

附件 1

富士康实习项目整改计划的实施情况

整改措施	实施情况（截至2012年6月30日）
<p>1. 保证公司内部所有的政策、程序和培训与国家和省市的实习生相关规定一致。</p>	<p>富士康的人力资源部门已经建立了一个包含所有国家及省市有关实习生法律要求的数据库，并负责其内容的按时更新。</p> <p>富士康的内部政策、程序和培训符合最新的实习生法规。现有的政策已经得到修改，并增加了新的适用条文，包括：实习生可以在实习期结束前离开工厂；实习生可以自由选择是否在工厂内住宿；实习生不得加班；富士康在实习期开始前检查学校为实习生购买的人身意外和责任保险的收据；以及为实习生开发新的培训课程。</p> <p>核实小组检查了法律法规数据库，审阅了工厂相关的书面政策和程序，并与管理层进行了深入讨论。</p>
<p>2. 与派遣学校和高校进行充分沟通，保证为实习生所安排的工作属于其所学专业范围。</p>	<p>富士康已经更新了实习生的招聘政策，并明确指出：招聘标准必须与实习生的教育背景相一致。</p> <p>更新之后的实习管理程序包括：清楚了解学生的教育背景；分析工作岗位的技能要求；明确空缺的实习岗位数量。以这些程序为基础，工厂应当确保适当数量实习生的参与和他们的资质符合实习项目所要求的实践技能。</p> <p>核实小组审核了相关的书面政策和程序，与工厂管理层进行了深入讨论，并在龙华工厂对实习生进行了随机访问，以核实他们被分配到的工作是否与其所学专业相关。</p>
<p>3. 与派遣学校和高校合作，对实习生在实习前后的技能进行考量，以记录培训的积极效果和学生所获得的经验。</p>	<p>经过更新的实习管理程序中包括开发一个能够衡量实习生在实习期前后技能的工具。此工具已经得到开发，并作为书面政策和程序的一部分由核实小组进行了审阅和检查。</p> <p>除此之外，每一个招收实习生的富士康工厂都指定了一个专门团队，与实习生随队教师进行交流以收集关于培训和实习项目积极结果的反馈。之后，工厂会向学校提供一份评估报告。技校和职业高中的实习生随队教师是由派遣学校安排的；但是，对于由富士康直接从校园招聘来的大学学生，高校并不安排随队教师。</p> <p>在龙华厂区进行的实习生随机访问显示，部分实习生了解这些制度，但其他人并不十分清楚。核实小组的结论是，制度虽然已经建立，但工厂还需加强对相关信息的传达。</p>
<p>4. 确保所有实习生能够一直享有与同工种的其他初级工人一样的初级工</p>	<p>根据富士康的相关政策，实习生的初级工资水平与普通工人相同，且高于现行的最低工资水平。</p>

<p>资，并且这份工资应当高于当地的最低工资水平。</p>	<p>在龙华厂区进行的实习生随机访问中，工资记录得到了核实小组的查阅及核实。</p>
<p>5. 中国法律规定，实习生在实习期开始前必须享有人身意外和责任保险。虽然这主要是学生父母和派遣学校的责任，但富士康也应当对学生的保险情况进行检查确认，并且在必要的情况下考虑为学生支付相关费用。</p>	<p>富士康的书面政策规定，应在实习期开始前检查实习生的人身意外和责任保险付款收据。此外，富士康也对三方签订的实习协议进行了更新，规定实习生的学校和父母必须在其参加实习项目之前，为其购买人身意外和责任保险。</p> <p>龙华厂区的实习生于2012年3月开始实习项目，之后未曾有新的实习生加入。因此，以上提到的更新后的实习管理程序，包括富士康对保险收据的检查，将适用于下一批参加项目的实习生。核实小组查阅了相关政策和程序，以及来自学校的通知草案，表明他们已经为实习生购买了相关保险。</p>
<p>6. 继续核实实习生年龄，并且确保所有年轻工人都被安置在合适的岗位上。</p>	<p>经过更新和加强的实习生招聘程序还包括使用与当地警察局联网的身份证读卡器，以确认实习生年龄。其他核实年龄的程序包括照片身份认证、学校证明和实习生访问。</p> <p>根据相关程序，未成年（16至18岁）的实习生应被安排在合适的岗位上。在对所有员工和实习生的招聘中，核实年龄都是很重要的一个环节。</p> <p>核实小组查阅了相关政策和程序，与工厂管理层进行了深入讨论，并通过与实习生进行随机访谈和查阅年龄证明的记录，确认龙华厂区在评估期间没有使用未成年实习生。</p>
<p>7. 采取措施，按照国家法律标准防止实习生一天工作超过八个小时，一周工作超过五天。</p>	<p>经过修改的富士康政策明令禁止实习生加班，并规定实习生一天工作不得超过八个小时，一周工作不得超过五天。</p> <p>招收实习生的龙华厂区已经将“实习生不得加班”的信息通过班组长培训、公告栏通知、简报和电子显示屏等方式进行了明确传达。</p> <p>此外，富士康还建立了专门小组，与随队教师一起监督这些措施的执行情况。在实习项目期间，实习生会定期接受访问以确保他们没有在正常工作时间之余加班。工厂的电子人力资源（e-HR）系统也得到了升级，用来帮助管理实习生工时。</p> <p>核实小组随机访问了龙华厂区的实习生和直接负责实习项目的管理层代表，并对电子人力资源系统进行了检查，核实了以上措施的执行。</p>
<p>8. 富士康应当增强针对实习生的咨询服务，包括在学校指派的随队教师之外安排一名负责任的热线接线员。</p>	<p>富士康已经设立了专门针对实习生的热线电话。除此之外，实习生也可以拨打向普通员工开放的热线。</p> <p>富士康已经指派了一个专门小组照顾即将到来的实习生。富士康的I-Care中心由工会监督，并且已经拥有超过九十名接线员（咨询师），他们都接受过关于处理员工事务的严格培训。工人们可以通过上门、打电话和发送电子邮件</p>

	<p>的方式向I-Care中心求助。除了每天超过25名在岗（日班）的医生和心理咨询师，工人们也可从深圳市二医院获得额外的资源和帮助。</p> <p>由学校指派的随队教师也参与解决实习生的各类问题。富士康将确保随队教师和实习生的比例不超过1:100，同时也会在入职培训中向实习生介绍求助的多种途径。</p> <p>核实小组通过在龙华厂区进行的实习生随机访问证实，实习生们对于可供他们寻求帮助的各种渠道有所了解。</p>
<p>9. 在与学校和学生签订的合约中加入“辞职”程序的相关内容，避免实习生认为这份工作是违背其个人意愿的。</p>	<p>经过更新的三方实习协议明确指出，实习生有权利自由参加或退出实习项目。</p> <p>在实习生申请富士康实习项目之前，每家招收实习生的工厂将在学校开展培训，对此项条款进行解释。</p> <p>核实小组随机访问了龙华厂区的实习生和直接负责实习项目的管理层代表，并对相关文件（三方协议）进行了检查，核实了以上措施的执行。</p>
<p>10. 检查并确保富士康从实习生工资中扣除的款项以及实习生向学校支付的任何费用是公平且合理的。</p>	<p>根据富士康实习管理的相关政策和程序，工厂直接向实习生支付工资。只有在实习生使用由工厂提供的住宿的情况下，工厂才能扣除他们的部分工资用来支付膳宿。学校禁止向实习生收取任何费用。</p> <p>富士康将向实习生进行入职培训和访问，以确保没有无故扣除实习生工资的现象，或在此类事件发生时及时采取预防/整改措施。</p> <p>核实小组随机访问了龙华厂区的实习生和工厂管理层，并对相关工资记录进行了检查，核实了以上措施的执行；同时也证实工厂不存在不合理扣除实习生劳动所得的情况。</p>
<p>11. 对实习项目进行年度评估，形式包括离职访谈和其他调研。</p>	<p>富士康将在年底（即2012年12月31日）进行实习项目的年度评估。</p> <p>此年度评估旨在对富士康实习项目进行衡量和评价，以持续改善和提升该项目的管理水平。</p>
<p>12. 发布有关富士康实习项目的年度报告，并记录该项目对中国职业培训体系作出的相应贡献。</p>	<p>此年度报告将在2013年6月30日之前发布。</p>