

V zemích, které za komunismu neučinily zkušenost jako Polsko s hnutím Solidarita, odborové organizace nepůsobily jako nezávislé organizace. Místo toho sloužily potřebám komunistické strany. Běžná veřejnost v zemích jako Česká republika nepovažovala odbory po převratu v roce 1989 za příliš důvěryhodné, protože neměly žádnou zkušenost s organizováním akcí nebo vyjednáváním.

Mnozí zaměstnavatelé nerespektují právo na kolektivní vyjednávání a neúčastní se kolektivních smluv. Pracovní podmínky se obvykle musí vyjednávat na úrovni jednotlivých firem, protože jednání na vyšších úrovních se věnují jen nejzákladnějším otázkám. To pozici zaměstnanců ještě více oslabuje, protože nerovnost ve vyjednávací síle je nejlépe cítit právě na úrovni firem.¹⁵ Tyto firemní 'odborní' jsou navíc pod kontrolou, jinými slovy: byly iniciovány samotnými zaměstnavateli, aby bránily nezávislým odborovým organizacím v činnosti.

V některých případech se zaměstnavatelé snaží nezávislé odbory potlačit. Neaktivněji proti odborům obvykle vystupují zahraniční firmy. Každoroční průzkum porušování odborářských práv z roku 2009 uvádí, že zahraniční firmy působící v Rumunsku podmiňují přijetí do zaměstnání souhlasem pracovníka s tím, že nezaloží odborovou organizaci ani se nepojí do odborářské činnosti.¹⁶ Používají zastrážovací a represivní taktiku, aby zastavily šíření nezávislé odborářské činnosti. Represe zahrnuje sledování odborů a zasahování do jejich činnosti, firmy odmítají uznat odbory nebo s nimi jednat, brání zaměstnancům v zakládání odborů a vyvíjejí na ně tlak, aby z odborů vystoupili. Obecně nepřítel vstřícný přístup k odborům bohužel nezměnilo ani připojení nových členských zemí k Evropské unii. Soudy navíc jen zřídka kdy zaměstnavatele za jejich nepřátelský postoj vůči odborům trestají.¹⁷

V posledních letech firmy v Polsku potlačují právo na odborářskou činnost obzvláště tvrdě. Bylo zaznamenáno několik případů závažné diskriminace včetně přesouvání odborářů na pracoviště vzdálená od jejich domovů, otevírání korespondence určené pro odbory a dokonce i tajné sledování odborářské činnosti. V Maďarsku jsou odbory nejednotné a soutěží spolu na bázi příslušnosti k politickým stranám. Při každodenním zastupování zaměstnanců proto nejsou příliš efektivní.

SPOLEČENSKÁ ODPOVĚDNOST FIREM (CSR)

Velké zahraniční firmy, které působí ve střední a východní Evropě, obvykle mají svou vlastní politiku společenské odpovědnosti a etické kodexy, které mají zlepšovat pracovní podmínky a vliv na životní prostředí. Většina velkých značkových firem se navíc připojila ke Sdružení elektronického průmyslu (Electronic Industry Citizenship Coalition - EICC), organizaci, která prosazuje jednotný etický kodex pro globální dodavatelský řetězec elektronického průmyslu. Některé firmy, například Nokia a Motorola, se připojily k iniciativě GeSI (Global e-Sustainability Initiative), což je partnerství firem působících v oblasti informačních a komunikačních technologií, které monitoruje implementaci etických kodexů. Firmy obecně prohlašují, že budou ve všech svých továrnách dodržovat etický kodex – ať už se jedná o kodex EICC nebo o vlastní kodex firmy.

Ve skutečnosti však společenská odpovědnost firem existuje spíše na úrovni managementu než na půdě továren. Výsledky auditů, které mají monitorovat dodržování kodexů v továrnách a u dodavatelů, nejsou dostupné. Audity navíc téměř vždy provádějí samy firmy a externí nezávislé ověření tak chybí. Existující CSR aktivity se jen málokdy vztahují na pracovní podmínky. Většinou zahrnují příležitostné iniciativy jako například komunitní projekty nebo sponzoring.¹⁸ Jednu povzbudivou výjimku z tohoto pravidla představuje společnost Hewlett-Packard (HP).



Připoj se k makeITfair kampani!

Případová studie: Projekt firemní odpovědnosti střeoevropských dodavatelů společnosti HP¹⁹

HP spolupracuje od roku 2006 se skupinou dodavatelů první a druhé úrovně v rámci osmnáctiměsíční iniciativy, která má malým dodavatelům pomoci získat znalosti v oblasti společenské a ekologické odpovědnosti. Cílem je pomoci dodavatelům, aby porozuměli spojení mezi zlepšenými standardy a firemní efektivitou. Pro 20 dodavatelů z České republiky, Maďarska a Polska se v rámci projektu konají školení facilitovaná Kodaňským centrem pro firemní odpovědnost. Projekt získal grantovou podporu od Evropské komise. Mezi účastníky jsou dodavatelé obalových materiálů a plastových a kovových komponentů. Jsou školeni v systémech řízení, ochraně zdraví a bezpečnosti práce a ekologicky šetrných postupech a mohou také otázky z těchto oblastí konzultovat.

Prvním výsledkem projektu je studie Malí dodavatelé v globálních dodavatelských řetězcích. Po skončení projektu bude HP předávat své zkušenosti z oblasti CSR v Číně a Latinské Americe. Nejsou k dispozici žádné informace o dopadech projektu na standardy u dodavatelů společnosti HP.

CO BY FIRMY MĚLY DĚLAT

Rychle se rozvíjející elektronický průmysl střední a východní Evropy se potýká s mnoha sociálními a environmentálními problémy, za které musí výrobci elektroniky přijmout odpovědnost napříč celým dodavatelským řetězcem.

Firmy by také měly přijmout odpovědnost za agenturní pracovníky, zvláště za ty ze zahraničí. Tito pracovníci riskují, že se v případě ztráty zaměstnání stanou nelegálními přistěhovalci. Jejich situace je značně nejistá a měly by ji urychleně řešit pracovní agentury i firmy. Firmy by měly vztáhnout své etické kodexy i na agenturní pracovníky a věnovat jim zvláštní pozornost při monitoringu. Výrobci elektroniky by také měli v implementaci etických kodexů školit své dodavatele a usilovat o zlepšení postupů při provádění auditů a monitoringu. Kromě zlepšení interních monitorovacích systémů je důležitá také externí nezávislá kontrola. Zvláštní důraz by se měl klást na zahraniční firmy, protože ty již často nějakou politiku společenské odpovědnosti přijaly.

Firmy musí také spolupracovat s místními nevládními organizacemi a odbory. Firmy i jejich dodavatelé musí uznat právo pracovníků na zakládání odborů nebo členství v nich. Boj za lepší pracovní podmínky nelze vyhrát, pokud nebude slyšet hlas samotných pracovníků.

Spotřebitelé se mohou zapojit tím, že přesvědčí elektronické firmy, aby usilovaly o spravedlivější a udržitelnější výrobní postupy. Spotřebitelé musí být informováni o podmínkách, za kterých pracují lidé, kteří vyrábějí jejich oblíbené produkty, a musí požadovat více odpovědnosti při výrobě elektroniky. Protože vzrůstající počet pracovníků ze střední a východní Evropy odchází a migruje do sousedních států EU, měly by požadavky na lepší mzdy a přijatelnější pracovní podmínky vznášet i spotřebitelé.



Více informací získáte na webové stránce makeITfair:

www.makeITfair.org

MAKE IT FAIR

NOTES

- 1 Slavo Radosevic (2005). *The Electronics Industry in Central And Eastern Europe: A New Global Production Location*, v: Papeles del Este: Transiciones poscomunistas, č. 10.
- 2 <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-QA-09-029/EN/KS-QA-09-029-EN.PDF>
- 3 International Metalworkers Federation (2007). *Survey on Changing Employment Practices and Precarious Work*, <http://www.imfmetal.org/main/files/07090410362966/Report_precarious_survey_E.pdf>
- 4 Rozhovory se zástupci odborů z roku 2008, citace z: Leonhard Plank, Cornelia Staritz, Karin Lukas (2009). *Labour Rights in Global Production Networks: An Analysis of the Apparel and Electronics Sector in Romania*.
- 5 Jaślan (2007). *Branża IT ma się dobrze. (IT feels well!) MSI Manufacturing Systems Information Polska*, <http://msipolska.pl/rynek_200702.php?num=445#top>
- 6 Data pro rok 2006 byly shromážděny Polským statistickým úřadem.
- 7 Kvůli ekonomické krizi však mzdy v Polsku v současné době již nerostou.
- 8 Viz shrnutí zprávy *Making IT fair in Poland*, Shrnutí od KARAT (2007). *Production of Next-Generation Electronics in Poland – Gender Aspects*, <<http://makeitfair.org/the-facts/reports-9>>
- 9 KARAT (2007). *Gender Aspects: Production of Next-generation electronics in Poland*, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-QA-09-029/EN/KS-QA-09-029-EN.PDF>
- 10 <<http://www.insideview.ie/irisheyes/2009/01/about-dell-in-poland.html>>
- 11 Eva Pechová (2008). *Potkali se u Kolína: Reportáž o vietnamských dělnících v Čechách*.
- 12 Michal Krebs, Eva Pechová (2009). *Vietnamese Workers in Czech Factories*, úryvek z výzkumné zprávy, La Strada.
- 13 Tento rámeček se opírá o informace získané během rozhovorů se dvěma dělníci zaměstnanými v ložiském DELLU. Rozhovory vedla v roce 2009 Marta Gontarska z organizace KARAT a informace byly publikovány v létě 2009 v různých polských denících a periodikách.
- 14 Leonhard Plank, Cornelia Staritz, Karin Lukas (2009). *Labour Rights in Global Production Networks: An Analysis of the Apparel and Electronics Sector in Romania*.
- 15 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, citace z: Labour Rights in Global Production Networks.
- 16 ICFTU 2005: 4, idem.
- 17 Rozhovory s manažery lidských zdrojů, 2008 v: Labour Rights in Global Production Networks.
- 18 <http://www.csreurope.org/solutions.php?action=show_solution&solution_id=513>

KONTAKTNÍ ÚDAJE:

SOMO
Koordinátor makeITfair

Sarphatistraat 30
1018 GL Amsterdam
Tel: +31 (0)20 639 12 91
info@makeitfair.org
www.makeitfair.org



Tento dokument byl připraven s finanční podporou Evropské komise. Plnou zodpovědnost za obsah tohoto dokumentu bere SOMO a za žádných okolností nemůže být on považován za vyjádření Evropské komise.

December 2009

GRAPHIC DESIGN: JUSTAR.NL



ELEKTRONICKÝ PRŮMYSL VE STŘEDNÍ A VÝCHODNÍ EVROPĚ

Když se centrálně řízené ekonomiky zhroutily a trh střední a východní Evropy se otevřel zahraničnímu kapitálu, začali v regionu investovat světoví giganti elektronického průmyslu. Jaký dopad to mělo na pracovníky ze zemí střední a východní Evropy? A jak můžeme firmy přinutit k tomu, aby se vůči svým pracovníkům chovaly odpovědně?

Občanský sektor a odbory ve „starých“ členských zemích Evropské unie v minulosti kladly důraz především na dodržování pracovních práv v Asii. V důsledku velkých a rychlých změn na pracovním trhu zemí střední a východní Evropy se však tato témata stala naléhavá i v tomto regionu. Kampaň makeITfair – projekt evropských nevládních organizací, který informuje mladé spotřebitele o sociálních a environmentálních aspektech elektronického průmyslu – důkladně zkoumala pracovní podmínky ve střední a východní Evropě. Během projektu byly provedeny studie v Polsku, Maďarsku a České republice. Tento článek shrnuje hlavní zjištění a uvádí některé konkrétní příklady.

MAKE IT FAIR

Elektronický průmysl existoval ve střední a východní Evropě již v době centrálně řízených národních hospodářství. Po pádu předchozího systému se však trhy otevřely a někdejší státní podniky nemohly konkurovat moderním americkým, asijským a evropským firmám. Zahraniční nadnárodní korporace se tak staly klíčovými hráči v exportně orientovaném elektronickém sektoru střední a východní Evropy.

Firmy z Evropské unie byly mezi prvními, které v regionu investovaly, motivovány strategickými příležitostmi, jako jsou nižší mzdové náklady a geografická blízkost k západoevropskému trhu. Do regionu brzo pronikly také korejské firmy, které chtěly využít střední Evropu jako výrobní platformu pro celý evropský trh. V polovině 90. let již v regionu působily také americké firmy, následovány do konce 90. let firmami z Japonska.¹

V současné době v regionu působí většina hlavních elektronických značek jako Phillips, Siemens, Nokia, Motorola, Sony, Matsushita, LG Electronics, Ericsson, Daewoo, HP, Dell, IBM, Microsoft, Intel, Canon a Samsung. Přítomni jsou také všichni hlavní výrobci: Flextronics, Foxconn, Celestica, Jabil, Sollectron, Sanmina, Zollner, Benchmark, Plexus a Elcoteq.

KONKURENČNÍ VÝHODY STŘEDO- A VÝCHODOEVROPSKÉHO TRHU

Výrobcí elektroniky se – přilákání konkurenčními výhodami střední a východoevropského trhu – chopili příležitosti zde investovat. Konkurenční výhody tohoto regionu zahrnují kvalifikovanou pracovní sílu v kombinaci s flexibilním trhem práce a nízkými mzdovými náklady. V Rumunsku například v lednu 2009 činila minimální měsíční mzda 153 euro.² Investování ve střední a východní Evropě také snižuje riziko, které vzniká při výrobě zboží v jediné zemi (většinou Číně). Blízkost k trhu Evropské unie (obzvláště ve srovnání s Čínou) je také důležitým faktorem. Umožňuje firmám rychle reagovat na požadavky zákazníků a dodávat v kratších lhůtách.

Investiční pobídky ze strany národních vlád jako například dotace a budování průmyslových zón rovněž významně přispěly ke vzniku příznivých podmínek pro investování. Daňové prázdny a čerpání prostředků ze strukturálních fondů EU pomohly Maďarsku stát se největším výrobcem elektroniky ve střední a východní Evropě. Střední a východní Evropa se postupně stává podpůrnou platformou pro výrobce ze západní Evropy. Otázkou je, jestli současný rostoucí trend bude pokračovat. Region se podílí především na technologicky méně náročných segmentech výroby elektroniky, které jsou charakteristické vysokým podílem lidské práce. Co to znamená pro velké elektronické firmy a jejich přítomnost v regionu?

NÍZKÉ MZDY A DOČASNÁ PRÁCE

Nízké mzdové náklady byly pro firmy a jejich přesun do střední a východní Evropy jedním z hlavních motivačních činitelů. Během let však do Evropské unie vstoupily další země, což mělo obrovský dopad na místní pracovní trh. Spousta mladých dělníků odešla do jiných částí Evropy. Už nehledali prostě jakoukoliv práci, ale chtěli práci, ve které si vydělají slušnou mzdu. Firmy začaly mít problémy najít dostatek dělníků pro své nově postavené továrny. Tento vývoj je přinutil hledat levnou pracovní sílu v jiných částech střední a východní Evropy – a někdy dokonce zaměstnat dělníky z jiných zemí, například Ukrajiny, Mongolska nebo Vietnamu.

Pružná nabídka pracovní síly je hlavním zájmem celého elektronického sektoru, protože trh s elektronikou je závislý na silně kolísající poptávce spotřebitelů. Firmy na neustálé změny v objemu výroby reagují tím, že hojně využívají pracovní agentury. Studie Mezinárodní federace pracovníků v kovoprůmyslu z roku 2007 potvrzuje, že elektronický průmysl je v tomto ohledu nejtípichtější odvětví z celého sektoru: 58% dělníků, kteří pracují v továrnách na elektroniku, je zaměstnáno na nějakou formu dočasnou pracovního vztahu.³ Dělníci, kteří jsou zaměstnaní na dočasnou pracovní smlouvu, jsou velmi zranitelní co se týče různých nekalých praktik ze strany zaměstnavatelů. Když se sníží objem výroby, jsou tyto dělníci první na řadě. Odbory je navíc nemožno patřičně zastupovat, zvláště když jsou najatí přes pracovní agenturu a ne přímo zaměstnavatelem.⁴

POLSKO: PŘÍPAD LG ELECTRONICS

Po politické a ekonomické transformaci roku 1989 začalo Polsko lákat přímé zahraniční investice. Podíl zahraničních investic v elektronickém průmyslu a zvláště v oblasti výroby LCD displejů a obrazovek v posledních letech vytrvale rostl. Podle odhadů polského Ministerstva hospodářství bude do roku 2010 nést osm z deseti plochých obrazovek prodaných v Evropě visáčku „vyrobeno v Polsku“.⁵ Od té doby, co se Polsko stalo členem EU, se však pracovní trh změnil. Připojení k EU dalo polským občanům příležitost pracovat v mnoha jiných státech EU, čehož využily více než 2 miliony Poláků.⁶ To vedlo k tomu, že Poláci nechťejí pracovat za minimální mzdu nebo mzdu těsně nad minimální hranicí. Mzdy se v důsledku toho rychle zvýšily,⁷ což firmy přimělo k tomu, aby hledaly levnou pracovní sílu jinde.

makeITfair zkoumalo pracovní podmínky pracovníků zaměstnaných v elektronickém průmyslu v Polsku a výsledky byly šokující.⁸ Dělníci, kteří vyrábí součástky do mobilních telefonů, mají během dvanáctihodinových směn jen dvě čtvrt hodinové přestávky. Mnozí dělníci jsou najímání prostřednictvím třetích stran, odbory jsou slabé a v roce 2007 činila mzda dělníků jen 200 až 350 euro za měsíc (včetně přesčasů), což stačí sotva na vyžití. Fluktuační dělníků je navíc velmi vysoká.

LG Electronics v Polsku

V roce 2005 LG Electronics ohlásila, že v Biskupicích nedaleko Wroclawi vybuduje největší továrnu na LCD obrazovky na světě. Prohlašovala, že jen v samotné výrobě najdou zaměstnání tisíce dělníků. Firma předpokládala, že nábor dělníků – z nichž většinu měly tvořit ženy, které ochotněji přijímají práci za nižší mzdu – bude snadný. Polská vláda poskytla významnou podporu tím, že firmě udělila značné daňové úlevy. Dnes však už není snadné sehnat takové množství dělníků, kteří by pracovali za mzdy, které společnosti jako LG nabízí. V současné době chtějí dělníci ve výrobě vydělávat alespoň 2 000 zlotých (500 euro) měsíčně. Za desetihodinové směny ve výrobě dostávají přitom dělníci zaměstnaní v LG zhruba 1 000 zlotých (250 euro po zdanění) za měsíc.⁹

Biskupická LG od začátku uváděla, že má problémy najít dostatek dělníků. Jednu dobu LG plánovala, že zaměstná dělníky z Číny, aby problém vyřešila. Regionální vláda však tento záměr zarazila s tím, že zahraniční firmy by místo toho měly nabídnout polským dělníkům lepší pracovní podmínky. V červenci 2007, po dvou smrtelných nehodách, ke kterým došlo v jiných továrnách společnosti LG, zahájila odborová organizace NSZZ Solidarność kampaň za lepší pracovní podmínky. Odbory žádaly zvýšení mezd o 10%, vedly kampaň proti dlouhé pracovní době, nuceným přesčasům, krátkodobým pracovním smlouvám, nebezpečným pracovním podmínkám a bránění v odborářské činnosti. Mnozí z dělníků, kteří se připojili k protestům, byli propuštěni. Dodnes nebyli přijati zpátky.

Velký rozdíl v platech

V lednu 2009 se společnost Dell rozhodla přesunout svou hlavní továrnu z irského Limericku do polské Lodže. Dělník pracující na montážní lince v Polsku dostává 2,89 euro za hodinu, což je výrazně nad minimální mzdou (ta činila v roce 2009 281 eur měsíčně).¹⁰ Dělníci pracující ve výrobě v Limericku dostávali 10 euro za hodinu. Zatímco vedoucí si v Polsku vydělají 2 500 eur měsíčně, manažeři v Irsku vydělávají 3 500 – 10 000 eur měsíčně.¹¹

AGENTURNÍ ZAMĚSTNANCI V ČESKÉ REPUBLICĚ

Elektronický průmysl tvoří asi 30% všech zahraničních investic, které putují do České republiky. 92% elektroniky určené na vývoz jde na evropský trh, což naznačuje, že v České republice vznikly nízkonákladové podniky, které mají dodávat na evropský trh. Platy pracovníků, kteří mají smlouvu na dobu neurčitou, odpovídají platům, které je možné si vydělat na podobných pozicích v jiných srovnatelných firmách; v některých případech jsou dokonce vyšší. Pracovní podmínky lidí, kteří jsou zaměstnaní přes agentury, jsou však znepokojující. Tito dělníci často pocházejí ze zahraničí (z Ukrajiny, Vietnamu, Mongolska, Běloruska).

Jednání pracovních agentur je často spojené s nekalými praktiky. Agentury, které najímají dělníky, musí žádat o licenci u Ministerstva práce a sociálních věcí, ale kritéria pro udělení této licence jsou velmi laxní. Legislativa upravující zaměstnávání pracovníků agenturami, která měla vyjasnit právní vztahy a poskytnout pracovníkům zaměstnaným na dočasné pracovní smlouvy lepší ochranu, vstoupila v platnost v roce 2004. Ve skutečnosti se však zahraniční dělníci ocitli v extrémně nejisté pozici. Nový zákon říká, že pracovník může získat vízum spojené jen s konkrétní pracovní pozicí. Když pracovní smlouva vyprší, agentura to nahlásí na úřad práce, což v konečném důsledku vede ke zrušení povolení k pobytu. Nenajde-li pracovník v dohledné době novou práci, stává se nelegálním přistěhovalcem. Některé agentury tak dokonce záměrně „vytvářejí“ nelegální přistěhovance, aby jim později nabídly horší práci. Nedávno byla také odhalena rozsáhlá zločinecká síť zaměřená na pašování lidí, která fungovala na základě uplácení českých úředníků z českých ambasád především v Hanoji, Ulánbátaru a Kyjevě.⁴

Vietnamští dělníci v České republice

Organizace La Strada, která poskytuje sociální služby vietnamským přistěhovalcům, popisuje, jak se vietnamští dělníci, kteří přijíždějí do České republiky, dostávají do značných dluhů. Oficiálním nebo neoficiálním zprostředkovatelským agenturám musí zaplatit od 6500 do 14000 dolarů za cestu. Jedním z důvodů, proč je cena tak přemrštěná, je podle La Strady korupce na české ambasádě. „Obvykle dostane polovinu peněz vietnamská agentura a druhá polovina jde pro agenturu v České republice. Kromě oficiálních nákladů na školení, letenku, pojištění, hodiny českého jazyka a podobně obě agentury počítají s dalšími náklady, protože musí podplatit spoustu lidí,“ vysvětluje majitel vietnamské agentury.¹² Tímto způsobem se vietnamští přistěhovalci obrovsky zadluží – někdy musí ve Vietnamu prodat svou půdu a dům, aby měli peníze na cestu a získání práce v České republice. Návrat do Vietnamu je proto nemyslitelnou alternativou.

Když začaly české továrny propouštět dělníky kvůli finanční krizi, zahraniční dělníci a pracovníci zaměstnaní přes agentury byli první na řadě. Tisíce dělníků nyní čelí riziku, že se stanou nelegálními přistěhovalci a bezdomovci. „Jsou zoufalí,“ říká Nguyen Vu Nam, tajemník Svazu vietnamských podnikatelů. „Čekají na někoho, kdo jim dá práci; jsou pod obrovským tlakem, protože musí splácet své dluhy a zajistit rodiny doma ve Vietnamu.“¹³

ODBORY V ÚZKÝCH

V elektronickém sektoru jsou odbory obecně slabé, a to z několika důvodů. Za prvé vznikla většina továren, které vyrábějí elektroniku, na zelené louce, což znamená, že odborářské struktury v nich předtím neexistovaly. Za druhé tvoří většinu zaměstnanců v elektronickém průmyslu ženy, které se obvykle méně ochotně zapojují do odborářské činnosti. Ještě méně jsou ženy nakloněné účasti na různých pompézních odborářských akcích. Jejich mužští kolegové z odborů se k nim často chovají povýšeně, což má všechno za následek poměrně omezený vliv odborů na zlepšování pracovních podmínek v elektronickém průmyslu.

Ačkoliv odbory v polském elektronickém průmyslu jsou spíš slabé, v jiných odvětvích existuje několik vlivných odborových organizací, například hornická odborová organizace. Její síla je spojena se silnou pozicí horníků v polské společnosti před ekonomickou restrukturalizací z roku 1989 i s jejich „vyjednávacími“ metodami, které často končily násilnými střety s policií.

Založení odborové organizace ve společnosti DELL, Łódź, Polsko¹⁴

V polovině roku 2009 se DELL rozhodl prodloužit pracovní týden z pěti na šest dnů. Vedení tvrdilo, že trh s elektronikou vyžaduje od výrobců flexibilitu, a tak musí být továrna v provozu 6 dnů týdně, aby mohla zákazníkům dodávat notebooky co nejrychleji. Na názor dělníků se bohužel nikdo neptal. Poté, co byly změny zavedeny, si dělníci – zvláště svobodné matky a studenti (kteří mají o víkendech výuku) – stěžovali na povinnost chodit do práce i v sobotu. DELL studentům navrhl, že si mohou vzít každou pracovní sobotu volno, a pro děti pracujících rodičů zajistil hlídání, které však bohužel stálo víc, než kolik si rodiče za celý den vydělali (23,50 eur za hlídání ve srovnání se 17 eury denního příjmu).

Zaměstnanci DELLu se rozhodli v létě 2009 založit odborovou organizaci, aby společně požadovali lepší pracovní podmínky a zastupovali zájmy dělníků jako celku nejen na půdě v továrně, ale také v médiích. Tato zkušenost ukázala, že založit ve střední a východní Evropě odborovou organizaci zdaleka není nemožné. Teprve čas však ukáže, jestli odbory budou mít dost síly na to, aby úspěšně vyjednaly s vedením společnosti DELL lepší podmínky.



MAKE IT FAIR