

中国劳工观察

2015 年年度报告



中国劳工观察
CHINA LABOR WATCH

目录

中国劳工观察 2015 回顾	2
工厂调查与调查报告	4
工人热线与工人对话	8
媒体报道	9
2015 年财务报表	10

中国劳工观察 2015 回顾

2 月

基于对工资单数据的研究，中国劳工观察发布了本年的第一份调查报告。本报告揭示了苹果供应商富士康与昌硕通过低工资、超时加班对工人进行剥削的情况。

另外，我们在中国组织了一场关于女性权利的论坛，吸引了 20 余家在中国的非政府组织机构（NGO）参加。

3 月

中国劳工观察对上海昌硕 iPhone6 生产线上工人的非正常死亡发表了一份声明。CLW 也就此事联系了苹果，督促苹果调查昌硕此次和其他非正常死亡案例。

此外，CLW 发起了一项帮助一位罹患慢性正己烷中毒工人的倡议。这位工人在杭州立高旅行产品公司工作，在没有任何适当保护的状况下，他在有毒化学环境中为包括戴尔、HP 和新秀丽在内的大品牌生产各种包，因此遭受化学中毒。

4 月

CLW 执行主任李强在南华早报上发表文章，曝光了苹果生产线上多名工人非正常死亡的事件，并督促苹果真正采取行动促使改善劳工条件。

这个月早些时候苹果发布了 Apple Watch，我们也在纽约市组织了一场示威活动，谴责苹果从未兑现在改善劳工待遇方面的诺言，并要求苹果承诺增加生产线上工人基本工资。

5 月和 6 月

我们发起了几项田野调查，并派遣调查员前往数家为国际大品牌如孩之宝、美泰、漫威制造产品的生产厂家进行调查。我们也派我们的调查员到三星的代工厂-海格科技工作，直到两周后她被工厂发现、审问、威胁，最后被迫离开。

7 月

7 月 15 日，CLW 项目协调 Kevin Slaten 参加了一项针对优衣库的示威活动，对在中国工厂进行罢工的工人表示支持。在此之前，我们也就此事起草了一份声明并联系了优衣库，督促优衣库回应中国工人的要求。

在 7 月 17 日，精裕工人罢工后四天，我们进行了一项跟进调查。根据我们的调查，我们发布了一份报告，揭示了罢工背后的细节和精裕侵犯劳工权利的行为。

8 月

本月，CLW 派遣调查员前往调查在深圳和东莞的两起罢工。通过现场访谈，我们将这两起罢工的真相带到了公众的面前。

此外，我们也紧密追踪和曝光了郑州富士康四天内的两起非正常死亡时间。富士康是苹果最大的供应商，在郑州雇佣了大约 30 万工人。自 2008 年以来，我们已经做出大量努力督促苹果与富士康改善劳工条件。

9 月

执行主任李强在南华早报发表题为“美国必须承认劳工侵权与在美国的大公司如苹果相关”的文章，将注意力集中到大型跨国公司。此前大型跨国公司在劳工维权方面的责任长期没有受到关注。

10 月

CLW 发布了关于苹果供应商昌硕的报告，揭示了昌硕 20 余项劳工侵权问题。对比 2013 年，我们几乎没有看到昌硕在改善劳工待遇方面的任何成效。

我们也与丹麦的 Danwatch 共同开展了一项针对学生被强迫实习事件的调查，报告由后者在 10 月份发布。

11 月

基于 CLW 在 5 家大型玩具品牌代工厂的深入调查，我们起草了关于玩具行业侵犯劳工权利的报告。我们详细列出了 5 家工厂的 29 项侵权行为，并辅以更加严格的原创分析。

12 月

中国劳工观察项目协调 Kevin Slaten 接受国际商业时报的访谈，对大的玩具品牌商在中国的劳工侵权进行了评论。

CLW 起草了对 ICTI CARE 声明的回复，后者主要目的是将国际大型玩具品牌商与其在中国的侵权行为撇清关系。

我们发起了一项在线请愿项目，呼吁国际玩具公司如美泰、孩之宝、迪斯尼等停止对工人的侵权行为，全额支付工人相关补贴，提升工人待遇。我们总计收集了 50,000 个签名，在 Facebook 上的观看者也达到了一百万。

工厂调查与调查报告

对任何公司来讲，对利润的追求和资本的积累始终是他们的首要目标。一些公司也许会认真对待企业社会责任并投入大量资金改善工人条件。但在缺乏有效监督的时候，对利益的追求很有可能会压倒这些公司的最后一丝社会责任感。而这正每天在中国上演。由于中国政府宽松的监管和对经济增长的过度追求，大型跨国公司发现他们可以通过压榨工人来最大化自身的利益，这一切通常不会受到政府的惩罚。通过将生产制造转包给当地供应商，品牌公司如苹果和三星一方面可以将企业社会责任转嫁给前者，另一方面可以享受巨额利润而不受任何经济或者道德上的谴责。

近年来中国劳工观察投入了巨大的精力，做出所有可能的努力来监督这些跨国公司的所做所为，确保他们对工人负责，承担起他们从一开始进入中国就应当承担起的责任。今年，中国劳工观察进行了四项工厂调查，进入了电子与玩具行业的 9 家工厂。我们真诚地希望可以见证中国工人待遇的提高，但不幸的是，我们再次发现了数十项劳工侵权行为。基于这些研究，我们认为包括苹果、三星、美泰、孩之宝和迪斯尼在内的大型公司没有兑现他们提高劳工待遇的承诺。

苹果-富士康及和硕

在二月，中国劳工观察发布了一份关于苹果最大的两家供应商，富士康及和硕的调查报告。这是自 2008 年以来，我们对苹果供应商研究的延续。苹果和它的供应商们已经在改善劳工待遇方面做出了很多承诺，但只有在面对媒体和舆论压力的时候他们才会做出有限的改变。因此，我们认为我们必须向这些缺乏自律的跨国公司提供持续而有效的监督。



在 2015 年 1 月 6 日至 30 日，中国劳工观察从昌硕工人手中收集了 96 份工资单。这些工资单涵盖了来自 18 个不同部门 25 个不同小组的工人。基于这些工资单我们发现：

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

由此我们认为苹果应该在改善劳工待遇上承担更大的责任。苹果高管一再声明苹果对劳工的承诺，苹果也有足够的利润来提高劳工待遇，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，那么谁又能来做呢？



苹果-和硕

这是我们 2015 年针对苹果的第二份报告。我们的主要目的在于对比 2013 年，工人们在 2015 年的待遇及工作条件有没有提升。为了进行这项研究，我们派一名卧底调查员前往昌硕，并让他作为生产线工人真正地在那儿工作了一段时间。在调查期间，我们进行了十几起访谈，并收集了 127 份工资单。通过这些努力我们发现了昌硕的 23 项在道德或者法律上违反劳工权利的行为。

我们的调查发现，2015 年昌硕工人仍然在许多关键方面如工资和加班时间遭受很不好的对待。工人们每月加班时间中位数高达 80 小时（在生产旺季更是达到 83 小时）。根据这个数字，我们估计有 50%昌硕工人的周工作时间超过苹果每周最高 60 小时的标准，与这个数字明显相冲突的是，苹果在其企业社会责任报告中声称 97%的工作周都达到了不超过 60 小时的标准。在这样忙碌的情况下，即便是在生产旺季，工人的月收入也只有 4000 元，其中约 1750 元为加班收入。除了对薪水的压榨，工人还必须参加早晚 15 分钟（每月 6.5 小时）的会议，而这部分时间是没有付薪水的。

与 2013 年调查结果相比，我们发现昌硕只在招聘歧视、辞职、保险和工作时间方面做出了非常有限的改进，而在大多数指标上没有任何变化。在居住环境、

合同、罚款和餐费这几个问题上，经过苹果和昌硕两年的“努力”，结果 2015 年的情况甚至比 2013 年还要糟糕。

我们的报告也吸引了很多媒体注意力。包括国际商务时报、CNET 和 AFP 在内的媒体直接报道了我们的调查，也有更多的其它媒体转发了这些报道。

惠州海格科技

近几年中国劳工观察多次对惠州海格科技的工作条件进行调查。本报告发布于中国劳工观察监督海格科技的第四年。惠州海格国利是一家国企控制的手机品牌生产代工厂，主要为三星、OPPO、华为、TCL 等品牌进行生产。



2015 年 6 月有两周的时间，中国劳工观察的合作机构派出调查人员进入海格国利工作，在调查过程中，工厂的人事管理突然在生产线上找到调查人员找她谈话，带她到工厂一个办公室里，单独询问她，根据她和人事的对话，她进入海格国利工作开始就被工厂注意到了，并且知道她是中国劳工观察派出的调查人员，也知道她过去的社保记录，询问的过程中威胁调查员说要叫警察。工厂强制删除调查员手机上的照片，拘留她几小时之后，海格让调查员离开。

尽管我们的调查员被海格的管理人员发现，调查被迫中断，但是我们还是发现了一些问题：

不包括加班在内，工人的工资仅比当地最低工资标准多一点点，工人们不得不依靠长时间加班来保证收入。工人每天加班时间过长，通常每天都会有两到三个小时的加班。在生产旺季的时候，甚至可以达到每天七个小时，从早上六点工作到半夜。需要注意的是，中国劳动法所规定的加班上限是每个月 36 个小时，约合每天一个半小时。也就是说，海格工人的加班时间远超中国法律所允许的标准。除了加班时间和工资外，我们还发现了基于性别的招工歧视、未成年工、缺乏工作保护、有限的岗前培训等问题。

玩具行业

据 HKTDC 经济研究 2015 年的报告表明，中国制造了全球玩具的 75%。而根据美国商务部的报道，2010 年美国 222 亿美元的玩具消费中，85% 来自中国。然而，中国玩具工厂的恶劣生产条件仍未改善——这是中国劳工观察最近对中国的玩具制造业调查得出的结论之一。此次调查涉及的玩具公司包



括：孩之宝（Hasbro），美泰（Mattel）与其旗下的费雪（Fisher Price），麦当劳，Jakks Pacific，迪斯尼，NSI Toys，巴特德（Battat），以及 MGA Entertainment。

在 2015 年 5 月到 7 月间，中国劳工观察针对在中国广东省为这些商家生产玩具的五家较大的工厂进行调查：佛山市南海美泰精密压铸有限公司、镇泰（广州）实业有限公司、联志玩具礼品（东莞）有限公司、泰强精密制造（深圳）有限公司、东莞镇扬玩具有限公司。这些工厂总共雇佣两万多工人。在此期间，中国劳工观察派出的调查员都有进厂作为一线普通工人开展调查。

不同于它们所代表的欢乐的童话世界，每一个玩具的生产过程背后，往往伴随着一个悲惨的故事。现实世界中，数以百万的工人身处苛刻的管理条件下，在有害健康的车间里工作，每日 11 个小时，一周 6 日，一年中可能只有一次机会与父母和孩子相见。因为工人们赚的是法律规定的最低工资标准，所以他们必须忍受恶劣的工作条件和与之俱来的悲伤以维生。

在一间玩具厂，许多工人要连续工作四小时，不喝水也不去厕所。当被问到他们为何不去喝水时，工人们说活多得做不过来，哪里还有时间喝水。在另一家玩具工厂，一位李姓女工再做五年就要退休，但她发现工厂高层已有内部规定，达到退休年龄的工人就不交社保，劝退工人离职。这样她退休就无法拿到应得的全额退休金。李大姐说每当想起这件事晚上都睡不着觉。

我们发现的这些问题并不是个例，而是普遍存在与玩具行业的潜规则。国际玩具品牌在提高工人待遇方面责无旁贷。

工人热线与工人对话

在 2015 年，中国劳工观察的工人热线仍然是工人就自己遇到的侵权问题进行申诉的一条重要渠道。这条热线为工人维权提供重要的帮助。在中国经济继续进行结构调整的情况下，用人单位在公司倒闭之前拒绝支付工资的情况越来越多。在 2015 年，我们平均每月处理 15 个案例。在 7 月和 8 月的时候最多，各有 18 个案例。约 30%的情况与薪水有关，15%与劳动合同争议有关。

由于中国整体的政治环境，从 7 月到 12 月，我们被迫减少了在深圳举办的社区活动的数量，讲工人对话与培训活动转移到了天津和上海。中国劳工观察在天津、上海、佛山共举办了 6 场与工人和基层活动者的对话。在 6 场对话中，有一场女性 NGO 交流活动。在中国政治环境压力比较大的情况下，举办这样的活动并不容易。这场会议顺利地推动了女性 NGO 员工之间的交流，加强了这些 NGO 这件的合作，尤其增强了 NGO 员工面对政治环境时的信心。此外，中国劳工观察也在上海昌硕举办了工人培训和对话活动。这些会面最重要的部分是对工人侵犯工人权利、工会作用和解决争议渠道的讨论。

媒体报道

在 2015 年，中国劳工观察的调查报告被国际媒体广泛引用，包括路透社，布隆伯格，卫报等。此外，中国劳工观察执行主任李强和项目协调 Kevin Slaten 受到了 The Nation、International Business Times 和 Fortune 的采访和引用。中国劳工观察的报告也得到了包括四大主流网络媒体新浪、搜狐、腾讯、网易在内的许多中国媒体引用。

引用/报道过中国劳工观察的名单包括：

International Business Time

[Apple Supplier Factory in Shanghai Rife With Labor Abuses: Report](#)

BBC

[Apple bans 'bonded servitude' for factory workers](#)

Fortune

[Hasbro, Mattel Toy Suppliers Slammed In Labor Report by Claire Groden](#)

Bloomberg

[Chinese Factory Gauge Shows Weakness That Spurred Rate Cut](#)

The Guardian

[China tackles pollution, but has long way to go on labor](#)

Business Insider

[Apple's inability to monitor standards lets Pegatron pay low wages, NGO says](#)

Independent

[International Workers' Day: Four countries that don't seem to understand its significance](#)

Reuters

[China sports shoe maker Yue Yuen hit by factory strikers](#)

The Nation

[2 Things You Won't Learn From the New Steve Jobs Film](#)

The Wall Street Journal

[Electronics Firms Vote to Ban Charging Workers Fees for Jobs](#)

Forbes

[America's Most Reputable Technology Companies](#)

中国劳工观察
2015 年财务报表
2015 年 12 月 31 日

收入	
直接公共收入	\$399,441
利息收入	<u>53</u>
总收入	\$399,494
支出	
项目支出 – 中国	83,939
管理薪资	98,488
办公室人员薪资	47,167
工资税与福利	11,608
外部服务	2,400
旅行与娱乐	12,209
房租	26,317
电话及网络费用	2,650
办公室用品支出	1,696
顾问费用	3,000
保险	1,254
人道主义援助	16,695
NYS 慈善组织申请费	75
银行服务费	<u>480</u>
总支出	\$307,978
净资产变化	91,516
净资产 – 2015 年 1 月 1 日	48,903
前期调整	<u>(3,710)</u>
净资产 – 2015 年 12 月 31 日	<u>\$136,699</u>