，強逼工人進行調解，結果是令工人大多只能夠獲得遠低於法律水平的賠償，明顯與「依法治國」的理念相違背<sup>35</sup>。

### 5.3 全總不作為

在中國內地，由於《工會法》規定工人只可以在中華全國總工會（下稱全總）的

<sup>33</sup> <http://redballoonsolidarity.org/69.html>

<sup>34</sup> 2015-16 年度 內地港資企業勞權調查報告，香港職工會聯盟，網址：<http://www.hkctu.org.hk/cms/images/userfile/file/2015-16%20Labour%20Rights%20Violation%20Report%20Chi%20Final.pdf>

<sup>35</sup> 從法庭走向街頭——「大調解」何以將工人維權行動擠出制度化渠道，莊文嘉，岳經綸，中山大學學報，網址：[http://paper.usc.cuhk.edu.hk/webmanager/wkfiles/2012/201406\\_39\\_paper.pdf](http://paper.usc.cuhk.edu.hk/webmanager/wkfiles/2012/201406_39_paper.pdf)

上級工會的指導、監督下，方可以成立工會，而其他工會都是非法的，因此在內地只有全總一個工會。根據全總網頁，「中國工會是中國共產黨領導的職工自願結合的工人階級群眾組織，是黨聯繫職工群眾的橋梁和紐帶，是國家政權的重要社會支柱，是會員和職工利益的代表。全國總工會是各地方總工會和各產業工會全國組織的領導機關。全國總工會由中共中央書記處領導。」<sup>36</sup>因此在中國，根本就不存在獨立的工會運動。

工會在事件過程中大多都沒有為工人建立與資方溝通、談判的方法和渠道，令工人的不滿不斷累積和壓抑，最終爆發集體行動。如於 2013 年，深圳寶德玩具廠的集體維權事件中，工會一直沒有協助工人，就要求資方補繳工人過去近 10 年沒有繳付的養老保險，替工人與資方進行任何的溝通或交涉。當時工人曾經就相關狀況去信包括深圳市總工會在內的不同部門和機構，但工會最終沒有給予工人任何回覆，工人在求助無門的情況下，惟有發動集體行動維護自身權益<sup>37</sup>。

而另一個例子，是於去年 11 月發生的內地可口可樂工廠工人罷工。事緣 2016 年，可口可樂宣佈分別出售旗下中國的瓶裝工廠予中糧集團和太古飲料。當中將由中糧接手的重慶、四川、吉林三家工廠，因不滿可口可樂在沒有知會員工的情況下將廠房出售，加上中糧集團在處理過食品牌企業轉讓的劣跡，發動集體行動。根據當時工人的憶述，可口可樂重慶工會曾於 9 月收集超過 300 名工人的訴求向廠方和提出，但資方強調事件僅涉及母公司股權變動，對工廠業務沒有影響，而且承諾員工合約不會有任何變動<sup>38</sup>。不過工人對此回應表示不滿，但工會之後就再沒有跟進工人的訴求，工人最終於 2016 年 11 月 21 日發動罷工。事件反映工會未有充分發揮代表工人向資方提出要求的角色，而在工人要求被拒絕的時候，亦沒有為工人做任何跟進工作，令事件最終演變成工人罷工。罷工發生後，工會亦沒有充分擔當保護工人的角色，在工人罷工被打壓時也沒有採取行動保護罷工工人<sup>39</sup>，充分反映出工會在事件中的態度非常消極。

當工會處事需要考慮政府的需要，就令工會成為了政權維穩的工具，亦成為了管

---

<sup>36</sup> <http://www.acftu.net/template/10041/file.jsp?cid=61&aid=42616>

<sup>37</sup> <http://www.lesnhk.org/?p=498>

<sup>38</sup> <http://finance.sina.com/bg/economy/sinacn/20161124/15441526732.html>

<sup>39</sup> <http://redballoonsolidarity.org/2332.html>

理層壓制工人反抗的工具，富士康工會就是一個典型的範例。根據團體對富士康工人進行的訪問，工人在一開始入職時，根本不知道工會的存在，而是在富士康於 2010 年爆出工人連環跳樓自殺事件，工人才有聽說過工會。工人指工會與 2015 年簽訂最新的集體合同，合同上寫明工人工資按年上漲 3%，但實際上工資根本沒有上調，明顯違反集體合同<sup>40</sup>。事件顯示出於 2015 年實施《廣東省集體合同條例》，在全總的不作為下根本沒有落實。同時，工會在員工對工作狀況有不滿時，出來為資方平息工人的不滿，而當遇上集體維權事件，工會更協助資方將工人領袖找出，令資方能輕易開除工人領袖，工會工作人員甚至將維權工人打傷<sup>41</sup>。工會明顯成為了資方的附庸，變成資方輕易打壓維權工人領袖的武器。

當國內公民社會空間持續收窄，國內工人缺乏勞工團體的組織形成集體力量，甚至乎要面對工會在維權工人背後配合資方打壓，內地工人權益在現時根本不獲任何保障。同時當連搜集、發佈維權消息都會被問罪，而勞工團體又遭到多方面的打壓和監控，外界將難以再繼續監察國內勞權狀況，國內工人權益和工人運動的發展令人憂慮。

---

<sup>40</sup> 工會選舉是怎麼被操控的？, 網址: <https://www.youtube.com/watch?v=9vehITrhIE0>

<sup>41</sup> 工人和富士康工會的「恐怖故事」, 網址: [https://www.youtube.com/watch?v=3w\\_yKZ\\_S8vE](https://www.youtube.com/watch?v=3w_yKZ_S8vE)

## 第六部份: 總結

總括來說，由 2016 年 5 月至 2017 年 4 月，被媒體記錄的港企集體維權事件有 23 宗，近 9 成工潮更起因於違反中國法例。較去年的集體個案相比，有媒體紀錄的集體維權數字下跌近三成半。當中逾七成工潮起因於逃避遣散費，而因拖欠工資引發的工潮則有近五成。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法例規定的經濟賠償（遣散費）及拖欠工資，很多受影響的工人在關廠那一刻才得知消息。加上部份個案中的地方政府部門透過動用警力打壓維權工人，令國內工人維權工作更難開展。

港交所身為監管上市公司的機構，從執行以至政策制定層面，都未能有效監督，或協助投資者監督上市公司及其屬下子公司的營運，有否符合當地的勞動法例和企業社會責任，令相關議題成為一紙空文，同時未能保障公眾和小投資者的知情權。

另一方面，不少國際知名品牌企業如蘋果公司、三星電子、奧迪汽車、迪士尼等，其產品的部份供應商有出現違反國際組織對跨國企業的勞工政策指引，及違反勞動三權的情況，但國際品牌企業未有切實履行國際協定，監督和確保生產鏈企業沒有侵犯工人權益。

近年中共政府大規模打壓公民社會和工人運動的發展，從 2015 年 12 月針對廣東省勞權人士的抓捕，2016 年 6 月拘捕在網上記錄和發佈集體行動和維權資訊的盧昱宇和李婷玉，到分別在 2016 年 9 月和 2017 年落實的《慈善法》和《境內 NGO 法》，都一再顯示出現時國內社會運動和公眾知情權的打壓和剝奪。同時近年企業和政府處理勞資爭議時，行動和回應比過往更加迅速和果斷，以不同的手段打壓、分化維權工人，令勞資爭議未形成集體事件前就被扼殺。在未來面對《勞動合同法》修法，工人權益嚴重倒退的情況，在缺乏組織、集體力量的情況下，未來國內工人的狀況將會更加嚴峻。

# 附錄 1

| 年-月-日<br>(維權首日) | 地點 | 詳細地址                        | 事件性質      | 罷工或其他集體維權行動的起因        | 行業           | 供應的品牌  | 廠商              | 香港母公司   | 香港上市公司編號 | 規模                  | 維權工人被公安監視、圍堵或鎮壓，甚至拘禁                     | 過往曾否發生罷工<br>(包括該廠商、母公司或<br>母公司其他屬下子公司)                                     | 備註 |
|-----------------|----|-----------------------------|-----------|-----------------------|--------------|--|-----------------|---|----------|---------------------|--|--|----|
| 2017-03-21      | 惠州 | 惠州市夏寮村委會大門村小組十二溝地段基準惠州科技園A區 | 堵路、公司門外抗議 | 裁員、社保                 | 手機零件、組裝、電子產品 | 華為(Huawei)、華碩(Asus)、聯想(Lenovo)、蘋果公司(Apple)、魅族(Meizu)、三星電子(Samsung)、小米(Xiaomi)等 | 安品達精密工業(惠州)有限公司 | 富智康集團有限公司(前身為「富士康國際控股有限公司」)(台資鴻海集團(即富士康)屬下企業) | 02038    | 約70名工人在廠區外抗議        | 地方政府部門到場要求工人散去，之後安排警察到場，將13名不願離開的抗議工人拘捕。 | 2014年10月，重慶富士康廠區約千名工人因不滿加班時間減少，令工人收入大幅下降而罷工，要求廠方提高基本薪金和其他福利待遇，員工最後與廠方達成協議。 | -  |
| 2017-01-06      | 深圳 | 寶安區沙井街道辦錦程路新聯河工業園4棟         | 公司門外抗議    | 欠薪、公司倒閉不賠遣散費          | LED燈         | 周生生, Maybelline等   | 亮百佳電子科技有限公司     | 亮百佳科技(國際)有限公司                                 | -        | 約50人在廠房門外示威         | -  | -  | -  |
| 2016-12-21      | 深圳 | 大嶺山月山村亞美工業區                 | 公司門外抗議    | 拖欠工資                  | DVD、磁帶、塑膠製品  | 3M, Sony, 柯尼卡美能達(KONICA MINOLTA), JVC, TDK, 日立Maxell, SKC, Saehan Media        | 亞美耀康塑膠電子製品有限公司  | 香港亞美集團  | -        | 約50名員工在廠房門外示威       | 有數十警察到場監視                                | -  | -  |
| 2016-12-01      | 東莞 | 常平鎮白石崗第三工業區                 | 公司門外抗議、遊行 | 關廠不賠遣散費、公司倒閉拖欠工資、欠供社保 | 印刷           | 資料不詳   | 東莞常平宏基印刷廠       | 宏基印刷有限公司                                      | -        | 近100名員工參與，全廠員工約350人 | 有警員到場，勸工人收起示威橫額                          | -  | -  |

|            |    |                  |           |                       |                    |                               |               |                   |       |                            |                    |   |          |
|------------|----|------------------|-----------|-----------------------|--------------------|-------------------------------|---------------|-------------------|-------|----------------------------|--------------------|---|----------|
| 2016-11-29 | 北京 | 資料不詳             | 公司門外抗議    | 拖欠工資                  | 服務                 | -                             | 香港道輝投資集團有限公司  | 香港道輝投資集團有限公司      | -     | 工友在公司門外張貼示威橫額，參與人數不詳       | -                  | -   | -        |
| 2016-11-18 | 廣州 | 番禺區欖核鎮太平工業區      | 罷工、公司門外抗議 | 欠供社保                  | 玩具及電子產品            | 資料不詳                          | 敏騰（廣州）實業有限公司  | 敏騰實業有限公司          | -     | 近200名工人在廠房門外抗議，全廠有約1500名員工 | -                  | -   | -        |
| 2016-10-11 | 東莞 | 鳳崗鎮天堂圍西旺工業區      | 罷工、公司門外抗議 | 拖欠工資                  | 皮袋、運動用品、鞋等原材料和塑膠製品 | 資料不詳                          | 東莞富利達塑膠制品有限公司 | -                 | -     | 逾100人於公司門外罷工、抗議            | 有數十名警察到場，據稱有罷工工人被捕 | -   | -        |
| 2016-09-11 | 深圳 | 松崗第一工業村          | 罷工        | 搬廠不賠遣散費               | 五金制品               | 資料不詳                          | 新東寶五金制品有限公司   | 東寶五金制品有限公司        | -     | 全廠約1000名員工罷工               | -                  | -   | -        |
| 2016-09-03 | 東莞 | 東坑鎮井美168工業區      | 公司門外抗議    | 搬廠不賠遣散費，強逼工人自願離職，欠供社保 | 電子產品               | 資料不詳                          | 頂美電子有限公司      | 歐盟電子有限公司(?)       | -     | 約20名工友於廠房門外示威              | -                  | -   | -        |
| 2016-09-01 | 江蘇 | 常熟經濟開發區沿江工業園理文路  | 公司門外抗議    | 與員工不續約不賠經濟補償金         | 紙張、包裝              | Dell, Sony, 雀巢(Nestle), Acer等 | 江蘇理文造紙有限公司    | 理文造紙有限公司          | 02314 | 約5人於公司門外示威                 | -                  | -   | 香港工業總會會員 |
| 2016-08-19 | 上海 | 中國上海市閔行區吳中路1688號 | 公司門外抗議    | 公司協議賠償讓員工「優退」但反口      | 食品及飲料              | 百事、康師傅                        | 百事（康師傅）食品飲料   | 康師傅控股有限公司(在港上市台資) | 0322  | 約100人於公司門外抗議               | -                  | 2015年4月，第一批協議「優退」（以優厚補償吸引僱員自行離職）員工，在離職後發現公司承諾「跳票」，於是在2015年6月於公司門外抗議，但公司安排保安到場打壓，打傷抗議工人，消息指有工人被打至失明。 | -        |

|            |    |                   |            |                   |              |      |                       |                 |      |   |  |   |   |
|------------|----|-------------------|------------|-------------------|--------------|------|-----------------------|-----------------|------|---|--|---|---|
| 2016-08-01 | 深圳 | 寶安福永白石廈新開發區19棟4樓  | 公司門外抗議     | 勞務派遣公司拖欠屬下員工工資    | 燈飾           | 資料不詳 | 深圳市泰奇光電子有限公司、壹鼎勞務派遣公司 | (香港)泰奇照明科技有限公司  | -    | 約20名工友於公司門外抗議                                   | 資料不詳                                   | - | - |
| 2016-07-19 | 梅州 | 平遠縣大柘鎮田心村宮子坑生態工業園 | 地區勞動部門外抗議  | 拖欠工資、關廠不賠遣散費      | 錶殼、金屬制品      | 資料不詳 | 時匯金屬制品(平遠)有限公司(已關廠)   | 時匯金屬制品有限公司      | -    | 約500人集體維權，到平遠勞動部門外示威                            | -                                      | - | - |
| 2016-07-11 | 東莞 | 長安鎮沙頭第二工業區        | 堵路、遊行抗議    | 拖欠工資、關廠不賠遣散費、公司倒閉 | 玩具           | 資料不詳 | 東莞長安沙頭利達玩具有限公司        | 資料不詳            | -    | 約500名工人   | 7月11日工人集結抗議，堵塞了一段公路，遭到警員到場打壓，打傷和拘捕了十多人 | - | - |
| 2016-07-06 | 江門 | 開平市長沙曙光西路49號5幢    | 集體訴訟       | 公司倒閉拖欠工資、遣散費      | 成衣           | 資料不詳 | 開平粵榮制衣有限公司(已結業)       | 香港恒利貿易有限公司(已結業) | -    | 全廠197名員工在廠外靜坐多日不果後，去信開平市法院，法院隨即查封廠內資產變賣，以支付工人工資 | 資料不詳                                   | - | - |
| 2016-06-30 | 深圳 | 光明新區公明第五工業區6號     | 鎮政府辦公室門外抗議 | 搬廠不賠遣散費           | 加工手錶、錶殼、錶帶   | 資料不詳 | 金寶時鐘錶實業(深圳)有限公司       | 金寶錶業有限公司        | -    | 約30名工友在鎮政府辦公室門外抗議                               | 有警員到場                                  | - | - |
| 2016-06-25 | 吉林 | 長春市綠園區陽武路         | 廠房門外抗議     | 裁員拖欠遣散費           | 玉米加工及農業副產品加工 | 資料不詳 | 長春大成實業集團有限公司          | 大成生化科技集團        | 0809 | 約20名工人於廠房門外抗議                                   | 資料不詳                                   | - | - |

|            |    |                                   |               |                              |                     |  |                |                  |   |                            |   |  |
|------------|----|-----------------------------------|---------------|------------------------------|---------------------|--|----------------|------------------|---|----------------------------|---|--|
| 2016-06-03 | 深圳 | 南山區西麗鎮光前工業區11號(已搬遷)               | 廠房門外靜坐        | 拖欠工資、高溫工作津貼，欠付住房公積金及搬廠不賠遣散費  | 汽車、工業及電器零件和嬰兒、醫療用品等 | Siemens(西門子)、FIAT、Audi(奧迪)、Tesla(特斯拉)、東風汽車、廣汽本田、Toyota(豐田)、Ford(福特)、Volvo(富豪)等 | 合豐橡膠製品有限公司     | 合豐橡膠集團有限公司       | - | 約50人在廠房門外罷工，搬廠前有員工約2000人   | -   | 中華廠商聯合會會員  |
| 2016-05-30 | 東莞 | 塘廈鎮138工業區宏業南9路                    | 罷工，廠房門外抗議     | 拖欠工資、高溫工作津貼，欠付住房公積金及搬廠不賠遣散費等 | 電子產品、五金             | Panasonic, 天龍(Denon), Fostex, 馬蘭士(Marentz), Rotel, 偉易達集團(vtech)等               | 智富五金製品有限公司     | 智富科技有限公司         | - | 約300名工人於廠房門外抗議，全廠約2500人    | 逾百名警察到場鎮壓，至少8位工人被捕  | -  |
| 2016-05-30 | 東莞 | 橫瀝鎮新城工業區                          | 罷工、集體上訪、遊行、堵路 | 拖欠工資，公司倒閉但不賠遣散費              | 玩具、模型               | 美泰(Mattel), 迪士尼  | 東莞鑫達玩具禮品有限公司   | 資料不詳             | - | 約500工人於廠房門外罷工及堵路，全廠有約1000人 | 罷工開始當日有大批警員到場，5月31日打傷和拘捕了多名罷工工人                                   | -  |
| 2016-05-24 | 深圳 | 觀瀾街道陂頭嚇社區四黎路北倍利得電子科技(深圳)有限公司主廠房三樓 | 罷工及集體談判       | 補繳社保(養老保險及住房公積金)，搬廠不賠遣散費     | 電腦相關電子零件            | 資料不詳   | 光協電子科技(深圳)有限公司 | 光協電子科技(在港註冊台資公司) | - | 全廠約120人罷工                  | 員工在某勞工NGO介入下推選出工人代表與廠方談判，但談判失敗。全總地區代表之後介入事件，最終以欠付社保供款折現支付工人達成協議復工 | 2011年6月，因工資過低和廠方以低於最低工資的金額支付工人加班費等問題，引發全廠約400名工人罷工，要求提高工資、補發加班費及購買社保。經過4天的罷工，工廠最終答應補發工資差額及調高工資。但拒絕補繳社保，員工接受方案復工。 |

|            |    |              |      |                  |              |  |               |   |       |                             |   |  |   |
|------------|----|--------------|------|------------------|--------------|--|---------------|---|-------|-----------------------------|---|--|---|
| 2016-05-05 | 東莞 | 石排鎮埔心三路淺潭街   | 罷工   | 搬廠不賠遣散費          | 塑膠製品、玩具      | 樂高(Lego)、孩之寶(Hasbro)、迪士尼(Disney)、斯平瑪斯特(Spin Master)、麥當奴(McDonald's)等           | 東莞君之創塑膠製品有限公司 | 晨光智能印刷集團有限公司                            | -     | 約50名工人於廠門外罷工，全廠有約700名工人     | 廠方主動聯絡警方，防暴警察於5月5日晚進廠打壓罷工工人，打傷了數名工人和拘捕了一人；廠方保安曾對罷工工人動武，據稱有人受傷；有工人企跳 | -  | - |
| 2016-05-04 | 深圳 | 寶安區龍華鎮東環二路二號 | 工人企跳 | 收入減少逼退工人來逃避遣散費補償 | 手機零件、組裝、電子產品 | 華為(Huawei)、華碩(Asus)、聯想(Lenovo)、蘋果公司(Apple)、魅族(Meizu)、三星電子(Samsung)、小米(Xiaomi)等 | 富士康科技集團       | 富智康集團有限公司(前身為「富士康國際控股有限公司」)(台資鴻海集團屬下企業) | 02038 | 8名工人於樓頂上企跳，抗議公司減少員工工作量來逼退員工 | 廠方通知警員及消防到場，勸工人返回安全地方   | 2014年10月，重慶富士康廠區約千名工人因不滿加班時間減少，令工人收入大幅下降而罷工，要求廠方提高基本薪金和其他福利待遇，員工最後與廠方達成協議。 | - |