



Servents dels servidors

Vulneració de drets i treball forçós a la cadena de subministrament de productes informàtics de les universitats europees

Una investigació periodística

Autoria: **Danwatch**

Octubre 2015



Índex

| | |
|--|-----------|
| Resum | 3 |
| 1 La història: treball forçós d'estudiants per fabricar servidors | 5 |
| 2 Alumnat deprimat | 13 |
| 3 Les parts implicades: volen eliminar les vulneracions dels drets laborals o fomentar-les? | 19 |
| 4 El sistema: mà d'obra barata i obedient | 23 |
| 5 Perspectives: capacitat de compra equival a responsabilitat | 27 |
| Apèndix | 32 |
| Crèdits | 38 |

Resum

Les universitats d'Europa Occidental s'han gastat en el que va de 2015 més de 4.000 milions d'euros en maquinari, programari i serveis de tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) per garantir una educació de qualitat a milions de joves europeus. Els servidors són components essencials i indispensables d'infraestructures, centres de dades i sistemes TIC per a qualsevol universitat i institució pública moderna del continent. Tan sols en servidors, les institucions d'ensenyament superior d'Europa Occidental es van gastar un total de 461.380.000 euros.

La recerca de Danwatch sobre la cadena de subministrament dels servidors que compren les universitats europees va revelar que, mentre que l'alumnat europeu gaudeix de les vacances d'estiu, instituts i universitats xineses envien desenes de milers d'alumnes a les cadenes de muntatge de fàbriques d'electrònica a fer pràctiques sense sentit. Una bona part hi va per obligació i acaba produint servidors i altres equips informàtics per a les principals marques mundials. L'alumnat en pràctiques treballa entre 10 i 12 hores diàries, sis dies a la setmana, durant 3-5 mesos, fabricant productes destinats a les universitats d'arreu d'Europa.

Danwatch ha investigat la cadena de subministrament dels servidors destinats a les universitats europees, ja que, segons el principi 6 dels Principis Rectors de l'ONU sobre Empreses i drets humans, com a compradors públics tenen la responsabilitat concreta de protegir els drets humans quan estableixen relacions comercials amb les empreses.

Segons les dades del mercat i la recerca de Danwatch, les empreses HP, Dell i Lenovo són les principals productores de servidors per al sector de l'educació superior europea. El fabricant Wistron produeix servidors per a aquestes tres marques a Zhongshan (Xina).

La recerca i les entrevistes de Danwatch amb estudiants que feien pràctiques a Zhongshan per a Wistron revelen diverses vulneracions dels drets d'aquest col·lectiu, segons la legislació laboral xinesa i la convenció de l'Organització Internacional del Treball (OIT) relativa a l'abolició treball forçós.

Conclusions

- Milers d'estudiants fan pràctiques de juny a octubre a la fàbrica que Wistron té a Zhongshan.
- L'alumnat està obligat a fer pràctiques a Wistron si vol obtenir el títol, la qual cosa suposa una vulneració de la convenció de l'OIT relativa al treball forçós.
- L'alumnat en pràctiques i el personal fix de la fàbrica duen a terme les mateixes tasques. El jovent treballa entre 10 i 12 hores diàries sis dies a la setmana i fa hores extraordinàries cada dia o cada dos dies, incloent-hi torns nocturns. Aquestes condicions incompleixen la legislació laboral xinesa, les directrius per a pràctiques dels Ministeris d'Educació i de Finances de la Xina, així com les polítiques que regulen els programes de pràctiques i l'ús d'estudiants a Wistron, HP, Dell i Lenovo.
- Les pràctiques no tenen relació amb els estudis de l'alumnat. Aquest fet suposa una vulneració de les directrius que regulen les pràctiques a escoles de formació professional xineses, que depenen dels Ministeris d'Educació i de Finances.



Enfocament de l'informe

La publicació *Servents dels servidors: Vulneració de drets i treball forçós a la cadena de subministrament de productes informàtics de les universitats europees* és un recull d'articles que parteix d'una investigació de Danwatch basada en recerca documental i entrevistes a persones expertes (maig-agost de 2015). També es va dur a terme treball de camp i es va contactar amb estudiants en pràctiques, personal de les fàbriques i altres fonts rellevants a Zhongshan (a la província xinesa de Guangdong) i Hong Kong (juny-juliol de 2015).

Durant els mesos de juny i juliol Danwatch va entrevistar 25 estudiants en pràctiques, personal fix i dues responsables de línia a Wistron a Zhongshan, i un membre d'una agència de contractació de personal fora de la fàbrica. L'alumnat en pràctiques procedia de quatre instituts de formació professional i universitats. Danwatch va comprovar que totes les persones entrevistades disposaven d'acreditació per demostrar que, durant la investigació, estaven treballant a la fàbrica de Wistron.

Totes les empreses implicades van rebre les conclusions de l'informe i van tenir l'oportunitat de comentar-les i expressar la seva opinió.

Un equip de China Labor Watch va fer una investigació prèvia a Zhongshan i Xangai abans que Danwatch es desplaçés a Zhongshan per realitzar el treball de camp.

La majoria d'alumnes no volia parlar obertament amb Danwatch, ja que tenia por que la fàbrica i l'institut els castigues. Per raons de seguretat, la identitat de l'alumnat en pràctiques s'amaga sota pseudònims. L'equip de periodisme i edició de Danwatch coneix els noms complets de totes aquestes persones.

Algunes persones van accedir a ser fotografiades, però Danwatch va decidir no fer-ho públic, ja que les imatges revelaven clarament la seva identitat, i no es volia posar en perill la seva seguretat. Els motius són que la policia va aturar l'equip d'investigació per haver parlat amb els i les estudiants en pràctiques i que es va comunicar a l'entitat que el periodista, el fotògraf i una ajudant estaven sent seguits pel professorat i el personal de seguretat mentre eren a la fàbrica.

1 La història: treball forçós d'estudiants per fabricar servidors

Cada estiu desenes de milers d'estudiants fan pràctiques a les cadenes de muntatge de les fàbriques d'electrònica xineses produint per a les principals marques mundials. Gran part d'aquest alumnat es veu obligat a fer aquestes pràctiques si vol obtenir el títol.

Mentre que l'alumnat europeu gaudeix de les vacances d'estiu, milers d'estudiants de la Xina treballen a les cadenes de muntatge de les principals marques mundials d'electrònica, on fan jornades de 10-12 hores diàries durant un màxim de cinc mesos.

Moltes d'aquestes persones es veuen obligades a fer pràctiques que no tenen a veure amb els seus estudis, efectuen hores extraordinàries gairebé cada dia i treballen en torns de nit. Aquestes condicions vulneren la legislació laboral xinesa i les normes sobre pràctiques que estableix el Ministeri d'Educació. A més, aquest tipus de pràctiques obligatòries vulneren la convenció de l'OIT relativa a l'abolició del treball forçós.

Gran part dels equips que produeix l'alumnat xinès acaba a les universitats europees, on s'utilitza per garantir una educació de qualitat a milions de joves del continent.

Danwatch ha fet un seguiment de la cadena de subministrament dels servidors destinats a les universitats europees que Wistron fabrica a Zhongshan per a HP, Dell i Lenovo. L'organització es va entrevistar amb 25 estudiants, nou de les quals van dir que el seu centre els havia obligat a fer les pràctiques amb l'amenaça de suspendre'ls si es negaven a treballar a Wistron.



Treballadors i treballadores sortint de la fàbrica a les 8 del vespre.

Treball forçós

Persones expertes establertes a la Xina i altres llocs qualifiquen aquests programes de pràctiques obligatòries com a treball forçós. Segons l'expert en lleis xineses i director de l'Institut d'Observació Contemporània (Guangdong) Liu Kaiming

“si l’alumnat està obligat a fer pràctiques a fàbriques d’electrònica per tal d’obtenir el títol, és treball forçós de facto”.

Xu Min és una estudiant de segon de comptabilitat de la Universitat Normal de Huanggang, a la província de Hubei. Al juny va arribar a la fàbrica de Wistron a Zhongshan amb 300 alumnes més. “Quan faltava poc per a l’estiu, l’institut ens va dir que ens enviaria aquí a fer pràctiques. Molta gent es va queixar, ja que estudiem comptabilitat i volem fer pràctiques relacionades amb els nostres estudis. L’institut ens va dir que si ens hi negàvem ens quedariem sense títol. Algunes de nosaltres haurem d’estar aquí durant tres mesos i altres, cinc mesos”, va explicar a Danwatch Xu Min.

Fins i tot l’alumnat que es va inscriure voluntàriament al programa de pràctiques de Wistron — com l’estudiant d’empresarials Zhu Wen— assegurava que “no tenia cap altre remei que obeir els desitjos del centre i venir a aquesta fàbrica” quan es referia a l’opció escollida.

Incompliment de les directrius

Danwatch ha investigat la cadena de subministrament dels servidors destinats a les universitats europees, ja que, segons el principi número 6 dels Principis Rectors de l’ONU sobre Empreses i Drets Humans, com a compradors públics tenen la responsabilitat concreta de protegir els drets humans quan estableixen relacions comercials amb les empreses. Aquest principi estableix que:

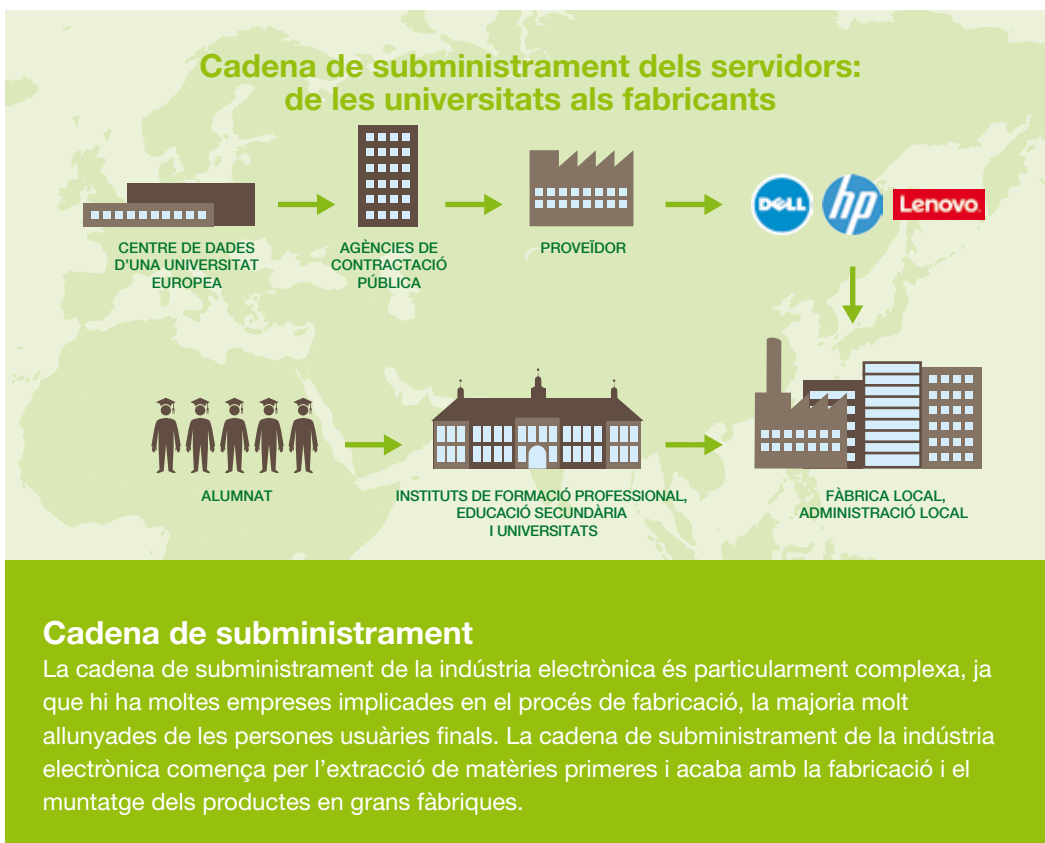
“Els estats porten a terme múltiples transaccions comercials amb empreses, especialment mitjançant les seves activitats d’adquisició. Això els brinda oportunitats excepcionals —individualment i col·lectivament— de promoure la conscienciació i el respecte pels drets humans entre aquestes empreses, també en els termes dels contractes, incorporant-hi les obligacions de l’Estat que es deriven de la legislació nacional i internacional”.

Juntament amb altres institucions educatives, les universitats europees es van gastar 461.380.000 d’euros en servidors X86 l’any 2014. Segons la International Data Corporation (IDC), HP, Lenovo i Dell es troben entre les cinc marques preferides de les universitats europees pel que fa a servidors.

Segons Wistron, els centres educatius i les administracions locals, l’alumnat realitza programes de pràctiques a la fàbrica, tal com marca el pla d’estudis. No obstant això, tant l’alumnat en pràctiques com el personal responsable de les línies de producció i les persones que treballen

Servidors X86

- Els servidors X86 són els més habituals i juguen un paper essencial a l’hora d’aplicar la majoria de sistemes digitals. Són els més utilitzats per muntar infraestructures i sistemes TIC, com per exemple centres de dades d’universitats, hospitals i ministeris.
- Es van dissenyar per a ordinadors personals, però ara funcionen amb tota mena de sistemes. Aquests servidors tenen la capacitat d’executar els sistemes operatius com Windows i Linux i, al mateix temps, altres sistemes operatius pensats per a desenvolupar funcions concretes.



com a agents de contractació per a Wistron entrevistades a Zhongshan asseguren que la majoria d'aquestes pràctiques no té a veure amb els estudis que cursen els alumnes. Això suposa una vulneració de les directrius dels programes de pràctiques emeses pel Ministeri d'Educació i el Ministeri de Finances de la Xina, que estableixen clarament que les pràctiques han de tenir una finalitat educativa.

Durant els mesos de juny i juliol, Danwatch va parlar amb més de 25 alumnes en pràctiques d'entre 17 i 21 anys que estudiaven mòduls de comptabilitat, empresarials i pedagogia. Danwatch va detectar un únic cas d'un alumne que estudiés una carrera relacionada amb l'electrònica: Zhu Wen, matriculat a disseny informàtic, i que espera guanyar-se la vida fent webs.

“L'institut ens va enviar aquí, però a la cadena de muntatge no estic aprenent res útil per als meus estudis. Ja no ho puc suportar més”, va assegurar Zhu Wen.

Mà d'obra barata indispensable

Càrrecs acadèmics i organitzacions de drets laborals que han analitzat els programes de pràctiques afirmen que, durant els últims cinc anys, s'han convertit en una font indispensable de mà d'obra barata per a les fàbriques d'electrònica xineses. Segons el director de l'Institut d'Observació Contemporània, Liu Kaiming, es tracta d'un sistema modern i ben estructurat de treball forçós:

Prop de nou milions d'estudiants obtenen el títol de formació professional cada any. Es desconeix el nombre exacte d'alumnat que es veu obligat a fer pràctiques que no tenen a veure amb els seus estudis. Amb tot, els informes elaborats per personal acadèmic, ONG i mitjans de comunicació indiquen que és un problema que afecta desenes de milers d'alumnes anualment.

“Fa dos anys, les autoritats educatives locals de la província de Henan van emetre un document que requeria que l'alumnat de formació professional havia de completar un període de pràctiques de sis mesos de durada a la fàbrica de Foxconn a Henan abans d'obtenir el títol”.

Segons el conveni sobre treball forçós de l'OIT, aquesta pràctica és “tot treball o servei exigut a un individu sota l'amenaça de qualsevol tipus de pena i per al qual aquest individu no s'ofereix voluntàriament”.

La Xina encara no ha ratificat aquest conveni. No obstant això, tant la legislació laboral xinesa de 1995 com el codi penal prohibeixen que qualsevol empresa utilitzi la força i les amenaces com a mitjà per mantenir el seu personal vinculat al lloc de treball.

L'advocat de l'organització de drets laborals Solidarity Center Earl Brown, especialitzat en ocupació i treball, ha examinat els aspectes legals del que defineix com a “estudiants en pràctiques industrials” a la Xina. A l'estudi *L'explotació d'estudiants en pràctiques a la Xina com a mà d'obra industrial desprotegida*, publicat l'any passat, Brown explica que “l'explotació actual d'estudiants en pràctiques” no tan sols vulnera les lleis laborals i educatives xineses, sinó també la legislació laboral internacional que prohibeix el treball forçós. En aquest estudi, l'autor analitza si les pràctiques podrien quedar excloses de la convenció de l'OIT relativa a l'abolició del treball forçós arran del seu caràcter formatiu, de la mateixa manera que el servei militar, les obligacions cíviques normals o el treball comunitari. En aquest sentit, Brown conclou que: “els programes de pràctiques dels instituts de formació professional no es poden incloure en cap de les excepcions que estableix la convenció sobre el treball forçós i, per tant, la convenció s'hauria d'aplicar”. A més, Brown explica que “el fet de classificar formalment aquestes pràctiques com a formació professional no és suficient per eximir-les de complir l'aspecte de treball o servei forçós”.

Cap tracte especial

La planta de Wistron a Zhongshan disposa d'una plantilla de 15.000 persones. L'empresa no va voler comunicar a Danwatch el nombre d'alumnes en pràctiques que treballaven a la fàbrica durant la investigació.

Davant de la fàbrica, a l'altra banda del carrer, un membre de l'equip de selecció de personal per a Wistron va explicar a Danwatch:

“No estem contractant personal perquè ha arribat l'alumnat en pràctiques, tot i que sempre es necessita gent per cobrir el torn de nit. Actualment, a la fàbrica hi ha entre 2.000 i 3.000 estudiants, i el mes que ve n'arribaran més. Han de treballar com la resta de personal i també fan hores extres, però en teoria no poden estar al torn de nit”.

Condicions de la fàbrica Wistron (Zhongshan) revelades per la recerca de Danwatch

- Ús d'estudiants que sol cursar estudis que no tenen a veure amb la fabricació de productes electrònics. Bona part d'aquest alumnat és obligat a fer pràctiques a la fàbrica com a condició per obtenir el títol.
- L'alumnat en pràctiques efectua les mateixes tasques, hores i torns que el personal convencional.
- Torns diaris de fins a 12 hores, de les quals només 10 són retribuïdes (es descompten dues hores per dinar i sopar).
- L'alumnat efectua hores extraordinàries diàriament o cada dos dies i treballa en el torn de nit.
- Aquest personal pot arribar a acumular entre 80 i 100 hores extraordinàries mensuals, tot i que la legislació xinesa estableix un màxim de 36 hores.

Drets que es vulneren a la fàbrica de Wistron a Zhongshan

Treball forçós

Segons el conveni 29 de l'OIT (1930) és treball forçós o obligatori tot treball o servei exigint a un individu sota l'amenaça de qualsevol tipus de pena i per al qual aquest individu no s'ha ofert voluntàriament.

Jornada laboral

La Llei de contractes laborals de 2008 (revisada el 2013) de la República Popular de la Xina estableix que l'alumnat en pràctiques no pot treballar més de vuit hores seguides ni efectuar hores extraordinàries.

Aquest col·lectiu també està emparat per la Llei de Protecció de Menors de la República Popular de la Xina, que estableix que els torns de pràctiques no poden superar les vuit hores i que "totes les activitats formatives de l'alumnat han de tenir lloc durant el dia per garantir la seva seguretat i el benestar físic i mental".

Segons l'article 5 de 2007 de les Mesures Administratives Relatives a les Pràctiques en Instituts de Formació Professional (dependent dels Ministeris d'Educació i de Finances), "els estudiants en pràctiques no poden treballar més de vuit hores al dia". La Circular d'Educació de 2010 (Clàusula 4) especifica que "l'alumnat en pràctiques no pot fer hores extraordinàries més enllà de la jornada laboral de vuit hores" (Ministeri d'Educació, 2010).

Rellevància educativa

La Llei de Formació Professional de 1996 diu que el component educatiu és un aspecte fonamental dels programes de pràctiques, i l'article 3 de les Mesures Administratives per a Pràctiques en Centres de Formació Professional que les pràctiques han d'estar "directament relacionades" amb l'educació dels estudiants (Ministeris d'Educació i de Finances, 2007).

Després de preguntar-li directament si l'alumnat en pràctiques feia el torn nocturn malgrat que la normativa ho prohibia, va arronsar les espatlles.

Durant els cinc dies en què es van fer les entrevistes fora de les instal·lacions de Wistron a Zhongshan, Danwatch va presenciar directament com estudiants en pràctiques entraven al torn de nit entre les 8 i 10. Wang Fang, estudiant de comptabilitat en pràctiques, va dir a Danwatch mentre s'afanyava a entrar a la fàbrica un diumenge al vespre:

"He de treballar fins demà al matí. Hi ha molts estudiants que treballem de nit".

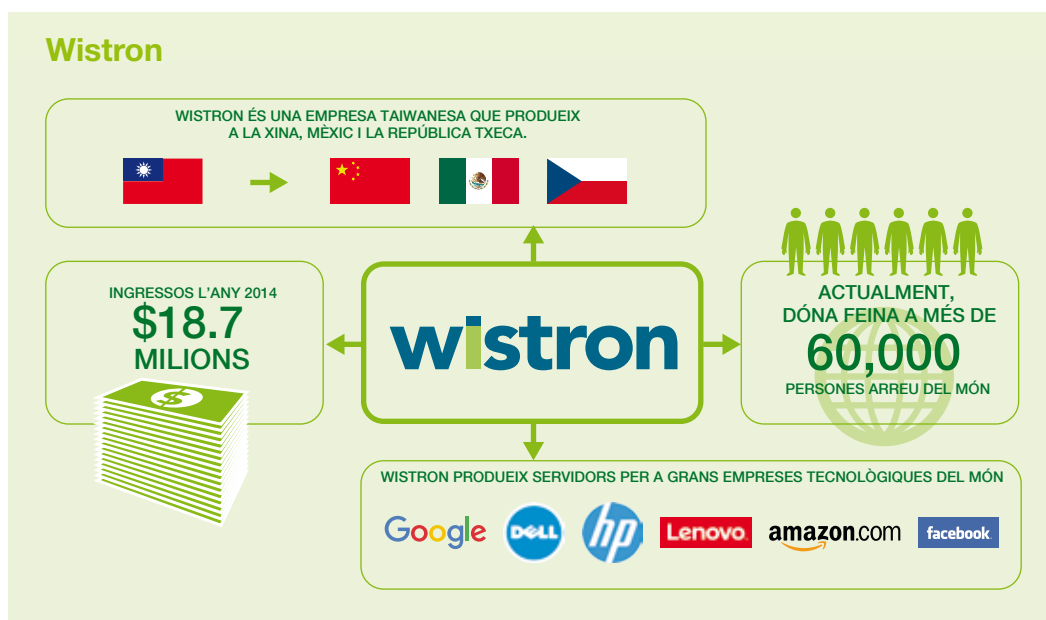
Diferència entre teoria i pràctica

La memòria de responsabilitat social 2013 de l'empresa destaca que l'ús del "treball forçós està prohibit a Wistron". La normativa de l'empresa també assegura que "està estrictament prohibit que el personal menor d'edat efectui hores extraordinàries". Wistron defineix el personal menor d'edat com el que té 16-18 anys.

Danwatch es va reunir amb tres menors que van explicar que feien la mateixa feina que el personal fix i hores extraordinàries diàries o cada dos dies, les quals van definir com a obligatòries, i no una elecció lliure.

"La persona responsable de línia decideix si després de la jornada de vuit hores podem plegar o hem de treballar més", va afirmar una estudiant a Danwatch.

Danwatch va demanar una entrevista amb Wistron per parlar de les declaracions de 25 estudiants en pràctiques relatives a hores extraordinàries i torns nocturns sistemàtics, però l'empresa s'hi va negar. El 21 d'agost de 2015, Wistron va enviar un comunicat oficial a Danwatch en què afirmava que les hores extraordinàries tenien un caràcter voluntari, ja que "la norma de l'empresa és que, primer, la direcció ha de comprovar quina és la predisposició del personal".





Targetes d'identificació del personal regular i en pràctiques.

El comunicat de Wistron diu que l'alumnat de més de 18 anys efectua torns de nit. Segons les directrius oficials, el personal en pràctiques no pot treballar en el torn de nit ni fer hores extraordinàries, independentment de l'edat que tingui.

Wistron nega que els instituts obliguin l'alumnat a treballar a la fàbrica com a condició per obtenir el títol. Segons el comunicat de l'empresa, *“pel que fa a l'alumnat que destaca Danwatch, sembla que no ha interpretat bé les opcions relatives als programes educatius i el treball a Wistron”*.

Pel que fa a les queixes de l'alumnat sobre que les pràctiques no tenien a veure amb els seus estudis, la fàbrica afirma que formen part d'una “classe d'aptituds socials” que té l'objectiu d’“instruir els alumnes perquè aprenguin a adaptar-se socialment i augmentin les seves qualitats personals”.

Cap dels estudiants entrevistats per Danwatch va esmentar la classe d'aptituds socials. Zhu Wen, estudiant d'un mòdul d'empresarials, es va referir a la voluntat que tenia l'institut de fomentar “l'adaptació social al lloc de treball” de l'alumnat.

“Estudio un mòdul d'empresarials, per això hauria d'estar en una oficina per poder relacionar-me amb la gent i aprendre coses sobre l'entorn laboral. Em limito a estar a la cadena de muntatge repetint el mateix tota l'estona. No interactuem”, va explicar Zhu Wen.

Centres educatius que es lucren

L'alumnat va explicar que els seus centres havien signat convenis econòmics amb Wistron, mentre que l'agència de recursos humans que hi ha davant de la fàbrica va dir a Danwatch que enviar alumnes a Wistron formava part d'una estratègia empresarial:

“L’institut envia alumnes a Wistron perquè rep diners de la fàbrica, no perquè la feina tingui a veure amb els seus estudis. El professorat cobra el doble del seu salari mentre és aquí acompanyant l’alumnat”.

El senyor Jiang acompanya el seu alumnat a Wistron i nega que el professorat cobri més per encarregar-se de les pràctiques a la fàbrica.

“La fàbrica paga a l’alumnat el mateix que al personal que fa jornada completa. De manera que no hi podem guanyar res. Sé que alguns alumnes s’han queixat i t’han dit que ens embutxacàvem diners, però això no té cap sentit”, va afirmar el senyor Jiang.

Quan se li va demanar que respongués amb “sí o no” a la pregunta de si el professorat i els instituts rebien diners per enviar als estudiants a Wistron, es va negar a respondre.

Hi ha persones que confirmen les declaracions sobre professorat que cobrava el doble per acompanyar estudiants en pràctiques a fàbriques d’electrònica. Es tracta de la professora d’Estudis Xinesos i Sociologia de la Universitat d’Oxford Jenny Chan; el professor de la Universitat Politècnica de Hong Kong, Ngai Pun, i Mark Selden, de la Universitat de Nova York, que s’han dedicat a analitzar l’ús d’estudiants en pràctiques a les fàbriques d’electrònica xineses durant els darrers cinc anys.

Chan explica que “alguns membres del professorat són conscients de les dures condicions que hi ha a les fàbriques, però diuen que no les poden canviar, ja que perdrien la feina i els ingressos addicionals”.

El senyor Ding, que acompanya 300 estudiants a Wistron, nega que hagi rebut cap mena de paga extra. A més, afirma que no s’ha obligat cap alumne a venir a treballar a la fàbrica, i que *“l’experiència que adquireixen aquí els ajuda a entendre millor el funcionament de la societat mitjançant el treball intens”.*

Reconeix, però, que només una petita part de l’alumnat fa tasques relacionades amb els seus estudis: “el 20% fa pràctiques rellevants”.

2 Alumnat deprimida

El jove fa pràctiques en un entorn de vigilància i control per produir equips informàtics per a les marques més importants del món en unes condicions de vulneració de drets.

Amb una breu trucada n'hi va haver prou perquè Wang Fang, una estudiant de 19 anys, canviés el seu somriure, curiositat i les ganes de parlar pel nerviosisme i la inseguretat.

“He de marxar. Em sap greu, però no puc parlar amb vostè. Em truca la professora, és una emergència”, va dir precipitadament, i abans que poguéssim preguntar-li què passava, va desaparèixer. Se'n va anar sense tastar el dinar que tenia a taula, una mostra de molt mala educació segons els costums xinesos.

Tot i que les possibilitats de tornar-se a trobar amb Wang Fang en un campus de més de 4.000 persones semblaven remotes, uns minuts abans de les 8 del vespre va reaparèixer entre la munió d'estudiants que s'afanyava a entrar a la fàbrica per fer el torn de nit.



L'estudiant de comptabilitat Wang Fang treballa en torns de nit.

“Ens van forçar a venir” va dir a Danwatch.

“No puc parlar amb vostè, són ordres del professorat. No m'hauria d'estar fent aquest tipus de preguntes, però aquí té la resposta: sóc aquí per obligació; si no, em quedaré sense títol. No ho suportó, avui em toca fer el torn nocturn fins demà al matí. Hi ha moltes persones que treballem de nit. Si us plau, no ho expliqui a ningú”.

Al cap de dos dies, Wang Fang ens va enviar el missatge següent:

“Us haig d'explicar una cosa. La fàbrica i el meu institut estan molt preocupats, us estan investigant. No els he dit qui sou”. El seu avís va arribar massa tard.

El vespre anterior, la policia local ens havia aturat i ens va dir que ens havia estat seguint durant dos dies. Ens van comunicar que ens portarien a la comissaria i que els ensenyéssim la càmera. Després de negociar una estona, ens van demanar que abandonéssim la zona i que no féssim més preguntes sobre la fàbrica i les condicions de treball a l'alumnat.

“Vull treure'm el títol”

Wang Fang no era l'única que tenia por de parlar amb Danwatch. Al cap d'unes quantes hores d'haver-la entrevistat extensament, ens va trucar una altra alumna, Li Xiaoying:

“Si us plau, no publiqui la meua foto. Podeu explicar el meu cas, però sense foto. Vull treure'm el títol”.

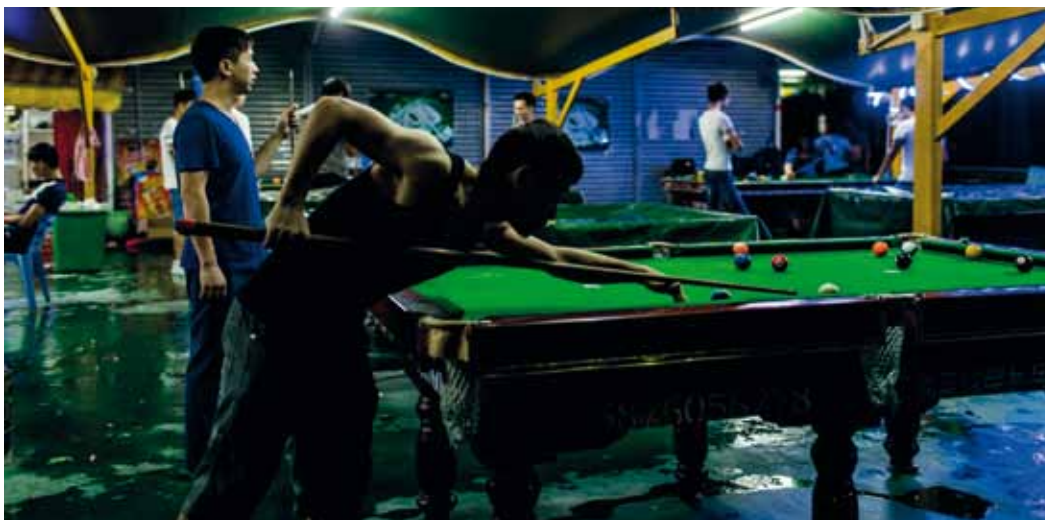
Igual que Wang Fang, Li Xiaoying es veu obligada a fer unes pràctiques de cinc mesos a la fàbrica que Wistron té a Zhongshan. Són ordres de l'institut, assegura. Si es nega a completar aquestes pràctiques —que no tenen res a veure amb la seva formació—, suspendrà i no es podrà graduar. Als 19 anys, està fent el segon curs de comptabilitat a la Universitat Normal de Hubei. L'àrea d'atenció a l'alumnat va comunicar a Danwatch que, en aquells moments, més de 800 estudiants de la universitat estaven fent pràctiques. El centre va confirmar que aquest alumnat corresponia a diferents estudis, i que no tots estaven relacionats amb l'electrònica, però sense confirmar a quines fàbriques havia anat.

“No és responsabilitat nostra”, va dir a Danwatch un membre de l'àrea d'atenció a l'alumnat durant una conversa telefònica. “Hi ha cap problema?”, ens va preguntar.

“L'alumnat diu que les pràctiques no tenen sentit, i que són obligatòries per obtenir el títol. Està al corrent d'aquestes queixes?”, vam preguntar.

“No en sé res, no és responsabilitat de l'àrea d'atenció a l'alumnat”, ens va respondre.

Li Xiaoying té molt clar quins són els interessos del seu centre: “ha signat un conveni amb la fàbrica i cobra per enviar-nos aquí. Ens van dir que havíem de complir les nostres obligacions, però no ens van explicar res dels drets que teníem”, afirma Li Xiaoying, que gaudeix de la nit lliure de dissabte amb un amic a la zona d'esbarjo, fora del dormitori. En aquests carrerons hi conviuen petits restaurants, música a tot volum, taules de billar i partits de bàsquet. Tot això trenca el silenci de l'East Technology Road, un corredor de quilòmetres i quilòmetres format per tallers d'electrònica, de material de golf i de joieria, i que s'ha convertit en el motor econòmic de Zhongshan, una ciutat de 4 milions d'habitants, la meitat dels quals es calcula que són migrants.



A les taules de billar de l'àrea d'esbarjo fora de la fàbrica de Wistron hi ha gent cada nit.

Diumenge, Li Xiaoying tornarà a la feina amb milers de persones més.

“Treballem els caps de setmana perquè el personal fix és fora i hem de substituir-lo”, explica. Si pogués, faria unes pràctiques que li servissin per a la seva titulació, encara que fossin sense cobrar: “preferiria treballar de franc i aprendre coses en comptes d'estar aquí”, afirma.

Professorat fent tasques d'animació

El juny, Zhongshan va rebre dos milions d'estudiants i, segons l'agència de contractació que Wistron té davant de la fàbrica, en vindran més. El professorat acompanya l'alumnat a les fàbriques i supervisa la feina que fa durant el període de pràctiques.

“El professorat fa com si fos un equip d'animació. No puc suportar-ho més. La feina és esgotadora, però m'animen a continuar i a mantenir la moral alta”, va explicar un alumne a Danwatch.

Danwatch va detectar que la Universitat de Hubei és un dels quatre centres que envia alumnat a la fàbrica de Wistron. Wang Fang, Li Xiaoying i set alumnes més van explicar que no els deixaran obtenir el títol de comptabilitat si es neguen a fer les pràctiques.

Aquest centre assegura que segueix l'estratègia educativa del govern i les directrius del Consell d'Estat Xinès de 2014, que estableix que les escoles i les empreses han de col·laborar per combinar feina i estudis amb l'objectiu que l'alumnat adquireixi coneixements pràctics i “sobretot, fomentar una actitud de respecte envers el treball”.

El personal de Wistron sap que existeixen les pràctiques forçoses. Danwatch va parlar amb personal fix que va confirmar que hi ha molts estudiants que treballen a les cadenes de muntatge en contra de la seva voluntat. Una d'aquestes persones, que no va voler revelar la seva identitat, entén la frustració de l'alumnat en pràctiques:



Vuit estudiants en pràctiques comparteixen una habitació i dos

“Els instituts exerceixen una pressió injustificable. Estaria bé que enviessin els alumnes dos mesos a la fàbrica perquè sabessin què és treballar intensament. Cinc mesos, però, és perdre el temps”, segons un treballador, que també va explicar que a la seva cadena de muntatge hi havia set o vuit alumnes als quals se'ls va dir que si volien obtenir el títol havien de fer cinc mesos de pràctiques a la fàbrica.

“Alguns també fan tornos de nit”, van confirmar aquesta persona i dos companys que estaven amb ell.

Fer el cor fort

Al tauler d'anuncis de la residència hi ha penjada una carta adreçada als alumnes de la Universitat de Hubei que adverteix clarament què els pot passar si es neguen a fer les pràctiques a Wistron.

La carta de 15 juliol de 2015 diu el següent:

labavos.

Salari mínim i salari digne a la Xina

Els governs regionals s'encarreguen de regular els salaris xinesos. A Zhongshan, el salari mínim interprofessional en el moment de la recerca era de 1.510 iuans (211 euros).

Segons els càlculs de l'Asia Floor Wage Calculation, efectuats per la Campanya Roba Neta, el salari digne a la Xina és de 376 euros (2013). Un salari digne és el que permet que una persona pugui satisfer les seves necessitats bàsiques i les de la seva família, incloent-hi alimentació, habitatge, educació i salut.

“El nostre objectiu és que l'alumnat millori les capacitats productives i les destreses pràctiques mitjançant aquests programes de pràctiques. Esperem que aprenguin a fer el cor fort i a suportar el treball intens”. El centre va expressar la seva profunda decepció amb 46 estudiants que s'havien queixat del programa de pràctiques i de la duresa de la jornada laboral. La carta afirma que aquestes persones tenen una “actitud negativa” i que són una amenaça per a la productivitat de la fàbrica.

Segons la carta, aquestes 46 persones “s'arronsen quan s'enfronten a la mínima dificultat, els falta voluntat per fer el cor fort. Fins i tot, algunes van demanar que la família intervingués per aturar el conveni i van amenaçar l'institut i el professorat amb l'excusa que la seva seguretat estava en perill”. Tot seguit, la carta esmenta el nom de cada estudiant i el càstig imposat. Algunes persones seran suspeses, mentre que d'altres “podrien disposar d'una segona oportunitat”.

La carta conclou dient que l'institut té “l'esperança que la resta d'estudiants no cauran en els mateixos errors, superaran tota mena de dificultats, aprendran a fer el cor fort, s'adaptaran al treball intens i podran complir estrictament la disciplina de treball que marca el programa de pràctiques”.

Danwatch ha intentat contactar unes quantes vegades amb el professorat que s'encarrega d'acompanyar l'alumnat de Huanggang a la fàbrica. També ha intentat parlar amb la direcció del centre i entrevistar-s'hi, però no ha obtingut cap resposta. A més, el professorat tampoc ha volgut parlar.

La Universitat de Hubei depèn de l'Ajuntament de Huanggang, a la província de Hubei. Després de rebre l'informe de Danwatch, l'Oficina Xinesa d'Afers Exteriors i Ultramar del govern de Huanggang va comunicar a Danwatch que l'alcalde de la ciutat, Chen Anli, ordenaria una investigació per analitzar el problema amb més detall.

Al cap d'una setmana, l'Oficina Xinesa d'Afers Exteriors i Ultramar de Huanggang va enviar una carta a Danwatch confirmant que hi havia 320 estudiants de comptabilitat de la facultat d'empresarials de Huanggang fent pràctiques a Wistron.

Pel que fa l'adequació de les pràctiques als estudis de l'alumnat, la carta expressava el següent:

“Les pràctiques a la fàbrica, un aspecte que l’alumnat no tracta durant els seus estudis, tenen l’objectiu d’inculcar un esperit de superació de les adversitats i treball intens perquè siguin conscients de què és la disciplina a la feina”.

Segons la carta del govern, l’alumnat de Huanggang que no participi en les “pràctiques a la fàbrica” no podrà obtenir els crèdits corresponents, fins i tot en cas que les pràctiques siguin irrelevantes. A banda, el document assegura el següent:

“L’alumnat en pràctiques treballa vuit hores diàries cinc dies a la setmana, tant en torns diürns com nocturns. Si volen, també poden fer hores extraordinàries”.



Detestem estar aquí. Estem totes deprimides, diu Xu Min.

L’Oficina Xinesa d’Afers Exteriors i Ultramar de Huanggang explica que les autoritats de Huanggang es comprometen a garantir que les pràctiques s’adaptin “als estudis de l’alumnat amb un respecte absolut de la seva voluntat i amb un control de la jornada laboral que compleix estrictament la legislació i la normativa”.

Retenció de salaris

Xu Min, de 19 anys, entra a un dormitori massificat després de treballar deu hores al torn nocturn. S’està arreglant per anar a gaudir d’un parell d’hores de temps lliure. Uns mirallets i els productes cosmètics i esprais per al cabell amuntegats a la taula delaten que, sense cap dubte, som a l’habitació d’una adolescent. Comparteix cambra i lavabo amb vuit companyes de curs.

“Després de la feina ens quedem per aquí; juguem amb els telèfons i fem safareig”, explica.

Xu Min és alumna de la Universitat de Hubei i coneix algunes de les persones expulsades de la fàbrica: “El professorat diu que són males estudiants, però les estimem igualment. Només van dir que no els agradava ser aquí. El treball és molt esgotador i els objectius de producció, elevadíssims”

“Ningú vol estar aquí. Estem deprimides, però no tenim cap altra opció, perquè l’institut ens va dir que si ens hi negàvem, ens quedaríem sense títol. La meva situació és desesperant. La feina no té cap sentit i l’institut no ens va explicar què faríem ni quins eren els nostres drets”. Després de fer una pausa, reflexiona:

“Però potser és bo que aprenguem disciplina i fem el cor fort”, afirma amb resignació.

Com que fa menys d'un mes que va arribar a Wistron, Xu Min encara no ha cobrat. No sap ben bé quin salari li correspon:

“Crec que cobrarem 1.050 iuans (147 euros), però no n'estic segura. És el professorat qui ens paga. Sé que hi ha alumnes d'altres cursos que cobren més que nosaltres”.

Tot seguit, Xu Min va explicar que el professorat reté una part del salari de l'alumnat fins que acaba les pràctiques. Aquesta alumna creu que “això ho fan per obligar-nos a quedar-nos”.

La resta d'alumnat en pràctiques entrevistat per Danwatch a Zhongshan percebia el mateix salari que el personal fix, just per sobre del salari mínim interprofessional, 1.530 iuans (215 euros), tal com estableix la llei. No obstant això, el salari final varia en funció de la quantitat d'hores extraordinàries treballades cada mes.

Il Bilan és una treballadora fixa de 19 anys que s'encarrega de formar prop de 100 estudiants perquè produeixin components per als servidors d'HP, Dell i Lenovo. Segons explica, tot el personal, incloent-hi el que té contracte de pràctiques, ha de fer hores extraordinàries. El motiu és que amb 1.530 iuans amb prou feines poden cobrir despeses bàsiques com l'alimentació, l'aigua i l'electricitat.

Segons Il Bilan, “els i les estudiants fan la mateixa feina que la resta de nosaltres, incloent-hi hores extres. Però no tenen assegurança ni reben les mateixes prestacions laborals que el personal fix” va explicar Il Bilan.

Se sent malament per la situació de l'alumnat de la seva cadena de muntatge.

“Vaig deixar els estudis perquè era molt dur, fins i tot més que treballar aquí”, diu fent broma.

“L'alumnat en pràctiques es queixa tota l'estona que la feina és massa dura. Hi ha qui diu que la família ja els havia buscat unes altres pràctiques, però l'escola no ho va acceptar i va fer que es quedessin”.

Enyorança

En general, els centres d'educació secundària i superior de la Xina són internats, de manera que molt jove estudia lluny de casa. Normalment, l'alumnat fa vacances dos cops l'any: un mes a l'estiu i tres setmanes durant la festa de la primavera, en què sol tornar a casa amb la família.

Mei Wu, que estudia segon d'empresarials, haurà de superar l'enyorança els propers dos anys:

“Normalment, a l'estiu tornava a casa amb la meua família, però l'institut ens va dir que enguany no hi podríem anar perquè havíem de treballar a Wistron entre tres i sis mesos. No veuré la família fins al febrer de l'any que ve”, explica aquesta alumna de 18 anys. A més, el proper estiu haurà de tornar a fer pràctiques, ja que el seu centre exigeix a l'alumnat que faci pràctiques al final del segon i tercer curs.

3 Les parts implicades: volen eliminar les vulneracions dels drets laborals o fomentar-les?

Les marques líders del multimilionari mercat de servidors són conscients que a la seva cadena de subministrament hi ha estudiants en pràctiques. Després de la investigació de Danwatch, HP i Dell van demanar a Wistron que deixés de fer servir aquest tipus de personal a les cadenes de muntatge.

Per a HP, Lenovo i Dell, l'ús del treball d'estudiants en la seva cadena de subministrament no és cap novetat, com tampoc ho són algunes vulneracions a les quals es veu sotmès aquest col·lectiu quan fabrica productes electrònics a la Xina.

Mentre s'elaborava aquest informe, les cadenes de muntatge de Wistron a Zhongshan estaven produint servidors per a HP, Dell i Lenovo. Després de conèixer les conclusions de la recerca de Danwatch, Dell va reconèixer que a la fàbrica s'estaven vulnerant drets laborals de les persones en pràctiques, mentre que HP va reconèixer que els seus programes de pràctiques tenen condicions. Les dues empreses han decidit suspendre temporalment l'ús d'alumnat a les cadenes de muntatge de Wistron.

Inspeccions sorpresa

Després de conèixer les conclusions de l'informe, HP i Dell van enviar equips d'auditoria independents per sorpresa a la fàbrica que Wistron té a Zhongshan. El divendres 21 d'agost aquest equip va entrevistar-se amb 32 alumnes, que van confirmar que "en molts casos, la feina de l'alumnat a la fàbrica no estava relacionada amb els seus estudis".

Abans, Dell havia enviat un correu electrònic a Danwatch que deia el següent:

"L'alumnat forma part d'un programa de treball acadèmic que li permet adquirir experiència laboral. Els i les estudiants no poden efectuar hores extraordinàries. La feina ha d'estar relacionada amb el seu camp d'estudi".

La inspecció de Dell a la fàbrica que Wistron té a Zhongshan també va revelar que les 32 persones entrevistades per l'equip d'auditoria efectuaven hores extraordinàries, incloent-hi torns nocturns. Arran d'aquesta auditoria independent efectuada a totes les línies de producció, Dell va prendre mesures immediatament. Durant una entrevista amb Danwatch va declarar el següent:

"Atès que hi havia alumnat fent hores extraordinàries, vam decidir que cal adoptar noves mesures per millorar la rendició de comptes del programa de pràctiques a Wistron. Mentre no s'acabi aquest procés, hem ordenat a Wistron que elimini tot l'alumnat en pràctiques de les cadenes de muntatge de Dell. També hem demanat a la fàbrica que continuï pagant els salaris, l'allotjament i el menjar d'aquest personal fins al final del seu període de pràctiques (10 dies), de manera que això no els afecti".

Manca de control

Després de conèixer les conclusions de la recerca de Danwatch i efectuar l'auditoria independent, HP també va decidir deixar de fer servir estudiants en pràctiques a les cadenes de muntatge de la fàbrica.



"No hi aprenc res aquí. És feina dura i no unes pràctiques." diu un estudiant a Danwatch.

La Xina, les TIC i el mercat de servidors

- La Xina és l'exportador més important de servidors, amb un valor global de 2,10 bilions d'euros (2014).
- L'any 2014, els ingressos globals del mercat de servidors ascendien a 45.120 milions d'euros. El mercat va créixer un 2,3% respecte de l'any anterior. HP, Dell i Lenovo són algunes de les marques més importants del mercat global de servidors.
- El mercat de servidors X86 xinès va créixer un 23% i va arribar als 1.400 milions d'euros.
- Dell i Lenovo estaven situats entre les tres primeres empreses del sector.

Font: Banc Mundial, UNCTAD, OCDE, la consultoria de recerca Gartner i la International Data Corporation (IDC).

HP va declarar: "Hem retirat l'alumnat en pràctiques de les línies de producció de la fàbrica de Wistron a Zhongshan i estem treballant amb la direcció per garantir que aquestes persones són destinades a llocs adequats per a la seva formació".

Després de la seva "rigorosa inspecció sobre el terreny", HP va assegurar a Danwatch que l'auditoria "no va detectar cap prova que confirmés l'existència de pràctiques forçoses i hores extraordinàries obligatòries".

Amb tot, aquest document informa que l'auditoria "va detectar alguns problemes, com la manca d'un control adequat de la jornada laboral de l'alumnat en pràctiques i deficiències en l'aplicació de les directrius de gestió responsable d'aquest col·lectiu".

HP va analitzar les hores extraordinàries obligatòries que havia de fer l'alumnat, tot i que la legislació laboral xinesa i les directrius administratives ho prohibeixen, fins i tot encara que decidís fer-les lliurement. HP no va confirmar ni desmentir si l'alumnat que feia pràctiques a les cadenes de muntatge dels seus servidors efectuava hores extraordinàries o treballava de nit.

Excepte alguns alumnes de disseny informàtic, la majoria d'estudiants de la cadena de producció d'HP feia tasques que no estaven relacionades amb la seva formació, la qual cosa incomplia la normativa de l'empresa.

Danwatch no va poder consultar la investigació d'HP perquè era de caràcter confidencial.

Amb tot, HP va declarar el següent:

“La inspecció per sorpresa va tenir lloc a la planta d'HP, on es va detectar que tan sols el 10% de la plantilla era alumnat en pràctiques, molt lluny del nostre llindar capdavanter del sector, un màxim del 20%”. Després, l'empresa va aclarir que la inspecció es va limitar a avaluar la cadena de muntatge dels seus servidors. En el moment de la inspecció hi treballaven 12 alumnes en pràctiques.

Segons el professor de Responsabilitat Social Corporativa (RSC) de la Universitat de De Montfort (Regne Unit) David Crowther el problema és que les auditories i els plans d'acció posteriors de les empreses es basen en la realitat detectada mitjançant una inspecció en una única cadena de muntatge. Crowther explica que les empreses tenen limitacions per accedir a totes les instal·lacions dels proveïdors, i que, per exemple, HP no pot auditar les cadenes de muntatge de Dell, tot i que totes les empreses tenen la responsabilitat d'avaluar globalment que l'activitat dels proveïdors compleix la normativa.

“Les relacions i requisits en matèria de RSC entre empreses i proveïdors no es poden limitar a una única cadena de muntatge. Les empreses han de tenir en compte l'activitat dels proveïdors de manera global. Si en una fàbrica s'estan produint vulneracions, les empreses que hi produeixen tenen la responsabilitat de solucionar-les encara que no tinguin lloc a la seva cadena de muntatge, ja que globalment estan donant suport a les activitats d'aquest proveïdor”, afirma David Crowther.

Sense respostes concretes

Després de conèixer les conclusions de l'informe i les denúncies de l'alumnat en pràctiques de la fàbrica de Zhongshan, Lenovo no va voler comentar els fets amb Danwatch. En canvi, sí que va enviar una declaració general el 29 d'agost, en què assegurava el següent:

“Lenovo té el ferm compromís de tractar els seus empleats amb respecte i justícia, i de vetllar per la seva salut i seguretat”. No obstant això, l'empresa no va respondre a la pregunta plantejada per Danwatch relativa a l'existència de treball forçós a la seva cadena de subministrament. Lenovo va comunicar a Danwatch que durant els propers mesos efectuarà una auditoria a Zhongshan. Aquesta empresa va afirmar que “revisarà atentament els resultats de l'auditoria i, en cas que es detectin incompliments, exigirà a Wistron que prengui mesures actives per corregir-los, d'acord amb les nostres polítiques i normatives”.

La normativa i la realitat

HP, Dell i Lenovo són algunes de les marques més importants del mercat mundial de servidors, que va moure més de 45.000 milions d'euros l'any 2014. Aquestes marques també són les més utilitzades a les universitats europees i altres institucions d'ensenyament superior, les quals, segons la International Data Corporation (IDC), l'any 2014 es van gastar 461,38 milions d'euros només en servidors X86. Aquests servidors són els més utilitzats per muntar infraestructures i sistemes TIC, com ara centres de dades d'universitats, hospitals i ministeris.

Despesa de les universitats en servidors X86, i HP, Dell i Lenovo

- L'any 2015, les institucions d'educació superior d'Europa Occidental es van gastar uns 4.270 milions d'euros en maquinari, programari i serveis de TIC. El maquinari, incloent-hi els servidors X86, representa el 20% d'aquesta despesa, aproximadament.
- Durant el 2014, les institucions d'educació superior d'Europa Occidental es van gastar 461,38 milions d'euros únicament en servidors X86. HP és líder del sector de l'educació superior, amb una quota de mercat del 28%. Dell controla el 13% del mercat, mentre que l'11% correspon a Lenovo.

Informe anual 2015 de la International Data Corporation (IDC) i IDC EMEA Quarterly x86 Server Tracker (juny de 2015).

L'any 2011, HP ja va reconèixer que alguns informes independents denunciaven l'ús d'estudiants en pràctiques a la cadena de subministrament. I el febrer de 2013 va publicar el manual *Estàndards per al personal en pràctiques i subcontractat a les instal·lacions dels proveïdors de la República Popular de la Xina*, en què afirmava que l'alumnat no pot fer hores extraordinàries ni torns nocturns. El manual també destacava que tots els programes de pràctiques de la seva cadena de subministrament havien de tenir un caràcter voluntari i complementar els estudis de l'alumnat.

A la seva pàgina web, Lenovo se centra específicament en els compromisos que l'empresa ha adquirit com a signant del Pacte Mundial de les Nacions Unides (Global Compact) i afirma que "s'uneix a altres signants per ratificar els principis laborals, incloent-hi el principi 4: l'abolició de totes les formes de treball forçós i obligatori".

Dell també esmenta el seu compromís a l'hora de defensar "la protecció dels drets humans dels treballadors i les treballadores on sigui possible mitjançant el nostre àmbit d'influència". A més, l'empresa assenyala que "tota la feina relacionada amb els productes i serveis de Dell ha de tenir un caràcter voluntari".

Pressió mitjançant el diàleg

Tant HP com Dell admeten que hi ha contradiccions entre les seves polítiques d'RSC i la realitat a la cadena de muntatge, però opten per pressionar els seus proveïdors mitjançant el diàleg en comptes de rescindir els contractes.

No obstant això, HP va assegurar que "exigirà als proveïdors que no compleixin els estàndards d'HP que corregeixin les seves pràctiques urgentment. Se'ls podrà aplicar programes de recuperació i corren el risc d'haver de deixar de treballar amb HP".

Per la seva banda, Dell afirma que "només trenquem relacions amb un proveïdor en cas que deixi de progressar o es negui a complir el nostre codi de conducta".

Les dues empreses s'han compromès a fer un seguiment més acurat dels programes de pràctiques que tenen a Wistron.

Les universitats

Danwatch es va posar en contacte amb algunes universitats europees que compren servidors i altres equips TIC a HP, Dell i Lenovo per escoltar les seves opinions i reaccions a les vulneracions dels drets laborals a la cadena de subministrament dels seus productes. D'altra banda, se'ls va preguntar quin paper jugaven i quines responsabilitats tenien com a institucions educatives a l'hora de protegir els drets de les persones treballadores.

Aquestes universitats no van respondre a les preguntes de Danwatch.

4 El sistema: mà d'obra barata i obedient

Els productors d'electrònica s'estalvien milions cada mes gràcies als contractes de pràctiques. Un expert alerta que els plans del govern xinès d'augmentar el nombre d'alumnes matriculats als centres de formació professional provocarà un augment de l'exploatació d'aquest col·lectiu.

Fabricants d'electrònica com Wistron i Foxconn s'estalvien milions mitjançant l'ús d'estudiants en pràctiques a les cadenes de producció. Només Foxconn s'estalvia fins a 45 milions de iuans (uns 6,3 milions d'euros) al mes, ja que té prop de 150.000 estudiants en pràctiques sense assegurança ni dret a prestacions socials. Aquestes dades apareixen a un article acabat de publicar al *The Àsia-Pacífic Journal*, signat per tres destacades personalitats acadèmiques especialitzades en política laboral xinesa: Jenny Chan (Universitat d'Oxford), Ngai Pun (Universitat Politècnica de Hong Kong) i Mark Selden (Universitat de Nova York).

Segons Chan, els instituts de formació professional han de suportar moltes pressions econòmiques i polítiques per aportar personal a les fàbriques d'electrònica que necessiten mà d'obra barata. L'experta explica que, durant els darrers anys, el govern xinès ha enviat un missatge als centres de formació professional perquè juguin un paper actiu a l'hora de desenvolupar econòmicament el país i ajudin a superar la suposada escassetat de mà d'obra. Les organitzacions de defensa dels drets laborals China Labor Bulletin, ubicada a Hong Kong i Students and Scholars Against Corporate Misbehaviour (SACOM) comparteixen l'anàlisi de Chan.

Educació que afavoreix les empreses

El juny de 2014, el Govern xinès va anunciar oficialment el nou objectiu d'augmentar un 26% en sis anys la quantitat d'alumnat matriculat als instituts i centres de formació professional. El govern espera que el nombre d'estudiants passarà dels actuals 29,4 milions als 38,3 milions l'any 2020. Organitzacions com China Labour Bulletin van expressar la seva preocupació pel nou objectiu, ja que el govern no va presentar un pla econòmic per explicar com milloraria el sistema de formació professional. Segons aquesta entitat, el govern "simplement ha reafirmat l'actual política de foment de la cooperació entre empreses i centres de formació professional".

Segons China Labor Bulletin, *"Si únicament s'augmenta el nombre de places dels centres de formació professional, és molt probable que empitjorin les condicions dels i de les estudiants en pràctiques que treballen com a mà d'obra barata i flexible per a les empreses, un problema que s'ha documentat extensament"*.

Segons Pui Kwan Liang, responsable de projectes a SACOM, el missatge del govern a la formació professional és totalment favorable a les empreses i va en contra dels drets laborals. D'altra banda, Liang creu que és important afegir un element molt significatiu al debat sobre l'escassetat de mà d'obra a la Xina i que, massa sovint, tendeix a oblidar-se:

"Quan el govern i les empreses parlen d'escassetat de mà d'obra, volen dir que falta mà d'obra barata. Si s'està en disposició de pagar al personal el que es mereix i proporcionar-li millors condicions laborals, la Xina no tindrà escassetat de mà d'obra. Desgraciadament per a les empreses, els treballadors i treballadores de la Xina han començat a exigir salaris més alts i millors condicions laborals, per això l'alumnat en pràctiques s'ha convertit en un recurs molt preuat. És barat i obedient", explica Liang.

Segons el Ministeri de Recursos Humans i Seguretat Social, l'índex d'atur a la Xina era del 4,04% durant el segon trimestre de 2015.

Sense sorpreses

Els problemes relacionats amb els programes de pràctiques —que, en molts casos, acaben sent forçoses—, són ben coneguts per empreses i autoritats. Els casos de vulneracions de lleis laborals i drets fonamentals de l'alumnat que treballa a les cadenes de muntatge de fàbriques d'electrònica han aparegut àmpliament als mitjans de comunicació nacionals i, fins i tot, internacionals.

Segons diverses recerques, durant els últims cinc anys els programes de pràctiques a les fàbriques d'electrònica han augmentat. Com a conseqüència, una quantitat cada cop més gran d'alumnes entren sistemàticament a les fàbriques per produir servidors i altres equips informàtics en condicions que no respecten la legislació laboral del país i la normativa internacional.

L'any passat, l'entitat xinesa Human Rights Defenders va tractar el tema en un informe presentat al Comitè de Drets Econòmics, Socials i Culturals de l'ONU, en què es queixava que el Partit Comunista havia avançat molt poc a l'hora implementar les convencions 138 i 182 de l'OIT relatives al treball infantil i a l'efectuat per menors d'edat.

Segons aquesta entitat, els governs locals donen suport tàcit als instituts, que “envien alumnes a les fàbriques que hi ha a les àrees dels deltes dels rius lang-Tsé i Zhu (o de les perles). La majoria d'aquests alumnes no arriben als 18 anys, l'edat reconeguda internacionalment per poder treballar a tots els efectes legals i, fins i tot, n'hi ha que tenen menys de 16 anys. Tot i que fan 'pràctiques', les característiques, l'horari i la intensitat del treball són els mateixos que el del personal adult fix”.

Un triangle de dependència

Segons Geoffrey Crothall (China Labour Bulletin), les reformes educatives que afavoreixen les empreses no són l'únic factor per explicar l'ús sistemàtic d'estudiants a les cadenes de muntatge dels fabricants d'electrònica xinesos.

Durant els últims 20 anys, les protestes i demandes de millores salarials han obligat el govern xinès a anar augmentant lentament el salari mínim a les indústries manufactureres i a reformar la legislació laboral. La culminació d'aquest procés va ser la Llei de contractes de treball de 2008 —revisada i ampliada el 2013—, que ha atorgat millors condicions, més capacitat de negociació i més seguretat a la classe treballadora. Crothall explica que aquestes reformes —sumades a la disminució de joves que entren al mercat laboral i al descens de la demanda mundial provocada per la crisi financera— han fet augmentar els costos de producció, la qual cosa ha generat que les fàbriques busquin mà d'obra barata.

Jenny Chan (Universitat d'Oxford) ha investigat l'ús d'estudiants en pràctiques a les fàbriques d'electrònica durant els últims cinc anys, un fenomen que assegura que fa deu anys era poc freqüent.

La recerca de Chan se centra en Foxconn, l'empresa xinesa que genera més ocupació i, segons aquesta investigadora, la que fa servir més mà d'obra d'estudiants en pràctiques.

Per a Chan, els programes de pràctiques generen un “triangle de la dependència”. Els fabricants busquen un flux estable de “mà d'obra barata i obedient”, mentre que els governs locals necessiten inversions, la qual cosa genera interdependència.

Després, els governs locals “fan servir el seu pes administratiu i polític per forçar els instituts a facilitar quotes fixes d'alumnat a les fàbriques quan aquestes ho necessiten”, explica Chan.

Els centres educatius reben una compensació econòmica per part dels fabricants d'electrònica i, segons la investigació de Chan, el professorat destinat a Foxconn cobra el doble del salari per supervisar el treball dels alumnes a l'interior de la fàbrica.

Chan afirma que “en aquest sistema d'explotació, l'opinió i les necessitats de l'alumnat no compten”.

Segons l'acadèmica, la recerca i les entrevistes amb el professorat, els centres educatius i l'alumnat efectuades durant aquests anys mostren que el sistema d'explotació laboral, les pràctiques forçoses i les vulneracions de les directrius afecten més d'un proveïdor i són un problema estructural de la indústria electrònica en conjunt.

Fer pràctiques no és el mateix que treballar

Els acadèmics i les organitzacions de defensa dels drets laborals afirmen que la legislació laboral xinesa tendeix a protegir bastant els drets de les persones treballadores. Segons Pui Kwan Liang (SACOM), “a diferència de la majoria de lleis xineses, que tendeixen a precisar poques coses, la legislació laboral és estricta i molt concreta”.

Geoffrey Crothall (China Labour Bulletin) comparteix aquesta visió:

“Sobre el paper, la llei protegeix molt les persones treballadores, però l'administració l'aplica molt malament”.

Crothall creu que la situació laboral de l'alumnat és “vulnerable ja que, tècnicament, no són persones treballadores” i, per tant, no se'ls reconeixen alguns drets. En aquest sentit, va afirmar:

“Els convenis de pràctiques deixen l'alumnat sense cobertura, ja que no signen un contracte amb la fàbrica, sinó amb el centre educatiu. Això vol dir que, tècnicament, no estan treballant i, per tant, l'empresa no se'n fa responsable”.

Jenny Chan recorda que, segons la normativa estatal de 2007 i 2010, els instituts i les organitzacions laborals s'han d'encarregar d'assegurar l'alumnat en pràctiques. Amb tot, les investigacions de Chan mostren que, en realitat, aquest col·lectiu gairebé mai no està assegurat.



Personal fix i en pràctiques gaudint d'un parell d'hores de temps lliure.



Estudiants que van cap als dormitoris després d'un torn de 12 hores.

Els diners manen

En paraules de Chan, l'alumnat s'ha quedat "atrapat entre dos fronts". Han de seguir les directrius dels instituts per graduar-se i, d'altra banda, han d'obeir les ordres i complir els objectius de producció de la fàbrica mentre treballen a la cadena de muntatge.

Per la seva banda, Pui Kwan Liang explica com la tradició xinesa i de l'Àsia oriental pot acabar esdevenint una autèntica eina d'opressió:

"A la Xina, l'individu queda en segon pla perquè primer ha d'obeir els familiars, la gent gran, el professorat, els caps i, en el context de la Xina continental, el partit. A la Xina, la població creix en un ambient que reconeix i glorifica l'esforç col·lectiu mentre que, en general, es considera que les persones que discrepen van en contra d'aquests valors", afirma Liang. Si l'alumnat en pràctiques es queixa de la duresa del treball a la fàbrica, es considera que està mostrant "mandra, debilitat i està traint l'esperit col·lectiu. En canvi, si obeeixen les ordres de l'institut i contribueixen a la productivitat de les fàbriques i el país, són elogiats", explica Liang.

Les empreses i els centres educatius promouen activament aquests valors d'obediència per evitar que l'alumnat que fa pràctiques a les cadenes de muntatge es queixi de les condicions laborals, una situació coneguda per les principals marques del mercat, segons explica Liang.

"Si les marques globals no són realment conscients del paper que juguen aquests valors a l'hora d'explotar l'alumnat a les seves línies de producció, demostren que no estan prou compromeses amb aquesta cadena de subministrament", afirma Liang.

"Quan es produeixen vulneracions a les cadenes de subministrament, les marques globals solen defensar-se dient que no saben quina és la realitat sobre el terreny i deixen tota la responsabilitat en mans de les fàbriques i les autoritats locals. Però aquestes marques coneixen el país perquè fa dècades que són aquí i, de fet, tracten correctament els milers de treballadors i treballadores que tenen als seus llocs d'origen: Europa i els EUA", explica Liang.

Liang admet que la qüestió de les pràctiques forçoses és complexa, té un caràcter estructural i hi intervenen molts actors, però creu que això s'ha convertit en una excusa fàcil per a les marques globals, que massa sovint fse n'aprofiten per mantenir l'estatu quo.

"Les autoritats locals volen atraure inversions com sigui: està clar que els proveïdors i les marques tenen prou poder per pressionar l'administració i els centres educatius perquè compleixin la llei estrictament. Els diners manen i el govern pot mirar cap a una altra banda quan es vulneren els drets d'estudiants en pràctiques, però el que és segur és que no estarà en contra que les empreses comencin a tractar bé a tot el personal", conclou Pui Kwan Liang.

5 Perspectives: capacitat de compra equival a responsabilitat

Els compradors públics europeus tenen una responsabilitat especial a l'hora de respectar i protegir els drets humans quan efectuen les seves adquisicions. Segons persones expertes, l'administració no es pot limitar a seguir els criteris de responsabilitat social promoguts per les empreses, sinó que també ha de millorar el monitoratge de la cadena de subministrament.

La contractació pública té un paper clau en l'economia mundial i la facturació de les empreses. Segons els últims càlculs de la Comissió Europea, la contractació pública de béns i serveis representa el 16% del PIB de la UE. Pel que fa a inversions en Tecnologies de la Informació i la Comunicació (TIC), les institucions públiques es gasten més de 118 milions d'euros, segons les dades de la consultora de mercats Kable.

Gràcies al seu potencial de compra, els estats membres de la Unió Europea, i les institucions de la UE mateixes, tenen poder sobre les empreses i capacitat d'influència sobre els compromisos que han adquirit amb els drets de les persones treballadores. No obstant això, persones expertes creuen que els compradors públics han d'aprofitar millor aquest potencial.

Organitzacions com la Taula Internacional de Responsabilitat Empresarial (ICAR) i l'Institut Danès de Drets Humans (DIHR), que treballen amb les empreses, recomanen que els processos de contractació pública incorporin més activament els aspectes relatius als drets humans.

L'obligació de protegir

Els Principis Rectors de l'ONU sobre Empreses i Drets Humans (UNGP), que els estats membres de la UE s'han compromès a respectar, expliciten bé quines obligacions i responsabilitats tenen els estats —incloent-hi les institucions públiques— quan es relacionen amb les empreses. Segons amb el sisè principi rector de les Nacions Unides, els governs “han de promoure el respecte dels drets humans per part de les empreses amb les que porten a terme transaccions comercials”.



Joves estudiants són una font indispensable de mà d'obra barata a la indústria de l'electrònica xinesa..

El vuitè dels Principis Rectors de l'ONU va més enllà, ja que obliga els estats a garantir la coherència de les polítiques en tots els departaments i agències governamentals. Segons Claire Methven O'Brian, assessora estratègica de Drets Humans i Desenvolupament de DIHR, això vol dir que els governs centrals i locals "han de tenir en compte els drets humans al llarg de tot el procés de compra, des de l'establiment de normes i polítiques legals en matèria de contractació, mitjançant la planificació, passant per l'avaluació de riscos i la licitació, fins a la fase de seguiment i avaluació".

El Tribunal Europeu de Drets Humans també deixa molt clar que els estats i els organismes públics tenen l'obligació d'adoptar les mesures necessàries per evitar que els actors no estatals —incloent-hi les empreses— vulnerin els drets humans, explica Claire Methven O'Brian.

La Directiva

La nova Directiva sobre contractació de la UE de 2014 té com propòsit revisar i modernitzar la legislació de la UE sobre contractació i "permetre que els compradors públics facin un millor ús de la contractació en suport d'objectius socials comuns". La Directiva de la UE s'ha de transposar a la legislació de cada estat membre de la UE abans de la primavera de 2016. Aquesta Directiva ha estat objecte d'un ampli debat sobre el paper de la contractació pública per garantir la responsabilitat social.

La Directiva presenta una nova possibilitat als organismes públics d'integrar mesures per promoure el respecte als drets humans. Fins a cert punt, diu Claire Methven O'Brien, i explica: "La Directiva sembla tenir el potencial de limitar les competències dels compradors públics per integrar el respecte als drets humans. Per exemple, s'exigeix que els compradors públics vinculin els requisits a l'objecte del contracte, i exclou que puguin tenir en compte les polítiques corporatives generals, inclosa la política social o ambiental d'una empresa. Aquesta és una oportunitat perduda", diu Claire Methven O'Brien.

Això significa, per exemple, que una universitat no pot exigir que HP, Dell o Lenovo defensin els drets dels treballadors i les treballadores en general quan compren 20 servidors; en canvi la Directiva diu que les demandes específiques de responsabilitat social han d'estar vinculades als béns o serveis específics que estan sent contractats. En alguns casos, depenent dels béns i el procés de fabricació de què es tracti, això pot ser difícil d'aconseguir, assenyala Claire Methven O'Brien.

Avenços importants

La doctora Olga Martín-Ortega és professora de Dret Internacional Públic i directora del Grup de Recerca sobre Empreses, Drets Humans i Medi Ambient de la Universitat de Greenwich (Regne

- El PIB de la Unió Europea és de 14.303 bilions d'euros.
- Es calcula que la contractació pública de béns i serveis representa un 16% del PIB de la UE.
- Hi ha poques dades generals disponibles sobre les despeses de les institucions públiques en TIC. Segons les estimacions de la consultora Kable, l'any 2010 es van gastar més de 118 milions d'euros en aquest sector.

Font: Comissió Europea, Banc Mundial (2014) i Kable.

Unit). Segons aquesta experta, la contractació pública és una gran eina perquè els estats compleixin la seva obligació de protegir els drets humans quan fan transaccions econòmiques amb les empreses. Amb tot, s'ha de tenir en compte que “els estats i les institucions públiques encara no han aprofitat tot el potencial que la contractació té com a instrument per pressionar les empreses i fer que respectin els drets humans”.

Olga Martín-Ortega creu que amb la directiva sobre contractació de la UE de 2014 s'estan fent avenços en comparació amb la directiva anterior. Coincideix amb Claire Methven O'Brian que hi ha molt marge per millorar, però assenyalava que la directiva ofereix als compradors públics la possibilitat d'introduir aspectes socials relacionats amb les condicions socials i socioeconòmiques de la producció, fins i tot si no tenen una vinculació directa amb els productes que s'adquireixen. Els articles 42 i 67 de la directiva permeten incloure criteris relacionats amb les diferents fases del cicle productiu (extracció dels materials, producció i rendiment del producte) i, potencialment, requisits socials. “Aquests articles són una bona oportunitat perquè els compradors públics incloguin clàusules socials i evitin incloure provisions generals de responsabilitat social que no estiguin directament relacionades amb productes específics”, diu Martín-Ortega.



Joves es troben cada vespre després de les 8 per jugar un partit de bàsquet fora de la fàbrica de Wistron.

Olga Martín-Ortega espera que, en el futur, més entitats públiques aprofitin les oportunitats que els ofereix la directiva:

“No fa gaires anys, l'única cosa que preocupava els compradors públics era el preu i obtenir el màxim subministrament de la inversió. Això està canviant. Vaig anar a una conferència on prop de 600 encarregats de contractació d'universitats van debatre sobre RSC i com evitar que es vulnerin drets a les cadenes de subministrament dels productes que adquireixen. Es tracta d'un pas molt important”, assegura Olga Martín-Ortega.

Lleis toves i lleis dures

Durant els darrers anys, el debat sobre responsabilitat social que tenen els compradors públics s'ha anat estenent. El professor associat Chris KC Chan i l'alumna de postgrau Elaine Sio Ieng Hui, del Departament de Ciències Socials Aplicades de la City University de Hong Kong, experts en legislació laboral xinesa, han analitzat com enfoquen l'RSC les empreses que operen a la Xina

i l'Àsia oriental. Veuen amb escepticisme les polítiques d'RSC i els Principis Rectors de l'ONU perquè creuen que representen una manera tova de defensar els drets laborals. No obstant això, Chris KC Chan i Elaine Sio leng Hui creuen que és una oportunitat perquè els compradors públics europeus pressionin les grans empreses i els seus proveïdors per millorar les condicions laborals a la Xina.

“A escala local, les empreses tenen molta capacitat d'influir perquè millorin els drets laborals, i forçar fabricants i administracions a actuar d'acord amb la legislació. A la Xina, els governs locals tendeixen a afavorir molt les empreses i es deixen influir fàcilment, ja que necessiten captar inversions”, explica KC Chan.

Segons Elaine Sio leng Hui, tot i que els compradors públics europeus poden exercir un paper positiu per millorar els drets laborals a la Xina, és molt important que siguin conscients de les mancances que té l'RSC a l'hora de fer complir la normativa i exigir responsabilitats.

“Els codis de conducta, els Principis Rectors de l'ONU i l'RSE són lleis toves. El fet d'incomplir-les no implica sancions ni per a les empreses i ni per als compradors públics”, destaca Hui. Chan i Hui creuen que aquest tipus de normatives s'han convertit en una eina efectiva d'esquivar i/o reduir les responsabilitats legals.

Segons Hui, les empreses, en comptes d'esforçar-se realment per fer complir i fomentar els drets laborals tal com estableix la llei, impulsen les seves pròpies polítiques d'RSC i es comprometen amb normes no vinculants com els Principis Rectors de l'ONU. L'RSC es converteix en “un sistema paral·lel que no és millor que la llei però s'adapta millor a les empreses. Si les empreses que operen a la Xina estan realment interessades a protegir els drets laborals fonamentals,



Botigues i restaurants a l'exterior de Wistron ofereixen servei al personal fix i en pràctiques de la fàbrica.

simplement poden exigir als proveïdors que segueixin estrictament la legislació laboral xinesa que, sobre el paper, és molt moderna i concreta”, explica Hui.

L'RSC és poc útil per a la classe treballadora

Els dos acadèmics de Hong Kong defineixen l'RSC com una barreja d'interessos que, en definitiva, ha fet molt poca cosa per millorar els drets de la classe treballadora xinesa. D'acord amb les observacions de Jenny Chan, a les empreses transnacionals no els interessa que hi hagi una legislació estricta. L'any 2007, el govern xinès va incloure el dret de negociació col·lectiva a la normativa i, el 2008, va aprovar la Llei de Contractes Laborals, que va ampliar la cobertura legal. A partir d'aquell moment, les persones treballadores ja podien denunciar directament l'empresa en comptes d'haver de recórrer a l'estat.

“Les empreses es van queixar que la nova llei perjudicaria els seus interessos, ja que provocaria un augment dels costos de producció. Gairebé ningú va aplaudir-la perquè permetria augmentar la protecció dels drets laborals”, diu Chan.

Partint de la investigació en el context xinès, Elaine Sio Ieng Hui creu que l'RSC ha obert un camí que les empreses utilitzen per fer creure que estan promovent la defensa dels drets laborals, per bé que, a efectes pràctics, poques coses han canviat. Per tant, segons Hui, els compradors públics europeus han de ser molt conscients en quin terreny entren quan incorporen l'RSC en la contractació.

El professor d'empresa i societat del Centre per a la Responsabilitat Social Corporativa de l'escola de negocis de Copenhaguen Andreas Rasche està d'acord que, en general, l'RSC i les lleis *toves* són insuficients. Amb tot, defensa que l'aplicació d'una legislació estricta tampoc és la solució definitiva. Si volen, les empreses i les autoritats sempre podran trobar maneres de saltar-se la normativa, explica Rasche.

“Una legislació estricta no servirà de gaire, ja que molts d'aquests problemes estan profundament arrelats en països que disposen de poca capacitat i recursos per fer complir l'estat de dret. El que s'ha de fer és combinar de manera intel·ligent lleis vinculants i lleis *toves*. Les empreses han d'entendre que una mala aplicació de les polítiques de responsabilitat social pot perjudicar la seva activitat. Alhora, les diferents parts implicades han de cooperar per millorar el seguiment i la manera d'efectuar les auditories perquè la llei tova sigui efectiva”, assegura Rasche.

Manca de seguiment

Per a Martín-Ortega, els compradors públics europeus tenen la capacitat real de millorar les condicions del personal que treballa en la indústria electrònica global i implicar-s'hi activament. Destaca que “com a grans consumidores de productes electrònics, les institucions públiques poden incidir significativament sobre les cadenes de subministrament i, en definitiva, sobre els drets humans de les persones que hi treballen. Si plantegen a les empreses exigències socials clares, les escoltaran”.

En aquests moments, el repte més important dels compradors públics que volen incorporar l'RSC en les adquisicions és el monitoratge, segons Martín-Ortega.

“Els compradors públics poden incorporar aspectes socials en els contractes, però no tenen la capacitat de fer un seguiment sistemàtic i proper de les cadenes de subministrament i els proveïdors per comprovar si realment compleixen els criteris. El monitoratge de les activitats dels proveïdors és la clau per canviar la realitat de les cadenes de muntatge a les fàbriques d'electrònica. Els compradors públics han d'invertir més en aquest àmbit si volen aprofitar tot el potencial per pressionar les empreses i fer que protegeixin els drets humans, laborals i mediambientals”, conclou Martín-Ortega.

Apèndix

Declaracions i respostes d'HP, Dell i Lenovo a les preguntes de Danwatch

Danwatch va enviar a Wistron, HP, Dell i Lenovo les conclusions de la recerca i les preguntes que se'n derivaven. Dell va ser l'única empresa que va respondre directament a les preguntes concretes plantejades per Danwatch, mentre que Wistron i HP van enviar comunicats. Per la seva banda, Lenovo va emetre una declaració de caràcter general que no responia a les preguntes concretes de Danwatch ni entrava a valorar les conclusions de l'informe.

L'equip d'investigació va poder entrevistar per telèfon Dell i HP, però Wistron i Lenovo van rebutjar la proposta.

A continuació, reproduïm íntegrament les declaracions i respostes de Wistron, Dell, HP i Lenovo:

Dell

Respostes de Dell (19 d'agost de 2015)

Danwatch: Segons l'OIT, la definició de treball forçós o obligatori és "tot treball o servei exigit a un individu sota l'amenaça de qualsevol pena i per al qual aquest individu no s'ha ofert voluntàriament". Quina és la diferència entre el treball forçós i les pràctiques obligatòries que descriu l'alumnat que actualment treballa amb el proveïdor Wistron a Zhongshan?

Dell: Mitjançant l'auditoria de l'Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC) busquem proves que demostrin l'existència de treball forçós, com la retenció de passaports, multes disciplinàries o incapacitat de rescindir el contracte. Investigarem les pràctiques a Wistron per assegurar-nos que es compleixen totes les normes.

Danwatch: Danwatch ha detectat una sèrie de vulneracions del dret nacional i internacional, incloent-hi el conveni de l'OIT relatiu a l'abolició del treball forçós. La documentació de la fàbrica de Wistron a Zhongshan també és contradictòria amb el principi d'RSC de no fer servir treball forçós que defensa l'empresa. En general, què pensen dels casos concrets que esmenta Danwatch?

Dell: Dell no permet el treball forçós i abordarà immediatament tots els casos detectats. No hem rebut documentació ni dades concretes (noms, dates, còpies de contractes, relació de nòmines, etc.), per això efectuarem una inspecció per sorpresa a la fàbrica amb l'objectiu de revisar tota la documentació i avaluar la gravetat de la situació.

Danwatch: Durant els últims cinc anys, els mitjans de comunicació, el món acadèmic i les ONG s'han fet ressò dels casos de pràctiques forçoses. Què ha fet Dell per solucionar el problema, d'acord amb els principis de diligència deguda i propietat activa?

Dell: L'any passat, Dell i Apple van participar conjuntament al Programa d'Acció Educativa Rural (REAP) de la Universitat de Stanford per investigar les condicions laborals de l'alumnat en pràctiques a les fàbriques d'electrònica de la província de Hunan, a la Xina. Això va servir per desenvolupar una eina perquè els proveïdors poguessin avaluar els seus socis educatius i determinar la qualitat dels centres: el nivell del professorat, l'índex de graduacions i l'acompanya-

ment de l'alumnat. A més, un equip de Stanford va avaluar presencialment 155 centres educatius i els va classificar segons el rendiment, i va compartir les puntuacions i els instruments d'avaluació amb els socis de l'EICC. A partir d'aquest treball, el 2015 l'EICC va posar en marxa un programa pilot d'acreditació dels instituts de formació professional, amb auditories anuals per garantir que l'alumnat rep un bon tracte, un salari just i l'acompanyament adequat. Dell lidera el grup de treball de l'EICC pel compromís que manté amb l'alumnat en pràctiques.

Danwatch: Es tracta d'una qüestió que es va repetint. Què ha de passar perquè Dell deixi de col·laborar amb un proveïdor que vulnera contínuament els drets laborals?

Dell: No hem tingut més remei que acomiadar alguns proveïdors perquè no complien els nostres criteris de responsabilitat social i mediambiental. Trencar la relació amb un proveïdor perjudica el personal perquè a la fàbrica tot continuarà igual, seguirà sent maltractat i obligat a treballar. Preferim anar a veure el proveïdor i intentem que es comprometi a canviar. Després, hi tornem diverses vegades per comprovar si està progressant. Si ho fa, hi continuarem treballant i pressionant-lo. Només trenquem relacions amb un proveïdor en cas que deixi de progressar o es negui a complir el nostre codi de conducta. Vam acomiadar tres proveïdors l'any 2014 i un el 2015 perquè no respectaven els criteris de responsabilitat social i ambiental. El nostre objectiu és impulsar canvis significatius a la cadena de subministrament, per això preferim treballar amb un proveïdor i ajudar-lo a millorar les condicions laborals del seu personal.

Reconeixem que hi ha problemes a la cadena de subministrament de les TIC. Estem treballant amb proveïdors, col·laboradors i, fins i tot, la competència per millorar les condicions laborals i garantir que el personal que participa en la fabricació dels productes Dell rep un tracte just i respectuós, percep un salari digne i respecta el medi ambient. Tot això requereix temps, però estem progressant constantment.

HP

Declaracions d'HP enviades a Danwatch (20 d'agost i 25 d'agost de 2015).

20 d'agost de 2015

HP té una sòlida tradició de pràctiques de gestió ètica i responsable de les persones que treballen a la cadena de subministrament i l'any 2013 va posar en marxa una iniciativa pionera a la indústria per protegir el personal en pràctiques i subcontractat.

Ens prenem molt seriosament totes les denúncies i vam dur a terme una inspecció per sorpresa de la fàbrica el següent dia hàbil després d'haver-nos assabentat del contingut d'aquestes denúncies.

La nostra rigorosa avaluació sobre el terreny no va detectar cap prova que confirmés l'existència de pràctiques forçoses, hores extraordinàries obligatòries, pràctiques salarials il·legals o contràries a l'ètica, el no reconeixement de baixes per malaltia o tractament inhumà sistemàtic relacionat amb la producció d'HP. No obstant això, la investigació va detectar alguns problemes, com la manca d'un control adequat de la jornada laboral de l'alumnat en pràctiques i deficiències en l'aplicació de les directrius de gestió responsable d'aquest col·lectiu. Investigarem més a fons i, si cal, introduïrem mesures correctores.

Seguirem investigant activament per garantir que aquesta fàbrica i altres instal·lacions de la nostra cadena de subministrament respecten els criteris estrictes d'HP, líder del sector, i ens

assegurarem que es prenen ràpidament les mesures correctores necessàries quan convingui. S'exigirà als proveïdors que no compleixin els estàndards d'HP que corregeixin les seves pràctiques urgentment, se'ls podrà aplicar programes de recuperació i corren el risc d'haver de deixar de treballar amb HP.

25 d'agost de 2015

La inspecció per sorpresa va tenir lloc a la planta d'HP, on es va detectar que tan sols el 10% de la plantilla era alumnat en pràctiques, molt lluny del nostre llinar capdavanter del sector, un màxim del 20%.

A continuació HP va adjuntar de nou la mateixa declaració que havia fet arribar el 20 d'agost.

Lenovo

Declaració de Lenovo (29 d'agost de 2015)

Declaració general de Lenovo relativa al compliment dels criteris sobre pràctica laboral justa

Lenovo té el ferm compromís de tractar el seu personal amb respecte i justícia, i de vetllar per la seva salut i seguretat. També insistim als nostres proveïdors que incorporin aquests valors. Lenovo forma part de l'Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC) des del 2006 i treballa per complir tots els requisits en les activitats internes i externes amb els proveïdors. Hem millorat significativament pel que fa a l'aplicació i eficàcia dels nostres programes i seguim buscant noves formes d'avançar.

Fem que els proveïdors compleixin les lleis i normatives que regulen la nostra activitat mitjançant els termes i condicions que introduïm als contractes i les comandes. Addicionalment, exigim el compliment dels criteris laborals i altres criteris de sostenibilitat mitjançant els acords específics i formals que l'EICC ha signat amb la majoria dels nostres proveïdors. No només complim la normativa de l'EICC —amb l'avaluació i presentació d'un informe anual utilitzant les eines de l'EICC i l'elaboració d'auditories cada dos anys per part d'auditors externs autoritzats per aquesta organització—, sinó que exigim que també ho facin els proveïdors.

Prop d'un 75% de la despesa actual en contractació s'efectua amb els socis de l'EICC i/o de la Global e-Sustainability Initiative (GeSI), la qual cosa demostra el compromís de Lenovo per fer complir una normativa laboral justa. A més, els proveïdors directes, que actualment representen el 95% de la despesa total de Lenovo, s'han sotmès a avaluacions del compliment de les directrius de l'EICC, i un 93% d'aquests proveïdors han estat auditats per empreses independents autoritzades per l'EICC. A banda, també portem a terme auditories anuals de salut i seguretat laboral a totes les fàbriques de proveïdors que produeixen per a Lenovo. Tot i que encara hi ha marge de millora, valorem positivament el progrés efectuat en aquest àmbit durant els últims anys.

Aquest esforç ha fet que Lenovo prenguéssim les mesures adients per garantir el compliment de les condicions laborals i altres estàndards de sostenibilitat a la cadena de subministrament. L'eficàcia d'aquesta política queda reflectida en la reputació de Lenovo, considerada una bona empresa amb qui treballar i líder de la cadena de subministrament global, segons fonts independents.

Finalment, les nostres polítiques i pràctiques són coherents amb la declaració dels principis fonamentals de l'Organització Internacional del Treball (OIT) i donem suport plenament a l'esperit i els objectius d'aquesta declaració.

Wistron

Comunicat de Wistron (21 d'agost de 2015):

Convenis de pràctiques laborals

Resum d'activitats relacionades

Objectius del document

Aquest document té la finalitat de respondre a les preguntes plantejades a Wistron en matèria d'ocupació d'estudiants. Tracta temes com el tipus d'estudiants, el treball "forçós", el salari, la comunicació amb l'alumnat i la normativa de recursos humans. L'empresa espera que la informació facilitada serveixi per aclarir la relació entre els centres educatius, Wistron i l'alumnat que ha decidit fer pràctiques a l'empresa.

Comentaris generals de l'empresa

La nostra empresa està en contacte amb diverses entitats i buscarà formes de millorar el benestar de la plantilla. Agraïm els comentaris i suggeriments que hem rebut, ja que ens ajuden a implementar millores laborals en tots els àmbits de l'empresa. Pel que fa a l'alumnat que destaca Danwatch, sembla que no ha interpretat bé les opcions relatives als programes educatius i el treball a Wistron. En cas que hi hagi qualsevol malentès, continuarem formant l'alumnat per explicar-li bé les opcions que ofereixen els seus centres educatius. També els continuarem demanant l'opinió per confirmar la seva voluntat d'unir-se als programes educatius de l'empresa. Mentrestant, informarem clarament l'alumnat que ve a la nostra empresa quins són els canals per comunicar qualsevol incidència que es pugui produir. Gràcies a aquestes accions i altres millores futures dels nostres programes destinats al personal, esperem que tothom se senti còmode i satisfet mentre treballa a l'empresa.

Continguts

Segons les dades que tenim, hi ha quatre centres educatius que envien alumnes al parc tecnològic de Wistron a Zhongshan. L'alumnat d'un d'aquests centres està participant en una classe d'"d'aptituds socials", mentre que la resta treballa per guanyar diners durant el període de vacances. No són programes de pràctiques.

Segons la informació facilitada per la direcció dels instituts, les classes d'aptituds socials són diferents dels programes de pràctiques. L'objectiu d'aquestes classes, a la qual s'hi poden inscriure els alumnes que ho desitgin, és formar-los perquè aprenguin a adaptar-se socialment i augmentar les seves qualitats personals. L'institut selecciona empreses o organitzacions qualificades per impartir-les, i si l'alumnat no té interès en l'opció escollida es pot buscar unes altres pràctiques sempre que rebí l'autorització del seu centre. Segons les informacions dels instituts, no s'obliga cap estudiant a fer pràctiques, per bé que necessiten aprovar aquesta assignatura, ja que forma part del pla d'estudis. Potser l'alumnat no interpreta correctament la situació.

Des d'octubre 2014, comprovem la disposició que té tot l'alumnat quan arriba a l'empresa i, a més, li expliquem com pot donar-se de baixa. Només hi ha un procés que és diferent del personal fix: l'alumnat ha de comunicar la renúncia al seu tutor abans d'omplir el formulari de baixa. Aquest procés serveix per confirmar que els centres educatius coneixen la situació de l'alumnat que en depèn.

Segons les dades aportades pel Departament de Recursos Humans el passat 17 d'agost, 134 alumnes de les quatre escoles s'han donat de baixa (120 sense avisar prèviament i 14 mitjançant el procés de renúncia formal). Pel que fa a l'alumnat d'aptituds socials, hi ha hagut 63 baixes (58 sense avisar prèviament i 5 mitjançant el procés formal). Aquestes dades demostren que els centres educatius i Wistron no estan obligant l'alumnat a treballar a l'empresa, tenen la llibertat de quedar-s'hi o marxar.

Pel que fa als diners que cobren durant el període de vacances, això no està relacionat amb els convenis educatius. Els instituts es posen en contacte amb les empreses per buscar oportunitats per als seus alumnes, els quals s'hi poden inscriure lliurement. El fet de treballar no afecta el seu conveni amb l'institut.

El 14 i 15 d'agost ens vam reunir amb l'alumnat acabat d'arribar per entendre a què es refereix quan diu que està "obligat a treballar" i vam reafirmar la seva bona predisposició. Algunes persones van afirmar que l'institut els havia buscat les pràctiques i que no volien anar a classe, ja que consideraven que no aprendrien i preferien treballar intensament. Vam tornar a explicar la relació que hi havia entre el centre, l'alumnat i l'empresa, per la qual cosa poden sol·licitar la baixa segons la seva voluntat. No obstant això, l'estat de la classe d'aptituds socials s'ha de comunicar al centre educatiu, ja que si volen fer unes altres pràctiques han de buscar una empresa o entitat autoritzada per aquest centre (també poden fer-les a una altra empresa que no sigui Wistron). Després de reunir-nos, 15 van demanar donar-se de baixa, mentre que la resta va optar per quedar-se.

La fàbrica de Wistron a Zhongshan adjunta les normes de l'empresa a la documentació de formació per al personal, les sol·licituds de vacances, la gestió de les hores extraordinàries i els aspectes relacionats amb la retribució per garantir que tothom està al corrent de quines són les regles de l'empresa. Per exemple, per obtenir una baixa per malaltia cal presentar un certificat mèdic, un requisit que afecta tot el personal, incloent-hi l'alumnat en pràctiques.

Totes les activitats relatives a la fabricació depenen dels plans de producció. Pel que fa als processos que requereixen la realització d'hores extraordinàries en dies laborables o festius, l'empresa té com a norma que primer cal comprovar quina es la predisposició del personal. Algunes persones expressen la voluntat de fer-les però després no vénen a treballar, però l'empresa no pot prendre cap mesura disciplinària en contra seu, només pot preguntar quina disponibilitat té la resta. En relació amb el treball nocturn, com que tot l'alumnat és major d'edat i l'objectiu de les pràctiques socials és obtenir ingressos durant les vacances escolars, l'equip responsable de la cadena de producció pot pactar amb ells que treballin algunes hores al torn de nit.

A banda, s'informa a tot el personal nou que té el dret de presentar una queixa si algun membre de la direcció de la fàbrica vulnera la normativa o emprà formes de comunicació inadequades (amenaces, per exemple). Posem a la seva disposició canals per reclamar, com la línia d'atenció

de recursos humans (6114) i/o el comitè de representants del personal (durant les sessions formatives, els mostrem les seves fotos i els números de telèfon de contacte, i es pengen a la cafeteria i al dormitori). D'altra banda, sempre poden utilitzar de manera anònima el correu electrònic i la bústia de comentaris a la direcció que hi ha en tots els edificis de l'empresa.

Malgrat totes les mesures que pren l'empresa, és possible que algun responsable de la cadena de producció hagi fet servir mètodes de comunicació inadequats. Quan acabin les investigacions adoptarem mesures disciplinàries i, si es detecten casos greus, seran traslladats a llocs de treball sense responsabilitat.

El Departament de Recursos Humans de Wistron s'encarrega de gestionar les nòmines mitjançant un sistema que ingressa els diners als comptes bancaris del seu personal. Aquest departament gestiona les targetes i les lliura al personal nou després de signar un rebut. Després, els bancs vénen a l'empresa un dia abans de la data de pagament de les nòmines i el personal nou sol·licita la contrasenya de la targeta mitjançant la seva acreditació. Un cop obtinguda, poden activar-la al banc o als caixers automàtics. Amb aquest sistema és impossible que la direcció dels centres educatius pugui intervenir en el procés.

El salari base de Wistron és més alt que el salari mínim de Zhongshan i tot l'alumnat cobra el mateix que el personal fix. Pot ser que l'import de la primera nòmina de l'alumnat sigui més baix que la d'un mes normal perquè està prorratejat segons els dies treballats. El salaris són mensuals i no s'endarrereix cap pagament.



Crèdits

Servents dels servidors

Vulneració de drets i treball forçós a la cadena de subministrament de productes informàtics de les universitats europees

Octubre 2015

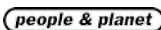
| | |
|----------------------------|---|
| Autoria: | Norma J. Martínez (Danwatch) |
| Recerca: | Norma J. Martínez i Nete Kyndesen. China Labor Watch va fer una investigació prèvia sobre el terreny per a Danwatch. Amb el suport des de la Xina i Hong Kong de les periodistes free-lance Evana Su i Linjin Li. |
| Editora: | Louise Voller |
| Fotografia: | Uffe Weng |
| Fotografia portada: | Dmitry Kalinovsky |
| Disseny: | Zeppa. – www.zeppa.nl |
| Maquetació: | Frans Schupp – www.fransschupp.nl |
| Maquetació català: | Concepte gràfic – www.conceptegrafic.com |
| ISBN/EAN: | 978-94-6207-069-1 |

DANWATCH Aquest informe parteix de la recerca independent efectuada per Danwatch. Ha estat elaborat segons els criteris ètics de Danwatch i els principis internacionals d'ètica als mitjans de comunicació. Danwatch és una organització de recerca i difusió independent que analitza la influència que tenen les empreses sobre la societat i el medi ambient a escala global. Aquesta entitat es compromet a respectar les normes i principis d'ètica periodística, tant en l'àmbit nacional com internacional, com la Llei de responsabilitat als mitjans de comunicació (Dinamarca) i la Declaració de principis sobre la conducta dels periodistes de la Federació Internacional de Periodistes.



Aquest informe ha estat elaborat per Danwatch i publicat per Good Electronics, en col·laboració amb CentrumCSR, People & Planet, SETEM, Südwind, WEED, Asienhaus i Forum Umwelt und Entwicklung, i el finançament 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 UE.

Publicat per:



La Xarxa GoodElectronics aglutina xarxes, organitzacions i individus que es preocupen pels drets humans, inclosos els drets laborals, i per qüestions de sostenibilitat en la cadena de subministrament de l'electrònica mundial. GoodElectronics inclou, però no es limita a, sindicats, organitzacions de base, organitzacions de campanya i d'investigació, departaments de recerca universitària i activistes. La xarxa es restringeix estrictament a la societat civil.



Goodelectronics
Sarphatistraat 30
1018 GL Amsterdam
The Netherlands

+31 20 639 12 91
info@goodelectronics.org
www.goodelectronics.org

