

OUTSOURCING PRACOWNIKÓW

Prawa pracowników napływowych w przemyśle elektronicznym w Malezji



Tytuł: *Outsourcing pracowników. Prawa pracowników napływowych w przemyśle elektronicznym w Malezji* (Outsourcing labour. Migrant labour rights in Malaysia's electronics industry)

Opracowanie: Niniejszy raport został opublikowany w ramach kampanii makeITfair, ogólnoeuropejskiego projektu dotyczącego elektroniki użytkowej. Celem makeITfair jest informowanie młodych konsumentów o prawach człowieka oraz problemach społecznych i ekologicznych w łańcuchach dostaw. Kampania adresowana jest także do firm elektronicznych, które wzywa do podjęcia działań na rzecz zmian. Projekt makeITfair koordynuje holenderska organizacja SOMO (Ośrodek Badań nad Międzynarodowymi Korporacjami). Publikacja powstała z pomocą środków z Unii Europejskiej. Treści, które zawiera, stanowią wyłączną odpowiedzialność SOMO i nie muszą odzwierciedlać poglądów Unii Europejskiej.

ISBN: 978-94-6207-018-9

Pełny raport w wersji angielskiej dostępny jest tutaj:

makeitfair.org/en/the-facts/reports/reports/outsourcing-labour/view

Projekt okładki: Justar.nl

Tłumaczenie: Agnieszka Sobolewska

Publikacja w wersji polskiej opracowana przez:



Polska Zielona Sieć

Związek Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć

ul. Sławkowska 12, 31-014 Kraków || www.zielonasiec.pl

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



Kraków, 2013



Publikacja w wersji polskiej jest współfinansowana ze środków Unii Europejskiej oraz w ramach programu polskiej współpracy rozwojowej Ministerstwa Spraw Zagranicznych RP w 2013 r. Za treść publikacji odpowiada Polska Zielona Sieć, poglądy w niej wyrażone nie koniecznie odzwierciedlają oficjalne stanowisko Unii Europejskiej, ani nie mogą być utożsamiane z oficjalnym stanowiskiem Ministerstwa Spraw Zagranicznych RP.

Raport „Outsourcing pracowników. Prawa pracowników napływowych w przemyśle elektronicznym w Malezji” w wersji polskiej jest dostępny na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa 3.0 Polska. Pewne prawa zastrzeżone na rzecz Polskiej Zielonej Sieci. Utwór powstał w ramach programu polskiej współpracy rozwojowej realizowanej za pośrednictwem MSZ RP w roku 2013. Zezwala się na dowolne wykorzystanie utworu, pod warunkiem zachowania ww. informacji, w tym informacji o stosowanej licencji, o posiadaczach praw oraz o programie polskiej współpracy rozwojowej.

Spis treści:

Wstęp	s.4
1. Przemysł elektroniczny w Malezji	s.5
1.1 Strefy przetwórstwa eksportowego i wolne strefy przemysłowe	s. 5
1.2 Przemysł elektroniczny w Malezji	s. 6
1.3 Azja jako centrum produkcyjne oraz źródło taniej siły roboczej	s. 7
1.4 Warunki zatrudnienia i pracy	s. 8
1.5 Organizacje pracownicze	s. 8
1.6 Kobiety pracujące w przemyśle elektronicznym	s. 9
1.7 Pracownicy napływowi w malezyjskim przemyśle elektronicznym	s. 9
2. Warunki pracy i życia	s. 10
2.1 Przymusowa płaca za długi	s. 10
2.2 Handel ludźmi	s. 11
2.3 Niekorzystne kontrakty, ograniczona ochrona prawna i słaba pozycja negocjacyjna	s. 14
2.4 Prześladowania obrońców praw człowieka	s. 15
2.5 Niskie wynagrodzenia, manipulowanie płacami i brak wypłat	s. 15
2.6 Zmuszeni do przestępczości	s. 15

Wstęp

Niniejszy raport powstał w ramach projektu makeITfair, mającego na celu zwrócenie uwagi na problemy zrównoważonego rozwoju w łańcuchu produkcyjnym w przemyśle elektroniki użytkowej¹. Konkretnym celem projektu jest dotarcie do wybranych grup docelowych firm elektronicznych i konsumentów z informacjami na temat łamania praw człowieka i praw pracowników oraz wpływu, jaki na środowisko wywiera łańcuch dostaw w branży elektroniki użytkowej, ze szczególnym uwzględnieniem sprzętu IT tj. takich produktów jak telefony komórkowe, odtwarzacze MP3, konsole do gier, aparaty cyfrowe i laptopy.

Projekt koncentruje się na elektronice użytkowej, ponieważ na całym świecie branża ta szybko się rozwija i staje przed wieloma problemami społecznymi i ekologicznymi. Łańcuch produkcji artykułów elektroniki użytkowej ma prawdziwie globalny zasięg, więc sektor ten jest szczególnie dobrym przykładem, jaki można przytoczyć przy omawianiu problemów globalizacji z młodymi konsumentami. Celem projektu makeITfair jest przedstawienie rekomendacji i przekonanie w ten sposób firm do wprowadzania w swojej działalności zmian zmierzających do poszanowania praw człowieka i praw pracowniczych oraz stosowania rozwiązań proekologicznych. Z poprzednich badań przeprowadzonych przez makeITfair wśród firm elektronicznych w Azji Południowo-Wschodniej wynika, że w zakładach produkcyjnych dochodzi do poważnych naruszeń praw pracowniczych, takich jak wypłacanie zbyt niskich wynagrodzeń, obowiązkowe nadgodziny, ograniczanie swobody zrzeszania się i negocjowania umów zbiorowych, dominacja zatrudnienia na podstawie umów czasowych, uchybienia w zakresie BHP oraz dyskryminacja ze względu na płeć i wiek².

¹ Więcej informacji na temat makeITfair można znaleźć na stronie: <http://makeitfair.org>.

² Różne publikacje makeITfair: *Phony Equality: Labour standards of mobile phone manufacturers in India*, wrzesień 2011, <http://makeitfair.org/en/the-facts/reports/reports/phony-equality>; *Game console and music player production in China: A follow-up report on four suppliers in Guangdong*, luty 2011, <http://makeitfair.org/en/the-facts/reports/reports/game-console-and-music-player-production-in-china>.

1. Przemysł elektroniczny w Malezji

Obok Indonezji, Tajlandii i Filipin Malezja zaliczana jest do nowych „tygrysów azjatyckich” – prężnie rozwijających się gospodarek. Przeszła od wzrostu gospodarczego uzależnionego od zasobów naturalnych do rozwijania sektora produkcji, który obecnie w największym stopniu odpowiada za ekspansję gospodarczą kraju.³ Podczas gdy w 1970 r. około 95% malezyjskiego eksportu opierało się na eksploatacji bogactw naturalnych, w 2007 r. odsetek ten spadł do 30%.⁴ Sektor wytwórczy jest uzależniony od wielonarodowych korporacji, które prowadzą outsourcing produkcji wymagającej dużego nakładu siły roboczej, a Malezja okazała się szczególnie atrakcyjna dla firm zagranicznych ze względu na stabilną sytuację polityczną, dobrą infrastrukturą oraz wykształconych, mówiących po angielsku pracowników⁵. Malezyjski rząd zaczął wprowadzać spójną politykę uprzemysłowienia na przełomie lat 60. i 70. XX w. W 1968 r. uchwalono ustawę o zachętach inwestycyjnych i utworzono Malaysian Industrial Development Authority (MIDA) – Urząd ds. Rozwoju Przemysłowego Malezji. MIDA m.in. promuje inwestycje lokalne i zagraniczne w sektor usługowy i wytwórczy⁶. W 1971 r. wprowadzono Nową Politykę Gospodarczą (New Economic Policy – NEP), która wzmocniła rolę branży wytwórczej jako głównego sektora przemysłu⁷. W kolejnych dekadach opracowano II, III, IV i V Plan dla Malezji, w ramach których wyznaczano i realizowano cele zaczerpnięte z NEP. Po zakończeniu NEP w 1990 r. wprowadzono podobną Narodową Politykę Rozwojową (National Development Policy – NDP).

Niniejszy rozdział przedstawia w ogólnych zarysach główne fakty i problemy dotyczące warunków pracy i życia pracowników napływowych w malezyjskim przemyśle elektronicznym, tj. gospodarczy kontekst Stref Przetwórstwa Eksportowego (Export Processing Zones – EPZ), inwestycji zagranicznych w sektor elektroniczny, stosunków między pracownikami a pracodawcami oraz strukturę siły roboczej.

1.1 Strefy przetwórstwa eksportowego i wolne strefy przemysłowe

Jak wiele rozwijających się gospodarek, próbując przyciągnąć bezpośrednio inwestycje zagraniczne (BIZ) w celu pobudzenia wzrostu gospodarczego, Malezja zaczęła oferować zachęty inwestycyjne, często zlokalizowane na określonych obszarach geograficznych zwanych Strefami Przetwórstwa Eksportowego (Export Processing Zones – EPZ), Specjalnymi Strefami Ekonomicznymi (Special Economic Zones – SEZ) lub Wolnymi Strefami Przemysłowymi (Free Industrial Zones – FIZ). Według definicji Banku Światowego, Strefa Przetwórstwa Eksportowego (EPZ) to „park przemysłowy, zwykle ogrodzony teren o powierzchni 10-300 hektarów, specjalizujący się w produkcji na eksport”. Jak jednak sam Bank Światowy zauważa, definicja ta jest o tyle nieaktualna, że wiele firm korzysta z ulg, dopłat itd. związanych z EPZ nie działając na fizycznie ogrodzonym terenie.

Pierwsza EPZ w Malezji powstała w 1971 r. na półwyspie Penang, na zachodnim wybrzeżu kraju. Jako jedne z pierwszych zainwestowały tam amerykańskie firmy elektroniczne Fairchild i Intel. W latach 1970-1974 powstało w sumie siedem Stref Przetwórstwa Eksportowego i 38 parków przemysłowych. Trzy z tych stref utworzono na półwyspie Penang, dwie w Selangorze, na północ

³ Shahid, Y., & Kaoru, N. (2009). Tiger Economies under Threat. Bank Światowy, s. 2-3.

⁴ Sivalingam, G. (1994). The Economic and Social Impact of Export Processing Zones: The Case of Malaysia. ILO (Międzynarodowa Organizacja Pracy). s. 5.

⁵ Ibid. s.6.

⁶ Sivalingam, G. (1994). s. 7.

⁷ Seguna, P. “Malaysian Country Report, Dignity in Labour”. Dostęp: <http://actrav.itcilo.org/actravenglish/telearn/global/ilo/frame/epzmal.htm>

od stolicy, i dwie w stanie Malakka, na południe od Kuala Lumpur. W 1995 r. liczba stref EPZ w Malezji sięgnęła 17; należały do nich strefy w stanach Johor, Pahang i Kelantan⁸.

Obecnie większość przedsiębiorstw produkcyjnych w Malezji jest usytuowana w ponad 200 parkach przemysłowych i 18 Wolnych Strefach Przemysłowych (FIZ), jak nazywa te obszary MIDA. Ciągłe powstają nowe tereny tego typu, z pełną infrastrukturą w postaci dróg, dopływu wody i prądu oraz telekomunikacji, tworzone zarówno przez samorządy stanowe, jak i prywatnych deweloperów w odpowiedzi na niesłabnący popyt.

Do przywilejów, jakimi cieszą się firmy w tych strefach, należą:

- bezcłowy import surowców, komponentów, części, maszyn i sprzętu potrzebnych w procesie produkcji,
- mniejsze bariery biurokratyczne,
- okresowe zwolnienia podatkowe,
- dopłaty do czynszów i mediów oraz
- nowoczesna infrastruktura i sprzęt IT.

MIDA ogłasza też, że w jej Wolnych Strefach Przemysłowych (FIZ) „nie ma wymogów ustawowych co do minimalnego wynagrodzenia”, „warunki zatrudnienia są minimalne”, zaś „związki zawodowe [są] nieszkodliwe, a stosunki między pracodawcami a pracownikami układają się harmonijnie”⁹. Na obszarach, gdzie nie ma specjalnych stref, firmy mogą zakładać Licencjonowane Magazyny Wytwórcze (Licensed Manufacturing Warehouses – LMW), które wyposażane są w podobną infrastrukturę jak zakłady w Wolnych Strefach Przemysłowych. Takie tereny reklamowane są czasem jako Parki Hi-Tech¹⁰.

1.2 Przemysł elektroniczny w Malezji

Malezja już w latach 70. XX w. uznała sektor elektroniczny za kluczowy w przyciąganiu inwestycji, przyznając firmom elektronicznym siedmioletni status pionierski¹¹, zapewniający niższe podatki od importu, eksportu i dochodów. Wtedy też wprowadzono pierwsze Strefy Przetwórstwa Eksportowego (EPZ)¹². W fabrykach elektronicznych ograniczono związki zawodowe, a utworzenia związku ogólnokrajowego otwarto zabroniono. Zmieniło się to dopiero w 2009 r., kiedy rząd, uginając się pod ciągłą presją, zezwolił na utworzenie czterech Regionalnych Związków Zawodowych jedynie w części Malezji leżącej na Półwyspie Malajskim.

Sektor elektroniczny szybko rozwinął się w główną gałąź malezyjskiego przemysłu wytwórczego. Według MIDA w 2010 r. z sektora tego pochodziło 27% krajowej produkcji przemysłowej oraz 49% eksportu, a pracowało w nim 32,5% wszystkich zatrudnionych¹³.

⁸ Bank Światowy. „Export Competitiveness and Export Processing Zones”. Dostęp: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/TRADE/0,,contentMDK:20540534~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:239071,00.html>

⁹ MIDA. „Invest in Malaysia”. Retrieved from <http://www.mida.gov.my/env3/index.php?page=manufacturingsector>

¹⁰ Sivalingam, G. (1994). s. 5.

¹¹ Bank Światowy (Dorsati Madani). A Review of the Role and Impact of Export Processing Zones, sierpień 1999, Dostęp: <http://siteresources.worldbank.org/INTRANETTRADE/Resources/MadaniEPZ.pdf>

¹² 24 MIDA. „Industries in Malaysia. Electrical and Electronics Industry”. Dostęp: <http://www.mida.gov.my/env3/index.php?page=ee>

¹³ MIDA. „Industries in Malaysia. Electrical and Electronics Industry”. Dostęp <http://www.mida.gov.my/env3/index.php?page=ee>

Przemysł elektroniczny można podzielić na cztery podsektory:

- komponentów elektronicznych,
- elektroniki przemysłowej,
- elektroniki użytkowej,
- artykułów elektrycznych.

Największy jest pierwszy z nich – podsektor komponentów elektronicznych. Dominuje w nim testowanie, montaż i pakowanie półprzewodników. Jednocześnie dalszy rozwój gospodarczy Malezji, w tym także przemysłu elektronicznego, stał się w znacznym stopniu uzależniony od międzynarodowych korporacji. W 2011 r. aż 93,23% (prawie 6 mld USD) inwestycji w malezyjski sektor elektroniczny to inwestycje zagraniczne, pochodzące głównie z Japonii, USA i Niemiec¹⁴.

Do wielkich, znanych marek i firm z filiami w Malezji należą:

- Producenci komputerów **DELL, HP, Toshiba, Intel, IBM**
- Producenci telefonów komórkowych **Motorola, Nokia, RIM, Samsung**
- Producenci twardego dysku, m.in. **Western Digital**
- Firmy montażowe **Flextronics, Solectron, Celestica, Jabil, Plexus** oraz **Sanmina-SCI**¹⁵
- Producenci mikroprocesorów i układów scalonych (półprzewodników), m.in. **Intel, AMD, Freescale Semiconductor, Texas Instruments, Fairchild** oraz firmy malezyjskie **Carsem, Globaltronic, Omega, Unisem, AIC Semiconductor** i **Ids Electronics**¹⁶
- Firmy z branży elektroniki użytkowej, produkujące artykuły gospodarstwa domowego, m.in. **Philips** i **Bosch**

1.3 Azja jako centrum produkcyjne oraz źródło taniej siły roboczej

Chociaż sukces gospodarczy „tygrysów azjatyckich” jest imponujący, zwraca uwagę fakt, że działalność prowadząca do długotrwałej akumulacji kapitału, m.in. badania i rozwój oraz prawa własności intelektualnej, pozostały w dużej mierze skoncentrowane w krajach i regionach pochodzenia korporacji, czyli w Japonii, Europie i Stanach Zjednoczonych. Niektóre korporacje zainwestowały co prawda w badania i rozwój w Malezji, nie jest jednak jasne, czy jest to rozwój strukturalny. Spośród dużych firm elektronicznych, Intel ma Ośrodek Projektowo-Badawczy w Penangu. Także Sony i Motorola mają swoje ośrodki badawczo-rozwojowe w Malezji¹⁷. Niektóre lokalne firmy (Globetronics, Shinca i Vhico) także przesunęły się w górę łańcucha wartości, tj. dokonały udanego przekształcenia z tzw. producentów oryginalnego wyposażenia (OEM – *original equipment manufacturers*) w projektantów oryginalnego wyposażenia (ODM – *original design manufacturers*)¹⁸, co, jak się uważa, było możliwe dzięki aktywnemu udziałowi Rady ds. Rozwoju Penangu. Można jednak twierdzić, że tak duża obecność korporacji międzynarodowych powinna prowadzić do znacznie większego „efektu domina” – rozpowszechniania wiedzy i informacji będących katalizatorem pozytywnych zmian – i produkcji własnych marek. Wiele krajowych firm nadal ma trudności z przesuwaniem się w górę łańcucha wartości i w dalszym ciągu działa głównie

¹⁴ MIDA. „Facts & Figures. Projects Approved by Major Industry, styczeń-wrzesień 2012 i 2011, dostęp:

<http://www.mida.gov.my/env3/index.php?page=projects-approved-by-major-industry>

¹⁵ The German Chamber Network. Market Watch Malaysia 2010. Electronics Industry (2010), s. 3. Dostęp:

http://malaysia.ahk.de/fileadmin/ahk_malaysia/Dokumente/Sektorreports/Market_Watch_2010/Electronic_20

¹⁶ The German Chamber Network. (2010). s. 4.

¹⁷ ElectroIQ, „Electronics Production in Malaysia,” ElectroIQ. Dostęp:

<http://www.electroi.com/articles/sst/print/volume-40/issue-2/features/feature/electronics-production-in-malaysia>.

¹⁸ Należy tu zauważyć, że nie ma dokładnych statystyk dotyczących postępu, jaki dokonał się w Penangu. Liczba firm, którym udało się przekształcić w ODM, może być ograniczona. Zob. np.: Kassim, H. (2009). „Innovation, R&D and Technology,” CNEAC Paper no.3/2/2009. s.3. Dostęp:

http://www.neac.gov.my/files/Innovation_R&D_and_Technology.pdf

jako dostawcy OEM w środowisku o wysokiej konkurencyjności, z niską marżą zysku i niewielkimi możliwościami inwestowania kapitału w badania i rozwój¹⁹.

Kiedy wzrost gospodarczy osiągany jest poprzez zwiększoną ilość produkcji, a nie dzięki innowacjom technologicznym i większej wartości dodanej²⁰, pracownicy znajdują się pod ciągłą presją podnoszenia wydajności, co odbija się na standardach pracy w przemyśle elektronicznym. Nawet w Strefach Przetwórstwa Eksportowego (EPZ), gdzie stopa zatrudnienia pozostaje wysoka, dominują stanowiska słabo opłacane, wymagające tylko niskich kwalifikacji²¹.

1.4 Warunki zatrudnienia i pracy

Ze względu na uzależnienie się od korporacji międzynarodowych, potrzebujących tanich pracowników o niskich kwalifikacjach, Malezja znalazła się w sytuacji, w której musi dalej zaspokajać potrzeby tychże ponadnarodowych korporacji. Aby utrzymać napływ inwestycji zagranicznych do swoich kluczowych gałęzi przemysłu, Malezja ma dużą motywację, by utrzymywać płace na niskim poziomie. Model biznesowy korporacji międzynarodowych nie opiera się na środkach trwałych w gospodarkach krajów, w których zlecają produkcję, lecz raczej na sieci dostawców i poddostawców, którzy produkują zgodnie ze standardami ustanowionymi przez „firmę główną”. Ma to istotne konsekwencje dla siły przetargowej korporacji w negocjacjach z pracownikami i państwem. Skoro korporacje międzynarodowe nie posiadają fabryk ani innych aktywów nieruchomości w danym kraju, z łatwością mogą grozić przeniesieniem działalności gdzie indziej, jeśli państwo wprowadzi niekorzystne przepisy inwestycyjne lub jeśli dobrze zorganizowani pracownicy zaczną domagać się zmian²².

1.5 Organizacje pracownicze

Brak organizacji pracowniczych zdolnych do obrony praw pracowników doprowadził do tego, że przemysł elektroniczny charakteryzuje się trudnymi warunkami pracy. Pracownicy fabryk są zobowiązani do wykonywania powtarzalnych, żmudnych czynności w ciągu długiego, wyczerpującego dnia pracy. Przyczynia się to do wysokiej rocznej rotacji pracowników – w 2009 r. sięgała ona od 30 do 40%²³. Chociaż obecnie pracownicy napływowi mają prawo wstępowania do związków zawodowych w Malezji, coraz powszechniejsza praktyka zatrudniania pracowników napływowych za pośrednictwem agencji outsourcingowych sprawia, że nie mogą oni zapisać się do związku, ponieważ formalnie nie są zatrudnieni przez fabrykę. Jeśli pracodawcą jest agencja outsourcingowa, na ogół dostarcza ona pracowników wielu różnym sektorom, a ponieważ wszystkie krajowe i regionalne związki zawodowe są przypisane do konkretnej branży, trudno byłoby „pracownikom” zatrudnionym przez agencje outsourcingowe utworzyć związek zawodowy. Ponadto pracownicy zatrudnieni przez takie agencje nie są objęci porozumieniami w sprawie negocjowania umów zbiorowych obowiązujących w danej fabryce. Co oznacza, że zatrudnianie pracowników napływowych przez agencje outsourcingowe, nie zaś przez same fabryki, de facto uniemożliwia tym pracownikom wstępowanie do związków zawodowych. Fabryki mogą także bezpośrednio zatrudniać pracowników napływowych, nawet jeśli rekrutacja odbyła się przez pośredników, a wtedy tacy pracownicy mogą zapisać się do związku.

¹⁹ Kassim, H. (2009). „Innovation, R&D and Technology,” CNEAC Paper no.3/2/2009. s. 3. Dostęp http://www.neac.gov.my/6/4/2013/files/Innovation_R&D_and_Technology.pdf

²⁰ Bormann i in. (2009). s. 6.

²¹ Vijayakumari, K. (2001). „Industrial Restructuring in Malaysia: Policy Shifts and the Promotion of New Sources of Growth,” w: Industrial Restructuring in East Asia. Towards the 21st Century, red. Seuchi Masuyama i in (Singapore: Institute of Southeast Asian Studies). s. 144

²² Cowling, K., & Tomlinson, P. (2005). ‘Globalisation and Corporate Power’, *Contributions to Political Economy* 24. s.35-54, 44.

²³ Hürtgen and others, S. (2009). Von Silicon Valley nach Shenzhen: Globale Produktion und Arbeit in der IT-Industrie. Hamburg: VSA – Verlag, s. 203.

1.6 Kobiety pracujące w przemyśle elektronicznym

Prawie 70 do 80% pracowników w przemyśle elektronicznym stanowią kobiety. Ze względu na przypisywaną im większą zręczność i uległość są preferowane do zadań wymaganych w produkcji i montażu produktów elektronicznych. W 2003 r. Komitet Doradczy Związków Zawodowych (TUAC) przy Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) ustalił, że kobiety zatrudnione w strefach EPZ mają nadmiernie długi tydzień pracy: ponad 90% pracuje ponad 48 godzin tygodniowo. TUAC stwierdził przypadki, kiedy wymagano od kobiet pozostania w pracy po ośmiogodzinnej zmianie na dalsze osiem godzin nadliczbowych, kiedy uchylono w Malezji przepisy ograniczające pracę kobiet w godzinach nocnych, po to, by fabryki mogły działać przez 24 godziny na dobę. Jednocześnie kobiety, zatrudniane głównie jako pracownice nisko wykwalifikowane lub niewykwalifikowane, mają niewielkie perspektywy awansu. Niskie są również płace w tej branży: podstawowe wynagrodzenie rzadko przewyższa koszty życia na jedno gospodarstwo domowe ani nie przekracza granicy ubóstwa wyznaczonej przez malezyjski rząd. Pracodawcy muszą obecnie przeprowadzić restrukturyzację wynagrodzeń, aby dostosować się do nowych przepisów. Wprowadzone ostatnio regulacje ustalają płacę minimalną²⁴ na poziomie tuż poniżej granicy ubóstwa, jednak ich wpływ na pracowników Stref Przetwórstwa Eksportowego (EPZ) pozostaje niejasny.

1.7 Pracownicy napływowi w malezyjskim przemyśle elektronicznym

Ze względu na wysoką rotację personelu oraz brak miejscowych pracowników, przemysł elektroniczny opiera się w dużym stopniu na pracownikach napływowych, zazwyczaj zatrudnianych na podstawie kontraktów krótkoterminowych. W 2010 r. liczbę udokumentowanych pracowników napływowych szacowano na około 1,9 mln. Całkowita liczba zatrudnionych w Malezji wynosiła 12,06 mln w grudniu 2010 r.²⁵ Ponadto organizacje oferujące wsparcie pracownikom napływowym oraz Malezyjski Kongres Związków Zawodowych (MTUC) szacują, że od 2 do 5 mln pracowników napływowych zatrudnionych jest w kraju na czarno, bez dokumentacji²⁶, co oznacza, że około 30-55% siły roboczej stanowią pracownicy napływowi. W 2010 r. odsetek pracowników napływowych wśród zatrudnionych w firmie działającej w sektorze elektronicznym wahał się od 20 do 60%. Malezja jest dziś głównym celem dla pracowników napływowych w Azji Południowo-Wschodniej. Od 2000 r. napływ imigrantów stale rośnie, od 850 tys. do obecnych około 2 mln.²⁷ Indonezyjczycy stanowią największą grupę pracowników napływowych w Malezji, a także w sektorze elektronicznym, liczni są także imigranci z Nepalu, Bangladeszu, Birmy, Filipin, Wietnamu, Kambodży i Indii²⁸. Z miejscowych badań wynika, że wielu pracowników napływowych pochodzi z obszarów wiejskich i że głównym czynnikiem skłaniającym ludzi do przyjazdu do Malezji i pracy w przemyśle elektronicznym jest bieda. Wiadomo, że przedstawiciele agencji rekrutacyjnych jeżdżą do wiosek i przekonują do wyjazdu młode kobiety oraz ich rodziców, mając ich fałszywymi obietnicami dobrych warunków pracy i wynagrodzenia, które pozwoli im wyrwać się z ubóstwa.

²⁴ Malezja po raz pierwszy wprowadziła płacę minimalną 1 maja 2012, zob.

<http://www.bbc.co.uk/news/business-17903906>

²⁵ Hector, C. (2012). 'Migrants in Malaysia – An Overview (Part 1)'. In: Praxis Chronicle of the Malaysian Bar, Styczeń-marzec 2012, Kuala Lumpur: 2012. s. 11-17.

²⁶ Ibid.

²⁷ Department of Statistics Malaysia, "Selected Social Statistics, Series 10," Department of Statistics Malaysia.

Dostęp http://www.statistics.gov.my/portal/download_Labour/files/BPTMS/PST-Siri10.pdf

²⁸ Bormann i in. (2009). s. 11.

2. Warunki pracy i życia

Pracownicy napływowi w Malezji są narażeni na strukturalne nierówności, jeśli chodzi o prawa pracownicze. Począwszy od fazy rekrutacji, podlegają różnym formom wyzysku. Ponad 400 skarg, jakie wpłynęły do Malezyjskiego Kongresu Związków Zawodowych (MTUC) w 2010 r., daje pewne pojęcie o łamaniu praw pracowników napływowych w Malezji. Skargi te dotyczyły zalegania z wypłatami lub ich braku, arbitralnych i niewyjaśnionych potrąceń od wynagrodzeń, nieprzestrzegania ustawowych godzin pracy, problemów z płatnościami za nadgodziny oraz egzekwowaniem prawa do corocznego urlopu, płatnych świąt państwowych i cotygodniowych dni odpoczynku.

Własne badania terenowe przeprowadzone przez SOMO potwierdzają, że pracownicy napływowi w malezyjskim przemyśle elektronicznym stają przed problemami opisanymi szczegółowo poniżej. Z badań wynika, że pracownicy napływowi są szczególnie narażeni na wyzysk i nadużycia. Wskazuje to na pilną potrzebę podjęcia przez firmy z tej branży działań zmierzających do ochrony pracowników w ich łańcuchu dostaw. Z wywiadów z pracownikami napływowymi zatrudnionymi u trzech dostawców dużych firm elektronicznych wyłania się wyraźny i niepokojący obraz: pracownicy ci są na ogół zatrudniani na podstawie umów tymczasowych i spotykają się z oszustwami dotyczącymi kontraktów zatrudnienia, przymusową pracą za długi i głodowymi płacami za dłuższy od przeciętnego czas pracy, niepłatnymi dodatkowo nadgodzinami oraz obowiązkowymi potrąceniami z pensji za jedzenie i zakwaterowanie zapewniane przez zatrudniające ich agencje.

2.1 Przymusowa płaca za długi

Wielu pracowników napływowych zaczynając pracę w Malezji jest obciążonych dużym długiem. Agenci rekrutacyjni, często pracujący dla większych malezyjskich agencji pośrednictwa pracy, zazwyczaj pobierają od chętnych do pracy imigrantów wysokie opłaty rekrutacyjne z góry albo wymagają spłaty takiej założonej za nich sumy już po rozpoczęciu pracy w Malezji²⁹. Kwoty są różne, w zależności od kraju, z którego pochodzą pracownicy. Z raportów Amnesty International wynika, że pracownicy z Bangladeszu płacą około 3205 do 3645 dolarów amerykańskich, Wietnamczycy – od 1030 do 1275 dolarów, a Nepalczycy zazwyczaj od 935 do 1335 dolarów³⁰. Opłaty rekrutacyjne często przekraczają ograniczenia prawne obowiązujące w krajach pochodzenia pracowników³¹. Jedyne uregulowanie dotyczące opłat rekrutacyjnych wprowadzone przez Malezję to umowa zawarta z Indonezją, która zakłada, że opłaty nie powinny przewyższać 1800-2400 RM (ringgitów malezyjskich) w zależności od regionu, z którego pochodzi pracownik. Jednak według miejscowych badań w Malezji prawo to nie jest przestrzegane. Jest to naruszenie malezyjskiego prawa pracy oraz artykułu 9 ratyfikowanej przez Malezję Konwencji dotyczącej ochrony płacy³², który to artykuł stwierdza: „Zabronione jest wszelkie potrącenie z płac mające na celu bezpośrednią lub pośrednią zapłatę przez pracownika pracodawcy, jego przedstawicielowi lub jakimkolwiek pośrednikowi (jak np. agentowi werbującemu robotników) dla otrzymania lub zachowania zatrudnienia”.

²⁹ Bormann i in. (2009). p. 17.

³⁰ Amnesty International. (2010). p. 17.

³¹ Np. nepalskie prawo przewiduje, że opłaty rekrutacyjne nie powinny przekraczać 3500 RM (1139 USD). Przepisy indonezyjskie mówią, że całkowity koszt rekrutacji i wysłania pracownika do Malezji nie powinien przekraczać 513,75 USD. W: Preliminary research findings, SOMO 2011: 14-15.

³² MOP. Konwencja dotycząca ochrony płacy, 1949, nr 95 (Genewa: MOP, 1949). Dostęp: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095. Wersja polska: <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k095.html>

Rodziny pracowników napływowych często zadłużają się, żeby wnieść wysokie opłaty rekrutacyjne. Sprzedają zwierzęta gospodarskie, obciążają ziemię hipoteką lub pożyczają pieniądze płacąc wysokie odsetki, nawet do 40 procent. W obliczu groźby utraty zabezpieczenia pożyczki lub z obawy przed wierzycielami nękającymi ich rodzinę, pracownicy czują presję, by szybko spłacić rodzinne długi. Ze wstępnych badań SOMO wynika, że spośród 78 pracowników, z którymi rozmawiali lokalni ankieterzy, wszyscy bezpośrednio spłacali pożyczkę i/lub wysyłali pieniądze do domu, żeby spłacić długi rodziny. Przy tak niskich zarobkach, większości pracownikom, spłacenie opłat rekrutacyjnych zajmuje od dwóch do trzech lat; dopiero potem mogą zacząć gromadzić oszczędności³³.

Nakładanie na pracowników migracyjnych wysokich opłat rekrutacyjnych, prowadzących do popadania w długi, ma bezpośredni związek z przymusową pracą w celu spłacenia długów.

2.2 Handel ludźmi

Artykuł 3(a) Protokołu do Konwencji Narodów Zjednoczonych przeciwko międzynarodowej przestępczości zorganizowanej o zapobieganiu, zwalczaniu i karaniu za handel ludźmi definiuje handel ludźmi jako „werbowanie, transport, przekazywanie, przechowywanie lub przyjmowanie osób, z zastosowaniem gróźb lub użyciem siły, lub też z wykorzystaniem innej formy przymusu, uprowadzenia, oszustwa, wprowadzenia w błąd, nadużycia władzy lub wykorzystania słabości, wręczenia lub przyjęcia płatności lub korzyści dla uzyskania zgody osoby mającej kontrolę nad inną osobą, w celu wykorzystania”.

Ponieważ oskarżenie o handel ludźmi może prowadzić do znacznie wyższych kar niż łamanie praw pracowniczych, wykorzystanie musi spełniać pewne kryteria, żeby zostało uznane za przypadek handlu ludźmi. Biuro Narodów Zjednoczonych ds. Narkotyków i Przestępczości (UNODC) ustaliło takie kryteria dotyczące trzech elementów: samego czynu lub działania (co zrobiono), środków (jak to zrobiono) oraz celu (po co to zrobiono).

- Działanie (czyn) obejmuje werbowanie, transport, przekazywanie, przechowywanie lub przyjmowanie osób.
- Środki obejmują groźby lub użycie siły, przymus, uprowadzenie, oszustwo, wprowadzenie w błąd, nadużycie władzy lub wykorzystanie słabości, lub wręczenie płatności lub korzyści osobie mającej kontrolę nad ofiarą.
- Celem jest wykorzystanie, obejmujące wykorzystywanie prostytutki innych osób, wykorzystywanie seksualne, pracę przymusową, niewolnictwo lub podobne praktyki oraz usuwanie organów.

Aby ustalić, czy dany przypadek zalicza się do handlu ludźmi, bierze się pod uwagę powyższą definicję handlu ludźmi oraz elementy składowe tego przestępstwa w ujęciu odpowiedniego ustawodawstwa krajowego.

Przedstawiciele SOMO nie spotkali się z jednoznacznymi przypadkami handlu ludźmi. Wiadomo jednak że wykorzystywanie pracowników równoznaczne z handlem ludźmi jest zjawiskiem globalnym w niskopłatnych sektorach zatrudnienia.

³³ Preliminary research findings, SOMO (2011). s. 24.

W raporcie Departamentu Stanu USA na temat handlu ludźmi (Trafficking in Persons – TIP)³⁴ czytamy: „Przytłaczająca większość ofiar handlu ludźmi należy do rzeszy zagranicznych pracowników w Malezji, szacowanej na dwa miliony pracowników legalnych (udokumentowanych) i dwa miliony lub więcej nielegalnych (nieudokumentowanych). Z własnej woli emigrują do Malezji z takich krajów jak Indonezja, Nepal, Indie, Tajlandia, Chiny, Filipiny, Birma, Kambodża, Bangladesz, Pakistan i Wietnam w poszukiwaniu lepszych możliwości ekonomicznych. Część z nich czeka następnie praca przymusowa lub praca za długi, do której będą zmuszani przez pracodawców, agentów pośrednictwa pracy lub nieoficjalnych pośredników werbujących pracowników. Znaczna część dopuszczających się handlu ludźmi w Malezji to indywidualni biznesmeni, jednak za handlem tym stoją także duże zorganizowane grupy przestępcze”.

Dostrzeżono więc kluczową rolę, jaką odgrywają w handlu ludźmi agencje rekrutacyjne. Ich przewinienia (takie jak udzielanie nieprawdziwych informacji o charakterze pracy, zatrzymywanie paszportów, pobieranie nielegalnych opłat itd.) mogą w praktyce oznaczać handel ludźmi. Podczas badań SOMO stwierdzono przypadki zatrzymywania przez przedstawicieli agencji outsourcingowych paszportów pracowników oraz dawania im do podpisu kontraktów w obcym języku. W jednym przypadku kontrakt przywiązywał pracownika do agenta poprzez potrącanie z pensji w pierwszym roku pewnej kwoty jako kaucji, która miała być zwrócona pracownikowi po przepracowaniu przez niego całej długości trwania kontraktu. Pracownikom napływowym grozi się deportacją, jeśli nie spełnią wymagań agencji rekrutacyjnych.

Chociaż opracowywany przez amerykański Departament Stanu ranking krajów dotyczący ich działań przeciw handlowi ludźmi, z podziałem na kategorie (publikowany co roku w raporcie o handlu ludźmi – TIP) jest kwestionowany, fakt, że Malezja znajduje się na liście „krajów obserwowanych” (kategoria 2) wskazuje, iż kraj ma trudności ze spełnieniem minimalnych międzynarodowych standardów zwalczania handlu ludźmi.

W latach 2010-2011 Malezja awansowała z kategorii 3 do kategorii 2 amerykańskiego rankingu głównie dlatego, że podpisała ustawę o przeciwdziałaniu handlowi ludźmi (*Anti-Trafficking in Persons Act*)³⁵, w myśl której przemykanie pracowników napływowych do kraju jest przestępstwem zagrożonym karą 20 lat więzienia. Chociaż ustawa oficjalnie gwarantuje także nietykalność ofiarom handlu ludźmi, w rzeczywistości władze mają niewielką świadomość trudnej sytuacji, w jakiej znajdują się ofiary handlu ludźmi i pracy przymusowej za długi. Osoby te nie otrzymują wsparcia niezbędnego do poprawy swojego położenia, takiego jak pomoc prawna czy pomoc tłumacza³⁶.

Ofiary są w dalszym ciągu zatrzymywane i deportowane jako „nielegalni imigranci”. Uznanie za ofiarę handlu ludźmi może wręcz być niebezpieczne dla pracowników napływowych, bo co prawda państwowa „operacja ratunkowa” może zapewnić im ochronę na czas dochodzenia, ale sprawa najprawdopodobniej zakończy się przekazaniem ich urzędowi imigracyjnemu w celu deportacji do rodzinnego kraju bez rekompensaty za niewypłacone wynagrodzenie, gdyż, jak wiadomo, zarzut handlu ludźmi jest bardzo trudny do udowodnienia.

³⁴ Wszystkie raporty TIP – zob.: <http://www.state.gov/j/tip/rls/tiprpt/index.htm>

³⁵ U.S. State Department. Trafficking in Persons Report 2011. s. 243.

³⁶ Ibid. s. 244.

Historia Neeli Humli* - nepalskiej pracownicy

„Przyjechałam z Katmandu w lutym zeszłego roku i zapłaciłam agentowi rekrutacyjnemu opłatę w wysokości 4500 RM (1462 USD). Moi rodzice są ubogimi rolnikami i pożyczyli pieniądze na opłatę od krewnego, płacąc 5-procentowe odsetki. Mam dwóch braci, którzy chodzą do szkoły, i muszę ich utrzymywać. Matka jest stara i chora i nie może już pracować na farmie. Agent w Nepalu powiedział jej, żeby się nie martwiła, bo w Malezji jest bardzo bezpiecznie. Wielkie firmy będą się mną opiekować, zapewnią jedzenie, mieszkanie i klimatyzowane miejsce pracy. Podpisałam kontrakt napisany po nepalsku, według którego wynagrodzenie wraz z nadgodzinami miało wynosić około 1300 RM (442,50 USD) miesięcznie”.

Koszmar Neeli zaczął się, kiedy wylądowała na międzynarodowym lotnisku w Kuala Lumpur, gdzie pojawił się malezyjski agent, który miał zabrać ją i jej koleżanki do Penangu. Od razu poprosił je o paszporty i kazał podpisać kilka dokumentów. *„Nie mówiliśmy w tym języku ani nie rozumialiśmy, co tam jest napisane i nie było nikogo, kto by nam wyjaśnił, co się dzieje. Byliśmy bardzo zmęczone. Agent poprosił jednego z Nepalczyków, który mówił trochę po angielsku, żeby poinformował innych, że to kwestie dotyczące kontroli paszportowej i spraw imigracyjnych, i że wszyscy muszą to podpisać. Wierząc, że chodzi o kwestie imigracyjne, podpisałyśmy”.*

„Kiedy dojechaliśmy do Penangu, około dziesięć z nas zabrano do drewnianego domu, który był ciemny, bez żadnych świateł, i straszny. Agent powiedział nam, że mamy tam zostać, dopóki nie znajdzie nam hostelu. Ostrzegł, żebyśmy nigdzie nie wychodziły, a my bardzo się bałyśmy. Następnego dnia przyniósł nam torbę ryżu i powiedział, że mamy tu siedzieć i się nie ruszać, dopóki nie powie nam, co robić. Przyprowadził ze sobą kobietę, która nas przeszukała, żeby sprawdzić, czy nie mamy przy sobie żadnych numerów telefonów. Zostałyśmy tam przez dwa miesiące, zanim umieścił nas w pewnej firmie w Penang.

Umieszczono nas w hostelu, gdzie było nas 10 na jedną łazienkę i jedną małą toaletę. Po pierwszym miesiącu pracy nie dostałyśmy żadnej wypłaty. Tylko 100 RM (32,50 USD) jako dodatek na jedzenie. W następnym miesiącu to samo – agent dał nam 150 RM (48,75 USD), a w trzecim miesiącu dostałyśmy wypłatę w wysokości około 550 RM (178,75 USD) za miesiąc, ale z pewnymi potrąceniami. Nie rozumialiśmy, skąd te potrącenia i dlaczego tak mało nam płacą. Pracowałyśmy po 12 godzin dziennie. Kiedy zapytałyśmy agenta, dlaczego tak dużo nam potrącają z pensji, odparł: Myślicie, że jedzenie i mieszkanie jest za darmo...

Nie traktowano nas tak samo jak miejscowych. Oni pracują po 8 godzin, a my po 12, bez dodatkowo płatnych nadgodzin. Musimy pracować w nasze dni wolne, a miejscowi nie muszą. Pracujemy 30/31 dni bez odpoczynku. Jesteśmy bardzo zmęczone. Nie możemy się nikomu poskarżyć, nasz agent tylko na nas krzyczy i mówi, żebyśmy się zamknęły i robiły, co do nas należy. Kiedy próbujemy porozmawiać z nadzorcami, mówią, że musimy zwrócić się do agenta.

Niektóre z naszych koleżanek były tak sfrustrowane niskimi płacami i strasznymi warunkami pracy i życia, że uciekły do nepalskiej ambasady w Kuala Lumpur i poprosiły, żeby odesłano je do Nepalu. Trzymają nas tu jak więźniów, a my nie możemy nic zrobić ani nie mamy dokąd pójść. Ściga nas policja i RELA, ścigają agenci. A my nie mamy paszportów. Jesteśmy strasznie przygnębione. Nie ma nikogo, kto by nam pomógł w nagłym wypadku”.

Źródło: Wywiad z nepalską pracownicą, listopad 2011

*Imię i nazwisko zostało zmienione w celu ochrony prywatności

2.3 Niekorzystne kontrakty, ograniczona ochrona prawna i słaba pozycja negocjacyjna

Od 2005 r., kiedy zmiany prawne umożliwiły agencjom outsourcingowym, by to one – zamiast głównych pracodawców – bezpośrednio zatrudniały rekrutowanych przez siebie pracowników, zaczęto częściej stosować outsourcing (zamiast rekrutacji w celu bezpośredniego zatrudnienia w miejscu pracy). Jeśli pracownicy napływowi w ogóle dostają kontrakt, często widzą go po raz pierwszy na lotnisku, kiedy daje im się go do podpisu tuż przed wylotem z kraju do Malezji.

Kontrakty często zawierają znacznie gorsze warunki niż te, które obiecano przyszłym pracownikom napływowym w momencie rekrutacji. Jednak wielu z nich czuje, że skoro już zapłacili wyśrubowane opłaty rekrutacyjne, nie mają innego wyjścia i muszą ten kontrakt podpisać. Po przybyciu do Malezji zwykle otrzymują drugi kontrakt. Jednak większość pracowników, z którymi przeprowadzono wywiady, nie rozumiała tego kontraktu, ponieważ był napisany po angielsku. Pracownicy mówili ankieterom SOMO, że otrzymują miesięczne wynagrodzenie w granicach, a nawet poniżej, poziomu ubóstwa, wyznaczonego w Malezji na 800 RM (263 USD), a w niektórych przypadkach płacono im tylko połowę obiecanej sumy. W dodatku istnieją znaczące różnice w płacach pomiędzy poszczególnymi pracownikami napływowymi – często wynagrodzenie zależy od kraju pochodzenia pracownika, gdyż kraje określają w zawartym między sobą porozumieniu minimalną płacę dla pracowników napływowych. Np. Filipiny uzgodniły z Malezją w podpisanym z nią porozumieniu, że płaca minimalna dla służby domowej ma wynosić 400 USD. W tym roku (2012), w dniu Święta Pracy, premier Malezji ogłosił wprowadzenie w ciągu roku płacy minimalnej w wysokości 800 RM (263 USD) w stanach Sabah i Sarawak oraz 900 RM (297 USD) w części kraju leżącej na Półwyspie Malajskim. Pozytywne efekty podniesienia płacy minimalnej będą jednak dla pracowników napływowych zdecydowanie ograniczone poprzez istniejące praktyki potrąceń i niewypłacania wynagrodzeń. Poza tym, jak potwierdza Międzynarodowa Konfederacja Związków Zawodowych (ITUC), pracownicy napływowi pracujący na zasadach outsourcingu nie są objęci umowami zbiorowymi, które w Malezji ograniczają się do kwestii podnoszenia kwalifikacji, corocznej weryfikacji płac oraz systemu wynagrodzeń. Nie dotyczą natomiast zatrudniania, zwalniania, przenoszenia, awansów pracowników oraz przywracania ich do pracy. Mimo że według prawa zatrudnienia (Employment Act) z 1955 r. pracownicy zagraniczni (z wyjątkiem służby domowej) cieszą się takimi samymi prawami jak inni pracownicy, pracodawcy w dalszym ciągu ignorują orzeczenie sądu z 2005 r. upoważniające pracowników napływowych do dni wolnych w święta państwowe, corocznego urlopu, dodatków zmianowych i podstawowych płac ustalonych w umowach zbiorowych.

W prowadzonych przez SOMO badaniach natrafiono na kontrakty, które przewidywały, że pracodawca może zwolnić pracownika napływowego, jeśli ten będzie stwarzał problemy, opuści dwa kolejne dni pracy bez ważnego powodu lub urlopu, a także jeśli zostanie oceniony jako niezdolny do pracy przez lekarza. W takich przypadkach pracownik zostanie zwolniony w trybie natychmiastowym i repatriowany do kraju rodzinnego na własny koszt. Ankieterzy dotarli także do kontraktów agencji rekrutacyjnych, zastrzegających, że pracownicy nie mogą uczestniczyć w „żadnych działaniach politycznych” ani wstępować do związków zawodowych.

Pracownicy napływowi są także poszkodowani przez malezyjskie prawo zatrudnienia, które pozwala na dyskryminację przy redukcji pracowników. Artykuł 60 prawa zatrudnienia (Employment Act) z 1955 r. wyraźnie mówi, że „pracodawca nie może rozwiązać umowy zatrudnienia z miejscowym pracownikiem w celu zatrudnienia pracownika zagranicznego”, a dalej stwierdza: „Kiedy pracodawca musi dokonać redukcji personelu z powodu konieczności wprowadzenia oszczędności, może rozwiązać umowę z miejscowym pracownikiem dopiero po

wcześniejszym rozwiązaniu umów z wszystkimi pracownikami zagranicznymi zatrudnionymi przez niego w podobnym charakterze, co ten pracownik miejscowy”. Nawet w przypadkach, kiedy malezyjskie prawo teoretycznie chroni pracowników napływowych, w praktyce przepisy te często nie są egzekwowane.

2.4 Prześladowania obrońców praw człowieka

Nie tylko imigrantom trudno jest dochodzić prawnego zadośćuczynienia. Zastraszeni są także działacze na rzecz praw człowieka, zajmujący się prawami pracowniczymi. Obrońca praw człowieka Charles Hector wielokrotnie pisał na swoim blogu o pracownikach napływowych, którzy spotkali się z groźbami ze strony swojego pracodawcy, Asahi Kasei, kiedy poskarżyli się na potrącenia od wynagrodzeń oraz brak zwolnień lekarskich. Hectorowi wytoczono proces o zniesławienie na sumę 2,3 mln euro. Sędzia nie uznał Hectora za obrońcę praw człowieka, a pracowników – za strony związane ze sprawą, co oznacza, że nie mają oni ochrony przed deportacją. 25 sierpnia 2011 r. Hector był zmuszony pójść na ugodę z Asahi Kasei, w ramach której uzgodniono, że zamieści publiczne przeprosiny w dwóch głównych gazetach i zapłaci symboliczną kwotę na poczet kosztów i odszkodowania. Organizacje ochrony praw człowieka szeroko krytykowały ten sposób rozwiązania konfliktu, uważając go za przykład braku poszanowania praw człowieka przez rząd Malezji oraz firmy elektroniczne, których dostawcą jest Asahi Kasei³⁷.

2.5 Niskie wynagrodzenia, manipulowanie płacami i brak wypłat

Agencje często dokonują potrąceń od pensji, powołując się na tzw. podatek od zezwolenia na pracę. Uzasadniają to „malezyjskimi przepisami podatkowymi”, które wymagają płacenia co roku podatku od pracowników zagranicznych. Jednak od 2009 r. potrącenia z pensji dokonywane na tej podstawie są sprzeczne z prawem, gdyż obowiązek płacenia tego podatku spada na same firmy.

Mimo to potrącenia są nadal powszechną praktyką. Z rozmów z pracownikami wynika, że potrącane są również znaczące sumy z pensji pracowników na pokrycie kosztów wyżywienia i zakwaterowania – co także jest niezgodne z malezyjskim prawem³⁸.

2.6. Zmuszeni do przestępczości

Badania niemieckiej organizacji na rzecz społeczeństwa obywatelskiego WEED³⁹ pokazują, że manipulowanie płacami i wstrzymywanie lub brak wypłat może zmusić imigrantów do działalności przestępczej po to, by przeżyć, zwłaszcza że malezyjskie przepisy imigracyjne zabraniają pracownikom napływowym zmiany pracodawcy. Imigranci znajdują się w rozpaczliwej sytuacji, są zmuszeni albo jeszcze bardziej się zadłużyć, żeby pokryć koszty życia w okresie, kiedy pensja nie jest wypłacana, albo podjąć się nielegalnych działań w celu wygenerowania dochodu. Dziesięć pracownic z Nepalu nie widziało innego wyjścia i uciekło się do prostytutki, aby pokryć swoje koszty utrzymania przez te dwa miesiące, które spędziły w Malezji bez obiecanej pracy w fabryce, nie otrzymując przez cały ten czas żadnego wsparcia ze strony zatrudniającej je agencji. Jednocześnie stwarzanie problemów społecznych lub udział w działaniach sprzecznych z prawem lub stanowiących przestępstwo stanowi powód do natychmiastowego zwolnienia.

³⁷ GoodElectronics. “Human Rights Defender Made to Accept Settlement With Electronics Company”. Dostęp: <http://goodelectronics.org/news-en/human-rights-defender-made-to-accept-settlement-with-electronicscompany/?searchterm=charles%20hector>

³⁸ Malezyjskie prawo zatrudnienia (Employment Act) z 1955 r. Ustęp 24.4 mówi: (4) *Następujących potrąceń można dokonywać jedynie na pisemną prośbę pracownika, poprzedzoną pisemną zgodą dyrektora generalnego: (e) potrącenia na rzecz zakwaterowania oraz kosztów usług, żywności i posiłków zapewnianych pracownikowi przez pracodawcę na prośbę pracownika lub zgodnie z warunkami jego kontraktu zatrudnienia.*

³⁹ Bormann i in. (2009).