

和硕与富士康劳工条件分析

苹果低劳工成本的真相

2015年2月

内容提要

1 苹果通过将订单转到低成本供应商的方式压低劳工成本

- 苹果高利润的同时劳工成本却相对较低
- 苹果不断将订单从富士康转移至成本更低的和硕以抵消富士康劳工成本的上升
- 2014年，和硕（上海）仍相对富士康（深圳）有约8%的劳工成本优势。和硕仅在上海昌硕一处工厂便能每年节省约3.8亿元的劳工开支

2 苹果未能严格监督供应商，和硕仍存在工人超时加班等问题

- 苹果一直声称在严格监督供应商执行其供应商责任
- 对和硕工人工资单的研究显示工人周平均工作时间超过60小时，52%的工人月加班超过90小时，最长的月加班时间达到132小时
- 工人愿意加班是因为基本工资过低，仅靠基本工资无法达到城市基本生活水准

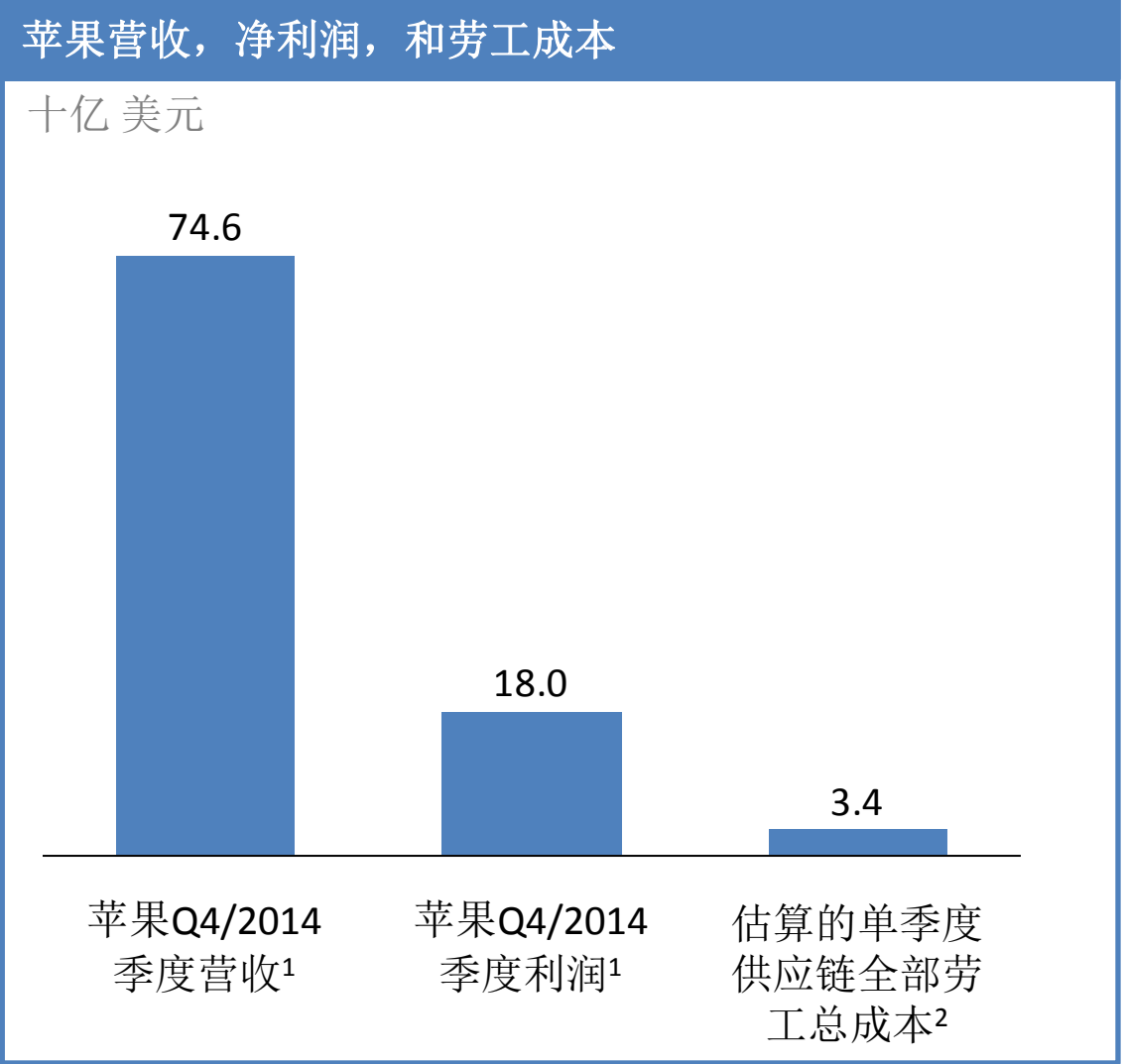
3 媒体的关注而不是苹果的自律带来劳工条件的改善

- 2010年和2012年媒体对劳工问题的报道促成了富士康劳工状况的改善
- 苹果的处理方式却是通过第三方机构进行公关
- 此前一直不被关注的和硕在2014年末被BBC报道之后，超时加班状况迅速得到了改善

4 苹果应该在改善劳工待遇上承担更大的责任

- 苹果有足够的利润来提高劳工待遇
- 苹果高管一再声明苹果对劳工的承诺，但劳工待遇问题依然突出
- 如果获得行业六成以上利润的苹果不推动劳工待遇，谁又能来做？

1 据估算，苹果劳工成本仅为利润的18%，营业收入的4%

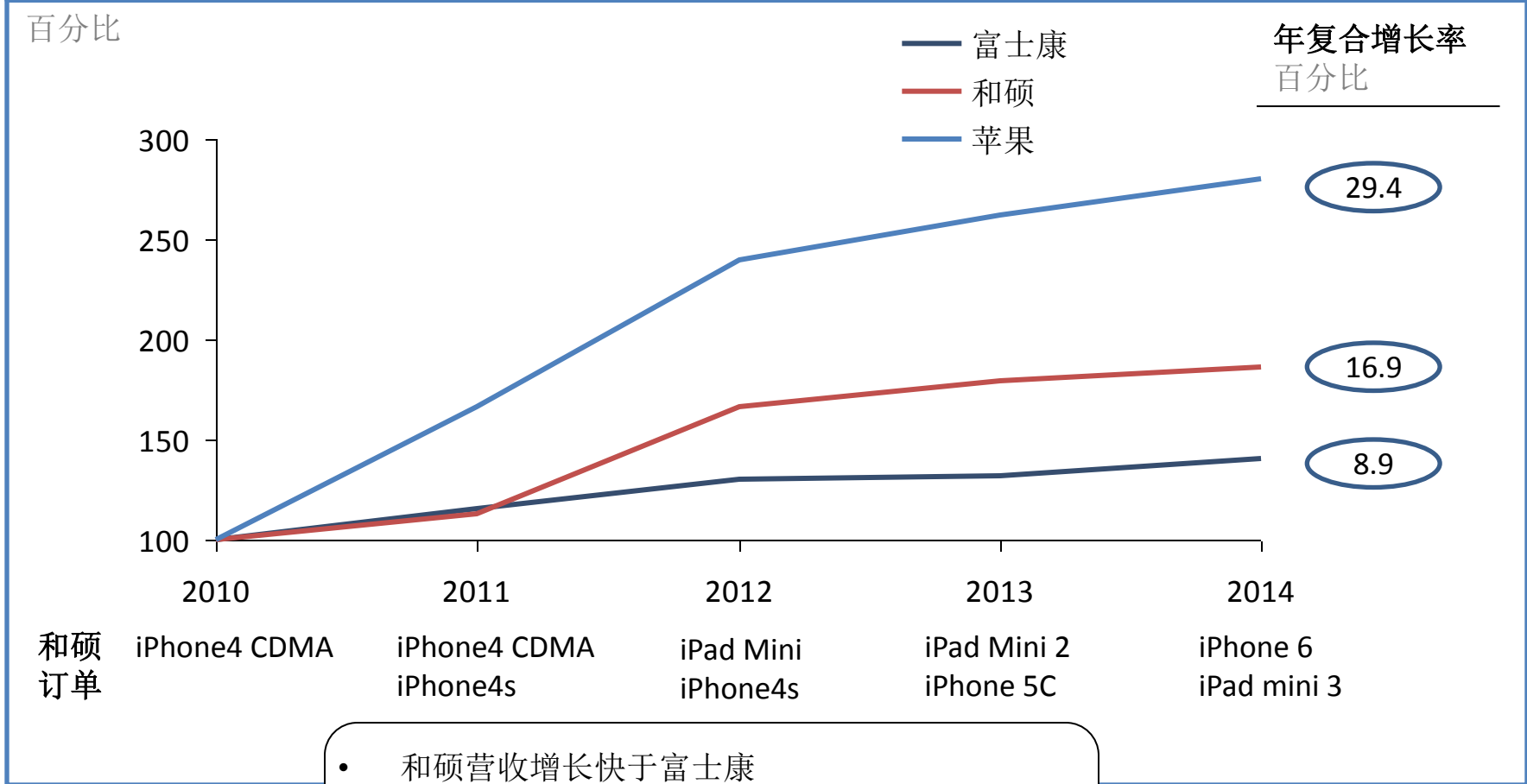


苹果供应链全部劳工成本约为\$3.4B，占苹果Q4/2014利润的18%，营收的4.4%

1. 苹果利润数据来自2014年四季度财报
2. 用来估算劳工成本的数据为：每小时劳工成本：人民币20元；每季度工作13周；每周工作55小时；总工人数150万。用工成本来自下文中对工资单的研究，周工作小时和总工人数来自苹果供应商责任报告

1 苹果通过引入低成本供应商和硕与主要供应商富士康竞争，从而压低劳工成本

以2010年为基准的公司年营业收入变化



- 和硕营收增长快于富士康
- 和硕代工的产品由边缘趋于主流

1 和硕联合科技介绍

公司简介

公司名

- 和硕联合科技
- Pegatron Corporation
- 台证所：4938

主营项目

- 电脑及其周边设备制造

子公司

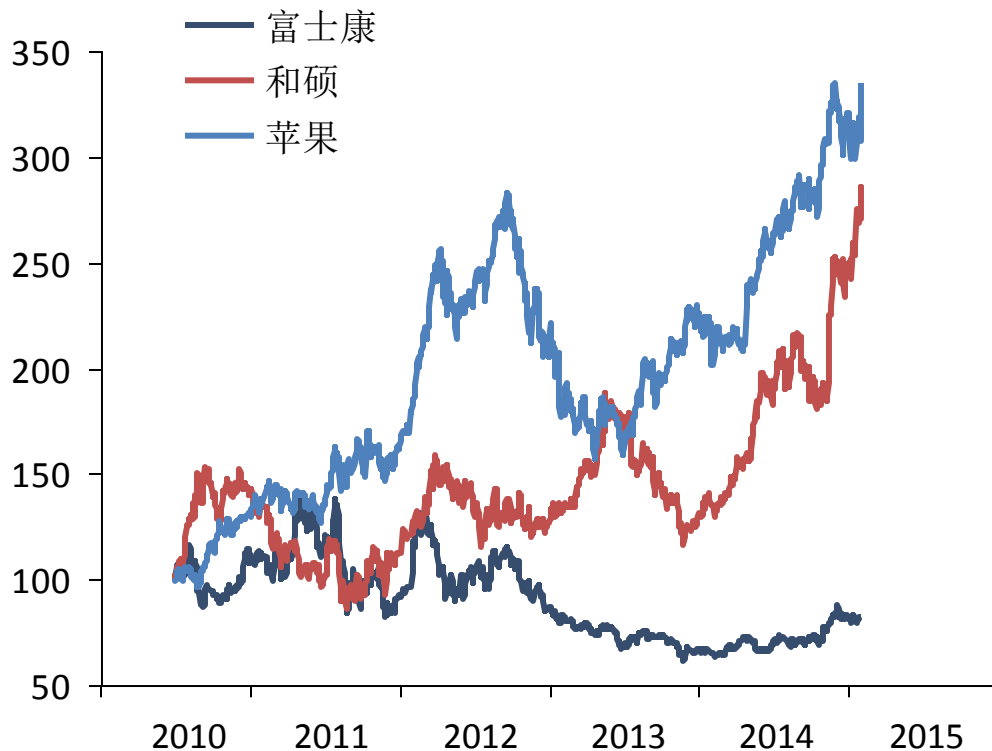
- 上海：昌硕，日腾
- 苏州：名硕，凯硕，钧硕

规模

- 2013年营收：\$30B USD
- 上海昌硕工人数：~80,000

2010年6月以来的相对股价走势

百分比



1 富士康在2010年后大幅改善工人待遇，劳工成本上升

富士康员工跳楼事件

- 2010年，富士康发生14起员工跳楼自杀事件
- 中国政府介入调查
- 劳工团体运动
- 媒体集中报道

对劳工待遇的改善

基本工资

改善措施

- 基本工资由950元提升至2000元

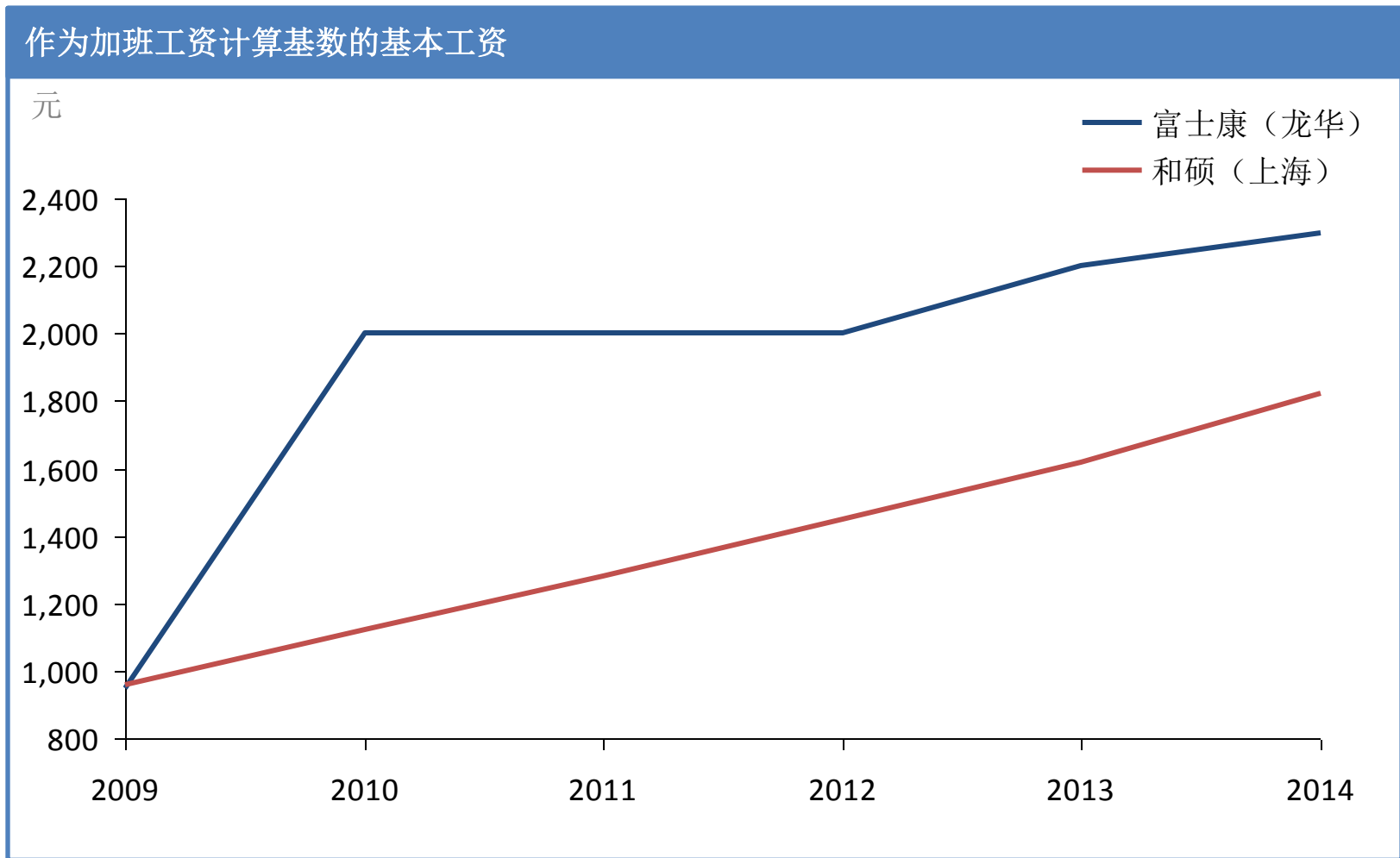
住宿

- 宿舍减为8人一间

加班时间

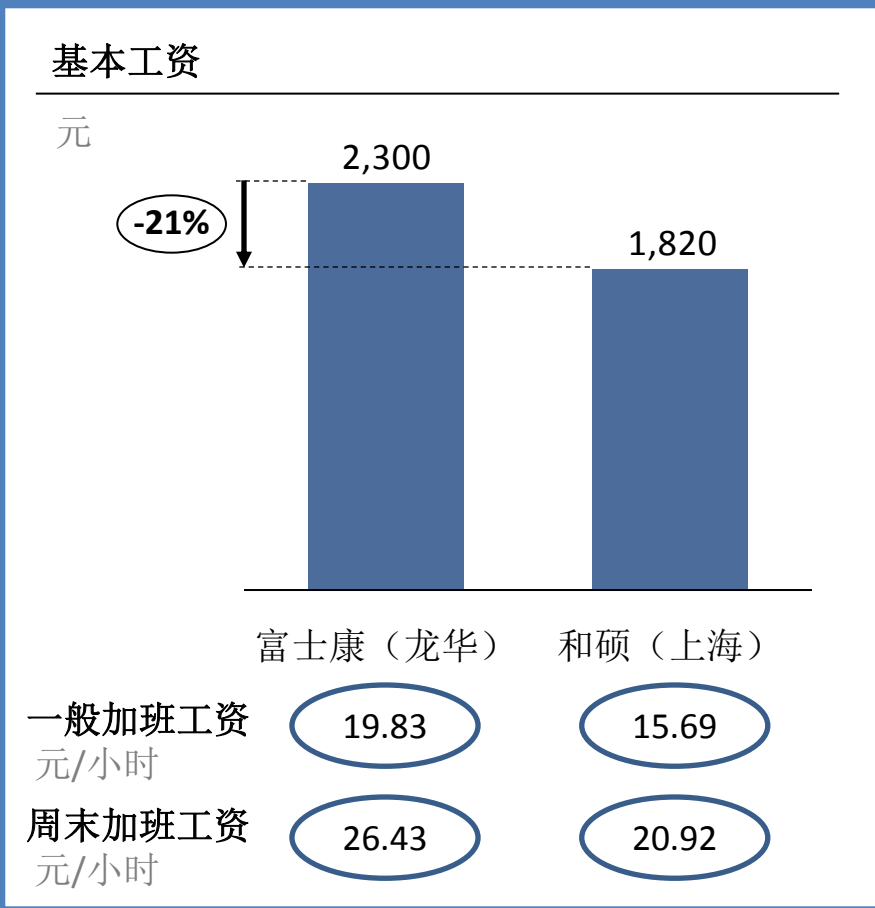
- 限制每周工作时间不超过60小时

1 和硕利用更低的劳工成本获得竞争优势

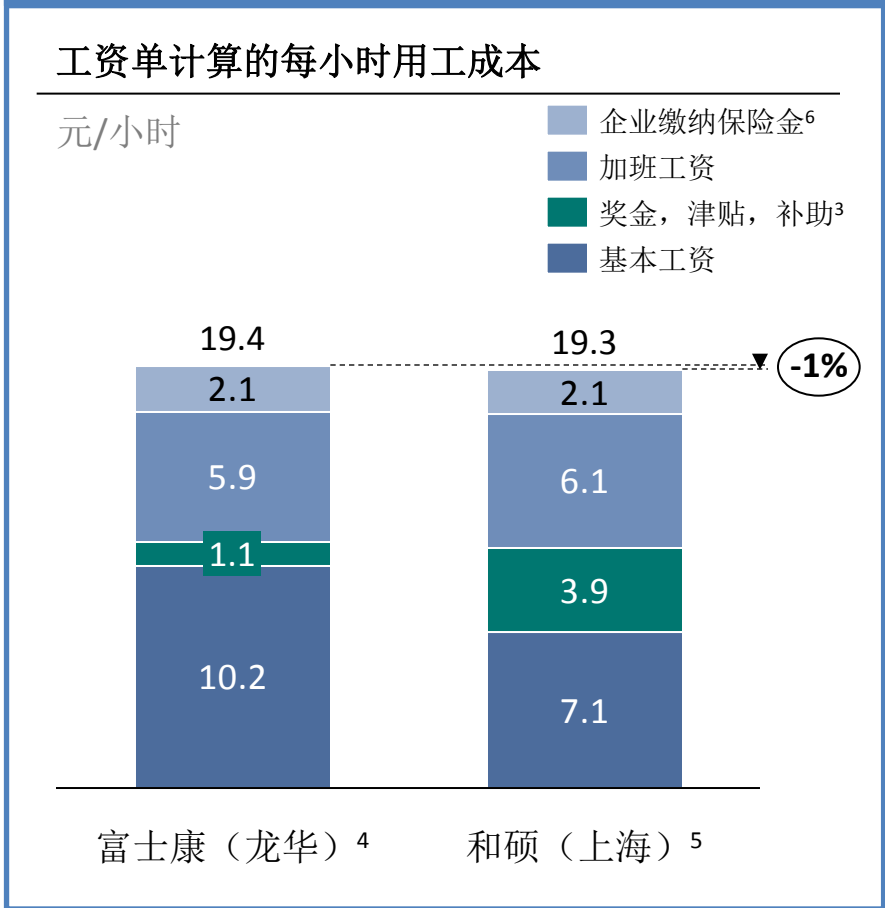


1 2014年，和硕与富士康旺季的小时工资成本相当，但和硕有保障部分更低

和硕的基本工资和加班时薪低于富士康¹



和硕在旺季通过浮动的奖金，津贴等留住工人²

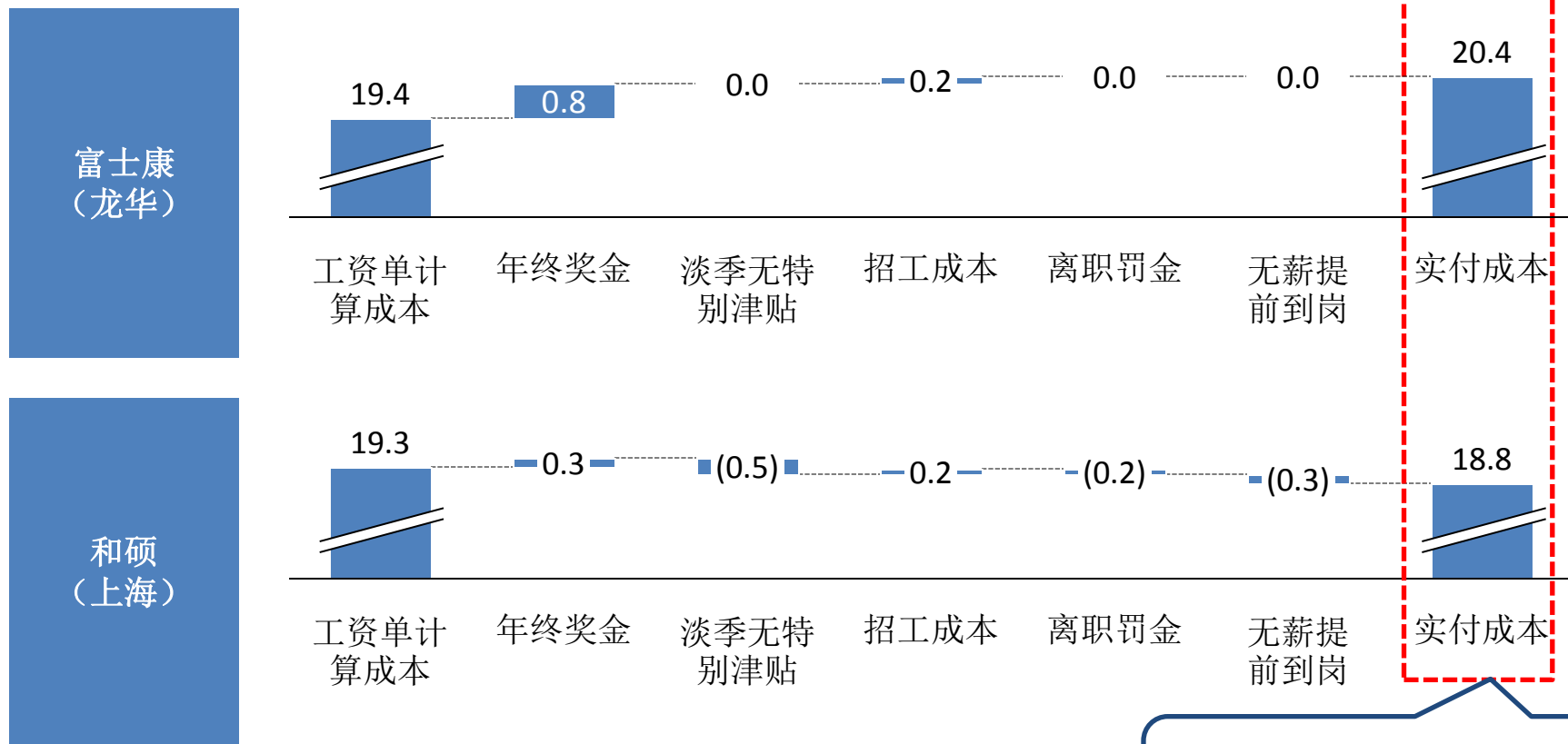


1. 引自富士康和和硕工人工资单；基本时薪按一月21.75天，每天8小时计算；一般加班和周末加班时薪为基本时薪的1.5倍和2倍
2. 使用共77份工资单。计算中包括企业支付的工资和企业上缴的保险金。8-12月为旺季，期间和硕工人有特别津贴
3. 各项津贴和奖金，但不包括内荐奖金
4. 深圳富士康工资是2014年6月到2015年1月间中国劳工观察对85名深圳龙华生产线的工人的深入访谈和工资单，
5. 和硕工资数据来自中国劳工观察在2015年1月对上海昌硕工人工资单的收集分析
6. 企业缴纳保险根据个人代扣部分估算，计算公式参见附件Excel

1 据估算，和硕实际支付的小时成本比富士康低 8%

每小时用工成本¹

元/小时



和硕的实付用工成本比富士康低**1.6元/小时**（8%）

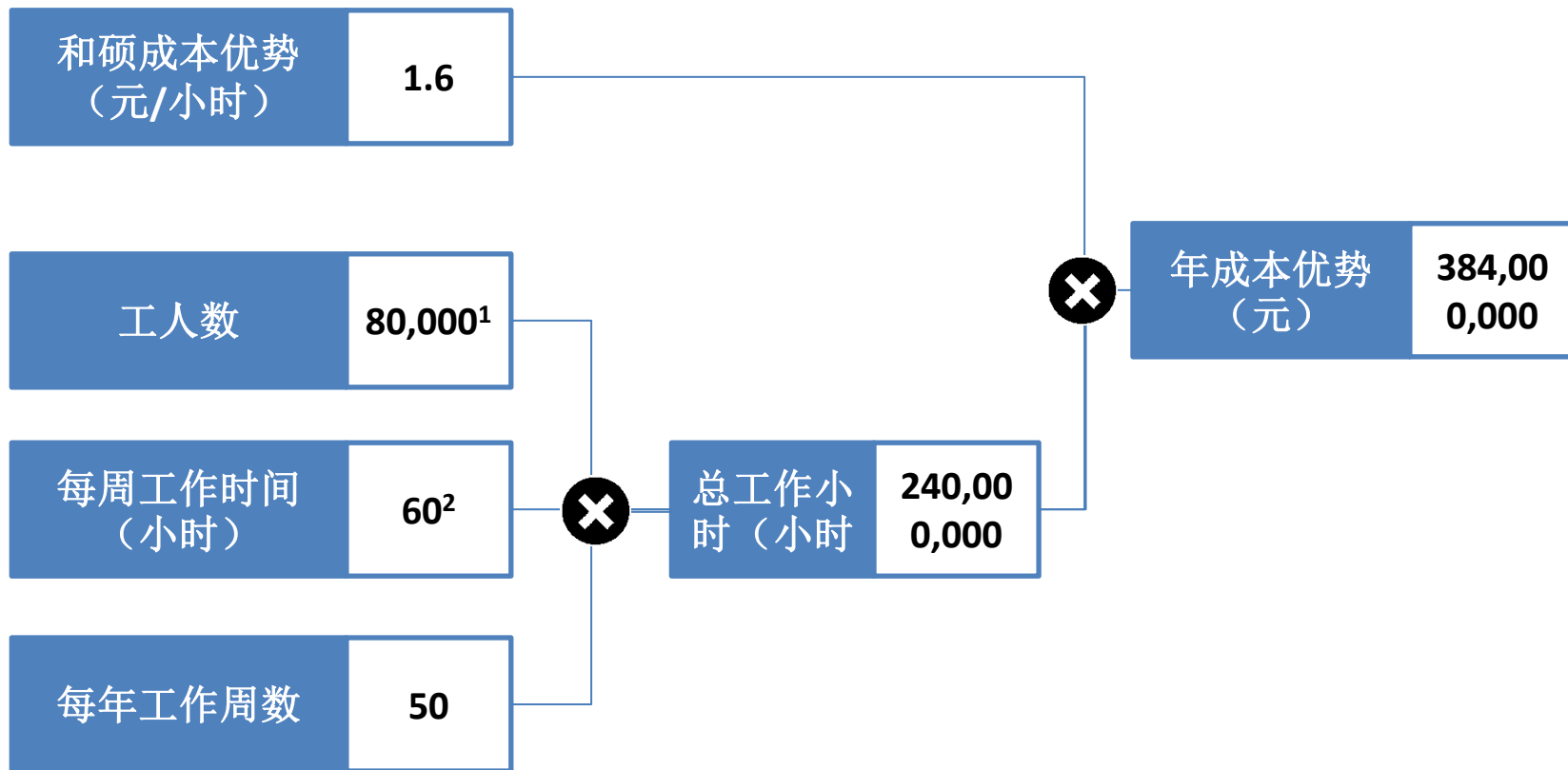
1. 不包括供应商为工人提供宿舍的成本，富士康工人8人一间，和硕工人10-12人一间；计算方法参见下一页；实付成本不包括应付但未付的社保金

1 工资单以外的用工成本估算

	和硕（上海）	富士康（龙华）
	基本假设	基本假设
	用工成本估算 ¹ 元/小时	用工成本估算 ¹ 元/小时
年终奖	<ul style="list-style-type: none"> 按该员工当年工作月数在年末发放 工作一年以上按1000到2000计算 不到一年者，每多工作一月增加100元计算 员工工作月数分布通过离职率计算² 	<ul style="list-style-type: none"> 按该员工当年工作月数在年末发放 奖金金额按工作月数占全年的比例计算，满额为一个月的工资，最多可为1.9倍基本工资 员工工作月分布通过离职率计算²
	0.31	0.81
特别津贴	<ul style="list-style-type: none"> 特别津贴通过工资单计算 1-7月无特别津贴，将平均特别津贴分摊到12个月的工作小时中。分摊后的津贴与工资单平均津贴的差额为调整项 	-
	-0.48	-
招工成本	<ul style="list-style-type: none"> 每个员工的平均招聘成本（主要是中介费）为600元³ 新员工三个月内离职，派遣公司通过扣除离职员工工资获得中介费，不计入和硕成本 	<ul style="list-style-type: none"> 每个员工的平均招聘成本为600元³
	0.15	0.19
离职罚金	<ul style="list-style-type: none"> 旺季工人自动离职⁴无法获得上一个发薪周期（半个月）的工资⁵ 自离职工在离职前三天不从事生产（为自动离职条件） 	-
	-0.15	-
无薪提前到岗	<ul style="list-style-type: none"> 工人被要求每天提前十分钟到岗，但不被计入加班时间 以5天为工作日加班，1天为周末加班的比例计算提前到岗的时薪 	-
	-0.28	-

1. 成本分摊至所有工人的工作小时中，负值为额外节省的用工成本；2. 离职率基于中国劳工观察的访谈与调查。计算过程参见附录；3. 供应商通过中介招聘的平均中介费，实际中介费为600-1200；平均值由2013-14年间的访谈60名离职员工；4. 自动离职是指正常在生产线上请假没有被批准即不再来工作的员工。5. 在2015年1月，中国劳工观察对昌硕进行跟踪调查时，发现昌硕新开了一个自动离职窗口，主要办理自动离职员工的工资。根据窗口的信息，员工在三个月离职都可以凭工厂牌离职。此处计算仍以2014年的情况为准。

1 这一差额使和硕仅在上海昌硕一家工厂就有每年约3亿8千万人民币的人力成本优势



1. 和硕在上海昌硕厂区的总工人数
2. 苹果规定的工人周工作小时上限

2 苹果声称有明确的供应商责任标准和独立内部审计

苹果供应商责任标准

- “除紧急或者特殊情况以外，供应商应将实际周工作时间限制在60小时以内”

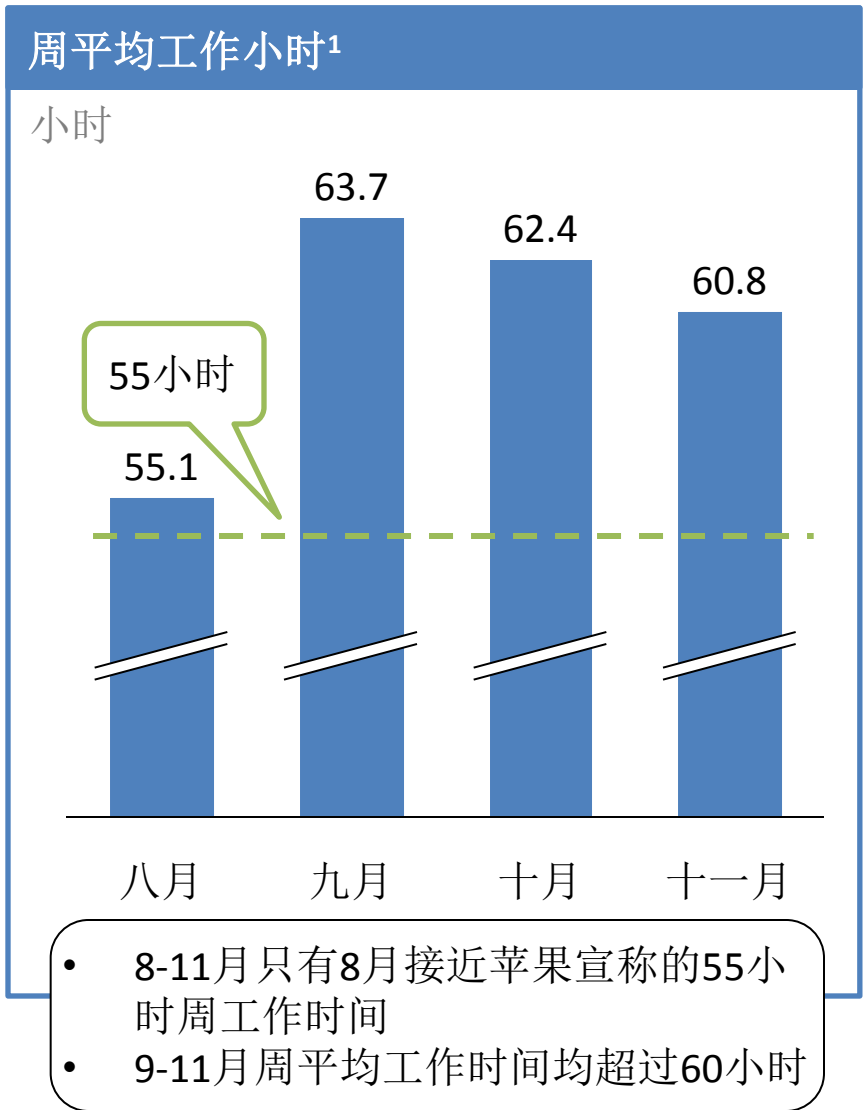
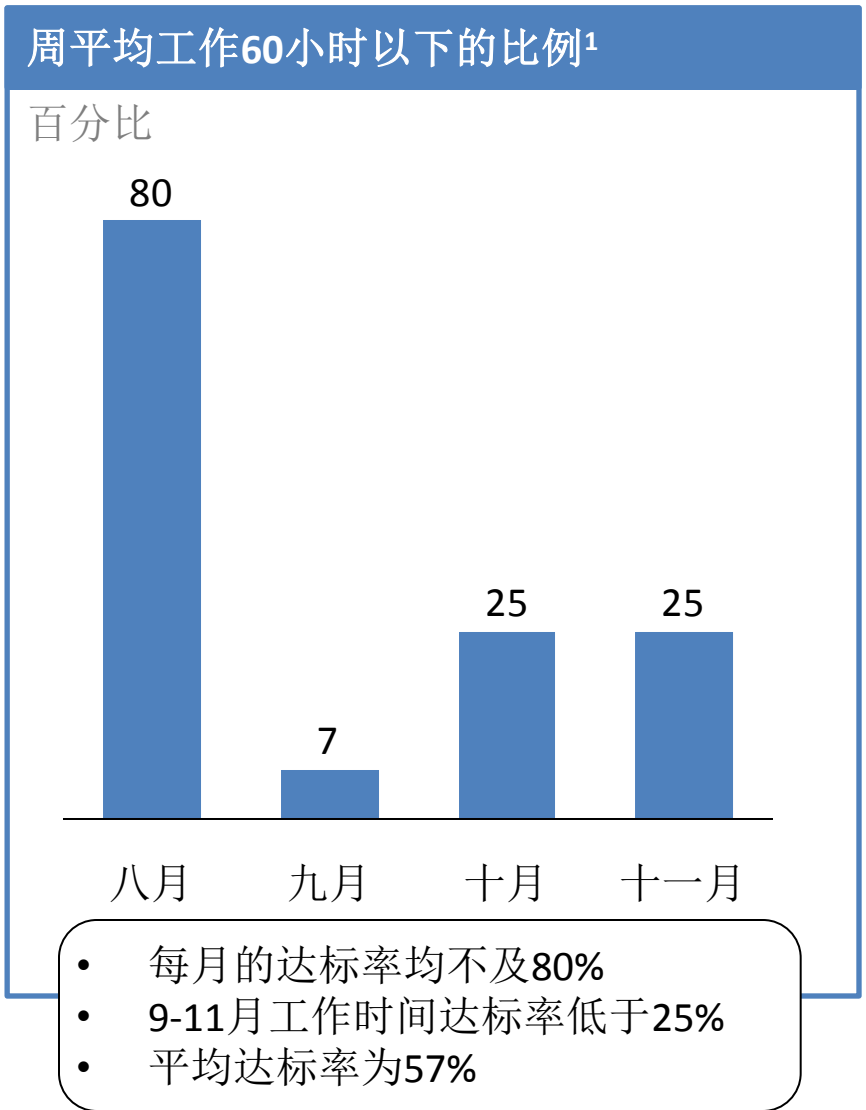
苹果对和硕工人加班小时的评论

- “【苹果】称其监测了超过一百万工人的工作时间，并且和硕工人的平均工作时间为55小时”

苹果运营高级副总裁 Jeff Williams 内部邮件

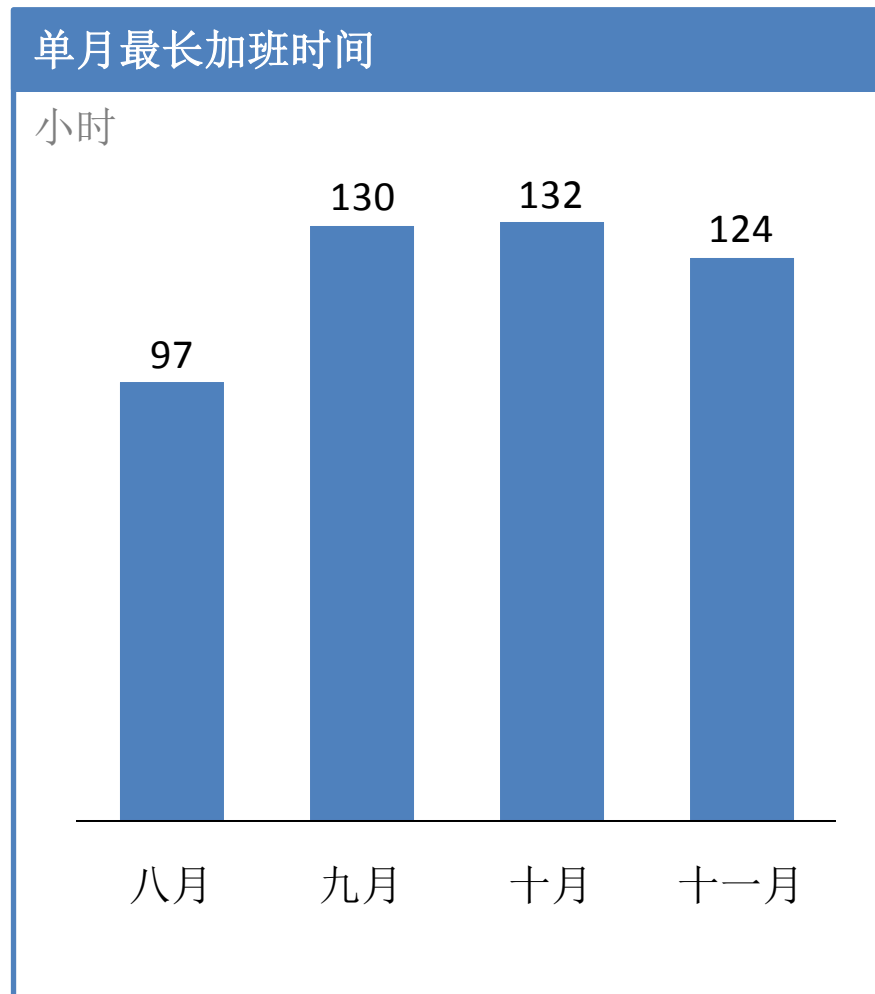
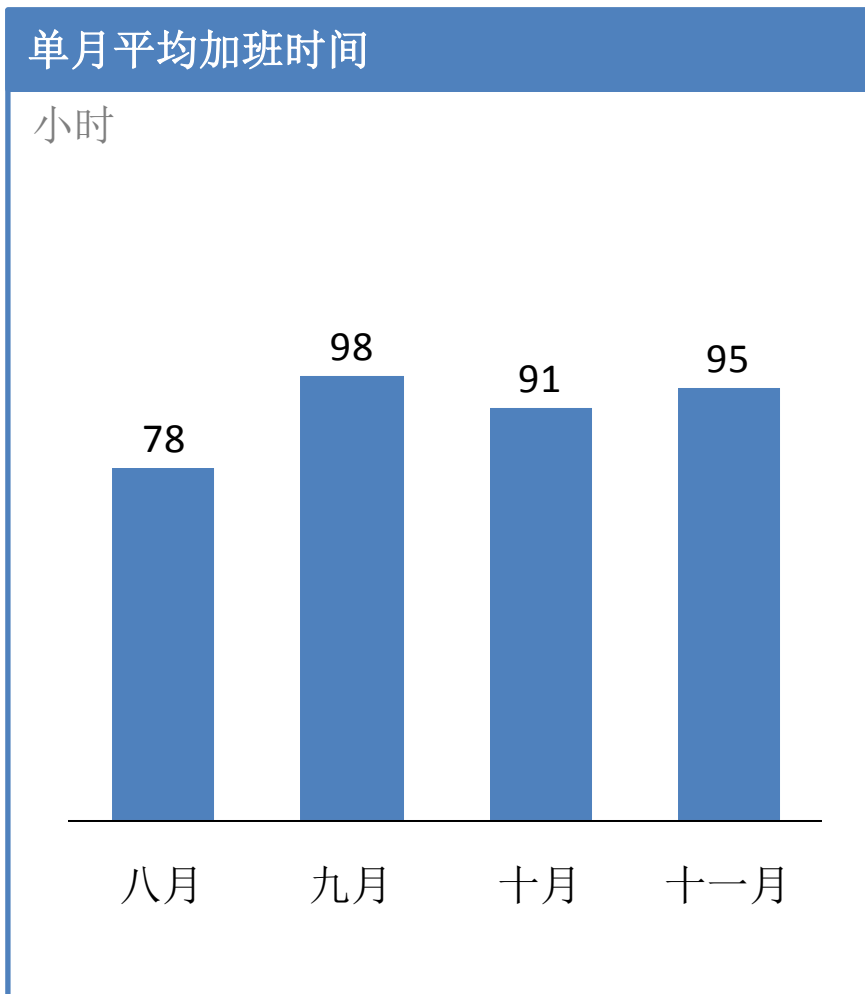
- “今年【2014】，我们的供应商当中，93%达到了60小时标准”

2 但工资单显示和硕工人仍在超时加班



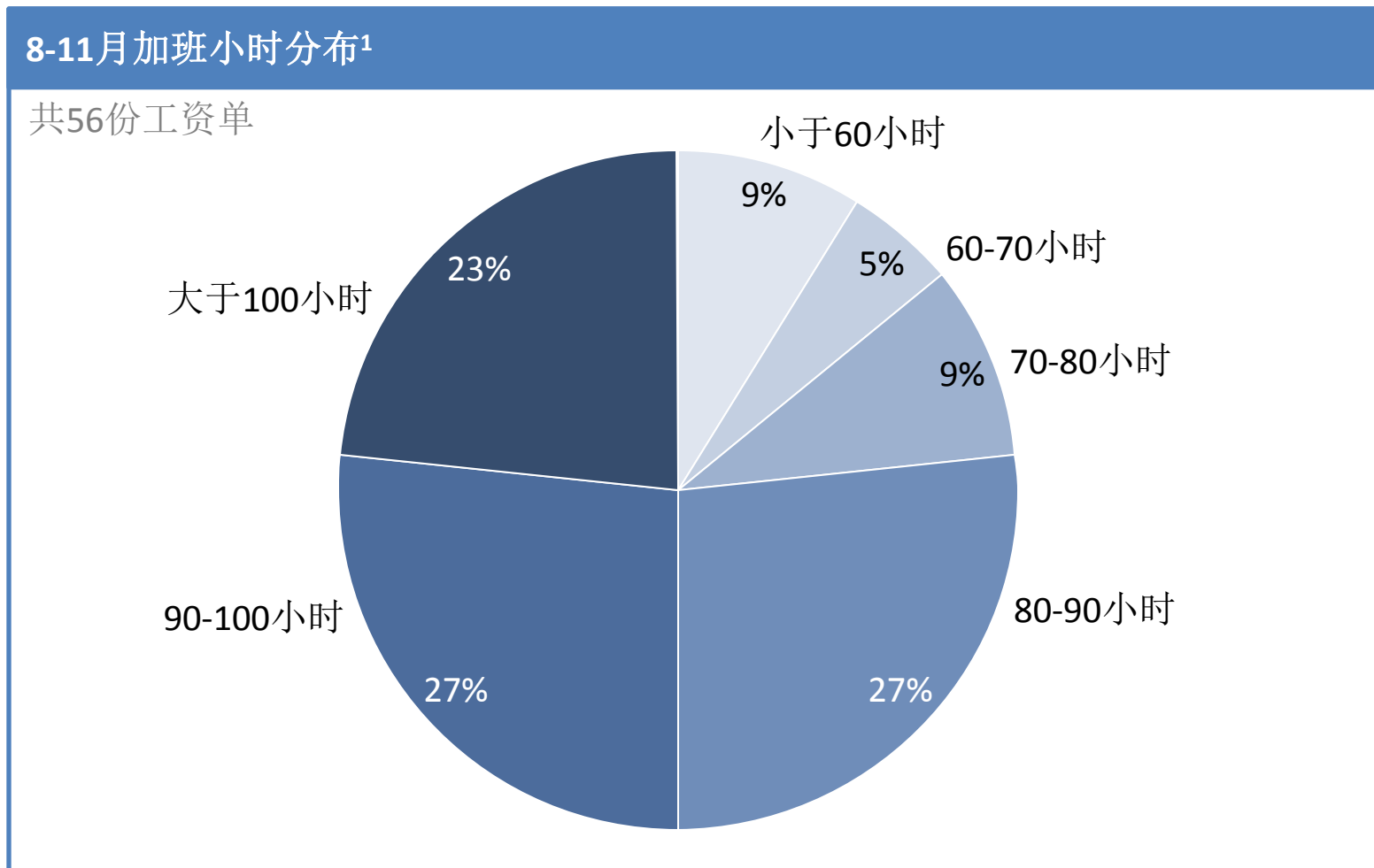
1. 数据来自和硕8-11月间的58份工人工资单
2. 加班上限按工作日每天2小时，周末10小时计算（即正常工作周工作60小时）
3. 使用的工资单数为：八月15份，九月15份，十月16份，十一月12份

2 平均月加班时间达到了90-100小时，最高达132小时

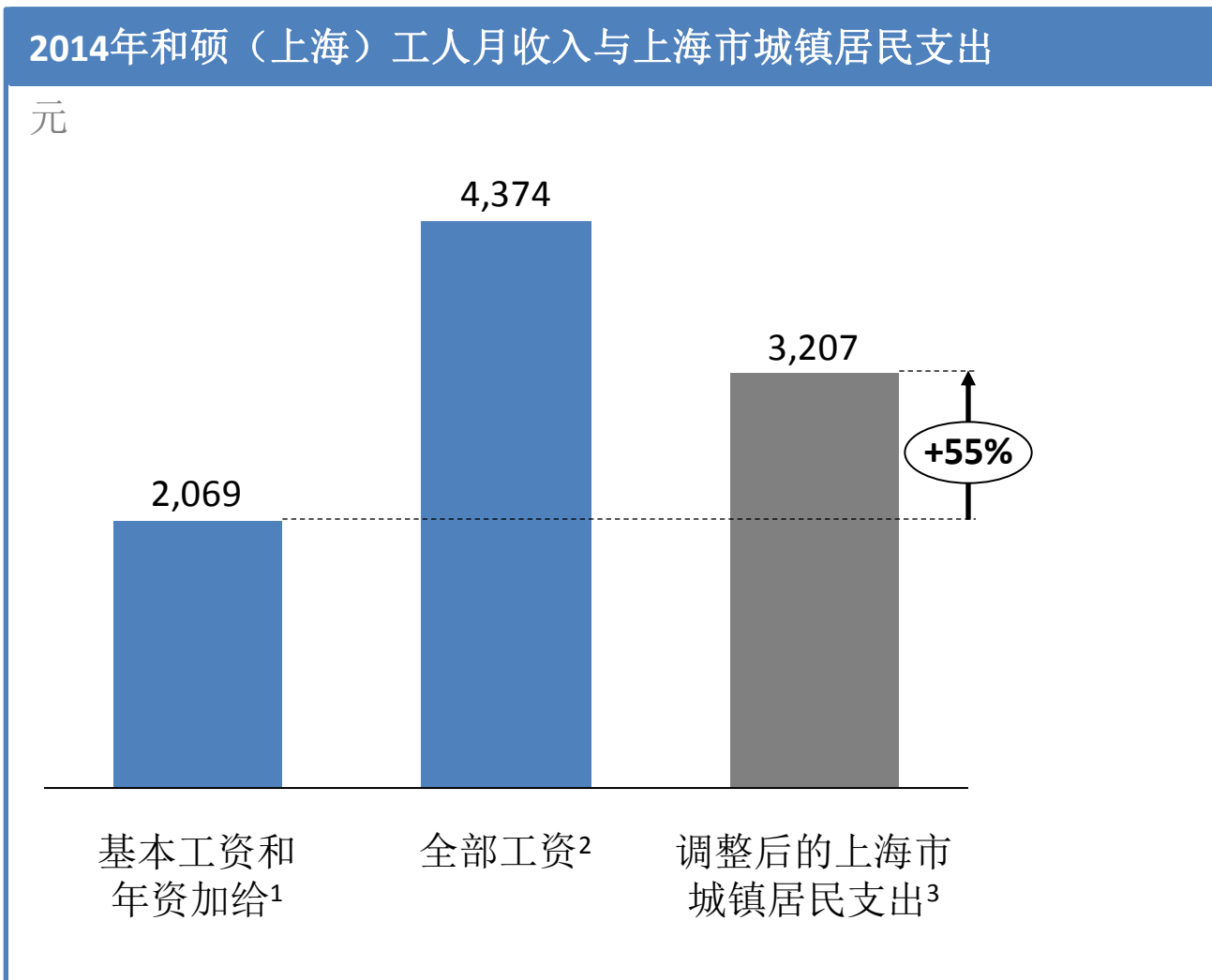


1. 数据来自和硕8-11月间的56份包括有完整加班信息并获得全额基本工资的工资单
2. 使用的工资单数为：八月14份，九月15份，十月16份，十一月11份

2 半数工人月加班时间超过90小时



2 工人则因为基本工资太低而不得不加班



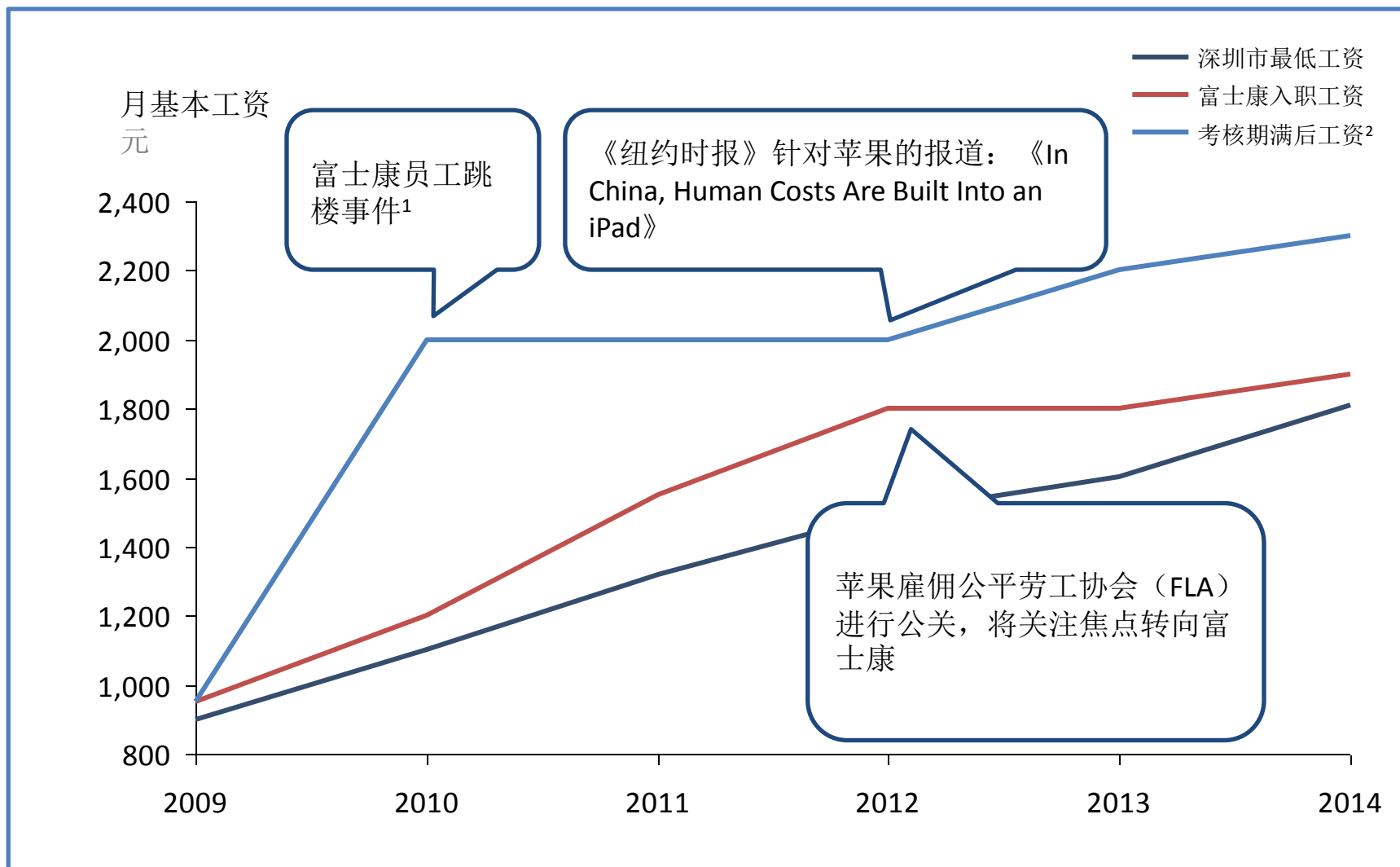
1. 包括基本工资和在线年资加给，津贴。根据77份工作满一月的工资单计算
2. 包括基本工资，津贴，奖金，补助和加班工资；根据77份工作满一月的工资单计算
3. 上海市统计局公布2014城镇居民人均消费支出为2543元，但其中居住开支（253元）不包含购房与建房支出，考虑到工人多为外来人口，不具有买房条件，因此根据上海市浦东区（昌硕所在地）平均房租和上海市人均居住面积计算居住开支（917元）替代此项调整后的居民开支为：2543-253+917=3207元

2 其他劳工问题还包括社保金，派遣工和宿舍居住条件

	和硕	富士康
	基本情况	基本假设
	每小时成本调整项 ⁵ 元/小时	每小时成本调整项 ⁵ 元/小时
社会保险金	<ul style="list-style-type: none"> 和硕不为派遣工支付每月761.7元的社会保险金¹ 工资单显示~30%（77份信息可读且工作满一月工资单中的23份）工人为派遣工² 	<ul style="list-style-type: none"> 富士康以工人基本工资（2300元）为基数计算社保金⁴； 实际要求应以员工应付总收入为基数来计算社保金 两者差额分摊到月工作小时即为应付但未付的社保金
0.89	1.30	
大量使用派遣工	<ul style="list-style-type: none"> 工资单信息显示~30%工人为派遣工² 	<ul style="list-style-type: none"> -
-	-	
宿舍	<ul style="list-style-type: none"> 每个宿舍仍有10-12人居住³ 苹果的规定为每个宿舍8人 	<ul style="list-style-type: none"> -
-	-	

1. 根据上海市2014年非本地居民社保规定（上海新三保）计算
2. 根据工资单中是否由和硕代扣保险金个人缴纳部分判断。不代扣者即为派遣工
3. 根据中国劳工观察2015年1月在上海昌硕的的访谈与调查
4. 根据深圳市对五险一金的规定
5. 计算过程详见附件

3 媒体的关注是真正促使富士康改善员工待遇的力量



数据源：富士康与和硕工人工资单和访谈；工厂招工信息；深圳市最低工资由深圳市人力资源和社会保障局公布

1. 跳楼事件集中发生于2010年春夏季，富士康在当年10月将基本工资调整至2000元

2. 2014年考核期为3个月

3 在供应商相互竞争的格局下，公平劳工协会的调查只是将媒体注意力由苹果转向了富士康，并不真正地改善劳工待遇

公平劳工协会的调查

在2012年，公平劳工协会调查了生产苹果产品的富士康厂区，发现了多项劳工问题，尤其是在工作小时和工人代表方面

公平劳工协会的声明¹

在2012年3月的声明中，公平劳工协会称

- “富士康承诺在2013年7月前将厂区中工人工作时间达到中国法律和公平劳工协会的规定标准，即每周49小时”
- “更重要的是富士康将提供工资补偿来确保工人收入不会因工作时间减少而受影响”

实际效果²

这些承诺至今都没有实现

- 在以劳工成本为核心的竞争格局下，只要求一家供应商提高劳工待遇无异于让其放弃市场份额
- 将矛头指向一家供应商并不能真正有效地解决劳工待遇问题

3 相比富士康，和硕一直未受到太多的关注

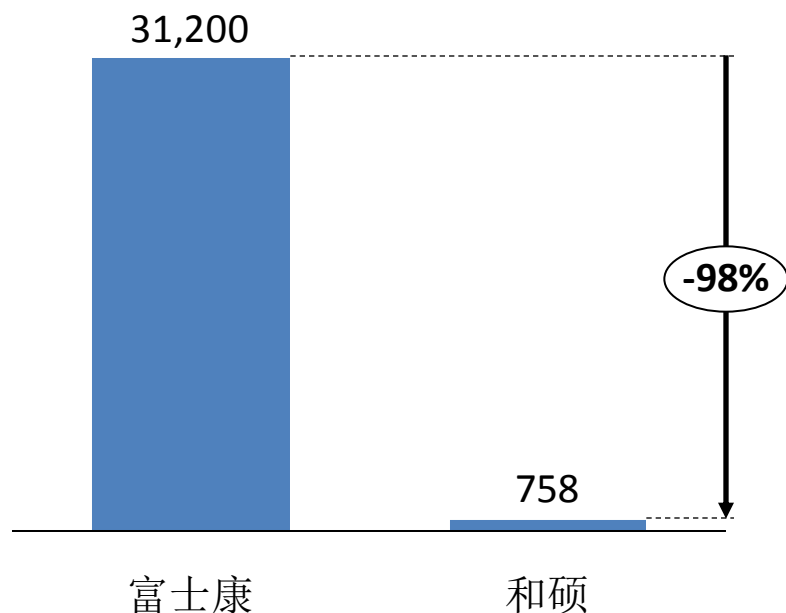
2015年2月数据

百度新闻¹搜索返回的链接数

搜索条目：

富士康：富士康+工人

和硕：和硕+工人；昌硕²+工人；日腾²+工人

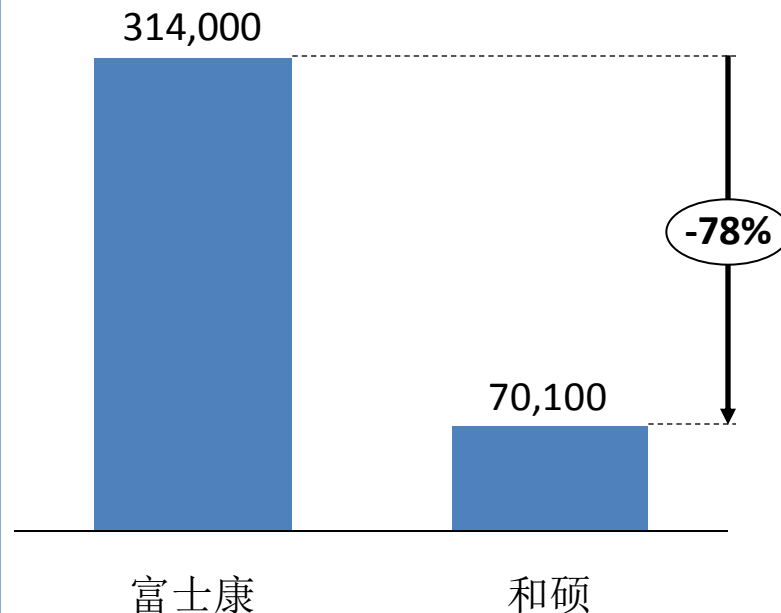


Google搜索返回的链接数

搜索条目：

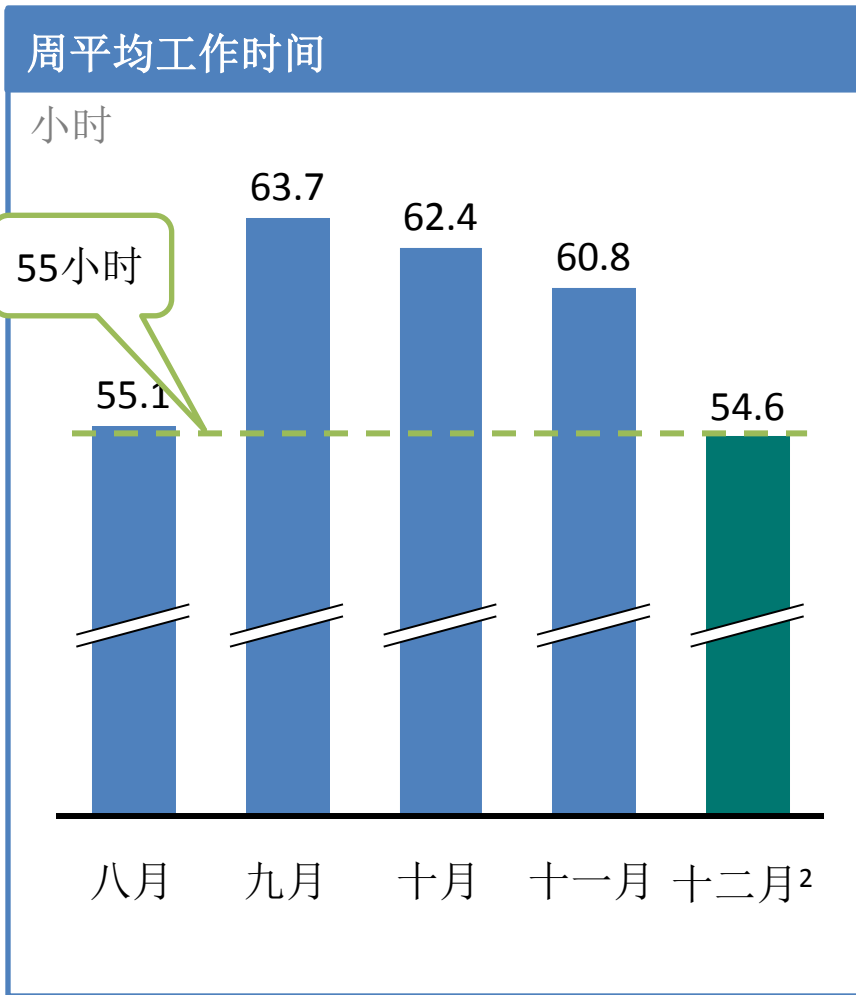
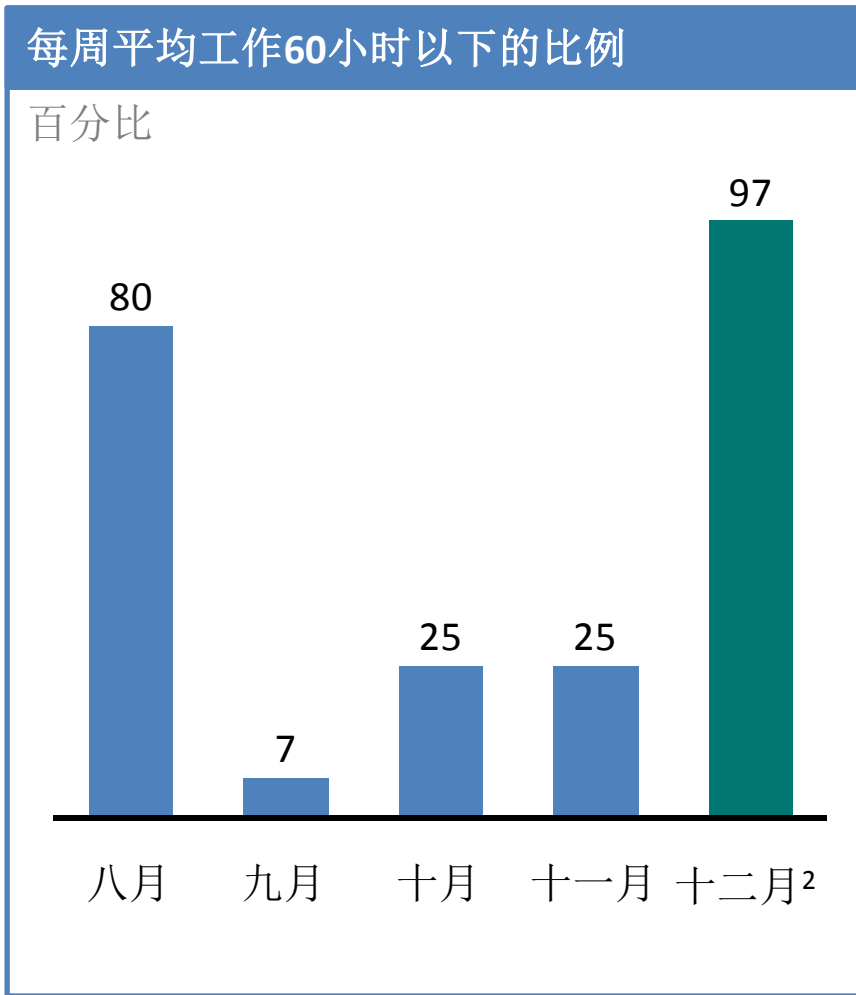
富士康：Foxconn + worker

和硕：Pegatron + worker



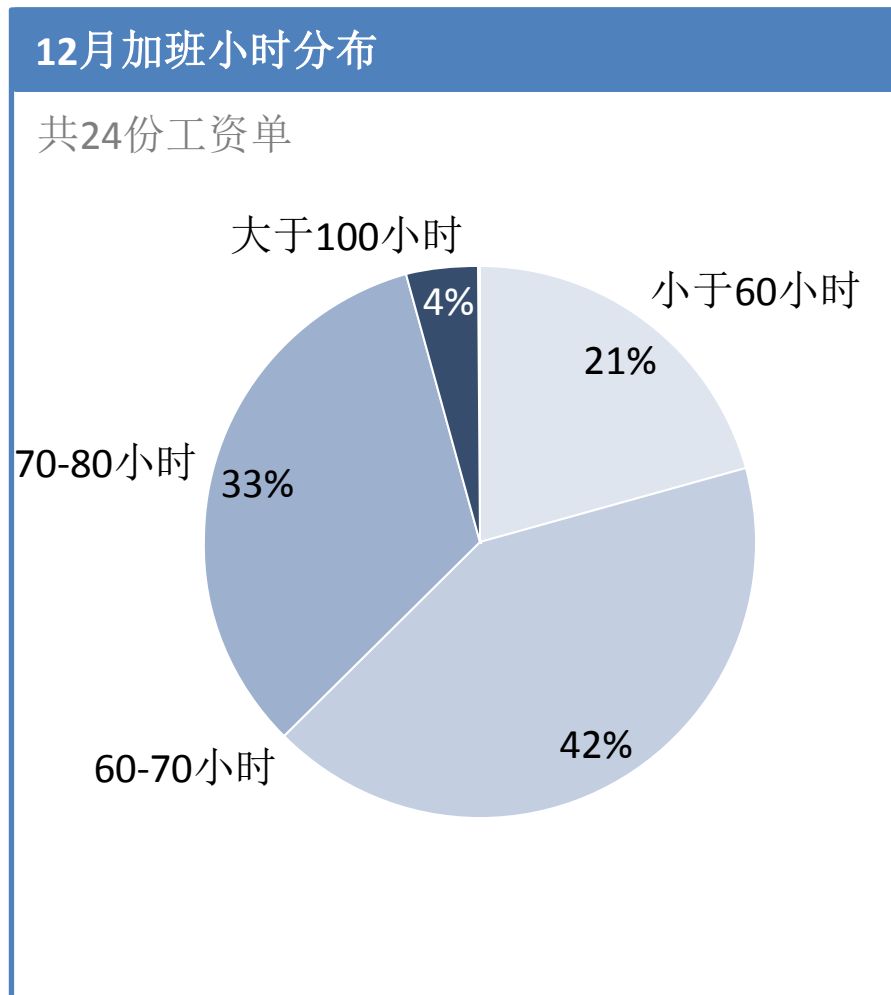
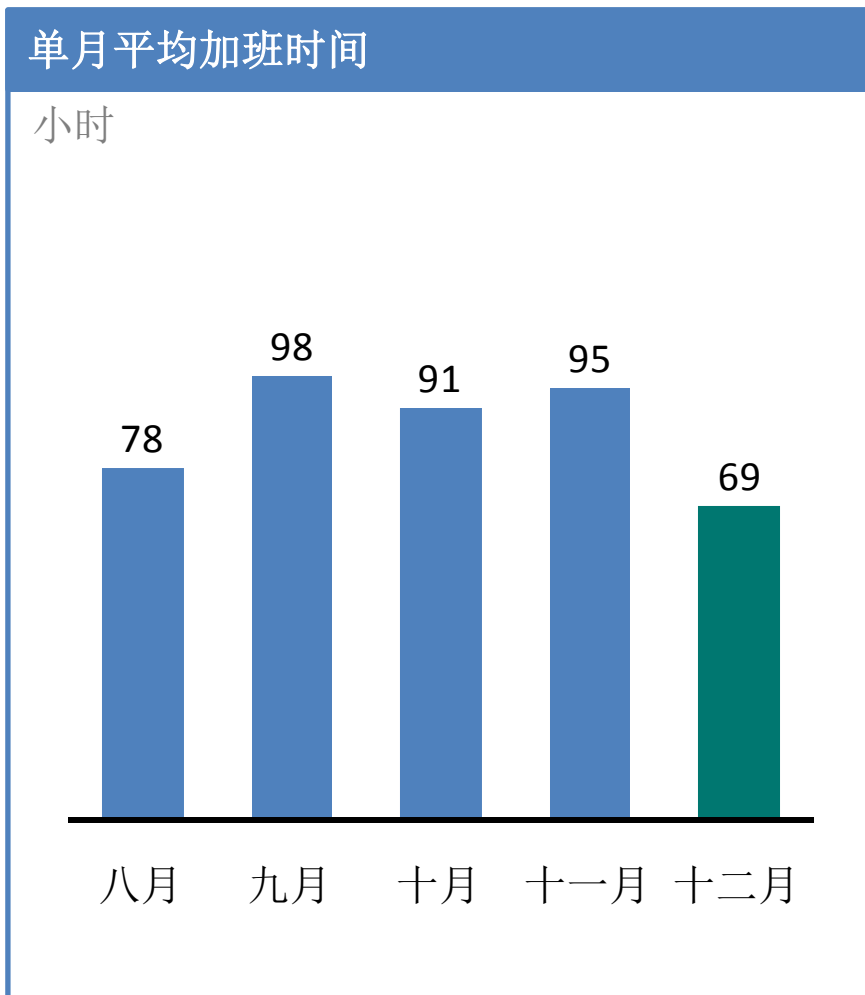
1. 搜索新闻页面以避免招工信息类的链接；
2. 均为和硕旗下代工苹果产品的子公司

3 而正是2014年末BBC对和硕的报告促进了工人加班问题的改善¹



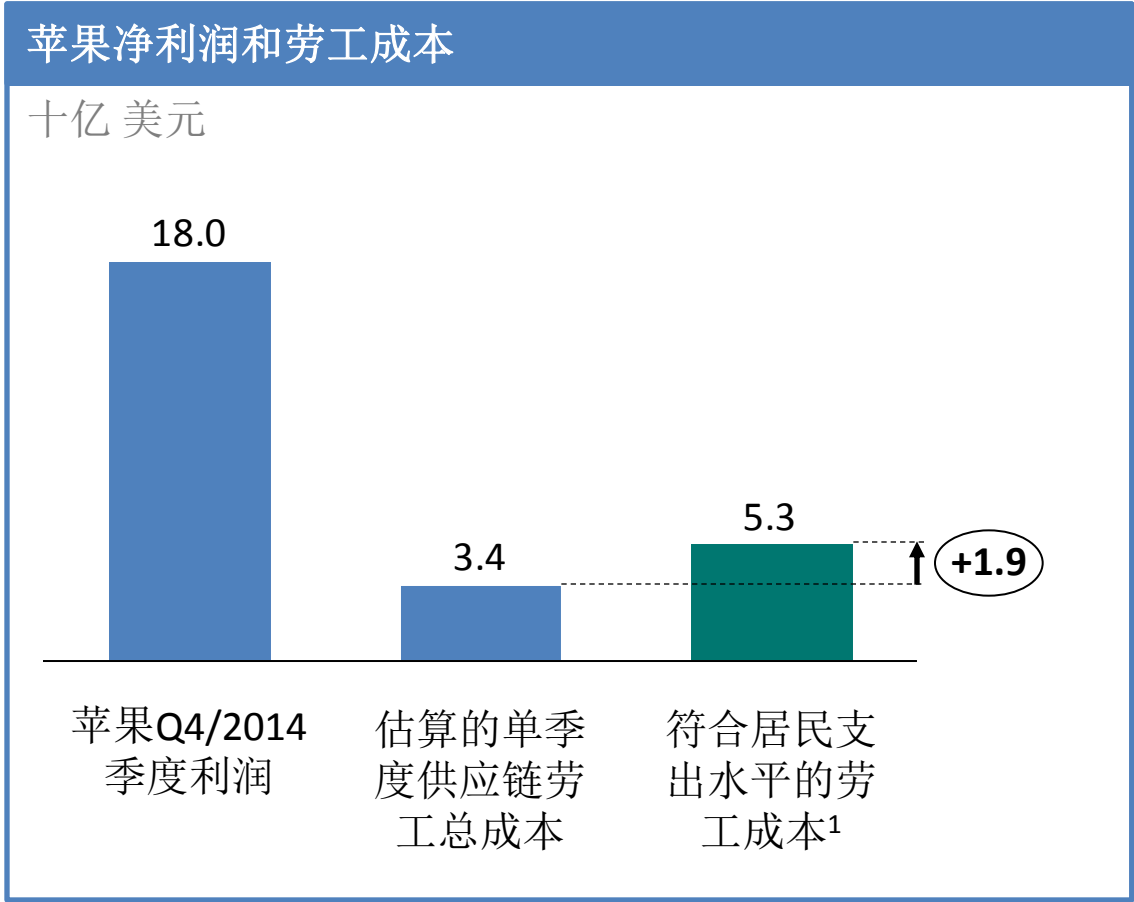
1. BBC Panorama在12月中旬播出了关于苹果劳工问题的专题片，并在十一月即已知会了苹果相关问题
2. 12月数据来自34份加班工资可读的和硕工人工资单，8-11月数据同于先前页面中的表格

3 12月平均月加班时间降至69小时，96%的工人加班少于80小时



1. 12月数据来自24份加班工资可读且工作满一月的工人工资单；8-11月数据同于先前页面中的表格

4 苹果的高利润为供应链中全部150万工人待遇的改善提供了足够的空间



将供应链中150万工人基本工资提升到平均居民生活水准需要苹果每季度多支出约19亿美元¹，占苹果利润的10%

此外苹果还有1780亿美元的现金储备和7000亿美元的公司估值

1. 假设苹果供应链中的全体工人工资提高55%，即有现在的和硕工人平均工资提升至调整后的2014年上海市平均居民支出；单季度供应链劳工成本计算同于先前页面中的表格

4 尽管苹果一再声称改善劳工待遇，实际情况却并不乐观

苹果提高劳工待遇的声明

“我们关心全球供应链中的每一个工人”

- 苹果CEO Tim Cook¹

“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”

- 苹果运营高级副总裁 Jeff Williams²

“我们在努力消除不当招聘和对工人的剥削—甚至在当地法律允许此类行为的情况下。我们在持续努力消除超长工作时间”

- 苹果 Labor & Human Rights³

实际状况

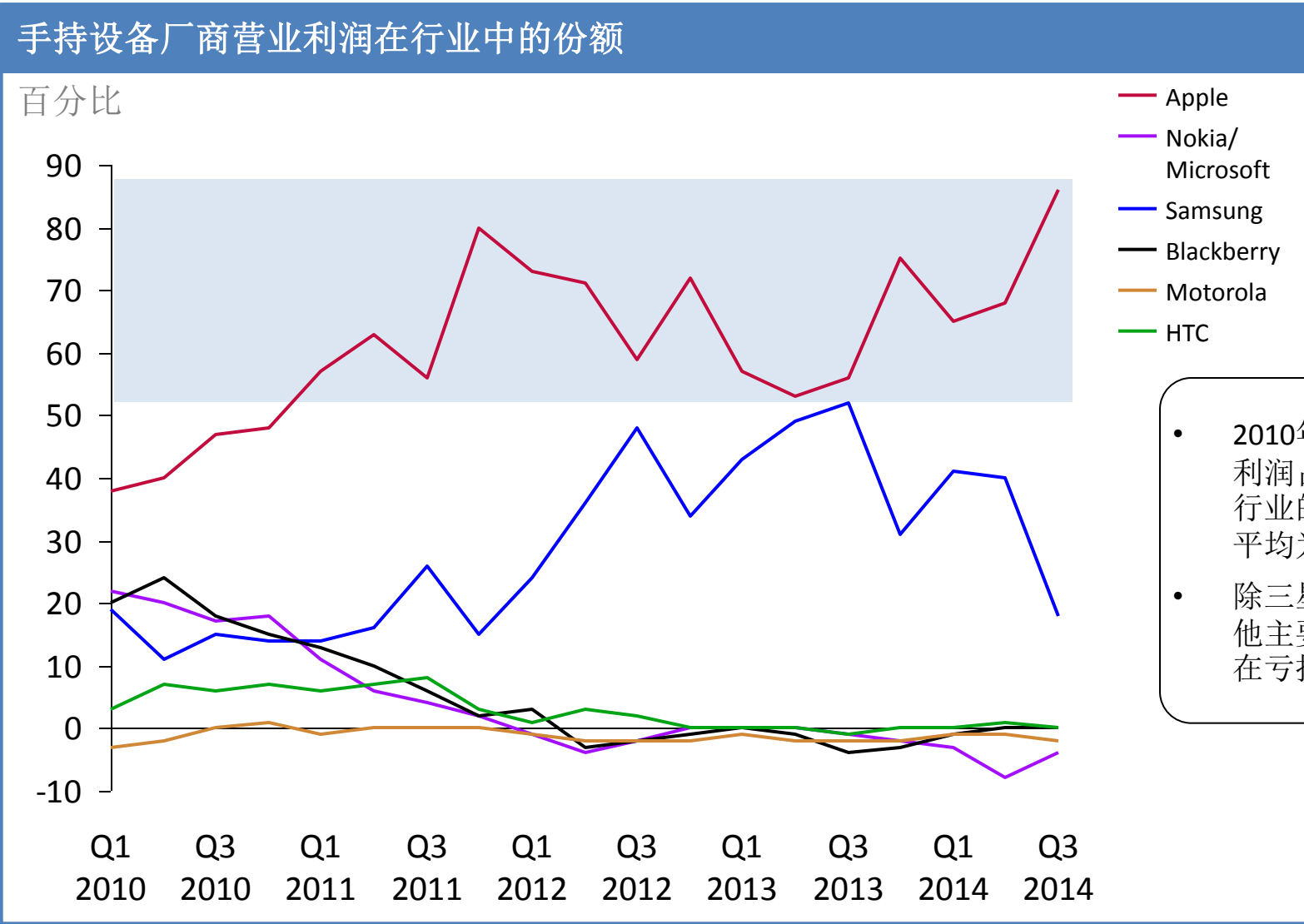
- 长期长时间在疲劳状态下加班
- 工人基本工资不足以达到基本生活水平
- 供应商不缴纳足额的社保金
- 宿舍拥挤
- 大量使用派遣工

1. 苹果公司内部邮件并经由CNN等媒体转载

2. 苹果公司内部邮件经由BBC报道

3. 苹果供应商责任

4 拿走行业大部分利润的苹果不来改善劳工待遇，谁又能做？



- 2010年以来苹果利润占手持设备行业的40-86%，平均为61%
- 除三星以外的其他主要公司均处在亏损的边缘

附录

和硕工资单的收集

- 中国劳工观察在2015年1月收集96份和硕在上海昌硕厂区的工资单
- 工资单主要覆盖2014年8月-12月底工资数据，其中
 - 8月：15份
 - 9月：16份
 - 10月：16份
 - 11月：12份
 - 12月：34份
 - 其他月：3份
- 4份工资单因加班工资项不可读而未被使用
- 在92份可读工资单中
 - 92份用作计算8-12月间工人周平均工作时间
 - 80份工作足一月的工资单被用于计算8-12月间月加班小时
 - 77份工资信息完整且工作足一月的工资单被用于计算平均工资
- 工资单来自上海昌硕18个部中的25个课

和硕96份工资单样本在计算中的使用

✓ 包括在计算内

		2014年								计算中使用			
		不可读	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	总计	周工作 时间	月加班 时间	平均收 入
完整工 资单	整月基本 工资	○	1	1	12	15	16	9	23	77	✓	✓	✓
	不足一月 基本工资	○	○	○	1	○	○	1	10	12	✓		
	超基本工 资 ¹	○	○	○	○	○	○	1	○	1	✓	✓	
部分可 读工资 单	加班工资 可读 ²	○	○	○	2	○	○	1	1	4	✓	✓	
	加班工资 不清	1	○	○	○	1	○	○	○	2			
总计		1	1	1	15	16	16	12	34	96			
8-11月总计											58	56	52
12月总计											34	24	23

1. 基本工资高于1820元
2. 此四份工资单皆为整月基本工资

和硕工人加班小时计算方法

说明

时薪

- 基本时薪通过月基本工资除以月工作小时计算：月基本工资1820元¹，月工作日21.75天²，每天工作8小时，得时薪10.46元
- 工作日加班为基本时薪1.5倍（15.69元），周末为2倍（20.92元），国定假为3倍（31.38元）

月基本工作小时

- 基本工资为1820元的按每月的正常工作日数计算（实际工作日数见下页），每天按8小时计算
- 基本工资不足1820元的正常工作天数为：基本工资/1820*21.75天
- 病假/事假/旷工时间通过工资单中的对应扣项根据基本时薪折算成小时，并从月基本工作小时中扣除

加班时间

- 加班小时数由加班工资除以相应的加班时薪（工作日，周末，国定假）获得

月工作小时达标率

- 月加班小时数低于达标工作小时的即为平均周工作时间少于60小时（苹果供应商标准）
- 月达标工作小时按照工作日加班2小时，周六加班10小时计算，周日和国定假不加班

周工作时间

- 周工作小时由月工作小时换算而得：周工作小时为月工作小时除以总工作天数（工作日数+周六数）乘以6获得
- 月总工作小时为月基本工作小时加月加班小时

1. 基本工资超过1820元则以该工资单基本工资为准
2. 根据昌硕招聘广告中的说明

2014年各月工作天数

	正常工作日数 ¹	周六数	总工作天数	国定假
6月	20	4	24	• 端午（1天）
7月	23	4	27	• -
8月	21	5	26	• -
9月	21	4	25	• 中秋（1天）
10月	20	4	24	• 国庆（3天）
11月	20	5	25	• -
12月	23	4	27	• -

¹ 国定假已扣除

离职率与在职员工工龄的估算

		月												
		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2
该年工作月数	当月离职率	20.0%	10.0%	5.0%	5.0%	5.0%	5.0%	5.0%	5.0%	5.0%	5.0%	5.0%	10.0%	20.0%
	0	100	20.0	10.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	10.0
	1		80.0	18.0	9.5	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	4.5
	2			72.0	17.1	9.0	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.3
	3				68.4	16.2	8.6	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.1
	4					65.0	15.4	8.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	3.9
	5						61.7	14.7	7.7	3.9	3.9	3.9	3.9	3.7
	6							58.6	13.9	7.4	3.7	3.7	3.7	3.5
	7								55.7	13.2	7.0	3.5	3.5	3.3
	8									52.9	12.6	6.6	3.3	3.1
	9										50.3	11.9	6.3	3.0
	10											47.8	11.3	5.7
	11												45.4	10.2
12													40.8	
总计		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
当月工龄短于3月的人数					31.6	18.8	14.3	14.3	14.3	14.3	14.3	14.3	14.3	18.8

说明

- 各月离职率为基于中国劳工观察调查的数据估计
- 一年从2月开始，并且假设每个月工厂中工人人数保持不变（即100%）
- 假设离职率与工龄无关而只与月份有关

附件列表

附带的pdf文件包含

- 和硕96份工资单原件扫描

附带的Excel文件包含

- 和硕工资单数据（96份）及计算
- 和硕与富士康其他用工成本比较
- 苹果，富士康，和硕公司财报