

ELECTRÒNICA 'LOW COST'

Estudi de les condicions
laborals de quatre proveïdors
de Dell a la Xina

Novembre 2013

Autoria: Sophie Stracke, Nina Lendal i Frederik Johannisson.

Aquesta publicació ha estat elaborada per DanWatch i China Labor Watch amb el suport de SETEM Catalunya. La versió original és en anglès i ha estat traduïda al català, castellà, alemany i polac.

Traducció: L'Apòstrof Coop.

Maquetació al català: Concepte Gràfic

Les imatges utilitzades en aquest informe són propietat de DanWatch i China Labor Watch.

Informe elaborat segons els criteris ètics de DanWatch i els principis internacionals d'ètica en els mitjans de comunicació.

Pròleg

La Xina, i concretament la ciutat de Shenzhen –a la província de Guangdong–, s'ha convertit en la fàbrica mundial. L'electrònica és un dels sectors que dinamitza l'economia del país, amb milers d'empreses que produeixen tota mena de productes a un ritme trepidant i que donen feina a milions de persones. A banda dels milions d'usuaris domèstics, les administracions públiques són l'altre gran consumidor dels productes electrònics que produeix la Xina. Aquest informe és fruit de la col·laboració entre dues organitzacions independents i sense afany de lucre: DanWatch, un centre d'informació i recerca, i China Labor Watch, que es dedica a avaluar exhaustivament fàbriques xineses que elaboren joguines, bicicletes, roba, calçat, mobiliari i electrònica per a algunes de les marques més grans del món. L'informe aprofundeix en les condicions laborals de quatre fàbriques que treballen per a diverses multinacionals de l'electrònica. Una de les més importants és Dell, ja que ocupa una posició privilegiada en el mercat europeu arran de l'elevada demanda que els seus productes tenen entre el sector públic.

DanWatch i China Labor Watch formen part de Good Electronics, una xarxa d'organitzacions i persones expertes de la societat civil preocupades pels drets humans, els drets laborals i temes de sostenibilitat de la cadena de proveïment global del sector de l'electrònica. Un dels objectius de la xarxa és promoure la millora de les pràctiques i les polítiques –tant de les empreses com de les administracions– pel que fa al respecte dels drets humans i la sostenibilitat en la cadena de proveïment, posant una èmfasi especial en les grans multinacionals. Good Electronics promou específicament la campanya de les Nacions Unides "Protect, Respect and Remedy" ("Protegeix, Respecta i Soluciona-ho", en català), que se centra en la responsabilitat que tenen les empreses i els estats a l'hora d'evitar vulneracions dels drets humans, i facilitar que les víctimes tinguin accés a solucions efectives, tant per la via judicial com extrajudicial. Aquesta xarxa defensa que els governs promoguin normatives per protegir els drets laborals, fomentar la responsabilitat social empresarial i augmentar la protecció ambiental, així com l'aplicació d'aquestes normatives en sintonia amb els drets humans i els criteris de sostenibilitat acceptats internacionalment, i el compliment estricte de les convencions de l'Organització Internacional del Treball (OIT).

DanWatch i China Labor Watch han detectat greus vulneracions de les lleis laborals xineses així com dels convenis internacionals pel que fa a la durada de la jornada laboral, les hores extraordinàries, la retribució i els salaris. Tot i que empreses del sector de l'electrònica com Dell disposen de polítiques de responsabilitat empresarial i de codis de conducta, l'informe demostra que aquestes eines no funcionen: actualment, la indústria electrònica a la Xina no té en compte el vessant humà. Hi ha empreses establertes en grans complexos industrials que contracten milers de persones treballadores, les quals acaben amuntegades en allotjaments precaris. Fins a 50 persones es veuen obligades a compartir un únic lavabo, i 90, una dutxa. Els aspectes examinats per DanWatch i China Labor Watch en aquest informe ofereixen motius suficients per preocupar-se. És la radiografia d'una indústria que no respecta els drets laborals ni es preocupa pel benestar dels treballadors i treballadores.

Durant l'última dècada, les organitzacions de la societat civil han impulsat campanyes a favor dels drets laborals en la cadena de proveïment global de l'electrònica i han exigit al sector que demostrï que practica la responsabilitat empresarial. S'han desenvolupat moltes estratègies de conscienciació i actuació amb l'objectiu de millorar les condicions laborals de les persones que produeixen els articles electrònics: investigacions, estudis, campanyes adreçades als consumidors, contactes amb les empreses, així com incidència per endurir la legislació.

Recentment ha sorgit una nova iniciativa. Un grup de socis europeus, els socis de Good Electronics acaben de llançar la iniciativa Electronics Watch (www.electronicswatch.org) en col·laboració amb organitzacions de defensa dels drets laborals de països que ofereixen mà d'obra barata. L'objectiu és aplicar la Compra Pública Socialment Responsable (CPSR) com a eina efectiva per aconseguir millorar les condicions laborals de la indústria electrònica a escala global. Es tracta d'una iniciativa innovadora, impulsada per les ONG europees SETEM Catalunya (Estat espanyol), Südwind (Àustria), CentrumCSR (Polònia), WEED (Alemanya), DanWatch (Dinamarca), People & Planet (Regne Unit) i SOMO (Països Baixos). Aquestes organitzacions fan una crida a les administracions públiques perquè s'impliquin en la defensa dels drets humans en tota la cadena de proveïment del sector de l'electrònica. Electronics Watch creu que el poder de compra de les institucions públiques europees representa un factor determinant a l'hora d'iniciar accions conjuntes entre empreses i proveïdors. Electronics Watch posarà a disposició de les administracions eines i serveis pràctics per tal que puguin aplicar les polítiques de CPSR existents, a banda d'informació clara sobre les condicions laborals en l'actualitat, posant una especial èmfasi en l'avaluació i el seguiment de les condicions dels centres que fabriquen productes electrònics per al sector públic europeu.

Good Electronics acull amb satisfacció aquest informe elaborat per DanWatch i China Labor Watch, ja que aporta informació actualitzada sobre casos que requereixen l'aplicació de mesures urgents.

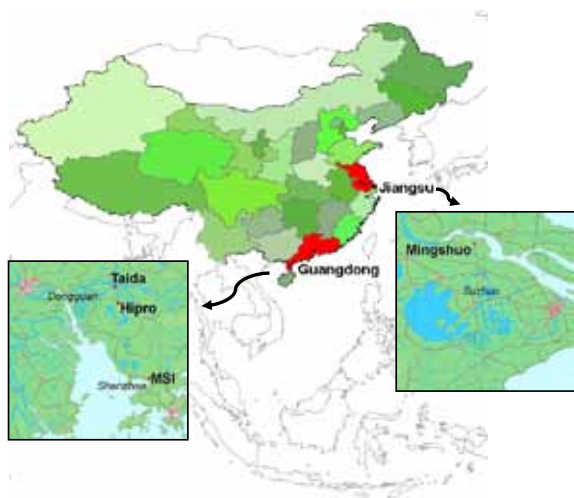
Pauline Overeem

GoodElectronics Network – www.goodelectronics.org

Resum executiu

1 Recerca sobre els proveïdors de Dell a la Xina	6
2 Greus vulneracions dels drets laborals	8
2.1 Hores extraordinàries obligatòries	9
2.2 Salaris inferiors al mínim legal	10
2.3 El treball a la fàbrica	13
2.4 Viure sense sortir del polígon industrial	14
2.5 Elevada rotació de personal	16
2.6 Programa de pràctiques	16
2.7 Contractació i pràctiques discriminatòries	17
2.8 Representació de les persones treballadores	18
2.9 Vulneració dels drets laborals a les fàbriques	19
3 Dell a la Xina	20
3.1 Fàbriques estudiades	22
3.2 Dell i la contractació pública	23
3.3 El poder de les grans marques en la cadena de valor	24
4 Proveïdors d'electrònica i explotació laboral: una història coneguda	25
5 La política de Dell en l'àmbit laboral	27
5.1 Discrepància entre els criteris de l'EICC i les pràctiques de Dell	28
6 La millora dels drets laborals i la cerca de mà d'obra més barata	29
7 Apèndix	30

1 Recerca sobre els proveïdors de Dell a la Xina



Les províncies Jiangsu i Guangdong al sud-est de la Xina

Aquest informe investiga les condicions laborals a les fàbriques de les províncies de Jiangsu i Guangdong (sud-est de la Xina) proveïdores de l'empresa de productes electrònics estatunidenca Dell. Parteix de la documentació i el treball de camp elaborat per les organitzacions de recerca DanWatch i China Labor Watch.

Es van estudiar quatre fàbriques entre l'abril i el setembre de 2013. Els investigadors de China Labor Watch es van infiltrar en dues d'aquestes fàbriques, Mingshuo (a Jiangsu) i Hipro Electronics (a Guangdong), entre l'abril i l'agost, i el juny i el juliol afegir del mateix any.

Les dades es van obtenir mitjançant entrevistes informals, documents –com ara nòmines i tríptics–, filmacions i fotografies amb càmera oculta, i a partir de l'observació i la pròpia experiència de l'equip d'investigació mentre estava treballant a la fàbrica.

L'equip de DanWatch va investigar les dues altres fàbriques, MSI i Taida (Guangdong) el mes de setembre, a partir d'entrevistes amb les persones treballadores fora de les instal·lacions de la fàbrica i l'anàlisi de documentació diversa, com ara nòmines i tríptics.

Els contactes amb el personal –fàcilment identificables per l'uniforme– van tenir lloc als carrers, botigues i cafeteries prop dels centres de treball, i se'ls va preguntar si volien participar en entrevistes que es van fer als restaurants dels voltants. Algunes entrevistes es van fer col·lectivament i d'altres, individualment. Hi van participar homes i dones de 18 a 30 anys que efectuaven tasques manuals a la planta de la fàbrica.

Altres fonts utilitzades són entrevistes amb experts, recerca a Internet, articles de premsa i informes elaborats per organitzacions com SOMO, SACOM, China Labor Watch i el China Labour Bulletin. Totes apareixen reflectides en les notes a peu de pàgina.

Les quatre fàbriques apareixen com a proveïdores de Dell en els seus respectius materials promocionals, la qual cosa van confirmar els mateixos treballadors i treballadores, que també produeixen per a altres marques. Els noms del personal esmentat en l'informe són ficticis per preservar la seva identitat, tot i que els investigadors els coneix.

Els resultats de les investigacions es van enviar a Dell abans de ser publicats, i es va donar l'oportunitat a l'empresa de comentar-los. La resposta de Dell es pot consultar a l'Apèndix.

Es va contactar amb les quatre empreses propietàries de les fàbriques i se'ls va enviar un qüestionari sobre les seves condicions laborals. Disposaven d'una setmana per completar-lo, però cap d'aquestes empreses no va respondre.

La recerca sobre els drets dels treballadors i treballadores a la Xina

A la Xina, fer recerca sobre drets laborals és difícil i pot comportar riscos per a les persones investigadores, treballadores i traductores implicades. No es poden dur a terme investigacions obertament i, en general, la direcció de les fàbriques es nega a respondre sobre temes sensibles. El personal que informa sobre les condicions dels centres de treball s'arrisca a ser assetjat, acomiadat o perseguit per part de les autoritats. A més, l'administració xinesa no acull amb simpatia la investigació i el periodisme crític, i ja s'han donat casos de detenció de membres de grups d'interès local que han fet declaracions a periodistes estrangers sense acreditació oficial¹.

En aquest sentit, també s'han donat casos de periodistes que estaven investigant temes sensibles als quals se'ls ha negat o endarrerit la concessió del visat, i periodistes que han estat expulsats², sotmesos a vigilància, agredits per bandes contractades o que han hagut de patir l'entrada per la força al seu allotjament o robatori de material³.

Els investigadors xinesos que denunciïn vulneracions dels drets laborals s'arrisquen a ser vigilats i detinguts per les autoritats.

Conseqüentment, l'investigador de DanWatch disposava de poc temps per entrevistar el personal als terrenys de la fàbrica amb l'objectiu de no cridar l'atenció de les autoritats i la direcció i, evitar riscos per a tot l'equip d'investigació.

Durant la recerca, les autoritats xineses van descobrir un dels investigadors de China Labor Watch que s'estava preparant per infiltrar-se a la fàbrica. Es desconeix com va poder ser identificat per les autoritats, que van amenaçar-lo amb l'objectiu d'aturar el procés d'investigació⁴.

¹ Entrevista al coordinador de China Labor Watch, Kevin Slaten (22/8/2013).

² Committee to Protect Journalists (CPJ) <http://www.cpj.org/2013/02/attacks-on-the-press-china-tightens-control.php> (Consultat el 27/09/2013)

³ Federació Internacional de Periodistes (2013). Media at risk. Press freedom in China 2012-13. pàg. 24-27. <http://www.ifj.org/assets/docs/104/080/f463268-b4a3250.pdf>

⁴ Entrevista al coordinador de China Labor Watch, Kevin Slaten (22/8/2013).

2 Greus vulneracions dels drets laborals

La investigació va revelar l'existència d'explotació laboral i greus vulneracions de la legislació xinesa, les convencions internacionals i dels drets humans a les quatre fàbriques proveïdores de Dell establertes a les províncies de Guangdong i Jiangsu⁵. Les agències de recursos humans o les mateixes fàbriques estableixen limitacions d'edat a l'hora de seleccionar el personal: té entre 16 i 36 anys, sovint es veu obligat a desplaçar-se del lloc d'origen per trobar feina i, un cop ha començat a treballar i està instal·lat en els densificats dormitoris col·lectius, poques no es mostren satisfetes amb la seva situació. La majoria de les persones entrevistades fora de la fàbrica tenien previst plegar en els propers sis mesos arran dels baixos salaris, la pressió al lloc de treball, l'excés d'hores de feina i la manca d'expectatives de progressar dins l'organització⁶.



Personal durant un curt descans al torn de nit

⁵ DanWatch: Documentació d'MSI i Taida (2013). China Labor Watch: documentació d'Hipro i Mingshuo (2013).

⁶ DanWatch: documentació d'MSI i Taida (2013)

2.1 Hores extraordinàries obligatòries

En les quatre fàbriques estudiades, la jornada laboral era de vuit hores, i era obligatori efectuar entre dues i quatre hores extraordinàries cada dia.⁷⁸ El nombre mensual d'hores extraordinàries anava de 48 a 136, la qual cosa supera àmpliament el límit de 36 hores que estableix la legislació xinesa. A Mingshuo, en èpoques de producció normal, les persones treballadores realitzaven 23 hores addicionals que, sumades a les 40 ordinàries, equival a treballar més de 60 hores a la setmana, la qual cosa vulnera les recomanacions d'Electronics Industry Citizenship Coalition (EICC)⁹. En períodes de puntes de feina, el nombre d'hores extraordinàries es dispara, amb jornades que poden arribar a ser de 73,5 hores. En totes les fàbriques es treballava sis dies a la setmana, tot i que en èpoques de puntes de feina el personal de Mingshuo arribava a treballar 30 dies seguits sense cap dia de festa¹⁰.

La plantilla es veu abocada a efectuar hores extraordinàries per dos motius: en primer lloc, perquè no són opcials, sinó obligatòries i, d'altra banda perquè amb el que es guanya treballant 40 hores setmanals no n'hi ha prou per viure dignament. Per tot plegat, treballar 40 hores a la setmana resulta pràcticament impossible¹¹.

Zhu Jun (24 anys, província d'Henan)¹²

Al vespre, Zhu aprofita el descans de cinc minuts per fer un cafè abans de tornar a la fàbrica de Taida per efectuar les tres hores extraordinàries obligatòries. Sembla que està cansat i no gaire content.

“Un amic que estava fent la formació prèvia em va dir que semblava que seria una feina bona i ben pagada, però quan vaig venir aquí la realitat era molt diferent”

“Treballo 11 hores diàries, sis dies a la setmana, però només guanyo 2.200 iuans (270 euros) al mes. Visc en un dormitori sense aire condicionat amb molts altres companys. Fa tres mesos que hi sóc, però vull plegar tan aviat com pugui”

⁷ DanWatch: Documentació d'MSI i Taida (2013). China Labor Watch: documentació d'Hipro i Mingshuo (2013).

⁸ Vegeu el resum salarial de la taula 1.

⁹ Electronic Industry Citizen Coalition. <http://www.eicc.info/> (consultado el 27/09/2013)

¹⁰ DanWatch: Documentació d'MSI i Taida (2013). China Labor Watch: documentació d'Hipro i Mingshuo (2013).

¹¹ Entrevista al director de comunicació, Geoff Crothall, al China Labour Bulletin (30/9/2013).

¹² DanWatch: documentació de Taida (2013).

Èpoques amb puntes de feina

El concepte d'èpoques amb puntes de feina és habitual en el sector de l'electrònica. Es refereix a períodes en què hi ha un augment significatiu de la producció arran del llançament d'un nou producte o perquè s'han de satisfer ràpidament les comandes, per exemple. Tot això té conseqüències sobre la càrrega de treball, la qual cosa pot provocar que el personal es vegi obligat a fer un gran nombre d'hores extres o que augmenti la pressió que exerceixen els encarregats, així com la contractació de persones treballadores eventuais¹³.

Els cicles i la durada d'aquests períodes és variable (de dos a set mesos)¹⁴.

Per exemple, per als treballadors i les treballadores de Mingshuo, les èpoques de màxima càrrega de treball impliquen fer 33,5 hores extraordinàries en comptes de les 23 habituals, que s'han d'afegir a les 40 hores de jornada normal. D'altra banda, en els períodes especials –que solen durar un parell de mesos– la plantilla no té cap dia de festa. A la fàbrica de Mingshuo, el salari és d'uns 3.000 iuans (368 euros) mensuals¹⁵.

2.2 Salaris inferiors al mínim legal

El salari net que rep el personal consta d'un sou base corresponent a les 40 hores setmanals, més una sèrie de complements –per hores extraordinàries (setmanals i durant els caps de setmana), torns nocturns, un plus anual o d'antiguitat– i unes deduccions en concepte d'allotjament, alimentació i transport en autocar^{16,17}.

Els treballadors i les treballadores perceben el salari mínim i les hores extraordinàries, un import que pot oscil·lar entre els 2.200 i 3.000 iuans (270-368 euros). En alguns centres de treball, però, les deduccions en concepte d'allotjament, alimentació i transport poden arribar a ser considerables. Per exemple, a Hipro, el salari queda reduït a uns 1.700-2.000 iuans (208-245 euros) després d'aquesta resta¹⁸.

El salari base mensual a Hipro –és a dir, sense comptar hores extraordinàries, complements i deduccions– és de 1.310 iuans (161 euros), mentre que a Mingshuo arriba a 1.370 iuans (168 euros)¹⁹ durant el primer mes i, després, a 1.520 iuans (186 euros). Cap dels dos no assoleix el salari mínim de la regió²⁰.

¹³ China Labor Watch (2012): Beyond Foxconn: Deplorable Working Conditions Characterize Apple's Entire Supply Chain. <http://china-laborwatch.org/pro/proshow-176.html>

¹⁴ FinnWatch, SACOM i SOMO (2009): Playing with Labour Rights, Music player and game console manufacturing in China. <http://germanwatch.org/corp/it-labmus.pdf>

¹⁵ China Labor Watch: documentació de Mingshuo (2013).

¹⁶ DanWatch: Documentació d'MSI i Taida (2013). China Labor Watch: documentació d'Hipro i Mingshuo (2013).

¹⁷ China Labor Watch: documentació d'Hipro (2013).

¹⁸ China Labor Watch : documentació d'Hipro (2013).

¹⁹ China Labor Watch: documentació d'Hipro (2013).

²⁰ China Labor Watch: documentació de Mingshuo (2013).

El salari mínim i el salari digne

A Shenzhen, el salari mínim interprofessional per fer una feina a jornada completa (40 hores setmanals) és de 1.600 iuans (196 euros), el més alt de la Xina continental. Aquest import s'encarrega de fixar-lo el congrés del partit i, segons l'Oficina Municipal de Recursos Humans i la Seguretat Social de la província, té l'objectiu d'atraure força de treball a la regió²¹.

No obstant això, viure a Shenzhen és molt car. Segons l'Índex Global del Cost de Vida de 2013 que publica l'Economist Intelligence Unit del Regne Unit, es tracta de tercera ciutat més cara de la Xina²².

D'altra banda, segons les organitzacions de defensa dels drets laborals del país, els treballadors de Shenzhen amb prou feines poden sobreviure amb el salari mínim a causa de l'elevat cost de la vida²³.

La recerca efectuada en les quatre fàbriques mostra que els baixos salaris impedeixen que els treballadors i les treballadores puguin estalviar i tenir vida social, i alguns no tenen prou diners per pagar-se el transport i tornar a casa per vacances. Per la seva banda, els treballadors que efectuen tasques manuals, que solen casar-se i tenir fills molt aviat, tenen grans dificultats per mantenir la família mentre treballen a la fàbrica²⁴.

Salaris	Mingshou	MSI	Taida	Hipro
Salari base (40 hores)	1370 iuans (168€)	1600 iuans (196€)	1600 iuans (196€)	1310 iuans (161€)
Preu/hora extraordinària (de dilluns a divendres)	11,8 iuans (1,45€)	13,795 iuans (1,69€)	12 iuans (1,4€)	11,29 iuans (1,38€)
Preu/hora extraordinària (cap de setmana)	15,75 iuans (1,93€)	18,39 iuans (2,25€)	15,63 iuans (1,8€)	15,05 iuans (1,84€)
Salari (amb hores extraordinàries i complements) ²⁵	2.200 iuans (270€) (temporada normal) i 3.000 iuans (368 €) (puntes de feina)	Entre 2.200 i 3.000 iuans (270 - 368€)	Entre 2.200 i 3.000 iuans (270 - 368€)	2500 iuans (306€)
Salari net després de les deduccions ²⁶	No disponible	Entre 1.957 i 2.752 iuans (240 - 337€)	No disponible	Entre 1.700 i 2.000 iuans (208 - 245€)

Taula 1: salaris

Segons un estudi elaborat per Ngai Pun i Jenny Chan que ha publicat fa poc la universitat de Duke, el model productiu xinès s'organitza de tal manera que "a les empreses no els cal pagar el salari mínim a les persones treballadores perquè els ofereixen les necessitats bàsiques a l'interior dels complexos industrials (...). Els baixos preus de l'allotjament i l'alimentació els serveixen per atraure personal de les àrees rurals, que pot menjar, dormir i llevar-se ràpidament per anar a la feina cada dia"²⁷. Les empreses s'estalvien pagar salaris dignes reduint el cost de la vida a la mínima expressió en dormitoris massificats. Aquesta manera de garantir les necessitats bàsiques, però, dista molt de la concepció de salari digne acceptada universalment, que es basa en una forma de vida digna i la possibilitat de mantenir una família, tal com recull la Declaració

²¹ China Briefing (11/03/2013). <http://www.china-briefing.com/news/2013/03/11/shenzhen-raises-minimum-wage-levels.html>

²² The Nanfang (02/08/2013). <http://www.thenanfang.com/blog/sz-minimum-wage-to-increase-to-1600-rmbmonth-14-5-rmbhour/>

²³ Entrevista al director de comunicació, Geoff Crothall, al China Labour Bulletin (30/9/2013).

²⁴ DanWatch: Documentació d'MSI i Taida (2013). China Labor Watch: documentació d'Hipro i Mingshuo (2013).

²⁵ Per exemple, complements en concepte de productivitat i antiguitat (al cap d'un any de començar a treballar).

²⁶ Per exemple, pagaments en concepte d'allotjament, alimentació i transport.

Universal dels Drets Humans i l'OIT.

La Declaració Universal dels Drets Humans fa referència al dret que té tota persona que treballa "a una remuneració justa i satisfactòria que li asseguri, a ell i a la seva família, una existència d'acord amb la dignitat humana",²⁸ mentre que la Declaració tripartida de principis sobre les empreses multinacionals i la política social de l'OIT afirma que els salaris "han de ser suficients per satisfer les necessitats bàsiques del personal i les seves famílies".²⁹

L'Organització Internacional del Treball

L'Organització Internacional del Treball (OIT) és una agència tripartida formada pels governs, les empreses i els treballadors i treballadores dels 183 estats membres de l'ONU, i té l'objectiu de fomentar el treball digne. S'encarrega d'aprovar convencions i recomanacions que estableixen els criteris bàsics en l'àmbit dels drets laborals. Cap de les més de 180 convencions i 190 recomanacions ha estat ratificada per tots els governs.

Les vuit convencions més importants de la Declaració relativa als principis i drets fonamentals del treball (1998) recullen el que es coneix com a principis laborals bàsics, que es concreten en quatre àmbits:

- llibertat sindical i de negociació col·lectiva,
- abolició del treball forçós,
- abolició del treball infantil i
- no discriminació en l'ocupació i igual remuneració per feina d'igual valor.

Qualsevol estat, pel fet de pertànyer a l'OIT, ha de complir-los, independentment que l'estat membre hagi ratificat o no aquests convenis³⁰.

La Declaració tripartida de principis sobre les empreses multinacionals i la política social conté recomanacions per a empreses, governs, sindicats i organitzacions patronals en àmbits com ara l'ocupació, la formació, les condicions laborals i salut, així com les relacions industrials³¹.

Tot i que la Xina és un dels estats fundadors de l'OIT, no ha ratificat les convencions relatives a la llibertat d'associació i a la negociació col·lectiva³².

²⁷ Declaració tripartida de principis sobre les empreses multinacionals i la política social de l'OIT (pàg. 6).

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf

²⁸ Ngai Pun i Jenny Chan (2013): "The Spatial Politics of Labor in China: Life, Labor, and a New Generation of Migrant Workers". The South Atlantic Quarterly 112:1.

²⁹ Declaració Universal dels Drets Humans de les Nacions Unides (1948). Article 23(3).

³⁰ SOMO (2012): Freedom of Association in the electronics industry, pàg. 2. http://somo.nl/publications-en/Publication_3804

³¹ Declaració tripartida de principis sobre les empreses multinacionals i la política social de l'OIT.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf

³² OIT: Convencions ratificades per la Xina. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103404

2.3 El treball a la fàbrica

Generalment, la feina a les cadenes de producció de les fàbriques consisteix a efectuar tasques de muntatge, soldadura, avaluació i altres tasques relacionades amb el control de la qualitat dels components. Es tracta de processos que s'han d'efectuar amb rapidesa i que són extremament repetitius, amb cicles que oscil·len entre els dos i els 32 moviments per minut. El personal ha de complir amb un volum específic de treball que determina el que ha de produir cada equip cada minut, dia i setmana³³.

A Mingshuo i MSI, cada equip depèn d'un encarregat que controla la feina i el ritme de producció, i que pot escridassar els treballadors si no són prou ràpids. En aquestes dues fàbriques, els treballadors han de passar-se tot el torn drets o asseguts en funció de la tasca que estan efectuant, i han de demanar permís a l'encarregat per canviar de posició³⁴.

Yang Xiaohong (30 anys, província d'Hunane)³⁵

La Yang s'encarrega de comprovar i soldar plaques de circuits per a Dell a la fàbrica MSI. *"Treballo sis dies a la setmana de les 7 del matí a les 7 de la tarda. És una feina dura que s'ha de fer molt ràpid: hem d'acabar 105 peces cada hora." A la feina no pot fer plans de futur: "Mentre treballes no tens temps de pensar en res més: l'encarregat t'escridassa si no estàs concentrada o vas massa a poc a poc."*

Amb tot, quan no treballa encara té temps de somiar: *"En el futur, espero tenir una vida sana i estable", diu tímidament. Tot i que només fa dos mesos que va arribar a MSI procedent d'una altra fàbrica de Shenzhen, assegura: "Aquests plans són incompatibles amb treballar a la fàbrica, ja que no tinc estabilitat ni és sa. M'estic plantejant deixar-ho i tornar aviat a casa dels meus pares"*.

Els productes electrònics contenen una sèrie de productes químics i metalls pesants tòxics que poden ser perillosos per al personal que s'hi exposa durant el procés de producció³⁶. La fabricació dels components dels ordinadors, com per exemple plaques de circuits, comporta aquesta mena de riscos laborals, i és un fenomen conegut³⁷. Les substàncies tòxiques solen entrar al cos mitjançant la inhalació, la qual cosa pot provocar malalties cròniques i lesions, com ara danys a l'aparell nerviós, a alguns òrgans i a l'aparell reproductiu³⁸, a banda d'altres malalties. En dues fàbriques, la plantilla va afirmar que havia de respirar gasos tòxics i productes químics diàriament. A Taida i MSI, el personal encarregat de les soldadures de les plaques de circuits es queixava que patia aquesta situació al seu lloc de treball. A més, també deia que havia detectat erupcions cutànies provocades pel contacte directe i indirecte amb les plaques mentre

³³ DanWatch: Documentació d'MSI i Taida (2013). China Labor Watch: documentació d'Hipro i Mingshuo (2013).

³⁴ DanWatch: documentació d'MSI (2013). China Labor Watch: documentació de Mingshuo (2013).

³⁵ DanWatch: documentació d'MSI (2013).

³⁶ Greenpeace: Toxic Tech. <http://www.greenpeace.org/international/PageFiles/24478/toxic-tech-chemicals-in-elec.pdf> (consultat el 27/09/2013)

³⁷ Öko-institut (2008): Key Social Impacts of Electronics Production and WEEE-Recycling in China, pàg 4. <http://www.oeko.de/oekodoc/678/2007-184-en.pdf>

³⁸ Greenpeace: Toxic Tech <http://www.greenpeace.org/international/PageFiles/24478/toxic-tech-chemicals-in-elec.pdf>, (consultat el 27/09/2013)

treballava. En totes dues fàbriques, el personal utilitza guants però no rep cap mena de protecció respiratòria per als gasos tòxics, malgrat que les lleis xineses obliguen les empreses a respectar les condicions en matèria de salut i higiene en el treball³⁹. El personal de Taida i MSI es queixava que el procés de soldadura genera temperatures molt elevades, però com que l'empresa no aplica mesures per solucionar-ho l'ambient de treball és desagradable⁴⁰.

Zhao Lily (18 anys, província de Guang Xi)⁴¹

L'aspecte juvenil de la Zhao queda reforçat per la seva poca alçada, sobretot si la comparem amb la de les companyes amb les quals comparteix taula al menjador. Fa dos mesos que va arribar sola procedent d'una província propera, i ha fet amigues. Tot ho fan juntes: treballar, menjar i viure en el mateix dormitori sense sortir del complex de la fàbrica d'MSI.

La Zhao i les seves amigues expliquen l'olor fètida que desprèn la fàbrica: *"La soldadura fa que les temperatures siguin extremament altes, l'ambient és tòxic. No tenim cap protecció per a la boca i quan em toco la cara se m'irrita la pell. Ens passem dretes torns de 12 hores seguides i hem de demanar permís per seure,"*

Vol plegar per l'Any Nou Xinès i somia a continuar els seus estudis i millorar l'anglès, emmirallant-se en el seu oncle, que viatja sovint als EUA per motius laborals.

2.4 Viure sense sortir del polígon industrial

Com que gran part del personal ha hagut d'emigrar per trobar feina, totes les fàbriques estudiades ofereixen allotjament. La majoria d'aquests dormitoris estan dins del polígon industrial, que disposa d'una caseta de vigilància i uns horaris limitats d'entrada i sortida.

Hi ha un servei d'autobusos de l'empresa que trasllada el personal dels dormitoris al centre de treball, tot sense sortir de les instal·lacions de l'empresa. A Hipro i Mingshuo, entre 8 i 12 persones comparteixen una única habitació. Als dormitoris de Mingshuo, el personal del torn de nit es barreja amb el del torn de dia, la qual cosa pot acabar provocant molèsties quan coincideixen⁴².

Els dormitoris tenen limitacions en el subministrament elèctric, i a Hipro n'hi ha que no disposen d'endolls, mentre que Taida i Mingshuo imposen restriccions a l'hora d'utilitzar

³⁹ Article 54 de la legislació laboral xinesa.
<http://www.cecc.gov/resources/legal-provisions/labor-law-of-the-peoples-republic-of-china>

⁴⁰ DanWatch: documentació d'MSI i Taida (2013).

⁴¹ DanWatch: documentació d'MSI (2013).

⁴² China Labor Watch: documentació d'Hipro i Mingshuo (2013).

l'electricitat. A Taida, totes les habitacions tenen aparells d'aire condicionat, tot i que alguns estan espatllats⁴³.

Un d'aquests dormitoris és el Meiling Youth Dorm, vinculat a la fàbrica Mingshuo⁴⁴. Té sis pisos d'alçada i allotja uns 3.264 treballadors, que han de compartir lliteres en grups de 8 a 10 persones. Es formen llargues cues, ja que toca un lavabo i una dutxa per a cada 55 i 27 persones, respectivament, i fins a 272 persones comparteixen una rentadora de roba que funciona amb monedes. A vegades, hi ha talls en el subministrament d'aigua, o no hi ha aigua calenta. A MSI, 10 persones han de compartir una habitació de 30 metres quadrats i un lavabo petit i brut, i la dutxa també es comparteix amb la resta d'habitacions. La situació d'amuntegament i precarietat provoca que aquestes persones gairebé no tinguin intimitat, i que necessitats bàsiques com rentar i assecar la roba, o la higiene personal, esdevinguin complexes i llargues de fer.⁴⁵



Dormitori 9 a la fàbrica Mingshuo, vista interior



Dorm 9 at the Mingshuo factory, exterior view

⁴³ China Labor Watch: documentació d'Hipro i Mingshuo (2013).

⁴⁴ China Labor Watch: documentació de Mingshuo (2013).

⁴⁵ DanWatch: documentació d'MSI (2013).

2.5 Elevada rotació de personal

La intensitat de la feina i les llargues jornades, així com la manca de perspectives i els baixos salaris, provoquen que la plantilla vulgui marxar i provar sort en una altra banda. Per tant, totes les fàbriques han de renovar personal diàriament. La majoria de persones entrevistades fora de les instal·lacions d'MSI i Taida havien planificat quan plegarien, i molts pensaven a fer-ho abans de mig any. A Hipro i Mingshuo, l'índex anual de rotació de personal oscil·la entre el 20% i el 40%⁴⁷.

Com que les fàbriques disposen d'un flux molt alt d'entrada de personal, disposen de diverses normatives per tal de mantenir-lo. Taida aplica un període de prova d'un mes, durant el qual les persones treballadores estan obligades a avisar amb 30 dies d'antelació si volen deixar la feina. A més, alguns departaments només deixen marxar dos o tres persones cada mes⁴⁸. El cap d'equip s'encarrega d'autoritzar les baixes i, per exemple, a Hipro s'han donat casos en què, senzillament, s'hi ha negat. D'altra banda, a Taida i Hipro deixar la feina sense aquesta autorització implica perdre el salari d'un mes, una mesura que el personal que vol marxar com sigui es veu obligat a acabar acceptant⁴⁹.

Li Jianguo (26 anys, província d'Hunang)⁵⁰

“És habitual que plegar al cap de dos mesos. La gent marxa constantment perquè el salari és massa baix i la feina massa dura i esgotadora”, explica en Li. S'ha passat els últims dos mesos muntant plaques de circuit imprès a MSI i ja somia què farà quan marxi: “Vull treure'm el carnet de conduir i treballar de transportista. Ara guanyo entre 2.500 i 3.000 iuans (306-368 euros) mensuals per treballar 12 hores cada dia, sis dies a la setmana. És massa poc”. De moment, però, aguantarà: “Plegaré per l'Any Nou Xinès i tornaré a casa els meus pares”, assegura.

2.6 Programa de pràctiques

Hi ha diversos tipus de contractes de pràctiques: de tres mesos a un any de durada (Hipro i Taida) i de tres a sis mesos (Mingshuo). S'hi acullen estudiants de secundària i universitaris de 16 a 24 anys, alguns dels quals hi van anar obligats per part dels seus centres educatius, mentre que d'altres van escollir les pràctiques perquè creien que les tasques estarien relacionades amb la seva formació. Per contra, tot el personal en pràctiques efectua la mateixa feina que la resta de la plantilla, que té poc a veure amb estudis com ara els de Recursos Humans, per exemple. Aquestes persones cobren entre 2.200 i 3.000 iuans (270-368 euros) per treballar unes 10 o 11 hores diàries, amb un o cap dia de festa, igual que la resta de la plantilla⁵¹.

⁴⁶ DanWatch: documentació d'MSI i Taida (2013).

⁴⁷ China Labor Watch: documentació d'Hipro i Mingshuo (2013).

⁴⁸ DanWatch: documentació de Taida (2013).

⁴⁹ DanWatch: documentació de Taida (2013) i China Labor Watch: documentació d'Hipro (2013).

⁵⁰ DanWatch: documentació d'MSI (2013).

⁵¹ DanWatch: documentació de Taida (2013) i China Labor Watch : documentació d'Hipro i Mingshuo (2013).

En general, el personal de les fàbriques de Mingshuo i Hipro és força jove. La primera accepta persones de 16 anys, mentre que a la segona, la franja d'edat de 18 a 16 anys, ocupa més d'una tercera part de la força de treball a les línies de producció de la fàbrica. A l'estiu, l'alumnat en període de pràctiques de 16 i 17 anys representava el 33% del personal d'Hipro⁵².

Zhu Jun (24 anys, província de Jiangxi)⁵³

A les vuit del matí, en Zhu esmorza amb els companys de Taida després de treballar onze hores seguides en el torn de nit. *"Anem alternant els torns mensuals nocturns amb els diürns. El torn de nit és dur per al cos", explica.* En Zhu està fent unes pràctiques d'un any, tot i que fa exactament el mateix que la resta del personal. *"Crec que estic perdent el temps. Vaig inscriure'm a unes pràctiques que no tenen res a veure amb el que estic estudiant, són esgotadores i guanyo 3.000 iuans (368 euros) mensuals. A vegades em deprimeixo", assegura.* S'encarrega de soldar plaques de xips i afirma que quan treballa sent *"molta pudor de substàncies nocives, com ara zinc. Estaria bé que l'empresa intentés solucionar-ho."*

2.7 Contractació i pràctiques discriminatòries

La discriminació per motius d'edat i gènere és un fet molt habitual en les fàbriques estudiades. Mingshuo exigeix que la seva plantilla tingui el doble de dones perquè són considerades més cooperatives. Sovint les agències de treball temporal acaben seleccionant més homes dels permessos quan no són capaces de complir amb aquesta ràtio. Llavors, exigeixen un pagament als candidats que serveix per subornar el Departament de Recursos Humans de Pegatron amb l'objectiu que s'acabi contractant aquest personal masculí addicional⁵⁴.

A l'hora de contractar personal per fer el treball en cadena, Mingshuo i Hipro estableixen uns límits d'edat de 35 i 36 anys, respectivament. En aquesta última fàbrica, les persones treballadores no reben cap còpia del contracte, la qual cosa dificulta que siguin conscients de quins són els seus drets laborals⁵⁵.

⁵² China Labor Watch: documentació d'Hipro i Mingshuo (2013).

⁵³ DanWatch: documentació de Taida (2013).

⁵⁴ China Labor Watch: documentació de Mingshuo (2013).

⁵⁵ China Labor Watch: documentació d'Hipro i Mingshuo (2013).

2.8 Representació de les persones treballadores

El personal entrevistat desconeixia si a Taida, Hipro o MSI hi havia algun sindicat, representant de les persones treballadores o mecanisme d'assessorament laboral.⁵⁶ Pel que fa a Mingshuo, hi ha un telèfon d'atenció al personal, però que redirigeix la trucada cap a la direcció de la planta⁵⁷. Aquesta manca d'informació sobre la representació de les persones treballadores vulnera la llibertat d'associació, un dret reconegut per l'OIT⁵⁸.

Deixant de banda el desconeixement dels mecanismes de reclamació i representació laboral, les organitzacions de defensa dels drets humans tenen una visió crítica del sistema sindical i de representació dels treballadors i treballadores de la Xina actual⁵⁹.

La representació de les persones treballadores a la Xina

L'únic sindicat legalment reconegut a la Xina és la Federació de Sindicats Xinesos (ACFTU) per les seves sigles en anglès, un organisme que no es considera ni democràtic ni independent.⁶⁰ Segons Human Rights in China, aquest sindicat –que agrupa 134 milions d'afiliats de 1.713.000 organitzacions de primer grau–⁶¹ és “bàsicament un instrument del govern xinès per facilitar i donar suport a les seves polítiques en l'àmbit empresarial, i que utilitza per al control continu de la població treballadora”.⁶²

Des que el 2008 va entrar en vigor la nova legislació laboral xinesa, aquest sindicat ha dedicat uns esforços molt importants a augmentar el seu poder d'influència sobre les empreses estrangeres⁶³.

⁵⁶ DanWatch: documentació d'MSI i Taida (2013). China Labor Watch: documentació d'Hipro (2013).

⁵⁷ China Labor Watch: documentació de Mingshuo (2013).

⁵⁸ Convenció número 87 de l'OIT (1947) . http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO

⁵⁹ Human Rights Watch (2013): capítol sobre la Xina. <http://www.hrw.org/world-report/2013>

⁶⁰ SOMO (2012): Freedom of association in the electronics industry, pàg.11. http://somo.nl/publications-en/Publication_3804

⁶¹ International Centre for Trade Union Rights et al., ed. (2005). Trade Unions of the World (6a edició). ISBN 0-9543811-5-7.

⁶² Human Rights in China. <http://www.hrichina.org/content/4710> (consultat el 27/09/2013)

⁶³ The Economist (31/07/2008). <http://www.economist.com/node/11848496>

2.9 Vulneració dels drets laborals a les fàbriques

El senyal indica quins drets laborals ha vulnerat cada centre de treball segons la recerca de DanWatch. Pel que fa als espais en blanc, no es té constància que hagi tingut lloc cap vulneració arran de la informació recopilada, tot i que tampoc no es pot descartar.

Tipus de vulneració	Mingshou	MSI	Taida	Hipro
Hores extraordinàries obligatòries: s'obliga el personal a efectuar hores extraordinàries	X	X	X	X
Salari mínim: el salari base està per sota del mínim que estableix la legislació xinesa	X			X
Jornada laboral: més de 60 hores a la setmana	X	X	X	X
Nombre d'hores extraordinàries: se supera el límit mensual de 36 hores extraordinàries	X	X	X	X
Descans setmanal: en puntes de feina es treballa tots els dies de la setmana	X			
Ambient de treball: condicions dures i abusos verbals	X	X		
Salut i seguretat: exposició a gasos tòxics i manca de protecció adequada		X	X	
Discriminació: l'empresa exigeix que la plantilla tingui una ràtio entre dones i homes de 2 a 1.	X			
Informació sobre els drets: no es lliura al personal una còpia del contracte				X
Representació del personal: les persones treballadores desconeixen si la fàbrica disposa de delegat sindical o algú que les representi		X	X	X
Representació del persona: la fàbrica no té delegat o delegada sindical ni representant de les persones treballadores	X			

Taula 2

3 Dell a la Xina

Michael Dell va fundar aquesta empresa l'any 1984 als EUA. Actualment, és una de les corporacions més importants del món del sector de la tecnologia i un dels principals actors del mercat europeu d'informàtica, tant públic com privat. Dell és la tercera empresa del món en vendes d'ordinadors personals⁶⁴ i la quarta d'Europa⁶⁵, i encapçala el rànquing en vendes de monitors⁶⁶. Des que va inaugurar la seva primera planta a la Xina l'any 1998, ha augmentat la seva presència al país tant pel que fa a la producció com a les vendes. Dell és propietària en exclusiva de 25 filials xineses⁶⁷ i d'un nombre desconegut de proveïdors secundaris, i actualment és el proveïdor més important del mercat d'informàtica del país.⁶⁸ El juny de 2013, Michael Dell va declarar: "el nostre compromís amb la Xina és més sòlid que mai, i aquesta inversió contínua encara demostra més la importància que té aquest país per a l'estratègia i el futur de Dell".⁶⁹ Sembla que l'empresa està apostant per marxar de les zones costaneres i traslladar-se a territoris amb nivells salarials inferiors, tal com ho demostra la recent implantació a la ciutat de Chengdu, situada a l'interior del país⁷⁰.



Cua de contractació, fàbrica Mingshou a la ciutat de Suzhou

⁶⁴ Gartner (10/06/2013). <http://www.gartner.com/newsroom/id/2544115>

⁶⁵ Gartner (07/08/2013). <http://www.gartner.com/newsroom/id/2570220>

⁶⁶ <http://www.idc.com/getdoc.jsp?containerId=prUS24322313> (02/10/2013).

⁶⁷ Informe 10-K de Dell (2012), pàg. 7-8. http://i.dell.com/sites/content/corporate/secure/en/Documents/FY12_Form10K.pdf

⁶⁸ Agència Xinhua (06/07/2013). http://news.xinhuanet.com/english/china/2013-06/07/c_132437748.htm

⁶⁹ China Daily (06/06/2013). http://www.chinadaily.com.cn/china/2013-06/06/content_16579440.htm

⁷⁰ China Daily (06/06/2013). http://www.chinadaily.com.cn/china/2013-06/06/content_16579440.htm



Fàbrica de Taida Electronics a la ciutat de Dongguan



Fàbrica MSI a la ciutat de Shenzhen

3.1 Fàbriques estudiades

Les quatre fàbriques estudiades són propietat d'empreses independents de la Xina o Taiwan que s'encarreguen de proveir diverses empreses d'electrònica, entre les quals hi ha Dell. Algunes també disposen d'una línia de productes pròpia, generalment enfocada al mercat interior. Segons el personal, les condicions laborals són les mateixes en totes les fàbriques, independentment de per a quina empresa s'estigui treballant en cada cadena de producció.

Mingshuo (Suzhou, província de Jiangsu)⁷¹.

Mingshuo és una filial del grup taiwanès Pegatron que es dedica a la producció i l'assemblatge de components d'informàtica i accessoris per a ASUS, HP, Samsung, Microsoft i Dell.

La fàbrica de Suzhou és la més gran de la província (158.000 metres quadrats) i dona feina a unes 70.000 persones en èpoques de puntes de feina i a unes 50.000 en temporada baixa. Pel que fa a la plantilla, la majoria s'allotja en dormitoris dins de les instal·lacions de l'empresa.

El Grup Pegatron és una empresa internacionalitzada que dissenya i fabrica productes electrònics, i una de les cinc grans productores d'ordinadors personals, amb un 11% del transport marítim.⁷² Té dues seus a Taiwan i centres de producció a Mèxic, la República Txeca i a quatre punts de la Xina.⁷³

Pegatron està adherida a l'EICC⁷⁴ i assegura que respecta els drets humans internacionals,⁷⁵ tot i que no facilita dades sobre rotació de personal⁷⁶.

Hipro Electronics (Dongguan, província de Guangdong)⁷⁷

Hipro Electronics forma part de Chicony Power Technology, una filial del grup taiwanès Chicony. Aquesta fàbrica produeix fonts d'alimentació commutades i altres aparells electrònics destinats exclusivament a l'exportació per a Microsoft, IBM, HP, Samsung, Compaq, NEC, Yokogawa, Sony i Dell. Dona feina a 6.000 persones.⁷⁸

El Grup Chicony⁷⁹ dissenya i fabrica perifèrics per a ordinadors, sobretot teclats i càmeres. Chicony Power Technology es dedica sobretot a la producció de fonts d'alimentació commutades i és el tercer proveïdor mundial d'adaptadors per a ordinadors portàtils pel que fa a enviaments. És present en 13 països a Àsia, Europa i el continent americà,⁸⁰ té la seu a Taiwan i tres fàbriques a la Xina.

Malgrat que és sòcia de l'EICC,⁸¹ no facilita gaire informació sobre qüestions de responsabilitat social: el seu últim informe de RSE es va publicar l'any 2010 i aporta poques dades sobre els criteris i les polítiques laborals de l'empresa⁸².

⁷¹ China Labor Watch: documentació de Mingshuo (2013).

⁷² Memòria 2012 de Pegatron. http://www.mzcan.com/taiwan/4938/annual/2012/EN/2012_Annual_Report_eng_kqBNUht1qgjr.pdf

⁷³ Activitat empresarial de Pegatron. <http://www.pegatroncorp.com/company/businessOperation.php> (consultat el 27/09/2013)

⁷⁴ Relació de socis de l'EICC. http://www.eicc.info/about_us05.shtml (consultat el 27/09/2013)

⁷⁵ Pegatron: Memòria de RSE 2012, pàg. 3. http://www.pegatroncorp.com/download/2012_CSR_Annual_Report_eng.pdf

⁷⁶ Pegatron: Memòria de RSE 2012, pàg. 89-90. http://www.pegatroncorp.com/download/2012_CSR_Annual_Report_eng.pdf

⁷⁷ Presentació de Chicony 2012. <http://www.chicony.com.tw/Chinese/aboutrule/2012Q3-en.pdf>

⁷⁸ China Labor Watch: documentació d'Hipro (2013).

⁷⁹ Anuari 2012 de Chicony. <http://www.chicony.com.tw/Chinese/aboutrule/2012report.pdf>

⁸⁰ Chicony: apartat "about Chicony". <http://www.chicony.com.tw/aboutchicony.htm> (consultat el 27/09/2013).

⁸¹ Relació de socis de l'EICC. http://www.eicc.info/about_us05.shtml (consultada el 27/09/2013).

⁸² Informe de RSE de Chicony (2010). <http://www.chicony.com/news/CHICONY%20CSR%202010%20REPORT.pdf>

MSI (Shenzhen, província de Guangdong)⁸³

MSI és una empresa taiwanesa que té fàbriques a la Xina. El complex de Shenzhen (200.000 metres quadrats de superfície i 8.000 treballadors)⁸⁴ es dedica a la producció i l'assemblatge de components d'informàtica, com ara plaques mare, targetes gràfiques, targetes de memòria flaix i altres accessoris. MSI té una línia pròpia de productes i també fabrica per a les grans marques, com HP, NEC i Dell. A banda del centre de producció i la seu xinesa, l'empresa també té oficines en diversos punts d'Àsia, Europa, l'Orient Mitjà i el continent americà.⁸⁵

Tot i que no és sòcia de l'EICC, fomenta l'aplicació del codi de conducta i els models d'auditoria d'aquesta entitat.⁸⁶ Segons la memòria de RSE d'MSI (2012), la rotació de personal a la fàbrica de Shenzhen era del 9,3% per als homes i del 30,7% per a les dones⁸⁷.

Taida Electronics (Dongguan, província de Guangdong)⁸⁸

Taida Electronics és una filial del grup Delta Electronics. Dongguan és un complex industrial format per cinc fàbriques que ocupen 126.700 metres quadrats, donen feina a 30.000 persones i es dediquen a la producció de xips, plaques de circuits, fonts d'alimentació commutades, cables d'alimentació i adaptadors d'alimentació. És proveïdora de NEC, GE, HP, Fujitsu, Phillips i Dell.⁸⁹

El grup taiwanès Delta Electronics manté activitat comercial arreu del món,⁹⁰ amb fàbriques a Àsia, Europa i el continent americà. Aquesta empresa és líder mundial en quota de mercat de fonts d'alimentació i ventiladors sense escombretes de corrent continu.⁹¹

Segons la memòria de RSE de 2012, Delta dedica grans esforços per complir totes les normes bàsiques de l'EICC, tot i que no n'és sòcia. En el mateix sentit, l'empresa també lluita perquè es respecti la Declaració Universal dels Drets Humans, les directrius de l'Organització de Cooperació i Desenvolupament Econòmic (OCDE) per a les multinacionals i la Declaració tripartida de principis de l'OIT⁹². La normativa laboral de Delta prohibeix expressament el treball forçós i qualsevol forma d'assetjament i tractament inhumà. Finalment, assegura que respecta el dret de lliure associació de les persones treballadores i que compleix les lleis vigents pel que fa a jornada laboral, indemnització i prestacions⁹³.

3.2 Dell i la contractació pública

Dell té quatre categories de clients: grans empreses, administracions públiques, pimes i el mercat de consum. Pel que fa a les administracions, inclou organismes de l'àmbit de l'educació, la sanitat i la seguretat pública. Segons l'últim exercici fiscal (de l'1 d'octubre de 2012 al 30 de setembre de 2013), un 26% de la facturació de l'empresa corresponia al sector públic, el segon grup de clients més important després del de les grans empreses⁹⁴.

⁸³ MSI: material promocional de Shenzhen (2013).

⁸⁴ DanWatch: documentació d'MSI.

⁸⁵ MSI: apartat "About MSI". <http://dk.msi.com/about/contact-us/> (consultat el 27/09/2013).

⁸⁶ MSI: gestió de proveïdors. http://www.msi.com/html/popup/csr/stnblity_%20splmanagement.html (consultat el 27/09/2013).

⁸⁷ Memòria de RSE d'MSI (2012). http://www.msi.com/html/popup/csr/news_20121114.html

⁸⁸ Delta (2013): material promocional de Dongguan.

⁸⁹ DanWatch: documentació de Taida (2013).

⁹⁰ Delta: Global Operation. <http://www.deltaww.com/about/operations.aspx?secID=5&pid=3&tid=0&Lang=en-US> (consultat el 27/09/2013).

⁹¹ Anuari de Delta (2012), pàg.1. http://www.deltaww.com/fileCenter/ir/download/annual_report/2012annual.pdf

⁹² Memòria de RSE de Delta (2012), pàg. 59-60. http://www.deltaww.com/fileCenter/about/download/2012_Delta_CSR_Report_EN.pdf

⁹³ Memòria de RSE de Delta (2012), pàg. 59-60. http://www.deltaww.com/fileCenter/about/download/2012_Delta_CSR_Report_EN.pdf

⁹⁴ Informe financer de Dell (exerci fiscal 2013). http://i.dell.com/sites/doccontent/corporate/secure/en/Documents/FY13_Form10K_Web.pdf

Els últims estudis sobre governança dins de la cadena de proveïment dels ordinadors personals pel que fa a la cadena de valor mostren la importància de les dues categories de clients esmentades anteriorment: gràcies a la seva elevada capacitat de compra, són els que estan més ben situats per impulsar millores, per sobre de la resta de grups d'interès, incloent-hi inversors i accionistes.⁹⁵

L'abril de 2013, Dell va acusar el departament de contractació pública del govern britànic de fomentar una cursa de preus a la baixa.⁹⁶

Tot i que Dell ha publicat una relació dels proveïdors de primer i segon grau amb els quals té relació,⁹⁷ és impossible establir vincles directes entre aquestes empreses i els clients de Dell, ja siguin del sector públic o privat.⁹⁸ Per tant, aquestes organitzacions no tenen cap manera de saber si estan adquirint productes procedents de les quatre plantes estudiades o d'altres fàbriques que també estan cometent vulneracions dels drets humans.

Aquest informe –igual que altres documents sobre els proveïdors de Dell publicats anteriorment– mostra com l'empresa incompleix les seves pròpies normes bàsiques, així com la legislació nacional i els principis internacionals en l'àmbit laboral. En segon lloc, destaca que no es pot garantir que els productes de Dell compleixin els principis ètics.^{99 100}

3.3 El poder de les grans marques en la cadena de valor

En el sector de l'electrònica, la cadena de valor té un abast i grau de complexitat molt elevat, tant pel que fa a les relacions de poder internes com pel nombre d'empreses que hi participen. En general, les grans marques no són propietàries directes dels centres de producció i assemblatge asiàtics, i prefereixen subcontractar empreses proveïdores, com és el cas de les quatre fàbriques estudiades.

L'estructura diversa d'aquestes relacions genera pressions sobre la cadena de proveïment i els proveïdors subcontractats, la qual cosa també pot acabar afectant les condicions laborals el personal. Segons un estudi sobre les fàbriques xineses de Samsung elaborat per China Labor Watch, el fet que una fàbrica produeixi exclusivament per a una única empresa –i que també en sigui propietària– influeix sobre les condicions laborals.¹⁰¹ En aquest sentit, es van detectar més vulneracions en les fàbriques que treballaven per a diferents marques alhora. No obstant això, una relació d'exclusivitat entre una gran marca i un determinat proveïdor no implica una millora automàtica de les condicions de treball. Apple, per exemple, és un altre exponent d'empresa que manté relacions amb molts proveïdors alhora –i amb diferents graus d'exclusivitat–, bàsicament per controlar qüestions relacionades amb el cost i la producció. Segons un estudi publicat el 2011, aquesta empresa exerceix un control exhaustiu sobre la cadena de proveïment i “té la capacitat d'enriquir o enfonsar molts dels seus proveïdors”.¹⁰²

⁹⁵ Gale Raj-Reichert (2012): Governance in Global Production Networks: Managing environmental health risks in the personal computer production chain, pàg. 110f. <http://labourandelectronics.net/wp-content/uploads/2013/06/Governance-in-Global-Production-Networks-Managing-Environmental-Health-Risks-in-the-Personal-Computer-Production-Chain.pdf>

⁹⁶ The Channel (31/06/2013). http://www.channelregister.co.uk/2013/07/31/dell_public_sector_suppliers/ (consultat el 27/09/2013)

⁹⁷ <http://www.dell.com/learn/us/en/uscorp1/corp-comm/cr-ca-list-suppliers?c=us&l=en&s=corp&delphi:gr=true>

⁹⁸ Relació de proveïdors de Dell. <http://www.dell.com/Learn/us/en/uscorp1/corp-comm/cr-ca-list-suppliers?c=us&l=en&s=corp&delphi:gr=true>, (consultada el 27/09/2013)

⁹⁹ SOMO (2009): Computer connections. Supply chain policies and practices of seven computer companies. http://somo.nl/publications-en/Publication_3054/

¹⁰⁰ China Labor Watch (2012): Tragedies of Globalization: The Truth Behind Electronics Sweatshops. <http://www.chinalaborwatch.org/pdf/20110712.pdf>

¹⁰¹ China Labor Watch (2011): Is Samsung Infringing upon Apple's Patent to bully Workers?, pàg. 8. <http://chinalaborwatch.org/pro/proshow-177.html>

¹⁰² Kenneth L. Kraemer, Greg Linden i Jason Dendrick (2011). Capturing Value in Global Networks: Apple's iPad and iPhone. University of California, Irvine, University of California, Berkeley and Syracuse University, pàg. 2. http://pcic.merage.uci.edu/papers/2011/Value_iPad_iPhone.pdf

En teoria, les marques que subcontracten un proveïdor que també treballa per a altres multinacionals tenen menys avantatges en concepte de palanquejament financer si les comparem amb les que estableixen lligams d'exclusivitat. No obstant això, totes les grans empreses solen pressionar els proveïdors en aspectes relacionats amb els costos i altres imposicions.¹⁰³

Dins de la cadena de valor de l'electrònica, la majoria de despeses de producció – incloent-hi els materials i la distribució– són poc flexibles; per això, els proveïdors han de competir per obtenir les comandes a baix preu disminuint els costos de fabricació. Al final, això acaba provocant que les persones treballadores siguin les principals perjudicades a causa de la reducció de costos salarials.¹⁰⁴

Aquesta situació posa els proveïdors entre l'espasa i la paret: d'una banda, els exigeixen alts índexs de productivitat a preus baixos (i amb terminis de lliurament exigents) i, alhora, s'espera que respectin els codis de conducta. Al final, la pressió de les grans marques sobre els proveïdors xinesos –que ja tenen marges de beneficis molt minsos– provoca que pràcticament es quedin sense possibilitats reals de complir la legislació, els codis de conducta i la resta de normes en matèria laboral.

4 Proveïdors d'electrònica i explotació laboral: una història coneguda

Dell acumula un llarg historial de vulneracions laborals vinculat als seus proveïdors xinesos. Igual que la resta de grans marques, Dell subcontracta el principal proveïdor mundial d'electrònica, Foxconn. Aquesta empresa va fer saltar totes les alarmes l'any 2010, quan diversos casos de suïcidi van revelar que a l'interior de les fàbriques s'estaven produint greus vulneracions dels drets laborals. En vuit mesos, un total de 17 persones va intentar suïcidar-se arran de l'estrès provocat per la pressió al lloc de treball i les llargues jornades laborals. Només quatre d'aquestes persones va sobreviure.¹⁰⁵

Es van denunciar múltiples vulneracions laborals: salaris per sota del nivell mínim de subsistència, hores extraordinàries obligatòries i excessives, canvis freqüents de torn nocturn i diürn, assetjament per part dels encarregats, imposició de multes i càstigs humiliants, i contractes de pràctiques obligatoris.¹⁰⁶

Gran part de la culpa va recaure sobre Apple, un dels líders del mercat, mentre que Dell –un client destacat de Foxconn– va anunciar mitjançant un portaveu que l'empresa estava assessorant Foxconn amb l'objectiu d'“augmentar els salaris i reduir les hores extraordinàries” del personal de les seves fàbriques.¹⁰⁷ En realitat, però, Dell va continuar demanant a les filials de Foxconn que abaixin els preus.¹⁰⁸ L'abril de 2013, dues persones més es van suïcidar.¹⁰⁹

L'any 2011, China Labor Watch va investigar la fàbrica MSI Computer de Shenzhen, un altre proveïdor de Dell que es dedica a la producció i l'assemblatge de plaques mares i targetes gràfiques.¹¹⁰

¹⁰³ WEED & SACOM (2008): The Dark Side of Cyber Space, pàg. 10. http://www2.weed-online.org/uploads/the_dark_side_of_cyberspace_dec.2008.pdf

¹⁰⁴ China Labor Watch (2012): Tragedies of Globalization: The Truth Behind Electronics Sweatshops, pàg. 1. <https://www.chinalaborwatch.org/pro/show-164.html>

¹⁰⁵ Sacom (2010): Workers as Machines: Military Management in Foxconn. http://sacom.hk/wp-content/uploads/2010/11/report-on-foxconn-workers-as-machines_sacom.pdf

¹⁰⁶ Sacom (2010): Workers as Machines: Military Management in Foxconn. http://sacom.hk/wp-content/uploads/2010/11/report-on-foxconn-workers-as-machines_sacom.pdf

¹⁰⁷ The New York Times (08/04/2012). http://bits.blogs.nytimes.com/2012/04/08/disruptions-on-worker-conditions-apples-rivals-are-silent/?_r=0

¹⁰⁸ Toms Hardware (17/03/2013). <http://www.tomshardware.com/news/Chassis-supply-chain-lower-prices-Catcher-Technology-Fuyu-Precision,21527.html>

¹⁰⁹ China Labor Watch (27/04/2013). <http://www.chinalaborwatch.org/news/new-453.html>

¹¹⁰ CLW (2011): Dell, HP, and NEC Supplier Factory Case Study: MSI Computer (Shenzhen) Co., Ltd. <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1691&context=globaldocs>

Les vulneracions dels drets laborals més importants detectades en aquesta fàbrica eren hores extraordinàries obligatòries, èpoques de puntes de feina extenuants i amb pocs dies de descans al mes, salaris per sota del nivell de subsistència, assetjament verbal i obligatorietat de passar-se tot el torn dret.

L'any 2010, un estudi de vuit fàbriques que proveïen Dell va revelar casos d'intensitat extrema al lloc de treball, hores extraordinàries que superaven el límit permès per la llei i salaris massa baixos en comparació amb el cost de la vida.¹¹¹

L'any 2008, Sacom i WEED van investigar Compeq Technology a Huizhou, una empresa que fabrica plaques de circuit imprès i altres components per a Dell.¹¹² Les conclusions més importants revelaven jornades massa llargues, salaris per sota del mínim legal, hores extraordinàries obligatòries i mal pagades, problemes de salut arran de la manca de material de protecció, règims de disciplina autoritaris i absència de contractes de treball.¹¹³ Aquest estudi va aconseguir demostrar que Dell estava pressionant Excelsior i Compeq amb l'objectiu que complissin uns terminis de lliurament molt estrictes a uns preus més baixos que mai, la qual cosa va provocar que els proveïdors vulneressin la legislació laboral, les normes bàsiques i el codi de conducta de l'empresa, així com les convencions fonamentals de l'OIT.

L'any 2004, CAFOD ja va denunciar unes condicions laborals molt semblants dins de la cadena de proveïment de Dell i la seva agressiva estratègia per abaixar preus, que han perdurat fins a l'actualitat.¹¹⁴ Poc després, l'empresa es va convertir en un dels socis fundadors de l'EICC.¹¹⁵

Dell té constància que es produeixen totes aquestes situacions, ja que apareixen reflectides en la seva memòria de RSE. En qualsevol cas, les conclusions d'aquest estudi mostren que, malgrat tot, encara no s'han eradicat.

Un fenomen generalitzat

Tal com s'ha esmentat anteriorment, l'estudi d'alguns proveïdors xinesos de Dell posa de manifest que en el sector de l'electrònica l'explotació laboral és un fenomen generalitzat i perfectament conegut per les empreses implicades. Diverses organitzacions s'han encarregat de recopilar casos que afecten Apple,¹¹⁶ Samsung,¹¹⁷ HP,¹¹⁸ IBM,¹¹⁹ Fujitsu,¹²⁰ Lenovo,¹²¹ Acer,¹²² Sony i Toshiba¹²³.

Es tracta d'un fenomen molt estès i que afecta totes les marques, la qual cosa planteja la qüestió de si hi ha una alternativa ètica dins del sector.

¹¹¹ China Labor Watch (2012): Tragedies of Globalization: The Truth Behind Electronics Sweatshops. <http://www.chinalaborwatch.org/pdf/20110712.pdf>

¹¹² WEED i SACOM (2008): The Dark Side of Cyber Space. http://www2.weed-online.org/uploads/the_dark_side_of_cyberspace_dec.2008.pdf

¹¹³ WEED i SACOM (2008): The Dark Side of Cyber Space. http://www2.weed-online.org/uploads/the_dark_side_of_cyberspace_dec.2008.pdf

¹¹⁴ CAFOD (2004): Clean up your Computer. Working conditions in the electronics sector, pàg. 6. <http://www.catholiclabor.org/gen-art/cafod-computers.pdf>

¹¹⁵ <http://198.170.85.29/Dell-response-NLC-9-Feb-2009.pdf>

¹¹⁶ China Labor Watch (2012): Beyond Foxconn : Deplorable Working Conditions Characterize Apple's Entire Supply Chain. <http://chinalaborwatch.org/pro/proshow-176.html>

¹¹⁷ China Labor Watch (2012): An Investigation of Eight Samsung Factories in China: Is Samsung Infringing Upon Apple's Patent to Bully Workers? <http://www.chinalaborwatch.org/pdf/Samsung%20Report%200904-v3.pdf> i China Labor Watch (2012): Samsung Factory Exploiting Child Labor. Investigative Report on HEG Electronics (Huizhou) Co., Ltd. Samsung Supplier. <http://chinalaborwatch.files.wordpress.com/2012/08/samsung8-271.pdf>

¹¹⁸ CAFOD (2004): Clean up your Computer. Working conditions in the electronics sector. <http://www.catholiclabor.org/gen-art/cafod-computers.pdf>

¹¹⁹ CAFOD (2004): Clean up your Computer. Working conditions in the electronics sector. <http://www.catholiclabor.org/gen-art/cafod-computers.pdf>

¹²⁰ WEED & SACOM (2008): The Dark Side of Cyber Space http://www2.weed-online.org/uploads/the_dark_side_of_cyberspace_dec.2008.pdf

¹²¹ WEED & SACOM (2008): The Dark Side of Cyber Space http://www2.weed-online.org/uploads/the_dark_side_of_cyberspace_dec.2008.pdf

¹²² SOMO (2005): CSR issues in the ICT hardware manufacturing sector. http://www.somo.nl/html/paginas/pdf/ICT_Sector_Report_2005_NL.pdf

¹²³ SOMO (2009): Computer Connections. Supply chain policies and practices of seven computer companies. http://somo.nl/publications-en/Publication_3054/

5 La política de Dell en l'àmbit laboral

Segons el seu codi de conducta, Dell respecta els principis recollits per la Declaració Universal dels Drets Humans.¹²⁴ A més, està adherida a l'Electronic Industry Citizen Coalition (EICC)¹²⁵ –entitat formada per empreses del sector de l'electrònica que treballa per implantar la responsabilitat social i ambiental– i, per tant, dóna suport als seus principis ètics. Per últim, Dell assegura que compleix la legislació de cada país pel que fa als drets laborals i les condicions al lloc de treball.¹²⁶

D'altra banda, Dell garanteix que tots els seus proveïdors compleixen tots els requisits que estableix la normativa vigent, que deriven d'"un conjunt de bones pràctiques, sistemes de gestió i normes plenament reconegudes", com les convencions bàsiques de l'OIT.¹²⁷

L'any 2011, Dell es va adherir al programa de sostenibilitat del govern holandès (IDH), que té com a objectiu millorar les condicions laborals i ambientals del sector de l'electrònica a la Xina i fomentar l'aplicació de la RSE. La funció de Dell és formar i capacitar en aquest àmbit 11 proveïdors (tot i que no s'especifica quins).¹²⁸ L'empresa, però, afirma que el projecte s'ha endarrerit, sobretot pel que fa a la incorporació d'aquests proveïdors,¹²⁹ de manera que, de moment, encara no s'ha pogut assolir cap millora de les condicions laborals.¹³⁰

Auditories

Segons un informe sobre les últimes tendències en el sector de l'electrònica elaborat pel projecte Free2Work, Dell no aplica els principis de compra responsable que implica ser soci del programa IDH.¹³¹

L'informe defineix què s'entén per compra responsable i la importància cabdal que té per als treballadors i treballadores: "Mitjançant la compra responsable una empresa pot evitar la imposició de demandes exagerades als seus proveïdors. Quan els proveïdors reben pressions injustificades, ja sigui pel que fa a preus, volum de la feina o terminis de lliurament, les persones treballadores són les que solen sortir-ne més perjudicades".¹³²

A més, l'informe detecta deficiències en el sistema d'auditories de Dell, tant intern com extern. Per exemple, l'empresa no porta a terme cap auditoria per sorpresa.¹³³

Tot i això, les auditories de Dell detectaven vulneracions importants de les normes bàsiques de l'empresa. En aquest sentit, l'última memòria de RSC afirma que un 67% de les auditories van concloure que hi havia un excés d'hores treballades, mentre que en un 18,1% el personal s'exposava a riscos per a la salut¹³⁴.

¹²⁴ Codi de conducta de Dell (2012), pàg. 57 <http://i.dell.com/sites/doccontent/corporate/corp-comm/en/Documents/Dell-Code-of-Conduct-External.pdf>

¹²⁵ Electronic Industry Citizen Coalition: <http://www.eicc.info/> (cionsultat el 27/09/2013).

¹²⁶ Codi de conducta de Dell (2012), pàg. 14 <http://i.dell.com/sites/doccontent/corporate/corp-comm/en/Documents/Dell-Code-of-Conduct-External.pdf>

¹²⁷ Dell: Criteris de sostenibilitat dels proveïdors <http://www.dell.com/learn/us/en/uscorp1/corp-comm/standards-for-suppliers?c=us&l=en&s=corp&cs=uscorp1> (consultat el 27/09/2013).

¹²⁸ Programa IDH Electronics: <http://www.elevatelimited.com/idh/> and <http://www.idhsustainabletrade.com/electronics> (consultat el 27/09/2013).

¹²⁹ Memòria de RSE de Dell (2013). <http://i.dell.com/sites/doccontent/corporate/corp-comm/en/Documents/dell-fy13-cr-report.pdf>

¹³⁰ Anuari 2012 de l'IDH <http://www.idhsustainabletrade.com/idh-corporate-reports>

¹³¹ Free2Work (2013): Electronics Industry Trends, From Mine to Factory.

¹³² Free2Work (2013): Electronics Industry Trends, From Mine to Factory, pàg. 17.

¹³³ Free2Work (2013): Electronics Industry Trends, From Mine to Factory, pàg. 24.

¹³⁴ Memòria de RSC de Dell (2013), pàg. 35. <http://i.dell.com/sites/doccontent/corporate/corp-comm/en/Documents/dell-fy13-cr-report.pdf>

5.1 Discrepància entre els criteris de l'EICC i les pràctiques de Dell

Jornada laboral

- El personal treballa entre 60 i 74 hores setmanals¹³⁵, la qual cosa supera el límit de 60 hores establert per l'EICC.¹³⁶
- En èpoques de puntes de feina, el personal treballa els set dies de la setmana,¹³⁷ malgrat que les normes de l'EICC exigeixen que hi hagi, com a mínim, un dia de festa.¹³⁸

Treball forçós

- La plantilla no es pot negar a efectuar hores extraordinàries,¹³⁹ tot i que, segons l'EICC, tenen "un caràcter voluntari i el personal té la llibertat d'abandonar el seu lloc quan ho desitgi".¹⁴⁰

Salari

- En algunes fàbriques, el salari base era inferior al salari mínim interprofessional de la regió,¹⁴¹ tot i que les normes de l'EICC estableixen que la retribució ha de respectar les lleis laborals, incloent-hi les relatives al salari mínim¹⁴².

Ambient de treball

- El personal ha de treballar en unes condicions molt dures i pateix assetjament verbal¹⁴³, malgrat que l'EICC ho prohibeix.¹⁴⁴
- Les persones treballadores estan exposats a gasos tòxics però no tenen accés a mesures de protecció,¹⁴⁵ malgrat que les normes de l'EICC estableixen que l'empresa ha de facilitar-los els equips adequats i promoure bones condicions en matèria de riscos laborals¹⁴⁶.

Discriminació

- Quan únicament homes es presenten a les ofertes de feina, se'ls obliga a fer un pagament que serveix per subornar les empreses amb l'objectiu d'esquivar la quota establerta de dones en plantilla,¹⁴⁷ tot i que l'EICC prohibeix la discriminació per motius de gènere¹⁴⁸.

¹³⁵ DanWatch: documentació de Taida i MSI (2013). China Labor Watch: documentació d'Hipro i Mingshuo.

¹³⁶ Codi de conducyta de l'EICC <http://www.eicc.info/documents/EICCCodeofConductEnglish.pdf> A3)

¹³⁷ China Labor Watch: documentació de Mingshuo (2013).

¹³⁸ Codi de conducta de l'EICC <http://www.eicc.info/documents/EICCCodeofConductEnglish.pdf> A3)

¹³⁹ DanWatch: documentació de Taida i MSI (2013) i China Labor Watch: documentació d'Hipro i Mingshuo (2013).

¹⁴⁰ Codi de conducta de l'EICC <http://www.eicc.info/documents/EICCCodeofConductEnglish.pdf> A1)

¹⁴¹ China Labor Watch: documentació de Mingshuo i Hipro (2013).

¹⁴² Codi de conducta de l'EICC: <http://www.eicc.info/documents/EICCCodeofConductEnglish.pdf> A4)

¹⁴³ DanWatch: documentació d'MSI (2013) i China Labor Watch: documentació de Mingshuo (2013).

¹⁴⁴ Codi de conducta de l'EICC: <http://www.eicc.info/documents/EICCCodeofConductEnglish.pdf> A5)

¹⁴⁵ DanWatch: documentació d'MSI i Taida (2013).

¹⁴⁶ Codi de conducta de l'EICC <http://www.eicc.info/documents/EICCCodeofConductEnglish.pdf> B1) and B3)

¹⁴⁷ China Labor Watch: documentació de Mingshuo (2013).

¹⁴⁸ Codi de conducta de l'EICC <http://www.eicc.info/documents/EICCCodeofConductEnglish.pdf> A6)

6 La millora dels drets laborals i la cerca de mà d'obra més barata

Aquest informe sobre els proveïdors de Dell a la Xina constata que els productes adquirits per organismes públics o entitats privades a aquesta empresa poden haver estat produïts vulnerant greument els drets de les persones treballadores. Els casos documentats d'hores extraordinàries, explotació laboral i baixos salaris són un fenomen generalitzat en la indústria electrònica del país asiàtic, tot i que són perfectament coneguts pel mateix sector i Dell i les organitzacions de la societat civil fa temps que les denuncien. Per la seva banda, Dell ha declarat que intentarà augmentar els salaris i reduir les hores extraordinàries del personal de les fàbriques i que les seves auditories han detectat greus vulneracions dels drets laborals. No obstant això, hi ha informacions que revelen que Dell continua exercint una pressió contínua sobre els seus proveïdors perquè abaixin els costos de producció i no fomenta la millora dels drets laborals. Sembla que aquest estudi ho confirma.

Recentment ha sorgit una nova iniciativa. Un grup de socis europeus, els socis de Good Electronics acaben de llançar la iniciativa Electronics Watch (www.electronicswatch.org) en col·laboració amb organitzacions de defensa dels drets laborals de països que ofereixen mà d'obra barata. L'objectiu és aplicar la Compra Pública Socialment Responsable (CPSR) com a eina efectiva per aconseguir millorar les condicions laborals de la indústria electrònica a escala global. Es tracta d'una iniciativa innovadora, impulsada per les ONG europees SETEM Catalunya (Estat espanyol), Südwind (Àustria), CentrumCSR (Polònia), WEED (Alemanya), DanWatch (Dinamarca), People & Planet (Regne Unit) i SOMO (Països Baixos). Aquestes organitzacions fan una crida a les administracions públiques perquè s'impliquin en la defensa dels drets humans en tota la cadena de proveïment del sector de l'electrònica. Electronics Watch creu que el poder de compra de les institucions públiques europees representa un factor determinant a l'hora d'iniciar accions conjuntes entre empreses i proveïdors. Electronics Watch posarà a disposició de les administracions eines i serveis pràctics per tal que puguin aplicar les polítiques de CPSR existents, a banda d'informació clara sobre les condicions laborals en l'actualitat, posant una especial èmfasi en l'avaluació i el seguiment de les condicions dels centres que fabriquen productes electrònics per al sector públic europeu.

7 Apèndix

Resposta de Dell a les conclusions de l'informe

Deborah Albers, cap de l'Àrea Social d'Estratègia (4 d'octubre de 2013)

Gràcies per fer-nos arribar aquesta carta. A Dell compartim la vostra preocupació sobre les qüestions relacionades amb la cadena de proveïment, ja que, com a integrant de la ciutadania global, també tenim la nostra part de responsabilitat a l'hora de promoure la sostenibilitat d'aquesta cadena.

A banda de les auditories, que són un dels pilars bàsics del nostre projecte, també disposem d'altres iniciatives destinades a millorar aspectes relatius a les condicions laborals, les condicions de pràctiques, els minerals procedents de zones en conflicte i la transparència.

Dels quatre proveïdors esmentats en la carta, tres han estat auditats recentment, i preveiem que el proveïdor que falta serà auditat a finals d'any.

Igual que en la majoria d'auditories, vam detectar alguns incompliments del codi de conducta de l'EICC, per la qual cosa ja estem aplicant mesures amb l'objectiu de corregir-los.

En cas que les nostres auditories no detectin els casos que exposeu en la carta, el nostre Departament de Responsabilitat Social i Ambiental a la Cadena de Proveïment s'encarregarà d'investigar-los.

Enguany, hem promogut millores amb l'objectiu d'augmentar la responsabilitat i la transparència. Hem aplicat un nou programa de responsabilitat interna i externa que disposa d'un mecanisme d'alerta que ens permet fer un seguiment de les qüestions importants relacionades amb els proveïdors. Els nostres proveïdors han de respectar uns estrictes criteris socials i ambientals, i podem descartar-ne un d'important si no compleix tots els requisits exigibles. Segurament, ja sabreu que formem part del programa de millora de les condicions laborals que l'IDH desenvolupa a la Xina. D'altra banda, acabem de signar un acord de col·laboració amb la Universitat de Stanford i Apple per desenvolupar un programa de formació que servirà per millorar el procés de selecció dels centres educatius i els alumnes en pràctiques. A més, organitzem tallers, seminaris en línia i altres importants accions formatives per als proveïdors, destinades a corregir les mancances més habituals detectades en les nostres auditories. També promovem la formació més enllà de l'àmbit estRICTE de les auditories, mitjançant la redacció de memòries de responsabilitat corporativa que incorporin els criteris Global reporting Initiative (GRI), processos de millora continuada Six Sigma i l'estudi de les emissions de gasos amb el projecte Carbon Disclosure Project (CDP).

Som conscients que la cadena de proveïment de la indústria de l'electrònica planteja reptes importants. Però aquests reptes no els podrà solucionar cap empresa individualment, sinó que els avenços tindran lloc gràcies a la col·laboració amb la resta d'empreses del sector. Cal un esforç conjunt entre les empreses, la societat civil i els governs per promoure canvis a llarg termini dins de la cadena de proveïment global.

Sabem que l'acció col·lectiva és més eficaç, per això Dell participa conjuntament amb la resta de socis de l'EEIC en grups de treball sobre formació i capacició, indústria extractiva, tràfic de persones i esclavatge, entre d'altres. Aquesta setmana s'ha celebrat una trobada per debatre en profunditat qüestions relacionades amb la cadena de proveïment, i també s'estan promovent accions a llarg termini. Podeu consultar informació sobre la trobada al web de l'EICC (www.EICC.info).

Durant les properes setmanes començarem a aplicar un exhaustiu pla de sostenibilitat amb objectius a llarg termini. El nostre esquema de treball cobreix tots els sectors d'activitat de l'empresa, incloent-hi la cadena de valor, i va més enllà dels proveïdors i els clients. Convertir-se en una empresa d'èxit centrada en la sostenibilitat té molts avantatges, i estem convençuts que els objectius empresarials no es poden desvincular de la sostenibilitat. Desitgem que tingueu l'oportunitat de consultar el nostre pla a finals de mes.



SETEM Catalunya
Bisbe Laguarda, 4
08001 Barcelona
T 934415335
www.setem.cat



Aquesta publicació compta amb el suport de la Unió Europea. La responsabilitat dels continguts correspon únicament a DanWatch, i en cap cas no es pot considerar que reflecteixin l'opinió de la Unió Europea.