

ОЛИМПИАДА ОСТАЛАСЬ БЕЗ МЕДАЛЕЙ ПО ПРАВАМ ТРУДЯЩИХСЯ

«Играй честно 2008»

Доклад об условиях труда на производстве продукции с олимпийской символикой

*"Олимпизм представляет собой философию жизни, возвышающую и объединяющую в сбалансированное целое достоинство тела, воли и разума. Олимпизм, соединяющий спорт с культурой и образованием, стремится к созданию образа жизни, основывающегося на радости от усилия, на воспитательной ценности хорошего примера и на уважении к всеобщим основным этическим принципам."*¹

*Каждые два года Олимпийские игры становятся центром внимания прессы и зрителей во всем мире, являясь таким образом наиболее эффективным средством глобального корпоративного маркетинга и охватывая миллиарды людей более чем в 200 странах и территориях.*²

1. Четырнадцать месяцев: все впереди

В августе 2008 года спортсмены со всего мира соберутся на Летние олимпийские игры в Пекине. Мировые производители спортивной одежды заплатят огромные деньги за право связать свою продукцию с олимпийской идеей. Пекин посетят около 800 тысяч зарубежных гостей и одного миллиона китайских граждан. Кадры событий Олимпиады, дополненные корпоративной символикой, будут показаны во всех уголках земного шара.

Производство спортивной одежды – крупный бизнес, особенно во время Олимпийских игр. Год спустя после предыдущей Олимпиады мировой рынок спортивной одежды и обуви составлял по оценкам экспертов около 74 миллиардов долларов. Рост в мировой торговле спортивной одеждой обеспечивается такими корпоративными гигантами, как Nike, Adidas, Reebok, Puma, Fila, ASICS, Mizuno, Lotto, Kappa и Umbro, которые производят или распространяют одежду, обувь и другие спортивные товары. Кроме того, спортивные организации, такие как Международный олимпийский комитет, получают благодаря этим всемирным спортивным форумам огромную прибыль от спонсорских контрактов и лицензий.

Олимпийские сувениры, равно как и памятная спортивная одежда, будут пользоваться огромным спросом. Продажи фирменной спортивной одежды в Китае взлетели практически с нуля десять лет назад до трех миллиардов долларов в 2005 году. Ожидается, что в 2006 году эта цифра увеличится еще на 20 процентов.

¹ Статья 1 Олимпийской хартии 2004 года.

² МОК - www.olympic.org

Играй честно 2008

"Играй честно 2008" – это всемирный альянс профсоюзов, неправительственных организаций (НПО) и трудовых групп, которые стараются привлечь внимание к условиям труда в отрасли спортивной одежды в преддверии приближающихся Олимпийских игр 2008 года в Пекине.

В период подготовки к Олимпиаде 2004 года в Афинах была запущена одна из самых больших всемирных кампаний против бесчеловечных условий труда. Кампания "Играй честно на Олимпиаде" объединила альянс отделений Оксфам,³ глобальные профсоюзы (включая МКП, в то время МКСП,⁴ и ITGLWF), Кампанию "Чистая одежда" и другие организации по всему миру. Кампания должна была оказать давление на производителей спортивной одежды и обуви, Международный олимпийский комитет (МОК), его организационные комитеты (ОКОИ) и национальные олимпийские комитеты (НОКи), а также правительства стран с целью принятия конкретных четких мер по искоренению эксплуатации и нарушения прав трудящихся (в основном женщин) в мировой отрасли производства спортивной одежды.

Эта кампания продолжается во время подготовки к пекинской Олимпиаде и будет идти и по окончании Игр. Некоторые члены изначального Альянса "Играй честно" – МКП, глобальные профсоюзы и члены Кампании "Чистая одежда" – назвали новую кампанию "Играй честно 2008". По мнению участников "Играй честно 2008", с существующей системой эксплуатации и нарушения прав в отрасли производства спортивной одежды и обуви можно будет покончить лишь в том случае, если правительства признают свою ответственность по защите прав трудящихся и контролю за трудовой политикой компаний на национальном и международном уровне, а также если трудящиеся смогут объединиться для защиты своих интересов. В Китае, однако, подобное решение на настоящий момент невозможно, поскольку трудящиеся лишены основополагающего права образовывать независимые профсоюзы и вести переговоры с работодателями.

С идеологической и практической точек зрения Олимпийские игры предоставляют возможность обеспечить соответствие этого всемирного спортивного фестиваля идеалам Олимпийской хартии и гарантировать, что люди могут получать удовольствие от игр с уверенностью в том, что их одежда и сувениры произведены на предприятиях, где уважают человеческое достоинство и соблюдают права трудящихся. С помощью спонсорских контрактов и лицензий, а также с помощью огромного влияния компаний, производящих или распространяющих одежду, обувь и другие спортивные товары, такие спортивные организации как МОК должны взять на себя гораздо большую ответственность за условия труда.

Прибыль и Олимпиада

Согласно официальному представителю МОК по наблюдению за подготовкой к играм 2008 года, пекинская Олимпиада может стать самой прибыльной в истории Игр, превысив соответствующий показатель Лос-Анджелеса в 1984 году, составивший 224 миллиона долларов США. По сообщениям средств массовой информации, глава координационной комиссии МОК Хейн

³ Оксфам принимал участие в афинской кампании 2004 года. Оксфам не принимает участия в кампании "Играй честно 2008", но остается членом Альянса "Играй честно".

⁴ МКП (Международная конфедерация профсоюзов, ITUC) была учреждена в ноябре 2006 года и является преемником МКСП (Международной конфедерации свободных профсоюзов, ICFTU).

Вербрюгген сказал: «Не удивлюсь, если Пекин принесет больше прибыли, чем любые предшествующие Игры». Сообщается, что компания Adidas заплатила неслыханно высокую сумму – около 80-100 миллионов долларов наличными и особыми поставками спортивной формы, – чтобы выиграть спонсорский контракт на пекинскую Олимпиаду. В течение четырех лет до 2008 года МОК получит 866 миллионов долларов от 11 международных компаний-спонсоров Олимпийских игр.

Олимпийские лицензии составляют значительную часть маркетинговой программы Олимпийских игр, в которую входят спонсорские контракты, а также программы выпуска монет и марок. Официальная "Лицензия Олимпийских игр" – это соглашение, которое дает право использовать олимпийскую символику на товарах розничной торговли. Взамен получатели лицензии выплачивают отчисления, которые идут непосредственно на финансирование Олимпийских игр: "Программа ставит своей целью продвижение Олимпийских идеалов и Олимпийской символики, обеспечивая высококачественные точки соприкосновения с потребителем в соответствии с духом Игр."⁵ Как говорится на сайте Пекина-2008, лицензирование Олимпиады предоставляет успешным компаниям страны-организатора беспрецедентную возможность произвести и продать потенциально огромные объемы олимпийских товаров; таким образом, лицензиаты могут "получить значительную прибыль от производства и продажи лицензированных товаров" и "укрепить престиж торговой марки и увеличить долю рынка и объем продаж." По оценкам экономистов, одни только продажи фигурок официального талисмана Пекинских игр должны принести более 300 миллионов долларов прибыли.

В то время как для многих компаний Олимпиада – это большие деньги, полученная прибыль, как правило, не доходит до рабочих, производящих спортивную одежду и разнообразные сувениры. В мировом производстве спортивных товаров заняты миллионы людей, в основном женщины. В Китае и Индонезии, Турции и Болгарии они работают сверхурочно за низкую плату в тяжелых условиях, часто безо всякой защиты занятости. Текстильная и швейная промышленность известна своими продолжительными рабочими днями, низким уровнем оплаты труда и соблюдения трудового законодательства. Множество трудящихся во всем мире и особенно в Азии будут работать сверхурочно, чтобы удовлетворить бешеный спрос на товары с олимпийской символикой. Многие из них работают в плохо проветриваемых, небезопасных помещениях и не имеют возможности уклониться от изнурительного сверхурочного труда, рискуя лишиться платы за целый месяц, а то и больший срок.

Настоящий доклад представляет исследования, проведенные зимой 2006-2007 гг. всего лишь в четырех компаниях, получивших лицензию на производство олимпийской продукции. Исследования выявили весьма тревожную картину.⁶

Две компании из тех четырех, деятельность которых была рассмотрена в рамках кампании "Играй честно", являются мелкими по международным масштабам, другие же две – солидные предприятия среднего размера со значительной клиентской базой за рубежом. Данный доклад выявляет ужасающее пренебрежение здоровьем трудящихся этих компаний, местным трудовым законодательством и нормами в следующих областях:

⁵ Программа лицензирования Олимпийских игр 2008 года, http://www.ebeijing.gov.cn/BjToday/t20051103_286397.htm

⁶ В течение 12 месяцев перед пекинской Олимпиадой кампания "Играй честно" будет публиковать дальнейшие отчеты о положении в отрасли производства спортивной одежды.

продолжительность рабочего дня, шкала заработной платы; прием на работу детей и несовершеннолетних; охрана труда. Компания Mainland Headwear Holdings Limited, самое крупное и успешное из исследованных предприятий, заставляет трудящихся работать более 13 часов в день, семь дней в неделю, и платит им менее 50% минимальной заработной платы, установленной по закону. Производства Mainland Headwear находятся не в глубокой китайской провинции, а в Шэньчжэне (район Лонган), который расположен около Гонконга, имеет один из самых высоких минимумов заработной платы в стране, и где находятся многие из самых высокотехнологичных производств Китая. У этого производителя кепок нет ни малейшего оправдания для столь дурного обращения со своим персоналом. Компания Mainland Headwear также заставляет рабочих вносить залог в 100 юаней (около 13 долларов или 9,7 евро).

Трудящиеся на всех упомянутых в данном докладе фабриках, многие из которых производят товары для хорошо известных международных потребительских фирм, должны говорить неправду инспекторам. Некоторые рабочие получают подробные инструкции, как именно следует это делать, а также специальные поддельные документы для обмана аудиторов. Ни одно из рассмотренных производств не предоставляет защиты работникам-женщинам и матерям, как того требуют законы Китая. Ни на одном из рассмотренных предприятий нет отделений официальных китайских профсоюзов, а также, что неудивительно, надлежащих механизмов разрешения трудовых споров или демократически избранных рабочих комитетов. Подобное положение, очевидно, существовало на данных предприятиях до того, как компании получили олимпийские лицензии, и вероятно, будет существовать и по окончании Игр.

Несмотря на неоднократные требования, МОК по-прежнему не признает, что права трудящихся и условия труда относятся к сфере его полномочий.

В ПЕРВУЮ ОЧЕРЕДЬ НУЖНА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ МОК

- 1. Охрана человеческого достоинства является основным требованием олимпизма.*
- 5. Олимпийские стороны приложат усилия и старание для выполнения своей миссии. Их действия не должны пятнать репутацию Олимпийского движения.*
- 6. Олимпийские стороны не могут сотрудничать с компаниями или лицами, чья деятельность несовместима с принципами, установленными Олимпийской хартией и настоящим Кодексом.*
[Кодекс этики МОК]

Ровно за год до начала Олимпиады в Афинах Альянс "Играй честно" обратился в МОК с предложением о встрече, на которой предполагалось обсудить, каким образом МОК мог бы дать потребителям гарантию, что товары с олимпийской символикой были произведены в надлежащих условиях. Ответ МОК пришел лишь в декабре 2003 года. В нем говорилось, что МОК разделяет обеспокоенность Альянса "Играй честно", но что ответственность за спонсорские контракты и лицензирование несут национальные олимпийские комитеты, и таким образом данный вопрос не входит в юрисдикцию МОК. Предложение провести встречу было проигнорировано. В последующем письме МОК еще раз заявил, что он "подчеркивает свое осуждение несправедливых условий труда, несовместимых с духом и идеалами олимпийского движения." Однако МОК снова уклонился от предоставления помощи для борьбы с теми несправедливыми условиями труда, которые он осудил на словах. В письме опять говорилось, что "текущая деятельность по лицензированию

осуществляется 202-мя национальными олимпийскими комитетами по всему миру. МОК не имеет непосредственного отношения к подобным контрактам."

После еще нескольких обращений МОК встретился в Альянсом весной 2004 года и затем в октябре 2005 года. МОК обещал рассмотреть предложения и провести консультации. Однако несмотря на неоднократные запросы о результатах обсуждений, Альянс не увидел никаких признаков того, что МОК обсудил предложения или направил их в национальные олимпийские комитеты. В 12 месяцев перед Олимпиадой в Афинах Альянс "Играй честно" восемь раз обращался в МОК с предложением провести встречи и установить диалог. Хотя МОК сначала согласился обсудить результаты встреч, проведенных в апреле 2004 года, позже он уведомил Альянс, что не будет вести с ним двусторонних переговоров. Тем не менее, под серьезным давлением представители МОК согласились встретиться с представителями международных профсоюзов (по поручению партнеров "Играй честно") в октябре 2005 года. Однако МОК не отреагировал на предложение о дальнейшей работе по вопросам, обсуждавшимся на этой встрече.

В 1998 году между МОК и Международной организацией труда (МОТ) было подписано соглашение о сотрудничестве, в первую очередь по вопросам социальной справедливости. В соглашении говорилось, что "МОК и МОТ обязуются принимать меры для выполнения данной цели, особенно в плане борьбы с бедностью и детским трудом..." Согласно этому документу, МОК и МОТ должны были организовать совместную рабочую группу по развитию программы сотрудничества. Однако не вполне ясно, какие конкретные меры были приняты для достижения столь достойных целей.

Требования Альянса "Играй честно" к МОК

На собрании в октябре 2005 года Альянс "Играй честно" выдвинул основные требования, в соответствии с которым МОК должен:

- * Сделать четкое публичное заявление о поддержке трудовых норм, в особенности в цепи поставок спортивных товаров, которое дополнительно должно быть включено в Олимпийскую хартию;
- * Включить в спонсорские и лицензионные контракты МОК обязательные требования по трудовым нормам в цепи поставок соответствующих компаний;
- * Создать эффективные механизмы борьбы с нарушениями трудовых прав в цепях поставок, в тех случаях когда подобные проблемы не были решены путем прямого контакта с соответствующей компанией;
- * Принять конкретные меры по обеспечению принятия и исполнения соответствующих положений национальными олимпийскими комитетами и организационными комитетами Игр.

Несмотря на туманные отсылки к своему этическому кодексу, МОК с очень большой неохотой признает свою ответственность за условия производства олимпийской продукции и спортивной одежды – притом, что связь между отраслью и Олимпийскими играми очевидна. Как уже говорилось, игры в Пекине, весьма вероятно, станут самой прибыльной Олимпиадой в истории, но хотя некоторые НОКи позитивно встретили кампанию "Играй честно" в преддверии афинских Игр, мы считаем, что люди, производящие товары, которые обеспечивают этот финансовый успех, забыты, а их интересы игнорируются. Настоящий доклад выявляет вопиющие условия, в которых производятся товары с официальной олимпийской символикой, что в свою очередь поднимает вопрос – как "Олимпиада", которая, по словам Олимпийской хартии, "стремится к созданию образа жизни, основывающегося

на ... уважении к всеобщим основным этическим принципам" может сочетаться с подобными условиями производства.

МОК отрицает ответственность

Несмотря на большой объем данных о противозаконных условиях труда при производстве олимпийской продукции и спортивной одежды, представленный Альянсом "Играй честно" в МОК перед Олимпийскими играми в Афинах и Турине, МОК продолжает отрицать наличие каких-либо проблем в своей цепи поставок. Представленные ниже исследования дают неопровержимые доказательства того, что противозаконные условия труда при производстве олимпийской продукции по-прежнему существуют и требуют серьезной реакции как МОК, так и оргкомитета Олимпиады в Пекине. В докладе продемонстрировано, что деловая практика компаний, производящих товары с олимпийской символикой, нарушает как дух, так и букву Олимпийской хартии. Тем не менее, олимпийское движение, в первую очередь Международный олимпийский комитет, отказывается признать существование нарушений трудовых норм в своей цепи поставок и взять на себя ответственность за создание этической программы лицензирования и спонсорских контрактов для борьбы с подобными нарушениями.

Хотя огромная часть ответственности за обеспечение соблюдения трудовых норм и их соответствия международным стандартам лежит на китайском правительстве, МОК, как главный координатор Олимпийских игр, должен также признать свою ответственность. Более того, МОК обязан бороться с нарушениями деловой практики своими лицензиатами и спонсорами. При этом у МОК есть возможность добиться положительных сдвигов в сфере прав трудящихся тех отраслей, которые вносят вклад в успех Олимпийских игр. Кроме того, МОК имеет возможность поддерживать инициативы по строгому соблюдению прав трудящихся в данной области.

Хотя многие национальные олимпийские комитеты положительно отреагировали на кампанию "Играй честно" перед Олимпиадой 2004 года в Афинах, а некоторые спортсмены приняли участие в самой кампании по борьбе с эксплуатацией и нарушениями прав трудящихся отрасли производства спортивной одежды, МОК категорически отказался взять на себя какую-либо ответственность за соблюдение прав трудящихся в рамках олимпийских программ лицензирования и спонсорских контрактов на мировом и национальном уровнях, а также на уровне Игр, несмотря на признание того, что цели кампании соответствуют духу олимпийского движения в сфере справедливой игры и этики.

Несмотря на то, что в Кодексе этики МОК ясно сказано, что "олимпийские стороны не могут сотрудничать с компаниями или лицами, чья деятельность несовместима с принципами, установленными Олимпийской хартией и настоящим Кодексом," МОК отказывается взять на себя ответственность за минимальное соблюдение основных трудовых норм при производстве товаров и спортивной одежды с олимпийской символикой. Ближе всего МОК подходит к признанию необходимости этического и устойчивого олимпийского бизнеса в Статье 14 своего Кодекса, где говорится, что следует "обеспечить позитивное наследие Олимпийских игр для городов и стран-организаторов Игр." Однако несмотря на то, что Олимпийская хартия включает слова об "ответственном подходе к проблемам окружающей среды", в ней не упоминается о необходимости ответственного подхода к ведению бизнеса.

МОК постоянно отрицает, что он должен осуществлять контроль и нести ответственность за производство товаров с олимпийской символикой.

МОК и олимпийское лицензирование

Мы не можем указывать правительствам как себя вести... "Это не наша задача. Мы заняты организацией Игр."⁷

МОК постоянно уходит от обсуждения вопросов прав человека и повторяет, что он не собирается делать "политических" заявлений. Однако Комитету не следует делать и столь огульных заявлений об условиях труда при производстве товаров с олимпийской символикой. У самого МОК есть лишь несколько прямых лицензиатов и спонсоров, но как главный координирующий орган Олимпийских игр МОК несет основную ответственность за то, чтобы национальные олимпийские комитеты и страна-организатор обеспечивали соблюдение олимпийского духа и идеалов их лицензиатами и спонсорами. МОК является "собственником" олимпийской эмблемы и по сути предоставляет стране-организатору право использовать эту эмблему в течение ограниченного отрезка времени; таким образом, МОК следует следить за тем, чтобы олимпийская символика не была запятнана нарушениями в сфере условий труда.

МОК несет основную ответственность за лицензирование товаров с олимпийской символикой. Олимпийская хартия – несмотря на свое молчание в отношении этики бизнеса – ясно описывает существующее положение дел и дает четкую информацию о вознаграждении, которое МОК получает в обмен на использование олимпийской символики.

Например:

Статья 2...2.2.1. При заключении соглашений о спонсорстве, поставках и в отношении всех коммерческих инициатив, (помимо упомянутого в п.2.2.2) должно соблюдаться условие, что такое использование не нанесет ущерба интересам соответствующего НОК и что решение должно приниматься Исполкомом МОК при консультациях с этим НОК, который получит часть чистого дохода от такого использования

2.2.2. При всех лицензионных соглашениях должно соблюдаться условие, что НОК получит половину чистой прибыли от такого использования после вычета всех налогов и положенных сборов.

В Китае использование официальной эмблемы Олимпиады на товарах находится под четким контролем. Насколько нам известно, на настоящий момент право производства товаров с официальной символикой Олимпиады было предоставлено 55 компаниям.

Согласно Олимпийской хартии, любые контракты об использовании официальной символики Олимпиады должны быть одобрены и подписаны соответствующим организационным комитетом Олимпийских игр (ОКОИ) и действуют только в пределах страны соответствующего ОКОИ кроме случаев, когда было получено предварительное письменное согласие ОКОИ. Кроме того, "использование олимпийской эмблемы должно содействовать развитию олимпийского движения и не ущемлять его достоинства; любая связь между олимпийской эмблемой и товарами или услугами запрещена, если эта связь несовместима с основополагающими принципами Олимпийской хартии или той ролью, которую играет МОК" (4.10.2).

⁷ Хейн Вербрюгген, глава координационной комиссии МОК по Олимпийским Играм в Пекине, Ассошиэйтед Пресс, 25 апреля 2007 года.

Кроме того, МОК осуществляет контроль над подобными соглашениями и имеет право пересмотреть любые лицензионные контракты, заключенные страной-организатором или НОКом: "По требованию МОК любой НОК или ОКОИ должны предоставить ему копию любого контракта, заключенного ими" (4.10.5).

Официальная Лицензия Олимпийских игр представляет собой соглашение, которое дает право на использование олимпийской символики на товарах розничной торговли. Взамен получатели лицензии выплачивают отчисления, которые идут непосредственно на финансирование Олимпийских игр: "Программа ставит своей целью продвижение Олимпийских идеалов и Олимпийской символики, обеспечивая высококачественные точки соприкосновения с потребителем в соответствии с духом Игр." Как говорится на сайте Пекинских игр-2008, лицензирование Олимпиады предоставляет успешным компаниям страны-организатора беспрецедентную возможность произвести и продать потенциально огромные объемы олимпийских товаров; таким образом, получатели лицензий могут "получить значительную прибыль от производства и продажи лицензированных товаров и укрепить престиж торговой марки и увеличить долю рынка и объем продаж..."⁸

"Миссией" Лицензионной программы Игр 2008 года является продвижение эмблемы Олимпийских игр в Пекине и Китайского олимпийского комитета (КОК), "выражение уникальной культуры Китая и Пекина с помощью ряда товаров национальной культуры; усилия по привлечению китайских предприятий к программе олимпийского лицензирования, демонстрации китайских товаров и созданию идентификации символики и качества, т.е. «Сделано в Китае = высокое качество», а также собрать средства на проведение Олимпийских игр 2008 года в Пекине." К сожалению, в данной программе ничего не сказано о достойной занятости, основополагающих трудовых нормах и даже соблюдении национального законодательства.

Трудящиеся Китая и экономическое "чудо"

Превращение Китая из непродуктивной сельской экономики в локомотив промышленности называют "китайским чудом". Экономика испытала резкий подъем, объемы экспорта стремительно растут, доходы увеличились. Для многих китайцев произошедшее за последние двадцать лет превращение привело к повышению уровня жизни и досель беспрецедентному потребительскому выбору. Для компаний во всем мире оно означает доступ к новым рынкам, а также дешевой и послушной рабочей силе: китайский экспорт добился особого успеха в отраслях с неестественно низким уровнем заработной платы. С 1983 по 2002 год общий приток капитала в виде прямых иностранных инвестиций вырос с 1,8 миллиарда долларов до 446,3 миллиарда, то есть почти с нуля процентов ВВП в начале 80-х до почти пяти процентов к концу 90-х годов.

Китайское "чудо" было достигнуто дорогой ценой – ценой эксплуатации и давления самого грандиозного масштаба. Эту цену заплатили большинство из тех людей, которым чудо должно было принести пользу: обычные рабочие и фермеры, составляющие большую часть населения страны.⁹ Для одних преобразование Китая привело к более высокому заработку, для тех же, кто

⁸ Обзор программы маркетинга Олимпийских игр 2008 года в Пекине, <http://en.beijing2008.cn/46/72/column211717246.shtml>

⁹ Более подробно о китайском чуде см.: Whose Miracle: How China's workers are paying the price for its economic boom [Чье чудо? Как трудящиеся Китая платят за экономический бум в стране], МКСР (теперь МКП), декабрь 2005 г.

жил за чертой бедности, оно означало уменьшение дохода. До сих пор за чертой бедности живут 250 миллионов человек, 16,6 процентов населения, а доход 700 миллионов человек, 47 процентов населения, составляет менее двух долларов в день. Развитие неравенства привело к тому, что на сегодняшний день его уровень в Китае - один из самых высоких в мире.

Многие из тех, кто трудится за чертой бедности или близко к ней, составляют базу экономического успеха Китая в процветающих южных и приморских городах. Прибывая из сельских областей, чтобы спастись от непосильного труда и бедности, около 200 миллионов мигрантов работают в основном в частном секторе, с его низкой заработной платой, продолжительным рабочим днем и дешевизной жизни работника. Многие мигранты работают без официальных контрактов и часто не зарегистрированы на своем рабочем месте. Они полностью зависимы от своих работодателей. Без таких основных прав, как доступ к пенсионной системе и системе социального обеспечения, многие мигранты работают 13 часов в день, семь дней в неделю за минимальный оклад или менее того. Уровень охраны труда абсолютно неприемлем. Несмотря на ежегодные обещания улучшить ситуацию, число несчастных случаев с летальным исходом на производстве по официальным оценкам составило в 2005 году 127 тысяч. В одном вышедшем недавно отчете говорится, что более 200 миллионов из 758 миллионов трудящихся в Китае страдают от какого-либо профессионального заболевания. По официальной статистике в 2006 году число крупных промышленных аварий (согласно классификации, с более чем 30 человеческими жертвами) снизилось, но несчастные случаи на рабочем месте по-прежнему происходят ежедневно. Порядка 700 тысяч рабочих являются инвалидами в результате производственной травмы. Считается, что только в районе дельты Жемчужной реки каждый год рабочие теряют около 40 тысяч пальцев.

Правительство Китая достигло успехов во многих аспектах законодательных и социальных реформ, но для большинства трудящихся страны новые законы либо не применяются, либо не могут защитить их от внутренних или зарубежных работодателей, старающихся извлечь выгоду из того, что Китай решил взять на себя роль фабрики мира. Ситуация будет меняться по мере того, как правительство перестанет поощрять инвестиции в нетехнологичный бизнес и начнет – хотя и запоздало – стремиться повысить квалификацию и уровень заработной платы рабочей силы Китая; однако на данный момент реформы не достигли многих важнейших областей.

Корпоративная социальная ответственность, которую многие провозглашали панацеей для улучшения условий труда в Китае, была широко разрекламирована международными компаниями и известными фирмами как символ их приверженности основополагающим трудовым нормам. Тем не менее, как следует из настоящего и многих других докладов, КСО в целом неэффективна внутри страны. Низкий уровень норм, устаревшие и дискредитировавшие себя системы "аудита" и недостаточное внимание к цепям поставки означают, что аудит КСО легко фальсифицируем и лишен всякого смысла. Хотя некоторые инициативы более пристально рассматривают такие проблемы, как реальное участие рабочих в управлении предприятием, они проводятся в небольшом масштабе и требуют больших средств. При том, что многие кодексы корпоративной этики декларируют приверженность основным трудовым нормам, включая свободу объединения, большинство из них не содержат конкретных мер по обеспечению и соблюдению этой свободы.

Без участия рабочих в управлении предприятием не может быть устойчивых изменений в условиях труда; тем не менее, большая часть инициатив КСО в

Китае не упоминают того, что китайские власти до сих пор не позволяют трудящимся образовывать независимые профсоюзы и вступать в них. Даже самые достойные инициативы не принесут успеха, если они не будут поддержаны независимыми организациями трудящихся, а будут полностью зависеть от щедрот работодателя. Свобода объединения и право на коллективные переговоры – не пустые лозунги, а значимые реальные права, которые дают трудящимся возможность высказать свое мнение и улучшить свое рабочее место.

Свобода объединения

Профсоюзы – эффективное средство, с помощью которого трудящиеся могут улучшить условия на рабочем месте и, кроме того, получить возможность выражать свое мнение для полноценного участия в общественной жизни и защиты от негативных последствий экономического развития. Трудящиеся Китая не имеют доступа к этому основополагающему праву, заключенному в Конвенциях МОТ, поскольку китайское правительство не подписало базовые трудовые нормы МОТ о свободе объединения и коллективных переговорах. Вследствие этого репрессии рабочих-активистов происходят повсеместно.

Правительство Китая не ратифицировало ни одну из двух основополагающих Конвенций МОТ о свободе объединения и праве на объединение в профсоюзы и ведение коллективных переговоров (Конвенции МОТ №87 и №98). В феврале 2001 года правительство ратифицировало Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (ICESCR), заявив при этом, что положения Статьи 8,1(а), а именно положения о создании организаций трудящихся и вступлении в подобные организации по выбору трудящегося, должны применяться в соответствии с китайским законодательством. Правительство по сути отгородилось от основополагающего компонента Пакта, нарушив таким образом принципы международного законодательства о договорах. Соответственно, в 2005 году Комитет ООН по экономическим, социальным и культурным правам "выразил сожаление" решением Китая "запретить право на создание независимых профсоюзов и объединение в них" и призвал Китай "внести изменения в Закон о профсоюзах и разрешить трудящимся образовывать независимые профсоюзы, не входящие в структуру Всекитайской федерации профсоюзов."

Проще говоря, трудящиеся не имеют права создавать профсоюзы или вступать в них по своему выбору, поскольку единственной "организацией трудящихся", признаваемой по закону, является Всекитайская федерация профсоюзов (ВКФП). Роль ВКФП – "представлять интересы трудящихся и оберегать их законные права"; но в то же время ВКФП, как часть правительственной бюрократии Китая, должна "соблюдать и защищать Конституцию (...), видеть свою главную задачу в экономическом развитии, держаться социалистического пути, [и] поддерживать демократическую диктатуру и правящую роль Коммунистической партии Китая (...)". Основной задачей ВКФП является "координация трудовых отношений путем консультаций" и "мобилизация рабочих на выполнение своих производственных задач."

В случаях производственных беспорядков или конфликтов на рабочем месте ВКФП в лучшем случае не оказывает помощи, а в худшем – сознательно ставит препоны на пути действий и требований трудящихся. Подобное бездействие и отсутствие малейшей помощи трудящимся во многом являются следствием противоречивой природы организации. ВКФП одновременно представляет собой часть партийно-государственной бюрократии, орган, содействующий правительству в обеспечении социальной стабильности в

период экономических реформ, а также якобы представляет интересы трудящихся, содействуя им и следя за тем, чтобы возникающие в условиях новой "социалистической рыночной экономики" противоречия и неравенство не привели к становлению независимого рабочего движения.

Независимые профсоюзы запрещены, и попытки создать независимые организации трудящихся подавляются, иногда насильственным путем. В Китае не существует права на забастовку, и у трудящихся мало законных способов выразить свое недовольство. На данный момент не существует закона, регулирующего процесс коллективных переговоров, - есть только нормы и положения по Коллективным трудовым договорам (изменены в 2004 году). Несмотря на столь малые возможности для коллективных консультаций и явную нужду в защите трудящихся (в том числе мигрантов), не видно сколько-нибудь значительного прогресса в сторону какой-либо формы коллективных переговоров. Не имея репрезентативных профсоюзов, трудящиеся тысячами выходят на улицы - зачастую после многих лет, потраченных на бесплодные попытки договориться с местными властями.

Организаторы и участники подобных выступлений часто попадают под арест. Некоторых приговаривают к тюремному заключению после уголовных процессов, имеющих мало общего с международными нормами. Другим назначают "исправление трудом" ("лао дзяо", называемое также "трудовой реабилитацией") - административный процесс, не имеющий даже рудиментарных ограничений системы уголовного правосудия. Вследствие подобных репрессий независимые профсоюзы появляются редко и ненадолго. Организаторы коллективных мероприятий идут на большой риск. Тем не менее число трудящихся, готовых идти на столь большой риск для организации протестов, забастовок и коллективных мероприятий, растет.¹⁰

По мере того как Китай продолжает свой мучительный путь к свободной экономике, миллионы трудящихся на старых государственных предприятиях теряют работу - а новых рабочих мест для них почти нет. Ожидается, что создание новых рабочих мест еще много лет будет отставать от числа ищущих работу, и официальные данные по городской безработице (около 4,5%) скрывают гораздо более высокую величину, которая по отдельным оценкам составляет 10-20% в некоторых постиндустриальных районах. Для многих - в первую очередь женщин, которых увольняют первыми и нанимают последними - увольнение в возрасте 40 лет по сути означает уход на пенсию. В дополнение ко всему в стране процветают коррупция, масштабные хищения с бывших государственных предприятий и сговор между бизнесменами и чиновниками. ВКФП не смогла добиться даже принятия, не говоря уже об исполнении, каких-либо положений о социальной защите при реструктуризации подобных государственных предприятий.

Кроме того, ВКФП не хочет или не может защитить трудящихся в частном секторе. Несмотря на то, что трудовые мигранты были впервые допущены в ВКФП в 2003 году, и, несмотря на широко разрекламированные кампании по принятию мигрантов в ряды трудящихся, ВКФП практически не принимает участия в большинстве конфликтов и коллективных мероприятий в крупных производственных регионах, где сосредоточена основная масса частного бизнеса. Ни на одном из четырех предприятий, рассмотренных Альянсом "Играй честно" в рамках настоящего доклада, мы не обнаружили следов

¹⁰ Список лиц, находящихся в настоящее время в заключении за участие в протестах трудящихся, см. Imprisoned Labour Rights Activists in China [Заключенные активисты по правам трудящихся в Китае], http://www.ihlo.org/DLA/POCS_011206.html

деятельности отделения ВКФП или какой-либо другой формы объединения или комитета трудящихся.

Пока в Китае нет свободных и независимых профсоюзов, добронравные компании и постепенная разработка более обстоятельного законодательства никогда не принесут прочного успеха.

Закрываем глаза?

Учитывая столь трудные для китайских трудящихся условия, отсутствие профсоюзов и плохое исполнение национального законодательства, легко представить, насколько обычна для Китая та ситуация, которая описана в данном докладе. Мы подчеркиваем, что в конечном счете МОК несет ответственность за то, что положение на подобных предприятиях, где условия труда опасны для жизни рабочих, должно быть исправлено до того, как им было бы разрешено получать прибыль от Олимпийских игр.

МОК полностью отрицает данные о серьезных проблемах в цепи поставок олимпийских товаров и утверждает, что все прекрасно в олимпийской семье. Выступая летом 2005 года в конце трехдневного визита в Китай, председатель Координационной комиссии МОК по Олимпийским играм в Пекине Хейн Вербрюгген сказал, что подготовка к Играм в Пекине идет "гладко". "У нас будут по-настоящему "зеленые" Игры, не просто потому, что они делают все возможное для охраны окружающей среды, но и потому, что все получает зеленый свет," сказал Вербрюгген, и добавил: "Возможно, в это трудно поверить, но у меня нет ни одного замечания."¹¹ В это действительно трудно поверить, несмотря на все старания МОК. Наши исследования открывают совсем другую картину.

Lekit Stationery Company Ltd.

В начале этого года исследователь "Играй честно" устроился на работу в компанию **Lekit Stationery Ltd.**, собственник которой находится в Тайване и которой принадлежит крупное производство в южном Китае, и на месте произвел сбор информации о практике найма на работу и условиях труда на этом предприятии.



Было обнаружено, что этот крупный, успешный производитель систематически выплачивает своим работникам менее 50% от установленного законом в данном регионе минимального уровня оплаты труда. Компания оплачивает труд работников по крайне низким сдельным расценкам, требуя от них 13-часового рабочего дня. Количество выходных в месяц невелико, если они вообще предоставляются. Lekit – одна из многих компаний, в значительном объеме использующих на своих заводах временную рабочую силу. В настоящее время компания не выделяет, не регистрирует и не выплачивает своим работникам каких-либо социальных пособий. В прошлом

¹¹ Bloomberg News, 2 июня 2005 г.

такая практика также не применялась. Фирма практикует крайне жесткую систему штрафов и взысканий в качестве дисциплинарных и регуляторных мер, применяемых к персоналу. Этот обладающий лицензией производитель товаров с официальной олимпийской символикой также нанимает на работу детей и принуждает их работать по 13 часов в день. Этот факт тщательно скрывается – найм детей и взрослых работников документально не фиксируется с целью уклонения от исполнения обязанностей работодателя в настоящем и будущем.

Местонахождение собственника

Капитал компании содержит тайваньские инвестиции

Завод на материковой части Китая

Административная область Чжэнпин, г. Киши, г. Дунгуань, Гуандун, Китай.

Тел.: 86-0769-8666 5177; 8666 8747; 8666 7077; 8666 7867; 8666 9847

Факс: 86-0769-8666 5277; 8672 3358

Email: esd3@lekit.com.hk or lekit4@lekit.cn

Сайт: www.lekit.cn

Офис в Гонконге:

Room 610-12, Block A, Tonic Industrial Centre, Kowloon Bay, Гонконг

Тел.: 852-2750 2351

Факс: 852- 2750 2731



Ученики начальной и средней школы, работающие в компании Lekit во время каникул (исследователь "Играй честно" работал вместе с ними в январе 2007 г.)

Компания **Lekit Stationery Ltd**, основанная в 1977 г., имеет сертификат ISO 9001 на производство бумажной и кожаной продукции. Исследования "Играй честно" проводились на одном из ее заводов в г. Дунгуань (провинция Гуандун).

В открытом письме директора завода в г. Дунгуань Криса Ки, опубликованном на сайте B2B, значится следующее: "Lekit имеет честь быть поставщиком канцелярских товаров на Олимпиаде-2008 в Пекине." (http://chrisque.en.ec21.com/company_info.jsp). Опрошенные работники завода подтвердили, что компания Lekit печатает изображения кукол Фува – талисмана Олимпиады, на своих бумажных товарах.

Компания Lekit производит записные книжки, адресные книги, блокноты на пружине, описания продукции, деловые дневники, отрывные блокноты, запасные бумажные блоки для дневников, ежедневники в твердой обложке, ежедневники на пружине, личные органайзеры, канцелярские товары в кожаной обложке, кожаные папки для документов, футляры для визиток, товары для рабочего стола, футляры для компактных дисков, кошельки и подарочные товары. Так, ежемесячно компания производит пять миллионов записных книжек, восемь миллионов описаний товаров и сопутствующих изделий, один миллион ежедневников в кожаных обложках и др., а также 500 тысяч блокнотов, папок и сопутствующих товаров. (<http://www.lekit.cn/eng/profile.asp>)

Lekit также является поставщиком компаний Filofax (<http://www.filofax.co.uk/>) и MomAgenda (<http://www.momagenda.com>).



1. Детский труд

Исследователи "Играй честно" обнаружили, что на момент составления обзора (январь 2007 г.) в компании Lekit работало более 20 детей в возрасте до 16 лет в нарушение Статьи 15 Закона о труде.¹² Как правило, это ученики начальной и средней школы, дети мигрантов из сельских районов. Их интересовала работа в течение коротких зимних каникул. Некоторых из них на завод привели матери – работа была необходима им для оплаты школьных занятий. Хотя дети составляли лишь 5% от общего числа работников (400 человек), многие из них были весьма малы. Дети, как и взрослые, были вынуждены работать полный 13-часовой рабочий день.

Один из исследователей "Играй честно" работал вместе с этими детьми в январе 2007 г. Самому младшему работнику исполнилось всего 12 лет. Их обычный рабочий день на упаковочной линии начинался в 7:30 или 8:00 и продолжался до позднего вечера (около 10:30). Однажды график работы был изменен – это было связано с заранее объявленной внешней инспекцией. Всем детям были даны задания работать на складе, чтобы сделать их присутствие незаметным.



Как правило, дети работали за большим столом, собирая записные книжки – складывая их обложкой вверх. Потом пять книжек складывались вместе, упаковывались и убирались в один из больших упаковочных ящиков.

Одной из причин найма на работу детей является возможность платить им более низкую зарплату. За труд в сверхурочное время дети получают только 3 юаня в час, а их взрослые коллеги получают 3,12 юаня в час (см. ниже разделы о заработной плате).

2. Отсутствие контрактов и трудовых книжек

Руководство компании Lekit не заключает со своими работниками контрактов и не выдает им никаких документов, подтверждающих факт найма на работу. Согласно Статье 19 Закона о труде, трудовой контракт должен включать в себя следующее:

- а. условия контракта;
- б. описание работы;

¹² Статья 15 Закона о труде гласит: Работодателям запрещается принимать на работу детей, не достигших возраста 16 лет. Организации, деятельность которых связана с литературой, искусством, физической культурой и спортом, а также с особыми видами прикладного искусства, желающие принять детей до 16 лет, обязаны пройти официальную ревизию и получить лицензию в соответствии с законами страны, а также обязаны соблюдать право детей на обязательное образование.

- в. условия работы и охраны труда;
- г. условия выплаты зарплаты;
- д. правила, распорядок и взыскания за нарушения;
- е. условия расторжения трудового контракта;
- ж. особые положения, связанные с случаями нарушения трудового контракта.

В условиях отсутствия документов, подтверждающих прием на работу, в случае возникновения спора в связи с часами работы, зарплатой, компенсацией за производственную травму, выплаты социальных и иных пособий, работникам очень трудно доказать, что они были приняты на данный завод и обосновать свою позицию и права в комитете по трудовому арбитражу или в суде.

3. Рабочий день чрезмерной продолжительности и обязательный сверхурочный труд

Производственные линии завода – линии разработки образцов, линии бумажной продукции (всего восемь), печатные линии двухцветной, трехцветной, четырехцветной и пятицветной печати; сборочные конвейеры, линии установки пружин, линии вырезания талеров, линии крепления обложек, линии прошива кожи, а также упаковочная линия. Опрошенные "Играй честно" работники разных производственных линий утверждали, что их работа крайне тяжела, особенно из-за сверхурочных.

Обычный рабочий день в компании Lekit длится 12 часов, четыре из которых являются обязательными сверхурочными часами. Такой график используется с понедельника по субботу, а иногда также и в воскресенье. У большинства работников компании выходные – это только вечер воскресенья. Производственным рабочим выходные дни даются очень редко, и их просьбы о предоставлении выходного, как правило, игнорируются.

| Время | Ежедневный график |
|------------------------|---|
| 6:45 | Подъем |
| 7:00 – 7:15 | Завтрак |
| 7:15 – 7:30 | Штамп в карточке учета, начало утренней смены |
| 7:30 – 8:00 | Утренний сбор (только по четвергам) |
| 8:00 – 12:00 | <i>Утренняя рабочая смена</i> |
| 12:00 – 13:15 | Обеденный перерыв |
| 13:15 – 13:30 | Штамп в карточке учета, начало дневной смены |
| 13:30 – 17:30 | <i>Дневная рабочая смена</i> |
| 17:30 – 18:15 | Ужин |
| 18:15 – 18:30 | Штамп в карточке учета, начало вечерней смены |
| 18:30 – 22:30 или 2:00 | <i>Сверхурочное время</i> |

Примечание: приведенная выше информация была собрана "Играй честно" в г. Дунгуань в январе и феврале 2007 г.

Одна тринадцатилетняя девочка, работающая в компании Lekit, рассказала нам следующее:

"Я работала с раннего утра до 2-х часов ночи! И не один раз, а два или три раза в месяц. Я выбивалась из сил, но мне все равно приходилось идти работать на следующий день."

В январе 2007 г., отчасти в связи с высоким уровнем спроса на сувениры с олимпийской символикой, а отчасти из-за приближения празднования

лунного Нового Года, объем *сверхурочной работы* в Lekit был увеличен до 160 часов в месяц. Это в 4,5 раза превышает максимально допустимый объем сверхурочных – 36 часов в месяц. (См. Статью 41 Закона о труде КНР). Таким образом, кроме обычных 168 часов (8 часов в неделю, 22 рабочих дня в месяце), работники были вынуждены работать еще 160 часов, или около 80 часов в неделю.

В Китае принято множество законов и положений, охраняющих здоровье работников и защищающих их от чрезмерного объема сверхурочных, но соблюдение этих законов контролируется недостаточно жестко. Многие работники оказываются уязвимыми для общих проблем – чрезмерно длинные часы работы и недостаточное время для отдыха.

4. Зарплата ниже установленного законом минимального уровня; отсутствие компенсации за работу в сверхурочное время

Несмотря на сверхдолгий рабочий день, работники Lekit получают зарплату, размер которой меньше установленного законом минимального уровня. В Дунгуане с 1 сентября 2006 г. минимальная оплата труда повысилась до 690 юаней в месяц, что равняется 4,12 юаня в час при условии восьмичасового рабочего дня и пятидневной рабочей недели. Тем не менее, работники Lekit были вынуждены работать 26 "обычных" дней в месяц и получали при этом только 450 юаней. При таких расценках (8 часов в день, 26 дней, 450 юаней в месяц), производственный рабочий получает всего лишь 2,16 юаней в час.

Очевидно, что такая низкая заработная плата говорит о серьезных проблемах: во-первых, основная зарплата крайне низка, гораздо ниже минимума, установленного законом; во-вторых, работа в сверхурочное время не оплачивается по повышенным расценкам, которые в субботу должны в два раза превышать базовые.

Мастер линии бумажной продукции также сообщил следующее:

"Даже если мы планомерно отработали 160 часов сверхурочных, наш начальник оплачивал нам только 70 часов по нормальной расценке. Это был потолок. Мы все были очень недовольны, но что делать? Нам никогда не платили нормально. За остальные 90 сверхурочных часов он платил нам по обычной расценке – всего 2,16 юаня в час."

В январе 2007 г., когда объемы сверхурочной работы достигли рекордной отметки 160 часов, средняя зарплата работника равнялась 871,2 юаням в месяц. Зарплата рассчитывалась так: [450 юаней + (2,16 юаня x 1,5 обычной расценки x 70 часов) + (2,16 юаня x 90 часов) = 450 + 226,8 + 194,4 юаня]. Наиболее высокий уровень зарплаты, по словам рабочих, составлял около 1000 юаней.

Как ни странно, единственный способ для работников Lekit получить законную минимальную зарплату – это сверхурочная работа, но сверхурочные часы не оплачиваются по повышенным расценкам.

Такой метод расчета заработной платы и компенсации за работу в сверхурочное время крайне несправедливая эксплуатация. Руководство компании планомерно обманывает своих работников, лишая их как обычной зарплаты, так и компенсации за сверхурочные часы. Тем не менее, большинство из 400 женщин-работниц в возрасте от 35 до 45 лет

соглашается продолжать работу на заводе. В групповом интервью они признались, что работа в Lekit лучше, чем маленькие мастерские в деревне.

5. Неоправданные штрафы и удержания из зарплаты

Система контроля и дисциплины на этой принадлежащей тайваньскому собственнику фабрике крайне тщательна и зачастую сурова. Lekit взимает штраф в размере 20 юаней (что примерно равняется плате за полный рабочий день) с тех, кто проводит в туалете более 15 минут за раз. Руководство также удерживает 1 юань из зарплаты работников за каждую минуту, на которую они опаздывают на утренний сбор по четвергам. За пропущенный рабочий день удерживается три дневных зарплаты. Кроме того, существует трехуровневая дисциплинарная система штрафов: 20 юаней за любые "мелкие проступки", от неубранных спален до отсутствия именного значка на рабочем месте; 50 юаней за "крупные проступки" и 80 юаней за "непростительные проступки". Молодой работник сказал представителю "Играй честно" дословно следующее: "Даже мелкое нарушение фабричных правил карается штрафами и взысканиями. Я ненавижу эту работу."

6. Отказ производить социальные отчисления и другие выплаты

Исследования "Играй честно" показали, что Lekit не производит социальные выплаты за своих работников, за исключением нескольких техников. Это прямо противоречит Статье 73 Закона о труде, требующего от работодателей выплаты пособий по социальному обеспечению и страхования всех работников при выходе на пенсию, а также в случае болезни или травмы, при производственной травме или профессиональном заболевании, при увольнении или рождении ребенка.

Так, если работник приобретает профессиональное заболевание или получает производственную травму, его/ее *медицинские расходы* должны возмещаться за счет схемы страхования. Более того, если работник подвергается госпитализации, работодатель обязан выплачивать *пособие на питание* (его размер варьирует в разных городах) в течение всего периода госпитализации.

7. Опасные условия труда

Многие работники дали понять, что условия труда в компании Lekit являются небезопасными и что от них не требовалось соблюдения определенной законом техники безопасности. Статья 30 "Закона о предупреждении профессиональных заболеваний" гласит:

"Подписывая трудовые контракты с работниками, работодатель обязан предоставить им правдивую информацию обо всех потенциальных рисках профессиональных заболеваний и последствиях работы, а также о мерах предупреждения таких заболеваний и материальной компенсации. Эта информация должна быть ясно изложена в трудовом контракте; сокрытие фактов и обман работников запрещаются."

Кроме того, работодатель обязан установить в цехах эффективное оборудование и предоставить работникам необходимую защитную униформу или приспособления для предотвращения профессиональных заболеваний.

На деле ни один из опрошенных работников не подписывал с компанией Lekit трудового контракта и соответственно не был оповещен перед началом работы о потенциальных опасностях.

На конкретной фабрике в Дунгуане источником опасности являются спаечные цехи, а также ежедневная работа с клеящими веществами и едкими химикатами, применяемыми в производстве кожаных товаров. Одна группа работников, ответственная за прикрепление на записные книжки декоративных элементов (ярких полосок или лент) часто страдает от ожогов пальцев или кистей рук.

8. Отсутствие законного декретного отпуска

Законный декретный отпуск не предоставляется. Беременные работницы имеют право только на неоплачиваемый отпуск. Тем не менее, Закон о труде и Положение о защите работников-женщин требуют предоставления работницам как минимум 90-дневного декретного отпуска по уходу за ребенком.

9. Отсутствие структуры поддержки и профсоюзного представительства

Неудивительно, что исследователи "Играй честно" обнаружили, что в компании нет ни организации, ни комитета работников, ни даже отделения официального профсоюза ВКФП. Единственной возможностью для работников выразить свое мнение об условиях жизни и труда является разговор с мастером производственной линии или отделом кадров.

Yue Wing Cheong Light Products Ltd (Шэньчжэнь)

Исследовательская группа "Играй честно" провела интервью с работниками двух компаний-официальных производителей сумок для Олимпиады-2008 в Пекине. Ниже приведен отчет об условиях труда в компании **Yue Wing¹³ Cheong Light Products Ltd.** (Шэньчжэнь).

Исследователи обнаружили, что этот крупный и успешный производитель систематически выплачивает своим работникам менее 64,6% от определенного законом минимального уровня оплаты труда. Компания оплачивает труд работников по крайне низким сдельным расценкам, требуя от них 13-часового рабочего дня. Количество выходных в месяц невелико, если они вообще предоставляются. Такая практика существовала еще до того, как компания получила официальную лицензию на производство товаров с эмблемой пекинской Олимпиады-2008. Более того, похоже, что компания прилагает немалые усилия по сокрытию информации от инспекций – как в прошлом, так и в настоящее время.



¹³ Qing Gongye буквально означает "товары легкой промышленности".

Компания пренебрегает техникой безопасности и охраной здоровья работников. Воздух в мастерских загрязнен пылью, хлопковыми и льняными волокнами, а также пухом разнообразного происхождения, что затрудняет дыхание. Существующая система вентиляции не очищает воздух от этих веществ, работникам не выдаются маски, которые могли бы защитить их от ежедневного вдыхания мелких частиц. Работники ткацкого цеха страдают от ядовитых красителей, оставляющих на руках болезненные раны.

Местонахождение собственника:

Гонконг (компания основана в 1978 г.); позднее штаб-квартира открыта в США

Yue Wing Cheong Light Products Ltd. (Шэньчжэнь)



Источник: <http://www.ywcmfg.com/>

Обладатель лицензии Олимпийских Игр

Компания Yue Wong Cheong Light Products Ltd. (YWC), Шэньчжэнь, избрана одним из двух официальных лицензированных производителей сумок для Олимпиады в Пекине (www.ywcmfg.com/index.htm). Компания выпускает 50 наименований товаров с эмблемой пекинской Олимпиады-2008.¹⁴



¹⁴ "Ужесточение мер в связи с подделками символики в Китае" ("China's Logo Crackdown") *Wall Street Journal* Nov. 3, 2005. Статья приведена на сайте Национальной ассоциации промышленников: www.nam.org/s_nam/sec_illum.asp?CID=202260&DID=235608.

Yue Wing Cheong Light Products (Шэньчжэнь), Ltd., лицензированный поставщик Олимпийских игр 2008 г. в Пекине (Источник: "Играй честно")

Производственная база в г. Шэньчжэнь:



Завод по производству сумок в районе Лонган г. Шэньчжэнь (источник: "Играй честно")

YWC владеет крупным производственным комплексом в г. Шэньчжэнь. В него входят пять фабричных зданий – блоки К, А, В, С и D (около 3000 производственных станков и механизмов), а также трехэтажное общежитие, столовые, поликлиника, рекреационные помещения (библиотека, баскетбольная площадка и бильярдный стол), а также удобные магазины.

Адрес: деревня Цзися (Jixia), город Буджи (Buji), район Лонган, Шэньчжэнь, Гуандун, Китай

Тел.: 0755-2874 9121 (добав. 8066)

Факс: 0755-2874 9877

Штаб-квартира и отдел продаж в США:

Yue Wing Cheong Manufactory, Ltd.

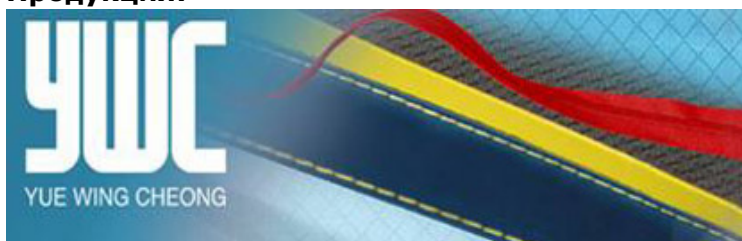
Адрес: 601 Washington Avenue, Suite 250, Newport, Kentucky 41071, USA

Тел.: 859-291-3100

Факс: 859-291-3113

E-mail: ywcma@ywcmfg.com

Продукция:



Сумки-холодильники, спортивные сумки, компьютерные сумки, мешки для подгузников, косметички, мешки-термосы, портфели, рюкзаки, пакеты для еды, женские сумочки, кошельки и плюшевые игрушки.¹⁵

Другие упомянутые клиенты:

Согласно информации, представленной на сайте, компания также производит сумки для международных компаний - Disney, Nike, Reebok, Wal-Mart, Home-Depot, Burberry, Marykay и Dell.

¹⁵ Источник: сайт компании (www.ywcmfg.com/index.htm)

С условиями труда в фирме YWC существует по крайней мере пять серьезных проблем.

1. Зарплата менее 64,6% от законодательно установленного минимума

Согласно сайту компании, YWC претендует на "высокие стандарты деловой и трудовой этики", а также утверждает, что "фабрика и условия труда ежегодно проходят независимую инспекцию, организованную компаниями-представителями крупнейших корпораций США, в том числе Disney, Wal-Mart и K-Mart Stores".¹⁶ Тем не менее, исследователи "Играй честно" с сожалением обнаружили, что реальная практика компании ничем не отличается от большинства мелких и средних предприятий южного Китая.

Все работники (кроме сотрудников блока К) жалуются на эксплуатацию. Как правило, они работают 356 часов в месяц (174 часов плюс сверхурочные), зарабатывая при этом в среднем всего лишь 778,4 юаня¹⁷ в месяц. Эта зарплата составляет всего лишь 64,6% от установленного законом минимума. В Таблице 1 представлены различия между тем, как ежемесячная зарплата рассчитывается в компании YWC и расчетом, основанном на законодательном минимуме, принятом в районах, прилегающих к Шэньчжэню:

Таблица 1: Сравнение расценок, принятых в компании, с установленной законом нормой

| | <i>Система оплаты труда YWC</i> | юаней | <i>Минимальный уровень оплаты труда</i> (Внешняя зона Шэньчжэня) | юаней |
|--|--|-----------------------|--|-------------|
| Основная зарплата | Средняя зарплата в YWC равна 25 юаней в день x 30 дней в месяце | 750 | На основе 8-часового рабочего дня x 21,75 дней (174 часов/месяц) | 700 |
| Оплата сверхурочных (ОС) по рабочим дням | Дополн. 0,7 юаня в час (5 часов в день x 22 дня = 110 часов; Всего ОС по рабочим дням = 110 часов/месяц) | 77 | 6,03 юаней в час (4,02 юаня в час x 1.5); 5 часов в день x 22 дня = 110 часов/месяц | 663 |
| Оплата сверхурочных (ОС) по субботам и воскресеньям | Дополн. 0,7 юаня в час (5 часов в день x 4 субботы = 20 часов плюс 13 часов x 4 воскресенья = 52 часа; Всего ОС по выходным = 72 часа/месяц) | 50.4 | 8,04 юаней в час (4,02 юаня в час x 2); 13 часов в день x 8 выходных дней = 104 часов/месяц | 836 |
| Премия | Премия за отсутствие прогулов | 50 | | |
| Плата за питание | Питание | -120 | | |
| Квартплата | Место в общежитии | -10 | | |
| Коммун. платежи | Вода и электричество | -15 | | |
| Страховка | Мед. Страховка | -4 | | |
| Всего зарплата | | 778,4 | | 2199 |
| Менее | Зарплата меньше законодательно установленного минимума | 1420,6 [64,6%] | | |

¹⁶ См. раздел "Этика" на сайте компании, www.ywcmfg.com/ethics.htm

¹⁷ Десять юаней (RMB) примерно равны 0,97 евро.

Исследователям "Играй честно" хотелось бы верить в то, что компания, получившая официальную лицензию Олимпийских игр, со столь четко сформулированной приверженностью деловой этике, будет соответствовать более высокому стандарту. Тем не менее, зарплата большинства работников ниже установленного законом минимального размера в 4,02 юаня в час (700 юаней/21,75 дней/8 часов).



Работницы шьют сумки (Источник: "Играй честно")

Одна работница описала ситуацию так:

"Наша зарплата рассчитывается по сдельному методу, так что нам приходится очень много работать, чтобы получить 1000 юаней в месяц. Многие работники остаются на лишние 10 минут, чтобы сделать побольше. За товар, который делаю я, расценка составляет 0,8 юаня за дюжину. Дюжину сшить можно за 20 минут. За день я делаю от 30 до 40 дюжин. Я зарабатываю около 20 юаней в день. Нам приходится следить за количеством сделанных вещей, чтобы иметь возможность сравнить свои результаты с результатами компании, чтобы удостовериться, что нам правильно рассчитывают зарплату в конце месяца. За сверхурочные часы нам дополнительно не платят. Сдельные расценки такие же, как и в обычное рабочее время. В компании нам сказали, что мы будем получать дополнительные 0,7 юаня в час за сверхурочные, но на самом деле эти деньги уходят на оплату еды." [Прим. редактора: компания обеспечивает работников обедом во время сверхурочной работы].

Работники не получают распечатку с составляющими своей зарплаты, так что расчеты компании проверить сложно.

2. Долгий рабочий день

Большинство работников YWC работают по 13 часов в день (8 часов обычного рабочего дня + 5 часов сверхурочных). Таблица 2 показывает типичный рабочий день:

Таблица 2: Типичный график работы

| | Время | Часы |
|-----------------------------------|------------------|------------------|
| Утренняя смена | с 7:30 до 11:30 | 4 часа |
| Обед: | с 11:30 до 13:30 | 2 часа |
| Дневная смена | с 13:30 до 17:30 | 4 часа |
| Ужин: | с 17:30 до 18:45 | (1 час 15 минут) |
| Вечер (сверхурочная смена) | с 18:45 до 23:45 | 5 часов |
| Всего рабочих часов в день | | 13 часов |

Работники жалуются, что часто у них не бывает ни одного выходного в месяц. Пиковых или мертвых сезонов не бывает, и работники жалуются на то, что вынуждены работать с утра до ночи целый год.

Ниже приведена типичная жалоба работников YWC:

"Блок К – самое новое из фабричных зданий, и обстановка там очень хорошая. Зарплата там выше, чем в других блоках [A,B,C,D]. Многие работники хотят перевестись в блок К, и я в том числе. Работать в блоке D очень утомительно. Я сижу за машинкой целый день [с 7:30 утра] до 11 вечера. Зад затекает и левая нога болит. Теперь моя левая нога все время болит при ходьбе."

3. Техника безопасности на рабочем месте

По мнению работников, опрошенных "Играй честно", на фабрике существуют серьезные проблемы с техникой безопасности.



Кипы легковоспламеняющихся тканей на полу цеха (Источник: "Играй честно")

Так, в блоке В на каждом этаже есть цех раскроя. Его главная функция – раскраивать крупные куски ткани и других текстильных материалов. Работники жалуются на то, что пыль и пух от этих материалов летает повсюду в этих цехах. Фабрика не предоставляет работникам никакой защитной одежды. Если работница хочет носить маску, она должна сама ее купить.



Швея сидит на табуретке (без спинки) всю рабочую смену (Источник: "Играй честно")

В отделе пошива дамских сумочек блока В есть три цеха – В2, В3 и В4. В каждом цехе 150 работников работает за 200 электрическими швейными машинками. Задача заключается в том, чтобы сшить вместе

отдельные детали сумок.

Сдельная расценка за дюжину кусочков колеблется между 0,5 и 3 юанями. Эргономические проблемы (боли в ногах и спине) – частое явление для этих цехов. Швеи сидят на табуретке (без спинки) в течение всех 13 часов. Правой ногой они управляют машинкой, а руками контролируют процесс пошива. После 13 часов упорной работы многие женщины жалуются на боль в правой ноге и затекание ягодиц.

В этих пошивочных цехах хранятся кипы легковоспламеняющихся тканей, но огнетушителей недостаточно. Работники не проходят инструктажа по пожарной безопасности. По данным, полученным "Играй честно", пожар имел бы катастрофические последствия.



Количество огнетушителей на заводе ничтожно мало (Источник: "Играй честно")

В отделе лентоткачества работники страдают от красителей, вредных для кожи рук. С течением времени химикаты разъедают кожу и следующий слой тканей на руках, оставляя болезненные раны. С такими ранами трудно

принимать душ или заниматься ручной стиркой (распространенное явление). Одна из женщин (с открытыми ранами на всех пальцах рук) возмущенно ответила на вопрос исследователей "Играй честно":

"Конечно, никто не носит защитных перчаток! Перчатки замедляют работу, и мастер решит, что ты много на себя берешь. Если хочешь носить перчатки, можешь забыть о том, что ты здесь работаешь." (А разве руки не болят?) "Конечно, болят! Даже если не погружать их в воду, все равно болят. Но хуже всего, когда их намочишь. Когда я стираю свою одежду с порошком, руки болят ужасно. Порошок попадает в ранки, и это так больно, что хочется плакать."

Пыль, хлопковые и льняные волокна и пух от всех материалов носятся в воздухе в цехах раскроя, затрудняя дыхание. Существующая система вентиляции не очищает воздух от этих веществ, работникам не выдаются маски, которые могли бы защитить их от ежедневного вдыхания мелких частиц.

4. Трудности с увольнением

Работники рассказали исследователям "Играй честно", что уволиться, не потеряв при этом зарплату, по крайней мере, за один месяц, очень трудно, если не проработать на фабрике год. Но многие не выносят постоянной сверхурочной работы и пытаются уволиться по соглашению с руководством до истечения одного года. Эта задача невыполнима. Большинство заявлений об увольнении не получают одобрения, так что работникам приходится уходить, теряя зарплату по крайней мере за текущий месяц.

Уволиться без удержания зарплаты получается крайне редко. Так, компания обнаружила, что одна из работниц устроилась на завод в возрасте всего 15 лет по фальшивым документам. Ее попросили отправиться домой и получить новое удостоверение личности, а потом устроиться обратно на работу. Поскольку ее уволила сама компания, ее зарплата была выплачена целиком.

5. Обман инспекций компаний-клиентов

Компания YWC прекрасно отдает себе отчет в том, какие тяжелые условия существуют на ее заводе, особенно в связи с низким уровнем зарплаты. Очень неприятно столкнуться с такой практикой в компании, имеющей лицензию Олимпийских игр.

По словам работников, опрошенных "Играй честно", инспекции от основных клиентов компании посещают фабрику каждый месяц. В прошлом руководство выдавало каждому работнику две справки о зарплате. Одна из них была *фальшивой* – в ней расчеты проводились в соответствии с законом (правая колонка в Таблице 1); другая, *настоящая*, справка содержала расчеты, приведенные в левой колонке в Таблице 1. Работникам было велено показывать инспекторам фальшивую справку, соответствующую трудовому законодательству. Чтобы работники не показали инспекторам настоящие справки, руководство перестало выдавать эти справки. С октября 2006 г. работники расписываются в ведомости о получении зарплаты, и эти записи хранятся у руководства. Потом работников просят запомнить "правильную формулу расчета зарплаты", которую они должны пересказать инспекторам, если те будут задавать им вопросы.

Кроме того, отдел кадров заставляет работников расписываться в том, что они прошли подробный инструктаж и обучение по 11 предметам, включая

борьбу с терроризмом, экологическую политику и пожарную безопасность. На самом деле, как обнаружили исследования "Играй честно", фабрика не проводит инструктажа ни в одной из этих областей, и эти документы предназначены исключительно для демонстрации инспекторам.

6. Питание и общежитие



Питание в фабричной столовой стоит 120 юаней в месяц (Источник: "Играй честно").

Работники считают питание и бытовые условия в общежитиях YWC удовлетворительными. Но они жалуются на слишком высокую цену питания – 120 юаней в месяц. За эту сумму фабричная столовая обеспечивает только двухразовое питание. Работники могут питаться за пределами фабрики и не платить за фабричную еду, но такой вариант стоит дороже.



Трехэтажное общежитие работников (Источник: "Играй честно")

Фабрика предоставляет комнаты в общежитиях всем своим работникам и взимает с них 12 юаней в месяц за жилье и 15 юаней в месяц за воду и электричество. В одной комнате живут восемь человек. У каждого работника есть свой собственный запирающийся шкафчик. Большинство работников проживают на территории фабрики, но некоторые семейные пары живут за ее пределами – аренда жилья обходится им примерно в 200 юаней в месяц. Фабрика не субсидирует плату за их жилье.

7. Излишне суровые штрафы и взыскания

Руководство сурово наказывает работников за прогулы без разрешения. Например, если работница пропустит три дня в месяц, она может лишиться целой месячной зарплаты или потерять работу. Это суровое правило успешно предотвращает прогулы, так как работнику пришлось бы уволиться, не получив зарплаты.

8. Отсутствие законного декретного отпуска

Законный декретный отпуск не предоставляется. Беременные работницы имеют право только на неоплачиваемый отпуск. Тем не менее, Закон о труде и Положение о защите работников-женщин требуют предоставления работницам как минимум 90-дневного декретного отпуска по уходу за ребенком.

9. Отсутствие структуры поддержки и профсоюзного представительства

Неудивительно, что исследователи "Играй честно" обнаружили, что в компании нет ни организации, ни комитета работников, ни даже отделения официального профсоюза ВКФП. Единственной возможностью для работников выразить свое мнение об условиях жизни и труда является разговор с мастером производственной линии или отделом кадров.

Компания Eagle Leather Products Ltd.

Исследовательская группа "Играй честно" провела интервью с работниками двух компаний-официальных производителей сумок для Олимпиады-2008 в Пекине. Ниже приведен отчет об условиях труда в компании **Eagle Leather Products, Ltd** – дочерней компании Silver Billion Group (<http://www.silverbillion.com>)



Компания Eagle Leather Products – не лучший и не худший работодатель в практике "Играй честно". Ее работники не жаловались на уровень своей зарплаты, и данные говорят о том, что их труд оплачивается в соответствии с принятым в данной области минимальным уровнем оплаты труда. Тем не менее, долгие периоды обязательной сверхурочной работы и суровые штрафы за любые пропуски можно описать только как жестокую и эксплуататорскую трудовую практику, недопустимую для гонконгской компании, обладающей лицензией Олимпийских игр.

Eagle Leather Products Co. Ltd.

Eagle Centre, Min Zhu Xi Rd, Shijie Town, Дунгуань, Гуандун, Китай 523024
Тел.: 86-(0)769-8663 3628 or 8628 7222
Факс: 86-(0)769-8663 3464

Местонахождение собственника:

Гонконг

Материнская компания:

Silver Billion International Enterprises Ltd.

Тел.: +86 769 8663 3628 или +86 769 8628 7222, Факс: +86 769 8663 3464

Email: info@silverbillion.com / Сайт: www.silverbillion.com

www.hxgift.cn/Web/silverbillion/en/index.html



Компания Eagle Leather Products, основанная в 1995 г., представляет собой производство, занимающее часть комплекса Eagle Centre в Донгуане. Она принадлежит гонконгской компании Silver Billion International Enterprises Ltd.

Eagle Leather Products Co., Ltd. является производителем и дистрибьютером продукции с официальной символикой Олимпийских игр в Пекине 2008 года, в особенности рюкзаков и туристских сумок. Согласно подсчетам работников, заказы на олимпийские товары в настоящее время составляют более 50% от всех заказов компании.



Выше показаны примеры товаров, производимых компанией Eagle Leather Products, Ltd.

(Источник: Сеть китайских товаров (China Commodity Net)

http://ccn.mofcom.gov.cn/rzqy/show.php?ls_fileno=10266910)

В компании работает около 200 цеховых рабочих. Возраст этих работников колеблется от 16 до 30 лет. Они разделены на 8 небольших цехов, ответственных за пошив, контроль качества, подготовку материалов (тесма, застежки, металлические и пластиковые товары/детали, ткани, вкладыши, нейлон, кожа, вышивка, полиэстер, хлопок, материалы ПВХ и т.д.), а также за другие аспекты производства.

1. Чрезмерная продолжительность рабочего дня

В производстве сумок стандартный срок товарооборота (от получения заказа до отгрузки товара) составляет 90-120 дней, а иногда и меньше. Большинство производственных работников вынуждены работать 7 дней в неделю, 30 дней в месяц. "Обычный" рабочий день длится 8,5 часа. Сверхурочная работа является обычной практикой и приходится на время с 7 до 9 часов вечера. Иногда работникам приходится трудиться до 11 часов вечера без перерыва, чтобы выполнить авральные заказы. Они вынуждены работать более 300 часов в месяц, 140 часов из которых приходится на сверхурочное время, что намного выше, чем предусмотренный Законом о труде потолок в 36 сверхурочных часов в месяц.

Работники, опрошенные "Играй честно", говорили о том, что производственные рабочие вынуждены работать до 11:30 вечера 15 дней подряд с 6 по 20 января 2007 г.

"Мы пытаемся успеть сделать "олимпийские сумки" вовремя и просто валимся с ног! Мы все работаем до позднего вечера. А на следующий день надо опять работать с 7:30 утра! Что это за жизнь?"

"Черт бы побрал все эти олимпийские товары, я так устал. Когда мы жалуемся во всеуслышание, наш мастер не против, потому что он тоже хочет, чтобы мы работали в более расслабленном темпе, а не все время в авральном режиме."

Другими словами, в течение более двух недель им приходилось работать по 13 часов в день (8,5 часа обычной дневной смены и 4,5 сверхурочных часа между 7 и 11:30 вечера), и все это время у них не было ни одного выходного.

2. Задержки с выплатой зарплаты

Труд рабочих фабрики оплачивается по сдельным расценкам, и руководство следует местной практике выплаты зарплаты задним числом: работники получают зарплату за январь только между 2 и 10 марта. Это нарушение Закона о труде.

Работники утверждают, что на этой фабрике уровень зарплаты удовлетворителен. Им платят от 800 до 1000 юаней в месяц, не считая платы за сверхурочную работу. Кроме того, работники имеют право на определенную законом минимальную зарплату, установленную правительством Дунгуаня (в настоящее время она равняется 690 юаней в месяц – закон вступил в силу 1 сентября 2006 г.).

3. Излишне суровые штрафы и взыскания

Руководство разрешает работникам проводить в туалете только 15 минут. За более долгий перерыв взымается штраф в размере 30 юаней. Кроме того, руководство сурово наказывает работников за несанкционированный пропуск работы. Например, если работник пропустит один рабочий день, он лишается зарплаты за три дня. Это суровое правило предотвращает прогулы.

Существуют крайне произвольные правила. Например, один молодой работник был уволен за отказ подстричь волосы. Он был уволен в декабре 2006 г. без какой-либо компенсации.

4. Отсутствие медицинского страхования и социального обеспечения

Закон о труде требует от работодателей обеспечивать всех работников страхованием, в том числе пенсионной и медицинской страховкой. Но производственные рабочие сообщили представителям "Играй честно", что страховки у них нет.

5. Плохое качество питания и жилья

Работники очень недовольны плохим качеством еды в фабричной столовой, хотя питание предоставляется бесплатно.

"Почти каждый день нам приходится есть овощи, но они несъедобные. Капуста на вкус даже и близко не похожа на капусту. В тарелке всегда бывает что-нибудь отвратительное. Так что нам приходится просто закрывать глаза и заглатывать все в один присест."

Другая работница сказала "То, что готовят (в фабричной столовой) для человека непригодно. Это и свиньи бы есть не стали."

Тем не менее, большинство работников вынуждено питаться в фабричной столовой, потому что желающие есть за пределами фабрики не получают никакой компенсации; "Кормят тут отвратительно, но приходится есть". Хотя руководство компании часто критикует работников за то, что те выбрасывают еду, работники утверждают, что им приходится это делать. В результате работники трудятся целый день, но не получают достаточного питания. Многие теряют в весе, и их здоровью наносится серьезный вред.

В фабричном общежитии спальни рассчитаны на 14 человек, которые спят на семи двухъярусных койках. Это означает, что комнаты переполнены и в них всегда шумно. Многие работники жалуются, что не могут заснуть до полуночи. В общежитиях также существуют проблемы с администрацией и безопасностью. Работники говорят, что очень распространены мелкие кражи личных вещей, от мобильных телефонов до зубной пасты. По словам одного из рабочих, "Выхода нет. Приходится все время быть начеку."

6. Сомнительная практика найма на работу

Работников нанимают в открытую. Новые работники должны пройти медицинский осмотр в местной больнице и заплатить за него 45 юаней (они вычитаются из первой зарплаты). Фабрика не проводит никакого официального инструктажа по технике безопасности среди новых работников, что противоречит закону.

Официально фабрика требует, чтобы все работники были старше 18 лет. Но в ходе опросов, проводившихся "Играй честно", выяснилось, что на фабрике работают около 20 подростков младше 18 лет, что в основном объясняется недостатком рабочей силы в регионе.

7. Опасные условия труда

Работники, опрошенные исследователями "Играй честно", жаловались на нездоровый воздух в красильных цехах. Запах краски так силен, что работники этого цеха часто чувствуют головокружения. Ни маски, ни другие средства защиты от паров работникам не выдаются. Летом многие работники красильных цехов так плохо себя чувствуют, что им приходится брать отгул. Но только одно из пяти заявлений на отгул получает положительный ответ, а

за несанкционированный прогул с работника взимается сумма, равная трехдневной зарплате.

8. Отсутствие законного декретного отпуска

Законный декретный отпуск не предоставляется. Беременные работницы имеют право только на неоплачиваемый отпуск. Тем не менее, Закон о труде и Положение о защите работников-женщин требуют предоставления работницам как минимум 90-дневного декретного отпуска по уходу за ребенком.

9. Отсутствие структуры поддержки и профсоюзного представительства

Неудивительно, что исследователи "Играй честно" обнаружили, что в компании нет ни организации, ни комитета работников, ни даже отделения официального профсоюза ВКФП. Единственной возможностью для работников выразить свое мнение об условиях жизни и труда является разговор с мастером производственной линии или отделом кадров.

Mainland Headwear Holdings Limited



www.mainlandheadwear.com

Группа, основанная в Гонконге в 1986 г., занимается дизайном, производством и распространением головных уборов. Ее производства расположены в городах Шэньчжэне, Дунгуане и Панью (Гуандун) в южном Китае. Согласно информации с сайта Mainland Headwear и финансовому отчету 2006 г., Группа обладает лицензией на производство и дистрибуцию головных уборов для пекинской Олимпиады-2008, а также всемирными эксклюзивными правами на производство и дистрибьюторскими правами в Китае (включая Гонконг) и Японии на головные уборы с символикой ФИФА. Несмотря на наличие этих прав и лицензий, Группа продолжает поиск новых возможностей, связанных с получением прав на производство и распространение головных уборов на мероприятиях высокого профиля. Условия труда на заводе в Шэньчжэне исследовались "Играй честно" с помощью опросов настоящих и бывших работников компании.

Исследователи "Играй честно" обнаружили, что работники вынуждены работать по 5,5 сверхурочных часа в день по рабочим дням и субботам, что намного превышает установленный законом потолок в 1-3 сверхурочных часа в день (или 36 часов в месяц). Также выяснилось, что труд работников, оплачиваемый по сдельной или почасовой схеме, оплачивается по чрезмерно низким расценкам – соответственно на 57% и 35,7% меньше законного минимального уровня. Их зарплата колеблется от всего 800 до 1200 юаней в месяц. Мы также обнаружили, что работников учат давать неправильные ответы инспекторам.

Местонахождение собственника

Гонконг

Обладатель лицензии Олимпийских игр

Mainland Headwear Holdings Limited "получила от Организационного комитета Олимпийских игр в Пекине эксклюзивные права на производство головных уборов с олимпийской символикой и на продажу этих товаров в официально аккредитованных торговых точках, изначально в Пекине, но в дальнейшем и в других городах материкового Китая."

<http://www.china.org.cn/english/sports/103555.htm>).

Зарегистрированная компания:

Компания Mainland Headwear зарегистрирована на Гонконгской бирже в декабре 2000 г.

Штаб-квартира: офис 1001-1005, 10/F, Tower 2, Enterprise Square, 9 Sheung Yuet Road, Kowloon Bay, Kowloon, Hong Kong

Тел.: (852) 2798-0483 / Факс: (852) 2796-1517

Email: loei@mainland.com.hk / Сайт: <http://www.mainlandheadwear.com>

Производственная база в Шэньчжэне:



Производство компании в Китае представляет собой фабрику Shenzhen Buji Zhenhan Arts, расположенную в промышленной зоне Хиуфень, г. Буджи, район Лонган, внешняя зона Шэньчжэня, Гуандун. На заводе работает 3000 рабочих, около половины из них – женщины.

Рядом с фабрикой в Шэньчжэне в настоящее время строится новое фабричное здание, которое должно увеличить объемы производства примерно на 40%¹⁸.

Товары:

¹⁸ Mainland Headwear объявляет о ежегодных результатах за 2006 г. - www.mainlandheadwear.com/chi/introduction/content.asp.

Компания обладает лицензией на производство повседневных головных уборов, в том числе бейсбольных кепок, панам, зимних шапок, твидовых кепок, головных повязок и козырьков от солнца. Всего Mainland Headwear производит более 30 миллионов головных уборов в год.

Другие упомянутые клиенты

На сайте компании упомянуты другие клиенты, в том числе Warner Brothers (Бэтмен и Робин, Супермен и "Звездные войны"); НБА, ВБЛ (MLB), НААК (NCAA), НХЛ, футбольный клуб "Манчестер Юнайтед", Reebok, Timberland, Ellesse, Fila and Diadora. Kangol, NASCAR, Titleist, Quiksilver и Budweiser.

(См. www.mainlandheadwear.com.)



Розничная торговля

Компания расширила свою деятельность, заключив договоры со следующими розничными партнерами: **LIDS Store (США)** был открыт согласно лицензионному соглашению с Hat World Corp (США), заключенному в 2004 г. с дополнительными точками в Гонконге и материковом Китае; на 31 декабря 2006 г. общее число магазинов LIDS равнялось 38. **Hello Kitty (Япония)** открылся в Китае в марте 2005 г.; **Kangol stores** открылись в Китае в декабре 2005 г. как совместное предприятие компаний Kangol (Великобритания) и Mainland Headwear; а **Sanrio stores в Китае** либо принадлежат Группе (44 магазина), либо подлежат коммерческой концессии (30 магазинов) – данные от 31 декабря 2006 г.

1. Зарплата ниже минимального уровня, чрезмерно долгий рабочий день

Mainland Headwear Holdings Limited является официально зарегистрированной компанией, получающей львиную долю прибыли от производства. Но принятая в компании практика управления и корпоративная социальная ответственность остается на уровне местных мелких компаний-эксплуататоров¹⁹. Большинство работников, опрошенных исследователями "Играй честно", утверждают, что зарплата на ее заводе в Шэньчжэне ниже установленного законом минимума.

Как работники, чей труд оплачивается по почасовой схеме, так и те, кто работает по сдельной схеме оплаты труда, как правило, работают по 13,5 часа в день, 26 дней в месяц (22 рабочих дня и 4 субботы). Как правило, при сдельной системе оплаты работник получает около 800 юаней в месяц, а при почасовой – около 1200 юаней в месяц. В эти суммы входит плата за сверхурочную работу и премия за идеальную посещаемость. Так, при сдельной системе оплаты работник получает всего около 2,28 юаня в час, а при почасовой – около 3,42 юаня в час.

По данным на 1 июля 2006 г., работники в районе Буджи в внешнем районе Шэньчжэня имеют право на минимальную зарплату в размере 700 юаней в месяц или 4,02 юаня в час, при условиях восьмичасового рабочего дня и пятидневной рабочей недели. Согласно закону, работники должны получать в полтора раза больше стандартной почасовой платы за каждый сверхурочный час работы в течение рабочих дней и в два раза больше – за каждый отработанный час в выходные. Согласно последним данным по минимальному уровню оплаты труда, принятому правительством Шэньчжэня, установленная

¹⁹ Источник: www.hkma.org.hk/qa/Summary_Mainland.pdf, стр. 40.

законом минимальная зарплата работника, работающего 13,5 часа в день, шесть дней в неделю должна составлять:

| Зарплата (стандартная плюс сверхурочные) в соответствии с законом | Всего (юаней/мес.) |
|--|--------------------|
| Основная ежемесячная зарплата при условии нормального 8-часового раб. дня и 5-часовой рабочей недели | 700 |
| Сверхурочные в неделю: 5,5 часа x 22 раб. дней x 4,02 юаня/час x 1.5 | 729,63 |
| Сверхурочные в выходные: 13,5 часа x 4 субботы x 4,02 юаня/час x 2 | 434,16 |
| | 1863,79 |

Из таблицы становится ясно, что как сдельная, так и почасовая система оплаты труда не обеспечивает адекватного вознаграждения для работников.

- При **сдельной схеме оплаты** зарплата ниже всего – 57% или 1063,79 юаней ниже минимальной месячной зарплаты,
- При **почасовой схеме оплаты** работники получают немного больше. Но их зарплата все равно на 35,6% (663,79 юаней) меньше законодательно установленного минимума.

Кроме того, Статья 41 Закона о труде гласит, что максимальный объем сверхурочной работы не должен превышать 3 часов в день, а максимальный объем в месяц не должен превышать 36 часов. На деле, средний объем сверхурочной работы составляет 5,5 часа в день (включая выходные), а месячный объем может превышать 175 часов (5,5 часа x 22 дня = 121 плюс 13,5 часа x 4 дня = 54), или в 5 раз выше установленного законом максимума.

Даже если бы работники выражали желание работать в сверхурочное время, чтобы заработать больше денег, расценки за такую работу значительно ниже уровня, установленного правительством, а объем работы, устанавливаемый фабрикой (без перерыва), слишком велик. Другая проблема заключается в том, что в справке о зарплате не содержится подробной разбивки, которая позволила бы работникам знать, каким образом работодатель осуществляет расчет зарплаты за сверхурочное время.

2. Сложности с увольнением

Из-за эксплуататорских условий труда многие работники хотят уволиться, но, как правило, фабрика отказывается принять их заявления. Без разрешения руководства работник теряет по крайней мере одну месячную зарплату (от 800 до 1200 юаней), а также залог в 100 юаней. Работники говорят, что такая практика распространена на фабриках во внешней зоне Шэньчжэня. Один работник сказал:

*"Я проработал здесь три года, а четыре или пять месяцев назад я подал заявление об увольнении, но его не приняли. Так что у меня не было выбора – пришлось уволиться по собственному желанию (китайский термин – *zì yuàn líkai*) в январе 2007 г. и потерять одну месячную зарплату и залог в 100 юаней.*

Другой работник, принявший решение "уйти по собственному желанию", сказал исследователям "Играй честно":

"Наконец-то я на свободе! Этот рабочий день на фабрике слишком утомительный. Мы каждый день работаем до 11:30 вечера [а начинаем с 7:30 утра]. Все рабочие из моего цеха уже уволились!"

"Даже если хочешь уволиться, твое заявление не примут, так что многие работники специально прогуливают три дня, чтобы их уволили. Так по крайней мере получаешь зарплату за предыдущий месяц [но не за текущий]. Так что увольнение по собственному желанию – это обычный способ уйти с этой фабрики."

3. Практика найма на работу

Один работник 1990 года рождения, опрошенный исследователями "Играй честно", сказал, что ему было 16 лет, когда он начал работать на фабрике. Сначала его не брали на работу из-за возраста. Потом он достал фальшивое удостоверение личности, и его взяли. По его словам,

"Здесь работают [подростки] младше меня. Фабрике трудно определить возраст. Если у тебя фальшивые документы, то можно устроиться на эту фабрику."

В Китае распространен прием на работу несовершеннолетних детей по фальшивым удостоверениям личности. Но крайне неприятно столкнуться с такой практикой в официально зарегистрированной компании, обладающей лицензией Олимпийских игр.

4. Обман инспекторов и клиентов

Один из самых поразительных фактов, обнаруженных "Играй честно", связан с тем, что эта зарегистрированная компания учит своих работников, как отвечать на вопросы инспекторов, посланных ее клиентами для ревизии деятельности фабрики. Работникам было велено говорить неправду о следующем:

- что минимальная зарплата равняется 700 юаням в месяц (за 8-часовой рабочий день и 5-дневную рабочую неделю), даже если это не так;
- что расценки за сверхурочную работу в 1,5 раза превышают обычный уровень для сверхурочных по рабочим дням и в два раза превышают этот уровень по выходным, хотя на самом деле эти расценки значительно ниже установленных законом;
- что у них по два выходных в неделю, хотя на самом деле им предоставляется всего один выходной в воскресенье или вообще ни одного выходного, особенно в авральные периоды;
- что они заключают трудовой контракт, хотя в реальности работникам не выдается копия их контракта. Они подписывают документ при поступлении на работу, но этот документ не идентичен стандартному и справедливому контракту, одобренному Бюро труда. Копия договора работникам не выдается.

Исследователи "Играй честно" выяснили, что иногда инспекторы задают вопросы случайно отобранным работникам, и если те говорят правду вместо заранее заготовленных ответов, то их немедленно увольняют, а заранее оплаченные услуги (например, питание) вычитается из их зарплаты. Но если работники дают инспекторам заготовленные ответы, то каждый из них получает премию в 100 юаней.

5. Техника безопасности и здоровье

Работа на фабрике крайне интенсивна, что связано с большими месячными объемами производства. Частые изменения в дизайне головных уборов могут стать проблематичными для новых работников. В ткацких, пошивочных и закройных цехах очень много пыли, поднимающейся от разных тканей и материалов, так что работа в этих цехах крайне неприятна, особенно по 13-14 часов в день. Вентиляционная система не справляется с отводом пыли и пуха.

6. Питание и общежитие

Работники довольны питанием и общежитием на фабрике. Фабричная столовая обеспечивает им бесплатное трехразовое питание. Работники могут питаться и за пределами фабрики.

Фабрика предоставляет работникам комнаты в общежитии всего за 10 юаней в месяц. В каждой комнате живут по восемь человек, которые спят на четырех двухуровневых койках. Большинство работников питаются и живут на территории фабрики, но некоторые семейные пары живут за ее пределами. Женатым работникам предоставляется компенсация в размере 50 юаней в месяц за проживание за пределами фабричного комплекса.

7. Отсутствие законного декретного отпуска

Законный декретный отпуск не предоставляется. Беременные работницы имеют право только на неоплачиваемый отпуск. Тем не менее, Закон о труде и Положение о защите работников-женщин требуют предоставления работницам как минимум 90-дневного декретного отпуска по уходу за ребенком.

8. Отсутствие структуры поддержки и профсоюзного представительства

Неудивительно, что исследователи "Играй честно" обнаружили, что в компании нет ни организации, ни комитета работников, ни даже отделения официального профсоюза ВКФП. Единственной возможностью для работников выразить свое мнение об условиях жизни и труда является разговор с мастером производственной линии или отделом кадров.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Данные, представленные в настоящем докладе, вызывают крайнее беспокойство: детский труд, чрезмерная продолжительность рабочего дня, систематически неполная выплата заработной платы и вопиющее пренебрежение китайским трудовым законодательством – это не мелкие недочеты, на которые можно было бы легко закрыть глаза.

Подобные условия вполне обычны в цепях поставок спортивной одежды, игрушек, бытовой электроники – в этом плане условия труда, обнаруженные нами на фабриках, производящих товары с олимпийской символикой, не отличаются от условий на тысячах других предприятий в Китае. Альянс "Играй честно" призывает фирмы и покупателей во всем мире взять на себя ответственность за условия, в которых производятся их товары. Четыре фабрики, рассмотренные в настоящем докладе, производят товары не только для Олимпийских игр, но и для целого ряда известных транснациональных компаний. У многих из этих компаний есть кодексы поведения, которые явно в данном случае явно нарушаются. Компании также несут ответственность за обеспечение достойных условий труда.

Особое осуждение вызывает тот факт, что четыре данные фабрики получили официальные лицензии на производство товаров, соответствующих духу олимпизма: производство этих товаров должно "продвигать олимпийские идеалы и олимпийскую символику."

Таким образом, Альянс "Играй честно" призывает МОК выйти на старт и взять на себя ответственность за организацию Олимпийских игр 2008 года в Пекине так, чтобы китайские рабочие не эксплуатировались в погоне за олимпийским золотом. Международному олимпийскому комитету пора наконец создать механизм, который бы обеспечивал соблюдение олимпийских принципов в компаниях, связанных с МОК.

Альянс "Играй честно" также призывает правительство Китая, а также другие правительства во всем мире, бороться с подобными условиями труда и призывать к ответственности компании, занимающиеся эксплуатацией работников.

Таким образом, Альянс "Играй честно 2008" призывает Международный олимпийский комитет:

- Потребовать от стран-организаторов Игр, начиная с Китая, чтобы лицензированное производство олимпийских товаров отвечало основным трудовым нормам; в тех случаях, когда данные нормы не выполняются, МОК в сотрудничестве со страной-организатором должен принять меры по исправлению ситуации.
- Сделать ратификацию, применение и соблюдение основных Конвенций МОТ обязательным условием получения права на проведение Олимпийских игр.
- Сделать соответствие условий труда и практики трудовых отношений при производстве товаров с символикой МОК международным трудовым

нормам обязательным условием спонсорских, лицензионных и маркетинговых контрактов.

- *Выделить средства на активный контроль за условиями труда и создать механизмы по борьбе с противозаконной практикой трудовых отношений и эксплуатацией в цепях поставок МОК и НОКов, включая механизмы рассмотрения жалоб.*
- *Публично заявить о необходимости прекратить эксплуатацию и противозаконные действия, совершаемые в отраслях производства спортивной одежды и обуви.*
- *Обеспечить соблюдение прав трудящихся как неотъемлемую часть Олимпийской хартии и Кодекса этики МОК.*
- *Поддерживать усилия по борьбе за права трудящихся в других областях занятости, связанных с Олимпийскими играми.*

Кроме того, мы призываем национальные олимпийские комитеты (НОКи) и организационные комитеты Олимпийских игр (ОКОИ), в том числе соответствующие комитеты Игр в Пекине:

- *Сотрудничать с МОК в деле создания упомянутых выше механизмов для борьбы с противозаконными и эксплуатационными действиями.*
- *Использовать свое влияние на действующие в стране компании и спонсоров национальной олимпийской сборной для выполнения требований данной кампании.*
- *Потребовать от НОКов обнародования списка компаний, с которыми были заключены спонсорские, лицензионные и маркетинговые соглашения.*
- *Потребовать от компаний при заключении спонсорских, лицензионных и маркетинговых соглашений обнародования списка производств и добиться соответствия трудовых условий и практики трудовых отношений при производстве товаров с символикой НОКов международным трудовым нормам.*