



POD TLAKEM

**PRACOVNÍ PODMÍNKY
A EKONOMICKÝ ROZVOJ IT PRŮMYSLU
V ČESKÉ REPUBLICĚ**



POD TLAKEM

PRACOVNÍ PODMÍNKY A EKONOMICKÝ ROZVOJ IT PRŮMYSLU V ČESKÉ REPUBLICCE

OBSAH

ÚVOD	2
SITUACE VE SVĚTĚ.....	3
ČESKÁ REPUBLIKA	3
ČESKÁ REPUBLIKA – CENTRUM VÝROBY POČÍTAČŮ.....	4
ROZPAD NEJROZVINUTĚJŠÍHO IT SEKTORU PO ROCE 1989	4
OD KRIZE NOVÉ EKONOMIKY PO GLOBÁLNÍ EKONOMICKOU KRIZI.....	6
PRACOVNÍCI Z ŘAD MIGRANTŮ V ČESKÉM IT SEKTORU.....	8
FOXCONN – TCHAJWANSKÝ ELEKTRONICKÝ GIGANT V ČESKÉ REPUBLICCE.....	10
ROZHOVOR S ČESKÝM PRACOVNÍKEM SPOLEČNOSTI FOXCONN.....	13
ZÁVĚR	16



ÚVOD

Sektor informačních a komunikačních technologií (ICT) se prezentuje jako moderní průmyslové odvětví. Skutečnost, že jeho produkty – počítače, notebooky a mobilní telefony – spojují lidi na celém světě, z něj činí symbol globalizace. Každým dnem jsou nám nabízeny nové inovativní technologie s příslibem urychlení, zlepšení a zpříjemnění naší práce i zážitků ve volném čase. Tento obraz však zatemňuje často skrytá, temná stránka výrobních procesů v tomto odvětví. Výroba ICT hardwaru vzkvétá díky velmi flexibilním globálním sítím, které musí reagovat na stále se měnící požadavky. K tomu patří nepřetržité hledání nízkonákladových výrobních lokalit. V důsledku toho již není dělba práce pevně daná, neustále se restrukturalizuje podél linií nízkých nákladů a vysokých zisků. Výrobní dělníci jsou často nuceni přijímat vykořisťující podmínky a jsou

vystavováni nebezpečí, že mohou kdykoli ztratit práci ve prospěch jiné, levnější výrobní lokality.

Dělba práce v ICT sektoru odráží předěl mezi starými průmyslovými zeměmi a rozvojovými či tranzitivními zeměmi. První z nich se vyznačují prací založenou na znalostech s vysokým podílem přidané hodnoty, ve druhých se soustřeďuje výroba s nízkou přidanou hodnotou, náročná na pracovní sílu. Toto rozdělení je zejména výsledkem procesu outsourcingu výroby dřívějších značkových společností smluvním výrobcům, kteří usnadňují přístup k nízkonákladovým lokalitám v Asii, Mexiku a střední a východní Evropě. Tyto výrobní lokality však nejsou jen prodlouženými pracovními stoly globálního Severu, jsou tam rovněž přemístovány stále komplexnější výrobní kroky.

Citované zdroje v úvodu:

(Hawes and Pellow 2006: 120 a násl.)

(McCourt 2006: 139ff.)

(UNCTAD 2009: 64)

SITUACE VE SVĚTĚ

V mnoha případech pracovní podmínky ve výrobních závodech ICT sektoru opravňují k tomu, abychom hovořili o „moderních sweatshopech“ (WEED 2007). Porušování základních pracovních práv se zdá být běžným jevem, kdy je vliv dělníků oslabován zákazem nezávislých odborů nebo omezením jejich nástrojů a opatření. Kromě problémů v oblasti svobody sdružování a kolektivního vyjednávání jsou často problematické poměrně nízké mzdy, pracovní doba, intenzita práce a nejisté pracovní vztahy. Existují však významné rozdíly ve srovnání se sweatshopy starých průmyslových odvětví, jako je např. textilní průmysl. V ICT sektoru se jedná o masovou výrobu na vysoké technologické úrovni, která vyžaduje velmi čisté a moderní prostředí. Pod tímto povrchem se však skrývají nesmírně vážná zdravotní rizika v důsledku používání toxických látek. Zdravotní rizika spojená s výrobou v ICT sektoru rovněž doprovázejí přemísťování výroby. V 80. a 90. letech se objevovaly vážné zdravotní problémy zejména ve výrobě polovodičů ve

Spojených státech amerických a ve Skotsku. V Koreji nedávno zemřel ve výrobním závodu Samsung mladý dělník na leukémii po té, co byl vystaven toxickým látkám. Ve společnosti Samsung je nyní zaznamenáno 23 případů dělníků s rakovinou krve, z nichž devět již zemřelo (Stop Samsung Campaign 2010). Vážné zdravotní problémy, které dopadají na řadu pracovníků ve výrobě ICT hardwaru, jsou jedním ze základních problémů souvisejících s pracovními standardy v tomto odvětví.

V prvních letech tohoto tisíciletí začaly pracovní podmínkám v ICT sektoru věnovat pozornost rozvojové organizace v západní Evropě. Zaměřily se zejména na Asii a Mexiko. Evropská kampaň procureITfair se soustředila na Čínu jako největšího vývozce ICT produktů na světě. To vedlo k paradoxní situaci: V dnešní době jsou lépe známy pracovní podmínky v Číně než v sousedních zemích střední a východní Evropy, které hrají klíčovou roli ve výrobě pro evropský trh.

ČESKÁ REPUBLIKA

Česká republika je centrem výroby počítačů pro západoevropský trh a je zvláště zajímavá vzhledem k poměrně rozsáhlému počítačovému průmyslu země a pracovním podmínkám, kdy se v posledních letech rozšířilo využívání

pracovní síly migrantů. Stručná analýza tchajwanské společnosti CM Foxconn názorně ukazuje výzvy, kterým čelí pracovníci z řad migrantů, často najímaní agenturami práce. Poslední kapitola přináší závěry.

ČESKÁ REPUBLIKA – CENTRUM VÝROBY POČÍTAČŮ

Na konci 90. let se Česká republika stala jedním z nejvýznamnějších center výroby počítačů pro západoevropský trh. V posledních několika letech byli k sestavování konečných produktů rostoucí měrou nájímáni pracovníci z řad migrantů, často prostřednictvím agentur práce. Situaci však změnila

ekonomická krize v roce 2009. Následující kapitola nabízí stručný přehled o sektoru informačních a komunikačních technologií a blíže pojednává o pracovních podmínkách v závodu největšího smluvního výrobce – tchajwanské společnosti *Foxconn*.

ROZPAD NEJROZVINUTĚJŠÍHO IT SEKTORU PO ROCE 1989

Před rokem 1989 se česká část tehdejšího Československa specializovala na těžké strojírenství a výrobu strojů (Brynda a kol. 2003: 62). Přestože toto zaměření v rámci RVHP k tomu nevytvářelo zvláštní předpoklady, měla země mezi východoevropskými socialistickými státy technologicky nejvyspělejší elektronický sektor. Typickým příkladem byl výrobní závod na integrované obvody a po-

lovodiče v Rožnově pod Radhoštěm, který vyžadoval nejnáročnější výrobní know-how. Po pádu státního socialismu se rozdělily dva největší elektronické konglomeráty – *Tesla* a *ZAVT*. Pouze několik z těchto následnických podniků dále fungovalo, většina z nich se dostala během nelítostného období transformace do konkurzu (Linden 1998).



Přes pokročilost tohoto sektoru nedošlo v České republice k tak prudkému vývoji jako v maďarském ICT sektoru a v 1. polovině 90. let využilo stávající kapacity pouze několik málo nadnárodních společností, mj. společnosti *Siemens a Ford* působící v oblasti telekomunikační, resp. automobilové elektroniky. Jedním z důvodů této neochoty podniků byl poněkud omezitější přístup země k přímým zahraničním investicím (Linden 1998: 258). To se však změnilo v 2. polovině 90. let, když české vlády začaly nabízet atraktivní investiční pobídky pro zahraniční kapitál. Vzestup nové ekonomiky zároveň přispěl k rozšíření a vývoji smluvní

výroby ve střední a východní Evropě. V průběhu 2. poloviny 90. let stále více zahraničních společností realizovalo investice na zelené louce, což podporovalo stálý růst v českém elektronickém sektoru (Hürtgen a kol. 2009: 155). Jednou z prvních rozsáhlých investic na zelené louce byl výrobní závod *Panasonic* v Plzni, v němž byla zahájena výroba televizorů v roce 1998 (CzechInvest 2008: 4). Dále společnost *Motorola* získala v roce 1997 většinový podíl v podniku *Tesla Sezam* (Linden 1998: 258), zatímco společnost *Celestica* v roce 1999 otevřela montážní závod pro desky s plošnými spoji v Ráječku (CzechInvest 2008: 5).

Závod *LG.Philips CRT* v České republice

Jednou z největších investic na zelené louce byl v České republice na prahu tisíciletí výrobní závod *LG.Philips* na velkoplošné CRT televize, podporovaný vysokými veřejnými dotacemi, nicméně nikdy nefungující podle právních předpisů. Společnost *LG.Philips* používala v tomto závodě nebezpečné chemické látky (např. toluen, aceton, izopropanol, kyselinu fluorovodíkovou a kyselinu dusičnou), ale v rozporu se zákonem nezavedla bezpečnostní program pro případ nehody. V říjnu 2003 poukázal na související rizika únik téměř sta litrů laku s vysokým obsahem toluenu do řeky Bečvy.

Ekologický právní servis se obrátil na státní orgány s návrhem na zahájení řízení o omezení provozu a uložení pokuty *LG.Philips* vzhledem tomu, že hrozilo vážné riziko rozsáhlé nehody. Příslušné orgány však odmítly učinit jakákoli opatření. Ekologický právní servis však nakonec napadl činnost společnosti *LG.Philips* soudně na jiném základě. V roce 2009 soud potvrdil, že společnost *LG.Philips* provozovala výrobní závod s protiprávním povolením. Mezitím se společnost *LG.Philips* dostala do konkurzu a její dceřiná společnost přenesla výrobu do Polska, kde jí byl nabídnut nový balíček veřejných dotací.

Zdroj: Internetové stránky *Ekologického právního servisu* 2006

OD KRIZE NOVÉ EKONOMIKY PO GLOBÁLNÍ EKONOMICKOU KRIZI

V roce 2001 dopadla na český průmysl krize nové ekonomiky a byly uzavřeny některé výrobní závody. Např. společnost *Flextronics* ukončila výrobu pouhé dva roky po otevření svého montážního závodu v Brně, přičemž 2.400 dělníků přišlo o práci (Higgs 2002; Drahokoupil 2004). Zároveň však Česká republika dostihla Maďarsko a nyní mu konkuruje v získávání přímých zahraničních investic, jak zdůrazňují odborníci na tento sektor (rozhovor s vedením 2009).

Růst v automobilovém sektoru rovněž přilákal řadu dodavatelů automobilové elektroniky, včetně společnosti *Siemens* a *Bosch*. Společnost *Panasonic* otevřela druhý český závod na výrobu autorádií v Pardubicích. V oblasti spotřebitelské elektroniky vyrábějí asijské společnosti *Hitachi* a *IPS Alpha Technology* LCD monitory v Žatci. Jejich většinovým vlastníkem je japonská společnost *Panasonic*. Na významu nabývá tchajwanský výrobce *AU Optronics* a čínská společnost *Changhong Europe Electrics*. Země se však především stává centrem výroby počítačů. Česká republika je dnes jednou z nejvýznamnějších evropských lokalit pro výrobu počítačů. V zemi se uskutečnila konečná montáž 40 % všech počítačů, které byly prodány v Evropě v roce 2007 (ČTK 2007b). Z České republiky se každoročně vyváží cca 3 miliony



počítačů, přičemž v letech 2000 až 2006 se obrat zdesetinásobil (MIT 2008: 245 a násl.).

V roce 2008 byla výroba vysoce koncentrovaná a dominovali jí tři tchajwanští smluvní výrobci: *Foxconn*, *ASUSTek* a *First International Computer* (CzechInvest 2008: 1).

Podle zástupce jednoho značkového výrobce se většina komponent pro výrobu počítačů dováží z Číny a zemí jihovýchodní Asie (rozhovor s vedením 2009). Role českých závodů v rámci globální dělby práce spočívá zejména v lokalizaci počítačů, tj. jejich přizpůsobení různým preferencím v západní Evropě. Dochází k sestavení komponent lokální povahy, jako jsou např. klávesnice, k instalaci softwaru, testování, balení a nakonec distribuci kompletních výrobků. V tomto procesu hraje významnou roli schopnost reagovat na požadavky trhu, neboť dovážené počítače mohou být flexibilně přizpůsobovány výkyvům na trzích.

Místní čeští dodavatelé mají pouze podřízenou roli: S výjimkou některých tiskáren a komponent pro zařízení dodávají téměř výhradně balení nebo jiné neelektronické součásti (rozhovor s vedením 2009). Zdá se, že se to rovněž odráží v obchodní bilanci. Např. *Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR* v roce 2007 vysvětlovalo, že nepříznivá obchodní bilance České republiky s Malajsíí je dána dovozem malajských komponent pro montáž a výrobu počítačů (ČTK 2007b). Na konci roku 2006 ve výrobě počítačů pracovalo zhruba 10.000 osob. Odrazem rostoucího významu tohoto odvětví je téměř ztrojnásobení tohoto čísla od roku 2000. Počet zaměstnanců vyrábějících spotřebitelskou elektroniku, elektronické komponenty a telekomunikační zařízení se naopak do konce roku 2006 zvýšil pouze nepatrně ze 32.000 na 34.000 (MIT 2008).

Současnou ekonomickou krizí byl český elektronický průmysl zasažen zejména v důsledku své závislosti na vývozu na západoevropské trhy. V roce 2008 směřovalo 81 % vývozu elektronického průmyslu do zemí EU-15 (UN Comtrade 2010). V současné době jsou závody přemísťovány z České republiky s tím, že jinde jsou nižší mzdové náklady. Např. německá společnost *Steinel Elektronik* přemístila z důvodu nižších výrobních nákladů svůj výrobní závod z Raspenavy do Rumunska (Evertiq 2009c). Česká republika zároveň stále těží z přemísťování výrobních závodů ze západo-

evropských zemí. Společnost *HP* se v roce 2009 rozhodla přenést část své výroby do České republiky z Německa a Skotska (Bicheno 2009). Ve Skotsku přišlo o práci 850 dělníků, z nichž byla většina zaměstnána agenturou práce *Manpower* (Evertiq 2009h; GoodElectronics 2010). Ačkoli jsou mzdy v České republice a Maďarsku vyšší než v Rumunsku, ve srovnání se západoevropskými zeměmi zůstávají nízkonákladovými lokalitami. Podle agentury *CzechInvest* jsou společnosti v elektronickém sektoru schopny ušetřit přenesením výroby ze západní Evropy do České republiky průměrně 40-60 % mzdových nákladů. Průměrná hrubá mzda zaměstnance v České republice činila v roce 2009 628 €, zatímco hrubý plat vyplácený zaměstnavatelem dosahoval 842 € (CzechInvest 2010: 15). V ICT sektoru sice docházelo k propouštění, ale nezařadil se mezi odvětví nejsilněji zasažená krizí.

V českých továrnách v ICT sektoru působí 59 odborových organizací, v nichž je sdruženo 30 % dělníků (Dobiáš 2009). Přestože se zde v mezinárodním srovnání jedná o vysoký stupeň organizovanosti v odborech, je třeba konstatovat, že podniky vůči zakládání odborových organizací často zaujímají nepřátelský postoj. Např. podle soudního rozhodnutí z roku 2008 vedení společnosti *Celestica* v roce 2002 protiprávně propustilo zakladatele odborů v továrně (Forgáč 2008; Mokřý 2008).

PRACOVNÍCI Z ŘAD MIGRANTŮ V ČESKÉM IT SEKTORU

Zdá se, že zaměstnávání pracovníků z řad migrantů najatých agenturami práce je strategií k udržení nízkých mezd a možností, jak propouštět dělníky v době slabé poptávky. Nicméně ne všichni migranti uzavírají smlouvy s pracovními agenturami, někteří mají přímý pracovní vztah se společností. V posledních několika letech značný ekonomický vzestup přilákal do České republiky desetitisíce migrujících pracovníků ročně. V roce 2007 se počet migrantů s legálním pobytem v České republice zvýšil o 70.000 (Rozumek 2009: 1). Vedle poměrně vysokého počtu Vietnamců pocházejí migrující pracovníci z Mongolska, Ukrajiny, Rumunska, Bulharska a tradičně ze severovýchodního Slovenska, nejchudšího slovenského regionu. V menším počtu přicházejí rovněž z Polska a Moldávie.

Převážná většina vietnamských migrujících pracovníků přijíždí do České republiky prostřednictvím agentur práce (Krebs a Pechová 2009; Pechová 2009). Agenturní zaměstnávání se stalo předmětem právní úpravy až v roce 2004, nicméně počet zaměstnanců agentur práce v roce 2007 vzrostl již na 35.000 (Arrowsmith 2009:3). Ve srovnání s Bulharskem, Maďarskem, Slovenskem, Slovinskem, Rumunskem a Polskem zaznamenává Česká republika nejvyšší míru pronikání zaměstnanců agentur práce na trh, a to ve

výši 1,9 % (CIETT 2009: 35). Vzestup agenturního zaměstnávání byl vyvolán rychlým rozvojem odvětví, jako je automobilový průmysl nebo výroba elektroniky, v jehož čele stály velké nadnárodní společnosti (Arrowsmith 2009: 7). Jak uvádí Rozumek (2009: 2), většina zaměstnanců agentur práce jsou migranti: *„Pro rodilé Čechy není obvyklé nechat se zaměstnat pracovní agenturou.“*

Zdá se, že tomu tak je i v ICT sektoru, a to např. ve společnostech *Foxconn* nebo *Panasonic*, kde jsou podle informací od zástupců odborových organizací mezi zaměstnanci agentur práce zejména migranti. Od roku 2007 se začali Vietnamci nechávat zaměstnávat zejména ve výrobě elektronického zařízení a v automobilovém průmyslu (Krebs a Pechova 2009: 12). Většina z nich pracuje na montážních linkách, kde jsou nízké mzdy nedosahující ani průměrného příjmu. Podle české legislativy musí zaměstnanci agentur práce mít stejnou mzdu a stejné podmínky jako dělníci zaměstnaní přímo společností. Ve skutečnosti jsou však často placeni hůře (rozhovor Studnicna 2009).

Pracovníci z řad migrantů najatí agenturami jsou nejzranitelnější skupinou pracujících. Zaměstnání je podmínkou povolení k pobytu, a tak ztráta pracovního místa a neschopnost najít jiné jim dává na výběr mezi živo-



tem v ilegalitě a návratem do své domovské země. Druhá možnost je zvláště obtížná, protože jsou často velmi zadluženi ve vztahu k agenturám, které je najaly. Kromě toho je problematické jejich zastupování odbory. Kolektivní smlouvy vyjednané ve společnostech se nevztahují na zaměstnance agentur práce (Krebs a Pechová 2009: 25) a odbory nemají ke smlouvám mezi agenturou a migranty přístup (rozhovor Studnicna 2009).

Ekonomická krize měla na pracovníky z řad migrantů v České republice tvrdý dopad nejen v ICT sektoru. V zimě 2008 a 2009 začaly společnosti migranty propouštět. Týkalo se to jak zaměstnanců agentur práce, tak přímých zaměstnanců (Krebs a Pechová 2009: 12). V období od ledna do června 2009 se

počet cizinců z nečlenských států EU snížil o více než 20 %. Od základů se změnila česká migrační politika a získání víza je v dnešní době čím dál obtížnější (Khayrullaev 2009). Navíc vláda zahájila iniciativy, jako je úhrada jednosměrných letenek migrantům a vyplácení hotovosti za vycestování ze země (Perry 2009). Velmi málo migrantů tento postup akceptovalo vzhledem k tomu, že mají vysoké dluhy a nemají šanci je splatit ve svých domovských zemích. Podle nedávných zpráv „řeší“ řada Vietnamců tuto situaci změnou svého pobytového víza pro zaměstnance na pobytové vízum pro podnikatele a snaží se opět nechat zaměstnat – často za velmi nejistých a vykořisťovatelských podmínek (Krebs a kol. 2009).

FOXCONN – TCHAJWANSKÝ ELEKTRONICKÝ GIGANT V ČESKÉ REPUBLICE

Foxconn Czech Republic s.r.o. byla založena v květnu 2000 a je místní pobočkou tchajwanské společnosti *Hon Hai Precision Industry Co.* (známější jako Foxconn), největšího poskytovatele služeb v oblasti elektronického průmyslu. Společnost *Foxconn* byla vybrána jako případová studie k získání podrobnějších informací o pracovních podmínkách všeobecně a zejména pak o situaci pracovníků z řad migrantů v českém ICT sektoru.

Profil společnosti

Jednou z motivací pro zahájení výroby v České republice byly desetileté daňové prázdny, které společnosti *Foxconn* poskytla česká vláda. I když mzdy v České republice jsou v průměru pětikrát vyšší než v Číně, k výhodám výroby v EU patřila možnost společnosti *Foxconn* vyhnout se tarifům pro televizory vyrobené v Číně (Evertiq 2007a). Společnost *Foxconn*, vyrábějící mimo jiné pro *Cisco* a *HP* (CzechInvest 2010: 6), byla v roce 2008 v České republice druhým největším vývozcem a třetím největším podnikem podle tržeb. Její tržby dosáhly v roce 2003 41 miliard Kč (1,3 miliard €) (internetové stránky společnosti Foxconn 2010) a v roce 2008 se zvýšily na 2,9 miliard € (Amadeus 2010).

V současné době provozuje společnost *Foxconn* dva závody, které se nacházejí v Pardubicích a Kutné Hoře. První závod byl otevřen v roce 2000 v Pardubicích na místě dřívějšího elektronického konglomerátu Tesla. Podle našeho výzkumu pracuje v závodech v současné době cca 4.500 osob. Vyrábí se zde počítače, monitory, set-top-boxy a mobilní telefony, přičemž většina těchto produktů se následně vyváží na evropský trh.

V roce 2008 začala společnost *Foxconn* provozovat svůj druhý závod v Kutné Hoře, kde se vyrábí zejména LCD obrazovky (Evertiq 2008b). V důsledku ekonomické krize závod v roce 2008 propouštěl zaměstnance (Evertiq 2008c), v červenci 2009 tam bylo zaměstnáno už jen 800 pracovníků. Nicméně již v létě 2009 tam mělo být do konce roku zaměstnáno dalších 1.000 pracovníků (Evertiq 2009j). Na konci roku 2009 společnost *Foxconn* oznámila, že začne budovat nový závod v Kutné Hoře (Evertiq 2009k).

Pracovní podmínky v závodu Foxconn v Pardubicích

Práce v závodu *Foxconn* v Pardubicích se vyznačuje vysokou mírou monotónnosti, charakteristickou pro tento sektor. Pracovníci

jsou pod tlakem, aby plnili normy, a stěžují si, že se ani nemohou pořádně najíst, když je během 45 minutové přestávky na oběd fronta. Nedávno byla společnosti *Foxconn* v Pardubicích za nedodržování přestávek na odpočinek místní pracovní inspekcí udělena pokuta ve výši půl milionu korun (cca 20.000 €) (Evertiq 2010c).

Zaměstnanci jsou rozděleni na skupinu kmenových zaměstnanců, kteří se společností mají přímé smlouvy a druhou skupinu nekmenových zaměstnanců, kteří mají smlouvy na dobu určitou nebo jsou zaměstnání prostřednictvím pracovní agentury. Podle informací poskytnutých odbory bylo v roce 2009 v závodech *Foxconn* v Pardubicích a Kutné Hoře 58 % pracovníků zaměstnáno agenturami. Situace se však liší v závislosti na objednávkách.

Kmenoví zaměstnanci pravidelně pracují ve třech osmihodinových směnách, ale přesčas nejsou výjimkou. Před krizí měla většina těchto pracovníků smlouvy na dobu neurčitou, ale od roku 2009 jsou běžné smlouvy na dobu určitou. Mzdy zahrnují významnou pohyblivou položku, a to v závislosti na počtu nočních směn a přesčasových hodin, a prémie – od 2.000 Kč (€ 78) až do 15.500 Kč (€ 605)). Prémie jsou vypláceny za plnění norem a odpracování stanoveného počtu hodin. Vzhledem k tomu, že mohou být sníženy v důsledku absencí a chyb, fungují jako kárné opatření.

Ve společnosti, kterou prodala *Tesla*, odbory již působily a ve své činnosti pokračovaly. V současné době mají 500 členů, nezastupují však zaměstnance agentur práce.

Druhou skupinu nekmenových zaměstnanců tvoří zejména migranti. Před krizí měli migranti smlouvy na dobu určitou. Stejně tak bylo velmi málo rodilých Čechů zaměstnáno pracovními agenturami. Pro zaměstnance agentur práce je velmi obtížné získat přímou smlouvu, protože ve smlouvě mezi společností *Foxconn* a agenturami je stanoveno, že zaměstnanci nemohou přímo změnit zaměstnavatele. Odhaduje se, že pouze 10 % migrantů má přímou smlouvu se společností *Foxconn*.

V roce 2010 byli agenturní pracovníci v závodu převážně z Vietnamu, ale také z Mongolska, Rumunska, Bulharska a ze Slovenska. V roce 2009 bylo možno se zde setkat s dvanácti různými národnostmi (rozhovor Studnicna 2009). Zaměstnanci agentur práce se často museli zadlužit, aby mohli přijet do České republiky a pracovat pro společnost *Foxconn*. V některých případech museli pracovním agenturám zaplatit až 9.000 dolarů (Pechová 2009: 2). Vietnamský migrant pracující pro společnost *Foxconn* vysvětluje: „...museli jsme si půjčit od přátel i od banky ... Než jsme odjeli do České republiky, mysleli jsme si, že dluhy splatíme zhruba za rok ... Teď si myslíme, že budeme mít všechno splaceno tak za tři roky.“ (Pechová 2009: 2).

Po třech měsících práce pro společnost *Foxconn* v Pardubicích k nim přišel tlumočnick a požadoval, aby podepsali novou smlouvu. Nicméně *“text nebyl ve vietnamštině, a tak jsme nevěděli, jestli je to smlouva týkající se ukončení naší zkušební doby či jejího prodloužení nebo změny našeho pracovního zařazení. Společnost se prý stěhovala jinam. Náš tlumočnick nám řekl, abychom ji podepsali, a tak jsme ji podepsali.”* (Pechová 2009: 2). Pracovníci ve skutečnosti právě podepsali dohodu o ukončení pracovního poměru a novou pracovní smlouvu do závodu *Foxconn* v Kutné Hoře. Tento příklad ukazuje, jak zranitelní jsou pracovníci z řad migrantů, kteří přijeli do České republiky bez znalostí právního systému a jazyka.

Problémem však není pouze zneužívání jejich situace, ale celkově osídlnost jejich práce ve společnosti *Foxconn*. Podle odborů je pro pracovníky vzhledem ke krátké době, kdy ve společnosti pracují (často pouze několik týdnů nebo měsíců), těžké navázat jakékoli vztahy mezi sebou. Odboráři zdůrazňují, že vedení toho využívá jako strategie k omezení organizovanosti pracovníků, a tím oslabování vlivu a moci odborů (rozhovor Studnicna 2009). Hlavním problémem pracovních podmínek agenturních pracovníků z řad migrantů pracujících v Pardubicích je vysoká míra pracovní nejistoty a nadměrné přesčasové hodiny. Na rozdíl od kmenových zaměstnanců pracují ve dvanáctihodinových směnách 6 dní v týdnu. To je zjevně v roz-

poru s českým zákoníkem práce, který požaduje, aby agentura a uživatelská společnost zajistily stejné pracovní podmínky agenturních pracovníků, jaké mají srovnatelní kmenoví zaměstnanci (Arrowsmith 2009).

Přesné informace o mzdách migrujících agenturních pracovníků v pardubickém závodu *Foxconn* nejsou dostupné. Vzhledem k tomu, že rovněž pobírají příspěvky na ubytování a dopravu, je těžké srovnávat jejich mzdy se mzdami kmenových zaměstnanců. Nicméně se zdá, že dostávají podobnou mzdu jako kmenoví zaměstnanci, ale za více odpracovaných hodin. To by potvrdovalo závěry výzkumné studie o vietnamských pracovnících v České republice, která uvádí, že v mnoha případech dostávají nižší mzdy, přídatky a prémie než běžní čeští pracovníci (Krebs a Pechová 2009: 24). Pracovníci přijíždějící do Pardubic na omezenou dobu žijí v ubytovnách, které zajišťují agentury. Podmínky v nich se zdají být nepřiměřené: v roce 2007 se objevily informace, že o sprchu, toaletu a kuchyň se musí dělit 30 osob (Evertiq 2007b).

Kmenoví a nekmenoví pracovníci byli krizí zasaženi zvláštním způsobem. Čeští pracovníci, kteří měli se společností *Foxconn* přímé smlouvy na dobu neurčitou jsou nyní vystavováni stále větší pracovní nejistotě v podobě smluv na dobu určitou (viz výše). Kromě toho společnost snížila počet přesčasových hodin, což opět snížilo mzdy o téměř 20 %.

Vzhledem k tomu, že běžné mzdy jsou velmi nízké, vyvolalo to potíže s pokrytím každodenních výdajů. Migranti jako nekmenoví zaměstnanci byli krizí zasaženi ještě výrazněji, protože museli odejít jako první, když bylo v létě 2008 poprvé oznámeno propouš-

tění několika set pracovníků. Mnozí z těch, kteří museli odjet, nebyli zaměstnáni agenturami, ale přímo společností *Foxconn*. Měli však smlouvy na dobu určitou, jejichž platnost v té době vypršela, jako např. skupina mongolských pracovníků.

ROZHOVOR S ČESKÝM PRACOVNÍKEM SPOLEČNOSTI FOXCONN

Rozhovor proběhl v květnu 2010. Zaměstnanec společnosti *Foxconn* pracuje pro společnost již několik let, protože v regionu není mnoho jiných pracovních příležitostí. Bývalý řemeslník pracuje na montážní lince, kde sestavuje jednotlivé komponenty do konečného produktu.

Proč chcete zůstat v anonymitě?

Protože by mě jinak mohli vyhodit z práce. Není dovoleno poskytovat informace o společnosti. Je to stanoveno už v pracovní smlouvě.

Jak vypadá Vaše pracoviště ve výrobě?

Jsou tam velké haly a v nich je několik výrobních linek. Každý obslužný pracovník vykonává stejnou, monotónní práci. Továrna se nachází na konci města. Vyrábíme tady počítače, monitory, set-top-boxy a mobilní telefony. Většinou sestavujeme komponenty pocházející hlavně z Číny do konečného produktu. Pro domácí trh vyrábíme málo, převážná většina se vyrábí pro evropský trh.

Jak vypadá Váš běžný pracovní týden?

Ve většině oddělení pracujeme ve třisměnném provozu, v jiných ve dvou směnách. Takže většinou máme osmihodinové směny, které se pravidelně střídají. Ale když dojde k výraznému zvýšení produkce, pracujeme více, pak zase méně. Někdy chodíme do práce i o sobotách nebo dokonce o nedělích. Už se stalo, že jsme tři měsíce museli pracovat dvanáctihodinové směny, když se zvýšil objem výroby. To všechno je možné proto, že podle smlouvy je naše pracovní doba rozložena nerovnoměrně. Kromě toho na začátku sezóny dostaneme předběžný pracovní rozvrh, ale přesný máme až týden předem. Osobní život zaměstnanců vůbec není brán v potaz. Buď chceš pracovat, nebo můžeš odejít. Přesčasý některé pracovníky stresují.

Jsou pracovníci stresováni, aby splnili normy?

Vedoucí směny nás obchází a stresuje, že je potřeba plnit normy. A když se neplní, zaměří se na danou linku. Pro zaměstnance je tedy lepší normy plnit. Není dovoleno dělat

moc chyb. Chyby pak musí být opraveny a to znamená ztrátu části prémie. Když někdo dělá chyby často, vyhodí ho.

Jaký je průměrný příjem obsluženého pracovníka?

Nevím, jaký je průměr, ale já beru 15.000 Kč čistého (€ 585). To se mění podle toho, kolik mám nočních směn, přesčasů a jaké mám prémie. Moje prémie jsou kolem 2.000 Kč (78 €), ale zaměstnavatel je může snížit kvůli nepořádku na pracovišti, zmetkům atd. To se týká celé výrobní linky, takže když jeden člověk neodvádí dobrou práci, je tím postižena celá linka. Prémie se platí za plnění norem a za odpracování stanoveného počtu hodin. Když někdo chybí více než 4 hodiny, přijde o část prémie za daný měsíc. Pokud je zaměstnanec nemocný, prémie nedostane.

Mají Vaši kolegové v souvislosti s prací zdravotní problémy?

Někteří mají problémy, ale nevím, jestli souvisí s prací. Někteří mají problémy s očima, někteří s dýcháním, astma. Společnost Foxconn zavedla určité změny proti ergonomickým problémům, ale ty také slouží ke zvýšení kvót a nárůstu produktivity. Teď je tam lepší prostorové uspořádání, věci jsou bliž, aby se minimalizovala přeprava. Nové přístroje usnadňují práci.

Jaký druh smlouvy mají zaměstnanci?

Ti, kteří jsou zaměstnáni dlouho, mají

smlouvu na dobu neurčitou, ale většina lidí, kteří začali loni a letos, mají smlouvy na dobu určitou. Většinou jsou na jeden rok a někdy jen na půl roku.

Má ekonomická krize nějaký dopad na pracovní podmínky?

Mzdy se postupně zvyšovaly. Pak se v roce 2010 poprvé snížily, protože nebyly přesčasy a upustilo se od čtyřsměnného provozu, takže jsme za to také ztratili prémie. Teď by se mzdy měly mírně zvýšit. Několik set nekmenových zaměstnanců muselo kvůli krizi odejít. Většina z nich byli cizinci. Foxconn se každopádně snaží využít krize ke svému prospěchu, např. aby nezvyšovali mzdy atd. Také ji využívá jako argument v jednání s odbory.

Kolik pracovníků z řad migrantů pracuje v současné době ve společnosti?

Počet cizinců se mění podle momentálního objemu výroby. Někdy je to 30 %, někdy téměř 50 %, ale v některých odděleních může jejich podíl dosáhnout i 70 %. Cizinci přicházejí a odcházejí. Většina z nich jsou momentálně Vietnamci, pak Mongolové, Bulhaři, Rumuni a Slováci. Počet Mongolů se snížil, protože během krize bylo nutné propouštět pracovníky. Víza Mongolských dělníků, kteří byli předtím zaměstnáni jako skupina, měla zrovna vypršet, stejně jako jejich smlouvy. Takže odjeli, protože bylo nejsnazší se zbavit jich.

Kolik pracovníků z řad migrantů bylo najato prostřednictvím agentur a jak dlouho zůstávají?

Řekl bych, že 90 % je najato prostřednictvím agentur. Je hodně různých agentur, já hlavně znám slovenskou agenturu *Xawax*. Někteří zahraniční pracovníci, např. Vietnamci, tady byli tři roky bez přestávky. Jsou tedy nejspíš najati na dobu určitou a nemohou je poslat domů jen tak, protože je to daleko. Ale když jde např. o Bulhary, stává se, že v době snížení objemu výroby je na měsíc pošlou domů. Pak se vrátí. Někdy také ne. Záleží na tom, kdo to je.

Je rozdíl v pracovních podmínkách kmenových pracovníků a zaměstnanců agentur práce?

Agenturní zaměstnanci většinou pracují v dvanáctihodinových směnách pětkrát nebo šestkrát týdně, zatímco kmenoví zaměstnanci mají osmihodinové směny pětkrát týdně. Jsou ale období, kdy kmenoví zaměstnanci pracují víc. Zahraniční agenturní zaměstnanci sem většinou přijeli vydělávat peníze, takže musí pracovat tak, jak chce jejich zaměstnavatel. Slyšel jsem, že když podepisují smlouvu s agenturou, zároveň podepisují i dohodu o ukončení pracovního poměru, na které není datum, a nedostanou její kopii. Takže se pravděpodobně nemohou chránit před výpovědí. To jsem ale jen slyšel, neviděl jsem to. Pracovní doba je pohyblivá, což je podle společnosti *Foxconn* také důvod, proč vůbec najali agenturní zaměstnance.

Je určitý typ práce "vyhrazen" pro zaměstnance agentur práce?

Někteří zákazníci mají stabilní výrobu na určité úrovni a tam jsou hlavně umístěni kmenoví zaměstnanci. Pro zákazníka, který má velké výkyvy ve výrobě, využívá zaměstnavatel agenturních pracovníků, protože když není práce, nemusí je brát.

Řekl byste, že společnost Foxconn zneužívá postavení pracovníků z řad migrantů, kteří jsou vystresováni, že by mohli přijít o práci a být posláni domů?

Myslím, že ano. Vždy akceptují vše, co zaměstnavatel nařídí. Slyšel jsem, že jim vyhrožují, že jim nebudou prodloužena víza, když nevezmou přesčasy. Pochybuji, že migranti mohou cokoli udělat pro zlepšení svých podmínek. Během krize bylo propuštěno hodně zahraničních pracovníků najatých společnostmi *Foxconn*, asi 20 %. Ti, kteří pracují pro agentury, zůstali.

Jaké jsou vztahy mezi odbory a vedením?

Teď se zdá, že se hodně dohadují. Odboráři dokonce sepsali jakousi petici. Vedení si nás všechny zavolalo, aby nám řeklo, že odbory představují hrozbu pro podnik. Řekli, že odbory mají nereálné požadavky na mzdy a že mohou způsobit přemístění podniku dál na východ. Vzhledem k tomu, že odborů není tolik, je těžké zásadně zlepšit práva dělníků. Ale vím, že lidem říkají, co společnost nemůže a co zaměstnanci mohou.

ZÁVĚR

V rámci RVHP měla Česká republika nejkročilejší ICT sektor. Po úpadku tohoto sektoru v době přechodu na kapitalismus se země na počátku tisíciletí stala centrem výroby počítačů pro západoevropský trh. Podíváme-li se na strukturu pracovní síly, zaznamenala Česká republika příliv zahraničních pracovníků ze střední a východní Evropy a Asie, jehož hnací silou byl ICT sektor.

Na příkladu společnosti *Foxconn* bylo pojednáno o dopadu krize. Bylo ukázáno, že krizí byli nejvíce zasaženi pracovníci z řad migrantů, protože byli prvními, kdo musel ze společnosti odejít. Nicméně se zdá, že

dalším dopadem krize je vytrácení se hranice mezi nekmenovými zaměstnanci z řad migrantů a českými kmenovými zaměstnanci. V důsledku toho je stále více českých pracovníků nuceno akceptovat smlouvy na dobu určitou. V jiných případech reagovaly společnosti snížením počtu kmenových zaměstnanců a zvýšením počtu zaměstnanců agentur práce, kteří nejsou organizováni v odborech. Bylo by zajímavé zaměřit se v dalším výzkumu na otázku, zda ošidné pracovní podmínky, jako je agenturní zaměstnávání, které měly dopad zejména na pracovníky z řad migrantů, se nyní v českém ICT sektoru více rozšiřují všeobecně.



JAK NAKUPOVAT POČÍTAČE
V SOULADU SE SOCIÁLNÍMI
A EKOLOGICKÝMI KRITÉRII

JAK NAKUPOVAT POČÍTAČE V SOULADU SE SOCIÁLNÍMI A EKOLOGICKÝMI KRITÉRII

Publikace Ekumenické akademie představuje přehledný návod pro veřejné instituce, jak nakupovat elektrotechniku a připravit výběrové řízení, které zahrnuje i zásady trvalé udržitelnosti. S pomocí tohoto návodu mohou nakupující lépe formulovat podmínky výběrových řízení, tak aby podporovala proazení sociálních a ekologických standardů. Součástí publikace jsou informace o pracovních podmínkách v dodavatelských řetězcích, především v oblasti jihovýchodní Číny.

Tento přehledný průvodce nákupy již vyšel v Německu a Nizozemsku, kde se koncept udržitelných nákupů stává efektivním nástrojem změny. Veřejné instituce jsou velkým odběratelem počítačových technologií a mohou svým tlakem ovlivnit pracovní a environmentální podmínky ve výrobě počítačů a podpořit lidská práva v celém dodavatelském řetězci.

procure IT fair

Publikace vyšla v rámci mezinárodní kampaně **Procure IT fair**, zaměřené na podporu sociálně a ekologicky odpovědného nakupování počítačů (<http://procureitfair.org/>). Kampaně se snaží oslovit především veřejné instituce, aby se při nákupu počítačů řídily sociálními a ekologickými kritérii. Zvláštní pozornost při tom věnuje pracovním podmínkám v dodavatelských společnostech v rozvojových zemích.



Ekumenická
Akademie
Praha

je nevládní nezisková organizace, která se zabývá vzděláváním. Podílí se na řadě mezinárodních projektů zaměřených na otázky rozvoje a lidských práv. Účastní se podobně zaměřených kampaní a uskutečňuje i konkrétní projekty spojené například s podporou spravedlivého obchodu (fair trade).

www.ekumakad.cz www.fair-bio.cz

KONTAKTY:



Ekumenická
Akademie
Praha

Ekumenická Akademie Praha (EAP)
Na Míčovkách 1
101 00 Praha 10
Česká Republika
Tel.: +420 272 737 077
www.ekumakad.cz/procureitfair
www.ekumakad.cz



WEED
Eldenaer Str. 60
10247 Berlin
Germany
Tel.: +493027582163
weed@weedonline.org
www.weed-online.org



Centre for Research on Multinational
Corporations (SOMO)
Sarphatistraat 30
1018GL Amsterdam
The Netherlands
Tel.: +31206391291
info@somo.nl
www.somo.nl



Südwind Agentur
Laudongasse 40
1080 Vienna
Austria
Tel.: +4314055515
suedwind.agentur@suedwind.at
www.suedwind-agentur.at

ISBN: 978-80-904405-3-1



Dokument vznikl s finanční podporou Evropské unie.
Obsah tohoto dokumentu je plně v zodpovědnosti
příjemce grantu a nelze jej v žádném případě
považovat za oficiální stanovisko Evropské unie.

Austrian
Development Cooperation

