

《劳动合同法》在制造业的 实施情况调查报告

劳动力

2014 年 7 月



目录

图列	3
摘要	4
Abstract	7
报告正文	
1 引言	
1.1 调查背景	10
1.2 过往调查	10
1.3 调查方向	10
2 调查方法	
2.1 调查地点选取	11
2.2 合作单位	11
2.3 问卷	12
2.4 田野调查	12
2.5 个案分析	12
3 调查结果	
3.1 基本资料	13
3.2 劳动情况	16
3.3 劳动待遇	18
3.4 合同签订率	22
3.5 合同建立情况	26
3.6 合同解除情况	32
3.7 劳务派遣情况	33
3.8 对《劳动合同法》之认知和信心	37

4	讨论	
4.1	签订劳动合同渐成共识，但仍无助于扭转“资强劳弱”状况	40
4.2	违法行为从大城市往小地方迁移	41
4.3	劳动者对法律认知及信心不足	42
4.4	劳务派遣业务仍然大有市场	42
5	建议	
5.1	政府应加强资源投入，包括宣传、执行等，增强广大劳动者对劳动合同法的认识，认清自身的权利	43
5.2	全国统一执行，加强小地方和本地资本的劳动监察，杜绝用人单位以迁移逃避法律责任	44
5.3	地方政府加强起诉用人单位违法行为的主动性，增加违法成本，严重及惯性违法行为必须刑事化	44
5.4	密切监察劳务派遣，应对违法用工行为	45
5.5	鼓励企业员工自我组织，建立劳资双方关系对等的劳动关系	46
6	调查局限及展望	46
7	鸣谢	47
	附件：2014 年《劳动合同法》实施情况调查问卷	48

图列

- 表一：有效问卷地域分布
- 表二：受访者性别分布
- 表三：受访者年龄分布
- 表四：受访者行业分布
- 表五：受访者职级分布
- 表六：回应所在企业所包含的资本来源的受访者人数
- 表七：受访者所在企业规模分布
- 表八：受访者受雇形式分布
- 表九：受访者正常工作时间
- 表十：受访者每周加班时数
- 表十一：受访者轮班情况
- 表十二：受访者所在企业有否产量要求
- 表十三：受访者的基本工资与所在地最低工资标准比较
- 表十四：受访正式工和派遣工的一般月薪比较
- 表十五：受访者基本工资占一般月薪比例分布
- 表十六：领取各种补贴和奖金的受访者比例
- 表十七：受访者上次涨薪时间分布
- 表十八：各地有签合同的受访者比例
- 表十九：含各资本来源的企业与受访者签订劳动合同的比例
- 表二十：受访者合同期限分布
- 表二十一：受访者的合同签订时间分布
- 表二十二：有签合同的受访者与用人单位商讨合同内容的比例
- 表二十三：表示合同上有列明《劳动合同法》规定的各合同条款之受访者比例
- 表二十四：反映合同条款与现实不相符的受访者比例
- 表二十五：各调查城市的合同完整性得分（以16分为满分）
- 表二十六：各企业资本来源的合同完整性得分（以16分为满分）
- 表二十七：受访者对现时企业集体合同的认知情况分布
- 表二十八：在含各企业资本来源的企业中之受访派遣工人数
- 表二十九：受访派遣工的派遣年期分布
- 表三十：受访派遣工的岗位性质分布
- 表三十一：各城市受访者对《劳动合同法》认知平均得分
- 表三十二：各城市受访者对《劳动合同法》信心平均得分
- 表三十三：从各渠道获取《劳动合同法》信息的受访者比例

《劳动合同法》在制造业的实施情况调查报告：摘要

劳动力

2014 年 7 月

《劳动合同法》自 2008 年实施以来，虽以规范劳动关系、保障劳动者合法权益为目标，但执行五年多以来争议不断。而近年珠三角的用工环境亦有变化，先有因产业升级而引起的搬厂潮，以及随之而来的劳动争议，再有企业使用劳务派遣工日益普遍。2013 年 7 月 1 日实施的修正案对劳务派遣行为加以规管，但成效尚未可知。

作为扎根珠三角的劳工团体，劳动力多年来着眼于制造业工人的劳动条件，支援权益争取。有见及此，我们将延续过去数年对《劳动合同法》的关注，今年再次就珠三角和长三角的《劳动合同法》实施情况进行调查，以了解新修订之劳动合同法对制造业劳动者——特别是派遣工——的保障。

这次调查的范围包括珠三角和长三角共八个城市，分别是深圳、广州、东莞、惠州、上海、南京、苏州和金华，都达到一定程度的工业发展。在多间劳工团体志愿者及高校师生的协助下，我们成功在各地进行了问卷调查及实地考察，共得有效问卷 515 份，并在合作单位的协助下取得一些个案以作分析。

问卷调查的受访者男女比例约为六四之比，七成为 36 岁以下的青壮劳工，绝大部分是制造业工人，制造业当中又以电子厂的为主。受雇性质方面，受访者当中正式工占约八成，其余为派遣工和临时工。

整体而言，受访者中的合同签订率为 84.3%，与我们在 2009 年所进行的同类型、规模形式相近的调查所得出的合同签订率比较，已有所增长；与人力资源及社会保障部在 2014 年 5 月在《2013 年度人力资源和社会保障事业发展统计公报》内公布之全国职工劳动合同签订率 88.2% 比较，亦相去不远。由此可见，签订合同渐成共识，不过劳动者上岗前以书面与用人单位确认劳动关系，仍未成为劳资双方之间必然的做法。长三角和珠三角大城市受访者的合同签订率一般较高，可是到了二三线的小城市则非常低。如从企业资本来源角度出发，含中国大陆资本的企业则是不签合同的重灾区。

劳动者与企业按照《劳动合同法》的规定签订劳动合同，理论上是为了在双方平等协商一致的前提下，建立规范稳定的劳动关系，可是从调查中受访者所签订的合同年期和内容来看，很多受访者都没有因为签订合同而获得比较稳定的劳动关系和书面保障，譬如说许多受访者的合同都不完整，内容写得很模糊，而且也与现实情况不相符。由于企业的违法成本低，一些方便了企业管理、但明显是违法的做法仍然时有发生，譬如加班常规化、长期与劳动者签订固定期限合同、逼劳动者辞职以逃避支付解除劳动关系的经济补偿等等。而劳动者由于对法律认知和信心的不足，及无法以集体力量与资方抗衡，令他们往往无法从源头堵截和监察企业的违法行为，为自己争取应有的经济补偿，也无法透过更新合同，或者更好的劳动条件。

其实与几年前比较，调查复盖的几个大城市在《劳动合同法》的实施方面虽有不足，但还是有改善。不过，随著产业和劳动力从沿海地区双重转移至内陆，沿海地区与内陆的差异也逐渐浮现。我们发现了法例的执行在地域之间有着不容小觑的差距，可见这些窗口城市的示范作用还是很有限。沿海地区经过多年监察和督促才改善了一点点的合同建立与执行行为会否跟着转移，还是在转移的过程中被牺牲，带来地区间向下的恶性竞争，都是值得我们继续深究的。

2013 年 7 月，《劳动合同法》修正案开始实施，对劳务派遣行为加以规管，当中包括确认派遣用工只适用于“三性岗位”（临时性、辅助性、替代性）、确保派遣工与正式工同工同酬、提高劳务派遣业务的经营门槛等，而 2014 年 4 月实施的《劳务派遣暂行规定》亦将企业的派遣用工比例限制在 10%。从调查中可见，企业派遣用工仍多，比例远超规定；派遣工不清楚对自己属于何种三性岗位；与正式工比较，派遣工薪酬待遇明显较逊。

另外，虽然法例加强堵截对劳务派遣规管的漏洞，可以看到企业对于弹性用工的要求实在是永无止境的，即使劳务派遣这招行不通，还是会以其它手段逃避请正式工的要负的责任。已知的弹性用工方法包括临时工、外包工等，这些劳动者与企业有实际的劳动关系，却被模糊化，让他们要追究的时候找不到申诉的主体。

我们认为，为了确保《劳动合同法》的确实执行，保障广大劳动者的利益，劳动部门必须从以下几方面入手：

1. 加强资源投入，包括宣传、执行等，增强广大劳动者对劳动合同法的认识，认清自身的权利
2. 全国统一执行，加强小地方和本地资本的劳动监察，杜绝用人单位以迁移逃避法律责任
3. 地方政府应更主动起诉用人单位违法行为，增加其违法成本，严重及惯性违法行为必须刑事化
4. 密切监察劳务派遣，应对违法用工行为
5. 鼓励企业员工自我组织，建立劳资双方关系对等的劳动关系

是次调查由于人手及资源限制，自有其局限。即便如此，现时企业和政府发声的机会已经太多，而它们本身也已从各方面主导了劳动关系的模塑。因此，我们认为这种从工人视角出发，检视现时法律在他们身上的作用的调查必须持续下去，定期进行，并将调查范围从沿海地区延伸至内陆，希望令更多劳动者关注《劳动合同法》，及法律对自身权益的保障，使这部全国性的法律真正令全国所有劳动者受益。

An Investigation on the Implementation of the Labour Contract Law in the Manufacturing Sector - Abstract

Worker Empowerment

July 2014

The Labour Contract Law of China, which aims at regulating employment and protecting workers' legally abided rights, has been in controversy since its implementation in 2008. Recent trends in industries, such as factory relocation from well-developed coastal areas due to industrial upgrade and the subsequent labour disputes, also the employment of dispatched workers becoming popular in factories, show the need to strengthen legal protection for workers. An amendment of the Labour Contract Law was introduced in July 2013 to serve this function, but the effectiveness is yet to be observed.

As a grassroots labour organisation based in the Pearl River Delta, Worker Empowerment concerns about the welfare of workers in the manufacturing sector and supports their right-defending efforts. Therefore, following our long-time interest in the Labour Contract Law, a survey to investigate its implementation in the Pearl and Yangtze River Deltas was conducted in 2014, in order to have a better understanding of how the law works to protect workers, particularly the dispatched ones.

The survey covers eight cities in the Pearl and Yangtze River Deltas, namely Shenzhen, Guangzhou, Dongguan, Huizhou, Shanghai, Nanjing, Suzhou and Jinhua. With the help of a number of labour organisations and university students, questionnaire survey and field study were conducted. 515 valid questionnaires were collected. Some case studies offered by the co-operating labour organisations were also adopted for analysis.

Among workers who completed a valid questionnaire for us, 60% of them are male. 70% are below 36 years old. A significant proportion of them work in electronics factories. 80% of them are formal workers, and the rest are either dispatched or temporary workers.

In general, 84.3% of the surveyed workers signed a labour contract with their

employer. The proportion has increased in comparison with a survey of similar scale that we conducted in 2009, and is slightly lower than the figure officially announced by the Ministry of Human Resources and Social Security. However, it is shown that establishing an employment relationship in written form is still not a compulsory practice between enterprises and workers. A higher percentage of surveyed workers from big cities signed a labour contract, but the figure is significantly lower in lower-tiered areas. Enterprises of domestic capital are less inclined to sign a labour contract with workers.

The rationale of the Labour Contract Law is to establish a legal framework for stable employment relationship between workers and their employers. Labour contracts should also be signed under the prerequisite that both parties are entitled to equal rights to negotiate on contract terms. From the survey, however, many workers are not protected as such. For example, contracts are often incomplete, and the terms are not the same as what workers are required to do in the workplace in reality. Due to a low risk in violating the law, employers still tend to act in expediency. Examples include making working overtime regular, signing fixed-term contract with workers continuously, propelling resignation of workers to evade from paying compensations, and many more. The workers' lack of knowledge and confidence in the law, as well as low capacity to fight against the employer collectively become an obstacle to tackle the problems from the deep root. They are also discouraged to strive for better working conditions and remunerations by renewing the contract.

In terms of employers' malpractices related to labour contracts, some improvements are apparently shown over the years, but mostly in big cities. During the relocation of industries and labour power from coastal to inland areas, it is observed that the law is worse implemented in the latter, meaning that demonstrative effect of big cities is often limited. When improvements in coastal areas are achieved only after years of monitoring and supervision, whether inland regions would be benefited is still questionable.

The amendment of the Labour Contract Law has been implemented since July 2013 to regulate labour dispatch. Measures include keeping the use of dispatch workers within the bound of temporary, auxiliary and substitutive positions; ensuring equal pay of formal and dispatched workers; and setting a higher bar for starting a

labour dispatch business. The Interim for Labour Dispatch announced in April 2014 also restricts the proportion of dispatched workers in an enterprise to 10%. From the survey, it is found that many enterprises still use an exceeding proportion of dispatched workers. Most dispatched workers do not know how their work nature is different from formal workers, and they are also generally less well paid.

Adding insult to injury, although more legal measures are introduced to regulate labour dispatch, the demand of enterprises on a flexible workforce remains high. Even if labour dispatch no longer works, hiring temporary workers and outsourcing still enable them to play down their role as employers. This makes it harder for workers to identify the party to be held responsible in case disputes arise in an employment relationship.

To strengthen the enforcement of the Labour Contract Law to protect the legal rights of workers, we reckon that the labour department should make an effort in the following perspectives:

1. Inputting resources in promoting and enforcing the Labour Contract Law, in order to increase the awareness of workers and understanding of their own rights;
2. Closer supervision in inland areas and enterprises of domestic capital, to block transfer of bad practices by relocation;
3. Increasing risks for enterprises by more proactive prosecution and criminalisation of repeated violation of the law;
4. Monitoring labour dispatch and other forms of flexible employment which are out of the legal framework;
5. Opening up rooms for workers to organise and negotiate with their employers on equal grounds.

This investigation may have its own limitations due to restraints in resources, but surveys as such from a grassroots perspective should continue. It is hoped that the survey would keep going year after year and extend to more regions, so that more workers would be better informed of the Labour Contract Law, fight for their own rights and ultimately benefit from it.

《劳动合同法》在制造业的实施情况调查报告：全文

劳动力

2014 年 7 月

1 引言

1.1 调查背景

《劳动合同法》自 2008 年实施以来，虽以规范劳动关系、保障劳动者合法权益为目标，但执行五年多以来争议不断。而近年珠三角的用工环境亦有变化，先有因产业升级而引起的搬厂潮，以及随之而来的劳动争议，再有企业使用劳务派遣工日益普遍。2013 年 7 月 1 日实施的修正案对劳务派遣行为加以规管，但成效尚未可知。

作为扎根珠三角的劳工团体，劳动力多年来着眼于制造业工人的劳动条件，支援权益争取。有见及此，我们将延续过去数年对《劳动合同法》的关注，今年再次就珠三角和长三角的《劳动合同法》实施情况进行调查，以了解新修订之劳动合同法对劳动者——特别是派遣工——的保障。

1.2 过往调查

劳动力自《劳动合同法》甫进入立法程序时已积极跟进，自 2008 年起几乎每年都会和在地的劳工团体合作，就法律的实施情况发表调查报告及分析文章。2009 年，《劳动合同法》实施一年多，又刚遇上金融海啸的冲击，鉴于执行成效可能会受到影响，我们进行了第一次珠三角和长三角的比较调查，牵涉深圳、东莞、惠州、苏州、杭州、上海六个城市。

1.3 调查方向

《劳动合同法》是否有效规范劳动关系，可从两方面探讨。一方面是劳动者与用人单位的合同签订率，另一方面是劳动合同由签订、实行到解除或终止是否按照法律规定进行。合法的劳动合同应在签署之际已列明工作条件、

劳动报酬和各种规章制度，而劳动者与用人单位签订两次固定期限劳动合同之后，应就可以与用人单位签订无固定期限合同。如要终止合同，用人单位需依法向劳动者支付经济补偿金。

新修订的《劳动合同法》亦对企业使用劳务派遣的行为予以管制，当中包括提高成立派遣公司的门槛、限制企业内派遣工比例，以及规定派遣工与正式工必须同工同酬，享受同等待遇、职业培训及组织工会的权利。

即便如此，劳动者能否受保障，视乎《劳动合同法》在现实中如何实施和被诠释，在劳动关系规范方面可从两个方面出发。首先，劳动合同在现实中如何签订，劳动关系结束时合同如何中止；其次，在劳动合同相关的纠纷和法律诉讼之中，可反映出什么法律问题及漏洞。至于劳务派遣方面，也可从三方面入手——劳务派遣行为是否按法律规定进行、企业有否因而减少使用派遣工、以及派遣工与正式工是否享有同等待遇。

2 调查方法

2.1 调查地点选取

这次调查的范围包括珠三角和长三角共八个城市，分别是深圳、广州、东莞、惠州、上海、南京、苏州和金华，都达到一定程度的工业发展。选取这些城市，除了基于当地制造业发展程度、劳动人口就业程度，也考虑到我们能否在当地找到协助进行问卷调查的合作伙伴。合作单位以服务劳工的公益机构为首选，高校师生为次。

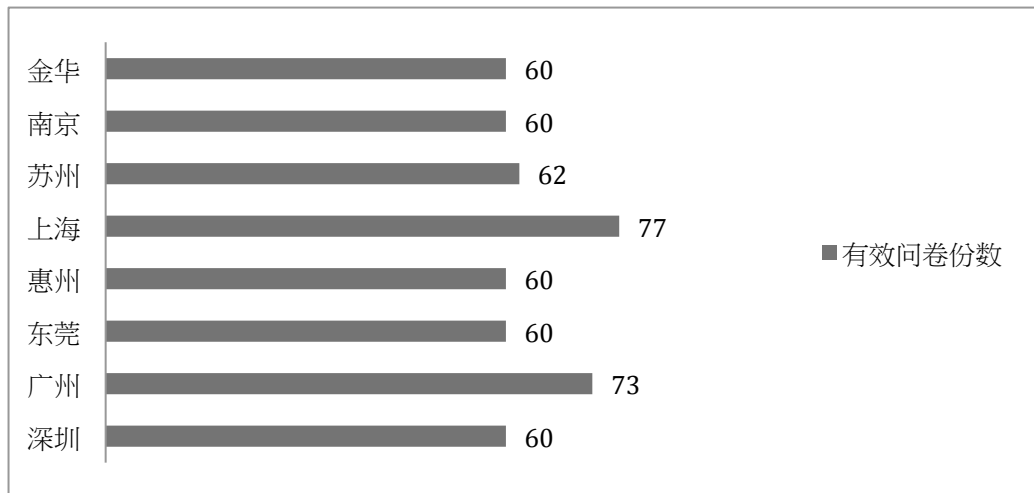
即使在同一城市内，不同规模的工业区和工厂的劳动人口和条件可能会有所差距。有鉴于此，我们要求合作单位进行问卷调查时，不可在同一地区或工厂内完成所有问卷，每个城市的样本必须复盖不少于六间工厂，以及不同类型的工业园区或传统工业区。在长三角，调查范围也包括了部份城市的县级市（如昆山、永康）。

2.2 合作单位

调查由劳动力主持，获各地多个合作单位支援，当中包括八个劳工团体的志愿者，及来自六所高等院校的师生。

2.3 问卷

问卷调查在 2014 年 2 月至 5 月期间进行，主要对象为制造业的一线工人。问卷用以了解受访者的个人基本信息、工作情况、合同签订情况、劳务派遣情况、过去合同解除情况、以及对《劳动合同法》的认知，共四页纸（可见附件）。调查员在工业区路上、宿舍或公益机构办公室内接触到受访者，多数以当面讲解、一问一答的形式为受访者填写问卷。调查结束后共回收问卷 524 份，当中 9 份作废，所以共得有效问卷 515 份。有效问卷之地域分布如下：



表一：有效问卷地域分布

2.4 田野调查

除了完成问卷外，调查员亦协助填写一份有关当地产业分布、劳务派遣情况的纪录表，同时接触在当地营业的劳务派遣公司或职业介绍所，以了解就业和招聘情况。

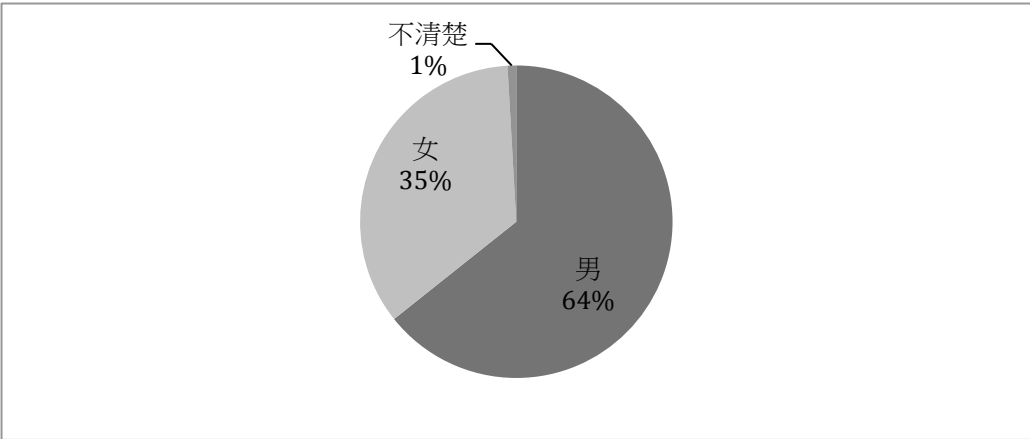
2.5 个案分析

由于是次调查以问卷为主，其量化性质并不利于向受访者了解合同签订的具体情况，尤其是实际执行和解除合同时所遇到的问题。因此，得部分公益机构协助，我们亦就一些工友的个案作具体分析。

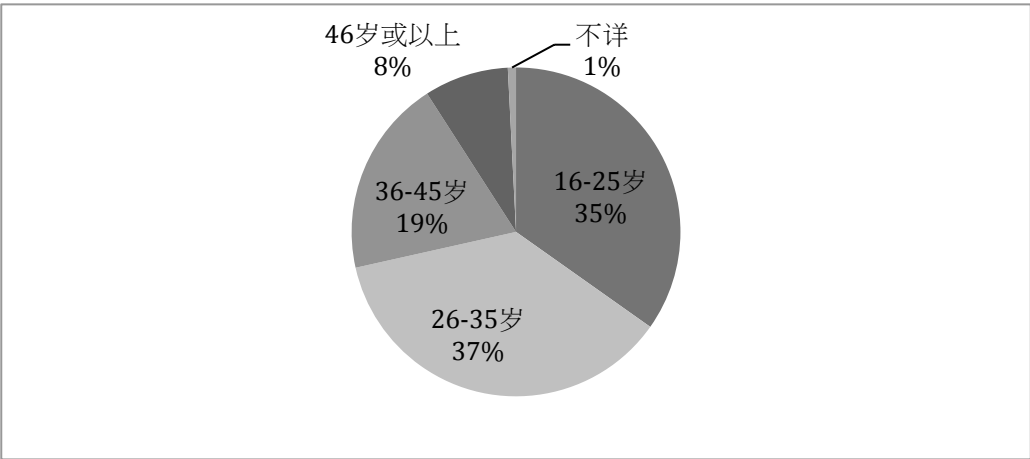
3 调查结果

3.1 基本资料

我们共收集到500多份问卷，排除了无效的问卷，共得样本515个（下称受访者），当中男工占64.3%，女工34.8%。约70%受访者为36岁以下的青壮劳工。

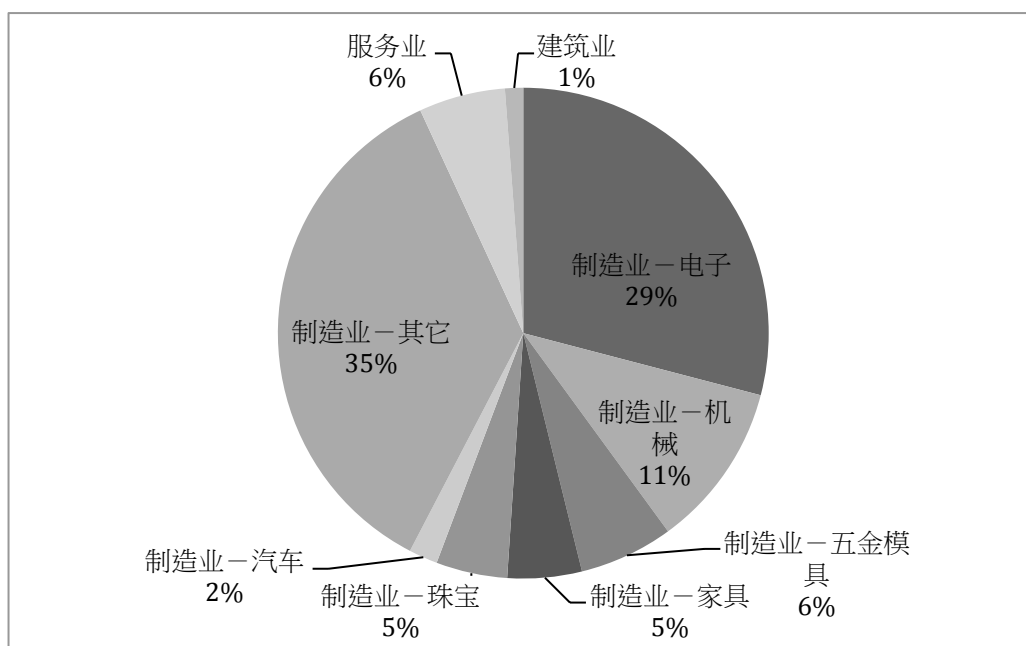


表二：受访者性别分布



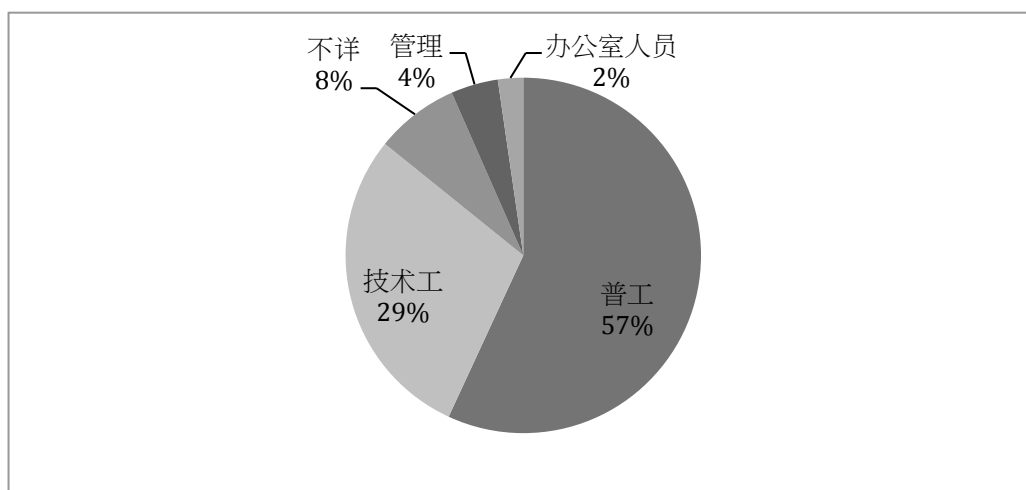
表三：受访者年龄分布

受访者绝大部分是制造业工人，制造业当中又以电子厂的为主，其它产业有五金、模具、机械、家具、珠宝等等。另外有少部分受访者是建筑业和服务业，占总体的6.9%。



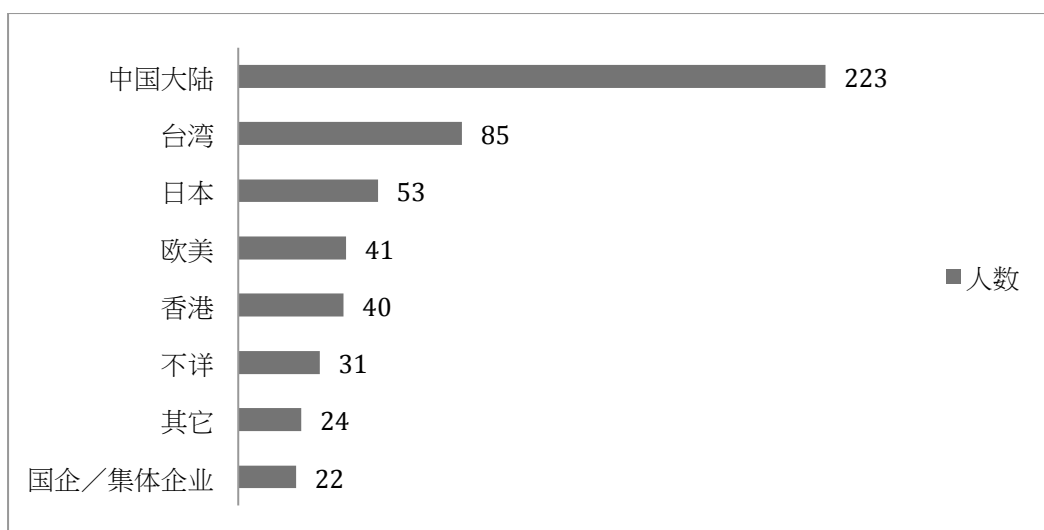
表四：受访者行业分布

56.9%的受访者是普工，28.9%是技术工，其它是办公室人员或车间管理。



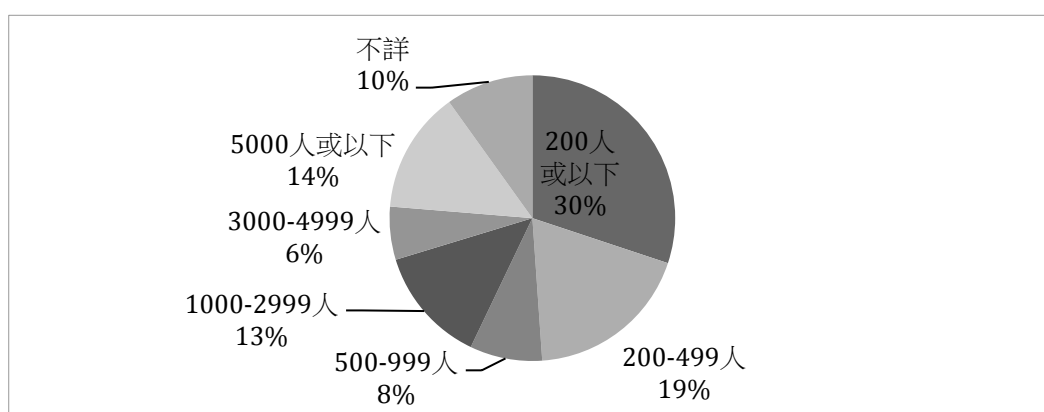
表五：受访者职级分布

受访者被问及所在企业的资本来源，当中有中外合资，也有单一资本。回答企业包含中国大陆资本的受访者最多，其次是台资和日资。93.8%的受访者表示自己所在的企业为单一资本。



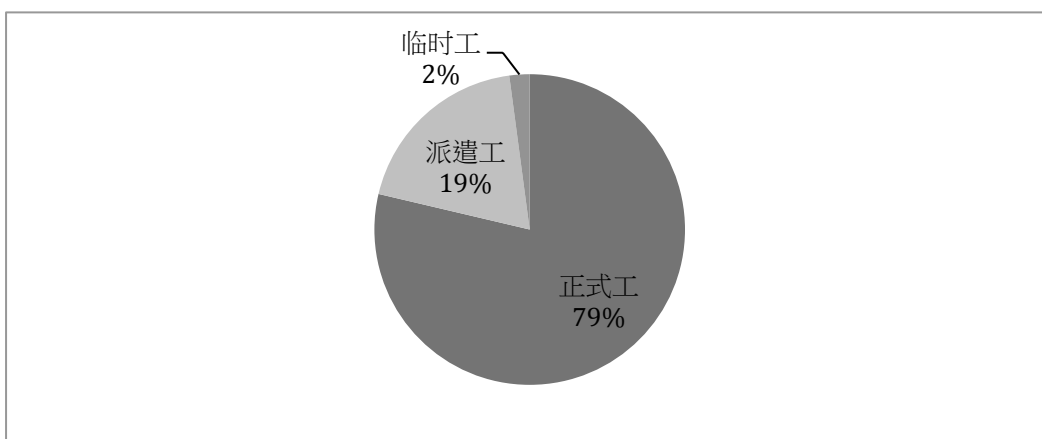
表六：回应所在企业所包含的资本来源的受访者人数

约三成受访者在 200 人以下的小厂工作，18.8%受访者在 200-499 人的厂，13.8%在 5000 人以上的大厂。



表七：受访者所在企业规模分布

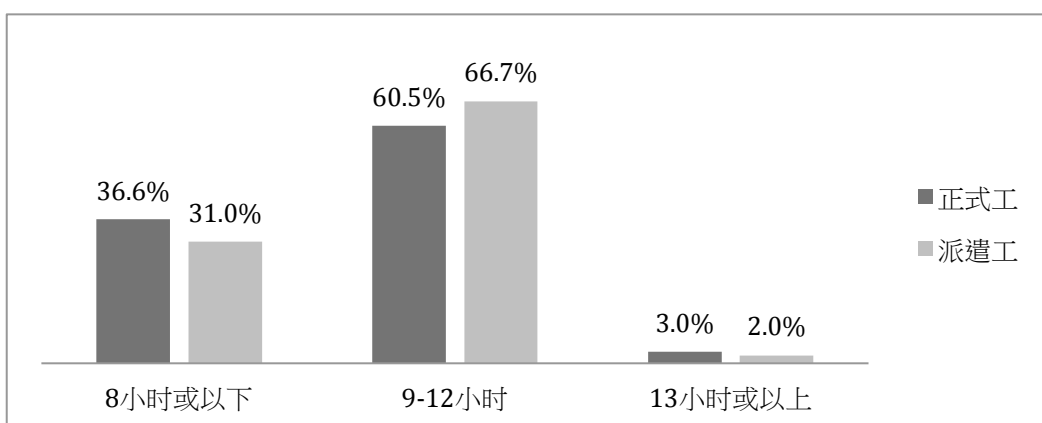
受访者当中正式工占大多数（78.9%），其余为派遣工和临时工。不过，由于临时工比例实在太小，以下牵涉受雇形式的数据分析并无将之列入。



表八：受访者受雇形式分布

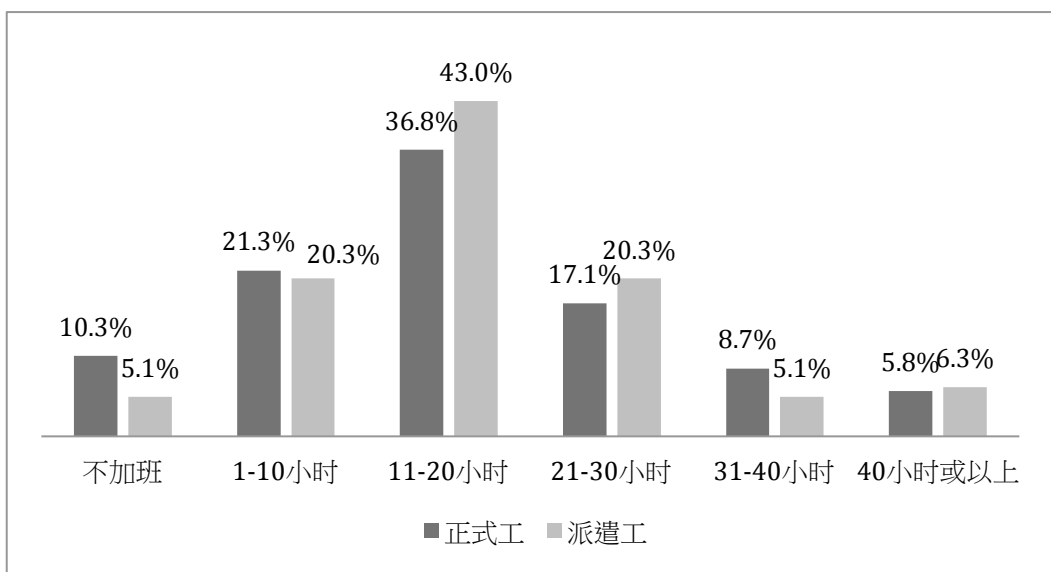
3.2 劳动情况

《劳动法》规定，一般劳动者的正常上班时间为每天八小时，每周工作五天，其余时间视为加班。在调查中，被问及一般工作时间时，只有35.6%的受访者表示每天的正常工时在八小时或以下，61.4%的每天正常工时为九至十二小时，工时最长者有达到每天十六小时。不论是正式工还是派遣工，工作时间并没有太大分别，两者都是以每天正常工作九至十二小时者为主流。



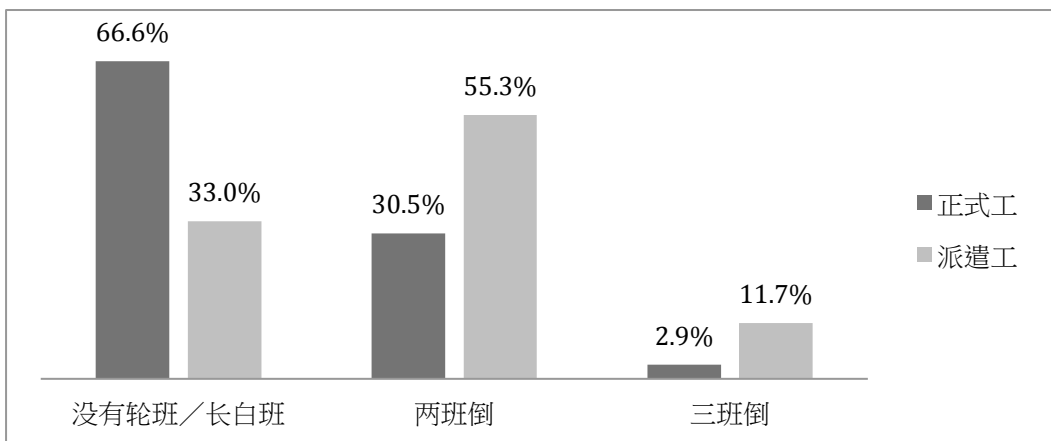
表九：受访者正常工作时间

换个方法，问每周加班时数，只有9.6%受访者表示完全没有加班。《劳动法》虽规定一般每日加班最多三小时，特殊原因下每月加班不可多于三十六小时，可是有11.3%的受访者单是一周已加班超过三十六小时。若以每周工作五天的保守估计，每天加班二至六小时的受访者超过一半，有55.7%。



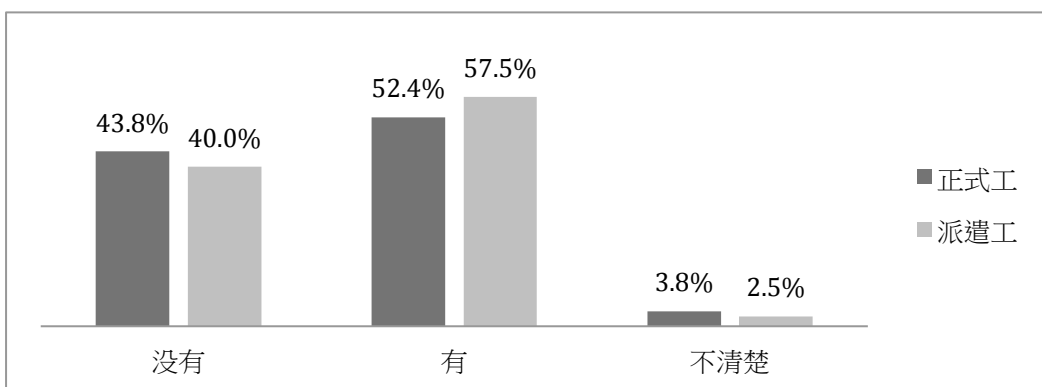
表十：受访者每周加班时数

整体而言，受访者中以不轮班或上长白班(即只上白天班)的比较普遍，59.6%表示不用轮班，35.9%是两班倒（每班十二小时），三班倒（每班八小时）的只有 4.5%。不过，这个比例在正式工和派遣工之间却有所不同，正式工中不用轮班的较多，派遣工中却以两班倒的较多。



表十一：受访者轮班情况

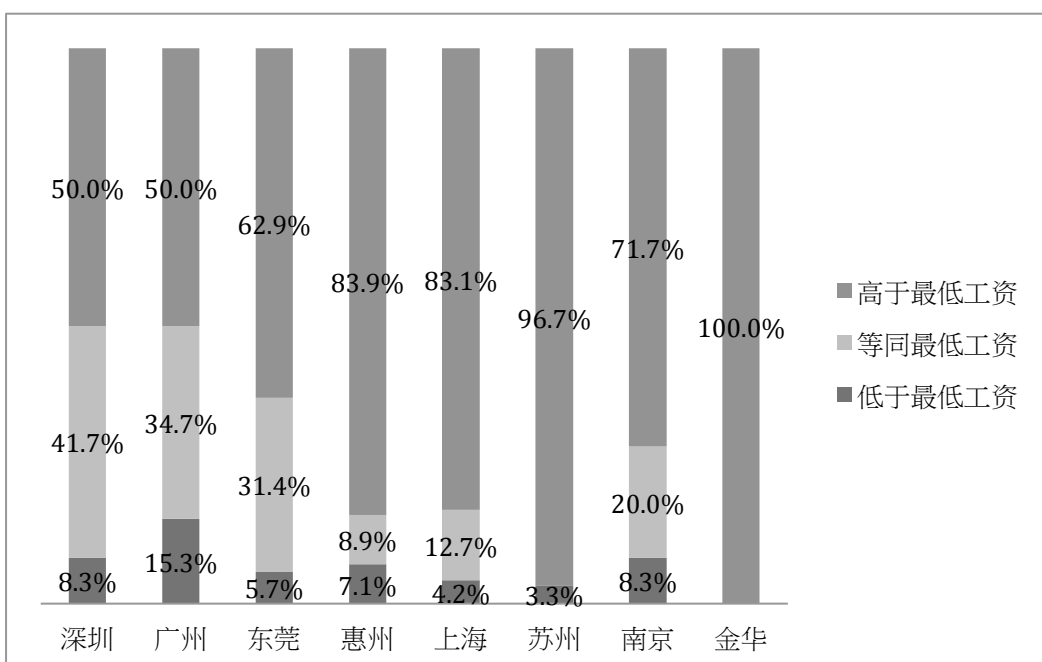
超过一半的受访者表示企业对员工的每日产量有要求指标。虽说派遣工只适用于临时性、替代性和辅助性的岗位，但被要求产量的派遣工比例比正式工要略高一些，再加上上文所提及，派遣工的正常工作时间比正式工略高，可见企业对他们的生产要求似乎不比正式工少，甚至可能更多。



表十二：受访者所在企业对劳动者有否产量要求

3.3 劳动待遇

先看基本工资。74%的受访者表示自己的基本工资比当时当地的最低工资标准为高，19.3%的基本工资与最低工资标准相同。从城市看，在金华表示领高于当地最低工资标准的底薪的受访者最多，达到100%；其次是苏州，也有96.7%。反观珠三角，深圳和广州领高于最低工资标准的底薪的受访者只得一半，即使撇除技术因素，只看普工，珠三角城市中也只有惠州有超过一半的受访普工领取高于最低工资标准的基本工资。



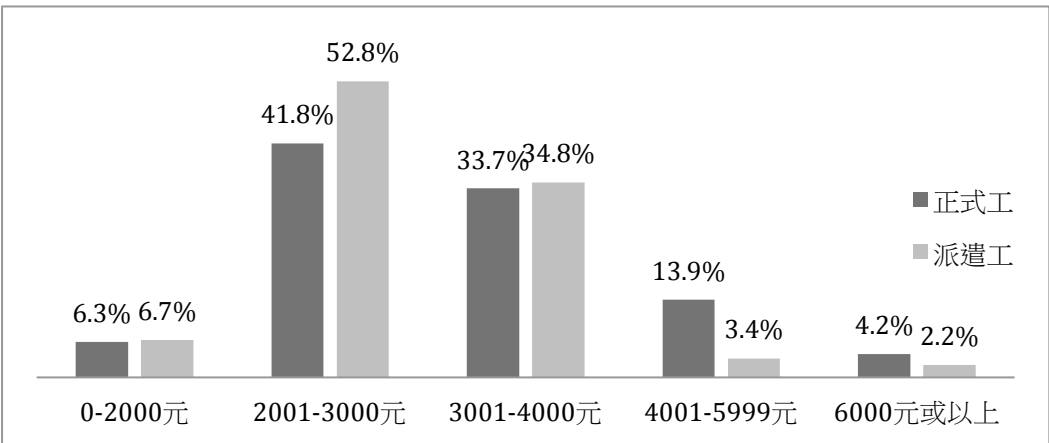
表十三：受访者的基本工资与所在地最低工资标准比较

整体而言，受访者的基本工资平均数是2337.5元，中位数则是1808元，恰巧是调查进行期间深圳的最低工资标准。

虽说基本工资比最低工资标准高，但当中30%表示基本工资与最低工资标准之间相差200元或以下。两者差距的平均数虽有1235.9元，但中位数则跌至750元。纵观几个调查城市，两者差距中位数最高的是金华，达到1690元，其次是南京，有1520元；最低的是苏州，只得100元，其次是惠州的200元。

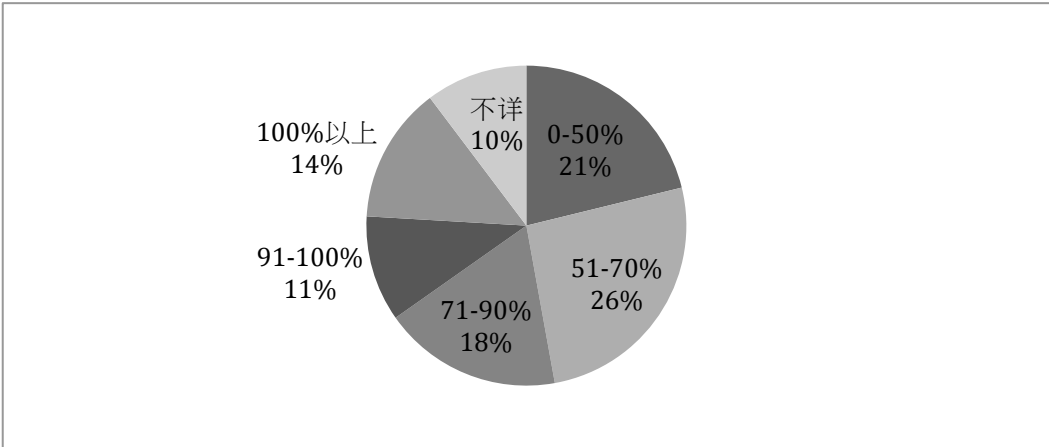
金华的基本工资从数字上看相当可观，但金华当地协助调查的单位表示，这是因为当地多数工人——尤其是五金模具业——并没有明确底薪，签合同的也很少，多数是纯粹计件算工资，所以基本工资是以他们一般每月能处理的件数作推算，而非明确由企业和工人所理解、及法律规定的基本工资。因此，如果暂时去除金华的受访者，基本工资与最低工资标准偏差距的平均数跌至1086.1元，中位数为492元。

基本工资只是劳动者工资的其中一部分，每月所得工资往往以加班费和各种津贴奖金撑大。可是，由于一年中旺淡季的工作日数、时间和件数浮动甚大，为了比较清晰了解工人的一般收入，我们尝试询问受访者过去六个月最高和最低的实得工资，取两者的平均数，作为一般每月实得工资。数据显示，40.6%的受访者一般月薪介乎2001-3000元之间，31.5%介乎3001-4000元之间，11.5%的受访者月薪介乎4000-5999元之间，中位数为3000元。不论是正式工还是派遣工，都是以月薪2001-3000元最普遍，不过正式工领4000-5999元月薪的比例较派遣工高大约10.5%。



表十四：受访正式工和派遣工的一般月薪比较

另外，有接近一半、大约47.2%的受访者的基本工资只占一般月薪的七成以下，反映如果他们不加班，每月所得可能会与现在相差很远。13.8%受访者的基本工资占一般月薪100%以上，当中大部分是因为他们在过去六个月内曾领过比基本工资低的月薪，通常是在放春节假的一个月。

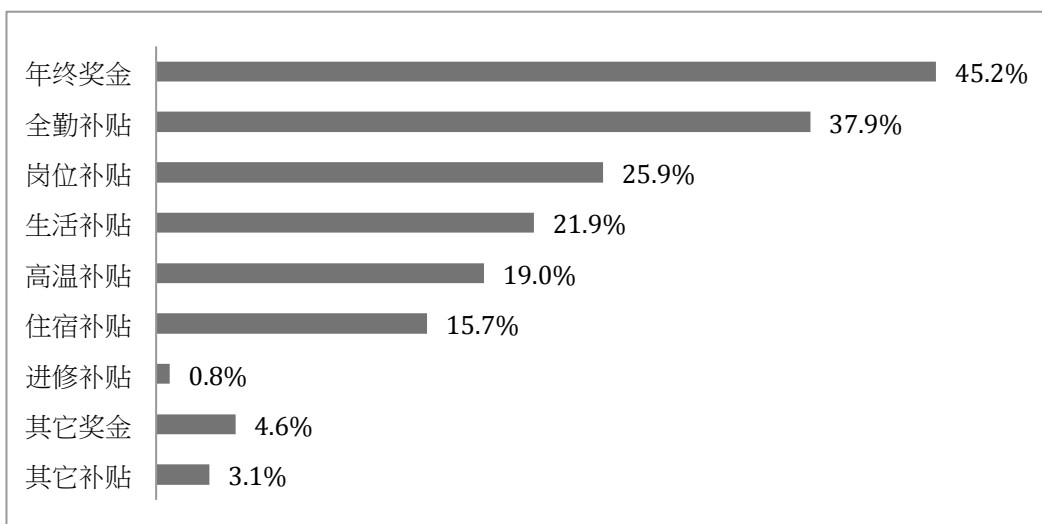


表十五：受访者基本工资占一般月薪比例分布

另外在受访者中，男女的一般月薪有明显差距。男性受访者的平均月薪为3575.8元，中位数为3250元；女性的平均月薪却只得2818.3元，中位数是2700元。若以中位数比较，男性比女性的平均月薪多约20%。

除了基本工资和加班工资外，工资的组成部分还包括各种津贴和奖金，不过能领取的受访者并不多。25%的受访者表示自己没有领过任何津贴或奖金，而各项岗位、全勤、生活等七项津贴¹也只得不足一半的受访者有领取。奖金方面，45.2%的受访者表示有领年终奖金，平均数是1943元，但中位数只得50元。总体而言，受访者所获津贴和奖金的平均数为2089.6元，但中位数则降至500元。

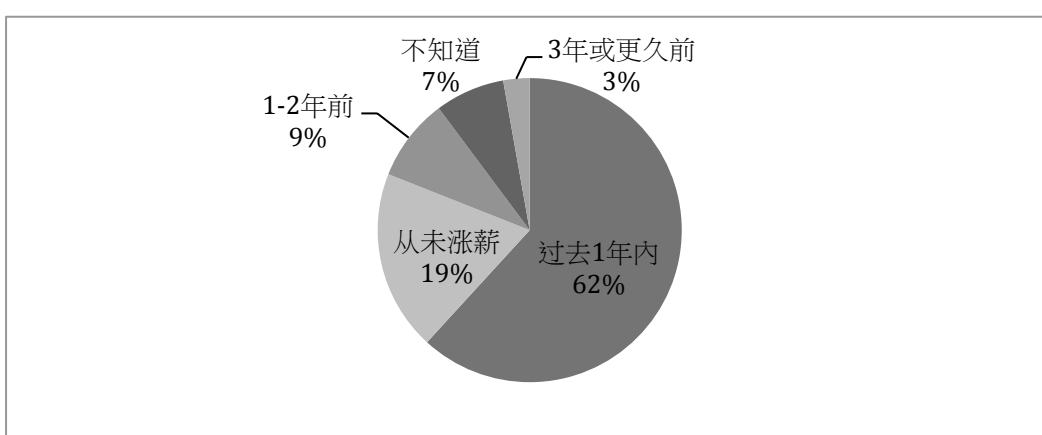
¹ 必须说明的是，这些津贴都不是法律规定一定要有，即使是高温补贴，多数情况之下也只适用于高温岗位的劳动者，在特定的月份领取。



表十六：领取各种补贴和奖金的受访者比例

社保方面，许多受访者虽然知道自己有参加社保，但说不出具体参加了五险一金的哪几项，只能提供每月社保缴费总额，造成统计个别社保项目参与程度的困难。不过，只有刚过半数（56.7%）受访者明确表示自己有参加社保，及能讲出实际金额。一般而言，受访者每月缴交社保金额的平均数为214.6元，中位数为132.5元。²

61.8%受访者表示过去一年内有调整过工资，当中又有55.7%是按当地最低工资标准涨幅来调整，其它调整幅度可能是按涨单价和工龄来调整。表示从未涨薪的受访者中，有56.1%的在厂工龄少于一年。



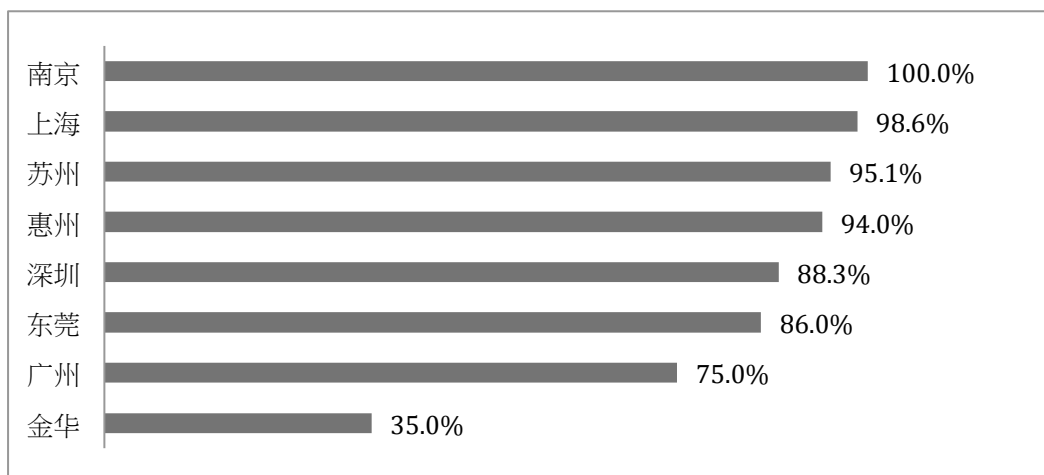
表十七：受访者上次涨薪时间分布

² 劳动者的社保缴费是直接工资中扣除，但是否一定会进入其社保账户则成疑。惠州的合作单位表示，常有用人单位从劳动者工资中扣除后者的社保缴费后中饱私囊，没有代其缴交。在上海，我们也听说过用人单位从劳动者工资中扣除社保费用，但其实根本为其买社保。

3.4 合同签订率

在515个受访者中，84.3%有签合同³，与我们在2009年所进行的同类型、规模形式相近的调查所得出的合同签订率比较，增长了9%。不过，这亦可见《劳动合同法》实施了五年，合同签订率虽有提高，但劳动者上岗签合同，书面确定劳动关系，仍未成为劳资双方之间必然的作法。

除了金华之外，所有调查城市都有超过七成的受访者有签订合同，其中南京的达到100%，上海次之，为98.6%。珠三角城市中以惠州的有签合同受访者最多（94%），最少的则是广州（75%）。在金华的受访者中，有签合同者的比例相当低，不足一半，而他们全都是正式工。



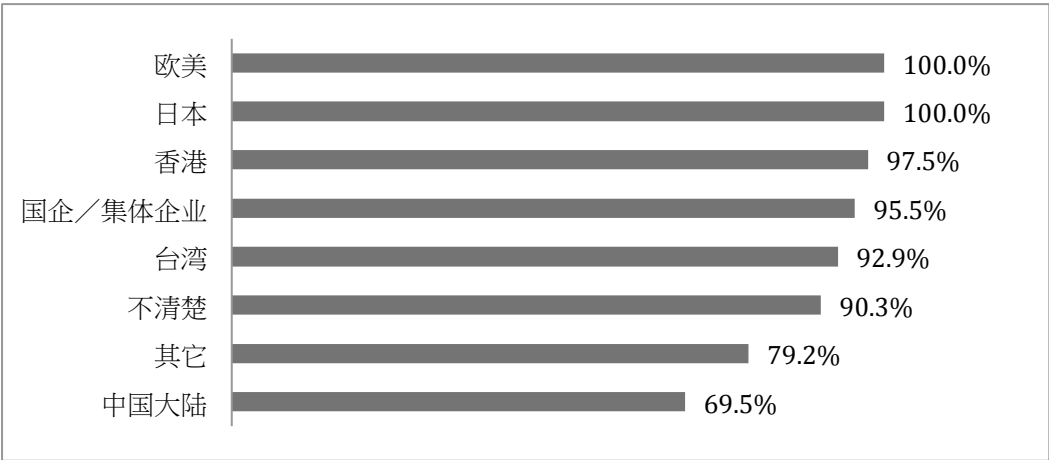
表十八：各地有签合同的受访者比例

性别因素在有否签订合同的问题上并不明显，有和没有签订合同的受访者男女比例都是大约六四之比。反而派遣工有签合同的比例比正式工高大约12.5%——当然派遣工是与派遣公司签合同，而非直接与用人单位签。

五年前，我们的调查反映本土民企是不签合同的重灾区，现在还是如此。从企业资本来源来看，所有包含日本资本、欧美资本的企业，都有跟劳动者签合同；在国企或集体单位工作的受访者中，95.5%有签合同；而在含台资企业工作的也有92.9%有签合同。合同签订率最低的是含中国大陆资本的企

³ 此数字与人力资源及社会保障部在2014年5月在《2013年度人力资源和社会保障事业发展统计公报》内公布之全国职工劳动合同签订率88.2%相去不远。
<http://politics.people.com.cn/BIG5/n/2014/0528/c1001-25077857.html>

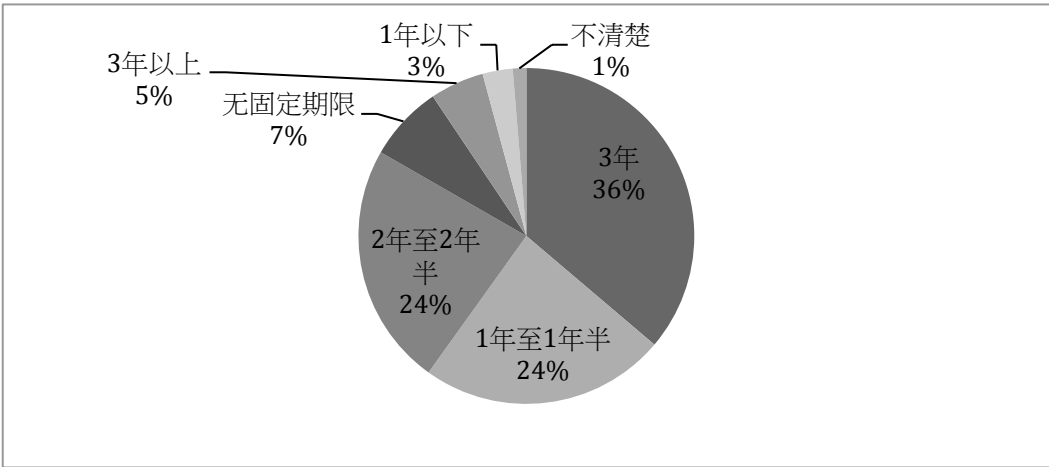
业，只得69.5%的受访者有签合同，与五年前的65.9%比较，升幅还不到两位数。



表十九：含各资本来源的企业与受访者签订劳动合同的比例

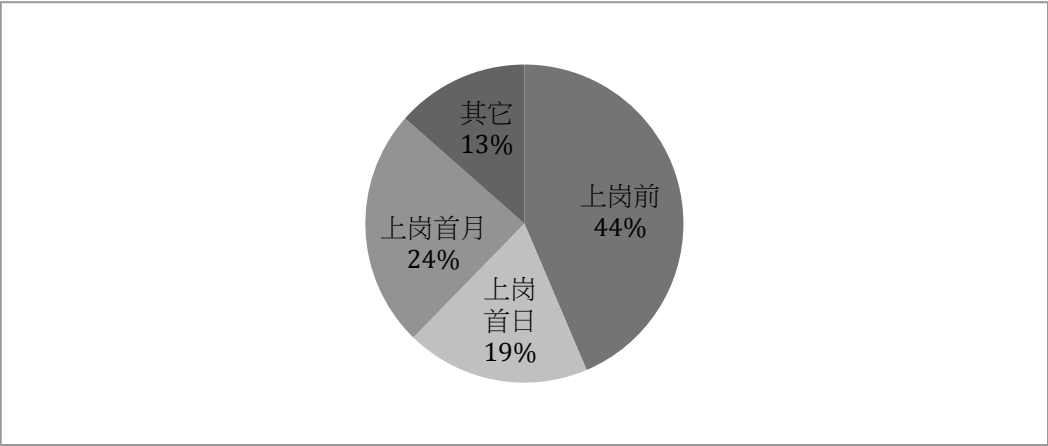
合同年期方面，最短的是一个半月，而不计无固定期限的合同，最长的是十五年。受访者中合同年期的中位数是两年半，但签三年合同的人最多，占约36.2%；其次是一年的，约23.4%；签订无固定期限合同的则只有7.3%。

过半数的受访者是第一次与现时所在的企业签合同，而《劳动合同法》第14条规定签订合同三次以上的劳动者可提出与用人单位签订无固定期限合同，可是观乎已与现时用人单位签了三次合同的受访者中，只有22%的合同为无固定期限。



表二十：受访者合同期限分布

《劳动合同法》第10条规定劳动合同需于上岗后最迟一个月内签订。在受访者当中，劳动合同多数是在上岗前或上岗后一个月内签订，两者各占全部的43.6%及24.2%。值得注意的是，第一次与用人单位签合同的受访者当中，有10.3%是在上岗超过一个月后才签的。有些受访者说，起首三个月或六个月是试用期，在试用期完结后用人单位才与他们签合同。不过，这明显是违法的，因为《劳动合同法》第19条列明，试用期应包含在合同期限内，而且对试用期的长度也有限制，上述这些受访者签的都不是三年以上或无固定期限的合同，试用期不论是三个月还是六个月都是违法。



表二十一：受访者的合同签订时间分布

对于企业而言，违反法律虽然有代价，但仍会考虑几方面。首先是违法成本的高低，即法律是否执行到位，而被发现违法的时候要负担的赔偿和处罚是否在其可承担范围之内。其次是被发现违法的机会，如果劳动部门不查找追究，被侵害权利的劳动者又不举报，企业违法无人理会，也不会有什么后果。若就不与劳动者签订合同这一点而言，《劳动合同法》第80条对用人单位违法行为的惩处措施仅为由劳动部门责令改正，给予警告，如对劳动者造成损害的应承担赔偿责任。因此，若劳动者不主动提出自身损害，用人单位不论在金钱上或经营上都毋须面对什么实质后果。

《劳动合同法》第14条表明，用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。而第82条又规定，如用人单位自用工之日起超过一年都未与劳动者订立无固定期限合同，都要支付劳动者每月双倍工资。不过，这几条法例能否执行，则非常视乎各地仲裁庭和法院的态度。

以未签合同的重灾区金华为例，在当地辖下的一个县级市，自2011年5月起于一间五金厂工作的肖某，一直都没有与厂方签订劳动合同。工资按计计酬，平均工资为每月4200元。他在同年11月受到工伤，被鉴定为八级伤残，就工伤待遇及未签合同问题与厂方协商未果，于是申请仲裁。那个时候，肖某已在该厂工作了五个月，所以他在仲裁申请书上主张的是厂方应付他未签合同的双倍工资，即21000元。

在仲裁庭上，厂方代表拿出一张肖某之前没有见过、而且没有肖某签字的合同，作为劳动关系的证明，并声称是肖某个人不愿意签合同。当时仲裁庭并没相信厂方这点，但把厂方该付的双倍工资打了个折，不承认肖某的平均工资，仅以当地社会平均工资作为基数，而且只算了三个月，最后肖某在双倍工资这部份所得的还不到9000元。

即使是这样，厂方还不服，认为补偿金额过高，上诉至中级法院。一审维持原判，厂方又再上诉。可是，走法律程序实在十分费时，一审结果出来已是肖某受伤整整一年后的事。经过一整年没有工资的医疗期，肖某的生活已十分拮据，无法让厂方再以法律程序拖下去。无奈之下，他接受了法院的调解，放弃了双倍工资的主张，只取得打了折扣的工伤赔偿，以解燃眉之急。

又有一位章某，2009年2月起在一间钢材厂工作，用人单位并没有与他签订劳动合同。两年多后的2011年8月，他在工作时被冲床压伤左手，后来接受工伤认定为六级伤残。受伤后的翌日，用人单位才与他补签固定期限三个月的劳动合同，上面注明的合同开始日期仅为受伤前三个月，即2011年5月，而终止日期就是受伤后的翌日，明显与事实不符。终止日期与受伤日期相距之近，无法不惹人怀疑。这样的一份合同，仅能证明劳动关系，证明不了章某在未签合同的情况下受雇的年期。

由于与用人单位多次就工伤赔偿事宜协商不果，于是申请劳动仲裁，后来上诉至中院。《劳动合同法实施条例》第7条规定，用人单位自用工之日起满一年未与劳动者签合同者，最多要支付11个月的双倍工资。不过，金华的合作单位告知，根据过往经验，工作满一年都没签订合同的将被视为已签订无固定期限合同，所以即使可主张双倍工资，法院一般都不支持。章某本来也考虑要求用人单位支付双倍工资，但又担心提出胜算低的主张会影响到他在其它方面的赔偿金额，所以就没有在仲裁书中提及双倍工资，导致日后的

仲裁、诉讼过程中，他都不能再主张此项请求。由此可见，即使法例是如此陈述，但地方法院的诠释及判例将非常影响劳动者会否或如何为自己争取。

也有些情况是，用人单位一直都没有跟劳动者签合同，到劳动者遇到劳动争议，或者追讨社保缴费，需要合同去证明劳动关系的时候，用人单位才让他们签一份合同，受雇时间往往比实际上延迟很多，令工友得不到确实的工龄证明，直接影响他们获得的赔偿金额。2014年东莞裕元鞋厂的五万人大罢工期间，亦有工龄十多年的工友透露，从工资单上可以看到，厂方自2006年起多次更换厂名，可是却没有与工友签订新合同，合同上写的仍是旧厂名。到工友去向厂方追讨过去未缴的社保缴费时，如果走正常法律程序，工友在裕元使用现时的厂名之前的工龄有可能不被承认。若非工友最后以持久的集体抗争，逼使地方人社部门和厂方正视这个问题⁴，后果将不堪设想。

近年媒体常有报道，有些劳动者为了取得双倍工资，恶意拒签合同⁵，这样没订立合同可能也不全是用人单位的责任，而在这种劳动争议中，不少地方的仲裁庭和法院都不支持，判劳动者败诉。不过，如果劳动者是因为对《劳动合同法》认识不深，或者当地产业环境⁶不利于他们向用人单位要求签订合同，那就不应把未签合同诿过于劳动者。

3.5 合同建立情况

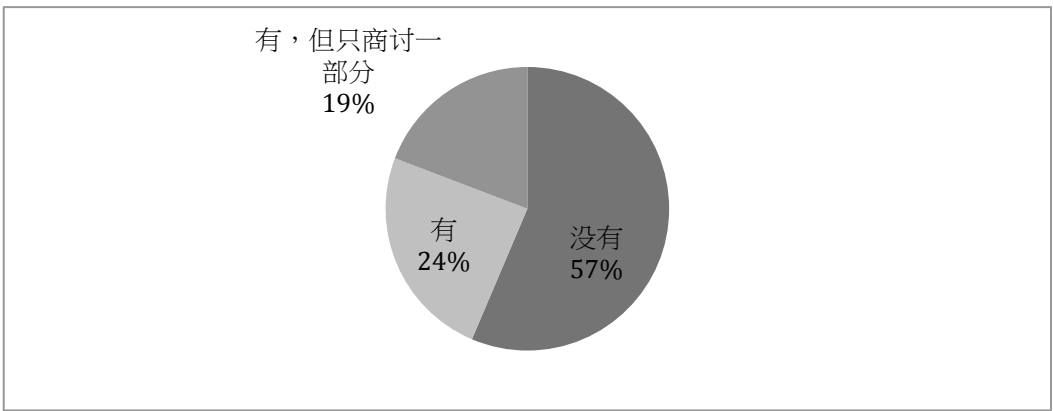
《劳动合同法》第4条赋予了职工与用人单位平等协商规章制度和各项劳动条件的权利，而第16条也列明劳动合同需由用人单位与劳动者协商一致后签字生效。因此，理论上劳动者在签订合同之前，应有机会与用人单位磋商合同的细则，了解清楚合同条款才签署。可是，在有签合同的受访者中，只有43.6%表示用人单位在签订合同前有与他们商讨合同内容；而且也不是所有项目都开放讨论，有19.2%受访者指用人单位只与他们商讨部分合同内

⁴ 东莞裕元工人罢工两周，源于有工人发现过去十多年来厂方都没有为他们缴纳社保，导致部份将届退休年龄的工人养老保障出现重大危机。现时裕元厂方同意自2014年5月1日起为所有工人缴纳社保，但过去十多年的欠款则要由工人先自行补缴，厂方才会为其补缴企业欠交部分，问题至今尚未解决。

⁵ 详情可见：〈员工不签合同公司无须支付双倍工资〉，《新法制报》，2014年6月18日，<http://jxfzb.jxnews.com.cn/system/2014/06/18/013164667.shtml>；〈“法院常客”不签劳动合同“钓鱼”谋取双倍工资〉，《湖南日报》，2014年6月26日，<http://hnrb.voc.com.cn/article/201406/201406261011471303.html>。

⁶ 例如有合作单位指出，某些地区的产业由乡里垄断，形成所谓的“行规”，从外地去打工的劳动者无力挑战企业老板的权威，所以也没有提出签订合同的要求。

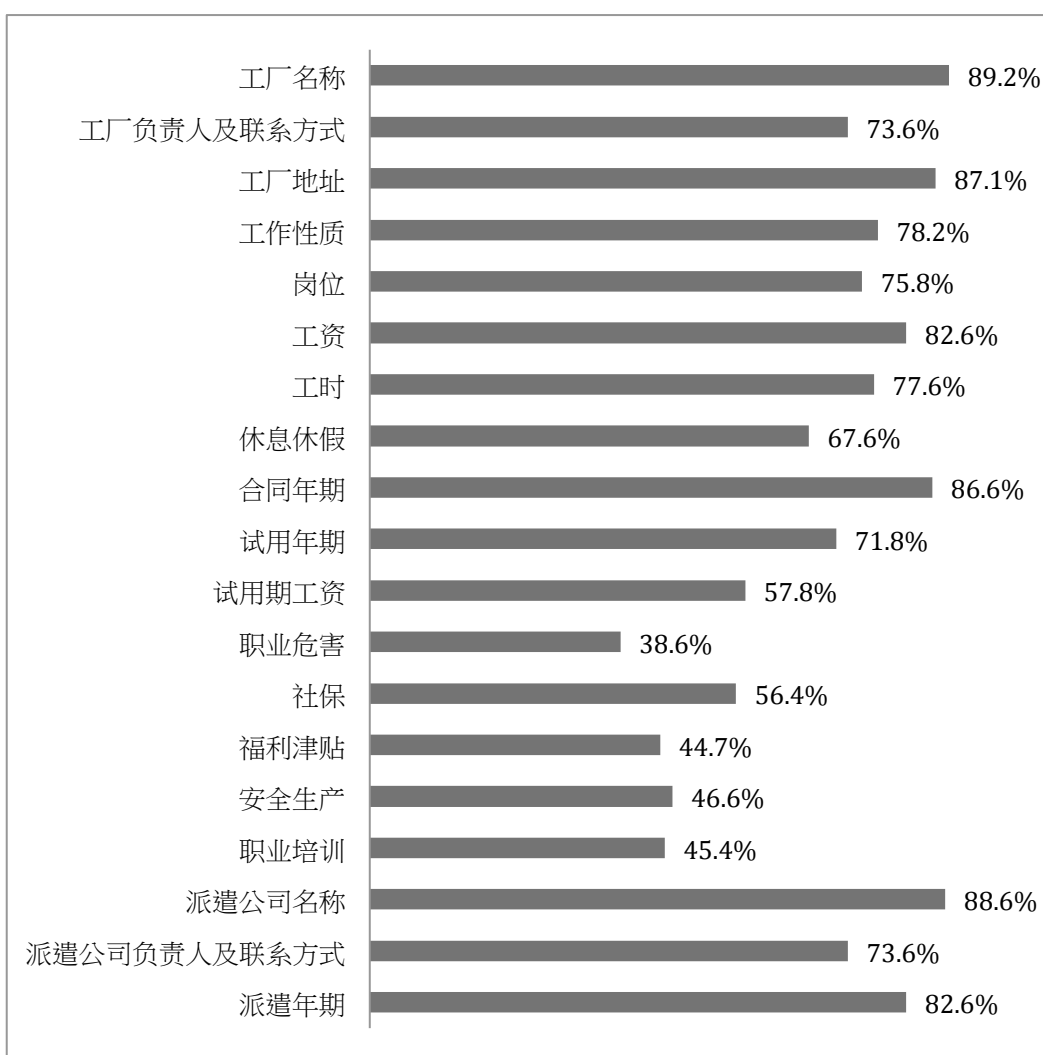
容。甚至有受访者表示，厂方只让他们看了合同一眼，就催促他们签署，所以合同里有何条款都来不及看清楚。



表二十二：有签合同的受访者与用人单位商讨合同内容的比例

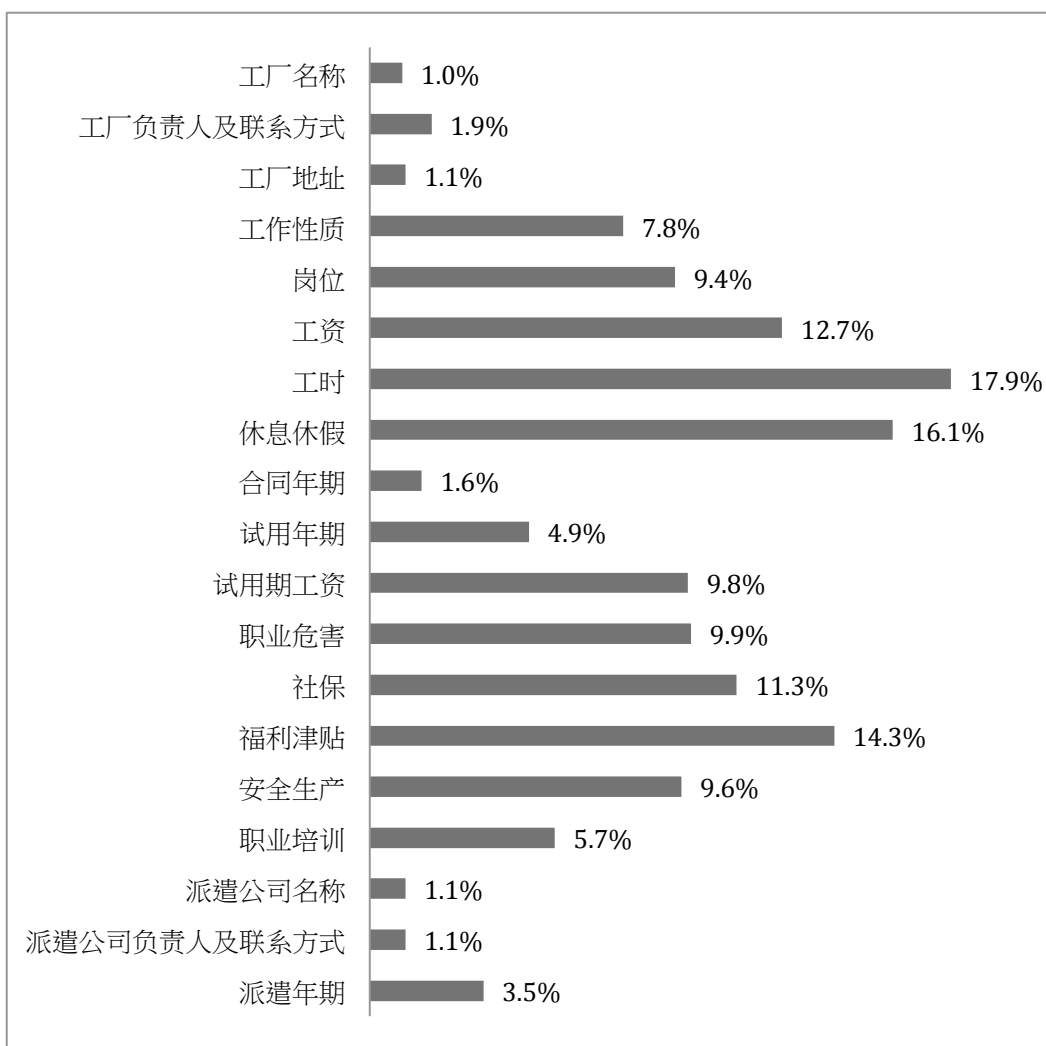
押扣证件的情况看来并不严重，只有3.9%受访者表示被用人单位押扣证件，当中包括居住证和身份证。派遣工当中，也只有15.7%受访者表示被派遣公司押扣证件。超过80%签了合同的受访者都表示自己签了一式两份合同，不过自己持有一份者的比例则只有71.5%。

《劳动合同法》第17条规范了正式劳动合同里应有哪些条款，我们将之大致归纳整理为十六项，而派遣工的合同上也应列明派遣详情，包括派遣公司名称、联系方式等。在有签合同的受访者中，表示自己的合同上有列明“工厂名称”的是各个项目中最多，占89.2%；其次是“工厂地址”和“合同年期”，分别占87.1%及86.6%；最不常在合同上出现的项目是“职业危害”和“福利津贴”，分别只有38.6%和44.7%有签合同的受访者表示合同有提及。至于适用于派遣工的项目方面，表示自己的合同上有列明“派遣公司名称”、“派遣公司负责人联系方式”及“派遣年期”的受访派遣工分别有88.6%、73.6%和82.6%。



表二十三：表示合同上有列明《劳动合同法》规定的
各合同条款之受访者比例

当然，即使合同上有列明条款，并不代表与劳动者实际工作情况和待遇相同。最多受访者明确表示合同中所列与现实不相符的项目是“工作时间”，占17.9%；其次是“休息休假”，占16.1%；第三是“工资”，占12.7%。



表二十四：反映合同条款与现实不相符的受访者比例

有人以为劳动合同上的工资与现实不符不要紧，反正每月收到工资就成，但事实上并不然。尤其是当劳动者受到工伤，工伤赔偿和补助金额往往与其受伤前的12个月平均工资挂钩，劳动合同或工资单是劳动者证明自己过去一年收入的重要证据。如劳动者无法证明自己的基本工资、加班费计算方式和其它福利津贴，到了仲裁或诉讼阶段，赔偿计算的基数就可能会任由用人单位开价，或者变成当地最低工资，令赔偿金额大打折扣。

我们亦尝试统计合同的完整程度。每当受访者指出其合同包含一个项目，即可得1分，不包含则获0分。由于问卷共列出16个项目（派遣工的合同有19个），换言之一份完全满足《劳动合同法》要求的合同应有16分或19分。如以16分为满分，所有受访者合同的平均分数为11.3分，即是有大约70%的完整性。再以地域区分的话，南京受访者合同的平均分数最高，是12.6分，即

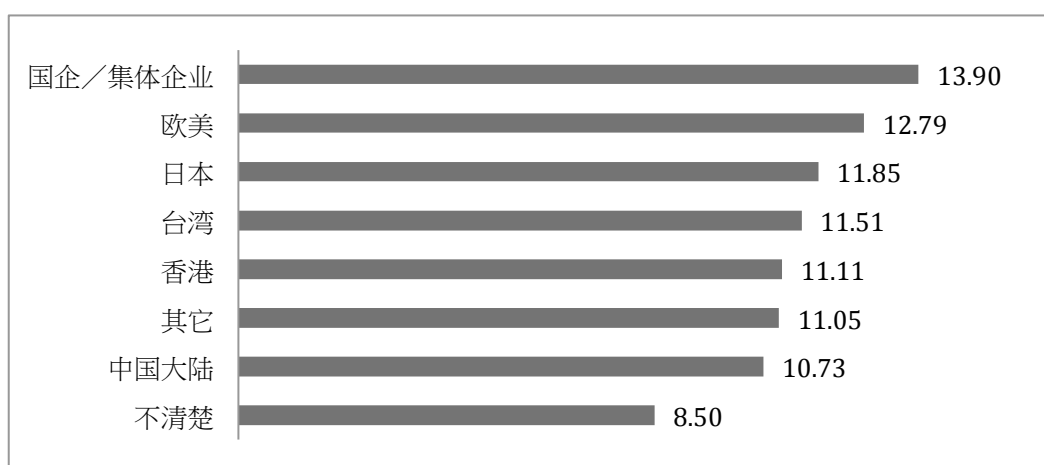
完整性达78.8%；其次是深圳，平均分数是12.4，完整性有77.5%。平均分数最低的地区是金华，只得6.5分，意味着合同的完整性只得大约40%。

整体而言，珠三角地区和长三角地区在合同完整性方面的平均分数分别为11.05和11.42分，似乎差距并不是太大。不过，由于长三角的金华地区合同签订率显著地低落，所以如果把金华的样本剔除，只计算上海、南京和苏州的话，合同完整性的得分即提升至12.02分。



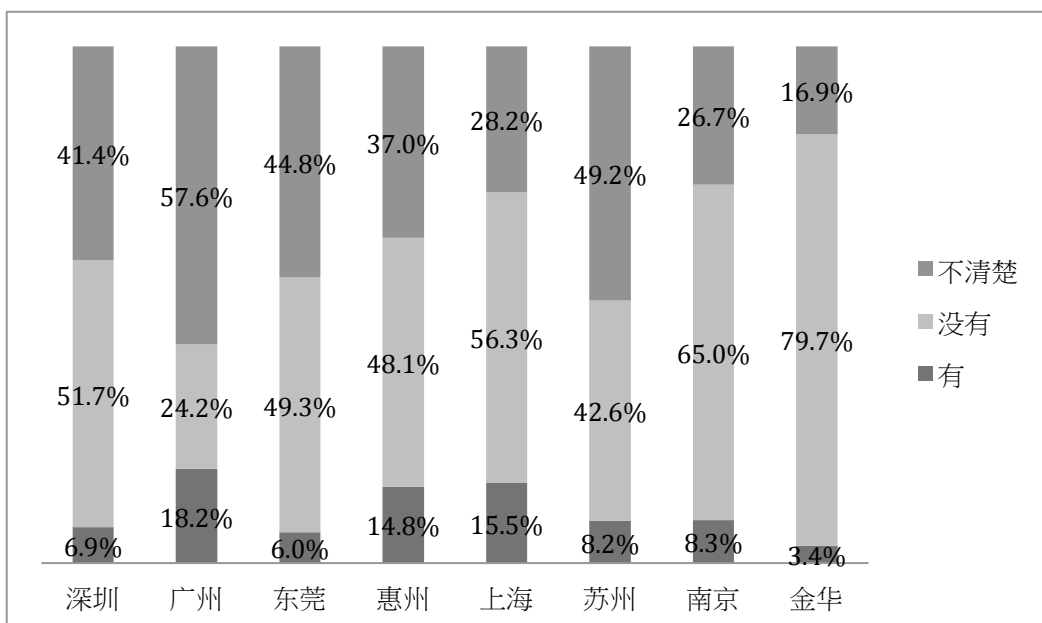
表二十五：各调查城市的合同完整性得分（以16分为满分）

另外，如以已知的企业资本来源作比较，国企及集体单位在合同完整性方面的平均分数最高，达13.9分；其次是含欧美资本的企业，得12.79分。得分最低的是含内地资本的企业，只得10.73分；含港资的企业次之，得11.11分。



表二十六：各企业资本来源的合同完整性得分（以16分为满分）

表示现时工作的企业有集体合同的受访者只有10.3%，超过半数（51.8%）指企业没有集体合同。确定企业有集体合同的受访者比例最高的是广州（18.2%），其次是上海（15.5%）；比例最低的是金华（3.4%），其次是东莞（6.0%）。



表二十七：受访者对现时企业集体合同的认知情况分布

深圳的合作单位曾反映，企业与劳动者签订劳动合同后，常有签订补充协议的做法，当中可能包括要求劳动者自动放弃加班费、自动放弃社保、必须做满一定期限才能辞工、必须服从企业调岗指示等等。这些补充协议的内容，有可能是违反《劳动法》或《劳动合同法》的，可是一旦劳动者在不知就里的情况下签了这些补充协议，即使违法的协议并无法律效力，但还是形成工人维权的心理障碍，经企业以补充协议条款威吓，就以为是自己咎由自取，令他们的信心和决心受到影响。

譬如，在这调查期间，我们在深圳接触到在某手袋厂打工的丁某。她在2011年与厂方建立劳动关系，签下了一份劳动合同，基本上参照劳动部门发布的标准劳动合同模板，但许多供劳资双方填写的条款都十分含糊，例如工作地点只写“厂内”，工资和休息休假方面只注明了最基本的底薪和工作时间，可是比较仔细的规定和薪酬计算方法，都在一份另纸书写的劳动合同补充条款中注明。由于是“补充”条款，丁某以为只是辅助合同主体之用，并没有看得很认真。

怎料补充条款才是魔鬼细节所在，而且当中许多条款都违反劳动法规。譬如在加班费方面，补充条款指出员工如有加班必须经过部门负责人按权限逐级签字，并经总经理审批同意后，才能视为有效加班，按月进行补休，如果是厂方问题导致员工不能补休的话，员工才能领加班费。补充条款里还有十四条劳动纪律条文，包括罚款、宿舍门禁、车间规矩、调岗安排等等，都没有与员工商讨，违反了《劳动合同法》第4条的规定。

在调查中发现，签订补充协议情况似乎不算普及，只有5.4%的受访者响应自己曾经签订补充协议，不过没有签订补充协议、却被企业以其它形式（例如口头）提出上述数项要求的受访者比例却远超于此，当中又以服从调岗最常见，占没有签订补充协议者的一半。

3.6 合同解除情况

67.2%的受访者是自己辞职离开上一份工作的，5.6%是因为合同期满没有续签，3.7%是因为辞工不批自行离厂，4.7%是因为工厂搬迁。

按照《劳动合同法》，如果是合同期满，但厂方不再与劳动者续签合同，又或者工厂因搬迁而需终结劳动关系，应付劳动者一年工龄一个月的经济补偿金。然而，只有17.2%没续签合同而离厂的受访者得到一年工龄一个月或更多的经济补偿金，76%更完全没有任何赔偿。因工厂搬迁而离职的受访者情况稍好，超过一半（54.5%）获赔一年工龄一个月或更多的经济补偿金，但仍有41%没有得到任何赔偿。

即使受访者是自行辞工的居多，但这个数字也要小心留意。《劳动合同法》规定如果是劳动者一方决定终止劳动关系，解除合同，用人单位就不用支付经济补偿金；但如果是用人单位要终止劳动关系，就要按工龄赔每年一个月的经济补偿金。在2009年的调查中，我们已发现要裁员的企业会使用各种软手段来迫使员工自行辞职，当中常见的包括调岗和限制加班，令劳动者工资减少，或只能领基本工资，使他们待不下去，唯有自行辞职。

到五年后的今天，从合作单位得知，这样的情况仍是非常普遍。尤其是在2012-2013年间，珠三角进行产业升级，深圳许多任务厂迁移至内陆，未能依法给予员工一个月通知期，理应支付双倍的经济补偿金再加一个月的代通知金。不过，最后能领到双倍经济补偿金的案例，实属凤毛麟角。当年

许多有关搬厂的罢工，其实也是因此而起。

上文提到的丁某，也正面临自己辞职或等待被工厂解雇的抉择。他和其它同事因为向厂方质询有关加班费的安排，起了冲突，被厂方调离生产线，去厂外的草坪除草。厂方以搬弄字眼引导员工签下不合理、不合法的劳动合同补充条款在先，现在还透过调岗来令员工因收入减少而屈从辞职，可见不管留下或离开，当初丁某签下的合同都没有为他带来多少保障。

3.7 劳务派遣情况

《劳动合同法》在 2008 年出台后，原意是要规范劳务派遣，但就明确了劳务派遣的合法性，使这个原本游走于法律边缘的雇用形式在过去几年愈见普及。2008 年，人力资源及社会保障部公布的全国派遣工人数约为 2,700 万人，但到了 2011 年，中华全国总工会的调研报告却指出，过去三年间，派遣工人数已翻倍，飙升至 6,000 万。⁷与正式工比较，派遣工常被视为次等劳工，而且由于没有明确的法例条文去规范劳务派遣行为，政府部门执法又不严谨，导致许多派遣工所受的剥削比起正式工有过之而无不及，当中包括同工不同酬、欠缺社会保障、劳动关系不稳定、受工伤时被用工单位及派遣单位互相推卸责任等等，不一而足。⁸由此可见，最后出来的法律违背了其原意，反而令派遣工的处境恶化，形成了社会问题。

2013 年 7 月起实行的《劳动合同法》修正案，在法律条文上强化了对劳务派遣行为的规范。在扩充了的第五章第二节，有关劳务派遣的部分，主要有四个修正重点：一、提高了劳务派遣业务经营的门槛，将注册资本由不少于人民币 50 万元提高至不少于人民币 200 万元，并规定劳务派遣业务经营单位向劳动行政部门依法申请行政许可；二、细化了可以使用派遣工的“三性岗位”——即临时性、辅助性、替代性岗位的定义；三、限制企业内派遣工用工的比例，而国务院在 2013 年 12 月公布、并于 2014 年 3 月起实行的《劳务派遣暂行规定》则将这个比例明确定为 10%；四、再三强调派遣工与正式工必须同工同酬。

随着《劳动合同法》修正案一起实施的，是《劳务派遣行政许可实施办

⁷ 劳动保护支持网络(2014)，《探索中国劳务派遣工处境及改善方案及改善方向——初步研究》，页 1。

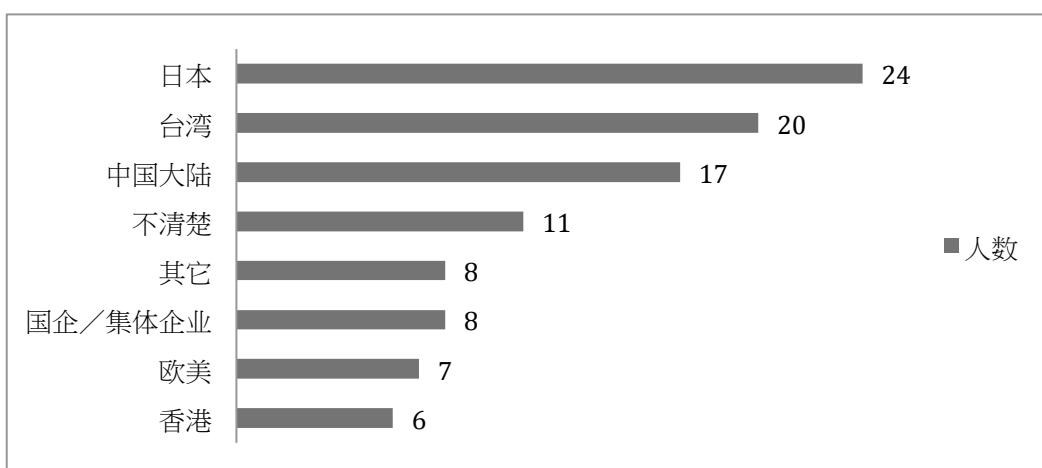
⁸ 同上注，页 3。

法》，当中的第 6 条规定了未申请行政许可的单位或个人不得经营劳务派遣业务。这些规定开始实行后，部份地方政府有比较积极的反应。在调查城市当中，南京和苏州所属的江苏省、上海市和广州市的人力资源及社会保障部门分别在修正案实施的五个月内推出了有关劳务派遣行政许可的申请通知⁹和办事指南，由申请资格、申请流程、需要提交的材料等都有提及，在网上可以查阅得到。虽然修正案列明申请行政许可之劳务派遣业务经营单位的注册资本不得少于 200 万元，但在上海和江苏人社部门的规定都表明要不少于 1000 万元，可见两地对于劳务派遣公司成立的门槛更高。不过，也有论者指注册资本只是数字游戏，可以透过操控公司账目来处理，这个门槛是否有效还是值得商榷。

由于有行政许可的劳务派遣单位才算合法经营，对派遣工来说，由于他们是与派遣公司签的劳动合同，所以掌握这方面的信息就非常重要。江苏、上海、东莞均设网上检索平台，可输入劳务派遣公司名称以查询其行政许可审批状态；广州人社部门网页有办事指南，在公告栏可下载劳务派遣单位名单；深圳市级并没有统一的查询渠道，由区政府信息网一次性公布近日获批行政许可的劳务派遣业务单位名单，并不方便检索。至于惠州和金华，则未见有关安排。不过，如果派遣公司是在外地注册或申请行政许可，在本省或本市的系统里就无法检索。

接受问卷调查的受访者当中，有 99 位派遣工。在各企业资本来源中，受访派遣工中受雇于日资企业的最多，为 45.3%；受雇于中国大陆资本企业的最少，只占 7.6%。

⁹ 相关文件包括：〈江苏省人力资源和社会保障厅关于做好劳务派遣行政许可有关工作的通知（苏人社发〔2013〕276 号）〉、〈上海市人力资源和社会保障局关于实施劳务派遣行政许可有关问题通知（沪人社发〔2013〕32 号）〉、〈广州市人力资源和社会保障局关于开展劳务派遣行政许可的通告（穗人社通告〔2013〕15 号）〉。



表二十八：在含各企业资本来源的企业中之受访派遣工人数

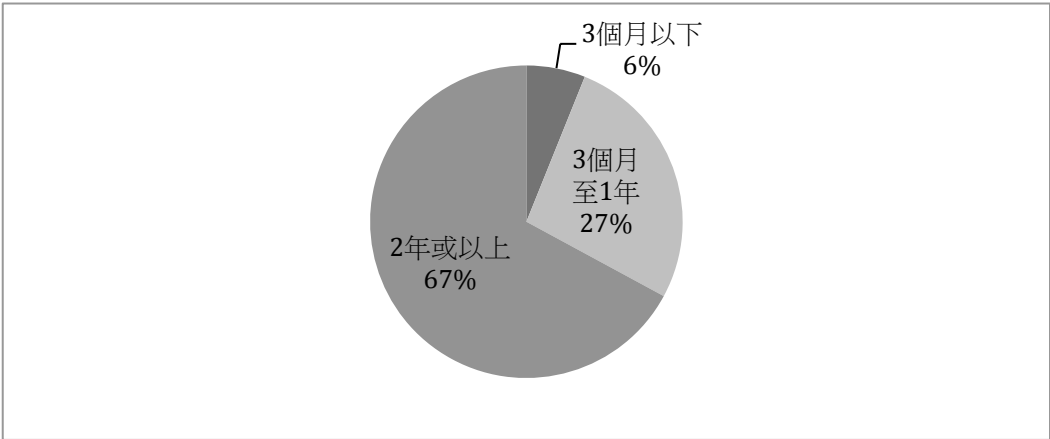
在受访的正式工当中，有10.2%是由派遣工转正的。有受访者表示，在试用期间是以派遣形式受聘，到试用期满后才会签新的合同成为正式工，试用期一般是三至六个月。不过，转正似乎尚未成为有规章可循的现象，因为受访的现役派遣工当中，清楚听说过厂里有派遣工转正先例的不足一半，只有46.5%，而且更只有27.2%指出企业曾与他们提及转正的条件。

《劳务派遣暂行规定》明确了《劳动合同法》修正案中所提及之派遣用工比例为10%。是次调查的受访者中，明确表示在他们同一岗位有聘用派遣工的有25.2%，但大部分都指派遣工的比例超过10%，而他们所知的同一岗位派遣工比例的平均数为61%，中位数则达66%，可见距离10%有好一段距离。

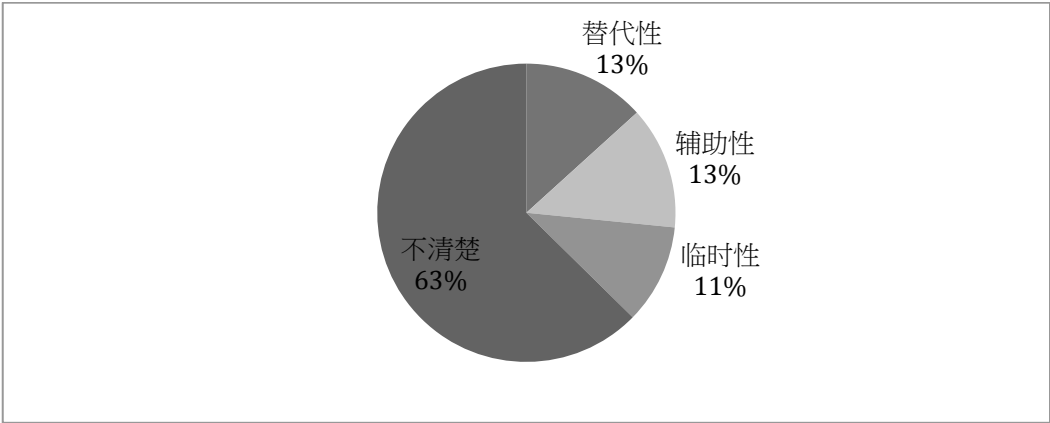
当然《劳务派遣暂行规定》中为企业提供了两年的过渡期，而未期限未完结的合同必须完成，但有合作单位表示曾接触过一些案例，指规定开始实施前的短时间内，派遣工被企业要重新签订新的合同，合同期限为两至三年，可见部分企业并非现在就打算把现有的派遣工逐步转正，还是要拖到过渡期完结为止。

修正过后的《劳动合同法》清楚表明，正式工和派遣工必须同工同酬。然而，16.9%的受访者表示现时工作的企业内正式工与派遣工的待遇有分别，当中包括基本工资不一样、派遣工的社保没买足五险一金等。只有14%的受访者明确表示正式工和派遣工同工同酬。

理论上派遣工不应成为正常用工编制的一部分，因为合约年期不会太长，而且其属于何种三性岗位也应该明确界定。可是，观乎受访派遣工，多达67.1%的派遣年期长达两年或以上，只有6.1%的是三个月或以下。最夸张的是一位上海的受访者表示，他在同一间企业工作了十五年，一直都是以派遣工身份受聘，但期间随着厂方不断换派遣公司，即使他本身与原派遣公司的合同尚未完结，也跟着不断签新的合同。另外还有超过六成，即62.7%的受访派遣工不知道自己所属的岗位是替代性、辅助性还是临时性。



表二十九：受访派遣工的派遣年期分布



表三十：受访派遣工的岗位性质分布

《劳动合同法》指明劳务派遣公司不可以向劳动者收费，但受访的派遣工当中，44.3%指曾被派遣公司征收费用，收费名目主要是中介费、体检费和材料准备费，平均金额为299.6元。

在进行问卷调查的地区，工业区内劳务派遣公司在工人平常吃饭、逛街的地方几乎随处可见，店面规模由几十人到只有两三个人的都有。有惠州的

受访者曾透露，他们所属的派遣公司办公室就在自己厂的一个办公室里，除了为自己厂，也有为附近其它厂招工。不过，即使同一区域有多家派遣公司，而代招工的工厂名单大同小异，也不一定代表一家厂委托多家派遣公司代理招工。譬如在东莞的调查中，我们发现有时候工厂真正委托的只有一家，然后那家派遣公司再把业务分判予同区内的其它派遣或人力资源公司，而这个分判程序可以到两至三层。

我们也发现了一个状况，就是好些受访者搞不清楚自己是正式工还是派遣工，因为他们是经过劳务派遣公司受聘，但合同上的用人单位是厂方，而派遣公司有从中收费。在这种情况下，派遣公司实质上扮演的是中介公司的角色。其实若劳动者是与厂方签的合同，就应是正式工，只不过他们透过派遣公司应该，故以为自己的是派遣工。而在深圳、上海和南京的调查区域，我们也尝试去当地的派遣公司应聘，工作人员指大部分厂方都不会直接招工，只透过他们招聘，所以工人其实是以正式工身份受聘，但要付给派遣公司中介费。我们估计这可能是派遣公司在行政许可申请未批期间从事中介业务，但这种有名无实的经营单位向劳动者收取费用，已违反《劳动合同法》第60条的相关规定。

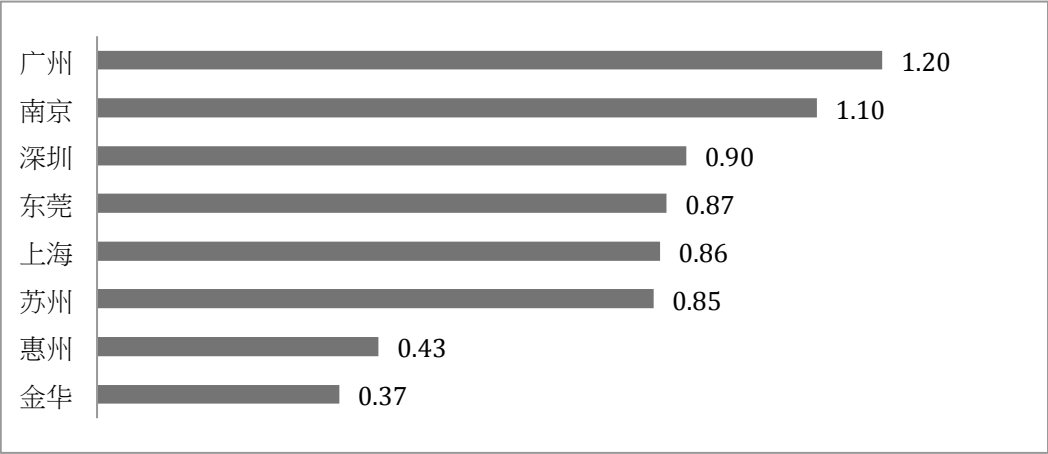
另一方面，企业对于弹性用工的要求实在是永无止境的。即使劳务派遣这招行不通，还是会以其它手段逃避请正式工的要负的责任。例如按日计薪的临时工，不签合同，也不承认劳动关系。在实地调查的时候我们发现，有工厂向劳务公司下通知要停招正式工，等下一轮人事通告，但临时工却是天天招，而且只是每天让劳务公司带若干名工人上工，是否固定人选没有关系，总之凑足人数就可，每周结算工资一次。也有外包的，指对外声称已把某部门的业务让另一家公司承包，但具体决策和运作跟外包基本上没有分别，真正脱离出去的只有与工人的劳动关系，是为假外包真派遣。有合作单位了解到的情况是，有些所谓的外包，只不过是老板让亲戚或亲信成立一些徒具虚名的外包公司，承包企业的业务，而且这种外包可能还不止一层，最终目的只是为了把与劳动者的劳动关系模糊化，让他们要追究的时候找不到申诉的主体。

3.8 对《劳动合同法》之认知和信心

为了解受访者对《劳动合同法》及其修正案的认知程度，我们在问卷中询问他们有无听说过2007年出台的《劳动合同法》及其在2013年出台的修正

案，每听说过一项得1分，不然得0分。换言之在这部分，受访者最高可得2分，最低得0分。

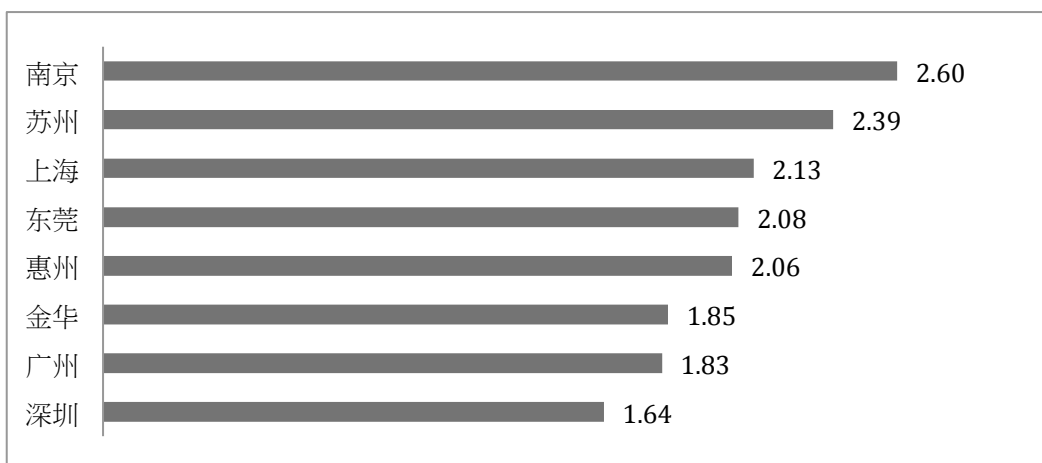
虽然《劳动合同法》出台已五年，但表示有听说过《劳动合同法》的受访者不足一半，只有48.9%。去年实施的修正案，更只得33.2%的受访者听说过。经过统计，广州的受访者的平均分数最高，得1.20分；金华的受访者平均分数最低，得0.37分。如以性别作分野，男性受访者一般较女性对《劳动合同法》的认知程度较高，但两者平均分数相差0.13分，差距不算太大。年龄组别方面，26-35岁的受访者对《劳动合同法》的认知程度最高，其次是36-45岁组别；46岁或以上的受访者则最低。



表三十一：各城市受访者对《劳动合同法》认知平均得分

我们以同样形式计算了受访者对《劳动合同法》的信心。认为“《劳动合同法》有助工人争取合法权益”、“《劳动合同法》令工人工作更有保障”及“《劳动合同法》为企业的违法行为带来后果”可各得1分，意即对《劳动合同法》最有信心者可得3分。

结果显示，南京的受访者平均得分最高，达2.60分，可见他们对《劳动合同法》最有信心；深圳的受访者平均得分最低，只得1.64分。女性受访者之平均得分较男性的高，但差距只有0.1分。46岁或以上的受访者对《劳动合同法》最有信心，最没信心的25岁或以下的受访者，两者平均得分差距为0.28分。



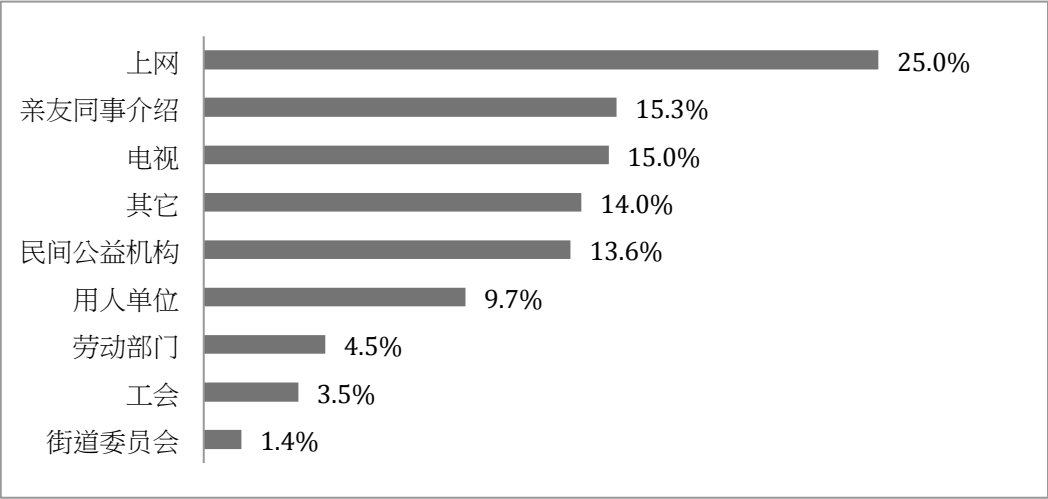
表三十二：各城市受访者对《劳动合同法》信心平均得分

若将认知平均得分跟各地的合同签订率比较，有个现象值得留意，就是在长三角，受访者对《劳动合同法》认知程度低的金华，其合同签订率也自然较低；不过在珠三角，惠州的受访者的认知平均得分最低，但当地的合同签订率却最高。我们估计，这可能与受访者来自的企业有关。翻查问卷调查纪录，惠州的受访者多来自外资和规模比较（千人以上）大的厂，而金华的则以受雇于小型内资企业为主。正如上文所提及，外资企业在合同签订率和合同完整性方面都比内资企业优胜，以致即使劳动者对劳动合同的建立没什么认识，与其合同的实际情况未必直接挂勾。虽然合同签订率是件好事，但同样来得尴尬，因为这反映了劳动合同签订与否，似乎还是企业说了算，与劳动者对法律认识不认识没什么关系。

地域之间的信心平均得分差距同样可堪玩味。虽然珠三角和长三角大部份受访者对《劳动合同法》的认知程度一般都甚高，可能是因为在城市里接触信息比较容易，可是两者比较起来，珠三角受访者对《劳动合同法》能否真正保障他们、用人单位需否为其违法行为承担后果却感到悲观，信心平均得分差距明显。这可能牵涉两个因素，一是取样的问题，因为珠三角的问卷多由公益机构完成，而他们接触到曾遇劳动争议的劳动者的机会较高，对法律之于自己的影响有切身体验；反之长三角大部份问卷由高校师生在工业区找路过的工友填写，如他们本身维权经验较少，只从一般大众传播渠道了解到法例的内容，可能会得出比较正面的印象。其次，这可能与各地地方政府介入劳动争议的积极程度有关。长三角政府和工会一向比较积极和主动介入一些处于萌芽阶段的劳动争议，担任调解的角色，以减少群体性事件的出现；反之，珠三角地方政府往往倾向在群体性事件已经爆发后，碍于形势和群众压力才介入，而且执行《劳动合同法》时，立场偏向资本，劳动者在透

过法律程序争取的过程中挫折感较大，以至他们对法律的信心也会受到影响。前一两年珠三角沿海地区因产业内移、工厂搬迁而起的集体争议不绝于耳，很多企业因为搬迁，违法与劳动者解除合同，即使经过抗争和诉讼，能够取得《劳动合同法》规定的足额经济补偿金的例子却很少。见证了这些事件在身边发生，劳动者自然不寄厚望。

我们亦调查了哪些宣传《劳动合同法》的渠道在受访者中较常用。数据反映25%的受访者曾受访者最常从网上得知《劳动合同法》的信息，其次则是从亲友同事口中得知。如比较各选项，我们可见受访者很少从官方渠道，例如劳动部门、街道委员会、工会等接触到《劳动合同法》相关的宣传信息，而用人单位也很少主动向他们提供这些信息，多数是受访者因为自身的兴趣和需要去主动接触，以及透过人际网络接收信息。



表三十三：从各渠道获取《劳动合同法》信息的受访者比例

4 讨论

4.1 签订劳动合同渐成共识，但仍无助于扭转“资强劳弱”状况

从这次调查的结果中，我们发现与五年前的同类型调查比较，合同签订率整体上有所提升，可见《劳动合同法》第 66 条所提及之“劳动合同用工是我国的企业基本用工方式”，基本上已成共识。相比起以往签订劳动合同未有这么明确的法律规定时，遇上争议的劳动者连最基本的劳动关系也证明不了，这其实已算是一大进步。然而，《劳动合同法》确认劳动关系只是第一步，而法律的实施过程中还是出现了很多问题，当中最明显的是用人单位

为了保持它在劳动关系中的主导地位，选择性地遵从法律。

劳动合同应明确表述劳动者在生产关系中的付出和应得的权利，而法律中对劳动合同的建立、执行和解除正是为了规范这一点，确保一切都清清楚楚，有根有据。可是我们发现，即使大部分受访者都有一纸合同作为最基本的劳动关系证明，但在合同执行的过程中，仍有很多与劳动法规相违背的惯性做法，当中包括劳动者没份商讨合同条文，因而签下了含糊不完整的合同，而且签了多次合同也不能成为无固定期用工，加班也成为常规。

这些做法明显都偏向了用人单位的管理方便，例如令劳动者习惯加班，管理者就毋须考虑人手调动轮替；不让劳动者对合同条文有异议的机会，让合同条文的诠释权都在用人单位手里，使后者可以随时因应他们的需要而提高合理或不合理的要求，劳动者并无置喙的余地；每隔一至两年就更新一次合同，使用人单位享有用工的灵活性，反之劳动者则每隔一段时间就得担心能否继续保住饭碗，无法确保有稳定的工作前景以及比上一份合同更好的劳动条件。这些问题的存在不是一朝一夕，但仍有一定的普遍性，可见对企业而言，违法的成本很低——只需由劳动部门责令改正，即使要付劳动者经济补偿金，也是与劳动者本身已被压低的工资作为基数，与从规避法律责任节省下来的成本相比，不过是九牛一毛。在此看来，起初《劳动合同法》中稳定就业的目标不但未能达成，近年国务院对规范工时所下的措施也形同虚设。

4.2 违法行为从大城市往小地方迁移

当然，我们也不能否认，过去六年来《劳动合同法》的确是为劳动者带来了好处，而此法例的在劳动者之间的认知程度也有所提高。不过，透过今次跨地域的调查，我们发现了法例的执行在地域之间有着不容小觑的差距。过往我们着眼于法律在一些窗口城市的实施情况，一旦调查范围延伸至比较偏远的小地方，我们就可发现这些窗口城市的示范作用还是很有限。

八个调查城市中，有走在改革开放前沿、经济发展水平排在全国前列位置的大城市如深圳、广州、上海、南京等，也有发展起步较迟，但近年开始接收从沿海地区逐步内迁的产业的二三线城市如惠州、金华等。前者在法例执行方面的是比较完善，但相比较起来后者的成绩就不那么亮丽，尤其是金华地区，不规范的程度让人仿佛回到《劳动合同法》实施前的广东，即根本没跟着沿海的窗口城市一同进步。当产业和劳动力的双转移在全国各地都成

大势，沿海地区经过多年监察和督促才改善了一点点的合同建立与执行行为会否跟着转移，还是在转移的过程中被牺牲，带来地区间向下的恶性竞争，都是值得我们继续深究的。

4.3 劳动者对法律认知及信心不足

近年已逐渐有数据显示，劳动者——尤其是外出农民工——比以往更愿意就近就业。¹⁰在一些产业发展起步较迟的地区，企业的利益往往被优先顾及，劳动者更不能期望用人单位会完全守法，而劳动部门和法院会主动保障劳动者的合法权益。因此，劳动者本身对于法律的认知，是否能够拿起法律的武器去保障自己，就至为关键。

从问卷调查中，我们了解到绝大部份地区的受访者对于《劳动合同法》的认知程度和信心还是偏低的。这会带来两方面的后果。首先从个人层面来说，当劳动者对法律不熟悉，在合同建立的时候固然会吃亏，而且在整个劳动关系里面，他们也不能意识到自己如何受到合同的保障或剥削，导致用人单位独揽对劳动条件的控制权。其次，劳动者作为一个群体，也无法透过《劳动合同法》建立起与企业平等的地位，利用集体力量，以集体谈判和签订集体合同的方式来维权和争取更好的劳动条件。

当劳动者不相信法律能够保障自己，其权益受损的时候可能会选择忍气吞声，或者被动接受用人单位提出的条件，未必会从法律途径争取合法合理的补偿。若果他们遇到的问题比较个别，未能以集体力量处理，而他们又觉得自身的问题无法循正常的法律途径解决，就有机会诉诸其它激烈的手段，对自己带来伤害。

4.4 劳务派遣业务仍然大有市场

至于劳务派遣，为派遣工确立合同关系固然可以令他们的劳动关系更加清晰，收窄他们与正式用工之间的距离，更肯定他们应当与正式工同工同酬，并非比后者次等。从这方面来看，是次《劳动合同法》的修订是值得支持的。2014年4月起实施的《劳务派遣暂行规定》，限制了企业派遣用工比例不可多于10%，给予企业两年的过渡期，成效如何尚未可知，可能要留待两年

¹⁰ 白天亮（2014），〈农民工更愿意就近就业〉，《人民日报》，2014年4月26日。
。 <http://finance.people.com.cn/n/2014/0426/c1004-24945131.html>

之后再作跟进探讨。

不过，既然劳务派遣这种用工方式是为了节省人力资源成本而设，理论上如果用人单位在严格遵守《劳动合同法》的前提下使用派遣工，而派遣工与正式工薪酬和待遇一样，用人单位又要给派遣公司支付服务费，使用派遣工对用人单位应没有太大好处。从问卷调查中，我们也了解到大部分派遣工都无法说清自己“派遣”的性质（临时性、辅助性或替代性）何在，工作与一般正式工并无分别，由此可以推断，其实大部分企业都没有非用派遣工不可的实际理由，所谓“灵活用工”，不过是企业逃避对劳动者负责的幌子。即便如此，在《劳动合同法》修正案生效后，申请劳务派遣行政指令的派遣公司还是比比皆是，证明劳务派遣业务仍是大有市场，对派遣公司并没有太大打击。如此说来，用人单位和劳务派遣经营单位似乎是看准了法例不会被确实执行，而后者的业务也不会被取缔。在这方面，立法机关和劳动部门往往处于被动位置，令现时修订法律的进度并追不上立心不良之企业的策略变化。因此，现时的法例能否有效限制劳务派遣实在令人感到悲观，

5 建议

当年《劳动合同法》出台之际，我们对政府在规范劳动关系和保障广大劳动者权益方面的决心深感认同，自此积极关注法例的演化和执行。然而从过去几年的调查和观察，我们发现在劳动者的实际处境下，即使在法例的明文规定下，劳动者依法维权时要跨越的门槛还是很多，而且日新月异。这除了是因企业擅于钻法律的空子，也是各地方政府执行的力度问题。因此，我们对劳动合同法在日后的实施有以下建议。

5.1 政府应加强资源投入，包括宣传、执行等，增强广大劳动者对劳动合同法的认识，认清自身的权利

现时劳动者的合法权益受到侵害，用人单位要否负上法律责任，很大程度上是要靠劳动者主动提诉。许多企业至今仍公然违法，很明显是看准了劳动者对自身的合法权益不知情，对法律程序不熟悉，或者担忧承受不起走法律程序的时间成本和心理压力等等。因此，日后必须继续加强自身对劳动合同法的认识，当中依靠的不单是劳动者自身的积极性，劳动部门也应该在社会各个层面，包括用人单位、商会、车间、小区的倡导，使劳动合同法真正深入人心。

过去地方劳动部门对法律的宣传倾向有时效性，往往是在某段时间内催办一轮，然后就完结，不能做到恒常宣传、将法律知识渗透进日常工作的效果。调查中亦发现，工人对《劳动合同法》的细节条款认识含糊，所以宣传工作更要着重条款细节，针对工人的实际情况来解说。法律宣传也应该加重警告意味，让企业能够有所警惕，并提高其违法成本。

5.2 全国统一执行，加强小地方和本地资本的劳动监察，杜绝用人单位以迁移逃避法律责任

我们的其中一个调查发现劳动合同法实施效果的地域和城乡差异。沿海地区的窗口城市，示范作用较大，监察相对比较容易。可是，当他们不再是产业的集中地，纷纷进行产业和劳动力的双转移时，我们就必须留意，究竟企业近年在沿海地区形成的习惯，不论好坏，会否在内陆延续，而内陆的地方政府和法院系统又是否有足够的视野和能力去处理这些争议，也有各级劳动部门的观察和监督。

产业内迁的路径视乎地方和企业政策，但也不是无路可寻。就以广东珠三角前一两年的搬厂潮为例，主要是省内迁移，或者邻近的省份如江西。因此我们认为中央层面的劳动部门应该推出更多全国性的实施规则，减少现行法例的灰色地带，以及各级仲裁和法院自行诠释的空间，免得“各处乡村各处例”的情况持续恶化。

5.3 地方政府应更主动起诉用人单位违法行为，增加其违法成本，严重及惯性违法行为必须刑事化

当企业视违法为等闲，劳动部门平日疏于监察，责无旁贷。除了靠本身利益已经受损的劳动者自行举报和申诉，劳动部门本来就应该主动监督检查，在问题出现之前就应该先抑止其爆发。因此，我们建议各地方政府的劳动部门认真进行定期巡查企业，发掘不当及违法行为，定期向社会公告，作为警示；同时改善信息公开系统，让劳动者可以随时查阅违法企业的名单。

另外，《劳动合同法》本身对于建立合同的程序和合同所载内容已有明确的指示，甚至连人社部本身都有发放合同示范文本，只不过实际上用人单位在填写合同内容时常含混了事，而劳动部门却没有及时整治。2009年，

广东省劳动保障厅曾出台一份《广东省劳动合同指引》，提出了比较仔细的劳动合同建立过程，以及劳动部门各项书面审批备案的程序。理论上如果将之执行到位，劳动部门对每份合同的内容和是否符合规格都应该检视过；若劳动者丢失合同，其劳动关系也可在劳动部门查核。不过据珠三角的合作单位了解，省内各地执行力度并不一致。因此，我们建议各地劳动部门都仔细建立劳动合同备案的制度，并着力执行。

与此同时，我们认为如有发现严重和惯性的违法行为，罚则必须提高，以提高企业的违法成本。过去亦有将侵犯劳动者权益的罪行刑事化的例子，譬如全国人大常委会就曾于 2011 年通过《刑法修正案（八）》，当中将用人单位拒不支付劳动报酬（即恶意欠薪）纳入刑法调整范围，以应对当时常有用人单位拖欠劳动者工资的问题。因此，我们建议立法机关就此方面积极研究，以确保《劳动合同法》能确切执行。

5.4 密切监察劳务派遣，应对违法用工行为

劳务派遣此种用工方式出现多年，为此面对劳动关系不稳定、同工不同酬苦况的劳动者不知凡几。正如上文所提，去年出台之《劳动合同法》修正案及今年之《劳务派遣暂行规定》终于为填补这个灰色地带踏出了第一步，是可喜的。不过为了迁就企业，还是容许他们有两年的宽限过渡期，在此期间企业用工方式如何转型，以及劳务派遣经营单位有否依法办事，还需各地劳动部门密切关注，取缔违法行为。

即使劳务派遣逐渐退出主流，企业还是会千方百计将用工零散化，以逃避人力资源成本。因此，劳动部门下一步应该关注的，应该是临时工、外包等弹性用工行为，确保没有法外执行，所有劳动关系都遵循《劳动合同法》的规定来建立，贯彻将劳动合同用工视为我国企业基本用工形式的宗旨。当然，有长三角的合作单位坦言临时工受到不少劳动者，尤其是不想被困在同一企业、希望吸收多方面工作经验、甚至赚快钱的年轻工人的青睐，但我们认为因此而容许企业愈招愈多临时工、无视自身对劳动者应有责任的做法和态度是本末倒置的。劳动部门应加强提醒劳动者非正式劳动关系的风险，包括劳动关系主体不清晰、有争议时难以追究、无法被纳入职工的社会保障系统等等，同时也应督促企业建立较人性化的工作环境，与劳动者共同商议出合理的规章制度。

5.5 鼓励企业员工自我组织，建立劳资双方关系对等的劳动关系

虽然上文提及集体合同的篇幅较少，但一纸集体合同理论上应是劳动者作为集体，与企业方面平等商议劳动条件和待遇的体现。从调查中受访者对集体合同的模糊态度，可见现时人社部门公布，每年都有增长的集体合同签订数量，并不意味着劳动者的集体力量有所强化。法律的确实执行，企业守法和劳动部门的监督固然重要，但一些在日常层面的具体操作，包括合同正确描述工作实际情况，劳动者根据合同条文得到其应有对待、有充分的机会和权力去商讨制订符合自身立场的合同条款等等，都未必是劳动部门可以全盘掌握的。劳动者以独立、有系统的组织，透过建立集体合同的契机，站在与企业平等的位置上去谈判协商，从源头监察和堵截企业的违法行为，才是《劳动合同法》得到真正执行的根本。

近年，部份地区建立了工资协商制度，而广东省也启动集体协商及集体协商条例的立法程序，但多次因为商界反对而搁置，这只会继续巩固资强劳弱的局面。长三角地区的集体合同签订较为普遍¹¹，但劳动者明显对此并不熟悉，也不见得有足够的坚实的组织力量对其置喙，或透过集体合同的商议，真正表现他们对劳动条件和待遇的期望。因此，我们建议中央及各地方政府早日建立完善的集体合同及集体协商制度，让劳动者建立独立、有代表性的工会组织，为劳方以集体力量实践《劳动合同法》保障之权利建立更强的法律基础。

6 调查局限及展望

以劳动力的条件和人手，我们已尽可能扩阔调查范围，可是最终仍面临几方面的局限。首先，在调查对象选取方面，我们无法做到随机抽样，以至不能避免各地区受访者因为产业状况、职级、工龄等差异，而导致结果有所偏向。其次，此调查的对象以劳动者为主，未能加入来自企业和劳动部门的回应。

即便如此，现时企业和政府发声的机会已经太多，而它们本身也已从各方面主导了劳动关系的模塑。因此，我们认为这种从工人视角出发，检视现

¹¹ 单就工资专项集体合同而言，在 2010 年，广东省签订的工资专项集体合同为 21569 份，复盖职工 2735053 人；但江苏省则有 95027 份，复盖职工 10091600 人。两地相差达四倍。数据摘自中华全国总工会研究室（2011），《中国工会统计年鉴 2011 年卷》，中国统计出版社。

时法律在他们身上的作用的调查必须持续下去，定期进行，并将调查范围从沿海地区延伸至内陆，希望令更多劳动者关注《劳动合同法》，及法律对自身权益的保障，使这部全国性的法律真正令全国所有劳动者受益。

7 鸣谢

是次调查得以完成，有赖以下机构及人士的协助和意见：深圳打工者中心、蒲公英工伤爱心队、女工关爱、广州番禺珠宝义工队、东莞蓝衣公益服务中心、东莞大岭山友维工友公益服务中心、永康小小鱼劳工服务部、华南师范大学行政管理系黄岩老师、南京大学法学院吴伟同学、香港中文大学新闻及传播学院邓键一先生。

附件：2014 年《劳动合同法》实施情况调查问卷

* 请删去不适用者

一、个人基本信息

1. 性别：a. 男 ☐ b. 女 ☐ 2. 年龄：_____ 3. 工作地区：_____
4. 从事行业：_____ 5. 部门：_____ 6. 岗位：_____
7. 企业资本来源： a. 香港 ☐ b. 台湾 ☐ c. 中国大陆 ☐ d. 日本 ☐
e. 欧美 ☐ f. 国企 / 事业单位 ☐ g. 其它 ☐ h. 不清楚 ☐
8. 厂里大概聘用人数：_____人
9. 工作性质： a. 正式工 ☐ b. 派遣工 ☐ c. 临时工 ☐
10. 工龄：_____年 / 月*

11. 过去曾从事的行业及年期：

a. 制造业	b. 服务业	c. 建筑业	d. 农业	d. 其它 (请注明：_____)
_____年	_____年	_____年	_____年	_____年

二、工作情况

12. 基本工资：_____元
13. 过去六个月工资最高月份的实发工资：_____元
14. 过去六个月工资最低月份的实发工资：_____元
15. 工作时间：_____ 16. 加班时数：每周_____小时
17. 轮班情况：a. 没有轮班 / 长白班 ☐ b. 两班倒 ☐ c. 三班倒 ☐
18. 要求产量：_____

19. 其它补贴：

a. 岗位补贴	b. 全勤补贴	c. 生活补贴	d. 住宿补贴
_____元	_____元	_____元	_____元
e. 交通补贴	f. 高温补贴	g. 进修补贴	h. 其它 (请注明)：_____
_____元	_____元	_____元	_____元

20. 奖金：

a. 年终奖金	d. 其它 (请注明)：_____
_____元	_____元

21. 社保缴费：

a. 养老保险	b. 医疗保险	c. 失业保险	d. 住房公积金
_____元	_____元	_____元	_____元

22. 上次工资调整日期：_____
23. 调整幅度：a. 按最低工资增长调整 ☐ b. 其它 ☐ (请注明：_____)

三、合同签订情况

24. 你与现时工厂有否签订劳动合同？ a. 有 ☐ b. 没有 ☐
25. 如果有签，这是你第几次与这个厂签合同？_____次
26. 现时合同年期：_____年
27. 现时合同的的签订时间 a. 上岗前 ☐ b. 上岗首日 ☐
c. 上岗后一个月内 ☐
d. 其它 ☐ (请注明：_____)
28. 签订合同时，厂方有否与你商讨合同内容？ a. 有 ☐ b. 有，但只是其中一部分 ☐
c. 完全没有 ☐
29. 厂方有否押扣证件？ a. 有 ☐ b. 没有 ☐
30. 你是否签订了两份相同的合同？ a. 有 ☐ b. 没有 ☐
31. 你是否持有其中一份合同？ a. 有 ☐ b. 没有 ☐

签订时，合同上有否列出以下条款？

	a. 有	b. 与现实 相符	c. 与现实 不相符	d. 没有	e. 不清楚
32. 工厂全名	☐	☐	☐	☐	☐
33. 工厂负责人全名及联系方式	☐	☐	☐	☐	☐
34. 工厂地址	☐	☐	☐	☐	☐
35. 工作内容	☐	☐	☐	☐	☐
36. 工作岗位	☐	☐	☐	☐	☐
37. 工资	☐	☐	☐	☐	☐
38. 工作时间	☐	☐	☐	☐	☐
39. 休息休假	☐	☐	☐	☐	☐
40. 合同期限	☐	☐	☐	☐	☐
41. 试用期限	☐	☐	☐	☐	☐
42. 试用期间工资	☐	☐	☐	☐	☐
43. 职业危害	☐	☐	☐	☐	☐
44. 社会保险参加情况	☐	☐	☐	☐	☐
45. 福利津贴详情	☐	☐	☐	☐	☐
46. 安全生产状况	☐	☐	☐	☐	☐
47. 职业技能培训	☐	☐	☐	☐	☐
(派遣工请填写第 48-50 题)					
48. 派遣公司全名	☐	☐	☐	☐	☐
49. 派遣公司负责人全名及联系方式	☐	☐	☐	☐	☐
50. 派遣年期	☐	☐	☐	☐	☐

51. 工厂有否集体合同？ a. 有 ☐ b. 没有 ☐ c. 不清楚 ☐
 52. 签订合同后，你有否签订补充协议？ a. 有 ☐ b. 没有 ☐
 如有，补充协议有何条款？

	a.有	b. 没有	c. 不清楚
53. 自愿放弃加班费	☐	☐	☐
54. 自愿放弃参加社保	☐	☐	☐
55. 工作满一定期限才能辞职	☐	☐	☐
56. 厂方可按工作需要调配员工岗位，员工必须同意及遵从	☐	☐	☐
57. 其它（请注明）：			

58. 签订后，合同曾否修改？ a. 有 ☐ b. 没有 ☐ c. 不清楚 ☐
 59. 如有，厂方有否与你商讨修改详情？ a. 有 ☐ b. 没有 ☐
 60. 你是否持有新修订的合同副本？ a. 有 ☐ b. 没有 ☐

四、劳务派遣情况

61. 你是否由派遣工转正的正式工？ a. 是 ☐ b. 不是 ☐
 62. 你是否透过派遣公司应聘？ a. 是 ☐ b. 不是 ☐
 63. 据你所知，同一岗位的正式工与派遣工比例：_____
 64. 据你所知，同一岗位的正式工和派遣工的工资和福利待遇有否不同？
 a. 有 ☐，详情：_____
 b. 没有 ☐ c. 不清楚 ☐

（如果你现在是派遣工，请回答第 65-73 题）

65. 派遣公司名称：_____
 66. 派遣年期：____年 / 月*
 67. 你属于三性岗位的哪一种？ a. 替代性 ☐ b. 辅助性 ☐ c. 临时性 ☐ d.不清楚 ☐
 68. 你曾否被派遣公司派往另一个用工单位？ a. 有 ☐ b. 没有 ☐
 69. 派遣公司有否向你收取费用？ a. 有 ☐，详情：_____元 b. 没有 ☐
 70. 派遣公司有否扣押证件？ a. 有 ☐ b. 没有 ☐
 71. 厂方有否接受其它派遣公司的派遣工？ a. 有 ☐，详情：_____
 b. 没有 ☐
 72. 厂方有否向你提出转正条件？ a. 有 ☐，详情：_____
 b. 没有 ☐
 73. 据你所知，同一岗位上有否由派遣工转正的正式工？ a. 有 ☐ b. 没有 ☐ c. 不清楚 ☐

五、过去与劳动合同相关情况

74. 你在哪个地区从事上一份工作？_____
 75. 你是如何离开上一份工作的？ a. 自己辞工 ☐ b. 合同到期没有续签 ☐
 c. 辞工不批，自行离厂 ☐ d. 工厂搬迁，自行离厂 ☐
 d. 被解雇 ☐，解雇原因：_____
 76. 你离开上一份工作时，有否拿到经济补偿金？ a. 有，拿到一年一个月 ☐
 b. 有，但少于一年一个月 ☐
 c. 有，而且多于一年一个月 ☐
 d. 没有 ☐

77. 你曾否就劳动合同问题申请调解 / 仲裁 / 诉讼*? a. 有 ☐ b. 没有 ☐

78. 详情: _____

六、对《劳动合同法》的认知

79. 你听说过 2007 年出台的《劳动合同法》吗? a. 听说过 ☐ b. 没听说过 ☐

80. 你听说过 2013 年出台的《劳动合同法》修正案吗? a. 听说过 ☐ b. 没听说过 ☐

81. 如听说过, 你是从何渠道得知有关《劳动合同法》的信息?

a. 用人单位 ☐ b. 劳动部门 ☐ c. 街道委员会 ☐ d. 工会 ☐ e. 电视 ☐
f. 民间公益机构 ☐ g. 上网 ☐ h. 亲友同事介绍 ☐ i. 其它 ☐

你同意以下有关《劳动合同法》的说法吗?

	a. 同意	b. 不同意	c. 无意见	d. 不清楚
82. 《劳动合同法》有助工人争取合法权益	☐	☐	☐	☐
83. 《劳动合同法》令我的工作更有保障	☐	☐	☐	☐
84. 虽然有《劳动合同法》, 但企业违法并没有什么后果	☐	☐	☐	☐

如果你希望收到这次调查的结果或劳动法规知识, 欢迎留下联系方式。(所有个人信息均保密, 不会以任何形式对外公开)

姓名: _____ 电话: _____ QQ: _____

出版：劳动力

电邮： workerempowerment@gmail.com

《劳动合同法》在制造业的 实施情况调查报告

劳动力

2014 年 7 月



