

TANIE KOMPUTERY NA KOSZT PRACOWNIKÓW FABRYK SEKTORA IT W CHINACH

Analiza warunków pracy
u czterech podwykonawców
firmy Dell

TANIE KOMPUTERY NA KOSZT PRACOWNIKÓW FABRYK SEKTORA IT W CHINACH

**Analiza warunków pracy
u czterech podwykonawców
firmy Dell**

Listopad 2013

Autorzy: Sophie Stracke, Nina Lendal, Frederik Johannisson

Zdjęcia użyte w raporcie są własnością DanWatch lub China Labor Watch.
Zdjęcie na okładce: Pracownicy fabryki Taida w Dongguan.

ISBN 978-83-937969-1-5

Wstęp

Chiny, a w szczególności region wokół miasta Shenzhen w prowincji Guangzhou, nazywane są „fabryką świata”. Tysiące zakładów zatrudnia tu miliony robotników, którzy z nieprawdopodobną sprawnością wytwarzają wszelkie możliwe rodzaje produktów. Należy do nich również elektronika, jedna z branż napędzających chińską gospodarkę. Oprócz milionów indywidualnych użytkowników markowych gadżetów na całym świecie, ważnym odbiorcą produkowanego w Chinach sprzętu IT jest sektor publiczny. Zamawia on niebagatelne ilości komputerów stacjonarnych, monitorów, laptopów, telefonów i tableatów, drukarek, niszczarek oraz innego rodzaju wyposażenia.

Prezentowany raport jest wynikiem badania zrealizowanego przez DanWatch¹, niezależny duński ośrodek badawczo-medialny, we współpracy z China Labour Watch² (CLW), niezależną organizacją non-profit działającą w Chinach. CLW monitoruje fabryki produkujące dla najbardziej znanych światowych firm: elektronikę, ubrania, meble, zabawki czy rowery.

Poniższy raport skupia się na warunkach pracy w czterech zakładach produkujących sprzęt elektroniczny. Zapewniają one dostawy dla najbardziej znanych międzynarodowych marek. Uwaga skupia się jednak na amerykańskiej firmie Dell, ze względu na jej silną pozycję rynkową jeśli chodzi o zaopatrzenie sektora publicznego w Europie. Sprzęt Della jest bardzo ceniony wśród europejskich zamawiających.

Zarówno DanWatch jak i CLW są członkami GoodElectronics. Jest to sieć zrzeszająca organizacje społeczne i ekspertów zajmujących się prawami człowieka, w tym prawami pracowniczymi, oraz kwestiami zrównoważonego rozwoju w łańcuchach dostaw w globalnym sektorze produkcji elektroniki. Misją GoodElectronics jest rozwój dobrych praktyk korporacyjnych i polityk publicznych w sektorze IT. GoodElectronics skupia się na działalności najbardziej znanych światowych marek. Członkiem tej sieci jest również Fundacja CentrumCSR.PL.

Sieć GoodElectronics promuje w szczególności wytyczne Organizacji Narodów Zjednoczonych dotyczące biznesu i praw człowieka: „Protect, Respect, Remedy”³. Zakładają one, że obowiązkiem państwa jest ochrona przed naruszaniem praw człowieka, również wtedy, gdy dokonują ich przedstawiciele biznesu; firmy muszą ponosić odpowiedzialność za poszanowanie praw człowieka; ofiary zaś powinny mieć coraz większy dostęp do środków ochrony zarówno w wymiarze sądowym jak i w innych. Sieć GoodElectronics wspiera państwa w dążeniu do wprowadzania skutecznych regulacji prawnych mających na celu poprawę przestrzegania praw pracowniczych, lepszą ochronę środowiska naturalnego oraz bezpośrednią odpowiedzialność wielkich korporacji. Regulacje takie powinny być zgodne z uznawanymi przez wspólnotę międzynarodową standardami z zakresu praw człowieka i zrównoważonego rozwoju, przy ścisłym przestrzeganiu konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy. DanWatch i China Labour Watch ujawniły w fabrykach objętych badaniem szereg przykładów poważnych naruszeń przepisów prawa chińskiego oraz międzynarodowych standardów dotyczących czasu pracy, nadgodzin i wynagrodzeń. Koncerny takie jak Dell ogłosiły wprowadzenie swoich dobrowolnych korporacyjnych polityk odpowiedzialności i zasady etycznego postępowania, jednak poniższy raport jest kolejnym, który udowadnia, że są to

1 Więcej o DanWatch: www.danwatch.dk/en

2 Więcej o China Labour Watch: www.chinalaborwatch.org

3 Guiding Principles on Business and Human Rights. Implementing the United Nations „Protect, Respect and Remedy” Framework, United Nations Human Rights, Office of the High Commissioner, New York and Geneva, 2011, http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

narzędzia nieefektywne. W przemyśle produkcji elektroniki we współczesnych Chinach zagubiono wagę czynnika ludzkiego.

Firmy zatrudniają armie pracowników w olbrzymich zespołach fabrycznych, których kwaterują w obskurnych internatach. Tysiące pracowników tłoczą się w kantynach w długich kolejkach, aby otrzymać pozbawione jakiegokolwiek smaku jedzenie rzucone na plastikowy talerz. Ponad 50 pracowników dzielących jedną toaletę, ponad 90 osób przypadających na jeden prysznic. Przykłady prezentowane przez DanWatch i China Labour Watch skłaniają do myślenia. Raport daje obraz branży, w której nie są przestrzegane prawa pracowników i nie przywiązuje się najmniejszej wagi do ich dobra.

W ciągu ostatniej dekady organizacje społeczeństwa obywatelskiego apelowały o przestrzeganie praw pracowniczych w globalnym łańcuchu dostaw i wzywały przedstawicieli branży do realizacji różnego typu działań zmierzających w tym kierunku. Prowadzone były badania, kampanie konsumenckie, dialog z firmami, lobbowano na rzecz regulowania kwestii społecznych. Podjęto wiele działań w celu zwiększenia świadomości opinii publicznej i uruchomienia działań na rzecz poprawy przestrzegania praw pracowniczych wobec ludzi produkujących sprzęt elektroniczny.

Ostatnio pojawiła się nowa inicjatywa. Członkowie GoodElectronics z całej Europy, we współpracy z pracownikami w krajach produkujących elektronikę, **promują społecznie odpowiedzialne zamówienia publiczne** (ang. *socially responsible public procurement* – SRPP) jako jeden z efektywnych mechanizmów, który poprawi warunki pracy w globalnym przemyśle elektronicznym. **Ta nowa inicjatywa nazwana została Electronics Watch. Organizacje pozarządowe SETEM Catalunya (Hiszpania), Südwind (Austria), Fundacja CentrumCSR.PL (Polska), WEED (Niemcy), DanWatch (Dania), People&Planet (Wielka Brytania) i SOMO (Holandia) zachęcają instytucje sektora publicznego, aby upewniały się, że w produkcji zamówionego przez nie sprzętu przestrzegane są prawa człowieka.** Siła nabywcza europejskich instytucji wymusi zarówno na znanych markach, jak również ich poddostawcach wspólne działania. Electronics Watch zapewni publicznym zamawiającym w Europie praktyczne narzędzia i usługi pozwalające na wdrażanie istniejących polityk SRPP, a ponadto będzie dostarczało informacji o aktualnych warunkach pracy w fabrykach. Szczególny nacisk kładziony będzie na monitoring warunków pracy w fabrykach, które wytwarzają sprzęt elektroniczny na potrzeby europejskiego sektora publicznego.

GoodElectronics z dużym zainteresowaniem przyjmuje poniższy raport przygotowany przez DanWatch i China Labour Watch, ponieważ zawiera on najbardziej aktualne informacje o kwestiach wymagających pilnej interwencji.

Pauline Overeem

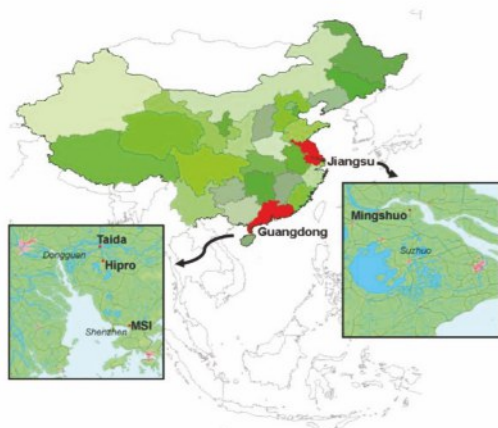
GoodElectronics – www.goodelectronics.org



Spis treści

Wstęp	3
1. Badanie poddostawców firmy Dell w Chinach	6
2. Przykłady łamania praw pracowniczych	8
2.1 Dla nadgodzin nie ma alternatywy	9
2.2 Pensje poniżej płacy minimalnej	10
2.3 Warunki pracy w fabryce	13
2.4 Życie na terenie fabryki	14
2.5 Rotacja pracowników	16
2.6 Staże	16
2.7 Praktyki rekrutacyjne i dyskryminacja	17
2.8 Reprezentacja pracowników	17
2.9 Łamanie praw pracowniczych w fabrykach	18
3. Dell w Chinach	19
3.1 Charakterystyka omawianych fabryk	20
3.2 Dell i zamówienia publiczne	23
3.3 Pozycja globalnych firm elektronicznych w łańcuchu dostaw	24
4. Kontrowersyjne warunki pracy u chińskich dostawców IT: bez zmian	25
5. Kwestie pracownicze w strategii firmy Dell	27
5.1 Różnice między standardami EICC i praktykami firmy Dell	28
6. Poprawa przestrzegania praw pracowniczych a ciągłe poszukiwanie tańszej siły roboczej	29
7. Odpowiedź firmy Dell na ustalenia zawarte w raporcie	30

1. Badanie poddostawców firmy Dell w Chinach



Rys. 1 Prowincje Jiangsu i Guangdong w południowo - wschodnich Chinach

Poniższy raport prezentuje warunki pracy w fabrykach zaopatrujących amerykańską firmę Dell, znajdujących się w prowincjach Jiangsu i Guangdong w południowo-wschodnich Chinach. Oparty został na badaniach będących efektem współpracy DanWatch oraz China Labour Watch.

Cztery fabryki dostarczające podzespoły dla Della badane były w okresie od kwietnia do września 2013 r. Dwie z fabryk – **Mingshuo w Jiangsu i Hipro Electronics w Guangdong**, badane były przez działających incognito badaczy z China Labour Watch, pracujących w tych fabrykach w okresie od kwietnia do sierpnia i od czerwca do lipca 2013.

W Mingshuo i Hipro Electronics materiał zbierany był metodą nieformalnych wywiadów oraz zbierania dokumentów, takich jak odcinki płac, jak również poprzez ukryte filmowanie i gromadzenie dokumentacji fotograficznej. Kluczowe znaczenie miały własne obserwacje oraz doświadczenia badaczy zatrudnionych w fabrykach.

Dwie pozostałe fabryki – **MSI oraz Taida w Guangdong** - badane były we wrześniu 2013 r. przez badaczy DanWatch, którzy przeprowadzali wywiady z pracownikami poza terenem fabryki oraz dokonali analizy dostępnych dokumentów.

Pracownicy identyfikowani byli na podstawie charakterystycznych strojów służbowych, zagadywani na ulicach, w sklepach czy kawiarniach w pobliżu fabryk i proszeni o udział w krótkiej rozmowie. Niektóre rozmowy odbywały się indywidualnie, niektóre w grupach. Wśród badanych w fabrykach MSI oraz Taida byli pracownicy obojga płci, w wieku od 18 do 30 lat, zatrudnieni przy produkcji.

Ponadto do tworzenia raportu posłużyły rozmowy z ekspertami i badania internetowe, informacje publikowane przez takie organizacje jak SOMO, SACOM, China Labour Watch oraz China Labour Bulletin. Wszystkie użyte źródła zostały podane w przypisach.

Opisane fabryki zostały zidentyfikowane jako pracujące dla Della dzięki informacjom zawartym w ich własnych materiałach promocyjnych. Zostało to również potwierdzone przez pracowników. Wszystkie cztery fabryki produkują również dla marek innych niż Dell. Imiona cytowanych w raporcie pracowników zostały zmienione, aby ochronić ich prywatność, są one jednak znane autorom publikacji.

Firma Dell otrzymała informację o ustaleniach raportu przed publikacją i miała możliwość, aby się do nich odnieść. Odpowiedź firmy znajduje się w załączniku na końcu raportu. Cztery firmy zarządzające opisywanymi fabrykami również zostały poinformowane o wynikach badania i otrzymały ankiety dotyczące warunków pracy w fabrykach. Miały siedem dni na reakcję, niestety od żadnej z nich nie uzyskano odpowiedzi.

Prowadzenie badań dotyczących przestrzegania praw pracowników w Chinach

Śledztwa dotyczące praw pracowniczych w Chinach są trudne i wiążą się z pewnymi zagrożeniami dla badaczy, pracowników i zaangażowanych tłumaczy. Tereny fabryczne są niedostępne dla otwarcie realizowanych projektów badawczych, a kierownictwo fabryk jest generalnie niechętnie do odpowiadania na trudne pytania. Pracownicy, którzy mają odwagę opowiadać o warunkach pracy ryzykują różnego rodzaju nieprzyjemności, w tym zwolnienie. Chińskie władze nie też są przychylnie krytycznym raportom i artykułom w mediach. Zdarzały się zatrzymania osób, które rozmawiały z zagranicznymi dziennikarzami bez upoważnienia chińskich władz⁴.

Zagraniczni dziennikarze napotykać problemy, zdarzają się odmowy lub opóźnienia w wydaniu wiz⁵, wydalenia, wszczynanie śledztw przeciw dziennikarzom, a nawet tak drastyczne formy obstrukcji jak ataki dokonywane przez wynajętych przestępców lub włamania i kradzieże materiałów⁶.

Aktywiści chińskich organizacji ujawniający przypadki łamania praw człowieka także ryzykują że zostaną objęci śledztwem bądź zatrzymani.

Ze względu na wspomniane uwarunkowania, badacze DanWatch mieli ograniczony czas na działanie wewnątrz fabryk podczas przeprowadzania rozmów z pracownikami, ponieważ należało unikać zbędnego zainteresowania władz i kierownictwa, tak aby zminimalizować ryzyko dla osób biorących udział w projekcie badawczym.

Podczas prowadzenia projektu, jeden z członków China Labour Watch został zidentyfikowany jako badacz przygotowujący się do przeprowadzenia śledztwa. Został on wezwany przez lokalne władze i zastraszony. Wszystko w celu powstrzymania realizacji poniższego badania⁷.

4 Wywiad z Kevinem Slatenem, Koordynatorem programu w China Labor Watch, 22 sierpnia 2013

5 Committee to Protect Journalists (CPJ), <http://www.cpj.org/2013/02/attacks-on-the-press-china-tightens-control.php> (dostęp 27 września 2013)

6 Media at risk. Press freedom in China 2012-13, International Federation of Journalists, 2013, s. 24-27 <http://www.ifj.org/assets/docs/104/080/f463268-b4a3250.pdf>

7 Wywiad z Kevinem Slatenem, Koordynatorem programu w China Labor Watch, 22 sierpnia 2013

2. Przykłady łamania praw pracowniczych

Podczas badań prowadzonych w czterech chińskich fabrykach produkujących podzespoły dla firmy Dell⁸, ujawniono liczne przypadki łamania przepisów chińskiego prawa pracy, międzynarodowych konwencji dotyczących standardów zatrudnienia oraz praw człowieka. Narzucone przez agencje pracy i fabryki limity wieku zakładają zatrudnianie wyłącznie osób młodych – w wieku od 16 do 36 lat. W większości pochodzą one z odległych terenów Chin. Kiedy już zaczynają pracować w fabrykach i mieszkać w zatłoczonych akademikach, niewielu spośród nich jest usatysfakcjonowanych zastałą sytuacją. Większość z pracowników, z którymi przeprowadzono wywiady, planowało odejście z pracy w ciągu najbliższego półroczia. Główne powody to niskie płace, zła atmosfera w pracy, długie godziny pracy i brak perspektyw awansu czy rozwoju⁹.



Fot. 1: Robotnice podczas krótkiej przerwy w trakcie nocnej zmiany w pracy przy taśmie w fabryce MSI w Guangdong (Chiny). Słaba jakość wynika z faktu, że zdjęcie zrobione zostało z ukrycia

8 Dokumentacja z fabryk MSI oraz Taida, DanWatch, 2013; Dokumentacja z fabryk Hipro oraz Mingshuo, China Labor Watch, 2013

9 Dokumentacja z fabryk MSI oraz Taida, DanWatch, 2013

2.1 Dla nadgodzin nie ma alternatywy

We wszystkich czterech badanych fabrykach na łączny czas pracy składały się, oprócz podstawowych 8 godzin dziennie, również 2 do 4 codziennych obowiązkowych godzin nadliczbowych¹⁰. Ilość nadgodzin w miesiącu może wynosić od 48 do 136, co poważnie narusza normy chińskiego prawa pracy, które zakłada limit 36 dodatkowych godzin miesięcznie. W fabryce Mingshuo tygodniowa liczba nadgodzin, nawet w okresie poza szczytem sezonu zamówień, wynosiła 23 godziny, co w połączeniu z 40-godzinnym tygodniem pracy daje ilość przekraczającą wytyczne Electronic Industry Citizen Coalition (EICC)¹¹, mówiące o 60 godzinach tygodniowo. W okresie zwiększonej ilości zamówień (np. przed wprowadzeniem na rynek nowego modelu czy w okresie świątecznym) tydzień pracy w fabryce wynosi 73,5 godziny, naruszając limity EICC w jeszcze większym stopniu¹². We wszystkich fabrykach praca trwa 6 dni w tygodniu, w fabryce Mingshuo w okresach zwiększonych zamówień pracuje się 7 dni w tygodniu przez 30 dni w miesiącu¹³.

Pracownicy zmuszeni są do pracy w nadgodzinach z dwóch powodów. Dla większości z nich nadgodziny nie są kwestią wyboru, ale są obowiązkowe. Ponadto zasadnicza pensja nie wystarcza na życie, więc ograniczenie się do 40 godzin pracy tygodniowo nie jest w rzeczywistości realne¹⁴.

Zhu Jun, lat 24, prowincja Henan

Jest wieczór i Zhu łapie 5 minutową przerwę na kawę zanim wróci do fabryki Taida na obowiązkowe 3 godziny nadliczbowe. Wygląda na zmęczonego i niezbyt szczęśliwego.

„O tej pracy powiedział mi kolega, który był w trakcie szkolenia wstępnego. Mówił mi, że to może być dobra praca z niezłą pensją. Ale kiedy tu przyjechałem, rzeczywistość okazała się inna. Pracuję po 11 godzin dziennie, 6 dni w tygodniu, ale cały czas zarabiam jedynie 2200 juanów miesięcznie (ok. 1114 zł¹⁵). (...) Mieszkam w hotelu pracowniczym z wieloma innymi osobami, nawet klimatyzacja nie działa. Jestem tu od trzech miesięcy, ale jestem gotów odejść w każdej chwili” – mówi przed powrotem do pracy.

10 Dokumentacja z fabryk MSI oraz Taida, DanWatch, 2013, Dokumentacja z fabryk Hipro oraz Mingshuo, China Labor Watch, 2013; Przegląd płac w fabrykach – patrz Tab. 1

11 EICC – organizacja skupiająca firmy z branży elektronicznej działające na rzecz zwiększenia społecznej, etycznej i środowiskowej odpowiedzialności w globalnym łańcuchu dostaw. (<http://www.eicc.info>)

12 Dokumentacja z fabryki Mingshuo, China Labor Watch (2013)

13 Dokumentacja z fabryk MSI oraz Taida, DanWatch, 2013; China Labor Watch (2013), dokumentacja z fabryk Hipro oraz Mingshuo

14 Wywiad z Geoff Crothall, Dyrektorem ds. Komunikacji w China Labour Bulletin, 30 września 2013

15 Wartości w raporcie przeliczane były według kursu NBP z 15.10.2013, 1 juan – 0,5064 zł

Sezonowe okresy zwiększonej produkcji

Okresy zwiększonej produkcji to popularne zjawisko w branży elektronicznej. Odnosi się do sytuacji, kiedy wzrasta liczba zamówień dla fabryk – na przykład w związku z wypuszczaniem na rynek nowego produktu lub z żądaniem od zamawiającego wykonania zamówienia w wyjątkowo krótkim terminie. Ma to bezpośrednie konsekwencje dla ilości godzin pracy indywidualnych pracowników. Oznacza na przykład drastyczne wydłużenie nadgodzin lub jeszcze większe zaostrzenie rygoru pracy. Na większą skalę zatrudnia się również wówczas pracowników tymczasowych¹⁶. Cykle i długość takich okresów są zróżnicowane i mogą trwać nawet do siedmiu miesięcy¹⁷.

Na przykład dla pracowników fabryki Mingshuo wyższa produkcyjna oznacza wzrost z 23 nadgodzin tygodniowo do 33,5 godziny. Wzrost zamówień oznacza również, że pracownicy pracują 7 dni w tygodniu. W fabryce Mingshuo pensja dochodzi wtedy do 3000 juanów (1519 zł)¹⁸.

2.2 Pensje poniżej płacy minimalnej

Wynagrodzenie netto, które otrzymują pracownicy, obejmuje pensję zasadniczą za 40 godzin pracy tygodniowo oraz pewną liczbę dodatków i potrąceń. Wśród dodatków znajdują się: dodatek za nadgodziny w ciągu tygodnia i pracę w weekendy, dodatek za nocną zmianę, roczna premia oraz dodatek stażowy. Z pensji potrącają się natomiast opłaty za hotel pracowniczy, posiłki oraz organizowany przez fabrykę dojazd do pracy¹⁹. Pracownicy powinni zatem otrzymywać około 2200 – 3000 juanów miesięcznie (1114 – 1519 zł). Jednak w niektórych fabrykach potrącenia za hotel pracowniczy, jedzenie czy dojazd są większe. Na przykład w fabryce Hipro płaca netto wynosi po potrąceniach około 1700 – 2000 juanów (860 – 1012 zł)²⁰.

We wspomnianej fabryce miesięczna płaca bazowa bez uwzględniania nadgodzin, dodatków i potrąceń wynosi 1310 juanów (663 zł)²¹. W fabryce Mingshuo jest to 1370 juanów (693 zł) za pierwszy miesiąc pracy i 1520 juanów (769 zł) w kolejnych. Obie kwoty poniżej pensji minimalnej ustalonej na terenie prowincji²².

16 Beyond Foxconn: Deplorable Working Conditions Characterize Apple's Entire Supply Chain, China Labor Watch, 2012, <http://chinalaborwatch.org/pro/proshow-176.html>

17 Playing with Labour Rights, Music player and game console manufacturing in China, FinnWatch, SACOM, SOMO, 2009, <http://germanwatch.org/corp/it-labmus.pdf>

18 Dokumentacja z fabryki Mingshuo, China Labor Watch, 2013

19 Dokumentacja z fabryk MSI oraz Taida, DanWatch, 2013; Dokumentacja z fabryk Hipro oraz Mingshuo, China Labor Watch, 2013; Przegląd płac w fabrykach – patrz Tab. 1

20 Dokumentacja z fabryki Hipro, China Labor Watch, 2013

21 Dokumentacja z fabryki Hipro, China Labor Watch, 2013

22 Dokumentacja z fabryki Mingshuo, China Labor Watch, 2013

Płaca minimalna i minimum egzystencji

Zgodna z prawem płaca minimalna za 40-godzinny tydzień pracy wynosi w Shenzhen 1600 juanów (810 zł) miesięcznie. Została ustalona przez kongres partii i jest najwyższa w środkowych Chinach. Według Shenzhen Municipal Human Resources and Social Security Bureau, została ona ustanowiona na takim poziomie, aby była atrakcyjna dla potencjalnych pracowników²³. Jednak Shenzhen to miasto bardzo drogie. Według Global Living Cost Index 2013, opublikowanego przez dział analityczny brytyjskiego The Economist, Shenzhen zajmuje trzecie miejsce w Chinach pod względem kosztów życia²⁴. Według chińskich organizacji pracowniczych, w związku z tak wysokimi kosztami pracownicy mają poważne problemy z utrzymaniem się za płacę minimalną.

Badania prowadzone we wszystkich czterech fabrykach dowodzą, że niskie pensje sprawiają, że pracownicy nie mają szans na gromadzenie jakichkolwiek oszczędności. Niektórzy nie mają nawet dość pieniędzy, aby zapłacić za podróż do domu podczas świąt. Robotnicy, którzy często młodo zawierają związek małżeński i wcześniej mają dzieci, napotykać liczne trudności z utrzymaniem rodziny²⁵.

Pensja	Mingshuo	MSI	Taida	Hipro
Płaca podstawowa, 40 godzin	1370 CNY (693 zł)	1600 CNY (810 zł)	1600 CNY (810 zł)	1310 CNY (663 zł)
Stawka za nadgodziny w tygodniu pracy	11,8 CNY (5,97 zł)	13,79 CNY (6,98 zł)	12 CNY (6 zł)	11,29 CNY (5,71 zł)
Stawka za nadgodziny w weekendy	15,75 CNY (7,97 zł)	18,39 CNY (9,31 zł)	15,63 (7,91 zł)	15,05 CNY (7,62 zł)
Płace po dodaniu nadgodzin i bonusów ²⁶	2200 CNY (1114 zł) (poza szczytem) & 3000 CNY (1519 zł) (w szczycie)	2200 to 3000 CNY (1114 do 1519 zł)	2200 to 3000 CNY (1114 do 1519 zł)	2500 CNY (1266 zł)
Płaca netto po potrąceniach ²⁷	Brak danych	1957 to 2752 CNY (992 do 1393 zł)	Brak danych.	1700 to 2000 CNY (860 do 1012 zł)

Tabela 1: Wysokość pensji w omawianych fabrykach (wg kursu NBP z 15.10.2013. 1 juan – 0,5064 zł)

Według ostatnich badań przeprowadzonych przez Ngai Pun i Jenny Chan z Uniwersytetu Duke, chiński model produkcji zorganizowany jest w taki sposób, że „pracodawcy nie muszą płacić pracownikom pensji umożliwiającej godne życie, ponieważ zapewniają im niezbędne do przetrwania środki na terenie fabryki. (...) Tanie lokale i tanie wyżywienie zapewniają minimalne zabezpieczenie migrantom z terenów wiejskich, po to, aby mogli oni jeść, spać i codziennie wstawać wcześniej do pracy”²⁶. W ten sposób zarządzający

23 Shenzhen Raises Minimum Wage Levels, China Briefing, 11 marca 2013, <http://www.china-briefing.com/news/2013/03/11/shenzhen-raises-minimum-wage-levels.html>

24 Shenzhen minimum wage going up to RMB1,600 a month, RMB14.5 per hour, The Nanfang, 02 sierpnia 2013, <http://www.thenanfang.com/blog/sz-minimum-wage-to-increase-to-1600-rmbmonth-14-5-rmbhour/>

25 Dokumentacja z fabryk MSI oraz Taida, DanWatch, 2013; Dokumentacja z fabryk Hipro oraz Mingshuo, China Labor Watch, 2013

26 Ngai Pun i Jenny Chan, The Spatial Politics of Labor in China: Life, Labor, and a New Generation of Migrant Workers, The South Atlantic Quarterly, Vol 112, Nr 1, 2013

fabrykami nie czują się w obowiązku płacić wynagrodzenia zapewniającego minimum egzystencji, ponieważ zapewniają je we własnym zakresie, minimalnym kosztem. Ten sposób zapewniania podstawowych potrzeb daleki jest jednak od powszechnie uznawanego rozumienia pensji zapewniającej minimum egzystencji (ang. *living wage*) umożliwiającej godne życie pracownika i możliwość wsparcia dla jego rodziny, zgodnie z postanowieniami Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka i standardami Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Powszechna Deklaracja Praw Człowieka stanowi: „Każdy pracujący ma prawo do odpowiedniego i zadowalającego wynagrodzenia, zapewniającego jemu i jego rodzinie egzystencję odpowiadającą godności ludzkiej(...)”²⁷. Natomiast Trójstronna Deklaracja Zasad dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej mówi, że pensje powinny być „co najmniej wystarczające dla zabezpieczenia podstawowych potrzeb pracowników i ich rodzin”²⁸.

Międzynarodowa Organizacja Pracy

Międzynarodowa Organizacja Pracy stanowi część systemu Narodów Zjednoczonych. Ma charakter trójstronny – skupia rządy, przedstawicieli pracowników i pracodawców 183 państw członkowskich. Stawia sobie za cel promocję godnej pracy. MOP wyznacza międzynarodowe normy określające minimalne standardy zatrudnienia w formie konwencji i rekomendacji. Niestety żadna z ponad 180 Konwencji ani 90 rekomendacji nie została ratyfikowana przez wszystkie Kraje Członkowskie MOP.

Osiem fundamentalnych konwencji przewidzianych w „Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy”²⁹ (1998) określanych jest jako „Podstawowe standardy pracy” i identyfikuje cztery obszary fundamentalnych praw pracowniczych: wolność organizowania się i prawo do rokowań zbiorowych; eliminacja pracy przymusowej; zniesienie pracy dzieci; eliminacja dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu.

Wszyscy członkowie ILO zobowiązani są do wdrażania tych zasad bez względu na to czy ratyfikowali oni poszczególne konwencje czy też nie³⁰.

Trójstronna Deklaracja Zasad dotyczących Wielonarodowych Przedsiębiorstw i Polityki Społecznej (deklaracja MNE) wymienia rekomendacje dla firm, rządów, pracodawców i organizacji pracowników w zakresie zatrudniania, szkoleń, warunków życia i pracy oraz relacji przemysłowych³¹.

Chiny, państwo założycielskie ILO, nie ratyfikowały konwencji odnoszących się do prawa do organizowania się i do rokowań zbiorowych³².

27 Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, 1948, art. 23 p. 3

28 Trójstronna Deklaracja Zasad dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej, Międzynarodowa Organizacja Pracy, Genewa, listopad 2000, p. 34 http://www.mop.pl/html/miedzynarodowe_standardy/deklaracja_trojstronna.html#p2-

29 Deklaracja Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca podstawowych zasad i praw w pracy, Genewa, 18 czerwca 1998, www.mop.pl/html/miedzynarodowe_standardy/podstawowe_prawa.html

30 Freedom of Association in the electronics industry, SOMO, 2012, p.2 http://somo.nl/publications-en/Publication_3804

31 Trójstronna Deklaracja Zasad dotyczących Wielonarodowych Przedsiębiorstw i Polityki Społecznej, Międzynarodowe Biuro Pracy, Genewa, 17 listopada 2000, http://www.mop.pl/html/miedzynarodowe_standardy/deklaracja_trojstronna.html

32 Konwencje MOP ratyfikowane przez Chiny (w języku angielskim),

2.3 Warunki pracy w fabryce

Praca przy liniach produkcyjnych w fabrykach często polega na różnych rodzajach montażu, składaniu, skręcaniu, lutowaniu, spawaniu, a następnie testowaniu i innych formach kontroli poprawnego działania urządzeń. Praca jest powtarzalna i musi być wykonywana w bardzo szybkim tempie: pracownicy mają powtarzać pewne ruchy od 2 do 32 razy na minutę. Mają określony plan do zrealizowania, ustalający co dany zespół powinien zrobić w ciągu minuty, dnia i tygodnia³³.

Zespoły w fabrykach Mingshuo i MSI są kierowane przez osoby nadzorujące, które doglądają pracy i pilnują jej tempa. Normalne jest, że osoby te krzyczą i karzą zbyt wolnych, ich zdaniem, pracowników. Pracownicy muszą przez całą zmianę stać lub siedzieć w jednej pozycji, w zależności od specyfiki zadania. Aby zmienić pozycję ze stojącej na siedzącą lub odwrotnie pracownik musi otrzymać zgodę zwierzchnika³⁴.

Yang Xiaohong, 30 lat, prowincja Hunan³⁵

Jej praca polega na lutowaniu i testowaniu obwodów drukowanych w fabryce MSI. *„Pracuję od 7 rano do 19, 6 dni w tygodniu (...). Praca jest ciężka i szybka, musimy zrobić 105 elementów w ciągu godziny”. W pracy nie ma czasu na robienie planów na przyszłość. „Kiedy pracujesz, nie masz czasu zastanawiać się nad niczym innym. Jeśli nie skupiasz się na pracy, albo jesteś zbyt wolna, nadzorca będzie na ciebie krzychał.”*

Jednak w wolnym czasie marzy: *„Mam nadzieję na zdrowe i stabilne życie w przyszłości, ale to nie jest możliwe przy pracy w fabryce, nie jest tu ani stabilnie ani zdrowo. Zastanawiam się nad rezygnacją i powrotem do moich rodziców”* – mówi, mimo że zaczęła pracę w fabryce zaledwie dwa miesiące temu, przychodząc z innego zakładu w Shenzhen.

Produkty elektroniczne zawierają duże ilości szkodliwych chemikaliów i ciężkich metali, które mogą być toksyczne dla pracowników mających z nimi kontakt w procesie produkcji³⁶. Wiadome jest, że praca przy produkcji obwodów drukowanych powoduje pewne schorzenia³⁷. Szkodliwe substancje najczęściej dostają się do organizmu przez drogi oddechowe, powodują szkody w układzie nerwowym oraz płciowym³⁸.

W dwóch fabrykach pracownicy informowali, że codziennie są narażeni na działanie toksycznych oparów i chemikaliów. W fabrykach Taida i MSI osoby lutujące obwody drukowane skarżyły się na toksyczne wyziewy w miejscu pracy. Pracownicy narzekali także na choroby skóry spowodowane kontaktem z obwodami w trakcie pracy. W obu fabrykach pracownicy otrzymywali co prawda rękawice ochronne - ale masek, które

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:103404

33 Dokumentacja z fabryk MSI oraz Taida, DanWatch, 2013; Dokumentacja z fabryk Hipro oraz Mingshuo, China Labor Watch, 2013

34 Dokumentacja z fabryki MSI, DanWatch, 2013; Dokumentacja z fabryki Mingshuo, China Labor Watch, 2013

35 Dokumentacja z fabryki MSI, DanWatch, 2013

36 Toxic Tech. *The dangerous chemicals in electronic products*, Greenpeace Briefing, <http://www.greenpeace.org/international/PageFiles/24478/toxic-tech-chemicals-in-elec.pdf>, (dostęp 27 września 2013)

37 *Key Social Impacts of Electronics Production and WEEE-Recycling in China*, Öko-institut, 2008, s. 4 <http://www.oeko.de/oekodoc/678/2007-184-en.pdf>

38 Toxic Tech..., op.cit.

mogłyby zatrzymać toksyczne wyziewy, już nie. Chińskie prawo pracy zakłada, że pracodawca musi zapewnić pracownikowi odpowiednie wyposażenie ochronne i bezpieczne warunki pracy³⁹. Proces lutowania powoduje powstawanie wysokich temperatur i pracownicy fabryk Taida i MSI zwracali uwagę na brak efektywnego systemu chłodzenia. Sprawia to, że środowisko pracy jest wysoce niekomfortowe⁴⁰.

Zhao Lily, lat 18, prowincja Guang Xi⁴¹

Niski wzrost wzmocnia wrażenie, że jest ona młodsza niż w rzeczywistości, zwłaszcza gdy siedzi wraz ze swymi wysokimi przyjaciółmi przy obiedzie. Po samotnej podróży z sąsiedniej prowincji w poszukiwaniu pracy dwa miesiące temu, zdobyła kilkoro przyjaciół z fabryki. Wszystko robią razem: pracują, jedzą i żyją w jednym hotelu robotniczym na terenie fabryki MSI.

Zhao i jej przyjaciele barwnie opisują ohydne zapachy unoszące się na terenie fabryki. *„Z powodu lutowania, temperatura jest strasznie wysoka, a powietrze zanieczyszczone. Nie mamy zabezpieczenia na twarze i jak tylko dotknę twarzy w pracy, skóra staje się natychmiast podrażniona”.*

Zhao wyjaśnia, że praca jest wyczerpująca z powodu powtarzalności zadań przez długie godziny. *„Musimy stać tam pełne 12 godzin zmiany, aby usiąść musisz poprosić o pozwolenie”.* Chce rzucić pracę w chiński nowy rok, marzy o kontynuowaniu swoich studiów i dalszej nauce angielskiego, do której została zainspirowana przez wujka, który często podróżuje do pracy w USA.

2.4 Życie na terenie fabryki

Ponieważ większość siły roboczej stanowią migranci z dalszych regionów Chin, którzy przybyli do Shenzhen w poszukiwaniu pracy, fabryki organizują dla nich pomieszczenia do spania w specjalnych hotelach pracowniczych. Autobusy wożą robotników przez ogromny teren fabryczny z dormitoriiów do miejsca pracy. Większość hoteli umiejscowiona jest na terenie fabryki.

W hotelach w Hipro i Mingshuo w jednym pokoju mieszka od 8 do 12 pracowników. W Mingshuo pracownicy zmian nocnych i dziennych są wymieszani, co stanowi problem kiedy grafiki pracowników się nakładają⁴².

Pracownicy w miejscu zamieszkania mają ograniczony dostęp do infrastruktury. W fabryce Hipro niektóre z budynków w ogóle nie mają gniazdek, a dostawy prądu są ograniczone. W Taida i Mingshuo wprowadzono restrykcje dotyczące ilości zużywanego prądu. W Taida wprawdzie we wszystkich pokojach umieszczona jest klimatyzacja (co przy tamtejszym klimacie jest standardem), ale nie wszędzie działa⁴³.

39 Labour Law of the People's Republic of China, art. 54 <http://www.cecc.gov/resources/legal-provisions/labor-law-of-the-peoples-republic-of-china>

40 Dokumentacja z fabryk MSI oraz Taida, DanWatch, 2013

41 Dokumentacja z fabryki MSI, DanWatch, 2013

42 Dokumentacja z fabryk Hipro oraz Mingshuo, China Labor Watch, 2013

43 Ibidem

Wejścia są strzeżone, wyznaczone są godziny, kiedy można do nich wejść i wyjść, co stanowi istotne ograniczenie wolności pracowników.

Jednym z dormitoriów jest Melling Youth Dorm⁴⁴, powiązany z fabryką w Mingshuo. Budynek ma 6 pięter wysokości, mieszka w nim 3264 robotników. W pokojach na piętrowych łóżkach mieszka wspólnie od 8 do 10 pracowników.

55 pracowników dzieli jedną toaletę, 27 – jeden prysznic, 272 pracowników korzysta z jednej pralki na monety. Stanowi to przyczynę długich kolejek. Nieraz brak ciepłej wody lub występują problemy z dostawami wody w ogóle. W fabryce MSI 10 pracowników mieszka w jednym pokoju o powierzchni 30 m², mając jedną wspólną (i brudną) toaletę. Prysznic dzielony jest z mieszkańcami innych pokoi. Życie w brudzie i tłoku powoduje, że mieszkańcy nie mają nawet odrobiny prywatności, a niezbędne czynności, takie jak dbanie o higienę osobistą, pranie i suszenie ubrań czy inne tego rodzaju działania są skomplikowane i czasochłonne⁴⁵.



Fot. 2: Hotel pracowniczy numer 9 w fabryce Mingshuo w Suzhou, widok jednego z pokoi



Fot. 3: Hotel pracowniczy numer 9 w fabryce Mingshuo w Suzhou, widok zewnętrzny

44 Dokumentacja z fabryki Mingshuo, China Labor Watch, 2013

45 Dokumentacja z fabryki MSI, DanWatch, 2013

2.5 Rotacja pracowników

Intensywność pracy, jej długie godziny, brak możliwości rozwoju i niskie płace zniechęcają pracowników i sprawiają, że są oni na ogół gotowi w każdej chwili odejść i szukać szczęścia gdzie indziej. Dlatego fabryki stale prowadzą proces rekrutacji, zwalniają i zatrudniają pracowników. Większość osób pracujących w fabrykach MSI i Taida, z którymi przeprowadzane były wywiady, planowała odejście z pracy i chciała zrobić to w ciągu nadchodzącego półrocza⁴⁶. W fabrykach Hipro i Mingshuo roczna rotacja pracowników kształtuje się w granicach około 20-40%⁴⁷.

Ponieważ fabryki mają wysoki przepływ pracowników, stosują one różnego rodzaju wewnętrzne regulacje mające na celu ich zatrzymanie. W fabryce Taida stosowany jest okres próbny, trwający jeden miesiąc, w czasie którego pracownicy nie mogą zrezygnować. W niektórych działach zezwala się na odejście jedynie 2 lub 3 pracownikom miesięcznie⁴⁸. Rezygnacja musi być zaaprobowana przez lidera grupy. W fabryce Hipro, były przypadki, kiedy się po prostu nie zgadzała. W fabrykach Taida i Hipro, konsekwencją odejścia bez zgody przełożonych jest utrata miesięcznych poborów⁴⁹.

Li Jianguo, lat 26, prowincja Hunang⁵⁰

„Pracownicy często rezygnują tu po dwóch miesiącach. Ludzie cały czas odchodzą, bo pensje są niskie, a praca męcząca”. Od dwóch miesięcy składa on obwody drukowane w fabryce MSI i marzy już o tym, co chciałby robić później. „Chciałbym zrobić prawo jazdy i pracować w transporcie. „Teraz dostaję 2500 do 3000 juanów (1250 do 1500 zł) miesięcznie pracując 12 godzin na dobę, 6 dni w tygodniu. To jest po prostu za mało.” Nie chce jednak odchodzić od razu. „Odejdę na chiński nowy rok i wrócę do moich rodziców”.

2.6 Staże

W fabrykach prowadzone są różnego rodzaju programy staży i praktyk. W Hipro i Taida trwają od 3 do 12 miesięcy, a w Mingshuo do 6 miesięcy. Niektórzy ze stażystów to uczniowie szkół średnich, czasem są to studenci. Mają oni od 16 do 24 lat. Część z nich jest do pracy zmuszana przez własne uczelnie, a niektórzy zgłaszają się sami w nadziei na ciekawe zadania. Wszyscy stażyści wykonują te same prace co szeregowi robotnicy i rzadko ma to coś wspólnego z kierunkiem ich studiów. Studenci pracują 10 do 11 godzin dziennie, 6 lub 7 dni w tygodniu i otrzymują płacę rzędu 2200 – 3000 juanów (1114 – 1519 zł), tak jak pozostali pracownicy⁵¹.

46 Dokumentacja z fabryk MSI oraz Taida, DanWatch, 2013

47 Dokumentacja z fabryk Hipro oraz Mingshuo, China Labor Watch, 2013

48 Dokumentacja z fabryki Taida, DanWatch, 2013

49 Dokumentacja z fabryki Taida, DanWatch, 2013; DanWatch (2013), Dokumentacja z fabryki Hipro, China Labor Watch, 2013

50 Dokumentacja z fabryki MSI, DanWatch, 2013

51 Dokumentacja z fabryki Taida, DanWatch, 2013; Dokumentacja z fabryk Hipro oraz Mingshuo, China Labor Watch, 2013

Pracownicy fabryk sprzętu elektronicznego generalnie są bardzo młodzi. W Mingshuo i Hipro pracują osoby w wieku 16 lat, w Mingshuo osoby w wieku 16 – 18 lat stanowią ponad jedną trzecią pracowników w dziale produkcji. Latem uczniowie i studenci na stażach stanowią również jedną trzecią pracowników w fabryce Hipro⁵².

Zhu Jun, lat 24, prowincja Jiangxi⁵³

Jest 8 rano i Zhu właśnie skończył swoją 11 godzinną nocną zmianę, je śniadanie wraz z kolegami z fabryki Taida. *„Przez miesiąc pracujemy na nocnej zmianie, potem przez miesiąc na dziennej. Nocne zmiany są strasznie wyczerpujące fizycznie”* – mówi Zhu. Odbywa roczny staż, ale jego praca jest dokładnie taka sama jak praca innych pracowników. *„Mam wrażenie, że tracę czas. Zgłosiłem się na staż, ale nie ma to nic wspólnego z moimi studiami. Jest wyczerpująca i zarabiam 3000 juanów miesięcznie (1519 zł). Czasem wpadam w depresję”* – mówi. Pracuje przy lutowaniu płytek drukowanych – *“Pracujemy w oparach niebezpiecznych substancji takich jak cynk. Fabryka powinna coś zrobić, żeby je zmniejszyć”*.

2.7 Praktyki rekrutacyjne i dyskryminacja

Przy rekrutacji nagminna jest dyskryminacja ze względu na wiek i płeć. Fabryka Mingshuo zatrudnia kobiety i mężczyzn w stosunku 2:1 co sprawia, że kiedy nie ma wystarczająco dużo kobiet mężczyźni mogą być zatrudnieni, ale muszą dać łapówkę pracownikom działu HR, żeby ci zgodzili się przyjąć więcej mężczyzn do fabryki⁵⁴.

Przy zatrudnianiu pracowników do linii produkcyjnych istnieją limity wieku, na przykład w Mingshuo i Hipro jest to odpowiednio 35 i 36 lat. W Hipro pracownicy nie otrzymują do ręki umów, co sprawia, że nie znają przysługujących im praw⁵⁵.

2.8 Reprezentacja pracowników

Pracownicy, z którym przeprowadzono rozmowy, nie wiedzieli czy istnieją w ich fabrykach związki zawodowe lub jakiegokolwiek inne organizacje reprezentujące pracowników, ani nawet „gorące linie” dla pracowników, pod którymi mogliby zgłaszać swoje uwagi. Dotyczyło to fabryk Taida, Hipro i MSI⁵⁶. W Mingshuo nie ma związków ani innych organizacji pracowniczych, wprowadzono jednak infolinię dla pracowników. Niestety po okresie próbnym została przekazana zarządcom linii produkcyjnych⁵⁷.

Prezentowany brak wiedzy o możliwościach zrzeszania się oznacza w praktyce ograniczenie tego prawa będącego jednym ze standardów MOP⁵⁸.

52 Dokumentacja z fabryk Hipro oraz Mingshuo, China Labor Watch, 2013

53 Dokumentacja z fabryki Taida, DanWatch, 2013

54 Dokumentacja z fabryki Mingshuo, China Labor Watch, 2013

55 Dokumentacja z fabryk Hipro oraz Mingshuo, China Labor Watch, 2013

56 Dokumentacja z fabryk MSI oraz Taida, DanWatch, 2013; Dokumentacja z fabryki Hipro, China Labor Watch, 2013

57 Dokumentacja z fabryki Mingshuo, China Labor Watch, 2013

58 Konwencja nr 87 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych, San Francisco, 9 lipca 1948; <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k087.html>

Warto również dodać, że istniejący w Chinach system reprezentacji pracowników i związków zawodowych jest szeroko krytykowany przez międzynarodowe organizacje zajmujące się ochroną praw człowieka⁵⁹.

2.9 Łamanie praw pracowniczych w fabrykach

Rodzaj łamania prawa	Mings huo	MSI	Taida	Hipro
Przymusowe nadgodziny	x	x	x	x
Płaca minimalna: pracownicy otrzymują płacę bazową niższą niż chińska płaca minimalna	x			x
Godziny pracy: Ilość godzin pracy przekracza normę 60 tygodniowo	x	x	x	x
Godziny pracy: ilość nadgodzin przekracza limit 36 w miesiącu	x	x	x	x
Dni wolne: w okresie wzmożonych zamówień pracownicy pracują 7 dni w tygodniu	x			
Środowisko pracy: pracownicy doświadczają stresujących warunków pracy i przemocy werbalnej	x	x		
Zdrowie i bezpieczeństwo: pracownicy są narażeni na toksyczne opary i nie otrzymują odpowiedniej ochrony		x	x	
Dyskryminacja: fabryka zatrudnia mężczyzn i kobiety w stosunku 1 : 2	x			
Znajomość własnych praw: pracownicy nie otrzymują kopi ich własnej umowy po podpisaniu				x
Reprezentacja pracowników: pracownicy nie wiedzą czy w ich zakładzie są związki zawodowe albo inny rodzaj reprezentacji pracowników		x	x	x
Reprezentacja pracowników: w fabryce nie ma związków zawodowych ani innych form reprezentacji pracowników	x			

Tabela 2: Poniższa tabela pokazuje, w których fabrykach badanie DanWatch wykazało konkretne naruszenia praw człowieka i praw pracowniczych. Nie można wykluczyć, że naruszeń jest więcej, jednak do badających nie dotarły takie informacje.

59 China w: „World Report 2013”, Human Rights Watch, 2013, <http://www.hrw.org/world-report/2013/country-chapters/china>

Reprezentacja pracowników w Chinach

W Chinach istnieje jedna legalnie działająca centrala związkowa: Ogólnochińska Federacja Związków Zawodowych (All-China Federation of Trade Unions – ACFTU), która nie jest generalnie uważana ani za demokratyczną, ani za niezależną⁶⁰. Ma ona 134 miliony członków, zrzeszonych w 1 713 000 podstawowych organizacjach członkowskich⁶¹. Jest ona, według organizacji broniących praw człowieka w Chinach, „ramieniem rządu ułatwiającym realizację polityki wobec przedsiębiorstw w celu zapewnienia lepszej kontroli nad pracującymi”⁶².

Od czasu wejścia w życie nowego chińskiego prawa pracy w 2008 r. ACFTU poczyniło znaczące wysiłki, aby zwiększyć swój wpływ na zagraniczne firmy⁶³.

3. Dell w Chinach

Amerykańska firma komputerowa Dell założona została w 1984 r. przez Michaela Della. Jest to jedna z największych korporacji technologicznych na świecie i jeden z głównych dostawców komputerów PC dla sektora prywatnego i publicznego. Dell jest trzecim co do wielkości sprzedawcą komputerów na świecie⁶⁴ i czwartym pod tym względem na rynku europejskim⁶⁵. Zajmuje również czołowe miejsca na światowym rynku produkcji monitorów⁶⁶. Firma otworzyła swoją pierwszą fabrykę w Chinach w 1998 r. i od tego czasu rozszerzyła swoją obecność zarówno w zakresie produkcji, jak i sprzedaży. Firma ma w Chinach 25 spółek zależnych⁶⁷ i nieznaną liczbę innych poddostawców. Jest również w chwili obecnej największym dostawcą komputerów na rynek chiński⁶⁸.

Michael Dell w czerwcu 2013 r. stwierdził: „Nasze zaangażowanie w Chinach nigdy nie było silniejsze, a trwające inwestycje ukazują wagę Chin dla strategii Della i jego przyszłości”⁶⁹. Wraz z niedawną ekspansją do leżącego w głębi kontynentalnych Chin miasta Chengdu, Dell wydaje się odchodzić od regionów przybrzeżnych do tych z niższymi poziomami płac minimalnych⁷⁰.

60 Freedom of association in the electronics industry, SOMO, 2012, s. 11 http://somo.nl/publications-en/Publication_3804

61 Trade Unions of the World, International Centre for Trade Union Rights et al., 2005

62 The All-China Federation of Trade Unions (ACFTU), Human Rights in China, <http://www.hrichina.org/content/4710>, (dostęp 27 września 2013)

63 Membership required, The Economist, 31 lipca 2008, <http://www.economist.com/node/11848496>

64 Gartner Says Worldwide PC Shipments in the Second Quarter of 2013 Declined 10.9 Percent, Gartner, 10 czerwca 2013, <http://www.gartner.com/newsroom/id/2544115>

65 Gartner Says PC Market in Western Europe Declined 20 Percent in Second Quarter of 2013, Gartner, 7 lipca 2013, <http://www.gartner.com/newsroom/id/2570220>

66 Dell Captures Top Position in Worldwide PC Monitors in the Second Quarter, Moves Ahead of Samsung for the First Time Since 2007, According to IDC, IDC, <http://www.idc.com/getdoc.jsp?containerId=prUS24322313> (dostęp 2 października 2013)

67 Dell Form 10-K, Annual report pursuant to section 13 and 15(d), 2012, s.7-8. http://i.dell.com/sites/content/corporate/secure/en/Documents/FY12_Form10K.pdf

68 Dell: new factory and new strategy, Xinhua english news, 7 czerwca 2013 http://news.xinhuanet.com/english/china/2013-06/07/c_132437748.htm

69 Dell launches new global base in Chengdu, China Daily, 6 czerwca 2013 http://www.chinadaily.com.cn/china/2013-06/06/content_16579440.htm

70 Ibidem



Fot. 4: Kolejka chętnych do zatrudnienia w fabryce Mingshou w Suzhou

3.1 Charakterystyka omawianych fabryk

Cztery omawiane fabryki należą do niezależnych chińskich lub tajwańskich firm zaopatrujących szereg marek elektronicznych, wśród nich Della. Niektóre produkują również własne produkty, często na rynek krajowy. Według pracowników fabryk, warunki pracy nie różnią się w zależności od tego, dla jakiej marki produkowany jest dany wyrób.

Mingshuo, Suzhou, prowincja Jiangsu⁷¹

Mingshuo jest spółką zależną tajwańskiej grupy Pegatron, która produkuje i składa części komputerowe i akcesoria dla ASUSa, HP, Samsunga, Microsoftu i Della.

Fabryka jest największą w prowincji Jiangsu, obejmuje powierzchnię 158 tys. m², zatrudniając około 70 tys. pracowników w czasie wzmożonych zamówień oraz 50 tys. poza tym okresem. Większość pracowników mieszka w dormitoriach na terenie fabryki.

Pegatron Group jest globalną korporacją projektującą i wytwarzającą elektronikę. Znajduje się w pierwszej piątce producentów komputerów PC, jego produkcja stanowi 11% wolumenu globalnej spedycji w branży⁷². Kwatery główne firmy znajdują się na Tajwanie, podczas gdy fabryki ulokowane są w Meksyku, Czechach oraz w 4 miejscach w Chinach⁷³. Pegatron jest członkiem EICC⁷⁴ i twierdzi, że respektuje międzynarodowe ustalenia dotyczące praw człowieka⁷⁵. Firma nie podaje oficjalnych danych dotyczących fluktuacji pracowników⁷⁶.

71 Dokumentacja z fabryki Mingshuo, China Labor Watch, 2013

72 Pegatron annual report 2012 http://www.mzcan.com/taiwan/4938/annual/2012/EN/2012_Annual_Report_eng_kqBNUht1qgjr.pdf

73 Pegatron, Business Operation <http://www.pegatroncorp.com/company/businessOperation.php>, (dostęp 27 września 2013)

74 EICC, Membership list, http://www.eicc.info/about_us05.shtml, (dostęp 27 września 2013)

75 Pegatron CSR report 2012, s.3. http://www.pegatroncorp.com/download/2012_CSR_Annual_Report_eng.pdf

76 Ibidem, s. 89-90

Hipro Electronics, Dongguan, prowincja Guangdong⁷⁷

Hipro Electronics jest częścią Chicony Power Technology, która to z kolei jest spółką zależną zlokalizowanej na Tajwanie Chicony Group. Fabryka produkuje dla Microsoftu, IBM, HP, Samsunga, Compaq, NEC, Yokogawy, Sony i Della. Zatrudnia 6000 pracowników⁷⁸.

Chicony Group⁷⁹ projektuje sprzęty peryferyjne branży IT, głównie klawiatury i kamery. Spółka zależna Chicony Power Technology produkuje przede wszystkim zasilacze do notebooków i jest ich trzecim co do wielkości globalnym dostawcą (pod względem wartości dostaw). Chicony działa w 13 krajach Azji, Europy i Ameryki Północnej i Południowej⁸⁰. Kwatera główna firmy zlokalizowana jest na Tajwanie, a trzy fabryki firmy znajdują się na terenie Chin.

Chicony jest sygnatariuszem EICC⁸¹. Udostępniane przez nią informacje w zakresie społecznej odpowiedzialności są mocno ograniczone: ostatni dostępny raport pochodzi z 2010 r. i daje jedynie ogólny ogłęd warunków pracy i polityki społecznej firmy w tym zakresie⁸².

Taida Electronics, Dongguan, prowincja Guangdong⁸³

Taida Electronics to spółka należąca do Delta Electronics Group. Fabryka Taida składa się z 5 zakładów zajmujących obszar 127 tys. m² i zatrudniających 30 tys. pracowników. Produkuje mikrokomputery, chipy do komputerów, obwody drukowane, zasilacze i kable wysokiego napięcia. Zaopatruje firmy NEC, GE, HP, Fujitsu, Phillips oraz Dell⁸⁴.

Delta Electronics Group to tajwańska korporacja działająca na całym świecie⁸⁵. Ma 31 zakładów w Azji, Europie i obu Amerykach. Firma ma największy udział w rynku produkcji zasilaczy i elementów chłodzenia komputerów⁸⁶.

Według raportu społecznego za 2012 r., Delta stara się wprowadzać standardy EICC, chociaż nie jest jego członkiem. Stara się również działać zgodnie z zasadami Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Wytycznych OECD dla Przedsiębiorstw Wielonarodowych oraz Trójstronnej Deklaracji Zasad dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej MOP⁸⁷. Polityka zatrudnienia firmy zakazuje pracy przymusowej i wszelkich form dyskryminacji oraz niehumanitarnego traktowania. Deklaruje poszanowanie prawa pracowników do swobodnego zrzeszania i przestrzeganie regulacji dotyczących godzin pracy oraz odszkodowań dla pracowników i dodatków do ich pensji⁸⁸.

77 Chicony presentation 2012 <http://www.chicony.com.tw/Chinese/aboutrule/2012Q3-en.pdf>

78 Dokumentacja z fabryki Hipro, China Labor Watch

79 Chicony annual report 2012, <http://www.chicony.com.tw/Chinese/aboutrule/2012report.pdf>

80 Chicony, about Chicony, <http://www.chicony.com.tw/aboutchicony.htm>, (dostęp 27 września 2013)

81 EICC, Membership list, http://www.eicc.info/about_us05.shtml, (dostęp 27 września 2013)

82 Chicony CSR document 2010, <http://www.chicony.com/news/CHICONY%20CSR%202010%20REPORT.pdf>

83 Promotional brochure, Delta, Dongguan, 2013

84 Dokumentacja z fabryki Taida, DanWatch, 2013

85 Global Operation, Delta <http://www.deltaww.com/about/operations.aspx?seclD=5&pid=3&tid=0&Lang=en-US>, (dostęp 27 września 2013)

86 Delta annual report 2012, s.1 http://www.deltaww.com/fileCenter/ir/download/annual_report/2012annual.pdf

87 Delta CSR report 2012, s.19 http://www.deltaww.com/fileCenter/about/download/2012_Delta_CSR_Report_EN.pdf

88 Delta CSR report 2012, s.59-60 http://www.deltaww.com/fileCenter/about/download/2012_Delta_CSR_Report_EN.pdf



Fot. 5: Fabryka Taida w Dongguan

MSI, Shenzhen, prowincja Guangdong⁸⁹

MSI jest tajwańską firmą IT posiadającą fabryki w Chinach. Fabryka MSI w Shenzhen produkuje i składa części komputerowe, takie jak płyty główne, karty graficzne, pamięci typu flash oraz inne akcesoria. Firma produkuje zarówno pod własną marką jak również zaopatruje międzynarodowe koncerny takie jak HP, NEC czy właśnie Dell. Fabryka zajmuje powierzchnię 200 tys. m², zatrudnia 8 tys. pracowników⁹⁰. Oprócz kwatery głównej i infrastruktury w Chinach, MSI posiada oddziały w Europie, na Bliskim Wschodzie, w obu Amerykach i kilku miejscach w Azji poza Chinami⁹¹.

Firma MSI promuje EICC i stosuje promowane przez tę inicjatywę modele audytu⁹², nie jest jednak członkiem tej organizacji. W swoim raporcie CSR za 2012 r. MSI pisze o fluktuacji pracowników na poziomie 9,3% dla mężczyzn i aż 30,7% dla kobiet w fabryce w Shenzhen⁹³.



Fot. 6: Fabryka MSI w Shenzhen

89 Promotional brochure, MSI, Shenzhen, 2013

90 Dokumentacja z fabryki MSI, DanWatch, 2013

91 About MSI, MSI, <http://dk.msi.com/about/contact-us/>, (dostęp 27 września 2013)

92 Supplier Management, MSI, http://www.msi.com/html/popup/csr/stnbility_%20splmanagement.html, (dostęp 27 września 2013)

93 MSI CSR report 2012, http://www.msi.com/html/popup/csr/news_20121114.html

3.2 Dell i zamówienia publiczne

Wśród klientów firmy Dell można wydzielić cztery główne grupy: duże przedsiębiorstwa, instytucje publiczne, małe i średnie przedsiębiorstwa oraz klientów indywidualnych. Klienci z sektora publicznego to przede wszystkim instytucje edukacyjne, administracja publiczna różnego szczebla, służba zdrowia i organy ścigania. 26% dochodów firmy Dell w roku finansowym 2013 ma pochodzić od publicznych zamawiających, co oznacza, że był to dla firmy drugi co do wagi segment klientów, zaraz za wielkimi korporacjami⁹⁴.

Ostatnie badania nad zarządzaniem łańcuchem dostaw w produkcji komputerów osobistych pokazują wpływ tych dwóch grup klientów. Ze względu na znaczenie swoich zamówień dla przychodów firmy korporacje oraz sektor publiczny stanowią najważniejszy czynnik dla wszelkiego rodzaju zmian w całym łańcuchu dostaw. Wymienione grupy przerastają pod tym względem innych interesariuszy, w tym tak kluczowych jak inwestorzy i akcjonariusze⁹⁵.

W swoim oświadczeniu z kwietnia 2013 r., Dell w Wielkiej Brytanii oskarżył tamtejszy urząd organizujący publiczne zamówienia o wymaganie na dostawcach zbyt niskich cen⁹⁶.

Chociaż Dell ujawnił listę kluczowych podwykonawców i dostawców, na której znalazły się firmy bezpośrednio i pośrednio kierowane przez koncern⁹⁷, nie jest możliwe ustalenie bezpośrednich powiązań pomiędzy poszczególnymi fabrykami Della a którymkolwiek z odbiorców, bez względu na to czy chodzi o klienta prywatnego czy publicznego⁹⁸. Oznacza to, że zamawiający nie mają możliwości ustalenia, czy ich produkty pochodzą z którejś z czterech fabryk opisywanych w raporcie.

Zarówno to badanie, jak i wcześniejsze analizy dotyczące dostawców Della, pokazują słabość firmy w implementacji swoich własnych standardów, krajowego prawa pracy oraz standardów międzynarodowych. Stan ten ukazuje niezgodność z etycznymi standardami przy zamawianiu produktów Della⁹⁹.

94 Dell Financial Report FY 2013: http://i.dell.com/sites/doccontent/corporate/secure/en/Documents/FY13_Form10K_Web.pdf

95 Gale Raj-Reichert, *Governance in Global Production Networks: Managing environmental health risks in the personal computer production chain*, School of Environment and Development, 2012, p. 110 <http://labourandelectronics.net/wp-content/uploads/2013/06/Governance-in-Global-Production-Networks-Managing-Environmental-Health-Risks-in-the-Personal-Computer-Production-Chain.pdf>

96 Dell: Gov's cost-cutting mania is driving away suppliers, *The Channel*, 31 lipca 2013, http://www.channelregister.co.uk/2013/07/31/dell_public_sector_suppliers

97 Dell Supplier list, <http://www.dell.com/learn/us/en/uscorp1/corp-comm/cr-ca-list-suppliers?c=us&l=en&s=corp&delphi:gr=true> (dostęp 27 września 2013)

98 Ibidem

99 Computer Connections. *Supply chain policies and practices of seven computer companies*, SOMO, 2009, http://somo.nl/publications-en/Publication_3054; *Tragedies of Globalization: The Truth Behind Electronics Sweatshops*, China Labor Watch, 2012 <http://www.chinalaborwatch.org/pdf/20110712.pdf>

3.3 Pozycja globalnych firm elektronicznych w łańcuchu dostaw

Tak zwane łańcuchy dostaw w branży elektronicznej są bardzo złożone. Znane marki oferujące najnowszą elektronikę rzadko posiadają własne fabryki i montażownie, preferują umowy z firmami produkcyjnymi – podwykonawcami. Ci zaś równocześnie zaopatrują różne marki. Było tak w przypadku wszystkich czterech badanych przez nas fabryk, które zaopatrywały różnych zamawiających, w tym Della.

Różne sposoby organizacji łańcucha wartości wpływają na siłę w łańcuchu dostaw i kontraktowanych dostawców, co z kolei może wpływać na warunki pracy w fabrykach.

Według analizy China Labour Watch dotyczącej fabryk Samsunga w Chinach, kwestia tego, czy fabryka bezpośrednio należy do danego koncernu lub czy wytwarza wyłącznie na jego potrzeby czy też nie, ma bardzo duże znaczenie. Tam gdzie zlecniodawców jest wielu, warunki pracy są na ogół gorsze¹⁰⁰. Jednak relacja wyłączności pomiędzy marką i dostawcą nie oznacza, że warunki pracy będą automatycznie lepsze. Apple jest przykładem firmy, która ma wielką siłę oddziaływania na swoich podwykonawców i dostawców poprzez łańcuch wartości, szczególnie dotyczy to kontroli kosztów. Według badania z 2011 r. dotyczącego łańcucha dostaw firmy Apple, utrzymuje ona nad podwykonawcami ścisłą kontrolę i „ma siłę aby rozwinąć lub zniszczyć swoich dostawców”¹⁰¹.

Można zakładać, że te marki, które dzielą z innymi swoich dostawców mają na nich mniejszy wpływ niż w sytuacji, gdyby miały wyłączność na współpracę. Wszyscy znaczący odbiorcy końcowi znani są z tego, że wywierają na swoich dostawców presję w kwestii kosztów¹⁰².

Podczas gdy większość kosztów produkcji, w tym koszty materiałowe i dystrybucja, są mało elastyczne, fabryki dostawców rywalizują pomiędzy sobą o zlecenia najniższą proponowaną ceną realizacji zamówienia, co odbywa się kosztem pensji pracowników. W łańcuchu dostaw branży elektronicznej koszty pracy są jednym z nielicznych elastycznych czynników¹⁰³.

Nacisk na jak najniższe ceny i krótkie terminy produkcji tworzy dylematy dla dostawców, którzy muszą spełnić żądania związane z wysoką wydajnością i niskimi kosztami, a jednocześnie oczekuje się od nich że spełnią także wymogi kodeksów etycznych odbiorców. Ostatecznie presja cenowa ze strony wielkich marek zostawia chińskim podwykonawcom mały margines zysku i niewielkie szanse na przestrzeganie przepisów prawa pracy, korporacyjnych zasad postępowania i innych standardów pracy.

100 Is Samsung Infringing upon Apple's Patent to bully Workers?, China Labor Watch, 2011, s.8
<http://chinalaborwatch.org/pro/proshow-177.html>

101 Kenneth L. Kraemer, Greg Linden, Jason Dendrick, *Capturing Value in Global Networks: Apple's iPad and iPhone*, University of California, Irvine, University of California, Berkeley and Syracuse University, 2011 s. 2
http://pcic.merage.uci.edu/papers/2011/Value_iPad_iPhone.pdf

102 *The Dark Side of Cyber Space*, WEED & SACOM, 2008, s. 10
http://www2.weedonline.org/uploads/the_dark_side_of_cyberspace_dec.2008.pdf

103 *Tragedies of Globalization: The Truth Behind Electronics Sweatshops*, China Labor Watch, 2012, s. 1
<https://www.chinalaborwatch.org/pro/proshow-164.html>

4. Kontrowersyjne warunki pracy u chińskich dostawców IT: bez zmian

Firma Dell ma długą historię jeśli chodzi o stosowanie kontrowersyjnych praktyk w produkcji elektroniki u swoich chińskich poddostawców. Tak jak wiele innych marek komputerowych, korzysta z usług największej firmy produkcyjnej w sektorze IT – Foxconn. Firma ta stała się przedmiotem licznych badań i analiz po tym, jak w 2010 r. tragiczna seria samobójstw pracowników zwróciła uwagę na trudne warunki pracy i liczne przypadki łamania praw pracowniczych w jej fabrykach. Wykończeni ciężkimi warunkami pracy i ciągłą presją pracownicy Foxconn odbierali sobie życie. W ciągu 8 miesięcy usiłowało zrobić to 17 osób, przeżyły cztery z nich¹⁰⁴.

Wśród zgłaszanych przez pracowników problemów można wymienić pensje poniżej standardów zapewniających godne życie, nadmierne i obowiązkowe nadgodziny, częste rozszady pomiędzy zmianami dzienną i nocną, zmilitaryzowany styl zarządzania, finansowe i upokarzające kary oraz obowiązkowe staże¹⁰⁵.

Dell, jako istotny klient Foxconn, wydał oświadczenie, że wspiera tę firmę w „zwiększaniu płac i redukcji nadgodzin”¹⁰⁶. Tymczasem od tamtego czasu Dell żądał od poddostawców Foxconn coraz to niższych cen¹⁰⁷. W kwietniu 2013 r. dwóch kolejnych pracowników Foxconn popełniło samobójstwa¹⁰⁸.

W 2011 r. China Labour Watch badał produkcję płyt głównych i kart graficznych oraz montowanie komponentów w fabryce MSI w Shenzhen, innego chińskiego dostawcy Della¹⁰⁹. Wśród najgorszych przykładów łamania praw pracowniczych ujawnionych w fabryce były przymusowe nadgodziny, intensywne, długie zmiany podczas okresu wzmożonych zamówień z zaledwie kilkoma dniami wolnymi w miesiącu, pensje poniżej minimum egzystencji, mobbing i zmuszanie pracowników do pracy w pozycji stojącej przez całą zmianę.

Badanie dostawców Della z 2010 r., również przeprowadzone przez China Labor Watch, ponownie ujawniło ekstremalnie trudne warunki pracy, nadgodziny ponad dopuszczalne prawnie maksimum i płacę minimalną nie zapewniającą możliwości sprostania kosztom życia¹¹⁰.

104 Workers as Machines: Military Management in Foxconn, Sacom, 2010 http://sacom.hk/wp-content/uploads/2010/11/report-on-foxconn-workers-as-machines_sacom.pdf

105 Ibidem

106 Disruptions: Too Much Silence on Working Conditions, The New York Times, 8 kwietnia 2012 http://bits.blogs.nytimes.com/2012/04/08/disruptions-on-worker-conditions-apples-rivals-are-silent/?_r=0

107 Parrish Kevin, Dell Demands Price Cuts from Component Suppliers, Toms Hardware, 17 marca 2013 <http://www.tomshardware.com/news/Chassis-supply-chain-lower-prices-Catcher-Technology-Fuyu-Precision,21527.html>

108 Suicides Continue at Foxconn: Two Workers in Zhengzhou Die After Jumping Off Buildings, China Labor Watch, 27 kwietnia 2013, <http://www.chinalaborwatch.org/news/new-453.html>

109 Dell, HP, and NEC Supplier Factory Case Study: MSI Computer (Shenzhen) Co., Ltd., China Labor Watch, 2011 <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1691&context=globaldocs>

110 Tragedies of Globalization: The Truth Behind Electronics Sweatshops, China Labor Watch, 2012, s. 1 <https://www.chinalaborwatch.org/pro/proshow-164.html>

W 2008 r. SACOM i WEED badały Compeq Technology w Huizhou, firmę produkującą obwody drukowane i inne komponenty komputerowe dla Della¹¹¹. Główne ustalenia wskazywały na nadmierne godziny pracy, płace poniżej płacy minimalnej, przymusowe i nisko płatne nadgodziny, brak ubrań ochronnych powodujący problemy zdrowotne, autorytarny styl zarządzania oraz brak podpisanych umów z pracownikami¹¹². Analiza ta pokazała, że Dell naciskał na Exclesior i Compeq, aby dostarczały komputerów według bardzo napiętych terminów i po niskich kosztach, co skutkowało łamaniem prawa, zasad korporacyjnych i konwencji MOP.

Już w 2004 r. CAFOD ujawnił podobne warunki pracy w łańcuchu dostaw Della i agresywne cięcia kosztów, które stosowane jest do dnia dzisiejszego¹¹³. W odpowiedzi na ten fakt Dell został jednym z twórców EICC¹¹⁴. Według swojego raportu społecznego, firma świadoma jest trudnych warunków pracy. Jednakże ustalenia niniejszego raportu wskazują, że sytuacja cały czas utrzymuje się na podobnym poziomie.

Problem całej branży

Case study kilku z dostawców Della w Chinach to ilustracja łamania praw pracowniczych jakie ma miejsce w całym sektorze IT. Naruszanie praw pracowniczych u chińskich dostawców IT to kwestia dobrze znana, była wielokrotnie dokumentowana przez różne organizacje podczas badań nad różnymi markami, oprócz Della, między innymi w trakcie analizy Apple¹¹⁵, Samsunga¹¹⁶, HP¹¹⁷, IBM¹¹⁸, Fujitsu¹¹⁹, Lenovo¹²⁰, Acer¹²¹, Sony i Toshiba¹²².

Mamy zatem do czynienia z fenomenem dotyczącym całej branży i żadna ze znanych marek IT nie jest tutaj wyjątkiem. Stawia to pod znakiem zapytania kwestię czy jest w ogóle możliwa etyczna alternatywa dla istniejącej w branży IT sytuacji.

111 The Dark Side of Cyber Space, WEED & SACOM, 2008, http://www2.weed-online.org/uploads/the_dark_side_of_cyberspace_dec.2008.pdf

112 Ibidem

113 Clean up your Computer. Working conditions in the electronics sector, CAFOD, 2004, s. 6, <http://www.catholiclabor.org/gen-art/cafod-computers.pdf>

114 RE: Invitation to respond to Business & Human Rights Resource Centre, 9 lutego 2009 <http://198.170.85.29/Dell-response-NLC-9-Feb-2009.pdf>

115 Beyond Foxconn : Deplorable Working Conditions Characterize Apple's Entire Supply Chain, China Labor Watch, 2012, <http://chinalaborwatch.org/pro/proshow-176.html>

116 An Investigation of Eight Samsung Factories in China: Is Samsung Infringing Upon Apple's Patent to Bully Workers?, China Labor Watch, 2012 <http://www.chinalaborwatch.org/pdf/Samsung%20Report%200904-v3.pdf>; Samsung Factory Exploiting Child Labor. Investigative Report on HEG Electronics (Huizhou) Co., Ltd. Samsung Supplier, China Labor Watch, 2012, <http://chinalaborwatch.files.wordpress.com/2012/08/samsung8-271.pdf>

117 Clean up your Computer. Working conditions in the electronics sector, CAFOD, 2004 <http://www.catholiclabor.org/gen-art/cafod-computers.pdf>

118 Ibidem

119 The Dark Side of Cyber Space, WEED & SACOM, 2008, http://www2.weed-online.org/uploads/the_dark_side_of_cyberspace_dec.2008.pdf

120 Ibidem

121 CSR issues in the ICT hardware manufacturing sector, SOMO, 2005 http://www.somo.nl/html/paginas/pdf/ICT_Sector_Report_2005_NL.pdf

122 Computer Connections. Supply chain policies and practices of seven computer companies, SOMO, 2009 http://somo.nl/publications-en/Publication_3054/

5. Kwestie pracownicze w strategii firmy

Dell

W swoim kodeksie postępowania firma Dell potwierdza swoje zaangażowanie i szacunek dla zasad proklamowanych w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka¹²³. Dell jest członkiem Electronic Industry Citizen Coalition (EICC), koalicji firm z branży elektronicznej, która pracuje nad kwestiami społecznej i środowiskowej odpowiedzialności w branży. Firma deklaruje również, że stara się postępować zgodnie z normami lokalnego prawa w odniesieniu do standardów zatrudnienia i warunków pracy¹²⁴.

W odniesieniu do poddostawców Dell czyni ich odpowiedzialnymi za poprawę standardów które są „opracowane na podstawie przeglądu najlepszych globalnych praktyk, systemów zarządzania i standardów wiedzy”, takich jak podstawowe konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy¹²⁵.

W 2011 r. Dell dołączył do programu Dutch Sustainable Trade Initiative (IDH), który obejmuje warunki pracy i kwestie ekologiczne w procesie produkcji elektroniki w Chinach¹²⁶. Projekt ten ma wspomóc chińskie przedsiębiorstwa we wdrażaniu zasad CSR. Obecnie rola firmy Dell polega na budowaniu w tym zakresie potencjału 11 nieujawnionych dostawców¹²⁷. Według Della, projekt napotkał na opóźnienia, zwłaszcza w kwestii włączania w proces dostawców, co oznacza, że jeszcze nie osiągnięto żadnych rezultatów związanych z poprawą warunków pracy¹²⁸.

Audyty

Według badań najnowszych trendów w przemyśle elektronicznym, realizowanych w ramach projektu Free2Work, Dell nie stosuje odpowiedzialnych polityki zakupowej, którą powinien wdrożyć zgodnie z założeniami inicjatywy IDH Electronics¹²⁹.

W badaniu zaznaczono, z jaką odpowiedzialnością wiąże się zamawianie i dlaczego ma to kluczowe znaczenie dla pracowników: „poprzez odpowiedzialną politykę zakupową, firma może uniknąć stawiania nadmiernych wymagań swoim dostawcom. Jeśli dostawca podlega presji, bez względu na to czy dotyczy ona cen, skali zamówienia czy czasu jego realizacji, to pracownicy ucierpią najbardziej”¹³⁰.

Co więcej, badanie identyfikuje braki w systemie audytów firmy Dell, przeprowadzanych zarówno przez samą firmę jak i wynajęte firmy zewnętrzne. Zwraca się uwagę, że Dell nie przeprowadza kontroli niezapowiedzianych¹³¹.

123 Code of Conduct, Dell, 2012, p. 57 <http://i.dell.com/sites/doccontent/corporate/corp-comm/en/Documents/Dell-Code-of-Conduct-External.pdf>

124 Ibidem, s.14

125 Dell Supplier Accountability Approach and Standards <http://www.dell.com/learn/us/en/uscorp1/corp-comm/standards-for-suppliers?c=us&l=en&s=corp&cs=uscorp1>, dostęp (27 września 2013)

126 IDH Electronics Program, <http://www.elevatelimited.com/idh/>, <http://www.idhsustainabletrade.com/electronics>, (dostęp 27 września 2013)

127 Dell CSR report 2013 <http://i.dell.com/sites/doccontent/corporate/corp-comm/en/Documents/dell-fy13-cr-report.pdf>

128 IDH Annual report 2012 <http://www.idhsustainabletrade.com/idh-corporate-reports>

129 Free2Work (2013): Electronics Industry Trends, From Mine to Factory

130 Ibidem, s. 17

131 Ibidem, s. 24

Mimo wszystko nawet wspomniane zapowiedziane audyty potwierdzają stale występujące przypadki naruszenia własnych standardów. Dla przykładu w ostatnim raporcie CSR, Dell stwierdza, że nadmierne godziny pracy zostały stwierdzone w 61,7% miejsc pracy poddanych audytowi, a pracownicy narażeni są na niebezpieczne warunki pracy w 18,1% takich miejsc¹³².

5.1 Różnice między standardami EICC i praktykami firmy Dell

Godziny pracy

Pracownicy pracują od 60 do 74 godzin tygodniowo¹³³ przekraczając limit EICC wynoszący 60 godzin¹³⁴

Pracownicy pracują 7 dni w tygodniu w okresach wzmożonych zamówień¹³⁵, mimo że zasady EICC mówią o co najmniej 1 dniu wolnym w tygodniu¹³⁶

Praca przymusowa

Pracownicy nie mogą odmówić przyjmowania nadgodzin¹³⁷, mimo że standardy EICC mówią, że „każda praca musi być dobrowolna i pracownicy powinni mieć możliwość opuszczenia pracy w dowolnym momencie”¹³⁸.

Pensje

W niektórych z fabryk pracownicy otrzymują podstawową pensję niższą niż minimalna płaca w regionie¹³⁹, chociaż standardy EICC wymagają wypłacania pracownikom wynagrodzenia zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami płac, w tym odnoszącymi się do minimalnego wynagrodzenia¹⁴⁰.

Środowisko pracy

Pracownicy doświadczają ciężkich warunków pracy i przemocy słownej¹⁴¹, mimo że standard EICC wyraźnie tego zabraniają¹⁴².

Pracownicy narażeni są na pracę z toksycznymi substancjami i nie otrzymują odpowiednich zabezpieczeń¹⁴³, mimo że standardy EICC zakładają, iż pracownik musi być wykwapowany w odpowiednie środki zapewniające bezpieczeństwo i higienę pracy¹⁴⁴.

Dyskryminacja

Jeśli tylko mężczyźni starają się o pracę muszą płacić łapówkę za naruszenie ustalonych proporcji w zatrudnianiu mężczyzn i kobiet¹⁴⁵, mimo że standardy EICC zabraniają dyskryminacji ze względu na płeć¹⁴⁶.

132 Dell CSR report 2013, s. 35 <http://i.dell.com/sites/doccontent/corporate/corp-comm/en/Documents/dell-fy13-cr-report.pdf>

133 Dokumentacja z fabryk Taida oraz MSI, DanWatch, 2013; Dokumentacja z fabryk Hipro oraz Mingshuo, China Labor Watch, 2013

134 EICC code of conduct, <http://www.eicc.info/documents/EICCCodeofConductEnglish.pdf> A3

135 Dokumentacja z fabryki Mingshuo, China Labor Watch, 2013

136 EICC code of conduct, <http://www.eicc.info/documents/EICCCodeofConductEnglish.pdf> A3

137 Dokumentacja z fabryk Taida oraz MSI, DanWatch, 2013; Dokumentacja z fabryk Hipro oraz Mingshuo, China Labor Watch, 2013

138 EICC code of conduct, <http://www.eicc.info/documents/EICCCodeofConductEnglish.pdf> A1

139 Dokumentacja z fabryk Hipro oraz Mingshuo, China Labor Watch, 2013

140 EICC code of conduct, <http://www.eicc.info/documents/EICCCodeofConductEnglish.pdf> A4

141 Dokumentacja z fabryki MSI, DanWatch, 2013; Dokumentacja z fabryki Mingshuo, China Labor Watch, 2013

142 EICC code of conduct, <http://www.eicc.info/documents/EICCCodeofConductEnglish.pdf> A5

143 Dokumentacja z fabryk Taida oraz MSI, DanWatch, 2013

144 EICC code of conduct, <http://www.eicc.info/documents/EICCCodeofConductEnglish.pdf> B1) i B3)

145 Dokumentacja z fabryki Mingshuo, China Labor Watch, 2013

6. Poprawa przestrzegania praw pracowniczych a ciągłe poszukiwanie tańszej siły roboczej

Raport ten, dotyczący warunków pracy u dostawców firmy Dell pokazuje, że produkty Della trafiające do prywatnych i publicznych klientów mogły być wytwarzane z poważnym naruszeniem praw pracowniczych. Kwestie udokumentowane w raporcie, takie jak nadmierne godziny pracy czy niskie pensje, są powszechne w chińskim przemyśle produkcji elektroniki. Organizacje społeczeństwa obywatelskiego od dawna podnoszą te kwestie i są one doskonale znane w całej branży IT, tym samym również firmie Dell. Firma ogłaszała już wcześniej zamiar podniesienia płac i redukcji nadgodzin dla swoich pracowników, zidentyfikowała też naruszenia praw pracowniczych podczas prowadzonych przez siebie kontroli. Jednocześnie wywiera jednak w dalszym ciągu presję na swoich dostawców aby raczej cięli koszty niż poprawiali sytuację życiową pracowników, a prezentowane wyniki dochodzenia przeprowadzonego przez DanWatch potwierdzają te zarzuty.

Electronics Watch

Ostatnio pojawiła się nowa inicjatywa, która może pomóc w zmianie tej sytuacji. Siedem organizacji pozarządowych z Europy, w bliskiej współpracy z grupami reprezentującymi interesy pracowników z krajów w których odbywa się produkcja, chcą wprowadzić odpowiedzialne społecznie zamówienia publiczne (SRPP) jako efektywny mechanizm osiągnięcia postępu w poprawie warunków pracy w globalnym sektorze elektronicznym. Inicjatywa ta nazwana została Electronics Watch. SETEM Catalunya (Hiszpania), Südwind (Austria), CentrumCSR.PL (Polska), WEED (Niemcy), DanWatch (Dania), People&Planet (Wielka Brytania) oraz SOMO (Holandia) wzywają przedstawicieli sektora publicznego, aby wzięli odpowiedzialność za przestrzeganie praw człowieka w elektronicznym łańcuchu dostaw. Electronics Watch zakłada, że siła publicznych kupujących będzie miała wpływ na marki i firmy produkujące sprzęt i zmuszą je do wspólnego działania. EW będzie oferował europejskim przedstawicielom sektora publicznego praktyczne narzędzia i usługi w celu wprowadzenia funkcjonujących już polityk SRPP, oraz aktualne informacje o warunkach pracy. Nacisk kładziony jest na monitoring warunków pracy w fabrykach i produkujących sprzęt IT dla europejskiego sektora publicznego.

7. Odpowiedź firmy Dell na ustalenia zawarte w raporcie

4 października 2013, Deborah Albers, Główny Strateg Społeczny firmy Dell

Dziękujemy za Państwa pytania, podzielamy obawy dotyczące poruszonych kwestii w odniesieniu do łańcucha dostaw firmy Dell, uznajemy naszą odpowiedzialność, jako globalny obywatel, za budowę odpowiedzialnego łańcucha dostaw.

Jakkolwiek podstawą naszego programu działań są audyty, to mamy również wiele inicjatyw, które wykraczają poza nie i dotyczą warunków pracy, pracujących uczniów i studentów, wykorzystywania surowców z regionów objętych konfliktami oraz transparentności.

W ostatnim czasie przeprowadziliśmy audyty u trzech z czterech poddostawców wspomnianych w Państwa liście, a audyt u ostatniego z nich zaplanowany jest na koniec tego roku. Tak jak w większości audytów w przeszłości odkryte zostały niezgodności z etycznym kodeksem postępowania EICC i wobec tych przypadków wprowadzane są działania naprawcze. Jeżeli któreś z niezgodności zawarte w Państwa liście nie pojawiły się w raportach, nasz zespół ds. Społecznej i Środowiskowej Odpowiedzialności w Łańcuchu Dostaw podejmie działania w celu ich zbadania.

Nasze programy zostały w bieżącym roku rozbudowane i zawarto w nich kolejne elementy związane z odpowiedzialnością i transparentnością. Dodaliśmy odpowiedzialność wewnętrzną i zewnętrzną, wdrożony został też nasz system ostrzegawczy informujący dostawców o priorytetowych kwestiach. Mamy ostre społeczne i środowiskowe kryteria dla nowych dostawców i możemy zdyskwalifikować nawet kluczowego dostawcę za niedopełnianie naszych wysokich standardów. Możecie Państwo uzyskać informacje dotyczące naszej pracy w ramach programu IDH, który ma na celu poprawę warunków pracy w Chinach. Ponadto ostatnio we współpracy z Uniwersytetem Stanforda oraz firmą Apple pracujemy nad programem studenckim, który pomoże naszym dostawcom w poprawie procesu rekrutacji dla szkół i monitorowania uczniów. Organizujemy ponadto warsztaty, seminaria on-line i inne rodzaje szkoleń dla naszych dostawców, mające na celu poprawę najpoważniejszych naruszeń wykrytych podczas audytów. Szkolimy również z zakresu kwestii wykraczających poza zakres audytów, po to by poprawić praktyki biznesowe, na przykład jak pisać i publikować raporty według wytycznych GRI, zarządzać metodą Lean Six Sigma czy stosować wytyczne Carbon Disclosure Project w kwestii emisji dwutlenku węgla.

Mamy świadomość wyzwań, jakie istnieją w łańcuchu dostaw sektora teleinformatycznego oraz że te wyzwania nie dotyczą tylko jednej firmy. Wierzymy, że najlepszą siłą oddziaływania przyniesie współpraca z innymi w naszej branży. Potrzebny jest wspólny wysiłek przemysłu, społeczeństwa obywatelskiego i rządów, aby dojrzeć zmiany w globalnym łańcuchu dostaw.



Publikacja powstała w ramach projektu „**Procure IT Fair: Establishing a Workers' Rights Consortium modelled organisation for sustainable public purchasing of electronics in Europe**”. Uzyskał on dofinansowanie Komisji Europejskiej w ramach programu Europol.

Jego głównym elementem jest **Electronics Watch** – nowopowstająca niezależna organizacja monitorująca, której celem jest poprawa warunków pracy w globalnym przemyśle elektronicznym poprzez społecznie odpowiedzialne zamówienia publiczne w Europie.

W skład konsorcjum projektowego wchodzi europejskie organizacje działające na rzecz przestrzegania praw człowieka oraz praw pracowniczych w krajach rozwijających się: **SETEM** z Hiszpanii jako koordynator projektu; Fundacja **Südwind** z Austrii; **People & Planet** z Wielkiej Brytanii; **Dan Watch** z Danii; **SOMO** z Holandii; **WEED** z Niemiec oraz **Fundacja CentrumCSR.PL**.

Głównym działaniem projektu jest promocja dobrych praktyk w zakresie odpowiedzialnych zamówień sprzętu komputerowego, oraz w dłuższej perspektywie wpływ na polepszenie warunków pracy w fabrykach sprzętu komputerowego w Chinach, Tajlandii, Indonezji, Filipin, Meksyku, Europie Centralnej i Wschodniej, Wietnamie, Malesji, Indii i Brazylii.

Więcej o Electronics Watch:

<http://www.electronicswatch.org/pl>





polska pomoc

Publikacja powstała w ramach projektu „Kampania na rzecz uświadomienia wpływu decyzji ekonomicznych na realizację Milenijnych Celów Rozwoju”, realizowanego przez Fundację CentrumCSR.PL Jest on współfinansowany w ramach programu polskiej współpracy rozwojowej Ministerstwa Spraw Zagranicznych RP w 2013 r. (www.polskapomoc.gov.pl).

Jego celem jest informowanie o sieci globalnych współzależności pomiędzy decyzjami ekonomicznymi (konsumenckimi, zakupowymi i inwestycyjnymi), a sytuacją społeczno-ekonomiczną mieszkańców Globalnego Południa.

Projekt ma przyczynić się do zwiększenia zainteresowania i aktywności na rzecz ochrony praw człowieka w krajach Globalnego Południa poprzez wzrost świadomości i zmianę postaw konsumenckich oraz „biznesowych”, m.in. dzięki podejmowaniu bardziej świadomych decyzji o wyborze produktów usług i partnerów handlowych.

Wydawca wersji polskiej:

Fundacja CentrumCSR.PL
Al. Niepodległości 235/237 lok.7
02-009 Warszawa
+48 (22) 628 40 80
centrum@centrumcsr.pl
<http://www.centrumcsr.pl/>
<https://www.facebook.com/CentrumCSRPL>

Autorzy:

Sophie Stracke, Nina Lendal, Frederik Johannisson
Zdjęcia użyte w raporcie są własnością DanWatch lub China Labor Watch.
Zdjęcie na okładce: Pracownicy fabryki Taida w Dongguan.

Tłumaczenie:

Tadeusz Joniewicz

Redakcja wersji polskiej:

Grzegorz Piskalski, Katarzyna Szyniszewska

Tłumaczenie raportu pt.: „Tanie komputery na koszt pracowników fabryk sektora IT w Chinach. Analiza warunków pracy u czterech podwykonawców firmy Dell.” jest dostępne na licencji Creative Commons, uznanie autorstwa 3.0 Polska. Pewne prawa zastrzeżone na rzecz DanWatch oraz innych autorów, w tym wszystkie zdjęcia wykorzystane w raporcie. Tłumaczenie powstało w ramach programu polskiej współpracy rozwojowej realizowanej za pośrednictwem MSZ RP w roku 2013. Zezwala się na dowolne wykorzystanie tłumaczenia, pod warunkiem zachowania ww. informacji, w tym informacji o stosowanej licencji, o posiadaczach praw oraz o programie polskiej współpracy rozwojowej.



Projekt jest współfinansowany w ramach programu polskiej współpracy rozwojowej
Ministerstwa Spraw Zagranicznych RP w 2013 r. (www.polskapomoc.gov.pl)
oraz przez Komisję Europejską w ramach programu EuropeAid.

Publikacja wyraża wyłącznie poglądy autorów i nie może być utożsamiana z oficjalnym stanowiskiem
Ministerstwa Spraw Zagranicznych RP ani Unii Europejskiej.

ISBN 978-83-937969-1-5