



PlayFair 2008

Olimpiada w Pekinie:
bez medalu za przestrzeganie
praw pracowniczych



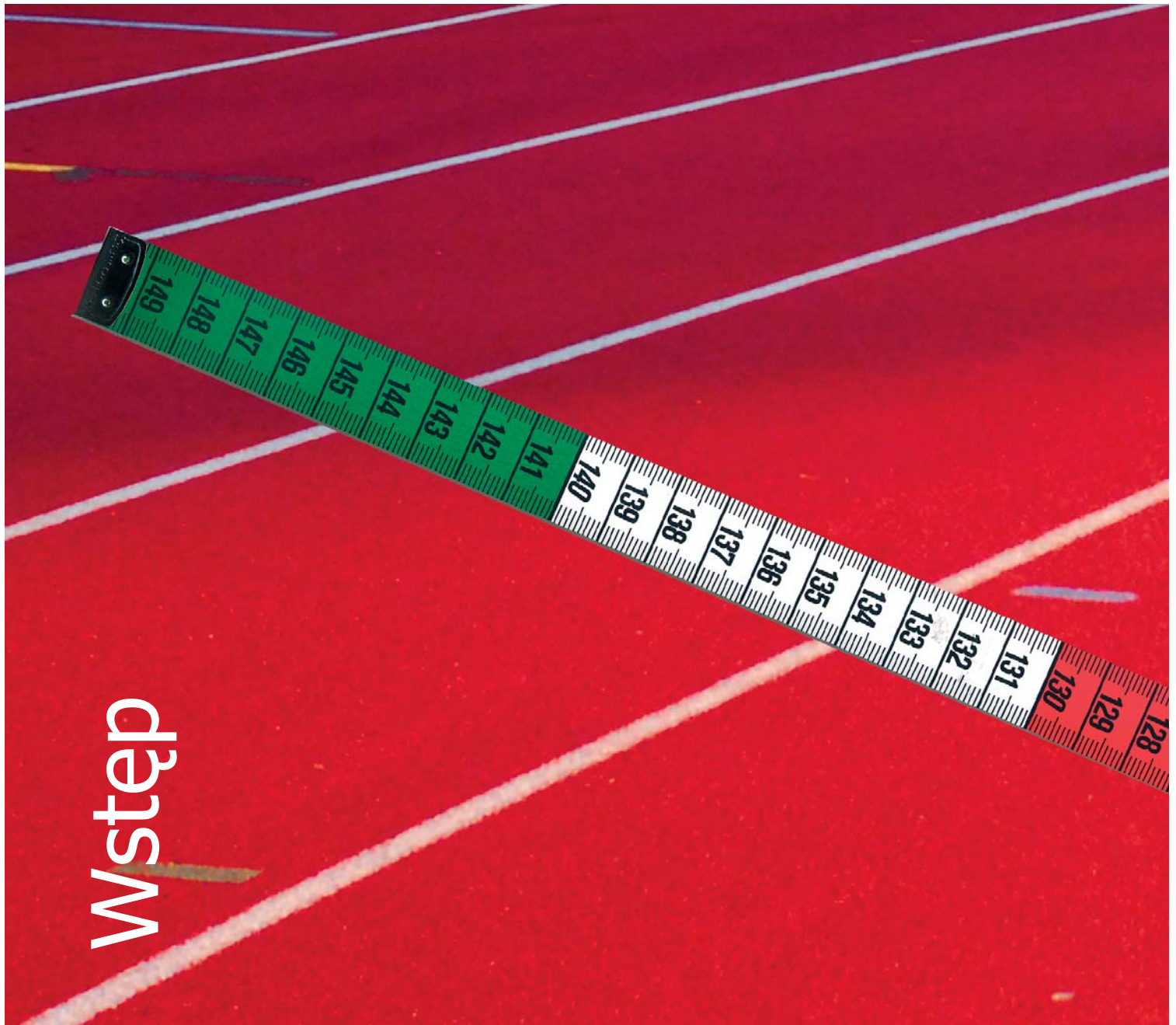


*„Olimpizm jest filozofią życia,
chwalącą i łączącą
w zrównoważoną całość jakość
ciała, woli i umysłu. Łącząc
sport z kulturą, olimpizm dąży
do stworzenia modelu życia
opartego na radości z wysiłku,
edukacyjnych wartościach
dobrego przykładu
i poszanowaniu uniwersalnych
fundamentalnych zasad
etycznych”¹*

Spis treści

Wstęp	3
.....	
Analiza czterech przedsiębiorstw	
– Lekit Stationery Company Ltd.	12
– Yue Wing Cheong Light Products (Shenzhen) Co. Ltd	16
– Eagle Leather Products Company Ltd.	22
– Mainland Headwear Holdings Limited	25
.....	
Wnioski	30

¹Artykuł 1. Karty Olimpijskiej 2004.



Wstęp

Jako wydarzenie, które co cztery lata na dwa tygodnie przykuwa uwagę mediów i całego świata, olimpiada stanowi najefektywniejszą platformę międzynarodowego marketingu korporacyjnego, który dociera do miliardów ludzi w ponad 200 krajach i wszystkich regionach świata.²

Odliczanie trwa

W sierpniu 2008 roku sportowcy z całego świata zbiorą się w Pekinie na Letnich Igrzyskach Olimpijskich. Międzynarodowe korporacje produkujące odzież sportową wydadzą ogromne kwoty na to, by ich wyroby kojarzono z olimpijskimi ideałami. Organizatorzy spodziewają się w Pekinie około 800 tysięcy gości z zagranicy i miliona z kraju. Telewizyście na całym świecie będą oglądać

transmisje z olimpijskich zmagania, a przy okazji także marki korporacyjne.

Produkcja odzieży sportowej to ogromny biznes, szczególnie w czasie olimpiady. Rok po ostatnich igrzyskach olimpijskich światowy rynek odzieży i obuwia sportowego szacowano na 74 miliardy dolarów. Rozwój międzynarodowego handlu artykułami sportowymi napędzają takie giganty, jak Nike, Adidas, Reebok, Puma, Fila, ASICS, Mizuno, Lotto, Kappa i Umbro, produkujące lub wprowadzające do obrotu odzież, obuwie i inne wyroby sportowe. Ponadto organizacje sportowe, takie jak Międzynarodowy Komitet Olimpijski, poprzez umowy licencyjne i sponsoringowe, czerpią z tych imprez ogromne zyski.

Na olimpijskie pamiątki i okolicznościowe ubrania sportowe będzie olbrzymi popyt. Sprzedaż markowej odzieży sportowej w Chinach skoczyła z blisko zera dziesięć lat temu do około 3 miliardów dolarów w 2005 r., a w 2006 ma wzrosnąć o 20 procent.

²MKOl – www.Olympic.org

PlayFair 2008

PlayFair 2008 to międzynarodowy sojusz związków zawodowych, organizacji pozarządowych (NGOs) i organizacji pracowniczych, które współpracują ze sobą w celu zwrócenia uwagi na warunki pracy w światowym przemyśle odzieży sportowej w okresie przygotowań do Igrzysk Olimpijskich w Pekinie w 2008 roku.

Jedną z największych dotychczas mobilizacji przeciw nieuczciwym warunkom pracy miała miejsce przed Olimpiadą w Atenach w 2004 r. Kampania ta, pod nazwą „Play Fair at the Olympics”, obejmowała sojusz oddziałów Oxfam³, Global Unions (w tym Międzynarodowej Konfederacji Związków Zawodowych – ITUC [wtedy Międzynarodowa Konfederacja Wolnych Związków Zawodowych – ICFTU]⁴ oraz Międzynarodowej Federacji Pracowników Przemysłu Odzieżowego, Tekstylnego i Skórzanego – ITGLWF), Clean Clothes Campaign oraz ich organizacje członkowskie na całym świecie. Miała na celu skłonienie firm produkujących odzież i obuwie sportowe, Międzynarodowy Komitet Olimpijski (MKOI) oraz Narodowe Komitety Olimpijskie (NKOI), a także rządy poszczególnych krajów do podjęcia wymiernych i konkretnych kroków w kierunku wyeliminowania wyzysku i złego traktowania pracowników, głównie kobiet, w światowym przemyśle artykułów sportowych.

Tego rodzaju działania będą kontynuowane w okresie poprzedzającym Olimpiadę w Pekinie, a także później. Członkowie pierwszego Play Fair Alliance – ITUC, Global Unions oraz organizacje członkowskie Clean Clothes Campaign – nadali tegorocznej kampanii nazwę PlayFair 2008. PlayFair 2008 uważa, że obecnemu systemowi wyzyskiwania i złego traktowania pracowników w przemyśle produkcji odzieży i obuwia sportowego można położyć kres tylko wtedy, gdy rządy zaczną wywiązywać się ze swoich zobowiązań, zarówno na szczeblu narodowym, jak i międzynarodowym, w zakresie ochrony praw pracowniczych oraz pociągania biznesu do odpowiedzialności za praktyki dotyczące zatrudnienia, oraz kiedy pracownicy będą mogli się zrzeszać i zakładać organizacje w celu obrony swoich interesów. Jednak w Chinach obecnie nie jest to możliwe, gdyż pracownikom odmawia się fundamentalnego prawa do tworzenia niezależnych związków zawodowych i prowadzenia negocjacji z przedsiębiorstwami, w których są zatrudnieni.

Olimpiada to doskonała okazja, zarówno w sensie symbolicznym, jak i pragmatycznym, do zapewnienia, by to globalne wydarzenie sportowe pozostawało w zgodzie z ideałami zapisanymi w Karcie Olimpijskiej oraz by oglądający igrzyska kibice mogli być spokojni, że kupowane przez nich pamiątki i ubrania są produkowane w fabrykach, w których szanuje się godność człowieka i prawa pracownicze. Organizacje sportowe, takie jak Międzynarodowy Komitet Olimpijski, poprzez swoje umowy licencyjne i sponsoringowe, a także wszystkie firmy produkujące lub wprowadzające do obrotu odzież, obuwie oraz inne artykuły sportowe powinny przyjąć na siebie znacznie większą niż obecnie odpowiedzialność za praktyki w zakresie zatrudnienia.

Olimpiada a zyski

Olimpiada w Pekinie może okazać się najbardziej dochodowymi igrzyskami olimpijskimi w historii i zarobić więcej niż rekordowa dotąd Olimpiada w Los Angeles w 1984 r., która przyniosła 224 milionów dolarów zysku – jak mówi przedstawiciel MKOI nadzorujący przygotowania do igrzysk w 2008 roku. Hein Verbruggen, szef komisji MKOI ds. koordynacji, powiedział: „Nie zdziwiłbym się, gdyby Pekin zarobił więcej niż wszystkie poprzednie olimpiady”. Jak wynika z doniesień, Adidas wyłożył horrendalną sumę rzędu 80-100 milionów dolarów w gotówce i dodatkach, takich jak kostiumy, aby uzyskać kontrakt na sponsorowanie Olimpiady w Pekinie. Ponadto, MKOI ma około 11 międzynarodowych sponsorów, którzy płacą łącznie na olimpiadę 866 milionów dolarów w okresie czterech lat do 2008 roku.

Licencje olimpijskie stanowią ważny element programu marketingowego olimpiady, obejmującego program sponsorski oraz program emisji znaczków pocztowych i monet. Oficjalna Licencja Igrzysk Olimpijskich to umowa dająca prawo do wykorzystywania oznaczeń olimpijskich na produktach przeznaczonych do sprzedaży detalicznej. W zamian licencjodawcy płacą tantiemy, przekazywane bezpośrednio na finansowanie olimpiady: „Program ten ma na celu promowanie ideałów olimpijskich i marki olimpijskiej oraz zapewnienie wysokiej jakości punktów styczności z konsumentem z inspiracji igrzyskami”⁵. Jak podaje strona internetowa Olimpiady w Pekinie 2008, licencje olimpijskie dają firmom w kraju będącym gospodarzem igrzysk niespotykane wcześniej możliwości produkcji i sprzedaży dużej ilości artykułów olimpijskich, dzięki czemu licencjodawcy mogą „osiągnąć znaczne zyski poprzez wyrób lub sprzedaż licencjonowanych produktów” oraz „wzmocnić wizerunek marki i zwiększyć udział w rynku oraz sprzedaży (...)”. Szacuje się, że sama sprzedaż oficjalnych maskotek Olimpiady w Pekinie przyniesie ponad 300 milionów dolarów zysku.

Podczas gdy dla wielu firm olimpiada oznacza duże pieniądze, zyski te na ogół nie dotrą do pracowników zatrudnionych przy produkcji odzieży sportowej i tysięcy olimpijskich pamiątek. Globalny przemysł artykułów sportowych dał zatrudnienie milionom ludzi, głównie kobietom. Od Chin i Indonezji po Turcję i Bułgarię, pracują one za niskie wynagrodzenie po kilkanaście godzin dziennie w ciężkich warunkach, często bez podstawowej ochrony zatrudnienia. Przemysł włókienniczy i odzieżowy znany jest z długich godzin pracy, niskich płac i niedostatecznego na ogół stosowania się do przepisów prawa pracy. Na całym świecie, a zwłaszcza w Azji, wielu robotników pracuje w nadgodzinach, aby wyprodukować artykuły na zaspokojenie nadchodzącego konsumpcyjnego szaleństwa. Wielu z nich pracuje w pomieszczeniach o słabej wentylacji i w szkodliwych warunkach, a wycieńczających nadgodzin nie jest w stanie uniknąć nie narażając się na utratę wynagrodzenia z całego miesiąca lub jeszcze dłuższego okresu.

Niniejszy raport przedstawia wyniki badań przeprowadzonych zimą na przełomie 2006/2007 w czterech fir-

³ W kampanii Ateny 2004 uczestniczyło 11 oddziałów Oxfam. W kampanii PlayFair 2008 Oxfam nie bierze udziału, ale pozostaje członkiem Play Fair Alliance.

⁴ ICFTU – Międzynarodowa Konfederacja Wolnych Związków Zawodowych – przekształciła się w ITUC – Międzynarodową Konfederację Związków Zawodowych, utworzoną w listopadzie 2006 r.

⁵ Rozpoczęcie programu licencji olimpijskich 2008, http://www.ebeijing.gov.cn/BjToday/t20051103_286397.htm

mach wybranych spośród tych, którym przyznano licencje na produkcję oficjalnych artykułów olimpijskich. Wyłania się z niego niepokojący obraz.⁶

Dwa spośród czterech zakładów produkcyjnych, w których PlayFair przeprowadziło badania, były niewielkimi firmami jak na standardy międzynarodowe, zaś dwa pozostałe to średniej wielkości przedsiębiorstwa o ugruntowanej pozycji, ze sporą bazą zagranicznych klientów. Niniejszy raport pokazuje panujący w tych fabrykach rażący brak poszanowania dla zdrowia pracowników oraz lokalnego prawa i przepisów pracy w następującym zakresie: godziny pracy, skala płac, zatrudnianie nieletnich, warunki bezpieczeństwa i higieny pracy. W Mainland Headwear Holdings Limited, największej i odnoszącej największe sukcesy spośród badanych przez nas firm, załoga musi pracować ponad 13 godzin dziennie, 7 dni w tygodniu, a zarobki są zanizone o ponad 50% w stosunku do ustawowej płacy minimalnej. Zakłady produkcyjne Mainland Headwear nie są położone w głębi terytorium Chin, ale w Shenzhen (okręg Longgang), sąsiadującym z Hongkongiem, gdzie obowiązuje jeden z najwyższych w kraju poziomów płacy minimalnej. Mieszczą się tu także najnowocześniejsze w Chinach zakłady produkcyjne. Nie ma zatem powodu, aby ten producent czapek tak źle traktował swoich pracowników. Mainland Headwear wymaga od personelu, między innymi, płacenia depozytu w wysokości 100 juanów (około 13 dolarów lub 9,7 euro).

Od pracowników we wszystkich fabrykach opisywanych w niniejszym raporcie, często produkujących artykuły dla znanych, międzynarodowych marek konsumenckich, żąda się, by kłamali w rozmowach z inspektorami, a niektórzy dostają szczegółowe instrukcje, jak to robić, a także fałszywe dokumenty potrzebne do oszukania audytorów. Żadna z badanych fabryk nie zapewniała specjalnej ochrony zatrudnionym kobietom ani wymaganej chińskim prawem ochrony macierzyństwa. W żadnej nie ma oddziałów oficjalnego chińskiego związku zawodowego ani, jak się można spodziewać, odpowiednich procedur rozpoznawania skarg pracowników, czy też demokratycznie wybranych komitetów pracowniczych. Sytuacja najwyraźniej wyglądała w ten sposób zanim te firmy otrzymały licencje olimpijskie i będzie prawdopodobnie nadal tak wyglądać po zakończeniu igrzysk.

Mimo ponawianych próśb, MKOI nadal pozostaje na stanowisku, że kwestie praw pracowniczych i warunków pracy nie podlegają jego mandatowi.

NA MKOI SPOCZYWA SZCZEGÓLNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ

[wyjątki z Kodeksu Etycznego MKOI]

- 1. Stanie na straży godności człowieka jest podstawowym wymogiem olimpizmu.**
- 5. Organizacje olimpijskie będą wypełniać swoją misję z należytą starannością. Nie wolno im postępować w sposób, który mógłby narazić na szwank reputację Ruchu Olimpijskiego.**
- 6. Organizacje olimpijskie nie mogą współpracować z firmami lub osobami, których działalność jest niezgodna z zasadami przedstawionymi w Karcie Olimpijskiej oraz niniejszym Kodeksie.**

Dokładnie rok przed rozpoczęciem Olimpiady w Atenach sojusz PlayFair Alliance napisał do MKOI z prośbą o spotkanie w celu przedyskutowania, w jaki sposób MKOI mógłby uspokoić konsumentów co do warunków, w jakich produkuje się odzież sportową firmowaną przez Olimpiadę. W grudniu 2003 r. MKOI wreszcie odpowiedział, informując, że rozumie troskę i obawy PlayFair, ale za udzielanie licencji i sponsoring odpowiedzialne są Narodowe Komitety Olimpijskie, zatem nie jest to sprawa w gestii MKOI. Prośby o spotkanie zostały zignorowane. MKOI ponownie odpowiedział na pismo utrzymując, że „stale powtarza, iż potępia nieuczciwe praktyki w zakresie zatrudnienia, gdyż są sprzeczne z duchem i ideałami ruchu olimpijskiego”. Jednak i tym razem MKOI postanowił zdystansować się od pomocy w rozwiązaniu problemu tych samych nieuczciwych praktyk, które, jak twierdzi, potępia – w swoim piśmie powtórzył, że „bieżącymi sprawami związanymi z licencjami zarządzają 202 Narodowe Komitety Olimpijskie na całym świecie. MKOI nie jest bezpośrednio zaangażowany w sprawy tych kontraktów”.

Po kilku dalszych prośbach MKOI spotkał się z przedstawicielami PlayFair Alliance wiosną 2004 r. i ponownie w październiku 2005 r. Obiecał, że przyjrzy się propozycjom i przeprowadzi dyskusje na ten temat. Jednak od tamtej pory, mimo ponawianych próśb o kontynuowanie działań w tej sprawie, nic nie wskazuje na to, by MKOI omówił te koncepcje z Narodowymi Komitetami Olimpijskimi, czy też w ogóle je im przekazał, jak wywnioskowali przedstawiciele PlayFair. Sojusz PlayFair kontaktował się z MKOI osiem razy w ciągu 12 miesięcy przed Igrzyskami w Atenach próbując doprowadzić do spotkań i dialogu. Chociaż MKOI początkowo zgodził się na kontynuowanie dyskusji rozpoczętych w kwietniu 2004 r., później poinformował PlayFair Alliance, że nie odbędzie z nim dalszych spotkań dwustronnych. Po wielu naciśkach przedstawiciele MKOI zgodzili się jednak na spotkanie z przedstawicielami międzynarodowych związków

⁶ W ciągu 12 miesięcy przed Olimpiadą w Pekinie 2008 zostanie opublikowanych więcej raportów PlayFair dotyczących sektora odzież sportowej.

zawodowych (występującymi w imieniu partnerów PlayFair) w październiku 2005 r. MKOI nie zareagował jednak na wnioski o kontynuację działań w kwestii ochrony praw pracowniczych.

W 1998 r. MKOI i Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) podpisali umowę o współpracy, dotyczącą przede wszystkim poszanowania dla sprawiedliwości społecznej i oświadczyli, że „MKOI i MOP zobowiązują się do popierania działań dążących do realizacji tego celu, zwłaszcza takich, które przyczyniają się do likwidacji ubóstwa i pracy dzieci (...)” W umowie ustalono, że powstanie grupa robocza złożona z przedstawicieli MKOI i MOP w celu opracowania programu wzajemnej współpracy. Nie jest jednak jasne, jakie konkretne kroki podjęto w ramach realizacji tych szczytnych celów.

Chociaż MKOI odwołuje się mgliście do swojego kodeksu etycznego, nie chce przyjąć jakiejkolwiek odpowiedzialności za warunki, w jakich produkowane są artykuły i odzież sportowa związane z olimpiadą, mimo że związki między tą produkcją a igrzyskami są oczywiste. Jak już wspomnia-

ŻĄDANIA PLAY FAIR WOBEC MKOI

Na spotkaniu w październiku 2005 r. PlayFair Alliance przedstawił swoje główne żądania wobec MKOI, które obejmowały i nadal obejmują:

→ Zajęcie jasnego, publicznego stanowiska popierającego przestrzeganie standardów pracy, szczególnie w łańcuchach dostaw artykułów sportowych, oraz wpisanie go do Karty Olimpijskiej;

→ Włączenie do umów licencyjnych i sponsorskich z MKOI wiążących zapisów dotyczących standardów pracy w całym łańcuchu (łańcuchach) dostaw danej firmy (firm);

→ Stworzenie skutecznego mechanizmu umożliwiającego zajęcie się przypadkami naruszania praw pracowniczych w tych łańcuchach dostaw, jeśli nie udało się ich rozwiązać w drodze bezpośredniego kontaktu z daną firmą (firmami);

→ Podjęcie konkretnych kroków w celu zapewnienia, że Narodowe Komitety Olimpijskie oraz Komitety Organizacyjne Igrzysk Olimpijskich przyjmą i wdrożą podobne postanowienia.

no, wszystko wskazuje na to, że Olimpiada w Pekinie będzie najbardziej lukratywną w historii, a jednak, nawet w obliczu pozytywnych reakcji niektórych Narodowych Komitetów Olimpijskich podczas ateńskiej kampanii PlayFair, sądzimy, że wciąż zapomina się o ludziach wytwarzających produkty stanowiące podstawę bogactwa. Przedstawione w tym raporcie wyniki badań ukazują skandaliczne warunki, w jakich produkowane są wyroby oficjalnie sygnowane logo Olimpiady. Powstaje więc fundamentalne pytanie: jak można łączyć olimpiadę, która, jak mówi Karta Olimpijska, „dąży do stworzenia modelu życia opartego na (...) poszanowaniu uniwersalnych fundamentalnych zasad etycznych”, z takimi warunkami pracy.

MKOI nie przyjmuje odpowiedzialności

Pomimo licznych dowodów na złe warunki pracy przy produkcji artykułów olimpijskich i odzieży sportowej, jakie PlayFair Alliance przedstawił MKOI przed Olimpiadą w Atenach i w Turynie, MKOI nadal zaprzecza występowaniu problemów w swoim łańcuchu dostaw. Przedstawione poniżej badania stanowią bezsporny dowód na to, że niekorzystne warunki pracy przy produkcji artykułów nie ulegają poprawie i wymaga to zdecydowanej reakcji ze strony MKOI oraz Komitetu Organizacyjnego. Z raportu wynika, że praktyki firm produkujących sygnowane olimpijskim logo wyroby stoją w jawnej sprzeczności z zapisami Karty Olimpijskiej. A jednak ruch olimpijski, a w szczególności MKOI, nie chce przyznać, że w jego łańcuchu dostaw dochodzi do naruszania praw pracowniczych i że wobec tego musi przyjąć odpowiedzialność za stworzenie programu etycznego marketingu i udzielenia licencji.

Na chińskim rządzie spoczywa ogromna odpowiedzialność za dopilnowanie, by praktyki w zakresie zatrudnienia nie naruszały międzynarodowych standardów, ale MKOI, jako koordynator czuwający nad całością Igrzysk Olimpijskich, także musi sprostać tej odpowiedzialności. W istocie MKOI ma obowiązek sprzeciwić się szkodliwym praktykom biznesowym swoich sponsorów i licencjodawców. Jednocześnie ma potencjał, by dokonać pozytywnych zmian w zakresie warunków pracy w różnych sektorach wnoszących swój wkład w sukces Olimpiady. Może także wspierać inicjatywy mające na celu zapewnienie pełnego przestrzegania praw pracowników w tych obszarach.

Chociaż wiele Narodowych Komitetów Olimpijskich zareagowało przychylnie, a kilku sportowców przyłączyło się do przedstawionego w ramach kampanii Play Fair przed Olimpiadą w Atenach 2004 apelu o położenie kresu złemu traktowaniu i wyzyskowi pracowników w branży odzieżowej, to jednak MKOI kategorycznie odmówił przyjęcia odpowiedzialności za prawa pracownicze w olimpijskich programach sponsorskich i licencyjnych na szczeblu globalnym, narodowym i olimpijskim, mimo iż przyznaje, że cele kampanii pozostają w zgodzie z duchem olimpijskich ideałów fair play i etycznego postępowania.

Chociaż Kodeks Etyczny MKOI stanowi wyraźnie, że: „Organizacje olimpijskie nie mogą współpracować z firmami lub osobami, których działalność jest niezgodna z zasadami przedstawionymi w Karcie Olimpijskiej”,

MKOl odmawia przyjęcia odpowiedzialności za przestrzeganie choćby w minimalnym stopniu, najbardziej podstawowych standardów pracy w produkcji odzieży sportowej sygnowanej logo olimpiady. Najbliższej przyznania istnienia potrzeby etycznego i zrównoważonego biznesu na olimpiadzie jest MKOl w artykule 14 swojego Kodeksu, który mówi o „promowaniu pozytywnej spuścizny Igrzysk Olimpijskich dla miast i państw będących gospodarzami igrzysk”. Jednak Karta Olimpijska, chociaż wspomina o „odpowiedzialności w trosce o ochronę środowiska”, nie zawiera żadnej wzmianki o potrzebie odpowiedzialnych zachowań biznesowych.

MKOl konsekwentnie zaprzecza i odrzuca głosy wzywające go do odpowiedzi na potrzebę nadzoru i odpowiedzialności w produkcji artykułów z logo olimpiady.

MKOl i licencje olimpijskie

„Nie jesteśmy w pozycji, by mówić rządowi, jak się mają zachowywać... To nie nasze zadanie. My jesteśmy tu po to, by zorganizować igrzyska”⁷.

MKOl konsekwentnie unika podejmowania kwestii praw człowieka i utrzymuje, że nie będzie komentował spraw „politycznych”. Nie może jednak w tak ogólnikowy sposób komentować problemów związanych z warunkami pracy przy produkcji artykułów olimpijskich. Sam MKOl ma tylko garstkę bezpośrednich licencjobiorców i sponsorów, ale spoczywa na nim, jako na głównym organie koordynującym olimpiadę, odpowiedzialność za zapewnienie, by Narodowe Komitety Olimpijskie oraz kraj będący gospodarzem igrzysk dopilnowały, aby ich sponsorzy i licencjobiorcy sprostali olimpijskim ideałom i aspiracjom. Logo olimpiady jest „własnością” MKOl, który pozwala gospodarzom igrzysk używać go przez pewien ograniczony okres – wobec tego MKOl musi zadbać o to, by dowody na złe warunki pracy u licencjonowanych producentów nie splamiły tego symbolu.

To MKOl jest w pierwszym rzędzie odpowiedzialny za wydawanie licencji na artykuły z logo olimpiady. Karta Olimpijska – mimo że milczy na temat etycznego biznesu – bardzo jasno określa sytuację i podaje szczegóły dotyczące wynagrodzenia, jakie MKOl otrzymuje w zamian za udostępnienie do wykorzystania emblematów olimpiady.

Na przykład:

Artykuł 2... 2.2.1. Wykorzystanie takie, zawarte w jakiejkolwiek umowie z oficjalnym sponsorem czy oficjalnym dostawcą lub inicjatywie marketingowej innej niż omówiona w ust. 2.2.2 poniżej, nie spowoduje poważnej szkody dla interesów danego Narodowego Komitetu Olimpijskiego, a decyzję podejmie MKOl w porozumieniu z NKOl, który otrzyma część zysków netto pochodzących z takiego wykorzystania.

2.2.2. Narodowy Komitet Olimpijski otrzyma ze wszystkich umów licencyjnych połowę całego dochodu netto z takiego wykorzystania, po odjęciu wszystkich związanych z tymi umowami podatków i poniesionych kosztów.

W Chinach wykorzystanie artykułów z oficjalnym logo olimpijskim jest starannie kontrolowane i nadzorowane. Na ile zdołaliśmy stwierdzić, prawo do wyrobu takich artykułów przyznano dotychczas w sumie 55 firmom.

Według Karty Olimpijskiej wszystkie kontrakty z wykorzystaniem oficjalnych logo olimpijskich muszą zostać podpisane lub zatwierdzone przez odpowiedni Komitet Organizacyjny Igrzysk Olimpijskich, są ważne tylko w kraju tego Komitetu, chyba że wcześniej Komitet wyraził zgodę na piśmie, a także „wykorzystanie emblematu olimpijskiego musi przyczyniać się do rozwoju Ruchu Olimpijskiego i nie może umniejszać jego powagi; niedopuszczalny jest jakikolwiek związek pomiędzy emblematem olimpijskim a produktami i usługami, jeśli taki związek nie jest zgodny z fundamentalnymi zasadami olimpiizmu lub rolą MKOl ustanowioną w Karcie Olimpijskiej” (4.10.4).

MKOl ma także kontrolę nad tymi umowami kontraktowymi oraz prawo do wglądu w umowy licencyjne wydawane przez państwo gospodarza igrzysk lub NKOl:

⁷ Hein Verbruggen, szef komisji koordynacyjnej MKOl ds. Igrzysk Olimpijskich w Pekinie, Associated Press, 25 kwietnia 2007.

Na prośbę MKOI, Narodowy Komitet Olimpijski lub Komitet Organizacyjny Igrzysk Olimpijskich przedłoży MKOI kopię każdej umowy, której jest stroną. (4.10.5).

Oficjalna Licencja Igrzysk Olimpijskich to umowa, która przyznaje prawo do wykorzystania oznaczeń olimpijskich na produktach przeznaczonych do sprzedaży detalicznej. W zamian licencjobiorcy płacą tantiemy przeznaczone bezpośrednio na finansowanie Igrzysk Olimpijskich.

„Program ma na celu promocję ideałów olimpijskich i marki olimpijskiej oraz zapewnienie wysokiej jakości punktów styczności z konsumentem z inspiracji igrzyskami”.

Jak podaje strona Olimpiady w Pekinie 2008, licencje olimpijskie dają firmom z kraju będącego gospodarzem igrzysk wspaniałą okazję produkowania i sprzedaży dużych ilości artykułów olimpijskich, dzięki czemu licencjobiorcy mają możliwość „osiągnąć znaczne zyski poprzez wyrób lub sprzedaż licencjonowanych produktów” oraz „wzmocnić wizerunek marki i zwiększyć udział w rynku oraz sprzedaż (...)”⁸.

„Misja” Programu Licencyjnego Olimpiady w Pekinie 2008 polega na promocji wizerunku marki Igrzysk Olimpijskich w Pekinie oraz Chińskiego Komitetu Olimpijskiego (ChKOl),

„wyrażeniu unikalnej kultury Chin i Pekinu poprzez oferowanie gamy tradycyjnych produktów; wytyżonych działaniach zmierzających do zaangażowania chińskich przedsiębiorstw w program licencji olimpijskich, zaprezentowania chińskich produktów i stworzeniu wizerunku marki, wyrażającego się równaniem 'Wyprodukowane w Chinach = Wysoka jakość'; oraz zebraniu funduszy na Igrzyska Olimpijskie Pekin 2008”.

Niestety, nigdzie w tym programie nie znajdziemy nawiązania do przyzwoitych warunków pracy, podstawowych standardów zatrudnienia ani nawet przestrzegania praw krajowych.

Chińscy pracownicy a cud gospodarczy

Przemianę Chin z nierentownej gospodarki rolnej w potęgę produkcyjną nazwano „chińskim cudem”. Nastąpił ogromny wzrost gospodarczy, boom eksportu i poprawa dochodów. Wielu Chińczykom transformacja z ostatnich 20 lat przyniosła poprawę warunków życia i niespotykaną wcześniej możliwość dokonywania wyborów konsumenckich. Firmom z całego świata chiński cud zapewnił dostęp do nowych rynków oraz taniej i uległej siły roboczej. W istocie sukces eksportowy Chin był napędzany przez producentów wypłacających niezwykle niskie wynagrodzenia – od 1983 do 2002 r. całkowity łączny napływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych (FDI) wzrósł z 1,8 miliarda dolarów do 446,3 miliardów dolarów (z wartości procentowej PKB niewiele przekraczającej zero na początku lat 80. do prawie 5% PKB pod koniec lat 90.).

Chiński „cud” miał wysoką cenę: wyzysk i ograniczenie praw pracowników na największą możliwą skalę. Cenę tę ponoszą ludzie, którym zmiany miały przynieść korzyść: zwykli robotnicy i rolnicy stanowiący większość ludności kraju⁹. Transformacja Chin przyniosła niektórym wyższe dochody i znaczny spadek liczby ludzi żyjących w skrajnym ubóstwie. Jednak około 250 milionów Chińczyków, czyli 16,6% populacji, nadal żyje za mniej niż 1 dolara dziennie, a blisko 700 milionów, czyli 47% populacji, za mniej niż 2 dolary dziennie. Narastają nierówności i dziś Chiny należą do krajów o największym rozwarstwieniu ekonomicznym.

Wielu żyjących w ubóstwie lub na jego granicy pracowników stanowi filar sukcesu gospodarczego Chin w dynamicznie rozwijających się miastach na południu i wybrzeżach. Około 200 milionów ludzi uciekło z obszarów wiejskich przed katorżniczą pracą i nędzą. Pracują głównie w sektorze prywatnym, gdzie płace są niskie, warunki ciężkie, a godziny pracy długie. Wielu takich pracowników nie ma formalnych kontraktów ani oficjalnego stanowiska w miejscu pracy. Są całkowicie zależni od swoich pracodawców. Odmawia im się takich podstawowych praw, jak dostęp do odpowiednich ubezpieczeń społecznych, rent i emerytur. Wielu z nich pracuje po 13 godzin dziennie, siedem dni w tygodniu, aby otrzymać płacę minimalną lub jeszcze niższe wynagrodzenie. Standardy BHP są rażąco niskie. Według oficjalnych szacunków w 2005 r. odnotowano około 127 tysięcy wypadków śmiertelnych w miejscu pracy – mimo że co roku ponawiane są obietnice poprawy tej sytuacji. Z jednego z opracowanych ostatnio raportów wynika, że ponad 200 milionów z 758 milionów pracowników w Chinach cierpi na jakąś chorobę zawodową. W 2006 r. spadła liczba katastrof w miejscu pracy (wypadków na dużą skalę, z 30 lub więcej ofiarami śmiertelnymi), według oficjalnych statystyk, ale wypadki nadal są na porządku dziennym. U około 700 tysięcy pracowników stwierdzono jakiś poziom niepełnosprawności w wyniku doznanych w pracy obrażeń. W samej tylko delcie Rzeki Perłowej co roku, jak się szacuje, następuje 40 tysięcy wypadków utraty palca.

⁸ Beijing 2008 Olympic Marketing Plan Overview, <http://en.beijing2008.cn/46/72/column211717246.shtml>

⁹ Więcej na temat chińskiego cudu w: „How China's workers are paying the price for its economic boom”, ICFTU (obecnie ITUC), grudzień 2005.

Rząd Chin zrobił postępy w zakresie standardów prawnych i społecznych, ale większości chińskich robotników nowe prawa, jako nieadekwatne lub de facto nieegzekwowalne, nie zapewniają ochrony przed krajowymi i zagranicznymi pracodawcami, którzy wykorzystują fakt, że Chiny ustawiają się w pozycji zaplecza produkcyjnego świata. Istnieje możliwość poprawy tej sytuacji, gdyż rząd zdecydował, że dość już tanich inwestycji i pracuje – choć z ociąganiem – nad poprawą kwalifikacji i płac pracowników. Niemniej jednak, w najistotniejszych kwestiach reform brak.

Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR), szumnie zapowiadana jako sposób na poprawę warunków pracy w Chinach, jest mocno promowana przez międzynarodowe firmy i marki jako symbol ich zaangażowania w sprawę przestrzegania podstawowych standardów zatrudnienia. A jednak, jak wynika z niniejszego raportu i innych doniesień z pierwszej ręki, CSR w Chinach nie przynosi większych rezultatów. Niskie standardy, przestarzałe i zdyskredytowane systemy audytu oraz brak nacisku na kontrolowanie łańcuchów dostaw sprawiają, że wiele audytów CSR ma niewielkie znaczenie i nie przynosi skutków. Chociaż pojawiają się inicjatywy, w wyniku których dogłębniej analizuje się problemy takie jak kwestia faktycznego uczestnictwa pracowników w procesie podejmowania decyzji, są one kosztowne i prowadzone na małą skalę. Wiele regulaminów zakładowych deklaruje poparcie dla podstawowych standardów pracy, które obejmują prawo pracowników do swobodnego zrzeszania się, ale większość nie przedstawia żadnych konkretnych planów dotyczących tego, jak zapewnić przestrzeganie i realizację tego prawa.

Bez uczestnictwa i prawdziwego zaangażowania pracowników nie nastąpią trwałe zmiany warunków pracy, ale większość inicjatyw CSR w Chinach nie odnosi się do odmawiania pracownikom przez chińskie władze fundamentalnego prawa do tworzenia i wstępowania do niezależnych związków zawodowych. Nawet najszczytniejsze inicjatywy pozostaną bezowocne, jeśli nie będą wspierane przez niezależne organizacje pracownicze, lecz będą zależały wyłącznie od szczodrości pracodawcy. Wolność zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych to nie puste slogany, ale istotne prawa dające pracownikom możliwość zabrania głosu w kwestii zmieniania ich miejsca pracy na lepsze.

Wolność zrzeszania się

Związki zawodowe to sprawdzony i skuteczny środek, który umożliwia pracownikom poprawę warunków pracy i uczestnictwo w życiu społecznym, a także zapewnia im ochronę przed negatywnymi skutkami zmian ekonomicznych. Fundamentalnego prawa do zakładania związków zawodowych – zapisanego w Konwencjach MOP – pracownikom w Chinach się odmawia, gdyż rząd nie ratyfikował podstawowych standardów zatrudnienia MOP dotyczących wolności zrzeszania się i układów zbiorowych. W rezultacie powszechne jest tłumienie aktywności pracowników.

Rząd chiński nie ratyfikował żadnej z dwóch podstawowych Konwencji MOP w sprawie wolności zrzeszania się oraz prawa organizowania się i rokowań zbiorowych (Konwencje MOP nr 87 i 98). W lutym 2001 r. podpisał Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (ICESCR), ale jednocześnie ogłosił, że postanowienia z artykułu 8.1 (a), dotyczące prawa do zakładania i wstępowania do dowolnie wybranych organizacji pracowniczych, będą podlegały prawu chińskiemu. W ten sposób rząd Chin w istocie zakwestionował jeden z fundamentalnych elementów Paktu, tym samym naruszając międzynarodowo uznane prawo zawarte w traktatach. W 2005 r. Komitet ONZ ds. Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych wyraził swoje ubolewanie w związku z zakazem organizowania i wstępowania do niezależnych związków zawodowych i wezwał Chiny do „zmiany ustawy o związkach zawodowych, tak aby pozwolić pracownikom na tworzenie niezależnych związków zawodowych, poza strukturą Ogólnochińskiej Federacji Związków Zawodowych”.

Prosto rzecz ujmując, pracownicy nie mają swobody zakładania związków zawodowych i wstępowania do nich z wyboru, bo jedyną organizacją „pracowniczą” uznaną przez prawo jest Ogólnochińska Federacja Związków Zawodowych (ACFTU). Jej rola polega na

„reprezentowaniu interesów pracowników i staniu na straży ich praw”, ale jednocześnie jako część chińskiej biurokracji rządowej ACFTU musi także „przestrzegać i stać na straży Konstytucji (...), traktować rozwój gospodarczy jako główne zadanie, stać na straży socjalizmu, demokracji ludowej i przewodniej roli Komunistycznej Partii Chin (...)”. Podstawowym obowiązkiem ACFTU pozostaje „koordynacja stosunków pracy poprzez konsultacje” oraz „mobilizacja pracowników do realizacji ich zadań w produkcji”.

W przypadku akcji protestacyjnych robotników lub skarg na zakład pracy ACFTU jest w najlepszym wypadku bezradne i nieobecne, a w najgorszym celowo obstrukcyjne wobec żądań i działań pracowników.

Ta beczyność i brak choćby elementarnego wsparcia dla pracowników wynika częściowo ze sprzeczności wpisanej w rolę ACFTU. Federacja jest jednocześnie częścią partyjno-państwowej biurokracji, organizacją pomagającą rządowi w realizacji podstawowego zadania zapewnienia stabilności społecznej w czasie reform gospodarczych, oraz rzekomym ciałem przedstawicielskim robotników, mającym dopilnować, by pojawiające się w nowej „socjalistycznej gospodarce rynkowej” konflikty i nierówności nie doprowadziły do powstania niezależnego ruchu pracowników.

Nie dopuszcza się istnienia niezależnych związków zawodowych, a próby tworzenia takich organizacji pracowników są tłumione, czasami brutalnie. W Chinach nie ma prawa do strajku, a robotnicy mają niewiele legalnych dróg zgłaszania skarg. Nie obowiązuje obecnie żadne prawo regulujące procedury rokowań zbiorowych poza przepisami dotyczącymi umów zbiorowych (z poprawkami z 2004 r.). Mimo tych ograniczonych możliwości konsultacji zbiorowych oraz oczywistej potrzeby ochrony pracowników – w tym pracowników napływowych – poczyniono znikome postępy na drodze do autentycznych rokowań zbiorowych. Pozbawieni reprezentujących ich organizacji pracownicy tysiącami wylegają w proteście na ulice, często po wielu latach bezowocnych prób negocjowania z lokalnymi władzami. Organizatorzy i uczestnicy tych protestów często są aresztowani. Niektórych skazuje się na kary więzienia po procesach zdecydowanie niespełniających międzynarodowych standardów. Innych kieruje się na „reedukację poprzez pracę” („lao jiao”, zwaną także „resocjalizacją przez pracę”) – jest to proces administracyjny omijający nieliczne zabezpieczenia systemu sądownictwa karnego. Na skutek tych represji niezależne związki pojawiają się rzadko i nie na długo. Organizatorzy działań zbiorowych narażają się na wielkie ryzyko. Mimo to coraz więcej pracowników jest gotowych do podjęcia takiego ryzyka i organizowania protestów, strajków i innych działań zbiorowych.¹⁰

Kiedy Chiny posuwają się coraz dalej na wyboistej drodze ku gospodarce wolnorynkowej, zwalnia się miliony pracowników starych, państwowych przedsiębiorstw – a nowej pracy, jaką mogliby podjąć, jest niewiele. Należy oczekiwać, że przez wiele lat nowe miejsca pracy będą powstawać zbyt wolno, by zapewnić zatrudnienie rosnącej liczbie osób poszukujących zatrudnienia. Oficjalnie podaje się, że stopa bezrobocia w miastach wynosi około 4,5%, ale w istocie bezrobocie jest znacznie wyższe, według niektórych szacunków sięga 10-20%, a na pewnych terenach przemysłowych może być jeszcze większe. Dla wielu pracowników – zwłaszcza kobiet, które zwalnia się w pierwszej kolejności, a ponownie zatrudnia w ostatniej – otrzymanie wypowiedzenia w wieku 40 lat oznacza w zasadzie emeryturę. Do tego trzeba dodać endemiczną korupcję i masowe defraudacje w byłych zakładach państwowych oraz nieformalne układy ludzi biznesu z urzędnikami rządowymi. Podczas restrukturyzacji tych państwowych przedsiębiorstw ACFTU nie wynegocjowała, nie mówiąc już o wyegzekwowaniu, żadnych zabezpieczeń socjalnych dla pracowników.

Wszystko wskazuje na to, że ACFTU także nie chce lub nie może wspierać pracowników w sektorze prywatnym. Mimo rozpoczęcia przyjmowania pracowników napływowych do ACFTU w 2003 r. i zachęcających ich do wstępowania, szeroko nagłościonej kampanii, Federacja jest właściwie niewidoczna w większości sporów i działań zbiorowych w najważniejszych strefach produkcyjnych, gdzie znajduje się większość prywatnych zakładów. W żadnej z czterech fabryk badanych przez PlayFair dla celów tego raportu nie znaleźliśmy nawet śladu

oddziału ACFTU ani innego rodzaju organizacji czy komitetu pracowników.

Dopóki chińskim robotnikom odmawia się prawa do tworzenia wolnych i niezależnych związków zawodowych, ani życzliwe nastawienie firm, ani stopniowe wprowadzanie bardziej wymagających praw nie przyniesie trwałych zmian na lepsze.

Przymykanie oczu?

Biorąc pod uwagę niezwykle ciężkie warunki życia zwykłych robotników w Chinach, brak związków zawodowych i niedostateczne egzekwowanie krajowych praw, trudno się dziwić, że zjawiska, które odkryliśmy w naszych badaniach, są powszechne w całym kraju. Chcemy w tym raporcie podkreślić, że na MKOI spoczywa ostateczna odpowiedzialność za zapewnienie, by sytuacja w takich zakładach, w których warunki pracy zagrażają życiu pracowników, została doprowadzona do porządku zanim pozwoli się tym firmom na czerpanie zysków z olimpiady.

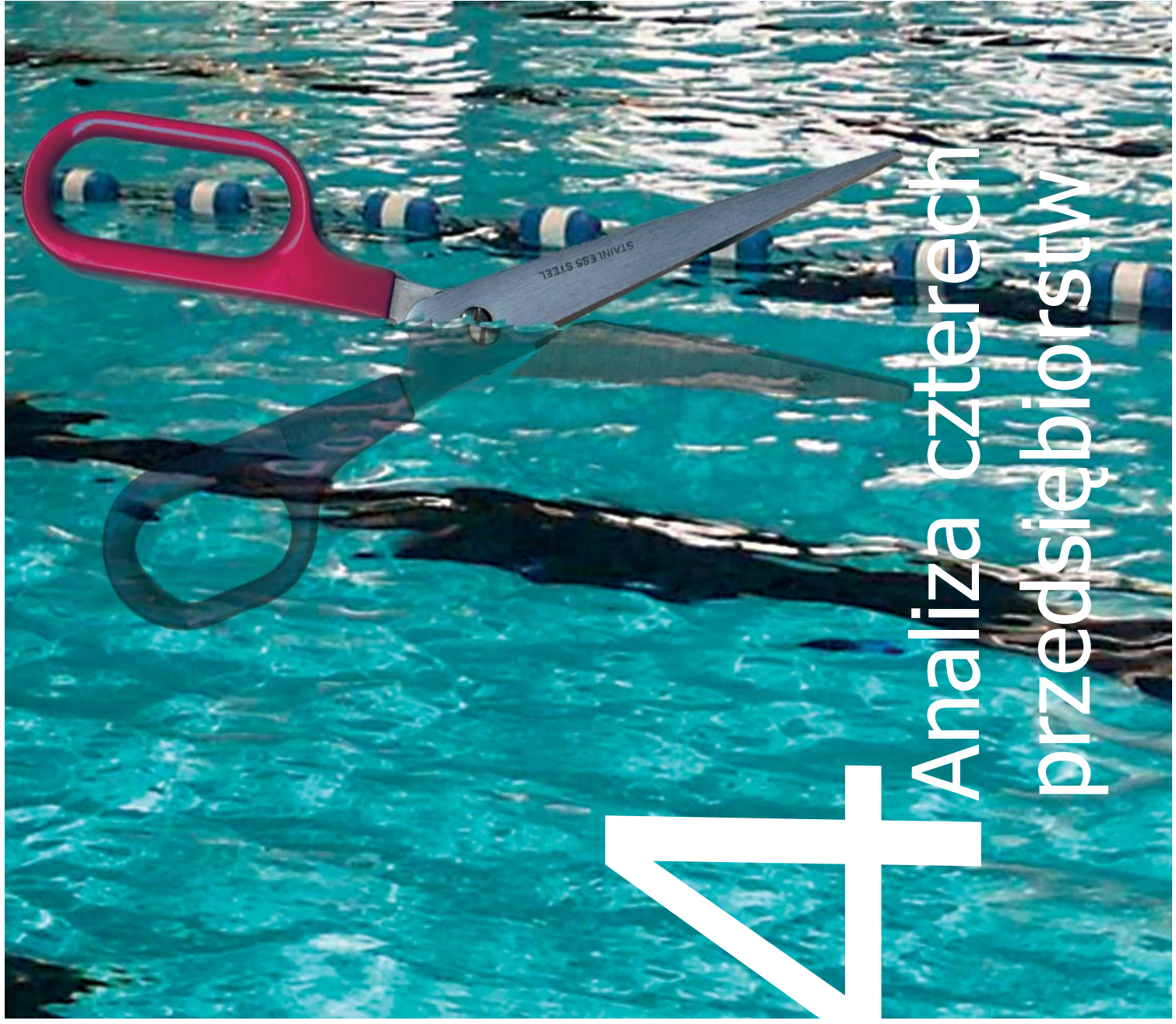
MKOI prezentuje zdecydowanie negatywne nastawienie wobec dowodów na występowanie poważnych problemów w jego łańcuchu dostawców i utrzymuje, że w olimpijskiej rodzinie wszystko jest w porządku. Latem 2005 r. w przemówieniu na zakończenie trzydniowej wizyty MKOI, Hein Verbruggen, przewodniczący Komisji Koordynacyjnej Igrzysk Olimpijskich w Pekinie, stwierdził, że przygotowania do olimpiady idą „gładko”.

„Mamy naprawdę zieloną olimpiadę, nie tylko dlatego, że Chiny dokładają wszelkich starań, jeśli chodzi o ochronę środowiska, ale także dlatego, że mamy same zielone światła” – powiedział Verbruggen, dodając: – *„Może trudno w to uwierzyć, ale nie ma tu nic negatywnego do powiedzenia”*.¹¹

Rzeczywiście trudno w to uwierzyć. A jednak MKOI chce nas o tym usilnie przekonać. Z naszych badań wynika, że sytuacja wygląda inaczej.

¹⁰ Listę osób odbywających obecnie w Chinach karę więzienia za udział w protestach pracowników można znaleźć na stronie http://www.ihlo.org/DLA/POCS_011206.html

¹¹ Bloomberg News, 2 czerwca 2005.



4

Analiza czterech przedsiębiorstw



Lekit Stationery Company Ltd.



Na początku tego roku jeden z przedstawicieli PlayFair zatrudnił się w Lekit Stationery Co. Ltd., tajwańskiej firmie z dużym zakładem produkcyjnym w południowych Chinach, aby zebrać informacje z pierwszej ręki o praktykach zatrudnienia i warunkach pracy w tym zakładzie.

Jak się okazało, ten duży, odnoszący sukcesy producent regularnie wypłaca pracownikom mniej niż 50% wynagrodzenia minimalnego obowiązującego w tym regionie. Firma płaci według bardzo niskiej stawki za akord. Robotnicy pracują po 13 godzin dziennie i mają tylko kilka dni wolnych w miesiącu lub nie mają ich wcale. Lekit jest także jedną z wielu firm, w których duży procent personelu w zakładach produkcyjnych wykonuje pracę czasową i w których nie odprowadza się składek na ubezpieczenie społeczne dla załogi – ani obecnie, ani nie miało to miejsca nigdy w przeszłości. Firma stosuje przesadnie surowy system kar w celu zarządzania personelem i wprowadzenia dyscypliny. Ten licencjonowany producent artykułów z oficjalnym logo i maskotką olimpiady zatrudnia także dzieci i zmusza je do pracy po 13 godzin na dobę. Stara się fakt zatrudniania dzieci ukryć i nie prowadzi dokumentacji zatrudnienia ani tych dzieci, ani innych pracowników fabryki, aby uchylać się od swoich obecnych i przyszłych obowiązków pracodawcy.

Własność:

Inwestycja tajwańska

Fabryka w Chinach kontynentalnych:

Okręg administracyjny Jiangbian, Qishi, miasto Dongguan, Guangdong, Chiny.

Tel.: 86-0769 8666 5177; 8666 8747;

8666 7077; 8666 7867; 8666 9847

Faks: 86-0769-8666 5277; 8672 3358

Email: esd3@lekit.com.hk lub lekit4@lekit.cn

Strona internetowa: www.lekit.cn

Biuro w Hongkongu:

Tonic Industrial Centre, blok A,

pokój 610-12, Kowloon Bay, Hongkong

Tel: 852-2750 2351

Faks: 852-2750 2731

Lekit Stationery Co. Ltd. to założona w 1977 roku fir-



Uczniowie szkół podstawowych i średnich zatrudnieni w Lekit podczas szkolnych ferii (przedstawiciel PlayFair pracował z nimi w styczniu 2007).

ma posiadająca certyfikat jakości ISO 9001, produkująca artykuły papierowe i skórzane. PlayFair przeprowadził badania w jednym z jej zakładów produkcyjnych w Dongguan w prowincji Guangdong.

W liście otwartym na stronie internetowej B2B Chris Qie, menedżer fabryki w Dongguan, stwierdził: „Lekit ma zaszczyt dostarczać artykuły papiernicze na Olimpiadę w Pekinie 2008”. (http://chrisque.en.ec21.com/company_info.jsp). Pracownicy fabryki potwierdzili, że Lekit drukuje wizerunek Fuwy, maskotki olimpijskiej, na swoich wyrobach papierniczych.

Lekit produkuje notesy, notatniki, skoroszyty, bloczki do notatek, terminarze biznesowe, wkłady do organizatorów, terminarze w twardej oprawie i w oprawie spiralnej, organizery osobiste, organizery w skórzanej oprawie, akcesoria biurowe, także w skórzanej oprawie, wizytowniki, opakowania płyt CD, portfele i upominki. Średnia miesięczna produkcja jest bardzo wysoka. Firma produkuje co miesiąc m.in. 5 milionów notatników, milion terminarzy w skórzanej oprawie i innych oraz 500 tysięcy skoroszytów, teczek i podobnych artykułów (<http://www.lekit.cn/eng/profile.asp>).

Lekit jest także dostawcą firm Filofax (<http://www.filofax.co.uk>) i MomAgenda (<http://www.momagenda.com>).



1. Zatrudnianie dzieci

Podczas przeprowadzania badania w styczniu 2007 r. przedstawiciele PlayFair stwierdzili, że Lekit zatrudnia ponad 20 dzieci poniżej 16 roku życia, co stanowi naruszenie artykułu 15 Prawa Pracy¹². Dzieci te były uczniami szkół podstawowych i średnich, pochodzącymi z rodzin napływowych z obszarów wiejskich, i chciały pracować podczas krótkich ferii zimowych. Niektóre zostały przyprowadzone do fabryki przez swoje matki, żeby zarobić pieniądze na pokrycie opłat za szkołę. Te dzieci stanowiły tylko 5% 400-osobowej załogi, ale mimo młodego wieku wymagano od nich długiej pracy w nadgodzinach, tak jak od dorosłych.

Jeden z przedstawicieli PlayFair pracował razem z tymi dziećmi w styczniu 2007 r. Najmłodsze z nich miało zaledwie 12 lat. Zazwyczaj dzieci pracowały przy pakowaniu wyrobów od 7.30 lub 8.00 rano aż do późnego wieczora, do około 22.30. Raz ten rozkład dnia zmieniono. Miał się odbyć wcześniej zapowiedziany audyt przeprowadzony przez zewnętrznych inspektorów, więc wszystkim dzieciom przydzielono pracę w magazynie, aby pozostały niewidoczne.

Zwykle dzieci pracowały przy dużym stole. Układały notatniki okładkami do góry, następnie składały razem pięć notatników, pakowały je i wkładały do jednego z dużych kartonów.

Jednym z powodów zatrudniania dzieci jest możliwość wypłacania im niższego wynagrodzenia. W nadgodzinach tym dzieciom płaci się tylko 3 juany za godzinę, zaś ich starszym kolegom 3,12 juanów za godzinę (zob. podpunkt dotyczący płac, w dalszej części tekstu).



2. Brak umów i dokumentacji zatrudnienia

Kierownictwo firmy Lekit nie wystawia żadnemu z pracowników umowy ani zaświadczenia o zatrudnieniu. Zgodnie z artykułem 19 Prawa Pracy, umowa zatrudnienia musi zawierać następujące elementy:

- warunki umowy;
- zakres obowiązków;
- ochrona zatrudnienia i warunki pracy;
- warunki wynagrodzenia;
- zasady, przepisy i kary za ich naruszenie;
- warunki rozwiązania umowy zatrudnienia; oraz
- postanowienia dotyczące przypadków naruszenia umowy zatrudnienia.

W przypadku sporu dotyczącego godzin pracy, płac, odszkodowania za doznane w pracy urazy, ubezpieczeń społecznych bądź innych świadczeń, bez dokumentacji pracownikom byłoby bardzo trudno udowodnić, że byli zatrudnieni w tej fabryce i bronić swoich praw przed arbitrażową komisją ds. pracy bądź w sądzie.



¹² Artykuł 12 Kodeksu Pracy: „Żadnym podmiotom nie zezwala się na rekrutację osób nieletnich poniżej 16 roku życia. Podmioty prowadzące działalność literacką i artystyczną, z zakresu kultury fizycznej i sportu oraz rzemiosła artystycznego, która wymaga rekrutacji nieletnich poniżej 16 roku życia, muszą poddać się formalnościom związanym z kontrolą i otrzymaniem zezwolenia zgodnie z odpowiednimi przepisami państwowymi oraz zapewnić nieletnim prawo do wypełnienia obowiązku edukacyjnego”.

3. Zbyt długie godziny pracy i przymusowe nadgodziny

Linie produkcyjne w zakładzie to linie produkcji próbnej; linie wyrobów papierowych, w sumie 8 linii; linie drukarskie z drukarkami dwu-, trzy-, cztero- i pięciokolorowymi; linie składarek; linie bindownic spiralnych; linie krajaerek; linie zszywania opraw skórzanych; oraz pakowania. Pracownicy przy różnych liniach montażowych, z którymi rozmawiali przedstawiciele PlayFair, mówili, że praca jest ciężka ze względu na zbyt długie godziny. Typowy dzień pracy w fabryce Lekit trwa 12 godzin, z których 4 to obowiązkowe nadgodziny. Załoga pracuje w nadgodzinach od poniedziałku do soboty, a czasem także w niedziele. Właściwie większość pracowników Lekit ma wolne tylko w niedzielne wieczory, a ci zatrudnieni przy produkcji rzadko dostają jakiegokolwiek wolne dni, nawet jeśli o nie proszą.

Godzina	Rozkład zajęć
6.45	Pobudka
7.00 – 7.15	Śniadanie
7.15 – 7.30	Odbijanie karty na poranną zmianę
7.30 – 8.00	Apel poranny (tylko w czwartki)
8.00 – 12.00	Poranna sesja robocza
12.00 – 13.15	Przerwa obiadowa i odpoczynek
13.15 – 13.30	Odbijanie karty na popołudniową zmianę
13.30 – 17.30	Popołudniowa sesja robocza
17.30 – 18.15	Kolacja
18.15 – 18.30	Odbijanie karty na wieczorną zmianę
18.30 – 22.30 lub 2.00	Sesja robocza – nadgodziny

Powyższe dane zostały zebrane przez PlayFair w Dongguan w styczniu i lutym 2007.

W styczniu 2007 r., częściowo ze względu na duży popyt na pamiątki z logo Olimpiady, a częściowo z powodu zbliżających się obchodów Nowego Roku Księżycowego, w Lekit przepracowano w nadgodzinach 160 godzin. To 4,5 raza więcej niż wynosi dopuszczalna maksymalna liczba nadgodzin – 36 w miesiącu (zob. artykuł 41 chińskiego Kodeksu Pracy). Zatem oprócz normalnych 168 godzin (8 godzin dziennie przez 22 dni powszednie w miesiącu) robotnicy musieli pracować przez dodatkowe 160 godzin, czyli w sumie około 80 godzin tygodniowo. Chiny mają liczne prawa i przepisy chroniące pracowników przed utratą zdrowia i zbyt dużym wymiarem nadgodzin, ale są one nadal słabo egzekwowane, wskutek czego wielu pracowników pozbawionych jest ochrony przed częstymi problemami: długimi godzinami pracy i niewystarczającym odpoczynkiem.

4. Wynagrodzenie poniżej ustawowej płacy minimalnej i niewypłacanie stawek za nadgodziny

Robotnicy w Lekit mają nie tylko długie godziny pracy, ale także zarobki poniżej lokalnej ustawowej płacy minimalnej. W Dongguan od 1 września 2006 r. podniesiono płacę minimalną do 690 juanów miesięcznie, czyli 4,12 juanów za godzinę przy 8-godzinym dniu pracy i 5-dniowym tygodniu pracy. Jednak personel Lekit zmuszono do pracy przez 26 „normalnych” dni w miesiącu za podstawowe wynagrodzenie wynoszące zaledwie 450 juanów. A zatem przy 8 godzinach pracy dziennie przez 26 dni w miesiącu pracownik na produkcji zarabia nędzne 2,16 juana na godzinę. Oczywiście to zaniżanie wynagrodzeń wiąże się z dwoma poważnymi problemami: po pierwsze płaca podstawowa jest niezwykle niska, znacznie poniżej ustawowego minimum; po drugie zaś pracownikom nie płaci się stawki za nadgodziny w soboty, a za pracę w te dni powinni otrzymywać stawki dwukrotnie wyższe od normalnych.

Kierownik linii produkcyjnej wyrobów papierowych ujawnił również:



„Nawet jeśli sumiennie przepracowaliśmy 160 godzin w nadgodzinach, szef zapłaci nam tylko za 70 godzin po stawce 1,5 razy większej od normalnej. Taki ustala górny pułap. Wszyscy jesteśmy wściekli, ale co możemy zrobić? Nigdy nam nie zapłacili jak należy. Za pozostałe 90 godzin w nadgodzinach dostajemy normalną stawkę, jedyne 2,16 juanów za godzinę”.

Od 13-letniej dziewczynki pracującej w Lekit usłyszeliśmy:



„Pracowałam od rana do 2 w nocy następnego dnia! Nie zdarzyło się to tylko jeden raz, ale 2-3 razy w miesiącu. Byłam wycieńczona, ale następnego dnia i tak musiałam iść do pracy tak, jak zwykle”.

W styczniu 2007 r., przy rekordowych nadgodzinach w wymiarze 160 godzin, robotnik zarobił za ten miesiąc około 871,2 juanów. Płace naliczono następująco: [450 juanów + (2,16 juanów x 1,5 normalnej stawki x 70 godzin) + (2,16 juanów x 90 godzin) = 450 + 226,8 + 194,4 juanów]. Najwyższa miesięczna płaca, o jakiej słyszeliśmy od pracowników, wynosiła około 1,000 juanów.

Jak na ironię, jedynym sposobem na uzyskanie przez robotników w Lekit ustawowej płacy minimalnej jest praca w nadgodzinach, za które nie płaci im się jak za nadgodziny.

Taka metoda obliczania wynagrodzeń i nadgodzin jest rażąco niesprawiedliwa i oznacza wyzysk pracowników. Kierownictwo systematycznie oszukuje personel zarówno na płacach podstawowych, jak i wynagrodzeniu za nadgodziny. Jednak większość z ponad 400 kobiet w wieku od 35 do 45 lat decyduje się pozostać w tym zakładzie. Podczas grupowego wywiadu stwierdziły, że firma Lekit jest lepsza niż inne małe zakłady w wiosce.

5. Przesadnie surowe kary i potrącenia od wynagrodzeń

W tej będącej tajwańską własnością fabryce panuje surowy system kontroli i dyscypliny. Lekit karze grzywną w wysokości 20 juanów, czyli równą w przybliżeniu całodniowej płacy, pracowników, którzy spędzą jednorazowo w toalecie więcej niż 15 minut. Potrąca się także 1 jua na z pensji pracownika za każdą minutę spóźnienia na czwartkowy apel poranny. Za opuszczenie jednego dnia pracy potrąca się z pensji nawet 3 dniówki. Istnieje także trzystopniowy system kar dyscyplinarnych: 20 juanów za każdy „drobniejszy błąd”, od nieposprzątania w sali sypialnej do nienoszenia identyfikatorów pracowniczych; 50 juanów za „poważne błędy” i 80 juanów za „niewybaczalne błędy”. Jeden z młodych pracowników powiedział PlayFair: „Nawet za najdrobniejsze naruszenie regulaminu fabryki obowiązują kary i grzywny. Nienawidzę tej pracy”.

6. Niepłacenie ubezpieczeń społecznych i innych ustawowych świadczeń pracowniczych

Przedstawiciele PlayFair stwierdzili, że Lekit nie opłaca swoim pracownikom, z wyjątkiem kilku techników, ubezpieczenia społecznego. Dzieje się tak, mimo że artykuł 73 Kodeksu Pracy mówi wyraźnie, iż wszyscy pracownicy mają prawo do korzystania z ubezpieczeń i świadczeń społecznych w zakresie emerytur, na wypadek chorób lub urazów, niepełnosprawności w wyniku związanych z pracą urazów lub chorób zawodowych, bezrobocia i macierzyństwa. Zwłaszcza jeśli pracownik zapada na chorobę zawodową lub doznaje urazu, koszty leczenia powinno pokryć ubezpieczenie. Ponadto, jeśli pracownik zostaje hospitalizowany, pracodawcy powinni zapewnić mu dodatek na wyżywienie (który może mieć różną wysokość w zależności od miasta) na cały okres pobytu w szpitalu.

7. Niebezpieczne warunki pracy

Wielu pracowników wskazywało na brak zabezpieczeń w środowisku pracy i twierdziło, że nie objęto ich ustawowymi środkami bezpieczeństwa. Artykuł 30 ustawy o zapobieganiu chorobom zawodowym i ich kontroli (obowiązującej od 1 maja 2002) przewiduje:



„Przy zawieraniu z pracownikami umów zatrudnienia pracodawca ma obowiązek poinformować pracowników zgodnie z prawdą o potencjalnych zagrożeniach chorobami zawodowymi i ich konsekwencjach w trakcie pracy, środkach zapobiegania takim chorobom oraz materialnych świadczeniach, a także zamieścić te informacje w umowach z pracownikami; pracodawca nie może zwodzić pracowników ani ukrywać przed nimi faktów”.

Ponadto pracodawca powinien zainstalować w zakładzie pracy sprawne urządzenia i zapewnić pracownikom niezbędną odzież lub sprzęt ochronny w celu zapobiegania chorobom zawodowym.

W praktyce żaden z pracowników, z którymi rozmawialiśmy, nigdy nie podpisał umowy zatrudnienia z firmą Lekit, więc nie został poinformowany przed rozpoczęciem pracy o potencjalnych zagrożeniach z nią związanych.

W tej konkretnej fabryce w Dongguan na niebezpieczeństwo narażone są osoby zajmujące się lutowaniem oraz pracujące codziennie ze środkami klejącymi i żrącymi chemikaliami stosowanymi przy produkcji wyrobów skórzanych. Grupa pracowników odpowiedzialnych za przytwierdzanie do notatników elementów dekoracyjnych, takich jak kolorowe paski i wstążki, często skarży się na poparzenia palców lub dłoni.

8. Brak ustawowego urlopu macierzyńskiego

Kobietom nie przyznaje się wymaganego prawem urlopu macierzyńskiego. Ciężarne pracownice mogą jedynie ubiegać się o urlop bezpłatny. Jednak według Kodeksu Pracy, a także rozporządzenia o ochronie pracujących kobiet, pracownice mają prawo do co najmniej 90 dni urlopu macierzyńskiego.

9. Brak systemu wsparcia pracowników i reprezentacji związkowej

Jak się można spodziewać, z badań PlayFair wynika, że w zakładzie nie działa żadna organizacja pracownicza, żaden komitet ani rada pracowników, nie ma nawet oddziału oficjalnego związku zawodowego ACFTU. Jediną możliwością wyrażenia przez pracowników opinii o warunkach pracy i życia jest przekazanie ich nadzorcy linii produkcyjnej lub działowi kadr.



Yue Wing Cheong Light Products (Shenzhen) Co. Ltd



Przedstawiciele PlayFair przeprowadzili wywiady z pracownikami u dwóch oficjalnych, licencjonowanych producentów toreb i plecaków na Olimpiadę w Pekinie 2008. Poniżej przedstawiamy raport na temat warunków pracy w **Yue Wing Cheong¹³ Light Products (Shenzhen) Co. Ltd.** w Shenzhen.

Jak dowiedział się PlayFair, ten duży, odnoszący sukcesy producent systematycznie płaci pracownikom wynagrodzenia o 64,6% niższe od prawnie wymaganej płacy minimalnej w tym regionie. Firma płaci pracownikom według bardzo niskiej stawki za akord. Pracują oni po 13 godzin dziennie i mają tylko kilka dni wolnych w miesiącu lub nie mają ich wcale. Jak się wydaje, takie praktyki były normą zanim firmie przyznano oficjalną licencję na produkcję artykułów związanych z Olimpiadą w Pekinie 2008. Co gorsza, firma zadaje sobie wiele trudu, żeby ukryć je przed inspektorami, zarówno obecnie, jak i w przeszłości.

Ponadto w zakładach nie przestrzega się standardów BHP. W powietrzu w warsztatach unosi się kurz, włókna bawełniane i lniane oraz strzępki różnych materiałów, powodując trudności w oddychaniu. Istniejący system wentylacyjny nie radzi sobie z usuwaniem tych zanieczyszczeń, a pracownikom nie zapewnia się masek, które chroniłyby ich przed codziennym wdychaniem tych drobnych paprochów. W tkalni pracownicy są narażeni na działanie niebezpiecznych barwników, które przyczyniają się do powstawania bolesnych ran na dłoniach.

Własność:

Kapitał hongkoński (rok założenia 1978), później siedzibę główną przeniesiono do Stanów Zjednoczonych.

¹³ Qing Gongye – dosłownie „artykuły przemysłu lekkiego”

Yue Wing Cheong Light Products (Shenzhen) Co. Ltd.,



Źródło: <http://www.ywcmfg.com/>

Licencjonowany producent artykułów olimpijskich

Yue Wing Cheong Light Products (Shenzhen) Co., Ltd. (YWC) został jednym z dwóch oficjalnych, licencjonowanych producentów toreb i plecaków na Olimpiadę w Pekinie 2008 (www.ywcmfg.com/index.htm). Firma produkuje 50 różnych artykułów z logo Igrzysk w Pekinie¹⁴.



Yue Wing Cheong Light Products (Shenzhen) Co., Ltd., oficjalny dostawca na Igrzyska Olimpijskie w Pekinie 2008 (Źródło: PlayFair)

¹⁴ “China’s Logo Crackdown” Wall Street Journal, 3 listopada 2005; artykuł przytoczony na stronie internetowej National Association of Manufacturers (Krajowego Stowarzyszenia Producentów): www.nam.org/s_nam/sec_illum.asp?CID=202260&DID=235608.

Baza produkcyjna w Shenzhen:



Zakłady produkcji toreb w okręgu Longgang, Shenzhen (Źródło: PlayFair)

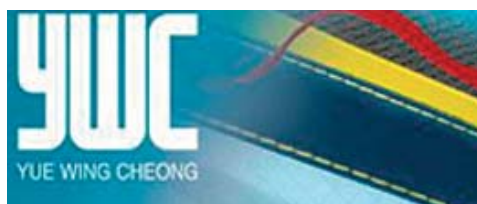
Kompleks produkcyjny YWC jest bardzo rozległy, składa się z pięciu budynków fabrycznych, bloków K, A, B, C i D (mieszczących około 3000 maszyn) oraz trzypiętrowego hotelu pracowniczego, stołówek, kliniki, zaplecza rekreacyjnego (biblioteka, boisko do koszykówki i stół bilardowy) i sklepów ogólnospożywczych.

Adres: wioska Jixia, miasto Buji, okręg Longgang, Shenzhen, Guangdong, Chiny.
Tel.: 0755-2874 9121 (wew. 8066)
Faks: 0755-2874 9877

Siedziba główna i biuro sprzedaży w USA:

Yue Wing Cheong Manufactory, Ltd.
Adres: 601 Washington Avenue, Suite 250, Newport, Kentucky 41071, USA
Tel: 859-291-3100
Faks: 859-291-3113
E-mail: ywcmf@ywcmf.com

Produkty:



Torby-lodówki, torby sportowe, torby na komputery, torby na akcesoria dla niemowląt, kosmetyczki, torby z izolacją termiczną, teczki, plecaki, torebki damskie, portmonetki i zabawki pluszowe¹⁵.

Inni klienci:

Według informacji na stronie internetowej firmy, produkuje ona także torby dla międzynarodowych koncernów, takich jak Disney, Nike, Reebok, Wal-Mart, Home-Depot, Burberry, Marykay i Dell.

Stwierdziliśmy co najmniej pięć poważnych problemów dotyczących warunków pracy w YWC:

1. Płace 64,6% poniżej wymogów ustawowych

YWC twierdzi, że przestrzega „zasad etyki biznesowej i standardów pracy” oraz że „praktyki zatrudnienia są co roku kontrolowane przez niezależnych inspektorów reprezentujących duże amerykańskie korporacje, m. in. Disneya, Wal-Mart i K-Mart”, jak podaje strona internetowa firmy¹⁶. Jednak stwierdziliśmy, ku naszemu rozczarowaniu, że w rzeczywistości praktyki firmy nie są lepsze niż w większości małych i średnich zakładów wyzyskujących siłę roboczą w południowych Chinach.

¹⁵ Źródło: strona internetowa firmy: www.ywcmf.com/ethics.htm

¹⁶ Zob. dział „Etyka” (Ethics) na stronie internetowej firmy www.ywcmf.com/ethics.htm

Wszyscy pracownicy (z wyjątkiem pracujących w Bloku K) skarżą się na bycie wyzyskiwanymi. Pracują zwykle 356 godzin w miesiącu (174 „normalne” godziny plus nadgodziny) zarabiając średnio zaledwie 778,4¹⁷ juanów miesięcznie. To wynagrodzenie zaniżone o 64,6% względem ustawowej płacy minimalnej. Tabela 1. przedstawia różnicę między sposobem naliczania miesięcznych płac przez YWC a tym wymaganym prawnie w oparciu o płacę minimalną w okręgu Shenzhen:

Zdaniem PlayFair, od firmy, której przyznano oficjalną licencję igrzysk olimpijskich i która tak wyraźnie podkreśla swoje przywiązanie do etyki biznesowej, można oczekiwać wyższych standardów. Jednak zarobki większości pracowników plasują się znacznie poniżej ustawowej płacy minimalnej w wysokości 4,02 juanów za godzinę (700 juanów/21,75 dni/8 godzin).

TABELA 1: PORÓWNANIE STAWEK PŁAC FIRMY I NORM USTAWOWYCH

	System płac w YWC	Juan	Ustawowa płaca minimalna (okręg Shenzhen)	Juan
Płaca podstawowa	Typowa pensja w YWC to 25 juanów dziennie x 30 dni w miesiącu	750	8 godz dziennie x 21,5 dni (174 godziny/mc)	700
Płaca za nadgodziny w dni powszednie	Dodatkowe 0,7 juana/godz. (5 godz./dn. x 22 dni = 110 godz. Nadgodziny ogółem w dni powszednie = 110 godz./mc.	77	6,03/godz. (4,02/godz. x 1,5); 5 godz./dn. x 22 dni = 110 godz./mc.	663
Płaca za nadgodziny w soboty i niedziele	Dodatkowe 0,7 juana/godz. (5 godz./dn. x 4 soboty = 20 godz. + 13 godz. x 4 niedziele = 52 godz.; Nadgodziny ogółem w weekendy = 72 godz./mc.	50,4	8,04 juanów/godz. (4,02 juana/godz. x 2); 13 godz./dn. x 8 dni = 104 godz./mc.	836
Premia	Premia za brak nieobecności	50		
Opłaty za wyżywienie	Wyżywienie	-120		
Opłaty za zakwaterowanie	Hotel pracowniczy	-10		
Inne opłaty	Woda i prąd	-15		
Ubezpieczenie	Ubezpieczenie zdrowotne	-4		
Płaca całkowita		778,4		2,199
Różnica	Różnica w płacach w stosunku do ustawowej płacy minimalnej	1,42 0,6 [64,6%]		



Pracownice szyjące torby (Źródło: PlayFair)

¹⁷ 10 juanów (RMB) to około 0,97 euro.

Jedna z pracownic wyjaśniła sytuację następująco:



„Nasze płace oblicza się metodą stawki za akord, więc musimy bardzo ciężko pracować, żeby zarobić około 1000 juanów miesięcznie. Wielu pracowników zostaje 10 minut dłużej, żeby uszyć jeszcze kilka sztuk. Za szyty przeze mnie produkt stawka wynosi 0,8 juana za tuzin. Zrobienie jednego tuzina zajmuje 20 minut. W ciągu dnia mogę zrobić od 30 do 40 tuzinów. Zarabiam około 20 juanów dziennie. Musimy rejestrować na bieżąco wielkość naszej produkcji, żeby móc porównać nasze dane z danymi firmy, by mieć pewność, że na koniec miesiąca dostaniemy właściwą sumę wypłaty. Nie ma specjalnej stawki za nadgodziny. Obowiązuje ta sama stawka za sztukę jak w normalnych godzinach pracy. Firma mówiła, że dostaniemy dodatkowe 0,7 juana za godzinę za pracę w nadgodzinach, ale w praktyce te dodatkowe pieniądze idą na nasze posiłki”.

(Przyp. red.: Firma zapewnia posiłki podczas sesji pracy w nadgodzinach).

Pracownicy nie dostają szczegółowego rozliczenia swojej miesięcznej wypłaty, więc trudno im sprawdzić wyliczenia firmy.

2. Długie godziny pracy

Większość załogi produkcyjnej YWC pracuje po 13 godzin na dobę (tzn. 8 godzin normalnego czasu pracy plus 5 w nadgodzinach). Tabela 2 przedstawia rozkład typowego dnia pracy:

Tabela 2: Typowy rozkład dnia pracy

	Liczba godzin	
Sesja poranna	7.30 – 11.30	4 godziny
Obiad	11.30 – 13.30	2 godziny
Sesja popołudniowa	13.30 – 17.30	4 godziny
Kolacja	17.30 – 18.45	1 godz. 15 min.
Sesja wieczorna (nadgodziny)	18.45 – 23.45	5 godzin
Godziny przepracowane ogółem w ciągu doby		13 godzin

Pracownicy skarżą się, że często nie mają nawet jednego wolnego dnia w miesiącu. Nie ma tutaj szczytu sezonu i sezonu martwego, więc pracują dzień i noc przez cały rok.

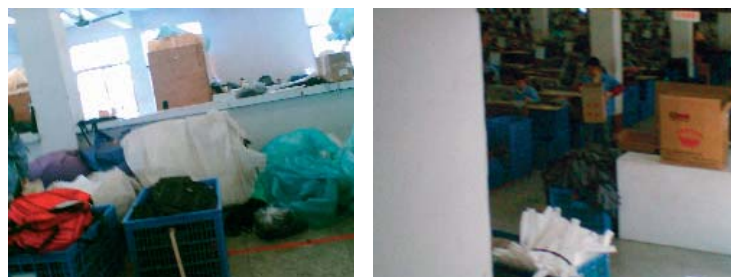
Oto typowa skarga pracowników YWC:



„Blok K to najnowszy budynek fabryki i warunki pracy są tam bardzo dobre. Płacą lepiej niż w innych blokach [A, B, C, D]. Wielu pracowników, łącznie ze mną, chce się przenieść do Bloku K. Praca w Bloku D jest bardzo męcząca. Siedzę przy maszynie codziennie przez cały dzień [od 7.30 do 23.00]. Drętwieją mi pośladki i boli mnie prawa noga. Nie mogę już tak chodzić, żeby mnie noga nie bolała”.

3. Zagrożenia zdrowia i bezpieczeństwa

Według pracowników, z którymi rozmawialiśmy w ramach badań PlayFair, fabryka ma problemy z zakresem BHP, którymi należy się pilnie zająć.



Stosy łatwopalnych materiałów w halach produkcyjnych zakładów (Źródło: PlayFair)

Na przykład w Bloku B na każdym piętrze znajduje się krawalnia, w której przede wszystkim kroi się tkaniny i materiały na mniejsze części. Pracownicy skarżą się na kurz i włókna różnych materiałów unoszące się w powietrzu w tych pomieszczeniach. Fabryka nie zapewnia pracownikom żadnego sprzętu ochronnego. Jeśli ktoś chce pracować w masce, musi ją sobie sam kupić.

W dziale torebek damskich w Bloku B mieszczą się trzy warsztaty: B2, B3 i B4. W każdym pracuje około 150 osób obsługując 200 elektrycznych maszyn do szycia. Główne zadanie polega na zszywaniu różnych części torebek. Wynagrodzenie (za akord) za zszycie tuzina sztuk waha się od 0,5 do 3 juanów.



Szwaczka siedzi na stołku (bez oparcia) przez całą zmianę (Źródło; PlayFair)

Problemy ergonomiczne, takie jak ból pleców i nóg, są powszechne wśród pracowników tych warsztatów. Siedzą oni na stołkach (bez oparcia) przez całe 13 godzin pracy. Maszynę kontrolują prawą stopą, a proces szycia dłońmi. Po 13 godzinach intensywnej pracy wiele szwaczek skarżyło się na ból prawej nogi i drętwienie pleców.

W szwalniach składane są stosy łatwopalnych tkanin, ale nie ma odpowiedniej liczby gaśnic. Szwaczki nie miały żadnego szkolenia przeciwpożarowego, więc skutki ewentualnego pożaru mogą być katastrofalne, jak powiedziano PlayFair.



W zakładzie znajduje się bardzo mało gaśnic (Źródło; PlayFair)

W dziale produkcji taśm tkanych pracownicy są narażeni na działanie środków barwiących, bardzo szkodliwych dla ich dłoni. Przy dłuższym kontakcie z tymi chemikaliami działają one żrąco na skórę i następną warstwę tkaniki dłoni, prowadząc do powstania bolesnych ran. Z tymi otwartymi ranami pracownikom trudno jest brać prysznic czy prac ubrania w rękę, co jest tu częstą praktyką. Jedna z pracownic z otwartymi ranami na każdym palcu lewej dłoni na pytanie PlayFair odpowiedziała ze złością:



„Oczywiście, że nikt nie nosi tu rękawic ochronnych! W rękawicach pracuje się wolniej, a kierownik pomyśli, że jesteś arogancka. Jeśli chcesz nosić rękawice, to możesz się pożegnać z tą pracą”. (Nie bolą panią ręce?) „Oczywiście, że bolą! Nawet jak ich nie wkładam do wody, też bolą. Ale w wodzie to najgorzej. Tak strasznie mnie bolą dłonie, kiedy piorę w jakimś detergencie. On się dostaje do ran i tak mnie wtedy boli, że aż płaczę”.

W powietrzu w kralalniach unosi się kurz, włókna bawełniane i lniane oraz strzępki różnych materiałów, powodując trudności w oddychaniu. Istniejący system wentylacyjny nie radzi sobie z usuwaniem tych zanieczyszczeń, a pracownikom nie zapewnia się masek, które chroniłyby ich przed codziennym wdychaniem tych drobnych cząstek.

4. Trudności z wypowiedzeniem

Pracownicy zakładów mówili PlayFair, że bardzo trudno jest złożyć wypowiedzenie z pracy nie tracąc przy tym zarobków z przynajmniej jednego miesiąca, jeśli nie przepracowało się w fabryce całego roku. Ale wiele osób nie jest w stanie znieść ciągłych nadgodzin i próbuje odejść za zgodą kierownictwa przed upływem roku. Jest to właściwie niewykonalne. Większość nie dostaje wymaganej zgody i jest zmuszona odejść rezygnując przynajmniej z wynagrodzenia za bieżący miesiąc.

Tylko w rzadkich przypadkach pracownica lub pracownik mogą odejść bez utraty pensji z co najmniej jednego miesiąca. Firma odkryła na przykład, że jedna z pracownic miała zaledwie 15 lat i posługiwała się fałszywym dowodem osobistym, kiedy zaczęła pracować w fabryce. Poproszono ją o powrót do domu i wyrobienie własnego dowodu, a następnie miała wrócić i zostać zatrudniona ponownie na jego podstawie. Ponieważ to firma prosiła ją o odejście, nie wstrzymała jej pensji.

5. Oszukiwanie inspektorów odbiorców

YWC wyraźnie zdaje sobie sprawę ze złych warunków pracy panujących w zakładzie i stara się je ukryć – dotyczy to zwłaszcza niskich płac. Stwierdzenie, że ta praktyka jest na porządku dziennym w firmie z licencją olimpijską, było dla nas sporym rozczarowaniem.

Co miesiąc odwiedzają fabrykę inspektorzy przysyłani przez głównych odbiorców produktów firmy, jak mówią pracownicy w wywiadach z PlayFair. Wcześniej kierownictwo przygotowuje dwa paski wypłaty dla każdego z pracowników: jeden fałszywy, z pensją wyliczoną zgodnie z przepisami, czyli według prawej kolumny w tabeli 1; drugi prawdziwy, z pensją wyliczoną według lewej kolumny. Pracownikom kazano pokazać inspektorom fałszywy pasek wypłaty, zgodny z prawem pracy. Aby powstrzymać pracowników przed pokazaniem inspektorom faktycznej wysokości wypłat, kierownictwo postanowiło w ogóle nie wydawać im tych prawdziwych paszków. Od października 2006 r. pracownicy podpisują się na liście przy odbiorze wypłaty, a listy te pozostają w rękach kierownika. Pracownikom każe się także nauczyć na pamięć prawidłowego wzoru naliczania płac i podawać go inspektorom, jeśli ci zaczną im zadawać pytania.

Ponadto dział kadr każe pracownikom podpisać oświadczenie mówiące, że ukończyli wielostronne szkolenie z 11 zakresów tematycznych, m. in. ochrony antyterrorystycznej, przeciwpożarowej oraz polityki ekologicznej. W rzeczywistości, jak wynika z badań PlayFair, fabryka nie zapewnia żadnego z wymienionych szkoleń, a oświadczenia podpisuje się tylko po to, by przedstawić je inspektorom.

6. Wyżywienie i zakwaterowanie



Stołówka zakładowa zapewnia wyżywienie za 120 juanów miesięcznie. (Źródło; PlayFair)

Zdaniem pracowników jakość wyżywienia i zakwaterowania w YWC jest zadowalająca. Narzekają jednak, że 120 juanów miesięcznie za jedzenie to zbyt wysoka opłata. W tej cenie stołówka zakładowa zapewnia tylko dwa posiłki dziennie. Pracownicy, którzy zdecydują się na posiłki poza fabryką, nie płacą za wyżywienie w stołówce, ale koszty jedzenia w innych miejscach są wyższe.

Fabryka zapewnia zakwaterowanie w hotelach pracowniczych wszystkim swoim pracownikom i potrąca im



Trzy piętrowy hotel pracowniczy (Źródło; PlayFair)

z pensji 12 juanów miesięcznie za czynsz i 15 juanów za wodę i prąd. Pokoje są ośmioosobowe. Większość robotników mieszka w kompleksie fabrycznym, ale niektóre pary małżeńskie mieszkają poza jego obrębem i płacą za czynsz około 200 juanów miesięcznie. Fabryka nie dopłaca im do czynszu.

7. Przesadnie wysokie kary

Pracownicy są surowo karani przez kierownictwo za niestawienie się w pracy bez pozwolenia. Jeśli na przykład pracownica opuści 3 dni pracy w miesiącu, może ją to kosztować całomiesięczną pensję i może zostać zwolniona. Ta surowa zasada skutecznie zapobiega absencjom, bo pracownicy wiedzą, że musieliby odejść bez zapłaty.

8. Brak ustawowego urlopu macierzyńskiego

Kobietom nie przyznaje się wymaganego prawem urlopu macierzyńskiego. Ciężarne pracownice mogą jedynie ubiegać się o urlop bezpłatny. Jednak według Kodeksu Pracy, a także rozporządzenia o ochronie pracujących kobiet, pracownice mają prawo do co najmniej 90 dni urlopu macierzyńskiego.

9. Brak systemu wsparcia pracowników i reprezentacji związkowej

Jak się można spodziewać, z badań PlayFair wynika, że w zakładzie nie działa żadna organizacja pracownicza, żaden komitet ani rada pracowników, nie ma nawet oddziału oficjalnego związku zawodowego ACFTU. Jedną możliwością wyrażenia przez pracowników opinii o warunkach pracy i życia jest przekazanie ich nadzorcy linii produkcyjnej lub działowi kadr.



Eagle Leather Products Company Ltd.



意高皮革制品有限公司
Eagle Leather Products Co., Ltd.

Przedstawiciele PlayFair przeprowadzili wywiady z pracownikami dwóch licencjonowanych producentów toreb sportowych produkujących na potrzeby Igrzysk Olimpijskich w Pekinie 2008. Poniżej znajduje się streszczenie wyników naszych badań dotyczących warunków pracy w drugim z zakładów, Eagle Leather Products Company Ltd., spółki zależnej koncernu Silver Billion Group (<http://www.silverbilliongroup.com>)

Eagle Leather Products nie był ani najgorszym, ani najlepszym pracodawcą badanym przez PlayFair. Pracownicy nie przejawiali niezadowolenia z zarobków, których wysokość zgodna była z ustawowymi normami płac minimalnych dla tego regionu, jednak duża liczba przymusowych nadgodzin i dotkliwe kary za opuszczony czas pracy to metody, które można scharakteryzować jako wyzyskowe i niedopuszczalne w przypadku firmy hongkońskiej posiadającej licencję Igrzysk Olimpijskich.

Eagle Leather Products Co. Ltd.

Eagle Centre, Min Zhu Xi Rd, Shijie Town, Dongguan, Guangdong, Chiny 523024
Tel: 86-(0) 769-8663 3628 lub 8628 7222
Fax: 86-(0) 769-8663 3464

Własność:

Hongkong

Spółka macierzysta:

Silver Billion International Enterprises Ltd.
Tel: +86 769 8663 3628 lub +86 769 8628 7222, Fax: +86 769 8663 3464
Email: info@silverbillion.com /
Strona internetowa: www.silverbillion.com
www.hxgift.cn/Web/silverbillion/en/index.html

Eagle Leather Products, firma założona w 1995 roku, to zakład produkcyjny na terenie Eagle Centre w Dongguan, którego właścicielem jest koncern Silver Billion International Enterprises Ltd. z Hongkongu.

Eagle Leather Products Co., Ltd. to producent i dystrybutor licencjonowanych produktów na olimpiadę w Pekinie 2008, głównie plecaków i toreb podróżnych. Według przybliżonych danych otrzymanych od pracowników firmy, zamówienia na produkty z logo Olimpiady stanowią ponad 50% wszystkich realizowanych obecnie przez zakład zamówień.



Przykładowe produkty firmy Eagle Leather Products Co., Ltd.

(Źródło: China Commodity Net

http://ccn.mofcom.gov.cn/rzqy/show.php?ls_fileno=10266910)

W swoich halach produkcyjnych firma zatrudnia około 200 robotników w wieku od 16 do 30 lat. Podzieleni są oni na 8 mniejszych zespołów odpowiedzialnych za szycie, kontrolę jakości, przygotowanie materiałów (taśmy i paski, suwaki, naszywki, wkładki, nylon, skóra, poliester, bawełna, tkaniny, PCV itp.) oraz inne fazy procesu produkcyjnego.



1. Długie godziny pracy

W branży produkcji toreb całkowity czas wykonania zamówienia, tzn. okres od przyjęcia zamówienia do wysyłki gotowych produktów wynosi zwykle od 90 do 120 dni, a bywa, że czas realizacji jest nawet krótszy. Większość pracowników zmuszonych jest pracować 7 dni w tygodniu, 30 dni w miesiącu. „Standardowy” dzień pracy to 8,5 godziny. Praca w godzinach nadliczbowych odbywa się pomiędzy godziną 19 a 21 i jest raczej normą. Niekiedy, aby wykonać pilne zlecenia, pracownicy pracują bez przerwy do godziny 23. Zdarza się, że liczba przepracowanych przez robotników godzin przekracza 300 w miesiącu, z czego 140 to godziny nadliczbowe. Jest to o wiele więcej niż przewiduje Kodeks Pracy, który określa maksymalny limit nadgodzin na 36 w miesiącu.



„Jesteśmy wyczerpani próbując wykonać „olimpijskie torby” na czas. Każdy z nas pracuje do bardzo późna. A następnego dnia trzeba iść do pracy na 7: 30! Co to za życie?”



„Do diabła z produktami olimpijskimi, jestem taka zmęczona. Kiedy się skarżyliśmy, nasz przełożony nie reagował negatywnie, bo on też by chciał, żebyśmy wszyscy pracowali w bardziej przyjaznej atmosferze, a nie w ciągłym pośpiechu i napięciu.”

Innymi słowy, pracownicy musieli pracować przez 13 godzin dziennie (8,5 godziny zwykłych godzin i 4,5 godzin nadliczbowych, pomiędzy 19 a 23: 30) przez okres ponad dwóch tygodni bez czasu wolnego od pracy.

2. Opóźnienia w wypłatach

Robotnicy pracują na akord, a dyrekcja stosuje przyjęty w tym regionie sposób wypłacania wynagrodzeń z opóźnieniem: pracownicy otrzymują styczniową wypłatę dopiero między 2 a 10 marca. Stanowi to pogwałcenie Kodeksu Pracy.

Pracownicy twierdzą że wysokość wynagrodzeń w zakładzie jest zadowalająca. Otrzymują oni od 800 do 1000 juanów miesięcznie, nie licząc nadgodzin. Ponadto mają prawo do ustawowej płacy minimalnej, określonej przez samorząd w Dongguan na sumę 690 juanów miesięcznie (obowiązującej od 1 września 2006 roku).

3. Przesadnie surowe kary

Kierownictwo ograniczyło czas przerw na skorzystanie z toalety do zaledwie 15 minut. Jeżeli pracownicy przekroczą ten limit, muszą zapłacić 30 juanów kary. Ponadto kierownicy stosują dotkliwie kary za nieobecność w pracy bez zgody pracodawcy. Na przykład pracownikowi potrąca się trzydniową wypłatę, jeśli opuści jeden dzień pracy. Ten surowy system skutecznie ogranicza absencje.

Inne normy ustalane są w sposób bardzo arbitralny. Na przykład jeden z pracowników został zwolniony, ponieważ odmówił obcięcia włosów. Odszedł z fabryki w grudniu 2006 roku bez żadnej rekompensaty.

4. Brak ubezpieczenia zdrowotnego i ubezpieczeń społecznych

Prawo Pracy zobowiązuje pracodawców do zapewnienia wszystkim pracownikom jakiejś formy ubezpieczenia, w tym świadczeń emerytalnych i rentowych oraz ubezpieczenia zdrowotnego, ale robotnicy z hali produkcyjnej powiedzieli przedstawicielom PlayFair, że nie posiadają żadnego ubezpieczenia.

5. Zakwaterowanie i wyżywienie poniżej przyjętych standardów

Pracownicy byli bardzo niezadowoleni z jakości posiłków w stołówce zakładowej, chociaż wydawane są one za darmo.



„Prawie codziennie musimy jeść warzywa, ale są okropne. Nawet kapusta nie smakuje jak kapusta. Zawsze w daniu znajduje się coś, na co lepiej nie patrzeć. Zamykamy więc oczy i połykamy wszystko jednym haustem.”

Inna pracownica dodaje:



„Jedzenie, które się tam gotuje (w stołówce) nie jest dla ludzi. Nawet świnia by tego nie zjadła.”

Jednak większość pracowników zmusza się do jedzenia w stołówce zakładowej, ponieważ nie otrzymują dodatków na jedzenie poza terenem zakładu. „To obrzydliwe jedzenie, ale musimy je jeść.” Podczas gdy kierownicy zakładu oskarżają pracowników o marnowanie żywności, ci protestują mówiąc, że nie chcą marnować jedzenia, ale nie mają wyjścia. W rezultacie robotnicy pracują długo i nie odżywiają się właściwie. Wielu z nich traci na wadze, a ich zdrowie jest poważnie zagrożone.

W hotelach pracowniczych każdy pokój dzieli ze sobą 14 osób śpiących na 7 piętrowych łózkach, panuje więc tłok i hałas. Wielu pracowników skarży się na trudności z zaśnięciem przed północą. Niezadowolające jest też zarządzanie hotelem i ochrona. Robotnicy donoszą o częstych kradzieżach przedmiotów osobistych, od telefonów komórkowych po pastę do zębów. Jeden pracownik powiedział: „Nie mam wyjścia, przez cały czas muszę być czujny.”

6. Wątpliwe zasady rekrutacji

Rekrutacja do pracy w zakładzie jest otwarta. Nowi pracownicy muszą poddać się badaniom lekarskim w pobliskim szpitalu, a opłata za badania w wysokości 45 juanów jest im potrącana z pierwszej pensji. Zakład nie oferuje nowozatrudnionym żadnych szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, chociaż tak przewiduje prawo.

Oficjalnie wszystkie osoby zatrudnione w zakładzie powinny mieć ukończone 18 lat. Jednak respondenci donieśli PlayFair, że w fabryce pracuje około 20 nastolatków poniżej 18 roku życia, co ma związek z niedoborem siły roboczej w regionie.

7. Niebezpieczne warunki pracy

Pracownicy ankietowani przez PlayFair donosili o niebezpiecznych dla zdrowia warunkach panujących w pomieszczeniach, w których barwi się materiały. Zapach farby jest tak intensywny, że pracownicy z tego działu często miewają zawroty głowy. Robotnicy nie otrzymują masek ani innej ochrony przed oparami. Latem część pracowników farbiarni czuje się na tyle źle, że muszą ubiegać się o jednodniowy urlop. Jednak tylko jedna taka prośba na pięć jest rozpatrywana pozytywnie, a pracownikom, którzy opuszczą dzień pracy bez uzyskania zezwolenia, potrąca się trzydniową wypłatę.

8. Brak ustawowego urlopu macierzyńskiego

Kobietom nie przyznaje się wymaganego prawem urlopu macierzyńskiego. Ciężarne pracownice mogą jedynie ubiegać się o urlop bezpłatny. Jednak według Kodeksu Pracy, a także rozporządzenia o ochronie pracujących kobiet, pracownice mają prawo do co najmniej 90 dni urlopu macierzyńskiego.

9. Brak systemu wsparcia pracowników i reprezentacji związkowej

Jak się można spodziewać, z badań PlayFair wynika, że w zakładzie nie działa żadna organizacja pracownicza, żaden komitet ani rada pracowników, nie ma nawet oddziału oficjalnego związku zawodowego ACFTU. Jedną możliwością wyrażenia przez pracowników opinii o warunkach pracy i życia jest przekazanie ich nadzorcy linii produkcyjnej lub działowi kadr.



Mainland Headwear Holdings Limited



Koncern, założony w Hongkongu w roku 1986, zajmuje się projektowaniem, produkcją i dystrybucją nakryć głowy. Jego zakłady produkcyjne znajdują się w miastach prowincji Guangdong na południu Chin – w Shenzhen, Dongguan i Panyu. Jak wynika z informacji zamieszczonych na stronie Mainland Headwear oraz ze sprawozdania finansowego na rok 2006, oprócz oficjalnej licencji na produkcję i dystrybucję nakryć głowy na Igrzyska Olimpijskie w Pekinie 2008 oraz wyłącznego prawa do wytwarzania na skalę światową oraz dystrybucję w Chinach (również w Hongkongu) i Japonii nakryć głowy oznaczonych logo FIFA, koncern poszukuje możliwości zdobycia nowych licencji na produkcję i dystrybucję nakryć głowy na imprezy o wysokiej randze. Przedstawiciele PlayFair badali warunki pracy w zakładzie w Shenzhen przeprowadzając wywiady z obecnymi i byłymi pracownikami przedsiębiorstwa.

Badania PlayFair wykazały, że pracownicy zmuszeni są pracować nadliczbowo w wymiarze 5,5 godzin w dni powszednie i soboty, co wyraźnie wykracza poza ustawowy limit do 3 nadgodzin dziennie (lub 36 nadgodzin w miesiącu). Dowiedzieliśmy się również, że robotnicy pracujący zarówno na akord, jak i w oparciu o stawkę godzinową, są bardzo źle opłacani, otrzymują oni odpowiednio o 57% i 35,7% niższe pensje od ustawowych, zarabiając jedynie od 800 do 1200 juanów miesięcznie. Odkryliśmy również, że pracownicy są nakłaniani do podawania fałszywych informacji inspektorom pracy.

Własność:

Hong Kong

Licencja olimpijska:

Mainland Headwear Holdings Limited „otrzymał od Komitetu Organizacyjnego Igrzysk Olimpijskich w Pekinie wyłączne prawo do produkcji czapek ze znakiem olimpijskim oraz ich sprzedaży w oficjalnie wyznaczonych domach towarowych, najpierw w Pekinie, a później w innych miastach chińskich” (<http://www.china.org.cn/english/sports/103555.htm>).

Firma zarejestrowana:

Mainland Headwear została dopuszczona do obrotu giełdowego na giełdzie papierów wartościowych w Hongkongu w grudniu 2000 roku.

Siedziba: Room 1001-1005, 10/F, Tower 2, Enterprise Square, 9 Sheung Yuet Road, Kowloon Bay, Kowloon, Hong Kong

Tel: (852) 2798-0483 / Fax: (852) 2796-1517

Email: loei@mainland.com.hk /

<http://www.mainlandheadwear.com>

Baza produkcyjna w Shenzhen:



Zakład produkcyjny firmy na terenie Chin kontynentalnych znajduje się w z Buji Zhenhan Arts Factory w Shenzhen, w obrębie Strefy Przemysłowej Xiufeng, w mieście Buji, prowincji Longgang w okręgu Shenzhen w Guangdong. Fabryka zatrudnia 3000 pracowników, z których około połowa to kobiety.

Obecnie trwa budowa nowej hali fabrycznej w sąsiedztwie istniejącego zakładu w Shenzhen. Pozwoli ona na podniesienie zdolności produkcyjnej o około 40%¹⁸.

¹⁸ Mainland Headwear ogłasza wyniki za rok 2006: www.mainlandheadwear.com/chi/introduction/content.asp.

Produkty:

Firma posiada licencję na produkcję nakryć głowy, w tym czapek baseballowych, kapeluszy wędkarskich, czapek zimowych, czapek golfowych, opasek i daszków przeciwsłonecznych. W sumie Mainland Headwear wytwarza ponad 30 milionów czapek rocznie.

Inni wymienieni klienci:

Na stronie internetowej wymienieni są inni klienci firmy, w tym: Warner Brothers („Batman i Robin”, „Superman” i „Gwiezdne Wojny”); NBA, MLB, NCAA, NHL, Manchester United Football Club, Reebok, Timberland, Ellesse, Fila i Diadora. Kangol, NASCAR, Titleist, Quiksilver, i Budweiser (zob.: www.mainlandheadwear.com).



Rynek detaliczny:

Firma poszerzyła swoją działalność o sprzedaż detaliczną we współpracy z następującymi partnerami handlowymi: LIDS Store (USA) – punkty sprzedaży zostały otwarte w Hongkongu i w Chinach w roku 2004 w oparciu o umowę licencyjną z Hat World Corp z siedzibą w USA. Na dzień 31 grudnia 2006 r., liczba sklepów LIDS wynosiła 38. Hello Kitty (Japonia) został otwarty w Chinach w marcu 2005 r.; sklepy Kangol otwarte zostały w Chi-

nach przez Kangol (Wielka Brytania) wspólnie z Mainland Headwear w grudniu 2005 r.; sklepy Sanrio były własnością Grupy (44 sklepy) lub są prowadzone na zasadzie franchisingu (30) w Chinach, według danymi na dzień 31 grudnia 2006 roku.

1. Płace poniżej ustawowego minimum, zbyt długie godziny pracy

Chociaż Mainland Headwear Holdings Limited to przedsiębiorstwo produkcyjne notowane na giełdzie, jego metody zarządzania i poziom społecznej odpowiedzialności nie odbiegają specjalnie od poziomu lokalnych, niskomarkowych firm, w których wyzyskuje się siłę roboczą¹⁹. W trakcie wywiadów, pracownicy donosili, że ich zarobki w zakładzie w Shenzhen były poniżej ustawowego minimum.

Zarówno pracownicy zatrudnieni w oparciu o stawkę godzinową, jak i akordową, pracują 13,5 godziny dziennie przez 26 dni w miesiącu (22 dni powszednie i 4 soboty). Robotnik pracujący na akord zarabia średnio około 800 juanów miesięcznie, a zatrudnieni według stawki godzinowej otrzymują około 1200 juanów miesięcznie.

Kwoty te obejmują wynagrodzenie za nadgodziny oraz dodatek za brak absencji w pracy. Zatem osoba pracująca na akord zarabia jedynie około 2,28 juana za godzinę, a osoby opłacane za godzinę – 3,42 juana za godzinę.

Od 1 lipca 2006 roku pracownicy z rejonu Buji w okręgu Shenzhen uprawnieni są do minimalnej stawki 700 juanów miesięcznie lub 4,02 juana stawki godzinowej podczas ośmiogodzinnego dnia pracy przez 5 dni w tygodniu. Prawo mówi również, że robotnicy powinni otrzymywać półtorej zwykłej stawki godzinowej za każdą godzinę nadliczbową między poniedziałkiem a piątkiem i podwójną stawkę za godziny nadliczbowe wypracowane w soboty i niedziele. Zgodnie z najnowszą poprawką władz Shenzhen do przepisów o stawce minimalnej, wynagrodzenie pracownika pracującego 13,5 godziny dziennie 6 dni w tygodniu powinno zgodnie z prawem wynosić:

Ustawowe zarobki (podstawowe i nadgodziny)	Suma (juany/miesiąc)
Podstawowa pensja miesięczna za zwykły, 5 dniowy tydzień pracy	700
Nadgodziny w dni powszednie: 5,5 godz. x 22 dni x 4,02 juana/godz. x 1,5	729,63
Nadgodziny w dni weekend: 13,5 godz. x 4 soboty x 4,02 juana/godz. x 2	434,16
	1 863,79

¹⁹ Źródło: www.hkma.org.hk/qa/Summary_Mainland.pdf, strona 40.

Z powyższego zestawienia jasno wynika, że zarówno osoby pracujące na akord, jak i te opłacane w oparciu o stawkę godzinową, są rażąco wyzyskiwane.

- Najmniej zarabiają pracownicy opłacani akordowo – 57% lub 1063,79 juana poniżej minimalnego miesięcznego wynagrodzenia.
- Osoby ze stawką godzinową są w trochę lepszej sytuacji. Jednak i one otrzymują pensje o 35,6 % czyli 663,79 juana niższe od płacy minimalnej.

Ponadto, artykuł 41 Kodeksu Pracy mówi, że maksymalna liczba nadgodzin w ciągu jednego dnia nie powinna przekroczyć 3 godzin, a suma godzin nadliczbowych nie powinna przekraczać 38 miesięcznie. W rzeczywistości robotnicy zatrudnieni w firmie wypracowują 5,5 nadgodzin dziennie (również w soboty), a suma ich godzin nadliczbowych to 175 godzin miesięcznie (5,5 godziny x 22 dni = 121 plus 13,5 godziny x 4 dni = 54), czyli 5 razy więcej niż wynosi limit ustawowy.

Nawet jeśli pracownicy chcieliby z własnej woli wypracować godziny nadliczbowe, aby zarobić więcej pieniędzy, stawka za nadgodziny jest znacznie niższa od ustawowej, a limit nadgodzin do wypracowania (bez przerw na odpoczynek) wymagany przez pracodawcę – zbyt wysoki. Innym problemem jest brak wyraźnego rozróżnienia na godziny zwykłe i nadliczbowe na pasku wypłaty. Pracownicy nie wiedzą, jak dokładnie kierownictwo obliczyło ich wynagrodzenie za godziny nadliczbowe.

2. Trudności związane z wypowiedzeniem

Ponieważ warunki w fabryce są ciężkie, wielu robotników chce zrezygnować z pracy, ale firma zwykle odmawia przyjęcia wypowiedzenia. Jeżeli wypowiedzenie nie zostanie przyjęte, pracownik odchodząc z zakładu traci co najmniej miesięczną wypłatę (średnio od 800 do 1200 juanów) i kaucję w wysokości 100 juanów. Robotnicy mówią, że jest to metoda powszechnie stosowana w fabrykach okręgu Shenzhen. Jeden z pracowników powiedział:



*„Pracowałem dla firmy przez 3 lata i złożyłem wypowiedzenie cztery czy pięć miesięcy temu, ale nie zostało przyjęte. Musiałem więc odejść z pracy (chińskie sformułowanie mówi o „dobrowolnym odejściu” z *yuan likai*) w styczniu 2007 roku, i straciłem miesięczną pensję i kaucję 100 juanów.”*

Inny robotnik, który również „odszedł dobrowolnie”, powiedział ankieterom PlayFair:



„Wreszcie jestem wolny! W tej fabryce musiałem robić zbyt wiele nadgodzin i było to zbyt męczące. Codziennie pracowaliśmy do 23: 30 (praca od godziny 7: 30) Wszyscy robotnicy z mojego zespołu odeszli!”

„Nawet jeśli chce się odejść, wypowiedzenie nie zostaje przyjęte, więc wielu pracowników specjalnie opuszcza 3 dni, aby ich zwolniono. Wtedy można przynajmniej dostać wypłatę za poprzedni miesiąc (ale nie za obecny). Więc porzucenie pracy to dla wielu normalny sposób odejścia z tej fabryki”

3. Metody zatrudniania nowych pracowników

Jeden z pracowników przyznał w trakcie wywiadu dla PlayFair, że kiedy został zatrudniony, miał 16 lat (ur. w styczniu 1990 roku). Za pierwszym razem nie został przyjęty ze względu na wiek, ale wyrobił sobie fałszywy dowód tożsamości i firma go zatrudniła. Powiedział:



„Pracuję tu (nieletni), którzy są młodszy ode mnie. Trudno jest zakładowi określić czyjś wiek. Jeśli się ma fałszywy dowód, firma cię zatrudni.”

Zatrudnianie nieletnich z fałszywym dowodem tożsamości to w Chinach codzienna praktyka. Jednak to, że stosuje ją firma notowana na giełdzie i posiadająca licencję olimpijską, jest bardzo niepokojące.

4. Wprowadzanie w błąd inspektorów i klientów

Jednym z najbardziej zaskakujących odkryć PlayFair było to, że notowana na giełdzie firma instruuje swoich pracowników, jak odpowiadać na pytania inspektorów wysyłanych przez jej klientów w celu przyjrzenia się funkcjonowaniu przedsiębiorstwa. Pracownikom kazano klamać, że:

- podstawowe wynagrodzenia wynoszą 700 juanów miesięcznie (za ośmiogodzinny dzień pracy, 5 razy w tygodniu), choć jest to niezgodne z prawdą,

- stawka za nadgodziny w dni powszednie wynosi 1,5 stawki za normalną godzinę pracy w dni powszednie, a stawka za nadgodziny w sobotę i niedzielę jest dwukrotnie wyższa niż zwykła stawka za pracę w weekend, choć w rzeczywistości stawki te były o wiele niższe niż przewiduje prawo.
- mają dwa dni wolne od pracy podczas weekendu, choć w rzeczywistości przysługiwał im tylko jeden dzień wolny, w niedzielę, lub w ogóle nie odpoczywali, szczególnie w sezonie szczytowym,
- posiadają umowę o pracę, choć w rzeczywistości pracownicy nie otrzymywali kopii swoich kontraktów. Podpisywali dokument wraz z rozpoczęciem zatrudnienia, nie jest to jednak standardowa, uczciwa umowa uznawana przez Urząd Pracy.

Nasi ankieterzy dowiedzieli się, że czasami inspektorzy przepytывali pracowników wyrywkowo i wówczas osoba, która nie podała przygotowanych wcześniej odpowiedzi, była natychmiast zwalniana, w dodatku obciążana opłatami np. za opłacone wcześniej posiłki, potrącanymi z pensji. Kiedy natomiast pracownik podawał inspektorowi przygotowaną odpowiedź, otrzymywał 100 juanów nagrody.

5. Zagrożenie zdrowia i bezpieczeństwa

Praca w zakładzie jest niezwykle intensywna ze względu na wielkość miesięcznej produkcji. Częste zmiany projektów czapek i innych nakryć głowy stanowią wyzwanie dla nowozatrudnionych. Poziom pyłu z różnych materiałów w szwalniach, warsztatach tkackich i krajalniach jest wysoki, a pracownicy odczuwają duży dyskomfort pracując w tych pomieszczeniach, szczególnie po 13 lub 14 – godzinny dniu pracy. System wentylacyjny nie eliminuje skutecznie pyłu i kurzu.

6. Zakwaterowanie i wyżywienie

Pracownicy byli na ogół zadowoleni z jakości wyżywienia i zakwaterowania oferowanego na terenie fabryki. Stołówka zapewnia nieodpłatnie 3 posiłki dziennie. Można również żywić się poza zakładem.

Fabryka oferuje również zakwaterowanie, potrącając tylko 10 juanów z miesięcznej pensji. W każdym pokoju nocuje 8 osób śpiących na czterech piętrowych łózkach. Większość pracowników mieszka i stołuje się na terenie zakładu, chociaż kilka par małżeńskich mieszka gdzie indziej. Małżeństwu wynajmującemu mieszkania poza zakładem przysługuje dodatek 50 juanów miesięcznie.

7. Brak ustawowego urlopu macierzyńskiego

Kobietom nie przyznaje się wymaganego prawem urlopu macierzyńskiego. Ciężarne pracownice mogą jedynie ubiegać się o urlop bezpłatny. Jednak według Prawa Pracy, a także rozporządzenia o ochronie pracujących kobiet, pracownice mają prawo do co najmniej 90 dni urlopu macierzyńskiego.

8. Brak systemu wsparcia pracowników i reprezentacji związkowej

Jak się można spodziewać, z badań PlayFair wynika, że w zakładzie nie działa żadna organizacja pracownicza, żaden komitet ani rada pracowników, nie ma nawet oddziału oficjalnego związku zawodowego ACFTU. Jedną możliwością wyrażenia przez pracowników opinii o warunkach pracy i życia jest przekazanie ich nadzorcy linii produkcyjnej lub działowi kadr.

Wnioski



Obraz wyłaniający się z niniejszego raportu jest bardzo niepokojący – zatrudnianie dzieci, nadmiernie długie godziny pracy, rutynowe zaniżanie wynagrodzeń i rażący brak poszanowania dla chińskich przepisów prawnych dotyczących pracy to nie są drobne niedociągnięcia, które można łatwo wytłumaczyć.

Takie warunki pracy są powszechne w łańcuchach dostaw odzieży sportowej, zabawek i sprzętu elektronicznego – w tym sensie opisane przez nas warunki pracy w fabrykach produkujących artykuły z logo olimpiady nie różnią się od tych panujących w wielu tysiącach miejsc pracy w całym Chinach. PlayFair wzywa markowe firmy oraz nabywców do wzięcia odpowiedzialności za warunki, w jakich produkowane są ich wyroby. Cztery fabryki, w których przeprowadziliśmy przedstawione w tym raporcie badania, nie tylko produkują artykuły na olimpiadę, ale także dla różnych znanych firm międzynarodowych, z których wiele ma kodeksy postępowania, wyraźnie nieprzestrzegane. One także są odpowiedzialne za zapewnienie uczciwych warunków pracy.

Sz szczególnie obciążające dla tych konkretnych fabryk jest to, że przyznano im oficjalnie licencje na produkcję artykułów godnych ducha „olimpizmu” – mających na celu „promocję ideałów olimpijskich i marki olimpijskiej”.

PlayFair wzywa zatem MKOl na start. Pora, by wziął przygotowania do Igrzysk Olimpijskich w Pekinie 2008 w swoje ręce i zagwarantował, że chińscy robotnicy nie będą wyzyskiwani w wyścigu po olimpijskie złoto. Najwyższy czas, by MKOl wreszcie wprowadził mechanizmy umożliwiające wyegzekwowanie od związanych z nim firm pełnego realizowania ideałów olimpijskich.

PlayFair wzywa także rząd Chin – oraz rządy państw na całym świecie – do dołożenia starań, by położyć kres takim warunkom pracy, jak opisane w niniejszym raporcie, i przywołać do porządku firmy wyzyskujące pracowników.

Zatem PlayFair 2008 wzywa Międzynarodowy Komitet Olimpijski do:

→ *Postawienia krajom gospodarzom igrzysk, począwszy od Chin, wymogu, by w produkcji licencjonowanych wyrobów olimpijskich zachowane były podstawowe standardy pracy, a jeśli okaże się, że standardy te nie są spełniane, MKOl przyjmie na siebie odpowiedzialność za wypracowanie z krajem gospodarzem olimpiady sposobów naprawy sytuacji.*

→ *Wprowadzenia jako warunku przyznania organizacji przyszłych igrzysk olimpijskich obowiązku ratyfikowania, wdrożenia i przestrzegania podstawowych konwencji MOP przez gospodarza olimpiady.*

→ *Wprowadzenia w umowach licencyjnych, sponsorskich i marketingowych warunku zgodności praktyk w zakresie zatrudnienia i warunków pracy przy produkcji wyrobów firmowanych przez MKOl z uznanymi międzynarodowo standardami pracy.*

→ *Przeznaczenia środków na prowadzenie badań warunków pracy i stworzenie mechanizmów, które położą kres wyzyskowi i złemu traktowaniu pracowników w łańcuchach dostaw MKOl i NKOl, łącznie z uzasadnionymi skargami.*

→ *Zobowiązania się do podkreślania publicznie konieczności wyeliminowania wyzysku i złego traktowania pracowników w przemyśle produkcji odzieży i obuwiu sportowego.*

→ *Zapewnienia, by kwestia poszanowania praw pracowników*

stanowiła integralną część Karty Olimpijskiej i Kodeksu Etycznego MKOl.

→ *wysiłków zmierzających do zapewnienia przestrzegania praw pracowniczych w innych obszarach zatrudnienia związanych z olimpiadą.*

Ponadto wzywamy Narodowe Komitety Olimpijskie (NKOl) i Komitety Organizacyjne Igrzysk Olimpijskich, w tym Olimpiady w Pekinie, do:

→ *Współpracy z MKOl w celu wprowadzenia mechanizmów umożliwiających zakończenie w/w wyzysku i złego traktowania pracowników i pracowniczek.*

→ *Wykorzystania swojego wpływu na firmy działające w ich krajach i sponsorów drużyny narodowej w celu skłaniania ich do realizacji postulatów kampanii PlayFair 2008.*

→ *Domagania się od MKOl ujawnienia opinii publicznej nazw firm, z którymi zawarł umowy licencyjne, sponsorskie i marketingowe.*

→ *Wprowadzenia w umowach licencyjnych, sponsorskich i marketingowych z firmami warunku przekazywania do wiadomości publicznej lokalizacji swojej produkcji i zapewnienia zgodności praktyk w zakresie zatrudnienia i warunków pracy przy produkcji wyrobów firmowanych przez NKOl z uznanymi międzynarodowo standardami pracy.*



coalition
Karat
gender equality

Polska wersja raportu
została przygotowana
przez Koalicję KARAT.
Tłumaczka: Agnieszka Sobolewska



Tłumaczenie z oryginału było możliwe
dzięki współfinansowaniu Komisji Europejskiej.

Treść raportu nie jest jednak wyrazem
oficjalnego stanowiska Komisji Europejskiej.