

W krajach bez tradycji „Solidarności” z okresu komunizmu, związki zawodowe nie działały jako niezależne organizacje, lecz odpowiadały przed partią komunistyczną. Dlatego po okresie transformacji 1989 r. opinia publiczna w krajach, takich jak Czechy, nie uważała związków za szczególnie wiarygodne, gdyż nie miały żadnego doświadczenia w działaniach organizacyjnych czy negocjacyjnych.

Wielu pracodawców nie uznaje prawa do negocjacji zbiorowych i nie bierze udziału w układach zbiorowych. Często tylko najbardziej podstawowe kwestie rozstrzygane są w drodze negocjacji na wyższym poziomie, natomiast warunki pracy z reguły negocjowane są na poziomie przedsiębiorstwa. Oznacza to, że pozycja pracowników jest jeszcze słabsza, gdyż nierówność siły przetargowej jest najbardziej dotkliwie odczuwalna na poziomie firmy.<sup>15</sup> Ponadto, wiele z tych „spółkowych związków” podlega kontroli, innymi słowy: zostały one stworzone przez samych pracodawców, aby udaremnić działania niezależnych związków zawodowych.

Istnieją przypadki, gdzie pracodawcy dążą do zniszczenia niezależnych związków. Najbardziej anty-związkowymi pracodawcami są zwykle firmy zagraniczne. W roku 2009 r. w dorocznym przeglądzie naruszeń praw związkowych przedstawiono informację, że firmy zagraniczne w Rumunii uzależniają zatrudnienie od oświadczenia, że osoba nie utworzy ani nie przystąpi do związku.<sup>16</sup> Aby powstrzymać rozprzestrzenianie się niezależnych związków zawodowych stosowane są represje i zastraszanie. Represje obejmują inwigilację związków oraz zakłócanie ich działalności, odmowy uznania związków lub prowadzenia rokowań przez przedsiębiorstwo, uniemożliwianie pracownikom tworzenia związków i wywieranie presji na pracownikach, aby się z nich wycofali. Niestety, akcesja unijna nie zmieniła negatywnego podejścia do związków w nowych państwach członkowskich, a pracodawcy rzadko są karani przez sądy za anty-związkowe zachowania.<sup>17</sup>

W ostatnich latach firmy w Polsce szczególnie mocno zwalczały prawa związków zawodowych. Zgłoszonych zostało kilka przypadków poważnej dyskryminacji, w tym przenoszenie związkowców do pracy z dala od domu czy ingerencje polegające m.in. na otwieraniu korespondencji związkowych, a nawet inwigilacja działalności związkowej. Na Węgrzech związki są często podzielone, konkurując ze sobą na poziomie partii politycznych. W rezultacie nie są zbyt skuteczne w reprezentowaniu pracowników w codziennych sprawach.

## SPÓŁCZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ BIZNESU (CSR)

Duże zagraniczne korporacje działające w EŚW zwykle mają własną politykę CSR i kodeksy postępowania służące poprawie warunków pracy i ochronie środowiska. Ponadto większość dużych markowych przedsiębiorstw przystąpiło do grupy Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC), organizacji promującej kodeks postępowania dla uczestników globalnego łańcucha dostaw elektronicznych. Inne firmy, np. Nokia czy Motorola, przystąpiły do Global e-Sustainability Initiative (GeSI), partnerstwa firm z sektora ICT monitorującego realizację kodeksu postępowania. Firmy twierdzą, że będą wdrażały kodeksy postępowania – czy to opracowane przez EICC czy też samodzielnie – we wszystkich swoich zakładach.

W rzeczywistości jednak polityka CSR obowiązuje częściej na poziomie korporacji, a nie w samej fabryce. Wyniki audytu przestrzegania zasad CSR przez dostawców i fabryki nie są dostępne. Ponadto audyty przeprowadzane są prawie wyłącznie przez same przedsiębiorstwa, bez zewnętrznej i niezależnej weryfikacji. Prowadzone działania CSR rzadko dotyczą warunków pracy. Są to najczęściej sporadyczne inicjatywy, takie jak projekty społeczne i sponsoring.<sup>18</sup> Jedynym chlubnym wyjątkiem jest firma Hewlett-Packard (HP).



„Dotłącz do kampanii makeITfair!”

### Projekt HP: Central Europe Supplier Responsibility (CESR)<sup>19</sup>

Od 2006 roku firma HP współpracuje z grupą bezpośrednich dostawców oraz poddostawców w ramach 18-miesięcznej inicjatywy wspierającej małych dostawców w rozwoju umiejętności w zakresie odpowiedzialności społecznej i ekologicznej. Celem inicjatywy jest pomoc w zrozumieniu związku pomiędzy poprawą standardów i efektywnością przedsiębiorstwa. Projekt przewiduje szkolenia - moderowane przez Copenhagen Centre for Corporate Responsibility - dla 20 dostawców HP z Czech, Węgier i Polski i wspierany jest dotacją Komisji Europejskiej. Wśród uczestników są dostawcy opakowań oraz elementów z tworzyw sztucznych i blachy. Otrzymują oni szkolenia i doradztwo w zakresie systemów zarządzania, zagadnień związanych z pracą, bezpieczeństwem i higieną pracy oraz sprawdzonych rozwiązań w zakresie ochrony środowiska. Dotychczasowym wynikiem projektu jest raport pt. *Mali dostawcy w globalnych łańcuchach dostaw. Po zakończeniu projektu, HP podzieli się swoimi doświadczeniami z przedstawicielami innych regionów, np. Chin czy Ameryki Łacińskiej. Obecnie nie są dostępne informacje na temat wyników projektu HP.*

## CO POWINNY ZROBIĆ FIRMY

Dynamicznie rozwijająca się branża elektroniczna EŚW staje w obliczu wielu problemów społecznych i ekologicznych – kwestii, za które firmy elektroniczne muszą wziąć odpowiedzialność na całej długości łańcucha dostaw.

Przedsiębiorstwa powinny przede wszystkim wziąć odpowiedzialność za pracowników agencji pośrednictwa pracy, zwłaszcza tych z zagranicy. Pracownicy ci narażeni są na ryzyko, że w chwili, gdy stracą pracę, staną się nielegalnymi imigrantami. Ich sytuacja jest bardzo niepewna i w trybie pilnym muszą się nią zająć zarówno agencje, jak i firmy. Przedsiębiorstwa mogą uwzględnić pracę świadczoną za pośrednictwem agencji w swoich kodeksach postępowania i zwrócić szczególną uwagę na pracowników tymczasowych w ramach działań monitoringowych. Firmy elektroniczne powinny również szkolić swoich dostawców w zakresie wdrażania kodeksów postępowania oraz poprawić systemy audytu i monitorowania. Oprócz usprawnionych wewnętrznych systemów monitoringu, bardzo ważna jest zewnętrzna, niezależna weryfikacja. Szczególny nacisk należy kłaść na zagraniczne firmy, które często mają już własną politykę CSR.

Wreszcie, firmy muszą współpracować z lokalnymi organizacjami pozarządowymi i związkami zawodowymi. Przedsiębiorstwa, w tym ich dostawcy, muszą uznać prawo pracowników do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych. Walki o lepsze warunki pracy nie da się wygrać, jeśli pracownicy nie mają prawa głosu.

Konsumenci również mogą odegrać swoją rolę przekonując przedstawicieli przemysłu elektronicznego do wdrożenia bardziej sprawliwych i zrównoważonych metod produkcji. Konsumenci muszą być informowani o warunkach pracy ludzi wytwarzających ich ulubione produkty i powinni domagać się wyrobów elektronicznych produkowanych w etyczny sposób. W sytuacji, gdy coraz więcej pracowników EŚW głosuje własnymi nogami, migrując do sąsiednich państw UE, żądania dotyczące poprawy płac i warunków pracy mogą i powinny być stawiane także przez konsumentów.



Więcej informacji na stronie internetowej kampanii makeITfair:

[www.makeITfair.org](http://www.makeITfair.org)

MAKE IT FAIR

## NOTES

- 1 *The Electronics Industry in Central And Eastern Europe: A New Global Production Location*, Slavo Radosevic [w:] *Papeles del Este: Transiciones poscomunistas*, N° 10, 2005.
- 2 [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-QA-09-029/EN/KS-QA-09-029-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-QA-09-029/EN/KS-QA-09-029-EN.PDF)
- 3 *Survey on Changing Employment Practices and Precarious Work*, International Metalworkers Federation (2007). [http://www.imfmetal.org/main/files/07090410362966/Report\\_precarious\\_survey\\_E.pdf](http://www.imfmetal.org/main/files/07090410362966/Report_precarious_survey_E.pdf).
- 4 Wywiady z przedstawicielami związków zawodowych w 2008 r., *Labour Rights in Global Production Networks: An Analysis of the Apparel and Electronics Sector in Romania* cytowane za: Leonhard Plank, Cornelia Staritz, Karin Lukas (2009).
- 5 Jaślan (2007). *Branża IT ma się dobrze, IT feels well!* *MSI Manufacturing Systems Information Polska*, [http://msipolska.pl/rynek\\_200702.php4?num=445#top](http://msipolska.pl/rynek_200702.php4?num=445#top)
- 6 Dane dla Polski z 2006 r. przygotowane przez GUS
- 7 Jednak w związku z kryzysem ekonomicznym pensje w Polsce przestały rosnać.
- 8 Patrz podsumowanie raportu *Production of Next-Generation Electronics in Poland – Gender Aspects*, KARAT (2007). <http://makeitfair.org/the-facts/reports>
- 9 Kwestie związane z płcią: *Produkcja elektroniki nowej generacji w Polsce*, KARAT (2007). [*Gender Aspects: Production of Next-generation electronics in Poland*]
- 10 [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-QA-09-029/EN/KS-QA-09-029-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-QA-09-029/EN/KS-QA-09-029-EN.PDF)
- 11 <http://www.insideview.ie/irisheyes/2009/01/about-dell-in-poland.html>
- 12 *Potkali se u Kolina: Reportáž o vietnamských dělnících v Čechách*, Eva Pechová (2008).
- 13 *Vietnamese Workers in Czech Factories*, Research Report – Excerpt, La Strada, Michal Krebs, Eva Pechová (2009).
- 14 Tekst w ramce powstał w oparciu o informacje z wywiadów z dwiema kobietami zatrudnionymi przez DELL w Łodzi, przeprowadzonych w sierpniu 2009 r. przez Martę Gontarską z Koalicji KARAT, oraz o informacje prasowe opublikowane w lecie 2009 r. w różnych polskich dziennikach i czasopiśmie.
- 15 *Labour Rights in Global Production Networks: An Analysis of the Apparel and Electronics Sector in Romania* Leonhard Plank, Cornelia Staritz, Karin Lukas (2009).
- 16 *Romania: Annual Survey of Violations of Trade Union Rights*, (2009) <http://survey09.ituc-csi.org/survey.php?IDContinent=4&IDCountry=ROU&Lang=EN>; ICFTU 2005: 4, cytowane za: *Labour Rights in Global Production Networks*.
- 17 ICFTU 2005: 4, idem.
- 18 Wywiady z kierownikami działów HR z 2008 r., w: *Labour Rights in Global Production Networks*.
- 19 [http://www.csreurope.org/solutions.php?action=show\\_solution&solution\\_id=513](http://www.csreurope.org/solutions.php?action=show_solution&solution_id=513).

**KONTAKT:**  
Koalicja KARAT  
Koordynator kampanii  
makeITfair w Polsce

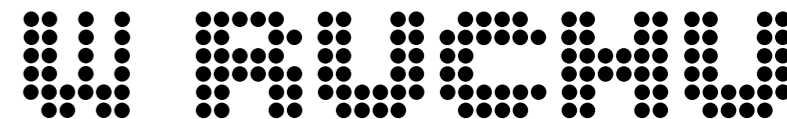
Rakowiecka 39 A  
02-521 Warszawa  
Tel: +48 22 6282003  
info@karat.org.pl  
www.makeitfair.org



Ta publikacja została wyprodukowana przy wsparciu Komisji Europejskiej. Zawarte w niej treści nie odzwierciedlają opinii Komisji Europejskiej i są wyłączną odpowiedzialnością SOMO.

December 2009

GRAPHIC DESIGN: JUSTAR.NL



## PRZEMYSŁ ELEKTRONICZNY W EUROPIE ŚRODKOWEJ I WSCHODNIEJ

Po upadku systemu gospodarki centralnie sterowanej i otwarciu rynków Europy Środkowej i Wschodniej (EŚW) na kapitał zagraniczny, większość światowych producentów elektroniki rozpoczęła inwestycje w tym regionie. Jaki ma to wpływ na pracowników i jak możemy nakłonić firmy do odpowiedzialnych zachowań wobec nich?

W przeszłości organizacje społeczeństwa obywatelskiego i związki zawodowe w krajach „starej” UE podkreślały głównie kwestie prawach pracowników w Azji. Jednak zmiany na rynku pracy EŚW w ostatnim dziesięcioleciu spowodowały, że temat stał się równie dotkliwy dla tego regionu. Kampania makeITfair – projekt europejskich organizacji pozarządowych informujący młodych konsumentów o społecznych i ekologicznych problemach branży elektronicznej – dokładnie przyjrzała się warunkom pracy w regionie EŚW. Badania zostały przeprowadzone w Polsce, na Węgrzech i w Czechach. Niniejszy artykuł podsumowuje najważniejsze wyniki.

MAKE IT FAIR

Przetę elektroniczny był produkowany w EŚW już w okresie gospodarki centralnie sterowanej. Jednak wraz z upadkiem tego systemu, rynki zostały otwarte, a istniejące przedsiębiorstwa państwowe okazały się niezdolne do konkurencji z zaawansowanymi technologicznie firmami z USA, Azji i Europy. W rezultacie to międzynarodowe korporacje odgrywają kluczową rolę w nastawionym na eksport sektorze elektronicznym EŚW.

Przedsiębiorstwa z UE były jednymi z pierwszych, które inwestowały w tym regionie, reagując na pojawiające się możliwości strategiczne – niższe koszty pracy i bliskość rynku zachodnioeuropejskiego. Firmy koreańskie również działały szybko, chcąc wykorzystać Europę Środkową jako platformę produkcyjną dla całego rynku europejskiego. W połowie lat 90-tych pojawiły się również firmy z USA, a pod koniec firmy japońskie.<sup>1</sup>

Obecnie w EŚW działa większość wiodących marek branży elektronicznej, m.in. Philips, Siemens, Nokia, Motorola, Sony, Matsushita, LG Electronics, Ericsson, Daewoo, HP, Dell, IBM, Microsoft, Intel, Canon i Samsung. Obecni są również wszyscy znaczący producenci, Flextronics, Foxconn, Celestica, Jabil, Solectron, Sanmina, Zollner, Benchmark, Plexus i Elcoteq.

#### PRZEWAGA KONKURENCYJNA RYNKÓW EŚW

Firmy elektroniczne skorzystały z możliwości inwestowania na rynkach EŚW z uwagi na ich przewagę konkurencyjną, tj. znaczne zasoby wykwalifikowanej siły roboczej w połączeniu z elastycznym rynkiem pracy i jej niskimi kosztami – np. w styczniu 2009 minimalna płaca w Rumunii wynosiła €153 miesięcznie.<sup>2</sup> Inwestowanie w EŚW pozwala także ograniczyć ryzyko związane z produkcją towarów w jednym kraju (głównie w Chinach). Ważnym czynnikiem jest również bliskość rynku UE (szczególnie w porównaniu z Chinami). Pozwala to firmom szybko reagować na potrzeby konsumentów i skracać czas dostaw. Zachęty rządowe, np. dotacje i oferty parków przemysłowych, również znacząco przyczyniły się do stworzenia korzystnych warunków inwestowania. Okresowe zwolnienia podatkowe i fundusze strukturalne UE pomogły Węgrom stać się największym producentem elektroniki w EŚW. Stopniowo EŚW staje się platformą wsparcia dla zaawansowanych technologicznie producentów z Europy Zachodniej. Pytanie brzmi, czy obecne wskaźniki wzrostu zostaną utrzymane. Region obsługuje głównie mniej zaawansowane technologicznie i bardziej pracochłonne obszary produkcji elektroniki, a koszty pracy rosną. Co to oznacza z punktu widzenia dużych firm elektronicznych i ich zaangażowanie w regionie?

#### NISKIE PŁACE ORAZ PRACA TYMCZASOWA

Niskie koszty pracy to jeden z głównych czynników zachęcających firmy do działania w EŚW. Jednak z biegiem lat kolejne kraje przystąpiły do UE, co miało olbrzymi wpływ na lokalny rynek pracy. Wielu młodych pracowników przeniosło się do innych części Europy. Nie szukali już tylko zatrudnienia, lecz pracy, która zapewniłaby godziwe zarobki. Firmy z trudem znajdowały wystarczającą liczbę pracowników do swoich nowo wybudowanych fabryk. Zmusiło je to do poszukiwania mniej kosztownych zasobów w innych częściach EŚW – a czasem do sprowadzania pracowników z innych krajów, np. z Ukrainy, Mongolii i Wietnamu. Elastyczna ilość zatrudnianych pracowników to kluczowe zmartwienie całej branży elektronicznej, gdyż podlega ona dużym wahaniom popytu konsumpcyjnego. Firmy reagują na zmiany wolumenu produkcji wykorzystując na szeroką skalę agencje pracy tymczasowej. Badanie Międzynarodowej Federacji Pracowników Metalurgii z 2007 r. potwierdza, że przemysł elektroniczny to najbardziej dotknięta tym zjawiskiem branża sektora metalurgicznego: 58% pracowników zakładów elektronicznych zatrudnionych jest na umowach tymczasowych.<sup>3</sup> Osoby tymczasowo zatrudnione są narażone na różnego rodzaju nadużycia wobec pracowników. W przypadku ograniczeń produkcji, to oni są zwalniani jako pierwsi. Ponadto, związki zawodowe nie są w stanie ich właściwie reprezentować, zwłaszcza osób zatrudnionych za pośrednictwem agencji – a nie bezpośrednio przez pracodawcę.<sup>4</sup>

#### POLSKA: PRZYPADK LG ELECTRONICS

Po transformacji politycznej i gospodarczej 1989 r. Polska zaczęła przyciągać bezpośrednie inwestycje zagraniczne (BIZ). W ostatnich kilku latach udział BIZ w przemyśle elektronicznym stale wzrasta, zwłaszcza w dziedzinie produkcji wyświetlaczy i ekranów ciekłokrystalicznych (LCD). Według szacunków Ministerstwa Gospodarki, do 2010 r. osiem na dziesięć płaskich odbiorników sprzedanych w Europie będzie po chodziło z Polski.<sup>5</sup> Jednak od przystąpienia Polski do UE rynek pracy się zmienił. Członkostwo w Unii dało polskim obywatelom możliwość pracy w wielu innych państwach UE – szansę, z której skorzystało aż 2 miliony Polaków.<sup>6</sup> Polacy nie byli już chętni pracować za płacę minimalną lub bliską minimalnej i w rezultacie gwałtownie wzrosły wynagrodzenia,<sup>7</sup> skłaniając firmy do dalszych poszukiwań niskich kosztów pracy gdzieindziej. makeITfair przyjrzała się warunkom pracy osób zatrudnionych w branży elektronicznej w Polsce, a wyniki były zdumiewające.<sup>8</sup> Pracownicy produkujący części do telefonów komórkowych pracują na 12-godzinnych zmianach z zaledwie dwoma 15-minutowymi przerwami. Wielu pracowników zatrudnionych jest przez podwykonawców, związki zawodowe są słabe, a w 2007 r. pracownicy zarabiali od 200 do 300 zł miesięcznie (wliczając nadgodziny) – kwotę ledwo pozwalającą na przeżycie. Ponadto rotacja pracowników jest bardzo wysoka.

#### LG Electronics w Polsce

W 2005 roku LG Electronics zapowiedziało budowę największej na świecie fabryki ekranów LCD w Biskupicach pod Wrocławiem, gdzie w samej produkcji zatrudnienie miały znaleźć tysiące pracowników. Firma zakładała, że rekrutacja pracowników, z których znaczną część stanowiłyby kobiety gotowe pracować za niskie płace, przebiegnie sprawnie. Polski rząd proponował szerokie wsparcie, oferując firmie znaczne ulgi podatkowe. Jednak praca za pensje proponowane przez LG nie była atrakcyjna dla potencjalnych pracowników. Obecnie pracownicy produkcyjni chcą zarabiać min. 2000 zł (€500) miesięcznie. Za pracę na 10-godzinnych zmianach przy linii produkcyjnej pracownik LG otrzymuje miesięcznie ok. 1000 zł (€250, po potrąceniu podatku).<sup>9</sup>

W Biskupicach LG od początku informowało o problemach ze znalezieniem wystarczającej liczby pracowników. Na pewnym etapie, LG ogłosiło, że chce rozwiązać problem sprowadzając pracowników produkcyjnych z Chin. Jednak samorząd wojewódzki powstrzymał te plany, podkreślając, że zagraniczne firmy powinny raczej zaoferować polskim pracownikom lepsze warunki pracy. W czerwcu 2007 r., po dwóch śmiertelnych wypadkach w innych zakładach LG, związek zawodowy NSZZ Solidarność rozpoczął kampanię na rzecz zapewnienia lepszych warunków pracy. Związek domagał się 10% podwyżek i prowadził kampanię przeciwko długim godzinom pracy, przymusowym nadgodzinom, umowom tymczasowym, niebezpiecznym warunkom i utrudnianiu działalności związkowej. Wielu pracowników, którzy dołączyli do protestu, zostało zwolnionych. Do dziś nie przywrócono ich do pracy.

#### Ogromna różnica w płacach

W styczniu 2009 r. Dell postanowił przenieść swoje główne zakłady produkcyjne z irlandzkiego Limerick do Łodzi. Pracownik linii produkcyjnej w Polsce otrzymuje niespełna 10 PLN za godzinę, znacznie powyżej płacy minimalnej (1276 PLN miesięcznie w 2009 r.).<sup>10</sup> Podobni pracownicy produkcyjni Dell w Limerick zarabiali €10 za godzinę. Brygadziści w Polsce dostają €2500 miesięcznie, starsi kierownicy w Irlandii €3500–€10000 miesięcznie.<sup>11</sup>

#### PRACOWNICY AGENCJI POŚREDNICTWA PRACY W CZECHACH

Przemysł elektroniczny odpowiada za około 30% inwestycji zagranicznych w Czechach. 92% eksportu tej branży trafia na rynek europejski, co pokazuje, że budowa obniżających koszty zakładów produkcyjnych w tym kraju miała na celu obsługę Europy jako rynku docelowego. Wynagrodzenia pracowników produkcyjnych zatrudnionych na umowach na czas nieokreślony są równe tym na podobnych stanowiskach w porównywalnych firmach, a niekiedy nawet wyższe. Natomiast warunki pracy osób zatrudnionych przez agencje w wielu przypadkach są znacznie gorsze. Pracownicy ci to często obco-krajowcy (z Ukrainy, Wietnamu, Mongolii, Białorusi).

W branży agencji pośrednictwa pracy dochodzi do wielu nadużyć. Agencje zatrudniające pracowników tymczasowych muszą ubiegać się o pozwolenie Ministerstwa Pracy i Spraw Socjalnych, ale kryteria przydzielania tych licencji są bardzo liberalne. Ustawodawstwo dotyczące zatrudnienia przez agencje, mające na celu wyjaśnienie stosunków prawnych i zapewnienie lepszej ochrony pracownikom tymczasowym, weszło w życie w 2004 roku. W rzeczywistości jednak, zagraniczni pracownicy znajdują się w niezwykle trudnej sytuacji. Nowa ustawa stanowi, że pracownik może uzyskać wizę w przypadku zatrudnienia na konkretnym stanowisku. Jeżeli umowa zostanie rozwiązana, agencja informuje Urząd Pracy, co ostatecznie prowadzi do nieważnienia zezwolenia na pobyt. Jeżeli pracownik szybko nie znajdzie nowej pracy, staje się nielegalnym imigranem. Niektóre agencje nawet celowo doprowadzają do takiej sytuacji, aby następnie zaproponować tym osobom inną pracę na gorszych warunkach. Niedawne badania wskazały także sieć handlu ludźmi, utrzymywaną z łapówek wręczanych pracownikom czeskich ambasad – głównie w Hanoi, Ułan Bator i Kijowie.

#### Wietnamscy imigranci pracujący w Czechach

La Strada, organizacja zapewniająca pomoc socjalną wietnamskim imigrantom, pisze o tym, że wszyscy wietnamscy pracownicy przebywają do Czech bardzo zadłużeni. Osoby te płacą oficjalnym i nieoficjalnym agencjom pośrednictwa od 6500 do 14000 dolarów za podróż. Według La Strady korupcja w Ambasadzie Republiki Czeskiej jest jedną z przyczyn tak niebotycznej ceny. „Zwyczaj agencja w Wietnamie zabiera połowę pieniędzy, a druga połowa trafia do agencji w Czechach. Oprócz oficjalnych wydatków na szkolenia, bilet lotniczy, ubezpieczenie, lekcje czeskiego itd., obie agencje muszą liczyć się z dodatkowymi wydatkami na przekupienie wiele osób”, wyjaśnia właściciel wietnamskiej agencji.<sup>12</sup> W ten sposób wietnamscy migranci popadają w ogromne długi, czasami sprzedając ziemię i domy, aby opłacić podróż i zdobyć pracę w Czechach. W rezultacie powrót do Wietnamu jest niemożliwy. Gdy w czeskich fabrykach zaczęły się zwolnienia z powodu kryzysu finansowego, w pierwszej kolejności pozbyto się pracowników zagranicznych i tymczasowych. Obecnie tysiącami pracowników grozi bezdomność oraz status nielegalnych imigrantów. „Oni są zdesperowani”, mówi Nguyen Vu Nam, sekretarz Związku Wietnamskich Biznesmenów. „Czekają na kogoś, kto da im pracę, są pod ogromną presją, bo muszą spłacić swoje długi i utrzymać rodzinę, które zostały w kraju”.<sup>13</sup>

#### W TRUDNEJ SYTUACJI: ZWIĄZKI ZAWODOWE

Związki zawodowe w branży elektronicznej są ogólnie słabe. Jest kilka powodów tej sytuacji: po pierwsze, większość zakładów została wybudowana w ramach inwestycji typu greenfield, tj. inwestycji na obszarach, gdzie dotychczas nie było struktur związkowych. Po drugie, większość pracowników przemysłu elektronicznego to kobiety, które tradycyjnie niechętnie wstępują do związków zawodowych. Kobiety są dodatkowo mniej skłonne do udziału w spektakularnych działaniach związku zawodowego i często traktowane są w sposób bardziej protekcyjnym przez związkowców. To powoduje, że związki mają dość ograniczony wpływ na poprawę warunków pracy w branży elektronicznej. Pomimo iż w Polsce związki zawodowe w sektorze elektronicznym są także dość słabe, istnieje kilka potężnych związków w innych sektorach, np. związek górników. Ich siła wynika z silnej pozycji górników w polskim społeczeństwie przed transformacją gospodarczą 1989 r., jak również z ich metod „negocjacji” charakteryzujących się gwałtownymi starciami z policją.

#### Ustanowienie związku zawodowego w fabryce DELL, Łódź, Polska<sup>14</sup>

W połowie 2009 r. DELL postanowił zmienić tydzień pracy z pięć- na sześciodniowy. Kierownictwo twierdziło, że na rynku elektronicznym od producentów IT wymagana jest elastyczność, więc fabryka musiała być gotowa do prowadzenia produkcji sześć dni w tygodniu, aby jak najszybciej dostarczyć laptopy klientom. Niestety, nikt nie zapytał pracowników o zdanie. Po wprowadzeniu zmian pracownicy, w szczególności samotne matki i studenci zaoczni, skarżyli się na obowiązek pracy w soboty. DELL zaproponował, by studenci wzięli urlop w każdą z pracujących sobót oraz znalazł opiekę dla dzieci rodziców pracujących. Niestety, jej koszt przewyższał dniówkę rodziców (około 98 PLN za opiekę nad dzieckiem w stosunku do 80 PLN dziennych dochodów).

W lecie 2009 r. pracownicy DELL postanowili założyć związek zawodowy, aby móc stawiać wspólne żądania dotyczące lepszych warunków pracy i reprezentować interesy pracowników jako grupy wobec kierownictwa fabryki, a także w mediach. Przykład ten pokazuje, że w regionie EŚW nie jest niemożliwe ustanowienie związku zawodowego. Jednak dopiero się okaże, czy związek ten będzie wystarczająco silny, aby prowadzić skuteczne negocjacje z kierownictwem DELL w sprawie poprawy warunków.

