

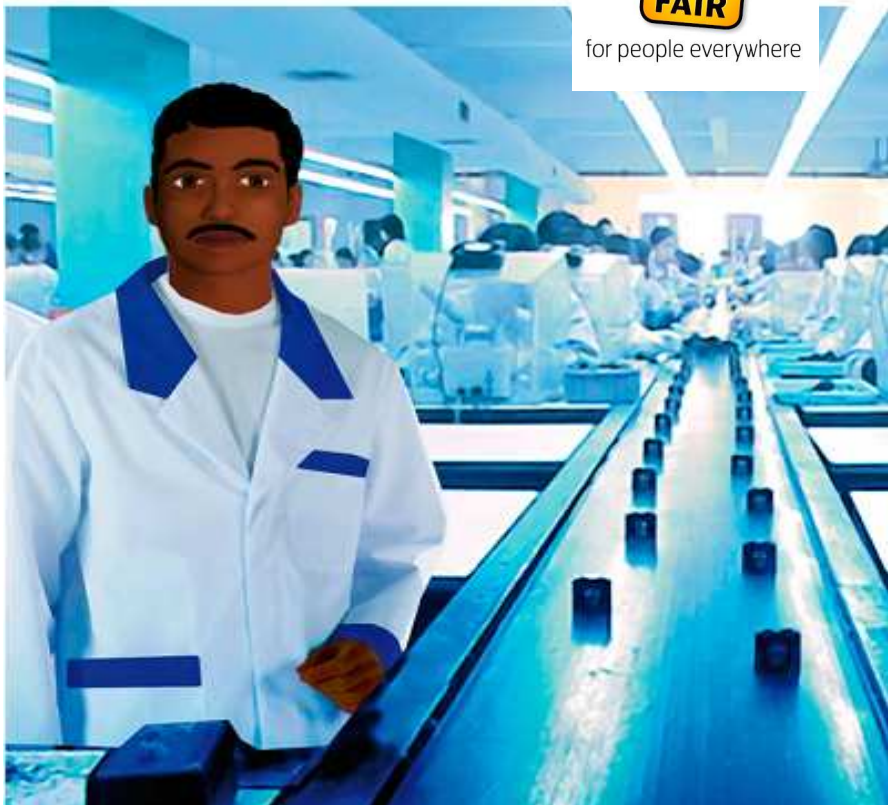
LÁTSZAT EGYENLŐSÉG

Munkahelyi előírások és feltételek az indiai mobiltelefon gyártóknál

Kiadó: Finnwatch, Cividep & SOMO
2011. szeptember



for people everywhere



CÍM: Látszat egyenlőség: Munkahelyi előírások és feltételek az indiai mobiltelefon gyártóknál

SZERZŐ: Anibel ferus-Comelo és Päivi Pöyhönen

KIADÓ: Finnwatch, Civedep & SOMO

BORÍTÓ ILLUSZTRÁCIÓJA: JUSTAR.nl

Ez a jelentést a makeITfair kampány részeként készült, amely egy Európát felölelő projekt a háztartási elektronikai cikkek területén. A makeITfair program célja, hogy tájékoztassa a fiatal vásárlókat az emberi jogokról, a környezeti és társadalmi kérdésekről, végigkövetve a beszerzési láncot. Ezen felül megszólítja az elektronikai termékeket gyártó vállalatokat is, hogy lehetőségeik szerint járuljanak hozzá a változás eléréséhez.



Ezt a dokumentumot a Kreatív Közösségek Hozzájárulása (Nem Kereskedelmi Célra 3.0) engedélyével lehet megtekinteni. Az engedély másolatának megtekintéséhez kattintson a következő oldalra:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/>

TÁMOGATÁS:

Ez a tanulmány az Európai Unió pénzügyi támogatásával jött létre. A tanulmány tartalmáért kizárólag a kiadó – Finnwatch – felelős és az semmilyen körülmények között nem vezethető vissza az Európai Unióra.



KAPCSOLAT:

Finnwach, MakeITfair kutatási partnere

Tel.: +358 (0) 40 410 9710, info@finnwatch.org, www.finnwatch.org



A makeITfair egy Európát felölelő projekt a háztartási elektronikai cikkek területén. Célja, hogy tájékoztassa a fiatal vásárlókat az emberi jogok megsértéséről, a környezeti és társadalmi kérdésekről - végigkövetve a beszerzési láncot -, és az elektronikai termékek életciklusáról. A makeITfair projektet a holland SOMO szervezet vezeti. A projektben partnerként közreműködött a Swedwatch, a svéd Fair Trade Center és a svéd Egyház, a Finnwatch és a finn Pro Ethical Trade, a dániai DanWatch, a német Germanwatch, a magyar Tudatos Vásárlók Egyesülete, a Kongói Demokratikus Köztársaság ACIDH szervezete, az indiai Civedep, a fülöp-szigeteki Munkaügyi Központ¹, és a dél-afrikai Civil Társadalmi Kutatás és Közösségi Támogatás² szervezet. Honlap: www.makeITfair.org

¹ Workers Assistance Center

² Civil Society Research and Support Collective

TARTALOMJEGYZÉK:

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ.....	4
1. BEVEZETÉS	7
2. MÓDSZERTAN	8
3. SPECIÁLIS GAZDASÁGI ÖVEZETEK: ÍGÉRETEK ÉS A VALÓSÁG	9
4. INDIA MOBIL GENERÁCIÓJA	16
5. BIZONYTALAN MUNKA, KÜLÖNBÖZŐ STÁTUSZNEVEK ALATT	21
6. MUNKAVÁLLALÓK KÉPVISELETE ÉS JOGAIK VÉDELME	34
7. MUNKAÜGYI ELŐÍRÁSOK VÉGREHAJTÁSA.....	41
8. KÖVETKEZTETÉSEK ÉS AJÁNLÁSOK.....	45
MELLÉKLET	46



A Finnwatch azokat a finn vállalatokat vizsgálja, amelyek a fejlődő országokban tevékenykednek. Az emberi és a munkahelyi jogokra, a környezeti és a társadalmi fejlődésre fókuszálnak. A Finnwatch tagszervezetei: az Együttműködés Fejlesztésért Szolgálati Központ³, a Finn Kereskedelmi Unió Szolidaritás Központ⁴, a Finn Föld Barátai Egyesület⁵, a Finn Természetvédelmi Egyesület⁶, a Finn Egyházi Segítség⁷, az Attac Finland szervezet és a Pro Etikus Kereskedelem⁸. Honlap: www.finnwatch.org



A Cividep egy bangalorei civil szervezet, amely a vállalatok közösségekre és környezetre gyakorolt hatásait tanulmányozza; segíti a munkavállalókat szakszervezetekbe tömörülni és sok más szervezettel és személlyel együttesen segít kampányokat szervezni a munkavállalói jogokért és a vállalati felelősségvállalásért. A Cividep munkásságának köszönhetően a textil-és az elektronikai iparban már történtek előrelépések a munkavállalói jogok terén. Honlap: www.cividep.org



A Multinacionális Vállalatokat Kutató Központ (SOMO)⁹ egy holland non-profit kutató és tanácsadó iroda. A SOMO a multinacionális vállalkozások politikájával és világszerte az üzleti élet nemzetköziségevel foglalkozik. Elsősorban a déli országokban vizsgálja a munkakörülményeket, a helyi szervezetekkel való együttműködést és a szakszervezeteket. Honlap: www.somo.nl

³ Service Center for Development Cooperation (Kepa)
⁴ Trade Union solidarity Centre of Finland (SASK)
⁵ Friends of the Earth Finland
⁶ Finnish Association for Nature Conservation
⁷ FinnChurchAid
⁸ Pro Ethical Trade
⁹ Centre for Research on Multinational Corporations

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

A jelentés az indiai mobil telefon ipar munkajogi kérdéseivel foglalkozik, valamint vizsgálat alá veszi a munkafeltételeket az ún. export előállító területeken (Indiában Speciális Gazdasági Övezetként ismert). A kutatás célja a szakszervezetek kérdésének és a bizonytalan foglalkoztatottságnak a megértése négy mobiltelefon gyár esetében; nevezetesen a Nokiánál, a Salcompnál, a Flextronicsnál és a Foxconnnál. Mind a négy vállalat Tamil Nadu államban (India), Chennai közelében Sriperumbudurban helyezkedik el. A jelenlegi előrelépések közül az egyik legkiemelkedőbb a szakszervezet elismerése volt a Nokiánál (India).

Jelen tanulmány a Cividep - helyi makeIFfair partner - kutatása révén készült el, amely szervezet az említett négy vállalat több mint 100 dolgozójával készített interjút 2011. február és május között. Továbbá a Finnwatch és a Cividep kutatói 2011 márciusában látogatást is tettek a gyárakban, hogy riportot készíthessenek a vállalatok vezetőivel. A tanulmány tartalmazza a vezetőség részletes válaszait is. A kutatás révén betekintést nyerhetünk a többnyire zárt kapuk mögé.

A Speciális Gazdasági Övezeti Törvény 2006 februárjában lépett életbe és drasztikus egyszerűsítéseket hozott az adminisztráció területén, valamint egy sor pénzügyi ösztönzőt és adómentességet vezetett be. A törvény nem teszi lehetővé számos jogi intézmény alkalmazását, mint például a sztrájkhoz való jogot. A Tamil Naduban lévő 17 Speciális Gazdasági Övezetben elsősorban az informatika (IT) és kapcsolódó iparágai telepedettek meg. Ide tartozik a Nokia Telecom Speciális Gazdasági Övezet is. Ebben a zónában (Nokia Telecom) található a négy vizsgált vállalat közül három. A Flextronicsnak egy külön üzeme van, melyre egy másik Speciális Gazdasági Övezet előírásai érvényesek, és néhány kilométerrel arrébb található az előzőektől.

A Nokia sriperumbuduri mobiltelefon gyára a világ legnagyobb Nokia üzeme, több mint 11 300 alkalmazottal. A Salcompnak 4 000 alkalmazottja van és más vállalatokhoz hasonlóan telefon töltőket gyárt (a Nokia is gyárt töltőket). A Flextronicsnak körülbelül 1 700 munkavállalója van, és főleg töltőket gyártanak. A Foxconnak két telephelye is van Sriperumbudurban, mindkettő közel 6 000 embert foglalkoztat és a fő létesítmény a Nokia Telecom Speciális Gazdasági Övezetben található. A Foxconn készíti a telefonok külső borítását a Nokia számára. Mind a négy vállalat három műszakban dolgoztatja az embereit, 8-8 órás periódusokban a hét hat napján.

A kutatás eredményeit a következőkkel lehet összefoglalni:

A MOBILTELEFON GYÁRTÁS A FIATAL ÉS EGYEDÜLÁLLÓ MUNKAERŐTŐL FÜGG.

Az indiai és sok más országbeli mobiltelefon gyártás legjellegzetesebb vonása a fiatal munkaerő állomány. A gyárakban dolgozók átlagéletkora 22 év. A munkavállalókat aggodással tölti el, hogy koruk előrehaladtával csökkenek a munkavállalási esélyeik mindenütt az iparban. Az alkalmazott fiataloknak nincs előzetes munkatapasztalatuk vagy olyan összehasonlítási alapjuk, amihez mérhetnének fizetési elvárásaikat, és ami nagyon fontos, hogy a jogi és jogosultsági lehetőségeiket sem tudják mihez viszonyítani. Az idősebb korúaknak egyre nehezebb a munkavállalás ezeknél a cégeknél, elsősorban a nők számára, a házasság és a családalapítást követően.

A MUNKAERŐ KÍNÁLAT MEGHALADJA A KERESLETET. A Nokiánál, Salcompnál és a Foxconnnál a gyakornokként való belépés feltétele a 10 év középiskola és további két év magasabb szintű képzettség. A Flextronicsnál hasonlóan, szintén 10 év iskolai végzettség és az Ipari Képzési Intézetek¹⁰ diplomája szükséges. A 10 éves iskolai végzettség már szerződéses viszony kialakítását teszi lehetővé a

¹⁰ Industrial Training Institutes (ITI)

Nokiánál. Sok megkérdezett azonban a képesítésénél alacsonyabb szinten dolgozik, mert képtelen jobb munkát találni a régió korlátozott munkalehetőségei miatt.

A LEGTÖBB MUNKÁS TAMIL NADU ÁLLAM MÁS RÉSZÉIRŐL SZÁRMAZÓ

BEVÁNDORLÓ ÉS INGÁZÓ. A legtöbb munkás albérletben él és napi szinten ingázik, irányonként több mint egy órát utazással töltve. Bár az ingázókat szállító buszokat a vállalatok finanszírozzák, az utazás tovább nyújtja az amúgy is már hosszú munkanapot. Chennai közelében egy szoba-konyhás albérlet havi 3000 rúpiába kerül (48 euró). Egy ilyen lakást általában 5-7 fő oszt meg. Sok munkás csak évi 3-4 alkalommal látogatja meg a családját.

A KÖLCSÖN MUNKASZERZŐDÉS CSAK EGY SZERZŐDÉS, KILÁTÁSOK NÉLKÜL. A mobiltelefon gyártóknál kétfajta munkavállalási jogviszony jellemző, a kölcsön szerződés és az állandó foglalkoztatás. A Nokiánál nincs korlátozva, hogy meddig marad valaki kölcsön szerződéses viszonyban és a vezetők nem is tudják megmondani, hogy mennyi ideig dolgozik náluk egy átlagos kölcsön szerződéssel rendelkező alkalmazott. A kölcsönzött állomány 10%-tól (Salcomp) 60%-ig (Flextronics) terjed. Mindkét vállalat később felveszi (saját állományba) az ilyen munkaviszonnyal rendelkezőket. A kölcsön szerződéssel rendelkezőket nem illeti meg ugyanaz a biztonság, fizetésemelés és előrelépési lehetőség, mint az állandó munkaviszonnyal rendelkezőket.

A MUNKAVÁLLALÓK GYAKORNOKKÉNT, MAJD PRÓBAIDŐSKÉNT DOLGOZNAK

AKÁR KÉT ÉVEN KERESZTÜL – KÉPZÉS NÉLKÜL. A Nokia, Salcomp és a Foxconn fizetési jegyzékében szereplők többsége gyakornokként kezdett és a szerint kezelték őket 15 vagy még több hónapon át annak ellenére, hogy a betanítás gyakran csak 1 hónapot vesz igénybe. A Flextronics az egyetlen, aki nem alkalmazza a gyakornoki rendszert. A gyakornoki időt követően a Salcompnál és a Foxconnnál még próbaidő is van, majd azt követően válhatnak „teljes értékű” alkalmazottakká. A Salcompnál a 18 hónapos gyakorlati időt követően még hat hónapon keresztül tart a próbaidő. A gyakornoki program befejezését követően a munkavállalók nem követelhetik, hogy állandó munkaviszonyt létesítenek velük.

A SZAKSZERVEZETI MEGÁLLAPODÁSOKNAK KÖSZÖNHETŐEN A NOKIA ÉS A FOXCONN JOBB FIZETÉSEKET AD, MINT A SALCOMP ÉS A FLEXTRONICS.

A Nokia vált a legjobb fizetővé a szakszervezeti megállapodások elfogadásával. A Nokiánál az állandó munkaviszonnyal rendelkező összeszerelő munkás bére 6 000 és 11 666 rúpia között mozog (95 – 186 euró). A Foxconnnál a megállapodás elfogadását követően 75-80%-kal növekedtek az állandó alkalmazottak bérei, 9 100 rúpiára (145 euró) a 3-4 év tapasztalattal rendelkezők esetében. A Salcomp 4 600 és 6 000 rúpia között (73 – 95 euró); a Flextronics pedig 6 000 rúpiáig fizet.

A BÉREK MESSZE MARADNAK A MEGÉLHETÉSI SZINTTŐL. A gyakornokok és a kölcsön szerződéssel rendelkezők általánosságban kevesebbet keresnek, mint az állandó foglalkoztatási viszonyban lévők és még fizetésemelést sem kapnak. A Salcomp és a Flextronics azt állítja, hogy ugyanannyit fizet a kölcsönzött és az állandó munkaviszonyban lévőknek. A Nokia 25%-kal magasabb bért fizet a kölcsön szerződéssel rendelkezőknek, mint a törvényileg előírt minimum, azaz körülbelül 4 400 rúpiát (70 euró). A Flextronicsnál 4 130 – 5 500 rúpia (66 – 88 euró) között mozognak a fizetések. Hasonlóan a Salcompnál, ahol 4 200 rúpia (67 euró) és a Foxconnnál 5 000 rúpia (80 euró). Az Ázsiai Minimálbér Kampany¹¹ szerint az indiai minimálbér 7 967 rúpia lenne (127 euró). A munkások szerint viszont a minimum fizetésnek 9

¹¹ Asian Floor Wage campaign

000 és 15 000 rúpia között kéne lennie (145 – 240 euró). Ekkora fizetéssel már tudnának házasodni, saját maguk lakást bérelni és családot alapítani.

A NOKIA ÉS A FOXCONN ELISMERTÉK A SZAKSZERVEZETEKET, MÍG A SALCOMPNÁL ÉS A FLEXTRONICSNÁL MUNKAVÁLLALÓI BIZOTTSÁGOK MŰKÖDNEK.

A Nokia és a Foxconn bérmegállapodásokat folytatott a Haladó Munkás Mozgalom (LPF¹²) szakszervezettel, amelyek eredményeképpen megemelkedtek a bérek és juttatások. Az LPF a korábbi kormányzó DMK¹³ párt munkáügyekért felelős szervezete. Mindkét vállalat esetében az a kérdés, hogy mely szakszervezet képviseli a munkavállalókat (lásd később). 2011-ben a Nokia az LPF helyett egy „független” szakszervezetet ismert el. A Salcompnál és a Flexronicsnál dolgozók a munkavállalói bizottságokon keresztül érvényesíthetik érdekeiket. Ahogy a vállalatok ezt megfogalmazták, ők nincsenek a szakszervezetek ellen. Bár ez nyilván nem bizonyított.

A FOXCONNNAK - A NOKIÁHOZ HASONLÓAN - NEHÉZ ÉV VOLT A 2010 A MUNKAVÁLLALÓIT ILLETŐEN.

A 2009.-es augusztusi sikeres sztrájk és két másik – 2010. januári és júliusi – sztrájk eredményeképpen létrejött a Nokianál egy szakszervezet. A Foxconnnál 2010 októberében volt egy rendőrségi közbelépést is igénylő nagy sztrájk. Bár a Foxconnnál az LPF maradt továbbra is az elismert szakszervezet, a sztrájkok során sok munkás a CITU¹⁴ szakszervezetet támogatta. A vállalat és a helyi kormány szerint illegális volt a Foxconnnál tartott sztrájk. A Foxconn szerette volna távol tartani a CITU szakszervezetet, mert ők az „abszolút a munkavállalók mellett állásukról” ismertek Tamil Naduban. Háromszáz Foxconn munkavállalót tartóztattak le és börtönöztek be a sztrájk idején. Néhány munkás még mindig felfüggesztett státuszban van. A tanulmány megírásakor a Foxconn éppen egyéni meghallgatásokat tartott a felfüggesztettekkel a cég helységében. A meghallgatottak nem vihettek magukkal ügyvédet, kollégát és semmilyen más támogatót sem.

A MUNKAVÁLLALÓK FESZÜLTEK ÉS CSALÓDOTTAK A SZERZŐDÉSES

MUNKAVISZONY ÉS A GYAKORNOK RENDSZER ALKALMAZÁSA MIATT. Ahogy a munkavállalók mondják, őket nem teljes körűen tájékoztatták az állandó foglalkoztatási viszony eléréséhez szükséges idő hosszáról. A kölcsönszerződéses munkaviszony és a gyakornok rendszer egy tisztességtelen és kiszolgáltatott helyzet csapdájába hajszolja az embereket. A felmérés során sokan osztották azt a nézetet, hogy ők egy multinacionális vállalathoz jöttek dolgozni a jó fizetések és a juttatások reményében, de nem csak a fizetések miatt csalódtak keserűen, hanem a munka bizonytalansága miatt is. Nem világos, hogy mit tartogat a jövő azok számára, akiknek nem sikerül egy biztos, állandó állást találniuk az iparon belül a képzett munkaerővé válásukat követően.

A makeITfair projekt során - a tanulmány elkészítését követően - a vállalatok lehetősége kaptak, hogy megjegyzéseikkel ellássák a jelentést a gyáraknál leírtakat illetően. Mindegyik vállalat részletesen reagált a leírtakra, és sok megállapítás hasznosnak is bizonyult. Összességében a vállalatok jónak és valóságúnak találták a jelentést. Néhány vállalat azt javasolta a makeITfair szervezeteinek, hogy fontoljanak meg egy statisztikailag megbízhatóbb és módszertanilag elfogadhatóbb kutatási módszert, amiben ők is partnerei lehetnének a dolgozói interjúknak. Ez azonban megakadályozná, hogy a munkavállalók szabadon és nevüket elhallgatva beszélhessenek a kutatást végzőknek.

¹² Labour Progressive Front (LPF)

¹³ Dravida Munnetra Kazhagam or Dravidian Progressive Party

¹⁴ Centre of Indian Trade Unions (CITU)

Megjegyzés: a CITU egy nemzeti szintű szakszervezet Indiában, amely a Kommunista Párthoz kapcsolódik. India legtöbb államában jelen van, és ez testesíti meg a legnagyobb szakszervezeti erőt. [ford.]

1. BEVEZETÉS

Az elmúlt évtizedben a mobiltelefon piac gyors ütemben nőtt. Csak 2010-ben 1,6 milliárd készüléket adtak el világszerte, ami 32 százalékkal több volt, mint 2009-ben. Még a finn mobiltelefon óriás, a Nokia vezet az eladást 461 millió készülékkel, addig a piaci részesedése lényegesen visszaesett (31 százalékról 25-re, 2010 és 2011 között).¹⁵, bár még így is az indiai mobiltelefon ipar vezető szereplője. A sriperumbuduri gyára mára a legnagyobb; egyedül meghaladja a Kínában lévő Nokia gyárak méretét is. A kínai és az indiai Nokia gyárak közötti üzleti kapcsolatok kiemelkedő jelentőségűek.

2008 és 2011 között a makeITfair szervezetei számos jelentést készítettek a munkakörülményekről, több mint tíz mobiltelefon gyárat (vagy gyárrészt) vizsgálva Indiába, Kínába és a Fülöp-szigeteken. A kutatások komoly munkajogi szabálytalanságokat lepleztek le annak ellenére, hogy jelentős változások történtek mostanában Kínában. Más makeITfair beszámolók egyéb készülékek gyártásának munkakörülményeit is leírták; továbbá a beszerzési lánc első fázisát, nevezetesen a bányákban lévő döbbenetes munkakörülményeket, ahol a telefonokhoz és más elektronikai berendezésekhez szükséges értékes fémeket bányásszák; ezen felül pedig az e-hulladék felhalmozásának negatív hatásairól is beszámoltak a fejlődő országokban.

Jelen tanulmányban a makeITfair az indiai mobiltelefon ipar munkavállalóinak jogaival és az export övezetek munkafeltételeivel foglalkozik. Az elektronikai vállalatok hivatalosan elfogadják a beszállítói szakszervezetek jogait, de a termékek nagy részét az export zónában állítják elő (Speciális Gazdasági Övezet néven ismert Indiában), ahol ezek a jogok rendszeresen megsérülnek vagy háttérbe szorúlnak. A szervezkedés egy alapvető jog, amely lehetőséget biztosít a munkásoknak, hogy hangot adjanak sérelmeiknek és tárgyaljanak a munkakörülmények javításáról.

Az elmúlt években néhány alapvető változáson ment keresztül az indiai mobiltelefon ipar. Az egyik ilyen a Nokian belüli szakszervezet felállítása volt. A 2009. augusztusi sikeres sztrájk és két másik – 2010. januári és júliusi – sztrájk eredményeképpen létrejött a Nokianál egy szakszervezet. A Cividep kutatói 2010-ben felfedték azokat az okokat - elsősorban a fizetések mértéke és a munkahely bizonytalansága -, amelyek a megmozdulásokat eredményezték a Nokianál.¹⁶ A mobiltelefon szektor vezető vállalatánál lejátszódó megmozdulások hatással voltak az indiai elektronikai és az IT hardware iparra is, mely jelenleg közel egy millió embert alkalmaz, és becslések szerint 2022-re négy millióra növekszik ez a szám.¹⁷

A tanulmány nagyon is időszerű, hiszen folyamatos a küzdelem a Chennai körüli export zónában, a Nokia és más mobiltelefon gyártók, különösen a Foxconn gyáraiban. A kutatásra úgy is tekinthetünk, hogy a munkások helyzetét kívánja mélysegeiben megismerni/megismertetni hosszú távú perspektívából szemlélve – vagyis mi történik a tapasztalt munkásokkal egy olyan iparban, amely mostanában telepedett le a régióban. Az elektronikai vállalatok magnófelvételt készítenek azokkal, akik elérik az 5 éves munkaviszonyt. Jelen tanulmány arra is kitér, hogy a vállalatok vajon miért nem alkalmazzák a dolgozókat

¹⁵ Forrás: Digital Home (2011/02/14): „A mobiltelefon eladások világszerte 32%-kal nőttek 2010-ben”. (Elérhető a <http://www.digitalhome.ca/2011/02/worldwide-mobile-phone-sales-up-32-in-2010/> oldalon); Helsingin Sanomat újság (2011/05/19): „Gartner: Nokian markkinaosuus putosi alimmillään 14 vuoteen”, (Gartner: a Nokia piaci részesedése soha nem látott szintre süllyedt 14 év alatt” (Elérhető a <http://www.hs.fi/talous/artikkeli/Gartner+Nokian+markkinaosuus+putosi+alimmillään+14+vuoteen/1135266257914> oldalon)

¹⁶ Forrás: Cividep (2010): Az ipar és ember kapcsolatának változás az indiai mobiltelefon gyártási iparban, Amsterdam: SOMO

¹⁷ Forrás (2011/03/25): The Economic Times: Az IT és az elektronikai iparnak 3,2 milliányi munkaerőre lesz szükséges 2022-re, (Elérhető: http://articles.economicstimes.indiatimes.com/20110325/news/29188550_1_hardware-industry-electronics-telecom-equipment)

tovább, vagy, élnek-e kifogásokkal a kirúgások miatt, amelyek ahhoz vezetnek, hogy a munkavállalók nem érhetik el a tapasztalt kort a vállalatnál.

A következő kulcsfontosságú kérdések merülnek fel:

- A mostanában kialakult szakszervezetek miként javították az indiai mobiltelefon iparban dolgozók munkakörülményeit és ez milyen hatást gyakorolt azokra a gyárakra, amelyekben nem működik szakszervezet?
- Miben különböznek a feladatok, körülmények és a szakszervezetiség kérdése az állandó és a kölcsönszerződéses munkaviszonyban lévők, illetve az egyéb foglalkoztatási viszonyban dolgozók esetében a Speciális Gazdasági Övezetekben?

Ezekkel a kérdésekkel foglalkozik a jelentés első része. A vizsgálat célja, hogy megértsük a mostani változásokat, a gyülekezés szabadságával kapcsolatos helyzetet, a szakszervezetek helyzetét és a munkaszerződésekkel kapcsolatos kérdéseket a négy mobiltelefon gyártónál: nevezetesen a Nokiánál, a Salcompnál, a Flextronicsnál és a Foxconnnál. Mind a négy vállalat Tamil Nadu államban (India) Chennai közelében Sriperumbudurban helyezkedik el. A Nokiát eredeti termék előállítónak is hívják, a másik hármat pedig az ő beszállítójának, elektronikai kiszolgálójának.

2. MÓDSZERTAN

A kutatás a helyi makeITfair partner erőfeszítéseinek - a Cívidepnek -, és Patrik Oskarsson független tanácsadónak köszönhetően jött létre. A vizsgálat egy sok szempontot figyelembe vevő módszertanon alapult, amely során interjúk készültek a vezetőséggel, munkavállalókkal és civil szereplőkkel is. Továbbá szakszervezeti tagokat, munkajogászokat és aktivistákat is megkérdeztek Chennaiában, hogy a vezetőség válasza, hozzáállása összehasonlítható lehessen az ő véleményükkel.

A négy kiválasztott vállalat telepe Sriperumbudurban található, ami a Chennai-Bangalore autópálya mentén helyezkedik el 40 km-re Chennaitól, Tamil Nadu államban. 1999-ben a Hyundai-jal kezdődtek nagyszabású autóiipari beruházások, amelyek Sriperumbudurt ipari központtá tették. Sriperumbudurt gyakran India Detroitjaként is emlegetik. 2006-tól az elektronikai ipar is jelentős beruházásokba kezdett a térségben és az indiai mobiltelefon gyártás központjává vált.

A vállalatok több mint 100 dolgozójával¹⁸ készített interjút a Cívidep 2011. február és május között, továbbá 30 mélyinterjút és öt fókusz csoportos¹⁹ vizsgálatot is végeztek. A Cívidep, a 2006 óta folyamatosan végzett tanulmányai révén már kialakított kapcsolatokat az alkalmazottakkal, amelyek lehetővé tették számukra, hogy könnyebben megismerhessék a munkavállalók kilátásait. A kiválasztásnál szempont volt a nemek aránya és a munkaviszony jellege. Az interjúkat a gyár falain kívül folytatták le, teás standoknál, munkavállalók lakásaiban és szakszervezeti irodákban. A beszélgetések a munkások anyanyelvén – tamil nyelven – folytak. A mélyinterjúk olyan témákat is érintettek, mint a személyes háttér megismerése, munkakörülmények, szakszervezeti viszony jellege és személyes vélemények a szükséges változtatásokról.

¹⁸ A megkérdezett 101 ember közül 19-en a Nokiánál, 21-en a Salcompnál, 18-an a Flextronicsnál és 43-an a Foxconn két telephelyén dolgoztak.

¹⁹ A négy vállalat további 47 munkavállalója vett részt a fókusz csoportokban

Ezen felül 2011 márciusában a Finnwatch és a Cívidep kutatói meglátogatták a gyárat, hogy találkozzanak a vezetőséggel. A látogatás során a munkavállalókkal és a helyi szakértőkkel készítettek riportot. A vállalati vezetőkkel a Finnwatch kapcsolatai révén sikerült interjút készíteni. A Cívidep korábbi próbálkozásai nem vezettek ugyanarra a válaszadási hajlandóságra a vezetők esetében, mint amit a Finnwatch kapcsolatai révén elért. A Nokiánál a vizsgálatot készítőket találkoztak a helyi munkaügyi felelőssel és a vállalati kapcsolatokért felelős részleg képviselőivel is. A Salcopmnál, a Flextronicsnál és a Foxconnnál a HR részlegén kívül a közvetlen vezetők is részt vettek az interjúkon. A Nokiánál és a Flextronicsnál a vállalati ügyfélszolgálati referens is részt vett a megbeszéléseken. Három találkozó alkalmával üzemi bejárás is történt. A Foxconn képviselőivel készített interjút a Nokiánál végezték el, a Foxconn kérésének megfelelően.

A Nokia Telecom zónában jelen lévő két állami szakszervezet – az LPF és a CITU - titkárával is készült interjú. Ezek a riportok megvilágították a zónák munkaerő szervezés problémáit és jövőbeni kilátásait, valamint a szakszervezetek képviselői szerepkörét a multinacionális cégeknél. A felmérést végzők munkavállalókat képviselő kitűnő jogászokat is megszólaltattak, hogy megértsék a munkavállalók jogi helyzetét, valamint arra is kíváncsiak voltak, hogy milyen mértékben kényszeríti ki a jogokat az állam, mennyire támogatja ezeket a bíróság. Személyesen és írásban is megkeresték a SIPCOT²⁰ kormánytisztviselőket, hogy velük is készíthessenek interjút, de ezek a felkérések nem vezettek sikerre.

Az nyilvánvalóvá vált, hogy a Munkaügyi Minisztérium magas beosztású embereinek meg volt tiltva, hogy a nyilvánosságuk beszéljenek. A riportokban közvetlenül csak az intézmény vezetője nyilatkozhatott, vagyis az, aki a párt nézeteit képviselte. Annak ellenére sem nyilatkozhattak az alkalmazottak, hogy ők voltak az adott terület szakértői. A kutatóknak először engedélyt kellett kérniük az osztályvezetőktől az alkalmazottak megkeresésére, akik általában nem volt elérhető az irodájában. A jövőbeli kutatások során az osztályvezetőkkel készítendő riportokat érdemes előnyben részesíteni, hogy jobban megérthessük a munkavállalókra vonatkozó politikát és gyakorlatot.

Mind a négy vállalat lehetőséget kapott, hogy észrevételeket tegyen a megállapításokra és jelezze a Finnwatchnak a nyilvánvaló tévedéseket. Észrevételeik beépítésre kerültek a tanulmányba. A makeITfair szeretné hangsúlyozni, hogy a vizsgálat nem jelenti az adott vállalat teljes körű értékelését. A feltárt problémákat tovább kell vizsgálniuk a vállalatoknak és vevőiknek.

3. SPECIÁLIS GAZDASÁGI ÖVEZETEK: ÍGÉRETEK ÉS A VALÓSÁG

Jelen fejezet a Speciális Gazdasági Övezetek (SEZ-ek) fejlődésével foglalkozik, kiemelten vizsgálva céljaik és keretszabályzásuk megismerését, valamint a munkavállalókra és közösségekre gyakorolt hatásukat. Felmerül az a kérdés, hogy vajon a SEZ-ek tényleg olyan hatékonyan működnek-e, megteremtik-e azt, amit megígérték, emellett a fejezet még a négy gyár és az indiai SEZ-ek bemutatását is magába foglalja.

3.1 SEZ-EK KIALAKULÁSA ÉS FEJLŐDÉSE

Az ázsiai országok közül India volt az első, amely nemzeti gazdaságpolitikáját az importálásról az export orientált iparosításra cserélte 1965-ben, az első Export Előállító Övezet (EPZ) elindításával. Az övezetek létrehozásának elsődleges célja a valutaforgalom növelése volt az Indiában készített exportra szánt termékek gyártásának növelésével. Igen magasra tették a minimális export mennyiségi elvárásokat, és az

²⁰ State Industries Promotion Corporation of Tamil Nadu

exportálásból származó nettó valutabevétel limitét (NFEP)²¹. Az EPZ övezetek eladásai is a NFEP értékét növelték.

2000 áprilisában a kormány meghirdette a Speciális Gazdasági Övezetek (SEZ) politikáját annak érdekében, hogy leépítsék az ellenőrzések és vámvizsgálatok korlátait és ipari zónákat hozzanak létre a külföldi beruházások vonzására. A Speciális Gazdasági Övezetek törvénye 2005 májusában átment a parlamenten, júniusban elfogadta az elnök és 2006. februárban hatályba lépett. A törvény drasztikus egyszerűsítéseket vezetett be az egyablakos vámvizsgálatot, valamint a központi (nemzeti) és az államokbeli ügyeket illetően.

Hat év távlatában most a SEZ-ek a külföldi kereskedelmi politika alá soroltan működnek és egy sor pénzügyi ösztönzővel rendelkeznek, amelyek rendeletek révén valósulnak meg²². A kormány az Export Előállító Övezeteket (EPZ) átalakította Speciális Gazdasági Övezetekké (SEZ), amely által az indiai termeléskapacitás növelése helyett elmozdult az alacsony kockázatú, nagy hasznot hozó beruházások ösztönzése irányába, mint például a lakóegységek vagy a bevásárlóközpontok építése. A SEZ-ekben nem kell megfelelni a minimális exportálási rátának és a NFEP-nek sem, hiszen a SEZ területek 75%-án nem kell exportra irányuló tevékenységet folytatni. Ami viszont még ennél is fontosabb, hogy a SEZ területeken még nagyobb adó kedvezmények vannak, mint az EPZ területeken. A következőkben felsoroljuk azokat az ösztönzőket és lehetőségeket, amiket a SEZ övezetek kínálnak:²³

- Vámmentes behozatal és hazai árubeszerzés;
- 100%-os adómentesség az export utáni bevételre az első 5 évben, 50%-os a következő 5 évben és 50% adómentesség az üzletbe visszaforgatott haszonra szintén 5 éven át;
- A SEZ 10 éven át tartó fejlesztése esetén jövedéki adómentesség 15 éven keresztül;
- Mentesség a minimális alternatív adó alól (ez egy jövedéki adó fajta és azoknak a vállalatoknak kell fizetniük, amelyek a vállalati mérleg alapján nullás, negatív vagy nagyon csekély eredményt értek el, de nagy profitot termeltek és jelentős osztalékot fizettek a részvényeseiknek. Mivel az indiai jövedéki törvény szerint ezeknek a vállalatoknak nem kellene jövedéki adót fizetniük, ezért a Minimum Alternatív Törvény előírja, hogy mekkora fix összegű jövedéki adót kell ebben az esetben fizetni.[ford]);
- 500 millió dollárt elérő, lejárat nélküli kereskedelmi kölcsönre jogosultak az elismert bankokon keresztül;
- Központi adó és szolgáltatási adó alóli mentesség (ezeket az adókat akkor kell fizetni az indiai kormánynak – tehát a központi költségvetésnek -, ha az árukat egyik államból a másikba viszik át illetve a másik államban értékesítik. [ford]);
- Egyablakos vámvizsgálat központi (nemzeti) és állami szinten;
- Mentesség az állami szinten kivetett, eladásokhoz kötődő adókból és egyéb más adókból;
- A Jóváhagyó Testület²⁴ által engedélyezett tevékenységekre nem kell vám és fogyasztási illetéket fizetni.

Az Indiában működő 130 SEZ közül a Tamil Naduban lévő 17-et a 2005-ös SEZ törvény iktatta be. Többségük (13 db) az információs technológiához és a hozzá kapcsolódó iparágakhoz kötődik. Ezen felül

²¹ Net Foreign Exchange per centage (NFEP)
Forrás (2011/02/10): <http://indianvest.com/exportorient.htm>
²² Forrás (2011/02/08): <http://sezindia.nic.in/index.asp>
²³ Forrás (2011/02/11): <http://sezindia.nic.in/about-fi.asp>
²⁴ Board of Approval (BoA)

pedig az indiai kormány Tamil Naduban még létrehozta a Madras Export Előállító Övezetet (MEPZ) és a helyi kormány még további négy SEZ-t²⁵ alapított, beleértve a Nokia Telecom SEZ-t is.

3.2 ÜRES ÍGÉRTEK?

A SEZ területek kialakítása sok problémába ütközött és aggodalmat váltott ki a különböző szereplőkből, főleg azokból, akikre közvetlenül hatással voltak az állami földszerzések. Hatalmas területeket, átlagosan körülbelül 2000 hektár méretűeket sajátított ki az állam közérdek címén a Föld Kisajátítási Törvény alapján. Ezek általában mezőgazdasági termőterületek voltak, amelyeket eladtak vagy bérbe adtak a beruházóknak, akik a területeknek csak egy kis részét használták fel a gyáraik felállításához. A területek nagy részén lakóingatlanokat és más hasznot hajtó egységeket állítottak fel, mint például a hagyományos bevásárló központokat. Kétséges, hogy miként szolgálják a közhasznot az elvett, privatizált földek átsorolása következtében megtermelt javak.²⁶

A tömeges föld átsorolások nem csak a földek tulajdonosaira voltak negatív hatással, hanem a bérlőkre és albérlőkre, a mezőgazdasági munkásokra és még sokakra, akiknek megélhetése a földhöz kapcsolódott. Ezek veszítették el az egyetlen kereseti lehetőségüket, és ezeket költöztettek el otthonukból. A legtöbben még mindig várják a kormány kompenzációs csomagját, amely természetesen messze a piaci ár alatt fizetne kártérítést.

India különböző részein a hagyományos megélhetésű emberek, vagyis a gazdák és a halászati közösségek tagjai mozgalmat szerveztek a SEZ-ek ellen. A mozgalom megszerezte más szociális mozgalmak támogatását is.²⁷

Az rögtön világossá vált, hogy a befektetőknek adott támogatások, mint például az olcsón vagy térítésmentesen átadott infrastruktúra és az adókedvezmények, iszonyatos megterhelést jelentettek a közpénzeknek. Számos tanulmány megkérdőjelezte az állami támogatás létjogosultságát az erős, nagy profitú multinacionális vállalatok részére, amit „gazdasági fejlesztésként”²⁸ palástolnak. Másodrészt pedig a SEZ-ek felállításának célja hivatalosan a foglalkoztatás növelése volt. Tekintettel arra, hogy a kialakított SEZ-ek nagy része az IT és az ahhoz kapcsolódó iparban jött létre, így csak kis mértékben nőttek a képzetlen emberek munkavállalási esélyei, főleg azok körében, akiket el is költöztettek a SEZ-ek kialakítása miatt.

Bár jelen tanulmány a Nokia Telecom övezetben a munka minőségét vizsgálja, hasznos referencia pontként röviden összefoglaljuk a Tamil Nadu államban lévő SEZ-ek által igényelt munkaerő mennyiségét. A táblázat a SEZ-ek által javasolt közvetlen és közvetett munkaerőt és a fejlesztési biztosnál fellelhető legfrissebb számokat mutatja.

²⁵ Forrás (2011/02/11): <http://sezindia.nic.in/writereaddata/pdf/ListofoperationalSEZ.pdf>

²⁶ Ramakrishnan, V. (2011/06/04-17): A nagy földszerzés: a harcok története 28. kötet (The great land grab: „Frontline cover story”, vol. 28 (12);

Shiva, V. (2011): A nagy földszerzés: India háborúja a gazdák ellen (The great land grab: India’s war on farmers, Aljazeera (2011/06/09), <http://english.aljazeera.net/indepth/opinion/2011/06/20116711756667987.htm>

²⁷ Dharur, S. (2008): Andhra Pradesh állam gazdái fellépnek a SEZ ellen, Patkar támogatja őket (AP Farmers protest against SEZ, Patkar lends support)

Tribune New Service (2011/06/06) <http://www.tribuneindia.com/2008/20081228/nation.thm#16>

²⁸ Például a „The Citizens’ Research Collective’s” szerint „A siker adófizetők által fizetett ára: A kormány és a munkavállalók által fizetendő Nokia Telecom SEZ ára Chennaiban (The Public Price of Success: The costs of Nokia Telecom SEZ in Chennai for the government and workers; Oskarsson P. (Finnwatch, 2005) India Vonzóereje: a hasznot termelő multinacionális cégek, avagy támogatjuk a drogokat (Indian Attraction: Profitable Multinationals as subsidy Junkies)

1. TÁBLÁZAT: FOGLALKOZTATOTTSÁGI STATISZTIKÁK A TAMIL NADU SEZ-EKBEN²⁹

SEZ NEVE	ELFOGADOTT EGYSÉGEK	KÖZVETETT FOGLALKOZTATÁS		KÖZVETLEN FOGLALKOZTATÁS			
		Javasolt	Jelenlegi	Javasolt	Jelenlegi		
					Férfiak	Nők	Összesen
MEPZ	116	NA	NA	NA	20 335	16 137	36 472
Mahindra World City – IT	12	NA	14 282	NA	5 236	8 364	13 600
Mahindra World City – Auto	7	NA	412	NA	614	1 144	1 758
Mahindra World City – Apparel	6	NA	1 817	NA	842	57	900
Nokia	7	NA	18 100	NA	5 500	9 400	14 900
Flextronics	2	NA	193	NA	966	613	1 579
SIPCOT Hi-Tech Sriperumbudur	11	1 900	930	3 600	1 458	447	1 905
SIPCOT Hi-Tech Oragadam	16	2 965	2 723	5 075	2 285	822	3 107
Synefra	4	0	635	2 115	982	48	1 020
Cheyar	1	0	1 190	0	3 158	3 071	6 229
Sicpot	2	800	200	1 200	730	0	730
AMRL Int	4	700	50	540	48	3	51
ELCOT	1	10 000	460	10 000	9	1	10
Pearl City	1	40 000	155	10 000	7	0	7
Frontier	1	700	260	200	7	8	15
L&T Ship	2	7 500	1 768	2 500	120	4	124
New Chennai	4	NA	150	0	18	4	22
New Chennai	2	NA	1450	0	22	8	30
Összesen:	51	64 565	10 164	35 230	9 810	5 029	14 829

A fenti számokból kiolvasható, hogy mind a közvetlen mind a közvetett munkaerő igény jelentősen alul marad a SEZ alapítók javaslatától. Például a Sicpot Hi-Tech övezetben a javasolt 1 900 közvetett munkahelyből csak 930 valósult meg, és a 3 600 közvetlen munkahelyből csak 1 905 lett. Úgy tűnik tehát, hogy a kezdeményezők közel kétszer annyi munkahellyel terveztek, mint amennyit megvalósítottak. Ezenfelül az összes zónában megjelenő közvetlen munkaerőigény csak 42%-a az eredeti javaslatnak, még úgy is, hogy az övezetek felében hiányzik vagy nem áll rendelkezésre az eredetileg javasolt szám. Az összes közvetett munkaerőigény pedig csak 16%-a az eredeti értéknek annak ellenére, hogy az eredeti felsorolt 18 övezetből 10 nullás értékkel szerepel. A Nokia közvetlen alkalmazottainak száma (14 900 fő) nagyobb értéknek tűnik, mint amit a vizsgálat idején a vezetők állítottak (11 300 fő), pedig nem volt leépítés a vállalatnál. Az eltérést feltehetőleg a Nokia és a kormány kommunikációs problémája okozhatja.

²⁹

A statisztikák 2010. december 31-i adatok alapján készültek



**A SIPCOT HI-TECH SEZ KAPUJA, AHOL A FOXCONN EGYIK TELEPE IS TALÁLHATÓ
KÉSZÍTETTE: FINNWATCH**

Munkavállalók jogai a 2005-ös SEZ törvény és a 2006-os rendeletek alapján

A tamil nadui SEZ politika (2003) formanyomtatványok és nyilvántartások segítségével egyszerűsíti a bejelentési kötelezettség rendszerét, módosítja a jövedelembevallások ütemezését és rögzíti, hogy az ellenőrzéseket csak a „minimum szinten” kell megvalósítani. Új koncepciók bevezetését is javasolja, mint például az ön-igazolást (rövidebb otthon tartózkodás esetén), rugalmas munkaidőt és az éjszakai műszakot a nők számára. Azt is kimondja, hogy minden SEZ “közérdekűnek” számít az 1947. évi Ipari Vitarendezési Törvény alapján. A törvény 22. cikkeje szerint a közérdekű szolgáltatást végzők nem mehetnek sztrájkra a megegyezési folyamat időtartama alatt, amely a sztrájk bejelentésével kezdődik. A sztrájkot hat héttel a valódi megkezdése előtt be kell jelenteni.

A Tamil Nadu állami előírások - a nemzeti politikával összhangban - a Munkaügyi Biztos hatalmát a SEZ Fejlesztési Biztosához delegálják. Ez azért lényeges, mert ezáltal a munkatörvényi előírások biztosításának legfőbb szervét - állami szinten - egy olyan szervnek adták át, amelynek feladata a tőkebehozatal erősítése, akár még az eljárások és a bürokrácia egyszerűsítése árán is. Ezáltal pont azok a hivatali előírások és eljárások fognak leegyszerűsödni, amelyek épp a munkavállalók és a közösségek érdekeit szolgálják. Ez azt jelenti, hogy ugyanannak a szervnek kell pártatlanul állást foglalnia egy munkaügyi vitában, mint amely a munkáltatók érdekeit is képviseli. Ez az érdekek konfliktusához vezet és ellehetleníti a munkatörvény végrehajthatóságát.

A jogi szakértők szerint a SEZ-ek „legnagyobb problémája”, hogy a munkatörvényi előírások teljesítése önbevalláson alapul. A vállalatoknak önmaguknak kell kitölteniük az ún. Konszolidált Éves Jelentést a Fejlesztési Biztossal (és nem a Munkaügyivel) együttműködve az alapvető munkatörvényeknek való megfelelésségükről, mint például a Gyárak Törvénye (1948), Minimálbér törvény (1948), Bérkifizetési törvény (1939), Munkaerő kompenzációs törvény (1923), Gyes törvény (1961), Jutalomfizetési törvény (1965) Munkaszerződési (Szabályzat és Felmondási feltételek) törvény (1970).

A munkatörvény betartását általában az ellenőrzések és a bíróság útján lehet nyomon követni. A SEZ vállalatok számára azonban ez csak egy papír alapú, ön-bejelentési gyakorlatra csökkent. A Minimálbér törvény megsértése bűncselekménynek számít és megsérti az Indiai Alkotmány 23. bekezdését. De az önbevallás ebben az esetben bizonyító erejű és mentelmet biztosít a SEZ munkáltatóknak.

A Munkaszerződési törvény hasonlóképpen biztosítja a munkáltatók jogait, így például megengedi a kölcsön szerződéses viszony alkalmazását az egész éven át tartó, állandó munkák esetében is. Ez azt jelenti, hogy a vállalat összes alkalmazottját foglalkoztathatják kölcsön szerződéssel, és a vállalat megfelel a törvényi előírásoknak, csak az éves jelentésében kell megadnia a kért adatokat.

A Nokia már régóta jelen van Indiában, de csak 2005-ben döntött úgy, hogy Chennai közelében Sriperumbudurban állít fel egy gyárat. Az elmúlt években számos jelentés kritizálta a Nokia Telecom zónát, főképpen az adózás és a munkajogok vonatkozásában.³⁰ Jelen vizsgálat az első, amely a gyár vezetőinek hozzászólásait is tartalmazza. Ezenkívül betekintést nyerhetünk a zárt ajtók mögé is.

A Flextronics kivételével a többi három vállalat a Nokia Telecom zónában helyezkedik el, egy fallal körülvett, több részre tagolódó helyen a Chennai-Bangalore autópálya vonalán Sriperumbudurhoz közel. Ezen a 200 hektáros területen van a Nokia, a Foxconn, és a Salcomp, valamint a Wintek, a Perlos és az Aspocomp. Korábban a Jabil is itt volt, de már bezárta a gyárat. A Flextronicsnak egy különálló létesítménye van, amely egy másik övezetben (Chennai Ipari Park), Sunguvarchartamban található, néhány kilométerrel arrébb, egy jelenleg alig kihasznált 250 hektáros területen.

Nokia

A sriperumbuduri gyár jelenleg a Nokia legnagyobb üzeme- korábban a dél-kínai üzeme volt a legnagyobb. A 2006-os kezdet óta kétszer bővült a gyár és mostanra 11 300 alkalmazottja lett. Napi szinten 300 000 ezer telefont gyártanak itt. Az elmúlt évben 4 000 embert vettek fel az utolsó bővítési program keretében. A Nokia nem vezet külön könyvelést a Chennai üzemére vagy a többi indiai tevékenységére (ez magába foglalná a Nokia-Siemens hálózati eszközöket gyártó létesítményét az Oragadam zónában). Mindazonáltal azt várhatnánk, hogy a sriperumbuduri telep a legsikeresebb. A gyár nem csak az indiai piacra termel, hanem sok más országba is exportál. Az új „okos telefonokat” nem Indiában gyártják, bár úgy tűnik, hogy korlátozzák a jövedelmezőséget az ár érzékeny, alacsony kategóriás mobiltelefonok piacán.

40 különböző modellt készítenek, amelyek 5-6 változatban jelennek meg. Két részleg működik a gyárban, a Telefon Gyártó (Engine Operation) és a Csomagoló-felszerelő részleg (Supply Operation), ami a „helyi bevásárlóközpont”. A telefon alapja (engine) nem más, mint a telefon belső elektronikája plusz a kijelző, amelyek a telefon magját alkotják. A Csomagoló-felszerelő részleg főleg csomagolással foglalkozik, de emellett itt töltik rá a telefonra a vevőspecifikus software-eket és a nyelvi támogatásokat is. Ez a részleg nem raktároz és szállít (mindkettőt külön szerződés keretében látják el). 23 telefon gyártósor működik egyszerre egy időben, és mindegyik sor 2-4 másodpercenként gyárt egy új telefont. Ez éves szinten 162 millió telefont jelent, ha a 4 másodperces átlagot is 25 napos hónapokat vesszük figyelembe. Négyműszakos rendszerben dolgoznak, és az egyik műszak mindig pihen. Egy műszakban 2 500 ember dolgozik; a műszak nyolc órás és fél óra ebédszünetet tartalmaz.

³⁰ (Cividep 2010; Finnwatch 2005; Oskarsson és a többiek 2009; Dutta & Radhakrishnan 2011)



**A SRIPERUMBUDURI NOKIA GYÁR A KERÍTÉS MÖGÖTT
KÉSZÍTETTE: FINNWATCH**

Salcomp

A Salcomp készíti a Nokia és más vállalatok, például a Samsung és az LG számára a telefontöltőket. A töltők nagy többségét a Nokia számára állítja elő, évi szinten 100 millió darabot készítenek. A felmérés idején 270 ezer töltőt gyártottak naponta. A gyárban 4 000 munkás dolgozik. A Salcomp legnagyobb telepe Kínában van, és van egy harmadik üze me is, Brazíliában. Ezzel a 3 gyárával és a finnországi vezetőséggel a Salcomp lényegesen kisebb méretű, mint a vizsgálatl al érintett többi vállalat.

A Salcomp fő nehézsége, hogy a töltők mindig a telefonokhoz kapcsolódóan, azokkal együttesomagolva értékesíthetők. Bár ez egy szűk, de ugyanakkor jövedelmező piac. A töltők a telefongyártók arculatát viselik magukon, ami azt jelenti, hogy a Salcompnak nem marad nagyhaszna rajta. A Salcomp indiai telepe állandó versenyben van a kínai töltőgyárakkal és a Flextronics-al is, akinek szintén van egy sriperumbuduri telepe. Egy ilyen termék esetén a versenyt a legkedvezőbb ár dönti el.

A Salcomp indiai gyára az alkatrészeket kezdetben 100%-ban importálta, majd később a 60%-át már a helyi előállítóktól szerezte be- például a műanyag borítást egy bangalori cégtől. Eredetileg a Salcomp csak töltőket gyártott, de 2010 vége óta már transzformátorokat és vezetékeket is gyártanak, amelyek szintén a töltők részei. Jelenleg nincs lehetőség a gyár bővítésére, mert nem áll rendelkezésre több terület a mostani telepen. Három nyolc órás műszak van (a szüneteket is magukban foglalják) és heti hat napon át megy a munka. Az éjszakai műszakért 8 rúpia jár, ami havi szinten 48-57 rúpiát jelent.

Flextronics

A Flextronics egy nemzetközi nagy gyártó, Szingapúrban van a székhelye, de 1969-ben az Egyesült Államokban alapították. Világszerte már több mint 30 országban van jelen, és az amerikai Fortune magazin top 500-as listáján is szerepel.³¹ Az indiai kapcsolódás csak mostanában alakult ki, amikor 2001-ben a cég megvett egy egységet a Motorólától Bangalorem. 2004-ben egy javító központtal bővítették a bangalori gyárat, majd később Chennaiba költöztették át, ahol az évi 80 ezer műszaki diplomás végzettségű munkaerő volt vonzó a Flextronics számára. Ezen felül maga a SEZ, a technikai adottságok, a kormányzati ösztönzők (feltehetően a SEZ kedvezményeken felüli ösztönzők) és a helyi beszállítói bázis is

³¹ (Flextronics 2010)

hozzájárultak a döntéshez. 2006-ban Chennaiban létesítettek egy ipari parkot, de csak körülbelül 1 700 ember alkalmazását tudták itt megoldani.³²

Manapság a Chennai üzem már egyáltalán nem gyárt mobiltelefonokat. Korábban úgy hírllett, hogy ők gyártják a Sony Ericsson telefonokat, de ezt sohasem erősítették meg. Telefontöltőket, a készülékek fém vázát és nyomtatott áramköri elemeket gyártanak az indiai és külföldi piacra. Úgy tűnik azonban, hogy az indiai piac nem igazán méltányolja ezeknek az elektronikai dolgoknak a gyártását. A gyártás fele a töltőkre irányul, másik része a fémmegmunkálás, ami viszont láthatóan nem túlságosan jövedelmező üzlet. A gyárban három műszakban dolgoznak, nyolc órás munkaidővel. És a többi gyárhoz hasonlóan a Flextronics is heti hat napon üzemel.

Foxconn

A Foxconn egy másik nagy nemzetközi Elektronikai Gyártó, világszerte tart fenn üzemeket hasonlóan a Flextronics-hoz, és ő is ott van a Fortune magazin top 500-as listáján.³³ A vállalt egy tajvani cég, de a legtöbb terméket Kínában állítja elő. Az indiai gyára jóval kisebb, mint a többi másutt. Két telepe is van Sriperumbudurban, a fő létesítmény a Nokia Telecom zónában található és közel 5 000 embert foglalkoztat. Az 1 000 főt számláló vezetőség közel van a gyárhoz, néhány kilométerre az övezettől.³⁴

A Foxconn gyártja a Nokia telefonok külső vázát, borítását. A vállalat a telefonok még más részeit is képes legyártani, azonban a vezetőkkel készített interjúkból nem derült ki, hogy pontosan mit. A gyártósort se látogathatta meg a vizsgáló csapat. A Foxconnak is nehéz éve volt a 2010-es a munkavállalóit illetően. A legnagyobb sztrájk rendőrségi beavatkozással zárult, 24 munkást felfüggesztettek 2010. szeptember - október folyamán. Volt még egy baleset is 2010 júliusában, amit egy rovarirtószer okozott és 42 munkást kórházba kellett szállítani (Lásd 7. fejezet). Végül a vállalat elismerte a szakszervezetet (Lásd 6. fejezet).

4. INDIA MOBIL GENERÁCIÓJA

Fontos tudni, hogy ebben a régióban a mobiltelefon gyártással foglalkozók az első generációs ipari munkások, akiknek a szülei még a mezőgazdaságban dolgoztak. Tehát nem volt korábbról alkalmazotti tapasztalatuk., a Salcomp alkalmazottainak például 90%-a nem dolgozott korábban gyárban. Nem volt összehasonlítási alapjuk, hogy miként fogják kezelni őket a főnökeik, nem volt fizetési vagy egyéb juttatási elvárásuk, és ami fontos, hogy nem voltak tisztában a jogaikkal, jogosultságaikkal. Alapvetően az első munkáltatójuk formálta, alakította őket, hogy munkássá váljanak és ezek a munkatapasztalatok formálják a válaszreakcióikat is az ipari léthez.

Jelen fejezet írja le a munkaerő toborzás-és elhelyezés gyakorlatát a vizsgált vállalatoknál és ismerteti azt a folyamatos bizonytalanságot is, amely meghatározza az ipar sorsát a régió fejlődésének tükrében. Megvitatásra kerülnek az elszállásolás és a hosszú időt ingázók problémái is.

4.1 KOR, NEM ÉS CSALÁDI ÁLLAPOT

A mobiltelefon gyártás egyik legfontosabb jellemzője a fiatal munkaerő állomány. A Salcomp indiai üzemében 3 600-an dolgoznak, melynek 95%-át a 18 és 25 éves kor közötti nők teszik ki. A Foxconnak 2 telepe van Chennai közelében, összesen 6 000 munkással, közülük 1 700 a nő. A férfiak és nők aránya a Flextronicsnál 60-40, a Nokiánál pont fordítva 40-60. Az átlag életkor mindkét vállalatnál 22 év. Néhány álláshirdetésben megjelent, hogy a 18-24 év közöttieket preferálják. A Nokia tagadta az interjúk során,

³² A Flextronics vezetőivel készített interjú alapján (Sriperumbudur), 2011. március 4.

³³ (Foxconn Technology Group 2010)

³⁴ A Foxconn vezetőivel készített interjú alapján (Sriperumbudur), 2011. március 7.

hogyan lenne egy felső korhatár, de ugyanakkor elismerte, hogy a legtöbb munkavállalója 18 és 24 között van. A vizsgálat során megkérdezettek mind a húszas éveik elején voltak. A fókusz csoportos megbeszéléseken a résztvevők beszámoltak arról, hogy a felvételt a kor volt a fő kiválasztási szempont: fontos volt, hogy fiatal legyen az illető.

Indiában házasságot főleg a húszas éveikben lévő fiatalok kötnek és a foglalkoztatottsággal nőnek a nemekre háruló elvárások is. Egy fiatal nő számára a munka a családi vagyoni gyarapítását, a hozomány növelését jelenti, bár ezek illegálisak Indiában. A megkérdezett munkások egy része azt állítja, hogy legalább 150 ezer rúpiának megfelelő (2 400 euró)³⁵ arannyal kell rendelkeznie egy nőnek, amikor férjhez megy. A férfiak számára a munkahely a keresőképességet mutatja a hagyományos „kenyérkereső” szerep miatt és hozzásegíti őket a házassághoz. Kétséges, hogy a munkavállalók meg tudják-e keresni a saját és a családjuk szükségleteit a mobiltelefon gyártók alkalmazottjaként – ez kiderül a következő fejezetből.

A Foxconn bevallása szerint a 27 éves kort jelöli meg, mint felső korhatárt, de ezt nem alkalmazza szigorúan a képzett munkaerő esetében. A Foxconnal dolgozók 99 százaléka még hajadon/nőtlen, ami a korukból is következik. A vállalat szerint a fiatalság előnye – az egyik vezető szavaival élve – hogy szabadok, mint egy madár, nincsenek még családi kötelezettségeik. A mobilipari munka elvárja, hogy az alkalmazottak három műszakban álljanak rendelkezésre, beleértve az éjszakai műszakot is. A SEZ övezetekben általában tiltva van, hogy a nőket a harmadik műszakban is foglalkoztassák. A gyakorlatban a fiatal, egyedülálló, gyermektelen munkavállalók hajlandóak ezekért a bérekért dolgozni és inkább túlóráznak, mint az idősebb, családos munkavállalók. A Foxconn tagadta, hogy előnyben részesítené a fiatal, egyedülálló alkalmazottakat és kihangsúlyozta, hogy a nők jobban preferálják a kétfélszakai alkalmazást. Ezen felül azt is kiemelték, hogy magasabb béreket fizetnek a törvény által meghatározottnál, és hogy szigorúan betartják a heti 48 munkaórás korlátot.

Ha az előbb kifejtetteket (több műszak) és a sok időt igénylő ingázást is összevetjük, akkor nyilvánvalóan látható, hogy főleg a nők számára lehetetlen a házasságot és családalapítást követő visszatérés a mobiltelefon iparba. A megkérdezettek mind osztozták azt a nézetet, hogy csak a gyártelep közelében élő nők képesek folytatni a munkát a házasságkötést követően. Becslésük szerint a Nokiánál dolgozó nők tíz százaléka lehet házas. A vállalat egyébként rendelkezik egy bölcsödével a gyár közelében.

Végül pedig még egy fontos, a korral összefüggő kérdés, a hosszú távú kilátás biztosítása. A kölcsön szerződéses és az egyéb foglalkoztatási viszonyokat előszeretettel használják a vállalatok, melyeket részletesen a negyedik fejezet fejt ki. Sok fiatal a drága éveit tölti bizonytalan munkával annak reményében, hogy majd állandó alkalmazásba kerülnek.³⁶ A fókusz csoportos beszélgetésekből kiderült a munkavállalók aggodalma arról, hogy amint öregszenek egyre csökkennek az esélyeik a munkavállalásra mind a mobiltelefon iparban, mind pedig más helyi gazdasági ágazatban. A kor tehát egy keskeny rést jelent a munkaerő piacon és bizonytalan jövőt hordoz magában.

A gyári munka nagymértékben kihasználja és leépíti az embereket. Ezeknek a megelőzésére a Salcomp szakmai képzéseket kínál, mint például a mobil telefonok javítása és szerelése vagy egyéb képzések, melyek nyitottak mások számára is. A vezetők inkább a képzéseket helyezik előtérbe, valamint a kis összegű támogatásokat, hogy saját üzletüket beindíthassák az emberek. A Salcomp szerint a nők maximum 5 évig dolgoznak a vállalnál, aztán elmennek, amint megházasodtak. Amennyiben szakmai képzéseket

³⁵ Az Európai Központi Bank középárfolyama 2011. januári – májusi időszakra (1 € = 62.85 INR)

³⁶ A bizonytalan alkalmazás az időszakos, részmunkaidős és alkalmi munkára utal, amelyek esetén nem ugyanazok a munkafeltételek, mint az állandó alkalmazottnál.

biztosítanak, akkor a munkavállalók képesek lesznek tovább folytatni a pénzkeresést a vállalati foglalkoztatáson túl is.

4.2 VIDÉKI MUNKAERŐ INGÁZÁSA

A Nokia Telecom zónában dolgozók nagytöbbsége Tamil Nadu állam más részeiről érkezik és a munkahelye valamint az otthona közti távolság miatt átmeneti szállásra kényszerül a gyárak közelében. Távol kerülnek a családjuktól, gyakran életükben először; átmeneti szállásokon húzzák meg magukat, amíg hosszú távú albérletet keresnek. Egy Foxconnál dolgozó nő elmondta, hogy két napot töltött egy házasságkötő teremben sok más munkavállalóval együtt, amelynek nem volt zárható ajtaja és mellékhelysége.

A családtól távol élés a személyes biztonságérzetükre is hatással van, valamint elkerülhetetlen többletköltséget is okoz. Mivel a vállalatok ingyenes buszjáratokat üzemeltetnek bizonyos távolságon belül, így a munkavállalók kiköltözhetnek a vidéki Kanchipuram és Vellore kerületekbe, ahol sokkal olcsóbbak a szállások, de a bejutás is hosszabb. Chennai közelében egy szoba-konyhás lakás kb. 3 000 rúpiába (48 euró) kerül havonta. Jellemzően egy ilyen kis lakást 5-7 fő oszt meg a költségek minimalizálása érdekében. A tanulmány készítői jártak egy olyan lakásban, amelyben 25 Nokiánál és a Foxconnál dolgozó nő lakott; a szobák bútorozatlanok voltak, az emberek a földön aludtak felváltva a műszakuk szerint.

A négy vállalatnál végzett felmérés szerint a munkavállalók 500 – 1 000 rúpia (8-16 euró) bérleti díjat fizetnek havonta. A Foxconnál a férfiaknak lehetőségük van a vállalat által működtetett kollégiumokban is megszállni, amely ugyanazon az államilag támogatott területen épült, ahol az adott termelési egység található. Jelenleg 600-700 munkás él ilyen kollégiumokban, és 750 rúpiát (12 euró) fizetnek bérleti díjként, melyet a fizetésükből vonnak le.

A munkavállalók nagy része napi szinten, irányonként egy órát utazik, de vannak, akik kettőt is. Bár vannak ingyenes vállalati buszjáratok, de az ingázás még tovább nyújtja az amúgy is hosszú munkanapot, és krónikus kifáradást okoz. Egy Nokiánál dolgozó fiatal nő munkahelyi balesete arra világított rá, hogy napi kétszer három órát utazott a családja és a munkahelye között nyolc órás munka mellett.³⁷ Kimerült állapota lehet az egyik magyarázata keserű és váratlan tettének, amikor is bemászott egy gépbe, hogy ő maga tisztítsa ki és így lépést tudjon tartani a termelési kvótával.

A sok utazás következtében a munkavállalóknak kevés szabadidejük marad olyan tevékenységekre, mint a főzés vagy bármi más egészségmegőrzéssel kapcsolatos dolog. Bár a vállalati vezetők szerint a munkások pénzt takaríthatnak meg a vállalati étkeztetésen, néhányan azért panaszkodtak az ételek minősége vagy az egészségre gyakorolt hatásuk miatt. A felmérést készítőik szerint az ételek ízletesek voltak és választási lehetőség is volt. Azt meg kell említenünk, hogy az épületen belül biztosított napi két étkezési lehetőség (egy szerződött vállalkozás által), még nagyobb teret ad arra, hogy a vezetőség jobban kézben tarthassa a munkaidőt.

Az átlagos négy órás hazautazási idő miatt a munkások csak korlátozottan tudják meglátogatni családjukat. Egyesek 3-4 havonta, míg mások csak évi egyszer mennek haza. Míg a kikapcsolódás legnépszerűbb formája a hazalátogatás, – derül ki a felmérésből – úgy a munkavállalók boldogtalanságának oka, hogy nem lehetnek családjukkal betegségben, gyászukban, ünnepeken és más fontos alkalmakkor. Amikor hazamennek, akkor se maradhatnak soká a korlátozott szabadság miatt. A Foxconn állítja, hogy ő

³⁷ Ambika a Vellore Kerületben, Arcot közelében Pindithangal nevű faluban lakott. Ez közel 100 km-re helyezkedik el a Nokia telepétől, és több mint 2.5 óra szükséges a megtételéhez.

biztosítja a törvényben foglalt szabadnapokat, beleértve az ünnepnapokat is. A Flextronics szerint a legtöbb munkavállalója Chennaiból és a Kanchipuram kerületből, illetve azok környékéről származik, és napi szinten hazajárhat a vállalati buszjáratokkal.

A Nokia, a Flextronics és a Foxconn munkavállalói elmondták, hogy nehézségbe ütköztek a fizetés nélküli szabadságok kivételénél. A Nokia dolgozói 20 nap fizetett szabadságot, hat nap alkalmi és további hat nap fizetett betegszabadságot kapnak. A Flextronicsnál 24 nap szabadságra jogosultak az emberek, 8 nap alkalmi és 8 nap betegszabadságra. A Foxconn munkavállalói 15 nap fizetett szabadságot és 10 nap alkalmi szabadságot kapnak, melyből csak 5 nap lehet a betegszabadság. Ha a munkavállalók több betegszabadságot vesznek ki, akkor elvesztik fizetésüket azokra a napokra. A Flextronics szerint ők nem korlátozzák a szabadságok kivételét a fenti tartományokon belül. Néhányan azt állították, hogy egy napi hiányzás miatt elvesztették a havi bónuszukat arra a hónapra, és hogy a vezetők elvárják, hogy előzőleg tájékoztassák őket a betegség miatti hiányzásról, amit természetesen a munkavállalók lehetetlennek tartanak.



**SZOBA-KONYHÁS LAKÁS, MELYEN 25 A NOKIÁNÁL ÉS A FOXCONNÁL DOLGOZÓ NŐ OSZTOZKODOTT
KÉSZÍTETTE: FINNWATCH**



**A FOXCONN BUSZJÁRATA, AMINT A CHENNAI-BANGALORI AUTÓPÁLYÁN HALAD
KÉSZÍTETTE: FINNWATCH**

4.3 A MUNKAERŐ KÍNÁLAT MEGHALADJA A KERESLETET

Jelenleg a helyi munkaerő piac lehetőséget biztosít a vállalatoknak, hogy nagyobb erőfeszítések nélkül is kielégítsék munkaerő igényüket. A Salcompnál egy belső jutalmazási rendszert használnak, amelyben az ott dolgozók toborozzák az új munkatársakat. Ez a fajta toborzás jól működik a vállalat fennállása óta, amelyet 100 fővel kezdtek meg. Ezért a Salcompnak nincs szüksége a kormány által támogatott állásbörzék (ún. job fair) igénybevételére. A felvételnél a 10 év középiskolai és további két év magasabb szintű képzettség az elvárás, bár ez utóbbtól néha eltekintenek. A Flextronicsnál hasonlóan, szintén 10 év iskolai végzettség és az Ipari Képzési Intézetek³⁸ diplomái szükségesek, de ez utóbbiakhoz itt sem ragaszkodnak. A Salcomp megengedi, hogy szabadidőt vegyenek ki a munkások a további tanulmányokra. Az esti tanulmányok miatt az október-decemberi időszakban több munkást kell új munkaerővel pótolni.

A Nokiánál is alapvető elvárás, hogy a belépő gyakornoknak 10 év középiskolai és további két év magasabb szintű képzettsége legyen. A 10 év középiskolai végzettség szerződéses foglalkoztatási viszonyra teremt lehetőséget, ahogy a vállalatnál mondják Külső Megbízott Munkaerő³⁹ státuszba kerülhet az illető. A kölcsön szerződéssel rendelkezőknek alacsonyabb szintű elvárásoknak kell megfelelniük. Korábban ugyanazokat az elvárásokat támasztották velük szemben is, mint az állandó munkaviszonyban dolgozókkal szemben, de rengetegen keresték fel a céget a potenciális jelöltek közül ezzel a kéréssel. A felvételi eljárás a beszélgetéseken kívül még igen szigorúan vizsgálja a jelöltek képességeit is. A tesztek kiterjednek az általános adottságok felmérésére, a technikai képességek és az egészségügyi állapot felmérésére. A Nokia

³⁸ Industrial Training Institutes (ITI)

³⁹ External Temporary Labour (ETL)

sem vesz már részt a kormány által támogatott állásbörzéken, elsősorban a különböző közérdekű és civil szervezetekben, valamint a magán ügynökségben bízik.

A Foxconn még részt vesz állásbörzéken, elvárja az ITI diploma meglétét és kikéri a munkatársak véleményét a jelölttel kapcsolatban. Aki új munkaeerőt visz a céghez, annak fizetnek. A jelöltnek 18 és 26 vagy 27 év között kell lennie, 10 év középiskolai és további két év magasabb szintű képzettséggel vagy az ITI diplomával kell rendelkeznie. Sok megkérdezett azonban a képesítésénél alacsonyabb szinten dolgozik, mert képtelen jobb munkát találni a régió korlátozott munkalehetőségei miatt. Villanyszerelők és ápolók is dolgoznak a cégnél, akik összeszerelő munkásként tengetik életüket, mert nem találtak munkát a saját szakterületükön. Ez a többi vállalatnál is így van. A Foxconn szerint a munkások nem mindig árulják el a magasabb képzettségüket.

Bár a multinacionális vállalatoknak nem esik nehezükre a munkaeerő toborzása, a hatalmon lévő DMK párt bevezetett egy felvételi programot, amelyet „A Mi Életervünknek”⁴⁰ nevezett el. A program két kedvezményezettje a Nokia és a Foxconn. A gyakorlati probléma ezzel az, hogy ugyanaz a kormánypárt felelős a munkaeerő toborzásáért, amely felelős a munkaügyi viták rendezéséért is, az érdekképviselő vonatkozásában és a munkaügyi jogok gyakorlása terén (lásd a 6. fejezetben).

Összegzésként elmondhatjuk, hogy a Chennai és környékén lévő mobiltelefon ipar egy fiatal, egyedülálló és ingázó életet folytató tömegetől függ. Amíg a munkaeerő kínálat meghaladja a keresletet, addig az állami pénzügyi és egyéb támogatásokat élvező multinacionális vállalatok nem érzik kötelességüknek a változtatást a munkaeerő felvétel terén.

5. BIZONYTALAN MUNKA, KÜLÖNBÖZŐ STÁTUSZNEVEK ALATT

A sriperumbuduri mobiltelefon gyártókra kétszintű munkavállalási viszony jellemző, az állandó munkaszerződés (beleértve a gyakornokokat is), akik szerepelnek a vállalt fizetési listáján és a nagyobb részt kitevő, kölcsön szerződésessel rendelkezők. Jelen fejezet a bizonytalan munkafeltételek ismertetésével foglalkozik, bemutatja a Munkaszerződési Törvény előírásait és más jogszabályokat, amelyeket rendszeresen bírálják az övezetben. Ezek a rendelkezések bizonytalanra teszik a munkavállalást és gyengítik a kollektív fellépés lehetőségét. Összehasonlítjuk a gyakornokok és a kölcsönzési munkaszerződéssel rendelkezők fizetését az állandó munkavállalókéval, és bemutatjuk a minimálbér számítását. Összehasonlításra kerül a négy vállalt munka irányelve és gyakorlata.

A vállalatokhoz belépve gyakornokként kezdik pályafutásukat az állandó alkalmazottak. Ezt követően jön a próbaidő, majd végül elismerik őket „teljes értékű” munkaeerőként. A munkavállalók állítása szerint a gyakornoki státusztól az alkalmazotti viszony eléréséig általában két évre van szükség. Ezt több mint a Nokia dolgozóinak 50%-a visszaigazolta. A vállalat szerint már 16 hónap alatt megtörténik az átsorolás állandó státuszba. Azonban, ha a szükséges ismereteket még nem tökéletesen sajátították el a gyakornokok, akkor nem veszik fel őket állandó alkalmazottnak.

A szerződéses viszonytal rendelkező munkavállalókat egy harmadik féltől, egy munkaeerő kölcsönző cégtől veszik át, amelyek számos munkáltatót látnak el a szükséges munkaeerővel. A Nokiának és a Foxconnak két

⁴⁰ Forrásnyelv szerint: Vallthu Kattuvom Thittam

ilyen közös cége van.⁴¹ A munkavállalók így a kölcsönző cég alkalmazottai és nem a vállalatoké. Ezt támasztja alá az Ma Foi Menedzsment Tanácsadó Kft. kinevező okirata is, mely a Nokia munkaerő ellátó szervezete: „A kölcsönzési időszak alatt Ön továbbra is az Ma Foi alkalmazottja”

A Vállalatok az egyösszegű béren felül, melyet a közvetítőkön keresztül fizetnek ki a munkavállalóknak, még közvetítői díjat is fizetnek a munkaerő beszerzésért. Mindkét munkáltató felelősséggel tartozik az alkalmazottért: maga a munkáltató, az a jogi személyiség, akinek a munkavállaló megtermeli az árukat és szolgáltatásokat, és a közvetítő is felelős. Mindkét munkáltató az 1970. évi Munkaszerződési (Szabályzat és Felmondási feltételek) törvény hatálya alá tartozik. Ez a törvény szabályozza az alkalmazás feltételeit, a jogokat; és előírásokat tartalmaz az állandó alkalmazási viszony feltételre.

Az alábbi táblázat foglalja össze a munkaügyi státuszokat a négy mobiltelefon gyártónál

2. TÁBLÁZAT: MUNKAÜGYI STÁTUSZOK A NÉGY MOBILTELEFON GYÁRTÓNÁL⁴²

VÁLLALAT	KÖLCSÖNZÖTT MUNKAVÁLLALÓK (KÖZVETÍTŐK ÁLTAL)	GYAKORNOKOK	ÁLLANDÓ ALKALMAZOTTAK	ÖSSZESEN
Nokia	2 209 (3)	2 973	6 182	11 364
Flextronics	1 020 (4)	0	680	1 700
Foxconn	2 600 (5)	600	2 600	5 800
Salcomp	400 (2)	2 800	800	4 000

A táblázat adatai szerint a Nokia dolgozóinak 22%-át a három munkaügynökség adja, a maradék 78%-ot pedig a gyakornokok és az állandó alkalmazottak teszik ki. A Flextronicsnál 40-60% az állandó és a kölcsönzött munkavállalók aránya, amelyet 4 ügynökség biztosít. Náluk nincsenek gyakornokok. Aki kölcsönszerződéssel dolgozik a gyárban, azt 1-2 év munkaviszony után felveszik állandó alkalmazásba. A Foxconn esetében öt közvetítő cég szolgáltatja a munkaerő több mint 40%-át, amihez ha hozzávesszük a 600 gyakornokot, akkor összesen 3 200 fő, vagyis 55% van bizonytalan helyzetben. A Salcomp 400 dolgozóját két közvetítő cég biztosítja, ami azt jelenti, hogy a munkavállalók 10%-a kölcsönzött, a 90 százalék pedig (beleértve a gyakornokokat is) hagyományos munkaszerződéssel rendelkezik. A Salcomp legkésőbb másfél év eltelté után már a fizetési jegyzékébe teszi a kölcsönzött munkavállalókat és két év után fel is veszi állományba mind a gyakornokokat mind a kölcsönszerződéssel rendelkezőket.

5,1 KÖLCSÖNZÖTT MUNKAERŐ – A KILÁTÁSTALAN SORS

Akármekkorák is a fenti táblázatban feltüntetett számok, mindenképp aggodalomra adnak okot, mert a kölcsönzött munkavállalók alkalmazása a munkáltatói felelősség kijátszásának egyik módja. A megkérdozett vállalatok azzal indokolták a kölcsönzést, hogy így gyorsabban jutnak munkaerőhöz és „képesítés nélküli munkaerőként” kezelhetik a felvetteket (inkább ez utóbbi jellemző) vagyis egy Nokia vezető szavaival élve „egyszerű munkákra” alkalmazhatják őket, mint például anyag és alkatrész összeszerelési munkálatok. Gyakorlatilag arra gondolt, hogy az állományban lévők bonyolultabb

⁴¹ Interjú a két vállalat vezetésével (2011. március 7)

⁴² A vezetéssel készített interjúk és a vállalati megbeszélések alapján (2011. március – augusztus)

munkafolyamatokat végeznek, amelyek magasabb képzettséget igényelnek. Bár a megkérdezett munkások szerint mind a négy vállalat minden részlegének vannak kölcsönszerződéssel rendelkező munkatársai.

A Munkaszerződési Törvény (2010. november 29.) rendelkezéseinek megfelelően a Nokia egy bejegyzett munkáltató (cégkivonattal rendelkezik). A cégkivonat szerint majdnem minden munkafolyamatához harmadik fél biztosítja a munkaerőt.⁴³ Az alábbi táblázat mutatja azon közvetítők számát, akik állami felhatalmazást kaptak a Nokia munkaerővel történő ellátására a listában szereplő munkafolyamatokra, amelyek a Nokia alaptevékenységének egy részét képezik.⁴⁴ Minden közvetítő számára meg van határozva a maximálisan kölcsönözhető munkavállalók száma.

3. TÁBLÁZAT: A NOKIA KISZERZŐDTETETT MUNKÁI⁴⁵

MUNKATÍPUS	KÖZVETÍTŐK SZÁMA	MUNKAVÁLLALÓK SZÁMA
Összeszerelés, vákuumcsomagolás	3	1 400
Raktározás	2	1 400
Biztonság	2	381
Karbantartás	3	315
Étkeztetés	1	220
Takarítási szolgáltatások	3	171
Raktározás irányítása	1	50
Takarítási szolgáltatások a gyermekfelügyeleti központban	1	20

Bár a felsorolt tevékenységek egész éven át tartó, állandó munkák, a Nokia állítja, hogy ezek a mobiltelefon gyártásban melléktevékenységnek számítanak. A listában szereplők fő csoportját azok a munkavállalók alkotják, akik az összeszerelő és a szállítmányozó részlegnél dolgoznak. A cégkivonat szerint a Nokia tevékenysége „mobiltelefon gyártás”, de a SEZ övezet fő szándéka a raktározás és a több mint 20 féle telefon összeszerelése volt.⁴⁶ Ebből adódik, hogy a zónában nem lehet kölcsönzött munkaerőt igénybe venni az alaptevékenység ellátásához, mert tiltja a Munkaszerződési törvény 10. cikkelyének második bekezdése. A Nokia szerint a törvény megengedi, hogy a fenti tevékenységekre rövidtávon kölcsönzött munkaerőt alkalmazzanak.

A közvetítők által alkalmazott szerződések a munkavállalási feltételek között az alábbi kijelentést tartalmazzák: „a közvetítők csak arra vannak felhatalmazva az ügyfelek kérésének megfelelően, hogy az ügyfél tevékenységével kapcsolatos vagy az ő melléktevékenységükkel foglalkozzanak”⁴⁷, mely kijelentés arra utal, hogy a közvetítők nem adnak egyértelmű leírást a megbízott feladatairól. Bár a kölcsönzött munkaerőt tekinthetjük a vállalat fő húzóerejének, nincsenek állandó alkalmazásban a Munkaszerződési törvényben foglaltak szerint. Ehelyett évekig szerződéses viszonyban maradnak, míg aztán elmennek egy másik

⁴³ Jelen tanulmány nem vizsgálta a többi vállalat – mint megbízó munkáltató – cégkivonatát vagy azt, hogy a közvetítő cégek kaptak-e államilag elismert engedélyt a tevékenységükre, ahogy azt a Munkaszerződési törvény megköveteli.

⁴⁴ Példák a mellőzött munkafolyamatokra: hulladék kezelés, új gépezetek installálása, tűzvédelmi rendszerek és így tovább – mindezeket érthetően 'külső' vállalkozók végzik.

⁴⁵ A Nokia India Private Kft. cégkivonata szerint, a Munkaszerződési törvénnyel összhangban. A cégkivonatot a Gyárak Felügyeleti Osztálya adta ki R. Dis (E) 5053/2010 számon 2010. november 9-én.

⁴⁶ Az interjúk és a gyárlátogatásokon megfigyeltek alapján.

⁴⁷ Az Ma Foi Managenet Consultants Kft. kinevező leveléből készült kivonat (2010. november 16)

vállalathoz vagy egy másik ágazatba. A Nokiónak nincs tudomása arról, hogy mennyi ideig dolgozik náluk átlagosan, illetve maximálisan egy munkavállaló.

Összefoglalva tehát az övezeten belül nem tartják be a törvényt és a Nokia gyakorlatilag érvelhet azzal, hogy a kölcsönzött munkaerőt az összeszerelő részlegben alkalmazza és nem a gyár részben, ami feltételezhetően az alaptevékenységének számít. Az egyik szakszervezeti képviselő megerősítette ezt a feltételezést: „Nehéz lenne állandó munkát adni a hosszútávon alkalmazott kölcsönmunkaerőnek, mivel a vállalat egyszerűen annyit mond, hogy nem alkalmaznak senkit sem az egész éven át tartó munkára annak ellenére, hogy tudjuk például a szállítmányozási részlegen ideiglenes munkásokat alkalmaznak éveken át”.⁴⁸ Az állítások és a valóság közti ellentmondás felett nem lehet szemet hunyni egy multinacionális vezető vállalat esetében, amely még etikusnak is tartja magát. A Nokia azonban ragaszkodik az álláspontjához, hogy nem szegi meg a törvényt és engedélyt is kapott az illetékes hatóságoktól.

Ugyanakkor úgy tűnik, hogy a Nokia nem tesz különbséget a juttatások körében a különböző státuszú munkavállalók között, kivéve a béreket (lásd lejjebb). A kölcsönszerződéses alkalmazottaknak egészségügyi hozzájárulást fizet a cég az Állami Biztosítási Alapba⁴⁹ és nyugdíj hozzájárulást a Nyugdíj Alapba. Kétségtelen az étkeztetési és munkába járási hozzájárulások hasznossága. Továbbá legalább az egyik Nokia munkaügyi közvetítő 200 ezer rúpiás fedezetet nyújt egy csoportos balesetbiztosítási csomag keretében és 50 ezer rúpia értékű orvosi biztosítást, mely 30 napos munkaviszony után lép életbe.

A Foxconn nyitottabb a munkaerő kölcsönzéssel kapcsolatban, mivel ők is szerepelnek az irányelvükben tekintettel arra, hogy lehetővé teszik a munkaerő variálását. Szerintük a kölcsönzött munkaerő nagysága a vevői igényektől függ és egy általános jelenségnek mondható az iparban. A vezetők szerint ezek a munkavállalók nem rendelkeznek képzéssel és egyszerű munkákra alkalmazzák őket. A Foxconnnál 40-60 százalék között mozog az állandó munkaerő aránya.

A Salcompnál és a Flextronicsnál a munkabérek, munkaórák és egyéb lehetőségek, mint az étkezés az utazási hozzájárulások egyelőre minden munkavállaló számára. Ezzel szemben a felmérés rámutatott az állandó és nem állandó munkavállalók fizetésének jelentős különbségére, melyet a következő rész tárgyal részletesebben. A Foxconn állítása szerint nincs különbség a gyakornokok ösztöndíja és a kölcsönszerződéses alkalmazottak bére között. A fókuszcsoporthoz tartozó interjúban 5 férfit és 15 nőt kérdeztek meg (Flextronics, Salcomp, Foxconn), akik elmondták, hogy 2-3 éven át dolgoztak a vállalatoknál, de csak öten közülük állandó szerződéssel, a többiek közvetítővel kötöttek szerződést. Amikor a beszélgetés végén kértük, hogy a legfontosabb üzenetüket mondják el, egybehangzóan azt mondták: „*Fel kell hagyni a kölcsönmunkaerő rendszerrel!*”

5.2 GYAKORNOKOK – KÉPZÉS NÉLKÜL

A Nokia, Salcomp és a Foxconn fizetési listáján szereplők mind gyakornokként kezdtek és akként kezelték őket 15 vagy még több hónapon át annak ellenére, hogy a betanítás gyakran kevesebb, mint 1 hónapot vett igénybe és ugyanazt a munkát kell végezniük, mint a többieknek. A Flextronics az egyetlen, aki nem alkalmazza a gyakornoki rendszert. A Foxconn szerint a gyakornoki rendszer egy általános gyakorlat Indiában.

A Nokia gyakornokai nem követelhetik, hogy állandó alkalmazásba vegyék őket

⁴⁸ Interjú a CITU vezetőjével Chennaiban (2011. március 9)

⁴⁹ Employee State Insurance

A Nokia szerint három hónap betanulásra van szükség, mielőtt valaki a gyártósorhoz állhat. Először csak három feladatra képezik ki a kezdőket, majd hat hónap alatt megtanulják az összes munkalépést. A munkavállalók több mint fele állítja, hogy a gyakornokok nem kapnak semmiféle speciális képzést, ugyanakkor dolgozniuk kell másokkal együtt. Harminc százalékuk szerint a betanítás csak körülbelül 15 - 30 napon át tart, amely tartalmaz egy egyhetes munkabiztonsági képzést is. Ezek után 15 hónapig gyakornoki státuszban maradnak és a szerződésük szerint ugyanúgy be kell tartaniuk a Nokia előírásait mintha állandó alkalmazottai lennének. Ugyanakkor ez a szerződés a következőket is tartalmazza: „A munkavállalónak meg kell értenie, hogy nem jogosult semmilyen juttatásra, amely az állandó alkalmazottaknak jár. De a vezetőségnek lehetősége van mérlegelni a legmegfelelőbb juttatások odaítéléséről...”⁵⁰

A gyakornoki státusz bizonytalanságát egy 2009-es szerződés fogalmazta meg egyértelműen, amely szerint „a vállalatnak jogában áll a szerződést megszüntetni saját belátása szerint a gyakornoki idő alatt, a felmondás okának megnevezése nélkül, 30 napos felmondási idővel vagy egy havi ösztöndíj kifizetésével - felmondólevél helyett.”⁵¹ Amikor a gyakornoki idő befejeződik, a munkavállaló nem követelheti, hogy vegyék fel állandó státuszba. A Foxconn is hasonló feltételeket kötött ki egy 2006-os gyakornoki szerződésben, de abban még ellentételezést sem adott a felmondás miatt.⁵² Abban a szerződésben is a vezetőségen múlt, hogy meghosszabbítja-e a szerződést: „A gyakornoki idő meghosszabbodhat, amennyiben a vezetőség szükségesnek látja; a hosszabbítás idejét szintén a vezetőség határozhatja meg és a meghosszabbított idő lejártá után a gyakornoki idő befejeződik.”⁵³

A Salcomp csak két év után teszi fel a munkavállalókat alkalmazotti viszonyba

A Salcompnál dolgozók általában 18 hónapon át gyakornokként dolgoznak, majd ezt követően 6 hónapig még próbaidőn vannak. A felmérés készítésekor (2011. március) 800 munkavállaló fejezte be a 24 hónapos betanulási periódust. Ezzel ellenben még a vezetők is elismerték, hogy négy-hat hét elegendő egy új gépkezelő kiképzéséhez. A vállalat állítása szerint a gyakornoki program a törvénnyel összhangban van, és a gyakornokok ez idő alatt fizetést kapnak, amely meghaladja a törvény által előírt minimumot. A megkérdezett munkavállalók szerint a betanítás az „5S kínai modell”⁵⁴ bemutatásából állt. A Salcompnál dolgozik a legtöbb gyakornok (a munkaerő 70%-a), aminek háttérében az állhat, hogy 2007-ben csak kis létszámmal indult el a vállalat és csak mostanában kezdték igénybe venni a munkaerő kölcsönzést. Továbbá az is az oka lehet, hogy náluk hivatalosan is hosszabb a gyakornoki idő, mint a többi vállalatnál. A Salcompnál szinte csak nők dolgoznak és ez a vállalat fizeti a legalacsonyabb béreket.

A Foxconn gyakornokainak is sokat kell várniuk az állandó pozícióért

A Foxconnal az év végén értékelik a gyakornokokat, majd elkezdődik a hat hónapos próbaidejük. Ezt követően automatikusan állandó státuszba kerülnek, ha nem volt probléma a teljesítményükkel a gyakornoki idő alatt. Ez idő alatt a gyakornokok végigjárják az összes részleget és közben beletanulnak a munkába. Havonta 50 gyakornokból lesz állandó munkavállaló és 2011-ben várhatóan hatszázan lesznek véglegesítve. Ezzel ellentétben a fókuszcsoporthoz tartozó beszélgetéseken a Foxconn munkavállalói azt állították, hogy még két év elteltével sem véglegesítették őket, bár néhányuknak már hat hónapot követően is azt

⁵⁰ Nokia India Private Kft.: Gépkezelő gyakornok szerződése (2009)

⁵¹ Nokia India Private Kft. (2009)

⁵² Foxconn India Private Kft.: Gépkezelő gyakornok szabályzata (2006)

⁵³ Nokia India Private Kft.: Gépkezelő gyakornok szerződése (2009)

⁵⁴ Az „5S modell”: Az 5S öt "S" betűvel kezdődő japán szóval leírt következetes módszert jelenti:

Seiri: A szükségtelen dolgok kiválogatása, és eltávolítása a munkahelyről

Seiton: A szükséges dolgok sorba rendezése, hogy könnyen elérhetőek legyenek

Seiso: A munkahely - a gépek, szerszámok és a padló - teljes kitisztítása

Seiketsu: A munkahely szervezésének, és a rendtartásnak a szabványosítása

Shitsuke: A dolgozók képzése, hogy a rendszer alapelveit önállóan kövessék

ígérték. A vállalat azonban állítja, hogy két év munkaviszony után már mindenkit véglegesít, és hogy a hat hónapos próbaidő csak a beosztottakra vonatkozik. Előfordult, hogy a vállalat egy gyakornoki és próbaidőt is ledolgozó munkavállalójának zavaros szerződési feltételeket ajánlott, egy ún. szerződéses szabályzatot. Ez a megállapodás nem az állandó státusz elismerését jelentette, csak egy papír volt a szerencsétlen munkás megnyugtatója.⁵⁵

A Flextronicsnál kevesebb, mint egy hónap is lehet a gyakornoki idő

Összehasonlítván az előző három vállalattal, a Flextronicsnál nincs külön gyakornoki kategória, mivel a munkavállalók a munka közben tanulnak be és egy értékelés után állandó munkavállalónak nevezik ki. A vállalat inkább az új, fiatal munkaerő felvételére koncentrál, akik maguktól tanulnak be a rendszerbe. A betanítás 3-6 napig tart, elméleti részt és modell munkaállomáson végzett gyakorlati részt is tartalmaz. A vezetőség szerint a munkavállalók 15-20 napos közvetlen betanítást követően már kielégítően tudják végezni munkájukat.

Nincs törvényi előírás, hogy a gyakornoki időt követően fel kell venni a gyakornokokat. A Nokia szerződésai ezt kifejezetten tartalmazzák is, és emiatt a munkavállalók egységesen így is értelmezik. Bár nincsenek adataink a lemorzsolódást illetően, úgy tűnik, hogy a Nokiánál van a legkisebb fluktuáció a gyakornokok körében. A Flextronicsnál az éves csere 10% a kölcsönmunkásoknál és 2-3% az állandó alkalmazottaknál. A Foxconnnál ugyanaz a helyzet, mint a többi vállalatnál.

A megkérdezettek körében sokan frusztráltak érezték magukat és reményüket veszítették a munkakölcsönzési szerződések és a gyakornoki rendszer miatt. Más szóval nem rendelkeztek információval az állandó alkalmazás eléréséig szükséges idő hosszáról. A Salcomp és a Flextronics a helyi (tamil) nyelvet alkalmazta a kinevezésekben. A Flextronicsnál az új belépők eligazítást kaptak az első napon a munkáról és az irányelvekről. A Foxconn véleménye szerint a munkavállalóknak nem lehetnek nehézségeik az angol nyelvvel, mivel azt tesztelték a gyakornoki idő alatt. A személyes beszélgetésekkor azonban bebizonyosodott, hogy a legtöbben nem rendelkeznek megfelelő angol nyelvtudással egy interjúhoz.

A kormány által jóváhagyott szabályok, vagyis a munkaügyi szabályzat (kb. 50 oldal) tamil nyelven volt kifüggesztve a Salcompnál. A Flextronicsnál is tamil nyelven helyezték ki a munkaügyi szabályzatot, és az Elektronikai Ipar Viselkedéskódexet.⁵⁶ A Salcompnál tamil nyelven, míg a többi vállalatnál angolul írták ki a fizetési skálát. A Salcompnál a kinevezéseket és az összes releváns dokumentumot tartalmazó HR akta angol és tamil nyelven is elérhető, így a munkavállalók megismerhetik az előttük álló státuszokat és a jövőbeli előrelépési lehetőségeiket is. Amennyiben ezen anyagok nem állnak rendelkezésre a helyi nyelven, úgy sokkal nehezebb megérteni a gyakornokok és a kölcsönszerződéssel rendelkezők számára az előrelépési fokozatokat, a vállalat elvárásait és így tovább. Talán még ennél is fontosabb azonban, hogy a kölcsönszerződés és a gyakornoki rendszer méltánytalan és kizsákmányolt helyzet csapdájába ejti a munkavállalókat.

5.3 MIT JELENT A BIZONYTALANSÁG A MUNKAVÁLLALÓK SZÁMÁRA

A felmérésből kiderült, hogy sokan azért választották a mobiltelefon gyártó vállalatokat, mert a külföldi multinacionális cégekről széles körben elterjedt az elképzelés, hogy jó munkáltatók. Jó fizetést és egyéb juttatásokat vártak el a cégtől. Sokan úgy hitték, hogy két éven belül magasabb fizetéshez juthatnak, de

⁵⁵ Interjú az egyik Foxconn alkalmazottal (Foxconn India Private Kft., 2008)

⁵⁶ Electronic Industry Code of Conduct (EICC)

ahogy a vizsgálatból kiderült, keserűen csalódtak és nem csak a fizetés miatt, hanem az állásuk bizonytalansága miatt is.

5.3.1 DISZKRIMINÁCIÓS BÉREK ÉS KÉSZPÉNZES FIZETÉSEK

A vizsgálat idején (2011. május) alig több mint 3 500 rúpia (56 euró) volt a havi minimál bér Tamil Nadu államban.⁵⁷ 2009-ben az LPF szakszervezet egyéves megállapodást kötött a Nokiával, ahol akkoriban 1 700 – 3 300 rúpiát kerestek a munkavállalók, hogy megközelítőleg 6 150 – 7 700 rúpiára (98-123 euró) emeljék a bérüket. 2010-ben pedig aláírtak egy három éves megállapodást, amely további emeléseket tett lehetővé. Ez azt jelentette, hogy az összeszerelő soron több éve dolgozók akár 11 666 rúpiát is kereshetnek (186 euró).

Egy gépkezelő gyakornok 2006-ban még 3 290 rúpiát keresett, és most, a gyakorlati idejét befejezve akár (bruttó) 11 240 rúpiát is kereshet, beleértve a 2011-re eső juttatásokat is.⁵⁸ Bár ez háromszoros emelést jelent, még mindig csak a fele annak, amennyit egy ugyanilyen képesítéssel és tíz szakmai tapasztalattal rendelkező munkás a Hyundainál keres, ami 31 000 rúpia (493 euró).⁵⁹ A Nokia azzal érvelt, hogy náluk átlagosan három éves tapasztalattal rendelkeznek az emberek, míg a Hyundainál tíz évvel. A LPF szerint meg kell találni a közeputat a munkavállalók kívánalma és a Chennai mobiltelefon gyártás hosszú távú fenntarthatósága közt.⁶⁰

A Nokia vált a legmagasabb bért fizető vállalattá az ágazatban a szakszervezeti megállapodások aláírásával.

4. TÁBLÁZAT: BÉREMELÉSEK A NOKIÁNÁL 2010-2012 KÖZÖTT (INDIAI RÚPIA)⁶¹

	2010.04.01-TŐL	2011.04.01-TŐL	2012.04.01-TŐL
48 hónap felett	3 100	1 600	1 350
36 – 48 hónap	3 000	1 500	1 250
24 – 36 hónap	1 400	1 000	1 250
16 – 24 hónap	*	750	1 250

A fő probléma az, hogy a gyakornokok és a kölcsönzött munkások jelentősen kevesebb fizetést kapnak, mint az állományban lévők és ráadásul még fizetésemelésben sem részesülhetnek. A gyakornokok ösztöndíjat kapnak és nem fizetést. A következő táblázat mutatja be azokat a béreket, amelyek hat napos munkavégzést feltételeznek:

⁵⁷ Az előző minimál bér átalakításról szóló bejelentés 2004 július 21-éről származik és a <http://www.tn.gov.in/gorders/labour/default.html> oldalon érhető el. Az oldalon megtalálhatók a képzett munkások bére (2 895 rúpia), alacsonyszintű képzettséggel rendelkező munkások bére (2 591 rúpia), és a képzetleneké (2 438 rúpia). A vállalat vezetőik úgy emlékeztek ezekre a számokra, hogy a minimálbér 3 400 rúpia (Nokia), 3 780 (Salcomp), 3 860 rúpia (Foxconn), és 3 680 (Flextronics). Az eltérés jelzi, hogy nincs összhang a munkáltatók közt és nem egyértelmű a munkavállalók számára.

⁵⁸ 2010-ben a fizetések 7 700 és 20 400 rúpia között változtak (átlagosan 10 000 és 12 000 rúpia között) az extra juttatások mértékétől és az októberi 8 000 rúpiás bónusztól függően.

⁵⁹ Hyundai Motor India Kft. 2010 júliusi fizetési értesítője szerint.

⁶⁰ Interjú az LPF szakszervezet vezetőjével (2011. március 5)

⁶¹ Forrás: Megállapodás a Nokia India és a Nokia India Haladó Szakszervezet között (2010)

5. TÁBLÁZAT: MUNKAVÁLLALÓI FIZETÉSEK A NÉGY VÁLLALATNÁL (INDIAI RÚPIA)⁶²

VÁLLALAT	FIZETÉSI SÁVOK		
	Állandó alkalmazottak	Kölcsönzött munkavállalók	Gyakornokok
Nokia	6 000 – 11 666	4 400 (25%-kal több a minimálbérnél)	4 820
Flextronics	4 600 – 6 000	4 200	4 200
Foxconn	8 000 – 9 100	5 000	5 000
Salcomp	5 300 – 6 000	4 130 – 5 500	-

A Nokia 25%-kal többet fizet a minimálbérnél a kölcsönzött munkaerőnek, de még ez sem elég a megélhetéshez

A Nokia állítása szerint 2011-ben 25%-kal többet fizetett a minimálbérnél a kölcsönzött munkásoknak, azaz körülbelül 4 400 rúpiát (70 euró). A felmérésből kiderült, hogy valójában 3 600⁶³ és 6 000 rúpia (57-95 euró) között mozognak ezek a bérek, a vállalatnál eltöltött időtől függően. Azonban a kölcsönzött munkások nem ugyanolyan fizetésemelést kaptak, mint az állandó alkalmazottak. A Nokia szerint az állandó alkalmazottak és a kölcsönzöttek eltérő végzettséggel rendelkeznek, és eltérő munkát végeznek. Az állandó munkavállalók 70 féle képzettséggel, míg a kölcsönzöttek 10 félével rendelkeznek. Sok kölcsönzött munkás dolgozik az anyagmozgatási és a csomagolási részlegen. Egy állományban lévő összeszerelő munkás (beleértve a gyakornokokat is) fizetése 4 820 rúpiától (77 euró) 11 666 rúpiáig (186 euró) változhat, előbbieket 0-15 hónapja dolgoznak a cégnél, míg az utóbbiak azok, akik már több mint négy éve. A két-három éve ott dolgozók (állandó alkalmazottak) bére 6 420 rúpia (102 euró).

A Flextronics még kevesebbet fizet a kölcsönzött munkásoknak, mint a Nokia

A képzettséggel nem rendelkező kölcsönzött munkaerőnek körülbelül 4 130 rúpiát (66 euró), még a képzett, állandó alkalmazottaknak 5 300 rúpiát (84 euró) fizet a cég. Egy megkérdezett munkás például 4 700 rúpiát keresett három év munkaviszony után, és csak ezt követően kapott állandó státuszt. A státuszváltást követően pedig csak valamivel kapott többet, mint előzőleg, kölcsönzöttként. A Salcompnál és a Foxconnnál dolgozók is megerősítették, hogy négy-öt év munkaviszonyt követően sem változott fizetésük jelentősen.⁶⁴ A Flextronics állítja, hogy nincs jelentős különbség az állandó és a kölcsönzött munkavállalók fizetése között. Akik több mint négy évet dolgoztak a vállalatnál átlagosan 53 százalékos emelést kapnak a kezdő fizetésükhöz képest. A béreken és bónuszokon kívül a Flextronics még egyéb, a törvényben nem szabályozott juttatásokat is kínál, mint például családi egészségügyi biztosítás, képzési támogatás, ösztöndíj a munkavállalók gyerekeinek, házasságkötés és gyerekszületés után járó jutalom, gyász hozzájárulás.

A Foxconn csak kicsivel többet fizet a kölcsönzött munkásoknak, mint a Nokia

A Foxconn hároméves megállapodást írt alá az LPF szakszervezettel 2010. októberben, 2010. júniusra visszamenőleges hatállyal. A hatezer munkavállalóból 1 400-at érint a megállapodás, és ez az állandó alkalmazottaknak 75-80%-os fizetésemelést hozott. A kölcsönzött munkások 5 000 rúpiás (80 euró) fizetése tartalmazza a nyugdíj és az egészségügyi hozzájárulást is, és meghaladja a Nokiás bért. Ezen felül

⁶² A vezetőséggel készített interjúk és a vállalati megbeszélések alapján (2011. március – augusztus)

⁶³ Minden számról feltételezzük, hogy nettó összeget jelentenek, azaz a levonások utáni értéket mutatják. A tanulmány rávilágított arra, hogy a munkavállalók nem értik teljeséggel a fizetési értesítőjüket és hogy miért annyit kapnak készhez.

⁶⁴ Fókusz csoportos megbeszélések a munkavállalókkal

pedig még ingyenes utazást és étkezést is biztosítanak bónusz keretében. A szakszervezeti megállapodás értelmében a 2-3 éves tapasztalattal rendelkező állandó alkalmazottak 8 000 rúpiát (127 euró), a 3-4 éve ott dolgozók 9 000 rúpiát (143 euró) és négy évet meghaladóan ott dolgozók pedig 9 500 rúpiánál (150+ euró) keresnek. Ajándékot is osztanak a Pujas és egyes vallási ünnepnapokon, valamint 25 000 rúpiát (~400 euró) elérő kölcsönt kamatmentesen biztosítanak az ifjú házaspároknak.

A kölcsönzött alkalmazottaknak évi 750 rúpiát (12 euro) kell fizetniük az egyen munkaruháért. Sok megkérdezett arra panaszkodott, hogy csak 150 rúpiás bónuszt kaptak, pedig keményen dolgoztak és megfelelően tartották az elvárt termelési sebességet. A nők megkérdezték feletteseiket, hogy miért van ez így, de nem kaptak kielégítő választ. A vállalat szerint ők még felül is múlják a törvényi előírásokat a „Fény ünnepén osztott extra jutalmakkal”⁶⁵, mivel bónuszt csak azoknak a vállalatoknak kell kötelezően fizetniük, amelyek már öt évet meghaladóan működnek, és a Foxconn ezt még nem érte el. Ezt az extra juttatást a vállalatnál eltöltött idő arányában fizetik, így mértéke eltérő a munkavállalók között.

A Salcomp ugyanannyit fizet a kölcsönzött munkaerőnek, mint az állandó alkalmazottaknak, de az még így is kevesebb, mint amennyit a Nokia ad

A Salcomp állítása szerint a kölcsönzött és az állandó alkalmazottak bére és juttatásai is azonosak. A kezdő fizetés 4 200 rúpiáról (67 euró) 4 600-ra (73 euró) emelkedik másfél év után. Az állandó alkalmazottak fizetése 4 600 és 5 100 rúpia (73-81 euró) között mozog teljesítménytől függően, melyet a munkaügyi bizottságok állapítanak meg. 2011-ben az elérhető legmagasabb fizetés 6 000 rúpia (95 euró) lesz. A fizetésemelésekről évente döntenek és a megemelt fizetést a teljesítmény értékelés alapján kapják meg a munkavállalók. A felmérés során kiderült, hogy - az állítottakkal ellentétben - a kölcsön szerződésesek fizetése csak 3 400⁶⁶ rúpia volt, a gyakornokoké pedig csak valamivel több. Továbbá az alacsony bérek még két év eltelte után sem változnak. Egy kölcsön szerződéssel rendelkező hölgy például 3 600 rúpiát kapott 2 év munkaviszony után, még egy gyakornok 4 000-et és egy állandó alkalmazott 5 200-at három és fél év után.

A Salcomp egyik vezetője védekezésképpen elmondta, hogy a cég profitja keskeny sávon mozog, és emiatt nehéz lenne magasabb béreket adni. Összehasonlításként hangsúlyozta, hogy a Nokiánál egy kölcsönzött munkás kétszer annyit keres, mint a Salcompnál, mivel ők közelebb vannak a felhasználókhoz a termelési láncban. Az egyik menedzser megemlítette, hogy a Nokiánál és a Foxconnnál végbement bérfelülvizsgálatok hatást gyakoroltak a Salcompra is, hogy emeljék a fizetéseket.

Fontos megjegyezni, hogy a különbségek csak a bérekben érvényesülnek, mivel a kölcsön szerződéssel rendelkezők és a gyakornokok is ugyanazt a munkát végzik, mint az állandó munkavállalók. A fizetésbeli egyenlőtlenség megsérti az Indiai Alkotmány (14) és (39 (d)) bekezdését, melyben rögzítették az „ugyanazon munkáért egyenlő fizetést” elvet, és a Javadalmazási Egyenlőség Törvényt (1976). A Nokia tagadja ezeket, mert szerinte a kölcsönzött munkások és a gyakornokok nem ugyanazt a munkát végzik, hisz a gyakornokokat a vállalat fő tevékenységére, míg a kölcsönzött munkásokat a járulékos tevékenységek elvégzésére képzik ki. Sok megkérdezett munkavállaló azonban arról számolt be, hogy igen kevés különbséget látnak a kölcsönzöttek, a gyakornokok és az állandó dolgozók munkája közt, mivel ugyanazon a gyártósoron dolgoznak.

⁶⁵ Diwali ex-gratia

⁶⁶ Minden számról feltételezzük, hogy nettó összeget jelentenek, azaz a levonások utáni értéket mutatják. A tanulmány rávilágított arra, hogy a munkavállalók nem értik teljeséggel a fizetési értesítőjüket és hogy miért annyit kapnak készhez.

A kölcsönzötték egy része hat hónap után kilép a cégtől az alacsony bér miatt. Őket könnyű újrapótolni. A közvetítő cégeknek van irodájuk a gyárakon belül és közvetlenül felkereshetik a munkavállalókat, de a megkérdezettek szerint panaszuk nem eredményezik a helyzetük javulását. A közvetítők nem járnak el az ő ügyeikben.

A megkérdezettek arról is beszámoltak, hogy három cégnél – Flextronics, Salcomp és Foxconn – a kölcsönzött munkások nagy részének készpénzben adják oda a fizetését. Ez komoly probléma és megnehezíti a tényleges kifizetések ellenőrzését is. Azt is jelentheti, hogy a közvetítők fizetési jegyzéke nem feltétlenül tartalmazza az összes munkavállalót, akik a megbízónál dolgoznak. A munkavállalók így védtelenek olyan esetekben, amikor például megtagadják bérük kifizetését, később kapnak fizetést vagy munkahelyi baleset történik velük, amely egészségüket is veszélyezteti – hogy csak egy néhányat említsünk. A Munkaszerződési Törvény előírja, hogy a megbízónak felügyelnie kell a közvetítő cég kifizetéseit a kifizetőtett munkavállalókat illetően.

A Flextronics úgy reagált, hogy a kölcsön szerződéses munkavállalók csak 20%-át fizetik ki közvetlenül készpénzzel, mert ők képtelenek voltak a bank által kért dokumentumokat beszerezni. Továbbá azzal védekeztek, hogy minden fizetést a HR részleg felügyel és nem kaptak még egyetlen panaszt sem a kifizetésekkel kapcsolatban. A Salcompnál a külsősöket a vállalat HR képviselője jelenlétében fizetik ki, ami a cég szerint a lehető legmegfelelőbbben biztosítja a korrekt kifizetést. A Salcomp csak a közvetítő által kiállított fizetési papír ellenében fizet a munkavállalóknak. A Foxconn szintén azt állítja, hogy a kifizetéseket a vállalat ellenőrzi. A Nokiánál a kölcsönzött munkások 90-95%-ának fizetését bankszámlára utalják, amelyet a vezetők segítettek létrehozni. Ezeket a bankszámlákat ellenőrzik, hogy ténylegesen megkapták-e a munkavállalók a nekik járó összeget.



Hét Foxconn munkás lakása, melyben két szoba található. A bérleti díja 2 500 rúpia (40 euró). Az ablakpárkányon van elhelyezve mindenkinek a saját szappana

Számos kifizetéssel kapcsolatos problémáról számoltak be a munkavállalók az interjúk és fókuszcsoportos vizsgálatok során. Fizetésüket néha méltánytalanul csökkentették olyan okokra visszavezetve, amelyekről a munkások nem tehettek, mint például az elromlott időmérők és az elkésett buszok vagy éppen valódi hibákért, amikor elfelejtették lenyomni az időmérő órát. Sok esetben az egész napi fizetést elvonták mind a kölcsönzött munkásoktól, mind a gyakornokoktól. Két óras késésért a fél napi díjat vonták le. Mindezek ellenére mindegyik cég szigorúan tagadja az előbb említett okokból történt fizetés levonásokat.

A MINIMÁLBÉREK TÁVOL VANNAK A MEGÉLHETÉSI SZÜKSÉGLETTŐL

A fókuszcsoportos vizsgálatokból kiderült, hogy sokan alig tudnak megélni a jelenlegi fizetésükből. A háztartáson kívül (3. fejezet) havi 2 000 rúpiát (32 euró) költenek étkezésre, 500 rúpiát (8 euró) telefon használatra, 50 rúpiát (1 euró) elektromos áramra és a maradékot egyéb szükségleteikre, mint például a közlekedés és mozizás Chennai-ban. Néhányuk évi négy alkalommal 1 000 rúpiát (16 euró) tud pénzt küldeni a családjának, de nem minden hónapban. Cserébe a család is küld pénzt és étel ellátmányt. Mások kölcsön kérnek barátaitól, hogy számláikat fizetni tudják.

A munkavállalók határozottan állították, hogy fizetésük egyáltalán nem közelít a megélhetési minimumhoz. A Flextronics szerint nehéz megállapítani, hogy mennyi a létminimum, amikor távoli falvakban 5-6 ember osztozik egy kényelmetlen, szűk szobán, mert nem tudnak többet megengedni maguknak, miután a céghez kerültek⁶⁷. A munkavállalók szerint 9 000 és 15 000 rúpia (145-240 euró) között lenne a minimum. Ennyi pénzzel már megházasodhatnak, bérelhetnék egyedül egy szobát és családot alapíthatnának. Ha jobb fizetést kapnának, már most is hamarabb házasodnának. Egy 20-30 négyzetméteres szoba Chennai külvárosában 3 000 rúpia, amit nem képes egy összeszerelő munkás egymaga kifizetni. Ez megnehezíti mind a családalapítást, mind pedig a fenntartást, ha továbbra is a gyárakban dolgozik az illető.

Mind a négy vállalat a helyi törvényi előírásokat meghaladóan alakította ki fizetési skáláját 3 500 rúpiáról indulva (56 euró). Így tehát felmerül a kérdés, hogy a törvényileg szabályozott minimum valóban biztosítja-e a létminimumot. A Kommunista párttal egyesült szakszervezet, a CITU kiáll amellett, hogy a létminimum 10 000 rúpia (160 euró) lenne. A vezetőjük kritizálta, hogy a jelenlegi minimálbérek és a fiatalokat előnyben részesítő toborzás, a gyárakra korlátozza a munkavállalók keresőképességét.

Az Ázsiai Minimálbér Kampány új számokat határozott meg a minimálbérről az ázsiai ruha előállító országok esetében 2011. májusban. A minimálbér célja, hogy a munkavállalók és családjuk alapvető szükségleteik kielégítését garantálni lehessen. A 2011 és 2012-es évekre vonatkozóan az új megélhetési minimumot korrigálták az indiai vásárlóerő paritással és 7 967 rúpiát (127 euró) kaptak.⁶⁸ Ez azt jelenti, hogy Tamil Nadu államban a minimálbér messze a létminimum alatt van, sőt kevesebb, mint a fele.

A munkavállalók véleménye és a minimálbér számítások nyomán a Nokia némi megértést tanúsított, hogy a 4 400 rúpia valóban nagyon kevés a megélhetéshez Chennai közelében. A Nokia vezetői úgy gondolták, hogy a munkavállalók 1 000 rúpiát költenek a társbérletre és további 700-at az étkezésekre, mivel napi két étkezést a cég biztosít, így a maradék pénzt félre lehet tenni illetve hazaküldeni. A Nokia volt az egyetlen, aki legalább megpróbálta megérteni, hogy mennyi lenne a létminimum Tamil Naduban. Három civil szervezettel (nevük elhallgatását kérték) történő konzultációt követően arra jutottak, hogy nincs értelme egy újabb minimálbér megállapításának az adott területre, mivel ugyanaz, mint a törvényi minimum. A vállalat hangsúlyozta, hogy a törvényi minimumnál 25%-kal többet fizet, ami véleményük szerint biztosítja

⁶⁷ Interjú a Flextronics vezetőjével, Sunguvarchatram (2011. március 4)

⁶⁸ Az Ázsiai Minimálbér kampányról további információ a www.asiafloorwage.org oldalon található.

a család megélhetését. Az interjúkon azonban bevallották, hogy még mindig fogalmuk sincs arról, hogy mennyi lenne a létminimum⁶⁹.

Minden nehézség ellenére a külső szerződéses munkavállalók és a gyakornokok is szívesen dolgoznának továbbra is a gyártóknak, ha fizetésüket megemelnének, és állandó alkalmazásba vennék őket, mivel félnek, hogy amint öregszenek úgy egyre kevésbé kapnak munkát a környéken.

5.3.2 BIZONYTALANSÁG ÉS ÁTMENETI IDŐSZAK

A kölcsön munkaszerződéssel rendelkezők közül sokan nehezményezték, hogy képzettségüket és tapasztalatukat figyelmen kívül hagyták, és korlátozott alkalmazási terület közül választhattak, ha azt szeretnék, hogy felvegyék őket állandónak, mivel az előre menetükre eltérő előírások vonatkoznak a cég HR politikája szerint. A Nokia ismertette, hogy a kölcsönzött munkavállalóknál alacsonyabb képzettség az elvárás (azaz 10 év iskolai végzettség), ami mentesíti a céget, hogy olyan pozíciókba nevezzék ki őket, amelyeknél magasabb képzettséget (10 plusz 2 évet) írnak elő.

A munkavállalók vagy megpróbálnak egyik cégtől átmenni a másikhoz a szerződés változtatásával, vagy tapasztalatot szereznek az egyiknél, majd a másiknál jobb pozíciót pályáznak meg. Azonban a gyakornoki rendszer egy másik blokkolója az állandó alkalmazásnak. Az anyag és termék előállításra foglalkozó vállalatok a Nokia Telecom zónában munkaerő áramlatot generálnak egymás közt, amelyben a bizonytalan helyzetben lévő, tapasztalattal rendelkezők sodródhatnak ide-oda. Nem világos, hogy milyen jövő vár azokra a kölcsön szerződésekre és gyakornokokra, akinek nem sikerül egy biztos munkahelyet találniuk az ágazatban, mint teljes értékű munkavállalóknak. Amikor az interjúk során megkérdeztük a munkavállalókat, hogy miként látják jövőjüket, a legtöbben azt válaszolták, hogy „kidobott” idő az, amit az iparban töltöttek. Nem tudják elképzelni, hogy a mobiltelefon ipar miként járul hozzá a megélhetésük biztosításához, szakmai fejlődésükhöz és a karrier lehetőségeikhez.

Néhányan elmesélték tapasztalatukat a Jabil céggel, amely miután felhagyott a termeléssel, 2008-ban kivonult Chennaiból. A gyár bezárása előtt csak egy héttel kaptak értesítést, egyeseket leépítettek, még mások egy másik cégnél kezdhettek el dolgozni. A Jabil ígéretet tett, hogy akiket más cégeknél helyezett el, azokat tapasztalt munkaerőként fogják kezelni. Valójában nem így történt, hanem kezdőknek tekintették őket, és azóta sem tudták visszaigényelni nyugdíjbefizetéseiket a Jabil számláiról.

A Nokia nem korlátozza a kölcsönzöttként eltöltött idő hosszát

A Nokiának nincs irányelve arra vonatkozólag, hogy mennyi ideig dolgozhat valaki kölcsönzöttként. Például 2011 februárjában egy hároméves megállapodást írtak alá a közvetítővel, de megszüntethetik a szerződést, ha a közvetítő nem megfelelően teljesít. Ha egy közvetítőt kirúgnak - ez egyszer megtörtént - az általa kölcsönzött munkások folytatják munkájukat a Nokiánál csak egy másik közvetítő felelősségi körébe átsorolva. Nincs előírás, hogy miként lehet felvenni képességükre és tapasztalatukra tekintet nélkül egy kölcsönzött munkavállalót állandó alkalmazásba, és nincs megkötés arra sem, hogy a kölcsönzöttek nem pályázhatnak állandó pozíciókra, amennyiben megfelelnek a felvételi elvárásoknak. Az egyik Nokia közvetítő „határozott idejű szerződést” kínál 8 hónapra, amelynek befejeztével a „szerződés automatikusan megszűnik mindennemű értesítés nélkül”.⁷⁰

A munkavállalók elmondták, hogy rendszeresen meghosszabbítják szerződésüket, néha kis kihagyásokat követően. Bár a közvetítőknak van képviselőjük a gyárban, a Nokiának nincs semmilyen papírja arról,

⁶⁹ Interjú a Nokia vezetőivel és az ügyfélszolgálati referenssel, Sirperumburdur (2011. március 7.)

⁷⁰ Az Ma Foi Managenet Consultants Kft. kinevező leveléből készült kivonat (2010. november 16)

hogy pontosan milyen szerződéssel dolgoznak nála ezek az emberek. A vállalt vezetői ezért nem tudják, hogy mennyi időre szólnak a kölcsön munkavállalók szerződésai. Bár a Nokiánál dolgoznak, hivatalosan számtalan közvetítő cég alkalmazza őket eltérő szerződésekkel. Ez azt jelenti, hogy megszámlálhatatlanul sok munkavállaló úgy járul hozzá a Nokia brand fenntartásához és vagyonához, hogy nincs biztos állása, valamint fizetésemelésre és előrelépési lehetőségekre nem számíthat. A tamil nadui 1981. évi Ipari Létesítmények Törvény értelmében, akit egy 20 vagy több fővel rendelkező vállalat, 24 naptári hónapon belül 480 napon (16 hónapon) át alkalmaz, azt állandóvá kell nyilvánítani. A Nokia szerint ezt a törvényt nem kell alkalmaznia, mert ezek a munkavállalók nem az ő alkalmazottai és így a munkafeltételeiket is az ő munkáltatójuk határozza meg. A munkavállalók még nem kezdtek el szervezkedni, hogy kollektíven lépjenek fel ez ellen a bíróságon.

A Salcomp másfél év után felveszi a fizetési jegyzékébe a kölcsönzött munkavállalókat

A Salcomp azt állítja, hogy a kölcsön szerződéses munkavállalóknak általában nyolc hónapra vagy a többséget két évre veszik fel, és főleg azért használják a közvetítőket, mert így gyorsabban jutnak munkaerőhöz. Szívesebben kölcsönzik az állandó alkalmazottakat, mint a megbízási szerződéssel rendelkezőket. A termelésben nincs szezonális ingadozás, így a kölcsönmunkaerő adta rugalmasságot inkább az előre nem látható eseményeknél használják ki. Elmondásuk szerint alapvetően a vállalat nem a kölcsönzött munkásokra támaszkodik, csak akkor választják ezt a lehetőséget, amikor a hagyományos munkaerő felvételi módszerek túl lassúnak bizonyulnak. Legkésőbb 18 hónapos gyakorlatot és 6 hónapos próbaidőt követően mindenki bekerül a fizetési jegyzékbe. Két éven belül általában senkinek sem ajánlják fel az állandó alkalmazást. A termelési egység vezetők közel 80%-át házon belül választották ki. Az előléptetés feltétele minimálisan egy év cégnél eltöltött idő volt vagy hat hónap munkatapasztalat és 10+2 év képzettség. A vállalat szerint senkit sem kényszerítenek távozásra, és természetesnek mondható a fluktuáció mértéke.

A Foxconn éves időtartamra kölcsönzi a munkavállalókat

A Foxconn elmondta, hogy a munkavállalókat egy évre kölcsönzik, aztán elképzelhető, hogy meghosszabbítják a szerződésüket vagy elmennek egy másik céghez. „Ez a munkavállaló választásán múlik” mondta az egyik vezető. Bár a valóságban kevés munkalehetőség van, ezért rá vannak kényszerítve, hogy elfogadják a közvetítő ajánlatát. A vállalatnak nincs oka a közvetítői szolgáltatás megszüntetésére, hisz csak nemrég kezdte meg működését Chennai közelében. A vállalat a nagy fluktuáció és az állandó változások miatt alkalmazza a kölcsön szerződéseket. A kölcsönzött munkások nem rendelkeznek képzettséggel, így főleg fizikai munkát végeznek, kiegészítőként és összeszerelő munkásként. A vezetők úgy gondolják, hogy nincs korlátozva, hogy egy kölcsönzött munkással hány szerződést köthetnek. A Foxconnnál a munkavállalók akár három évig is dolgozhatnak kölcsönzöttként. Bár hangsúlyozták, hogy szigorúan betartják a törvényi előírásokat, és megemlítték, hogy sok kölcsönzött talál jobb munkalehetőségek más helyen.

A Flextronics 1-2 után felveszi a kölcsönzött munkavállalókat, ha van üresedés

A Flextronicsnál nincs időkeret meghatározva a kölcsönzött munkás felvételére vagy, hogy mennyi ideig maradhat valaki kölcsönzöttként. Akkor ajánlják fel az állandó pozíciót, amikor megüresedés van. Általában ez 1-2 év után jön el. Az egyik vezető úgy fogalmazott, hogy „jobban örülnék az állandó alkalmazottaknak, mert több tapasztalatuk és magasabb képzettségük van”. A vállalat felvételi politikája inkább az állandó pozíciókat részesíti előnyben. A magasabb képzettséget igénylő munkákat az állandó munkatársak végzik, még a kölcsönzött munkások foglalkoznak az összeszereléssel és a csomagolással. „Ahogy fejlődnek, úgy tovább is tudnak lépni.” Bár a Flextronicsnál a képességeken és nem az eltöltött időn alapszik az előrelépés, csak azok tudnak feljebb lépni, akik egy bizonyos időt eltöltöttek a cégnél, mivel elsősorban a cégen belül nevezik ki az előrelépőket és nem új munkatársat vesznek fel.

5.3.3 A KOLLEKTÍV FELLÉPÉS GYENGESÉGE

A kölcsönzött munkaerő rendszer két részre osztja a munkaerőt, a kiváltságos állandó alkalmazottakra és a létminimum alatt élőkre, akik folyamatosan fel akarnak törni. Mivel nincs tisztességes munka a közelben, így a bizonytalanságban lévők nincsenek abban a helyzetben, hogy ellenálljanak vagy harcoljanak a rövidtávú, kilátástalan stratégia ellen. A személyes és fókuszcsoportos beszélgetéseken kiderült, hogy a munkavállalók tisztában vannak bizonytalan helyzetükkel és emiatt nem is akarnak részt venni a szakszervezet munkájában, mert félnek, hogy bármikor elveszthetik a megélhetésüket. A Nokia azt állította, hogy náluk a kölcsönzött munkavállalók nem csatlakozhatnak a szakszervezethez, de ez nem igaz. A Foxconn egyik vezetője úgy nyilatkozott, hogy „nem akarunk egy kölcsönzött munkásokból álló szakszervezetet”.

Egy fiatal hölgy elmondta, hogy négy éve egy munkaközvetítő cég segítségével került a Flextronicshoz, de most már állandó alkalmazott. Az ő „kinevezése a vezetőjén múlott és csak azok dolgozhatnak ott folyamatosan, akiket a vezetőjük kedvel”. A vállalat ezt tagadja, mert állítása szerint a kinevezés a kompetenciákon alapszik és ezt világosan kommunikálják írásban is. Ez azonban azt sugallja, hogy a szerződések meghosszabbítása és az állományba vétel részben szubjektív, és a kölcsönzött munkások tudatában vannak, hogy ha belépnek a szakszervezetbe vagy egyéb módon láznak helyzetük ellen, akkor akár el is lehetetlenítik, hogy valaha felvegyék őket. Így jelentősen kisebb és alig valamennyi azon bizonytalan helyzetben lévő munkavállalók aránya a vizsgált négy vállalatnál, akik jogaikat képviselhetik. Hogy milyen lehetőségeik vannak jogaik bővítésére, azt a következő fejezet tárgyalja.

6. MUNKAVÁLLALÓK KÉPVISELETE ÉS JOGAIK VÉDELME

Egy, az elektronikai ipar belső kapcsolatrendszerét bemutató tanulmány rávilágított arra, hogy a rugalmasságáról, innovatív szelleméről és piacvezető természetéről híres ipar egy szakszervezet ellenes kultúrát honosított meg. Az 1980-as évektől kezdődően a globális elektronikai vállalatok változatos és erőszakos politikát folytattak a szakszervezetek ellen.⁷¹ A vezetők megghiúsították a szakszervezeti próbálkozásokat azáltal, hogy a szakszervezeti megállapodásokkal versengő, ösztönző programokat vezettek be, továbbá vállalaton belüli panaszkezelési eljárásokkal igyekeztek csillapítani az elégedetlenséget, valamint csírájában fojtották el a munkavállalók szervezkedéseit.⁷²

Jelen fejezet mutatja be az elméleti és gyakorlati hátterét az olyan állandóan fennálló problémáknak, mint a gyülekezés szabadsága és a kollektív érdekképviselőhöz való jog, mivel ezeket kijátszották a Nokia Telecom és a Flextronics zónákban. A vizsgált négy vállalat közül csak kettőnek – a Nokiónak és a Foxconnnak – volt szakszervezete a tanulmány elkészítésekor, a másik kettőnél munkaügyi bizottságok működtek. Megvilágítjuk a nemrégiben történt harcokat és sztrájkokat, amelyek a Nokiónál és a Foxconnal játszódtak le a szakszervezetek létrehozása érdekében. Körbejárjuk a két nagy rivális szakszervezet – az

⁷¹ Lásd: Early S. és Wilson R. (1986) “Létesíts Szakszervezeteket és lesz jövőd a Csúcstechnológiában”, (Do Unions have a future in High Technology) *Technológiai áttekintés*, 89(7); és Basset P. (1986)

Szabad sztrájk: Új ipari kapcsolatok Nagy Britanniában, (Strike Free: New Industrial Relations in Britain) London: Macmillan.

⁷² Lásd: Eisentscher m. (1993) “Szilícium először a Bársony Kesztyűben” (Silicon Fist in a Velvet Glove), átdolgozva egy német nyelvű kiadványról; és WWW (1991) *Közös érdek: A nők szervezkednek a globális elektronikai iparban*, (Common Interests: Women organising in global electronics) London: Women Working Worldwide.

LPF és a CITU - kérdését is, amelyek politikai pártokhoz kapcsolódnak; és leírjuk a sztrájkok egyes következményeit, például a felfüggesztéseket és az egyéb megtorló intézkedéseket.

6.1 TISZTELET ÉS HANGNEM A MUNKÁBAN

A magas termelési elvárások miatt igen fáradságos a munka ezekben a gyárakban. A szegény, vidéki fiatalok a személyi igazolvánnyal és az egyenruhával járó társadalmi státusz szimbólum miatt vonzóknak találják a gyári munkát. A személyi igazolvány a „polgárság” jele az övezetben, ezzel jogosultak be és kilépésre az zónán belül. A munkavállalók fel vannak háborodva, hogy miképp torzul a demokrácia az övezeten belül. Néhányan beszámoltak arról, hogy a legkisebb ellenszegülés vagy panasz révén - mint például panaszkodás a vállalati koszt mennyisége vagy minősége miatt - elkobozták a személyi igazolványukat. Ezt azonban a vállalatok nem ismerték be.

Ezen felül a napi munka monotonitása és intenzitása is megviseli az embereket. A Salcompnál, Foxconnál és a Nokiánál dolgozó nők beszámoltak arról az intenzív nyomásról, amit napi szinten el kell viselniük, hogy teljesíteni tudják az elvárt termelési célokat. Ezek a célértékek részlegenként eltérőek. Ha nem tudják teljesíteni az előírt értékeket, akkor néha figyelmeztető levelet kaptak és büntetésként nekik kellett felmosniuk a padlót, megszegényítvén önmagukat a munkatársaik előtt. A Salcomp elmondta, hogy náluk nincsenek egyéni termelési célértékek meghatározva, és még senki sem kapott figyelmeztető levelet a célértékek el nem érése miatt. A vállalat szerint ők csak a skandináv gyakorlatot alkalmazzák, amely szerint mindenki felelős a környezetéért és a szünet előtt mindenki megtisztítja a közvetlen környezetét, beleértve a padlót is.

Néhány év munkaviszony, stagnáló bérek, kíméletlen munkafeltételek és kevés karrier lehetőség komolyan megviseli a munkavállalókat. A Flextronicsnál, Salcompnál és a Nokiánál dolgozók elismerték, hogy jobb fizetések és az éjszakai műszak beszüntetése nagyban javítaná a munkájukat. A Salcomposok arra panaszkodtak, hogy ha csoportként állnak a vezetőik elé, akkor leszidják őket, amiért egy csoportba tömörültek. A Salcompnál és a Foxconnál dolgozó nők azt is kiemelték, hogy az éjszakai műszak stresszes, mert nem biztonságos egyedül kísértelni a buszmegállóhoz. Arra is panaszkodtak, hogy nem kaptak elég pihenőt és hogy a mosdók nem voltak eléggé tiszták, mivel a nappali műszakban is használatban voltak. A Foxconn azt állítja, hogy náluk a nők csak 2 műszakban dolgoznak (reggel 8-tól délután 4-ig és éjféltől reggel 8-ig) és az éjszakai műszak busza este 9 és 10 óra között indul.

Mіндеzen dolgok ráébresztették a munkavállalókat, hogy milyen sérülékenyek és hogy szakszervezetbe kell tömörülniük érdekeik képviseletére. Az is látható, hogy Chennai környékén a régebben létesített gyárakban – ahol szakszervezet is működik – mint például az Ashok Leylandnál (traktorokat és buszokat gyárt) és a Larsen & Toubronnál (elektronikai és mérnöki eszközök) sokkal jobbák a munkakörülmények és nincsenek hirtelen leépítések, ami viszont az új gyárakra elmondható. A képzési programok és a civil szervezetek – mint a Cividep – által terjesztett tájékoztatók tudatosították a munkavállalókban a jogaikat. Az új politikai tudatosság vezetett Nokiánál is a szakszervezetért folyó küzdelemhez. .

6.2 SZAKSZERVEZETI ALTERNATÍVÁK

Amikor 2009. augusztusban a Nokia munkavállalói sztrájkolni kezdtek – ez volt az első az indiai övezetekben – a vita az egész övezet vezetőinek és munkavállalóinak figyelmé középpontjába került, akik figyelmesen követték a fejleményeket és eredményeiket. A vezetők elmondták, hogy a vita nagy hatással volt a többi vállalatra is. Az egyik Salcomp vezető így nyilatkozott: „A Nokiánál és a Foxconnnál mi csak a csőcselék gondolkodásmódját láttuk, amikor a szakszervezet megalakult. Ezek az emberek még nem érettek meg a

tiltakozásra.” Mindegyik vállalat megtalálta a módját, hogy miként irányítsa egyéb utakra a beosztottak önképviseleti törekvéseit.

A Flextronicsnál munkaügyi bizottságok és az Etikai forródrót szolgál a panaszok bejelentésére

A Flextronicsnál számos munkaügyi bizottság létezik, amelyeknél be lehet jelenteni a panaszokat. Ezen kívül vannak negyedéves „városi nagygyűlések”, havi üzemi ülések, részleg értekezletek és Nyílt Fogadóórák, melyek során a munkavállalók a problémás ügyekről a vezetőkkel beszélhetnek, például az étkeztetésről, közlekedésről és juttatásokról. A korábbi Cividep tanulmányban ismertetett Etikai forródrót és Panaszkezelő Felület még mindig működik.⁷³ Elméletileg ezeken a fórumokon keresztül a vállalati jogi részlege kapja meg a bejelentéseket, és részrehajlás nélkül vizsgálja ki az ügyeket. A fizetések évenként automatikusan nőttek úgy, hogy a vállalat versenyben maradt más munkáltatókkal szemben. A Flextronics állítja, hogy ő nem a szakszervezetek ellen dolgozik és hogy elkötelezett a gyülekezés szabadságáért az Elektronikai Ipar Viselkedés kódexszel összhangban. Ahogy egy vezető mondta: „*Ha a szakszervezetnek jönnie kell, akkor jönnie kell.*” Mivel nem voltak még megmozdulások és sztrájkok a vállalatnál, így ezek a szavak még bizonyításra várnak.

A Salcompnál munkaügyi bizottságokon és a HR vezető privát telefonszámán lehet panaszt bejelenteni

A Salcomp bátorítja munkavállalóit, hogy vegyenek részt a három fő bizottság munkájában, amelyek a szakszervezetek szerepét töltik be; vagyis kezelik a munkavállalók panaszait, tárgyalnak a bérrendszer átalakításáról és végrehajtják a vezetők kezdeményezéseit. Mindhárom bizottságnak tizennyolc tagja van, és a munkavállalók évente választják őket. A fő bizottságok mellett még működnek további bizottságok is, amelyek a biztonsággal, közlekedéssel, étkeztetéssel és más munkahelyi ügyekkel foglalkoznak.

Az egyik Salcomp vezető elmondta, hogy az őszinteség és a bizalom légkörét szeretné megteremteni a munkavállalók és a vezetők között. A HR vezető havonta 25 írásos bejelentést kap és megadja saját telefonszámát a munkavállalóknak, hogy bármilyen esetben közvetlenül is felkereshessék.

Az egyik vezető azt állította, hogy a vállalat „nyílt és tiszta”, és attól tartott, hogy a szakszervezetet önérdékből politikai célra fogják használni. Véleménye szerint a vállalat „nem allergiás” a szakszervezetekre és nem tekinti azokat veszélyforrásnak, de „Indiában a szakszervezeteknek általában egyéni érdekeltségük van”. Általánosságban tehát - szavaival élve - a munkavállalók igényeinek kielégítése nem más, mint az elvárások kezelése. Azonban nehéz megítélni pusztán az elhangzott szavak alapján, hogy valójában miként veszi tekintetbe a vállalat a munkavállalók szabad szervezkedéseit. Hat megkérdezett személy elmondta, hogy 2011 elején volt egy sikertelen szakszervezet felállítási kísérletük, amely során egy fiatal nőt elbocsátottak. Feltehetőleg tehát a próbálkozások is meg vannak tiltva. A Salcomp tagadja, hogy bármilyen szakszervezet létrehozási kísérlet vagy elbocsátás lett volna a cégnél.

A GYÜLEKEZÉS SZABADSÁGA ÉS A SZERVEZKEDÉSHEZ VALÓ JOG INDIÁBAN

A szakszervezeti aktivista elbocsátása a Nemzetközi Munka Szervezeti egyezmény két alapvető szabályát sérti meg. Az egyik a munkavállalók gyülekezésének szabadságát védi (87.), a másik a kollektív szervezkedéshez való jogot, amely a munkafeltételek javítását teszi lehetővé (98.). A gyülekezés szabadságát az Indiai Alkotmány 19. cikke is kimondja, így biztosítja a szakszervezetek felállítását és a csatlakozás lehetőségét. Az Alkotmányon kívül az 1926. évi Kereskedelmi Egység Törvény is elismeri a

⁷³ Cividep (2010): *Változó ipari kapcsolatok az indiai mobiltelefon iparban (Changing Industrial Relations in India's Mobile Phone Manufacturing Industry)*, Amsterdam: SOMO

gyülekezés szabadságát: megtiltja a szakszervezeti jelöltek és tagok diszkriminációját, melyet a Törvény 2001. évi módosítása is jóváhagy. A munkáltatókat elméletileg meg is büntethetik a Törvény értelmében, amennyiben diszkriminálják vagy megtorolják a szakszervezeti tevékenységet. A gyakorlatban azonban kirívóan nehéz ezt bebizonyítani és megnyerni a bíróságon, amelyek egyre inkább a munkáltatók oldalán állnak. Sok akadálya van annak, hogy a munkavállalók gyakorolhassák szervezkedési jogait. A munkáltatók számtalan módszert alkalmaznak, hogy elbátortalanítsák és szétbomlasszák a szakszervezet pártfogóit. Hamis bűnügyi vádakkal illetik a munkavállalókat, melyeket úgy érnek el, hogy bosszantják, lefokozzák, előnytelenül áthelyezik, korlátozzák, megfélemlítik őket, durván és erőszakosan bánnak velük és szélsőséges esetekben akár még a szakszervezeti tagok meggyilkolásával is megvádolják őket.⁷⁴

Ahhoz, hogy a munkavállalók a koholt vádak alól tisztázzák magukat, jó ügyvédekre van szükségük.⁷⁵ A munkavállalóknak azonban nincs elég pénzük az ügyvédi díjak megfizetésére, így valószínűleg szükségük lesz/van a szakszervezet pénzügyi segítségére vagy segítőkész, sikerdíjért dolgozó ügyvédekre, akik saját meggyőződésük miatt hajlandóak elvállalni az ügyet.

6.3 A GYÜLEKEZÉS SZABADSÁGA ÉS SZAKSZERVEZETISÉG

A speciális zónák történelmében új fejezetet nyitottak a Chennai környéki mobiltelefon iparban mostanában történt zavargások (2009 és 2010-es sztrájkok a Nokianál, és a 2010-es zendülés a Foxconnnál), és az eredményükként létrejött szakszervezetek. A megmozdulások a rövidtávú szerződésekkel való visszaélések és az alacsony bérek miatt történtek. A 2009. augusztusi Nokia sztrájk például az alacsony bérek és az éves emelések eltörlése miatt robbant ki. A 2010-es sztrájk pedig a műszakok miatt, illetve később a sztrájk következtében elbocsátott 63 munkás miatt. A 2010. júniusi sztrájk során a felfüggesztett munkások visszavételét, valamint az első sztrájk után kialakult bérmegállapodás felülvizsgálatát követelték. A vállalat és az LPF szakszervezet közötti megállapodást először 2009 októberében öntötték hivatalos formába. A 2010-es bérmegállapodás aláírásával végül a felfüggesztett munkásokat is visszavették.⁷⁶



AZ LPF SZAKSZERVEZET POSZTERE A NOKIA TELECOM ÖVEZET KAPUJA ELŐTT. KÉSZÍTETTE: FINNWACH

⁷⁴ A Nemzetközösségi államokban és Zimbabwében végzett éves felmérés a szakszervezeti jogok megsértéséről. A felmérést 2009-ben az ITUC, CSI, IGB mozaikszavakból álló szervezetek készítették; 31-33. o. Elérhető (2011. február 12): <http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey1.pdf>

⁷⁵ Egy munkajogással készített interjú, Chennai (2011. február 16.)

⁷⁶ Gividep (2010): *Változó ipari kapcsolatok az indiai mobiltelefon iparban (Changing Industrial Relations in India's Mobile Phone Manufacturing Industry)*, Amsterdam: SOMO



**AZ LPF SZAKSZERVEZET ÉS A DMK PÁRT VEZETŐJÉNEK KÖZÖS PLAKÁTJA
KÉSZÍTETTE: FINNWACH**

A Nokia elismerte a független szakszervezetet

Mint azt a korábbi fejezetben is tárgyaltuk, a Nokia és az LPF közötti bérmegállapodás alapvetően pozitív hatással volt a munkavállalókra. A Nokia gyors reakciója meglepetésként ért mindenkit, mivel Indiában általában éveken át kell harcolni a szakszervezet elismeréséig (lásd a következő ismertetőben: Melyik szakszervezetet, kit válasszunk?). A politikusok a CITU távoltartását gyanítják a háttérben, amely harcos természetéről és „abszolút a munkavállalók mellett állásáról” ismeretes Tamil Naduban. Az is jelentős esemény volt, hogy a politikai párthoz kötődő LPF csatlakozott a Nokiához, amikor a vállalat megjelent Indiában.

A felméréskor (2011. március) elmondták, hogy az LPF szakszervezet 2010 decemberében kivonult a Nokiától és a vállalat egy „független” szakszervezetet ismert el – a Nokia Munkavállalók Szakszervezetét –, bár akkor még folyamatban volt a szervezet hivatalos bejegyzése. A Nokia azt állítja, hogy a munkavállalók nem akartak külső, politikai szakszervezetet. A függetlenség azt jelenti, hogy az új szervezetnek nincs állami vagy nemzeti szakszervezettel kapcsolata vagy vállalaton kívüli tagja. Ez korlátozza a toborozható tagok számát, mivel nem rendelkezik olyan széleskörű tagsággal, amely a gyáron kívül is mozgósítható lenne. Amennyiben nem áll mögötte a szakszervezetek széleskörű hálózata, úgy a „független” szakszervezet nem kap anyagi támogatást sem, hogy hatékonyan működjön, és ezáltal jobban függ a Nokiától.

Mivel az új szakszervezet bejegyzése még folyamatban volt a vizsgálat idején, ezért egy 60 taggal működő tanács látta el a feladatokat a gyáron belül, melynek női vezetője volt. 2011 őszén lesz a szakszervezeti képviselők választása. A vállalat szerint a tisztségviselők megválasztásával teljesen átlátható lesz a szakszervezet, ami már most is rendelkezik szabályzatokkal. Jelenleg 3 500 tagja van (ennyien írtak alá belépési nyilatkozatot), és nyilvánvalóan nyitott a kölcsönszerződéses munkavállalók számára is. A Nokia 2012 elején fogúj bér megállapodási tárgyalásokat kezdeményezni a szakszervezettel.

MELYIK SZAKSZERVEZETET, KIT VÁLASSZAK?

Bár a munkavállalók létrehozhatnak egy szakszervezetet és előzetes kérelem nélkül is, és saját választásukból csatlakozhatnak hozzá, Indiában a munkavállalók a törvény szerint nem kötelesek elismerni a szakszervezetet vagy elkötelezni magukat a méltányos kollektív megegyezésekre. A vizsgálat idején két rivalizáló szakszervezet transzparens volt felállítva a Nokia Telecom zóna kapuja előtt: az Indiai Szakszervezetek Központja (CITU), mely az Indiai Kommunista (Marxista) Párthoz kötődik; és a Haladó Munkás Mozgalom (LPF), amely az előző hatalmon lévő Dravida Munnetra Kazhagam (DMK) Párthoz köthető. A Baloldali pártok és szakszervezetek kritizálták a DMK vezetést „a munkáltatóbarát politikájáért, és amiért megkísérelték a szakszervezetet a munkások pénzén támogatni”. Mindezeket egész

Tamil Naduban olyannyira elleneztek, hogy még tömeg demonstrációt is szerveztek a Foxconn munkások támogatására.⁷⁷

A Nokia és a Foxconn is elismerte az LPF-et és tárgyaltak velük bérmegállapodásokról, melyek jelentős eredménnyel zárultak a béreket és juttatásokat illetően⁷⁸, de mindkét esetben kérdéses, hogy mely szakszervezet képviseli a munkavállalókat. Három hónappal az első sztrájk után a Nokia aláírt egy bérmegállapodást az LPF-fel.

Sokan úgy gondolják, hogy a CITU harcos természete készítette Tamil Nadu munkaügyi miniszterét az LPF megalakítására a Nokianál. A CITU vezetőjének nyilatkozata és a munkások beszámolóí is arra engednek következtetni, hogy a munkaügyi miniszter nyomást gyakorolt a munkavállalókra a családokon keresztül, és szóbeli megfélemlítéseket is alkalmazott.⁷⁹

Bár a Foxconnnál az LPF az elismert szakszervezet, sok munkavállaló támogatná a CITU-t, melyet a sztrájkok során ki is fejeztek. A Foxconn erősen ellenzi a CITU-t és kérelhetetlenül visszautasítja, mint a munkavállalók képviselőjét. Úgy tekinti, hogy egyértelműen „problémás szakszervezet”, amely „félrevezeti a munkavállalókat”, „hamis propagandát kiált” és helytelenül vezeti a dolgozókat. A Nokia másképp látja a helyzetet. Mivel a munkavállalók nagyon fiatalok, így a vállalat találkozókat szervezett a munkások és a szakszervezeti vezetők összeismertetésére, ahová a CITU-t is meghívta. A találkozó célja a vitarendezési folyamat megismertetése volt, kiemelve azt, hogy pontosan mi a teendő egy ilyen helyzetben.⁸⁰ Anélkül, hogy a CITU-t elismerték volna a munkavállalók érdekképviselőjének, máris béremelést követelt a munkavállalók nevében.

Sem a Nokia sem a Foxconn nem tartott titkos szavazást, amikor a munkavállalók a szakszervezetüket választották meg. A Nokia hozzátette, hogy a független szakszervezet tisztségviselőinek választását 2011. augusztusra tervezik.

A Foxconn elismerte az LPF szakszervezetet, de így is sztrájkokkal szembesült

Amikor a Nokia munkavállalói sikeresen elismertették a szakszervezetüket (LPF), akkor a Foxconn dolgozói is megkeresték az LPF-et. A szakszervezet megalakult, a Foxconn 2010 áprilisában elismerte. Egy hároméves bérmegállapodást is aláírtak, amely elégedettséggel töltötte el mindkét felet.; 2014-ben pedig egy új megállapodás fog születni. A megállapodás eredményeként nőttek a fizetések, a munkavállalók később azonban csalódottan érezték magukat, amikor az LPF nem állt ki értük a peszticid botrány utóhatásainak orvoslása miatt, és elégedetlenek voltak a bérük miatt is⁸¹, így 2010. júliusban az üzemben dolgozók egy része átállt a CITU-hoz.

A 2010 októberében kirobbant sztrájkban 300-an vettek részt, és béremelésért, valamint a CITU elismeréséért tüntettek. A sztrájkolókat letartóztatták és öt napra a Velore börtönbe zárták. 12 főt 14 napra őrizetbe vettek, és 24-et felfüggesztettek a sztrájkolás miatt. A vállalat a 2 300 rúpiás alapszál egy részét fizette ki a felfüggesztetteknek a törvénynek megfelelően, és továbbra is visszautasította a CITU-t mint a munkavállalók érdekeinek képviselőjét. A vállalat szerint a vezetők éppen már tárgyaltak és új bérmegállapodást kötöttek, amikor a CITU benyújtotta követelményeit. A sztrájk illegális volt és a

⁷⁷ Frontline (India Nemzeti Magazinja és a The Hindu újság kiadója szerkeszti): Munkaügyek: Élénk harc 27. kötet, 23. kiadvány („Labour issues: Spirited fight”, volume 27, issue 23)

⁷⁸ a DMK veszített a 2011 áprilisi választásokon az AIADMK párt ellen. Hogy ennek milyen hatása lesz az iparra a Nokia zónában, ha egyáltalán lesz, azt most még nem lehet megmondani.

⁷⁹ Interjú egy CITU vezetővel (2011. március 9.) és Nokia dolgozókkal készített interjúk.

⁸⁰ Interjú a Nokia HR vezetőjével, Sriperumdurbur (2011. március 7)

⁸¹ Fókuszcsoporthoz készült beszélgetések a Foxconn munkavállalókkal (2011. március 6.)

munkavállalókat azért tartóztatták le, mert megszegték a vállalati szabályokat és megrongálták a vállalat tulajdonát.

A munkavállalók beszámoltak arról, hogy akik a sztrájkot követően visszatértek dolgozni, körmönfont diszkriminációval és egyéb, nyilvánvaló megkülönböztető módszerekkel szembesültek. Állítólag a vállalat kedvezményes megállapodásokat helyezett kilátásba az új munkavállalóknak, szemben azokkal a tapasztalt munkavállalókkal, akik részt vettek a megmozdulásban. A sztrájkolók elmondták, hogy megtagadták tőlük a 25 000 rúpiás házasságkötési kölcsönre jogosultság privilégiumát. Néhányuknak alá kellett írniuk egy ígérvényt, mielőtt visszavették őket dolgozni, hogy nem fognak részt venni a vállalati tulajdon megrongálásában és nem fognak illegálisan sztrájkolni. Néhányan pedig felfüggesztettek maradtak. Számukra nincs sok remény, hogy visszakapják munkájukat, hacsak nem térnek vissza az LPF-hez. A tanulmány megírásakor ezt a 24 felfüggesztettből 17-en már megtették, hogy megmentseik állásukat. A Foxconn elvárja, hogy egy olyan szakszervezethez csatlakozzanak, amely gúnyt űz a gyülekezési szabadságból. Bár a vállalat tagadja az összes, fent említett diszkriminációt.

A vizsgálat idején még folytatódtak a felfüggesztettek egyéni „meghallgatásai” a vállalat helységeiben. A meghallgatásokat a vállalat vezetői tartották a gyárakban, fizetett jogászok jelenlétében. Úgy tűnik, hogy a megbeszélések a cégnek kedvező irányba fognak alakulni, főleg úgy, hogy angol nyelvű erőszakos leveleket küldözgetnek a munkavállalóknak, akik a tamil nyelvet értik jobban.⁸² A felméréskor rendelkezésre álló dokumentumok nem említették, hogy milyen eljárásokat folytat le a vállalat, és mely hatóság bevonásával végzik a kikérdezéseket. A megkérdezettek azt állították, hogy a meghallgatásokra nem vihettek magukkal ügyvédet vagy más külsős segítőt. Az egyik munkavállalót egy másik, nem rég belépett alkalmazott elkísérhetett a meghallgatásra, kockáztatván ezzel egy jövőbeli megtorlást saját magára nézve. A vállalat szerint a kikérdezéseket a belső szabályzattal (lásd a 7.1 fejezetben) összhangban folytatták le. A Nokia Telecom zónában valóban a Belső Szabályzat rögzíti a „kikérdezések” folyamatának részleteit.⁸³

A Foxconn vezetői egy prezentáción mutatták be a munkavállalók által állítólagosan okozott károkat, és a három napos illegális bezárkózást a vállalat helységeibe. A vállalat hangsúlyozta, hogy a sztrájk illegális volt és megszegte azt a bírósági rendeletet, amely megtiltja, hogy a zóna fő kapujának 100 méter sugarú körében gyülekezzenek az emberek. A megkérdezettek azonban tagadták a törvényszegést és a károkozást is. Ehelyett megmutatták saját mobiltelefonjaikkal készített videóikat, amelyeken a gyárban a földön békésen ücsörgőket lehetett látni, ahogy a rendőrök rángatják, vonszolják őket.

A SZTRÁJKHOZ VALÓ JOG INDIÁBAN

Az indiai kormány szigorúan korlátozza a sztrájkolás jogát, bár a munkáltatóknak alapvetően tilos meggátolniuk a munkavállalókat a legális sztrájkolásban. Az 1947. évi Ipari Vitarendezési Törvény rögzíti a „legális” sztrájk fogalmát. Néhány államban a törvény megköveteli, hogy bizonyos magánszektorhoz tartozó szakszervezetek hivatalos sztrájk értesítőt nyújtsanak be ahhoz, hogy a sztrájk legális legyen. A törvényhozás egy másik munkavállaló ellenes szegmense a Létfontosságú Szolgáltatások Fenntartási Törvénye, amely felhatalmazza a kormányt, hogy megtiltsa a sztrájkot a közcélú vállalkozásoknak, és kiegészítést vagy választott bírósági eljárást követeljen meg a „létfontosságú” szolgáltatások esetében. Ezen

⁸² Interjú a Foxconn szakszervezeti tagjaival, Sriperumdurbur (2011. február 14)

⁸³ Kivonat a Nokia India Private Kft. Belső Szabályzatából (hitelesítette a Munkaügyi Megbízott, Chennai, 2008. január 8): 32 Helytelen viselkedés esetén alkalmazandó eljárás és büntetés: (...) Amennyiben a munkavállaló által adott magyarázat nem kielégítő, úgy egy meghallgatás kell tartania a Felettesnek vagy egy Tisztviselőnek vagy olyan személynek, akit erre jelölnek ki (...), Külsős személy nem vehet részt a meghallgatáson (...), Amennyiben a vádlott munkavállaló nem vesz részt a meghallgatáson (...), a meghallgatást végző Tisztviselőnek jogában áll megtartani a meghallgatást a vádlott munkatárs jelenléte nélkül, ennek a ténynek a rögzítésével (...)

kívül ahelyett, hogy definiálná a „létfontosságú szolgáltatások” körét, inkább hagyja, hogy azt országszerte (másképp) értelmezzék, vagyis ennek köszönhetően a bíróságok gyakran a sztrájkolók ellen fordítják a törvényt.

Tamil Naduban a Létfontosságú Szolgáltatások Fenntartási Törvénye 2002-ben lépett hatályba. A Törvény három évig terjedő szabadságvesztést és 5 000 rúpiás büntetést szab ki a sztrájkban résztvevőre és a sztrájkra felbujtókra, továbbá mindenkire, aki anyagilag támogatja a sztrájkot. A tamil nadui törvény igen széleskörűen határozza meg a létfontosságú szolgáltatások körét; beleérti a víz, és az energia ellátás biztosítását, a személyi közlekedést és az áruszállítást, a tűzoltást és az állami orvosi ellátást. A törvény értelmében a „sztrájk” nem csak a „munka megtagadását vagy a kijelölt feladat visszautasítását” jelenti, hanem a „túlórázás megtagadását” és „minden olyan viselkedést, amely eredményeként bármely létfontosságú szolgáltatást megszüntetnek vagy jelentősen akadályoznak”. A tamil nadui törvény figyelmen kívül hagyja a Nemzetközi Munka Szervezeti egyezmény ajánlásait, módosítva ezzel a törvényt.⁸⁴

Azonban van egy kisebb jelentőségű előrelépés, győzelem is. A Sanmina-SCI-vel (egy amerikai elektronikai vállalat az Oragadan zónában) kapcsolatban, amelynél a munkavállalók február közepe óta sztrájkoltak: a CITU két határozatot kapott a Chennai Felsőfokú Bíróságtól, amelyben (1) megerősítik a munkavállalók sztrájkhoz való jogát a zóna melletti közterületen; és (2) megtiltja a munkáltatók számára, hogy a megegyezés idejére új, ideiglenes munkásokat vegyen fel a sztrájkolók helyettesítésére.⁸⁵

7. MUNKAÜGYI ELŐÍRÁSOK VÉGREHAJTÁSA

Bár az összes munkaügyi törvényt alkalmazzák a SEZ területeken és a munkavállalóknak jogában áll szakszervezetekhez csatlakozniuk és együttesen fellépniük. A világ szakszervezeteinek legnagyobb szövetsége, a Nemzetközi Szakszervezeti Konföderáció⁸⁶ arra a következtetésre jutott, hogy az (indiai) kormány igyekszik az Export Előállító övezetekben minimalizálni a szakszervezeti tevékenységet.⁸⁷ Az általuk készített jelentés kimondja, hogy a nemzeti és az állami vezetés csak ritkán segíti elő a munkavállalók jogainak érvényesítését a SEZ-eken belül. Három eseten keresztül vizsgálhatjuk meg, hogy vajon az állam ténylegesen fellép-e a Nokia Telecom zóna munkavállalóinak védelme érdekében – mindezeket a belső szabályzatokon, valamint a Nokiónál és Foxconnnál történt két baleseten keresztül követhetjük nyomon. Jelen fejezet elsősorban másodlagos forrásokból származó adatokra támaszkodik, mivel a kormánytisztviselők elutasították vagy nem ismerték el hivatalos megkereséseket.

7.1 BELSŐ SZABÁLYZATOK

Az 1946. évi Ipari Munkavállalási (Belső Szabályzatok) Törvény kimondja, hogy minden 100 alkalmazottnál több munkavállalót foglalkoztató vállalatnak készítenie kell egy munkavállalási feltételeket és szabályokat rögzítő dokumentumot, az ún. „belső szabályzatot”. A szabályzatot egy kijelölt (köz)hatósággal együttműködve kell elkészíteni – ami általában a Munkaügyi Biztos –, valamint meg van határozva, hogy mennyi idő áll rendelkezésre az elkészítésre. A szabályzatot el kell fogadnia a kormányzati

⁸⁴ A Nemzetközösségi államokban és Zimbabwében végzett éves felmérés a szakszervezeti jogok megsértéséről. A felmérést 2009-ben az ITUC, CSI, IGB mozaikszavakból álló szervezetek készítették; 31-33. o. Elérhető (2011. február 12):

<http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey1.pdf>

⁸⁵ Interjú egy CITU vezetővel (2011. március 9)

⁸⁶ International Trade Union Confederation (ITUC)

⁸⁷ A Nemzetközösségi államokban és Zimbabwében végzett éves felmérés a szakszervezeti jogok megsértéséről. A felmérést 2009-ben az ITUC, CSI, IGB mozaikszavakból álló szervezetek készítették; 31-33. o. Elérhető (2011. február 12):

<http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey1.pdf>

hatóságnak is, így a végleges változat háromoldalu megállapodássá válik. Ezt követően három munkavállalói képviselőt választanak ki, hogy ők is jóváhagyják a szabályzatot. A Salcompnál a három képviselőt a munkavállalók választják egy munkaügyi tisztségviselő jelenlétében. A vállalat és a Munkaügyi Biztos levelezéséből egyértelműen kiderült, hogy a Biztos nyilvánvalóvá tette hatalmát, amikor a próbaidő hosszát egy évről hat hónapra csökkentette. A Salcomp belső szabályzata a Nokia Telecom zónában mindenki által használt egységes formát veszi alapul.

A belső szabályzat egy fontos dokumentum a munkaügyi viták rendezése során. A vállalatok úgy tekintenek munkaügyi vitákra mintha a munkavállaló az elvárt viselkedési formát szegte volna meg. A Nokia és a Foxconn is úgy gondolja, hogy a saját belső szabályzata jogszerűvé teszi a felfüggesztéseket, melyek a szakszervezetek elismeréséért folytatott harcok következményei voltak. A Foxconn különböző vádiratokban (lásd a Mellékletben) vádolta meg azokat a munkavállalókat, akiket láttak közreműködni a 2010-es zavargásokban, azzal, hogy megszegtek egyes szabályokat. Ezekben az esetekben a vállalat beírta annyival, hogy azt bizonyította, hogy a munkavállaló az „elfogadott belső szabályzat”⁸⁸ ellen vétettek és nem jelentették be a panaszt a rendőrségnek, valamint nem vettek fel jegyzőkönyvet. A vádak - például kiabálás a gyárban - önmagunkban még nem voltak elég súlyosak a felfüggesztések elrendeléséhez. A Foxconn munkavállalói nem tudták, hogy mik voltak ezek a szabályok, de kaptak egy másolatot belőlük a meghallgatásokhoz. Ez egy vékony dokumentum volt, angol nyelven megírva, és nem volt könnyen érthető. A vállalat halkán utalt arra, hogy a „meghallgatás” szót inkább „házon belüli kikérdezés” kifejezésre cseréli, és hogy Indiában a jogi eljárások angolul folynak.

A többi vállalat munkavállalói is keveset tudtak a belső szabályzatokról. Ennek egyik oka az lehet, hogy többségében angolul voltak kifüggesztve, bár mostanában már a legtöbb vállalatnál fordításokat is készítenek. A megkérdezett Nokia dolgozók úgy kommentálták, hogy nem szükséges a részletes szabályokat elolvasni mivel „bármit is teszel, a munkán kívül, az illegális”.⁸⁹

7.2 EGÉSZSÉGÜGYI ÉS BIZTONSÁGI ELŐÍRÁSOK

A gyárlátogatások során az az általános benyomás alakult ki bennünk, hogy mindenütt tisztaság, rendezettség és monoton munkafeltételek vannak. Két kiemelkedően súlyos baleset történt mostanában a Nokianál és a Foxconnnál. Jelen tanulmány vizsgálja az egészségügyi és a biztonsági kérdéseket is a négy a vállalatnál.

HALÁLOS BALESET A NOKIA GYÁRBAN

2010 októberében egy munkásnő beszorult egy gépbe és meghalt a Nokia gyárban, miközben megpróbált kitisztítani egy beragadt darabot ahelyett, hogy hívta volna a technikust. Amikor a mellette lévő soron lévő munkás megpróbálta kihúzni a gépezetből, akkor a technikus rászólt, hogy hagyja abba, mert a gép nagyon drága és nem törhet el. Más munkavállalók is rávilágítottak arra, hogy a munkatempó nagyon gyors és a gépek gyakran meghibásodnak. Ők maguk is állították már meg a gépeket. Amikor az egyik gép leáll, akkor az az egész sor termelésére hatással van, mert a gépek egymással összhangban dolgoznak⁹⁰.

A HR részleg válasza erre az volt, hogy a bónuszokat a gyár szintjén határozzák meg bizonyos célokhoz rendelve, és nem a gyártósor vagy a munkások szintjén, ami nagyobb teljesítményekre ösztönözné a munkásokat. Az előző évben nyolc százalékos éves ösztönző cél volt kitűzve, melyet minden

⁸⁸ A felmérést végzők elkérték a Foxconn vezetőitől a Belső Szabályzatot, akik némi vitatkozást követően engedtek a kérésnek, de jelezték, hogy a Felső Vezetés kifogásolni fogja. Végül semmilyen dokumentumot nem kaptunk a vállalatától.

⁸⁹ Interjú a Nokia szakszervezeti tagjaival, Chennai (2011. február 24)

⁹⁰ Interjú a Nokia szakszervezeti tagjaival, Chennai (2011. február 24.)

munkavállalónak ki is fizettek. A vállalat vezetői állítják, hogy nem büntetnek, és nem használnak egyéb büntető módszereket sem a termelés növelésére. Ezzel szemben mégis úgy tűnik, hogy a munkásokat stresszeli a célkitűzések elérése, hiszen már mindannyian kerültek olyan a helyzetbe, amikor inkább maguk nyitották ki a gép ajtaját, hogy kitisztítsák, ahelyett, hogy megvárták volna, míg a technikus végzi el.

Elképzelhető, hogy a baleset abból adódott, hogy az illető napi kétszer három órát, azaz 2x 120 km-t utazott lakhelyéig az Arcot városhoz közeli Vellore Kerületig. Rendkívül kimerítő lehetett napi nyolc órát dolgozni, majd hat órát utazni a hét hat napján.

A Nokia nem mondta meg, hogy mennyit fizetett az elhunyt családjának fájdalomdíjként, de az egyértelmű volt, hogy a törvényi előírásokat jóval meghaladta. A kompenzálás részeként támogatták a két bátyjának taníttatását, anyagi támogatást kaptak a szülők banki betét formájában és egészségügyi biztosítást kapott az egész család. Az egyik információforrás szerint 1 millió rúpiáról (16 000 euró) állapodtak meg⁹¹.

Röviddel a baleset után a vállalat felkérte a Det Norske Veritas céget a baleset kivizsgálására. A DuPont cég pedig szintén egy biztonsági auditot hajtott végre az egész gyárra kiterjedően. Az egyik vezető elmondta, hogy számos biztonsági intézkedést vezettek be a baleset óta: a gépjátók belülről záródnak, és nyitott állapotban megállítják a gépet, valamint az ajtókat le kell csavarozni, hogy ki lehessen nyitni őket. Ezek mellett két irányba figyelő érzékelők vannak kihelyezve végig a gyárban, amelyek leállíthatják a gépeket.

A Flextronicsnál hatalmas javulást hozott a munkavállalók egészségét és biztonságát védő globális program bevezetése/elterjesztése. Az Elektronikai Ipar Viselkedéskódexet (EICC)⁹² és a Flexpledge programot (a munkavállalók jogainak programja) alkalmazzák, amelyek kifejezik a vállalat elkötelezettségét, és igényét, hogy munkavállalói megbecsülendő, elismert és jó munkáltatónak tartsák. Ezek a vállalati programok lehetővé teszik a panaszok benyújtását, mely igen meggyőzően hangzik, de nehéz visszaigazolni működésüket, mivel nem volt külsős ellenőrzésük, felmérésük.

A Salcomp elmondta, hogy három nővér dolgozik náluk, és a vállalatnak van arra kapacitása, hogy elsősegély tréninget tartson, tanácsot adjon, felkészítse az embereket a vészhelyzetekre, egészségügyi és higiéniai vagy biztonsági oktatást tartson, táplálkozási tanácsot adjon és az állami egészségügyi biztosítással kapcsolatban felvilágosítást biztosítson. A Salcompnál nem volt jelentősebb baleset., a legkomolyabb egy áramütés volt. Csak egyetlen féle vegyszert használnak, és annak a használatára is ki vannak képezve a munkavállalók.

A Foxconn munkavállalói a fókuszcsoportos vizsgálatokon az egészségügyi és az orvosi ellátásra panaszkodtak. A megkérdezettek azt állították, hogy a munkába állás óta nem voltak egészségügyi felülvizsgálatok, és az egészségügyi központban is csak egy hozzá nem értő nővér dolgozik, aki minden panaszra ugyanazt a gyógyszert adja függetlenül a tünetektől. A munkavállalók egy orvost és egy megfelelően kialakított egészségügyi helységet szeretnének a gyárban. A legtöbb esetben a munkavállalók magán orvosi rendelőkbe mennek, ahol a kiadásokat maguknak kell fizetniük. A Foxconn azt állítja, hogy

⁹¹ Dutta, M., és Radhakrishnan, V. (2011) Ambika halála. (Ambika's death. Kafila.) Elérhető (2011. március 30): <http://kafila.org/2011/01/23/the-new-cellu-lar-jailmadhumita-dutta-venkatachandrika-radhakrishnan/>.

⁹² Forrás: <http://www.eicc.info/>Az Elektronikai Ipar Viselkedéskódexet (EICC) a világ legnagyobb elektronikai cégei és beszállítói alkalmazzák. Célja, hogy javítsa a munkafeltételeket az elektronikai iparban, végig a termelési láncon keresztül.

jól képzett nővéreket alkalmaznak a közeli kórházból és egy orvos is elérhető napközben. A vállalat csak az új alkalmazottak esetében készített egészségügyi felmérő vizsgálatokat.

A Nokia dolgozói a sok órás állásra mint egészségügyi problémára panaszkodtak. Ezt az üzembejárás során valóban meg is figyelhettük. Bár kényelmes kanapék voltak kitéve a pihenő helységeekben, a bejárás során láthattuk, hogy nem gyakran használják őket, feltehetően azért, mert nem szeretnének lustának vagy lazsálónak tűnni. A Nokia munkavállalói számára orvosi rendelő csak a zónában van. Majd 2011 során kialakítanak számukra egy nagyobb rendelőt, akár 10 ágy kapacitással.

ROVARIRTÓSZER MÉRGEZÉS A FOXCONN GYÁRBAN

Több mint 200 munkásnak kellett orvoshoz fordulnia a 2010. július 23-24-én kitört rovarirtószer baleset miatt. Fő tünetként ájulás, nehéz légzés és köhögés jelentkezett. A balesetről széleskörűen számoltak be a hírekben. Egy vállalkozó volt megbízva, hogy rovarirtószerrel fújja be a falakat és a mellékhelységeket, de a szer véletlenül kikerült a folyósókra is épp ebédszünet idején, majd a régi rossz szellőző rendszer miatt az egész gyárat átjárta⁹³. Egy független ténymegállapító jelentés arra hívta fel a figyelmet, hogy a vállalat és a helyi hatóságok homályban tartották a baleset okát és a lehetséges jövőbeli következményeit.

A vállalat azonban nem győzte hangsúlyozni, hogy a hatóságok átvizsgálták a gyárat és hivatalosan mindent tisztáztak, majd megengedték, hogy már a rákövetkező napon folytassák a működést. A vállalat szerint az orvosok nem találtak semmi igazán komoly problémát, bár néhány munkásnak egy pár napra kórházban kellett maradnia és néhányuknak már korábban is voltak egészségügyi problémáik. A vezetőség hozzátette, hogy a munkások csak azért akarták a kezelést, mert azt a vállalat fizette, és a másik telepen dolgozók, akiket nem is ért a szer, azok is elmentek az orvosi felülvizsgálatra.

A megkérdézett munkások azt állították, hogy az orvosi jelentéseket nem a kórház készítette el, így nem derült ki számukra egyértelműen, hogy valójában mi miatt ájultak el, és hogy vajon számíthatnak-e jövőbeli komplikációkra a vegyszer expozíció miatt⁹⁴. A felelősség elismerése körüli nehézségeket egy civil szervezet tényfeltáró tanulmánya világította meg, amelyben egyetlen kormány tisztviselő, vállalati vagy kórházi személy sem vállalta, hogy beszéljen a tanulmány készítőivel.⁹⁵ A vállalat azonban bemutatta a kórházi jelentéseket, amely szerint 223 munkást vizsgáltak meg és 42-öt fektettek be a tünetek további fennállása miatt. A jelentés azzal végződött, hogy minden beteg teljes egészében meggyógyult és hazaengedték őket.

A baleset hozzájárult a későbbi 2010-es zavargások kirobbanásához.

⁹³ The Hindu újság (2011 július 28): Anonim szerző (2010) „Felülvizsgált gyár” (Factory inspected)

⁹⁴ Interjú a Foxconn szakszervezeti tagjaival, Sriperumbudur (2011. február 14.)

⁹⁵ Független tényfeltáró csoport 2010, az elájult munkások misztikus esete: *Tényfeltáró jelentés a július 23-i tömeges elájulásokról a Foxconn indiai gyárában, Sriperumbudur, Kancsipuram kerület, Tamil Nadu* (The mysterious case of fainting workers: Fact-finding report on the 23rd July mass fainting of workers in Foxconn India factory in Sriperumbudur, Kanchipuram district, Tamil Nadu.)

77 Sri Ramachandra Orvosi Központ jelentése (2011. augusztus 3.)

8. KÖVETKEZTETÉSEK ÉS AJÁNLÁSOK

A négy vizsgált vállalat közül a Nokia tűnik a leginkább felelősségteljes és legkészségesebb vállalatnak. Ez talán nem is meglepő, hisz neki van a leginkább látható imázsa és brand-je, amelyet védeni kell. Ez a vállalat vált a legjobban fizetővé (az állandó alkalmazottak tekintetében) a Chennai környéki mobiltelefon iparban, és ez az első vállalat, ahol elismerték a szakszervezetet. Bár az ott dolgozók fele kölcsönzési munkaszerződéssel vagy gyakornokként dolgozik, ami bizonytalan jövőt rejt számukra.

A Foxconn haladt a legrosszabbul és élesen kritizálták is, de fizetésemeléssel és 2010-ben a szakszervezet elismerésével javított a megítélésén. Továbbá magasabb béreket fizet a kölcsönzötteknek, mint a Nokia. Mindezek ellenére nehéz évet zárt 2010-ben a munkavállalói illetően. A munkavállalók csalódtak az LPF-ben, mivel nem harcolt értük a peszticid botrány utóhatásainak orvoslása és a felfüggesztések miatt, ezért néhányan ellenszegültek és 2010 végén sztrájkot szerveztek, amely letartóztatásokhoz és bebörtönzésekhez vezetett. A felfüggesztettek még mindig várják, hogy ismét munkába állhassanak.

A Salcompnak sikerült távol maradnia a többi vállalatnak fejtörést okozó konfliktusoktól. Ez az egyetlen vállalat, ahol az állandó és a kölcsönzött munkavállalók egyforma fizetést kapnak, bár elismerik, hogy ez nagyon alacsony. Teljes munkaerő állományának csak 10%-a a kölcsönzött munkavállaló, ami a legkisebb arány a vizsgált vállalatoknál. A kölcsönzött munkavállalók másfél év elteltével a cég állományába kerülnek. A Salcomp lehetőséget – időt – biztosít a munkavállalóknak további ismeretek elsajátítására és szakmai képzéseket is kínál, hogy visszatérhessenek a vidéki élethez. Hogy ezek milyen kapcsolatban vannak a fizetésemelésekkel és az érdekképviseleti jogokkal, azt nem tárgyalta jelen tanulmány.

A Flextronicsnál egy hatékony ügyfélszolgálati rendszer működik, amely kezeli a biztonsági és egészségügyi kérdéseket, zaklatásokat és más potenciális problémákat. De a kérdés az, hogy vajon ezek ténylegesen segítenek-e a munkavállalóknak vagy csak egyszerűen ezekkel kompenzálják a dolgozók igényeit. Ez a vállalat volt az egyetlen, amely világosan kifejezte, hogy nem igényel magasan képzett munkaerőt és nem áll érdekében a minimálbérnél többet fizetni.

Mind a négy vállalat alacsony béren tartja a képzetlen kölcsönzött munkaerőt és rugalmasan kezeli a számukat illetve azok változását. A gyárakban elsősorban fiatal munkások vannak, sok közöttük a nő. A nők csak rövidtávon akarnak a gyárakban dolgozni, mielőtt megházasodnak és elköltöznek, mert alacsonyak a fizetések és éjszakai műszak is van. Így elég nagy a munkaerő fluktuációja. A megkérdezettek szerint mind a négy gyárban minden részlegen vannak kölcsönzött munkavállalók is. Ami azt jelenti, hogy az állandó és a kölcsönzött munkavállalók ugyanazokat a munkákat végzik, legalábbis részben.

A vezetőség és a munkavállalók is egyetértettek abban, hogy a 1,5-2 éves gyakorlati időszak különösen bizonytalan helyzetet jelent, főleg úgy, hogy maximum pár hónap betanítás szükséges a munkába álláshoz. Amikor befejeződik a gyakorlati időszak, akkor sem kell kötelezően felvenni az illetőt. A legtöbb vállalat erre azt válaszolta, hogy éppen kialakítás alatt van az a szabályozás, amely az állandó alkalmazás feltételrendszerét majd megszabja. Egy olyan országban, mint India, ahol a foglalkoztatottság biztonsága a második legfontosabb szempont a kereseti lehetőség után, nagyon is szükség lenne egy átlátható irányelvre, amely rögzítené a munkavállalók értékelési rendszerét, és a szakszervezet bevonásával készülné.

A mobiltelefon iparban létrejött szakszervezetek egyedülálló eredményt jelentenek az indiai Speciális Gazdasági Övezetekben. A szakszervezetek képesek voltak a Nokiával és a Foxconnal tárgyalni és fizetésemeléseket kiharcolni. Az még nem világos, hogy a szakszervezetek egyéb munkakörülményekre is

hatással voltak-e az eddigiek során. Bizonyos folyamatok ellenére is folyamatosan nő a munkavállalók nyugtalansága ebben az ágazatban és úgy tűnik, hogy ez így lesz a továbbiakban is.

A makeITfair projekt fő célja, hogy tisztességes munkafeltételek legyenek a háztartási elektronikai eszközök gyártása területén, különös tekintettel a gyülekezés szabadságára, korrekt bérekre és a bizonytalan foglalkoztatottság megszüntetésére. Minden elektronikai készülék gyártónak tiszteletben kellene tartania a munkavállalók jogait, a Nemzetközi Munka Szervezet (ILO) előírásaival és ajánlásaival összhangban. Ez magába foglalja: a gyülekezés szabadságát, a kollektív érdekképviseletet, diszkrimináció mentességet, kényszer vagy szolgálta munka alóli mentességet, a minimális életkor meghatározását, egészségügyi és biztonsági intézkedéseket, a maximálisan 48 órás munkahét definiálását és maximum 12 órás önkéntesen választható túlórázás lehetőségét, és a megélhetést biztosító bérhoz való jogot.

A makeITfair projekt különösen az alábbi felvetéseket fogalmazta meg:

- Tiszteletben kellene tartani a gyülekezés szabadságát és a kollektív érdekképviselethez való jogot, mivel ezek a legfontosabbak a tisztességes munkafeltételek kialakításához.
- A kölcsön szerződési munkaviszonyt és az egyéb rövid távú megoldásokat, beleértve a migráns munkásokat is tilos lenne arra használni, hogy aláássák a munkavállalók jogait és a munkafeltételeket. A kölcsönzött illetve az egyéb rövidtávon alkalmazott munkásoknak is ugyanolyan feltételeket, jogokat és juttatásokat kellene biztosítani, mint az állományban lévőknek, valamint hogy állandó szerződéses viszonyban alkalmazzák őket is egy bizonyos időt követően.
- A munkásoknak normál számú munkaóra mellett (nem több mint heti 48 óra) is meg kellene tudniuk keresni a családfenntartáshoz szükséges pénzt.

A fentiekben felsoroltak közül egyik sem jelent meg a vizsgált négy vállalatnál. Bár a Nokia válaszolt a legkézségesebben a munkavállalók igényeire és ő ismerte el elsőként a szakszervezetet, a kérdés még ott lebeg, hogy vajon az új szakszervezet mennyire független és mikor ajánlanak fel a kölcsönzött munkásoknak állandó munkaviszonyt, ha egyáltalán valaha megteszik. Az egyik leginkább problematikus és aggasztó dolog, amit a tanulmány kihozott, a fizetések szintje. Csak a négy éve a Nokiánál dolgozó állandó alkalmazottak, illetve a két-három éves tapasztalattal rendelkező, állandó alkalmazású Foxconn munkások érik el az Ázsiai Alapbér szintjét. Összefoglalva tehát, a legtöbb munkást bizonytalan munkaviszonyban foglalkoztatják és még indiai viszonylatban is keveset keresnek.

MELLÉKLET

KIVONAT A FOXCONN BELSŐ SZABÁLYZATÁBÓL

Az alábbi klauzulák azokból a Foxconn vádpontokból kerültek kivételre, amelyeket a vállalat sztrájk résztvevőinek küldött ki 2010. szeptember – október folyamán. A vállalat nem óhajtotta átadni a teljes Belső Szabályzatot.

- 29.1 Tilos a megbeszéléseken kitenni vagy terjeszteni plakátokat, transzparenszeket, szórólapokat, posztereket vagy támogatásokat begyűjteni a Vállalat Helységeibe a Vezető előzetes írásbeli hozzájárulása nélkül.

- 29.5 Tilos veszekedni, gyalázkodni, összetűzni, erőszakoskodni vagy más rendzavarást elkövetni, vagy balesetveszélyes magatartást tanúsítani másokkal szemben a Vállalat Helységein belül vagy azokon kívül, amennyiben az a gyárra vonatkoztatható vagy más Termelési Egységekkel kapcsolatos.
- 29.9 Tilos a Gyárba bódító vagy bármilyen más illegális anyagot bevinni vagy fogyasztani.
- 29.11 Tilos a Gyárban demonstrálni vagy kiabálni a Vezetőség írásbeli hozzájárulása nélkül.
- 31.3.1 A munkateljesítmény csökkentése egyedül vagy mással illetve másokkal; illetve ennek pártolása vagy erre való felbujtás.
- 31.3.3 Gondatlan, hanyag munkavégzés.
- 31.3.4 Károkozás a munkavégzés során, árukban vagy a vállalat illetve más személy bármely tulajdonában.
- 31.3.5 Szabályok és előírások folyamatos megszegése.
- 31.4.1 A kijelölt munkaterületen kívüli Vállalati Helységben való tartózkodás illetve elrejtőzés.
- 31.4.2 Tétlenül álldogálni, lézengeni, időt pazarolni munkaidőben vagy beszélgetni mással vagy másokkal illetve a Vállalati Helységeken tartózkodni a kijelölt munkaidőn túl a felhatalmazott személy előzetes írásos engedélye nélkül.
- 31.4.12 Munkaidőben megfelelő indok nélkül elhagyni a munkahelyet vagy átmenni egy másik részleghez, hacsak az nem a munka miatt szükséges.
- 31.4.17 A felettes bármely ésszerű és jogszerű parancsára szemtelen, engedetlen vagy sértő magatartást tanúsítani.
- 31.4.18 A Belső Szabályzat vagy bármely, a vállalatnál alkalmazott törvény vagy szabály állandó megszegése.
- 31.5.4 Szándékos károkozás a munkavégzés során, eszközökben vagy a vállalat bármely tulajdonában.
- 31.6.7 A nyugalmat megzavaró garázda tett vagy rendetlen magatartás, magaviselet a gyárban.
- 31.6.19 Más munkavállalóval szemben elkövetett erőszakosság a munkával kapcsolatban a gyáron belül, vagy azon kívül (SEZ).
- 31.7.12 Sztrájkolni vagy éhségstrájkot folytatni a vállalat területén.
- 31.7.13 Sztrájkolni a munkát vagy arra ösztönözni másokat, mert az illegális és értelmetlen.
- 31.7.14 Bűnpártolás, felbujtás, megfélemlítés vagy a sztrájk támogatása, mely illegális és értelmetlen.
- 31.7.8 Fenyegetni, gyalázni, megfélemlíteni vagy erőszakoskodni bármely dolgozóval vagy személlyel, akik a vállalathoz tartóznak akár a gyáron belül akár azon kívül.
- 31.7.18 A Szakszervezet környékén lebzselni, párttagnak lenni vagy díjakat, támogatásokat vagy egyéb hozzájárulásokat beszedni a vállalat helységein belül a Vezető engedélye nélkül.
- 31.7.19 A munka leállítása vagy befejezetlenül otthagyni, amely kárt okoz a vállalat Tulajdonában.
- 31.7.20 A Vállalat vagy a Felettesek ellen irányuló mondatok, szlogenek hangoztatása egyedül vagy másokkal együtt.
- 31.7.22 Bírósági Rendeletek kigúnyolása, megcsúfolása; a munkavállalók magatartásának befolyásolása a sztrájk idején.



for people everywhere