

ZABAWKI



TO NIE JEST ZABAWNE

Wyzysk pracowników
w fabrykach zabawek

raport 2009



Polska Zielona Sieć

TO NIE JEST ZABAWNE

Wyzysk pracowników
w fabrykach zabawek

Publikacja przygotowana przez/Copyright by:



SACOM, Students & Scholars Against Corporate Misbehaviour
oraz



Polska Zielona Sieć

Związek Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć
ul. Sławkowska 26a, 31-014 Kraków
www.zielonasiec.pl

w ramach kampanii „Kupuj odpowiedzialnie”
www.ekonsument.pl



KUPOJ ODPOWIEDZIALNIE !

w partnerstwie z Südwind Agentur, Peoples Solidaires, Society for Fair Trade, National Association of Human Resources Specialists

Autorzy:

Perry Leung
Debby Chan

Redakcja:

Claudia Bonk, Debby Chan, Justyna Szambelan

Tłumaczenie:

Ada Wójcik

Projekt graficzny: Manto

Skład: Haloart

Kraków 2009



Publikacja jest współfinansowana ze środków Unii Europejskiej. Za treść publikacji odpowiada Polska Zielona Sieć, poglądy w niej wyrażone nie odzwierciedlają w żadnym wypadku oficjalnego stanowiska Unii Europejskiej.

Wydrukowano na papierze makulaturowym

Spis treści

- 6 ➔ **Wstęp**
- 7 ➔ **Streszczenie**
- 7 ➔ Umowa
- 7 ➔ Godziny pracy oraz godziny nadliczbowe
- 7 ➔ Pensje i premie za nadgodziny
- 7 ➔ Bezpieczeństwo i higiena pracy
- 7 ➔ Ubezpieczenia społeczne
- 7 ➔ **Wyżywienie i zakwaterowanie**
- 7 ➔ Związki zawodowe
- 8 ➔ Wprowadzanie audytorów w błąd
- 8 ➔ Odpowiedzialność znanych marek
- 9 ➔ **Ogólne informacje**
- 9 ➔ Cechy przemysłu zabawkarskiego w Chinach
- 10 ➔ Wpływ światowego kryzysu finansowego
- 11 ➔ Międzynarodowa Rada Przemysłu Zabawkarskiego (ICTI) oraz jej kodeks branżowy
- 13 ➔ **Metodologia**
- 14 ➔ **Wyniki dotyczące fabryki Tianyu Toys**
- 15 ➔ Umowa o pracę
- 16 ➔ Godziny pracy oraz godziny nadliczbowe
- 18 ➔ Pensje i premie za nadgodziny
- 19 ➔ Bezpieczeństwo i higiena pracy
- 21 ➔ Ubezpieczenia społeczne
- 22 ➔ Warunki w miejscu pracy
- 22 ➔ Wyżywienie i zakwaterowanie
- 23 ➔ Związki zawodowe
- 23 ➔ Kary grzywny
- 23 ➔ Poniżanie
- 24 ➔ Oszustwa podczas kontroli
- 24 ➔ **Uwagi**
- 25 ➔ **Wynik dotyczące fabryki Wai Shing**
- 26 ➔ Umowa o pracę
- 27 ➔ Godziny pracy oraz godziny nadliczbowe
- 28 ➔ Pensje i premie za nadgodziny
- 28 ➔ Bezpieczeństwo i higiena pracy
- 28 ➔ Badania lekarskie
- 30 ➔ Ubezpieczenia społeczne
- 31 ➔ Warunki w miejscu pracy
- 31 ➔ Wyżywienie i zakwaterowanie
- 32 ➔ Związki zawodowe
- 32 ➔ Oszustwa podczas kontroli
- 32 ➔ Inne zagadnienia
- 33 ➔ Uwagi
- 34 ➔ **Żądania autorów**
- 35 ➔ **Uwagi końcowe**





Wstęp

W czasie światowego kryzysu finansowego przemysł wytwórczy w Chinach stanął przed poważnymi trudnościami. Sektor zabawkarski, który jest zorientowany na eksport, został szczególnie mocno dotknięty. Łatwo przewidzieć, że najbardziej narażeni na negatywne skutki tej sytuacji są znajdujący się na samym początku globalnego łańcucha dostaw pracownicy zatrudnieni przy produkcji zabawek. Celem niniejszego raportu jest nakreślenie sytuacji pracowników zatrudnionych w chińskich fabrykach zabawek, analizując przy tym zależność pomiędzy firmami-właścicielami marki a wytwórcami markowych produktów. Aby lepiej zrozumieć warunki w jakich pracują zatrudnieni w przemyśle zabawkarskim, przyjrano się dwóm fabrykom w południowych Chinach: Tianyu Toys oraz Wai Shing.

Obie fabryki należą do przedsiębiorców z Hong Kongu i wytwarzają produkty dla znanych marek, takich jak Disney. Zarówno Tianyu Toys, jak i Wai Shing przeszły proces ICTI CARE¹, co oznacza, że akceptują standardy określone w Kodeksie Postępowania branży zabawkarskiej i zobowiązują się do ich przestrzegania. Niestety w obu fabrykach pracownicy zgłosili przypadki wprowadzania w błąd audytorów, którzy mają kontrolować przestrzeganie Kodeksu Postępowania. Budzi to nasze wątpliwości co do zaangażowania obu fabryk w proces ICTI CARE, jak również co do skuteczności samego procesu.

¹ Międzynarodowa Rada Przemysłu Zabawkarskiego (ICTI) wprowadziła branżowy kodeks postępowania oraz proces ICTI CARE, którego zadaniem jest zapewnienie „bezpiecznych i humanitarnych miejsc pracy dla pracowników fabryk produkujących zabawki na całym świecie” (www.icti-care.org). Celem tych działań jest, aby firmy lub ich dostawcy zlecał produkcję wyłącznie fabrykom, które uczestniczą w procesie ICTI CARE. Fabryki te muszą albo już posiadać certyfikat ICTI potwierdzający spełnianie wymogów, albo być w trakcie ubiegania się o takie zaświadczenie. W ramach procesu ICTI przeprowadza w Chinach, Hong Kongu oraz Makau, audyty fabryk produkujących dla międzynarodowych firm zabawkarskich.



Streszczenie

Poniżej przedstawiono kluczowe wyniki raportu.

Umowa

W żadnej z fabryk pracownicy nie otrzymują swojego egzemplarza umowy o pracę.

Godziny pracy oraz godziny nadliczbowe

Pracownicy obu fabryk muszą pracować w ramach nadgodzin przez 3-6 godzin dziennie, co przekracza określoną prawnie górną granicę 3 godzin dziennie oraz 36 godzin na miesiąc. Nie do zaakceptowania jest wygórowana i wymuszona ilość nadgodzin w fabryce Tianyu Toys. Pewna pracownica twierdzi, że była zmuszana do pracy przez 28 godzin bez przerwy. Na dodatek część nadgodzin nie jest opłacana.

Pensje i premie za nadgodziny

Odcinki wypłaty istnieją po to, aby pracownicy mieli na nich w przejrzysty sposób przedstawione wszystkie składowe części swojej miesięcznej pensji. Dokument ten powinien zawierać informacje dotyczące ilości przepracowanych godzin, płacy podstawowej, wynagrodzenia za nadgodziny, potrąceń na wyżywienie i zakwaterowanie itp. Pracownicy fabryki Wai Shing otrzymują odcinki wypłat, natomiast pracownicy fabryki Tianyu Toys nie otrzymują ich. Pracownicy fabryki Tianyu Toys krytykują system płac jako arbitralny. Ponadto, aby zniechęcić pracowników do rezygnacji z pracy, kierownictwo fabryki Tianyu Toys wstrzymuje pensje do 45 dni.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Naruszenia zasad bezpieczeństwa i higieny pracy są ewidentne w obu fabrykach. Żadna z fabryk nie zapewnia badań lekarskich nowo przyjmowanych pracowników, nie przeprowadza także wstępnych szkoleń BHP przed objęciem stanowiska przez zatrudnionego. Ponadto środki ochrony osobistej² są nieodpowiednie lub w ogóle ich brak. W takiej sytuacji pracownicy są narażeni na zapadanie na choroby zawodowe lub urazy doznawane w pracy.

Ubezpieczenia społeczne

Ubezpieczenia społeczne obejmują przede wszystkim ubezpieczenie emerytalne, zdrowotne oraz ubezpieczenie od urazów doznanych w pracy. W świetle chińskiego prawa krajowego, pracodawcy mają obowiązek odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne. W przypadku obu fabryk pracodawcy ociągają się lub nie zgłaszają pracowników do programów ubezpieczeń społecznych.

Wyżywienie i zakwaterowanie

Pracownikom najbardziej doskwierają niehigieniczne warunki w hotelach robotniczych. W miejscach zakwaterowania oferowanych przez Tianyu Toys znaleziono karaluchy, a pracownicy fabryki Wai Shing cierpią na alergie wywołane złymi warunkami mieszkaniowymi.

Związki zawodowe

W fabryce Wai Shing formalnie istnieje związek zawodowy, jednak pracownicy zwracają uwagę na fakt, że jego członkowie nie są wybierani demokratycznie i jest jedynie nominalną instytucją. Natomiast pracownicy fabryki Tianyu Toys nie wiedzą nic o istnieniu związku zawodowego.

² Środki ochrony osobistej to urządzenia lub wyposażenie przeznaczone do noszenia bądź trzymania przez pracownika w celu ochrony przed jednym zagrożeniem lub większą liczbą zagrożeń, które mogą mieć wpływ na jego zdrowie lub bezpieczeństwo pracy. (wg.: Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy, www.ciop.pl)



2. Streszczenie

Wprowadzanie audytorów w błąd

W obu fabrykach pracownikom poleca się stosowanie pełnego zestawu środków ochrony indywidualnej jedynie podczas audytu fabryki. Co więcej, pracownicy w obu fabrykach są zmuszani do podawania zafałszowanych odpowiedzi firmom audytorskim. Jeśli odpowiedzi pracowników nie są satysfakcjonujące, kierownictwo fabryki stosuje wobec nich kary i grzywny.

Proces ICTI CARE został wprowadzony w odpowiedzi na powtarzające się apele organizacji pozarządowych związane z łamaniem praw człowieka i praw pracowniczych przy produkcji zabawek. Ustanowił on Kodeks Postępowania branży zabawkarskiej oraz system monitorowania zakładów produkcyjnych. Certyfikat ICTI CARE ma stanowić potwierdzenie, iż dane przedsiębiorstwo przestrzega standardów określonych w Kodeksie Postępowania Międzynarodowej Rady Przemysłu Zabawkarskiego. Przedsiębiorstwa otrzymują certyfikat ICTI CARE po pomyślnym przejściu audytu. W przypadku odnotowania drobnych uchybień, zakłady uzyskują status próbny. Obie opisane w tym raporcie fabryki podczas zbierania danych posiadały status próbny³. Jak się okazuje, proces ICTI CARE jest w stanie wykryć w fabrykach brak zgodności z Kodeksem Postępowania jedynie do pewnego stopnia. Jego główną wadą jest słaba przejrzystość. Ponadto, aby wyniki lepiej odpowiadały rzeczywistości, należy dać prawo głosu pracownikom oraz organizacjom pozarządowym. W dłuższej perspektywie pozycję pracowników należy umacniać poprzez szkolenia z zakresu prawa pracy oraz ustanowienie systemu przedstawicielstwa pracowników w fabrykach.

Odpowiedzialność znanych marek

Firmy będące właścicielami znanych marek najczęściej nie zajmują się produkcją, nie są właścicielami zakładów produkcyjnych i nie zatrudniają robotników bezpośrednio, a raczej zlecają produkcję podwykonawcom w Chinach. Mimo to nie mogą unikać odpowiedzialności za trudną sytuację pracowników. Z jednej strony firmy te ustanawiają własne Kodeksy Postępowania, aby dać wyraz swojej trosce o pracowników fabryk i wymóc na kierownictwie zakładów produkcyjnych przestrzeganie ich praw. Z drugiej jednak strony składają małe zamówienia, określają krótkie terminy dostaw oraz wymagają jak najniższych cen, co stawia przedsiębiorców chińskich w niekorzystnej sytuacji i skłania ich do wykorzystywania pracowników. Z tego powodu, to przede wszystkim znane marki muszą radykalnie zreformować swoje praktyki zlecania produkcji, które uważamy za nieetyczne i eksploatacyjne.

Ponadto, w momencie gdy ujawniane są przypadki łamania praw pracowników w zakładach produkcyjnych wytwarzających na zlecenie znanych marek, niektóre ze znanych firm po prostu zrywają współpracę z danym dostawcą, aby uniknąć krytyki w mediach i utraty dobrego imienia. Ta karygodna strategia została nazwana „cut and run” („wziąć nogi za pas”). W efekcie, porzucony dostawca może być zmuszony do zamknięcia działalności, przez co zatrudniani przez niego ludzie tracą pracę. Ostatecznie ucierpią więc znowu pracownicy. Znając liczne takie przypadki, żądamy, aby firmy będące właścicielami znanych marek podjęły odpowiednie kroki ułatwiające dostawcom przestrzeganie miejscowego prawa pracy oraz ich kodeksów postępowania, a także kodeksu ICTI.

³ Podczas przeprowadzania analizy sytuacji panującej w fabryce Tianyu Toys, miała ona status próbny w procesie ICTI CARE. We wrześniu 2009 r. fabryka została oficjalnie certyfikowana przez ICTI.



Chiny są największym producentem i eksporterem zabawek na świecie. 70% produkcji tej branży pochodzi z zakładów produkcyjnych w prowincji Guangdong. Tamtejszy przemysł zabawkarski jest zorientowany na eksport, dlatego został bardzo mocno dotknięty przez kryzys finansowy, ponieważ popyt w krajach rozwiniętych znacząco maleje⁴.

Cechy przemysłu zabawkarskiego w Chinach

W skład globalnego łańcucha dostaw wchodzi sprzedawcy detaliczni, międzynarodowe korporacje będące właścicielami marek oraz producentami zabawek, a także podwykonawcy wytwarzający zabawki⁵. W tym łańcuchu zyski są rozłożone nierównomiernie. Lwia część zysku trafia do właścicieli marek i producentów, którzy zajmują się projektowaniem, reklamą i dystrybucją. Podwykonawcy w Chinach, którzy są pierwszym ogniwem łańcucha produkcji, otrzymują bardzo niewielką część zysku ze sprzedaży. Z tego powodu chińscy producenci zabawek ciągle nawiązują do dalszego rozwoju krajowego rynku oraz chińskich marek, chcąc uciec od wyzysku w globalnym łańcuchu dostaw.

Nawet przed kryzysem ekonomicznym zyski netto w przemyśle zabawkarskim były relatywnie niskie w porównaniu z innymi branżami. Niektórzy producenci narzekali, że ich zyski netto wyniosły zaledwie 2-3%⁶. Z powodu kryzysu wielu zleciodawców oferuje przedsiębiorcom chińskim jeszcze

Globalny łańcuch dostaw w przemyśle zabawkarskim

Sprzedawcy detaliczni
(np. Toy R' Us, Wal-Mart, SMYK)



Korporacje – właściciele licencji/marki
(np. Barbie, Disney)



Korporacje – producenci zabawek
(np. Mattel, Hasbro)



Podwykonawcy wytwarzający zabawki
(np. fabryki w Chinach)

Źródło: „Jak Hasbro, McDonald's, Mattel i Disney produkują swoje towary”, Hong Kong Christian Industrial Committee

niższe ceny za dostarczane produkty. Przedsiębiorstwa odmawiają przyjmowania niektórych zleceń, z których nie mają zysku. Jednak współpracując z takimi firmami jak Mattel, Hasbro, Disney czy Lego, najczęściej przyjmują zamówienia i wytwarzają towar, aby zachować poprawne stosunki ze swoimi najważniejszymi partnerami handlowymi. Ci wielcy gracze na rynku zabawkarskim zazwyczaj są zupełnie nieelastyczni jeśli chodzi o negocjacje cen i terminów dostaw. Problemy w relacjach między przedsiębiorcami chińskimi

⁴ „Niemal 1.000 eksporterów zabawek zamknęło swoje zakłady w południowych Chinach w 2008 r.”, China Daily, 17 stycznia 2009.

⁵ „Jak Hasbro, McDonald's, Mattel i Disney produkują swoje towary”, Hong Kong Christian Industrial Committee, str.10.

⁶ „Ciężkie czasy w branży zabawkarskiej (玩具業轉折時刻)”, China Business News (第一財經日報), 1 listopada 2007. (chińska wersja językowa)



3. Ogólne informacje

a korporacyjnymi zleceniodawcami ostatecznie skupiają się na pracownikach fabryk, którzy cierpią przez zbyt niskie pensje, długie godziny pracy, niestabilność zatrudnienia, zagrożenia zdrowia itd.

Poza bardzo niską marżą, branżę tę cechuje wyraźna sezonowość, niestabilność zatrudnienia oraz niebezpieczne warunki produkcji. Przed ważnymi targami branży zabawkarskiej lub okresem wzmożonych zakupów zabawek (np. okres Bożego Narodzenia) właściciele marek i producenci zabawek starają się za wszelką cenę wprowadzić na rynek „nowości”, niepowtarzalne modele zabawek i wykreować na nie modę. Zazwyczaj naciskają wykonawców swoich projektów na jak najkrótszy termin realizacji zamówienia. W przeszłości zdarzały się przypadki, gdy czas dostawy wynosił zaledwie dwa tygodnie. Dlatego też pracownicy często muszą pracować w czasie nadliczbowym. Jeśli chodzi o gwarancje zatrudnienia, z jednej strony część pracowników jest zwalniana poza sezonem, zaś z drugiej strony gdy jest najwięcej zamówień i brakuje siły roboczej, fabryki zatrudniają nawet nieletnich. Ponadto niektórzy zatrudnieni przy produkcji zabawek są codziennie narażeni na kontakt ze szkodliwymi substancjami chemicznymi. Większość z nich nie jest informowana o szkodliwym działaniu tych substancji i nie przechodzą oni szkolenia z zakresu bezpiecznego obchodzenia się z nimi.

Chińscy przedsiębiorcy z branży zabawkarskiej pytani o perspektywę swojej działalności wskazują na kilka czynników hamujących ich rozwój: aprecjację chińskiej waluty (RMB), wzrost kosztów surowców oraz wysokie koszty związane z przestrzeganiem standardów bezpieczeństwa. Zawsze narzekają też na chińskie prawo pracy, które zwiększa ich

koszty produkcji. Fakt, że wiele zapisów znajdujących się w Prawie Umów o Pracę, które weszło w życie w 2008 r., było już wcześniej ujętych w Prawie Pracy z 1994 r., dowodzi że od tamtego czasu firmy niezbyt rygorystycznie przestrzegają minimalnych standardów określonych prawnie. W tym kontekście w Chinach konieczne jest monitorowanie wdrażania i przestrzegania krajowych przepisów prawnych.

Wpływ światowego kryzysu finansowego

Wicedyrektor zrzeszenia branży zabawkarskiej w Guangdong, Li Zhuo Ming, wyraził swój krytycyzm wobec faktu, że w szczególnie trudnym okresie kryzysu finansowego zagraniczni zleceniodawcy usiłują wymuszać jeszcze dalej idące obniżenie cen⁷. Wiele fabryk zabawek z trudem utrzymuje działalność.

Fala zamknięć fabryk zabawek w południowych Chinach nie była zaskoczeniem w dobie światowego kryzysu finansowego. Spodziewano się, iż większość branż i sektorów zostanie dotknięta skutkami kryzysu, jednak branża zabawkarstwa, mocno uzależniona od eksportu, odczuła te skutki szczególnie dotkliwie (tabela nr 1). Chiński Urząd Celny podał, że na początku 2008 r. funkcjonowało 8,610 fabryk wytwarzających i eksportujących zabawki, ale pod koniec 2008 r. pozostało ich już tylko 4,388⁸. Mimo że niektórzy komentatorzy twierdzili, iż zamknięto jedynie niewielkie i mało znaczące fabryki, bankructwo firmy zabawkarskiej Smart Union z Hong Kongu zatrudniającej 7.000 pracowników zaalarmowało wszystkich związanych z tym sektorem przemysłu.

⁷ Wu Yang (鄔陽), „Przełom OEM w branży zabawkarskiej: należy zreformować zabawki w Chinach (玩具業OEM突围：中國製造” 轉型樣本’)”, 21st Century Business Herald (21世紀經濟報道), 16 luty 2009. (chińska wersja językowa)

⁸ Jane Macartney, „Połowa chińskich fabryk zamknięta po spadku eksportu”, The Times (UK), 10 lutego 2009.

3. Ogólne informacje

Część producentów utrzymuje, że branża zabawkarska odradza się już po fali masowych zamknięć zakładów produkcji. Według danych urzędu statystycznego w dzielnicy Guangdong, w okresie od stycznia do lipca 2009 r. eksport zabawek wyniósł 2,56 miliarda USD. W samym lipcu eksport wyniósł 0,6 miliarda USD⁹. Jednak część przedsiębiorców nie patrzy na te dane zbyt optymistycznie. Zauważają, że ilość zamawianych towarów jest w dalszym ciągu niewielka, a terminy dostaw znów są krótkie.

Spadek eksportu w różnych branżach w pierwszej połowie 2009 r.¹⁰

Branża	Spadek w procentach
Ubrania i akcesoria	- 8.5
Zabawki	- 14.3
Towary z tworzyw sztucznych	- 7.1
Sprzęt mechaniczny i elektroniczny	-21.2

Źródło: „Jak Hasbro, McDonald's, Mattel i Disney produkują swoje towary”, Hong Kong Christian Industrial Committee

Stanley Lau, wiceprzewodniczący Federacji Przemysłu w Hong-Kongu (Federation of Hong Kong Industries), zachęca chińskich przedsiębiorców do obniżania kosztów poprzez outsourcing części zadań do krajów, gdzie siła robocza jest jeszcze tańsza¹¹(!). Jeśli ta strategia zostanie przyjęta, będzie musiało nastąpić wiele zwolnień w fabrykach, co oznacza że zagrazi ona stabilności zatrudnienia pracowników w całej branży.

Międzynarodowa Rada Przemysłu Zabawkarskiego (ICTI) oraz jej kodeks branżowy

Trudności w branży skupiają się zawsze na robotnikach, czego dowodem jest propozycja Stanleya Lau. Większość środków, po które sięgają przedsiębiorcy chińscy aby chronić swoje interesy, sprawia że sytuacja zatrudnionych w zakładach produkcji się pogarsza. Aby prawa i interesy pracowników, którzy są na słabszej pozycji względem pracodawców, były właściwie chronione, kierownictwo powinno być zobowiązane aby ściśle stosować się do określonych standardów. Standardy w branży zabawkarskiej są określane przez: chiński Kodeks Pracy, Kodeks Praktyk Biznesowych ICTI oraz kodeksy postępowania poszczególnych firm.

ICTI to Międzynarodowa Rada Przemysłu Zabawkarskiego, stowarzyszenie firm zabawkarskich, które powstało w 1975 r., aby „reagować na szybki rozwój standardów bezpieczeństwa w Europie i Ameryce”¹². W 1995 r. przyjęto pierwszy Kodeks Praktyk Biznesowych ICTI, który miał określać wspólne standardy dla całej branży. Jako pierwszy zawierał on też wytyczne dotyczące warunków pracy w tym sektorze przemysłu¹³. Zobowiązuje on do przestrzegania podstawowych norm w tym zakresie, takich jak: przestrzegania określonych w przepisach lokalnych godzin pracy, wysokości pensji oraz stawek za nadgodziny; zakaz pracy dzieci oraz pracy przymusowej; prawo do przedstawicielstwa pracowników zgodnie

⁹ „Eksport zabawek z prowincji Guangdong wzrasta w lipcu o 50% (廣東玩具出口七月勁增五成)”, Sing Tao Daily (星島日報), 27 sierpnia 2009 (chińska wersja językowa).

¹⁰ Import i eksport w pierwszej połowie 2009 r., ministerstwo przemysłu i technologii informatycznej Chin, <http://www.miit.gov.cn/n11293472/n11293832/n11294132/n11302706/12475233.html> (25 sierpnia 2009 r.).

¹¹ „Przemysł fabryczny na świecie ożywia się, niepokój związany ze wzrostem kosztów produkcji pozostaje (世界工廠再現金機, 成本急升隱憂仍在)”, 10 sierpnia 2009. (chińska wersja językowa)

¹² Historia, Międzynarodowa Rada przemysłu Zabawkarskiego, <http://www.toy-icti.org/about/history.html> (13 sierpnia 2009)

¹³ Reinhard Biedermann: „From a Weak Letter of Intent to Prevalence: the toy industries' code of conduct”, Journal of Public Affairs, 2006, str. 199.



3. Ogólne informacje

z lokalnymi przepisami; bezpieczne warunki pracy, zapewnienie opieki lekarskiej, urządzeń i sprzętów zabezpieczających, a także odpowiednich warunków sanitarnych. Jak widać, większość zapisów odnosi się do nie łamania praw pracowniczych obowiązujących w kraju, gdzie prowadzona jest produkcja. Niepokojący jest przy tym fakt, że nawet te wytyczne nie są obligatoryjne dla członków ICTI, a stanowią jedynie zachętę do stosowania się do nich. Ponadto, członkowie ICTI początkowo sami kontrolowali zakłady, w których odbywała się produkcja na ich zlecenie, pod kątem przestrzegania powyższych przepisów¹⁴. Jako że w ich interesie było, aby zleceniobiorcy zarówno przeszli kontrolę pomyślnie, jak i dostarczali tanich produktów w krótkich terminach, można zauważyć duże pole do nadużyć. W celu zwiększenia skuteczności i wiarygodności kodeksu ICTI, w 2002 r. przyjęto, że kontrole będą przeprowadzane przez niezależne firmy audytorskie. Proces kontroli i certyfikacji został nazwany CARE (z ang. Caring, Awareness, Responsible, Ethical – troska, świadomość, odpowiedzialność, etyka).

Niektórzy uważają, że przyjęcie kodeksu ICTI może pomóc międzynarodowym markom sprawować lepszą kontrolę nad zakładami, które dla nich produkują¹⁵. Lecz w dalszym ciągu istnieje wiele wątpliwości, czy kodeks ten będzie skutecznym narzędziem do poprawy sytuacji pracowników. Przede wszystkim, aby kodeks branżowy miał sens, jego standardy powinny być wyższe niż minimalne standardy wymagane przez prawo. Tymczasem większość standardów przedstawionych w tym kodeksie nie przewyższa minimalnych wymogów prawnych. Kwestie zawarte w Kodeksie, które nie są uwzględnione w przepisach, jak np. standardy dotyczące wyposażenia hoteli robotniczych, to wyjątki. Drugą sprawą jest, że ICTI nie publiku-

je raportów z kontroli fabryk, które zostały poddane procesowi audytu. W efekcie pracownicy i organizacje pozarządowe nie są w stanie zweryfikować faktów podanych w raporcie.

Może się wydawać, że winą za łamanie przepisów i praw pracowników należy obarczyć właścicieli fabryk, którzy bezpośrednio zatrudniają ludzi, a nie firmy będące właścicielami marki zabawek wytwarzanych w fabrykach. Lecz firmy będące właścicielami marek, zlecające im produkcję, są w równym stopniu odpowiedzialne za poprawę warunków pracy w tej branży. Stawiane przed faktem, że produkty ich marki są wytwarzane kosztem cierpienia ludzi, często zastaniają się swoimi kodeksami postępowania i obwiniają dostawców o nieprzestrzeganie lokalnych przepisów. Co gorsze, w sytuacji wyjścia na jaw niepokojących faktów, firmy te wykorzystują strategię nazywaną „cut and run” („bierz nogi za pas”), aby uniknąć odpowiedzialności. „Cut and run” oznacza, że gdy tylko jakieś marki zaczynają być kojarzone z przypadkami łamania praw człowieka i praw pracowniczych w ich łańcuchu dostaw, zrywają wszelkie stosunki z danym producentem, aby pokazać, że nie chcą współpracować z takimi fabrykami. W ten sposób unikają dalszego zaangażowania w problemy fabryki i uciekają do innej, w której praktyki wcale nie muszą być lepsze.

Dopóki markowe firmy składają zamówienia oferując dramatycznie niskie ceny oraz żądając nierealistycznie krótkich terminów dostaw, dopóty ich zaangażowanie w kodeksy postępowania jest jedynie teoretyczne. Krótko mówiąc, markowe firmy muszą zmienić swoje praktyki zlecania produkcji, aby pozwolić na rzeczywistą poprawę warunków pracy osób zatrudnionych przy produkcji zabawek w Chinach oraz w innych krajach.

¹⁴ ICTI: Kodeks praktyk biznesowych, <http://www.toy-icti.org/info/codeofbusinesspractices.html> (14 sierpnia 2009).

¹⁵ Reinhard Biedermann: „From a Weak Letter of Intent to Prevalence: the toy industries' code of conduct”, str. 207.



Metodologia

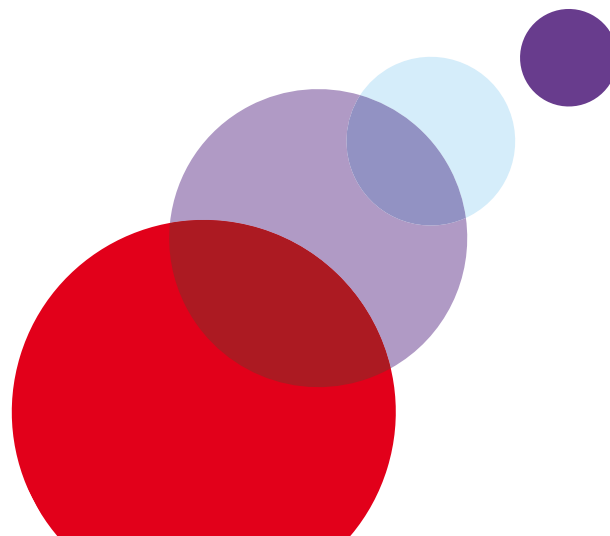
Aby lepiej zrozumieć warunki pracy panujące w przemyśle zabawkarskim w Chinach, autorzy niniejszego raportu zbadali dwie fabryki w prowincji Guangdong, Tianyu Toys oraz Wai Shing. Obie fabryki zostały poddane procesowi ICTI CARE oraz są finansowane przez kapitał Hong Kongu.

W obu fabrykach przeprowadzono analizy w różnych okresach. Warunki w jakich przebywali pracownicy fabryki Tianyu Toys były badane od marca do maja 2009 r., czyli w niskim sezonie dla tej fabryki. Badania w fabryce Wai Shing zostały przeprowadzone przed rozpoczęciem szczytowego sezonu, między lipcem a sierpniem 2009 r. Rozmowy z pracownikami przeprowadzono w pobliżu fabryk podczas przerw lub w okresie wolnym od pracy. Zebrano wywiady z około 40 pracownikami z różnych działów w obu fabrykach. W celu stworzenia przyjaznej atmosfery zadawano pytania otwarte. Pomaga to także w zachęceniu rozmówców do bardziej szczegółowego opisywania ich warunków pracy. Większość wyników zamieszczonych w tym raporcie opartych jest na informacjach zaczerpniętych z poszczególnych wywiadów, część wniosków pochodzi z obserwacji osób przeprowadzających analizę. Nazwiska, wiek, pochodzenie oraz inne dane osobowe pracowników nie zostały ujawnione, aby zapobiec represjom ze strony kierownictwa lub jakimkolwiek innym negatywnym konsekwencjom.

Większość zdjęć zamieszczonych w tym raporcie została zrobiona przez pracowników telefonami komórkowymi w 2 fabrykach, a część została pobrana z oficjalnych stron internetowych badanych fabryk.

Podczas oceny warunków pracy panujących w obu fabrykach, przepisy lokalnego prawa pracy traktowane były jako standardy podstawowe. Kodeksy postępowania markowych firm także były wykorzystane jako punkty odniesienia podczas analizy warunków panujących w obu fabrykach.

Autorzy raportu podkreślają, że badania w obu fabrykach nie zostały przeprowadzone w szczytowym dla tej branży okresie produkcji, który rozpoczyna się w sierpniu. Z tego względu wyniki mogą jeszcze nie ujawniać najpoważniejszych naruszeń, które mają miejsce gdy fabryki pracują pod presją, by zdążyć z dostawą na czas.





Fabryka nr 1, Tianyu Toys, Dongguan

Adres: Huaxing Industrial District, Tianxin Village, Qiaotou Town, Dongguan City,
Guangdong Province, Chiny

Tel.: 86 – 769 – 8342 6309 lub 86 – 769 – 8821 6503

Faks: 86 – 769 – 8345 9721

E-mail: tianyu@dgtianyu.cn

Liczba pracowników: ponad 6000 (ale jedynie 618 według informacji na stronie internetowej ICTI)

Produkty: zabawki pluszowe i plastikowe, przytulanki oraz inne akcesoria

Tianu Toys wytwarza zabawki dla różnych międzynarodowych korporacji, w tym także Disneya (Japonia), Coca Coli, TESCO oraz Toma. Zakład ten uzyskał certyfikat ICTI w czerwcu 2005 r. Tianyu Toys posiada 4 fabryki i zatrudnia 6000 osób. Jednak w procesie ICTI CARE odnotowanych jest jedynie 618 pracowników¹⁶.

W październiku 2007 r. SACOM wydał raport zatytułowany „Tianyu Toys Brings you Winnie the Pooh”¹⁷, który podkreślał problemy dotyczące długich godzin pracy, zaniżania pensji oraz oszustw podczas kontroli fabryki. W okresie od marca do maja 2009 r., autorzy niniejszego raportu przeprowadzili kolejne badanie w jednej z fabryk Tianyu Toys (w raporcie występuje jako Fabryka nr 1). Kluczowymi klientami tej fabryki są Disney oraz KFC. Około 75% jej pracowników stanowią kobiety. Wyniki oparte są na obserwacjach przeprowadzonych w otoczeniu fabryki oraz na wywiadach z pracownikami. Przeprowadzono rozmowy z 20 pracownikami.



fot. źródło:
Strona internetowa
fabryki Tianyu Toys

¹⁶ Baza danych o fabrykach, Fundacja ICTI Care, <http://www.icti-care.org/databases/seal-of-compliance.html?> (24 sierpnia 2009).

¹⁷ Students & Scholars Against Corporate Misbehaviour, „Tianyu Toys Brings you Winnie the Pooh”, październik 2007.



5. Wyniki dotyczące fabryki Tianyu Toys

Compliance Search Results:

Page 1 of 1 | 1

Factory	Seal Number	Employees	Location	Status
Dongguan TianYu Toys Co., Ltd.	C0190	618	Dong Guan City, Guan Dong CHN	On Probation

Toy category: Contact factory for details.
Factory Processes: Contact factory for details.
Qiao Tou Town, Dong Guan City, Guan Dong, CHN
Phone: (86)

Expiry Date: Sep 16 2009

Registrants/Applicants Search Results:

Na ilustracji wycinek rejestru ICTI potwierdzający, że Tianyu Toys w sierpniu 2009 r. zakład Tianyu Toys miał status próbny w procesie ICTI CARE. Od 16. września 2009 r. Tianyu Toys znajduje się w wykazie zakładów, które uzyskały certyfikat.
Źródło: ICTI

Umowa o pracę

Bardzo często podczas sporów pracowniczych pracodawcy wypierają się pozostawiania w stosunku pracy z pracownikami. Dlatego posiadanie swojego egzemplarza umowy o pracę jest niezwykle istotne dla pracowników, aby mogli się oni na nią powołać. Równie ważne jest, że dzięki posiadaniu go znają treść umowy i wynikające z niej prawa. Chiński Kodeks Pracy z 1994 roku określa, że „zawarcie umowy o pracę jest obowiązkowe w przypadku nawiązania stosunku pracy” (art. 16). Prawo umów o pracę, obowiązujące od 1 stycznia 2008 roku, potwierdza ten sam wymóg w artykule 10., a następnie zastrzega, że „pracodawca i pracownik otrzymują po jednym egzemplarzu umowy o pracę” (art. 16).

Chociaż kierownictwo fabryki wymaga, by pracownicy podpisywali umowy, robi to głównie w celu uniknięcia kar określonych przez chiński Kodeks Pracy dla pracodawców nie dopełniających tego obowiązku. Żaden z pytanych pracowników nie otrzymał swojego egzemplarza. Jedna z osób opowiedziała, że gdy poprosiła o egzemplarz umowy, kierownik odpowiedział, że umowa została przesłana do departamentu pracy w celu

zatwierdzenia. Jednak niektórzy pracownicy zatrudnieni w tej fabryce od 3 lat przyznali, że nigdy nie otrzymali swoich egzemplarzy umowy. Jest to jawne naruszenie artykułu 16. chińskiego Kodeksu Pracy. Inny pracownik opowiedział, że pomylił się w trakcie podpisywania umowy i zażądał poprawienia błędu, ale kierownictwo zignorowało jego prośbę i zabrało umowę z błędną informacją. Podejrzane jest także to, że chociaż pracownicy podpisują dwa egzemplarze umowy, kierownictwo fabryki nie zostawia im jednego z nich lecz mówi, że oba egzemplarze będą wysłane do departamentu pracy w celu zatwierdzenia. Z ich strony ma to być dowód, że fabryka przestrzega Kodeksu Pracy, ten jednak nie wymaga obu egzemplarzy aby zatwierdzić nawiązanie stosunku pracy. Ostatecznie pracownicy nie otrzymują swoich egzemplarzy umowy. Nie znając praw zawartych w umowie, pracownicy są narażeni na manipulacje ze strony kadry kierowniczej.

5. Wyniki dotyczące fabryki Tianyu Toys

Harmonogram oraz godziny pracy w Fabryce Tianyu Toys

zmiana dzienna	pierwsza zmiana	8:00-11:00; 12:00-16:30; 17:30-20:00	7 godzin (regularnych) + 3 godziny (nadliczbowe)
	druga zmiana	8:00-12:00; 13:00-17:30; 18:30-20:00	
zmiana nocna	pierwsza zmiana	20:00-23:00; 0:00-4:00; 5:00-8:00	7 godzin (regularnych) + 3 godziny (nadliczbowe)
	druga zmiana	20:00-0:00; 1:00-5:00; 6:00-8:00	

Godziny pracy oraz godziny nadliczbowe

Nadgodziny przekraczają określony w przepisach limit. Pracownicy pracują od 8:00 do 20:00 i mają w tym czasie 2 godziny przerwy na obiad i kolację (tabela nr 2). Określona przepisowo ilość godzin pracy na tydzień wynosi 40: 7 godzin od poniedziałku do piątku i 5 godzin w sobotę lub niedzielę. Wynika z tego, że pracownicy regularnie każdego dnia przepracowują 3 godziny nadliczbowe. Pracownicy ujawnili, że w szczytowym sezonie byli zmuszani do przepracowywania nawet 4 nadgodzin dziennie. W porównaniu do raportu SACOM z października 2007 r., który donosił o zmuszaniu pracowników do pracy nawet 12-15 godzin dziennie przez 6-7 dni w tygodniu, zauważyć można wyraźną poprawę w kwestii nadmiernych i przymusowych godzin nadliczbowych. Mimo tego, harmonogram pracy w dalszym ciągu nie spełnia standardów określonych w artykule 41. chińskiego Kodeksu Pracy, który ogranicza godziny nadliczbowe do maksymalnie 36 na miesiąc. Autorzy raportu obawiają się, że mniejsza ilość godzin nadliczbowych nie jest wynikiem poprawy w traktowaniu pracowników, lecz wyłącznie małej ilości zamówień w niskim sezonie oraz trwającym kryzysem finansowym.

Godziny nadliczbowe są przymusowe

Większość pracowników pracuje przez 3 godziny nadliczbowe dziennie, niektórzy pracownicy zaś muszą przepracowywać czasami całą noc. Pracownica z działu montażu powiedziała, że pracowała także w nocy 3 razy w marcu i najgorzej wspomina trudną do wytrzymania zmianę trwającą 28 godzin. Praca w nadgodzinach po 21:30 nie jest płatna, a pracownicy nie mogą odmówić nadgodzin. Jeśli odmawiają, zostaje na nich nakładana kara (patrz rozdział dotyczący kar grzywny). Takie postępowanie kierownictwa jest niedopuszczalne i stanowi pogwałcenie artykułu 41. chińskiego Kodeksu Pracy, który reguluje ilość godzin nadliczbowych. Ponadto, ze względu na fakt, że fabryka Tianyu Toys jest jednym z dostawców Disneya, narusza także Kodeks Postępowania firmy Disney, w którym czytamy, że „producent nie może wykorzystywać pracy przymusowych pracowników, niezależnie od tego, czy wynika to z wiążących ich obowiązków, czy pracują w zamian za wyżywienie i zakwaterowanie, czy też jest to siła robocza rekrutowana z więźniów.”



5. Wyniki dotyczące fabryki Tianyu Toys

Czasami w przypadku niedostatecznej ilości siły roboczej pracownicy są wysyłani na inne linie. Niestety, powszechną praktyką jest brak odnotowania godzin nadliczbowych przez pracodawców przez takich pracowników. Nie robi tego ani kierownik linii, który deleguje swoich pracowników, ani osoby do pomocy którym pracownicy ci zostali przydzieleni. Dlatego też sprzyja to wyzyskiwaniu pracowników. Innym sposobem oszukiwania pracowników jest proszenie ich o przyjęcie do odpowiednich działów 15 minut wcześniej w celu przygotowania się do pracy oraz przetrzymywanie ich 15 minut dłużej po zakończeniu zmiany. Argumentem dla tego typu praktyk jest zagwarantowanie, że pracownicy mogą rozpocząć pracę natychmiast w chwili gdy rozpoczyna się zmiana. W ten sposób każdy pracownik musi pracować 30 minut dłużej, nie otrzymując wynagrodzenia za czas nadliczbowy.

Rejestrowanie czasu pracy jest arbitralne

Z powodu kryzysu finansowego pracownicy niektórych działów byli wysłani w marcu na urlop. Nie oznacza to, że pracownicy mogli wtedy rzeczywiście odpocząć. W kwietniu byli zmuszani do pracy w nadgodzinach, aby odpracować regularne godziny pracy z marca. Niektórzy pracownicy narzekali, że nie wiedzieli, ile godzin musieli odpracować za okres urlopu w marcu. Przepisy określają, że pracownicy powinni otrzymywać odcinek wypłaty, na którym widnieją wyszczególnione godziny pracy w każdym miesiącu, łącznie z nadgodzinami. Jednak żaden z pracowników, z którymi rozmawiano, nie otrzymał takiego dokumentu. W takiej sytuacji pracownicy w fabryce są narażeni na to, że przepracowują godziny nadliczbowe, za które nie dostają wynagrodzenia (zostanie to wyjaśnione w kolejnym rozdziale).



5. Wyniki dotyczące fabryki Tianyu Toys

Tabela nr 3: Standardy dotyczące premii za nadgodziny w Fabryce nr 1, Tianyu Toys.

	Regularny czas pracy	Premia za nadgodziny
Poniedziałek - Piątek	7 godzin	150% pensji podstawowej
Sobota	5 godzin	150% pensji podstawowej
Niedziela	dzień wolny od pracy	200% pensji podstawowej

Pensje i premie za nadgodziny

Na skutek światowego kryzysu finansowego, zamówienia ze strony zagranicznych kontrahentów drastycznie się skurczyły. Pracownicy niektórych działów byli wysłani w marcu na urlopy, a ilość godzin nadliczbowych znacząco spadła. Negatywną stroną tej sytuacji jest, że w rezultacie większość pracowników mogła zarobić jedynie 800-900 RMB miesięcznie. Nie dość, że płace są bardzo niskie, pracownicy skarżyli się także, że ustalane są w dowolny sposób przez kierownictwo. Do tego trudno jest zrezygnować z pracy, ponieważ wypłaty są wstrzymywane przez 45 dni. W przypadku rezygnacji z pracy, robotnicy zazwyczaj tracą pieniądze, których wypłatę pracodawca odwleka.

Odcinki wypłaty nie są wydawane

Z pozoru wydaje się, że Fabryka nr 1 Tianyu Toys wypłaca swoim pracownikom premie za godziny nadliczbowe zgodnie z przepisami prawa pracy. Zgodnie z regulaminem fabryki, pracownikom, którzy pracowali w godzinach nadliczbowych od poniedziałku do soboty zostanie wypłacone 150% wynagrodzenia. W przypadku gdy pracownicy zostaną poproszeni o pracę w niedzielę, powinni otrzymać 200% wynagrodzenia przysługującego za godziny pracy w dzień powszedni (tabela nr 3). W rzeczywistości pracownicy zarzucają, że ten system widnieje jedynie na papierze. W fabryce brak jest bowiem

przejrzystego rejestru godzin pracy. Dlatego pracownicy nie mogą sprawdzić, czy ich wynagrodzenie odpowiada liczbie przepracowanych godzin.

Zgodnie z artykułem 17. rozporządzenia prowincji Guangdong dotyczącego wypłaty wynagrodzenia, pracodawcy powinni wręczać pracownikom odcinki wypłat. Dokument ten powinien w sposób przejrzysty pokazywać wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Pracownicy mają prawo domagać się przygotowania dla nich odcinków wypłat, jednak w fabryce Tianyu Toys pracownicy nie otrzymują ich. Nie mogą oni także w żaden inny sposób mieć wglądu w rejestr swoich godzin pracy. Jak wcześniej wspomniano, pracownicy nie wiedzieli, ile godzin musieli przepracować w ramach nadgodzin w kwietniu, żeby nadrobić regularne godziny pracy z marca, za okres, gdy zostali wysłani na urlop. Z powodu braku rejestru godzin pracy nie mogą oni także obliczyć swojej miesięcznej pensji. Bez przejrzystego systemu rejestracji, pracownicy znajdują się w niekorzystnej sytuacji i są narażeni na oszustwa ze strony kierownictwa. Poniżej zacytowano pretensje niektórych pracowników.

„W marcu miałam 2-4,5 nadgodzin dziennie. Zostałam nawet zmuszona do pracy nocnej przez 3 noce, przy czym najdłuższy czas pracy wyniósł 28 godzin bez przerwy. Pomimo tego,



5. Wyniki dotyczące fabryki Tianyu Toys

zapłacono mi jedynie 1.029 RMB,” skarży się jedna z pracownic z działu montażu, która twierdzi, że system wynagrodzeń jest niesprawiedliwy.

„Ta fabryka naprawdę wyzyskuje ludzi. Pensje ustalane są w dowolny sposób. Na przykład, za ten sam czas pracy, bez względu na to, czy jesz w fabryce czy nie, pracownicy otrzymują taką samą pensję wynoszącą 900 RMB. Lepiej tu nie pracować,” narzeka inny pracownik z prowincji Guangxi.

W dniu wypłaty pracownicy ustawiają się w kolejce przed biurem, by odebrać swoje pensje. Ze względu na duże tłumy czekających, pracownicy mają czas jedynie znaleźć swoje nazwisko na liście i pokwitować odbiór pieniędzy. Na sprawdzenie swojego wykazu godzin pracy, czasu już nie starcza. Gdyby funkcjonowały odcinki wypłat, którym mogą się w spokoju przyjrzeć, problem niejasnych godzin pracy i wynagrodzenia byłby rozwiązany.

Wstrzymywanie pensji przez 45 dni

Pomimo dużego niezadowolenia z pracy, niełatwo jest z niej zrezygnować, ponieważ kierownictwo fabryki wstrzymuje wypłatę pensji swoich pracowników przez 45 dni. Pracownicy boją się odejść, aby nie utracić pieniędzy przetrzymywanych przez pracodawcę. Jest to nie tylko niedopuszczalne, ale także nielegalne. Artykuł 50. Kodeksu Pracy określa, że „pensje powinny być wypłacane co miesiąc bezpośrednio pracownikom w formie pieniężnej. Pensje wypłacane pracownikom nie mogą być bez przyczyny pomniejszane lub opóźniane”. Prawo Umów o Pracę z 2008 r. potwierdza ten sam wymóg w artykule 30.

Według pracowników, w niskim sezonie można złożyć wymówienie z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia.

W szczytowym sezonie, kadra kierownicza niechętnie pozwala pracownikom na rezygnację z pracy. Aby opuścić fabrykę, niektórzy pracownicy decydują się na przekupienie brygadzysty. Oferowane kwoty wynoszą od 200 do 500 RMB. Jeśli pracownicy zdecydują się odejść z fabryki nieoficjalnie, stracą pensje za bieżący miesiąc. Dodatkowo, utracą także pensję za poprzednie półtora miesiąca, ponieważ kierownictwo fabryki wstrzymuje pensje pracownicze przez 45 dni. Te problemy związane z rezygnacją z pracy w sposób jawny naruszają postanowienia prawa pracy oraz prawa umów o pracę, w których stwierdza się, że pracownik ma prawo zerwać umowę o pracę z zachowaniem 30-dniowego okresu wypowiedzenia (art. 31. Kodeksu Pracy oraz art. 37 Prawa Umów o Pracę).

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Brak wstępnych szkoleń stanowiskowych

Każdego roku w fabryce dochodzi do 1-2 poważnych wypadków. Złamania dłoni to najczęstsze obrażenia w dziale zajmującym się wstrzykiwaniem plastiku. Na szczęście w pierwszych pięciu miesiącach 2009 roku żaden z pracowników nie odniósł poważnych obrażeń. Pomimo że wypadki w fabryce zazwyczaj nie są śmiertelne, brak szkoleń na stanowisku pracy, kontroli lekarskich, a także odpowiednich środków ochrony osobistej naraża zdrowie i bezpieczeństwo pracowników.

Wiele przepisów prawnych w Chinach szczegółowo określa wymogi w zakresie BHP. Ustawa o zapobieganiu i leczeniu chorób zawodowych szczegółowo wyjaśnia, że pracodawca powinien przeprowadzać szkolenia zawodowe oraz szkolenia BHP zanim pracownik obejmie swoje stanowisko oraz regularne szkolenia z zakresu chorób zawodowych, środków zapobiegawczych oraz leczenia chorób zawodowych, a także właściwego stosowania sprzętu ochronnego (art. 31). W swoim raporcie z 2007 r. SACOM wskazał na problem braku szkoleń

5. Wyniki dotyczące fabryki Tianyu Toys

stanowiskowych, dzięki którym pracownicy dowiadawali się jak bezpiecznie wykonywać przydzielone im zadanie. Po dwóch latach ten problem nadal istnieje.

Bezpieczeństwo produkcji oraz środki ochrony osobistej

Świeżo wyprodukowane plastikowe zabawki często wydzielają silne, nieprzyjemne zapachy, ponieważ do ich produkcji wykorzystywane są toksyczne środki chemiczne, m. in. rozpuszczalniki. Pracownicy w działach zajmujących się formowaniem plastiku są regularnie wystawieni na działanie tych środków chemicznych, ale zazwyczaj nie są informowani o środkach ochronnych. Nieświadomi zagrożeń nie używają masek, ponieważ ich noszenie jest bardzo uciążliwe, jako że w pozbawionych klimatyzacji pomieszczeniach panują bardzo wysokie temperatury. Jedynie podczas kontroli przeprowadzanej w fabryce, wszyscy pracownicy z działu plastiku są zmuszani do zakładania masek. Oprócz obowiązku zapewnienia środków ochrony osobistej, takich jak maski, należy usprawnić wentylację w miejscu pracy.

Pomimo znacznego hałasu panującego w działach, gdzie pracują maszyny, pracownicy nie są zaopatrzeni w zatyczki do uszu. Dodatkowym zagrożeniem jest tu pył, jednak pracownicy nie otrzymują również koniecznych w takim wypadku masek ochronnych.

Pracownicy z działu szwalniczego opowiadali, że projekty zabawek obfitują w drobne szczegóły, co podczas szycia wymaga przyglądania się im dokładnie i z bliskiej odległości. Po długich godzinach takiej pracy bolą ich oczy. Ten sam problem był już wymieniany w raporcie z 2007 r.

Pracownicy bardzo często kaleczą się podczas cięcia i szycia. Jeśli pracownik się zrani, otrzymuje od brygadzysty plaster i natychmiast wraca do pracy. Niektórzy pracownicy, którzy pracują z igłami, we własnym zakresie wymyślają i robią dla siebie różne prowizoryczne wyposażenie ochronne. Pracownicy zajmujący się obcinaniem wystających nici mówią, że po wielogodzinnym powtarzaniu jednej czynności mają zdrętwiałe palce i obolałe ramiona.



Pracownicy mówią, że **niebieskie promieniowanie** pochodzi z urządzeń sterylizujących ultrafioletem.

Pracownicy w dziale montażowym, którzy składają zabawki z wyprodukowanych części, oraz w dziale kontroli jakości, muszą znosić upał i drażniące zapachy. Pracują w niebieskim świetle lamp sterylizujących. Niepokojący jest fakt, że zdrowie pracowników jest zagrożone promieniowaniem emitowanym przez urządzenia sterylizujące UV.



5. Wyniki dotyczące fabryki Tianyu Toys

Do obowiązków kierownictwa fabryki należy zapobieganie chorobom zawodowym i wypadkom oraz zapewnianie ochrony swoim pracownikom. Chińska Ustawa o Zapobieganiu i Leczeniu Chorób Zawodowych określa, że „każdy podmiot zatrudniający jest zobowiązany do stosowania skutecznych środków chroniących przed chorobami zawodowymi oraz do zapewniania pracownikom wyposażenia ochronnego do indywidualnego zabezpieczenia się przed chorobami zawodowymi” (art. 20). Zgodnie z artykułem 22. w zakładzie pracy, w którym występuje ryzyko nabycia chorób zawodowych w widocznych miejscach muszą być umieszczone tablice informacyjne. Na tablicach tych powinien znajdować się wykaz przepisów i rozporządzeń oraz zasad postępowania związanych z zapobieganiem i leczeniem chorób zawodowych, środków pierwszej pomocy w przypadku wypadków oraz zagrożenia związane ze szkodliwymi czynnikami w miejscu pracy. Jednak faktyczne środki bezpieczeństwa i higieny pracy w fabryce znacznie odbiegają od tych standardów.

Badania lekarskie

W świetle artykułu 32. ustawy o zapobieganiu i leczeniu chorób zawodowych” dla pracowników zaangażowanych w wykonywanie niebezpiecznych prac, podmiot zatrudniający ma obowiązek zorganizować badanie lekarskie zanim przystąpią oni do prac na tym stanowisku, podczas wykonywania prac na stanowisku oraz po opuszczeniu stanowiska, podmiot zatrudniający jest także zobowiązany do poinformowania pracowników o wynikach badań”. Badania lekarskie zapewniają ochronę pracownikom z dwóch powodów. Po pierwsze, pozwalają na wczesne zdiagnozowanie choroby. Po drugie, zapobiegają sporom, w jakie pracodawcy często wdają się z pracownikami, u których potwierdzono wystąpienie choroby zawodowej, aby uniknąć odpowiedzialności za skutki zdrowotne szkodliwych warunków w miejscu pracy.

Ćwiczenia przeciwpożarowe

Odnotowano fakt, że fabryka przeprowadza ćwiczenia przeciwpożarowe, ale są one zazwyczaj prowadzone w czasie wolnym od pracy. W ten sposób czas przeznaczony na ćwiczenia nie wlicza się do godzin pracy.

Brak szkoleń na stanowisku pracy, brak kontroli lekarskich oraz nieodpowiednie środki ochrony osobistej nie tylko nie odpowiada krajowym wymogom prawnym, ale narusza także Kodeks Postępowania firmy Disney, który określa, że „producenci muszą zapewnić pracownikom bezpieczne i zdrowe miejsca pracy zgodnie ze wszelkimi stosownymi przepisami i normami, gwarantując co najmniej rozsądny dostęp do wody pitnej oraz urządzeń sanitarnych, bezpieczeństwo przeciwpożarowe oraz odpowiednie oświetlenie i wentylację”.

Ubezpieczenia społeczne

Zgodnie z chińskim Kodeksem Pracy pracownicy mają prawo do ubezpieczenia społecznego (art. 3.) i zarówno pracodawca, jak i pracownicy, są zobowiązani do uiszczania składek na ubezpieczenia społeczne (art. 72). Artykuł 17. Prawa Umów o Pracę dodatkowo określa, że zapis o rejestracji w systemie ubezpieczeń społecznych musi być zawarty w umowie o pracę. W Fabryce nr 1 Tianyu Toys pracownicy najczęściej nie są objęci ubezpieczeniami społecznymi, takimi jak ubezpieczenie emerytalne, zdrowotne czy ubezpieczenie od urazów doznanych w miejscu pracy. Jedynie pracownicy działu plastiku są chronieni ubezpieczeniem od nieszczęśliwych wypadków. Wysokość składek na ubezpieczenie społeczne powinna być wyszczególniona na odcinkach wypłat oraz w umowach o pracę. Bez tych dwóch dokumentów pracownicy nie są w stanie stwierdzić, czy zgodnie z prawem są objęci ubezpieczeniem społecznym.

5. Wyniki dotyczące fabryki Tianyu Toys

Warunki w miejscu pracy

Prowincja Guangdong, w której zlokalizowane jest przedsiębiorstwo Tianyu Toys, położona jest w klimacie sub-tropikalnym. Temperatura w fabryce jest bardzo wysoka, zwłaszcza w okresie letnim. Ponieważ otwieranie okien jest zabronione, robotnicy muszą znosić upały w miejscu pracy, co utrudnia wykonywanie wszystkich czynności i jest niebezpieczne dla zdrowia. W celu złagodzenia problemu, fabryka wyposażyła hale produkcyjne w wentylatory. W dziale montażowym (w strefie bezpyłowej) zainstalowano klimatyzatory, jednak pracownicy muszą ponosić koszty prądu. Ponieważ każdy pracownik musiałby dziennie zapłacić 1 RMB za klimatyzację, jest ona rzadko używana. Po jednym dniu pracy, ubrania pracowników są tak mokre, jakby w nich pływali.



Znak na oknie informuje, że „otwieranie okien jest zabronione.”

Ponieważ pracownicy **nie mają szaf w hotelach**, zazwyczaj **kładą wszystkie swoje rzeczy na łóżkach**.



Wyżywienie i zakwaterowanie

Na terenie fabryki jest zarówno hotel robotniczy, jak i stołówka. Opłaty za wyżywienie i zakwaterowanie wynoszą odpowiednio 138 i 72 RMB miesięcznie. Pracownicy sami decydują o tym, czy będą spożywać posiłki i mieszkać na terenie fabryki, czy wynajmować miejsce w pokoju i żywić się poza fabryką. Jednak większość nie zarabia wystarczająco, aby skorzystać z tej drugiej możliwości, a do tego wychodzenie poza teren fabryki zajmuje więcej czasu, którego pracownicy mają niewiele. Opłaty za zakwaterowanie i wyżywienie zapewniane przez fabrykę są potrącane bezpośrednio z pensji robotników, którzy z nich korzystają.

Na terenie fabryki znajdują się trzy hotele robotnicze. Każdy budynek ma 5 pięter. Na każdym piętrze znajduje się 29 pokoi. Pracownicy biurowi mają do dyspozycji jeden pokój na trzech, podczas gdy pracownicy fizyczni mieszkają po 7-12 w jednym pokoju o powierzchni 25 m². Gorąca woda do picia dostępna jest tylko na drugim piętrze każdego budynku. Łazienki mieszczą się na każdym piętrze, ale nie ma w nich ciepłej wody. W rezultacie pracownicy muszą nosić ciepłą wodę z innego piętra.

Pracownicy nie dostają pościeli. W niektórych pokojach nie ma szaf, przez co trudno jest w nich utrzymać nawet minimalny porządek. Pomimo że hotele są sprzątane, higiena pozostaje poważnym problemem. W pokojach często są karaluchy.

Posiłki serwowane w stołówce fabrycznej składają się z trzech dań i ryżu. Jednak pracownicy fabryki skarżą się, że kadra kierownicza i pracownicy biurowi otrzymują lepsze wyżywienie, a jego resztki otrzymują zwykli pracownicy.



5. Wyniki dotyczące fabryki Tianyu Toys

Związki zawodowe

W innych zakładach Tianyu Toys przy wejściu do fabryk znajdują się tablice informujące, że działa tam przedstawicielstwo Ogólnochińskiej Federacji Związków Zawodowych (jedynego legalnego związku zawodowego w Chinach). W Fabryce nr 1 Tianyu Toys nie ma ani tablicy informacyjnej, ani żadnego biura takiej instytucji. Oprócz OFZZ chińskie prawo dopuszcza istnienie zakładowej reprezentacji pracowników na terenie każdej z fabryk, która umożliwiłaby pracownikom prowadzenie zbiorowych negocjacji z kierownictwem. Pracownicy Fabryki nr 1 twierdzą jednak, że w zakładzie nie ma nie tylko oddziału OFZZ, ale też żadnego zakładowego przedstawicielstwa pracowników.

Kary grzywny

W rozdziale dotyczącym nadgodzin wyjaśniliśmy, że pracownicy są zmuszani do pracy w godzinach nadliczbowych w nocy. Co więcej, nadgodziny po 21:30 nie są płatne. Jeśli pracownik odmówi pracy w nadgodzinach, z jego pensji zostanie potrącone 50 RMB.

Maszyna do odbijania kart jest pułapką mającą pozbawić zatrudnionych części pensji. Pracownicy odbijają karty rano, kiedy przychodzą do pracy, a następnie muszą odbić je w południe, wychodząc na przerwę obiadową. Jeśli wyjdą nie odbijając karty, godziny przepracowane w dany dzień nie będą wliczone do ich pensji. Maszyna jest jednak nieczynna do godziny dwunastej. Dlatego nawet jeśli zdarzy się, że z powodu małej ilości zamówień pracownicy skończą pracę wcześniej, nie mogą wyjść, ponieważ czekają na uruchomienie maszyny aby odbić kartę. O godzinie 12.00, gdy maszyna jest uruchamiana, wszyscy ustawiają się w kolejce do podbicia karty. Gdy wreszcie przychodzi ich kolej zazwyczaj jest już kilka do kilkunastu minut po pełnej godzinie, a za to spóźnienie zostają ukarani grzywną wysokości 50 RMB.

Podczas kontroli fabryki pracownicy są zobowiązani do noszenia ubrania roboczego oraz sprzętu i wyposażenia ochronnego, takiego jak nakrycia głowy i zatyczki do uszu, którego nie zakładają na codzień. Jeśli pracownicy nie wypełnią tego polecenia, z ich pensji zostanie potrącona grzywna w wysokości 50 RMB.

Odbieranie telefonów w godzinach pracy jest zabronione. Każdy, kto wyjmie komórkę będzie ukarany grzywną 50 RMB.



Wykaz
zasad i świadczeń
obowiązujących
w fabryce
Tianyu Toys.

Poniżanie

Zgodnie z kodeksem postępowania firmy Disney, „pracodawcy mają traktować każdego pracownika z godnością i szacunkiem, nie mogą stosować kar cielesnych, gróźb ani innych form fizycznego, seksualnego lub psychicznego znęcania się lub wykorzystywania”. W rzeczywistości pracownicy narzekają, że brygadziści zawsze używają poniżających słów lub nawet wulgarnego języka, aby ich skarcić.

Jeśli któryś z pracowników musi wyjść do toalety, musi wziąć specjalną przepustkę. Każda linia produkcyjna, składająca się z 30 pracowników, dysponuje jedynie dwoma przepustkami. Przerwa na skorzystanie z toalety nie może przekraczać 5 minut.

5. Wyniki dotyczące fabryki Tianyu Toys

Oszustwa podczas kontroli

W raporcie z 2007 r. zwracaliśmy już uwagę na oszustwa jakie stosuje kierownictwo fabryk podczas kontroli przeprowadzanych przez audytorów Disneya i reprezentantów ICTI CARE (m. in. wymaganie od robotników, aby odpowiadali na pytania audytorów zgodnie z dostarczonym im przez pracodawcę skryptyem zawierającym nieprawdziwe twierdzenia). Pracownicy podkreślają, że w dalszym ciągu stosowane są te same praktyki. Zatrudnieni są karani grzywną w wysokości 50 RMB jeśli podczas kontroli fabryki nie będą ubrani w odpowiedni strój roboczy i nie będą wyposażeni w sprzęt ochronny (pomimo, że na co dzień kierownictwo lekceważy kwestie bezpieczeństwa, a robotnicy pracują bez ubrań i sprzętu ochronnego). Jeszcze krótko przed kontrolą w marcu 2009 r. jeden z brygadzystów skarżył się na silne nieprzyjemne zapachy w miejscu pracy, które zostały zlikwidowane przed przybyciem kontrolerów. Wszystko wskazuje na to, że kierownictwo jest świadome nieprawidłowości w zakładzie, lecz nie angażuje się w poprawę sytuacji, a jedynie stosuje doraźne środki podczas wizytacji fabryki.

Uwagi

Ku naszemu rozczarowaniu, półtora roku po opublikowaniu pierwszego raportu dotyczącego warunków pracy w fabryce Tianyu Toys, nie zaobserwowano znaczącej poprawy. Zmniejszono godziny pracy z 12-15 do 10 godzin dziennie, jednak autorzy raportu uważają, że jest to spowodowane niskim sezonem i mniejszą ilością zamówień w fabryce oraz że zmuszanie do pracy w nadgodzinach w dalszym ciągu jest poważnym problemem. Fabryka nie zrobiła niczego, by położyć kres naruszeniom przepisów dotyczących umów o pracę, pensji, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ubezpieczeń społecznych. Ponadto niedopuszczalny jest fakt, że kierownictwo fabryki w dalszym ciągu stosuje te same taktyki oszukiwania audytorów.

Fabryka Tianyu Toys nie tylko systematycznie łamie miejscowe przepisy prawne, ale także zasady kodeksu branżowego ICTI, których dobrowolnie zobowiązała się przestrzegać. Co więcej, firmy, których markowe zabawki wytwarzane są w Tianyu Toys, nie robią nic aby zagwarantować, że dostawca przestrzega ich Kodeksów Postępowania.

Aby zapobiec naruszeniom przedstawionymi w niniejszym dokumencie, konieczne jest wprowadzenie praktyk wzmacniających pozycję pracowników względem pracodawcy. Potrzebny jest system przedstawicielstwa pracowników, który będzie funkcjonował równoległe z systemami audytu wewnętrznego fabryki i systemami kontroli prowadzonymi przez ich zlecniodawców.



6. Wynik dotyczące fabryki Wai Shing

Fabryka zabawek z metalu i plastiku Wai Shing

Adres: 1-4 Jianxin Road, Pinghu Town, Longgang District, Shenzhen City, Guangdong Province, Chiny

Tel.: 86 – 755 – 28854258

Faks: 86 – 755 – 28859602

Liczba pracowników: 3000 (na stronie ICTI informacja o zaledwie 900)

Produkty: Zabawki z metalu i plastiku

Wai Shing to fabryka zabawek założona w 1984 r. przez spółkę z Hong Kongu. Fabryka mieści się w Shenzhen i zatrudnia 3000 osób, z czego większość to kobiety. W bazie danych procesu ICTI CARE widnieje informacja o zaledwie 900 pracownikach. Fabryka wytwarza zabawki z metalu oraz plastiku i jest dostawcą międzynarodowych marek, takich jak Mattel i Disney. Na jej stronie internetowej, która już nie jest dostępna

Strona internetowa fabryki Wai Shing, która obecnie jest już niedostępna w sieci.
(Ten obraz został zapisany w lipcu 2009 r.)



Wejście do fabryki zabawek z metalu i plastiku Wai Shing.

na w sieci, można było przeczytać dumną deklarację, że kierownictwo fabryki dokłada wszelkich starań by utrzymywać harmonijne stosunki na linii pracodawca-pracownik poprzez zwracanie uwagi na warunki życia i prawa pracowników. Widniała tam również informacja, że fabryka przestrzega chińskiego Kodeksu Pracy oraz Prawa Umów o Pracę, a także stosuje się do zasad społecznej odpowiedzialności biznesu.



Na stronie internetowej znajdował się wykaz kilku certyfikatów, które fabryka uzyskała, łącznie z certyfikatem ICTI CARE. Jednak z bazy danych fabryk z certyfikatem ICTI CARE wynika, że fabryka ta uzyskała jedynie status próbny (dane z sierpnia 2009)¹⁸, ponieważ firma audytująca fabrykę odkryła kilka nieprawidłowości.

Badania tej fabryki przeprowadzono w okresie od lipca do sierpnia. Przeprowadzono wywiady z około 20 pracownikami. Publikowane wyniki są oparte na rozmowach z pracownikami w fabryce oraz na obserwacjach osób prowadzących badania.



Umowa o pracę

Rozpoczynając pracę w fabryce, pracownicy podpisują umowę o pracę. Jednak nie dostają oni swojego egzemplarza umowy, co przewiduje artykuł 16 prawa umów o pracę. Brak egzemplarza umowy stawia pracowników w niekorzystnej pozycji, szczególnie w przypadku wystąpienia sporu pracowniczego. W umowie wyszczególnione są godziny pracy oraz dzien-

ne stawki, nie ma jednak wzmianki o premiach za godziny nadliczbowe. Co więcej, wykreślono z umowy zapisy dotyczące badań lekarskich oraz uszkodzeń ciała odniesionych na skutek wykonywanej pracy, co oznacza, że kierownictwo fabryki ewidentnie unika odpowiedzialności za tego rodzaju obrażenia.



Kserokopia umowy o pracę. Pracownicy z działu montażowego mogą otrzymać jeden egzemplarz jedynie na własną prośbę. Na str. 2 umowy wykreślono zapisy dotyczące uszkodzeń ciała wynikających z wykonywanej pracy oraz badań lekarskich. Z tego powodu pracownicy mogą błędnie uważać, że nie są zagrożeni żadnymi obrażeniami na skutek wykonywanej pracy oraz nie mają prawa do kontroli lekarskich.

fot: Produkty fabryki Wai Shing

¹⁸ Baza danych o fabrykach, Fundacja ICTI Care, <http://www.icti-care.org/databases/seal-of-compliance.html?> (26 sierpnia 2009 r.)



6. Wynik dotyczące fabryki Wai Shing

Harmonogram oraz godziny pracy w dziale montażowym w fabryce Wai Shing

niski sezon	8:00-12:00; 13:30-17:00; 18:30-21:30	8 godzin (regularnych) + 2.5 godziny (nadliczbowe)
szczytowy sezon	7:30-11:30; 12:30-16:30; 17:30-21:30 (czasami do 23:00)	8 godzin (regularnych) + 4-6 godzin (nadliczbowych)

Godziny pracy oraz godziny nadliczbowe

Zarówno w sezonie niskim i wysokim, godziny pracy w fabryce Wai Shing przekraczają czas określony przepisami chińskiego Kodeksu Pracy. Zaobserwowano tam także, że do pracy w godzinach nadliczbowych pracownicy są przymuszani.

Nadgodziny przekraczają określony w przepisach limit

„Poza pracą, jedzeniem i spaniem, nie robiłem nic innego”, twierdzi pracownik z nocnej zmiany, który odszedł z fabryki.

Chociaż umowa określa, że czas pracy wynosi 8 godzin dziennie, pracownicy zazwyczaj muszą pracować w godzinach nadliczbowych, zarówno w okresie niskiego jak i wysokiego sezonu (tabela nr 4). Jest to jawne naruszenie artykułu 41. chińskiego Kodeksu Pracy. Nawet w niskim sezonie pracownicy muszą przepracować 2,5 godziny nadgodzin dziennie, czyli 50 nadgodzin miesięcznie. Przekracza to maksymalną ilość dopuszczalną przez prawo, które ustala, że limit nadgodzin to 36 godzin miesięcznie. W szczytowym sezonie pracownicy muszą przepracować 80-120 nadgodzin na miesiąc (4-6 nadgodzin dziennie x 20 dni pracujących), czyli 2-3-krotnie więcej niż jest to dopuszczalne przez prawo.

Przypadki przymuszania do pracy w nadgodzinach

Nawet jeśli pracownicy dobrowolnie chcą pracować dłużej, aby zarobić więcej pieniędzy, ilość nadgodzin nie może przekraczać określonego prawnie maksimum. Z punktu widzenia praw człowieka i praw pracowniczych bardzo istotne jest, czy pracownicy mogą zrezygnować z pracy w godzinach nadliczbowych, jeśli wolą poświęcić swój czas na odpoczynek. W fabryce Wai Shing nadgodziny są zazwyczaj dobrowolne, chociaż jedna z pracownic była świadkiem sytuacji, gdy jej koleżanki pracowały do godziny 22:00 i chciały skończyć pracę, ale kierownik linii zaczął wtedy na nie krzyżeć „Kto pozwolił wam odejść?”. Następnie pracownice były zmuszone do pracy aż do godziny 23:10. Oprócz tego, że takie postępowanie narusza przepisy prawa pracy, przypadek przymusowych godzin nadliczbowych jest także pogwałceniem zasad Kodeksu Postępowania firmy Disney, która jest jednym z klientów fabryki.

6. Wynik dotyczące fabryki Wai Shing

Standardy dotyczące premii za nadgodziny w fabryce Wai Shing.

	Regularny czas pracy	Premia za nadgodziny
Poniedziałek - Piątek	7 godzin	150% pensji podstawowej

Pensje i premia za nadgodziny

W umowie jest jasno określone wynagrodzenie dzienne. Również na tablicy informacyjnej przy wejściu do fabryki widnieje informacja, że dzienne wynagrodzenie wynosi 41,4 RMB, a stawka za godzinę to 5,17 RMB. Jeśli pracownicy są proszeni o pracę w nadgodzinach, za ten czas pracy otrzymują 150% stawki podstawowej, tj. 7,75 za godzinę. Pensja zasadnicza wynosi 900 RMB, co stanowi prawne minimum w Shenzhen. Podczas niskiego sezonu pracownicy mogą zarobić ok. 1100-1300 RMB miesięcznie. Pracownicy otrzymują odcinki wypłat, gdzie w sposób przejrzysty wyszczególniona jest pensja zasadnicza, premia za nadgodziny, potrącenia za prąd, wyżywienie i zakwaterowanie, ubezpieczenie zdrowotne oraz kary pieniężne. Przy jasno określonych stawkach pracownicy są w stanie weryfikować swoje wypłaty. Wysokość pensji w fabryce jest niewielka, ale pracownicy twierdzą także, że kierownictwo nie wstrzymuje ich wypłat ani nie dokonuje dobrowolnych potrąceń. Niestety, pewna pracownica z działu farbowania wyznała, że z trudnością może wyżyć ze swojej pensji. „Pensja podstawowa jest zbyt niska, możemy się utrzymać wyłącznie dzięki pracy w nadgodzinach”. Pracownicy są obciążeni nadmierną liczbą nadgodzin, lecz mimo to nie narzekają ponieważ potrzebują zarobić więcej pieniędzy. Z powodu niskich płac, w 2006 r. pracownicy zorganizowali strajk. W tamtym okresie wynagrodzenie dzienne wynosiło zaledwie 20 RMB. W wyniku walki pracowników o swoje prawa, kierownictwo fabryki zgodziło się podnieść dzienne

wynagrodzenie do 23 RMB. Kolejny strajk wybuchł w 2007 r., gdy pensje pracownicze spadły tak bardzo, że pracownicy aby się utrzymać musieli przepracowywać ilość nadgodzin przekraczającą przepisy i ich wytrzymałość. Strajk się ostatecznie nie powiódł, ale jego wybuch świadczy o tym jak niskie były płace podstawowe. Jego wybuch i niepowodzenie są także dowodem, że pracownicy nie mają żadnego skutecznego narzędzia do zgłaszania swoich żądań.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Środki BHP w miejscu pracy mają znaczący wpływ na samopoczucie i zdrowie pracowników. Pomimo tego, że przepisy prawne w przejrzysty sposób regulują sprawy związane z badaniami lekarskimi, szkoleniami, środkami ochrony osobistej, bezpieczeństwem produkcji itp., prawo w tym względzie jest powszechnie łamane. Jednocześnie zobowiązania zawarte w Kodeksach Postępowania takich marek jak Disney w dalszym ciągu nie są egzekwowane.

Badania lekarskie

Podczas rekrutacji pracownicy są zobowiązani dostarczyć świadectwo zdrowia, lecz zanim obejmą stanowisko nie przechodzą przez żadne badania lekarskie w zakładzie zatrudnienia. Dodatkowo w umowie nie ma mowy o corocznych kontrolach lekarskich. Także w momencie opuszczania fabryki nie są przeprowadzane badania. Jest to naruszenie artykułu 32. Ustawy o Zapobieganiu i Leczeniu Chorób Zawodowych,



6. Wynik dotyczące fabryki Wai Shing

która wymaga, aby pracodawca co roku organizował badania lekarskie dla pracowników wykonujących niebezpieczne prace.

Wstępne szkolenie stanowiskowe BHP

Jedna z pracownic, z którą rozmawiano, wspomina że nie otrzymała żadnego przeszkolenia ze strony kierownictwa fabryki. Pomimo tego musiała podpisać dokument, w którym potwierdziła, że odbyła odpowiednie szkolenie. Chociaż w swojej pracy miała do czynienia z różnymi środkami chemicznymi, nigdy nie została poinformowana o ich możliwym szkodliwym działaniu. Nie znała nawet nazw substancji, których używała każdego dnia. Zgodnie z artykułem 31. Ustawy o Zapobieganiu i Leczeniu Chorób Zawodowych, wymagane jest, aby pracodawca zapewniał pracownikom wstępne szkolenie stanowiskowe BHP oraz regularne szkolenia, aby zapobiec wystąpieniu chorób zawodowych. Wszystko wskazuje na to, że kierownictwo fabryki jest świadome tych wymogów prawnych, celowo jednak ignoruje przepisy i zmusza pracowników, by zadeklarowali, że ukończyli szkolenie, chociaż w rzeczywistości nie zostało ono przeprowadzone.

Środki ochrony osobistej

W dziale farbowania pracownicy stosują rozpuszczalniki oraz inne środki chemiczne, aby oczyścić zabawki lub rozpuścić farbę. W rezultacie powietrze w miejscu pracy jest przepełnione drażniącym zapachem środków chemicznych. Zgodnie z tym, co powiedziała jedna z osób, różne rodzaje środków chemicznych przechowywane są w rozmaitych małych butelkach, które czasami są oznakowane małymi etykietami, ale czasami nie ma na nich żadnej informacji o zawartości. Pracownicy nie otrzymują żadnych środków ochrony ani nie przestrzegają żadnych zasad bezpieczeństwa produkcji. W rezultacie tym, którzy pracują w fabryce od kilku lat, schodzi skóra z rąk. Pod wpływem oparów substancji chemicznych

w miejscu pracy, zatrudnieni tam ciągle kichają i mają zakażone oczy. Inna pracownica z powodu rozpylenia farb narzekała: „Nie mogę znieść tego drażniącego zapachu unoszącego się w miejscu pracy, kręci mi się od niego w głowie”.



Pracownicy w dziale farbowania, stosujący środki chemiczne znajdujące się w (żółtej) butelce z detergentem. Nie są oni informowani o tym, jak nazywają się te środki, ani w jakim stopniu są szkodliwe.



Pracownicy czyszczą naczynia z pozostałości farby. Nie zostali wyposażeni w rękawice.

6. Wynik dotyczące fabryki Wai Shing

W dziale montażu i formowania, pracownicy są narażeni na hałas maszyn, ale nie dostają zatyczek do uszu. Jedynym środkiem ochrony, który mogą oni otrzymać jest jedna para rękawic na miesiąc.

Jest to naruszenie artykułu 20. Ustawy o Zapobieganiu i Leczeniu Chorób Zawodowych, który określa, że pracodawcy są zobowiązani do zapewnienia środków chroniących przed chorobami zawodowymi.

Urazy związane z wykonywaną pracą

Każdego roku w fabryce dochodzi do 2-3 poważnych wypadków. W dziale formowania pracownicy są objęci ubezpieczeniem od urazów doznanych w miejscu pracy. Jedna z pracownic wspomina, że jej koleżanka w dziale montażu przypadkowo rozlała część używanego środka chemicznego na swoje spodnie, co wywołało natychmiastowe poparzenie skóry. Koleżanka ta otrzymała odszkodowanie, ale nie wiadomo w jakiej wysokości. Jednak, jak twierdzi jedna z pracownic, wyłącznie pracownicy z działu formowania są objęci ubezpieczeniem od tego typu wypadków, podczas gdy zatrudnieni w innych działach nie mogą na to liczyć.

Ćwiczenia przeciwpożarowe

W fabryce zainstalowanych jest 300 gaśnic, ale jedynie nieliczni pracownicy są przeszkoleni w zakresie ich obsługi. Chociaż kierownictwo hotelu robotniczego oświadczyło, że przeprowadzono regularne ćwiczenia przeciwpożarowe, pracownicy tego nie potwierdzili.

Ubezpieczenia społeczne

Zgodnie z artykułem 3. chińskiego Kodeksu Pracy, zatrudnieni mają prawo do ubezpieczenia społecznego. Zarówno pracodawcy jak i pracownicy mają obowiązek odprowadzania

składek na fundusz ubezpieczeń społecznych (art. 72.). Ponadto, w poprawnie sporządzonej umowie o pracę powinno być jasno określone, że pracodawca w zgodzie z miejscowym prawem pracy zgłosi pracownika do ubezpieczenia społecznego i poniesie związane z tym koszty. Ubezpieczenie społeczne obejmuje przede wszystkim ubezpieczenie zdrowotne, ubezpieczenie od obrażeń nabytych w miejscu pracy oraz ubezpieczenie emerytalne. Jednak realia fabryki dalece odbiegają od tych standardów.

Ubezpieczenie zdrowotne

Pracownicy muszą płacić miesięcznie 4 RMB na ubezpieczenie zdrowotne, co jest uwzględnione na odcinku wypłaty. W przypadku choroby, mogą oni udać się na konsultację lekarską do szpitala, a koszty badania lekarskiego zostaną zwrócone. Mogą także skorzystać z pomocy medycznej w przyfabrycznej klinice. Jednak we wszystkich przypadkach pracownicy sami muszą zapłacić za lekarstwa.

Ubezpieczenie od urazów doznanych w miejscu pracy

Jak wyżej wspomniano, ubezpieczeniem od obrażeń nabytych w miejscu pracy objęci są jedynie pracownicy w dziale formowania. Oznacza to, że pozostali pracownicy nie są chronieni. Pracownicy, którzy odnieśli obrażenia, otrzymują rekompensatę, ale najprawdopodobniej odszkodowania te nie są wypłacane zgodnie z procedurami wymaganymi na mocy rozporządzenia dotyczącego ubezpieczeń od obrażeń nabytych w miejscu pracy.

Ubezpieczenia emerytalne

Większość pracowników nie jest objęta programem ubezpieczeń emerytalnych. W ciągu ostatnich lat w fabryce Wai Shing uczestnictwo w programie ubezpieczeń emerytalnych było dobrowolne. W przeszłości wielu pracowników zwlekało



6. Wynik dotyczące fabryki Wai Shing

z zapisaniem się do programu i mimo długiego stażu wciąż nie mieli odłożonych żadnych składek. Obecnie rosnąca liczba pracowników w średnim wieku zdaje sobie sprawę ze znaczenia ubezpieczenia emerytalnego. Niektórzy bardzo żałują, że tak późno przystąpili do programu emerytalnego.

Pewna pracownica w średnim wieku, która pracuje w fabryce od 10 lat, stwierdziła: „Bardzo żałuję, że dopiero w zeszłym roku przystąpiłam do programu emerytalnego”.

Warunki w miejscu pracy

Pracownicy skarżyli się, że pracują w bardzo wysokich temperaturach. Wentylacja jest ograniczona, ponieważ wentylatory znajdują się jedynie w dziale montażu. Pracownikom dokucza także hałas generowany przez maszyny. Bez odpowiednich środków ochrony osobistej, takich jak maski czy zatyczki do uszu oraz dobrej wentylacji, warunki pracy panujące w fabryce są nie do zaakceptowania.

Wyżywienie i zakwaterowanie

Pracownicy sami decydują czy chcą jeść i/lub mieszkać na terenie fabryki. Każdy posiłek w stołówce kosztuje 3 RMB. Jeśli pracownik codziennie je tam lunch i obiad, kosztuje to 180 RMB miesięcznie. Posiłek składa się z 3 dań. Pracownicy narzekają, że ciągle znajdują w ryżu piasek i metalowe opiłki. Twierdzą także, że nie wszystkie produkty spożywcze są wcześniej myte. Osoby zatrudnione na stołówce nie noszą masek ani nakryć głowy i niektórzy pracownicy martwią się o higienę przygotowywania posiłków. Ponadto niektórzy pracownicy twierdzą, że porcje są dla nich zbyt małe, a jedzenie jest niedobre.

Jedna z pytaných osób skomentowała to w ostrych słowach, twierdząc, że „jakość jedzenia na stołówce jest okropna, nawet pokarm dla świń w mojej rodzinnej miejscowości jest lepszy od tego, co tu serwują”.

Za łóżko w starym hotelu robotniczym pracownicy muszą zapłacić 40 RMB, podczas gdy jedno miejsce w nowym hotelu kosztuje 65 RMB. Pracownicy mieszkający w starym hotelu robotniczym mówili, że w jednym pokoju umieszczanych jest 11 osób. Warunki w jakich mieszkają są określane jako okropne, a pokoje wypełnia nieprzyjemny zapach. Niektórzy pracownicy cierpią na alergie wywołane panującymi tam niehigienicznymi warunkami. Całym wyposażeniem pokoju zamieszkiwanego przez 11 pracowników jest wentylator, 2 żarówki oraz jedna szafa. Okna, ramy łóżek oraz zamki są zardzewiałe, co świadczy o zaniedbywaniu zabiegów konserwacyjnych przez prowadzących hotel. Nie do przyjęcia są również warunki sanitarne. Toalety są niehigieniczne, a łazienka wyposażona jest jedynie w rząd kranów.

Firma Disney zobowiązuje się w swoim kodeksie postępowania, że producenci zapewnią zachowanie minimalnych standardów bezpieczeństwa i higieny zarówno w miejscu pracy jak i w miejscu zakwaterowania pracowników. W praktyce, warunki higieniczne w hotelach robotniczych znacznie odbiegają od minimum ludzkiej przyzwoitości.

Jedzenie
na stołówce.



Kran
w łazience
znajduje się
na poziomie talii.

6. Wynik dotyczące fabryki Wai Shing

Związki zawodowe

Zgodnie z chińskim Kodeksem Pracy pracownicy mają prawo do tworzenia związku zawodowego, który powinien reprezentować i chronić prawa pracowników, działając przy tym niezależnie (art. 7.). Jednocześnie, wszystkie tego rodzaju organizacje muszą zrzeszyć się w Ogólnochińskiej Federacji Związków Zawodowych, która jest jedynym oficjalnym i dozwolonym związkiem zawodowym Partii Komunistycznej. Z racji tego faktu autorzy raportu są przekonani, iż tego rodzaju związek zawodowy ma jedynie znaczenie symboliczne i nie jest faktycznym i skutecznym organem broniącym praw i interesów pracowników.

Artykuł 9. Ustawy o Związkach Zawodowych określa też, że „komitety związków zawodowych na wszystkich szczeblach powinny być wybierane przez swoje zgromadzenia ogólne lub zgromadzenia przedstawicieli”. W fabryce Wai Shing funkcjonuje związek zawodowy OFZZ, a jego przedstawiciele twierdzą, że zostali wybrani w sposób demokratyczny. Pracownicy zaś utrzymują, że członkowie związku zostali wybrani bezpośrednio przez kadrę kierowniczą. Ponadto, biorąc pod uwagę fakt, że kierownik działu administracyjnego jest jednocześnie wiceprzewodniczącym związku, można kwestionować niezależność tej organizacji od kierownictwa fabryki.

Oszustwa podczas kontroli

Inspekcje fabryki są przeprowadzane przez zleceniodawców 2-3 razy do roku. Pracowników szkoli się jak mają odpowiadać na pytania typu „czy w fabryce są nadgodziny w weekendy?”. Jeśli pracownicy udzielą „poprawnej odpowiedzi”, otrzymają nagrodę w wysokości 150-200 RMB. Jeśli ich odpowiedź będzie „niesatysfakcjonująca”, pracownicy zostaną skarceni przez kierownictwo i ukarani grzywną w wysokości 75 RMB. Nagrody i kary pieniężne są dla pracowników bardziej

przekonującym bodźcem, niż ewentualna możliwość wpływu zleceniobiorców niezadowolonych z wyniku audytu na kierownictwo fabryki. Dlatego najczęściej wypełniają polecenia związane z okłamywaniem audytorów. Jest to jawne oszustwo wobec kontroli, a sam fakt że jest ono stosowane wskazuje, że kierownictwo Wai Shing jest świadome nieprawidłowości w zakładzie, ale bardziej niż na ich wyeliminowaniu zależy mu na dobrej ocenie i pozytywnym odbiorze przez zleceniodawców. Zmuszanie pracowników do współudziału w tym oszustwie jest zaś niemoralne. Ponadto, autorzy raportu podejrzewają, że takie same taktyki są wykorzystywane, by oszukać inspekcje ICTI. Z tego względu należy poważnie zająć się problemem związanym ze słabą kontrolą mechanizmu ICTI CARE.

Inne zagadnienia

Problemy związane z rezygnacją z pracy

Jedna z pracownic została przyjęta na okres próbny, ale już wkrótce chciała zrezygnować z pracy. Była przekonana, że może to zrobić, jeśli poinformuje o swojej decyzji z 3-dniowym wyprzedzeniem, co jest zgodne z artykułem 37. chińskiego Prawa Umów o Pracę. Wyjaśniła, że musiała pilnie wrócić do swojej rodzinnej miejscowości i chciała otrzymać wypłatę w dniu, gdy wygasł jej stosunek pracy z przedsiębiorstwem. Prosząc o wypłacenie należnej pensji w jej ostatnim dniu pracy, powołała się na artykuł 13. rozporządzenia prowincji Guangdong, dotyczący wypłaty wynagrodzenia. Lecz kierownik zapytał ją tylko w nieuprzejmy sposób „co ty wiesz na temat prawa?” i utrzymywał, że pracownicy, którzy zrezygnują z pracy, otrzymają swoje wynagrodzenie dopiero parę dni później. Kobieta ta potrzebowała jednak pieniędzy natychmiast, ponieważ nie miała żadnych oszczędności by zapłacić za podróż. Kierownik dodał, że „każda fabryka ma swoje własne regulacje prawne, a jeśli ty będziesz ciągle po-



6. Wynik dotyczące fabryki Wai Shing

wotywała się na przepisy, żadna fabryka cię już nie zatrudni!". Jej rezygnacja została przyjęta dopiero po złożeniu przez kobietę skargi w miejscowym departamencie pracy. Ta sytuacja pokazuje, że kadra kierownicza albo nie zna prawa pracy, albo jest niechętnie nastawiona do przestrzegania jego przepisów.

Kodeksy Postępowania firm markowych

Na tablicy informacyjnej fabryki Wai Shing wywieszono są Kodeksy Postępowania rozmaitych firm markowych, na których zlecenie produkuje się zabawki w tym zakładzie. Jednak większość pracowników ich nie zna, nie rozumie czego dotyczą i nie wie, w jaki sposób te kodeksy mogą mieć dla nich znaczenie.

Poniżające traktowanie

Zawsze, gdy przełożeni są niezadowoleni z wydajności pracowników, krzyczą na nich używając obraźliwych słów. Pracownicy nie mają odwagi, by się przeciwstawić i w milczeniu znoszą obelgi.

Chociaż wobec pracowników z działu montażu nie są stosowane żadne ograniczenia, to pracownicy z działu farbowania mają prawo do przerwy na skorzystanie z toalety jedynie 2 godziny po rozpoczęciu pracy oraz 1 godzinę przed końcem pracy. Oznacza to, że jeśli zmiana trwa od 8:00 do 12:00, mogą oni iść do toalety jedynie między 10:00 a 11:00.

"Pracowników należy traktować z godnością i szacunkiem" - zasada ta jest podkreślana w kodeksie postępowania firmy Disney. Należałoby wcielić ją w życie.

Uwagi

To imponujące, że w 2007 i 2008 r. pracownicy zastrajkowali stając w obronie swoich praw. Ale sytuacja ta pokazuje też, że nie mają oni skutecznych narzędzi do podjęcia dialogu ze swoimi pracodawcami. Jednocześnie uwidoczniła ona fakt, że ani firmy zlecające Wai Shing produkcję, ani ICTI prowadzą skutecznego monitoringu fabryki, który byłby w stanie wykryć nadużycia. Widać, że mimo deklaracji dobrej woli nie działają one rzeczywiście na rzecz poprawy sytuacji pracowników.

Gdy niedawno część pracowników upomniatała się o swoje pensje, powołując się na miejscowe przepisy prawne, kierownictwo po prostu zignorowało argumenty pracowników. Podejście kadry kierowniczej do praw pracowniczych musi ulec poprawie. Ponadto, należy jak najszybciej zająć się sprawami związanymi z bezpieczeństwem i higieną pracy oraz programem ubezpieczeń społecznych.



Żądania autorów

Wobec firm, będących właścicielami marek zabawek produkowanych w chińskich fabrykach:

Dopóki praktyka zlecenia produkcji będzie taka, że terminy dostaw są coraz krótsze, a ceny krańcowo niskie, Kodeksy Postępowania pozostaną jedynie założeniami teoretycznymi. Aby wcielić w życie deklaracje zaangażowania w respektowanie praw pracowniczych, firmy markowe powinny:

- ➔ odrzucić strategię „brania nóg za pas”, która prowadzi do unikania odpowiedzialności;
- ➔ umożliwić producentom przestrzeganie prawa pracy oraz kodeksów postępowania;
- ➔ zadbać, by wszyscy robotnicy otrzymali egzemplarze Kodeksów Postępowania w języku chińskim;
- ➔ założyć specjalną infolinię dla pracowników, na którą mogliby oni zgłaszać przypadki naruszenia kodeksów postępowania;
- ➔ podnieść ceny zamówień oraz wydłużyć czas dostaw do rozsądnych standardów; a także
- ➔ organizować szkolenia z zakresu prawa pracy dla dostawców i pracowników przy współpracy z organizacjami pozarządowym.

Wobec wytwórców zabawek:

Pomimo nacisków wywieranych przez zleceniodawców, chińscy przedsiębiorcy muszą nadal ściśle przestrzegać miejscowego prawa pracy i nie mogą wychodzić z założenia, że przyjmując zlecenia na niekorzystnych warunkach mogą obciążać coraz bardziej pracowników. Chińscy wytwórcy zabawek powinni:

- ➔ podpisywać ze wszystkimi pracownikami umowy o pracę oraz każdemu z nich dawać jeden egzemplarz tej umowy;
- ➔ wypłacać pensje i premie za nadgodziny nie niższe niż minimalne stawki określone prawnie; zachęca się do wypłacania pracownikom godziwej płacy, zapewniającej pokrycie podsta-

- ➔ wowych potrzeb życiowych, a nie tylko płacy minimalnej;
- ➔ dawać pracownikom odcinki pensji, aby mogli zweryfikować jak naliczane są ich zarobki;
- ➔ zapewniać pracownikom odpowiednie środki ochrony osobistej, szkolić pracowników z zasad BHP, przeprowadzać regularne kontrole lekarskie dla pracowników oraz zapewniać bezpieczeństwo produkcji w miejscu pracy;
- ➔ umożliwić pracownikom by mówili o swoich problemach, zachęcając do dialogu z organem przedstawicielstwa pracowników, utworzonym w sposób demokratyczny;
- ➔ publikować raporty z kontroli, w tym także raporty dotyczące procesu ICTI CARE, aby zwiększyć przejrzystość;
- ➔ zapraszać organizacje pozarządowe do przeprowadzania szkoleń dla pracowników dotyczących praw pracowniczych oraz zagadnień dotyczących higieny i bezpieczeństwa.

Wobec ICTI:

Kodeks ICTI jako pierwszy kodeks branżowy mógłby być przełomem w kwestiach ochrony praw pracowniczych. Jednak brak przejrzystości kontroli przeprowadzanych w zakładach uczestniczących w procesie CARE, które mają określić zgodność ich działalności z kodeksem ICTI, jest jego główną wadą. ICTI powinna:

- ➔ publikować wszystkie raporty z kontroli na swojej stronie internetowej, w celu zwiększenia przejrzystości;
- ➔ założyć specjalne infolinie dla pracowników, na które mogliby oni zgłaszać przypadki naruszenia praw pracowniczych; a także
- ➔ wydać kodeks branżowy w języku chińskim.



Uwagi końcowe

W raporcie podkreślano, że firmy będące właścicielami znanych marek, które zlecają wytwarzanie zabawek chińskim przedsiębiorstwom, przyczyniają się do wyzyskiwania pracowników. Wymagając dostaw w bardzo krótkim terminie, po krańcowo niskich cenach, nie ułatwiają kierownictwu fabryk przestrzegania praw pracowników, a wręcz skłaniają do stosowania nagannych praktyk. Nietrudno przewidzieć, że przedsiębiorcy chińscy przerzucą ciężar na pracowników. Zatrudnieni w fabrykach są pierwszym ogniwem globalnego łańcucha dostaw, a tym samym nie mają na kogo „zepchnąć” problemów powstających w wyniku polityki koncernów zabawkarskich. Stają się więc ofiarami zaniżonych pensji, długich godzin pracy, niepewności zatrudnienia oraz niebezpiecznego środowiska pracy.

Pomimo istnienia całego wachlarza ustaw, takich jak Kodeks Pracy oraz Prawo Umów o Pracę, nadal powszechną praktyką jest nieprzestrzeganie przepisów. To samo tyczy się instrumentów pozaprawnych, takich jak Kodeksy Postępowania poszczególnych firm oraz kodeks branżowy ICTI CARE. Konsumenci i organizacje pozarządowe powinny zwiększyć naciski na producentów zabawek, aby przestrzegali zarówno obowiązujących przepisów, jak i kodeksów, które dobrowolnie ustanowili.

Pozostaną one jednak fikcją, jeśli nie zmieni się rzeczywistość praktyk handlowych. W obecnej sytuacji przestrzeganie tych norm zagraża przedsiębiorstwom mającym do czynienia z korporacyjnymi zleceniodawcami, że wypadną z rynku nie będąc w stanie oferować tak zaniżonych cen oraz krótkich

terminów dostaw jak zakłady łamiące prawa człowieka i prawa pracownicze. Widzimy więc, że deklaracje znanych marek na temat poszanowania praw człowieka powinny pociągnąć za sobą z ich strony kroki, które umożliwią realizację tych wartości na etapie produkcji.

Ponieważ większość zabawek wytwarzanych w Chinach jest eksportowana na rynki zagraniczne, wierzymy, że kampanie konsumenckie mogą mieć wpływ na wielkie marki. Zwłaszcza te firmy, które tworzą markę i dbają o jej wizerunek, są czułe na jej odbiór przez konsumentów i skłonne odpowiadać na ich życzenia. Dlatego pośrednio możemy mieć wpływ na warunki, w jakich pracują ludzie przy produkcji zabawek.

Na końcu należy zaznaczyć, że dla samych pracowników fabryk zabawek najistotniejsze są problemy związane z wysokością swoich pensji i premii za nadgodziny. Mogą oni próbować bronić swoich praw w tym zakresie organizując strajki lub zmieniając pracę. Jednak zasady dotyczące higieny i bezpieczeństwa produkcji oraz ubezpieczenia społeczne są nie tylko celowo zaniedbywane przez pracodawców, ale także często nie rozumiane i z tego powodu nieumyślnie zaniedbywane przez samych pracowników. Dlatego kampanie międzynarodowe powinny skupiać uwagę także na tych kwestiach.



Związek Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć
ul. Sławkowska 26a, 31-014 Kraków

tel. (012) 431 28 08, fax (012) 431 28 08
e-mail: info@zielonasiec.pl

www.ekonsument.pl
www.zielonasiec.pl



Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej oraz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w ramach Programu Operacyjnego Fundusz Inicjatyw Obywatelskich. Za treść publikacji, odpowiada Polska Zielona Sieć, poglądy w niej wyrażone nie odzwierciedlają w żadnym razie oficjalnego stanowiska Unii Europejskiej.

