

A FLEX SZINDRÓMA

Munkakörülmények a magyarországi elektronikai iparban

2012. November



SZERZŐK: Perényi Zsófia (TVE), Rácz Kristóf & Irene Schipper (SOMO)

KUTATÓMUNKA: TÁRKI & SOMO & TVE

KIADTA: SOMO (Multinacionális Cégek Kutatásának Központja)

A BORÍTÓT TERVEZTE: Justar.nl

ISBN: 978-94-6207-014-1

Ez a jelentés a makeITfair kampány részeként jött létre, amely egy fogyasztói elektronikai cikkekkel foglalkozó, európai projekt, amelynek célja, hogy tájékoztassa a fiatal fogyasztókat az ellátási lánc emberi jogi, szociális és környezeti vonatkozásairól. Célközönségének tekinti a fogyasztói elektronikai cikkek gyártó vállalatokat is, amelyek maguk is hozzájárulhatnak a változáshoz. A makeITfair projektet a holland SOMO koordinálja. Projektpartnerek: SwedWatch, a svéd Fair Trade Center, a FinnWatch, az Etikus Kereskedelemért nevű finn szervezet, a Danwatch, a Germanwatch, a magyar Tudatos Vásárlók Egyesülete, az ACIDH a Kongói Demokratikus Köztársaságból, az indiai CIVIDEP, a Workers Assistance Center (WAC) nevű szervezet a Fülöp-szigetektől, valamint a Civil Society Research and Support Collective (CSRSC) nevű munkacsoport Dél-Afrikából.

FINANSZÍROZÁS:

Jelen kiadvány az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalmáért kizárólag a SOMO felelős, és az semmi esetre sem tükrözi az Európai Unió álláspontját.



KAPCSOLAT: SOMO, Koordinátor, makeITfair

Sarphatistraat 30., 1018 GL Amszterdam, Hollandia

Tel.: +31 (0)20 639 12 91, info@makeitfair.org, www.makeitfair.org

SOMO

A Multinacionális Cégek Kutatásának Központja (SOMO) egy holland non-profit kutató- és tanácsadó iroda. A SOMO a multinacionális vállalatok politikáit és az üzleti tevékenységek nemzetközivé tételét vizsgálja. A kutatásai középpontjában a fejlődő országokban tapasztalható munkakörülmények, illetve a helyi szervezetekkel és szakszervezetekkel való együttműködési lehetőségek állnak. Honlap: www.somo.nl.



TUDATOS VÁSÁRLÓK EGYESÜLETE

A Tudatos Vásárlók Egyesülete (TVE) azon dolgozik, hogy olyan proaktív közösségek jöjjenek létre, melyek a vásárlói döntéseiket fokozott tudatossággal hozzák. E döntések lényege, hogy a vásárlás során a megszokott ár-érték arány számbavétele mellett egyéb tényezőket, például az adott termék előállítójának környezeti és társadalmi teljesítményét is figyelembe vesznek. Honlap: www.tudatosvasarlo.hu.



ELŐSZÓ

Ez a jelentés a makeITfair kampány részeként jött létre, melynek célja, hogy a fogyasztói elektronikai cikkek gyártásával foglalkozó ipar működésével kapcsolatos fenntarthatósági kérdésekre felhívja a figyelmet.¹ A projekt középpontjában áll, hogy az elektronikai cikkek gyártó vállalatok, valamint a fogyasztók kiválasztott célcsoportjainak a figyelmét felhívja ellátási lánc emberi jogi és munkaügyi visszaéléseire, illetve környezeti vonatkozásaira, különös hangsúlyt fektetve az információs és kommunikációs technológiák (IKT) termékeire, mint például a mobiltelefonokra, MP3 lejátszókra, játékkonzolokra, digitális fényképezőgépekre és laptopokra.

A figyelem középpontjában a fogyasztói elektronikai cikkek gyártásával foglalkozó ipar áll, mivel ez az iparág rendkívül gyorsan növekszik, és számos társadalmi és környezeti problémát okoz az egész világon. Az iparág csak a közelmúltban jelent meg nyilvános kampányok célpontjaként, és az általa okozott problémákkal kapcsolatos társadalmi tudatosság még mindig rendkívül korlátozott. Mivel a fogyasztói elektronikai cikkek előállítási lánc valóban globális, így ez a szektor különösen jó példa lehet arra, hogy rajta keresztül a fogyasztók fiatalabb rétegeivel megtárgyalhassuk a globalizáció kérdését.

A makeITfair projekt célja, hogy ajánlásokat tegyen, ezáltal pedig meggyőzze a vállalatokat, hogy olyan irányú változásokat valósítsanak meg a gyakorlatban, melyek hozzájárulnak az emberi jogok és a munkások jogainak tiszteletben tartásához, illetve a minél környezettudatosabb működéshez. A makeITfair korábbi kutatása, amely a Délkelet-Ázsiában működő, elektronikai eszközöket gyártó vállalatoknál tapasztalt munkakörülményeket vizsgálta, komoly problémákat fedezett fel a dolgozók jogaival kapcsolatban, mint például alacsony béreket, kötelező túlórázást, az egyesületi szabadság és kollektív szerződések szabad létrehozásának megakadályozását, az alkalmi jellegű foglalkoztatás nagy részarányát, egészségügyi és munkavédelmi problémákat, valamint nemi és életkor alapú diszkriminációt.²

A makeITfair korábbi kutatásai az elektronikai eszközökhöz szükséges nyersanyagok kinyerésének körülményeivel³ és az elektronikai hulladékok fejlődő országokban – mint például Ghánában – történő elhelyezésével foglalkoztak.⁴ A kutatás eredményeinek elterjesztéséhez fogyasztói tájékoztatókat, oktatóanyagokat, kampányok létrehozását segítő eszköztárakat, valamint online eszközöket használnak. A projekt további tevékenységei közé tartozik, hogy Kelet-Európában kapacitásépítő találkozókat, illetve évente egy nemzetközi kerekasztalt szerveznek ahol az elektronikai eszközöket gyártó vállalatok, a civil szervezetek és a szakszervezetek megtárgyalhatják a fogyasztói elektronikai cikkek gyártó ipar ellátási láncában jelentkező különböző környezetvédelmi, emberi jogi és munkakörülményekkel kapcsolatos felelősségi kérdéseket.

¹ További információ a makeITfair projektről: <http://makeitfair.org>

² Különböző makeITfair kiadványok: *Hamis egyenlőség: Az indiai mobiltelefon-gyártók munkaügyi előírásai*, 2011. szeptember, <http://makeitfair.org/en/the-facts/reports/reports/phony-equality>; *Játékkonzol- és zenelejátszó-gyártás Kínában: Utólagos kutatás négy Guangdongban működő szállítóról*, 2011. február, <http://makeitfair.org/en/the-facts/reports/reports/game-console-and-music-player-production-in-china>.

³ Lásd például: *Meg nem hallott hangok: Bányászati tevékenységek Katanga tartományban és a helyi közösségekre gyakorolt hatásai*, 2011, http://makeitfair.org/en/the-facts/reports/reports/unheard-voices/at_download/file.

⁴ Lásd például: *Micsoda szemét, Hogyan okoz a számítógépünk egészségügyi problémákat Ghánában*, 2011, <http://makeitfair.org/en/the-facts/reports/reports/what-a-waste>.

TARTALOMJEGYZÉK

Előszó.....	2
Tartalomjegyzék	3
Rövidítések	5
Vezetői összefoglaló.....	6
1. Bevezetés.....	10
2. A magyarországi elektronikai ipar	17
2.1. Hatályos szabályozás.....	20
2.1.1 <i>Munkaidő és túlóra</i>	<i>20</i>
2.1.2 <i>Munkaidőkeretes rendszer.....</i>	<i>21</i>
2.1.3 <i>Szünetek.....</i>	<i>22</i>
2.1.4 <i>Szabadnapok.....</i>	<i>22</i>
2.1.5 <i>Juttatások.....</i>	<i>22</i>
2.1.6 <i>Utazási költségek.....</i>	<i>22</i>
2.1.7 <i>Minimálbérek.....</i>	<i>22</i>
2.1.8 <i>Munkások képviselése.....</i>	<i>23</i>
3. Samsung – jászfényszarui üzemegység.....	25
3.1. Általános információ	25
3.1.1 <i>Vállalati társadalmi felelősségvállalási politikák.....</i>	<i>25</i>
3.1.2 <i>Ellenőrzések.....</i>	<i>27</i>
3.2. Munkaidő, túlóra	27
3.3. Jövedelem.....	29
3.4. Egészség és biztonság	29
3.5. Kölcsönzött munkaerő.....	30
3.6. A dolgozók képviselése.....	31
3.7. Panaszkezelési eljárások.....	32
4. Nokia – komáromi üzemegység	33
4.1. Általános információ	33
4.1.1 <i>Vállalati társadalmi felelősségvállalási politikák.....</i>	<i>34</i>
4.1.2 <i>Ellenőrzések.....</i>	<i>35</i>
4.2. Munkaidő, túlóra	35
4.3. Jövedelem.....	37
4.4. Egészség és biztonság	38
4.5. Kölcsönzött munkaerő.....	38
4.6. A dolgozók képviselése.....	39
4.7. Panaszkezelési eljárások.....	40
5. Foxconn – székesfehérvári üzemegység	42
5.1. Általános információ	42
5.1.1 <i>Vállalati társadalmi felelősségvállalási politikák.....</i>	<i>43</i>
5.1.2 <i>Ellenőrzések.....</i>	<i>44</i>
5.2. Munkaidő, túlóra	44
5.3. Jövedelem.....	45
5.4. Egészség és biztonság	46
5.5. Kölcsönzött munkaerő.....	47

5.6.	A dolgozók képviselete.....	49
5.7.	Panaszkezelési eljárások.....	49
6.	Flextronics – zalaegerszegi üzemegység	50
6.1.	Általános információ	50
6.1.1	<i>Vállalati társadalmi felelősségvállalási politikák</i>	<i>51</i>
6.1.2	<i>Ellenőrzések</i>	<i>52</i>
6.2.	Munkaidő, túlóra	53
6.3.	Jövedelem.....	55
6.4.	Egészség és biztonság	56
6.4.1	<i>Kimerültség az üzemben.....</i>	<i>56</i>
6.5.	Kölcsönzött munkaerő	58
6.6.	A dolgozók képviselete.....	59
6.7.	Panaszkezelési eljárások.....	60
7.	Következtetések.....	61
7.1.	A munkakörülményekkel kapcsolatos eredmények	61
7.1.1	<i>Munkaidő és túlóra</i>	<i>61</i>
7.1.2	<i>Bérek</i>	<i>63</i>
7.1.3	<i>Egészség és biztonság</i>	<i>64</i>
7.1.4	<i>Kölcsönzött munkaerő.....</i>	<i>65</i>
7.1.5	<i>A dolgozók képviselete.....</i>	<i>66</i>
7.1.6	<i>Panaszkezelési eljárások.....</i>	<i>67</i>
7.1.7	<i>Ellenőrzések</i>	<i>69</i>
8.	Javaslatok	71
9.	Függelék.....	73

RÖVIDÍTÉSEK

EICC	Elektronikai Ipari Polgárok Koalíciója
EMS	elektronikai összeszerelést végző cégek
ENSZ	Egyesült Nemzetek Szervezete
GDP	bruttó hazai össztermék
GeSI	Globális elektronikus fenntarthatóságot támogató kezdeményezés
IKT	információs és kommunikációs technológiák
ILO	Nemzetközi Munkaügyi Szervezet
ISO	Nemzetközi Szabványügyi Szervezet
OECD	Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet
OHSAS	Munkahelyi Egészségvédelmi és Biztonsági Irányítási Rendszer
OMMF	Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség
SMT	felületszerelt technológia
SOMO	Multinacionális Cégek Kutatásának Központja
TÁRKI	Társadalomkutatási Intézet
TVE	Tudatos Vásárlók Egyesülete

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

Az európai piac ellátására olcsó elektronikai eszközöket gyártó üzemeket hoztak létre Közép- és Kelet-Európában (Magyarországon, Csehországban, Lengyelországban, Romániában és Észtsországon). Míg a Délkelet-Ázsiában működő elektronikai cikket gyártó vállalatok munkakörülményeivel kapcsolatban rengeteg információ áll rendelkezésre, addig a közép- és kelet-európai régiót eddig még csak kevesen vizsgálták. A magyarországi elektronikai ipar munkakörülményeit vizsgáló kutatás ezt a hiányt szeretné pótolni, továbbá bemutatja, hogy milyen problémákkal kell szembenéznie a magyar elektronikai iparban dolgozóknak.

A kutatás három célt tűzött ki maga elé:

- Felhívni a figyelmet a Magyarországon működő, elektronikai cikket gyártó üzemekben tapasztalható munkakörülményekre.
- Értékelni a globális vállalati társadalmi felelősségvállalási politikák magyarországi környezetben történő megvalósítását az elektronikai cikket gyártó multinacionális vállalatok magyarországi működése során.
- Szilárd alapot biztosítani az elektronikai cikket gyártó vállalatokkal való párbeszéd kialakításához a munkakörülményekkel kapcsolatos politikák és gyakorlat fejlesztése érdekében.

A kutatás adatai gyári dolgozókkal, szakszervezeti képviselőkkel, illetve üzemek vezetőségével 2011 szeptembere és decembere között készített interjúk alapján álltak össze. A megkeresett cégek között voltak nagynevű világmárkák cégei – Nokia (Komárom), Samsung Electronics (Jászfényszaru) –, illetve úgynevezett elektronikai összeszerelést végző cégek (EMS cégek⁵) is, mint például a Foxconn (Székesfehérvár) vagy a Flextronics (Zalaegerszeg). Ezenkívül munkaügyi, valamint a magyarországi elektronikai szektorral foglalkozó szakértők véleményét is megkérdeztük a témával kapcsolatban.

Közép- és Kelet-Európában Magyarország vált az elektronikai gyártóipar legfontosabb csomópontjává, amely számos dolognak köszönhető, mint például az ipari szabadkereskedelmi övezetek által biztosított adókedvezményeknek és alacsony exportilletékeknek, a nyugat-európai piachoz való közelségnek, az ország fejlett infrastruktúrájának, a viszonylag olcsó munkaerőnek, illetve a kormány és a helyi önkormányzatok által felajánlott támogatásoknak. 2010-ben az elektronikai ipar által közvetlenül foglalkoztatott dolgozók száma körülbelül 92000 fő volt Magyarországon.

A megvizsgált vállalatoknál az alábbi foglalkoztatási kérdések merültek fel:

- A magyarországi szabályozás lehetővé teszi a vállalatok számára az úgynevezett **munkaidőkeret** használatát. Ebben a rendszerben a munkaórákat nem munkanaponként számolják, hanem egy hosszabb időszak átlagát veszik figyelembe. A munkaidőkeret lehetővé teszi, hogy a munkáltató nagyobb rugalmassággal tudja kiosztani a munkanapokat, elosztani a túlórákat, ezáltal pedig rugalmasabban tudja kompenzálni az adott időszakra eső túlórákat. Ezzel szemben komoly gondot okoz a dolgozóknak a normál munkaórákat és a túlórákat tekintve: a több mint 40 órás munkahetek esetében a túlórák kifizetése meghiúsul.
- Az **alacsony munkabérek** problémája leginkább az egyik vizsgált vállalat esetében merült fel. Ez a vállalat nyújtja a legalacsonyabb kezdő fizetést az operátorok számára a kutatásban szereplő

⁵ Az EMS cégek olyan cégek, amelyek elektronikai alkatrészeket, illetve végtermékeket gyártanak a nagynevű vállalatok számára.

cégek közül. A legtöbb vállalat a létminimumot biztosító vagy annál egy kicsit magasabb fizetést kínál az operátorok számára. Meg kell jegyeznünk, hogy a létminimum-szintet egyszemélyes háztartások alapján számítják. Ha egy négyszemélyes háztartás létminimumát nézzük (két keresővel és két gyermekkel), akkor megállapíthatjuk, hogy a négy megvizsgált vállalat közül még a legmagasabb fizetéssel rendelkező operátorok sem tudtak elegendő pénzt keresni a családjuk számára, még abban az esetben sem, ha mindkét szülő dolgozott. Továbbá meg kell említeni, hogy a legtöbb operátor a magyarországi termelési szektorban dolgozó fizikai munkások átlagkereseténél kevesebbet visz haza havonta.

- Az **egészségügyi és munkavédelmi** területet illetően a legtöbb problémát a 12 órás műszakok, illetve a műszakok váltakozása (nappali, éjszakai) okozza. Az észlelt problémák között az alábbiak szerepelnek: szédülés, hátfájás és fáradtság. Különösen az egyik vállalat esetében bizonyultak fizikailag túl megerőltetőnek a munkakörülmények, hetente többször (néha pedig műszakonként is többször) kellett a mentőnek kijönnie a helyi kórházból, hogy elvigye azokat a munkásokat, akik rosszul lettek. Egyesek elájultak, míg mások a kimerültség, a magas vérnyomás és a túl sok stressz tüneteit mutatták.
- Az egyik vállalatnál problémát okoz a dolgozóknak, hogy a **szünetek** túl rövidek ahhoz, hogy a biztonsági ellenőrzésnél történő sorban állást követően kipihenjék magukat és egyenek.
- A **középvezetők kemény bánásmódja** okoz komoly problémát az egyik cégnél, de ez a téma két másik vállalatnál is szóba került az interjúk során.
- A megvizsgált négy vállalat közül háromnál a **kölcsönző cégeken keresztül alkalmazott munkások száma** eléri vagy akár meg is haladja az állandó alkalmazottak számát a csúcstermelés időszaka alatt.
- A **kölcsönzött dolgozók** esetében néhány különbség fedezhető fel a **béren kívüli juttatásokban**, különösen a foglalkoztatás első évében az étkezési utalványok esetében.
- Minden üzem esetében a legnagyobb probléma az ügynökségeken keresztül érkező kölcsönzött munkások számára az **állásbizonytalanság**.
- A négy vállalat közül az egyiknél a vezetőség megghiúsított egy **szakszervezet** létrehozására irányuló próbálkozást.

A dolgozók és a vezetőség eltérő véleményen volt bizonyos kérdésekkel kapcsolatban. Az egyik üzemben található **üzemi tanács működésével** kapcsolatban más kép rajzolódik ki a dolgozói interjúkból: amíg a vezetőség sikeres módszernek látja a panaszok megoldására, addig a dolgozók úgy vélik, hogy az üzemi tanács valódi funkciója az, hogy információt közvetítsen a vezetőség felől a munkások felé. Ezenkívül a nézetek eltérnek a **munkaidőkeret működésével** kapcsolatban is: amíg a vállalatok vezetősége kihangsúlyozza, hogy az „időbankos” rendszer előnyös a dolgozók számára, mivel a segítségével a csúcstermelési időszakok közötti időszakos elbocsátások elkerülhetőek, addig a dolgozók tapasztalata az, hogy a korábban túlóra árban kifizetett munkaórákat többé már nem így fizetik ki nekik.

Annak ellenére, hogy a vizsgált vállalatok a globális vállalati társadalmi felelősségvállalási politikáikat helyben végrehajtják, azok nem akadályozták meg a kutatás során feltárt munkaügyi problémák kialakulását. A beszállítói ellenőrzéseket illetően elmondható, hogy ezek száma korlátozott, mivel csak néhány beszállító működik az országban (főként csomagolási, illetve közvetett anyagok, melyek nem kapcsolódnak az elektronikai berendezések termeléséhez vagy összeszereléséhez); majdnem minden összetevőt ázsiai országokból importálnak.

Összességként az is megállapítható, hogy a magyarországi munkaügyi törvény tartalmaz néhány kivételes rendelkezést, amit úgy tűnik, hogy arra terveztek, hogy elősegítse a munkaerő minél rugalmasabbá tételét. Ezért adtuk „*A Flex szindróma*” a címet a jelentésnek. Annak ellenére, hogy a jelentésben szereplő összes

vállalat a magyarországi munkaügyi előírásoknak megfelelően működik, fel kell tennünk a kérdést, hogy vajon cselekedhet-e társadalmilag felelősen egy vállalat, amikor hasznot húz a magyarországi szabályozás nyújtotta, a munkaerő rugalmasságát szolgáló lehetőségekből, mint például:

- a munkaidőkeretes rendszerből,
- az éves szinten maximálisan ledolgozható 200 munkaóra 250-re emeléséből, melyet az új munkaügyi törvény tesz lehetővé (ráadásul ez az érték 300 óráig is növelhető kollektív megállapodás esetében),
- abból, hogy a vállalatoknak megvan a lehetőségük arra, hogy dolgozóik szabadnapjainak kétharmada felett rendelkezzenek,
- a diákok foglalkoztatásából, melynek lehetőségét az új munkaügyi törvény vezette be,
- a rövid szünetekből, melyeket a munkaügyi törvény lehetővé tesz,
- az alacsony minimálbérékből.

A MakeITfair az alábbi ajánlásokat fogalmazza meg a **Magyarországon működő, elektronikai cikket gyártó vállalatok** számára:

1. Ne kerüljék meg a túlórák kifizetését a munkaidőkeret rendszerén keresztül, a vállalatok minden heti 48 órát meghaladó munkaórát túlóra áron fizessenek ki, a nemzetközi szabványoknak megfelelően.
2. A vállalatok etikai kódexét, valamint a munkaerővel kapcsolatos politikáit emeljék a nemzetközi munkajogi és emberi jogi szabványok szintjére, mint például a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD) átdolgozott irányelvei, az Egyesült Nemzetek Szervezete (ENSZ) üzleti tevékenységekkel és emberi jogokkal foglalkozó alapelvei vagy a Nemzetközi Szabványügyi Szervezet ISO 26000 szabványa. Az etikai kódexnek és a beszállítókkal szembeni követelményeknek különösképp az alábbiakat kellene tartalmaznia:
 - A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 87-es és 98-as egyezményei az egyesülési szabadságról és a szervezkedési jog védelméről.
 - Maximum 60 órás munkahét, amelyből 12 órát túlóra árban fizetnek ki.
 - A megélhetést biztosító munkabérhez való jog.
 - Az állásbiztonsághoz való jog (ILO Háromoldalú Nyilatkozat, 24-28. cikkely).
 - Rendelkezés az ügynökségeken keresztül érkező ideiglenes munkaerőről, amely magában foglalja az egyenlő munkáért egyenlő fizetés alapelvét; azt hogy nem használnak szisztematikusan kölcsönzött munkásokat hosszabb idejű megbízások esetében; valamint nem alkalmaznak indokolatlanul nagyarányú ügynökség által közvetített ideiglenes munkaerőt.
3. Növeljék az etikai kódex ismertségét a munkások körében, szervezzenek képzéseket jogaikról és a panaszkezelési lehetőségeikről, illetve munkavállalói képviselőik előnyeiről.
4. Vállaljanak felelősséget az üzemekben dolgozó összes munkás állásbiztonságáért. A munkások jogairól szóló vállalati felelősségnek az üzleti kapcsolatokra is ki kell terjednie, beleértve azt, hogy a vállalat munkát biztosít az alkalmazottai számára. A foglalkoztatás elsődleges formájának állandónak, határozatlan idejűnek és közvetlennek kellene lennie.
5. Végül, a Magyarországon működő, elektronikai eszközöket gyártó vállalatoknak a tőlük elvárható megfelelő gondossággal vizsgálják felül a 12 órás műszakok egészségügyi és munkabiztonsági kérdéseit és indokolt esetben számolják fel a 12 órás műszakokat.

A makeITfair az alábbi javaslatokat fogalmazza meg a **Magyar Kormány** számára:

1. Vizsgálják felül és értékeljék át a munkaidőkeret rendszerével kapcsolatos szabályozásokat és jogszabályokat annak érdekében, hogy a heti 48 munkaórán felül ledolgozott munkaórákat túlóra árban fizessék ki a dolgozóknak.
2. Növeljék a magyarországi munkaerő tudatosságát a nemzeti szövetségekkel (mint például a VASAS Szakszervezeti Szövetség) együttműködő szakszervezetek tevékenységeivel és céljaival kapcsolatosan.
3. Biztosítsák, hogy az egyesülés szabadságának, illetve a kollektív szerződések létrehozásának jogát tiszteletben tartsák az elektronikai termékeket gyártó vállalatok, továbbá hogy minden 50 főnél több alkalmazottat foglalkoztató munkahelyen megalakuljanak az üzemi tanácsok.

A makeITfair az alábbi ajánlásokat fogalmazza meg a **fogyasztók** számára:

1. Ha új mobiltelefont vagy számítógépet vásárolnak, akkor kérdezzék meg, hogy hol gyártották azt, illetve hogy betartották-e a megfelelő társadalmi és környezetvédelmi szabványokat.
2. Keressék a méltányos elektronikai termékeket. Az elektronikai szektor munkakörülményeiről és környezeti teljesítményéről szóló útmutatók és jelentések segíthetnek a döntésben. A tájékozódáshoz ajánljuk a www.makeitfair.org vagy a www.tudatosvasarlo.hu honlapokat.

1. BEVEZETÉS

HÁTTÉR: AZ ELEKTRONIKAI IPAR JELLEMZŐI MAGYARORSZÁGON

Az elektronikai szektor, különösképp az információs és kommunikációs technológiához (IKT) kapcsolódó hardvergyártó ipar⁶ rendkívül globalizált. A gyártási folyamathoz számos alkatrészre szükséges, amelyeket a világ különböző helyein gyártanak. Még egy átlagos számítógép is olyan alkatrészeket tartalmaz, amelyeket a világ több pontján gyártottak és szereltek össze - a félvezető áramköri lapkát gyárthatták akár Malajziában vagy Vietnámban, a merevlemez készülhetett Thaiföldön vagy a Fülöp-szigeteken, az áramköri lapok Kínában, míg a végterméket lehet, hogy Mexikóban szerelték össze.

Az IKT szektor gyors növekedése leginkább az újonnan iparosodott országokban zajlott, különösen Délkelet-Ázsiában. Az alacsony munkabérral rendelkező országokban, mint például Malajzia, Thaiföld, Fülöp-szigetek, Indonézia, India és főképp Kína, kialakultak az IKT termelés csomópontjai. Emellett alacsony költségű termelőegységek jöttek létre Latin-Amerikában (például Mexikóban), hogy ellássák az Amerikai Egyesült Államokat, illetve hasonló üzemek létesültek Közép- és Kelet-Európában (Magyarországon, Csehországban, Lengyelországban, Romániában és Észtországban) is az európai piac kiszolgálására.

Az IKT szektort legtöbbször tisztá és magasan képzett munkaerőt foglalkoztató munkakörnyezettel képzelik el, de a valóságban a gyártás legnagyobb része kézimunka-igényes, alacsony képzettséget igénylő „piszkos” munka, melyet főként nők végeznek. Ilyen például a „lap feltöltése”, amely a nyomtatott áramköri lapok készítésének egyik folyamata, mely során erősen mérgező vegyszereket használnak. Ezek az alacsony képzettséget igénylő munkák a fent említett, alacsony munkabérral dolgozó országokban összpontosul. Ezek az országok versenyeznek egymással a béreket, az adó- és kereskedelmi ösztönzőket illetően annak érdekében, hogy a külföldi beruházásokat magukhoz csábítsák. Ez a gyakorlat viszont nem feltétlenül kedvez a gyártásnak otthont adó országnak, munkásainak vagy a környezetének. Az IKT szektorban rendkívül nagy a piaci verseny. A laptopok, mobiltelefonok, MP3 lejátszók és az egyéb elektronikai eszközök ára folyamatosan csökken, a termelésben a haszonkulcsok pedig alacsonyak. A szektorra nehezedő nyomás, amely alapján az árakat folyamatosan csökkenteni kell, az egyik oka annak, hogy a vállalatok folyamatosan az alacsony költségű országok felé vándorolnak, ami egyre alacsonyabb béreket von maga után.⁷

⁶ Az „IKT” rövidítés az információs és kommunikációs technológiát jelenti, és magában foglalja az összes elektronikai eszközt, mellyel információt lehet gyűjteni, tárolni, feldolgozni és bemutatni a végfelhasználók számára a tevékenységük segítése céljából. Az IKT számítógépes rendszerekből, adatkommunikációs rendszerekből, tudásrendszerekből, irodai rendszerekből és fogyasztói elektronikai cikkekből áll. A definíció a „Vállalati társadalmi felelősségvállalási ügyek az IKT hardvergyártó iparban” című kiadványból származik. SOMO, 2005, 11. o., http://somo.nl/publications-en/Publication_476/.

⁷ Vállalati társadalmi felelősségvállalási ügyek az IKT hardvergyártó iparban, SOMO, 2005, 11. o., http://somo.nl/publications-en/Publication_476/.

A MUNKAÜGYI SZABÁLYOK MEGSÉRTÉSE DÉLKELET-ÁZSIÁBAN

A makeITfair projekt partnerszervezetei korábban számos kutatást végeztek Délkelet-Ázsiában (például Kínában és a Fülöp-szigeteken). Az alábbi kritikus munkajogi problémákat tapasztalták:⁸

- *Alacsony fizetések:* A gyári munkások fizetése nem elegendő a mindennapi szükségletek fedezésére. Gyakran előfordul, hogy munkásszállókon laknak távol a családjuktól.
- *Kötelező túlórák:* Az intenzívebb termelés időszakában gyakran kötelezik a munkásokat túlórákra, így előfordul, hogy naponta 12 órát kell dolgozniuk akár a hét minden napján.
- *Ki nem fizetett túlórák:* A napi 8 órán felüli, illetve a heti 48 órán felüli munkaórákat gyakran nem túlóra árban fizetik ki.
- *Szakszervezeti jogok gyakorlásának akadályozása:* A legtöbb elektronikai cégnél akadályozva van a szakszervezetek létrehozása. Azoknak a munkásoknak, akik ennek ellenére megpróbálnak szakszervezetet létrehozni sokszor diszkriminációval, fenyegetéssel vagy elbocsátással kell szembe nézniük.
- *Munkaközvetítő cégektől kölcsönzött munkaerő széleskörű használata:* Az elektronikai eszközöket gyártó cégek egyre több dolgozót alkalmaznak munkaközvetítő ügynökségeken keresztül. A kölcsönzött munkások nem kapják meg ugyanazokat a juttatásokat, és nem gyakorolhatják ugyanazokat a jogokat, mint az állandó alkalmazottak: alacsonyabb a fizetésük, a törvényileg előírt juttatásokat (fizetett betegszabadság, szülési szabadság és egészségbiztosítás) kijátsszák, valamint az egyesületi és kollektív szerződések létrehozásával kapcsolatos jogukat aláássák.
- *Pénzbírságok:* Ha egy fizikai munkás valamilyen hibát követ el a munkája közben Kínában, akkor gyakran előfordul, hogy büntetőbírságok kiszabásával csökkentik a fizetését.
- *Egészségügyi és munkavédelmi problémák:* A munkásoknak gyakran megfelelő védőfelszerelések nélkül kell az egészségüket veszélyeztető anyagokkal dolgozniuk. Ennek következtében mérgező füstöket lélegeznek be, és rosszul lesznek, például miközben az elektronikai alkatrészeket forrasszák. Gyakran fordul elő az allergia, a szédülés, a kimerültség, illetve az izom- és szemfájdalmak.
- *Kizárólag nők alkalmazása:* A gyártósoron dolgozók leggyakrabban fiatal nők. A cégek azért alkalmazzák szívesen őket, mert úgy gondolják, hogy kevésbé állnak ki a jogaikért és precízebben dolgoznak.
- *Fiatalok kizsákmányolása:* Számos cég alkalmaz fiatal – 16-18 év közötti – gyakornokokat, akiket az iskolájuk és a kormány kényszerít arra, hogy gyárakban dolgozzanak, annak ellenére, hogy ennek semmi köze sincs a tanulmányaikhoz. Számukra éppúgy kötelező az éjszakai műszak és a túlóra, mint a gyár saját alkalmazottainak. Mivel több esetben előfordul, hogy a vállalatoknak nem kell utánuk munkaadói társadalombiztosítási járulékot fizetniük, így jóval olcsóbb őket foglalkoztatniuk, mint a felnőtt munkaerőt.
- *Durva vezetői bánásmód:* A munkásokat arra kényszerítik, hogy úgy dolgozzanak, mint a gépek - teljes engedelmesség és fegyelem közepette. A futószalag-felügyelők gyakran kiabálnak velük, és megbüntetik őket a hibákért.

IPARÁGI KÓDEXEK ÉS POLITIKÁK

A fent említett kérdések kezelésére az iparág kifejlesztette a vállalati társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos politikáit⁹. Ezek általában etikai kódexekből, foglalkoztatási politikákból, a kódexen alapuló

⁸ Különböző makeITfair kiadványok alapján: *Kiszolgáltatva és elnémtva: Mobiltelefon-gyártás Kínában és a Fülöp-szigeteken*, SOMO és Swedwatch, 2008, http://somo.nl/publications-en/Publication_2727; *A munkajogok konfigurálása: Munkakörülmények a számítógép alkatrészek gyártása során a Fülöp-szigeteken*, SOMO, 2009. http://somo.nl/publications-en/Publication_3109; *Játék a munkajogokkal: Zenejátékszó- és játékkonzol-gyártás Kínában*, Finnwatch, SACOM és SOMO, 2009, http://somo.nl/publications-nl/Publication_3008-nl.

beszállítói előírásokból, valamint esetenként beszerzési előírásokból állnak annak érdekében, hogy a fegyveres konfliktusokhoz kapcsolódó nyersanyagok használatát kizárják. A társadalmi politikák mellett környezetvédelmi szabványok is – mint például az ISO 14001 és az ISO 18001 szabvány – a vállalati társadalmi felelősségvállalási politikák részét képezik. Az elektronikai eszközöket gyártó cégek mindemellett irányítási rendszereket vezettek be annak érdekében, hogy biztosítsák, hogy a vállalati társadalmi és környezetvédelmi felelősségvállalás politikáit világszerte a saját maguk, illetve a közvetlen beszállítóik működésébe integrálják. Ezek az irányítási rendszerek az ügyrendi szabályok egymásra épülését, értékelési eszközöket és felülvizsgálati programokat tartalmaznak, amelyek az irányítási, a társadalmi, a környezetvédelmi, az egészségügyi és a biztonsági tevékenységeket foglalják magukba.

2004-ben három nagynevű IKT vállalat (IBM, Dell és HP) és öt elektronikai összeszerelést végző cég (Solectron, Sanmina-SCI, Jabil, Celestica és Flextronics) létrehozta az Elektronikai Ipar Etikai Kódexét. Ez az elektronikai iparban indult fenntarthatósági kezdeményezés az Elektronikai Ipari Polgárok Koalíciójává (EICC) nőtte ki magát, mely jelenleg 71 taggal rendelkezik, akiknek felajánlja a lehetőséget a közösen kifejlesztett értékelési, ellenőrzési és képességfejlesztő képzések használatára, melyek mind az EICC kódexen alapulnak.¹⁰ Egy másik iparági kezdeményezés a Globális elektronikus fenntarthatóságot támogató kezdeményezés (GeSI), amelyben 31 elektronikai eszközt gyártó vállalat működik együtt a vállalati társadalmi felelősségvállalási ügyek kezelésével kapcsolatban. Az EICC-vel szemben az összes GeSI tag saját etikai kódexszel rendelkezik.¹¹ Az EICC és a GeSI számos vállalati társadalmi felelősségvállalási ügyben szorosan együttműködik.

A makeITfair projekt szervezetei összegyűjtötték a legfontosabb prioritásokat a tisztességes munkakörülmények megvalósítása érdekében, amelyekhez egyértelmű ajánlások tartoznak a vállalatok számára. A jó vállalati társadalmi felelősségvállalási politikának fontos eleme az ellátási lánc felőli és a sokszereplős megközelítés, a külső ellenőrzés, a panaszkezelési eljárások¹² alkalmazása, az átláthatóság és a tájékoztatás.

Vonatkozó ILO egyezmények

A makeITfair az ILO egyezményeket tekinti mérvadó munkaügyi szabványoknak, ezért azt gondoljuk, hogy ezeknek minden egyes etikai kódexben szerepelniük kellene. Ezen szabványok értelmében a vállalatoktól elvárják, hogy biztosítsák az alábbi munkajogokat, illetve segítsék elő azok érvényesítését azokban az esetekben is, ha a nemzeti szabályozás enyhébb előírásokat tartalmaz:

⁹ A vállalati társadalmi felelősségvállalás meghatározásához a makeITfair a holland Vállalati Társadalmi Felelősségvállalási Platform által 2012-ben kifejlesztett vállalati társadalmi felelősségvállalás vonatkoztatási rendszert használja, mely szerint: „A vállalati társadalmi felelősségvállalás egy eredményvezérelt folyamat, amely során egy cég vállalja a felelősséget az összes üzleti tevékenysége során okozott társadalmi, ökológiai és gazdasági következményért, és elszámoltatható, valamint átlátható a részvényesei felé ezen ügyek tekintetében”. A Vállalati Társadalmi Felelősségvállalási Platform (hivatalosan MVO Platform) egy civil szervezetekből és szakszervezetekből álló hálózat, amely a nemzetközi vállalati társadalmi felelősségvállalással foglalkozik. A vállalati társadalmi felelősségvállalási vonatkoztatási rendszer megtalálható az MVO Platform honlapján, http://mvopplatform.nl/publications-en/Publication_3738/.

¹⁰ Az EICC honlapja, http://www.eicc.info/about_us.shtml.

¹¹ A GeSI honlapja, http://gesi.org/About_ICT_sustainability.

¹² A vonatkozó panaszkezelési mechanizmusokat az Egyesült Nemzetek Szervezete üzleti vállalkozások emberi jogi felelősségére vonatkozó iránymutatásai határozzák meg: törvényesség; elérhetőség; kiszámíthatóság; egyenlőség; átláthatóság. Honlap: Emberi Jogok Főbiztosának Hivatala, cikkely hivatkozási anyagai, lásd: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf , 31-35.old.

Az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog szabadsága (az ILO 87-es és 98-as egyezménye, a 135-ös egyezményrel kiegészítve)

A kényszermunka tilalma (az ILO 29-es és 105-ös egyezménye)

A gyermekmunka tilalma (az ILO 138-as és 182-es egyezménye)

A diszkrimináció tilalma (az ILO 100-as és 111-es egyezménye)

Az állásbiztonsághoz való jog (ILO Háromoldalú Egyezmény, 24-28. cikkely)

A biztonságos és egészséges munkakörnyezethez való jog (az ILO 155-ös egyezménye)

A maximális munkaidőnek való megfelelés (az ILO 1-es egyezménye)

A megélhetést biztosító bérhez való jog (ILO Háromoldalú Egyezmény, 34. cikkely).

Míg a Délkelet-Ázsiában működő elektronikai cikket gyártó vállalatok munkakörülményeivel kapcsolatban rengeteg információ áll rendelkezésre, addig a közép- és kelet-európai régiót eddig még csak kevesen vizsgálták.¹³ A makeITfair előző projektperiodusában (2007-2009 között) hasonló céllal végeztek egy kutatást Magyarországon, ám nagyon nehéznek bizonyult elegendő mennyiségű dolgozói interjú készíteni minden egyes üzemben ahhoz, hogy érdemi következtetéseket lehessen levonni. A jelenlegi kutatás, amely a magyarországi elektronikai gyártóiparban tapasztalható munkakörülményeket vizsgálja ezt a hiányt hivatott pótolni, illetve próbálja azokat a problémákat feltárni, amelyekkel a magyar dolgozóknak szembe kell nézniük.

A KUTATÁS FELÉPÍTÉSE

A kutatás elsősorban a magyarországi elektronikai gyártóiparban tapasztalható munkakörülményeket vizsgálja. A kutatásnak három célja van:

- Felhívni a figyelmet a Magyarországon működő, elektronikai cikket gyártó üzemekben tapasztalható munkakörülményekre.
- Értékelni a globális vállalati társadalmi felelősségvállalási politikák magyarországi környezetben történő megvalósítását az elektronikai cikket gyártó multinacionális vállalatok magyarországi működése során.
- Szilárd alapot biztosítani az elektronikai cikket gyártó vállalatokkal való párbeszéd kialakításához a munkakörülményekkel kapcsolatos politikák és gyakorlat fejlesztése érdekében.

Korábbi tanulmányok alapján¹⁴ a kritikus társadalmi kérdések, amelyeket fontosnak tartottunk megvizsgálni a **dolgozói interjúk** segítségével az alábbiak voltak.

- Munkaidő: műszakok és ingázás
- Fizetés: bérszintek és juttatások
- Egészségügyi és munkabiztonsági feltételek
- Ügynökségeken keresztül kölcsönzött munkaerő: a foglalkoztatásuk feltételei (szerződések, bérek, juttatások, jogok, felmondás)

¹³ Az itt megemlíthető kiadványok: *Nyomás alatt: Munkakörülmények és gazdasági fejlődés az IKT termelésben Közép- és Kelet-Európában*, WEED, 2010, http://www.pgglobal.org/files/under-pressure_final_version.pdf és *Mozgásban: Az elektronikai ipar Közép- és Kelet-Európában*, makeITfair, 2009, http://makeitfair.org/en/the-facts/reports/2007-2009/reports-from-2009/on-the-move/at_download/file.

¹⁴ S. Bromann & L. Planck. *Nyomás alatt: Munkakörülmények és gazdasági fejlődés az IKT termelésben Közép- és Kelet-Európában*, 2010, http://www.pgglobal.org/files/under-pressure_final_version.pdf.

- Szakszervezeti képviselő: kollektív szerződés, hogyan kezeli a vezetőség a szakszervezeti tagokat és képviselőket, dolgozók és vezetőség közötti kommunikáció
- Panaszkezelési folyamatok.

A **vezetőséggel készített interjúk** során a fent említett témák mellett a megvizsgált kérdések az alábbiak voltak:

- Milyen munkaügyi politikákat alkalmaznak helyben?
- Milyen irányítási rendszereket működtetnek a fent említett politikák megvalósítása érdekében?
- Milyen hatással van a magyar kultúra, illetve a helyi jogszabályok a globális vállalati politikák megvalósítására?

A vezetőségnek feltett kérdések segítségével azt szerettük volna kideríteni, hogy van-e valamilyen ellentmondás abban, ahogy a dolgozók és a vezetőség látja a munkaügyi kérdéseket a gyakorlatban. Arra is kíváncsiak voltunk, hogy vajon a vállalat globális munkaügyi politikái (a vállalati társadalmi felelősségvállalási politika részeként) vagy a magyarországi munkaügyi szabályozás alapján határozták-e meg a minimális előírásokat a vállalati politikák helyi (magyarországi) megvalósítása során. A makeITfair gyakran azt tapasztalja, hogy a nemzeti szintű munkaügyi szabályozás gyakran meggátolhatja a globális társadalmi felelősségvállalási politikák és/vagy nemzetközi munkaügyi szabványok végrehajtását. Kínában és Mexikóban például a munkaügyi törvény nem teszi lehetővé a szabad egyesülést és kollektív szerződések szabad létrehozását, illetve számos országban a kormány által meghatározott minimálbérek nem elegendőek a megélhetéshez. Fontos kérdés számunkra, hogy vajon hogyan viselkednek a vállalatok ilyen helyzetekben. Élnek-e a helyzet adta lehetőségekkel, vagy a globális társadalmi felelősségvállalási politikáknak és/vagy a nemzetközi szabványoknak megfelelően cselekednek?

MÓDSZERTAN

2011 szeptembere és decembere között készítettünk interjúkat a Nokia Komárom Kft., a Samsung Magyarország Kft. (Jászfényszaru), a Paragon Solution Kft. (Foxconn, Székesfehérvár), valamint a Flextronics International Kft. (Budapest, Tab, Zalaegerszeg) dolgozóival, szakszervezeti képviselőivel, illetve vezetőségével. Ezenkívül munkaügyi, valamint a magyarországi elektronikai szektorral foglalkozó szakértők véleményét is megkérdeztük a témával kapcsolatban.

A kutatást a magyar Tudatos Vásárlók Egyesülete (TVE), a Multinacionális Cégek Kutatásának Központja (SOMO) és a magyar Társadalomkutatási Intézet (TÁRKI) készítette. A gyári dolgozókkal, szakszervezeti képviselőkkel és szakértőkkel készített az interjúkat a TÁRKI koordinálta és bonyolította le.¹⁵ A SOMO irányította a vezetőségekkel készített interjúkat, együttműködve a TVE és a TÁRKI munkatársaival.¹⁶

A dolgozókkal készített interjúk a gyárak területén kívül, hétköznapi helyszíneken készültek, amely lehetőséget biztosított arra, hogy a munkások biztonságban érezzék magukat ahhoz, hogy nyíltan beszélhessenek munkakörülményeikről. Az interjúkat jellemzően egy-egy személlyel beszélgetve készítettük el, de néhány esetben a kettő-öt főből álló fókuszcsoportos módszert is alkalmaztunk. A legtöbb interjúról hangfelvétel készült, míg három-négy alkalommal részletes írott feljegyzés született. A szóban forgó téma érzékenysége tekintettel hólabdás mintavételezést alkalmaztunk: az interjúalanyoktól minden esetben javaslatokat kértünk további lehetséges megkérdeszettek vonatkozásán, illetve segítséget a

¹⁵ A TÁRKI kutatócsapatának koordinátora Béládi Olívia volt. A TVE és a SOMO néhány munkással, szakszervezeti képviselővel és szakértővel készített interjúon vett részt.

¹⁶ A SOMO kutatói Irene Schipper és Rác Kristóf voltak, a TVE részéről Perényi Zsófia vett részt a kutatásban.

velük történő kapcsolatfelvételben (telefonszámok, ajánlások). Ezt a mintavételezési eljárást olyan esetekben alkalmazzák, amikor a kutatott csoport megközelítése nehéz, vagy pedig a téma érzékeny. Az interjúalanyok számára garantáltuk a névtelenséget.

A terepi kutatómunka mellett másodlagos forrásokat is felhasználtunk a háttérkutatás során: a magyar médiát, dolgozók online blogjait, a magyarországi munkajogi szabályozást, valamint a magyar elektronikai iparról készített jelentéseket.

A TÁRKI és a TVE terepi kutatáson szerzett tapasztalatai

A kutatás során fontosnak találtuk, hogy az interjúkat a munkaadótól független környezetben készítsük el, ezért a dolgozói interjúkat a munkások otthonában vagy ahhoz közel, illetve a munkahelyük környékén, egy semleges helyen készültük. Néhány interjú a gyárak bejárata közelében parkoló autókban, míg pár dolgozóval egy-egy hosszabb úton hazafele menet beszélgettünk. Habár a vezetőséggel is készítettünk interjúkat, nem kértük a segítségüket a dolgozói interjú megszervezésében, azt mi magunk oldottuk meg. A terepi kutatómunka során a gyárak helyszíneit több alkalommal is meglátogattuk (például Komárom, Jászfényszaru, Székesfehérvár és Zalaegerszeg). Tabra egyszer utaztunk el.

A kooperációs készség kapcsán megemlítendő, hogy ugyan találkoztunk elutasítással, de ez a vártnál kisebb mértékű volt. Névtelenség biztosítása esetén az emberek szívesen meséltek a munkájukról, a diktafon használata a legritkább esetben jelentetett problémát, ha egyszer már valaki ráállt a beszélgetésre. Nagyon fontos tapasztalat volt, hogy az általunk használt, hosszú kérdéssort nem lehet a gyárkapunál vagy a munkásokat hazafelé kísérve elkészíteni. Itt legfeljebb időpontot tudtunk egyeztetni egy későbbi beszélgetéshez, de ennek határfoka alacsony volt. Nehezítő körülmény ilyenkor, hogy mindenki siet a buszhoz, és ha oda fel is jutottunk a tömegben elvegyülve, esetenként nagyon messzire kellett volna menni egy-egy ember miatt.

Egy esetben működött az interneten talált telefonszám, egy esetben a blogra való beírás, a Facebook-os megkeresésre senki nem reagált. Nehézzé tette az interjúalanyok elérését a gyáraknál az is, hogy 8 vagy 12 óránként, a műszakváltás során volt csupán a kérdezőnek egy szűk 10-15 perces időszaka arra, hogy alkalmas, kooperatív alanyt találjon. Azt tapasztaltuk, hogy nem mindegy az sem, hogy az üzem egy nagyvárosban vagy egy faluban van-e: Jászfényszarun jó módszernek bizonyult a házakba becsöngetés, mivel ott sokan laknak helyben, Székesfehérváron viszont, ami megyeszékhely, ezzel a módszerrel nem lehetett volna boldogulni. Későbbi kutatások szempontjából érdemes megemlíteni, hogy válaszadóink esetében (betanított munkások) sokat segített egy-egy kis ajándék (például étkezési utalvány).

A jelentés négy olyan elektronikai terméket gyártó vállalatot mutat be, amelyeknek Magyarországon van üzemük: Nokia, Samsung, Foxconn és Flextronics. A dolgozókkal készített interjúkat az alábbiak szerint oszlottak meg a négy vállalat esetében: 19 darab interjú a Nokia komáromi üzemében, 22 darab interjú a Samsung jászfényszarui üzemében, 20 darab interjú a Foxconn székesfehérvári üzemében, valamint 23 darab interjú a Flextronics zalaegerszegi üzemében. További részletekért az interjúkról, illetve az interjúalanyokról, lásd a függelék.

Mind a négy vállalatnak megadtuk a lehetőséget, hogy átnézzék a róluk készült fejezetek munkaközi anyagát. Mind a négy vállalat élt a lehetőséggel, és elküldte a megjegyzéseit a SOMO-nak és a Tudatos Vásárlók Egyesületének. Ezeket az észrevételeket a jelentés szövegébe belefoglaltuk.

A kiválasztott vállalatok között voltak jól ismert, nagynevű cégek (a Samsung Electronics és a Nokia azon kevés nagynevű cég közé tartozik, melyek még mindig maguk szerelik össze a saját termékeiket), illetve úgynevezett elektronikai összeszerelést végző cégek (EMS cégek) is. Ez utóbbi fogalom azokat a cégeket

jelöli, amelyek elektronikai alkatrészeket, illetve végtermékeket készítenek a nagynevű vállalatok számára. Az elektronikai eszközök készítésének piacát néhány EMS cég uralja, közülük az öt legnagyobb a következő: Hon Hai Precision Industries/Foxconn, Flextronics, Jabil, Celestica és Sanmina-SCI, amelyek közül a Celestica kivételével mind jelen van Magyarországon.

A kutatás során a makeITfair a magyarországi elektronikai szektorban található legnagyobb EMS cégeket és nagynevű nemzetközi vállalatokat kereste meg, összesen kilenc céggel vettük fel a kapcsolatot a kutatásban történő részvétel érdekében. **A Samsung, a Nokia, a Flextronics és a Foxconn hajlandó volt részt venni a kutatásban és bemutatni szociális és környezetvédelmi politikájukat, illetve azok magyarországi megvalósítását, amelyet a makeITfair nagyra értékelt**¹⁷. A Philips szintén hajlandóságot mutatott a kutatásban történő részvételre, bár végül az időbeli korlátok miatt a céget nem sikerült bevonni a kutatásba.

A JELENTÉS FELÉPÍTÉSE

A jelentés szerkezete a következőképpen alakul. A második fejezet bemutatja a magyarországi elektronikai ipar jellemzőit, és ismerteti a kutatás témájához kapcsolódó magyar munkaügyi szabályozásokat. A harmadik, negyedik, ötödik és hatodik fejezet ismerteti azokat a kutatási eredményeket, amelyeket a Samsung, a Nokia, a Foxconn és Flextronics vizsgálatakor találtunk. A jelentés a hetedik fejezetben található kutatási következtetésekkel és a nyolcadik fejezetben felsorolt javaslatokkal zárul.

¹⁷ A kutatásban résztvevő összes céget kritikával illették a kampányoló szervezetek, és a nyilvánosság felé negatív kép alakult ki róluk az ázsiai gyáraikban és beszállítóiknál tapasztalható munkakörülmények miatt. Egyeseket még jelenleg is keményen bírálnak. Lásd például: *Nyolc Samsung üzem vizsgálata Kínában: A Samsung vajon megsérti-e az Apple szabadalmát a munkások zaklatásában?* China Labor Watch, 2012. szeptember <http://www.dhinalaborwatch.org/pro/proshow-177.html>; *Új iPhone, Régi Bántalmazás: Javultak-e a munkakörülmények a Foxconn kínai üzemében?*, Sacom, 2012. szeptember, <http://sacom.hk/archives/960>. Mind kialakítottak globális vállalati társadalmi felelősségvállalási politikákat és irányítási rendszereket annak érdekében, hogy kezeljék a munkahelyi ügyeket, és hogy idővel teljes mértékben megfeleljenek az előírásoknak. Az EICC tagjaként a Samsung, a Foxconn és a Flextronics azon dolgozik, hogy teljes mértékben megfeleljenek az EICC előírásainak, míg a GeSI tagjaként a Nokiának saját etikai kódexe van.

2. A MAGYARORSZÁGI ELEKTRONIKAI IPAR

Az 1990-es rendszerváltozást követően számos multinacionális vállalat lehetőséget látott a privatizációban és az új szabad piacgazdaságban, így Magyarországra kezdték költöztetni a termelésüket.¹⁸ A kilencvenes években a Philips volt az egyik első elektronikai cikket gyártó vállalat, amely ipari vámszabadterületet hozott létre Magyarországon. Példáját később az IBM, a Nokia, a Sony és a Zollner is követte. Az ipari vámszabadterületeket elősegítő szabályozás célja az volt, hogy magas színvonalú technológiával dolgozó exportorientált vállalatokat csábítsanak az országba a gazdasági fejlődés előmozdítása érdekében, illetve azért, hogy a technológia tovagyrúzó hatása elérje az elektronikai vállalatokkal üzleti kapcsolatban lévő hazai vállalkozásokat is. Az ipari vámszabadterületek adókedvezményei és az alacsony exportilletékek mellett az elektronikai vállalatok azért is kedvelték Magyarországot, mert közel található a nyugat-európai piachoz, fejlett az infrastruktúrája, viszonylag olcsó a munkaereje, illetve mert a kormány és az önkormányzatok további támogatásokat nyújtottak számukra.¹⁹ Fontos kiemelni, hogy az országnak már régóta fennálló hagyományai és jól képzett munkaereje volt az elektronikai iparban a hazai elektronikai cégek jelenlétéből adódóan (például a Videoton vagy az Orion).²⁰ Mindezek eredményeként Magyarország vált az elektronikai gyártás legfontosabb csomópontjává Közép- és Kelet-Európában.²¹

2010-re az elektronikai ipar lett a legnagyobb ipari szektor Magyarországon, mely az összes termelés 25%-át, valamint a bruttó hazai össztermék (GDP) körülbelül 5%-át hozta létre.²² 2010-ben több mint 170 közepes és nagyméretű cég működött az elektronikai gyártóiparban Magyarországon. Ahogy az 1. ábrán is látható, a több mint 250 dolgozóval rendelkező vállalatok uralják a magyarországi piacot. Ezek a vállalatok a következők: Bosch, Electrolux, Foxconn, Jabil Circuit, Flextronics, Nokia, Philips, Samsung, Sanmina-SCI, Videoton és Zollner. Átlagosan a magyarországi elektronikai termelés 75-80%-át exportra szánják, de ez az arány egyes cégek esetében elérheti akár a termelt mennyiség 95%-át is.²³

¹⁸ L. Gulyás & L. Marianucz. *A magyar gazdaság rövid története a rendszerváltástól napjainkig (1990-től 2008-ig)*, https://orszaginfo.magyarorszag.hu/informaciok/gazdasag/gazdasagtortenet/gazdasagtortenet_3.html (2012.09.24.).

¹⁹ Ipari vámszabadterületeket 2004-ig, Magyarország Európai Unióhoz történő csatlakozásáig lehetett létrehozni. „Elektronikai ipar Magyarországon”, Magyar Befektetési és Kereskedelemfejlesztési Ügynökség (ITD Hungary) prospektusa, 2010, http://www.mfa.gov.hu/NR/rdonlyres/B55CDA6B-AE14-4AA8-9B71-9309992F7782/0/itdh_electronics2010.pdf (2012.09.24.).

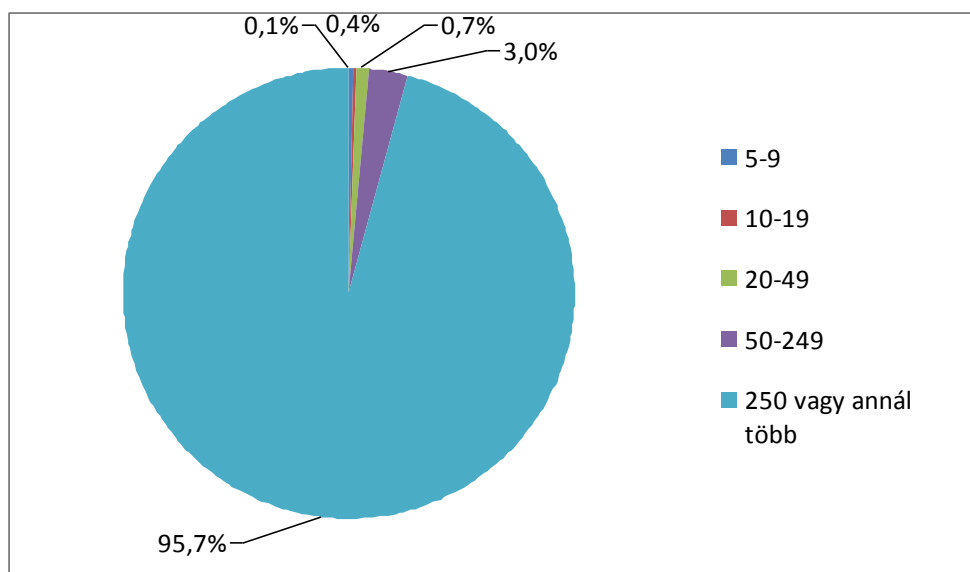
²⁰ Interjú Lambert Miklóssal, a Magyarországi Elektronikai Társaság (MELT) elnökével és Kovács Péterrel, az Elektronet.hu szerkesztőjével, 2011. november 15.

²¹ S. Bromann & L. Planck. *Nyomás alatt: Munkakörülmények és gazdasági fejlődés az IKT termelésben Közép- és Kelet-Európában*, 2010, 15. o., http://www.pgglobal.org/files/under-pressure_final_version.pdf és *Elektronikai cikkek gyártása mint Magyarország versenyképességének egyik pillére*, magyarországi Amerikai Kereskedelmi Kamara (AmCham) Állásfoglalás 9. szám, 2010. augusztus 26., <http://www.amcham.hu/amcham-position-brief-no-9-august-26> (2012.09.24.).

²² *Elektronikai cikkek gyártása mint Magyarország versenyképességének egyik pillére*, magyarországi Amerikai Kereskedelmi Kamara (AmCham) Állásfoglalás 9. szám, 2010. augusztus 26., <http://www.amcham.hu/amcham-position-brief-no-9-august-26> (2012.09.24.).

²³ *Elektronikai cikkek gyártása mint Magyarország versenyképességének egyik pillére*, magyarországi Amerikai Kereskedelmi Kamara (AmCham) Állásfoglalás 9. szám, 2010. augusztus 26., <http://www.amcham.hu/amcham-position-brief-no-9-august-26> (2012.09.24.).

1. ábra: Alkalmazottak száma a számítógépet, elektronikai cikket és optikai berendezéseket gyártó vállalatoknál Magyarországon, 2011



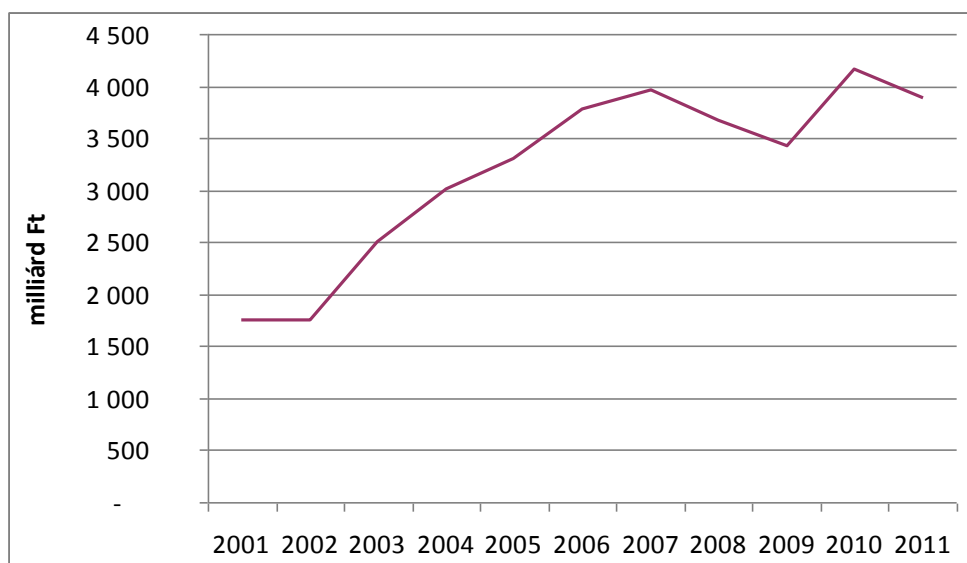
Forrás: Központi Statisztikai Hivatal²⁴

A 2. ábra a magyarországi elektronikai ipar termelési adatait mutatja 2001-2011 között. 2007, 2008 és 2011 kivételével a termelési adatok meredek emelkedést mutatnak minden évben. Az ezekben az években tapasztalható csökkenés főként a kedvezőtlen nemzetközi gazdasági környezetnek, illetve a külföldi piacokon tapasztalt fogyasztói elektronikai cikkek iránti kereslet csökkenésének tudható be. 2011-ben a fogyasztói elektronikai cikkek termelése 12,5%-kal csökkent, amely főként a televíziókészülékek iránti kereslet csökkenésének a következménye a Központi Statisztikai Hivatal szerint.²⁵

²⁴ Jelentés az ipar 2011. évi teljesítményéről, Központi Statisztikai Hivatal, 2012. április, <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/jelipar/jelipar11.pdf> (2012.09.24.).

²⁵ Ibid.

2. ábra: Számítógépek, elektronikai berendezések és optikai termékek bruttó termelése Magyarországon, 2001-2011, milliárd forint



Forrás: Központi Statisztikai Hivatal²⁶

Amellett, hogy az elektronikai ipar hozzájárul az ország GDP-jéhez (lásd fentebb) és adóbevételeket generál, munkahelyeket is teremt Magyarország azon kedvezőtlen adottságú régióiban, ahol magas a munkanélküliség aránya. Továbbá az elektronikai ipar a különböző helyi beszállítóin keresztül – főként logisztikai, takarító- és csomagolócégek – közvetett módon is hozzájárul a munkahelyteremtéshez.²⁷ 2010-ben az elektronikai ipar által közvetlenül foglalkoztatottak száma körülbelül 92 000 fő volt Magyarországon.²⁸ A megkérdezett munkaügyi szakértők elmondása szerint az elektronikai vállalatok elsősorban az összeszerelési tevékenységeket végzik Magyarországon, amely főként a szakképzetlen munkaerőnek biztosít foglalkoztatást.²⁹ Mindezek mellett meg kell jegyeznünk, hogy a Magyarországon működő elektronikai vállalatok által kínált munkák cégenként eltérők: egyes vállalatok (például a kutatás során megvizsgált vállalatok) elsősorban a szakképzetlen vagy az alacsony képesítéssel rendelkező munkásoknak biztosítanak munkát, míg mások (például Bosch és Ericsson) jelentős mennyiségű műszaki és mérnöki állást kínálnak.³⁰

²⁶ *Jelentés az ipar 2011. évi teljesítményéről*, Központi Statisztikai Hivatal, 2012. április, <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/jelipar/jelipar11.pdf> (2012.09.24.).

²⁷ Interjú Lambert Miklóssal, a Magyarországi Elektronikai Társaság (MELT) elnökével és Kovács Péterrel, az Elektronet.hu szerkesztőjével, 2011. november 15., valamint interjú az Elektronikai Gyártók Bizottságának egyik képviselőjével az Amerikai Kereskedelmi Kamara (AmCham) magyarországi képviseleténél, 2011. október 13.

²⁸ *Elektronikai cikkek gyártása mint Magyarország versenyképességének egyik pillére*, magyarországi Amerikai Kereskedelmi Kamara (AmCham) Állásfoglalás 9. szám, 2010. augusztus 26., <http://www.amcham.hu/amcham-position-brief-no-9-august-26> (2012.09.24.).

²⁹ Interjú Meszmann Tiborral, munkaügyi szakértő, Közép-európai Egyetem, 2011. október 6., illetve Berki Erzsébettel, munkaügyi szakértő, a Szociális és Munkaügyi Minisztérium Munkaügyi kapcsolatok osztályának korábbi vezetője, 2011. szeptember 23.

³⁰ Interjú Sass Magdolnával, a Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaságtudományi Kutatóintézetének főmunkatársa, 2011. szeptember 23., valamint interjú az Elektronikai Gyártók Bizottságának egyik képviselőjével az Amerikai Kereskedelmi Kamara (AmCham) magyarországi képviseleténél, 2011. október 13.

Az állásbiztonsággal kapcsolatban a szakértők elmondták, hogy az elektronikai vállalatok eléggé kiszámíthatatlanok: amíg gazdaságilag vagy pénzügyileg megéri nekik Magyarországon maradni, addig az országban zajlik a termelés, de mihelyt újabb lehetőségek bukkannak fel vagy a termelés túl drágává válik, néhány közülük áttelepül Délkelet-Ázsiába vagy olcsóbb kelet-európai országokba.³¹ 2011-ben ez történt az Elcoteq esetében, illetve 2012-ben is, amikor a Nokia a termelése egy részét áthelyezte máshová.³²

Az elektronikai szektorban körülbelül a dolgozók 10-20%-a tartozik valamilyen szakszervezethez, amely körülbelül megegyezik a Magyarországi átlagértékkel.³³ Magyarországon a szakszervezetekhez történő csatlakozás aránya a 2001-ben tapasztalt 20%-os értékről 2009-re 12%-ra esett vissza.³⁴ Nincs országos szintű, elektronikai dolgozókat összefogó szakszervezet vagy országos kollektív megállapodás, de néhány vállalatnál léteznek szakszervezetek és kollektív szerződések. Néhány vállalati szintű szakszervezet (például a Flextronics és a Nokia gyáraiban működők) csatlakozott a VASAS Szakszervezeti Szövetséghez.

2.1. HATÁLYOS SZABÁLYOZÁS

Magyarországon a dolgozók jogaival kapcsolatos törvényi előírásokat a Munka Törvénykönyve tartalmazza. A kutatás idején (2011 szeptembere és decembere között) a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény volt érvényben, habár az új munkaügyi törvény fokozatosan életbe lépett 2012 júliusától kezdődően, illetve fog életbe lépni 2013 januárjától. Ahol azt másként nem jelöljük, ez a fejezet a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényt veszi alapul. A fejezet tartalma nagyrészt a Berki Erzsébettel – munkaügyi szakértő, a Szociális és Munkaügyi Minisztérium Munkaügyi kapcsolatok osztályának korábbi vezetője – készített interjún és személyes közlésen alapul.³⁵

2.1.1 MUNKAI DŐ ÉS TÚLÓRA

Magyarországon a teljes munkaidő mértéke napi 8 óra vagy heti 40 óra. A maximális munkaóraszámot (beleértve a túlórákat is) napi 12 órában vagy heti 48 órában határozták meg.³⁶ A túlórákat a normál munkabérenél 50%-kal magasabb bérrel kell ellensúlyozni abban az esetben ha a túlórákat átlagos munkanapon végzik. Ha a munkáltató és az alkalmazott megállapodik benne, akkor a túlóra azonos mennyiségű szabadnappal vagy szabad órával is kompenzálható. A vasárnapi munkáért a normál bérnél

³¹ Interjú Sass Magdolnával, a Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaságtudományi Kutatóintézetének főmunkatársa, 2011. szeptember 23.

³² *Elbocsát 2300 dolgozót a Nokia Komáromban*, HVG.hu, 2012. február 8., http://hvg.hu/gazdasag/20120208_nokia_elbocsatas (2012.09.24.) és *Az Elcoteq bezárja Dél-Magyarországi gyárát*, Budapesti Üzleti Magazin, 2011. október 12., http://www.bbj.hu/business/elcoteq-to-dose-plant-in-s-hungary_60782 (2012.09.24.).

³³ Interjú Társoly Máriával, a VASAS Szakszervezeti Szövetség elektronikai ágazatának titkára, 2011. szeptember 19.

³⁴ Á. Szabó-Morvai, *Szakszervezeti stratégia és megújulás – A munkavállalói érdekképviselet jelene és jövője Magyarországon*, Foglalkoztatási és Szociális Hivatal, 2010. augusztus 15., http://www.szakszervezetek.hu/html/szakszervezeti_strategia_es_megujulas.pdf.

³⁵ Interjú Berki Erzsébettel és személyes közlés, munkaügyi szakértő, a Szociális és Munkaügyi Minisztérium Munkaügyi kapcsolatok osztályának korábbi vezetője, 2011. szeptember 23.

³⁶ 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 117/B és 119. paragrafus; valamint személyes közlés Berki Erzsébettől, munkaügyi szakértő, a Szociális és Munkaügyi Minisztérium Munkaügyi kapcsolatok osztályának korábbi vezetője, 2012. október 4-én érkezett e-mail

100%-kal magasabb munkabér jár, vagy annál 50%-kal magasabb munkabér és egy plusz szabadnap.³⁷ Az új munkaügyi törvény az évente adható túlórák számát a korábbi maximum 200 órás értékről 250 órára emelte, melyet 300 óráig lehet növelni, ha azt kollektív megállapodásban rögzítik.³⁸

2.1.2 MUNKAIDŐKERETES RENDSZER

A magyarországi szabályozás lehetővé teszi, hogy a vállalatok munkaidőkeretet használjanak: ebben a rendszerben a munkaórákat nem munkanaponként számolják, hanem egy hosszabb időszak átlagát veszik figyelembe.³⁹ Ez azt jelenti, hogy egy adott időintervallumon belül (például 3, 6 vagy 12 hónap alatt) az átlagos munkaóraszám nem haladhatja meg a fent leírt maximális napi vagy heti óraszámot. Az „időbankos” rendszerben a munkáltató rugalmasabban tudja felosztani a munkanapokat, elosztani a túlórákat, így számolva az egy adott időszak alatt összegyűlt túlórák kompenzációját. A szabadnapokat illetően, a munkáltatónak a munkaidőkeret esetében is garantálnia kell átlagosan heti két napot (48 órát), de ezek közül csak az egyiknek kell a hétvégére esnie. A törvény megengedi, hogy a két egymást követő héten belüli szabadnapokat kombinálni lehessen (például a munkás hat napot dolgozik az első héten, akkor a következő héten három napig otthon kell lennie). Mindezeket felül függetlenül attól, hogy normál munkáról vagy túlóráról beszélünk, a munkáltatónak garantálnia kell, hogy minimum 11 óra elteljen két ledolgozott műszak között.⁴⁰

Nézzünk egy példát. Egy négyhetes munkaidőkeretes időszak esetén az összes munkaóra (160 óra = 4 hét x 40 munkaóra/hét) szabadon felosztható az adott időszak alatt addig, amíg a munkások nem dolgoznak többet napi 12 óránál, illetve a fent említett szabadnapokra és túlórákra vonatkozó szabályokat betartják. A rendszer lehetővé teszi a munkaadó számára, hogy a dolgozót az adott időszakban egy hét erejéig maximum 72 órát (6 nap x 12 óra/nap) foglalkoztassa, feltéve, ha a szükséges mennyiségű pihenőnapot garantálja.⁴¹

Ugyanakkor a munkaidőkeret lehetőséget biztosíthat a vállalatok vezetősége számára, hogy a csúcstermelésen kívüli időszakokban elkerülhessék a munkások elbocsátását. A csúcstermelés során ledolgozott plusz munkaórákat a kevesebb munkát biztosító, csúcstermelésen kívüli időszakok egyenlítik ki. A dolgozók számára azonban hátrányos, hogy ezért gyakran kevesebb túlórárt fizetnek ki: csak akkor garantált a túlórák törvény szerinti árban történő kifizetése, ha a munkaidőkereten belül ledolgozott munkaórák száma meghaladja a normál munkaórák számát az egész időszakra vonatkozóan (például 160 órát egy négyhetes időszakon belül a fent említett példában). Továbbá a munkaidőkeret egyes időszakaiban az alkalmazottakat hosszú hetek ledolgozására kötelezhetik (például 72 órára a fent említett példában) addig, amíg az összes ledolgozott munkanap száma nem haladja meg a munkaidőkeret egészére vonatkozóan törvényileg előírt mennyiséget, illetve amíg a munkaidő-beosztást előre közlik a dolgozókkal.⁴²

³⁷ 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 147. paragrafus

³⁸ <http://www.dlapiper.com/global/publications/Detail.aspx?pub=6871&RSS=true>

³⁹ 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 118/A. paragrafus

⁴⁰ Személyes közlés Berki Erzsébettől, munkaügyi szakértő, a Szociális és Munkaügyi Minisztérium Munkaügyi kapcsolatok osztályának korábbi vezetője, 2012. október 4-én érkezett e-mail

⁴¹ Ibid.

⁴² Ibid.

Az 1992-es törvény értelmében a munkaidőkeretet maximum egy évre lehet kiterjeszteni, bár a legutóbbi törvénymódosítások ezt már négy hónapban maximalizálták.

2.1.3 SZÜNETEK

A magyar szabályozás szerint, ha egy alkalmazott több mint hat órán át dolgozik, akkor jogosulttá válik egy 20 perces szünetre. Minden további három óra munka után jár egy-egy további 20 perces szünet.⁴³ A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy egy átlagos 8 órás munkanappal rendelkező dolgozónak 20 percnyi szünet jár. Ha pedig 12 óráig dolgozik valaki, akkor 40 perc szünetre jogosult. A törvény azt is előírja, hogy két munkanap között minimálisan 11 órának kell eltelnie. Ezt a pihenőidőt kollektív megállapodás alapján 8 órára lehet csökkenteni abban az esetben, ha a munkáltató több műszakban foglalkoztatja az alkalmazottakat⁴⁴ (Ez volt a helyzet a kutatásban szereplő összes elektronikai vállalatnál).

2.1.4 SZABADNAPOK

Az alkalmazottak a szabadnapjaik 25%-áról rendelkezhetnek szabadon az év során. A többi szabadnap felhasználásának időpontjáról a munkáltató dönthet.⁴⁵ Más szóval a cég mondhatja meg, hogy a dolgozók a szabadnapjaik 75%-át mikor vegyék ki. A munkaügyi törvény 2012-es módosítása évente 7 napban rögzíti az alkalmazottak által tetszőleges időszakban kivethető szabadnapok számát. Továbbá az új törvény kötelezi a munkaadókat arra, hogy minden évben egy minimum 14 egymás utáni napból álló szabadságot biztosítsanak a dolgozók számára.

2.1.5 JUTTATÁSOK

A fizetések mellett az alkalmazottak a jövedelmük egy részét juttatások formájában is megkaphatják. Ezek a juttatások részlegesen vagy teljes mértékben adómentesek.⁴⁶ A juttatások lehetnek étkezési vagy élelmiszerutalványok, üdülési csekkek, iskolakezdési támogatások, utazásiköltség-visszatérítések, Internetutalványok, illetve vállalati nyugdíjrendszerekhez és életbiztosítási csomagokhoz történő hozzáférések.

2.1.6 UTAZÁSI KÖLTSÉGEK

A munkaadó köteles megtéríteni a dolgozók utazási költségeit amennyiben azok a munkahelyhez tartozó önkormányzat közigazgatási határán kívül laknak, vagy ha az alkalmazottak a helyi tömegközlekedéssel nem tudják elérni a munkahelyet. A visszatérítésnek minimálisan el kell érnie az utazási költségek 86%-át.⁴⁷

2.1.7 MINIMÁLBÉREK

A minimálbéretet minden évben külön-külön meghatározza a Magyar Kormány. Ezek bruttó összegek, és tartalmazzák az összes teljesítményalapú kifizetést, illetve a levonásokat. Kétféle minimálbér létezik: egy a szakképzetlen munkaerő számára és egy másik, amelyhez középiskolai vagy egyéb felsőfokú végzettség szükséges.⁴⁸ Az 1. táblázat a szakképzettséget nem igénylő, illetve a középiskolai végzettséget igénylő munkákhoz tartozó havi minimálbéreket mutatja. Fontos megjegyzés, hogy a 2011-es és 2012-es összegek

⁴³ 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 122. paragrafus

⁴⁴ 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 123. paragrafus

⁴⁵ 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről 134. paragrafus

⁴⁶ 1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról

⁴⁷ 39/2010. (II. 26.) Korm. rendelet a munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésről

http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1000039.KOR.

⁴⁸ 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 17. paragrafus

közötti eltérés főként abból adódik, hogy a minimálbérek 2012. január 1-je előtt mentesek voltak a személyi jövedelemadótól, míg 2012-től kezdve 16%-os adó vonatkozik rájuk.

1. táblázat: Havi minimálbérek Magyarországon a szakképzettséget nem igénylő, illetve a középiskolai végzettséget igénylő munkák esetében (Ft és euro)⁴⁹

Időszak	Szakképzetlen munkaerő által végzett munkák	Középiskolai végzettséget igénylő munkák
2011	78 000 Ft	272 euro
2012	93 000 Ft	325 euro

Forrás: Magyar Kormány⁵⁰

A minimálbérek mellett a Központi Statisztikai Hivatal a létminimumra vonatkozó számításokat is végez. A létminimum azt a legkisebb jövedelmet jelenti, amely egy személy számára szükséges ahhoz, hogy elfogadható életszínvonalon éljen, melybe beletartoznak a lakhatásra, élelmiszerekre, oktatásra, közlekedésre, egészségügyre, kikapcsolódásra, stb. fordított költségek. 2011-ben egy fő számára a létminimumot biztosító bér 83 941 Ft (294 euro) volt havonta. Ugyanebben az évben a létminimumot biztosító bér egy négyfős háztartás (két kereső és két gyermek) számára 243 429 Ft (853 euro) volt havonta.⁵¹

A szektorban tapasztalható átlagfizetéseket tekintve a Központi Statisztikai Hivatal számításai szerint a gyártóiparban dolgozó fizikai munkások átlagosan havonta 108 648 Ft-ot (381 euro) keresnek.⁵²

2.1.8 MUNKÁSOK KÉPVISELETE

Magyarországon a munkások képvisellete történhet helyi szakszervezeteken, vagy pedig választott üzemi tanácsokon keresztül.

Az alkalmazottak egyesüléssel, kollektív megállapodásokkal és üzemi tanácsokkal kapcsolatos jogait a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény írja elő.⁵³ Az alkalmazottnak jogában áll szakszervezeteket létrehozni vagy azokhoz csatlakozni, amelyek képviselik a jogait a munkáltató és az illetékes állami hatóságok felé.⁵⁴ A szakszervezetek jogosultak ellenőrizni, hogy a munkakörülmények megfelelnek-e a korábbi egyezségekben foglaltaknak⁵⁵, illetve jogosultak kollektív szerződés létrehozására a

⁴⁹ Az összegek euróra történő átváltásához a 2012.10.03-i árfolyamot használtuk a www.xe.com alapján. 1 Ft = 0.00350 euro, illetve 1 euro = 285.380 Ft

⁵⁰ 337/2010 (XII. 27.) Korm. rendelet a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról, [http://systemmedia.hu/attachments/1471_Korm.%20rendelet%20a%20k%C3%B6telez%C5%91%20legkisebb%20munkab%C3%A9r%20\(minim%C3%A1lb%C3%A9r\)%20%C3%A9s%20a%20garant%C3%A1lt%20b%C3%A9rminimum%20meg%C3%A1llap%C3%ADt%C3%A1s%C3%A1r%C3%B3l.pdf](http://systemmedia.hu/attachments/1471_Korm.%20rendelet%20a%20k%C3%B6telez%C5%91%20legkisebb%20munkab%C3%A9r%20(minim%C3%A1lb%C3%A9r)%20%C3%A9s%20a%20garant%C3%A1lt%20b%C3%A9rminimum%20meg%C3%A1llap%C3%ADt%C3%A1s%C3%A1r%C3%B3l.pdf) és a 298/2011. (XII.22.) Korm. rendelet a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról, http://munkaugyiblog.hu/data/news/124-13-298_2011.-XII.22--Korm.-rend_minimalber_-_www.munkaugyiblog.hu.pdf.

⁵¹ „Létminimum, 2011”, Központi Statisztikai Hivatal, 2012. június, <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/letmin/letmin11.pdf> (2012.11.14.)

⁵² „Fizikai dolgozók átlagos nettó havi fizetése a nemzetgazdaságban (2008–) – NACE 2. átdolgozott kiadás”, Központi Statisztikai Hivatal, http://www.ksh.hu/docs/eng/xstadat/xstadat_annual/i_qli032.html (2012.11.14.)

⁵³ 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 18-70. paragrafus

⁵⁴ 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 19. paragrafus

⁵⁵ 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 22. paragrafus

munkáltatóval.⁵⁶ A szakszervezeti képviselők jogosultak bizonyos számú munkaidő-kedvezményre, ami lehetővé teszi számukra, hogy képviselői kötelességüket elvégezzék (ez havi két órát jelent minden három szakszervezethez csatlakozott munkatárs után).⁵⁷

Az üzemi tanácsokat először 1992-ben vezették be Magyarországon. A több mint 50 alkalmazottal rendelkező vállalatoknak vagy független vállalati telephelyeknek kötelező volt üzemi tanácsot létrehozniuk.⁵⁸ A különbség a munkahelyi szakszervezetek és az üzemi tanácsok között az, hogy ez utóbbiak nem jogosultak kollektív megállapodásokkal kapcsolatos tárgyalások lefolytatására; tájékoztatói és konzultációs joguk van. Benyó Béla, magyar kutató által 2003-ban publikált felmérés alapján az üzemi tanácsokon keresztül történő képviselő szorosán összefonódik a vállalatoknál található szakszervezetekkel: csupán az üzemi tanácsok 9%-ánál volt tapasztalható, hogy olyan munkahelyen működtek, ahol nem volt szakszervezet, illetve az üzemi tanácsok 70%-a vagy teljes mértékben vagy pedig döntő többségben szakszervezeti tagokból állt.⁵⁹ Egy 2004-es felmérés kimutatta, hogy a valóságban a több mint 50 alkalmazottat foglalkoztató munkahelyek közül csupán minden harmadiknál létezik üzemi tanács.⁶⁰ Általában gyakrabban fordulnak elő nagyobb méretű vállalatoknál: a 250 főnél több alkalmazottat foglalkoztató vállalatok közül a cégek 84%-a rendelkezik üzemi tanáccsal. A valóságban az üzemi tanácsoknak korlátozott ereje van a vállalati döntések befolyásolásában, és nincsenek feljogosítva, hogy a foglalkoztatás feltételeiről tárgyaljanak.⁶¹

Minden dolgozónak megvan a joga ahhoz, hogy képviselőnek válasszák az üzemi tanácsba munkahelyén.⁶² Mivel az ügynökségeken keresztül kölcsönzött dolgozókat hivatalosan egy ügynökség foglalkoztatja, így ez azt jelenti, hogy őket csak az ügynökség üzemi tanácsába választhatják meg képviselőnek, az elektronikai cikket gyártó vállalatéba nem.⁶³

⁵⁶ 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 20, 30 és 31. paragrafus

⁵⁷ 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 25. paragrafus

⁵⁸ 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 43. paragrafus

⁵⁹ Honlap: [worker-participation.eu](http://www.worker-participation.eu), nemzeti ipari kapcsolatok fejezet, kiválasztott ország: Magyarország.

<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Hungary/Workplace-Representation>

honlaplátogatás ideje: 2012. október 18.

⁶⁰ Honlap: [worker-participation.eu](http://www.worker-participation.eu), nemzeti ipari kapcsolatok fejezet, kiválasztott ország: Magyarország.

<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Hungary/Workplace-Representation>

honlaplátogatás ideje: 2012. október 18.

⁶¹ Honlap: Eurofound, „Megvizsgált üzemi tanácsok” fejezet, Magyarország.

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/01/feature/hu0401106f.htm>, honlaplátogatás ideje: 2012. október 18.

⁶² 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 47. paragrafus

⁶³ Személyes közlés Berki Erzsébettől, munkaügyi szakértő, a Szociális és Munkaügyi Minisztérium Munkaügyi kapcsolatok osztályának korábbi vezetője, 2012. október 5-én érkezett e-mail.

3. SAMSUNG – JÁSZFÉNYSZARUI ÜZEMEGYSÉG

3.1. ÁLTALÁNOS INFORMÁCIÓ

A Samsung Electronics Kft. (Korea) 1989 óta van jelen Magyarországon. A Samsung európai tevékenységeit Nagy-Britanniából telepítették Magyarországra, így az ország vált a vállalat európai csomópontjává. A Samsung Magyarország Kft. az ötödik legnagyobb exportőr Magyarországon, jövedelme elérte a 4 milliárd USA dollárt 2010-ben.⁶⁴ A cégnek négy üzeme működik Magyarországon: Szigetszentmiklóson, Gödön, Tatabányán és Jászfényszaruban.⁶⁵ A makeITfair kutatása ez utóbbi üzemre koncentrált, mely a legnagyobb a felsoroltak közül. A Samsungnak Erdélyben (Romániában) is van egy üzeme, ahol főként monitorokat és Blue Ray lejátszókat készítenek, illetve van egy szlovák leányvállalata is, ahol LCD panelokat gyártanak. Az összes Közép- és Kelet-Európában található Samsung üzem alapvetően az európai piacra termel.

A jászfényszarui üzemben elsősorban LCD televíziókat szerelnek össze, több mint 10 millió darabot gyártanak itt évente, ami naponta körülbelül 46 000 televíziókészülék összeszerelését jelenti. Az alkatrészek 60%-a külföldről érkezik, melyet a Samsung nemzetközi beszerzési részlege szerez be. A Samsung jászfényszarui üzemének vezetőségének körülbelül 35 helyi beszállítóval van közvetlen kapcsolatban. Az elő- és hátlapok, a mechanikus alkatrészek és a csomagolások főként Magyarországról származnak. A jászfényszarui üzemben felhasznált LCD panelek 30-40%-a érkezik a szlovákiai leányvállalattól, míg a többit Dél-Koreából és Kínából szerzik be.⁶⁶

A kutatás idején a jászfényszarui üzemben összesen 2142 fő dolgozott. Közülük 1470 fő a Samsunggal állt szerződésben, míg 672 alkalmazottat ügynökségen keresztül foglalkoztattak. Az 1470 főből 1100 fő vett részt közvetlenül a termelési folyamatban például futószalagnál dolgozó munkásként (úgynevezett operátorként) vagy logisztikai alkalmazottként. 370 fő közvetett alkalmazott dolgozott az üzemben, mint például az emberi erőforrásokkal és pénzügyekkel foglalkozók és az irodai személyzet. A 672 ügynökségen keresztül foglalkoztatott munkás leginkább operátor volt. A nemek aránya körülbelül 50-50%. Az üzem nem foglalkoztat bevándorló munkásokat.⁶⁷

A legtöbb dolgozó a gyártól 80 km-en belül eső 20-30 faluban és városban lakik. A Samsung ingyenes közlekedést biztosít a gyárhoz és onnan vissza. A legtöbb jászfényszarui lakos kerékpárral ingázik a gyárba.

3.1.1 VÁLLALATI TÁRSADALMI FELELŐSÉGVÁLLALÁSI POLITIKÁK

A vállalati társadalmi felelősségvállalás teljesítése érdekében az EICC tagjaként a Samsung elfogadta az EICC Etikai Kódexét. A vállalat erőfeszítéseket tesz annak érdekében, hogy a kód alapján kezelje beszállítóit (üzleti partnereit), így az EICC Etikai Kódexe alapján vállalati társadalmi felelősségvállalási képzéseket szervez számukra, megadja nekik az önértékelés lehetőségét, illetve aláírta velük a Samsung vállalati társadalmi felelősségvállalási politikáinak történő megfelelési megállapodást, amely tartalmazza a

⁶⁴ Interjú Sass Magdolnával, a Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaságtudományi Kutatóintézetének főmunkatársa, 2011. szeptember 23.

⁶⁵ Honlap: Mall.hu, Márkák, *Samsung*, <http://www.mall.hu/marka/samsung>; és *Új Samsung üzem nyílik Tatabányán*, Realdeal.hu, 2011. június 30., <http://www.realdeal.hu/20110630/new-samsung-factory-opens-in-tatabanya/> (2012.09.12).

⁶⁶ Interjú a Samsung vezetésével, 2011. szeptember 23.

⁶⁷ Ibid.

fegyveres konfliktusokhoz kapcsolódó nyersanyagok használatának tilalmát. 2011-ben 1855 beszállítónak nyújtottak képzést a vállalati társadalmi felelősségvállalással kapcsolatban, 2545 beszállító végezte el az önértékelést, és 1795 esetben végzett a Samsung helyszíni ellenőrzést náluk. 2012-ben most először lesznek harmadik fél általi ellenőrzések a hat legnagyobb beszállítónál az EICC által kifejlesztett Jóváhagyott Ellenőrzési Folyamat során.⁶⁸ A kutatási jelentés munkaközi anyagát elolvasva a Samsung hozzátette, hogy 2012 szeptembere óta a vállalat létrehozott egy Beszállítói Felelősség Csoportot annak érdekében, hogy növelje a beszállítóknál végrehajtott helyszíni ellenőrzéseket végző kapacitásait. Szintén 2012 szeptemberében a Samsung módosította az elektronikai beszállítóira vonatkozó etikai kódexet, melyet a világon található összes beszállítójához el fog juttatni (Koreával kezdve).⁶⁹

A Samsung jászfényzarui üzemének vezetősége elmondta, hogy nincsenek különös nehézségek a globális Samsung politikák magyarországi megvalósításával kapcsolatban, mint például a beszállítói ellenőrzések (lásd 3.2.1 bekezdés) vagy az EICC Etikai Kódexe. A vezetőség szerint ennek az egyik oka, hogy Magyarország az Európai Unió tagja, az összes munkügyi törvény összhangban van az Európai Unió szabályozással, ezért nincsenek problémák az EICC Etikai Kódexének betartásában, mivel az Európai Unió munkajogi szabályozása szigorúbb, mint az EICC Etikai Kódexe.

A makeITfair véleménye szerint az EICC Etikai Kódexének egyesülési szabadságról szóló megfogalmazása eléggé gyenge, és meg sem említi a kollektív szerződések lehetőségét: „*A munkások szabad egyesülésének, szakszervezetekhez történő csatlakozásának vagy az azokhoz nem csatlakozásnak, a képviselő keresésének és üzemi tanácsokhoz történő csatlakozásának jogát a helyi törvényeknek megfelelően tiszteletben kell tartani.*”⁷⁰ Az EICC Etikai Kódexe mellett a Samsungnak van egy Szakszervezeti Politikája is, mely kimondja: „*A Samsung Electronics igyekszik minél jobb munkakörülményeket teremteni a dolgozói számára úgy, hogy azok ne érezzék a szakszervezetek létrehozásának szükségességét.*”⁷¹

A makeITfair számára ez a politika azt mutatja, hogy a Samsung nem kedveli a szakszervezeteket, és inkább belső testületeket hoz létre, mint például munkügyi és biztonsági tanácsokat és „*Nagyszerű Munkahely Bizottságokat*”. A Samsung ezt a Munka Törvénykönyvről szóló 1992. évi XXII. törvényre hivatkozva indokolja, amely előírja, hogy az 50 főnél több alkalmazottal rendelkező függetlenül működő vállalatoknak üzemi tanácsot kell létrehozniuk. A Samsungnál az első üzemi tanácsos időszak 2008-2010 között volt, a jelenlegi tanácsot pedig 2010-ben választották. A Samsung kihangsúlyozta, hogy az üzemi tanács kiáll az összes dolgozó jogáért és érdekéért, illetve a munkakörülményekkel kapcsolatban is képviseli az alkalmazottakat.⁷²

⁶⁸

http://www.samsung.com/us/aboutsamsung/sustainability/sustainabilityreports/download/2012/2012_Sustainability_Report.pdf, 47. oldal

⁶⁹ Interjú a Samsung vezetőségével, 2011. szeptember 23. és a Samsung válasza a róla szóló fejezet munkaközi anyagával kapcsolatban, 2012. szeptember 28-án érkezett e-mail

⁷⁰ EICC Magartartási Kódexe, A. Munkaerő, 7. cikkely, Egyesülés szabadsága, <http://www.eicc.info/documents/EICCCodeofConductEnglish.pdf>.

⁷¹ A Samsung Fenntarthatósági Jelentése, 2011, 28. o., <http://www.samsung.com/us/aboutsamsung/ir/corporategovernance/corporatesocialresponsibility/download/2011EnvironmentalSocialReport.pdf>.

⁷² A Samsung válasza a róla szóló fejezet munkaközi anyagával kapcsolatban, 2012. szeptember 28-án érkezett e-mail

3.1.2 ELLENŐRZÉSEK

A Samsung jászfényszaru üzemében belső és külső környezetvédelmi és munkavédelmi ellenőrzések is zajlanak. A kézikönyveket és a gyakorlati megvalósítást a felsővezetés két évente ellenőrzi, illetve évente történik helyi szintű önellenőrzés is. Az éves önellenőrzésekért Üzleti Innováció osztály felelős; a kérdőíveket és az ellenőrizendő tevékenységek listáját a felsővezetés szolgáltatja. Minden osztálynak van egy Globális Eljárások és Politikák Kézikönyve, amelynek megfelelően az ellenőrzések zajlanak.⁷³

A Samsung vezetősége által elmondottak szerint a magyar hatóságok munkaügyi ellenőrzései során nem találtak hiányosságokat a munkakörülményekkel kapcsolatban.⁷⁴ Ezek az ellenőrzések előre be nem jelentett, szűrőpróba-szerűek voltak.

A Koreai felsővezetés látogatásáról, mely során az eljárásokat és a termelés folyamatát ellenőrzik, előre értesítik a termelést végző személyzetet.⁷⁵

A Samsung 35 helyi beszállítóját rendszeresen ellenőrzik a szállítási időpontokkal és a termékek minőségével kapcsolatosan. 2011 óta a vállalati társadalmi felelősségvállalási kérdések is szerepelnek a beszállítókat érintő önellenőrzéseken. Ez 20 kérdést jelent a munkaórákkal, a fiatalkorúak foglalkoztatásával, az éjszakai műszakokkal, a munkavédelemmel, a bérszintekkel és a fegyveres konfliktusokhoz kapcsolódó nyersanyagok használatával kapcsolatban. Ezeket a beszállítói ellenőrzéseket a dél-koreai felsővezetés állítja össze és irányítja. Szintén Dél-Koreában történik a kérdőívek kiértékelése. A magyarországi vezetőség csak azután látja az ellenőrzések eredményeit, miután a felsővezetés kiértékelte azokat.

3.2. MUNKAIDŐ, TÚLÓRA

Jászfényszarun termelés két gyáregységben folyik: a V1 egységben televíziókat szerelnek össze nyolcórás műszakokban (reggeli műszakok), míg a V2 egységben a televíziók alaplapjait gyártják napi 24 órában két 12 órás műszakban.

A V1 egységben a munkaidő 6:00-tól 14:40-ig tart (napi egy műszak van). A dolgozóknak műszakonként egy darab 20 perces és két darab 10 perces szünetük van. Az egység dolgozói szinte kötelezőnek érzik, hogy a karácsony előtti és körüli csúcstermelési időszakban túlórázzanak, mert ha nem hiányoznak, vagy nem mennek el betegszabadságra október 1-je és karácsony között, és ha az összes szükséges túlórát teljesítették az időszak alatt, akkor kapnak egy LCD TV-t. A fejezet munkaközi anyagának átnézése során a Samsung kihangsúlyozta, hogy az évente felajánlott TV-t a dolgozók bónuszként kapják az október és december közötti csúcsideszakban végzett munkáért: „*A dolgozókat nem kényszerítjük túlórázásra, és a TV felajánlása csak egy ösztönző, illetve a hálánk kifejezésének eszköze, amiért a dolgozók ebben az időszakban segítik a céget a céljai elérésében. A túlórázással kapcsolatos félreértések megelőzése érdekében a bónuszra való jogosultság megállapításakor a jövőben a munkából való összes hiányzást fogjuk figyelembe venni, függetlenül a ledolgozott túlórától.*”⁷⁶

A V2 egységben a munkaidő 6:00-tól 18:00-ig, illetve 18:00-tól 6:00-ig tart háromnapos blokkokra osztva: három nappali műszak, három szabadnap, három éjszakai műszak, három szabadnap. A 12 órás műszakok során a dolgozóknak három darab 20 perces szünetük van. A 12 órás műszak után nincs túlórázás. Ennek

⁷³ Interjú a Samsung vezetőségével, 2011. szeptember 23.

⁷⁴ Ibid.

⁷⁵ Interjú Samsung dolgozókkal 2011. november

⁷⁶ A Samsung válasza a róla szóló fejezet munkaközi anyagával kapcsolatban, 2012. szeptember 28-án érkezett e-mail.

ellenére a csúcstermelés időszakában a munkásoktól elvárják, hogy extra napokat dolgozzanak. Az interjúalanyok elmondása szerint nem fordult olyan elő, hogy a törvényileg maximálisan engedélyezett⁷⁷ heti 60 munkaórát túllépték volna.⁷⁸

Egyes dolgozók szerint a Samsung vezetősége megpróbálja időben értesíteni a dolgozókat a túlórákról, bár néha előfordul, hogy csak az adott nap szólnak róla.

„Megpróbálnak értesíteni minket, de néha csak reggel tudom meg, hogy délután is maradnom kell. Néha azszal fenyegetőznek, hogy ha nem maradunk, akkor azt le fogják vonni a bónuszunkból. Ez főként a szerelők esetében fordul elő.”⁷⁹

A Samsung megjegyezte: *„Csak ritkán fordul elő, hogy sürgős túlóra utasítást kapunk az adott napon, és ilyenkor a túlórákra történő jelentkezés teljes mértékben önkéntes. Ilyen esetekben még mielőtt a többi dolgozót megkérdeznénk, először a szerelőkkel beszélünk, hogy tudják-e vállalni a túlórákat?”⁸⁰*

A műszakokkal kapcsolatban a dolgozókat legjobban az időbeosztás aggasztotta: reggel 6:00-kor a szülők még nem vihetik a gyerekeiket iskolába vagy napközibe, így találniuk kell egy gyermekfelügyelőt a reggeli órákra. A Samsung szerint a legtöbb dolgozó azt részesíti előnyben, ha 6:00-kor kezdődik a műszak, mert így el tudnak menni a gyerekekért az iskolába, és el tudják intézni a banki és egyéb hivatalos ügyeiket délutánonként. *„Az ebben az időben kezdődő munkavégzés bevett gyakorlat Magyarországon és számos termeléssel foglalkozó üzemben Európa szerte, és egy esetleges változtatás valószínűleg rengeteg panaszt szülne a dolgozók között. Mindamellert továbbra is meg fogjuk hallgatni a dolgozók javaslatait, és felül fogjuk vizsgálni, hogy miképp tudnánk javítani a munkakörülményeken.”⁸¹*

A túlórákat illetően a megkérdezett dolgozók arra panaszkodta, hogy a munkaidőkeret miatt a túlórákat gyakran normál munkaóra árban fizetik ki nekik.⁸²

Az egész éves ütemtervet egy évre előre meghatározzák, így a dolgozók ismerik az egész évre vonatkozó beosztásukat. Az ütemterveket csak ritkán módosítják.⁸³ A dolgozóknak 20-35 fizetett szabadnapjuk van egy évben az életkoruk függvényében. A munkások szabadon rendelkeznek a szabadnapjaik 25%-ról. A Samsung legfiatalabb dolgozói esetében ez azt eredményezi, hogy az egy évre eső 20 fizetett szabadnapból a cég jelöl ki 15 napot (10 napot nyáron és 5 napot télen).⁸⁴ Ez a gyakorlat összhangban van a magyarországi szabályozással.⁸⁵ Ha a dolgozók az őket felügyelő személyeknek legalább egy héttel előre szólnak, hogy szeretnének szabadnapot kivenni, és az nem ütközik a többi munkatárs szabadnapjával, akkor a fizetett szabadnap problémamentesen kivethető.

⁷⁷ 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 117/B. paragrafus

⁷⁸ Interjú Samsung dolgozókkal 2011. november

⁷⁹ Samsungnál dolgozó szerelő, 2011. november

⁸⁰ A Samsung válasza a róla szóló fejezet munkaközi anyagával kapcsolatban, 2012. szeptember 28-án érkezett e-mail

⁸¹ A Samsung válasza a róla szóló fejezet munkaközi anyagával kapcsolatban, 2012. szeptember 28-án érkezett e-mail

⁸² További információért az időbankos rendszerrel kapcsolatban lásd a **Error! Reference source not found.** fejezetet

⁸³ Interjú a Samsung vezetőségével, 2011. szeptember 23.

⁸⁴ A Samsung válasza a róla szóló fejezet munkaközi anyagával kapcsolatban, 2012. szeptember 28-án érkezett e-mail

⁸⁵ További információért lásd a magyar szabályozással kapcsolatos **Error! Reference source not found.** fejezetet

3.3. JÖVEDELEM

A Samsung jászfényszaru üzemében a bérek egy 75%-ot kitevő alapfizetésből és egy 25%-os bónuszról állnak. Kétféle bónusz létezik: egy teljesítménybónusz, amely a dolgozó termelésben nyújtott teljesítményétől függ, illetve egy jelenléti bónusz, amely minden egyes nap után jár, amikor a dolgozó bent volt az üzemben. A dolgozók továbbá jogosultak étkezési utalványokra is, amely körülbelül a havi jövedelem 5%-át teszi ki operátorok esetében.

Az alábbi jövedelem kimutatások a dolgozói interjúk alapján készültek. Jászfényszaruban egy operátor körülbelül 85 000-90 000 Ft-ot (301-319 euro) keres, és ezen felül körülbelül 6000 Ft (21 euro) értékű étkezési utalványt kap havonta. Továbbá az operátorok év végi bónuszt is kapnak, amennyiben az őket felügyelő személyek úgy látják, hogy jól dolgoztak. Ez 10 000 Ft-nyi (35 euro) készpénzt és egy LCD TV-t jelent, amely körülbelül 135 000 Ft-ot (477 euro) ér.⁸⁶ A raktárakban dolgozó alkalmazottak (logisztikusok) körülbelül 120 000 Ft-ot (425 euro) keresnek, míg a szerelők összesen 150 000 Ft-ot (532 euro) kapnak havonta.

A túlórákat a normál munkabérenél 50%-kal magasabb bérrel kompenzálják, a hétvégén végzett munkáért a normál munkabérenél 100%-kal több jár. Ennek ellenére a munkaidőkeret miatt a túlórákat általában kiegyenlítik azok az időszakok, amikor a munkásoknak a normál munkahétnél kevesebbet kell dolgozniuk. Ennek pedig az a következménye, hogy a túlórákat is csak normál munkaóra árban fizetik ki. A Samsung elmondta, hogy a munkaidőkeretet négy hónapos időszakokban működtetik, összhangban az ide vonatkozó hazai törvényekkel és jogszabályokkal. A négyhónapos időszak végén a meghatározott mennyiség (heti 48 óra, napi 12 óra) felett ledolgozott munkaórákat túlóra árban fizették ki a dolgozóknak. A Samsung bejelentette, hogy növelni fogja a dolgozók tájékozottságát a témában, mivel az interjúalanyok csak a túlórák kifizetéséről beszéltek, holott a rendszer célja az, hogy megvédje őket a csúcstermelési időszakok közötti időszakos elbocsátásoktól.⁸⁷

3.4. EGÉSZSÉG ÉS BIZTONSÁG

A jászfényszaru üzemben a fő műszakok idején jelen van egy üzemorvos, illetve egy ápoló, aki állandó ügyeletben van. A dolgozók orvosi szűrővizsgálaton esnek át minden második évben. Vegyszereket nem használnak a termelési folyamat során.⁸⁸ A dolgozókkal készített interjúk alkalmával senki sem panaszkodott zajról vagy rossz levegőminőségről. A TV alkatrészeket forrasztó szerelők részéről azonban érkezett néhány panasz a védőruházat egyes elemeiről, illetve a levegőcserélő rendszerről.

„Nem kapunk maszkot. Nem tudom, hogy szükségünk van-e rá, de biztos vagyok benne, hogy ha lenne, akkor lennének olyanok, akik használnák. Nem használunk védőszemüveget sem, pedig kellene [...] Egy időben könyörögtem egy lélegző rendszerért, most végre telepítettek egyet, de az nem mindig működik.”⁸⁹

Válaszul a Samsung elmondta, hogy biztosítja a dolgozói számára – beleértve a forrasztást végző munkásokat is – a megfelelő védőfelszerelést, mint például a kesztyűket és a maszkokat, valamint ISO 14001 és Munkahelyi Egészségvédelmi és Biztonsági Irányítási Rendszerhez kapcsolódó OHSAS 18001

⁸⁶ 2011. évi adat

⁸⁷ A Samsung válasza a róla szóló fejezet munkaközi anyagával kapcsolatban, 2012. szeptember 28-án érkezett e-mail

⁸⁸ Interjú a Samsung vezetésével, 2011. szeptember 23.

⁸⁹ Samsungnál dolgozó szerelő, 2011. november

minősítést szerzett (2012-ben újították meg), illetve egészségügyi és munkabiztonsági képzéseket tart a dolgozók egészségének és biztonságának érdekében.⁹⁰

Néhány alkalmazottnak nehézséget okozott az éjszakai műszakokban történő munkavégzés, és egyesek megerőltetőnek találták, hogy egész műszak alatt állniuk kell (különösen a 12 órás műszakok esetében). A leggyakrabban tapasztalt problémák a szédülés, a hátfájások és a nappali és éjszakai műszak közötti ritmusváltás voltak.⁹¹ A Samsung vezetősége elmondta, hogy a balesetek előfordulási gyakorisága alacsony: évente 1000 dolgozóra csak 3 darab baleset jut, míg a magyar elektronikai iparban az átlag 8 darab baleset 1000 emberre vonatkoztatva.⁹²

„Szűproblémáim lettek, ezért felmondtam. Elvesztettem a tájékozódást a napok között. Vannak olyan emberek, akik képesek ezt kezelni. A szomszédom már kilenc éve dolgozik itt, és neki ez nem okoz problémát... Nagyon kimerült voltam. Reggel hazajérkeztem, és többé már nem tudtam tovább folytatni ezt.”⁹³

A munkafegyelem szigorú a legtöbb megkérdezett dolgozó szerint, tilos beszélgetni a gyártási folyamat során. A dolgozók továbbá kiemelték a szigorú hierarchiarendszert a vállalatnál.⁹⁴

3.5. KÖLCSÖNZÖTT MUNKAERŐ

A kutatás idején az ügynökségeken keresztül foglalkoztatott kölcsönzött munkások aránya körülbelül 30% volt, ám a kölcsönzött és állandó munkások aránya erősen ingadozik. Az alacsony termelékenységű időszakokban a dolgozók 15-20%-a ügynökségektől kölcsönzött munkaerő, míg az intenzív termelés időszakában ez az arány elérheti akár a 60%-ot is.⁹⁵ A Samsung jászfényszarui üzemébe négy ügynökségen keresztül érkeznek a kölcsönzött dolgozók⁹⁶, de a cég kisebb ügynökségekkel is kapcsolatban áll, annak érdekében, hogy az időnként akár csak néhány napos alkalmi munkára is találjon munkaerőt. (például takarítószemélyzet).

Nem találtunk jelentős különbségeket a Samsung saját dolgozói és az ügynökségeken keresztül foglalkoztatottak bérei és juttatásai között.⁹⁷ A gyárban a kölcsönzött dolgozók ugyanazt a munkaruhát viselik, mint az üzem saját alkalmazottai. Az egyetlen különbség az állásbiztonság volt. A csökkentett termelés időszakában az ügynökségi dolgozókat küldik el először. Néhány kölcsönzött dolgozó beszámolt róla, hogy az azonos feltételek ellenére kevésbé érezték, hogy részesei lennének a dolgozói közösségének, mivel ők nem vesznek részt számos közösségi eseményen, és nem kapnak kedvezményt, ha az üzemből vásárolnak Samsung termékeket. Ennek ellenére a Samsung szerint a közösségi eseményeken történő részvétel, illetve a Samsung termékek vásárlásakor kapott kedvezmény ugyanúgy vonatkozik a kölcsönzött dolgozókra, mint a saját alkalmazottakra.⁹⁸

⁹⁰ A Samsung válasza a róla szóló fejezet munkaközi anyagával kapcsolatban, 2012. szeptember 28-án érkezett e-mail

⁹¹ Interjú Samsung dolgozókkal, 2011. november

⁹² Interjú a Samsung vezetőségével, 2011. szeptember 23.

⁹³ Samsung dolgozó, 2011. november

⁹⁴ A Samsung elmagyarázta, hogy az egészségügyi és munkabiztonsági előírások miatt kell néhány korlátozást bevezetni a gyártási folyamat során, 2012. szeptember 28-án érkezett e-mail.

⁹⁵ Interjú a Samsungnál dolgozó futószalag-kezelővel, 2011. november

⁹⁶ A 2142 dolgozóból 672 fő ügynökségeken keresztül foglalkoztatott ideiglenes munkás, lásd 3.1 fejezet.

⁹⁷ Interjú Samsung dolgozókkal és ügynökségeken keresztül foglalkoztatottakkal, 2011. november

⁹⁸ A Samsung válasza a róla szóló fejezet munkaközi anyagával kapcsolatban, 2012. szeptember 28-án érkezett e-mail

A Samsung vezetősége elmondta, hogy a kölcsönzött dolgozók Samsung alkalmazottakká válhatnak fél vagy egy éves munkaidő letelte után, abban az esetben, ha megfelelően dolgoznak. Évente körülbelül 20-30 kölcsönzött dolgozó kap állandó szerződést a Samsungnál.⁹⁹ Néhány dolgozói interjúból azonban az derült ki, hogy az utóbbi néhány évben alig volt olyan eset, hogy kölcsönzött dolgozót állandó alkalmazottnak átvettek volna. A Samsung annak érdekében, hogy bebizonyítsa, hogy minden ideiglenes munkásnak lehetősége van állandó alkalmazottá válni, bejelentette, hogy 2012 szeptemberéig a 744 ideiglenes dolgozóból 99 fő vált állandó alkalmazottá.¹⁰⁰

Az ügynökségeken keresztül foglalkoztatott dolgozók között jelentős a roma származásúak aránya-diszkriminációról senki sem számolt be.

3.6. A DOLGOZÓK KÉPVISELETE

A dolgozók képviselőt a „Dolgozói Elégedettségi Bizottság” nevű üzemi tanács látja el. A cég vezetősége elmondta, hogy a dolgozók a munkahelyükön tapasztalt kérdéseiket a Bizottságon keresztül tudják előterjeszteni. A Dolgozói Elégedettségi Bizottságot az alkalmazottak választják, amelyhez minimum 83%-os szavazási részvétel szükséges. A bizottság első időszaka 2008-2010 között volt, a jelenlegit pedig 2010 augusztusában választották.¹⁰¹ A Bizottság elnökét (teljes munkaidőjű dolgozó) és a többi tíz tagot háromévente választják újra, és rendszeresen találkoznak a vállalat vezetésével, hogy egyeztessenek a munkakörülményekről és a munkásokat érintő kérdésekről. A tagok 70%-a operátor. A bizottság irodájában a dolgozók elmondhatják aggályaikat, illetve a bizottság tagjai kevésbé hivatalosan is beszélhetnek a dolgozókkal a szünetek ideje alatt.¹⁰²

A dolgozói interjúk alapján egy kicsit más kép tárult a szemünk elé a Dolgozói Elégedettségi Bizottságról. A megkérdezettek elmondása alapján a Dolgozói Elégedettségi Bizottságot nem a dolgozók által felvetett kérdések megtárgyalására használják,¹⁰³ szerintük a bizottság valódi szerepe inkább az, hogy információkat szállítson a vezetőségtől a dolgozók felé - például, hogy milyen típusú televíziót fognak gyártani a következő negyedévben. Erre válaszul a Samsung elmondta, hogy 2011-ben a bizottság több mint 140 dolgozói kérdéssel foglalkozott. 2011-ben a bizottság volt felelős a munkaruha, illetve a szünetek idejének megváltoztatásáért. Emellett a cég menzáját is a Dolgozói Elégedettségi Bizottság ellenőrzi és fejleszti rendszeresen.¹⁰⁴

Szakszervezeti képviselő nincs a Samsung jászfényszarui üzemében. Korábban volt egy próbálkozás szakszervezet létrehozására a VASAS Szakszervezeti Szövetség segítségével, de a vállalat vezetősége a szakszervezet ellen volt, és a kezdeményezésben résztvevő kölcsönzött dolgozókat elküldték. Állandó alkalmazottak nem vettek részt aktívan a próbálkozásban.¹⁰⁵ Majdnem minden megkérdezett interjúalany tudott a szakszervezet létrehozását célzó próbálkozásról.

⁹⁹ Interjú a Samsung vezetőségével, 2011. szeptember 23.

¹⁰⁰ A Samsung válasza a róla szóló fejezet munkaközi anyagával kapcsolatban, 2012. szeptember 28-án érkezett e-mail

¹⁰¹ A Samsung válasza a róla szóló fejezet munkaközi anyagával kapcsolatban, 2012. szeptember 28-án érkezett e-mail

¹⁰² Interjú a Samsung vezetőségével, 2011. szeptember 23.

¹⁰³ Interjú Samsung dolgozókkal, 2011. november

¹⁰⁴ A Samsung válasza a róla szóló fejezet munkaközi anyagával kapcsolatban, 2012. szeptember 28-án érkezett e-mail

¹⁰⁵ Társoly Mária, a VASAS Szakszervezeti Szövetség elektronikai ágazatának titkára, 2011. szeptember 19.

„Létre akartak hozni egy szakszervezetet, de elnyomták őket, így nem sikerült. Azt mondták, hogy nem lehet, hogy tilos. A vezetőség azt mondta nekünk, hogy felejtjük el. Senkít sem engedtek, hogy feliratkozzon tagnak. A helyi vezetőségnek nem tetszett a szakszervezet gondolata, és a koreai felsővezetésnek sem. Koreában nincsenek szakszervezetek.”¹⁰⁶

A vezetőség elmondta a velük készített interjújában, hogy szerintük a múltban nem voltak komoly próbálkozások szakszervezet létrehozására.¹⁰⁷ Úgy gondolják, hogy ez a magyarokra jellemző elégedetlenség és az ország kommunista korszakában átélt rossz tapasztalatok miatt van így, amikor a szakszervezetekre úgy tekintettek - illetve azok gyakran úgy is működtek-, hogy a Kommunista Párt irányította őket. A Samsung kijelentette, hogy a magyarországi törvényekkel összhangban tiszteletben tartják a szakszervezeteket, megfelelnek minden ide vonatkozó jogszabálynak, és a szakszervezeti tevékenységek semmi esetre sem vonnának maguk után elbocsátást.¹⁰⁸

3.7. PANASZKEZELÉSI ELJÁRÁSOK

A jászfényszarui üzem vezetősége szerint számos lehetőség áll a munkások rendelkezésére a panaszaik kezelésére, amelyek lentebb olvashatóak.¹⁰⁹ 2011-ben összesen 240 panasszal foglalkoztak a jászfényszarui üzemben. Ezeket főként a Dolgozói Elégedettségi Bizottságon (140 db), illetve a panaszládákon keresztül jelentették.¹¹⁰

Panaszkezelésre használható fórumok a Samsung jászfényszarui üzemében:

- A Dolgozói Elégedettségi Bizottság, lásd **Error! Reference source not found.** fejezet.
- Panaszládák, melyek a gyár teljes területén megtalálhatóak. Az emberi erőforrások osztálya gyűjti be az információkat a panaszládákból, majd pedig jelenti az észrevételeket a vezetőségnek. A panaszokat név nélkül kezelik.
- Dolgozói elégedettségi kérdőívek, amelyek a dolgozók kollégáikkal és az őket felügyelő személyekkel való kapcsolatát vizsgálja, illetve a munkások leírhatják a panaszait. A kérdőívet nem az üzemben állítják össze, hanem egy globális felmérés részét képezi, amelyet a Koreában található felsővezetés készít elő.
- Uzsonnás doboz találkozók: az emberi erőforrások osztályának képviselői minden héten másik osztályt látogatnak meg, hogy megbeszéljék a dolgozókkal kapcsolatos híreket, kérdéseket vagy problémákat.
- Találkozás az osztályvezetővel: évente kétszer az osztályvezető előadást tart az osztály teljesítményéről, ahol szintén szóba lehet hozni a problémákat.
- Kapcsolatba lehet lépni az emberi erőforrások osztályával, az emberi erőforrások irodájában.
- Közvetlen kapcsolat a felügyelő személyekkel, *ad hoc* módon.

A dolgozói interjúk során kiderült, hogy a munkások tisztában vannak a panaszládák, az emberi erőforrások osztálya és a felügyelőikkel való közvetlen kapcsolat nyújtotta lehetőségekkel. A munkások a leggyakrabban az őket felügyelő személyeken és a Dolgozói Elégedettségi Bizottságon keresztül próbálják megoldani problémáikat. Az interjúalanyok elmondása szerint a legtöbb panaszt személyesen kezelni lehet az őket felügyelő személyek segítségével.

¹⁰⁶ Samsungnál dolgozó szerelő, 2011. november

¹⁰⁷ Interjú a Samsung vezetőségével, 2011. szeptember 23.

¹⁰⁸ A Samsung válasza a róla szóló fejezet munkaközi anyagával kapcsolatban, 2012. szeptember 28-án érkezett e-mail

¹⁰⁹ Interjú a Samsung vezetőségével, 2011. szeptember 23.

¹¹⁰ A Samsung válasza a róla szóló fejezet munkaközi anyagával kapcsolatban, 2012. szeptember 28-án érkezett e-mail

4. NOKIA – KOMÁROMI ÜZEMEGYSÉG

4.1. ÁLTALÁNOS INFORMÁCIÓ

A Nokia 2000-ben kezdte el magyarországi működését. Az országban két üzeme található, Budapesten és Komáromban. A budapesti üzemben főként szellemi munkásokat foglalkoztatnak (mérnököket, logisztikai menedzsereket, illetve a kommunikációval és az adminisztrációval foglalkozó személyzetet). A komáromi üzem – mely egyike a világon található kilenc Nokia összeszerelő üzemnek – egy 50 000 m²-es termelőegység, ahol Nokia mobiltelefonokat szerelnek össze. Jelen fejezet a komáromi üzemmel foglalkozik.

A Nokia szinte teljes egészében maga végzi a mobiltelefonjai gyártását üzemeiben: Brazíliában, Mexikóban, Magyarországon, Kínában, Indiában és Dél-Koreában. A cég elsődleges beszállítói főként ázsiai termelőüzemekkel rendelkező alkatrészgyártók.¹¹¹ Ez jellemző a vállalat magyarországi működésére is, habár a cég rendel hat magyarországi alapanyag-beszállítótól is. A szintén a komáromi ipari parkban található Foxconn a cég legfontosabb beszállítója.¹¹² A Nokianak azért van viszonylag kevés magyarországi beszállítója, mert a cég Finnországban található felsővezetése szigorú szabályokhoz és előírásokhoz köti, hogy mely cégek lehetnek beszállítók, és a magyarországi cégek gyakran nem felelnek meg ezeknek a követelményeknek.¹¹³

A komáromi üzemben a termelés úgynevezett „termelési szigeteken” zajlik a megszokott, egymásra épülő részekből álló termelési sortól eltérően. A szigeteken belül a dolgozók egymás között maguk dönthetik el, hogy milyen munkát szeretnének végezni, illetve azokat cserélgethetik is. Ez lehetővé teszi számukra, hogy többféle feladatot is megtanuljanak, illetve hogy több mobiltelefon-típus összeszerelését is megismerjék, amit a cég vezetősége is támogat. A különböző telefonokkal kapcsolatban legnagyobb gyakorlattal és tudással rendelkező dolgozókat „kulcsoperátoroknak” hívják. A termelési szigetekért az instruktorok felelősek, őket csoportvezetők irányítják, illetve a műszakvezetők felelősek az egész üzem működéséért.¹¹⁴

Az alkalmazottak létszáma az évek során jelentősen változott a komáromi üzemben. 2000-ben a cég 800 dolgozóval kezdett, ami 5000 főre emelkedett 2008-ra. A kutatás idején (2011-ben), az üzem körülbelül 4000 főt foglalkoztatott, amely közül 3000 fő vett részt közvetlenül a termelésben. 2012 márciusában a vállalat bejelentette, hogy a komáromi üzemből a dolgozók több mint felét elbocsájtja. 2012-ben a kiadvány megjelenéséig összesen 2300 dolgozó vesztette el az állását, a termelést átköltöztették Ázsiába. Az átszervezés mögött a Nokia elmondása szerint az áll, hogy Ázsiában hatékonyabb lehet a termelési folyamat: „Az alkatrészek Ázsiából Európába történő szállítása hosszú távon nem fenntartható. E logisztikai költségek, illetve a szállítás okozta környezetterhelés csökkentése érdekében érdemesebb a termékeket az ellátási láncba közlebb előállítani.”¹¹⁵ Mások szerint a magyarországi elbocsátások valódi oka az, hogy Ázsiában olcsóbb a

¹¹¹ A Nokia válasza a róla szóló fejezet munkaközi anyagával kapcsolatban, 2012. október 9-én érkezett e-mail

¹¹² Interjú a Foxconn vezetésével, 2011. szeptember 21.

¹¹³ Interjú Lambert Miklóssal, a Magyarországi Elektronikai Társaság (MELT) elnökével és Kovács Péterrel, az Elektronet.hu szerkesztőjével, 2011. november 15.

¹¹⁴ Interjú a Nokia vezetésével, 2011. szeptember 19.

¹¹⁵ A Nokia válasza a róla szóló fejezet munkaközi anyagával kapcsolatban, 2012. október 9-én érkezett e-mail

munkaerő, illetve hogy a Nokia nem tudott lépést tartani a konkurens cégekkel – mint például a Samsung és a HTC – az okostelefonok piacán.¹¹⁶

A jelentésben szereplő négy vállalat közül a Nokia az egyetlen, amely jelentős számú bevándorló munkást foglalkoztat; a dolgozók 40%-a szlovák. Ennek nyilvánvaló oka az, hogy Komárom a szlovák határ mellett fekszik. A szlovák dolgozókkal kapcsolatban soha nem történt diszkrimináció. A dolgozók által említett egyetlen különbség az, hogy mivel minden munkást magyar forintban fizetnek ki, így a forint-euró árfolyam-ingadozások függvényében a szlovák dolgozók valódi jövedelme eltérhet a saját országukban.

A dolgozók a komáromi üzem 100-120 km-es körzetében élnek. A Nokia saját (az üzemhez és onnan vissza), ingyenes közlekedést biztosító buszai mellett a cég megtéríti azon dolgozók utazási költségét, akik a buszok útvonalán kívülről ingáznak. Megállapítható, hogy a négy megvizsgált vállalat közül a Nokia dolgozóinak kell a leghosszabb utat megtenniük a munkahelyükig.

4.1.1 VÁLLALATI TÁRSADALMI FELELŐSSÉGVÁLLALÁSI POLITIKÁK

A Nokia vállalati társadalmi felelősségvállalási politikáit különböző dokumentumok tartalmazzák. A Nokia Etikai Kódexe¹¹⁷ a cég kiemelt értékein alapul, és a biztonsági, etikai, környezetvédelmi, munkajogi és beszállítói követelményeket tartalmazza. A többi kutatásban szereplő vállalattól eltérően a Nokia nem tagja az EICC-nek, de részt vesz az Egyesült Nemzetek Szervezete Globális Egyezményében¹¹⁸ és tagja a Globális elektronikus fenntarthatóságot támogató kezdeményezésnek (GeSI), amely az EICC-hez hasonlóan szintén egy IKT vállalatok által indított fenntarthatósági kezdeményezés, azzal a különbséggel, hogy itt nincs közös etikai kódex. A beszállítóknak nem csak a „Nokia Beszállítói Követelményeket” kell elfogadniuk¹¹⁹, hanem számos olyan értékelésen is meg kell felelniük, amelyek a környezetvédelmi és társadalmi teljesítményüket vizsgálják (önértékelések és a Nokia helyszíni ellenőrzései). 2011-ben a Nokia 35 esetben ellenőrizte a Nokia Beszállítói Követelményeket, illetve nyolc környezetvédelmi és etikai mélyértékelést végzett. Mivel a Nokia a gyártás legnagyobb részét saját maga végzi, így az elsődleges beszállítói sor csak az összeszerelés után jelenik meg. A Nokia természeti erőforrásokkal és fegyveres konfliktusokhoz kapcsolódó nyersanyagokkal kapcsolatos politikája¹²⁰ garantálja, hogy az összes felhasznált nyersanyag társadalmilag és környezetvédelmileg felelős forrásokból származik.

¹¹⁶ Jandó Zoltán, *Nokia: áprilisban indul a hazai lépités*, Világgazdaság Online, 2012. március 12.

<http://www.vg.hu/vallalatok/infokommunikacio/nokia-aprilisban-indul-a-hazai-leepites-370708> (2012.07.19.),

valamint interjú Lambert Miklóssal, a Magyarországi Elektronikai Társaság (MELT) elnökével és Kovács Péterrel, az Elektronet.hu szerkesztőjével, 2011. november 15.

¹¹⁷ Nokia Magatartási Kódexe <http://i.nokia.com/blob/view/-/261360/data/2/-/04-CODE-NOK-2011-en-pdf.pdf>.

¹¹⁸ Honlap: Egyesült Nemzetek Szervezete Globális Egyezmény, fejezet: A tíz alapelv, honlaplátogatás ideje: 2012. október 24. <http://www.unglobalcompact.org/abouttheGC/thetenprinciples/index.html>.

¹¹⁹ Etikai, munkajogi, egészségügyi, biztonsági, környezetvédelmi és egyéb munkáltatói követelményrendszerek. Ezek a követelmények nemzetközi szabványokon alapulnak, mint például ISO 14001, SA 8000, OHSAS 18001, PCMM és ILO, illetve az ENSZ egyezményei. Nokia honlapja, alábbi fejezet: <http://i.nokia.com/blob/view/-/261882/data/2/-/Excerpts-From-Nokia-Supplier-pdf.pdf>.

¹²⁰ Nokia honlapja, <http://i.nokia.com/blob/view/-/1839124/data/2/-/Nokia-Natural-Resources-policy-and-conflict-minerals-pdf.pdf>.

A fenntarthatósági jelentésében a cég kijelenti, hogy: „A Nokia elismeri a dolgozók szakszervezethez történő csatlakozásának és kollektív megállapodások létrehozásának jogát”.¹²¹ 2011 végéig a Nokia a termelésben dolgozó munkásai 90%-át megismertette a cég etikai kódexével.¹²² A cég munkaügyi politikáját a Nokia Munkaügyi Feltételek Követelményei (korábbi nevén Nokia Munkaügyi Feltételek Szabvány) írja le, amely követelményeket támaszt a munkakörülményekkel kapcsolatosan a Nokia saját termelőüzemeire vonatkozóan.¹²³ A Nokia komáromi üzemének vezetősége elmondta, hogy a Nokia globális munkaügyi és vállalati társadalmi felelősségvállalási politikáinak megvalósításával kapcsolatban soha nem volt semmilyen probléma, mivel a magyarországi munkaügyi törvény világosan leírja a dolgozók jogait és a vonatkozó előírásokat.¹²⁴

4.1.2 ELLENŐRZÉSEK

A Nokia komáromi üzemében rendszeresen vannak belső és harmadik fél által végzett ellenőrzések. A belső ellenőrzéseket a csoportvezetők, illetve a cég belső minőségbiztosítási osztálya végzi. Ezek során a termelési folyamatot és a termékminőséget vizsgálják, a munkakörülményeket nem. A harmadik fél által végrehajtott ellenőrzéseket a Nokia ügyfelei – mint például a T-Mobile vagy az Orange – hajtják végre, és főként ugyanazokat a kérdéseket vizsgálják, mint a belső ellenőrzések.¹²⁵ A harmadik fél által végzett ellenőrzések közül az Intertek két évente végrehajtott kétnapos ellenőrzése az, amely kizárólag a munkakörülményeket, az egészségügyi és munkabiztonsági körülményeket vizsgálja.¹²⁶ A cég vezetőségének elmondása szerint,¹²⁷ a Nokia „Hallgatva rád” nevű önellenőrző eszköze szintén tartalmaz kérdéseket a dolgozók biztonságáról, egészségéről, a felügyelőikkel való kapcsolatokról, illetve a vezetőségről alkotott véleményükről kapcsolatosan. Ennek ellenére ezt az eszközt a dolgozói interjúk során senki sem említette.

Minden ellenőrzést előre bejelentenek, és a dolgozók nem tapasztaltak semmiféle rendellenességet az ellenőrzések ideje alatt, illetve nem találták azokat különösen megterhelőnek.¹²⁸

4.2. MUNKAI DŐ, TÚLÓRA

A kutatás ideje alatt a komáromi üzemben a termelést 12 órás műszakokban végezték. A nappali műszak 6:00-tól 18:00-ig tart, az éjszakai műszak pedig fordítva. Annak érdekében, hogy az üzem az év 365 napján napi 24 órában működni tudjon a műszakokat négy csoportba (A-B-C-D) szervezték, amelyek a nappali és az éjszakai műszakok között folyamatosan váltakoznak. Az átlagos munkarend egy operátor számára három nappali műszakból, azt követően újból három nappali műszakból, majd pedig három éjszakai műszakból áll. Minden egyes három műszakból álló blokk (nappali és éjszakai) után a dolgozók három nap szabadnapot kapnak. A műszakok váltakozásának időbeosztását egész évre előre közlik a dolgozókkal.

¹²¹ Nokia Fenntarthatósági jelentése 2011, 116. o., <http://i.nokia.com/blob/view/-/1467050/data/1/-/nokia-sustainability-report-2011-pdf.pdf>.

¹²² Nokia Fenntarthatósági jelentése 2011, 30. o., <http://i.nokia.com/blob/view/-/1467050/data/1/-/nokia-sustainability-report-2011-pdf.pdf>.

¹²³ A Nokia válasza a róla szóló fejezet munkaközi anyagával kapcsolatban, 2012. október 9-én érkezett e-mail

¹²⁴ Interjú a Nokia vezetőségével, 2011. szeptember 19.

¹²⁵ Interjú a Nokia csoportvezetőjével, 2011. október

¹²⁶ A Nokia válasza a róla szóló fejezet munkaközi anyagával kapcsolatban, kapta Miia Hapuoja, 2012. október 9-én érkezett e-mail

¹²⁷ Katona Gyöngyi, HR Igazgató Nokia Magyarország Kft., 2011. szeptember 21.

¹²⁸ Interjú a Nokiánál dolgozó operátorokkal, 2011. október-november

A 12 órás műszak során a dolgozók 80 percnyi szünetet kapnak, amely magasabb, mint a törvényileg minimálisan előírt 60 perc.¹²⁹ Ezt az időszakot két darab 20 perces szünetre és négy darab 10 perces szünetre osztják fel. Minden termelési sziget más időpontban kapja meg a szünetét, így a dolgozók az üzemi étkezdéket és a mosdókat időben eltolva tudják használni. Az üzemben több „pihenőzónát” alakítottak ki fotelekkel, ahol a dolgozók eltölthetik a szüneteiket.

A munkások 12 órás műszakról alkotott véleménye különböző. Egyesek kiemelték, hogy a 12 órás műszakok rendszerében kevesebb időt kell az ingázásra fordítani, és több egymás utáni nap áll rendelkezésre, amelyet a családdal tudnak tölteni. Mások szerint viszont nehéz a nappali és az éjszakai műszakok közötti átállás, és elmondták, hogy a 12 órán át tartó, folyamatos mesterséges megvilágítás melletti álló munkavégzés fárasztó, és nehéz hozzászokni.

„Úgy kell összeraknunk ezeket a telefonokat, hogy közben több ezer wattos lámpák világítanak a fejünk felett. 12 óra állva, nos már nem bírom úgy, mint 20 évvel ezelőtt, de azt kell mondanom, hogy a hűszévesek is ugyanúgy panaszkodnak... Azt mondják, hogy te már hozzá vagy szokva, de ehhez soha nem lehet hozzászokni: kibírhatod, de hozzászokni soha sem lehet.”¹³⁰

A túlórákat a munkaidőkeret szerint számolják, amely lehetővé teszi a vállalat számára, hogy a túlórákat egy három hónapos időszakra vonatkozóan vegye figyelembe. A cég vezetősége szerint az munkaidőkeret lényege az, hogy a termelés csökkenése esetén az elbocsátásokat meg lehessen előzni. A munkaidőkeretről a kollektív megállapodásban is megegyezett egymással a vállalat és a szakszervezet, amely kimondja, hogy ha szükséges, akkor akár 12 hónapos időtartamra is ki lehet bővíteni (a jelenlegi három hónapos időszak helyett) a rendszert.¹³¹ 2012-ben a cég vezetősége és a szakszervezet megállapodott, hogy 6 hónapra bővítik az időbankos rendszer időtartamát.¹³² A Nokia dolgozóinak többsége nem elégedett az időbankos rendszerrel, mivel túlóráikat csak akkor számolják (és ezáltal fizetik ki) túlóra árban, ha nem volt visszaesés a termelésben az adott időszakban. Más szóval, ha egy adott időszakban a dolgozók „kaptak” elég munkanapot, és a túlóráikat nem „egyenlítették ki” kevesebb munkanapot nyújtó időszakok.

„Amióta munkaidőkeretben dolgozunk már nincs többé túlóránk. Azóta kötelező szabadnapjaink és kötelező munkanapjaink vannak.”¹³³

„Azokat a pluszban ledolgozott napokat normál munkanapként veszik figyelembe. Ha plusz két napot dolgozol, akkor egyszerűen 17 normál munkanapod van feljegyezve 15 helyett. Ha hazaküldenek két napra pihenni, akkor már nem is 15, csak 13 nap. Aztán természetesen kevesebbet kapok. Állandóan csak azt mondogatják, hogy ez milyen jó nekem, de nem fogom fel, hogy hogyan lehetne.”¹³⁴

A szabadnapok felhasználásának szándékát az instruktoroknak vagy a csoportvezetőknek kell jelenteni két héttel a szabadnap tervezett kivételét megelőzően. Továbbá minden dolgozónak van évente három „kivételes szabadnapja”, amely azt jelenti, hogy a dolgozó betelefonálhat reggel, hogy előzetes egyeztetés

¹²⁹ 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 122. paragrafus

¹³⁰ Fókuszcsoporthos interjú öt Nokiánál dolgozó operátorral, 2011. október

¹³¹ Interjú a Nokia vezetőségével, 2011. szeptember 19.

¹³² A Nokia válasza a róla szóló fejezet munkaközi anyagával kapcsolatban, kapta Miia Hapuoja, 2012. október 9-én érkezett e-mail

¹³³ Nokia csoportvezető, 2011. október

¹³⁴ Fókuszcsoporthos interjú öt Nokiánál dolgozó operátorral, 2011. október

nélkül bejelentse, hogy aznap nem megy be dolgozni. A fentebb említett termeléses csökkenés (lásd 4.1 fejezet) is befolyásolja a szabadnapok felhasználását. A vállalat vezetősége megpróbálja a dolgozók szabadnapjait úgy szervezni, hogy azok egybeessenek az alacsonyabb termelési volumenű időszakokkal. A megkérdezett dolgozóknak ezzel a gyakorlattal kapcsolatban nem volt ellenvetésük.

„Amint azt mindannyian tudjuk, ez az év (2011) nagyon szokatlan volt. Mindig leállt a termelés, majd újraindult, és úgy próbáltuk átvészélni ezt az időszakot, hogy akkor vettük ki a szabadnapjainkat, amikor kevés volt a megrendelés. Úgy is fogalmazhatnánk, hogy akkor küldtek el minket szabadságra, amikor nem volt elég munka.”¹³⁵

4.3. JÖVEDELEM

A Nokia komáromi üzemében dolgozók fizetése alapfizetésből és egy ezen felüli műszakpótlékból áll, amely nagysága a ledolgozott műszaktól függ. Az alapfizetést a ledolgozott munkaórák alapján számítják ki függetlenül attól, hogy melyik napon vagy milyen időszakban történt a munkavégzés. Ennek eredményeként a vasárnapokat is normál munkanapként veszik figyelembe. Ez összhangban van a magyar munkaügyi törvénnyel, amely a napi 24 órában és heti hét napon át üzemelő termelőegységek számára megengedi az efféle számítást.¹³⁶ Az alapfizetést a műszakpótlék egészíti ki: az óraberükön felül a dolgozók az alapbérük 15%-át kapják 6:00 és 14:00 közötti munkavégzés esetén, 25%-át 14:00 és 22:00 óra között, 40%-át a 22:00 és 6:00 közötti éjszakai órákért, illetve 100%-át, ha nemzeti ünnepnapon kell dolgozni.¹³⁷ Az alapfizetésen és a műszakpótlékon kívül a dolgozók éves bónuszt kapnak, amely az éves fizetésük körülbelül 2-8%-a. A bónusz összege a gyár összteljesítményétől függ. Az éves bónuszokat negyedévente fizetik ki a közvetlenül foglalkoztatottaknak, illetve félévente a közvetett módon foglalkoztatottaknak. Ezenkívül a dolgozók élelmiszerutalványokat (melyeket az üzemen belül tudnak felhasználni), üdülési csekket és Internetutalványokat kapnak.

A leállási időszakokban (például amikor kevesebb vagy nincs megrendelés) a kölcsönzött munkásokat kárpótolják, míg a Nokia állandó alkalmazottait nem.¹³⁸ A kompenzáció összege nem ismert.

„Tudom, hogy fizetnek a nem termelő időszakokban. Ha például egy napra vagy egy évre leáll a termelés, akkor nekünk semmit sem fizetnek. De ők (az ügynökségeken keresztül foglalkoztatottak) kapnak pénzt. Így bizonyos értelemben többet keresnek, mint mi a Nokia dolgozói, ami nagyon furcsa, ha belegondolunk.”¹³⁹

A fejezet munkaközi anyagának elolvasása után a Nokia jelezte, hogy mind a kölcsönzött, mind pedig az állandó alkalmazottakat kártalanítják abban az esetben, ha a termelés szünetel. A Nokia dolgozói a munkaidőkeret végén kapják meg a kompenzációjukat, míg az ügynökségi dolgozók havonta.¹⁴⁰

¹³⁵ Fókuszcsoporthozos interjú öt Nokiánál dolgozó operátorral, 2011. október

¹³⁶ 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 149/A (2). paragrafus

¹³⁷ A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 146. paragrafus határozza meg azokat az eseteket, amikor a dolgozóknak kiegészítést kell fizetni a normál fizetésükön felül. Az összeg nagysága attól függ, hogy a munkaórájuk délután, este vagy ünnepnapon volt-e.

¹³⁸ A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 151 (4) paragrafus kimondja, hogy a dolgozókat kompenzálni kell azokban az időszakokban amikor azok nem tudnak eleget dolgozni a termeléshez kapcsolódó okok miatt (azaz önhibájukon kívül nem tudnak dolgozni).

¹³⁹ Interjú Nokia dolgozóval, 2011. október-november

¹⁴⁰ A Nokia válasza a róla szóló fejezet munkaközi anyagával kapcsolatban, 2012. október 24-én érkezett e-mail

A dolgozói interjúk alapján egy Nokia komáromi üzemében dolgozó operátor 85 000-115 000 Ft (301-408 euro) közötti nettó összeget keres havonta.¹⁴¹ Fontos megjegyezni, hogy a fizetések nagysága az adott hónapban ledolgozott napoktól, a cégnél eltöltött évektől és azoktól az adókedvezményektől függ, amelyekre az egyes dolgozók jogosultak.¹⁴² A béreken felül a dolgozók 5000 Ft (18 euro) értékű étkezési utalványt kapnak havonta, amelyet a gyáron kívüli boltokban vagy éttermekben tudnak felhasználni. Továbbá 855 Ft (3 euro) értékű élelmiszerutalványt kapnak minden napra, amelyet az üzemben belül használhatnak fel. Az utóbbi összeget egy hitelkártyára töltik fel a munkára történő jelentkezéskor, az üzem bejáratánál. Az üdülési és Internettámogatás összege nem ismert. A juttatások összértéke éves szinten körülbelül nettó 225 000 Ft (810 euro).¹⁴³

Mindemellett a Nokiának van egy szociális alapja a nehéz helyzetben élő dolgozói, illetve a (hirtelen) nehéz helyzettel – például családi tragédiák, vészhelyzetek, természeti csapások – szembekerült dolgozói számára. A dolgozók bruttó 50 000 Ft (140 euro) egyszeri összegre pályázhatnak. A szolgáltatások között megtalálható a jogi, illetve a pszichológiai tanácsadás is. A pályázatokat a szakszervezetnek kell benyújtani, a támogatási döntést pedig egy folyamatosan megújuló testület hozza.

4.4. EGÉSZSÉG ÉS BIZTONSÁG

A komáromi üzemnek van egy saját üzemi egészségügyi szolgálata, illetve egy ápoló a nap 24 órájában ügyeletben van. A gyárban három vagy négy orvos dolgozik, akik közül legalább egy mindig jelen van napközben. A megkérdezett dolgozók elégedettek voltak az üzem által biztosított egészségügyi szolgáltatásokkal. A tevékenységhez kapcsolódóan különösebb egészségügyi vagy biztonsági veszélyt nem említett senki sem, csak a 12 órás műszakkal kapcsolatosan érkeztek panaszok: fáradtság és nehézség a nappali és az éjszakai műszakok között váltásból adódóan.¹⁴⁴

Az üzemben végzett tevékenységek során – kézi összeszerelés és számítógépes tesztelés – nem használnak veszélyes anyagokat. A dolgozók megfelelőnek találták az üzem által rendelkezésükre bocsátott védőruházatot. Azokban az esetekben, amikor a védőeszközök nem voltak megfelelőek (például egy alkalommal a gumikesztyű túl szűk volt, vagy lekoptatta a dolgozó kezén a bőrt), kicserélték azokat.¹⁴⁵

4.5. KÖLCSÖNZÖTT MUNKÁSOK

A kölcsönzött munkások aránya folyamatosan csökkent, amióta a termelés visszaesése lett jellemző a Nokiánál, különösképp a komáromi üzemben.¹⁴⁶ Korábban kívülről kölcsönöztek dolgozókat, hogy a nagy volumenű megrendeléseket teljesíteni tudják, de mivel az utóbbi években nem fordult elő ilyen megrendelés, kevesebb szükség lett az ideiglenes, ügynökségeken keresztül foglalkoztatott munkaerőre. A kutatás idején (2011-ben) a kölcsönzött dolgozók száma körülbelül 600 fő volt, ami az üzemben dolgozó összlétszámnak a 15%-a. A múltban voltak olyan időszakok is, amikor ez a szám elérte a 4000 főt. Ezekben az időszakokban nem volt ritka, hogy néhány hónapi munka után az ügynökségi dolgozók állandó alkalmazottakká váltak. 2008 óta ez már egyáltalán nem jellemző.¹⁴⁷

¹⁴¹ Interjú Nokiánál dolgozó operátorokkal, 2011. október-november

¹⁴² Például a nagycsaládosok személyi jövedelemadó kedvezménye a dolgozók nettó bérét havonta akár 20000 Ft-tal is megnövelheti.

¹⁴³ Interjú Nokiánál dolgozó operátorokkal, 2011. október-november

¹⁴⁴ Interjú Nokiánál dolgozó operátorokkal, 2011. október-november

¹⁴⁵ Interjú Nokiánál dolgozó operátorokkal, 2011. október-november

¹⁴⁶ További információért lásd a 4.1 fejezetet

¹⁴⁷ László Zoltán, Szakszervezeti titkár a Nokiánál, 2011. október 28.

Az ügynökségek által foglalkoztatott kölcsönzött munkásokat és az állandó alkalmazottakat a Nokia komáromi üzemében egyenlően kezelik a fizetések, a munkaruha, a vállalati eseményeken való részvétel, stb. tekintetében. A Nokia saját politikája alapján az ügynökségi dolgozók bére egy éves foglalkoztatást követően megegyezik az állandó alkalmazottakéval.¹⁴⁸ Amint azt már korábban említettük, néhány interjúalany azt állította, hogy a kölcsönzött alkalmazottak jobb anyagi helyzetben voltak, mivel a fizetésük mellett kompenzációt is kaptak azokban az időszakokban, amikor az üzem nem termelt (a részletekért lásd a **Error! Reference source not found.** fejezetet).

A kölcsönzött munkások esetében a kisebb állásbiztonságot említették problémaként.

„Nos, valójában őket (az ügynökségi munkásokat) későn tájékoztatják. Általában SMS-en keresztül hívják be őket. Néha délután négykor mondják meg nekik, hogy jöjjenek éjszakai műszakra. ... Egyszer az is megtörtént, hogy SMS-ben szóltak nekik, hogy jöjjenek be egy adott nap, hogy elrendezték a számlájukat, mert tovább már nem volt szükség a munkájukra. Ez soha sem történt meg egy Nokia alkalmazottal.”¹⁴⁹

2007 óta lehetősége van a kölcsönzött dolgozóknak is csatlakozni a Nokianál működő szakszervezethez. Korábban a kölcsönzöttek körülbelül 10%-a csatlakozott a szakszervezethez, de mostanában az elbocsátások miatt ez az arány csökkent, mivel a leépítések először az ügynökségeken keresztül foglalkoztatott munkásokat érintik.¹⁵⁰

A szakszervezet titkára elmondta, hogy a szakszervezet az ügynökségi dolgozók érdekei védelmében tett erőfeszítéseit nem mindig nézték jó szemmel az állandó alkalmazottak, mivel a kölcsönzött dolgozókra úgy tekintettek, mint lehetséges konkurenciára, akik az állandó alkalmazottak helyére pályáznak. Ilyen ellentmondásos helyzetekben a szakszervezet az állandó alkalmazottakhoz maradt hű. Ez valószínűleg annak tudható be, hogy a szakszervezet az állandó alkalmazottak bruttó fizetésének 1%-át kapja tagsági díjként befizetve, továbbá a szakszervezeti képviselők munkaóra-csökkentést kapnak a szakszervezetbe belépett állandó alkalmazottak után.¹⁵¹

4.6. A DOLGOZÓK KÉPVISELETE

A Nokia komáromi üzemében 2000-ben alakult szakszervezet a VASAS Szakszervezeti Szövetség tagja. A kutatás idején (2011 novemberében) az alkalmazottak 34%-a volt szakszervezeti tag, amely jóval magasabb, mint a 10-15%-os nemzeti átlag. A szakszervezetnek összesen 16 képviselője van, akik közül két fő (a titkár, illetve a helyettese), akik teljes munkaidőben a szakszervezet üzemi irodájában dolgoznak. A többi képviselő (a szakszervezeti munkája mellett) a termelésben is dolgozik. A szakszervezet és a vállalat vezetősége 2007-ben kollektív szerződést írt alá, amelyet időnként megújítanak. A szakszervezet kéthetente találkozik az emberi erőforrások osztályával, irodáját naponta körülbelül 30 dolgozó keresi fel.¹⁵² Az alkalmazottak havonta 15 perc szünetet kapnak, hogy konzultálhassanak a szakszervezeti képviselőkkel a szakszervezet irodájában.

¹⁴⁸ Katona Gyöngyi, HR igazgató, Nokia Magyarország Kft., 2011. szeptember 21.

¹⁴⁹ Interjú a Nokianál működő szakszervezet képviselőivel, 2011. október

¹⁵⁰ László Zoltán, Szakszervezeti titkár a Nokianál, 2011. október 28.

¹⁵¹ László Zoltán, Szakszervezeti titkár a Nokianál, 2011. október 28. A munkáltatót törvényileg kötelezik, hogy munkaidő-csökkentést biztosítson a szakszervezeti képviselőknek. A csökkentés havi két óra három szakszervezeti tagonként azon az időszakon felül amit a képviselő szakszervezeti képviselőként a vezetőséggel történő megbeszélésekkel tölt.

¹⁵² Interjú a NOKIA szakszervezetének helyettes titkárával, 2011. november 11.

A megkérdezett dolgozók elmondása alapján¹⁵³ a dolgozók tudnak a szakszervezet létezéséről, arról, hogy őket képviseli, és hogy havonta 15 perc konzultációs idejük a szakszervezeti irodával történő konzultációra. Ennek ellenére a legtöbb dolgozó nem használja a szakszervezet által felajánlott szolgáltatásokat, és nincs tisztában az elért eredményekkel sem. A legtöbb alkalmazott csak akkor csatlakozik a szakszervezethez, ha megoldandó személyes ügye vagy problémája van, vagy ha szeretné kihasználni a szakszervezet nyújtotta extra szolgáltatásokat, mint például a kedvezményes mobiltelefon-szerződéseket, az ingyenes bankszámlaszámot, az ingyenes jogi tanácsadást, vagy pedig a szakszervezet ügyvédjének szolgáltatásait kedvezményes áron szeretné igénybe venni.¹⁵⁴

„Miért döntött úgy, hogy csatlakozik a szakszervezethez?

- Mert lisztérzékeny vagyok, és a szakszervezeten keresztül el tudtam intézni, hogy több étkezési utalványt kapjak a kizárólag az üzemben felhasználható élelmiszerutalványok helyett.”¹⁵⁵

Néhány megkérdezett kevésbé volt elégedett a szakszervezettel, mivel szerintük a valóban fontos kérdésekben (például béremelés) a szakszervezet nem képes jelentős eredményeket elérni.

„Nem vagyok megelégedve a szakszervezettel. Úgy gondolom, hogy azért vannak a szakszervezetek, hogy a dolgozók érdekeit képviseljék. Ha a béremelés kerül szóba, akkor ők (a szakszervezet) leülnek, és három-négy hónapig tárgyalnak a Nokival, és mindezek után csak akkora béremelést tudnak elérni, ami törvényileg amúgy is kötelező. Múlt évben a béremelésünk még az infláció mértékét sem érte el.”¹⁵⁶

A Nokia komáromi üzemében továbbá működik egy üzemi tanács is. A vezetője a szakszervezet titkára. További információt nem sikerült kideríteni az üzemi tanács működéséről.

4.7. PANASZKEZELÉSI ELJÁRÁSOK

A Nokia komáromi üzemének vezetősége által elmondottak alapján¹⁵⁷ a dolgozók az aggályaikat az alábbi csatornákon keresztül tudják kifejezni.

1. Közvetlen beszélgetés a dolgozókat felügyelő személyekkel az üzemben. Ha egy munkásnak bármiféle problémája vagy panasa van, akkor azzal közvetlenül az instruktorához, csoportvezetőjéhez vagy műszakvezetőjéhez fordulhat.
2. Kihelyezett pultok az üzemben, melyek segítségével a dolgozók e-mailben leírhatják a panaszukat a vezetőségnek egy belső informatikai hálózaton keresztül. Ez a folyamat nem biztosít névtelenséget.
3. Dobozok a gyár falain, melyekbe a kézzel írt panaszokat lehet bedobni. Ez a lehetőség anonimitást biztosít.
4. „Betelefonáló vonal”, amely a cég napi 24 órában rendelkezésre álló panaszvonal a panaszok felvételére.¹⁵⁸ Szinte kizárólag csak a betegszabadságok bejelentésére használják.
5. Közvetlen beszélgetés a vállalat vezetőségével. A vezetőséget számos fórumon keresztül el lehet érni:

¹⁵³ Interjú Nokiánál dolgozó operátorokkal, 2011. október-november

¹⁵⁴ Az ügyvéd szolgáltatásait csak a Komáromban lakó szakszervezeti tagok vehetik igénybe.

¹⁵⁵ A Nokiánál három éve foglalkoztatott operátor, 2011. november

¹⁵⁶ A Nokiánál hét éve foglalkoztatott operátor, 2011. november

¹⁵⁷ Katona Gyöngyi, HR igazgató, Nokia Magyarország Kft., 2011. szeptember 21.

¹⁵⁸ Ezt a számot csak „bevo”-nak, azaz „betelefonáló vonal”-nak hívják.

- a) Az információs gyűlések idején, amikor is a vezetők a legújabb Nokia fejlesztésekről, az üzemről, vagy a dolgozókat érintő egyéb témákról beszélnek. Körülbelül 50 dolgozó vesz részt ezeken a gyűléseken.
 - b) Kerekasztal vagy „szauna” üléseken: ezek kerekasztal beszélgetések a dolgozók és a vezetőség között. Körülbelül 20 dolgozó vesz részt az üléseken, akiket véletlenszerűen választanak ki. Az emberi erőforrásokkal foglalkozó osztály úgy próbálja alakítani a dolgozói részvételt, hogy bizonyos időnként minden dolgozónak lehetősége nyíljon részt venni az üléseken. Ezeken a találkozókön az üzemvezető, az emberi erőforrások osztály vezetője, a termelési és a minőségbiztosítási vezető vesz részt. A szellemi és a fizikai munkát végző dolgozók számára külön-külön ülést szerveznek.
 - c) *Ad hoc* jelleggel kérdéseket lehet feltenni a vezetőknek, akik rendszeresen körbejárják az üzemet.
6. Meg lehet látogatni a komáromi üzem emberi erőforrások irodáját.
 7. A Nokia „Hallgatva rád” nevű önértékelő és dolgozói elégedettséget vizsgáló felmérésén is lehet írni a panaszokat. Ez a mechanizmus anonimitást biztosít: az eredményeket csak a dolgozók egy bizonyos csoportjának mutatják meg.
 8. Az üzemi tanács vagy a szakszervezet képviselőin keresztül is el lehet mondani a véleményeket.

A dolgozókkal készített interjúk során a fent felsorolt panaszfelvételi lehetőségek közül többet is megemlítettek, például a pultokat, a falakon található dobozokat, a szakszervezetet, illetve a felügyelő személyekkel vagy a cég vezetőségével történő beszélgetést. Bármiféle panasz is fordul elő, a dolgozók többsége elsősorban a közvetlen felügyelőjével beszél az üzemben, mivel ezek a személyek általában meg tudják oldani a felmerült problémát. A bódéknál leadott legtöbb panasz az üzemi étkezdében felkínált ételek minőségével és választékával volt kapcsolatos.¹⁵⁹

A szakszervezeti képviselők elmondták, hogy időnként érkezik panasz a középvezetői szinten álló felügyelőkkel kapcsolatban is, akik néha nem megfelelően viselkednek a beosztottaikkal: nem megfelelő nyelvezetet használnak és kiabálnak velük, hogy növeljék a termelékenységet. Ezek a problémák ritkán fordulnak elő, és a szakszervezeti képviselők elmondása szerint orvosolhatóak rendszeres képzésekkel és megfelelő ösztönzőkkel.¹⁶⁰

¹⁵⁹ Interjú a Nokiánál dolgozó operátorokkal, 2011. október-november

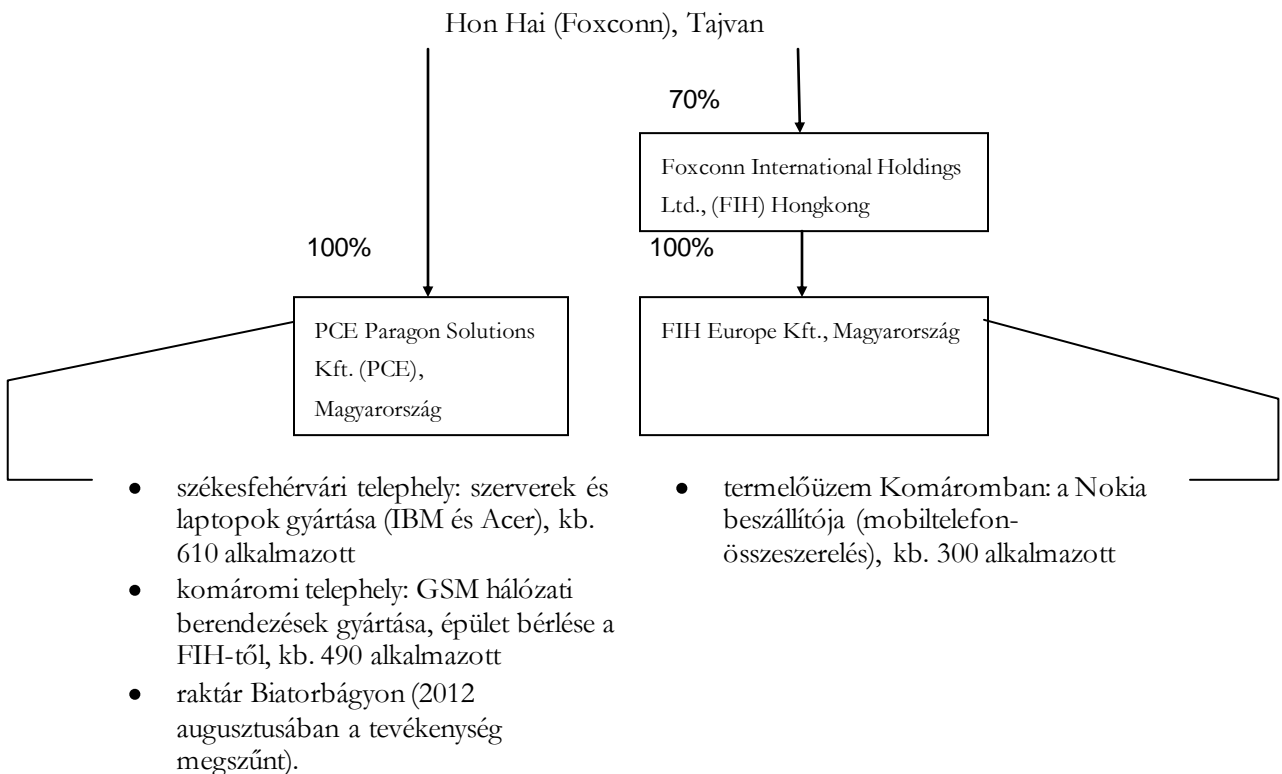
¹⁶⁰ Interjú a Nokia szakszervezetének képviselőivel, 2011. október

5. FOXCONN – SZÉKESFEHÉRVÁRI ÜZEMEGYSÉG

5.1. ÁLTALÁNOS INFORMÁCIÓ

A tajvani központú Foxconn két leányvállalattal rendelkezik Magyarországon: az egyik a PCE Paragon Solutions Kft. (a továbbiakban „PCE”), mely egy Hon Hai által 100%-ban tulajdonolt leányvállalat; a másik pedig a FIH Europe Kft. (a továbbiakban „FIH”), amely a hongkongi központú, Foxconn Technology csoporthoz tartozó Foxconn International Holdings Ltd. leányvállalata. A FIH tulajdonában van egy termelőüzem Komáromban, amely a mellette található Nokia mobiltelefon-összeszerelő üzem elsődleges beszállítója. A PCE egy épületet bérel a FIH-től Komáromban, ahol GSM hálózatokhoz tartozó berendezéseket szerel össze. Emellett kutatás idején egy raktárt üzemeltetett Biatorbágyon (bár ez 2012 augusztusában megszűnt¹⁶¹), valamint van egy szervereket és asztali számítógépeket gyártó telephely Székesfehérváron is. A három telephely együttes árbevétele éves szinten meghaladja az 1 milliárd USA dollárt, amely a Foxconn globális árbevételének körülbelül az 1%-a.¹⁶² Jelen fejezet a vállalat székesfehérvári üzemével foglalkozik.

3. ábra: A Foxconn Magyarországon



A székesfehérvári üzemet – ami egy ipari parkban található a városban – korábban több vállalat is üzemeltette - eredetileg IBM merevlemezgyártó üzemnek építették. Az IBM merevlemezgyártó üzem

¹⁶¹ A Foxconn válasza a róla szóló fejezet munkaközi anyagával kapcsolatban, 2012. október 3-án érkezett e-mail

¹⁶² 2011-ben az üzleti tevékenységet Foxconn néven folytató Hon Hai Precision Industry Co. Ltd. teljes árbevétele 102 milliárd USA dollár volt. a Hon Hai Precision profilja a Forbes.com honlapon, <http://www.forbes.com/companies/hon-hai-precision/> (2012. szeptember 12.).

tevékenységének megszűnte után a Sanmina SCI kezdett el itt számítógépeket gyártani 2004-től. A Foxconn Sanmina SCI számítógépgyártó egységét 2008-ban vette át, beleértve a székesfehérvári tevékenységeket is. Jelenleg a gyár két nagyevű számítógépeket gyártó cégnek, az IBM-nek és az Acer-nek végez összeszerelési tevékenységet.¹⁶³ A Foxconn székesfehérvári üzemét szinte kizárólag ázsiai beszállítók látják el. (Az alaplapok, videokártyák, központi vezérlőegységek, hűtőventillátorok, energiaellátást biztosító alkatrészek és a merevlemezek mind Ázsiából érkeznek.) A helyben vásárolt anyag körülbelül az összes beszerzés 2%-át teszi ki, és főként a csomagolóanyagot foglalja magában.¹⁶⁴

A Foxconn összesen körülbelül 1400 alkalmazottal rendelkezik Magyarországon (PCE és FIH együttvéve), melyből 610 fő a székesfehérvári üzemben dolgozik. A PCE 850 dolgozóval kezdte meg működését 2008-ban, és jelenleg körülbelül 1100 főt foglalkoztat, amelyből 700 fő állandó alkalmazott. Az utóbbi két évben a PCE székesfehérvári dolgozói létszáma nem változott, míg Komáromban nőtt a munkások száma. A FIH korábban a Nokia egyik legnagyobb beszállítója volt, és 2004-2008 között több mint 2000 főt foglalkoztatott, de a gazdasági válság eredményeként csökkenő megrendelések miatt a munkások létszámát néhány százra csökkentették.¹⁶⁵

A dolgozók vagy Székesfehérváron laknak, vagy az üzem 40 km-es körzetén belüli szomszédos falvakból ingáznak. A székesfehérvári lakosok a város tömegközlekedési rendszerét használva tudnak eljutni a gyárba, míg a környező falvakban lakó dolgozók a helyi buszjáratokkal közlekednek. A Foxconn külön buszjáratokat működtet azokon a helyeken, ahol ésszerű utazási időn belül nem oldható meg a munkába járás.¹⁶⁶

5.1.1 VÁLLALATI TÁRSADALMI FELELŐSSÉGVÁLLALÁSI POLITIKÁK

Az EICC tagjaként a Foxconn az EICC Etikai Kódexét követi. A Foxconn saját etikai kódexe¹⁶⁷ összhangban van az EICC kódexével. A Foxconn évente tart beszállítói értekezletet és be nem jelentett társadalmi és környezetvédelmi felelősségvállalási ellenőrzéseket a beszállítói telephelyein, hogy ellenőrizze az EICC és a Foxconn szabványainak történő megfelelést.¹⁶⁸ 2010 decemberéig 1059 beszállító teljesítette a szükséges képzéseket és értékeléseket, illetve 840 beszállító írt alá társadalmi és környezetvédelmi felelősségvállalási nyilatkozatokat. Az önvizsgálatot 733 beszállító végezte el, valamint a Foxconn 61 kínai beszállítónál hajtott végre társadalmi és környezetvédelmi felelősségvállalással kapcsolatos ellenőrzést.¹⁶⁹

Ahogy azt már korábban említettük, a makeITfair véleménye szerint az EICC Etikai Kódexének egyesülési szabadságról szóló megfogalmazása elég laza, és nem említi meg például a kollektív szerződések

¹⁶³ Interjú a Foxconn vezetőségével, 2011. szeptember 21., illetve a Foxconn válasza a jelentés munkaközi anyagával kapcsolatban, 2012. október 3-án érkezett e-mail

¹⁶⁴ Interjú a Foxconn vezetőségével, 2011. szeptember 21., illetve a Foxconn válasza a jelentés munkaközi anyagával kapcsolatban, 2012. október 3-án érkezett e-mail

¹⁶⁵ A Foxconn válasza a róla szóló fejezet munkaközi anyagával kapcsolatban, 2012. október 3-án érkezett e-mail

¹⁶⁶ A Foxconn válasza a róla szóló fejezet munkaközi anyagával kapcsolatban, 2012. október 3-án érkezett e-mail

¹⁶⁷ A Foxconn Magatartási Kódexe, 4. Magatartási Kódex szabvány, II Munka- és emberi jogok, 7 Az egyesülés szabadsága. <http://www.foxconn.com/pic/Foxconn%20SER.pdf>.

¹⁶⁸ Foxconn vállalati társadalmi és környezetvédelmi felelősségvállalása 2010-es Éves Jelentés, 11. o., <http://www.foxconn.com/ser/2010%20foxconn%20cser%20report.pdf>.

¹⁶⁹ Foxconn vállalati társadalmi és környezetvédelmi felelősségvállalása 2010-es Éves Jelentés, 71. o., <http://www.foxconn.com/ser/2010%20foxconn%20cser%20report.pdf>.

lehetőségét.¹⁷⁰ A vállalat kijelentette, hogy: „A Foxconn összes vezérigazgatója aláírta a Foxconn Etikai Kódexét, és elkötelezték a benne foglalt szabványok betartása iránt, mind írásban mind pedig szellemiségükben is”.¹⁷¹

5.1.2 ELLENŐRZÉSEK

A Foxconn székesfehérvári üzemében vannak belső és külső ellenőrzések is. A külső ellenőrzéseket a Foxconn ügyfelei (például IBM vagy Acer), illetve különböző intézmények és hatóságok hajtják végre. Sok esetben ezek az ellenőrzések a Foxconn saját magyarországi beszállítóit is vizsgálják.¹⁷² A dolgozói interjúk alapján elmondható, hogy az alkalmazottakat előre értesítik és felkészítik, illetve az ellenőrzések könnyen kivitelezhetőek és nem megterhelőek számukra. Az ellenőrzések során a munkafolyamatokat és a minőségbiztosítási kérdéseket vizsgálják, a munkakörülményeket nem.¹⁷³

A vezetés elmondása szerint számos ellenőrzést előre bejelentenek, de vannak olyanok is, amelyekről nem tájékoztatják a dolgozókat előre, illetve olyanok, amelyek teljesen szűrőpróbaszerűek (nem jelentik be előre senkinek sem). A munkakörülményeket vizsgáló ellenőrzések tipikusan ebbe az utolsó kategóriába tartoznak. A 2011-2012 közötti időszakban (2012 októberéig) 10 darab belső környezet egészségügyi és biztonsági, illetve munkabiztonsági ellenőrzés volt két belső ISO 14001 és ISO 18001 ellenőrzés során, három ellenőrzést tartott a foglalkozás-egészségügyi orvos, illetve ötöt a vezetés csapata. Ezekon felül az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség (OMMF) is tartott két helyszíni ellenőrzést, melyek közül az egyik teljes mértékben leellenőrizte a munkakörülményeket és a biztonsági előírásoknak történő megfelelést. Az UL-STR nevű független terméktesztelő szervezet is tartott egy háromnapos teljes EICC átvizsgálást (amely során ellenőrizték az EICC Etikai Kódexének történő megfelelést). Az ellenőrzés során kiemelten vizsgálták a munkavédelem kérdését. A TÜV Rheinland által októberben végrehajtott független Munkahelyi Egészségvédelmi és Biztonsági Irányítási Rendszer vizsgálatot (OHSAS 18001) sikeresen teljesítették. Az összes külső intézmény (OMMF és UL-STR) által végzett vizsgálat az üzemet minden tekintetben teljesen megfelelőnek találta.¹⁷⁴

5.2. MUNKAI DŐ, TÚLÓRA

A székesfehérvári üzem naponta két nyolcórás műszakkal dolgozik, túlnyomórészt hétfőtől péntekig. A reggeli műszak 6:00-tól 14:00-ig tart, míg a délutáni 14:00-tól 22:00-ig. A megkérdezett dolgozók elmondták, hogy két darab 20 perces szünetet kapnak a munkanap során. Ezek a szünetek általában elegendőek ahhoz, hogy megebédeljenek és elintézzék az egyéb szükségleteiket a műszak során.¹⁷⁵ Néhány interjúalany elmondta, hogy időnként előfordul, hogy az üzem vezetősége megrövidíti a szünetet annak érdekében, hogy növeljék a termelékenységet.

„Egy bizonyos idő után, ha a termelékenység túl alacsony, akkor az üzem vezetősége megakadályozza, hogy az egész szünetünket kibaszáljuk. Ilyenkor a szüneteink nem tartanak 20 percig, hanem helyette csak 15 vagy 10 percig.”¹⁷⁶

¹⁷⁰ EICC Magatartási Kódex, A. Munkaerő 7. cikkely, Az egyesülés szabadsága, <http://www.eicc.info/documents/EICCCodeofConductEnglish.pdf>.

¹⁷¹ Foxconn vállalati társadalmi és környezetvédelmi felelősségvállalása 2010-es Éves Jelentés, 9. o., <http://www.foxconn.com/ser/2010%20foxconn%20csr%20report.pdf>.

¹⁷² Személyes közlés Tólos Pétertől, a Foxconn székesfehérvári üzemének ügyvezető igazgatója, 2011. október 14-én érkezett e-mail

¹⁷³ Interjú a Foxconnal dolgozó operátorokkal, 2011. október-november

¹⁷⁴ A Foxconn válasza a róla szóló fejezet munkaközi anyagával kapcsolatban, 2012. október 3-án érkezett e-mail

¹⁷⁵ Interjú a Foxconnal dolgozó operátorokkal, 2011. október-november

¹⁷⁶ Foxconnal dolgozó szerelő, 2011. október-november

Válaszul a Foxconn a magyarországi munkaügyi törvényre és a Foxconn Munkavállalói Kézikönyvére hivatkozott, melyek külön-külön is kimondják, hogy a dolgozók *egy darab* 20 perces szünetre jogosultak, ha a munkaidő meghaladja a hat órát (lásd a jelentés **Error! Reference source not found.** fejezetét), emellé a Foxconn dolgozói egy második 20 perces szünetet is kapnak amennyiben a termelés menete lehetővé teszi azt (és általában ez a helyzet). Így a munkások mindig több szünetet kapnak, mint amennyi a törvény szerint járna nekik, még akkor is ha a második szünetüket lerövidítik.¹⁷⁷

A Foxconn havi munkatervvel dolgozik, amelyet minden hónap kezdete előtt előre közzétesznek.¹⁷⁸ Amennyiben annyi munka van, hogy túlórázás is szükségessé válik, akkor a dolgozókat a túlóráról két-három nappal korábban értesítik. A megkérdezett dolgozók közül senki sem számolt be olyan esetről, hogy bármiféle (negatív) következménye lett volna annak, ha valaki nem tudta elvállalni a túlórárt. A dolgozói interjúk alapján elmondható, hogy a munkások örülnek, ha túlórázhatnak, mivel az növeli a havi jövedelmüket.¹⁷⁹ A jelentésben szereplő többi vállalattal ellentétben a PCE nem használ munkaidőkeretes rendszert, de a havi beosztáson belül a napok kicserélhetőek.

„Általában a hónap elején nincs sok munka, de a vége felé a munkaterhelés megnő az egyre több megrendelés és szállítás következtében. A hónap elejére eső napokat – például a bétfőket – a hónap végére szokták átcsoportosítani, így ekkor az egyik bétvégi napon is dolgoznunk kell. Ennek következtében (az egész hónapot figyelembe véve) nem kapunk túlórárt.”¹⁸⁰

A vállalat vezetőségének elmondása szerint, a dolgozóknak a szabadnapokat minimum 15 nappal a tervezett felhasználásuk előtt be kell jelenteniük.¹⁸¹ A dolgozókkal készített interjúk megerősítették, hogy még a fő termelési időszakokban sem okoz problémát a szabadnapok bejelentése, illetve kivétele.¹⁸²

5.3. JÖVEDELEM

A Foxconn székesfehérvári üzemében a fizetések alapfizetésből, üzemi bónuszból, műszakpótlékból és túlórapénzekből állnak. Az üzemi bónuszt minden aktív státuszú alkalmazott megkapja függetlenül attól, hogy szabadságon vagy betegszabadságon van-e. A kutatás idején nem járt műszakpótlék a reggeli műszakért, míg a délutáni műszak dolgozói 15% pótlékot kaptak. Korábban, amikor az üzemben éjszaka is folyt termelés, az éjszakai műszak pótléka 30% volt. A munkanapokon végzett túlórákért a normál órabérről 50%-kal magasabb bér jár, a szombatokon végzett túlórák esetében ez 100%, míg a vasárnapiaknál 150%.¹⁸³

A székesfehérvári üzemben a fizetések eltérnek annak függvényében, hogy a munkás hány éve dolgozik a gyárban, és hogy milyen pozíciót tölt be. A kevesebb gyakorlattal rendelkező operátorok körülbelül nettó 60 000-80 000 Ft-ot (231-283 euro) keresnek havonta, míg a néhány év tapasztalattal rendelkező operátorok akár 75 000-90 000 Ft-ot (266-319 euro) is kaphatnak. A szerelők körülbelül 100 000-120 000 Ft-ot (355-425 euro) vihetnek haza havonta, míg a középvezetők körülbelül 150 000-200 000 Ft-ot (532-

¹⁷⁷ A Foxconn válasza a róla szóló fejezet munkaközi anyagával kapcsolatban, 2012. október 3-án érkezett e-mail

¹⁷⁸ A Foxconn válasza a róla szóló fejezet munkaközi anyagával kapcsolatban, 2012. október 3-án érkezett e-mail

¹⁷⁹ Interjú a Foxconnal dolgozó operátorokkal, 2011. október-november

¹⁸⁰ Foxconn logisztikai alkalmazott, 2011. október-november

¹⁸¹ Interjú a Foxconn vezetésével, 2011. szeptember 21.

¹⁸² Interjú a Foxconnal dolgozó operátorokkal, 2011. október-november

¹⁸³ Interjú a Foxconn vezetésével, 2011. szeptember 21. és a Foxconn válasza a róla szóló fejezet munkaközi anyagával kapcsolatban, 2012. október 3-án érkezett e-mail

709 euro).¹⁸⁴ Az üzemi bónusz összege (amelyet a havi fizetés tartalmaz) 6000 Ft (21 euro) havonta az aktív státuszú állandó alkalmazottak számára, és 300 Ft (1,05 euro) naponta az ügynökségeken keresztül foglalkoztatott kölcsönzött munkások esetében. A havi fizetésen kívül a dolgozók 8000 Ft (28 euro) értékű étkezési utalványt is kapnak minden hónapban. A Foxconn székesfehérvári üzemében dolgozók leggyakrabban az alacsony fizetések miatt panaszkodtak.

„Úgy hiszem Székesfehérváron a Foxconn fizeti a legkevesebbet a cégek közül. A fizetésen kívüli juttatásaink is alacsonyak.”¹⁸⁵

A Foxconn tovább árnyalta ezt a képet miközben bevallotta, hogy a legképzetlenebb és legkevesebb tapasztalattal rendelkező operátorok a piaci átlagnál alacsonyabb fizetést kapnak, de elmondásuk szerint, mielőtt a képzetlen dolgozó feljebb lép a rangsorban és tapasztaltabbá válik, akkor a fizetése is nő, és a piaci átlag körül alakul. A szerelők átlagos fizetést kapnak, míg a középvezetők inkább átlagon felülit.¹⁸⁶

Az ingázással kapcsolatban elmondható, hogy a Foxconn megtéríti az utazási költségek 86%-át azoknak, akik Székesfehérváron kívül élnek. A székesfehérvári lakosok a helyi buszközlekedést használva el tudnak jutni az üzembe, de utazási költségeiket maguknak kell viselniük. Ennek következményeként előfordulhat, hogy például a szomszédos Sárkeresztúrból történő buszos ingázás havi 4000 Ft-ba kerül, míg a székesfehérvári lakosok 6200 Ft-ot fizetnek a havi buszbérletért.

A Foxconn hozzátette, hogy a törvény azon lakosok utazási költség-visszatérítését szabályozza, akik helyi foglalkoztatási lehetőségekkel nem rendelkező kisebb falvakban élnek. A cégeknek ezeket a szabályokat kell követniük. A székesfehérvári lakosok a havi bérletüket a mindennapi életük során is használni tudják különböző célokra, mivel a bérlet az összes városi buszjáratra érvényes, míg a falvakban váltott buszjegyek csak a munkába járásra használhatóak fel.¹⁸⁷

5.4. EGÉSZSÉG ÉS BIZTONSÁG

A Foxconn székesfehérvári üzemének van saját üzemorvosa, akit meg lehet látogatni bármiféle egészségügyi probléma esetén. Különösebb egészségügyi kockázatot nem említett egyik interjúalany sem, habár néhány dolgozó arról panaszkodott, hogy gyakran nagyon meleg van bent a gyárban, és ilyenkor elegendő vizet kell inniük a munkaórák alatt. Nem hangzott el egyetlen panasz sem a nyolcórás állva végzett munkával kapcsolatban, mivel a dolgozók tudnak mozogni az üzemben a munka során. A dolgozók elmondása alapján a munka közben kötelezően viselendő védőruházat minősége megfelelő.¹⁸⁸

Az egyetlen említett panasz a dolgozókra vonatkozó kötelező egészségügyi és biztonsági utasításokhoz, illetve képzésekhez kapcsolódott. A dolgozók elmondása szerint a munkaértekezletek végén kitöltött tesztek pusztán formalitások voltak, a válaszokat pedig előre megadták nekik.

¹⁸⁴ Interjú a Foxconnal dolgozó operátorokkal és szerelőkkel, 2011. október-november, a Foxconn által kiegészítve a fizetési jegyzék adatai alapján. 2012. október 3-án érkezett e-mail

¹⁸⁵ Foxconnal dolgozó szerelő, állandó alkalmazott, 2011. október-november

¹⁸⁶ A Foxconn válasza a róla szóló fejezet munkaközi anyagával kapcsolatban, 2012. október 3-án érkezett e-mail, a Foxconn magyarországi munkaerőpiaci információkkal kapcsolatos forrása a Hay Intézet adatbázisa

¹⁸⁷ A Foxconn válasza a róla szóló fejezet munkaközi anyagával kapcsolatban, 2012. október 3-án érkezett e-mail

¹⁸⁸ Interjú a Foxconnal dolgozó operátorokkal, 2011. október-november

„Nos, a tesztek során 40-50 munkatársunkkal együtt leültetnek egy szobába, ahol a kérdések mellett a válaszokat is kivetítik a falra. A válaszokat le kell másolnunk egy papírlapra, majd odaadják a kérdőívet, és csak annyit kell tennünk, hogy bemásoljuk a válaszokat a saját papírunkról.”¹⁸⁹

A vállalat vezetősége szerint a cég teszteli a dolgozók azon képességét, hogy felismerjék az anyagot az előadás során, illetve hogy jegyzeteket készítsenek róla saját maguknak az egészségügyi és biztonsági képzések végén. Mindezt egy írott kérdőívvel ellenőrzik, melyet a dolgozóknak ki kell tölteniük a nap során készített jegyzeteik segítségével.¹⁹⁰

5.5. KÖLCSÖNZÖTT MUNKÁSOK

A kutatás idején a Foxconn székesfehérvári üzemében körülbelül 150 ügynökségeken keresztül foglalkoztatott kölcsönzött munkás dolgozott, ami a teljes 610 fős létszám 25%-a. Az ügynökségi dolgozók száma az év során 80-250 fő között ingadozik az év adott időszakának, illetve az üzemhez érkező megrendelések vagy vásárlók függvényében - így soha sem haladja meg a teljes dolgozói létszám 35%-át. A vállalat vezetőségének elmondása szerint az ügynökségeken keresztül foglalkoztatottakat az állandó alkalmazottakkal megegyezően kezelik a bérek, a juttatások, illetve az összes egyéb pótlék tekintetében. A vállalat igyekszik legalább a havi összes munkaóra 70%-áig foglalkoztatni a kölcsönzött dolgozókat, ezáltal arra ösztönözve őket, hogy ne menjenek el máshova dolgozni.¹⁹¹

A dolgozók elmondás szerint az kölcsönzött munkások fizetése átlagosan 10 000 Ft-tal kevesebb, mint az állandó alkalmazottaké. Továbbá számukra a havonta kapott étkezési utalványok összege is kevesebb, mivel az állandó alkalmazottak által kapott havi 8000 Ft helyett, a kölcsönzöttek csak 4000-6000 Ft értékben kapnak ilyen utalványokat. Mivel a kölcsönzött munkásoknak is havi bérletet kell venniük az utazáshoz, de nem dolgoznak teljes munkaidőben, így arányaiban nézve a fizetésük nagyobb részét költik közlekedésre.¹⁹²

Válaszul a Foxconn elmondta, hogy a kölcsönzött munkások általában a havi munkaidejük körülbelül 70%-át dolgozzák le náluk. Ennek a munkának megfelelően kapják a fizetésüket, amely arányaiban megfelel annak, amit egy ugyanolyan tapasztalattal és képzettséggel rendelkező állandó alkalmazott kap ugyanazért a munkáért. Az ideiglenes dolgozók munkáltatója egy ügynökség, és a teljes fizetésük a különböző vállalatoknál végzett munkákból adódik össze, melyek közül a PCE csak egy cég.

2011. november 30-ig a vállalat vezetősége erősen javasolta, hogy a velük szerződésben álló ügynökségek már az első munkanaptól kezdve ugyanakkora értékben adjanak étkezési utalványokat az ideiglenes dolgozóknak, mint ahogyan ők adnak az állandó alkalmazottainknak. Ennek ellenére – a jelenlegi törvényi szabályozásnak megfelelően – ez nem valósult meg a gyakorlatban azoknál a kölcsönzött dolgozóknál, akiket kevesebb, mint egy éve foglalkoztattak. Voltak olyan szerződött ügynökségek, amelyek nem vették figyelembe az ajánlást, és kevesebb étkezési utalványt adtak egyes újonnan felvett dolgozóiknak. 2011.

¹⁸⁹ Korábban a Foxconnal dolgozó operátor Sárkeresztúrról, 2011. október-november

¹⁹⁰ A Foxconn válasza a róla szóló fejezet munkaközi anyagával kapcsolatban, 2012. október 3-án érkezett e-mail

¹⁹¹ Interjú a Foxconn vezetésével, 2011. szeptember 21., illetve személyes közlés Tólos Péterrel, a Foxconn székesfehérvári üzemének ügyvezető igazgatója, 2011. október 14-én érkezett e-mail

¹⁹² Interjú a Foxconnal dolgozó operátorokkal, 2011. október-november

december 1-től életbe lépett az ide vonatkozó európai uniós szabályozás¹⁹³, mely értelmében mind a normál munkaadók, mind pedig az ügynökségek esetében kötelező ugyanakkora mértékű juttatásokat – beleértve az étkezési utalványokat is – biztosítani a dolgozók számára a foglalkoztatás első napjától kezdődően. Az újonnan bevezetett szabályozásnak megfelelően a cég vezetősége most már ellenőrzi, hogy a velük szerződött ügynökségek betartják-e az előírásokat, és biztosítják, hogy ezt már az első munkanaptól kezdve megtegyék.¹⁹⁴

A Foxconn Magyarország Kft. vezetősége szerint több lehetőség is áll a kölcsönzött dolgozók rendelkezésére, hogy a Foxconn állandó alkalmazottává váljanak. Ha egy kölcsönzött dolgozó szeretné, hogy cellaépítőt képezze ki – ami egy magasabb képesítést igénylő munka –, akkor a dolgozónak felkínálnak egy állandó munkaszerződést. Továbbá amennyiben a „hónap dolgozója” egy kölcsönzött munkás, akkor neki is felajánlanak egy állandó munkaszerződést. Ezenkívül az összes betöltendő belső álláslehetőség nyitva áll az ügynökségi dolgozók számára is.¹⁹⁵ Ennek ellenére a dolgozói interjúk tapasztalatai szerint nem túl gyakori, hogy valaki ügynökségi dolgozóból állandó alkalmazottá váljon.¹⁹⁶

A cég vezetőségének elmondása szerint a kölcsönzött dolgozókból állandó alkalmazottá válás a leggyakoribb munkaerő-felvételi módszer a székesfehérvári üzemben. 2011 januárja és 2012 szeptembere között a cég 53 új állandó alkalmazottat vett fel, melyek közül 40 fő korábban kölcsönzött munkás volt.

A fizetések és juttatások mellett a leggyakrabban hallott panasz a kölcsönzött dolgozókhoz kapcsolódóan az állásbizonytalanság volt. Ha van elég munka, akkor az ügynökségi dolgozókat behívják dolgozni. Ha viszont kevesebb megrendelés érkezik egy időszakban, vagy megrendeléseket törölnek, akkor az ügynökségi dolgozók havi munkanapjai fognak először csökkenni. Előfordul, hogy SMS-ben tájékoztatják őket, hogy a következő nap vagy a következő héten nincs szükség a munkájukra. Ez a jövedelembizonytalanság az ügynökségi dolgozókat aggasztja.¹⁹⁷

„Ha van munka, akkor dolgozunk, ha nincs akkor nem. Néha előfordul, hogy hónapokig nem kapunk munkát, és nem is kártalanítanak minket arra az időszakra (az üzem leállításának idejére).”¹⁹⁸

Válaszul a Foxconn azzal érvelt, hogy nem helyénvaló a kölcsönzött dolgozók állásbizonytalansággal kapcsolatos sérelmeit a Foxconnhoz kapcsolni, mivel ez a fajta állásbizonytalanság az ügynökségeken keresztül történő foglalkoztatás természetes velejárója, és nem a Foxconn felelős érte, mivel ő csupán az egyik munkaerőt kölcsönző vállalat.¹⁹⁹

¹⁹³ Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről. Elérhető az alábbi honlapon: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:EN:PDF>

¹⁹⁴ A Foxconn válasza a róla szóló fejezet munkaközi anyagával kapcsolatban, 2012. október 3-án érkezett e-mail

¹⁹⁵ Interjú a Foxconn vezetőségével, 2011. szeptember 21., illetve személyes közlés Táló Pétertől, a Foxconn székesfehérvári üzemének ügyvezető igazgatója, 2011. október 14-én érkezett e-mail

¹⁹⁶ Interjú a Foxconnal dolgozó operátorokkal, 2011. október-november

¹⁹⁷ Interjú a Foxconnal dolgozó operátorokkal, 2011. október-november

¹⁹⁸ Ügynökségen keresztül foglalkoztatott Foxconn operátor, 2011. október-november

¹⁹⁹ A Foxconn válasza a róla szóló fejezet munkaközi anyagával kapcsolatban, 2012. október 3-án érkezett e-mail

5.6. A DOLGOZÓK KÉPVISELETE

A Foxconn székesfehérvári üzemében nincs aktívan működő szakszervezet, és üzemi tanács sincs. A cég vezetősége meg van győződve róla, hogy azért nincs szakszervezet az üzemben, mivel a dolgozók nem kérték a létrehozását, és mivel a vezetőséggel való közvetlenebb kapcsolatot részesítik előnyben. Az UL-STR 2011 októberében elvégzett EICC ellenőrzésének eredménye megerősítette ezt a feltételezést.²⁰⁰

A dolgozók elmondása szerint a múltban nem voltak komoly próbálkozások szakszervezet vagy üzemi tanács létrehozásával, illetve azokhoz történő csatlakozással kapcsolatban. Ennek legfőbb oka az érdeklődés hiánya, illetve az volt, általánosságban véve a munkások idegenkednek egy szakszervezet létrehozásának ötletétől, illetve borúlátóan értékelik azt, mivel szerintük úgysem tudna érdemi változtatásokat elérni a munkakörülményeikben.²⁰¹

5.7. PANASZKEZELÉSI ELJÁRÁSOK

A Foxconn székesfehérvári üzemvezetésének elmondása alapján a panaszokat több módon is fel lehet vetni. Ezek az alábbiak:

1. Lehetőség van ingyenesen és anonim módon elmondani a panaszokat a „zöld számon” keresztül. A panaszokat egy hangrögzítő veszi fel, és csak a belső megbízott személy fér hozzá a felvételekhez.
2. Vannak panaszkezelő e-mail címek. Az e-maileket névtelenül is el lehet küldeni.
3. A belső megbízottat közvetlenül is fel lehet keresni, aki bizalmasan kezeli az ügyeket, és amennyiben szükséges titokban tartja a panasztevő személyazonosságát.
4. Negyedéves értekezletek, amelyeken a cég vezetősége ad elő. Ezekben a találkozókön lehetőség van a dolgozókat érintő bármely kérdés felvetésére. A találkozó után az osztályvezetőket szintén meg lehet keresni a kérdésekkel és/vagy problémákkal.
5. Nyitott vállalati kultúra az üzemben: a dolgozókat bátorítják, hogy személyesen beszéljenek az osztályvezetőikkel a panaszaikról.

Amikor a dolgozókat a panaszkezelési eljárásokról kérdeztük, az interjúalanyok tisztában voltak a „zöld számmal” és ismerték cég emberi erőforrások irodáját, ahová bemehettek beszélni a vezetőséggel. A leggyakrabban alkalmazott panaszkezelési eljárás az volt, amikor a dolgozók a munkájukat közvetlenül felügyelő személyeket vagy az osztályvezetőket keresték meg.²⁰² Érthető, hogy a fent felsorolt panaszkezelési lehetőségek közül néhányal nem voltak tisztában a dolgozók, mivel azokat csak nemrég (2011-ben) vezették be.

„Amennyire én tudom, ha bármi problémám van, akkor felmegyek az emberi erőforrások osztályára, és elmondom nekik. Elmondom a csoportvezető vagy műszakvezető nevét, de azt is, hogy nem szeretném, ha felfednék az én nevemet, és ez eddig még jól működött ebben a formában.”²⁰³

²⁰⁰ Interjú a Foxconn vezetésével, 2011. szeptember 21., illetve a Foxconn válasza a róla szóló fejezet munkaközi anyagával kapcsolatban, 2012. október 3-án érkezett e-mail

²⁰¹ Interjú a Foxconnal dolgozó operátorokkal, 2011. október-november

²⁰² Interjú a Foxconnal dolgozó operátorokkal, 2011. október-november

²⁰³ Foxconnal dolgozó operátor, 2011. október

6. FLEXTRONICS – ZALAEGERSZEGI ÜZEMEGYSÉG

6.1. ÁLTALÁNOS INFORMÁCIÓ

A szingapúri központú elektronikai gyártó Flextronics tevékenységei egy részét 1998-ban helyezte át Magyarországra, ahol jelenleg a Flextronics a legnagyobb elektronikai gyártó. Magyarország a vállalat legfontosabb európai gyártóközpontja, ahol a cég globális termelésének 10%-a zajlik. Az évek során a Flextronics számos hazai és nemzetközi elektronikai vállalattól vett át termelőüzemeket, mint például a Hajdú, a Solectron és a Neutronics.

A Flextronics változatos magyarországi tevékenysége széles skálán mozog, amelybe beletartozik a mobiltelefonok, számítógépek, nyomtatók, fénymásolók, autóelektronikai berendezések, mosógépek, televízió vezérlőpanelek és alaplapok, illetve az egyéb felületszerelt technológiával (SMT) készült panelek összeszerelése. A vállalat logisztikai szolgáltatásai között említhető meg a raktározás, valamint az utángyártási szolgáltatások, melybe a pótalkatrész-ellátás és a termékek javítása is beletartozik.

Jelenleg a vállalat tevékenységei Budapesten, Pécsen, Tabon és két ipari parkban Sárváron és Zalaegerszegen zajlanak. Tabon, Sárváron és Zalaegerszegen főként különböző elektronikai berendezések összeszerelése történik. A Flextronics Beregovoban található ukrán üzemét részben a magyarországi vezetőség irányítja.

A vállalat legnagyobb telepe Zalaegerszegen található, ahol számos neves számítógépmárka – mint például Lenovo, HP, NEC és Data Domain –, illetve több nagynevű autóiipari cég számára zajlik összeszerelési munka. A kutatás idején az üzem legnagyobb megbízója a Research In Motion (RIM) volt, mely számára a Flextronics zalaegerszegi üzeme BlackBerry okostelefonokat szerelt össze. Jelen fejezet a Flextronics ez utóbbi telephelyével foglalkozik.

A Flextronics zalaegerszegi üzemét körülbelül 200-300 beszállító látja el. A vállalat által ellenőrzött beszállítók többsége Magyarországon található; a csomagolási és az egyéb közvetett anyagokat biztosítják. A többi termeléshez kapcsolódó beszerzés külföldről érkezik. Az ügyfelek által tervezett termékek esetében a beszállítókat maguk az ügyfelek ellenőrzik, és ők döntenek el, hogy a Flextronics honnan szerezze be az alkatrészeket és az alapanyagokat.

A Flextronics körülbelül 12 000 főt foglalkoztat, így az egyik legnagyobb foglalkoztatónak minősül a magyarországi elektronikai szektorban. A foglalkoztatott munkaerő nagysága folyamatosan emelkedik a Flextronics magyarországi működésének kezdete óta, így a mostani létszám a valaha mért legmagasabb érték. A dolgozók döntő többsége – körülbelül 8000 fő – a zalaegerszegi üzemben dolgozik. A kutatás idején a nemek aránya körülbelül 60% férfi és 40% nő volt. Ez az arány erősen függ a jelentkezők összetételétől, mivel a dolgozókat az ügyességük, a végzettségük és a teszteredményeik alapján választják ki, függetlenül a nemüktől.²⁰⁴

²⁰⁴ Az első bekezdések a Flextronics vezetőségével készített interjúkn (2011. szeptember 20.), illetve a Flextronics Seb Nardecchia által küldött, róla szóló fejezet munkaközi anyagával kapcsolatos válaszában alapulnak (2012. október 10-én érkezett e-mail)

Az üzem állandó alkalmazottakat és kölcsönzött munkásokat is foglalkoztat. Az ügynökségi dolgozókkal kapcsolatban további információ a **Error! Reference source not found.** fejezetben olvasható.

A Flextronics a legnagyobb munkaadó Zala megyében, főleg amióta néhány nagyobb foglalkoztatónak minősülő cég (például egy ruhagyár, egy olajfinomító, egy bútorgyár, stb.) a közelmúltban tönkrement a régióban, nagy mennyiségű alacsonyan képzett munkaerőt hagyva maga után munka nélkül. A Flextronics zalaegerszegi üzeme az ország távolabbi pontjairól is kölcsönöz munkaerőt, például a délen található Baranya megyéből, illetve Borsod megyéből, Kelet-Magyarországról. A gyárnak még a határon túli, Romániában (Erdélyben) élő magyar alkalmazottai is vannak.

„Azt mondják, hogy Zalában (Zala megyében) háromféle ember van: olyanok, akik korábban a Flextronicsnak dolgoztak, olyanok akik jelenleg a cégnek dolgoznak, és olyanok, akik neki fognak dolgozni a jövőben.”²⁰⁵

6.1.1 VÁLLALATI TÁRSADALMI FELELŐSSÉGVÁLLALÁSI POLITIKÁK

A Flextronics vállalati társadalmi és környezetvédelmi felelősségvállalási politikáit az Elektronikai Ipari Polgárok Koalíciója (EICC) Etikai Kódexén alapuló irányítási rendszeren, illetve a saját belső Etikai és Üzleti Etikai Kódexén keresztül valósítja meg a működés során. Annak érdekében, hogy globálisan az összes üzemben megvalósítsák a vállalati társadalmi és környezetvédelmi felelősségvállalási politikákat (a Flextronicsnak négy kontinens 30 országában vannak üzemei), létrehozták a „Flextronics fogadalma” nevű programot. A megfelelés irányába tartó folyamat az alábbi lépésekből áll: helyszíni képzések a követelményekről, az Önértékelő Kérdőív kitöltése a telephelyek által, az Önértékelő Kérdőív kiértékelése, fizikai ellenőrzés a tanúsítványért pályázó telephelyeken, végül pedig a telephelyeknek az eredmények alapján a hiányosságokat megszüntető tevékenységeket kell elindítaniuk. Az ellenőrzéseket a regionális Vállalati Társadalmi és Környezetvédelmi Felelősségvállalási Csoportok hajtják végre. A Flextronics célja, hogy 2014-ig az összes globális telephelye rendelkezzen tanúsítvánnyal.²⁰⁶ A zalaegerszegi üzem most készül a „Flextronics fogadalma” tanúsítványhoz kapcsolódó ellenőrzésre. A telephely teljesítette az önellenőrzést a vállalati társadalmi és környezetvédelmi felelősségvállalási ellenőrzési eszközök segítségével.²⁰⁷ Mivel a Flextronics számos nagynevű elektronikai márká fontos beszállítója, így az üzemet gyakran ellenőrzik külső ellenőrök az ügyfelek kérésére.

A beszállítók megfelelési programja szintén a „Flextronics fogadalma” program része. A Flextronics elvárja a beszállítóitól, hogy a tevékenységeiket az EICC előírásainak megfelelően végezzék, kitöltsék a Flextronics Beszállító Értékelési Kérdőívét, részt vegyenek a helyszíni ellenőrzéseken, és hogy világos és pontos információkat biztosítsanak a Flextronics számára a vállalati társadalmi felelősségvállalásukkal kapcsolatban.²⁰⁸ 2011-ben a Flextronics 83 új ellenőrzést kezdett meg, illetve 62 utóellenőrzést végzett a beszállítói között, elsősorban Kínában. Az ellenőrzések eredményeit két kategóriába sorolják: kritikus és

²⁰⁵ Korábbi szakszervezeti képviselő a Flextronics zalaegerszegi üzemében, 2011. szeptember

²⁰⁶ A Flextronics Vállalati Társadalmi és Környezetvédelmi Felelősségvállalási Programja, 2010/2011-es Fenntarthatósági Jelentés, 11. o.

[http://www.flextronics.com/Documents/CSER%20Sustainability%20Report%20\(English\)%20-%20for%20viewing-final2.pdf](http://www.flextronics.com/Documents/CSER%20Sustainability%20Report%20(English)%20-%20for%20viewing-final2.pdf)

²⁰⁷ A Flextronics válasza a róla szóló fejezet munkaközi anyagával kapcsolatban, 2012. október 10-én érkezett e-mail.

²⁰⁸ A Flextronics Beszállítói Vállalati Társadalmi és Környezetvédelmi Felelősségvállalási Áttekintője, 2011. október 27., http://www.flextronics.com/supplier/supplierquality/Files/CSER%20Overview-102711_lk_2.pdf.

nem kritikus. 2011-ben a kritikus eredmények 70%-a munkaidőhöz és a heti pihenőnapokhoz kapcsolódott.²⁰⁹

A makeITfair véleménye szerint az EICC Etikai Kódexének egyesülési szabadságról szóló megfogalmazása eléggé gyenge, és meg sem említi a kollektív szerződések lehetőségét. A vállalat a „Flextronics fogadalma” programján belül a „*vezetőséggel történő megbeszélések szabadságáról*” beszél az egyesülés szabadsága helyett: „*Biztosítjuk a lehetőséget a dolgozók számára, hogy szabadon beszélhessenek aggodalmaikról és véleményükről, valamint hogy a vezetőséggel a megtorlástól vagy büntetéstől való félelem nélkül tárgyalhassanak. A helyi törvényeknek megfelelően a dolgozók tárgyalási jogát tiszteletben tartjuk*”.²¹⁰ A kollektív megállapodások létrehozásának jogát itt sem említik meg.

A Flextronics ezt annyival egészítette ki, hogy a „Nyitott Ajtó Politikájuk”, amely támogatja az összes dolgozót a vezetőséggel való kapcsolatfelvételre és tárgyalásra, illetve a „Panaszkezelési Politika” biztosítja, hogy a dolgozók szabadon szóba hozzák aggodalmaikat a megtorlástól való félelem nélkül. „*Európában és Magyarországon a Flextronics alkalmazottai szabadon alakíthatnak szakszervezeteket, és joguk van kollektív megállapodásokat is létrehozni*.”²¹¹

6.1.2 ELLENŐRZÉSEK

A Flextronics zalaegerszegi üzemében rendszeresen vannak belső és külső ellenőrzések is. A külső ellenőrzéseket a Flextronics megrendelői hajtják végre.²¹² A megkérdezett dolgozók elmondták, hogy az ellenőrzések során az egyik leghangsúlyosabb kérdés az üzem tisztasága és rendje, a termelési folyamattal kapcsolatos megfelelő tudás, illetve maga a termelési folyamat kezelése. A dolgozók különböző válaszokat adtak arra vonatkozóan, hogy mi történik, ha az ellenőrzések során feltett kérdésekre nem tudnak megfelelő választ adni a termelési folyamattal kapcsolatban: egyesek elmondása szerint ezek a hibák fegyelmi eljárásokhoz vagy akár elbocsátáshoz is vezethetnek, míg mások szerint nincs ilyen súlyos következményük.²¹³ A Flextronics elmondása szerint, ha hibát fedeznek fel, vagy egyes dolgozók tudása nem megfelelő szintű, akkor először megisméltik a képzést a dolgozó számára, hogy elősegítsék a fejlődését.²¹⁴

²⁰⁹ A Flextronics Vállalati Társadalmi és Környezetvédelmi Felelősségvállalási Programja, 2010/2011-es Fenntarthatósági Jelentés 68. o.,

[http://www.flextronics.com/Documents/CSER%20Sustainability%20Report%20\(English\)%20-%20for%20viewing-final2.pdf](http://www.flextronics.com/Documents/CSER%20Sustainability%20Report%20(English)%20-%20for%20viewing-final2.pdf)

²¹⁰ A Flextronics Vállalati Társadalmi és Környezetvédelmi Felelősségvállalási Programja, 2010/2011-es Fenntarthatósági Jelentés 32. o.,

[http://www.flextronics.com/Documents/CSER%20Sustainability%20Report%20\(English\)%20-%20for%20viewing-final2.pdf](http://www.flextronics.com/Documents/CSER%20Sustainability%20Report%20(English)%20-%20for%20viewing-final2.pdf)

²¹¹ A Flextronics Seb Nardecchia által küldött, róla szóló fejezet munkaközi anyagával kapcsolatos válasza, 2012. október 10-én érkezett e-mail

²¹² Interjú a Flextronics vezetőségével, 2011. december 13.

²¹³ Interjú a Flextronicsnál dolgozó operátorokkal, 2011. október-november

²¹⁴ A Flextronics Seb Nardecchia által küldött, róla szóló fejezet munkaközi anyagával kapcsolatos válasza, 2012. október 10-én érkezett e-mail

A Flextronics saját maga is végez ellenőrzéseket az elsődleges magyarországi beszállítóinál, főként csomagolást végző cégeknél. Ezekre az ellenőrzésekre évente egyszer kerül sor, és abban az esetben, ha az adott cég nem felel meg a követelményeknek, akkor megismétlik azt a következő negyedévben.²¹⁵

6.2. MUNKAIDŐ, TÚLÓRA

A munka mennyiségétől és az év adott időszakától függően (például a nagy megrendelések időszakában) a Flextronics zalaegerszegi üzeme különböző műszakmodellek alapján működik. A kétműszakos modellben két darab nyolcórás műszak van a hétköznaponként: reggeli műszak 6:00 és 14:00 között, valamint délutáni műszak 14:00 és 22:00 között. A háromműszakos modell nyolcórás reggeli, délutáni és éjszakai műszakokból áll, melyek hétfőn 6:00-kor kezdődnek, és szombat 6:00-ig tartanak. A négyműszakos modellt a csúcsidőszakokban alkalmazzák, amikor az üzem napi 24 órán át működik heti hét napon keresztül, vasárnap reggel kivételével, amikor a karbantartási munkálatokat végzik. A négyműszakos modellben a reggeli, délutáni és éjszakai műszakok váltakoznak, így minden munkás dolgozik, mindegyik műszakban. Ez utóbbi esetben az alkalmazottak 2-3 napot dolgoznak egymás után, majd 1-2 szabadnapot kapnak, melyet követően újból 2-3 egymás utáni napon dolgoznak.²¹⁶ Habár a kutatás ideje alatt az üzem a négyműszakos modellt alkalmazta nyolcórás műszakokkal, a megkérdezett dolgozók elmondása szerint a műszakmodelleket és a műszakok hosszát gyakran változtatták. 2011 júniusáig – azaz néhány hónappal a kutatási időszak előtt – a munkások 12 órás műszakokban dolgoztak.²¹⁷

Az üzem vezetősége által elmondottak alapján a 12 órás műszakokat azért cserélték le nyolcórás műszakokra, hogy az üzem hatékonysága növekedjen. Habár néhány megkérdezett dolgozó elmondása szerint ez valószínűleg inkább a stressz és a hosszú órákig tartó álló munkavégzés eredményeként gyakran előforduló rosszullétekkel lehetett kapcsolatban.²¹⁸ További információért lásd a **Error! Reference source not found.** fejezetet. A Flextronics ehhez annyit fűzött hozzá, hogy a dolgozók szüneteket kapnak, és pihenhettek a termelőszinten létrehozott pihenőterületeken.²¹⁹

A nyolcórás műszak során a dolgozók egy darab 20 perces és egy darab 10 perces szünetet kapnak. Habár elméletileg a két szünet elegendő időt biztosít a dolgozók számára az ebédjük elfogyasztására és az egyéb szükségleteik elintézésére, a gyakorlatban a munkások ezeket a szüneteket nem tudják teljes terjedelmükben kihasználni: az üzemcsarnokban több száz munkás dolgozik, és csak körülbelül öt fémdetektoros kijárat van, ahol minden egyes dolgozót ellenőriznek, mielőtt elhagyja a csarnokot. Ez a folyamat jelentős mennyiségű időt vesz el. Ha a dolgozók mosdóba szeretnének menni a szünet idején kívül, akkor engedélyt kell kérniük az őket felügyelő személyektől, amelyet nem minden esetben adnak meg.²²⁰

²¹⁵ Interjú a Flextronics vezetőségével, 2011. december 13.

²¹⁶ Interjú a Flextronics vezetőségével, 2011. szeptember 20.

²¹⁷ Interjú a Flextronicsnál dolgozó operátorokkal, 2011. október-november

²¹⁸ Interjú a Flextronicsnál dolgozó operátorokkal, 2011. október-november

²¹⁹ A Flextronics válasza a róla szóló fejezet munkaközi anyagával kapcsolatban, 2012. október 10-én érkezett e-mail

²²⁰ Interjú a Flextronicsnál dolgozó operátorokkal, 2011. október-november

„Két szünetünk van: egy tízperces és egy húszperces, de az ebédedet egyben kell lenyelned, mert nem fogják fel, hogy legalább 5 percig sorban állsz, egy másik 5 percig a WC-nél várakozol, és a maradék 10 percben kell megebédelned és időben visszaérned.”²²¹

Erre válaszul a Flextronics elmondta, hogy ha a dolgozók a Flextronics által biztosított ruházatot viselik, akkor a fémdetektoros kapun történő áthaladás gyorsan megy, és a dolgozók időben ki tudnak jutni az üzemből. A munkások eldönthetik, hogy használják-e a cég által ingyen biztosított munkaruhát, amely megkönnyíti a biztonsági ellenőrzőpontokon történő áthaladást, vagy pedig a saját ruhájukat viselik. A biztonsági ellenőrzési pontok működtetését az ügyfelek írják elő annak érdekében, hogy védjék a szellemi tulajdonukat. A 30 perces szünetet (10 perccel hosszabb, mint a törvényileg előírt minimális mennyiség) munkaidőként veszik figyelembe, és fizet utána a cég.²²²

A vállalat vezetősége által elmondottak alapján a túlórákról 48 órával előre értesítik a dolgozókat.²²³ A dolgozók beszámolója szerint viszont gyakran csak a műszak vége előtt fél órával szólnak nekik, hogy túlórázniuk kell. A dolgozók visszautasíthatják a túlóra végzését, habár a csoportvezetők és a munkásokat felügyelő személyek gyakran megfenyegetik őket, hogy fegyelmi eljárást kezdeményeznek azokkal szemben, akik így tesznek. A fegyelmi eljárás nem vezet közvetlen elbocsátáshoz, habár a leépítések alkalmával azokat a dolgozókat bocsájtják el először, akik ellen korábban fegyelmi eljárás indult.²²⁴

„Amikor mondjuk 14:00-tól 22:00-ig dolgozunk, jönnek fél kilenckor, és azt mondják, hogy kötelező túlóráznod. Ha nem teljesíted túlórárt, akkor kapsz egy fegyelmit. Amikor elbocsátásokra kerül a sor, először téged rúgnak ki, mert van fegyelmid.”²²⁵

Válaszul a Flextronics elmondta, hogy előfordulhat, hogy a dolgozókat megkérik rá, hogy néhány további óráig még maradjanak, de ez nem kötelező. A dolgozó maga dönti el, hogy marad-e vagy sem, és nincs sem büntetés, sem pedig írásbeli figyelmeztetés abban az esetben, ha úgy dönt, hogy nem marad.²²⁶

A túlórázást a magasabb túlórabérekkel ösztönzik, habár a három hónapot felölelő munkaidőkeret miatt a gyakorlatban ezeket a túlórákat normál munkaóraárban fizetik ki.²²⁷ A vezetőség elmondása szerint a három hónapos ciklus végén összeszámolják a ledolgozott munkaórákat, és a túlórákat 50%-al magasabb áron fizetik ki.²²⁸

A szabadnapok felhasználása a betöltött pozíciótól, illetve a dolgozót foglalkoztató osztálytól függ. A kulcsoperátorok és a futószalag-felügyelők számára gyakran nehézségekbe ütközik kivenni a

²²¹ Blogbejegyzés a Nyarimikulas.hu oldalon, 2012. szeptember 4., <http://nyarimikulas.hupont.hu/118/flextronics-munkaallapotok-a-dolgozok-szerint>, visszavonva 2012. szeptember 7-én

²²² A Flextronics Seb Nardecchia által küldött, róla szóló fejezet munkaközi anyagával kapcsolatos válasza, 2012. október 10-én érkezett e-mail

²²³ Személyes közlés Kercsmár Ritától, Flextronics HR ügyintéző, panaszkezelés és közösségi kapcsolatok, Európa, Közép-Kelet, Afrika, 2011. december 21-én érkezett e-mail

²²⁴ Interjú a Flextronicsnál dolgozó operátorokkal, 2011. október-november

²²⁵ A Flextronics által 6 hónapig foglalkoztatott operátor, 2011. november

²²⁶ A Flextronics válasza a róla szóló fejezet munkaközi anyagával kapcsolatban, 2012. október 10-én érkezett e-mail

²²⁷ Interjú a Flextronicsnál dolgozó operátorokkal, 2011. október-november

²²⁸ A Flextronics válasza a róla szóló fejezet munkaközi anyagával kapcsolatban, 2012. október 10-én érkezett e-mail

szabadnapjaikat, mivel operátorok egész csoportja függ tőlük. Egyes futószalag-felügyelők elmondták, hogy nagy mennyiségű, ki nem vett szabadnapjuk van még az előző évről. Az operátorok is problémákról számoltak be a szabadnapok felhasználásával kapcsolatban.

„Ha szabadnapot szeretnél kivenni, akkor azt jóval előre jelezned kell, különösen a futószalagnál dolgozó operátoroknak. Ők nem tudnak csak úgy helyettesíteni bárkit, vagy pontosabban tudnak, ha egy másik futószalag áll, de akkor is még be kell tanítanod őket, hogy tudjanak a másik futószalagon is dolgozni. [...] Futószalag-felügyelőként felejtse el a szabadságot. A főnököm akkor is azt mondta, hogy dolgoznom kell, amikor 39 fokos lázám volt.”²²⁹

6.3. JÖVEDELEM

A Flextronics zalaegerszegi üzemében a fizetések az alábbiak szerint épülnek fel: alapfizetés, műszakpótlék munkaköri pótlék és bónusz. A műszakpótlék összege a ledolgozott műszaktól (reggeli, délutáni, éjszakai) függ, a munkaköri pótlék pedig a munkahelyi minősítéstől (1-es, 2-es vagy 3-as szintű operátor), mely a tapasztalattal és a teljesítménnyel van kapcsolatban. A bónusz összege a dolgozó alapfizetésének 5%-a.²³⁰ A Flextronics kihangsúlyozta, hogy a bónusz – amint azt a neve is sugallja – nem garantált juttatás, hanem a teljesítmény és a gazdasági környezet alapján adható. Az összes dolgozóval előre tisztázzák a bónusz odaítélésének feltételeit.²³¹

A megkérdezett dolgozók ezeken a bevételeken kívül további juttatásként megemlítették az étkezési utalványokat, az utazásiköltség-visszatérítést és a lakhatási támogatást.

A zalaegerszegi gyárban dolgozó operátorok körülbelül havi nettó 80 000-100 000 Ft-ot (318-355 euro) keresnek. A futószalag-felügyelők, szerelők és/vagy hibaelhárítók ennél többet, körülbelül nettó 100 000-153 000 Ft-ot (355-542 euro) havonta, az adott hónapban ledolgozott munkaórák függvényében. A megkérdezett dolgozók elmondása szerint a bónuszok csak néhány ezer forintot tesznek ki félévente, amely ellentmond a cég vezetősege által említett 5%-nak (lásd fentebb).

A béren kívüli juttatásokat tekintve a dolgozók körülbelül 10 000 Ft (35 euro) értékű étkezési utalványt és 15 000 Ft (53 euro) értékű lakhatási támogatást kapnak havonta, továbbá a Zalaegerszegen kívül élő dolgozók utazási költségeinek 80%-át megtérítik. A zalaegerszegi lakosok nem kapnak utazásiköltség-visszatérítést, és körülbelül 6000 Ft-ot (21 euro) költenek a havi tömegközlekedési bérletükre.²³² Néhány dolgozó megemlítette, hogy az utóbbi néhány évben a havi fizetésük csökkent, vagy a legjobb esetben is csak stagnált.

„2003-ban kezdtem itt dolgozni, és akkor is annyit kerestem, mint ma. Most 2011-et írunk.”²³³

Válaszul a Flextronics elmondta, hogy a múltban minden évben emelte a dolgozók bruttó fizetését (főként az alacsonyabb besorolási szinttel rendelkező alkalmazottakét). Az adózásban történt változások miatt

²²⁹ A Flextronicsnál dolgozó futószalag-felügyelő, 2012. október-november

²³⁰ Interjú a Flextronics vezetőségével, 2011. szeptember 20.

²³¹ A Flextronics válasza a róla szóló fejezet munkaközi anyagával kapcsolatban, 2012. október 10-én érkezett e-mail

²³² Interjú a Flextronicsnál dolgozó operátorokkal, 2011. október-november

²³³ A Flextronics minőségbiztosítási technikus, 2011. október-november

azonban előfordulhattak olyan esetek, amikor annak ellenére, hogy a vállalat emelte a bruttó béreket, a dolgozók nettó fizetése csökkent.²³⁴

6.4. EGÉSZSÉG ÉS BIZTONSÁG

A Flextronics zalaegerszegi üzemében a termelés gépsorokra van osztva, és részben álló, részben pedig ülő tevékenységeket foglal magában. A dolgozók használhatják a székeket, melyeket az üzem vezetősége 2011 óta biztosít a gyárban.²³⁵ Az üzem vezetőségének elmondása alapján nincs jelentős egészségügyi vagy biztonsági kihívás a Flextronics zalaegerszegi gyárában. Csak azokat az eseteket említették meg, amikor a dolgozók a csomagolóanyag vágása és kezelése során megsérültek.²³⁶ A dolgozókkal, szakszervezeti képviselőkkel és egyéb érintettekkel készített interjúk, valamint az online dolgozói blogok más képet festenek le ezzel a témával kapcsolatban.

Amint azt fentebb is említettük, az üzemcsarnokban csak néhány kijárat van, amelyeknél a dolgozóknak fémdetektoros kapun kell átmenniük a csarnok elhagyásakor. Ennek következményeként hosszú sorok és várakozás alakul ki mielőtt a munkások elmehetnének szünetre. Ráadásul, ha a fémdetektor jelez (például zsebben felejtett kulcsok vagy belépőkártya miatt), akkor az egész sornak várnia kell, amíg az adott munkatárs át nem megy újra a biztonsági ellenőrzésen. Továbbá mivel nincsenek mosdók az üzemben, az operátoroknak először engedélyt kell kérniük az őket felügyelő személyektől, majd pedig át kell menniük a teljes biztonsági átvizsgáláson, ha mosdóba szeretnének menni. Ez a probléma főként a futószalagoknál dolgozókat (az operátorokat) érinti. A szerelők, minőségellenőrök, készletfelügyelők stb. nagyobb rugalmassággal rendelkeznek a munkájuk során (a Flextronics erre a kérdésre már a 6.2 fejezetben reagált). A dolgozói interjúk során gyakran panaszkodtak a mosdók rossz higiéniai körülményeiről, illetve a megfelelő karbantartás hiányáról.²³⁷ A Flextronics erre azzal reagált, hogy a mosdókat minden órában kitakarítják.²³⁸

6.4.1 KIMERÜLTÉG AZ ÜZEMBEN

Számos forrás megerősítette, hogy a Flextronics zalaegerszegi üzemében nem ritka, hogy a dolgozók a kimerültség és a magas vérnyomás tüneteit mutatják. A dolgozók rosszul lesznek, vagy akár el is ájulnak a futószalagok mellett. A Zalaegerszegen található Zala Megyei Kórházból hetente több alkalommal kell a mentőknek kijönniük a stressz, a meleg üzemcsarnok, a nagyobb termelékenységre hajszoló felügyelő személyzet okozta nyomás, a hosszú műszakok vagy túlórák miatt rosszul lett munkásokhoz.²³⁹ Néhány

²³⁴ A Flextronics Seb Nardecchia által küldött, róla szóló fejezet munkaközi anyagával kapcsolatos válasza, 2012. október 10-én érkezett e-mail

²³⁵ Interjú a Flextronics vezetőségével, 2011. szeptember 20.

²³⁶ Személyes közlés Kericsmár Ritától, Flextronics HR ügyintéző, panaszkezelés és közösségi kapcsolatok, Európa, Közép-Kelet, Afrika, December 2011. december 21-én érkezett e-mail

²³⁷ Interjú a Flextronicsnál dolgozó operátorokkal, 2011. október-november

²³⁸ A Flextronics válasza a róla szóló fejezet munkaközi anyagával kapcsolatban, 2012. október 10-én érkezett e-mail

²³⁹ Interjú a Flextronicsnál dolgozó operátorokkal, 2011. október-november, Válaszul a Flextronics megjegyezte, hogy az üzem légkondicionált, és egy automatikus rendszer szabályozza a hőmérsékletet. Továbbá a hőmérsékletet méri napközben a műszakok alatt. Ezenkívül a Flextronics bevezeti a „Beszélj hozzám” programot a telephelyein, hogy fejlessze és elősegítse a dolgozók vezetőséggel, illetve az őket felügyelő személyekkel való párbeszédét, és hogy biztosítsa, hogy a dolgozókkal tisztelettel és méltósággal bánjanak. A Flextronics folytatja e program hatékonyságának

(korábbi) munkás még arról is beszámolt, hogy a mentő gyakran a szirénák használata nélkül jött ki, hogy ne hallja meg azt az egész üzem.²⁴⁰ Mások elmondása szerint a Flextronics zalaegerszegi gyárában dolgozó elsősegély csapatnak volt egy külön autója, amivel a dolgozókat a helyi kórházba szállították.²⁴¹

„Elkezdtem szédülni. Hívták az elsősegélyt nyújtó személyt, de nem tudott mást csinálni, mint hogy kikísért a fémdetektoros kapun. Ezután elkísért az öltözőbe, ahol átöltöztem, majd pedig elvittek az orvoshoz. Közben egy nő szintén rosszul lett. [...] Azután mindkettőnket elvittek a kórházba. Én az autóban váraкоztam. Azt akartam elmondani, hogy az elsősegély csapatnak adtak egy autót, amit bármikor használhattak arra, hogy embereket vigyenek vele a kórházba. Ez az, amire az elsősegélyt nyújtó személyt használták: bármikor el tudta vezetni az autót, ha kellett. Egyébként semmi dolga sem volt.”²⁴²

„Azt kell, hogy mondjam, hogy a mentők nagyon sokat vannak ott, hogy munkásokat szállítsanak a kórházba. A kórházban már nevet is adtak ennek a betegségnek: ez a Flex szindróma!”²⁴³

„Éjszakai műszakos voltam, és éppen hogy csak hazértem. Éjszaka körülbelül 15 dolgozó lett rosszul, ezek közül legalább négyen az első órában.”²⁴⁴

„Ma a mentők mindkét szünetünkben itt voltak, ami egyáltalán nem lep meg. Emberek vagyunk, nem pedig robotok.”²⁴⁵

Meg kell említeni, hogy a fent leírt, gyárban tapasztalt kimerültség és ájulás főleg abban az időben volt tapasztalható, amikor az üzem 12 órás, álló munkavégzést igénylő műszakokkal működött. A székek üzemben történő elhelyezése és a nyolcórás műszakok bevezetése óta ezek a problémák ritkábban fordulnak elő. Mivel a túlórázás, a rövid szünetek (lásd 6.2 fejezet) és a feszültséggel teli munkakörnyezet (lásd a szövegdobozt lentebb) folyamatosan visszatérő problémák a zalaegerszegi üzemben, így nem valószínű, hogy ezek a problémák teljesen el fognak tűnni a jövőben.

A középvezetők bánásmódja az operátorokkal

Az interjúk során számos zalaegerszegi üzemben dolgozó operátor panaszkodott arról, ahogy a középvezetők – például a munkásokat felügyelő személyek, a futószalag-felügyelők és műszakvezetők – bánnak velük. A nem

kiértékelését, illetve új képzési modulokat vezet be annak érdekében, hogy előrelépést érjen el, 2012. október 10-én érkezett e-mail

²⁴⁰ Interjú a Flextronics zalaegerszegi gyárában működő szakszervezet korábbi képviselőjével, 2011. szeptember, Válaszul a Flextronics elmondta, hogy a mentőknek saját szabályaik vannak a szirénák használatára vonatkozóan. Nem tartozik a Flextronics hatáskörébe, hogy döntsön vagy utasításokat adjon a mentőknek a sziréna használatával kapcsolatban, 2012. október 10-én érkezett e-mail

²⁴¹ Válaszul a cég vezetősége kifejtette, hogy a Flextronicsnak korábban volt egy céges autója, amit szintén lehetett használni (egyéb tevékenységekre, illetve egyes osztályok is használták). Néha ezeket az autókat használják arra, hogy azokat a dolgozókat, akik rosszul lettek orvoshoz vigyék. 2012. október 10-én érkezett e-mail

²⁴² Flextronicsnál dolgozó szerelő, 2011. október

²⁴³ Blogbejegyzés a Geospace.hu honlapon, 2012. március, <http://geospace.hu/telepules/2495>, visszavonva 2012. július 11-én

²⁴⁴ Blogbejegyzés a Nyarimikulas.hu honlapon, 2012. szeptember 6, <http://nyarimikulas.hupont.hu/118/flextronics-munkaallapotok-a-dolgozok-szerint>, visszavonva 2012. szeptember 7-én

²⁴⁵ Blogbejegyzés a Nyarimikulas.hu honlapon, 2012. szeptember 4., <http://nyarimikulas.hupont.hu/118/flextronics-munkaallapotok-a-dolgozok-szerint>, visszavonva 2012. szeptember 7-én

megfelelő nyelvezet, a munkásokkal történő ordítózás, az elbocsátással vagy fegyelmi eljárással való fenyegetőzés mindennapos gyakorlatnak számít az üzemben. Sőt, gyakran az operátorok elbocsátása sem a megfelelő módon történik.²⁴⁶ A munkásoknak a műszak végén mondják meg, hogy többé nem tartanak igényt a munkájukra, de olyan eset is előfordult, hogy az operátort kiemelték a futószalag mellől, és a műszak közben küldték el. Mások úgy értesültek a saját elbocsátásukról, hogy reggel az üzembe történő belépésnél nem működött a belépőkártyájuk. Nem tudni, hogy a munkaerő mekkora részét érinti ez a gyakorlat. Számos interjú során beszámoltak efféle tapasztalatokról, és az üzemmel foglalkozó több online blog is megemlíti ilyen eseteket.²⁴⁷

*... és ahogyan egyes felügyelő személyek bánnak az emberekkel. Kiabálások és effélék. Néhány felügyelő azt hiszi, hogy amíg ő kiabál addig a futószalag rendesen fog működni.*²⁴⁸

*„Talán én vagyok az egyedüli kivétel, akinek normális futószalag-felügyelő jutott, mert ő emberséges, és mindenki kedveli. [...] Nem kell könyörögnünk azért, hogy engedélyt adjon mosdóba menni, és ha inni szeretnénk egy kis vizet, addig ő beáll helyettünk a futószalag mellé. Lehet, hogy szerencsés vagyok?”*²⁴⁹

2010 augusztusában a Flextronics az ügyvédjén keresztül egy levelet küldött Geospace.hu oldalt üzemeltető hálózati szolgáltatóknak azzal a felhívással, hogy a Flextronics zalaegerszegi gyáráról szóló blogbejegyzéseket tartalmazó honlapot vegye le az Internetről. Azáltal, hogy a honlap negatív tartalmat közölt a cégről a honlap „*rontotta a Flextronics hírnevét*”. A jogi lépésekkel való fenyegetés következtében a honlapot tényleg eltávolították az Internetről. 2012 szeptemberében már egyéb blogok működnek ahol a munkások megoszthatják a zalaegerszegi üzemmel kapcsolatos véleményüket.²⁵⁰

6.5. KÖLCSÖNZÖTT MUNKÁSOK

A kutatás idejében a Flextronics zalaegerszegi üzemében dolgozó kölcsönzött munkások részaránya körülbelül 30% volt. A vállalat vezetősége szerint ez az érték az év adott időszaka és a megrendelések függvényében folyamatosan változik. A munkaerőbérrel kapcsolatos politikájában a vezetőség arra törekszik, hogy a kölcsönzött munkások aránya ne haladja meg az 50%-ot.²⁵¹ A VASAS Szakszervezeti Szövetség szerint a kölcsönzött munkások létszáma gyakran meghaladja az állandó alkalmazottak létszámát a zalaegerszegi üzemben.²⁵²

²⁴⁶ Válaszul a Flextronics az Etikai és Üzleti Magatartási Kódexére hivatkozott. Ez a kódex az egész szervezetben érvényes, és szabályozza, hogy miként viselkedhetnek a vállalaton belül. Az Etikai és Üzleti Magatartási Kódex mellett létezik egy részletes képzés is a „Munkahelyi zaklatások elkerüléséről”, amelyet szintén minden osztályvezetőhöz és fizikai alkalmatlanság miatt szabadságra jogosult dolgozóhoz eljuttatnak. Ezeket a politikákat és képzéseket úgy alakították ki, hogy biztosítsák, hogy mind a dolgozók mind pedig az osztályvezetők megismerjék a cégnél követendő normákat, illetve az emberekkel való bánásmódra is megfelelő hangsúlyt fektetnek. 2012. október 10-én érkezett e-mail

²⁴⁷ A blogok közé a Geospace.hu <http://geospace.hu/telepules/2495> és a [Nyarimikulas.hu](http://nyarimikulas.hu) tartozik, <http://nyarimikulas.hupont.hu/118/flextronics-munkaallapotok-a-dolgozok-szerint>.

²⁴⁸ Flextronicsnál dolgozó szerelő, 2011. október

²⁴⁹ Blogbejegyzés a Geospace.hu honlapon, 2012. március, <http://geospace.hu/telepules/2495>, visszavonva 2012. július 11.

²⁵⁰ Geospace.hu nyilvánosságra hozta az ügyvéd levelét a honlapján. Geospace.hu honlapja, <http://geospace.hu/hely/flextronics-zalaegerszeg/9799> (2012.07.11.). jelenleg aktív blogok a gyárral kapcsolatban: <http://geospace.hu/telepules/2495> és Nyarimikulas.hu, <http://nyarimikulas.hupont.hu/118/flextronics-munkaallapotok-a-dolgozok-szerint>.

²⁵¹ Interjú a Flextronics vezetésével, 2011. szeptember 20.

²⁵² Társoly Mária, a VASAS Szakszervezeti Szövetség elektronikai ágazatának titkára, 2011. szeptember 19.

Számos megkérdezett dolgozó szerint nincs jelentős különbség a kölcsönzött dolgozók és az állandó alkalmazottak között a bérek és béren kívüli juttatások tekintetében a zalaegerszegi üzemben. Néhányan megemlítették, hogy míg állandó alkalmazottként egyesek állásbiztonsága nagyobb, a kölcsönzött dolgozók anyagilag jobban járnak: gyakran a munkaerő-kölcsönző ügynökség lakhatást biztosít, és fizeti a lakhatási költségeket a saját alkalmazottai számára, míg a Flextronics csak egy fix összeggel támogatja havonta a lakhatást. Az egyéb juttatásokat tekintve a dolgozók megemlítették, hogy az ügynökségi munkások 5000 Ft értékben kapnak étkezési utalványt havonta, míg az állandó alkalmazásban lévő kollégáik 10 000 Ft értékben. Ez a különbség viszont egy év munkaviszony után eltűnik.

A kölcsönzött munkások átvételével kapcsolatban elmondható, hogy a Flextronics háromhavonta átvizsgálja az alkalmazotti bázisát: a jól teljesítő dolgozók esélyt kapnak rá minden negyedévben, hogy állandó alkalmazottá váljanak. Az üzem vezetőségének elmondása alapján nincs fix célérték az átvételekre vonatkozóan, egyes negyedévekben 80 munkást vesznek át állandó alkalmazásba, míg máskor akár 300-at.²⁵³ Ezt a dolgozói interjúk is megerősítették, amelyekben egyesek még azt is állították, hogy ez része a cég munkaerőbérrel kapcsolatos politikájának: először ügynökségeken keresztül kölcsönzik a munkaerőt, és ha a Flextronics elégedett a teljesítményükkel, akkor újra felveszi őket állandó alkalmazottként.

A Flextronics zalaegerszegi üzemében működő szakszervezet az ügynökségi dolgozók számára is nyitva áll. Habár egy korábbi szakszervezeti képviselő szerint a szakszervezet kevesebbet tud nyújtani nekik, mivel nincs hivatalos kapcsolatban a munkaerő-közvetítő ügynökségekkel.²⁵⁴ Ennek eredményeként alig vannak kölcsönzött dolgozók a szakszervezetben. A gyár üzemi tanácsában a ügynökségi munkásokat nem képviseli senki.²⁵⁵

6.6. A DOLGOZÓK KÉPVISELETE

A Flextronics zalaegerszegi üzemében működik egy aktív szakszervezet és egy üzemi tanács is. A szakszervezet – melyet 1995-ben alapítottak, amikor még az üzem a Flextronics elődjéhez tartozott – tagja a VASAS Szakszervezeti Szövetségnek. A VASAS Szakszervezeti Szövetségen belül a vállalat négy magyarországi telephelyének négy szakszervezete külön-külön munkacsoporttal rendelkezik.²⁵⁶ A Flextronicsnál dolgozó magyar munkaerő körülbelül 8%-a szakszervezeti tag, ami országos szinten mintegy 1000 főt jelent.²⁵⁷

A zalaegerszegi üzemben az állandó alkalmazottak körülbelül 30%-a tagja a szakszervezetnek, míg az üzemben dolgozó kölcsönzött munkások közül alig néhány fő lépett be a szakszervezetbe. A szakszervezetnek és az üzemi tanácsnak külön vezetősége van a Flextronics zalaegerszegi üzemében.²⁵⁸ A Flextronics és a szakszervezet között létezik kollektív megállapodás, amelyet évente megújítanak.

²⁵³ Interjú a Flextronics vezetőségével, 2011. szeptember 20.

²⁵⁴ A Flextronics zalaegerszegi üzemében működő szakszervezet korábbi képviselője, 2011. szeptember

²⁵⁵ Interjú a Flextronics vezetőségével, 2011. december 13.

²⁵⁶ Flextronics VASAS honlapja, <http://www.flex-vasas.hu/> (2012. szeptember 10.).

²⁵⁷ Interjú a Flextronics budapesti üzemében működő szakszervezet képviselőjével, 2011. október-november

²⁵⁸ Társoly Mária, a VASAS Szakszervezeti Szövetség elektronikai ágazatának titkára, 2011. szeptember 19.

Az új tagok toborzása elég nehézkes a zalaegerszegi üzemben, mivel a dolgozóknak ebédelni és az egyéb szükségleteiket kielégíteni is alig van idejük a szünetek alatt, nem hogy még a szakszervezet vezetőivel beszéljenek.²⁵⁹ Sokszor maguk a dolgozók sem látják, hogy mi értelme lenne csatlakozni a szakszervezethez, mivel úgy érzik, hogy az úgyszem tudna segíteni nekik a vállalattal kapcsolatos problémájuk vagy ügyük megoldásában.²⁶⁰

6.7. PANASZKEZELÉSI ELJÁRÁSOK

A vállalat vezetősége szerint a dolgozóknak számos lehetőségük van a panaszaik kifejezésére. Ezek az alábbiak:

1. Belső kommunikációs dobozok, melyekbe a munkások egy papírra leírva bedobhatják a panaszukat. Ez egy névtelenséget biztosító lehetőség. Az emberi erőforrások osztálya gyűjti össze minden héten a panaszokat, majd pedig közzéteszi azokat egy közös kommunikációs táblán.
2. Etikai Pont: egy etikai forródrót, melyet telefonon vagy Interneten keresztül lehet elérni. A panaszok a Regionális Panaszkezelési Igazgatóhoz kerülnek. A zalaegerszegi üzem esetében ez az Európa, Közép-Kelet, Afrika térségét lefedő Panaszkezelési Igazgató, aki kivizsgálja az ügyet, és jelentést tesz magasabb vállalati szinten. Minden bejelentést, amely az Etikai Ponton keresztül érkezik bizalmasan és név nélkül kezelnek.
3. Nyitott Ajtók Politikája: a dolgozókat bátorítják, hogy közvetlenül beszéljenek az őket felügyelőkkel vagy az osztályvezetőkkel, ha bármilyen panaszuk van.
4. Beszélgetés az emberi erőforrások osztályának képviselőjével az irodájában vagy az üzemben, ahol naponta néhány óra erejéig megtalálható. A HR ügyintéző/generalista szintén körbejárja az üzemet, így a dolgozók neki is feltehetik a kérdéseiket.

A dolgozók a kommunikációs dobozokat, az etikai forródrótot és az emberi erőforrások osztályának irodáját említették, amikor megkérdeztük őket, hogy hová fordulhatnak a panaszukkal. A legtöbb dolgozónak nem voltak jó tapasztalatai a panaszkezeléssel kapcsolatban: az emberi erőforrások irodájában, a forródróton vagy a kommunikációs dobozokon keresztül bejelentett panaszokat gyakran nem követték a kívánt eredmények, vagy egyszerűen nem vették figyelembe őket. Továbbá a panaszok anonim benyújtása sem működött, mivel a legtöbb probléma személyes természetű, mint például nézeteltérés a közvetlen felügyelőkkel (lásd a szövegdobozt a **Error! Reference source not found.** fejezetben).²⁶¹

²⁵⁹ Interjú a Flextronics budapesti üzemében működő szakszervezet képviselőjével, 2011. október-november

²⁶⁰ Interjú a Flextronicsnál dolgozó operátorokkal, 2011. október-november

²⁶¹ Interjú a Flextronicsnál dolgozó operátorokkal, 2011. október-november

7. KÖVETKEZTETÉSEK

7.1. A MUNKAKÖRÜLMÉNYEKEL KAPCSOLATOS EREDMÉNYEK

7.1.1 MUNKAI DŐ ÉS TÚLÓRA

2. táblázat: Munkaidő, műszakok és szünetek a kutatásban résztvevő négy vállalatnál

	FOXCONN	FLEXTRONICS	NOKIA	SAMSUNG
Munkaidőkeret vállalatonként	Nincs munkaidőkeret, de havi munkaterv van	3 hónapos periódust ölel fel	2011:3 hónapos periódust ölel fel 2012: 6 hónapos periódust ölel fel***	4 hónapos periódust ölel fel
Műszakmodell	Két 8 órás műszak 6:00-tól 14:00-ig és 14:00-tól 22:00-ig	Két 8 órás műszak 6:00-tól 14:00-ig és 14:00-tól 22:00-ig. Csúcsidőszakban: Három 8 órás műszak vagy a négyműszakos modell működik napi 24 órában**	Két 12 órás műszak 6:00-tól 18:00-ig és 18:00-tól 6:00-ig	V1 egység: egy 8 órás műszak délelőtt V2 egység: két 12 órás műszak, nappali és éjszakai műszakban
Műszakok beosztása	Túlnyomórészt hétköznapokon, 5 nap hetente	Két 8 órás műszak heti 5 nap a hétköznapokon. A három 8 órás műszak hétfőtől szombatig tart.	Egy példa: 3 nappali műszak, 3 szabadnap, 3 nappali műszak, 3 szabadnap, 3 éjszakai műszak, 3 szabadnap, stb.*	V2 egység: 3 nappali műszak, 3 szabadnap, 3 éjszakai műszak, 3 szabadnap
Szünetek	2 x 20 perc	1 x 20 perc 1 x 10 perc	2 x 20 perc 4 x 10 perc (80 perc összesen)	V1: 1 x 20 perc 2 x 10 perc V2: 3 x 20 perc

* A műszakokat négy csoportba szervezik (A-B-C-D).

** A kutatás idején az üzemben a négyműszakos modellt alkalmazták négy darab 8 órás műszakkal. 2011 júniusáig a munkások napi 12 órát dolgoztak.

*** A munkaiügyi törvény legújabb módosítása az időbankos időszakok maximális hosszát 12 hónapról 4 hónapra csökkentette.

A munkaidőkeret időtartama, amin belül a munkaórákat számolják, fontos a dolgozók számára. Jelenleg a Nokiánál van a legszigorúbb munkaidőkeret, amely hat hónapot ölel át - a kutatás idején ez még csak három hónap volt. A Foxconn nem használ munkaidőkeretet, de egy hónapon belül a munkanapokat át lehet csoportosítani a kevesebb munkát biztosító napokról a csúcstermelés napjaira. A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy a hónap végén heti hat napot, míg a hónap elején hetente csak négyet dolgoznak a gyárban, vagyis a munkaidőkerethez hasonló rendszer alakul ki a Foxconn-nál is.

Véleményünk szerint a munkaidőkeret nem felel meg a nemzetközileg elfogadott szabványoknak, amelyeket az ILO dolgozott ki. A magyarországi szabályozás az alábbiakat teszi lehetővé:

- Napi 12 óra és heti 48 óra elfogadása.

- Egy meghatározott időtartamon belül lehetőség van *átlagos* munkahéttel számolni, mely heti 48 munkaórát tartalmaz (ennek maximális időtartama négy hónap az új jogi szabályozás szerint, korábban maximum 12 hónap volt). A túlórákért csak akkor jár túlóra árban számolt fizetés, ha az átlagos munkahét az adott időszakon belül meghaladja a 40 órát.
- *Átlagosan* két szabadnap hetente, amelyből egy napnak a hétvégére kell esnie. Elvileg ez azt jelenti, hogy a munkásokat arra kérhetik, hogy heti hat napot dolgozzanak addig, amíg heti két szabadnapot kapnak az időbankos időszakban úgy, hogy azokból az egyik hétvégére esik.
- A munkaadónak garantálnia kell, hogy két műszak között minimum 11 órának el kell telnie.

A rendszer elméletileg lehetővé teszi a munkaadó számára, hogy a munkás 72 órát dolgozzon egy héten (napi 12 órát hat egymást követő nap) addig, amíg azt kevesebb munkaórát tartalmazó munkahetekkel kompenzálja az adott időbankos időszakban. Abban az esetben, ha a hosszú munkahetet valóban rövidebb munkahéttel kompenzálják, a munkáltatónak akkor sem kell túlóra árban (a túlóra ár a hétköznapokon 50%-kal, míg a vasárnapokon 100%-kal magasabb, mint a normál órabér) kifizetnie a 32 pluszban ledolgozott munkaórát a 72 órás hét után ($72-4=32$).

Nemzetközi szabványok:

- Maximum 8 óra naponta és maximum 48 óra hetente.
- A napi 12 órás munkavégzés megengedhető abban az esetben, ha **három héten** vagy annál rövidebb időtartamon belül az átlagos munkaóraszám nem haladja meg a napi 8 órát és a heti 48 órát.²⁶²
- A maximum 60 órás munkahét megengedhető (ha ez kivételesen történik meg), de csak abban az esetben, ha ezért cserébe 12 órát túlóra árban fizetnek ki, és minden hét napra legalább egy szabadnap jut.²⁶³

Következtetésként elmondható, hogy a munkaidőkeret meghiúsíthatja a túlórák kifizetését a 40 munkaóránál hosszabb munkahetek esetében, ennek értelmében pedig nem felel meg a nemzetközi szabványoknak. Elméletben a rendszer még azt is megengedi, hogy a dolgozók heti maximum 60 óránál többet dolgozzanak, ami ellentmond az EICC Etikai Kódexének. A gyakorlatban a jelentésben szereplő cégek közül egyiknél sem tapasztaltunk 60 órás vagy annál hosszabb munkahetet. Viszont mind a négy vállalatnál panaszkodtak az alkalmazottak a túlóra árban kifizetett túlórák elvesztése miatt, így az munkaidőkeret továbbra is aktuális probléma marad, mivel hatással van a dolgozók jövedelmére.

A Flextronics esetében rengeteg panasz érkezett a szünetekkel kapcsolatban, melyeket nem tudnak teljes terjedelmükben kihasználni a dolgozók az üzemben végrehajtott biztonsági átvizsgálások miatt. Szintén a Flextronicsnál a legrövidebb a szünetek ideje a megvizsgált cégek közül, nincs elegendő idő enni és elmenni a mosdóba. Ennek ellenére még a Flextronics által biztosított összesen 30 percnyi szünet is megfelel a magyarországi munkaügyi törvény előírásainak, ugyanis az rendkívül rövid, mindössze 20 percnyi szünetet ír elő a nyolcórás műszakok esetében.

²⁶² ILO Egyezmény 1, 2. cikkely, C,

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/F?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001

²⁶³ Reset: *Vállalati társadalmi felelősségvállalás a globális elektronikai ellátási láncban*, GoodElectronics/MVO Platform, 2008, GoodElectronics honlapja, kiadványok rész, http://goodelectronics.org/publications-en/Publication_3248.

7.1.2 BÉREK

A bérek átlagosan az alábbi részekből tevődnek össze: alapfizetés, műszakpótlék és bónusz. Gyakori béren kívüli juttatás az étkezési utalvány, az útiköltség-visszatérítés és időnként a lakhatási támogatás is. A béreket a ledolgozott műszakok típusa (reggeli, délutáni, éjszakai), a munkaórák száma és a dolgozók munkatapasztalata határozza meg.

A 3. táblázat a dolgozókkal készített interjúkon alapszik. Fontos megemlíteni, hogy ez a táblázat egyedül nem ad teljes képet a valós helyzetről. Például vannak további béren kívüli juttatások, amelyek nem szerepelnek a táblázatban, mivel azok vállalatonként rendkívül eltérőek (például a Nokia dolgozói éves szinten körülbelül 225 000 Ft értékű Internetutalványt és üdülési csekket kapnak, a Flextronics pedig 15 000 Ft-nyi lakhatási támogatást biztosít havonta az alkalmazottainak). Ennek ellenére a táblázat megpróbál egy alapvető képet alkotni a nettó alapbérekről és a leggyakrabban alkalmazott béren kívüli juttatásokról.

3. táblázat: Havi nettó bérek és béren kívüli juttatások a dolgozókkal készített interjúk alapján

JUTTATÁSOK	FOXCONN		FLEXTRONICS		NOKIA		SAMSUNG	
	Ft	Euro	Ft	Euro	Ft	Euro	Ft	Euro
Havi nettó alapfizetés	60 000- 90 000*	€ 231- 283*	80 000- 100 000	€ 318-355	85 000- 115 000	€ 301-408	85 000- 90 000****	€ 301- 319*****
Szerelők	100 000- 120 000	€ 355-425	100 000 153000**	€ 355- 542**	n.a.		150 000	€ 532
Üzemi bónusz	6 000 havonta	€ 21 havonta	5%*****		2-8% éves bónusz***		10 000 készpénzben és egy LCD TV (135 000 értékű) évente	€ 35 készpénzben és egy LCD TV (€477 értékű) évente
Műszakpótlék	15% délutáni műszak 30% éjszakai műszak		n.a.		15% nappali műszak 25% délutáni műszak 40% éjszakai műszak		n.a.	
Étkezési utalványok havonta	8 000	€ 28	10 000	€ 35	5 000 havonta + 855 naponta	€ 18 havonta + € 3 naponta	6 000	€ 21

* A tapasztalattal nem rendelkező dolgozók kezdő fizetése 60 000-80 000, míg a tapasztalattal rendelkezők alapfizetése 75 000-90 000.

** Beleértve a futószalag-felügyelőket és a hibaelhárítókat.

*** A pontos % a vállalat teljes teljesítményének függvénye.

**** A bérek a Samsungnál 75% alpbérből és 25% bónuszból állnak. Van egy teljesítménybónusz, amely a dolgozó termelésben nyújtott teljesítményének függvénye, és létezik egy jelenléti bónusz, amely minden nap után jár, amikor a dolgozó jelen van az üzemben.

***** Az 5% bónusz odaitélését a teljesítmény és a gazdasági környezet határozza meg.

Az alábbi árfolyamot használtuk 1 Ft = 0,00354562 euro, 1 euro = 282,038 Ft (2012. október 28.).

A kormány által kalkulált minimálbérek bruttó összegek (lásd 4. táblázat) a dolgozók által említett összegek viszont nettó összegek, így nehéz a kettőt összehasonlítani. A Foxconn esetében tapasztaltuk a legalacsonyabb kezdő fizetést (körülbelül a minimálbérenek felel meg), míg a Nokia adja a legnagyobb alapfizetést az operátorok számára. Szintén a Foxconnal hangzott el a legtöbb panasz az alacsony fizetések

miatt. A Samsung és a Flextronics, a Foxconn és a Nokia között helyezkedik el az alapfizetések tekintetében.

4. táblázat: A magyarországi havi minimálbérek a szakképzetlen, illetve a középiskolai végzettséggel rendelkező munkaerő esetében (Ft és euro)²⁶⁴

Időszak	Szakképzetlen munkaerő		Középiskolai végzettséggel rendelkező munkaerő	
	2011	78 000 Ft	272 euro	94 000 Ft

Forrás: Magyar Kormány²⁶⁵

A legtöbb cég a létminimumot²⁶⁶ biztosító – 83 941 Ft (294 euro) – vagy annál egy kicsit magasabb fizetést kínált az operátorok számára. Ez alól kivétel volt a Foxconn, ahol a kevés tapasztalattal rendelkező, illetve a tapasztalattal nem rendelkező operátorok a létminimumot biztosító bérnél kevesebbet kerestek. Meg kell jegyeznünk, hogy a 83 941 Ft-os létminimum-szint egyszemélyes háztartások esetében érvényes. Ennek ellenére, ha a Központi Statisztikai Hivatal számításait alapul véve egy négyszemélyes (két keresővel és két gyermekkel rendelkező) háztartás létminimumát nézzük (243 429 Ft, 853 euro)²⁶⁷, akkor megállapíthatjuk, hogy a négy megvizsgált vállalat közül még a legmagasabb fizetéssel rendelkező operátorok sem tudtak elegendő pénzt keresni a családjuk számára, még akkor sem, ha mindkét szülő dolgozott.

Továbbá meg kell említeni, hogy a legtöbb operátor a magyarországi termelési szektorban dolgozó fizikai munkások nettó átlagkereseténél (108 648 Ft, 381 euro) kevesebbet visz haza havonta.²⁶⁸

7.1.3 EGÉSZSÉG ÉS BIZTONSÁG

A 12 órás műszakokat alkalmazó Samsung és Nokia esetében a dolgozóknak problémát okoz a teljes műszak idejéig tartó álló munkavégzés. A leggyakoribb problémák a szédülés, a hátfájás, a fáradtság, illetve a nappali és éjszakai műszakok közötti ritmusváltás okozta nehézségek. A Nokia már felkínálja az ülés lehetőségét is abban az esetben, ha valaki ezt kéri, illetve ennél a leghosszabbak a szünetek (illetve az üzemben található pihenőszékek) a kutatásban résztvevő vállalatok közül. A kutatás előtt néhány hónappal a Flextronicsnál addig alkalmazott 12 órás műszakokat 8 órás műszakokra cserélték. Különösen a 12 órás műszakok idején volt jellemző, hogy a helyi kórházból hetente többször is ki kellett jönniük a mentőknek,

²⁶⁴ Az összegek euróra történő átváltásához a 2012.10.03-i árfolyamot használtuk a www.xe.com alapján

²⁶⁵ 337/2010 (XII. 27.) Korm. rendelet a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról,

[http://systemmedia.hu/attachments/1471_Korm.%20rendelet%20a%20k%C3%B6telez%C5%91%20legkisebb%20munkab%C3%A9r%20\(minim%C3%A1lb%C3%A9r\)%20%C3%A9s%20a%20garant%C3%A1lt%20b%C3%A9rminimum%20meg%C3%A1llap%C3%ADt%C3%A1s%C3%A1r%C3%B3l.pdf](http://systemmedia.hu/attachments/1471_Korm.%20rendelet%20a%20k%C3%B6telez%C5%91%20legkisebb%20munkab%C3%A9r%20(minim%C3%A1lb%C3%A9r)%20%C3%A9s%20a%20garant%C3%A1lt%20b%C3%A9rminimum%20meg%C3%A1llap%C3%ADt%C3%A1s%C3%A1r%C3%B3l.pdf) és a 298/2011. (XII.22.) Korm.

rendelet a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról,

http://munkaugyiblog.hu/data/news/124-13-298_2011.-XII.22.-Korm.-rend_minimalber_-_www.munkaugyiblog.hu.pdf

²⁶⁶ „Létminimum, 2011”, Központi Statisztikai Hivatal, 2012. június,

<http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/letmin/letmin11.pdf> (2012.11.14.)

²⁶⁷ „Létminimum, 2011”, Központi Statisztikai Hivatal, 2012. június,

<http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/letmin/letmin11.pdf> (2012.11.14.)

²⁶⁸ „Fizikai munkások átlagos nettó havi keresete a nemzetgazdaságban (2008–) – NACE 2. átdolgozott kiadás”, Központi Statisztikai Hivatal, http://www.ksh.hu/docs/eng/xstadat/xstadat_annual/i_qli032.html (2012.11.14.)

hogy a Flextronics üzemében rosszul lett, elájult, illetve a kimerülés, a magas vérnyomás vagy a stressz tüneteit mutató dolgozókat elvigyék. Ez egy kártevő helyzet, amelyhez fogható még nem tapasztaltunk a korábbi kutatások során. Ezek a problémák egyértelműen azt mutatják, hogy a munkakörülmények túlságosan megerőltetőek, és az egészségügyi és munkavédelmi eljárások nem megfelelőek. A dolgozói rosszullétek hátterében a nagy munkaterhelés, a hosszú műszakok, az étkezésre és pihenésre elegendő időt nem biztosító rövid szünetek, illetve a középvezetés nem megfelelő bánásmódja (kiabálás, szidalmazások és fenyegetőzések) állhatnak. A nyolcórás műszakok bevezetése óta a helyzet javult, és a mentőknek már nem kell olyan gyakran kijönniük az üzembe.

A középvezetők által tanúsított rossz bánásmód kiemelt probléma a Flextronics üzemében. A dolgozók Internetes blogokon keresztül is panaszkodnak a kiabálásokról, a nem megfelelő nyelvezet használatáról, illetve az elbocsátással és fegyelmi eljárással való fenyegetésekről. Ezenkívül az operátorok elbocsátása sem megfelelő módon történik. A Samsungnál szintén panaszkodtak a szigorú fegyelemről és arról, hogy a termelési munka során tilos beszélgetni.

7.1.4 KÖLCSÖNZÖTT MUNKÁSOK

5. táblázat: A kölcsönzött munkások foglalkoztatottságának részaránya a vizsgált vállalatoknál

	FOXCONN	FLEXTRONICS	NOKIA	SAMSUNG
Kölcsönzött munkások alkalmazása 2011 szeptemberében	25%	30%	15%	30%
A kölcsönzött munkások részaránya*	15%-35%	igyekeznek 50% alatt maradni**	15%-50%	15%-60%

* Az arány (a kölcsönzött és állandó dolgozók százaléka az üzemben) erősen ingadozhat a csúcstermelési, illetve a köztük lévő időszakokban

** A VASAS Szakszervezeti Szövetség elmondása alapján a kölcsönzött dolgozók száma gyakran meghaladja az állandó alkalmazottak létszámát a zalaegerszegi üzemben.

A vizsgált vállalatoknál a kölcsönzött dolgozók részaránya átlagosan minimum 15%. A csúcstermelés időszakaiban ez az arány akár 50-60%-ra is emelkedhet. A Foxconnal foglalkoztatják arányaiban a legkevesebb kölcsönzött dolgozót a csúcstermelés időszakaiban, míg a Samsungnál a legtöbbet. Az EICC érintetteket összefogó mexikói találkozóján ahol a SOMO/ makeITfair mellett a Samsung, a Flextronics és a Foxconn is részt vett, az egyik vállalatok és érintettek által előterjesztett javaslat az volt, hogy a cégeknek meg kellene egyezniük egy elfogadható maximális részarányban a kölcsönzött munkaerővel illetően. Maximális értéként 30%-ot javasoltak, de még további kutatásokat kell végezni a témában.²⁶⁹ Nem kívánatos, hogy az ügynökségi munkaerő részaránya elérje vagy meghaladja az 50%-ot. Általában az ügynökségi munka bizonytalan: nem hagyományos foglalkoztatás, ezért érte kevesebbet fizetnek, kevésbé

²⁶⁹ Az ügynökségek által foglalkoztatott munkaerőről az EICC Guadalajarában tartott érintetteket összefogó értekezletén tárgyaltak Mexikóban 2010 áprilisában (lásd az „Kölcsönzött ügynökségi munkaerő az elektronikai szektorban” című tájékoztató kiadványt, SOMO, 2012, 6. o., <http://makeitfair.org/en/the-facts/reports/temporary-agency-work-in-the-electronics-sector>).

biztos, és kevesebb védelmet biztosít. A kölcsönzött munkaerő túlzott használata dolgozók nagy csoportjai számára rontja a foglalkoztatási feltételeket.

A kutatásban szereplő vállalatok esetében a bérek és béren kívüli juttatások kissé eltértek egymástól. Ennek eredményeként, hogy a Foxconnnál dolgozó ügynökségi munkások nem teljes időben (70%) dolgoznak, így a fizetésük átlagosan 10 000 Ft-tal volt kevesebb, mint az állandó alkalmazásban lévő kollégáiké. Emellett a havi étkezési utalványok összege is kevesebb volt a kölcsönzött dolgozók esetében; 4000-6000 Ft az állandó alkalmazottak havi 8000 Ft-os összegével szemben. Továbbá megtudtuk, hogy az ügynökségi dolgozók arányait tekintve a fizetésük nagyobb részét költik utazásra, amennyiben csak a teljes munkára fordítható idő 70%-ában dolgoznak a Foxconnnak, ami a legtöbbjük esetében igaz volt.

A Flextronicsnál eltérés volt tapasztalható az étkezési utalványok esetében (az ügynökségi dolgozók havonta 5000 Ft értékben kaptak étkezési utalványt, míg az állandó alkalmazottként dolgozó munkatársaik 10 000 Ft értékben), bár ez a különbség egy éves munkaviszony után eltűnik. A Nokiánál és a Foxconnnál egy éves foglalkoztatás után az ügynökségi dolgozók fizetése megegyezett az állandó alkalmazottakéval. A kutatás idején érvényben lévő törvényi szabályozás értelmében ez kötelező volt. A 2011. december 1-jén életbe lépő európai uniós szabályozás²⁷⁰ értelmében a munkaerőt kölcsönző cégek és az ügynökségek esetében már a foglalkoztatás kezdetétől számítva kötelező ugyanakkora mértékű juttatásokat – beleértve az étkezési utalványokat is – biztosítani a dolgozóik részére, nem csak egy év munkaviszonyt követően.

Minden vállalatnál lehetősége volt a kölcsönzött dolgozóknak állandó szerződést kapni. A Nokia és a Flextronics (a két szakszervezettel rendelkező vállalat) üzemében is lehetősége volt az ügynökségi dolgozóknak a szakszervezethez csatlakozni, de a gyakorlatban alig volt olyan kölcsönzött munkás, aki élt ezzel a lehetőséggel.

Az összes üzem esetében az állásbizonytalanság a legnagyobb probléma az ügynökségi dolgozók számára. Ha van elég munka, akkor az ügynökségi dolgozókat behívják dolgozni, de ha kevesebb a piaci kereslet vagy megrendeléseket törölnek, akkor nekik szólnak először, hogy maradjanak otthon, ezáltal pedig a keresetük csökken. Egyesek azzal érvelnek, hogy ez a fajta állásbizonytalanság az ügynökségen keresztül történő foglalkoztatás természetéből adódik, valamint az állásbiztonság nem a munkaerőt kölcsönző cég felelősségi körébe tartozik. Viszont az a cég felelőssége, hogy megpróbálja stabil foglalkoztatást biztosítani a dolgozói számára²⁷¹, és hogy ne használjon túl sok kölcsönzött munkaerőt.

7.1.5 A DOLGOZÓK KÉPVISELETE

6. táblázat: A dolgozók képviselete a kutatásban szereplő vállalatoknál

	FOXCONN	FLEXTRONICS	NOKIA	SAMSUNG
Szakszervezet	nincs	van	van	nincs

²⁷⁰ Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről

²⁷¹ Az állásbiztonsághoz való jog, ILO Háromoldalú Egyezmény, 25. cikkely, „A multinacionális vállalkozásoknak [...] az aktív munkaerő-tervezésen keresztül arra kell törekedniük, hogy stabil foglalkoztatást nyújtsanak a dolgozóik számára [...]. A nemzetközi vállalatok flexibilitását figyelembe véve, arra kell törekedniük, hogy vezető szerepet vállaljanak a foglalkoztatás biztonságának növelésében, különösen azokban az országokban, ahol a tevékenységek abbahagyása nagy valószínűséggel hosszú távú munkanélküliséghez vezetne.” <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb280/pdf/mne-1-2.pdf>

munkahelyi szinten				
Üzemi tanács	nincs	van	van	van

Ahogy azt a **Error! Reference source not found.** fejezetben is kiemeltük, Magyarországon az üzemi tanácsok működése szorosan összefonódik a vállalatoknál található szakszervezetekkel. Olyan cég szinte nincs is, ahol csak üzemi tanács van, de nincs szakszervezet. Az üzemi tanácsok 70%-a vagy csak kizárólag, vagy döntő többségében szakszervezeti tagokból áll. A Samsung az egyik kivétel: van választott üzemi tanácsuk, de nincs szakszervezetük. Ez a Samsung egész világon tapasztalható szakszervezet-ellenes hozzáállását²⁷² bizonyítja, mellyel összefügg az a sikertelen próbálkozás is, amely során Magyarországon szerettek volna szakszervezetet létrehozni.²⁷³

Mind a Nokiánál mind pedig a Flextronicsnál a szakszervezet jelenléte szorosan összefonódik az üzemi tanács jelenlétével. Mindkét vállalatnál létezik kollektív szerződés. A Flextronics a szakszervezetet az elődjétől örökölte, összes magyar dolgozójának körülbelül a 8%-a volt szakszervezeti tag. A zalaegerszegi üzemben ez az arány körülbelül 30% volt, míg a Nokia komáromi üzemében az alkalmazottak 34%-a volt tagja a szakszervezetnek. Így ebben a tekintetben mindkét üzem jóval a 10-15%-os magyarországi átlagérték felett teljesített.

A magyarországi munkaügyi törvény alapján a több mint 50 főt foglalkoztató vállalatoknál vagy önálló telephelyeknél kötelező üzemi tanácsot választani. Magyarországon a több mint 250 főt foglalkoztató vállalatok többsége ennek az előírásnak megfelel. A kutatásban szereplő vállalatok közül egyedül a Foxconn nem teljesíti ezt a kritériumot, mivel a székesfehérvári üzemében sem szakszervezet sem pedig üzemi tanács nem működik. Ennek fő oka az, hogy a dolgozók (eddig még) nem kérték efféle képviselői testületek létrehozását.

Mind a négy üzemben sok dolgozó rossz véleménnyel volt a szakszervezetekről. Ez részben azért lehet így, mert a dolgozók történelmileg negatív érzéseket társítanak a szakszervezetekhez, mivel a szocialista időkben a Kommunista Párt felügyelte azokat, részben pedig azért mert a munkások nem bíznak benne, hogy a szakszervezetek valóban képesek lennének változásokat elérni a magasabb bérekért és juttatásokért folytatott tárgyalások során.

7.1.6 PANASZKEZELÉSI ELJÁRÁSOK

Egy vállalat számára komoly kockázatokat rejt, ha nem veszi észre és nem kezeli időben a felmerült panaszokat: ezek az alacsony munkamorál okozta optimálistól elmaradó termeléstől kezdődően, a dolgozók rendszeres hiányzásán és lebetegedésén át, a komoly zavarokig vagy akár sztrájkok kialakulásáig

²⁷² A Samsung az alapítása óta nem engedélyezi szakszervezetek létrehozását az úgynevezett „szakszervezetmentes irányítási politika” értelmében. *A dacos Samsung*, Korea JoongAng Daily, 2012. július 18., <http://mengnews.joinsm.com/view.aspx?gCat=050&aId=2956445>. „Stop! A rossz bánásmód a Samsung csoport szakszervezet-ellenes politikájával szembenő szakszervezeti tagokkal”, a Samsung Általános Szakszervezetének honlapja, http://samsunggroupunion.org/gnu/bbs/board.php?bo_table=bbs_free&wr_id=93419, „A Samsung csoport szakszervezet ellenessége és az igazság”, http://samsunggroupunion.org/gnu/bbs/board.php?bo_table=bbs_free&wr_id=93655

²⁷³ A Samsung jászfényszaru üzemében szakszervezet létrehozására irányuló sikertelen próbálkozásról további információ olvasható a **Error! Reference source not found.** fejezetben

is vezethet.²⁷⁴ Ez egyik legfontosabb nemzetközileg elfogadott panaszkezelési eljárásokkal kapcsolatos alapelv a „Védelem, Tisztelet és Jogorvoslat” keretrendszer, melyet John Ruggie, az Egyesült Nemzetek Szervezetének korábbi főtitkára dolgozott ki.²⁷⁵ A kutatáson belül nem volt rá lehetőség, hogy a vállalatoknál jelenleg működő panaszkezelési mechanizmusok hatékonyságát értékeljük, a kutatás csak listába gyűjtve felsorolja azokat. Ezekből a listákból kiderül, hogy minden vállalatnál különböző panaszkezelési rendszereket alkalmaznak (lásd 7. táblázat).

7. táblázat: A panaszkezelési mechanizmusok használata a dolgozók és a vezetőség elmondása alapján

PANASZOK ELŐTERJESZTÉSÉNEK MÓDJA	FOXCONN	FLEXTRONICS	NOKIA	SAMSUNG
Üzemi tanács		☺	☺	☺ ☺
Szakszervezet			☺	
Panaszládák (anonim)		☺ ☺	☺	☺ ☺
Forrórót* (telefonszám, anonim)	☺ ☺	☺ ☺	☺ ***	
E-mail cím (anonim)	☺		☺ ☺	
Dolgozói felmérés			☺	☺
Közvetlen kapcsolat a vezetőséggel**	☺	☺	☺ ☺	☺
Közvetlen kapcsolat felügyelővel	☺ ☺	☺	☺ ☺	☺ ☺
A HR irodán keresztül	☺ ☺	☺ ☺	☺ ☺	☺ ☺
Megbízott ügyintéző	☺			

☺ A vállalat vezetősége említette

☺ A dolgozók említették

* Különböző néven ismert az egyes vállalatoknál: Zöld szám, Betelefonáló vonal, Etikai pont

** Különböző formában jelenik meg: uzsonnás doboz találkozók, szauna ülések, kerekasztal beszélgetések, vezetőségi előadások.

*** A Nokia Betelefonáló vonalát a betegszabadságok és a hiányzások bejelentésére használják a dolgozók.

A 7. táblázat a vállalatok vezetőségével, illetve a dolgozókkal készített interjúk során elhangzottakat foglalja össze. A legtöbb vállalatnál a dolgozók által leggyakrabban használt panaszbejelentési mód az volt, amikor az őket közvetlenül felügyelő személyeket keresik meg. Ez alól kivételt jelentett a Flextronics, ahol a dolgozók ezt a lehetőséget nem említették. Továbbá csak a Samsungnál fordul elő, hogy az üzemi tanácsot a dolgozók panaszainak kezelésére használják, illetve csak a Nokiánál, hogy a szakszervezetet használták

²⁷⁴ *Jogkompatibilis panaszkezelési eljárások: útmutató eszköz vállalatoknak és részvényeseknek*, John F. Kennedy School of Government Harvard University, 2008, lásd: <http://www.reports-and-materials.org/Grievance-mechanisms-principles-Jan-2008.pdf>.

²⁷⁵ Röviden összefoglalva az Egyesült Nemzetek Szervezetének üzleti vállalkozások emberi jogi felelősségére vonatkozó iránymutatásai (más néven „Védelem, Tisztelet és Jogorvoslat” keretrendszer) alapján a panaszkezelési eljárások hatékonysági kritériumai közé az alábbiak tartoznak: törvényesség (hogy létrejöjjön a bizalom), elérhetőség, kiszámíthatóság, egyenlőség, (a tudáshoz való hozzáférés), átláthatóság, jogkompatibilitás (a nemzetközi jogok alapján) és folyamatos tanulás. Alapvetően fontos működési szintű mechanizmus az érintett csoportokkal történő tárgyalás. *Üzleti Vállalkozások Emberi Jogi Felelősségére Vonatkozó Iránymutatások: az Egyesült Nemzetek Szervezete „Védelem, Tisztelet és Jogorvoslat” keretrendszerének megvalósítása*, 2011. március, <http://www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/ruggie-guiding-principles-21-mar-2011.pdf>.

erre a célra. Szintén a Nokia az egyetlen cég, ahol a dolgozók úgy látják, hogy a vállalat vezetőségét is megkereshetik a panaszaikkal. Általánosságban elmondható, hogy a négy üzemben a dolgozók kevesebb panaszkezelési mechanizmust ismertek, mint amennyit a cégek vezetősége felsorolt.

7.1.7 ELLENŐRZÉSEK

A vállalatok globális vállalati társadalmi felelősségvállalási politikájának részét képező összes környezetvédelmi és társadalmi ellenőrzést Magyarországon is végrehajtják. A beszállítói ellenőrzések száma korlátozott, mivel csak nagyon kevés magyarországi beszállítója van a vállalatoknak (főként csomagolási és közvetett anyagok, melyek nem kapcsolódnak a termeléshez). Majdnem minden alkatrészt ázsiai országokból importálnak. Annak ellenére, hogy a globális vállalati társadalmi felelősségvállalási politikákat végrehajtják, azok nem akadályozták meg a kutatás során feltárt munkaügyi problémák kialakulását.

ZÁRÓ MEGJEGYZÉSEK

Összefoglalásként elmondható, hogy a makeITfair Délkelet-Ázsia elektronikai iparát vizsgáló kutatásaikor tapasztalt munkaügyi problémák (lásd 11. oldal) részben a magyarországi elektronikai iparban is megjelennek, mégpedig az alábbi módon:

- A munkaórákkal és a túlórákkal kapcsolatban elmondható, hogy a **munkaidőkeret** meghiúsítja a túlórák kifizetését a több mint 40 munkaórás hetek esetében, így pedig ellentmond a nemzetközi szabványoknak.
- Az egyik vállalatnál a dolgozók többször is említették, hogy **szüneteiket** nem tudják teljes terjedelmükben kihasználni pihenésre és étkezésre, az üzemben alkalmazott biztonsági intézkedések miatt. Ennél a vállalatnál voltak a legrövidebbek a szünetek a kutatásban szereplő cégek közül.
- Az **alacsony fizetések** problémáját főként az egyik vállalatnál említették többen is. Ennél a vállalatnál a legalacsonyabb az operátorok kezdő fizetése, a kutatásban szereplő többi céggel összehasonlítva. A legtöbb cég a létminimumot biztosító vagy annál kicsit magasabb fizetést kínál az operátorok számára. Meg kell jegyeznünk, hogy ezt a létminimum-szintet egyszemélyes háztartások alapján számítják. Ha egy négy személyes háztartás létminimumát nézzük (két keresővel és két gyermekkel), akkor megállapíthatjuk, hogy a négy megvizsgált vállalat közül még a legmagasabb fizetéssel rendelkező operátorok sem tudtak elegendő pénzt keresni a családjuk számára - még akkor sem, ha mindkét szülő dolgozott. Továbbá meg kell említeni, hogy a legtöbb operátor a magyarországi termelési szektorban dolgozó fizikai munkások átlagkereseténél kevesebbet visz haza havonta.
- Az **egészségügyi és biztonsági** kérdéseket vizsgálva megállapítható, hogy a legtöbb probléma a 12 órás műszakmodellekből, illetve a nappali és éjszakai műszakok közötti váltásból adódik. A leggyakrabban említett egészségügyi problémák a szédülés, a hátfájás, valamint a fáradtság. Különösen az egyik vállalatnál bizonyultak a munkakörülmények fizikailag túlságosan megerőltetőnek: hetente többször (és időnként akár naponta többször) kellett a mentőknek kijönniük az üzembe a helyi kórházból, hogy elszállítsák azokat a dolgozókat, akik rosszul lettek, elájultak, illetve a kimerültség, a magas vérnyomás vagy a stressz tüneteitől szenvedtek.
- Az egyik vállalatnál a **középvezetés durva bánásmódja** különösen nagy problémát okoz, de ezt két másik vállalatnál is megemlítették az interjúalanyok.
- A csúcstermelés időszakában a **kölcsönzött dolgozók létszáma** négyből három vállalatnál eléri, vagy meghaladja az állandó alkalmazottak létszámát.
- A **kölcsönzött dolgozók** esetében volt, ahol különbségekről számoltak be a **bérekkel és juttatásokkal** – különösen az étkezési utalványokkal – kapcsolatban.
- A kölcsönzött dolgozók számára mindegyik üzemben az **állásbizonytalanság** a legnagyobb kérdés.

- A négy vállalat közül az egyikben a **szakszervezet** létrehozására irányuló próbálkozást a cég vezetősége meghiúsította.
- **Munkaügyi problémák**, amelyek Délkelet-Ázsiában működő elektronikai cégekre jellemzőek, de **amelyekkel Magyarországon nem találkoztunk**: nők, bevándorlók vagy etnikumok megkülönböztetése, gyakori túlóráztatás, pénzbírságok kiszabása hibák esetén, veszélyes vegyi anyagok használata vagy fiatalok kizsákmányolása.

A dolgozók és a vezetőség eltérő véleményen volt bizonyos kérdésekkel kapcsolatban. Az egyik üzemben található **üzemi tanács működéséről** más kép rajzolódik ki a dolgozói interjúk alapján: amíg a vezetőség sikeres módszernek látja a panaszok megoldására az üzemi tanácsot, addig a dolgozók úgy vélik, hogy valódi funkciója csak az, hogy információt közvetítsen a vezetőség felől a munkások felé. A nézetek eltérnek a **munkaidőkeret működésével** kapcsolatban is: amíg a vállalatok vezetősége kihangsúlyozza, hogy az „időbankos” rendszer előnyös a dolgozók számára, mivel a segítségével a csúcstermelési időszakok közötti időszakos elbocsátások elkerülhetőek, addig a dolgozók tapasztalata az, hogy a korábban túlóra árban kifizetett munkaórákat többé már nem így fizetik ki nekik.

Annak ellenére, hogy a vizsgált vállalatok a globális vállalati társadalmi felelősségvállalási politikáikat helyben végrehajtják, azok nem akadályozták meg a kutatás során feltárt munkaügyi problémák kialakulását. A beszállítói ellenőrzéseket illetően elmondható, hogy ezek száma korlátozott, mivel csak néhány beszállító működik az országban (főként csomagolási, illetve közvetett anyagok, melyek nem kapcsolódnak az elektronikai berendezések termeléséhez vagy összeszereléséhez); majdnem minden összetevőt ázsiai országokból importálnak.

Összegzésként az is megállapítható, hogy a magyarországi munkaügyi törvény tartalmaz néhány kivételes rendelkezést, amit úgy tűnik, hogy arra tervezték, hogy elősegítse a munkaerő minél rugalmasabbá tételét. Ezért adtuk „*A Flex szindróma*” a címet a jelentésnek. Annak ellenére, hogy a jelentésben szereplő összes vállalat a magyarországi munkaügyi előírásoknak megfelelően működik, fel kell tennünk a kérdést, hogy vajon cselekedhet-e társadalmilag felelősen egy vállalat, amikor hasznot húz a magyarországi szabályozás nyújtotta, a munkaerő rugalmasságát szolgáló lehetőségekből, mint például:

- a munkaidőkeretes rendszerből,
- az éves szinten maximálisan ledolgozható 200 munkaóra 250-re emeléséből, melyet az új munkaügyi törvény tesz lehetővé (ráadásul ez az érték 300 óráig is növelhető kollektív megállapodás esetében),
- abból, hogy a vállalatoknak megvan a lehetőségük arra, hogy dolgozóik szabadnapjainak kétharmada felett rendelkezzenek,
- a diákok foglalkoztatásából, melynek lehetőségét az új munkaügyi törvény vezette be,
- a rövid szünetekből, melyeket a munkaügyi törvény lehetővé tesz,
- az alacsony minimálbérekből.

Mindezek után az EICC Etikai Kódexe arra biztatja a tagjait, hogy a törvényi megfelelésen túl nemzetközileg elfogadott szabványokat is alkalmazzanak annak érdekében, hogy elősegítsék a társadalmi és környezetvédelmi felelősségvállalást, illetve az etikus üzleti magatartást.

8. JAVASLATOK

A MakeITfair az alábbi ajánlásokat fogalmazza meg a Magyarországon működő, elektronikai cikket gyártó vállalatok számára:

1. Ne kerüljék meg a túlórák kifizetését a munkaidőkeret rendszerén keresztül, a vállalatok a teljes munkaidő mértékét (a heti 40 órát Magyarországon) meghaladó munkaórát túlóra áron fizessék ki.
2. A vállalatok etikai kódexét, valamint a munkaerővel kapcsolatos politikáit emeljék a nemzetközi munkajogi és emberi jogi szabványok szintjére, mint például a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD) átdolgozott irányelvei, az Egyesült Nemzetek Szervezete (ENSZ) üzleti tevékenységekkel és emberi jogokkal foglalkozó alapelvei vagy a Nemzetközi Szabványügyi Szervezet ISO 26000 szabványa. Az etikai kódexnek és a beszállítókkal szembeni követelményeknek különösképp az alábbiakat kellene tartalmaznia:
 - A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 87-es és 98-as egyezményei az egyesülési szabadságról és a szervezkedési jog védelméről.
 - A megélhetést biztosító munkabérhez való jog.
 - Az állásbiztonsághoz való jog (ILO Háromoldalú Nyilatkozat, 24-28. cikkely).
 - Rendelkezés az ügynökségeken keresztül érkező ideiglenes munkaerőről, amely magában foglalja az egyenlő munkáért egyenlő fizetés alapelvét; azt hogy nem használnak szisztematikusan kölcsönzött munkásokat hosszabb idejű megbízások esetében; valamint nem alkalmaznak indokolatlanul nagyarányú ügynökség által közvetített ideiglenes munkaerőt.
3. Növeljék az etikai kódex ismertségét a munkások körében, szervezzenek képzéseket jogaikról és a panaszkezelési lehetőségeikről, illetve munkavállalói képviselőik előnyeiről.
4. Vállaljanak felelősséget az üzemekben dolgozó összes munkás állásbiztonságáért. A munkások jogairól szóló vállalati felelősségnek az üzleti kapcsolatokra is ki kell terjednie, beleértve azt, hogy a vállalat munkát biztosít az alkalmazottai számára²⁷⁶. A foglalkoztatás elsődleges formájának állandónak, határozatlan idejűnek és közvetlennek kellene lennie.
5. Végül, a Magyarországon működő, elektronikai eszközöket gyártó vállalatoknak a tőlük elvárható megfelelő gondossággal vizsgálják felül a 12 órás műszakok egészségügyi és munkabiztonsági kérdéseit és indokolt esetben számolják fel a 12 órás műszakokat.

A makeITfair az alábbi javaslatokat fogalmazza meg a **Magyar Kormány** számára:

1. Vizsgálják felül és értékeljék át a munkaidőkeret rendszerével kapcsolatos szabályozásokat és jogszabályokat annak érdekében, hogy a heti 40 munkaórán felül ledolgozott munkaórákat túlóra árban fizessék ki a dolgozóknak.

²⁷⁶ Lásd továbbá az Egyesült Nemzetek Szervezete „Védelem, Tisztelet és Jogorvoslat” keretrendszerét és az OECD Multinacionális Vállalatok számára készített irányelveit.

2. Növeljék a magyarországi munkaerő tudatosságát a nemzeti szövetségekkel (mint például a VASAS Szakszervezeti Szövetség) együttműködő szakszervezetek tevékenységeivel és céljaival kapcsolatosan.
3. Biztosítsák, hogy az egyesülés szabadságának, illetve a kollektív szerződések létrehozásának jogát tiszteletben tartásuk az elektronikai termékeket gyártó vállalatok, továbbá hogy minden 50 főnél több alkalmazottat foglalkoztató munkahelyen megalakuljanak az üzemi tanácsok.

A makeITfair az alábbi ajánlásokat fogalmazza meg a **fogyasztók** számára:

1. Ha új mobiltelefont vagy számítógépet vásárolnak, kérdezzék meg, hogy hol gyártották azt, illetve hogy betartották-e a megfelelő társadalmi és környezetvédelmi szabványokat gyártásakor. Tisztázzák, hogy méltányos terméket szeretnének vásárolni. Az elektronikai szektor munkakörülményeiről és környezeti teljesítményéről szóló útmutatók és jelentések segíthetnek a döntésben. További információért nézzék meg a www.makeitfair.org vagy a www.tudatosvasarlo.hu honlapot.
2. Válasszanak energiatakarékos elektronikai termékeket, és húzzák ki azokat a konnektorból, ha nem használják.
3. Ne feledkezzenek meg az elektronikai hulladékok problémájáról: a régi elektronikai berendezéseket hivatalosan működő újrahasznosító pontokra vigyék el.
4. Használják az elektronikai eszközeiket hosszabb ideig: javítsák kapacitását vagy javíttassák meg azokat, mielőtt újat vennének. Gondolják végig, hogy valóban szükségük van-e arra az elektronikai termékre, amit meg szeretnének venni.

9. FÜGGELÉK

A 8. táblázat a megkérdezettek számát, illetve ahol lehetséges, a kutatás során megkeresett interjúalanyok nevét mutatja.

9. táblázat: Elkészített interjúk

	Interjúk száma
Nokia (Komárom)	<ul style="list-style-type: none"> - Dolgozói interjúk: 19 darab - Szakszervezeti képviselőkkel készített interjúk: 2 db - Vezetőséggel készített interjúk: 1 db <p>A cég vezetősége: Katona Gyöngyi (HR igazgató, Magyarország) és Király Ildikó (HR ügyvezető).</p> <p>Szakszervezeti képviselők: László Zoltán, szakszervezeti titkár (Nokia), valamint egy helyettes szakszervezeti titkár (Nokia)</p>
Samsung (Jászfényszaru)	<ul style="list-style-type: none"> - Dolgozói interjúk: 22 db - Vezetőséggel készített interjúk: 1 db <p>A cég vezetősége: Timár Balázs (vezető gazdasági igazgató), Szabó András (vezérigazgató), Paróczy Péter (jogi tanácsadó), Kim Kirin (vezető HR ügyvezető) és Tóth Zoltán János (HR ügyvezető).</p>
Foxconn (Székesfehérvár)	<ul style="list-style-type: none"> - Dolgozói interjúk: 20 db - Vezetőséggel készített interjúk: 1 db <p>A cég vezetősége: Tólos Péter (vezérigazgató Foxconn Székesfehérvár), Mészáros Zoltán (HR ügyvezető), Szabados Attila (osztályvezető, Acer részleg), V. Varga (osztályvezető, egészségügy és biztonság), Alain Zoliec (osztályvezető, IBM részleg), Nacsik László (osztályvezető, amerikai vásárlók) Kadlecik Ibolya (osztályvezető, minőségbiztosítás) és Szűcsné-Györgyi Anikó (osztályvezető, ellenőrzés).</p>
Flextronics (Zalaegerszeg)	<ul style="list-style-type: none"> - Dolgozói interjúk: 23 db - Szakszervezeti képviselőkkel készített interjúk: 4 db - Vezetőséggel készített interjúk: 2 db <p>A cég vezetősége: Roy Scott (vállalati társadalmi felelősségvállalási ügyvezető, Európa, Közép-Kelet, Afrika és Brazília), Szépkúti László (HR Magyarország) és Kercksmár Rita (HR ügyintéző, panaszkezelés és közösségi kapcsolatok, Európa, Közép-Kelet, Afrika).</p> <p>Szakszervezeti képviselők a Flextronics budapesti és tabi üzemében, illetve a zalaegerszegi üzem egyik korábbi szakszervezeti képviselője.</p>
Szakértők és szakszervezeti képviselők	<ul style="list-style-type: none"> - Berki Erzsébet, munkaügyi szakértő, a Szociális és Munkaügyi Minisztérium Munkaügyi kapcsolatok osztályának korábbi vezetője, a Nemzetgazdasági Minisztériumban a munkaügyi kapcsolatok ellenőrzésével és felülvizsgálatával foglalkozott (két éve nyugdíjba vonult). - Meszmann Tibor, munkaügyi szakértő, Politikatudományok tanszéke, Közép-európai Egyetem, Budapest. A doktori szakdolgozatát az elektronikai iparban jelenlévő kollektív szerződésekből és a kollektív szerződések készítésének folyamatáról írta. - Lambert Miklós, a Magyarországi Elektronikai Társaság (MELT) elnöke és az Elektronet.hu főszerkesztője. Az újságot készítő csapat egy másik tagja (Kovács Péter) is jelen volt az interjún. - Az Elektronikai Gyártók Bizottságának képviselője, az Amerikai Kereskedelmi Kamara (AmCham) magyarországi képviselőjénél.

	<ul style="list-style-type: none">- Sass Magdolna, a Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaságtudományi Kutatóintézetének főmunkatársa, szakterülete a hazai elektronikai ipar.- Társoly Mária, a VASAS Szakszervezeti Szövetség elektronikai ágazatának titkára.
Összesen	101 darab interjú



for people everywhere