



Pracovní podmínky při výrobě hraček: vykořisťování dělníků na konci globálního dodavatelského řetězce



Students & Scholars Against Corporate Misbehavior
2009



Students & Scholars Against Corporate Misbehavior
2009

Vydali:

Víte, s čím si hrajete? Kampaň za lepší pracovní podmínky při výrobě hraček
a SACOM, Students & Scholars Against Corporate Misbehavior
Südwind Agentur, Peoples Solidaires, Společnost pro Fair Trade, AUR, Polska Zielona Sieć
V anglickém originále Exploitations of Toy Factory Workers at the bottom of Global Supply Chain

Autoři:

Perry Leung, Debby Chan

Editoři:

Claudia Bonk, Debby Chan

Překlad: Šárka Bystřická

Jazyková úprava: Michala Chatrná, Lucie Krejčí

Sazba a grafická úprava: Miroslav Švejda

Materiál je vytištěn na recyklovaném papíře.

Obsah

Shrnutí	3
Odpovědnost značkových firem	4
Charakteristika čínského hračkářského průmyslu	5
Hlavní znaky čínského hračkářského průmyslu	5
Dopad globální finanční krize	6
ICTI a jeho kodex	6
Metodologie výzkumu	7
Výsledky šetření v továrně Tianyu Toys	8
Profil továrny	8
Pracovní smlouva	9
Pracovní doba a práce přesčas	9
Mzdy a odměny za práci přesčas	11
Zdraví a bezpečnost	12
Sociální pojištění	13
Podmínky na pracovišti	13
Strava a ubytování	13
Odbory	14
Srážky ze mzdy	14
Ponižující zacházení	15
Podvody během auditů	15
Poznámky	15
Výsledky šetření v továrně Wai Shing Metal Plastic Toys	16
Profil továrny	16
Pracovní smlouva	17
Pracovní doba a práce přesčas	17
Mzdy a odměny za práci přesčas	18
Zdraví a bezpečnost	18
Sociální pojištění	20
Pracovní podmínky	20
Strava a ubytování	20
Odbory	21
Podvody během auditů	21
Ostatní	22
Poznámky	22
Požadavky autorů studie	23
Na značkové firmy	23
Na výrobce hraček	23
Na ICTI	23
Závěrečné poznámky	24

Shrnutí

Čínský výrobní sektor zažívá během globální finanční krize těžké časy. Výroba hraček, která se zaměřuje prakticky výhradně na vývoz, je přitom zasažena nerovnoměrně. Není těžké uhodnout, že nejzranitelnějšími z celého dodavatelského řetězce jsou dělníci, kteří se nacházejí na jeho konci. Cílem této studie je nastínit situaci dělníků v čínském hračkářském průmyslu postiženém finanční krizí prostřednictvím prozkoumání vztahu mezi značkovými firmami a výrobcí. Aby bylo možné lépe porozumět podmínkám, ve kterých dělníci pracují, byl proveden průzkum ve dvou jihočínských továrnách na hračky – v továrnách Tianyu Toys a Wai Shing.

Vedení obou továren sídlí v Hongkongu a obě továrny prošly certifikačním procesem CARE, který zajišťuje Mezinárodní svaz hračkářského průmyslu (International Council of Toy Industries – ICTI). Udělení certifikace by mělo znamenat, že obě továrny souhlasí se standardy uvedenými v kodexu ICTI a zavazují se k jeho dodržování. Dělníci z obou továren však bohužel tvrdí, že dochází k podvádění auditorů. To vzbuzuje naše obavy ohledně skutečného odhodlání obou továren dodržovat kodex ICTI i ohledně účinnosti kontrolních mechanismů jako takových.

Studie přináší tato hlavní zjištění:

Pracovní smlouva

Ani v jedné z továren nedostávají dělníci kopii pracovní smlouvy.

Pracovní doba a práce přesčas

Dělníci v obou továrnách musejí pracovat tři až šest hodin přesčas každý den, což znamená převýšení maximálního zákonem povoleného přesčasu, který je stanoven na nejvýše tři hodiny denně, respektive 36 hodin měsíčně. V továrně Tianyu Toys jsou přesčasy povinné a neúnosně dlouhé. Jedna z dělnic uvedla, že byla nucena pracovat bez přerušení 28 hodin. Ještě méně přijatelná je skutečnost, že práce přesčas není vždy placená.

Mzdy a odměny za práci přesčas

Výplatní pásky by měly dělníkům poskytovat přehled o odpracovaných hodinách za měsíc a mělo by na nich být jasně rozepsáno, z čeho se skládá měsíční mzda. Měly by obsahovat informace o počtu odpracovaných hodin, základní mzdě, odměně za práci přesčas, srážkách za stravné a ubytování a další. Dělníci pracující v továrně Wai Shing výplatní pásky dostávají, dělníci zaměstnaní v továrně Tianyu Toys však nikoliv. Kritizují dokonce vedení továrny za to, že způsob stanovování mezd je nahodilý. Továrna Tianyu Toys navíc zadržuje dělníkům mzdu až po dobu 45 dní, aby je odradila od podání výpovědi.

Ochrana zdraví a bezpečnost práce

V obou továrnách se očividně nedodržují zdravotní a bezpečnostní standardy. Ani jedna továrna nezajišťuje zdravotní prohlídky dělníků při přijetí do zaměstnání a neposkytuje školení v oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti práce. Osobní ochranné pomůcky jsou navíc nedostatečné nebo zcela chybějí. Dělníci tak čelí riziku nemoci z povolání a pracovních úrazů.

Sociální pojištění

Sociální pojištění by mělo zahrnovat zejména důchodové pojištění, zdravotní pojištění a pojištění pro případ pracovního úrazu. Zaměstnavatelé mají ze zákona jednoznačně danou povinnost přispívat na systém sociálního pojištění. Obě dvě sledované továrny se však zdráhají nést náklady na sociální pojištění svých zaměstnanců.

Strava a ubytování

Hlavní výtkou dělníků je hygiena v ubytovnách. V továrně Tianyu Toys jsou na ubytovnách švábi a dělníci z továrny Wai Shing trpí alergiemi.

Odborové organizace

Dělníci z továrny Wai Shing poukazují na to, že odborová organizace nevzniká demokratickou cestou a existuje jen pro formu. Dělníci z továrny Tianyu Toys o žádné odborové organizaci nevědí.

Podvádění při auditu

Vedení obou továren nabádá dělníky, aby nosili všechny ochranné pracovní pomůcky jen tehdy, když mají přijít auditoři. Dělníci z obou továren jsou nuceni poskytovat auditorům nepravdivé informace. Pokud odpovědi poskytované auditorům nejsou uspokojivé, trestá vedení továren dělníky pokutou.

V reakci na pokračující lobbying ze strany nevládních organizací zahájila asociace ICTI takzvaný proces CARE, který má monitorovat implementaci kodexu ICTI. Subjekty zapojené do procesu CARE získají po úspěšném auditu certifikaci ICTI. Jsou-li odhalena nějaká menší pochybení, je jim udělen zkušební status. Obě zkoumané továrny jsou příkladem továren se zkušebním statutem¹. Během kontrolního procesu je do určité míry možné odhalit u zkoumaných továren nesoulad s kodexem. Hlavním problémem systému je nicméně malá transparentnost. Současný systém navíc nezohledňuje hlasy dělníků a nevládních organizací. V dlouhodobém horizontu je potřeba dělníky v obou továrnách podpořit proškolením v oblasti pracovního práva a zavedením systému zastupování dělníků.

Odpovědnost značkových firem

Značkové firmy nesou za dělníky v případě nenadálých událostí nevyhnutelnou odpovědnost. Tyto firmy na jednu stranu vydávají etické kodexy, aby přinutily výrobce respektovat práva dělníků, na druhé straně však malými objednávkami s krátkou dodací lhůtou a sjednáváním nízkých cen nutí továrny, aby přesouvaly zátěž na dělníky. Značkové firmy proto musejí v první řadě změnit své neetické a neudržitelné nákupní praktiky.

Když se těžkosti dělníků, způsobené právě nákupní politikou značkových firem, dostanou na veřejnost, některé firmy ve snaze vyhnout se kritice a ztrátě reputace jednoduše ukončí spolupráci s problematickým dodavatelem. Tato nepřijatelná strategie se nazývá *cut and run* („ukončit spolupráci a utéct“) a jejím výsledkem je, že dodavatelé, s nimiž značkové firmy přestaly spolupracovat, mnohdy musejí ukončit svou činnost. V konečném důsledku tedy opět nejvíce trpí dělníci. Víme o celé řadě takových precedencí, a proto požadujeme, aby značkové firmy pomáhaly svým dodavatelům dodržovat místní pracovní právo, firemní etické kodexy i kodex ICTI.

¹ Továrna Tianyu Toys měla během provádění průzkumu zkušební status v procesu ICTI CARE. V září 2009 Mezinárodní svaz ICTI továrnu oficiálně certifikoval.

mohou chemikálie způsobovat, a nikdy nebyli proškoleni v oblasti bezpečnosti práce, aby s chemickými látkami uměli správně zacházet.

Když se hovoří o dalším předpokládaném vývoji v hračkářském průmyslu, uvádějí výrobci jako důvody, které brání rozvoji odvětví, zejména zhodnocování čínského jüanu, nárůst cen surovin a vysoké náklady na splňování bezpečnostních standardů. Viní také čínský zákon o pracovních smlouvách z toho, že navyšuje výrobní náklady. Mnohá ustanovení, která jsou zakotvena v zákoně o pracovních smlouvách, jenž vešel v platnost v roce 2008, přitom byla vyžadována i předchozím zákoníkem práce z roku 1994. Z toho je patrné, že se firmy ani dříve nedržely minimálních zákonných standardů. Tím spíše je nezbytné sledovat implementaci a dodržování pracovního práva v době finanční krize.

Dopad globální finanční krize

Místopředseda guangdongské Asociace výrobců hraček, pan Li Zhuo Ming, kritizoval fakt, že v těžkých dobách finanční krize se mezinárodní odběratelé snaží ještě více stlačovat ceny.⁴ Mnohé továrny na výrobu hraček tak bojují o přežití.

Vlna zavírání hračkářských továren v jižní Číně v důsledku globální finanční krize nebyla překvapením. Ačkoliv se očekávalo, že většina výrobních odvětví bude finanční krizí nevyhnutelně zasažena, hračkářský průmysl, který se orientuje takřka výhradně na vývoz, byl postižen nerovnoměrně (tabulka 1). Čínský celní úřad uvádí, že začátkem roku 2008 vyrábělo hračky pro vývoz 8 610 továren. Na konci roku 2008 už to bylo pouhých 4 388 továren.⁵ Přestože někteří autoři zpočátku tvrdili, že se jedná pouze o malé továrny, bankrot továrny Smart Union, registrované v Hongkongu a zaměstnávající sedm tisíc dělníků, odstartoval skutečný poplach v celém odvětví.

Někteří výrobci soudí, že hračkářský průmysl po plošném uzavírání továren opět pomalu ožívá. Podle statistického úřadu provincie Guangdong vývoz hraček od ledna do července 2009 dosáhl 2,56 miliardy amerických dolarů. Jen v červenci se vývoz vyšplhal na 0,6 miliardy.⁶ Jiní výrobci však optimismus ohledně dalšího vývoje hračkářského průmyslu nesdílejí. Objednávky jsou podle nich malé a dodací lhůty i nadále velmi krátké.

Tabulka 1: Propad vývozu v různých odvětvích za první polovinu roku 2009⁷

Odvětví	Propad vyjádřený v %
Oblečení a doplňky	-8,5
Hračky	-14,3
Výrobky z umělé hmoty	-7,1
Elektronika a mechanické výrobky	-21,2

Zdroj: Čínské ministerstvo průmyslu a informačních technologií.

Aby korporace dokázaly překonat současné těžkosti, vybízí je pan Stanley Lau, místopředseda Hongkongské průmyslové federace, aby se uchýlily k přesouvání činností náročných na práci (tzv. *outsourcing*), a snížily tak své náklady.⁸ Pokud tuto strategii skutečně přijmou, ještě více se nabourá jistota zaměstnání v celém sektoru.

ICTI a jeho kodex

Návrh pana Stanleyho Laua ilustruje, že dělníci jsou vždy první na řadě, když podniky čelí krizím. Aby byly práva a zájmy zranitelných dělníků chráněny, měl by být striktně dodržován soubor určitých standardů. V hračkářském průmyslu existují tři druhy takových standardů: místní pracovní právo, kodex ICTI a etické kodexy značkových firem.

4 Wu Yang: „Breakthrough of OEM in Toy Industry: Toys in China should be reformed.“ *21st Century Business Herald*, 16. ledna 2009 (čínsky).

5 Jane Macartney: „Half of China's toy factories close after exports slump.“ *The Times (UK)*, 10. února 2009.

6 „Guangdong's Toy Export Soars by 50% in July.“ *Sing Tao Daily*, 27. srpna 2009 (čínsky).

7 Ministry of Industry and Information Technology of China: Import and export in first half year of 2009. [online] Dostupné z: <http://www.miit.gov.cn/n11293472/n11293832/n11294132/n11302706/12475233.html> (cit. 25. srpna 2009).

8 Cheung Man Man, Tang Chuen Hang: „World Factory is Revitalizing, Worry about Production Cost Soar Remains.“ *Hong Kong Economic Journal*, 10. srpna 2009 (čínsky).

Co je ICTI?

ICTI je zkratka pro organizaci s názvem International Council of Toy Industries (Mezinárodní svaz hračkářského průmyslu), která sdružuje národní hračkářské asociace z různých zemí. Byla založena v roce 1975 za účelem „reakce na rychlý vývoj bezpečnostních standardů v Evropě a v Americe“⁹. V roce 1995 byl přijat první kodex ICTI. Obsahoval první pracovněprávní standardy a byl vůbec prvním kodexem shrnujícím společné standardy pro celé odvětví.¹⁰ Kodex slibuje dodržování základních pracovněprávních norem, včetně místních zákonů týkajících se pracovní doby, mezd a odměn za práci přesčas, zákaz dětské a nucené práce, právo zaměstnanců na sdružování v souladu s místními zákony, bezpečné pracovní podmínky, zajištění lékařské pomoci, ochranné pracovní pomůcky a adekvátní sociální zařízení. Je však znepokojující, že tyto standardy nejsou pro členy ICTI závazné, ale pouze doporučené. A byli to samotní členové ICTI, kteří hodnotili své vlastní podniky.¹¹ Aby se zvýšila účinnost a důvěryhodnost kodexu ICTI, byl v roce 2002 zahájen celosvětový audit prostřednictvím nezávislých firem, známý pod zkratkou CARE (Caring, Awareness, Responsible, Ethical – péče, povědomí, odpovědnost, etika).

Podle některých názorů může přijetí kodexu ICTI značkovým firmám pomoci překlenout nedostatky v dohledu nad jejich dodavatelským řetězcem.¹² Pochybnosti o účinnosti kodexu z hlediska zlepšování práv dělníků však přetrvávají. Aby byl kodex smysluplný, měly by jeho standardy v první řadě vyžadovat více než jen minimální zákonné předpisy. Většina standardů stanovených kodexem však nepřevyšuje minimální zákonné požadavky – s výjimkou některých oblastí, které nejsou v zákoně specifikovány, jako například kritéria ohledně zařízení ubytoven. Dalším problémem je, že ICTI nezveřejňuje výsledky auditů továren, které byly auditu podrobeny. Pro dělníky a nevládní organizace je tak nemožné ověřit fakta uvedená v auditorské zprávě.

Mohlo by se zdát, že z porušování zákonů a práv dělníků by měli být obviňováni výrobci, kteří dělníky přímo zaměstnávají. Avšak značkové firmy jsou za zlepšování pracovních podmínek v hračkářském průmyslu odpovědné stejným dílem. Tyto firmy se často zaštiťují svými etickými kodexy a obviňují dodavatele z nedodržování místních zákonů a standardů. Aby se vyhnuly své zodpovědnosti, používají navíc takzvanou *cut and run* strategii. To znamená, že jakmile vyjde najevo, že v dodavatelském řetězci značkových firem dochází k případům porušování lidských a pracovních práv, popřou firmy svoji zodpovědnost, ukončí veškeré vztahy s dodavatelem, aby ukázaly, že s podobnými továrnami nechtějí spolupracovat, a přejdou k jinému dodavateli. Dokud však budou značkové firmy zadávat objednávky za neudržitelně nízké ceny a s nereálnými dodacími lhůtami, nemohou být jejich etické kodexy považovány za nic víc než za pěkné gesto. Jinými slovy, je třeba, aby se změnila především nákupní praktiky mezinárodních značkových firem, a to tak, aby umožňovaly skutečné zlepšení pracovních podmínek dělníků pracujících v hračkářském průmyslu v Číně i v dalších zemích.

Metodologie výzkumu

Aby bylo možné získat konkrétnější představu a lépe porozumět pracovním podmínkám v čínském hračkářském průmyslu, provedli autoři studie průzkum ve dvou továrnách v provincii Guangdong, a sice v továrnách Tianyu Toys a Wai Shing. Obě továrny prošly procesem ICTI CARE a jsou financovány kapitálem z Hongkongu.

Šetření byla ve zkoumaných továrnách provedena v různých obdobích. V továrně Tianyu Toys autoři zkoumali podmínky dělníků od března do května 2009, tedy v období mimo hlavní výrobní sezónu. Výzkum v továrně Wai Shing byl prováděn od července do srpna 2009. Výzkumníci oslovovali dělníky v blízkosti továren během přestávek a po pracovní době. Celkem byly provedeny rozhovory se zhruba čtyřiceti dělníky z různých oddělení obou továren. Výzkumníci kladli dělníkům otevřené otázky, aby vytvořili přátelskou a pro rozhovor příznivou atmosféru. Tento způsob vedení rozhovorů také pomáhá povzbudit dotazované, aby poskytli přesnější popis svých pracovních podmínek. Většina závěrů této studie je založená na informacích získaných během jednotlivých rozhovorů, některé závěry jsou založené na vlastním pozorování. Jména, věk, bydliště a další osobní údaje o dělnících nejsou uváděny z důvodu zamezení možným postihům ze strany vedení továrny nebo jiným nežádoucím důsledkům pro dotazované.

Většinu fotografií uveřejněných v této studii pořídili sami dělníci svými mobilními telefony, některé fotografie jsou stažené z oficiálních webových stránek obou sledovaných továren.

Pro posouzení pracovních podmínek v obou továrnách byly coby primární standardy použity místní pracovní zákony. Jako kritéria hodnocení podmínek v továrnách byly zohledněny také etické kodexy značkových firem.

Jelikož výzkum v továrně Tianyu Toys byl proveden mimo hlavní výrobní sezónu, která začíná v červenci, předpokládají autoři studie, že zjištěná fakta neodhalují nejzávažnější porušování pracovních práv, ke kterým dochází, když jsou továrny pod tlakem krátkých dodacích lhůt.

9 International Council of Toy Industries: History. [online] Dostupné z: <http://www.toy-icti.org/about/history.html> (cit. 13. srpna 2009).

10 Reinhard Biedermann: „From a Weak Letter of Intent to Prevalence: the toy industries' code of conduct.“ *Journal of Public Affairs*, 2006, s. 199.

11 ICTI: Code of Business Practices. [online] Dostupné z: <http://www.toy-icti.org/info/codeofbusinesspractices.html> (cit. 14. srpna 2009).

12 Reinhard Biedermann: „From a Weak Letter of Intent to Prevalence: the toy industries' code of conduct.“ *Journal of Public Affairs*, 2006, s. 207.

Výsledky šetření v továrně Tianyu Toys

Profil továrny

Továrna 1: Tianyu Toys, Dongguan

Adresa:	Huaxing Industrial District, Tianxin Village, Qiaotou Town, Dongguan City, Provincie Guangdong, Čína
Tel.:	86 – 769 – 8342 6309 nebo 86 – 769 – 8821 6503
Fax:	86 – 769 – 8345 9721
E-mail:	tianyu@dgtianyu.cn
Počet zaměstnanců:	6 000 a více (podle informací zveřejněných na webové stránce ICTI jen 618)
Výrobky:	plyšové hračky, látkové hračky, hračky z umělé hmoty a jiné doplňky



Vchod do továrny Tianyu Toys.

Tianyu Toys dodává své výrobky různým nadnárodním korporacím, včetně firem Disney (Japonsko), Coca-Cola, TESCO a Tomy. Vlastní celkem čtyři továrny a zaměstnává šest tisíc dělníků. Během procesu ICTI CARE bylo však zaznamenáno pouze 618 zaměstnanců¹³. Tianyu Toys se účastní procesu ICTI CARE od roku 2005. V době provádění výzkumu měla zkušební status.

V říjnu 2007 vydal SACOM studii s názvem „Tianyu Toys Brings you... Winnie the Pooh“ (Tianyu Toys vám přináší... medvídko Pú)¹⁴, která upozorňovala na problémy dlouhé pracovní doby, nízkých mezd v rozporu se zákonným minimem a na podvody při provádění auditu továrny. V období mezi březnem a květnem 2009 provedli autoři této studie další šetření v jedné z továren Tianyu Toys (v továrně 1). Kolem 75 % dělníků zde tvoří ženy. Hlavními odběrateli továrny jsou Disney a KFC. Závěry výzkumu jsou založeny na pozorování prováděném v okolí továrny a na rozhovorech s dělníky. V rámci výzkumu byly vedeny rozhovory s dvaceti dělníky a dělnicemi.

13 ICTI CARE Foundation: ICP Factory Database. [online] Dostupné z: <http://www.icti-care.org/databases/seal-of-compliance.html?> (cit. 24. srpna 2009).

14 SACOM, Students & Scholars Against Corporate Misbehavior (2007): *Tianyu Toys Brings you... Winnie the Pooh. A Survey of Conditions at a Disney Supplier in China.* Hongkong, Čína. [online] Dostupné z: <http://sacom.hk/wp-content/uploads/2008/07/tianyu-toys-disney-oct2007-sacom.pdf> (cit. 24. srpna 2009).

Page 1 of 1 | 1

Registrants/Applicants Search Results:

Zdroj: ICTI.

Nucené přesčasy

Nejenže většina dělníků pracuje denně tři hodiny přesčas – někteří dělníci musejí navíc příležitostně pracovat celou noc. Jedna dělnice z výrobního oddělení uvedla, že v březnu pracovala třikrát celou noc a její nejhorší zkušeností byla nepřetržitá osmadvacetihodinová směna. Za přesčas odpracovaný po půl desáté večer nedostávají dělníci žádnou mzdu, přičemž ho však nemohou odmítnout. Pokud tak učiní, dostanou pokutu (viz kapitola Srážky ze mzdy). Takový stav je zcela nepřijatelný a zásadně porušuje článek 41 zákoníku práce, který rozsah práce přesčas reguluje. Navíc tak Tianyu Toys porušuje etický kodex firmy Disney, jež je jedním ze zákazníků továrny, který požaduje, aby „výrobci nepoužívali žádnou formu nucené nebo nedobrovolné práce, věznění, zotročování a podobně“.

Dělníci někdy bývají převáděni na jiné úseky, kde je právě akutní nedostatek pracovních sil. Vedoucí na původním oddělení ani vedoucí, který pracovníka přijímá, však nezaznamenávají přesčas, který dělník odpracuje, a dělníci jsou tak těmito přesuny poškozováni. Další způsob, kterým vedení továrny pracovníky podvádí, je nařízení, aby přicházeli na svá pracoviště patnáct minut před začátkem pracovní doby za účelem přípravy na směnu a aby zůstávali na pracovišti ještě patnáct minut po skončení směny. Vedení továrny toto opatření zdůvodňuje tím, že dělníci tak mohou začít pracovat přesně, jakmile začne pracovní doba. Výsledkem je, že každý musí pracovat o třicet minut déle bez nároku na mzdu.

Svévolná evidence odpracovaných hodin

V důsledku finanční krize nechalo vedení továrny dělníky z některých oddělení v březnu bez práce. To však neznamenalo, že by měli opravdu volno. V dubnu museli bez nároku na odměnu pracovat přesčas, aby dohnali řádnou pracovní dobu za březen. Někteří si stěžovali, že neměli tušení, kolik hodin musejí za nucené volno odpracovat. Dělníci by měli mít možnost vyčíst počet odpracovaných hodin včetně přesčasů za každý měsíc z výplatní pásky. Žádný z dotazovaných dělníků však výplatní pásku nedostává. V takovém případě je potom možné, že dělníci jsou nuceni k práci přesčas bez nároku na odměnu (viz níže).



Výrobky z továrny Tianyu Toys.

Mzdy a odměny za práci přesčas

Objednávek ze zámoří kvůli finanční krizi značně ubylo. Dělníci z některých oddělení museli v březnu zůstat doma, a počet odpracovaných přesčasů tak značně poklesl. Většina dělníků si v důsledku toho vydělala jen 800 – 900 jüanů (asi 2000 – 2250 Kč) za měsíc. Kromě nízké mzdy si dělníci stěžují na to, že výše mzdy je stanovována svévolně a že je těžké dát výpověď, protože vedení továrny zadržuje dělníkům mzdu po dobu 45 dní.

Bez výplatní pásky

Navenek se zdá, že Tianyu Toys vyplácí dělníkům zaměstnaným v továrně 1 odměnu za práci přesčas v souladu se zákonnými předpisy. Továrna uvádí, že dělníci dostávají 150 % mzdy v případě práce po běžné pracovní době od pondělí do soboty. V případě, že pracují v neděli, odměna činí 200 % běžné mzdy (tabulka 3). Dělníci však systém kritizují a tvrdí, že ve skutečnosti funguje jen na papíře, protože neexistuje jasná evidence odpracovaných hodin. Dělníci tak předem nikdy neví, kolik si za měsíc vydělali.

Tabulka 3: Odměny za práci přesčas v továrně 1, Tianyu Toys

	Běžná pracovní doba	Odměna za práci přesčas
Pondělí – pátek	7 hodin	150 % mzdy
Sobota	5 hodin	150 % mzdy
Neděle	–	200 % mzdy

Podle článku 17 nařízení provincie Guangdong o vyplácení mezd musí zaměstnavatel poskytovat zaměstnancům výplatní pásky. Výplatní páska by měla jasně uvádět odměnu za práci přesčas. Zaměstnanci mají právo informovat se o údajích uvedených na výplatní pásce. Dělníci zaměstnaní v továrně Tianyu Toys však žádné výplatní pásky nedostávají, a nemají tak možnost zjistit, jak jsou evidovány hodiny, které odpracovali. Již bylo uvedeno, že dělníci nevěděli, kolik hodin musejí odpracovat v dubnu přesčas jako náhradu za běžnou pracovní dobu v březnu, kdy mohli zůstat doma. Dalším problémem je, že dělníci si nemohou spočítat svou měsíční mzdu, protože neexistuje evidence odpracovaných hodin. Bez jasného systému evidence hodin se ocitají v nevýhodné situaci a vedení továrny je může podvádět. Následující výroky ilustrují stížnosti některých dělníků:

.....
„V březnu jsem každý den pracovala dvě až čtyři a půl hodiny přesčas. Třikrát jsem dokonce musela pracovat přes celou noc. Nejdelší nepřetržitá směna trvala osmadvacet hodin. Dostala jsem však jen 1 029 jüanů,“ uvedla dělnice z výrobního oddělení, která kritizovala neférový mzdový systém.
.....

.....
„Tahle továrna nás opravdu vykořisťuje. Vyplácí mzdy nahodile. Dělníci například dostávají 900 jüanů za měsíc, ať už v továrně obědvají a přespávají, nebo ne. Lepší je tam nepracovat,“ postěžovala si jedna dělnice z provincie Guangxi.
.....

V den, kdy se vyplácejí výplaty, dělníci stojí ve frontě před kanceláří, aby si mohli vyzvednout své peníze. Protože venku čeká dlouhá fronta dalších lidí, nemají šanci zkontrolovat evidenci hodin, které odpracovali, a tak jen najdou svoje jméno a podepíší se. Kdyby dostávali výplatní pásku, problém nejasné pracovní doby a odměn by mohl být vyřešen.

Zadržování mezd po dobu 45 dní

Ačkoliv dělníci mají mnoho důvodů dát výpověď, není to snadné, neboť továrna jim zadržuje mzdy po dobu 45 dní. To je nejen nepřijatelné, ale také protizákonné. Článek 50 zákoníku práce stanovuje, že „mzdy musejí být pracovníkům vypláceny každý měsíc. Nesmějí být pracovníkům bezdůvodně kráceny a výplata nesmí být svévolně odkládána.“ Zákon o pracovních smlouvách z roku 2008 potvrzuje tento požadavek v článku 30.

Důvodem pro zadržování mezd ze strany vedení továrny je snaha odradit dělníky od podání výpovědi. V době mimo hlavní výrobní sezónu mohou zaměstnanci továrny podle svých slov podat výpověď s měsíčním předstihem. Když však sezóna vrcholí, nechává vedení továrny dělníky odejít jen velmi neochotně. Někteří dělníci proto podplácejí mistry, aby vůbec mohli odejít. Taková částka se pohybuje od dvou set do pěti set jüanů. Když se dělníci rozhodnou opustit továrnu neoficiálně, přijdou o mzdu za aktuální

měsíc. Navíc nedostanou ani výplatu za předchozí měsíc a půl, protože vedení továrny zadržuje jejich mzdu po dobu 45 dní. Tyto problémy s podáním výpovědi jednoznačně porušují zákoník práce a zákon o pracovních smlouvách, neboť oba uvádějí, že zaměstnanec má po třicetidenní výpovědní lhůtě právo ukončit zaměstnanecký poměr (článek 31 zákoníku práce a článek 37 zákona o pracovních smlouvách).

Zdraví a bezpečnost

Preventivní školení bezpečnosti práce a ochrany zdraví na pracovišti

V továrně každoročně dochází k jednomu až dvěma vážným pracovním úrazům. Na úseku tvarování plastických hmot jsou nejčastější nehodou zlomeniny rukou. V prvních pěti měsících roku 2009 naštěstí k žádnému vážnému poranění nedošlo. Úrazy v továrně sice obvykle nejsou smrtelné, avšak neexistující zaškolení a lékařské prohlídky spolu s nedostatečnými osobními ochrannými pomůckami ohrožují zdraví a bezpečnost dělníků.

Čínské zákony přitom tuto oblast detailně upravují. Zákon o prevenci a léčbě nemocí z povolání výslovně uvádí, že zaměstnavatelé mají zajistit proškolení v oblasti bezpečnosti práce pro své zaměstnance ještě předtím, než pracovníci nastoupí do zaměstnání, a dále by měli provádět pravidelná školení bezpečnosti práce a školení o preventivních opatřeních, o postupu v případě nemocí z povolání a o používání ochranných pomůcek (článek 31). Ve své zprávě z roku 2007 SACOM uvádí, že dělníci nebyli v oblasti bezpečnosti práce nijak zaškoleni. Tento problém i po dvou letech stále přetrvává.

Bezpečnost práce a osobní ochranné pomůcky

Při výrobě umělohmotných hraček často vzniká silný zápach v důsledku manipulace s toxickými látkami, jako jsou například ředidla. Dělníci pracující v oddělení, kde se tvarují plasty, jsou působení těchto chemikálií pravidelně vystaveni, ale obvykle neznají žádná ochranná opatření. Ochranné masky musejí nosit jen během návštěv auditorů a kontrolorů. Jedním z důvodů, proč masky nenosí, je zřejmě vysoká teplota na (neklimatizovaném) pracovišti. Kromě poskytování osobních ochranných pomůcek, jako například ochranných masek, by proto bylo třeba přistoupit i k dalším opatřením, kupříkladu zlepšit odvětrávání výrobních hal.

Přestože je výroba kvůli běžícím strojům poměrně hlučná, dělníci nedostávají žádné pomůcky chránící jejich sluch. Další hrozbu pro zdraví pracovníků, kterým vedení továrny neposkytuje žádné ochranné masky, představuje prach.

Dělnice, které šijí hračky a jejich doplňky, mívají po dlouhé pracovní době unavené a rozbolavělé oči, protože při výrobě musejí dbát na mnoho drobných detailů. Tento problém byl uveden již ve zprávě z roku 2007.

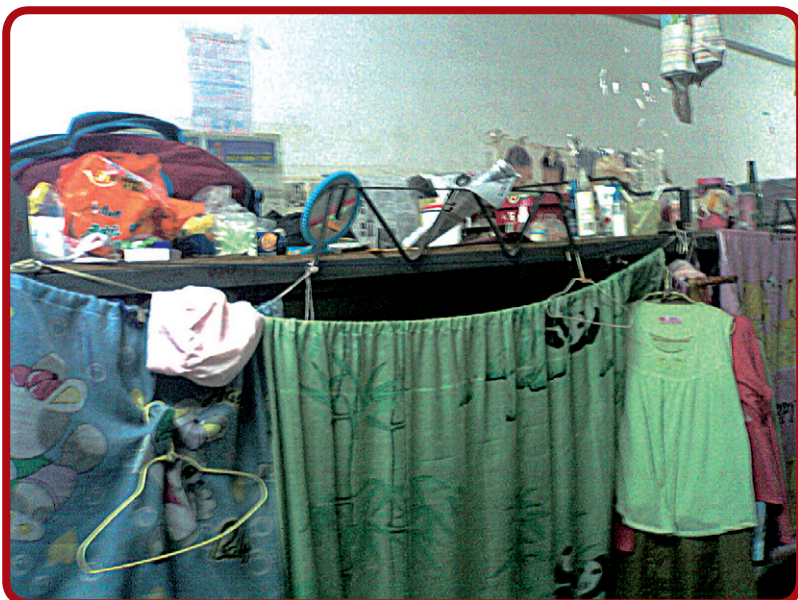
Dělníci se během střihání a šití často zraní. Pokud ke zranění dojde, dostanou od mistra náplast nebo obvaz a pokračují ihned v práci. Někteří dělníci, kteří manipulují s jehlami, si pro sebe musejí sami obstarávat ochranné pomůcky, aby předešli zraněním. Pracovníci, kteří střihají přebytečné nitě, uvádějí, že poté, co během dlouhé pracovní doby stále dokola opakují stejný pohyb, mají ochrnuté prsty a úplně zatuhlá ramena.

V montážních halách a na odděleních kontroly kvality je horko a dráždivý zápach. Zdraví dělníků může být ohroženo zářením unikajícím z UV sterilizátorů.

Továrna je zodpovědná za prevenci nemocí z povolání a pracovních úrazů a má zákonnou povinnost poskytovat dělníkům ochranné pomůcky. Čínský zákon o prevenci a léčbě nemocí z povolání v článku 20 stanovuje, že „zaměstnavatel musí přijmout účinná ochranná opatření k předcházení nemocem z povolání a pracovním úrazům a poskytovat pracovníkům patřičné osobní ochranné pomůcky“. Článek 22 navíc požaduje, aby zaměstnavatel na viditelných místech vyvěsil instruktážní pokyny. Tyto pokyny mají obsahovat pravidla a předpisy vztahující se k prevenci a léčbě nemocí z povolání a pracovních úrazů, pokyny, jak se zachovat v případě akutního úrazu, a výsledky testů škodlivých látek na pracovišti. Opatření v oblasti zdraví a bezpečnosti práce ve zkoumané továrně však tyto standardy ani zdaleka nesplňují.



Dělníci uvádějí, že z UV sterilizátorů uniká modré záření.



Na ubytovnách chybějí šatní skříně, a proto si dělníci své osobní věci ukládají obvykle na horní část postele.

Odbory

I když jsou u vchodu do jiných továren Tianyu Toys nápisy informující o odborových organizacích, v továrně 1 žádná kancelář odborové organizace nesídlí. Dělníci říkají, že v továrně nepůsobí ani odbory, ani zaměstnanecký výbor.

Srážky ze mzdy

V kapitole o přesčasech již bylo zmíněno, že dělníci bývají nuceni pracovat přes noc. Přesčas odpracovaný po půl desáté večer je navíc neplacený. Když dělníci odmítnou pracovat přesčas, srazí jim vedení továrny padesát jüanů ze mzdy.

Vychytralou pastí na pokuty jsou tovární píchačí hodiny. Dělníci musejí označit své docházkové karty přesně v poledne, předtím jsou píchačky zamčené. I když tedy skončí s prací již před polednem (v případě, že právě není dost zakázek), nemohou si svoji docházkovou kartu označit. Jakmile se však píchačky v poledne odemknou, dělníci čekají ve frontě, aby si mohli své karty označit. Pokud si kartu nestihnou označit včas, dostanou pokutu padesát jüanů. Navíc, jestliže si své karty neoznačí, nezapočítají se jim do odpracované doby hodiny za celý den.

Během návštěv auditorů jsou dělníci vyzváni, aby důsledně nosili tovární uniformu a ochranné pomůcky a vybavení, jako například ochranné přilby a ušní ucpávky. Když toto nařízení dělníci poruší, srazí jim vedení továrny ze mzdy padesát jüanů.

Je zakázáno zvedat telefon během pracovní doby. Kdo vytáhne svůj telefon, dostane pokutu padesát jüanů.



Přehled pravidel a benefitů.

Ponižující zacházení

Podle etického kodexu firmy Disney mají výrobci „jednat s každým zaměstnancem s respektem a důstojně a nepoužívat fyzické tresty, násilné vyhrůžky ani jiné formy fyzického, sexuálního, psychického nebo verbálního obtěžování a zneužívání“. Dělníci ovšem kritizují mistry ve výrobě za to, že běžně užívají ponižující výrazy a sprostá slova, aby jim mohli nadávat.

Když dělníci potřebují odejít na toaletu, musejí si vyzvednout „povolenku k opuštění pracoviště“. Na každý úsek o třiceti dělnících však připadají jen dvě povolenky. Čas strávený na toaletě, a tedy mimo pracoviště, nesmí přesáhnout pět minut.

Podvody během auditů

Ačkoliv na podvádění během auditů upozorňovala už zpráva z roku 2007, dělníci tvrdí, že se v tomto ohledu nic nezměnilo a že vedení továrny používá stále stejnou taktiku. V kapitole o srážkách ze mzdy již bylo uvedeno, že dělníci dostanou pokutu padesát jüanů, když na sobě během inspekčních návštěv nemají řádný oděv a ochranné pomůcky. Těsně před auditem v březnu 2009 si navíc jeden mistr stěžoval na zápach na pracovišti: „Nesmíme zákazníky pustit do dílny s takovým zápachem!“ To jasně ukazuje, že vedení továrny si je vědomo standardů, které vyžaduje pracovní právo, ale nemá snahu je skutečně naplňovat.

Poznámky

Rok a půl po vydání první zprávy o pracovních podmínkách v Tianyu Toys bohužel nebyly zaznamenány žádné zásadnější změny k lepšímu. Pracovní doba se sice snížila z dvanácti až patnácti hodin denně na deset hodin, ale autoři studie předpokládají, že to je jen kvůli nízkému počtu zakázek. Nucené přesčasy zůstávají vážným pochybením. Porušování zákonných nařízení o pracovních smlouvách, mzdách, ochraně zdraví a bezpečnosti práce a o sociálním pojištění se v továrně neřeší. Nepříjemné je také to, že továrna stále používá stejnou taktiku, aby oklamala auditory během inspekčních návštěv.

Tianyu Toys neporušuje systematicky jen místní zákony, ale také etický kodex ICTI, k jehož naplňování se dobrovolně přihlásila. Značkové firmy navíc nejsou schopny zajistit, aby dodavatelé splňovali jejich etické kodexy.

Aby bylo možné napravit zdokumentované nedostatky, je potřeba posílit pozici dělníků a zřídit zaměstnaneckou organizaci, která by fungovala vedle interního monitoringu továrny a značkových firem.

Výsledky šetření v továrně Wai Shing Metal Plastic Toys

Profil továrny

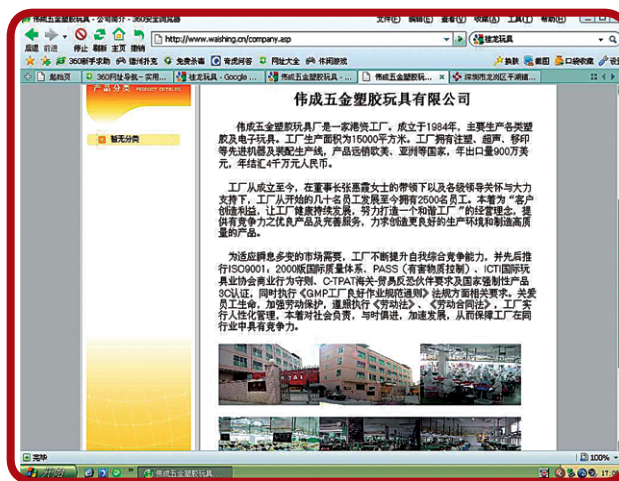
Továrna: Wai Shing Metal Plastic Toys

Adresa:	1-4 Jianxin Road, Pinghu Town, Longgang District, Shenzhen, Provincie Guangdong, Čína
Tel.:	86 – 755 – 2885 4258
Fax:	86 – 755 – 2885 9602
Počet zaměstnanců:	3 000 (dle stránky ICTI jen 900)
Výrobky:	kovové a plastové hračky

Továrna na hračky Wai Shing byla založena v roce 1984 korporací z Hongkongu. Továrna se nachází v Shenzhen a zaměstnává tři tisíce pracovníků, z nichž většinu tvoří ženy. Podle databáze továren ICTI CARE však v továrně pracuje jen devět set lidí. Továrna vyrábí kovové a umělohmotné hračky, které dodává mezinárodním značkovým firmám, jako jsou Disney nebo Mattel. Na svých webových stránkách, které už jsou v současné době nepřístupné, hrdě prohlašovala, že usiluje o harmonický vztah mezi zaměstnavatelem a dělníky a věnuje značnou pozornost pracovnímu právu. Kromě toho také uváděla, že splňuje zákoník práce a zákon o pracovních smlouvách a podporuje společenskou zodpovědnost firem.



Vchod do továrny Wai Shing Metal Plastic Toys.
Zdroj: webová stránka Wai Shing.



Webová stránka továrny Wai Shing, která už není přístupná (tento náhled je z července 2009).

Webová stránka jmenovala řadu certifikátů, které továrna získala, včetně certifikace ICTI. Z databáze továren ICTI však vyplývá, že továrna měla k srpnu 2009 pouze zkušební status.¹⁵ Již z toho lze předvídat, že v továrně byla auditorskou firmou odhalena řada nedostatků.

Výzkumníci prováděli šetření v továrně v období od července do srpna. Byly vedeny rozhovory se zhruba dvaceti dělníky. Zjištění jsou založena na rozhovorech s dělníky a dělnicemi, kteří v továrně pracují, a na vlastním pozorování výzkumníků.

¹⁵ ICTI Care Foundation: ICP Factory Database. [online] Dostupné z: <http://www.icti-care.org/databases/seal-of-compliance.html>? (cit. 26. srpna 2009).



Výrobky továrny Wai Shing.

Pracovní smlouva

Když dělníci nastupují do továrny, podepisují se zaměstnavatelem pracovní smlouvu. Dělníci však v rozporu s článkem 16 zákona o pracovních smlouvách nedostávají běžně jedno vyhotovení smlouvy. Z mnoha jiných případů je známo, že bez pracovní smlouvy se ocitají v nevýhodné pozici, především v případě pracovního sporu. Pracovní smlouva, kterou dělníci z Wai Shing podepisují, určuje pracovní dobu a základní mzdu, ale neuvádí způsob výpočtu odměn za práci přesčas. Ještě horší je, že pasáž o zdravotních prohlídkách a nemocech a úrazech z povolání je úplně vynechána, což zjevně znamená, že poškození zdraví v důsledku práce v továrně nebude uznáno.

甲方(用人单位) 乙方(员工)

姓名: _____ 姓名: _____

性别: _____ 性别: _____

身份证(护照): _____ 身份证(护照): _____

电话: _____ 电话: _____

联系地址: _____ 联系地址: _____

根据《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》(以下简称《实施条例》)等相关法律法规的规定,甲乙双方遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用原则,订立本合同,共同遵守本合同所列条款。

一、合同期限

(一) 甲乙双方同意按以下第 3 种方式确定本合同期限。

1. 固定期限: 自 2015 年 1 月 1 日起至 2015 年 12 月 31 日止。

2. 无固定期限: 自 2015 年 1 月 1 日起至 2015 年 12 月 31 日止。

3. 以完成一定工作任务为期限: 从 2015 年 1 月 1 日起至 2015 年 12 月 31 日止。

(二) 试用期为 1 个月 (试用期包含在合同期限内, 如无试用期, 则填写“无”)。

二、工作内容和工作地点

乙方的工作内容(岗位或工种): 装配工

乙方的工作地点: 深圳市宝安区西乡街道

三、工作时间和休息休假

(一) 甲乙双方同意按以下第 1 种方式确定乙方的工作时间。

1. 标准工时制, 即每日工作 8 小时(不超过8小时), 每周工作 40 小时(不超过40小时), 每周至少休息一日。

2. 不定时工作制, 即经劳动保障行政部门审批, 乙方所在岗位实行不定时工作制。

3. 综合计算工时工作制, 即经劳动保障行政部门审批, 乙方所在岗位实行综合计算工时工作制。

(二) 甲方由于生产经营需要延长工作时间的, 按《劳动合同法》第四十一条执行。

(三) 乙方依法享有法定节日、婚假、产假、丧假等假期。

(四) 乙方的其他休息休假安排: _____

四、劳动报酬

(一) 甲方依法制定工资分配制度, 并告知乙方。甲方支付给乙方的工资不得低于本市最低工资标准。

(二) 乙方每月工资 2000 元(其中试用期间每月工资 1500 元)或按 _____ 执行。

(三) 甲方每月 10 日发放工资。甲方至少每月以货币形式向乙方支付一次工资。

(四) 乙方加班工资、假期工资及特殊情况下的工资支付按有关法律、法规的规定执行。

(五) 甲方对乙方工资的其它约定: _____

五、社会保险和福利待遇

(一) 甲乙双方按照国家和省、市有关规定, 参加社会保险, 缴纳社会保险费。

(二) 乙方患病或非因工负伤, 甲方应按国家和省、市有关规定给予乙方享受医疗期和医疗待遇。

(三) 乙方患职业病、因工负伤的, 甲方按《工伤保险条例》、《工伤认定办法》等有关规定执行。

(四) 甲方为乙方提供以下福利待遇: _____

六、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

(一) 甲方按国家和省、市有关劳动保护规定, 提供符合国家卫生标准的工作环境, 并提供必要的劳动防护用品, 切实保护乙方在生产工作中的安全和健康。

(二) 甲方按国家和省、市有关规定, 做好女职工和未成年工的特殊劳动保护工作。

(三) 乙方从事 _____ 作业, 可能产生 _____ 职业危害, 甲方应采取 _____ 防护措施, 并每年组织乙方健康检查 _____ 次。

(四) 乙方有权拒绝甲方的违章指挥、强令冒险作业; 对甲方危害生命安全和身体健康的行为, 乙方有权要求改正或向有关部门举报。

七、规章制度

(一) 甲方依法制定的规章制度, 应当告知乙方。

(二) 乙方应遵守国家和省、市有关劳动法律、法规和甲方依法制定的规章制度, 按时完成工作

Kopie pracovní smlouvy. Dělníci pracující v montážní hale dostanou jedno vyhotovení pracovní smlouvy pouze na vyžádání. Na straně 2 je ve smlouvě vyškrtnuta pasáž o nemocech a úrazech z povolání a o zdravotních prohlídkách. To může v dělnících vyvolávat dojem, že nejsou ohroženi žádným poškozením zdraví a že nemají nárok na lékařské prohlídky.

Pracovní doba a práce přesčas

Rozvržení pracovní doby v továrně Wai Shing porušuje čínské pracovní zákony nejen během hlavní výrobní sezóny, ale i v období menšího počtu zakázek. Byly také zaznamenány případy nucené práce přesčas.

Extrémně dlouhé přesčasy

„Kromě práce, jídla a spaní nemám čas vůbec na nic,“ uvedla dělnice z noční směny při odchodu z továrny.

Ačkoliv podle smlouvy mají dělníci pracovat osm hodin denně, ve skutečnosti musejí běžně zůstat v továrně přesčas, a to jak v hlavní výrobní sezóně, tak v období menšího počtu zakázek (viz tabulka 4). To je jasné porušení článku 41 zákoníku práce. Dokonce i v období menšího počtu zakázek musejí dělníci odpracovat dvě a půl hodiny denně, respektive padesát hodin měsíčně navíc. To překračuje maximální možný počet hodin přesčas, který zákon stanoví na nejvýše 36 hodin měsíčně. V hlavní výrobní sezóně dělníci musejí odpracovat osmdesát až sto dvacet přesčasových hodin měsíčně (čtyři až šest přesčasových hodin denně vynásobených dvaceti pracovními dny), což je dvakrát až třikrát více, než kolik připouští zákon.

Tabulka 4: Rozvržení pracovní doby a počet pracovních hodin na montážním oddělení v továrně Wai Shing

Rozvržení pracovní doby		Počet pracovních hodin
Období menšího počtu zakázek	8:00–12:00; 13:30–17:00; 18:30–21:30	8 hodin (běžná pracovní doba) + 2,5 hodiny (přesčas)
Hlavní výrobní sezóna	7:30–11:30; 12:30–16:30; 17:30–21:30 (někdy až do 23:00)	8 hodin (běžná pracovní doba) + 4–6 hodin (přesčas)

Nucená práce přesčas

Bez ohledu na to, zda dělníci chtějí, nebo nechtějí pracovat přesčas, musí být práce přesčas v souladu s pracovními zákony a měla by být dobrovolná. Obecně řečeno je práce přesčas v továrně Wai Shing dobrovolná. Ovšem jedna dělnice si vybavila, že její kolegyně pracovala do dvaadvaceti hodin, a když chtěla odejít, tak na ni vedoucí směny křičel: „Kdo ti dovolil odejít?“ Dělnice pak musely pracovat až do 23:10. Nedobrovolné přesčasy porušují nejen pracovní zákony, ale také etický kodex firmy Disney, která je jedním ze zákazníků továrny.

Mzdy a odměny za práci přesčas

V pracovní smlouvě je denní mzda jasně stanovená. Přímě u vchodu do továrny je také vývěska s informacemi pro zájemce o zaměstnání, která uvádí, že denní mzda je 41,4 jüanů a hodinová mzda činí 5,17 jüanů. Pokud zaměstnanci pracují přesčas, dostávají 150 % běžné mzdy, tedy 7,75 jüanů za hodinu. Základní mzda, která činí 900 jüanů, je současně v Šenzenu minimální mzdou. Dohromady s příplatkem za práci přesčas si dělníci mohou vydělat kolem 1100–1300 jüanů měsíčně. Dělníci dostávají výplatní pásky, na kterých je jasně rozepsaná základní mzda, příplatek za práci přesčas, srážky za elektřinu, stravu a ubytování, zdravotní pojištění a pokuty. Díky jednoznačné tvorbě mezd si dělníci mohou ověřit, zda mzda, kterou dostávají, odpovídá odvedené práci. Mzdy jsou v této továrně nastavené nízké, ale dělníci říkají, že továrna nezadržuje mzdy ani je svévolně nekrátí.

Jedna dělnice z úseku barvení však podotkla, že ze mzdy prakticky nemůže vyžít: „Základní mzda je příliš nízká, vyděláme si na živobytí jen díky přesčasům.“ Dělníci si proto na velmi dlouhé přesčasy příliš nestěžují, protože si potřebují vydělat více peněz.

Tabulka 5: Obvyklá odměna za práci přesčas v továrně Wai Shing

	Běžná pracovní doba	Odměna za práci přesčas
Pondělí – pátek	8 hodin	150 % mzdy

V roce 2006 dělníci kvůli nízkým mzdám zahájili stávkou. V té době byla denní mzda pouhých dvacet jüanů. Továrna nakonec přistoupila na navýšení denní mzdy na třiadvacet jüanů. Další stávka vypukla v roce 2007, kdy mzdy pracujících značně klesly a byly vyžadovány nepřiměřeně dlouhé přesčasy. Stávka nebyla úspěšná, ale jasně ukázala, že základní mzda je příliš nízká a dělníci si mohou vydělat na živobytí, jen pokud pracují přesčas. Nepovedená stávka rovněž dokládá, že dělníci nemají k dispozici žádný efektivní kanál, prostřednictvím kterého by mohli vznášet své požadavky.

Zdraví a bezpečnost

Opatření na poli zdraví a bezpečnosti práce mají dalekosáhlé důsledky na celkovou pohodu a zdraví dělníků. Přestože zákon jasně upravuje zdravotní prohlídky, školení, osobní ochranné pomůcky, bezpečnost při výrobě a další, nedodržování zákonných regulí je velmi rozšířené. Etické kodexy značkových firem, jako například firmy Disney, rovněž nejsou vymáhány.

Zdravotní prohlídky

Při náboru musejí zájemci o zaměstnání přinést zdravotní osvědčení. Při vlastním nástupu do zaměstnání se ale už žádná zdravotní prohlídka neprovádí. V pracovní smlouvě navíc nejsou uvedeny každoroční lékařské prohlídky. Když dělník z továrny odchází, žádné zdravotní vyšetření se neprovádí. Vedení továrny tím porušuje článek 32 zákona o prevenci a léčbě nemocí z povolání, který po zaměstnavatelích požaduje, aby zajistili zdravotní prohlídky pro zaměstnance pracující v nebezpečných provozech.

Preventivní školení ochrany zdraví a bezpečnosti práce

Jedna z dotazovaných uvedla, že vedení továrny pro ni nezajistilo žádné školení. Přesto však měla podepsat formulář, který potvrdzoval, že patřičným školením prošla. Ačkoliv při své práci musí zacházet s různými chemickými látkami, nikdo ji neinformoval o možných rizicích. Nezná ani názvy chemických látek, se kterými je každodenně ve styku. Vedení továrny zjevně zná zákonné požadavky v oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti práce. Článek 31 zákona o prevenci a léčbě nemocí z povolání vyžaduje, aby zaměstnavatel zajistil školení ochrany zdraví a bezpečnosti práce před nástupem do zaměstnání a dále aby se tato školení pravidelně opakovala, a předešlo se tak výskytu nemocí z povolání. V tomto případě tedy továrna záměrně porušuje patřičné zákonné nařízení tím, že nutí dělníky, aby potvrdili absolvování školení, aniž by školení bylo ve skutečnosti provedeno.

Osobní ochranné pomůcky

Na úseku barvení dělníci používají ředidla a jiné chemikálie, kterými čistí hračky a ředí barvy. Vzduch v místnosti je prosycen dráždivým pachem chemických látek. Jeden z dotazovaných uvedl, že různé chemikálie se skladují v malých lahvích od čistících prostředků. Některé lahve jsou opatřeny štítky s popisem látky, ale na některých identifikace úplně chybí. Pracovníci, kteří běžně používají toxické látky, nedostávají žádné ochranné pomůcky a nikdo nedohlíží na dodržování bezpečnostních opatření při výrobě. Dělníkům, kteří v továrně už několik let pracují, se proto z rukou olupuje kůže. Kvůli dráždivým chemikáliím ve vzduchu dělníci stále kýchají a slzí. Jiný pracovník z úseku, kde se výrobky stříkají, si postěžoval: „Nemohu vydržet ten dráždivý zápach na pracovišti, je mi z něj zle.“



Dělníci na úseku barvení používají chemické látky skladované v lahvích od čistících prostředků (žlutá láhev na stole). Nebyli informováni o názvech chemických látek ani o rizicích spojených s jejich používáním.



Dělníci čistí nádoby od zbytků barev. Nemají žádné rukavice.

V montážním oddělení a na úseku tvarování plastů dělníci trpí kvůli hluku strojů, ale nedostávají žádná sluchátka, která by jim sluch chránila. Jedinou výbavou, na kterou mají dělníci z úseku tvarování plastů jedenkrát měsíčně nárok, jsou rukavice.

Vedení továrny tím porušuje článek 20 zákona o prevenci a léčbě nemocí z povolání, který stanovuje, že zaměstnavatel má povinnost poskytnout zaměstnancům ochranné pomůcky pro prevenci nemocí z povolání.

Pracovní úrazy

V továrně každoročně dochází ke dvěma až třem vážným pracovním úrazům. Dělníci pracující na úseku tvarování plastů jsou kryti pojištěním pro případ pracovního úrazu. Jedna dělnice sdělila, že její kolegyně z montážního úseku na sebe náhodou vylila trochu chemické látky, která jí okamžitě popálila kůži. Tato kolegyně byla skutečně odškodněna, ale výše částky není známá. Jedna z dotazovaných nicméně uvedla, že pojištěním pro případ pracovního úrazu jsou kryti právě jen dělníci z úseku tvarování plastů (viz kapitola Sociální pojištění).

Požární cvičení

V areálu továrny je umístěno tři sta hasicích přístrojů, ale jen málo dělníků je proškoleno ohledně jejich použití. Přestože správce ubytoven prohlašuje, že probíhají pravidelná požární cvičení, dělníci žádná školení nezaregistrovali.

Sociální pojištění

Článek 3 čínského zákoníku práce říká, že všichni zaměstnanci mají právo na sociální pojištění. Zaměstnavatelé i zaměstnanci musejí na systém sociálního pojištění povinně přispívat (článek 72). V řádné pracovní smlouvě má kromě toho být jasně uvedeno, že zaměstnavatel přihlásí zaměstnance v souladu s místní legislativou k sociálnímu pojištění a bude odvádět stanovené příspěvky. Sociální pojištění zahrnuje v první řadě zdravotní pojištění, pojištění pro případ pracovního úrazu a důchodové pojištění. Realita v továrně je však těmto standardům na hony vzdálená.

Zdravotní pojištění

Dělníci musejí odvádět čtyři jüany měsíčně na zdravotní pojištění, jak je jasně patrné z výplatní pásky. Když onemocní, mohou se nechat vyšetřit v lidové nemocnici a poplatky za lékařské vyšetření dostanou proplaceny. Mohou také vyhledat lékařskou pomoc v tovární klinice. Léky si však musejí hradit ve všech případech sami.

Pojištění pro případ pracovního úrazu

Jak již bylo uvedeno výše, pro případ pracovního úrazu jsou pojištěni pouze dělníci z oddělení tvarování plastů. To znamená, že ostatní dělníci chráněni nejsou. Jak bylo zmíněno výše, zranění dělníci mají nárok na odškodnění, ale lze pochybovat o tom, že odškodnění probíhá podle postupu, jaký stanovuje vyhláška o pojištění pro případ pracovního úrazu.

Důchodové pojištění

Většina dělníků nepožívá výhod systému důchodového pojištění. V posledních letech je dělníkům pracujícím v továrně Wai Shing účast na důchodovém pojištění nabízena na dobrovolné bázi. Mnoho dělníků ve vyšším věku nebylo v minulosti systémem důchodového pojištění kryto, v současné době však čím dál více pracujících začíná chápat důležitost takového pojištění. Někteří z nich velmi litují, že se do systému plateb důchodového pojištění zapojili pozdě.

.....
Jeden dělník středního věku, který v továrně pracuje již deset let, si povzdychl: „Moc mě mrzí, že jsem se do systému důchodového pojištění zapojil až vloni.“
.....

Pracovní podmínky

Dělníci si stěžují na horko na pracovištích. V montážní hale jsou k dispozici pouze větráky, takže ventilace je nedostatečná. Jak bylo uvedeno výše, dělníky obtěžuje také hluk strojů. Bez řádných osobních ochranných pomůcek, například bez masek nebo sluchátek, a bez dobrého systému ventilace budou pracovní podmínky pro dělníky i nadále nepřijatelné.

Strava a ubytování

Dělníci se mohou rozhodnout, zda se chtějí stravovat a zda chtějí bydlet přímo v areálu továrny. V závodní jídelně stojí každé jídlo tři jüany. Pokud dělník v jídelně obědvá a večeří každý den, dělá to 180 jüanů měsíčně. Každé jídlo se skládá ze tří složek. Dělníci si stěžují, že v rýži běžně nacházejí písek a kousky železa. Rovněž pochybují o tom, že všechny přísady jsou umyté. Zaměstnanci

jídelny nenosí roušky ani pokrývky hlavy a dělníci mají obavu o hygienu při přípravě jídla. Někteří si navíc stěžují na malé porce a špatnou kvalitu jídel.

Jedna z dotazovaných dokonce ostře podotkla, že „kvalita jídla v jídelně je otřesná – u nás doma dostávají i prasata lepší žrádlo“.

Továrna si účtuje čtyřicet jüanů za lůžko ve staré ubytovně a pětasedesát jüanů za lůžko v nové ubytovně. Dělníci, kteří jsou ubytováni ve staré ubytovně, bydlí po jedenácti v jednom pokoji. Podmínky jsou údajně děsivé a pokoje nepříjemně páchnou. Někteří trpí kvůli nehygienickým podmínkám alergiemi. Jediné vybavení pokoje, který sdílí jedenáct lidí, tvoří větrák, dvě žárovky a jedna šatní skříň. Okna, postele a zámky jsou rezavé, což svědčí o minimální údržbě. Sociální zařízení jsou rovněž nepříjemná. Záchody jsou nehygienické a v umývárkách je jediným vybavením řada kohoutků ve výši pasu.

Disney ve svém etickém kodexu slibuje, že jeho dodavatelé zajistí alespoň minimální zdravotní a bezpečnostní standardy jak na pracovištích, tak v ubytovnách. Ve skutečnosti jsou ale hygienické standardy v ubytovnách hluboko pod úrovní lidské důstojnosti.



Jídlo v jídelně.



Kohoutek v koupelně je umístěn ve výši pasu.

Odbory

Čínský zákoník práce jasně stanovuje právo na odborovou činnost a říká, že odbory by měly zastupovat a hájit práva dělníků a působit nezávisle (článek 7). Článek 9 zákona o odborových organizacích dále uvádí, že „výbory odborových organizací by měly být na všech úrovních voleny valným shromážděním nebo výborem jeho zástupců“.

V továrně Wai Shing odborová organizace existuje a továrna tvrdí, že její zástupci byli zvoleni demokraticky. Dělníci však oponují, že členové odborové organizace byli vybráni vedením továrny. Také skutečnost, že vedoucí administrativního oddělení je současně místopředsedou odborové organizace, vzbuzuje pochybnosti o nezávislosti odborů. Všechny odborové organizace jsou navíc povinné členy ACFTU – All China Federation of Trade Unions (celočínská federace odborových svazů), což je jediný oficiální a povolený odborový svaz komunistické strany. Autoři této studie se proto domnívají, že i tato odborová organizace působí jen naoko bez skutečné snahy bránit práva a zájmy dělníků.

Podvody během auditů

Klienti továrny provádějí inspekční návštěvy dvakrát až třikrát ročně. Dělníci jsou školeni na otázky typu: „Pracujete o víkendech přesčas?“ a podobně. Když dělníci odpoví „správně“, dostanou odměnu ve výši 150 až 200 jüanů. Pokud odpoví „neuspokojivě“, dostanou od vedení továrny vynadáno a pokutu 75 jüanů. To je v první řadě jednoznačné podvádění auditorů. Zakrývání nedostatků v továrně během auditů naznačuje, že továrna Wai Shing nemá skutečný zájem o firemní společenskou odpovědnost. Nutit dělníky, aby se na tomto podvodu podíleli, je navíc nemorální. Autoři studie mají podezření, že vedení továrny používá stejnou taktiku, aby oklamalo inspektory z ICTI. Slabá kontrolní síla ICTI proto zasluhuje pozornost.

Požadavky autorů studie

Na značkové firmy:

Pokud firmy nezmění v současné době běžný způsob zadávání zakázek formou „just-in-time“ za extrémně nízké ceny, zůstanou etické kodexy pouhými řečnickými gesty. Aby firmy v praxi naplnily svůj závazek respektovat práva dělníků, měly by:

- opustit *cut and run* strategii, sloužící k vyhýbání se odpovědnosti
- umožnit svým dodavatelům, aby mohli dodržovat místní zákony a etické kodexy
- zajistit, aby všichni dělníci dostali kopii jejich etického kodexu přeloženou do čínštiny
- zřídit telefonní linku, kde by dělníci mohli nahlásit porušování etického kodexu
- zvýšit cenu objednávek a prodloužit dodací lhůty na rozumnou dobu
- spolupracovat s nevládními organizacemi při zajišťování školení o pracovním právu pro své dodavatele a jejich zaměstnance

Na výrobce hraček:

Navzdory nátlaku, který na výrobce vyvíjejí značkové firmy svým jednáním, musejí výrobci důsledně dodržovat místní zákony a nesmějí dělat z dělníků obětní beránky. Výrobci by měli:

- se všemi zaměstnanci podepsat řádnou pracovní smlouvu a dát dělníkům jedno její vyhotovení
- platit dělníkům mzdy a odměny za práci přesčas alespoň ve výši zákonného minima; přitom je žádoucí, aby platili svým zaměstnancům mzdu, která pokrývá alespoň nezbytné životní náklady, a ne jen minimální zákonnou mzdu
- dávat dělníkům výplatní pásy kvůli kontrole záznamů
- poskytovat dělníkům náležité osobní ochranné pomůcky, školit dělníky v ochraně zdraví a bezpečnosti práce, zajišťovat pravidelné zdravotní prohlídky a dohlížet na bezpečnost práce na pracovištích
- umožnit dělníkům, aby vyjádřili své obavy a připomínky prostřednictvím otevřeného dialogu s demokraticky zvolenými zástupci dělníků
- zveřejnit výsledky auditorských zpráv, včetně zpráv o procesu ICTI CARE, aby se zvýšila průhlednost auditů
- přizvat nevládní organizace, aby pro dělníky zajistily školení o pracovních právech, ochraně zdraví a bezpečnosti práce

Na ICTI:

Kodex ICTI, coby první etický kodex platný pro celý hračkářský průmysl, by mohl znamenat průlom v ochraně práv dělníků. Nedostatek transparentnosti v kontrolním procesu ICTI CARE je však jedním z jeho hlavních nedostatků. ICTI by tedy měl:

- zveřejnit všechny výsledky auditů na své webové stránce, aby se zvýšila transparentnost celého procesu
- zřídit a propagovat systém horkých linek, pomocí kterých by dělníci mohli nahlásit případy porušování práv dělníků
- zajistit, aby byl všem dělníkům, kteří pracují v továrnách zapojených do procesu ICTI CARE, distribuován kodex ICTI v čínské verzi

Závěrečné poznámky

V celé studii je kladen důraz na to, že značkové firmy mají na vykořisťování dělníků zásadní podíl. Pod tlakem nízkých cen a dodávek „just-in-time“, které značkové firmy sjednávají, se dělníci na konci dodavatelského řetězce nevyhnutelně stávají oběťmi nízkých mezd, dlouhé pracovní doby, nejistých pracovních míst a nebezpečného pracovního prostředí.

Navzdory řadě pracovních zákonů, jako například zákoníku práce nebo zákona o pracovních smlouvách, dochází stále k porušování základních pracovněprávních norem. Zajištěno by však mělo být nejenom efektivní prosazování zákonů v Číně, ale je také potřeba, aby nevládní organizace a spotřebitelé zvýšili tlak na značkové firmy a výrobce, a donutili je tak dodržovat jak existující zákony, tak i etické kodexy, které sami dobrovolně přijali.

Vzhledem k tomu, že většina hraček vyrobených v Číně je určena pro vývoz, lze předpokládat, že spotřebitelské kampaně zaměřené na značkové firmy mohou pozitivně ovlivnit pracovní podmínky dělníků.

V záležitostech, jako jsou mzdy nebo odměny za práci přesčas, které dělají většinu dělníků největší starosti, mohou dělníci sami bránit svá práva prostřednictvím stávek nebo změnou zaměstnavatele. Ale ochranu zdraví, bezpečnost práce a ochranu dělníků v rámci systému sociálního pojištění, jež mají na dělníky dalekosáhlé a dlouhodobé dopady, vědomě zanedbávají nejen zaměstnavatelé, ale nevědomky mnohdy také sami dělníci. Mezinárodní kampaně by se proto měly zaměřit i na tato témata.

Víte, s čím si hrajete?

je mezinárodní kampaň za zlepšení pracovních podmínek při výrobě hraček. Jejím cílem je přimět hračkářské firmy, aby podnikly konkrétní kroky ke zlepšení špatných pracovních podmínek v továrnách svých dodavatelů. Součástí kampaně je informování široké veřejnosti o špatné situaci dělníků v čínských továrnách na hračky. Kampaň je společným projektem pěti evropských nevládních organizací a partnerských organizací z Číny a Hongkongu.

www.vitescimsihrajete.cz

www.stop-toying-around.org

SACOM (Students and Scholars against Corporate Misbehavior)

je hongkongská nevládní organizace, která monitoruje a prosazuje dodržování lidských a pracovních práv v čínských továrnách vyrábějících pro nadnárodní korporace. Byla založena v roce 2005 za účelem odhalovat a veřejně kritizovat chování nadnárodních společností, které vede k porušování práv dělníků skrze ohrožování jejich zdraví, bezpečnosti a důstojnosti. Toho dosahuje prostřednictvím vedení kampaní a vyšetřování přímo v továrnách. Zejména usiluje o zapojení samotných dělníků do procesu kontroly dodržování etických kodexů firem přímo na pracovištích.

www.sacom.hk

V roce 2009 vydala Společnost pro Fair Trade, Kounicova 42, Brno.



Tato publikace vznikla s finanční podporou Evropské unie. Obsah publikace je zcela na odpovědnosti Společnosti pro Fair Trade a jako takový nemůže být považován za stanovisko Evropské unie. Projekt byl podpořen z prostředků Ministerstva zahraničních věcí ČR v rámci Programu zahraniční rozvojové spolupráce ČR.
Kampaň Víte, s čím si hrajete? je součástí programu **Svět v nákupním košíku**. Více informací na www.svetvnakupnimkosiku.cz.