



Nr 4/2018

Surowce / Wyzysk / Demokracja **Niech elektronika będzie sprawiedliwa**

make
ICT
fair

Raport organizacji China Labor Watch

Najbliższe dwa wydania magazynu *Niech elektronika będzie sprawiedliwa* poświęcamy w większości na prezentację raportu organizacji China Labor Watch będącego plonem badań przeprowadzonych w fabryce Foxconna w chińskim mieście Hengyang w ubiegłym i bieżącym roku. Raport szczegółowo przedstawia warunki zatrudnienia, stosunki i warunki pracy, a także warunki zamieszkania wielotysięcznej rzeszy pracowników i pracowników zakładów produkujących m.in. sprzęt elektroniczny dla amerykańskiej korporacji Amazon. Wyniki badań pozwalają zrozumieć skalę, charakter i specyfikę wyzysku siły roboczej w przemysłowych strefach Chin włączonych w łańcuchy dostaw gospodarki światowej. Daje też wyobrażenie o stosowanych przez kapitał sposobach dyscyplinowania i kontroli zachowań pracowników i pracownic, wśród których najistotniejsza wydaje się planowa i nieustannie reprodukowana segmentacja siły roboczej. Widzimy także jak wywiera się na niej „presję płacową”, która pozwala „uelastyczniać”, czyli *de facto* zwiększać czas i intensywność pracy. Narzucone siłom roboczym warunki pracy, zatrudnienia i zamieszkiwania to źródło istotnej części zysku Foxconna i jego amerykańskiego zleceniodawcy stanowiący wysoki, choć nie wyrażony w pieniądzu, koszt niskich cen produktów sektora elektronicznego oferowanych na globalnych rynkach. Koszt który spoczywa na barkach chińskiej klasy robotniczej. ■

PW



spis treści

Raport z badań w fabryce Foxconn w Hengyang s. 2
Hengyang Foxconn – profil fabryki s. 4
Zamówienia publiczne s. 7



Projekt współfinansowany w ramach polskiej współpracy rozwojowej Ministerstwa Spraw Zagranicznych RP. Publikacja wyraża wyłącznie poglądy autora i nie może być utożsamiana z oficjalnym stanowiskiem Ministerstwa Spraw Zagranicznych RP.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej. Za treści wyrażone w tym materiale odpowiada wyłącznie Fundacja Instytut Wydawniczy „Książka i Prasa”. Opinie te w żadnym wypadku nie wyrażają oficjalnego stanowiska Unii Europejskiej.



Raport z badań w fabryce Foxconn w Hengyang

China Labor Watch

Od sierpnia 2017 r. do kwietnia 2018 r. China Labor Watch (CLW) prowadziło badania w fabryce Hengyang Foxconn, która w przeważającej mierze wytwarza produkty dla Amazon. Dzięki temu ujawniono naruszanie szeregu praw w fabryce produkującej amazońskie Kindle, Echo Dots i tablety. Jest to pierwszy projekt badawczy przeprowadzony przez CLW u podwykonawcy Amazon.

Badanie wykazało, że pracownicy agencyjni stanowią ponad 40% siły roboczej, co jest jawnym naruszeniem prawnego limitu 10%. Ponadto warunki pracy pracowników agencyjnych istotnie różniły się od pracowników stałych zatrudnionych na tym samym stanowiskach.

Podczas gdy pracownicy stali przechodzą pięciodniowe szkolenie, dla pracowników firm zewnętrznych trwa ono osiem godzin, czyli znacznie krócej od ustawowego wymogu 24 godzin na wstępne szkolenie z bezpieczeństwa pracy. Pracownicy zewnętrzni są również zobowiązani do uiszczania opłat za badania medycyny pracy, podczas gdy część pracowników stałych deklarowała, że była z nich zwolniona.

Ponadto pracownicy zewnętrzni nie mają płatnego zasiłku chorobowego i regularnie zwalnia się ich ze świadczenia pracy w okresie poza szczytem produkcyjnym. W tym czasie nie otrzymują żadnego wynagrodzenia.

Pracownicy agencyjni nie mają również ubezpieczenia społecznego ani nie odprowadza się za nich składek na fundusz mieszkaniowy. Zgodnie z przepisami przejściowymi dot. pracowników agencyjnych, powinni oni być zarejestrowani w systemie ubezpieczeń społecznych, i to pracodawcy zobowiązani są odprowadzać składki na ich ubezpieczenie.

Pracownicy stali otrzymują dodatkowe wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, natomiast pracownicy zewnętrzni zarabiają 14,5 RMB na godzinę według tej samej stawki co za normalne godziny pracy. W ich stawkę godzinową wlicza się premię frekwencyjną, a pracownicy, którzy są nieobecni więcej niż dwa dni lub spóźnią się więcej niż dwa razy w miesiącu, otrzymują wynagrodzenie w wysokości 13,5 RMB za godz. (2,11 dol.) na dany miesiąc.

Mimo wyraźnych różnic między pracownikami stałymi i agencyjnymi wszyscy pracują wiele godzin za niskie pensje. Pracują ponad 100 godzin dodatkowo w okresie wzmożonych zamówień, a niektórzy nawet 14 dni z rzędu. Średnie zarobki w Hengyang wynoszą 4,647 RMB (725,22 dol.), a poza sezonem od 2000 do 3000 RMB (312,12 – 468,19 dol.). Z powodu niskich pensji, pracownicy muszą pracować w nadgodzinach, aby móc żyć na przyzwoitym poziomie. Mimo to jako formę kary, pracownikom zakazuje się przychodzić na nadgodziny jeśli

idą na urlop lub mają nieusprawiedliwione nieobecności.

Inne ważne kwestie to m.in. nieodpowiednie bezpieczeństwo przeciwpożarowe w budynkach mieszkalnych, brak wystarczających środków ochrony osobistej, brak funkcjonującego związku zawodowego w fabryce i surowe kierownictwo znieważające pracowników.

Traktowanie pracowników agencyjnych to kluczowa kwestia nie tylko w Foxconnie, ale we wszystkich fabrykach w całym Chinach. Wcześniej chińskie prawo pracy w żaden sposób nie regulowało sytuacji pracowników agencyjnych. W 2014 r. uchwalono „Ustawę o pracy agencyjnej”, jakkolwiek zatrudnienie agencyjne jest wciąż bardzo rozpowszechnione ze względu na jego elastyczność, a fabryki uchylają się od prawnej odpowiedzialności i w ten sposób tną koszty pracy. Agencje pracy mają zobowiązania wobec pracowników wyłącznie podczas trwania umowy, co pozwala fabrykom zrzucić z siebie odpowiedzialność za łamanie praw pracowniczych. Amazon ma możliwość dopilnowania nie tylko tego, aby podwykonawcy przestrzegali praw pracowniczych, ale również, aby płacono tyle samo za tę samą pracę. Tymczasem rzeczywistość jest taka, że Amazon generuje zyski kosztem pracowników, którzy pracują w bulwersujących warunkach i nie mają innego wyboru niż pracować w licznych nadgodzinach, aby się utrzymać. ■

tłum. Agnieszka Mróz

Raport z 10 czerwca 2018 r.

Hengyang Foxconn – profil fabryki

Hengyang Foxconn ulokowany jest w specjalnej strefie przemysłowej Baishazhou w Hengyang, prowincji Hunan, w jego skład wchodzi spółki Flagship Technology (Hengyang) i Hengyang Shengtian Precision Electronics, będące głównymi producentami w grupie przemysłowej Foxconn TMSBG CDPC. Odpowiedzialne są w przeważającej mierze za technologię numeryczną, sieciowe technologie informacyjne, jak też za wdrażanie systemów dla aplikacji, produkcję e-czytników, przenośnych mikrokomputerów, przenośnych urządzeń do automatycznego przetwarzania danych, multimedialnych smartwatchy, telefonów komórkowych trzeciej i nowszej generacji z mobilnym systemem informacyjnym. Produkowany jest tu przede wszystkim sprzęt elektroniczny dla Nokii, Motoroli, Apple i innych.

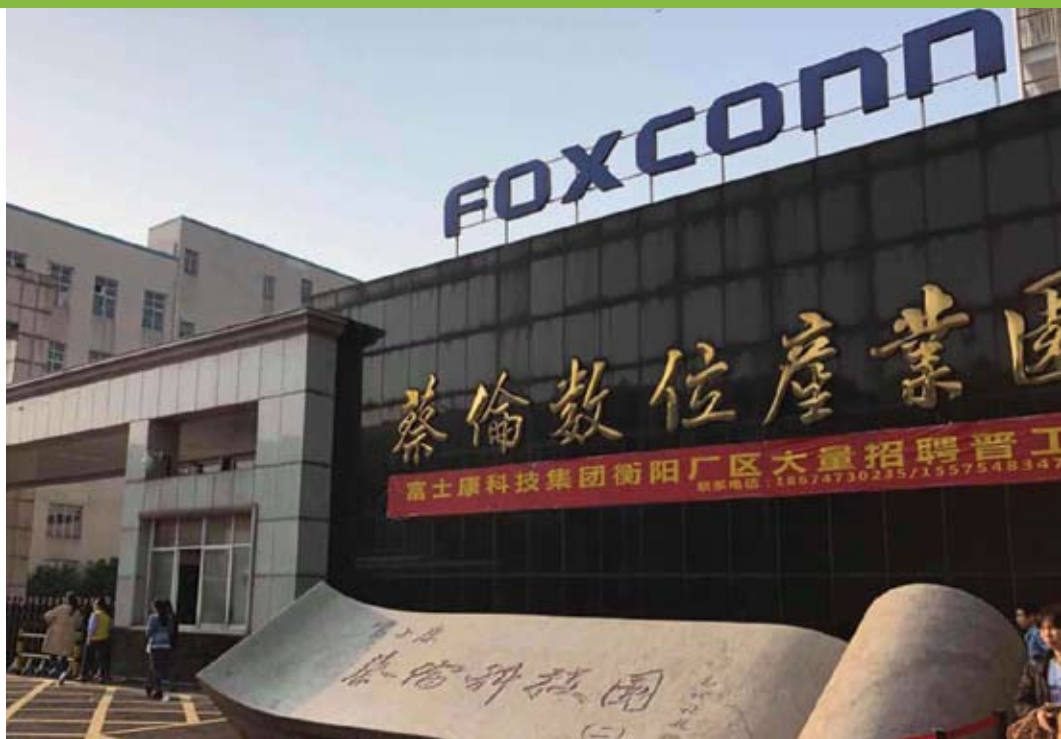
Warto zauważyć, że z chińskiego rejestru pracodawców spółka Flagship Technology została wykreślona w zeszłym roku, a Hengyang Shengtian Precision Electronics nadal funkcjonuje, choć większość czynności prawnych w tym zatrudnianie na terenie Hengyang Foxconn, nie odbywa się pod oficjalnym szyldem, zamiast tego fabryka określa siebie po prostu jako „Foxconn”. Z perspektywy zewnętrznego obserwatora bardzo trudno jest ustalić, które konkretne wydziały Foxconn odpowiedzialne są za rekrutację.

W fabryce będącej przedmiotem badań produkowane są głównie czytniki eBook, tablety, urządzenia multimedialne i Amazon Echo Dots. Głównym odbiorcą jest Amazon: od 2018 r. pracują dla niego cztery z pięciu wydziałów fabryki. Łącznie zatrudnia ok. 4500 osób, z czego ok. 2000 to pracownicy firm zewnętrznych, którzy stanowią 44% ogółu zatrudnionych.

W ramach badania przeprowadzono wywiady z 20 pracownikami w dziale produkcji i dziale jakości, w większości kobiet zatrudnionych przez podwykonawców (7 mężczyzn, 13 kobiet, w tym 3 pracowników stałych, 17 zewnętrznych). Były to rozmowy bezpośrednie lub konwersacje przez internet (QQ/We Chat), a osoby udzielające wywiadów nie znały tożsamości badaczki.

Rekrutacja i rezygnacja z pracy

Do pracy w fabryce Hengyang Foxconn poszukiwani są zarówno mężczyźni, jak i kobiety, w wieku od 18 do 45 lat (agencji od 16 do 45 lat). Kandydaci muszą okazać dowód osobisty oraz przekazać jego kopię, która będzie przechowywana w aktach osobowych. Poza tym dokumenty nie będą przechowywane i nie wymaga się opłaty ani depozytu.



Umowa o pracę

Pracownicy stali				
	Dziennie	Tygodniowo	Miesięcznie	
Normalne godziny pracy	5 godz	5 dni	21,75 dni	
Nadgodziny	0,5-2 godz	~1 dzień	Najdłużej 80 godz	
Pracownicy zewnętrzni				
	Dziennie	Tygodniowo	Miesięcznie	Najdłuższy okres
	8-10 godz	5-6 dni	22-26 dni	~ 280 godz

Osoba prowadząca badania znalazła pracę poprzez stronę internetową. W rozmowie telefonicznej przekazano jej, że poszukiwani są pracownicy agencji za stawkę 14,5 RMB na godzinę (2,28 dol) bez względu na wydział. Pracownikom chcącym mieszkać na terenie fabryki odciąża się od pensji 4 RMB (0,60 dol) na dzień za wodę i prąd, a posiłki w kantine opłacane są przez pracownika. Najtańszy posiłek kosztować miał 5 RMB (0,70 dol), choć w rzeczywistości wynosił 7 RMB (1,10 dol).

Dzień później rekruter z Hengyang Foxconn oddzwonił z prośbą o dalszy kontakt przez Wechat. Przekazał, że hotel pracowniczy będzie dostępny od poniedziałku, a rozmowa o pracę zostanie przeprowadzona we wtorek rano. Hotel znajdował się naprzeciwko fabryki, a rozmowa miała odbyć się poza jej terenem.

We wtorek badaczka czekała przed wejściem do hotelu o 6:50 rano, gdzie już czekało 10 osób, dla których agencja pracy Shenzhen Quizong wynajęła dwa samochody. Kandydatów przewieziono do szkoły zawodowej Hengyang Technology, gdzie prowadzono rozmowy rekrutacyjne. O 8:00 Jiang Qiuxiang, pracownik działu rekrutacji, przekazał, że spośród czekających 25 osób Foxconn zatrudni tylko 20. Przekazano im testy wstępne sprawdzające znajomość angielskiego alfa-

betu oraz podstawy matematyki, na których wymagano 60 punktów. Przeprowadzono również testy psychologiczne, w trakcie których kandydaci zostali poproszeni o odłożenie dowodów osobistych oraz telefonów.

Po wypełnieniu arkusza testowego kandydaci otrzymali formularz z danymi osobowymi do wypełnienia i powiedziano im, że wszyscy będą pracownikami u podwykonawców i będą zarabiać 14,5 RMB na godzinę. 13,50 RMB stanowiło płacę podstawową, a pozostałe 1 RMB do godziny premię za obecność, która nie należała się przy niestawieniu się w pracy dwa dni w miesiącu lub spóźnieniu się więcej niż dwa razy.

Następnie pojawił się mężczyzna przeprowadzający rekrutację z Foxconn, usiadł przed biurkiem i poprosił kandydatów o prezentację własnej osoby, z naciskiem na to, co robili wcześniej, a także o podwiniecie rękawów w celu weryfikacji, czy chętni do pracy nie posiadają tatuaży. Jeśli warunki zostały spełnione, podpisywał formularze i przekazał kandydatom, którzy musieli zapłacić 10 RMB za dwa zdjęcia, jedno z białym tłem i jedno z czerwonym. Z kolei Jiang Qiuxiang, rekruter z działu kadr firmy Shenzhen Quizong, kierował wszystkich na badania medycyny pracy.

Godziny pracy

	Regularne nadgodziny	Nadgodziny w okresie szczytu	Nadgodziny poza okresem szczytu
Dziennie	0,5–2 godz	2–3 godz	0,5–2 godz
Sobota	8–10 godz	10–11 godz	8–10 godz
Miesięcznie	0–32 godz	62–80 godz	0–32 godz
Dwie zmiany	Godziny pracy	Godziny pracy	Nadgodziny
Dzienna	08:00–11:30	12:40–17:00	17:00–19:00
Nocna	20:00–23:30	00:40–05:00	05:00–07:00

Zmiana rotuje raz w miesiącu, wtedy należy się 24 godzinna przerwa na odpoczynek.

Szkolenie wstępne dla pracowników firmy zewnętrznej trwa jeden dzień. Porusza się na nim trzy kwestie: zasady związane z rezygnacją pracy i obecnością, wśród nich jest informacja, że po przepracowaniu połowy miesiąca pracownik zewnętrzny musi kontynuować pracę jeszcze przez tydzień od wypowiedzenia umowy. Jeśli pracownik zapomni się odbić na zegarach przy wejściu do pracy, może poinformować o tym przełożonego, lecz dopuszczone jest to tylko dwukrotnie. Na terenie zakładu należy nosić czepek, odzież i buty robocze, a każdy musi zakupić małą kłódkę do niewielkiej szafki pracowniczej. Pracowników stałych zatrudnia się na trzymiesięczny okres próbny, lecz pracownicy agencyjni nie mają okresu próbnego.

Od 25 kwietnia do końca maja 2018 r. fabryka wstrzymała produkcję i zwolniła ze świadczenia pracy prawie 800 pracowników. Spośród nich około 700 było pracownikami agencji, co stanowiło 87,5% ogółu. Według pracowników w 2017 r. omawiana fabryka Foxconn zatrudniała blisko 8000 osób. Wcześniej, od 11 stycznia do 26 lutego 2018 r., podobnie zwolniono ze świadczenia pracy około 3000 pracowników, z czego 90% stanowili zatrudnieni przez firmy zewnętrzne. Nie otrzymali za ten okres wynagrodzenia ani żadnych dodatków. Wielu z nich zdecydowało się zrezygnować z pracy.

Fabryka podpisuje umowy o pracę z pracownikami stałymi, natomiast pracownicy agencyjni z firmami zewnętrznymi. Te nie wyjaśniają treści lub znaczenia umów swoim pracownikom. Istnieje łącznie sześć firm pośredniczących (Qizhong, Huajie, Tiankun, Huahuisheng, Chuangyi, Taihe), z których tylko niektóre przekazują kopię umowy o pracę, która została podpisana przez obie strony.

Umowy o pracę dla pracowników podwykonawców obejmują: czas trwania umowy, adres miejsca pracy oraz opis, godziny pracy wraz z czasem odpoczynku i wakacji, wynagrodzenie za pracę, ubezpieczenie socjalne, środki ochrony, warunki pracy i bezpieczeństwo pracy, konsekwencje umowy o pracę, zmiany, zwolnienie i rozwiązanie umowy, rozstrzyganie sporów pracowniczych. Umowy podpisywane są na okres roku, po tym czasie podpisuje się kolejne. Pracownicy zatrudnieni przez fir-

mę Qizhong chcieli uzyskać kopię umowy, lecz poinformowano ich, że nie ma do tego podstaw prawnych.

Godziny pracy

Pracownicy mogą odmówić pracy w godzinach nadliczbowych, jednak muszą ustnie powiadomić o tym liniowego. Zgoda na pracę w godzinach nadliczbowych jest nagrodą stosowaną przez przełożonych dla pracowników, którzy osiągają dobre wyniki. Jeśli pracownik spóźni się, nie stawia się w pracy czy wnosi o urlop, kierownik linii produkcyjnej ograniczy możliwość pracy w godzinach nadliczbowych. Pracownikom zatrudnionym na stałe w porównaniu z pracownikami zewnętrznymi znacznie łatwiej jest ograniczyć pracę w nadgodzinach. Najwięcej nadgodzin było w lipcu i sierpniu 2017 r., tj. 2-3 godziny nadgodzin każdego dnia i 10-11 godzin nadgodzin w weekendy. Najdłuższy okres nadgodzin wyniósł 14 dni.

Od pracowników oczekuje się, że przybędą do pracy 10 minut przed rozpoczęciem zmiany. Przed i po pracy muszą ustawiać się w kolejce i odczekać od trzech do pięciu minut, aby odbić swoje karty. Czas oczekiwania w kolejce nie jest rekompensowany. Wynagrodzenie naliczane jest od oficjalnej godziny rozpoczęcia zmiany. W fabryce rejestruje się czas pracy i frekwencję, a ewentualne błędy można naprawić. Jeśli po pracy odbywa się spotkanie to jest wliczane do czasu pracy.

Wynagrodzenie

W momencie przeprowadzania badania w fabryce nie było okresu szczytu. Stali pracownicy zarabiali 2.000-2.500 RMB (315,79 dol.-394,74 dol.) miesięcznie, a pracownicy zewnętrzni 2.000-3.000 RMB (315,79-473,69 dol.). Ze średniej pensji pracownika stałego tj. z 2.000 RMB (315,79 dol.) miesięcznie netto, 1750 RMB (276,32 dol.) stanowiło podstawę, 200 RMB (31,58 dol.) dodatek stanowiskowy, dodatek na utrzymanie wynosił 100 RMB (15,79 dol.), dodatek za zmianę nocną 8 RMB dziennie (1,26 dol.), regularne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych 15,08 RMB za godzinę (2,38 dol.), sobota w godzinach nadliczbowych 20,11 RMB za godzinę (3,18 dol.), a nadgodziny w dni świąteczne 30,17 RMB (4,76 dol.). Około 400 RMB

(62,43 dol.) było odliczane jako składki na ubezpieczenie społeczne.

Pracownicy zewnętrzni są opłacani na godzinę i zarabiają średnio 2.500 RMB miesięcznie (bez ubezpieczenia społecznego), 14,5 RMB za godzinę z wynagrodzeniem podstawowym w wysokości 13,5 RMB oraz dodatkowym 1 RMB premii za obecność. Premię można otrzymać tylko wtedy, gdy pracownik nie weźmie więcej niż dwóch dni wolnego w miesiącu, dopuszczalne są też dwa spóźnienia.

Pracownicy zewnętrzni, którzy pracują w fabryce przez ponad sześć miesięcy, uzyskują dodatek stanowiskowy w wysokości 0,50 RMB za godzinę oraz dodatek na utrzymanie w wysokości 3 RMB dziennie. Niektórzy pracownicy otrzymywali premię w wysokości 100 RMB miesięcznie jeśli pracowali ponad 3 miesiące, a niektórzy podwykonawcy oferowali pracownikom, którzy powrócili do fabryki dodatkowo 400 RMB, wypłacane w gotówce po przepracowaniu miesiąca.

Według miejskiego urzędu statystycznego Hengyang, w 2017 r. mieszkańcy Hengyang zarabiali średnio 4 647 RMB (725,32 dol.) miesięcznie.

Wynagrodzenia płatne są 10. dnia miesiąca. Stali pracownicy otrzymują wynagrodzenie na terenie fabryki, a pracownicy zewnętrzni od swojego pośrednika. Po wypłacie wszyscy otrzymują paski płacowe. Szczegóły dotyczące wynagrodzeń pracowników stałych można uzyskać na telefon komórkowy po zainstalowaniu aplikacji Foxconn. Wszyscy stali pracownicy mieli konto i hasło, a każdy miał dostęp po zalogowaniu wyłącznie do własnego paska. Paski zawierają listę wszystkich należnych składników wynagrodzeń oraz potrąceń wraz z objaśnieniem. Potrącenia dotyczą nieobecności, przerw w pracy, zwolnień lekarskich, spóźnień czy przedwczesnych wyjść z pracy.

Paski płacowe pracowników zewnętrznych różnią się w zależności od agencji. Najczęściej zawierają informacje o: dacie rozpoczęcia pracy, łącznych godzinach pracy, łącznym wynagrodzeniu, ilości godzin urlopu, ilości godzin absencji, dodatkach na utrzymanie, opłatach za wodę i elektryczność, przestojach, premii za obecność i opłatach na ubezpieczenie. W paskach płacowych znajdowały się również pozycje, których dokładnego znaczenia pracownicy nie znali takie jak status rezygnacji czy wyrównania.

Dodatki

W fabryce znajduje się boisko do koszykówki, boisko do badmintonu oraz palarnia. Nie ma poradni lekarskiej. W trakcie szkoleń wstępnych twierdzono, że fabryka prowadzi bibliotekę dla pracowników, jednak ani badaczka, ani inni pracownicy nigdy jej nie widzieli.



Wyżywienie i zakwaterowanie

Fabryka zapewnia zakwaterowanie dla stałych pracowników. Opłata za nie wynosi 110 RMB (17,37 dol.) miesięcznie. Opłaty za wodę i energię elektryczną, które przekraczają 110 RMB, są dzielone po równo między pracownikami. Agencyjni płacą 4 RMB (0,63 dol.) dziennie za zakwaterowanie, a w ich wypadku opłaty za wodę i energię elektryczną przekraczające 4 RMB są dzielone pomiędzy lokatorów. Stali pracownicy muszą dojeżdżać do i z pracy autobusem zakładowym. Jeśli decydują się iść pieszo, zajmuje im to 40 minut.

Warunki mieszkaniowe dla pracowników stałych są niezadowolające. Jedna ze stałych pracownic powiedziała, że gdy pada deszcz, dach jej balkonu zaczyna przeciekać. Balkon ma również bardzo wąski, więc ubrania wywieszzone do wyschnięcia zawsze są w cieniu. Wszystkie balkony mają zainstalowane barierki. Powiedziała również, że ze ściany, do której przymocowany jest zlew odpada tynk. Światło w łazience i pod prysznicem jest uszkodzone, więc pod prysznicem lub w toalecie jest ciemno. Zgłaszała to administracji budynku, lecz od roku nikt tego nie naprawił. Podczas rekrutacji powiedziano pracownikom, że będą mieszkać w budynkach mieszkalnych w pełni wyposażonych we wszystkie urządzenia. Pracownicy mieli mieć możliwość pożyczania mopów i mioteł od administracji, ale okazało się, że musieli kupić własne. Początkowo można było połączyć się z bezprzewodowym internetem, ale obecnie już nie działa.

Zgodnie z regulaminem pracownikom nie wolno samodzielnie zmieniać pokoi, nie wolno też mieszkać kobietom i mężczyznom w jednym pokoju, ani przyjmować gości pod groźbą kary w wysokości 200

Dodatki

Dodatek za nadgodziny dla pracownika stałego	Dodatek za nadgodziny dla pracownika zewnętrznego
Nadgodziny w dni robocze płacone są w wysokości 1,5 stawki podstawowej, nadgodziny w pozostałe dni płacone podwójnie, nadgodziny w święta potrójnie.	Nadgodziny w dni robocze, dni wolne od pracy lub w święta płacone są 14,5 RMB na godz. Pracownicy z półrocznym stażem otrzymują 15 RMB za godz. Osoby pozbawione premii za obecność otrzymują 13,5 RMB za godz.

RMB (31,39 dol.). Zakazuje się sprzeczek, w obowiązkach jest dbanie o sprzęt pod rygorem opłacenia szkód. Gdy do szkody nikt się nie przyzna, koszt naprawy dzielony jest pomiędzy mieszkańców pokoju. Zużycie prądu i wody ponad dozwolone limity wiąże się z dodatkową opłatą dzieloną po równo między lokatorów. Dla mieszkańców pokoju, który zużywa najmniej wody i prądu, przewiduje się obniżenie czynszu o 3,5 RMB na miesiąc.

Firmy zewnętrzne zapewniają zakwaterowanie swoim pracownikom. Sześciu pracowników przypada na jeden pokój. Każdy z pokoi posiada niezależną łazienkę i prysznic. Pracownicy mogą zdecydować się na zakwaterowanie i korzystanie z posiłków w fabrycznej kantine. Pracownicy stali otrzymują miesięczny dodatek w wysokości 100 RMB (15,79 dol.), ale nie otrzymują dodatku mieszkaniowego. Pracownicy agencyjni, którzy przepracowali ponad pół roku, otrzymują dodatek na utrzymanie w wysokości 3 RMB (0,47 dol.), również bez dodatku mieszkaniowego.

Na terenie fabryki znajduje się kantyna. Na pierwszym piętrze jednego z budynków sprzedaje się zestaw posiłków, w skład którego wchodzi albo dwa dania warzywne i jedno danie mięsne za 7 RMB (1,11 dol.) lub dwa dania mięsne i jedno danie warzywne za 8 RMB (1,26 dol.). Przy zakupie posiłku należy kupić zestaw trzech dań, ponieważ wybór dwóch dań będzie kosztował tyle samo. Kantyna zazwyczaj działa tylko w ciągu

dnia. Pracownicy pracujący na nocnej zmianie mówią, że czasami mogą zjeść tylko makaron błyskawiczny i chleb, lub mogą wyjść z terenu fabryki, aby zakupić posiłek na wynos. Podczas gdy dania dostępne w kantine są obfite i urozmaicone, nie ma wyboru w zakresie jedzenia kupowanego poza fabryką. Wielu pracowników uważa, że posiłki na kantine są niesmaczne i przynoszą własne jedzenie lub idą poza bramę, aby coś kupić. W drugiej kantine można kupić dania z makaronem, które kosztują 6 RMB (0,95 dol.) za porcję. Część z nich jest wyjątkowo nieapetyczna i bardzo niewiele osób je kupuje. Koszt zestawu posiłków sprzedawanych przy wejściu do fabryki waha się od 8 do 10 RMB (1,26 dol. – 1,58 dol.). Miska makaronu kosztuje 4 RMB (0,63 dol.). Średnio posiłki sprzedawane w barze szybkiej obsługi kosztują około 10 RMB (1,58 dol.), przy czym śniadanie kosztuje 4-5 RMB (0,63 dol. - 0,79 dol.). Przybliżony koszt posiłków na cały dzień wynosi 30 RMB (4,74 dol.).

Bezpieczeństwo i ochrona pracy

W fabryce nie ma komisji ds. środowiska, zdrowia i bezpieczeństwa. Przed rozpoczęciem pracy pracownicy zewnętrzni nie przechodzą szkolenia środowiskowego, w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa. Temperatury na hali są o 5 stopni Celsjusza wyższe niż temperatury na zewnątrz. Ponad 90% pracowników na linii produkcyjnej nie zmienia pozycji ciała. Budynki mieszkalne nie są wyposażone w apteczki.

Dodatki

	Pracownicy stali	Pracownicy zewnętrzeni
Ubezpieczenie społeczne	Fabryka opłaca ubezpieczenie zdrowotne i fundusz mieszkaniowy w wysokości ok. 400 RMB (62,44 dol.) odciąganych od pensji co miesiąc. Jednak pracownicy, z którymi rozmawiała badaczka, pracujący w fabryce przez rok, mówili, że składkę na ubezpieczenie odciąga się od pensji od pierwszego miesiąca pracy, lecz nie otrzymuje się karty potwierdzającej ubezpieczenie. Za każdą wizytę w szpitalu w tym okresie musieli płacić z własnej kieszeni.	Nie posiadają ubezpieczenia zdrowotnego (w tym emerytowanego, zdrowotnego, bezrobocia, na okoliczność obrażeń w pracy czy macierzyństwa) ani funduszu mieszkaniowego. Co miesiąc pośrednik potrąca od 20 do 30 RMB od pensji pod pretekstem wykupienia ubezpieczenia wypadkowego, lecz pracownicy mówili, że nigdy nie otrzymali pisemnego potwierdzenia ani informacji, co pokrywa to ubezpieczenie.
Pensja płacona w czasie przerw	Zasiłek chorobowy jest płatny w wysokości 80% stawki podstawowej. Na okoliczność zwolnienia z pracy pracownik zobowiązany jest okazać zwolnienie lekarskie.	Zasiłek chorobowy nie jest wypłacany. Na okoliczność zwolnienia z pracy pracownik zobowiązany jest okazać zwolnienie lekarskie. Jeśli go nie posiada, a nieobecność przekroczy 2 dni, pracownik straci dodatek za obecność i potrąci mu się 1 RMB za każdą przepracowaną godzinę.
Płatne zwolnienie	Coroczne płatne świadczenie urlopowe, zasiłek macierzyński i okolicznościowy (małżeński i w wypadku śmierci członka rodziny).	Brak
Święta	Płatne	Niepłatne

Pracownicy są wyposażeni w antystatyczną odzież roboczą, rękawice antystatyczne i antystatyczne czepki. Badaczka pracowała przede wszystkim na stanowisku wymagającym używania szczoteczki nasączonej alkoholem do usuwania kurzu z głośników. Podczas pracy miała możliwość noszenia maski na twarz, ale fabryka nie zapewniła pracownikom żadnych środków ochrony osobistej. Z wyjątkiem przemysłowego alkoholu badaczka nie miała wiedzy na temat żadnych innych potencjalnie niebezpiecznych środków chemicznych, z którymi pracownicy mieliby do czynienia w trakcie produkcji.

W zakresie wypadków przy pracy doszło w czasie trwania badania do jednego incydentu. Pracownica w średnim wieku pracująca w Foxconn przez pół roku nagle dostała ostrego bólu brzucha w środku zmiany roboczej i musiała zostać przewieziona do szpitala, ponieważ na terenie fabryki nie znajdowało się żadne zaplecze medyczne ani żaden ośrodek zdrowia.

Budynki mieszkalne nie posiadają apteczek, gaśnic, oznaczonych dróg ewakuacyjnych, wyjść ewakuacyjnych ani nie ma ćwiczeń przeciwpożarowych. Hale fabryczne posiadają drogi ewakuacyjne, oznaczone wyjścia ewakuacyjne oraz gaśnice. Fabryka organizowała ćwiczenia przeciwpożarowe w październiku 2017 r. Również na terenie kantyny znajduje się plan ewakuacji awaryjnej.

Nagrody i kary

Fabryka ma określone wymagania dotyczące zarządzania frekwencją. Jeśli pracownik ma nieusprawiedliwioną nieobecność otrzyma karę porządkową w postaci nagany. Jednak pracownicy mówili również, że za nieusprawiedliwione nieobecności potrąca się równowartość trzech roboczodniówek. Jeżeli podczas pracy pracownicy naruszają standardy, również mogą ponieść karę. Przykładowe standardy, których pracownicy muszą ściśle

przestrzegać, to w wypadku działu kontroli jakości: 1) noszenie rękawic antystatycznych; 2) przy podnoszeniu głośnika upewnienie się, że port USB jest poprawnie ułożony; 3) sprawdzenie każdego przycisku głośnika; 4) oderwanie taśmy od strony głośnika i sprawdzenie, czy nie pozostawia śladów, jeśli nie to pracownik musi przykleić folię z powrotem; 5) usunięcie kodu kreskowego i przyklejenie go na dół głośnika; 6) zdjęcie taśmy z dna głośnika i sprawdzenie, czy nie ma wyrzuteń, jeśli ich nie ma to kontrola jakości jest zakończona, a pracownik ma umieścić głośnik z powrotem na przenośniku.

Każde stanowisko pracy ma inne standardy, ale wszędzie należy się do nich ściśle stosować. Przykładowo, jeśli pracownik przeprowadza kontrolę produktu i nie ma na sobie rękawic antystatycznych lub przypadkowo zrzuci produkt na podłogę, kierownik linii produkcyjnej ukarze go, nie pozwalając pracować w nadgodzinach. Jednak szczegółowe wytyczne co do tego, co zdarzy się, gdy pracownik naruszy standardy, są niejasne zarówno dla pracowników stałych, jak i agencyjnych. Fabryka ucina również godziny nadliczbowe pracownikom, którzy biorą urlop lub którzy nie usprawiedliwiają nieobecności.

Związki zawodowe i procedury sporne

Podczas szkolenia pracownicy zewnętrzeni są informowani, że jeżeli napotkają jakikolwiek problem, mogą złożyć skargę do działu kadr lub związku zawodowego. Jednak większość pracowników stwierdziła, że nigdy nie słyszała o związkach zawodowych, a także nie wiedziała, czy jest jakiś przedstawiciel pracowników. Pracownicy również nie myśleli o tym, że gdyby potrzebowali pomocy to by się do takowego udali.

Większość pracowników, kiedy ma problem, decyduje się milczeć lub zwolnić. Mówią, że miejsce, gdzie można składać skargi jest tylko na pokaz i nie jest w żaden sposób

użyteczne. Fabryka posiada centrum obsługi pracowniczej, które jest biurem firmy podwykonawczej na terenie zakładu i zajmuje się głównie wnioskami dotyczącymi odejścia z pracy lub zapytaniem związanymi z płacami czy godzinami pracy.

Wśród powodów, dla których pracownicy decydują zatrudnić się w Foxconn jest: 1) bliskość domu, co czyni go wygodnym dla pracowników, którzy muszą opiekować się starszymi krewnymi lub małymi dziećmi; 2) minimalne wymogi w zakresie wykształcenia 3) trudności w znalezieniu innej pracy.

Pracownicy, którzy udzielili wywiadów wskazywali, że nie są zadowoleni ze swoich obecnych zarobków i że chcieliby, aby ich wynagrodzenie wynosiło od 3 500 do 4 000 RMB (549,97 dol. – 628,54 dol.). Uważali, że nadgodzin jest za mało. Pracownicy zewnętrzeni mieli nadzieję, że będą w stanie pracować 280 godzin miesięcznie, podczas gdy pracownicy stali mieli nadzieję, że będą mogli pracować 10 godzin w każdą sobotę w godzinach nadliczbowych i po trzy godziny każdego dnia.

Ponieważ fabryka jest obecnie poza sezonem, niektórzy stali pracownicy twierdzili, że otrzymują miesięczne pensje w wysokości mniej niż 2.000 RMB (314,27 dol.). Ponieważ ich płace są tak niskie woleliby pracować przez agencje i wtedy nie musieliby opłacać składek na ubezpieczenie (w tym ubezpieczenie emerytalne, zdrowotne, na wypadek bezrobocia, od wypadków przy pracy i macierzyńskie), ani nie dokonywano by im potrąceń z tytułu funduszu mieszkaniowego. Rotacja w fabryce jest bardzo wysoka. Wiele osób nie ma jasnych planów na przyszłość i nie jest zadowolona z ich obecnej sytuacji życiowej, ale nie ma możliwości jej poprawy. ■

tłum. Agnieszka Mróz

Zamówienia publiczne

jako narzędzie trwałej ochrony praw socjalnych i środowiskowych w branży elektroniki

Make ICT fair

Dzięki zamówieniom publicznym można znacznie poprawić jakość życia pracowników łańcucha dostaw elektroniki.

Jak to zrobić?

Nawiąż kontakt z Make ICT Fair i dowiedz się, co możesz zrobić i z jakiego wsparcia skorzystać.

Publiczni nabywcy posiadają możliwość oddziaływania na rynek i powinni wykorzystać ją do wprowadzenia pozytywnych zmian.

Uniwersytety, szpitale, jednostki samorządowe i inne instytucje publiczne w państwach Unii Europejskiej zamawiają urządzenia elektroniczne, takie jak komputery, laptopy, serwery, ekrany, stacje robocze, drukarki czy smartfony, których wartość w 2011 roku wyniosła około 50,3 miliarda euro.

Co roku ponad 250 tysięcy organów publicznych w UE wydaje około 14% PKB na zakup usług, wyrobów i sprzętu. Według unijnego komisarza ds. środowiska, gospodarki morskiej i rybołówstwa Karmenu Velli „stanowi to ogromny potencjał i oznacza, że władze publiczne mają przemożny wpływ na rynek”.

Publiczni nabywcy mogą wspólnie wywrzeć nacisk na korporacje poprzez postawienie im wymogu wdrażania standardów społecznych i środowiskowych oraz monitorowania swoich postępów w tym zakresie.

Odpowiedzialność społeczna i narzędzia pozwalające na jej realizację

Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka oraz Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ określają spoczywający na firmach prywatnych, państwach oraz organizacjach publicznych obowiązek wspierania takiego rozwoju gospodarczego, który sprzyja włączeniu społecznemu oraz jest przyjazny dla środowiska.

Dyrektywa 2014/24/EU w sprawie zamówień publicznych zawiera poszerzony zbiór zapisów odnoszący się do społecznie odpowiedzialnych zamówień publicznych (SRPP). Dyrektywa ta umożliwia nabywcom uwzględnienie kryteriów społecznych lub środowiskowych w ofercie przetargowej.

Mogą one wpłynąć pozytywnie na warunki pracy i zapobiec łamaniu praw człowieka w łańcuchach dostaw marek ICT, które realizują zamówienia publiczne.



„Najbardziej niepokojący jest niedobór wody i przewidywane deficyty w perspektywie długoterminowej. Jednak ludzie, których to dotyczy, są wyłączeni z procesu decyzyjnego”.

Organizacja OT Watch, Mongolia

Włączenie kryteriów społecznych do przetargów publicznych wymaga zastosowania innowacyjnego podejścia. Electronics Watch opracowała zestaw pomocnych narzędzi, dzięki którym organizacje mogą poszerzać swoją wiedzę dotyczącą zamówień publicznych odpowiedzialnych społecznie.

Prawa socjalne i środowiskowe w łańcuchu dostaw ICT są łamane każdego dnia

Długie godziny pracy, niskie wynagrodzenia, samobójstwa, zatrucia, konflikty zbrojne, wyczerpywanie się zasobów wodnych i katastrofy naturalne – to tylko niektóre naruszenia praw pracowniczych i praw człowieka, które występują w branży elektronicznej od wydobycia minerałów aż po wytwarzanie końcowego produktu.

Nawet doroczne raporty firm ICT na temat ich działalności w ramach społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR), mimo że napisane są w tonie pozytywnym, to odnoszą się do poważnych problemów występujących w łańcuchach dostaw.

Urządzenia elektroniczne zawierają cenne minerały, takie jak lit, złoto, miedź i kobalt. Ich wydobycie wpływa negatywnie na stan ekosystemów i na dobrostan społeczności zamieszkujących tereny wokół kopalni.

Wydobycie minerałów przyczynia się do pogorszenia zdrowia mieszkańców lokalnych społeczności. Raporty obserwatorium Conflictos Mineros oraz badania naukowe potwierdzają, że u mieszkańców rejonów kopalń występuje wysokie stężenie ołowiu i arsenu we krwi.

Sprzedż minerałów wydobywanych na terenach objętych lub zagrożonych konfliktami zbrojnymi staje się źródłem dochodów dla grup zbrojnych oraz przyczyną naruszeń praw człowieka. To właśnie te minerały często znaleźć można w urządzeniach elektronicznych.

Obecnie firmy ICT nie mogą być pociągane do odpowiedzialności za naruszenia praw człowieka w kopalniach, jako że związki pomiędzy konkretnymi kopalniami a dostawcami pozostają niejasne. Aby nastąpiła zmiana w tym zakresie, konieczne jest wprowadzenie transparentności, która wykracza poza publikowanie wykazów hut. Należy umożliwić identyfikację konkretnych kopalń.

Firmy ICT zlecają produkcję wytwórcom działającym w krajach, gdzie pensje pracownicze są bardzo niskie. Niezwykle szybkie tempo produkcji, oczekiwanie ekspresowych dostaw na rynek, brak prognozowania produkcji – to powszechne zjawiska.

Presja ta odbija się na pracownikach i ich prawach. Aby ukończyć zamówienie na czas, fabryki narzucają im liczne nadgodziny, zatrudniają rzesze pracowników tymczasowych, migrantów oraz studentów, którym przecież można dać niższe wynagrodzenie, mniej benefitów oraz których łatwiej jest wykorzystać niż pracowników etatowych.

Szybkie tempo produkcji i niski poziom płac nierzadko stoją w sprzeczności z podstawowymi prawami pracowniczymi i wolnością od pracy przymusowej. Przyczyniają się one do eksploatacji dzieci, praktyk dyskryminacyjnych, ograniczają swobodę zrzesza- ➔

Electronics Watch okazała cenne wsparcie Uczelnianemu Konsorcjum Nabywców w Londynie (LUPC) poprzez monitorowanie naruszeń praw człowieka w globalnych łańcuchach dostaw sprzętu elektronicznego i reagowanie na incydenty. Teraz to wsparcie jest dostępne dla wszystkich naszych pełnych członków. Londyn kolejny raz pokazał swoje przywiązanie do wartości, a tym samym potwierdził swoją pozycję globalnego lidera wśród miast.

dr Andrew Young

dyrektor do spraw administracyjnych oraz dyrektor generalny London School of Economics and Political Science



nia się i prawo do negocjowania zbiorowych układów zatrudnienia. Naruszenia zasad higieny i bezpieczeństwa pracy wpływają bezpośrednio na życie robotników.

Sytuacja w górnictwie i wytwórstwie często stanowi bezpośrednie naruszenie najbardziej podstawowych standardów ONZ oraz Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Podmioty publiczne mogą podjąć określone działania, jako że mają prawo wymagać od swoich dostawców przestrzegania międzynarodowych standardów, których same zobowiązały się respektować.

Ważne jest jednak nie tylko wyznaczanie standardów społecznych i środowiskowych dla przetargów publicznych, ale także monitorowanie ich przestrzegania.

Electronics Watch propaguje zmiany w zamówieniach publicznych

Electronics Watch to niezależna organizacja monitorująca, która mobilizuje organy publiczne do wzajemnej współpracy, tak aby mogły one wypełniać obowiązek ochrony praw swoich pracowników w łańcuchach dostaw o wiele skuteczniej, niż gdyby działały w pojedynkę.

Electronics Watch wspiera swoich członków w następujący sposób:

– zapewnia narzędzia ułatwiające konstruowanie zamówień publicznych, takie jak klauzule umowne rekomendowane przez Electronics Watch oraz wytyczne dla wykonawców,

– prowadzi monitoring fabryk na podstawie rozmów z pracownikami oraz sprawdza zgodność ze standardami i przepisami na terenie fabryk dzięki współpracy z niezależnymi obserwatorami działającymi na terenach, gdzie prowadzona jest produkcja,

– opracowuje raporty na temat zagrożeń w łańcuchach dostaw swoich członków oraz moderuje komunikację pomiędzy dostawcami a członkami,

– planuje działania interwencyjne we współpracy ze wszystkimi interesariuszami i nadzoruje ich wdrażanie.

Co więcej, Electronics Watch zapewnia swoim członkom szerokie możliwości rozwijania wiedzy i dzielenia się nią poprzez

webinaria i coroczną konferencję. Dokonywana lokalnie analiza ryzyka oraz specjalne raporty pozwalają naszym członkom szerzej zrozumieć działanie zależności systemowych w swoim kraju.

Klauzule umowne Electronics Watch wykorzystywane przez członków w przetargach publicznych mają trzy główne cele:

– transparentność – ujawnianie lokalizacji wytwórców, potencjalnego ryzyka oraz wyników kontroli zgodności,

– zgodność z Kodeksem Standardów Pracy Electronics Watch lub innym jego odpowiednikiem,

– monitoring oraz interwencje – współpraca z obserwatorami Electronics Watch oraz ochrona dla sygnalistów.

Klauzule umowne rekomendowane przez Electronics Watch zaczynają obowiązywać w czasie fazy zarządzania kontraktami i pozwalają na współpracę z dostawcami na godziwych warunkach. Klauzule nie wpływają na kryteria wyboru i udzielenia zamówień.

Publiczni nabywcy już dostrzegają pozytywne zmiany w łańcuchach dostaw produktów ICT

Dzięki zaangażowaniu Electronics Watch oraz partnerskich organizacji monitorujących odnotowano pozytywne efekty w następujących przypadkach:

Na terenie fabryki serwerów w Chinach podjęto zdecydowane kroki w celu ukrócenia przymusowej pracy studentów. Pracownikom fabryki drukarek w Tajlandii zwrócono paszporty oraz opłaty rekrutacyjne.

Nielegalnie zwolnieni za założenie związku zawodowego pracownicy fabryki na Filipinach zostali przywróceniu do pracy.

Wprowadzono płacę gwarantowaną dla pracowników czeskiej agencji pracy tymczasowej w okresach obniżonej produkcji.

Kolejnym wyzwaniem jest przemysł wydobywczy

Odpowiedzialność społeczna na poziomie całego łańcucha dostaw oznacza wyjście poza etap wytwórstwa. Przemysł wydobywczy to bardzo specyficzna branża, która wpływa

na inne. Potrzebne są nowe inicjatywy. Zadzajmy sobie następujące pytania:

Czy kryteria i klauzule mobilizują dostawców elektroniki do tego, żeby ujawniać lokalizację kopalni i zakładów produkcyjnych w łańcuchu dostaw?

Czy firmy są zobowiązane dostrzegać i łagodzić zagrożenia związane z przemysłem wydobywczym na poziomie łańcucha dostaw?

Czy zamówienia publiczne mogą być impulsem do opracowywania kodeksów postępowania z inicjatywy samej firmy lub całej branży ICT w odniesieniu do górnictwa?

Uniwersytet w Edynburgu, jeden z partnerów kampanii Make ICT Fair, uchwalając Politykę ws. Minerałów Konflikty (2016), podjął pierwsze kroki ku odpowiedzialnym społecznie zamówieniom publicznym. Mimo to potrzebne są dalsze badania, wspólne działania i praktyczne doświadczenia.

Electronics Watch i Międzynarodowa Rada na Rzecz Inicjatyw Środowiskowych ICLEI rozwijają pionierskie narzędzia tworzenia oferty przetargowej, pozwalające zweryfikować możliwości, jakie dają zamówienia publiczne.

Razem z grupą zaangażowanych organów publicznych z całej Europy zespół projektu Make ICT Fair pracuje nad specyfikacjami przetargów, kryteriami i ich weryfikacją.

Włącz się w działanie!

Co możesz zrobić?

1. Sprawdź politykę swojej organizacji dotyczącą standardów społecznych i środowiskowych w zamówieniach publicznych i porozmawiaj o niej ze swoimi współpracownikami.

2. Aby uzyskać więcej szczegółów, skontaktuj się z jedną z organizacji partnerskich.

3. W celu uzyskania informacji, jak przystąpić do sieci: info@electronicswatch.org, skontaktuj się z Electronics Watch.

4. Dołącz do sieci Procura+ Network i stań się częścią Grupy Interesu na rzecz Odpowiedzialnych Społecznie Zamówień Publicznych ICT (Interest Group on Socially Responsible Public Procurement of ICT): procurement@iclei.org. ■

Redaktor odpowiedzialny za numer: Przemysław Wielgosz / **Skład, łamanie i opracowanie graficzne:** Dorota Stefaniak-Rudzińska

Publikacja jest dostępna na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa 4.0 Międzynarodowe. Pewne prawa zastrzeżone na rzecz Fundacji Instytut Wydawniczy „Książka i Prasa”. Utwór powstał w ramach programu polskiej współpracy rozwojowej realizowanej za pośrednictwem MSZ RP w roku 2018. 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. Treść licencji jest dostępna na stronie: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.pl>.