

**Apple nie wywiązuje się z obowiązku monitorowania dostawców**



**Tytuł:** *Apple nie wywiązuje się z obowiązku monitorowania dostawców* (Apple fails in its responsibility to monitor suppliers)

**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 działań na rzecz zmian. Projekt makeITfair koordynuje holenderska organizacja SOMO (Ośrodek Badań nad Międzynarodowymi Korporacjami). Badania do raportu przeprowadził SACOM (Students and Scholars Against Corporate Misbehavior).

**Pełny raport w wersji angielskiej dostępny jest tutaj:**

[makeitfair.org/en/the-facts/reports/apple-fails-in-its-responsibility-to-monitor-suppliers/at\\_download/file](http://makeitfair.org/en/the-facts/reports/apple-fails-in-its-responsibility-to-monitor-suppliers/at_download/file)

**Fotografia na okładce:** Akcja SACOM-u podczas Occupy Central w Hongkongu w 2011 r.

**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](http://www.zielonasiec.pl)

w ramach kampanii „Kupuj odpowiedzialnie” || [www.ekonsument.pl](http://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 „Apple nie wywiązuje się z obowiązku monitorowania dostawców” 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.

## Streszczenie

W swoim kodeksie postępowania Apple twierdzi, że wymaga od dostawców traktowania pracowników godnie i z szacunkiem oraz przestrzegania w stosunku do nich fundamentalnych praw człowieka w rozumieniu przyjętym przez społeczność międzynarodową<sup>1</sup>. Z naszych badań wynika jednak, że w fabrykach dostawców Apple'a nasila się militarny styl zarządzania personelem. Sprzedaż produktów Apple'a jest wysoka. Co roku wprowadzane są nowe modele i urządzenia. Dla jego dostawców oznacza to konieczność polegania na bardzo licznej i elastycznej sile roboczej, aby móc zrealizować wymagające zamówienia Apple'a w krótkich terminach. Dlatego, żeby wygzekwować od załogi realizację codziennych celów produkcyjnych, dostawcy Apple'a uciekają się do nieludzkiego traktowania pracowników, często wręcz uniemożliwiając im zaspokajanie podstawowych potrzeb, m.in. odmawiając im przerw na pójście do toalety, wystarczającego odpoczynku i dostępu do właściwego odżywiania. Takie warunki pracy przyczyniają się częściowo do wysokiej rotacji pracowników. Dostawcy Apple'a coraz częściej zatrudniają uczniów szkół zawodowych z całych Chin, pod przykrywką „praktyk”. Te niepokojące ustalenia dowodzą, że fabryki dostawców Apple'a to w istocie *sweatshopy* wyzyskujące swoich pracowników.

Raport przedstawia poważne naruszenia praw pracowniczych u dostawców Apple'a w Chinach. Na podstawie ustaleń ankietowanych wyróżniliśmy następujące problemy:

- 1.** We wszystkich badanych fabrykach dominują niestabilne formy zatrudnienia – dotyczą blisko 80% pracowników, którzy są tym samym bardziej narażeni na łamanie praw pracowniczych.
- 2.** Stwierdzono wzrost liczby praktykantów rekrutujących się spośród uczniów i studentów. Dostawcy Apple'a współpracują z instytucjami kształcenia zawodowego, które wymagają od uczniów dołączenia do uzupełniającego personelu tych fabryk, pozbawiając ich w ten sposób prawa do rzetelnej edukacji.
- 3.** W fabrykach dostawców zaobserwowano nadmiernie długi czas pracy, szczególnie w szczycie sezonu produkcyjnego. Łącznie z nadgodzinami, zajmującymi do 4 godzin dziennie, dzień pracy trwa nawet 14 godzin, a pracownicy mają tylko 1-2 dni wolnego przez cały trzymiesięczny okres szczytu sezonu. Co oznacza, że w tym okresie często pracują po 70-100 godzin tygodniowo, co znacznie przekracza limit określony w chińskim prawie (około 49 godzin tygodniowo) oraz normy ustalone przez Apple'a (zazwyczaj 60 godzin tygodniowo).
- 4.** W naszych badaniach stwierdzono liczne przypadki pracy bez wynagrodzenia, narzucanej poprzez takie mechanizmy jak skracanie przerw na posiłki, wymaganie od pracowników przychodzenia do fabryki przed oficjalną godziną rozpoczęcia pracy, aby uczestniczyć w zebraniach i stać w długich kolejkach w celu podbicia karty pracy oraz wymaganie noszenia uciążliwej odzieży bezpyłowej, której zakładanie i zdejmowanie jest bardzo czasochłonne. Najpoważniejsze skargi pracowników dotyczyły niepłatnych dodatkowo nadgodzin: pracownicy są zmuszani do zostawiania w zakładzie dopóki nie zrealizują wyśrubowanych dziennych norm produkcyjnych.
- 5.** Długie godziny pracy, nieosiągalne codzienne normy produkcyjne oraz niepłatne dodatkowo nadgodziny zniechęcają do pracy u dostawców Apple'a i przyspieszają rotację pracowników, co z kolei skłania tych dostawców do rekrutowania coraz większej liczby pracowników tymczasowych

---

<sup>1</sup> Kodeks postępowania dla dostawców Apple'a jest dostępny na stronie [http://images.apple.com/supplierresponsibility/pdf/Apple\\_Supplier\\_Code\\_of\\_Conduct.pdf](http://images.apple.com/supplierresponsibility/pdf/Apple_Supplier_Code_of_Conduct.pdf)

za pośrednictwem agencji pracy (w jednym przypadku taka agencja werbowała do 1000 pracowników dziennie). Pracownicy tymczasowi pozbawieni są świadczeń, do których mają prawo pracownicy pełnoetatowi. Ogólnie rzecz biorąc, warunki pracy ulegają pogorszeniu, zarówno dla pracowników stałych, jak i dla tymczasowych.

**6.** Dostawcy Apple'a używają w procesie produkcji substancji chemicznych potencjalnie szkodliwych dla pracowników. Z naszych badań wynika, że pracownicy nie są informowani o potencjalnym szkodliwym wpływie tych substancji, a sprzęt ochronny jest niewystarczający. Nadmierny hałas, zakurzenie i zapylenie oraz mocne środki chemiczne stanowią zagrożenie dla życia pracowników. Jak wynika z naszych badań, w fabryce Pegatron w Szanghaju rok po eksplozji, która miała miejsce w grudniu 2011 r., w dziale polerowania obudów nie poprawiono wentylacji i stężenie pyłu w środowisku pracy pozostaje wysokie.

**7.** U dostawców Apple'a nasila się wojskowy dryl w zarządzaniu pracownikami. Stosowane są środki zniechęcające pracowników do korzystania z przerw na pójście do toalety, a także skraca się czas posiłków, aby zmusić załogę do realizowania wyśrubowanych norm produkcyjnych. Pracownicy są też znieważani przez nadzorców i upokarzani na oczach swoich kolegów. Ponadto w celu dyscyplinowania pracowników nakłada się na nich arbitralnie rozmaite grzywny. Pracownicy są zastraszani i nakazuje im się milczenie pod groźbą obniżenia wynagrodzeń. Wszystkie te kary i środki dyscyplinujące prowadzą do rosnącego antagonizmu wobec nadzorców na hali produkcyjnej. Niewiele wskazuje na to, by kierownictwo starało się zmienić tę sytuację. Przeciwnie, napływ nowych pracowników i duża rotacja siły roboczej pogorszyły stosunki między kierownictwem a pracownikami.



Fabryka Wintek w Suzhou, widok z zewnątrz.

## **Spis treści:**

<b>Wstęp</b> .....	<b>s.6</b>
<b>Warunki pracy</b> .....	<b>s.7</b>
1. Formy zatrudnienia .....	s. 7
2. Płace, dotacje i godziny pracy .....	s. 8
3. Bezpieczeństwo i higiena pracy .....	s. 10
4. Stosunki między pracownikami a kierownictwem .....	s. 11
<b>Wnioski</b> .....	<b>s.13</b>

## Wstęp

„Apple” to nazwa, którą znają wszyscy. Stała się synonimem nowoczesnej technologii, mody i perfekcji. Premiera każdego nowego urządzenia firmy staje się wielkim wydarzeniem dla jej fanów i odbija się szerokim echem na całym świecie. Jeśli Apple, jak się reklamuje, z pietyzmem podchodzi do każdego aspektu swoich produktów i szczegółowo je kontroluje, gwarantując pełną satysfakcję klientom, to już o monitorowaniu przez firmę procesu produkcji tych wyrobów nie można powiedzieć tego samego. Z naszych ustaleń wynika, że dostawcy Apple’a dopuszczają się nadużyć wobec swoich pracowników. Kodeks postępowania Apple’a przeznaczony dla dostawców firmy, opracowany w 2005 r., stanowi, że jego celem jest zapewnienie, „by warunki pracy w łańcuchu dostaw Apple’a były bezpieczne, pracownicy traktowani godnie i z szacunkiem, a proces produkcji odpowiedzialny ekologicznie”. Kodeks powstał, aby podtrzymać dobry wizerunek Apple’a, ale nie jest przestrzegany przez firmę i jej dostawców.

Apple został członkiem Fair Labor Association (FLA) w styczniu 2012 r., aby zażegnać kolejny kryzys swojego publicznego wizerunku. Na celownik wzięto cieszącą się złą sławą Foxconn Corporation, jednego z głównych dostawców Apple’a, skłaniając go do poddania się inspekcji fabryk przeprowadzanej przez FLA. Pod koniec marca 2012 r. FLA opublikował raport dokumentujący liczne naruszenia praw pracowniczych w Foxconnie. SACOM (Students & Scholars Against Corporate Misbehaviour – Studenci i naukowcy przeciw złym praktykom korporacyjnym) poszedł śladem wniosków z tego raportu i prowadzi dalsze badania, z których wynika, że łamanie praw pracowniczych pozostaje w Foxconnie normą.

Niniejszy raport przedstawia wyniki badań warunków pracy u innych dostawców Apple’a. Przeprowadziliśmy wywiady ze 130 pracownikami z 3 fabryk w 3 różnych częściach Chin pod koniec 2012 r. Krótki opis badanych dostawców Apple’a:

	<b>Prowincja Guangdong</b>	<b>Szanghaj</b>	<b>Prowincja Jiangsu</b>
Nazwa	Cheng Uei Precision Industry Co. Ltd (Foxlink)	Riteng Computer Accessory (Pegatron)	United Win Technology (Wintek)
Lokalizacja	Okręg przemysłowy Cheng Uei, miasto Dongkeng, Dongguan, prowincja Guangdong, Chiny	Strefa przemysłowa Songjiang, Szanghaj, Chiny	Strefa przemysłowa Suzhou, prowincja Jiangsu, Chiny
Produkty:	kable USB do iPhone’a, kable do X-boxa	obudowa do iPada oraz iPada mini	panel dotykowy (touchpad) do iPhone’a i Maca
Szacunkowa liczba pracowników:	20 000	12 000	20 000
Okres prowadzenia badań:	początek grudnia 2012	połowa października 2012 (tydzień przed premierą iPada mini)	połowa października 2012 (po premierze iPada mini)
Liczba ankietowanych:	40	50	40

# Warunki pracy

## 1. Forma zatrudnienia

Z badań wynika, że załoga fabryk składa się ze stałych pracowników, pracowników tymczasowych (krótko- i długoterminowych) oraz uczniów na praktykach. Według ankietowanych zdecydowaną większość – aż 80% - siły roboczej stanowią pracownicy tymczasowi. Kontrakty i świadczenia pracowników stałych i tymczasowych różnią się pod następującymi względami:

Pracownicy stali:	Kontrakt zatrudnienia podpisywany z fabryką, z prawem do rocznej premii i premii produkcyjnej. Po sześciomiesięcznym okresie próbnym mogą uczestniczyć w programie ubezpieczeń społecznych, w którym składka wynosi ok. 11% całkowitego wynagrodzenia.
Pracownicy tymczasowi długoterminowi:	Kontrakt zatrudnienia podpisywany z agencją pracy określa harmonogram pracy, wynagrodzenie i formę jego pobierania. Innych szczegółów, np. płacy za nadgodziny i nazwy stanowiska, kontrakt nie obejmuje. Pracownicy muszą wносить miesięczną opłatę 100 CNY (16 USD) na rzecz agencji przez 6 miesięcy, w sumie 600 CNY (96 USD). Po 6 miesiącach mogą ubiegać się o zostanie stałym pracownikiem (zatrudnionym przez fabrykę).
Praktykanci:	Werbowani przez nauczycieli uczniowie pracują w fabryce jako „praktykanci”. Pensje wypłaca im szkoła, nie właściciel zakładu. Kilku nauczycieli zostaje zatrudnionych w fabryce jako „nadzorczy”, aby „doradzać” uczniom, którzy nie chcą kontynuować pracy w zakładzie. Często grożą, że w wypadku rezygnacji z pracy nie wydadzą im dyplomów ukończenia szkoły.

Z przeprowadzonych przez nas wywiadów wynika, że z wyjątkiem pracowników stałych, wszyscy pozostali pracownicy nie są objęci obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym. Nowych pracowników zatrudnianych przez agencje pośrednictwa pracy prosi się o podpisanie umowy o dobrowolnym zrzeczeniu się świadczeń z ubezpieczenia społecznego<sup>2</sup>.

Procedura zakończenia zatrudnienia w fabryce jest wysoce kłopotliwa. Pracownicy podejrzewają, że ma to ich zniechęcić do odejścia z pracy, a jeśli jednak zdecydują się odejść, są notorycznie pozbawiani ostatniej wypłaty. Jak powiedziała nam jedna z osób zatrudnionych w Wintek Corporation, w przypadku stałych pracowników procedura ta wygląda następująco: po otrzymaniu zgody bezpośredniego nadzorczy należy pobrać formularz z centrali, który musi zostać podpisany przez bezpośredniego nadzorcę, kierownika działu i kierownika pionu. Następnie potrzebne jest zaświadczenie z przychodni zakładowej, od ochrony, a na koniec ponownie z centrali. W przypadku

<sup>2</sup> Prawo o ubezpieczeniach społecznych w Chinach przewiduje, że w ramach programu tych ubezpieczeń pracownicy mają otrzymywać takie świadczenia jak renty i emerytury, ubezpieczenie medyczne, ubezpieczenie na wypadek bezrobocia i na wypadek urazów doznanych przy pracy oraz należeć do funduszu mieszkaniowego.

pracowników tymczasowych, zatrudnionych przez agencję pośrednictwa, cała procedura jest jeszcze bardziej skomplikowana, bo muszą oni dodatkowo przedstawić formularz potwierdzenia rezygnacji z pracy z centrali agencji (nie z jej biura na terenie zakładu), która zwykle mieści się daleko od samej fabryki.

## **2. Płace, dotacje i godziny pracy**

### **Foxlink**

Płaca minimalna w mieście Dongguan wynosi 1000 CNY (160 USD) miesięcznie, a Foxlink oferuje podstawową pensję w kwocie 1300 CNY (208 USD) plus dodatek mieszkaniowy i żywnościowy w wysokości 500 CNY (80 USD) miesięcznie. Jednak całkowity dochód pracownika zależy od ilości wykonanej pracy w nadgodzinach. Zarobki wahają się więc od 2000 do 5000 CNY (321-803 USD) miesięcznie.

Pracownicy mają codziennie dziesięciogodzinne zmiany, dzienne lub nocne, co zmienia się co miesiąc. Bardzo często pracują w nadgodzinach, do 4 godzin dziennie. W szczycie sezonu produkcyjnego (od września do listopada) pracownikom przysługuje tylko 1 lub 2 dni wolne przez cały, prawie trzymiesięczny okres. Przerwa obiadowa ma planowo trwać 1 godzinę, ale często pracownicy chodzą na obiad w turach: połowa zostaje przy linii produkcyjnej, a połowa je szybki obiad i wraca do pracy. Członkowie załogi skarżyli się, że jest to niezwykle wyczerpujące, bo w fabryce zawsze brakuje pracowników. Ponadto, żeby mogli zaczynać pracę punktualnie, muszą przychodzić do fabryki co najmniej 10 minut wcześniej niż przewiduje kontrakt, aby brać udział w codziennych zebraniach, a także poczekać w kolejce na podbicie karty pracy.

Pracownicy skarżyli się, że są zmuszani do niepłatnej pracy w nadgodzinach, jeśli nie są w stanie zrealizować normy produkcyjnej na dany dzień. Muszą zostać w fabryce, aż wyrobią normę.

### **Pegatron**

Pegatron oferuje wynagrodzenie na poziomie płacy minimalnej obowiązującej w Szanghaju, w wysokości 1450 CNY (233 USD). Stali pracownicy i tymczasowi pracownicy długoterminowi otrzymują taką samą pensję podstawową. Mogą zarobić więcej pracując w nadgodzinach. W Pegatronie wyróżnia się sezon wysoki i najwyższy. W wysokim całkowite wynagrodzenie wynosi około 2600-2800 CNY (410-460 USD) miesięcznie. W najwyższym (ostatnie miesiące przed końcem roku) pracownicy mogą zarobić 3000-4000 (480-640 USD) miesięcznie.

Stali pracownicy często otrzymują pensję z opóźnieniem. Dzień wypłaty ma przypadać na 15 każdego miesiąca, ale płace zazwyczaj oblicza się do 25 poprzedniego miesiąca, więc ich wynagrodzenie jest de facto wstrzymywane przez 20 dni. Pracownicy tymczasowi, długo- i krótkoterminowi, mogą dostać wypłatę dopiero 5 dni po stałych pracownikach, 20 dnia miesiąca.

Praktykanci mogą otrzymywać tylko 85 CNY (13 USD) dziennie, łącznie z premią za nadgodziny, a całość tej kwoty wypłacana jest za pośrednictwem szkoły. Jednocześnie uczniowie i studenci muszą też płacić chesne. SACOM rozmawiał z praktykantem z Syczuan, który poleruje iPady.



Powiedział nam:

*„Norma produkcyjna wynosi 5000 sztuk dziennie. Jestem naprawdę wyczerpany. Tak jak wszyscy pozostali pracownicy, codziennie mamy obowiązkowe nadgodziny. Pracujemy w kurzu, pyłe i hałasie. Chcę wracać do szkoły, ale nauczyciel powiedział, że nie dostaniemy świadectw ukończenia szkoły, jeśli odejdziemy z fabryki”.*

W wysokim sezonie liczba nadgodzin sięga około 80 miesięcznie, zaś w sezonie najwyższym – 150-200 godzin miesięcznie, co cztero-, pięciokrotnie przekracza ustawowy limit 36 godzin. W wysokim sezonie pracownicy mają dziesięciogodzinne zmiany dziennie przez 6 dni w tygodniu. Zmiana dzienna zaczyna się o 8.00 rano i kończy o 20.00, z dwiema przerwami na posiłki. W najwyższym sezonie pracownicy mają zwykle jedenastogodzinne zmiany. Przerwa na posiłek ogranicza się do zaledwie 30 minut. Czasem pracownicy mają nawet 4-6 godzin nadliczbowych dziennie.

Pracownicy Pegatronu muszą stawiać się na hali produkcyjnej 20 minut wcześniej, by wziąć udział w codziennym zebraniu, a żeby nie spóźnić się do pracy, muszą przyjść do fabryki 40 minut przed rozpoczęciem zmiany, żeby przejść przez kilka bramek bezpieczeństwa.

Pegatron twierdzi, że pracownicy mają co 2 godziny dziesięciminutową przerwę ergonomiczną. Ani jeden z pracowników, z którymi rozmawialiśmy, nie potwierdził, by takie przerwy miały miejsce w trakcie pracy.

## **Wintek**

Fabryka zatrudnia mniej stałych pracowników, a za to wielu pracowników tymczasowych, krótko- i długoterminowych, głównie za pośrednictwem agencji. Mężczyźni skierowani do pracy w fabryce jako tymczasowi pracownicy krótkoterminowi muszą zapłacić agencji prowizję w wysokości 50 CNY (8 USD), natomiast dla pracowników długoterminowych wynosi ona 100 CNY (16 USD). W szczytowym okresie rekrutacji fabryka werbuje do 1000 pracowników dziennie, a zdecydowaną większość zatrudnianych stanowią pracownicy tymczasowi krótkoterminowi. Jednocześnie wiele osób po przepracowaniu kilku dni lub niecałego miesiąca czuje, że obciążenie pracą jest zbyt duże i chce zrezygnować. Zapotrzebowanie na elastyczność siły roboczej oraz trudne warunki pracy to dwa główne czynniki przyspieszające wysoką rotację pracowników.

Podstawowa pensja dla stałych pracowników wynosi 1400 CNY (225 USD), a całkowite zarobki zależą od płacy za nadgodziny w różnych sezonach. W szczycie sezonu, razem z różnymi premiami produkcyjnymi, pracownicy mogą zarobić około 4000 CNY (640 USD). Muszą jednak płacić co miesiąc za hotel robotniczy 80 CNY (12 USD) przez pierwszy rok i 40 CNY (6 USD) za drugi (od trzeciego roku wwyż opłata ta jest zniesiona). Muszą też sami opłacać media, w tym prąd i wodę.

W fabryce pracuje się na ośmiogodzinnych zmianach, dziennych lub nocnych – pracownicy wymieniają się na nich co miesiąc. Zazwyczaj w szczycie sezonu trzeba do tego dodać dwie godziny nadliczbowe. Aby przygotować się do wejścia na bezpyłową halę produkcyjną, pracownicy muszą stawić się w fabryce wcześniej niż przewiduje ich kontrakt, żeby wykonać wszystkie wymagane czynności przy zakładaniu odzieży bezpyłowej, wziąć udział w dziesięciminutowym codziennym zebraniu, a następnie stanąć w długiej kolejce, żeby podbić kartę pracy; dopiero wtedy zaczynają zarabiać. Wobec tego pracownicy są pozbawieni wynagrodzenia za znaczną część czasu w pracy. Ze względu na to, że zakładanie i zdejmowanie odzieży bezpyłowej jest czasochłonne, także przerwy na posiłki są skracane. Jeśli pracownicy nie nadążają z realizacją docelowej produkcji na dany dzień, nie wolno im zrobić przerwy na jedzenie, dopóki nie zrealizują normy.

乘车免费 快速人力资源宣传栏 12年 月 日

厂名	性别	年龄	底薪	基资	综合工资	住宿	厂车	厂址	时间	备注
联想	男	16-32	1400	1750	3000-3600	有	有	苏州路	12月	12月15日
联想	女	16-32	1600	1850	3000-3600	有	有	苏州路	12月	12月15日
联想	男	17-35	1400	1750	3000-3600	有	有	苏州路	12月	12月15日
联想	女	16-30	1600	1750	3000-3600	有	有	苏州路	12月	12月15日

Tablica ogłoszeń z ofertami pracy w agencji pośrednictwa w Suzhou.

### 3. Bezpieczeństwo i higiena pracy

#### Foxlink

Informacje, jakie zebraliśmy na podstawie wywiadów, są bardzo skąpe, co sugeruje, że pracownicy w niewielkim stopniu orientują się, jak chronić swoje zdrowie w środowisku pracy. Jedną z ankietowanych, dwudziestodwuletnia pracownica z Hunanu, cierpiała na zapalenie ucha środkowego i zaburzenia słuchu po obsłudze przez dłuższy czas hałasującej maszyny. Jej badanie lekarskie zostało opóźnione przez jej przełożonego, który odmówił wydania wniosku o urlop zdrowotny w dzień powszedni.

#### Pegatron

Po eksplozji wywołanej przez pył aluminiowy w dziale polerowania obudów w Foxconnie w maju 2011 r., w grudniu tego samego roku doszło do podobnej tragedii w Pegatronie. W wyniku wybuchu 61 osób zostało rannych. Wiele spośród ofiar doznało oparzeń skóry, w tym nawet oszpeceń, część zaś – złamań kości<sup>3</sup>.

Po eksplozji dział polerowania obudów iPhone'ów w Pegatronie nadal jest wypełniony pyłem. Wentylacja jest tu słaba, a maski nie zapewniają pracownikom skutecznej ochrony. Pył może przeniknąć przez maskę i dostać się do nosa i ust. Ze względu na zapyłone środowisko pracy twarze pracowników są pokryte pyłem.

<sup>3</sup> SACOM wydał oświadczenie na temat warunków pracy w Pegatronie, *iPad Mini-mizes Labour Rights*, 23 października 2012. Jest ono dostępne na stronie <http://sacom.hk/archives/966>.

W halach produkcyjnych często używany jest także alkohol przemysłowy, stosowany jako „płyn obróbkowy”. Pracownikom nie zapewnia się żadnych masek. Operatorzy maszyn i inni pracownicy skarżą się na silny, drażniący chemiczny zapach i są wyposażeni jedynie w jednorazowe maski, a nie w maski ochronne przeznaczone do użytku w przemyśle.

Pegatron wprowadził także obsługę maszyn w pozycji stojącej, co wymaga od pracowników stania przez dłuższy czas i powoduje duże zmęczenie.

## **Wintek**

Pracownicy z Winteku więcej myśleli o kwestii bezpieczeństwa pracy. Większość wykonywanych przez nich zadań wiąże się z zastosowaniem mocnego alkoholu przemysłowego oraz kleju. Po przyjęciu do fabryki nie przechodzą szkolenia z zakresu BHP. Jedna z pracownic powiedziała nam, że po pracy zawsze czuje zawroty głowy. Słyszała nawet o kimś, kto zemdłał, co zdaniem pracowników miało związek z noszeniem przez wiele godzin kombinezonu bezpyłowego.

30 września 2012 r. na trzecim piętrze fabryki wybuchł spory pożar i całe piętro spłonęło. Fabryka twierdzi, że przyczyna tego pożaru nadal nie jest jasna, ale większość pracowników uważa, że były nią stare, uszkodzone przewody. Kierownictwo podało, że nikt nie doznał obrażeń, ale po tym wypadku wielu pracowników odeszło z fabryki.

## **4. Stosunki między pracownikami a kierownictwem**

### **Foxlink**

Pracownicy często skarżyli się, że są bardzo zestresowani i wyczerpani długimi godzinami pracy i wymagającymi normami produkcyjnymi. Spotykają się z przemocą słowną ze strony bezpośrednich nadzorców na hali produkcyjnej. Poza tym wielu pracownikom trudno jest uzyskać pozwolenie na skorzystanie z toalety. Na każdą linię produkcyjną przypada tylko jedna przepustka, a bez niej strażnik pilnujący wyjścia z hali produkcyjnej nie wypuszcza pracowników do WC.

Foxlink stosuje wobec pracowników system kar i grzywien. Np. za palenie w toalecie pracownik będzie ukarany grzywną w wysokości 300 CNY (48 USD) i „poważną naganą”, zaś za zrobienie błędu przy linii produkcyjnej dostanie „łżejszą naganę” i grzywnę 100 CNY (16 USD).

Podczas wywiadów natknęliśmy się na przypadek pracownika nazwiskiem He Cheng, który pod koniec września skoczył z budynku fabryki. Kuzyn ofiary powiedział nam, że He Cheng przed popełnieniem samobójstwa pracował po 14-15 godzin dziennie i nie pozwalano mu wziąć zwolnienia lekarskiego<sup>4</sup>.

Tak jak w innych fabrykach, w zakładowych stołówkach podawane jest tylko jedzenie bardzo niskiej jakości. We wrześniu 2012 r. pracownicy zatruli się obiadem ze stołówki. Oburzeni niską jakością żywności, bojąc się, że taki incydent może się powtórzyć, 13 stycznia 2013 r. pracownicy zorganizowali w stołówce protest.

---

<sup>4</sup> Więcej szczegółów na temat tej sprawy można znaleźć w doniesieniach prasowych:  
<http://www.macworld.com/article/2011731/apple-supplier-refutes-claim-of-suicide-at-china-factory.html>  
[http://articles.washingtonpost.com/2012-10-11/business/35498395\\_1\\_apple-supplier-foxconn-plant-terry-gou](http://articles.washingtonpost.com/2012-10-11/business/35498395_1_apple-supplier-foxconn-plant-terry-gou)

## **Pegatron**

Pegatron wprowadza dyscyplinę karząc pracowników grzywnami. System kar jest trzystopniowy: lżejsza nagana, poważna nagana i zwolnienie z pracy. Za przewinienia karane lżejszą naganą pracownicy zapłacą grzywnę w wysokości 50 CNY (8 USD), za poważną naganą – 100 CNY (16 USD). Jeśli pracownik bez pozwolenia zamieni się na łóżka z innym pracownikiem, dostanie lżejszą naganą. Jeśli skorzysta bez pozwolenia z firmowego komputera, dostanie poważną naganą. Natomiast pożyczanie komuś karty pracy jest karane zwolnieniem.

Niektórzy nadzorcy stosują wobec pracowników produkcji przemoc słowną. Jeśli pracownicy nie mogą wyrobić normy, niektórzy nadzorcy grożą, że opóźnią im albo skrócą przerwę na posiłek. Podobnie jak w innych fabrykach pracownicy muszą także dostać przepustkę na wyjście do toalety.

Pracownicy płacą 80 CNY (12 USD) miesięcznie za zakwaterowanie w hotelu robotniczym i dodatkowo 30 CNY (5 USD) za pranie. Fabryka pobiera także od pracowników opłaty za prąd, w zależności od zużycia. Latem pracownicy muszą płacić 70 CNY (11 USD) miesięcznie za klimatyzację.

## **Wintek**

Pracownicy najczęściej skarżą się na surowe traktowanie ze strony kierownictwa, dla wielu nie do wytrzymania. Fabryka stosuje liczne kary za drobne „przewinienia”, takie jak zapomnienie o podbiciu karty pracy przy wchodzeniu i schodzeniu ze swojego stanowiska i za nieprawidłowy sposób noszenia odzieży bezpyłowej – za każdym razem pracownik dostaje za to grzywnę 10-15 CNY (1,6-2,4 USD). Poważne błędy, jak uszkodzenie produktu, są karane grzywną w wysokości 90-180 CNY (14-28 USD). Ponadto, aby zwiększyć kontrolę i przyspieszyć tempo pracy, bezpośredni nadzorcy karzą pracowników nawet za drobne błędy i publicznie na nich krzyczą, poniżając ich na oczach kolegów. Nadzorcy nie tylko stosują wobec podwładnych przemoc słowną, ale także nakładają na nich takie kary jak mycie podłogi przez 2 godziny i wyznaczanie im bardziej wyśrubowanych norm produkcyjnych.

Surową dyscyplinę odzwierciedla także utrudnianie pracownikom korzystania z toalety. Żeby dostać zgodę na wyjście do WC, pracownik musi znaleźć innego pracownika, który go chwilowo zastąpi przy wykonywanym zadaniu. Poza tym zakładanie i zdejmowanie odzieży bezpyłowej jest uciążliwe, więc pracownicy rzadziej korzystają z WC.

## **Wnioski**

Liczne przypadki łamania praw pracowniczych w zakładach Foxlink, Pegatron i Wintek są konsekwencją praktyk zakupowych Apple'a oraz braku skutecznego monitoringu ze strony firmy. Nadmierne nadgodziny, zatrudnianie pracowników tymczasowych za pośrednictwem agencji oraz bezduszne traktowanie pracowników przez kierownictwo wynikają, bezpośrednio i pośrednio, z krótkich terminów dostaw wymaganych przez Apple'a przed premierą nowych produktów. Ponadto wszystkie trzy fabryki utrzymują wieloletnie relacje biznesowe z firmą Apple. Przedstawione tu problemy pokazują, że Apple'a nie obchodzi regularne łamanie praw pracowniczych u jego dostawców. SACOM po raz kolejny domaga się do Apple'a wprowadzenia w życie i stanowczego egzekwowania standardów obiecywanych w jego kodeksie postępowania dla dostawców, a mianowicie, by jego dostawcy:

1. Ułatwiali powstawanie prawdziwych związków zawodowych poprzez demokratyczne wybory.
2. Zapewnili wszystkim pracownikom płacę wystarczającą na życie, umożliwiającą im utrzymanie siebie i rodziny.
3. Przyjrżeli się metodom zarządzania pracownikami i dopilnowali, by ci byli traktowani godnie i z szacunkiem.
4. Przeprowadzili szkolenia w zakresie praw pracowniczych dla wszystkich pracowników, w tym także szkolenia BHP.
5. Zapewnili ofiarom rekompensatę za nieprzestrzeganie kodeksu postępowania Apple'a.

---

### **Kontakt**

Cynthia Yuen  
Konsultantka projektu  
Tel. kom.: +852 92581949  
Email: [cynthia@sacom.hk](mailto:cynthia@sacom.hk)