

苹果利润减少，代工厂昌硕工人条件恶化



2016年8月24日

Contents

执行总结	1
工资单与研究方法.....	3
工资单研究总结.....	5
调整前后的工资单.....	7
主要发现	9
建议	15
苹果不公与不负责.....	15
总结	17

苹果利润减少，代工厂昌硕工人条件恶化

2016年8月24日

执行总结

苹果控制了整个供应链的采购和人工成本，在整个 iPhone 的生产过程中，苹果直接采购的比例超过 80%，并且提供生产设备，组装工厂只是采购机壳，面板，电路板，包装材料等，组装部份的人工费用是按工人的实际工资计算，工厂收一些管理理费¹。自从 Tim Cook 成为苹果的 CEO 以后，苹果都要求供应商的提高产能，每年减价 5%到 10%，并让供应商之间相互竞争减价²。（根据和苹果供应商的会议）

根据苹果官方发布的 2015 财年 4 个季度业绩报告，其 2015 财年的总收入为 2337.15 亿美元，净利润为 534 亿美元，净利润率为 22.85%。其中在大中华区的收入 587,15 亿美元，占整个 2015 财年的 25.12%。由此可知，2015 财年苹果从大中华区获利大约 134,15 亿美元。而苹果支付 160 万工人一年的基本工资不到 62 亿美元。不到苹果在中国区盈利的一半。

昌硕是苹果的主要供应商之一，在中国大陆雇佣了近十万的工人³。工人的生活环境恶劣，在苹果 2016 年盈利减少的情况下，苹果转嫁给供应商，昌硕采取了更为隐蔽的办法压榨工人。我们这次调查基于对在 2015 年 5 月到 2016 年 5 月期收集的昌硕 2015 份工资单的比较研究和对工人的访谈，除发现昌硕为了通过苹果的审计而采用隐蔽方式压榨工人外，我们也发现昌硕的工作条件比 2015 年更差。



上海昌硕的员工宿舍

¹苹果会自己采购部件，并且为了降低成本 供应商或不向苹果收取相关产品的装配人工费用。

²这一信息来自与苹果供应商的会谈。

³在淡季，大约有 50,000 名工人，而在旺季大约有 100,000 名工人。

调查发现

通过对工资单的仔细研读以及 CLW 调查员的观察，我们发现几个重要问题如下：

- 1) 尽管中国整体平均工资一直在稳定上升，昌硕工人的工资却在过去的 8 个月中下降了很多。
- 2) 上海市在今年 4 月份将最低工资标准从 2020 元提高到 2190 元，昌硕工人的基本工资也确实提高了。但是昌硕却通过削减福利、与工人分担保险等方式控制劳工成本。结果，在获得加薪之后，工人的总收入反而减少了很多。工人每小时的工资为 13.33。扣除费用后只有 10.66 人民币。
- 3) 非法超时加班在昌硕依然普遍存在。昌硕声称它所安装的身份识别系统可以有效控制工人的加班时间，但是我们发现这套系统在需要工人超时加班的时候没有作用，只是昌硕用来公关的工具。工资单记录显示在 3 月最高的加班记录，工人一月加班总数达到 109 小时。工人一个月工作 293 小时。
- 4) 昌硕雇佣了大量实习生。按照法律规定，实习生不得加班，但是这些实习生的加班时间和全职员工一样多，平均约 80 小时/月。
- 5) 昌硕工人工资依然很低，工人们必须依靠超时加班来补贴生活。工人不加班，扣除各种费用后，工人只能拿到 1412.99 人民币。
- 6) 在大部生产线，工人需要提前 10 分钟上班，但是这 10 分钟并不计算入工人的工资。
- 7) 工人每天要花 60 分钟排队通过安检和身份识别进入生产车间。身份识别系统没有有效控制超时加班，反而影响到了工人的休息时间⁴。
- 8) 工厂变相强制工人加班，在忙季的时候工人提出请假通常不会得到批准⁵。
- 9) 工人暴露在职业伤害的环境中，工厂没有给噪声和激光的生产部门的员工提供安全保护的用具⁶。

在 2016 年 2 月，我们发布了关于昌硕的第一份基于工资单研究的报告，揭露了昌硕在加班时间等问题上的侵权情况。但是，从 4 月份开始，昌硕不再在工资单中列出加班的具体项目（平时加班，周末加班，节假日加班，请看下文 2015 年 10 月和 2016 年 3 月的工资单比较），而仅仅给出加班费总额。由于这项变化，我们不能单独依靠工资单精确地计算每个工人的具体加班时间，而必须结合工资单和昌硕厂内的电子触控屏来计算，增加了我们调查的难度。此外，昌硕宣称已经安装了一套身份识别系统，通过这套系统它可以有效控制工人加班时间，但是我们对昌硕维修部门⁷ 3 月份的研究发现，工人最高加班达到 109 小时，是法定上限的三倍。（维修部门负责修复损坏的手机，回收不能修复的手机的部件，包括客户服务中心在内约有两万人）在我们收集的 382 份维修部门 3 月份工资单中，所有工人的加班时间都超过了法律上限所允许的 36 小时，其中

⁴ 来自工厂调查。

⁵ 来自工厂调查。

⁶ 来自工厂调查。

⁷ 维修部门负责翻新损坏的手机进行重新售卖，对于不能修复的手机则回收可以利用的零件。维修部门不直接参与新产品的生产，因此工作时间安排与其它部门不同。

298 人加班时间超过 82 个小时，平均周工作时间超过每周 60 小时的苹果标准。⁸5 月份，我们将这些发现发给苹果，在七月，昌硕决定停止发放纸质工资单，工人们只能够通过厂区的电子触控屏查阅自己的工资信息。我们不确定昌硕是否是因为我们的报告才做出的这些改变，但这些改变发生的时间非常巧合，恰好在我们指出昌硕的身份识别系统不能有效控制加班之后。

苹果一直在要求他们的供应链透明，但是通过我们的对昌硕工资单研究，整个过程中昌硕越来越不透明，想尽各种办法阻止独立机构了解昌硕的工作情况。

这份报告利用了中国劳工观察在过去的 12 个月中搜集到的昌硕 2015 份有效工资单。通过这些工资单⁹，以及比较苹果盈利和工人工资的比较，通过我们的研究说明苹果才是侵权的问题的真正根源。



衣服挂在宿舍的天花板上

工资单与研究方法

在这篇报告中，我们主要结合描述性统计和 CLW 调查员的观察呈现昌硕工人的工作条件。数据来自于 2015 份昌硕工资单和个别的中国官方统计数字。工资单由中国劳工观察调查员在 2015 年、

⁸ 苹果规定其生产链上工人每周至少应该休息一天，每周工作时间不得超过 60 小时。按此标准工人每天总工作时间不得超过 10 小时，平时加班每天不得超过 2 小时，周末/节假日加班每天不超过 10 小时，三月份有 21 个正常工作日，4 个周末，按此计算三月份的加班时间不得超过 82 小时。

⁹ 昌硕所在区上海，是中国工资最高的城市之一，可以通过位于上海的工人工资推算苹果在中国的其它地区的工人工资，上海昌硕工人的工资水平高于其它地区。

2016年在昌硕担任生产线员工时收集。工资单覆盖的月份有2015年的5月到10月，2016年3月到5月。工资单基本信息总结请见表格1。

工资单上的主要信息有基本工资、加班费、不同类别的补贴和奖金以及个人支付的保险费用金额。为了使计算更加简便，我们把所有的奖金和补贴加在一起，归为一类-“奖金和补贴”¹⁰。工人收入的数额和结构（基本工资、奖金和补贴、加班费）可以直观告诉我们工人的待遇如何以及他们有没有受到公正对待。通过比较工人在加薪前后的工资结构，可以检验有没有真正给工人加薪。工资单上加班费都列出了加班的类别，比如平时加班、周末加班、节假日加班，我们可以由此计算出工人的加班小时数。（但是，从四月份开始，昌硕不再提供具体类别，只有一个总额，我们只能由此推断加班时间，不能得到精确数字）工资单为我们提供了关于工人收入和加班时间不可否认的证据，调查员的观察则可以告诉我们工厂的职业安全、请假难度、吃饭时间、进入车间时间等比较细节的关于工作、生活环境方面的问题。

昌硕工厂部门可以分为两个部分，组装和维修。大部分的部门合作为苹果组装电子产品，不同部门间的工作时间安排和工作量相差不大，部门间的差异几乎可以忽略。在部门之内，工人们工作内容和工作时间也相差不大，工人们没有自由选择是否加班的余地，因此同一个部门内部不同工人的差别也不大。维修部门的工作时间安排会与组装部门不同。比如在3月，其他部门加班时间平均只有约14个小时，而维修部门的平均加班时间却达到了89.4小时。为此，我们将维修部门的工资单单独拿出来进行分析。总而言之，尽管我们的工资单没有按照随机抽样标准抽取，但是根据上述理由，我们认为我们的样本可以代表昌硕的劳工情况。

表一：昌硕工资单基本信息按月份总结

	工资单数量	实际收入	基本工资	加班费	奖金和补贴	个人支付保险费用
2015年5月	6	4163.24(735.55)	2020(0)	1773.35(93.99)	742.5(217.19)	0
2015年6月	4	3817.61(862.34)	2020(0)	1062.74(420.69)	897.98(114.57)	0
2015年7月	6	4236.92(207.3)	2020(0)	1031.29(348.1)	803.06(142.96)	0
2015年8月	11	4253.83(287.6)	2020(0)	1795.49(197.86)	830.28(161.71)	0
2015年9月	93	3993.22(696.35)	2052.08(118.58)	1649.17(336.74)	1022.53(352.80)	0
2015年10月	1064	4215.23(503.54)	2026.47(47.16)	2071.96(363.12)	814.88(314)	0
2016年3月-维修部门	382	4084.325(335.52)	2023.79(49.11)	1815.25(209.01)	693.06(186.94)	0
2016年3月-非维修部门	98	2590.05(484.52)	2044.85(112.5)	283.94(347.61)	692.17(209.05)	0
2016年4月	157	3229.48(344.88)	2283.79(101.19)	1339.39(249.54)	423.21(194.36)	392.71(117.06)
2016年5月	194	3145.87(370.48)	2335.68(71.31)	1238.48(323.57)	311.82(210.27)	330.21(177.52)

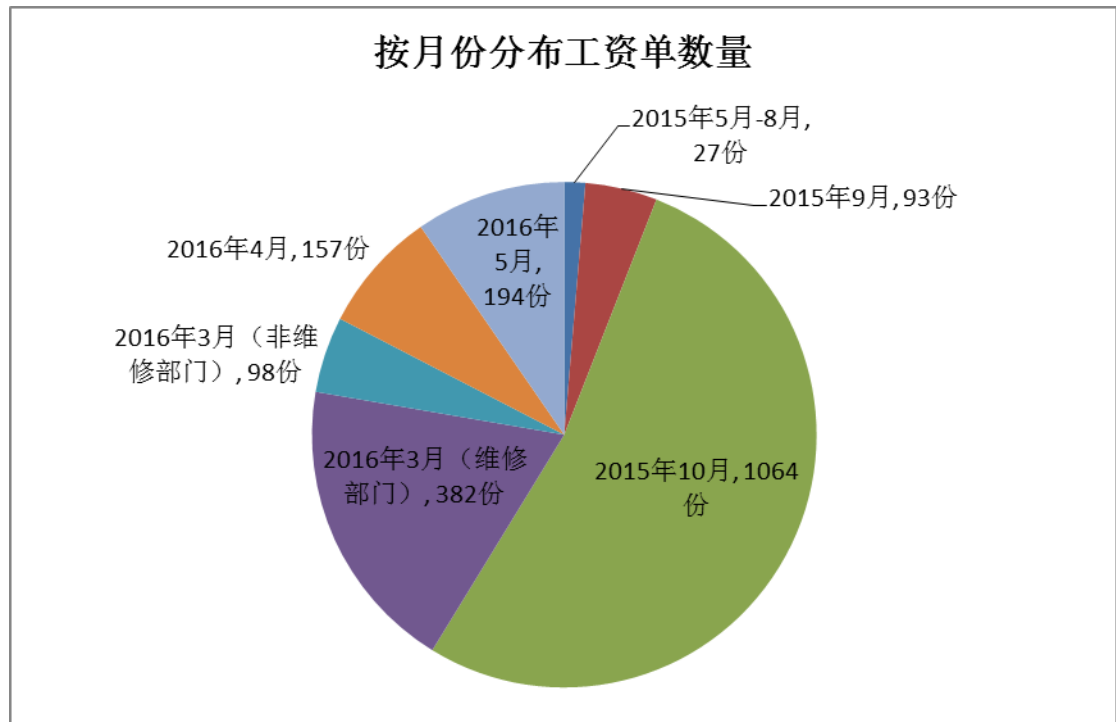
注：括号外为平均值，括号内为标准差。所有数字均是以人民币为单位。上表没有包含在工资单上所有的数额和类别。

¹⁰ 补贴包括：餐补，特殊津贴，夜班补贴，技能津贴。奖金包括生产奖金、绩效奖金、内荐奖金、年资加给和激励奖金。

工资单研究总结

(1) 工资单

在 2015 年、2016 年共收集到 2015 份有效工资单，其中 2015 年 10 月份工资单 1064 份，2016 年 3 月份工资单 480 份，2015 年 9 月、2016 年 4 月、5 月每个月工资单 100-200 份，此外还有少量 2015 年 5 月到 8 月份的工资单。具体分布请见下图

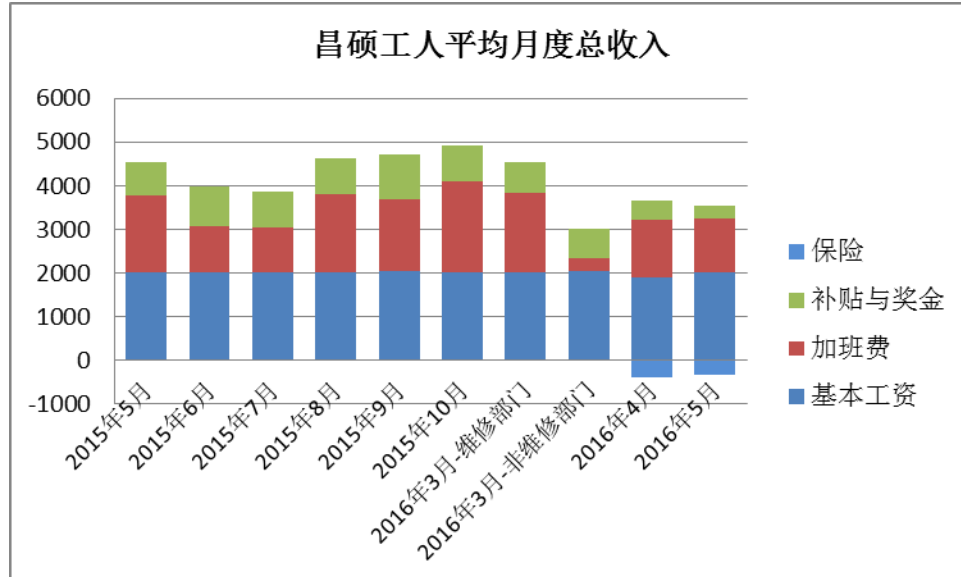


(2) 基本工资及工资结构

在我们的样本中，绝大多数（96.1%）工人的基本工资与当地最低工资标准相同，在 2016 年 4 月以前为 2020 元，4 月份为 2262.86 元，四月以后为 2320 元。（昌硕根据上海市政府规定在 4 月 1 日后将基本工资提升至 2320 元，因为昌硕工作月份与自然月不完全吻合（一个工作月份为前一个月的 26 号到下一个月的 25 号），故昌硕四月份前面 5 天工资按 2020 算，后面 25 天按 2320 算，综合起来为 2262.86 元。）

基本工资与当地最低工资标准的员工为生产线上最基层的员工，样本中另有少数指导员、资深指导员、分组长、工程师，基本工资略高于最低工资标准，但最高也只有 3126 元，此外这些员工也处于生产和维修一线。所有样本均为生产而非管理人员。

基于这些样本，我们统计得出在各个月份昌硕员工总收入的平均值及结构如下所示：



(月度总收入=基本工资+加班费+奖金与补贴-保险费用。总收入还没有减去个人所得税、住宿费、请假扣费等扣项，所以数额比实际工资要高。)

(3) 加班时间

加班时间计算。在 2016 年 4 月之前，昌硕工资单中明确给出各类加班的加班费，我们也可以通过工人的基本工资算出小时工资，结合国家法律规定的加班费率（平时加班 1.5 倍小时工资，周末两倍，节假日三倍），我们可以计算得出具体的加班时间，计算公式为：

加班时间=平时加班/（1.5*小时工资）+ 周末加班/（2*小时工资）+ 节假日加班/（3*小时工资）

自 2016 年 4 月起，昌硕不再提供加班细节，只有加班费总额。根据我们对 2016 年 3 月份加班情况统计发现，74 名平时加班不满 23 小时的员工有 71 人周末加班时间也为 0，平时加班时间超过 23 小时的 401 名员工中，394 名有周末加班。我们假设 4 月、5 月与 3 月情况类似，那么我们可以认为加班总时间在 23 小时以内的完全为平时加班。此外，我们发现在 3 月份，有周末加班的员工中，周末加班与平时加班时间的比例为 1:1.04，此时平均加班费率约为 1.75*小时工资¹¹。在计算 4、5 月加班时间时，我们首先通过比较工人加班费总额与加班 23 小时时的加班费来判断加班时间是否在 23 小时以上¹²，在此基础上我们分两种情况具体计算 4 月份以后加班时间：

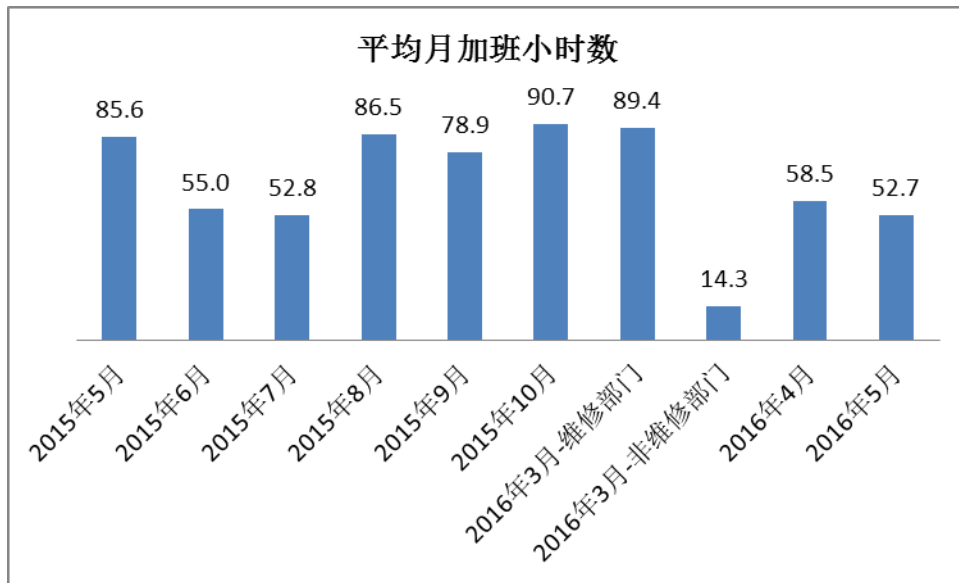
A 当加班费 ≤ 23*1.5*小时工资时，加班时间=加班费/（小时工资*1.5）

B 当加班费 > 23*1.5*小时工资时，加班时间=加班费/（小时工资*1.75）

¹¹ 平时加班为 1.5 倍小时工资，周末为 2.0 倍小时工资，节假日周末加班与平时加班时间的比例为 1:1.04，(1.5+2)/2，因此平均加班率为 1.75 小时工资。因为工资单没有写明平时加班，周末加班和节假日加班加班费各是多少，我们只能用平均加班费率来估算。此外在三月份没有节假日加班，并且在四月和 5 月只有一天的节假日加班，导致其可能无法计算，所以我们忽略相关的数字。

¹² 恰好加班 23 小时时的加班费=23*1.5*小时工资，若工人加班费大于这个数额，说明其加班时间大于 23 小时，若工人加班费小于这个数额，说明其加班时间小于 23 小时。

据此，我们得出各个月份加班时间及全年平均加班时间分布数据如下：



需要注意的是，4月、5月份的加班数据仅是估算的结果，存在一定误差。

调整前后的工资单

在 2016 年 4 月，昌硕调整了工资单内容，不再根据加班类型提供具体的加班费金额。一般加班、周末加班、节假日加班的费率不同，在此调整之前，我们可以根据不同类型的加班费和对应的加班工资计算每个工人的加班时间，但在此之后由于只有总加班费，而不知道不同加班的加班费各是多少，因此我们不能精确地计算工人加班时间。

调整前工资单，包含加班的各个小项，可以计算加班时间：

工号: W[redacted]	姓名: [redacted]	部门: [redacted]
职等: [redacted]	职称: [redacted]	银行帐号: [redacted]
薪资/奖金	薪资加项	薪资扣项
岗位工资 3070	餐补津贴 260	餐费 168
综合绩效奖金 130	中夜班津贴 43	住宿津贴 29.4
	节假日加班 1477.93	住家费 180
	一般加班 565.25	
	固定假日加班 278.62	
薪资结算合计: 4170	加项合计: 2597.5	扣项合计: 357.4
应税所得: 4167.5	个人所得税: 38.05	税后实发: 4321.05

Overtime Pay by category

Holiday Overtime pay

Weekend Overtime pay

Regular Overtime pay

Overtime hours = Regular Overtime pay / (1.5 * hourly wage) + Weekend Overtime pay / (2 * hourly wage) + Holiday Overtime pay / (3 * hourly wage)

调整后工资单，只有加班费总额，无法计算加班时间：

PEGATRON 和硕联合科技		和联集团华东营运中心		薪资保密
工号: [redacted]	姓名: [redacted]	部门: [redacted]	发薪日期: [redacted]	
职等: [redacted]	职称: [redacted]	银行帐号: [redacted]		
薪资/奖金	薪资加项	薪资扣项		
岗位工资 2190	中夜班津贴 171	基础绩效奖金 569.76		
绩效工资 335.31	加班费 1240	基础绩效奖金-绩效奖金 92.44		
		绩效奖金-绩效奖金 71.31		
		住宿津贴 23.3		
		餐费 136.4		
薪资结算合计: 2675.31	加项合计: 1411	扣项合计: 165.31		
应税所得: 3601	个人所得税: 349	税后实发: 3251.7		

Overtime pay = Regular Overtime pay + Weekend Overtime pay + Holiday Overtime pay

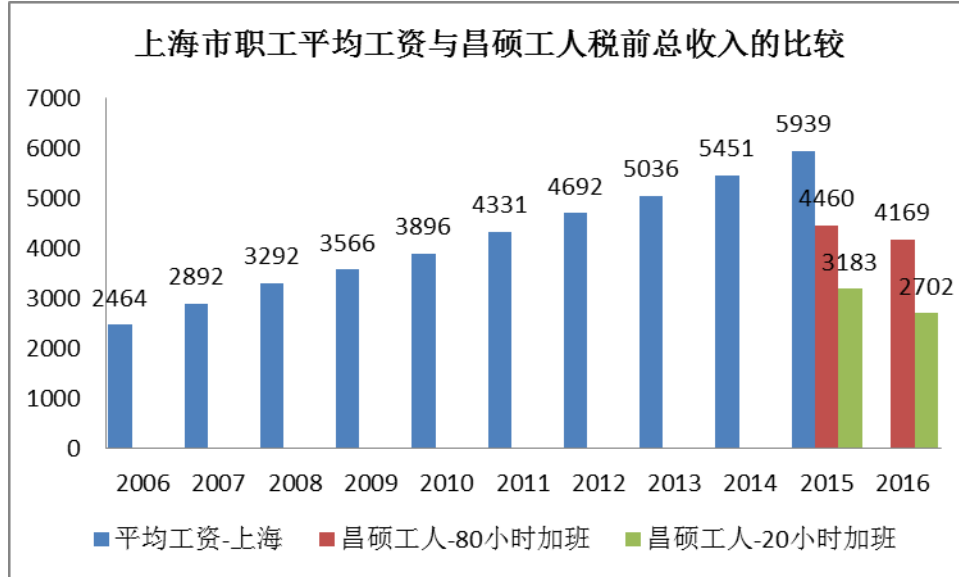
注：中国法律规定养老保险扣款不能超过工人基本工资的8%，以上的工资单是违法的。请看：

http://www.12333sh.gov.cn/wsbs/wsbg/2007sbxx/201604/t20160412_1243853.shtml

主要发现

1. 工人工资依然太低

在 2015 年，上海市职工平均工资收入 5939 元¹³。对比之下，昌硕工人的工资即便是在加班小时数多达 90 个小时的忙季也只有 4200 元。更糟糕的是，在加班比较少的淡季月份，工人工资只有 2000 到 3000 元。他们的工资却远低于平均水平。这些工人生产着世界上最先进的电子产品，但是他们的工作却只相当于当地员工十年前的平均水平¹⁴。



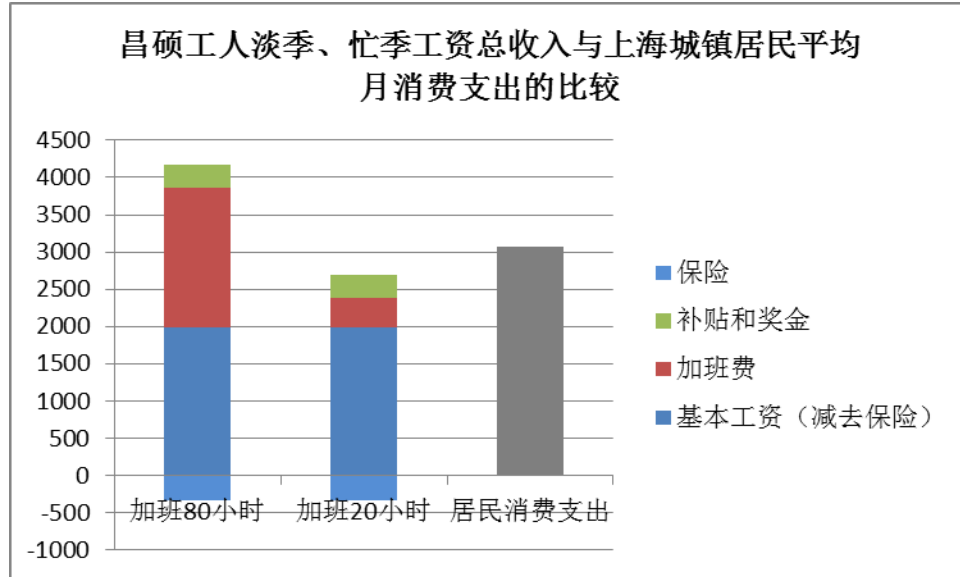
（2015 年昌硕工人税前收入由三部分组成，基本工资、加班费、奖金和补贴，在这里基本工资、奖金和补贴金额我们取 2015 年 10 月份工资单平均数值，2016 年的数据我们取 5 月份工资调整后工人数据的平均值。我们用图表中 20 小时加班和 80 小时加班分别代表昌硕生产淡季和生产旺季的情况。）

此外，为了更好的衡量昌硕工人的工资水平，我们也有必要考虑上海的生活成本。根据上海市统计公报显示，在 2015 年上海城镇居民的平均消费支出为 36946 元，约合 3079 元每月。¹⁵然而，在淡季的时候（假设加班时间 20 小时），工人工资只有约 2700 元，甚至不能满足当地一个人的消费支出。（昌硕工人工资与当地平均消费支出的比较请见下图）虽然当地的平均消费支出并不能代表昌硕工人的消费支出，但它可以帮助我们理解 2320 元的工资在上海意味着什么。此外需要注意的是，昌硕工人的工资不仅要支持他们自己的生活，很有可能还要供养家里的老人和孩子。

¹³ 2015 年上海市职工平均工资收入上调到 5939 元；解放日报，2016 年 4 月 4 日；http://www.sh.xinhuanet.com/2016-04/04/c_135248467.htm。

¹⁴ 2006 年，上海职工的平均工资收入是 2464 元，2007 年为 2892 元。昌硕工人在生产淡季的工资约为 2600 元。上海职工工资数据来源：http://www.sh.xinhuanet.com/2016-04/04/c_135248467.htm；昌硕工人工资信息根据 CLW 工资单数据计算。

¹⁵ 2015 年上海市国民经济与社会发展统计公报；<http://www.shanghai.gov.cn/nw2/nw2314/nw2318/nw26434/u21aw1109178.html>。



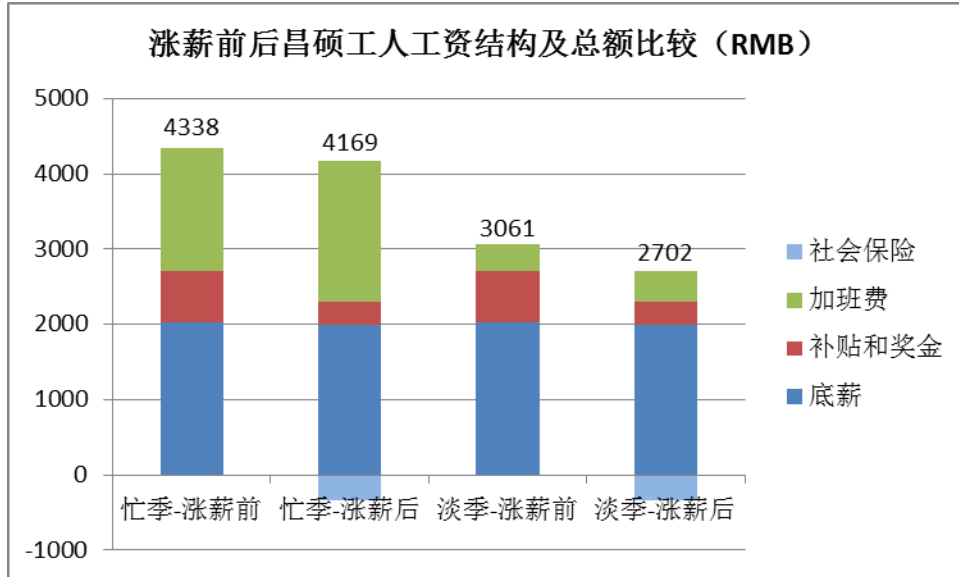
(同上图，此处工人保险、基本工资、补贴和奖金的金额均取 2016 年 5 月份工人各项金额的平均值。)

2. 昌硕工人“加薪”的真相

2015 年 4 月，上海市政府将当地最低工资标准从 2020 元提高到 2190 元（减去个人保险支出后）。相应的，昌硕工人的基本工资也从 2020 元提高到了 2320 元。虽然基本工资有着 300 元的增加，但昌硕工人的总收入却在加薪之后减少了许多。在加薪之前的三月份，工人的平均收入为 3779 元，但在加薪之后的五月，收入却降低到了 3229 元。昌硕也许会解释说收入减少是因为加班减少，但是即便加班时间相同的工人，在五月份的收入也低于三月。举例来说，在三月份加班 80 小时的工人平均收入 3849 元，而在五月份加班 80 小时的工人，尽管基本工资提高了 300 元，总收入却只有 3736 元。那么，昌硕是怎么在满足上海市政府要求的同时降低劳工成本的呢？

这个问题的答案在于工人的工资结构。工人工资有三个主要组成部分：基本工资、加班费、奖金和补贴。在加薪之前，工人们奖金和补贴平均收入约 700 元，但是在加薪后，奖金和补贴减少到只有 300 元。另外，在四月之前，昌硕说会全额为工人购买保险¹⁶，但是现在，昌硕要求工人支出个人支付的部分，平均每个工人要支付 330 元。两项相加月 730 元左右，因此尽管基本工资增加了，最终总收入却减少了很多。很多工人感觉被欺骗了。

¹⁶但是在我们的调查，我们没有完全确认是不是全额买的。



(此处没有减去个人所得税、住宿费、请假扣款等项，因此数额比实际收入要大。)

表二：昌硕最基层工人加薪前后薪水变化

	忙季：假设有40个小时平时加班，40个小时周末加班		淡季：无加班	
	加薪前	加薪后	加薪前	加薪后
基本工资	2020	2320	2020	2320
加班费	1625.29	1866.67	0	0
餐补	280	0	280	0
绩效奖金	50	0	50	0
年资加给	300	300	300	300
技能津贴	150	150	150	150
餐费	-400	-400	-400	-400
住宿费	-160	-160	-160	-160
保险	0	-374.11	0	-374.11
总计	3865.29	3702.56	2240	1835.89
加薪后变化		-162.73		-404.11

此外，与工人总收入共同改变的是工人们加班态度的变化。与美国人想要多花时间与家人在一起的情况不同，昌硕工人却想要有更多的加班。工人们加班十分渴求以至于如果有一个月或者几个月没有加班的话很多工人就会辞职。这都是因为工人的工资太低，他们必须依靠长时间加班来供养他们的家庭。现在昌硕进一步削减了工人工资，可以想象工人们的生活会更加困难。

这就是昌硕隐蔽性的减少工人工资的方法。虽然工人工资增加到了2320元，高于2190元。但事实情况是按照上海市政府规定减去社会保险之后，工资的数额甚至还不到2190元。在缴纳保

险之后，42.3%的工人工资仍低于 2190 元元，昌硕还需额外平均为这些工人每人提供 124 元的差补才能达到上海市的最低标准。从这些做法中我们不难看出昌硕对工人的态度。

3. 加班时间

昌硕工人的加班情况季节性比较强，在苹果新产品发布时的前几个月超时加班比较普遍，而在其它月份工人可能会基本没有加班。在我们二月份的报告中，我们揭示了 2015 年 10 月期间，71.1%的昌硕工人平均每周工作时间超过了苹果最多 60 个小时的标准，其中有 64%每月加班时间超过 90 小时。作为回应，昌硕邀请一名布隆伯格记者在 2016 年 3 月采访了昌硕上海厂区，并向这名记者展示了身份识别系统，昌硕声称这个系统不允许加班时间接近 60 小时的工人进入车间¹⁷，进而达到控制加班的目的。

然而，布隆伯格记者访问的地方仅仅昌硕想要大家看到的分厂。同样是在三月，我们搜集到的 382 份维修部门工资单显示超时加班依然普遍存在。在维修部门（工人数量约占昌硕上海厂区总人数的 40%），3 月份所有工人的加班时间均超过了中国法律所设定的 36 小时上限，63.3%的工人加班时间超过了 90 小时。

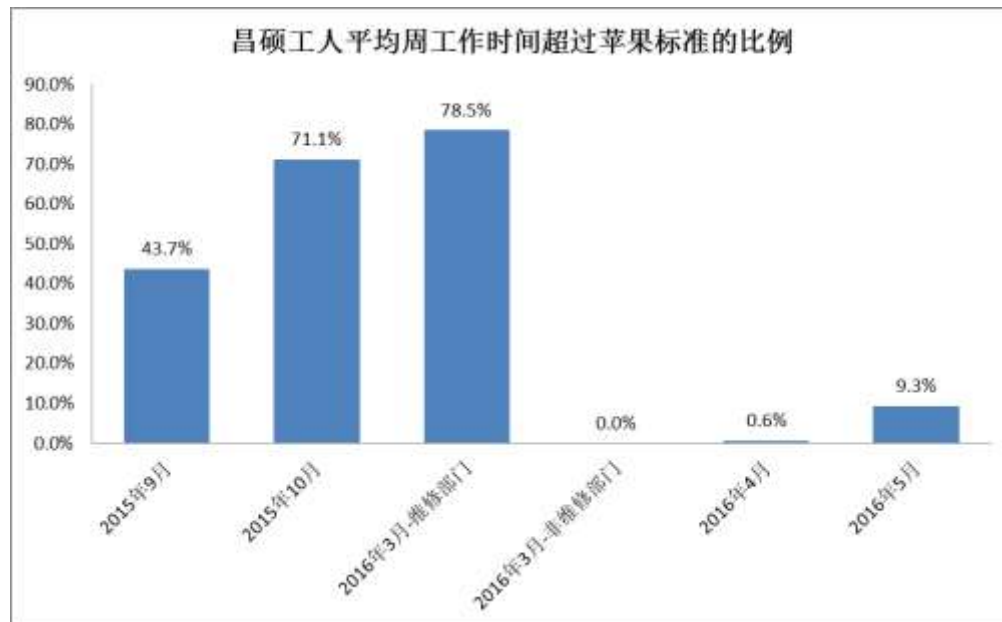
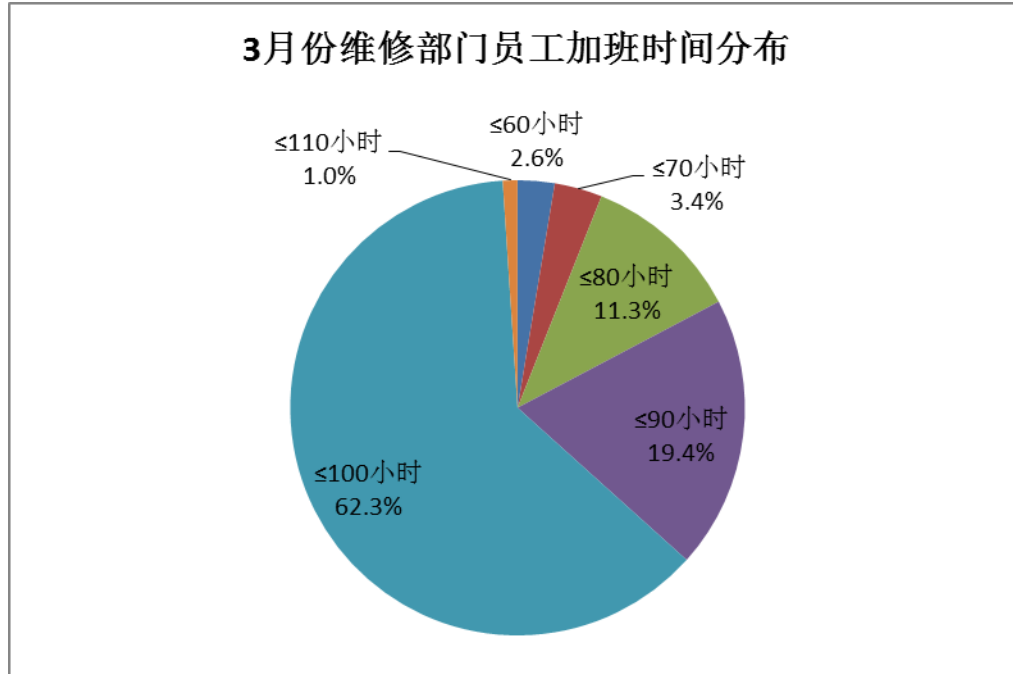
苹果没有详细的说明计算加班的方法，但其规定其生产链上工人每周至少应该休息一天，每周工作时间不得超过 60 小时，按此标准工人每天总工作时间不得超过 10 小时，平时加班每天不得超过 2 小时，周末/节假日加班每天不超过 10 小时，按此计算三月份的加班时间不得超过 82 小时。但是在维修部门，工人们平均加班时间高达 89.4 个小时，78.5%的工人加班时间超过了 82 小时¹⁸。苹果在 2016 年 7 月回复我们的报告，说根据我们提供的信息，昌硕的一些生产部门加班时间超过苹果的标准，但是比例低于我们的数据。但是苹果并没有列出他们数据的样本大小，根据多少工人的工资单计算得出。



宿舍浴室

¹⁷ 根据; Bloomberg 的报道，“男女员工通过在安检门的面部识别系统进行打卡。这套身份识别系统确保他们不会超时加班。”Shai Oster; Inside One of the World’s Most Secretive iPhone Factories; April 24, 2016; Bloomberg; <http://www.bloomberg.com/news/features/2016-04-24/inside-one-of-the-world-s-most-secretive-iphone-factories>。

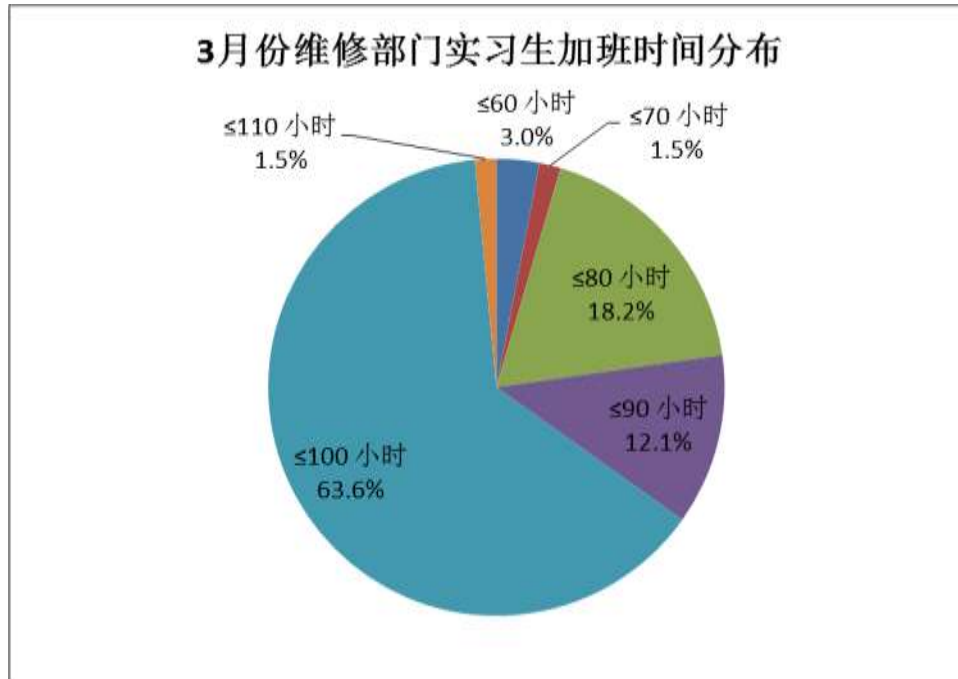
¹⁸根据苹果的规则和 3 月份的情况，中国劳工观察计算出在三月的加班标准为 82 小时。在苹果的 3 月份（2 月 26 到 3 月 25），有 21 个正常工作日和 4 个周末，所以总计工作时间应当 $\leq (21+4)*10=250$ 小时，相应得加班时间应当 $\leq 250-8*21=82$ 小时。这一计算基于中国劳工观察收集的工资单。



注明：10月份超时加班计算方法与前面相同。10月份有19个正常工作日，在至少每周休息一天的情况下，还有5个周末/节假日可以加班，总计加班时间不超过88小时才能满足苹果标准。根据我们的工资单分析，但在1064份工资单中，763份加班时间超过88小时。

4. 昌硕没有按照中国法律规定保护实习生

根据中国政府规定，实习生工作时间不得超过每天 8 小时，不得加班¹⁹。但是在昌硕，实习生们不仅加班，加班时间甚至比全职员工还多。在三月份，所有的实习生都有加班情况，在我们样本中的 66 个实习生中，49 个加班时间超过 82 小时，根据我们计算，违反苹果每周工作时间不超过 60 小时标准的比例达到 74.2%。



5. 无薪工作与被压缩的休息时间

根据我们对上百名的工人访谈，在大部分生产线，管理人员要求工人提前 10 分钟进入生产车间，否则不能打卡。例如工人 9:00 上班，但是被管理要求进入车间岗位的时间是 8:50 分。此外，这 10 分钟不计算入工人的工资。

我们假设昌硕工人都存在这样的无薪工作，那么在一年每位工人至少有 39 个小时的工作未付薪水，全厂 50000 人应得薪水（按 2015 年基本算）2263.8 万元。

此外，安检和身份识别系统实际上也增加了工人工作时间，压缩了工人的休息时间。安检和身份识别系统对不同车间的工人会占用不同的进入工厂的时间，例如 200 人左右的生产线，工厂排队通过这套系统的时间大约是 5 分钟，淡季的时候时间会更短。而在 400 人以上的生产线，工人通过安检和身份识别的时间需要 10 分钟，在忙的季节生产进出车间的时间会更长。一天工人要分别进出车间 6 次。早上上班，中午午餐，午餐后回车间，晚餐离开车间，晚餐后回车间，下班回宿舍。在忙的季节，工人一天用于进出车间的时间需要 1 小时，这些都不计算入工作时间。昌硕的身份识别系统没有有效地控制加班时间，反而压缩了工人的休息时间。

¹⁹ 《中等职业学校学生实习管理办法》第五条；教育部、财政部：
http://www.mof.gov.cn/pub/gp/jiaokewensi/200806/t20080624_50177.html。

6. 强迫加班

工人入厂时告知，可以不用加班，但是在实际执行中存在严重问题。为了要检查昌硕是否不强迫工人加班，中国劳工观察派入工厂调查人员以及工厂的志愿者去请假不加班。这些工人志愿者和中国劳工观察的调查人员，一共请假十人次，只有二次被批准。其中有多次，工人请假先要先找小组长，小组长要工人去找大组长，大组长要工人去找课长，课长要工人去找经理。最后都没有批准，然后工人去昌硕的工人服务中心投诉，投诉中心说不受理，让工人协助工厂的安排。

7. 缺乏劳动保护

在工人培训的时候说要发给工人安全保护的工具有，但是我们的调查发现工厂没有给噪声和激光的生产部门的员工提供安全保护的工具有。大部份工人都在工厂中都能受到噪声和激光伤害。



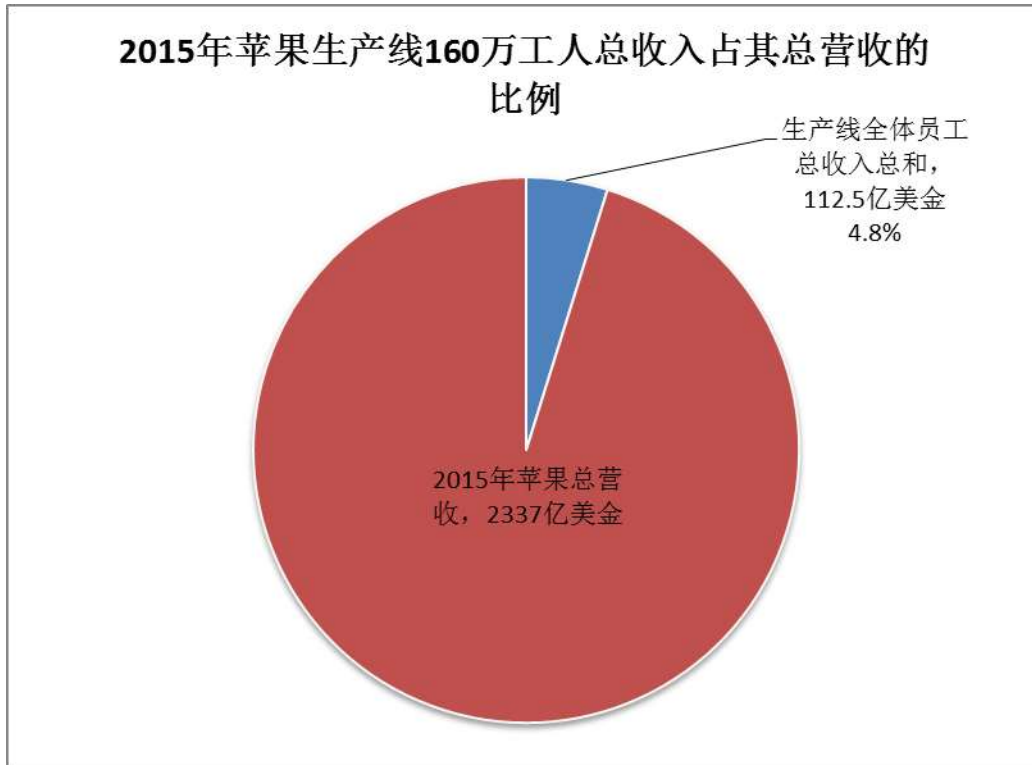
宿舍房间

建议

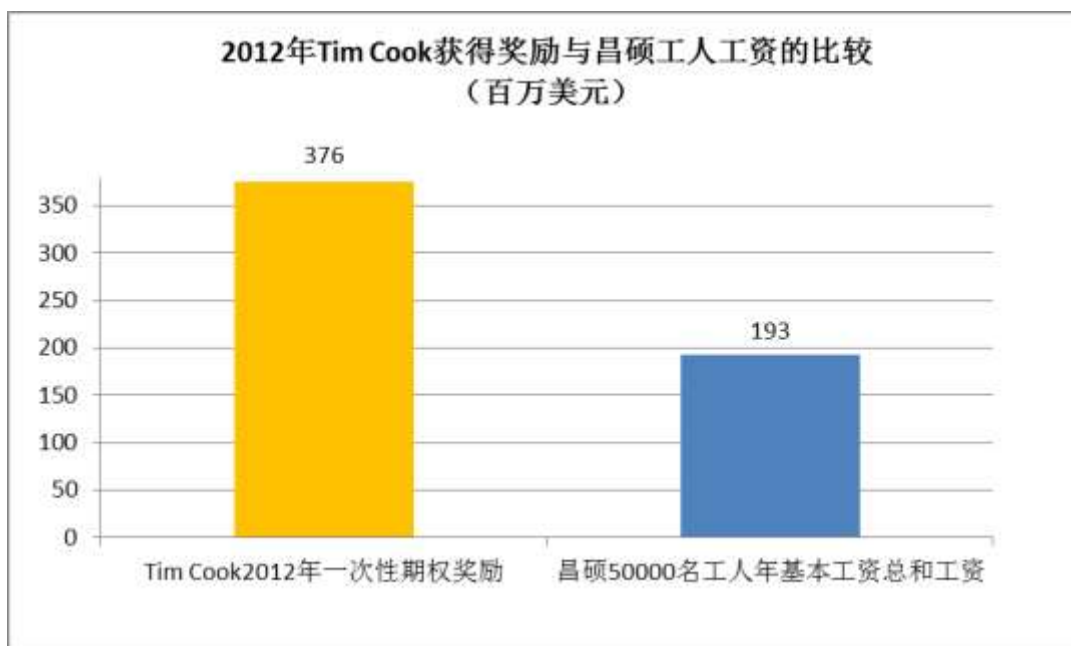
完全依靠审计是不能改善工厂条件，我们的研究发现了昌硕调整工资，减少工人的福利补助，要求工人支持保险金，强迫工人加班，都没有事先得到工人的同意，而是单方面工厂的要求。最好的方法是让工人选举能够代表工人自己利益的工会，通过工会来表达工人的诉求，监督工厂的工作和生活环境。

苹果不公与不负责

美国 2015 年工资性收入占国民生产总值的比例大概是 44%，但是在苹果整个生产链中，如果所有工人的工资水平都跟昌硕一样，160 万工人一年的工资总和也只相当于苹果 2015 年总营收的 4.3%。苹果并不是因为资金短缺或利润不够而不得不压缩劳工成本，苹果有足够的利润，但是大部分的利润被苹果高管和大股东拿走。比如，在 2011 年苹果总裁 Tim Cook 一次性收到价值 2.76 亿美元的期权奖励，比 50,000 昌硕工人的年工资总和还多。

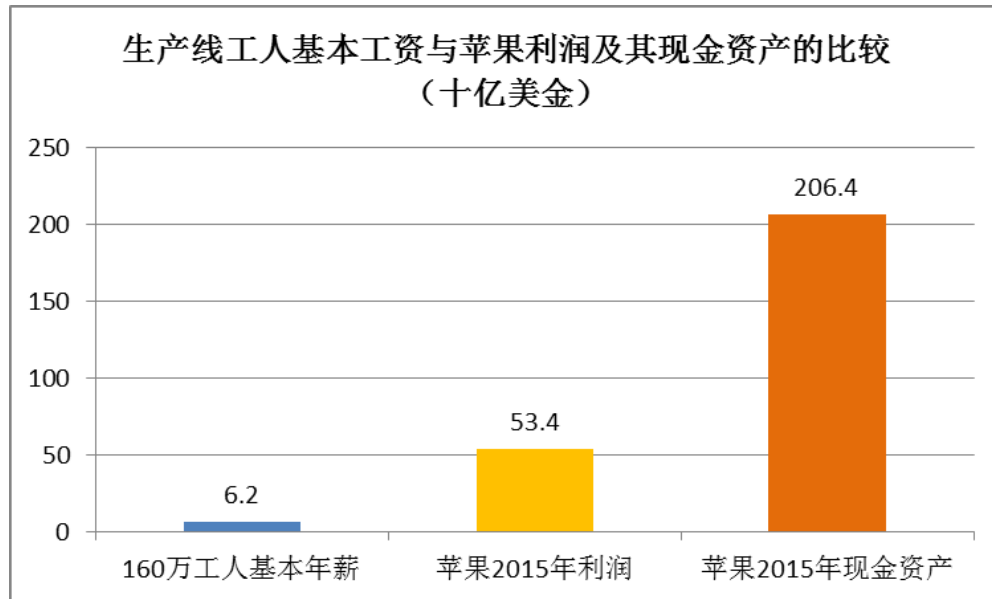


注：我们假设所有供应商的工人的基本工资（包括加班费和其它）与昌硕的工人一样，并且，半年处于旺季，另半年处于淡季。取昌硕15年十月份工人平均工资为旺季工资，16年五月份平均工资为淡季工资，则昌硕工人年工资为人民币44160元，汇率计算取2015年平均汇率，约合美金7032元，据此全体生产线工人一年工资总和约为113亿美元。苹果2015年的总营收数据来自苹果2015年财报，汇率数据来自FSForex: <http://www.usforex.com/forex-tools/historical-rate-tools/yearly-average-rates>。



注：昌硕在 3 月份时有工人约 5-0,000 人，其年基本工资总和约为美金 1.93 亿元。工人数量数据来自于 Bloomberg 记者对昌硕的采访，<http://www.bloomberg.com/news/features/2016-04-24/inside-one-of-the-world-s-most-secretive-iphone-factories>。

苹果也完全有能力改善工人的工作条件。2015 年苹果的利润达到 534 亿美金，其现金储备更是从 14 年的 1553 亿美金增长到了 2064 亿美金，足够雇佣 160 万工人工作 33 年多。但是苹果宁愿将这些钱放在手里什么也不做也不愿意拿出一小部分来帮助工人改善工作条件。



注：生产线工人年工资根据昌硕工人基本工资计算，汇率取 2015 年平均汇率。苹果利润及现金资产数据来自苹果 2015 年财报。

总结

昌硕工人没有受到公正的对待，而昌硕也始终没有展现出公正对待工人的态度。根据我们统计，在过去一年工人们每个月加班 80 个小时，最终工资包括加班费却只有人民币 3920 元，比当地平均工资低 2000 元左右。昌硕工人的工资始终跟当地最低工资标准一致，而面对上海市政府提高最低工资标准的情况，昌硕仍通过一些列操作变相给工人减薪。因此我们认为昌硕在对待工人和企业社会责任方面使一个负面的典型。

公正对待工人不仅是昌硕的事情，也是苹果应当承担起来的责任。苹果虽然将生产转包给了昌硕等生产商，但是这些工人仍然是为苹果生产产品，苹果有义务帮助其生产线上的所有工人。同时，通过将生产外包，苹果达到了降低成本的目的，但是这些成本最终却由工人来承受，是苹果的原因导致工人条件的恶化。

任何的改善都需要支出一定的经济成本，而苹果有着高达 2330 亿美金的现金储备，所以它是有足够能力来改善劳工的权益。但是从某一角度来讲，现在苹果已经成为整个手机行业改善劳工情况

的阻力。苹果的利润占了整个产业链甚至整个行业利润的 90%²⁰，而其它多数企业都在亏损。如果它不承担起相应的责任，其它企业也没有能力去作出改善。

自从 2013 年以来，中国劳工观察每年都出报告来揭露昌硕糟糕的工作条件，此外华尔街日报，BBC，路透社，还有其它媒体也都对相关问题进行了报道，但很多问题从来没有得到实质性的改善。因此昌硕的例子可以证明苹果从来没有真正履行他们对工人和社会的承诺。

苹果首席运营官 Jeff Williams 说：我们知道没有任何一个其他公司像苹果一样来确保工人工作环境的公平和安全，改进和跟踪发现了的问题，并且让供应商的运营过程变得透明。”²¹

“我们关心全球供应链中的每一个工人” - 苹果 CEO Tim Cook。

苹果在 2013 年回应中国劳工观察的报告说：“在改进员工工作条件方面，我们与供应商合作，这点我们深感自豪。确保行事正确，积极改进供应商行为准则，我们做的已经超出很多。苹果和苹果供应商将力保透明，勇于承担责任。”²²

²⁰ Chuck Johns; Apple's iPhone: Why Care About Units When It Captures All The Profits; Forbes; November 16, 2015; <http://www.forbes.com/sites/chuckjones/2015/11/16/apples-iphone-why-care-about-units-when-it-captures-all-the-profits/#31b871d323f2>。

²¹ Apple 'deeply offended' by BBC investigation; BBC; December 19, 2014; <http://www.bbc.com/news/technology-30548468>。

²² Ben Lovejoy; Alleged Apple Supplier Jabil Circuit accused of numerous labor law violations; 9to5mac; September 5th, 2013; <https://9to5mac.com/2013/09/05/china-labor-watch-levels-numerous-labor-law-violations-at-alleged-apple-supplier-jabil-circuit/>。