

Jenny Holdcroft: Jak dál s hi-techovými ghety globalizace

Jenny Holdcroft je ředitelka programů Equal Rights a EPZs v Mezinárodním odborovém svazu pracovníků kovodělnického průmyslu (International Metalworkers Federation, www.imfmetal.org)

Článek vyjde v časopise "International Journal of Labour Research" (vydává ILO, Mezinárodní organizace práce) v září 2008, č. 1/2008: Trade Union Strategies on Global Production Systems [Strategie odborových svazů tváří v tvář globálním výrobním řetězcům]. Ženeva: ILO

Jak dál s hi-techovými ghety globalizace

Globální výroba elektroniky zažívá bezprecedentní růst. Ruku v ruce s ním jde i vznik tisíců nových pracovních míst v rozvojových zemích, zejména v Číně. Hi-techový „image“ tohoto průmyslového odvětví však ostře kontrastuje s pracovními podmínkami mnoha tisíců především mladých žen, které jsou v dodavatelských řetězcích velkých elektronických firem zaměstnané. Jsou to právě tyto ženy, pracující za podprůměrné platy a v bídných podmínkách, které za nejnižší možné náklady vyrábějí komponenty do našich stolních počítačů, laptopů a mobilních telefonů.

Situace v elektronickém průmyslu je v mnoha směrech velmi podobná té, jež panovala v průmyslu oděvním do té doby, než se na veřejnost dostaly zprávy o zneužívání zaměstnanců ze strany dodavatelských řetězců velkých „značek“ jako Nike. I zde šlo zejména o mladé ženy pracující za podmínek, pro které se vžil název „sweatshopové“. Sweatshopové podmínky obnášejí platy pod úrovní životního minima, až 72 hodin práce týdně, nucené přesčasy, časově omezené pracovní smlouvy, doprovázené věčně hrozící ztrátou zaměstnání, velmi nízkou bezpečností práce, degradujícím zacházením nebo například povinnými těhotenskými testy. A neexistující ochranou odborů.

Odpor k vytváření odborových svazů (tzv. unionizaci)

Absence odborových svazů je pro toto průmyslové odvětví, které vždy aktivně kladlo odpor snahám svých zaměstnanců po sjednocení, příznačná. V samých počátcích růstu elektronického průmyslu prohlásil spoluzakladatel Intel. Corp. Robert Noyce: „Přetrvávající nesjednocení [zaměstnanců] je zásadní pro přežití většiny našich firem. Je to významná priorita pro náš management.“¹

Tento postoj, který tzv. OEM (Original Equipment Manufacturers, neboli „značky“) sídlící převážně v USA k odborovým svazům zaujímají, se dodnes v podstatě nezměnil. V samotných Spojených státech způsobil nepřátelský postoj zaměstnavatelů k odborovým kampaním to, že pracovníci těch největších IT firem jsou dodnes odborově nechráněni. V dubnu 2007 ILO (Mezinárodní organizace práce) uspořádala tripartitní jednání, které se týkalo výroby elektronických komponentů pro počítačový průmysl.² Skupina zastupující na něm zaměstnavatele, jež reprezentovala nejednu z velkých „značek“ a smluvních výrobců, prokázala jistou averzi k dialogu s odborovými svazy, tvrdíc, že „zástupci pracovníků“³ jsou někdo jiný než odbory, a dokonce se pokusila redefinovat sociální dialog⁴ tak, aby do něj mohli být zahrnuti „stakeholderi“ (tj. zainteresované strany) jako např. dodavatelé, zákazníci či akcionáři.

Řada velkých firem se spojila ve dvou iniciativách, které mají za cíl zlepšit sociální a environmentální podmínky napříč globálním řetězcem: *Kodex elektronického průmyslu* (Electronic Industry Code of Conduct – EICC) a *Globální iniciativa pro tzv. e-udržitelnost* (Global e-

1 Organizing Silicon Valley's High Tech Workers, David Bacon <http://dbacon.igc.org/Unions/04hitec1.htm> Přístup dne 4. 10. 2007

2 *Meeting on the Production of Electronic Components for the IT Industries: Changing Labour Force Requirements in a Global Economy*, Ženeva, 16-18. duben 2007

3 Anglicky „workers' representatives“. Ty definuje ILO ve své konvenci z roku 1971 (č. 135)

4 Sociální dialog definuje ILO jako všechny formy výměny informací, vyjednávání, konzultací a kolektivního vyjednávání (jednání o kolektivní smlouvě) mezi zástupci vlád, zaměstnavatelů a zaměstnanců, a to ve všech oblastech společného zájmu.

Sustainability – GeSI). Zatímco tyto iniciativy zahrnují dialogy se „stakeholdery“ (zainteresovanými stranami), dosud nezahrnují oborové svazy zastupující samotné zaměstnance. Nevládní neziskové organizace, které byly do iniciativy přizvány, opakovaně kritizovaly tyto společnosti za neschopnost vést s odbory sociální dialog a za jejich jednostranné zaměření na postupy a metody [výroby], které nezohledňují názory zaměstnanců. Zásadní problém ovšem je, že kodex EICC sám o sobě nesplňuje standardy ILO týkající se svobody shromažďování, ani nezahrnuje právo kolektivního vyjednávání. Na jednáních „stakeholderů“ firem, které se hlásí ke kodexu EICC nebo GeSI, se členové těchto firem nechali slyšet, že jsou „velmi citliví“ na odborové svazy, a že je jim bližší „širší pojetí“ toho, co se chápe pod termínem „zástupci pracovníků“.⁵

Tato anti-odborová filosofie se přenesla na smluvní výrobce, kterým „značky“ zajišťují někdy až 75 % produkce. Navzdory tomu, že tyto firmy jsou z větší části širší veřejnosti neznámé, samy se řadí mezi největší nadnárodní společnosti světa a zažívají nebývalý růst. Největší z šestice těchto smluvních výrobců, Hon Hai, zaznamenal nárůst tržeb z 2,800 milionů USD v roce 2000 na 16,000 milionů USD v roce 2005 a nyní zaměstnává přes 230 000 pracovníků, primárně v Číně. Odhadované tržby za rok 2006 jsou 27 bilionů USD.⁶ Další největší smluvní dodavatel, Flextronics, hodlá tyto tržby „trumfnout“ svým nedávným odkoupením silného rivala Solelectron. Sloučením těchto firem bude počet jejich zaměstnanců přesahovat 200 000.

Smluvní výrobci přesměrovali výrobu elektroniky ze Severní Ameriky a Evropy do zemí s levnější pracovní silou ve Východní Evropě a Asii, především Číně. Udržování nízkých mzdových nákladů skrze expanzi do „nízkonákladových“ lokalit je považováno za základní předpoklad obchodní atraktivity pro „značky“ – Flextronics kupříkladu sám prohlašuje, že je pro své zákazníky schopen ušetřit na mzdových nákladech až 75 % ceny. Tak významné snížení nákladů pochopitelně představuje mocnou motivaci pro to, aby odpor vůči sjednocování zaměstnanců pokračoval.

Ve svých výročních zprávách uvádějí smluvní výrobci pramálo informací o vztahu se svými zaměstnanci. Flextronics, Jabil a Celestica používají identický slovník a omezují se na vyjádření, že „věří, že vztahy s našimi zaměstnanci jsou dobré“.⁷ Solelectron, spolu s Walmartem, se o svých zaměstnancích vyjadřuje jako o „associates“ (společníci).⁸ Pouze v několika málo závodech smluvních výrobců lze hovořit o přítomnosti odborů.

Další překážky

Odpor k unionizaci (vytváření odborů) ze strany vedení podniků však zdaleka není jedinou překážkou pro pracovníky elektronického průmyslu. Většina zaměstnanců výroben elektroniky v rozvojovém světě se nachází v obtížné zaměstnanecké situaci: buď pracují na časově omezené smlouvě, nebo jsou najatí přes pracovní agentury, někteří dokonce pouze na denní bázi (tzv. daily hire) či jsou najatí jiným z mnoha sociálně nezodpovědných způsobů. Je to právě strach plynoucí z takových situací, jenž představuje hlavní překážku unionizace.

Výroba elektroniky se v rostoucí míře děje uvnitř tzv. exportních zpracovatelských zón (Export Processing Zones – EPZ), což představuje další překážky. Exportní zpracovatelské zóny jsou často fyzicky ohrazeny a izolovány oplocením, branami, hlídkami a ostnatým drátem, a stejně tak i jednotlivé výrobní uvnitř komplexu, čímž je efektivně zabraňováno odborovým organizátorům v přibližování se k pracovníkům. Tyto zóny obvykle vznikají v ekonomicky slabých oblastech, kde se pracovníci více obávají ztráty svého zaměstnání, která jim při vznesení jakýchkoli požadavků

⁵ EICC/GeSI Joint Stakeholder Engagement Meeting, Ženeva 19. 4. 2007, zápis z jednání.

⁶ Subcontracting in electronics: From contract Manufacturers to Providers of electronic Manufacturing Services (EMS), Gijsbert van Liemt, ILO 2007

⁷ Flextronics International Ltd., *Annual report to the United States securities and Exchange Commission for the fiscal year ended March 31, 2006*. Viz. také Jabil Circuit, Inc., *Annual report to the United States securities and Exchange Commission for the fiscal year ended August 31, 2005*. A srovnej také Celestica Inc., *Annual report to the United States securities and Exchange Commission for the fiscal year ended December 31, 2005*.

⁸ Solelectron Corporation, *Annual Report to the United States Securities and Exchange Commission for the fiscal year ended August 26, 2005*

hrozí. V řadě případů jsou pracovníci EPZ přistěhovalci z ještě chudších oblastí a o to méně si mohou dovolit riskovat ztrátu zaměstnání. Společnosti situované v EPZ vyhledávají levnou pracovní sílu a výjimky z plnění sociálních povinností. Mají tedy dostatečně dobré důvody k tomu, aby zamezovaly pokusům o unionizaci a ruku v ruce jdoucím pokusům o zlepšení platových a jiných pracovních podmínek.

Vymáhání dodržování pracovního práva (včetně práva na shromažďování) v EPZ zónách ze strany vlád je velmi slabé a nedůsledné. V některých případech se za tímto přístupem také skrývá cílená vládní politika. Kanadská vláda poukázala na existenci důkazů, že „dochází k podlehnutí pokušení slevit na ostražitosti v dodržování národních pracovních práv jako prostředku k přilákání tolik potřebných zahraničních investic.“⁹ V některých případech se vlády dokonce i aktivněji podílejí na tom, aby podniky na výrobu elektroniky byly prosty přítomnosti odborů (tzv. union-free). Malajská vláda například dlouho bránila formování národních odborových svazů pracovníků elektronického průmyslu.

Část zodpovědnosti za slabou přítomnost odborů v elektronickém průmyslu ale pochopitelně nese samo odborové hnutí.

Navzdory tradiční přítomnosti odborů v některých ICT firmách sídlících v Evropě, jako např. Philips nebo Siemens, nebyly odbory schopné získat v tomto odvětví dostatečně silnou pozici, na níž by bylo možné efektivně stavět. Jako důsledek této situace v 90. letech, kdy výroba elektroniky zažívala období masivního růstu, odbory nestačily pružně reagovat na specifika nově nastalé situace a nedisponovaly žádnou reálnou strategií. Jedna z nejvýznamnějších charakteristik elektronické výroby je z hlediska organizace odborů fakt, že je zastoupena především ženami. Přitom řada odborů, které se pokoušejí tyto pracovníky organizovat, má své kořeny v tradičně mužském kovodělnickém průmyslu a nebyly – a dodnes někde nejsou – dostatečně vybaveny k tomu, aby pracovnice-ženy, jež nemají k odborům vybudovanou prakticky žádnou vnímavost a nulovou historickou zkušenost, oslovovaly.

V roce 1994, 25 let poté, co byla zahájena výroba elektroniky v Silicon Valley, bylo studií založenou na rozhovorech s převážně ženskou přistěhovaleckou pracovní silou prokázáno, že rozdílné pohlaví pracovníků (=ženy) a vedení odborů představuje významnou překážku k efektivní činnosti odborů, kde většina členů jsou muži a vedení je čistě mužské.¹⁰

[...] Ženy, které se přesto do činnosti odborů pokusily zapojit, shledaly, že témata přímo související s jejich pracovním životem, jako například péče o dítě nebo sexuální obtěžování, nejsou odboráři považována za „seriózní“ problémy, kterými by se odbory měly zabývat. Mimo to nemožnost zúčastňovat se odborových aktivit a zasedání z důvodů rodinných povinností žen byla nahlížena jako individuální problém, který si žena musí vyřešit sama. Studie došla k závěru, že „nadpoloviční většina žen-přistěhovalek pracujících v high-techové výrobě v Silicon Valley je odcizena odborovému hnutí.“

Ačkoli bylo dosaženo jistých pokroků a potřeby ženských pracovníků jsou brány vážněji, je jasné, že mnohé překážky pro sjednocování žen zaměstnaných v elektronickém průmyslu dodnes přetrvávají. Asistovat odborům a dosáhnout jejich přerodu v organizace schopné upozorňovat na problémy, se kterými jsou pracovnice konfrontovány, představují hlavní strategii pro dosažení nárůstu členství v odborech. Mezinárodní odborový svaz pracovníků kovodělnického průmyslu (International Metalworkers Federation – IMF) sleduje tento cíl jednak skrze práci s jednotlivými příčleněnými odbory, jednak skrze spolupráci s všeobecnou odborovou federací s převážně ženskou členskou základnou.

Příkladem odborového svazu, jenž navzdory často nepříznivým podmínkám dokázal sjednotit významný počet pracovníků elektronické výroby a mnohdy dokonce v exportních zpracovatelských zónách EPZ, je Serikat Pekerja Metal Indonesia (SPMI). Jak toho dosáhl? Nejprve přikročil ke změnám ve své organizační struktuře a kultuře ve prospěch vyššího zastoupení žen. IMF začal se svazem v roce 2003 spolupracovat na zlepšení postavení žen ve vedení svazu i v rozšíření ženské

9 Canadian Dept. of Foreign Affairs and International Trade [Kanadský odbor zahraničních věcí a mezinárodního obchodu], příspěvek k diskusi (únor 2001)

10 Why Aren't High-Tech Workers Organized? Lessons in Gender, Race and Nationality from Silicon Valley, Karen J. Hossfeld in Working People of California, Edited by Daniel Conford, University of California Press 1995

členské základny. Konečným cílem bylo vytvořit takovou svazovou strukturu, která by byla schopná prosazovat a hájit práva ženských pracovník a zlepšovat také jejich schopnost vystupovat jednotně za všechny ženy zaměstnané ve výrobě elektroniky. Jak již bylo řečeno výše, výroba elektroniky je silně genderově polarizované odvětví. V případě SPMI pracuje 83 % ženských členů svazu ve výrobě elektroniky (oproti 35 % mužských členů). SPMI dosáhl významného pokroku: zatímco v minulosti ženy nebyly nijak organizovány a neměly žádný přístup ke školení, nyní existuje plně fungující Women's Directorate, který operuje na všech úrovních svazu, schopný plánování, realizace a evaluace vlastních aktivit. Nová, vyšší úroveň angažovanosti žen úžasně zlepšila organizační schopnosti SPMI. Během let 2003-2006 významně vzrostl počet členů svazu, přičemž noví členové přicházejí především z řad pracovníků elektronického odvětví. Členství žen vzrostlo o 42 %. Mnozí noví členové pocházejí z Batamu, ostrova ležícího 20 km jižně od singapurského pobřeží, který je sám o sobě EPZ zónou s bezpočtem výroben elektroniky. Díky snahám SPMI a Lomeniku (další přidružený svaz IMF) je nyní 45 000 pracovníků ostrova, z nichž asi 80 % jsou ženy, odborově organizovaných.

Vedení SPMI nyní formálně přijalo postavení žen v odborovém svazu. Na poslední valné hromadě v prosinci 2006 byly ženy poprvé zvoleny do Centrální správní rady. Členové rovněž hlasovali pro změnu pravidel odborového svazu tak, aby ženy byly reprezentovány na všech úrovních svazu minimálně 30% zastoupením.

Začleňování žen do odborových struktur je nezbytné, chtějí-li odbory v očích ženské pracovní síly vystupovat jako organizace, do které stojí za to vstoupit. Ač se to může zdát evidentní, dodnes existují ve vedoucích funkcích odboráři, kteří nepřipouštějí, že organizování žen v odborech vyžaduje jiné strategie než ty, kterých je používáno k organizaci tradičně mužské pracovní síly. Zrovna tak jako muži i ženské pracovnice chtějí a potřebují takové odbory, které jsou schopné bojovat za jejich práva, a nebudou se cítit osloveny organizacemi s převážně mužským profilem a kulturou. Potřebují jistotu, že odbory chápou jejich potřeby a jsou připraveny přijímat ženy do vedoucích funkcí jako rovnocenné partnery. Přijmutí takového postoje otevírá dveře možnosti zlepšit organizační schopnosti odborů v elektronickém průmyslu.

IMF úzce spolupracuje s Mezinárodní odborovou federací zaměstnanců textilního, oděvního a kožedělného průmyslu (International Textile, Garment and Leather Workers' Federation - ITGLWF). Spolupráce má dva hlavní cíle: těžit ze zkušeností odborů textilního průmyslu s organizováním převážně ženské pracovní síly, kde panují podobné pracovní podmínky (a dochází k podobnému zneužívání) a studovat možnosti společných strategií tam, kde továrny na výrobu textilu a elektroniky sousedí, často v EPZ zónách. Ačkoli textilní odbory se stále potýkají s genderově nevyrovnaným poměrem zastoupení ve vedení, disponují bohatými zkušenostmi, ze kterých je možné čerpat při zdokonalování strategie práce s ženskou pracovní silou.

Obě federace jsou v současnosti zapojené v projektu mapování vybraných EPZ zón, ve kterých fungují továrny jak na výrobu textilu, tak elektroniky [...]

Organizace, které pořádají kampaně na zlepšení pracovních podmínek a respektování pracovních práv v elektronickém průmyslu, také těží ze zkušeností aktivistických skupin jako např. Clean Clothes Campaign. Tyto skupiny dokázaly nasměrovat pozornost široké veřejnosti k tématu zneužívání pracovníků v textilním a oděvním průmyslu. Vývozy elektroniky dnes představují mnohem vyšší hodnotu než export textilu, oděvů a zemědělských produktů dohromady¹¹. Tomu by měla odpovídat pozornost, která je věnována pracovním podmínkám - často nelidským - zaměstnanců tohoto průmyslového odvětví.

Především díky působení rozličných nevládních neziskových organizací (více viz rámeček) začínají být nadnárodní podniky elektronického průmyslu terčem kritiky veřejnosti. Fakt, že velké „značky“ jako Dell, Hewlett Packard a IBM, stejně jako řada smluvních výrobců reagují na tlak za zlepšení situace [...], je pozitivní ukazatel. Avšak teprve se ukáže, zda tyto snahy přesáhnou význam kosmetických změn s cílem jen „očistit fasádu“ před konzumenty. Dokud budou odbory i nadále vylučovány z pracovišť, nemůže být trvale zaručeno dodržování pracovních standardů.

Jednostranné prosazování firemních kodexů (EICC, GeSI, viz výše) napříč dodavatelským řetězcem přináší problémy, což připouštějí i samy „značky“. Ještě větší výzvou je vydávání revizních zpráv, které mají poskytovat důvěryhodné informace o podmínkách panujících uvnitř

11 Lall, Sanjaya (2000). The Technological Structure and Performance of Developing Country Manufactured Exports, 1985-1998, in Oxford Development Studies 28 (3) červen 2000

výroben. Zatímco monitorování firemních kodexů představuje v současnosti velký byznys, neméně významný byznys je poskytovat výrobcům rady, jak utajit auditorům úskočné praktiky¹².

IMF podepsala řadu mezinárodních rámcových smluv (International Framework Agreements - IFA) s nadnárodními firmami, ačkoli firmy elektronického odvětví mezi nimi nejsou. Těmito smlouvami se firmy zavazují, že budou dodržovat alespoň základní úmluvu ILO (Mezinárodní organizace práce), která odkazuje na základní pracovní standardy, jako je svoboda shromažďování a právo kolektivního vyjednávání, zákaz diskriminace, dětské práce a nucené práce. Nejdůležitější na podepsání mezinárodní rámcové smlouvy mezi IMF a nadnárodními firmami je, že firmy se podpisem zavazují vykonávat nátlak na své vlastní dodavatele, aby respektovali standardy také.

Tyto smlouvy, mimo to, že eliminují „léčky“, které jsou nedělitelnou součástí jednostranných kodexů, by mohly poskytnout užitečný nástroj pro vedení dialogu mezi firmami a odborovými svazy v elektronickém průmyslu na mezinárodní úrovni, a tato situace by v posledku mohla vyústit i v to, že sami zaměstnanci by se účastnili monitorování pracovních podmínek ve vlastních továrnách. Taková spolupráce se ovšem za současných podmínek jeví jako nepravděpodobná, vzhledem k ideologickým antipatiím, které řada elektronických firem k odborům stále chová.

Spíš než dialog s odbory firmy aktivně vyhledávají dialog s nevládními neziskovými organizacemi, které zviditelňují témata jako nerespektování pracovního práva atd. Jedná se o nevyvážený vztah, jelikož nevládní neziskové organizace odmítají suplovat roli legitimních reprezentantů zaměstnanců (tu by měly plnit odborové svazy). IMF nyní participuje v celosvětové síti nevládních neziskových organizací, které pořádají kampaně za respektování lidských práv v elektronickém průmyslu (viz např. síť Good Electronics¹³). IMF využívá svých kontaktů s nevládními neziskovými organizacemi a poskytuje přidruženým odborům lepší informace o možnostech organizace kampaní v odvětví a dává je do přímého kontaktu s nevládními neziskovými organizacemi. Jeden z nejvýznamnějších úspěchů sítě bylo vytvoření série společných požadavků odvětví, které se týkají jak lidských tak environmentálních standardů. Abychom donutili elektronické firmy reagovat na nátlak k odstranění zneužívání, za které jsou zodpovědné, je nutné, aby odbory a nevládní neziskové organizace spojily své síly. Musí být vyvinuty společné strategie, aby byla o zneužívání informována veřejnost a zneužívání pracovníci se zároveň zorganizovali v boji za zlepšení svých pracovních podmínek. Síť Good Electronics nabízí nástroj, kterým tohoto cíle může být dosaženo.

Závěr

Výzvy, které organizování odborů v elektronickém průmyslu ještě čekají, jsou obrovské a mnohé se v současnosti mohou zdát nepřekonatelné. Už jen počet zaměstnanců pracujících v nelidských pracovních podmínkách však vyžaduje, aby odbory přistoupily k akci. Aby bylo působení odborů úspěšné, musí nejdřív zajistit genderovou rovnost ve svých strukturách a schopnost reagovat na potřeby svých ženských pracovník. Zásadní význam má spolupráce odborů s organizacemi zastupujícími občanskou společnost v kampaních za zlepšení podmínek v elektronickém odvětví. Jak prokázala kampaň Clean Clothes Campaign, kombinace potenciálu neziskového sektoru a odborů má obrovskou šanci na úspěch. V elektronickém průmyslu strategie [odborů] částečně zahrnuje dialogy s firmami, včetně diskuzí vedoucích k podepsání IFA (International Framework Agreements). Ale ze všeho nejdřív si firmy, které jsou zapojeny do výroby elektroniky, ať již přímo nebo jako odběratelé, musí uvědomit, že snaha zajistit minimum pracovních standardů v jejich dodavatelských řetězcích bude neúspěšná, pokud se jejich zaměstnanci nebudou [moci] angažovat ve svých vlastních odborech.

Rámeček:

V roce 2004 zahájila CAFOD (Catholic Agency for Overseas Development) informační kampaň Clean Up Your Computer. Zpráva popisovala fungování dodavatelských řetězců v elektronice a pracovní podmínky panující v tomto sektoru.¹⁴ Rozhovory se zaměstnanci elektronických závodů v Mexiku, Thajsku a Číně odhalily rozšířené zneužívání pracovní síly: nízké platy, ořesné pracovní

12 Více viz. např. *Secrets, Lies and Sweatshops* in: Business Week, 27. listopad, 2006

13 www.goodelectronics.org

14 Clean Up Your Computer: Working Conditions in the Electronics Sector. CAFOD, 2004

podmínky a potlačování odborových práv.

Následné lobování ze strany CAFOD mělo za následek, že několik „značek“ jako Dell, IBM a Hewlett Packard a spolu s nimi i někteří smluvní výrobci vytvořili svůj vlastní, nezávislý, firemní kodex, tzv. EICC (Electronic Industry Code of Conduct). Odbory nebyly přizvány v žádné z fází vytváření kodexu, přípravou počínaje a implementací konče.

Jiná zpráva, z roku 2005, zpracovaná holandskou nevládní organizací SOMO (Centrum pro výzkum chování nadnárodních korporací sídlící v Amsterdamu) nazvaná „Problémy společenské zodpovědnosti korporací v oblasti výroby počítačového hardwaru“ odhalila podobné zneužívání v dodavatelských řetězcích firem Acer a Fujitsu-Siemens v Číně a na Filipínách. V obou případech se zjištěné problémy týkaly těchto oblastí: extrémní přesčasy, neadekvátní mzdy a neadekvátní kompenzace přesčasů, nedostatky v oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti práce, svobody shromažďování a kolektivního vyjednávání.

V roce 2006 SOMO publikovalo další zprávu¹⁵ o výrobě mobilních telefonů s totožnými závěry a s šokujícím svědectvím o vystavování pracovníků působení toxických materiálů.

Překlad Hana Bortlová, červenec 2008

15 The High Cost of Calling: Critical Issues in the Mobile Phone Industry, SOMO 2006