

Arbeitsrecht in Zeiten der Krise



Dritter Bericht über die Arbeitsbedingungen in der Elektronikindustrie in Mexiko
Zentrum für Reflexion und Arbeiteraktionen (CEREAL)
November 2009



INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung	3
1. Kapitel: Die Elektronikindustrie und ihr Verhaltenskodex (EICC) in Mexiko	5
Eine starke Industrie:	
Die mexikanische Elektronikindustrie in Zeiten der Krise	6
Höhen und Tiefen: Bilanz nach fünf Jahren EICC in Mexiko	9
2. Kapitel: Zehn konkrete Fälle	13
1 Nokia: Ein massiver Betrug	14
2 Sanmina und Philips: Massenentlassungen ohne Betrug	16
3 Flextronics und Microsoft: Menschenunwürdige Behandlung	17
4 Apro und IBM: Ungerechte Beschäftigungspolitik	20
5 USI und Lenovo: 28 Tage - Befristete Dienstverträge	22
6 Flextronics: Sexuelle Belästigung	24
7 Flextronics und BlackBerry: Keine Vereinigungsfreiheit	27
8 Flextronics: Informationsmangel verursacht Probleme	30
9 ApoloTrán und Dell: Exzessive Arbeitszeiten	31
10 Panasonic: Menschenunwürdige Behandlung	33
3. Kapitel: Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen	35
Dialog zwischen CANIETI und CEREAL:	
Entwicklung eines Versuches die Arbeitsbedingungen zu verbessern	36
Humanisierung des Outsourcing?:	
Zertifizierung der sozialen Verantwortung der Leiharbeitsfirmen	38
„Selbstverteidigung“:	
Die nationale Koalition der ArbeiterInnen in der Elektronikindustrie	39
Beurteilung der Unternehmen 2008-09	40
Anhang: Electronic Industry Citizenship Coalition	41
Danksagungen	44

EINLEITUNG

Dieser CEREAL¹-Bericht informiert über Arbeitsbedingungen in der mexikanischen Elektronikindustrie. ArbeiterInnen, die z.B. Computer für IBM oder Dockingstationen für Lenovo fertigen, berichten über unsichere Arbeitsplätze, unwürdige Behandlung und Überlastung. Zehn aus insgesamt etwa 4.000 Fällen, die CEREAL zwischen 2008 und 2009 direkt von ArbeiterInnen zugetragen bekam, wurden exemplarisch ausgewählt. Viele der Fälle passierten im Kontext der Wirtschaftskrise, die von einigen Unternehmen der Elektronikindustrie ausgenutzt wurde, um die ohnehin miserablen Arbeitsbedingungen noch weiter zu verschlechtern. Während Ende 2009 die in Mexiko angesiedelten Unternehmen die Produktion ankurbelten und Groß-Investoren anlockten, stellten die ArbeiterInnen fest, dass ihre Löhne immer geringer und ihre Zeitverträge immer kürzer wurden. Im Endeffekt bezahlten die ArbeiterInnen für die finanziellen Verluste der Unternehmen aus ihrer eigenen Tasche.

In diesem Report werden insgesamt neun bekannte Markennamen erwähnt. Namen, die wir schon oft auf „coolen Gadgets“ gelesen haben, ohne uns zu überlegen, unter welchen Umständen sie hergestellt wurden. Genau das ist die Absicht dieses Berichts. Er stellt jene Menschen ins Zentrum, die all ihre Kraft und Energie in die Produktion jener Geräte stecken, die so charakteristisch für unseren modernen Lebensstil sind. Vor sechs Jahren schon entstand aus einer Zusammenarbeit zwischen CEREAL und der britischen Nichtregierungsorganisation CAFOD² der Report „Clean up your computers“. Dieser deckte zum ersten Mal die schwierigen Arbeitsbedingungen der ArbeiterInnen in verschiedenen Ländern bei der Produktion moderner Elektronikgeräte auf.

Der Verhaltenskodex der weltweiten Elektronikindustrie, der EICC, wurde ebenso vor sechs Jahren ausgearbeitet. Er entstand mit dem klaren Ziel, dass alle Unternehmen, die die Zuliefererkette der Elektronikindustrie bilden, ein sozial verantwortungsvolles Verhalten annehmen. Dieses sozial verantwortungsvolle Verhalten ist von großer Bedeutung, wenn man bedenkt, dass die Mehrheit der Fabriken, in denen die Elektronikgeräte hergestellt werden, nicht den Marken-Unternehmen selbst, sondern Kontraktfertigern gehören, die so genannte Maquilas³ betreiben. Die Mehrheit der Fälle, die in diesem Bericht erwähnt werden, ereignete sich

in Maquilas, und es war erst nach längeren Nachforschungen möglich, die Fälle mit den Marken-Unternehmen in Verbindung zu bringen. Sechs Jahre nach dem ersten Bericht ist es nun Zeit, eine neue Bilanz zu ziehen. Deshalb gehen wir auf den ersten Seiten dieses Berichts auf Fort-, aber auch Rückschritte der letzten sechs Jahre ein.

I SHOP FAIR und Clean-IT, beides Kampagnen der Südwind Agentur, ergriffen die Gelegenheit die in diesem Bericht gesammelte Expertise durch eine Übersetzung dem deutschsprachigen Publikum zur Verfügung zu stellen. Der Bericht wird im Rahmen der Vortragsreise von Rubenia Guadalupe Delgado (CEREAL) und Merejilda Peñaloza Mora (IT-Arbeiterin) durch Europa vorgestellt.

- 1.) CEREAL: Centre for Reflection and Action on Labour Issues
- 2.) CAFOD: Catholic Agency For Overseas Development, die katholische Agentur Englands und Wales für Entwicklungen in Übersee.
- 3.) Betriebe im Norden Mexikos, die meist zollfrei importierte Einzelteile zu Dreiviertel - oder Fertigware zusammensetzen um diese wieder für den Weltmarkt zu exportieren. Ziel sind niedrigste Produktionskosten und möglichst hohe Gewinne.

Kapitel 1

Die Elektronikindustrie und ihr Verhaltenskodex (EICC) in Mexiko

EINE STARKE INDUSTRIE

Die mexikanische Elektronikindustrie in Zeiten der Krise

Wie jeden anderen Sektor hat die weltweite Wirtschaftskrise die mexikanische Elektronikindustrie getroffen. Seit Mitte 2008 durchlebte die Mehrheit der fast 200 Unternehmen einen Produktionsrückgang von durchschnittlich 40%. Dies führte zu Schließungen von Fabriken und zur Entlassung von tausenden ArbeiterInnen. Die Meldungen überschlugen sich. Im März 2008 entließ Sanmina etwa 2.000 ArbeiterInnen in einer Fabrik in Guadalajara. Im November desselben Jahres entließ Nokia 2.000 MitarbeiterInnen in einer Fabrik in Reynosa. Im Mai 2009 entschied sich Sony, eine der Fernseher-Fabriken in Mexicali zu schließen, was zum Verlust von 600 Arbeitsplätzen führte. Andere Unternehmen wie Flextronics, Foxconn und Jabil reduzierten ihre Belegschaft erheblich und schlossen einige ihrer Produktionslinien. Im ersten Halbjahr 2009 verloren mehr als 6.000 mexikanische ArbeiterInnen der Elektronikindustrie ihren Job und es schien alles darauf hinzuweisen, dass noch eine Entlassungswelle bevorstehen würde. Zu Beginn des vierten Quartals 2009 begannen sich die Trends aber zu wenden. Ab Oktober berichteten viele Unternehmen über das Eintreffen von neuen Investitionen und Aufträgen. Zu diesem Zeitpunkt hatte Nokia bereits alle Arbeitsplätze, die im Jahr zuvor gestrichen worden waren, wieder besetzt und somit eine Belegschaft von 5.000 ArbeiterInnen. Sanmina erwartete einen Jahresabschluss mit einem Wachstum von 20% im Vergleich zum Abschluss von 2008. Flextronics bestätigte bis zum Ende des Jahres 2009 noch 1.000 ArbeiterInnen einzustellen. Jabil verzeichnete ein

DIE SCHERE ZWISCHEN CHINA UND MEXIKO WIRD KLEINER

Quelle: Business 09

Die Produktionskosten und der Wechselkurs haben die Vorteile der Produktion in China verringert. Die Grafik zeigt die Produktionskosten für einen Alu-Autobestandteil.

	2005	2009
CHINA	\$17	\$25
MEXICO	\$18	\$20
U.S.	\$24	\$29

außergewöhnliches Wachstum: In nur wenigen Monaten stieg die Zahl der ArbeiterInnen in den zwei Fabriken in Guadalajara von 3.800 auf 9.000, ein Wachstum von 136%. Hewlett-Packard (HP) und IBM starteten ebenfalls mit neuen Projekten. Ende 2009 war die Situation der Elektronikindustrie in Mexiko alles andere als negativ. Jedoch spiegelte dieser Sektor nicht das wider, was im Rest des Landes vor sich ging. Zwischen Oktober 2008 und Oktober 2009 wurden in Mexiko mehr als 700.000 Arbeitsplätze abgebaut. Arbeitsplätze, die sich laut ExpertInnen nicht innerhalb von zwei Jahren neu schaffen ließen. Während im selben Zeitraum die Weltwirtschaft um 1,4% zurückging, verzeichnete die mexikanische Wirtschaft einen Rückgang von 8,5%. Als ob das nicht schon genug wäre, lebte laut Weltbank im Jahr 2009 zum ersten Mal seit vielen Jahren mehr als die Hälfte der Gesamtbevölkerung Mexikos in Armut. Laut Weltbank leben zurzeit 54,8 Millionen MexikanerInnen in Armut, das sind 51% der gesamten Bevölkerung.

Anzahl der ArbeiterInnen der größten Unternehmen der mexikanischen Elektronikindustrie (2009)

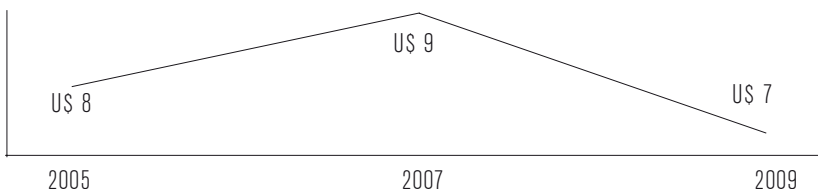
Unternehmen	ArbeiterInnen
Flextronics	21.000
IBM	20.000*
HP	13.000*
Sanmina SCI	12.000
Jabil	9.000
Nokia	5.000
Foxconn	5.000
Sony	5.000
Panasonic	2.000
Philips	2.000
Lenovo	1.000
USI	1.000

* Direkte und indirekte Arbeitsplätze

Aber zurück zur Elektronikindustrie: Auch hier waren nicht alle Nachrichten positiv. In den letzten zwei Jahren sank der durchschnittliche Tageslohn der ArbeiterInnen von 100 auf 90 Pesos (ca. 5,55€). Damit kann sich laut CEREAL eine Person nur 60% des benötigten Kalorienbedarfes leisten, nicht jedoch Transportkosten, Bildung, Unterkunft, Kleidung und Freizeit. Dieser Rückgang der Lohnkosten in der Elektronikindustrie in Mexiko und

DURCHSCHNITTLICHES TAGESEINKOMMEN VON ARBEITERINNEN DER MEXIKANISCHEN ELEKTRONIKINDUSTRIE

Quelle: CEREAL



MEXIKO PRODUZIERT FÜR DIE GANZE WELT

- 80% DER BLURAY DISCS
- 50% DER BLACKBERRYS
- 70% DER BESPIELTEN DVDS
- MEHR ALS 5.000.000 NOKIA HANDYS PRO JAHR
- 350.000 HP-GERÄTE PRO JAHR

eine gleichzeitige leichte Steigerung der Produktionskosten in China, führte zu einer Angleichung der Produktionskosten in beiden Ländern. Das erklärt auch das wiederaufkeimende Interesse der Investoren für Mexiko. Eine weitere Zahl, die die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in der Elektronikindustrie in Mexiko verdeutlicht, ist die Erhöhung des Anteils der befristeten Dienstverhältnisse. 2007 hatten 40% der ArbeiterInnen in der Elektronikindustrie Mexikos Verträge über befristete Dienstverhältnisse. Ende 2009 waren es bereits 60%. Beispielhaft für den Wandel im Arbeitsvertragschema sind die Vorgänge bei Nokia. 2008 waren 30% der 5.000 ArbeiterInnen von Nokia in Mexiko über Leiharbeitsfirmen beschäftigt und zwar mit Arbeitsverträgen, die auf drei Monate befristet waren. Ende 2009 hatten, laut Schätzung von CEREAL, 75% der ArbeiterInnen von Nokia auf 28 Tage befristete Verträge. Alle diese ArbeiterInnen waren über Manpower beschäftigt.

Wie schon 2002 reagierte die mexikanische Elektronikindustrie auf Krisenzeiten mit einer Verbilligung und Prekarisierung der Arbeitsbedingungen, um neue Investoren anzuziehen. Die ArbeiterInnen müssen die Kosten tragen, um die Industrie, die ihnen Arbeit gibt, zu erhalten.

Höhen und Tiefen

Bilanz nach fünf Jahren EICC in Mexiko

Im Oktober 2004 haben sich acht Unternehmen der Computerindustrie zusammengetan, um die erste Version eines Verhaltenskodex für die Elektronikindustrie (EICC) zu erarbeiten. Dieses Dokument enthielt eine Reihe von praktischen Richtlinien, die von den Unternehmen befolgt werden sollten, um eine sozial verantwortungsvolle Produktion sicher zu stellen. Heute gibt es bereits die dritte Version des EICC, der bereits von mehr als 40 Unternehmen unterzeichnet wurde. Die drei Versionen des EICC wurden allein von den Unternehmen ausgearbeitet, obwohl ihnen Arbeitsrechtsorganisationen immer wieder Verbesserungen vorgeschlagen hatten. Der EICC befasst sich mit Themen wie Umweltschutz und Arbeitsrechten, jedoch ist es den Unternehmen freigestellt, ob sie diese auch einhalten. Sobald ein Unternehmen den EICC unterzeichnet hat, muss es sich selbst und seine Zuliefererbetriebe kontrollieren, um die Einhaltung des Kodex zu überprüfen. Das bedeutet, dass die Ausarbeitung, die Anwendung und die Evaluierung des EICC zur Gänze intern im Unternehmen abgewickelt werden kann, was natürlich von externen BeobachterInnen kritisiert wird. CEREAL ist eine der wenigen unabhängigen Organisationen, die die Einhaltung des EICC überwachen dürfen. Im folgenden Text zieht CEREAL eine Bilanz über die Veränderungen in der mexikanischen Elektronikindustrie seit der Implementierung des Kodex vor fünf Jahren.

Vereinigungsfreiheit

Das Fehlen der Vereinigungsfreiheit ist ein großes Problem in der mexikanischen Elektronikindustrie. Wie bereits 2005 sind aktuell 90% der ArbeiterInnen Mitglieder einer Gewerkschaft, die sie nicht kennen, bzw. wissen sie nicht einmal, dass sie Mitglieder einer Gewerkschaft sind. Die Unternehmen waren an dieser Zwangsmitgliedschaft beteiligt, indem sie im Geheimen Kollektivverträge mit gelben GewerkschaftsführerInnen unterzeichneten. 2009 entdeckte CEREAL den Fall von 13 ArbeiterInnen, die entlassen wurden, weil sie gemeinsam für die Einhaltung ihrer Rechte eingetreten waren. Kürzlich haben sich drei Unternehmen der mexikanischen Elektronikindustrie bereit erklärt mit CEREAL einen Dialog zu führen, um eine Alternative für das fehlende Recht auf Vereinigung zu finden. Bisher gibt es noch keine befriedigenden Ergebnisse.

Sexuelle Belästigung

Da die Mehrheit der Opfer von sexueller Belästigung die Vorfälle nicht anzeigt, ist es sehr schwer, die Fälle in Zahlen zu erfassen. Um Zahlen zu erhalten, befragt CEREAL ArbeiterInnen der Elektronikindustrie, ob sie je ZeugInnen eines Falles von sexueller Belästigung an ihrem Arbeitsplatz wurden. 2005 und 2006 bejahten 90% der Befragten diese Frage. 2008 sank der Anteil auf 80%, stieg jedoch 2009 auf 85%. Die Fälle von sexueller Belästigung, die CEREAL gemeldet wurden, waren im Jahr 2005 zehn Fälle, 2006 acht Fälle, 2007 und 2008 zwölf Fälle, sowie vierzehn Fälle im Jahr 2009.

Diskriminierung

Diskriminierung ist der Bereich, in dem sich positive Ergebnisse durch die Implementierung des EICC in Mexiko am deutlichsten abzeichnen. CEREAL schätzt, dass 2005 90% der ArbeiterInnen der mexikanischen Elektronikindustrie Opfer eines diskriminierenden Vorfalles an ihrem Arbeitsplatz, insbesondere bei der Einstellung, wurden. 2006 sank dieser Anteil auf 30%; 2009 sank er neuerlich und zwar auf 25%. Diese drastische Reduktion ist hauptsächlich auf die breite Reform zurückzuführen, die die Unternehmen durchführten, um das Personalauswahlverfahren transparenter zu gestalten, wie es CEREAL forderte. Sie eliminierten Fragen und Untersuchungen, aus denen hervorgeht, ob bei einer Frau eine Schwangerschaft vorliegt, ob die Person tätowiert ist, ob es sich um RechtsanwältInnen oder Studierende des Rechtsstudiums, GewerkschafterInnen oder um Homosexuelle handelt.

Arbeitsunfälle

Die Zahl der Arbeitsunfälle ist seit der Anwendung des EICC in Mexiko erheblich gesunken. Nachdem 2005 und 2006 tausende ArbeiterInnen aufgrund von Sicherheitsmängeln in den Unternehmen Vergiftungen erlitten, starben oder verstümmelt wurden, gab es 2008 und 2009 kaum Unfälle mit derartigen Folgen zu verzeichnen. 2009 wurde von Vergiftungen nach der Nahrungsaufnahme in der Betriebskantine, von Verstümmelungen an Händen und von Unfällen mit Personalbussen berichtet, aber keiner dieser Unfälle schien auf explizite Sicherheitsmängel im Unternehmen hinzuweisen. 2005 hatten etwa 2.000 ArbeiterInnen der mexikanischen Elektronikindustrie einen Unfall am Arbeitsplatz. 2006 sank die Zahl auf 700 und 2009 auf unter 300. Dennoch verloren fünf ArbeiterInnen seit Anwendung des Kodex ihr Leben bei einem Arbeitsunfall.

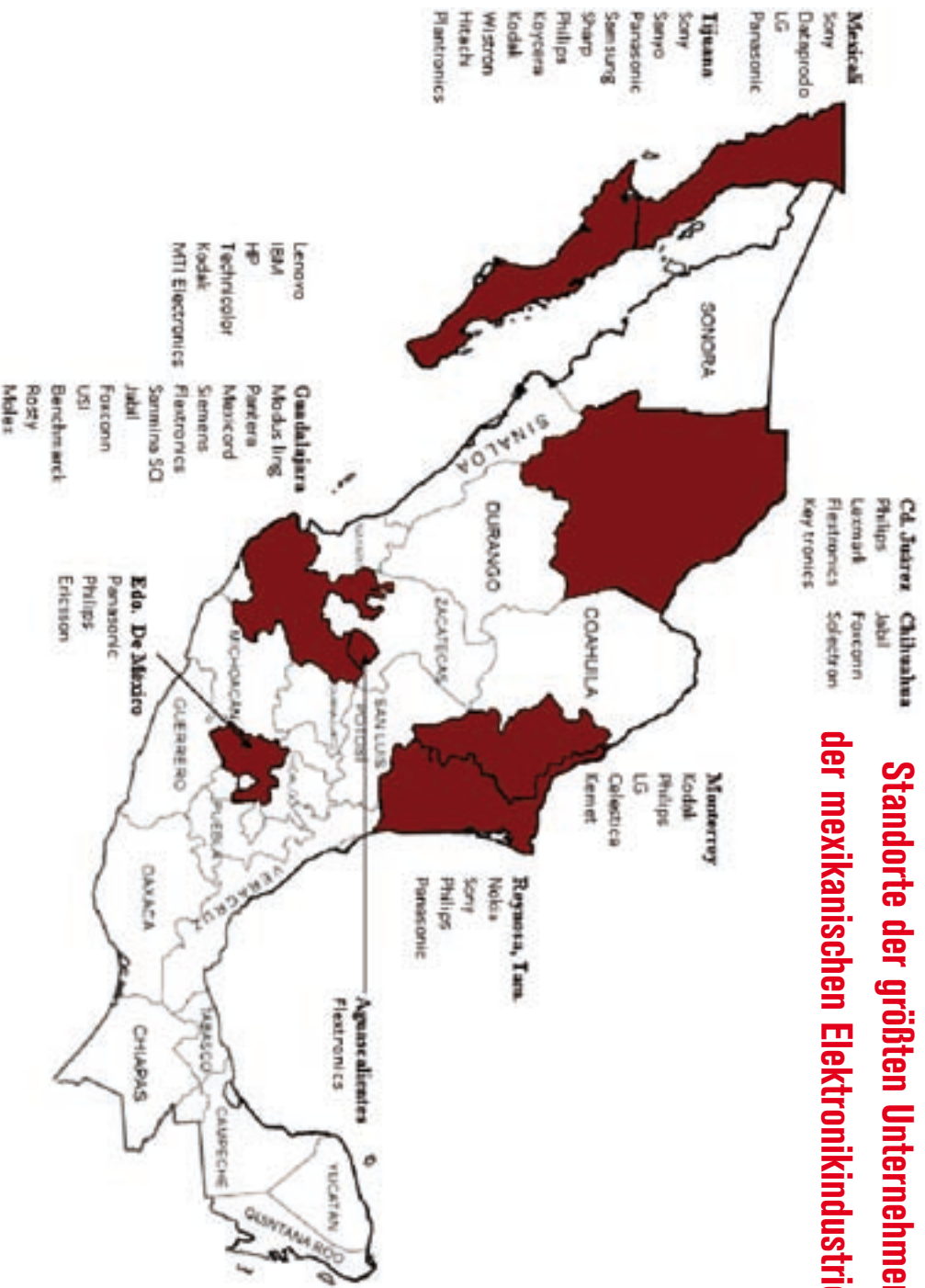
Belastung durch Giftstoffe

In den letzten fünf Jahren hat die Umsetzung der Richtlinie RoHS in den Unternehmen der mexikanischen Elektronikindustrie dazu geführt, dass einige Substanzen, die früher bei der Produktion von Elektrogeräten verwendet wurden, nahezu nicht mehr eingesetzt werden. Diese Richtlinie wurde jedoch eigentlich entwickelt, um die Umwelt zu schützen – nicht unbedingt die ArbeiterInnen. Viele giftige Substanzen werden weiterhin verwendet. Einige dieser Substanzen sind Flussmittel, Zinn, Azeton, verschiedene Säuren und Epoxy-Komponenten. Basierend auf einer Befragung vermutete CEREAL 2005, dass etwa 4.000 ArbeiterInnen der mexikanischen Elektronikindustrie aufgrund fehlender Schutzausrüstung giftigen Substanzen ausgesetzt waren. Angesichts der Tatsache, dass die giftigen Substanzen im gleichen Ausmaß wie 2005 verwendet werden, vermutet CEREAL, dass heute von einer ähnlichen Zahl auszugehen ist.

Geregelte Arbeitsverhältnisse

Die Schaffung von unsicheren Arbeitsplätzen durch die Vergabe von auf kurze Zeit befristeten Arbeitsverträgen ist möglicherweise die größte Herausforderung der sich Unternehmen bei der Anwendung des EICC in Mexiko stellen müssen. Diese Praxis verletzt das Recht auf ein geregeltes Arbeitsverhältnis. Viele Unternehmen überschreiten den erlaubten Anteil der ArbeiterInnen mit befristeten Arbeitsverträgen, indem sie ArbeiterInnen, die eigentlich ständig im Unternehmen tätig sind, zwingen alle 15 oder 28 Tage einen neuen Vertrag zu unterzeichnen. Auch diese Praxis ist illegal, denn sie verletzt ArbeiterInnenrechte wie das Recht auf Urlaub und das Recht auf Abfertigung. Der Kodex verlangt von den Unternehmen eine ausnahmslose Einhaltung der nationalen Gesetze, jedoch sind befristete Dienstverhältnisse im Gesetzestext nicht genau geregelt. Das ist angesichts der Probleme, die die befristeten Arbeitsverträge für die ArbeiterInnen verursachen, ein grober Mangel. In der mexikanischen Elektronikindustrie wird ein Maximum von 30% der ArbeiterInnen mit einem befristeten Arbeitsvertrag pro Unternehmen als akzeptabel erachtet. 2005 waren 60% der ArbeiterInnen mit befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt. 2006 sank dieser Anteil auf 40%, stieg jedoch 2009 wieder auf 60%. 90% der ArbeiterInnen mit befristeten Arbeitsverträgen sind über Leiharbeitsfirmen beschäftigt.

Standorte der größten Unternehmen der mexikanischen Elektronikindustrie



10 konkrete Fälle

Die folgenden sind eine repräsentative Auswahl, die sich 2008 und 2009 in der mexikanischen Elektronikindustrie ereigneten. In diesen Jahren betreute CEREAL etwa 4.000 ArbeiterInnen. Von diesen 4.000 Fällen wurden zehn Schicksale ausgewählt, um sie in diesem Bericht zu veröffentlichen. Die Betroffenen haben CEREAL ausdrücklich die Veröffentlichung erlaubt. Die erwähnten Unternehmen hatten die Möglichkeit, die Vorfälle zu prüfen.

Nokia

Ein massiver Betrug

Im Norden Mexikos direkt an der Grenze zu den USA liegt Reynosa, die größte Industriestadt im mexikanischen Bundesstaat Tamaulipas. Die wirtschaftliche Hauptaktivität in dieser Region machen sogenannte Maquiladoras aus, Fabriken, in denen aus importierten Vorprodukten ein Endprodukt gefertigt wird. 90% der dort produzierten Waren sind für den US-Markt bestimmt. In einem der drei Industrieviertel Reynosas hält Nokia zwei neu eröffnete Fabriken und stellt damit die größte Handy-Produktionsstätte des Landes dar.

Noch vor Ende 2008 waren in den zwei Fabriken von Nokia in Reynosa etwa 4.500 ArbeiterInnen beschäftigt, jedoch führte der weltweite Verkaufsrückgang zur Notwendigkeit, ArbeiterInnen zu entlassen. Im Dezember 2008 und Jänner 2009 entließ Nokia etwa 2.000 ArbeiterInnen. Der größte Anteil der entlassenen ArbeiterInnen war über die Leiharbeitsfirmen Manpower und Adecco beschäftigt. Dennoch war Nokia laut mexikanischem Gesetz ihr Arbeitgeber.

Inmitten der globalen Kündigungswelle schien die Personalkürzung von Nokia nur eine von vielen zu sein. Dennoch war die Art und Weise, wie Nokia seine ArbeiterInnen entließ auffällig. Zuerst wollte Nokia alle ArbeiterInnen zu einer freiwilligen Kündigung bringen. Dann versprach Nokia allen, dass sie bald wieder einen Vertrag bekämen, jedoch nur, wenn sie zu diesem Zeitpunkt ihre Kündigung unterzeichnen würden. Zuletzt drohte Nokia jenen, die sich weigerten diese zu unterzeichnen, sie auf eine schwarze Liste zu setzen. Unter den entlassenen ArbeiterInnen waren auch 20 schwangere Frauen, die sich beklagten, während des Entlassungsprozesses unwürdig behandelt worden zu sein.

Wie auch in anderen Ländern müssen entlassene ArbeiterInnen in Mexiko eine Abfertigung erhalten. Wenn die ArbeiterInnen jedoch selbst kündigen, verfällt das Recht auf Abfertigung. Die Methode von Nokia in Reynosa war zweifelsohne darauf ausgerichtet, die Abfertigungszahlungen zu umgehen. Dies führte zu Unmut unter 70 ArbeiterInnen. Sie schrieben an die Nokia-Zentrale in Finnland einen Brief mit der Bitte, ihre Situation zu prüfen. Die Antwort von Nokia ließ einige Wochen auf sich warten und als sie



Nokia wollte Abfertigungszahlungen vermeiden, indem es die ArbeiterInnen unter Druck setzte, darauf zu verzichten.

Adrianas Geschichte

„Ich arbeitete für Nokia. Ich baute dort Mobiltelefone zusammen. Als ich im Dezember 2008 entlassen wurde, sagte mir die Leiharbeitsfirma Adecco, dass ich, wenn ich eine Verzichtserklärung unterschreiben würde, danach einen neuen Vertrag bekäme. Also unterzeichnete ich und nahm meine 800 Pesos, die ich als Abfertigung erhielt. Im Februar 2009 erhielt ich einen neuen Vertrag, aber überraschenderweise wurde ich noch im selben Monat wieder entlassen. Ich wurde wieder dazu angehalten, eine Verzichtserklärung zu unterzeichnen, aber diesmal weigerte ich mich, da ich im sechsten Monat schwanger war und das Geld und die Sozialversicherung benötigte. Ich forderte also von Nokia meine Abfertigung und die Deckung meiner Arztkosten, die aufgrund meiner Schwangerschaft anfielen. Die Forderung allein reichte nicht. Meine KollegInnen und ich mussten auf der Straße demonstrieren und mit der Presse sprechen. Ich habe nie verstanden, warum Nokia nicht mit uns verhandeln wollte.“

dann endlich eintraf, führte dies zu einem noch größeren Unmut unter den ArbeiterInnen. Nokia teilte den ArbeiterInnen mit, dass eine gründliche Prüfung des Falles durchgeführt wurde, jedoch keine Unregelmäßigkeiten bei den Entlassungen festgestellt werden konnten.

Nokia fügte im Schreiben hinzu, dass während der Nachforschungen alle entlassenen ArbeiterInnen befragt wurden und dass sich niemand über das Vorgehen von Nokia und der Leiharbeitsfirmen beklagt hatte. Sehr schnell fanden die ArbeiterInnen heraus, dass niemand von ihnen und keine ArbeiterInnen, die sie kannten von Nokia befragt wurden, was eindeutig bewies, dass sich Nokia nicht ernsthaft mit dieser Angelegenheit auseinandersetzen wollte. Sofort zeigte die Gruppe der entlassenen ArbeiterInnen Nokia bei den Behörden an, um ihre Forderung, Abfertigungszahlungen zu erhalten, durchzusetzen. In den folgenden Monaten weigerte sich Nokia weiterhin die Abfertigung zu zahlen und lehnte Gespräche mit den ArbeiterInnen mit dem Argument ab, dass die ArbeiterInnen es vorzogen, rechtliche Schritte einzuleiten und somit ein Dialog nicht mehr möglich war. In

dieser aufgeheizten Stimmung demonstrierten die ArbeiterInnen und waren auch in Zeitungen, Radio und im lokalen Fernsehen präsent. Nach sieben langen Monaten war Nokia endlich bereit die Abfertigungen zu bezahlen und die Arztkosten für die schwangeren Frauen, die gekündigt worden waren, zu übernehmen. Für die ArbeiterInnen war es ein großer Erfolg und ein Beweis, dass auch jene, die über Leiharbeitsfirmen beschäftigt sind, ihre Rechte geltend machen können.

Leider hat Nokia seine Beschäftigungspolitik nicht dahingehend geändert, um zukünftigem Missbrauch zu vorbeugen. Nokia hat eine beträchtliche Zahl von direkt Beschäftigten entlassen, an deren Stelle hunderte ArbeiterInnen über Leiharbeitsfirmen beschäftigt werden und darüber hinaus auch damit begonnen, befristete Arbeitsverträge für Zeiträume von einer Woche bis drei Monaten auszustellen.

2



Nachdem sie ihre Abfertigungszahlungen erkämpft haben, zeigen ArbeiterInnen stolz ihre Schecks.

Eine Massenentlassung ohne Betrug

Kann sich ein Unternehmen während einer massiven Kündigungswelle sozial verantwortungsvoll verhalten? Die Antwort ist JA. Im Mai 2008 musste Sanmina SCI, ein Elektronik-Unternehmen, das unter anderem für Philips arbeitet, 1.300 ArbeiterInnen seiner Fabriken in Guadalajara, Mexiko, entlassen. Sanmina leistete keine Abfertigungszahlungen. Im Unterschied zu Nokia hat es sich jedoch mit den Anliegen der Entlassenen auseinandergesetzt. Nachdem CEREAL dem Unternehmen die Fälle von 19 entlassenen ArbeiterInnen vorlegte, zahlte ihnen Sanmina 100% ihrer Abfertigung. Sanmina ist ein Unternehmen, das zusammen mit dem kontrollierten Eingreifen von CEREAL eine Verbesserung hinsichtlich seiner sozialen Verantwortung zeigte. Zum Beispiel, hat dieses Unternehmen die Zahl der ArbeiterInnen mit befristeten Arbeitsverträgen von 60% im Jahre 2005 auf 30% im Jahre 2009 reduziert. Sanmina hat auch alle Fälle aufgearbeitet, die dem EICC entsprachen und von CEREAL 2008 und 2009 aufgedeckt worden waren.



Obwohl die Spielekonsole Xbox von Microsoft weltweit sehr bekannt ist, sind die unwürdigen Bedingungen, unter denen die ArbeiterInnen sie fertigen, weitestgehend unbekannt.

3

Flextronics und Microsoft

Menschenunwürdige Behandlung

Die Stadt Guadalajara wird von ihrer Stadtverwaltung als das „Silicon Valley Mexikos“ beworben. Einige mögen denken, dass diese Bezeichnung übertrieben sei, aber es ist eine Tatsache, dass in dieser Stadt die wichtigsten Elektronikunternehmen des Landes angesiedelt sind. In Guadalajara gibt es mehr als 70 Unternehmen mit über 60.000 ArbeiterInnen. Mit etwa 18.000 ArbeiterInnen ist Flextronics das größte Unternehmen der Region sowie auch das größte Unternehmen des Landes.

Eines der Produkte, die Flextronics in Guadalajara fertigt, ist die Spielkonsole Xbox von Microsoft. Die ArbeiterInnen reinigen und reparieren die Spielkonsolen, die von KäuferInnen zurückgeschickt wurden. Sie machen sprichwörtlich aus Alt Neu, damit das Produkt wieder in den Handel gebracht werden kann. Bei dieser Arbeit werden Reinigungsmittel verwendet, die äußerst gesundheitsgefährdend sind. Überraschenderweise ist dies jedoch nicht die Hauptsorge der ArbeiterInnen. Noch besorgniserregender ist für sie die Methode, die Flextronics anwendet, um Toilettenbesuche zu gestatten.

Entwürdigende Methoden

Um während der Arbeitszeit zur Toilette zu gehen, gibt es bei Flextronics „Erlaubniskarten“. Wird eine Karte gerade verwendet, dürfen keine anderen ArbeiterInnen eine einlösen. Bei Microsoft arbeiten 70 ArbeiterInnen, es gibt jedoch nur zwei Erlaubniskarten. Das heißt, die Zeit, die die ArbeiterInnen warten müssen, um zur Toilette gehen zu dürfen, kann sehr lange, teilweise bis zu acht Stunden, sein. Da viele ArbeiterInnen nicht so lange warten können, kam es vor, dass einige ArbeiterInnen am Arbeitsplatz urinieren mussten.

Andere klagten über Darmschmerzen aufgrund der langen Wartezeiten für den Toilettenbesuch. Verärgert über diese Situation taten sich Anfang 2009 einige ArbeiterInnen zusammen, um mit ihrem direkten Vorgesetzten,



Cristinas Geschichte

„Ich arbeite im Gebäude 1 von Flextronics im Bereich Xbox. Ich muss die Kamera testen und sicherstellen, dass sie gut funktioniert. In der Arbeit haben wir Erlaubnisscheine, um auf die Toilette zu gehen. Es gibt zwei Scheine für etwa 70 ArbeiterInnen. Das wird zum Problem, wenn jemand dringend zur Toilette muss. Es kann dauern, bis ein Erlaubnisschein frei wird. Ich musste miterleben, wie sich eine Dame fortgeschrittenen Alters bei der Arbeitsstätte einnässte, da sie nicht zur Toilette gehen durfte. Mir ist es öfter passiert, dass ich nach langer Wartezeit endlich auf die Toilette gehen durfte und dann nicht mehr konnte. Ich ging auf die Krankenstation da ich ein Brennen in der Vagina spürte, insbesondere nachdem ich lange zurückhalten musste. Es ist mir auch einmal passiert, dass ich es nicht mehr bis zur Toilette schaffte und ich auf den Weg dorthin in die Hose machte. Ich habe mich deswegen sehr geschämt. Einmal musste ich wieder sehr dringend zur Toilette und hatte keinen Erlaubnisschein. Da ging ich zum Betriebsleiter, gab ihm mein Namensschild und sagte ihm, dass er mich verwarnen solle, wenn er wolle. Dann ging ich auf die Toilette.“



Bei der Produktion der Xbox kann es acht Stunden dauern bis ein/e ArbeiterIn zur Toilette gehen darf.

Manuel Ruiz, zu sprechen. Er bat sie einen Sprecher zu ernennen, damit er mit dieser Person über die Angelegenheit sprechen könne. Es wurde eine Arbeiterin der Gruppe ausgewählt, die unverzüglich in eine andere Abteilung versetzt und aufgefordert wurde, sich nicht mehr mit diesen Belangen zu beschäftigen.

Einige Monate danach wurde sie entlassen. Mitte 2009 schickte CEREAL ein Schreiben an den in Guadalajara zuständigen Verantwortlichen von Flextronics und teilte die Besorgnis hinsichtlich dieses Problems mit. Flextronics reagierte nicht auf dieses Schreiben. Bei einem Treffen mit dem Unternehmen am 10. November erklärte die Unternehmensführung, dass dieses Vorgehen ein Fehler war und so nicht mehr praktiziert wird.

APRO und IBM

Ungerechte Beschäftigungspolitik

Vor einigen Jahren gab IBM die Entwicklung und die Produktion von Computern auf, um sich auf andere Sparten zu konzentrieren, die besser für die Entwicklung des Unternehmensmodells erschien. IBM verkaufte seine komplette PC-Abteilung an das chinesische Unternehmen Lenovo. IBM begann mit der Fertigung von Produkten für andere Unternehmen.

In Guadalajara fertigt IBM zum Beispiel Anlagen für Informationstechnologie für DELL. Dort werden einige ArbeiterInnen über die Leiharbeitsfirma APRO beschäftigt. Sie müssen Ein-Jahresverträge unterzeichnen, ohne dass es dafür einen Grund gäbe. Das ist das Ergebnis der Beschäftigungspolitik von IBM. Sie besteht darin, die ArbeiterInnen mit einem befristeten Arbeitsvertrag zu beschäftigen, obwohl diese eigentlich permanent beschäftigt werden. Diese Art der Beschäftigungspolitik ist jedoch in Mexiko laut Gesetz verboten. Das mexikanische Gesetz sieht vor, dass befristete Dienstverhältnisse nur dort eingegangen werden dürfen, wo die Art der Arbeit befristete Verträge erfordert. Bei IBM verrichtet die Mehrheit der ArbeiterInnen, die über Leiharbeitsfirmen beschäftigt sind, Arbeiten, die keine befristeten Verträge rechtfertigen.

Die Folgen dieser Praxis für das Leben der ArbeiterInnen sind dramatisch. Sie haben keinen Urlaubsanspruch, so wie es das Gesetz vorsieht. Ihnen stehen pro Jahr nur sechs Tage Urlaub zu, was dem Anspruch neu eingestellter ArbeiterInnen entspricht. Wenn ArbeiterInnen entlassen werden, haben sie den Status einer erst kürzlich eingestellten Arbeitskraft, obwohl sie möglicherweise bereits jahrelang für IBM gearbeitet haben. So wird ihnen eine Abfertigung verweigert. IBM behauptet schlichtweg, dass es sich um neue ArbeiterInnen handelt, also ArbeiterInnen, die weniger als ein Jahr beschäftigt waren und somit keinen Anspruch auf Abfertigung haben. Einfach gesagt ist das, was IBM zusammen mit APRO macht, nicht mehr als permanente aufeinanderfolgenden Beschäftigungen die Maske der befristeten Dienstverhältnisse aufzusetzen, um so die Rechte der ArbeiterInnen zu umgehen.

Marthas Geschichte

„Ich bin 54 Jahre alt. Am 6. Mai 2003 habe ich über die Leiharbeitsfirma APRO bei IBM zu arbeiten begonnen. Ich habe jedes Jahr einen neuen Vertrag unterzeichnet, von 2003 bis zu meiner Entlassung 2009. Ich hatte keinen Urlaub, wie er im Gesetz vorgesehen ist. Ich hatte nur jedes Mal, wenn ich einen neuen Vertrag unterzeichnete, sechs Tage frei. Als ich bereits fünf Jahre dort gearbeitet hatte, schrie uns ein Vertreter von APRO immer wieder an, wenn jemand einen Fehler bei der Arbeit gemacht hatte. Mich schrie er an: „Bist du so blöd, oder verstehst du mich nicht?“ oder „Wenn du gut arbeitest, kannst du hier bleiben. Wenn nicht, verlierst du diese Arbeit!“ oder „Es gibt viele, die hier arbeiten wollen!“. Ich wurde des Öfteren zur Arbeiterin des Monats ernannt, ich war verantwortungsbewusst und immer pünktlich mit meiner Arbeit fertig. Dennoch wurde ich am 14. Jänner 2009 entlassen. Am selben Tag ging ich zu APRO und sprach dort mit Lourdes Michel. Sie gab mir einen Zettel mit meiner Endabrechnung, demnach erhielt ich 1.300 Pesos. Ich fragte, ob mir nach sechs Jahren Arbeit nicht mehr zustünde. Sie antwortete mir, dass ich bekäme, was mir zustünde und dass sie mir einen Gefallen getan hätten, mich trotz meines Alters angestellt zu haben. Ich solle dankbar sein für die Zeit, die ich über APRO arbeiten durfte! Ich habe nichts unterzeichnet und IBM bei den Behörden gemeldet.“



Antwort des Unternehmens im November 2009: IBM hat seine Position hinsichtlich der Leiharbeitsfirma klar dargestellt, billigt die Praktik von mehreren aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen nicht und hat bereits Schritte eingeleitet, um eine Änderung herbeizuführen. IBM hat auch betont, dass es erwartet, dass die Leiharbeitsfirmen das gültige Arbeitsrecht respektieren und Zahlungen nach Auflösung des Dienstverhältnisses nachkommen, wenn Verträge erfüllt wurden.

USI und Lenovo

28 Tage - Befristete Dienstverträge

Viele Unternehmen der mexikanischen Elektronikindustrie stellen ihren ArbeiterInnen nur auf 28 Tage befristete Verträge aus, und das über Jahre hinweg. Diese Praktik ist illegal, aber ironischerweise ist sie von einem Paragraphen im mexikanischen Gesetz inspiriert. Laut dem mexikanischen Bundesarbeitsgesetz müssen ArbeitgeberInnen keine Abfertigung leisten, wenn sie ArbeiterInnen innerhalb von 30 Tagen entlassen. Diesen Zeitraum bezeichnet man als Probezeit. Der Gesetzgeber erlaubt eine einmalige Probezeit. Trotzdem stellen viele Unternehmen ArbeiterInnen immer wieder „zur Probe“ ein. Das ist illegal. In der folgenden Geschichte erzählt eine Arbeiterin über die Schwierigkeiten, auf die sie stieß, als sie Computer für Lenovo in Guadalajara fertigte. Sie bekam zwei Jahre lang jeweils auf einen Monat befristete Verträge.



Adrianas Geschichte

Ich heiße Adriana und ich habe zwei Jahre für Universal Scientific International (USI) gearbeitet. Meine Arbeit bestand darin, Dockingstations von Lenovo zusammenzusetzen. Ich verdiente 71 Pesos pro Tag. Das Problem in dieser Fabrik war die Unsicherheit, ob ich wieder eingestellt werde. Ich habe zwei Jahre dort gearbeitet und monatlich einen neuen Vertrag unterschrieben. Das heißt, ich wurde monatlich entlassen und wieder eingestellt. Einige Male passierte es mir, dass ich nicht wieder eingestellt, sondern einfach nur entlassen wurde. Aber einige Tage später riefen sie mich wieder an und ich bekam einen neuen Vertrag. Im April 2007 arbeitete ich zum ersten Mal für USI, im Mai 2009 wurde ich endgültig entlassen. Während dieses Zeitraumes habe ich 18 befristete Verträge unterzeichnet, wurde 15 Mal entlassen und sofort wiedereingestellt und drei Mal entlassen ohne sofort wieder einen neuen Vertrag zu bekommen. Diese Praxis bedeutet für uns ArbeiterInnen eine permanente Ungewissheit. Wir können keine Zukunftspläne schmieden, da wir nicht wissen, ob wir im kommenden Monat noch Arbeit haben. Obwohl ich derzeit nicht bei USI arbeite, lebe ich noch immer mit dieser Ungewissheit, denn das letzte Mal, als wir entlassen wurden, sagten sie uns, dass sie uns entlassen, weil das Projekt nach Taiwan verlegt wurde, wir jedoch sehr gute Arbeitskräfte seien und sie uns deshalb in vier Monaten anrufen würden, um uns einen neuen Vertrag zu geben. Um ehrlich zu sein weiß ich nicht, was ich tun soll.

Flextronics

Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung ist Alltag für viele ArbeiterInnen der mexikanischen Elektronikindustrie. Obwohl die Unternehmen Präventivmaßnahmen unternommen haben, gibt es weiterhin Fälle von sexueller Belästigung. 90% der fast 4.000 ArbeiterInnen, die CEREAL 2008 und 2009 befragte, gaben an, dass ihnen einer oder mehrere Fälle von sexueller Belästigung an ihrer Arbeitsstätte bekannt sind.

Die weite Verbreitung dieses Problems kann mit kulturellen und psychologischen Gründen erklärt werden. Die Täter fühlen sich oftmals geschützt, da sie in der Unternehmenshierarchie höher stehen. Die Opfer im Gegenzug zeigen die Täter nur selten an, da sie Angst haben, als unmoralische Menschen angesehen oder schlichtweg entlassen zu werden. Leider ist diese Angst nicht unbegründet. Die in Mexiko herrschende chauvinistische Kultur stellt die Opfer von sexueller Belästigung schnell als „ProvokateurInnen“ dar und aufgrund der Tatsache, dass normalerweise ArbeiterInnen von Vorgesetzten belästigt werden, ist eine Entlassung nach einer Anzeige sehr wahrscheinlich. Vor diesem Hintergrund ist der Erfolg von Maßnahmen, die ein Unternehmen ergreift, um Fälle von sexueller Belästigung zu verhindern, von großer Wichtigkeit. ArbeiterInnen, die Opfer von Belästigung sind, trauen sich nicht, die TäterInnen anzuzeigen, solange sie sich nicht sicher sein können, dass sie von ihrem Unternehmen ernst genommen werden.

Deshalb ist es unabdingbar, dass die Unternehmen eine gute Vertrauensbasis mit den ArbeiterInnen schaffen, um schnell und effizient auf die Beschwerde der ArbeiterInnen eingehen zu können. Leider ist das nicht immer so. Die Geschichte, die dies verdeutlicht (nächste Seite), passierte bei Flextronics, einem Unternehmen, in dem es bereits seit Jahren Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung gibt. Die Maßnahmen von Flextronics decken fast alle Aspekte ab, die eine derartige Firmenpolitik beinhalten sollte. Sie sieht sogar einen Mechanismus vor, der es den ArbeiterInnen ermöglicht, jegliche Art von Belästigung anzuzeigen. Der konkrete Fall, der auf der folgenden Seite beschrieben wird, bewies jedoch das Gegenteil. Fast drei Jahre nachdem sich der Fall ereignet hatte, ist er noch immer nicht

gelöst. Lupita, das Opfer der Belästigungen, zeigte den Täter mehrmals bei der Unternehmensleitung an, bekam jedoch keine zufriedenstellende Antwort. Jetzt fordert sie mittels einer Klage vor Gericht Entschädigungszahlungen.



Lupitas Geschichte

Ich heiße Lupita und bin 21 Jahre alt. Im August 2006 habe ich über die Leiharbeitsfirma PAT bei Flextronics zu arbeiten begonnen. Ich habe in der Halle 23B Drucker, Tastaturen und Laptops der Marke HP verpackt. Der Aufseher in dieser Halle war Mario González. Er kam im April 2007 und von diesem Zeitpunkt an belästigte er mich. Er stellte sich hinter mich, berührte meine Schulter, streichelte meinen Arm, nahm meine Hand und sagte mir, wie schön ich sei. Dann wandte er sich an die anderen Männer und fragte sie, ob es sie nicht wütend mache, dass er und seine Kollegen aus einer anderen Stadt kämen, mit ihren Frauen schliefen und dennoch ihre Chefs seien. Zu diesen unangenehmen Begegnungen kam es in den nächsten drei Monaten immer wieder. Einmal bat er mich, eine Person einzuschulen. Ich war in diesem Moment mit einer anderen Arbeit beschäftigt, also sagte ich ihm, er solle ein paar Minuten warten. Er ärgerte sich darüber und ging deshalb ins Personalbüro. Ich bekam eine Rüge, weil ich angeblich seine Befehle nicht befolgte. Bei dieser Gelegenheit teilte mir das Personalbüro mit, dass sie mich in zwei Wochen in eine andere Halle versetzen würden. Für mich waren das wunderbare Neuigkeiten, denn so würde ich nicht mehr in Marios Bereich sein. Ich wurde aber nicht versetzt und die Belästigungen von Mario hörten auch nicht auf. So berichtete ich dies Jesús Millán vom Personalbüro. Mir wurde wieder versprochen, mich in drei Wochen zu versetzen. Wieder verstrich

die Zeit und ich wurde nicht versetzt. In den folgenden Wochen meldete ich Mario bei vier Personen aus dem Personalbüro. Niemand tat etwas, um meine Situation zu ändern, bis ich eines Tages zur Arbeit kam und mich das Sicherheitspersonal nicht hineinließ. Sie sagten mir, dass der Auftrag von Mario käme. Ich bat sie ihn zu rufen. Er kam, packte mich am Arm und sagte mir, dass ich eine Klatschtante sei, und dass ich ihn offensichtlich herausfordern wolle. Ich habe geweint und sagte ihm, dass ich mit seinem Chef sprechen und ihm die Geschichte erzählen würde. Aber Mario entgegnete nur: „Wenn du ihm das erzählst, wird etwas passieren!“ Ich sprach mit Montemayor, Marios Chef, und erzählte ihm alles, was passiert war. Er sicherte mir zu, mit Mario zu sprechen. Als ich zurück zu meinem Arbeitsplatz kam, konnte ich mich nicht mehr in den Computer einloggen, irgendjemand hatte das Passwort geändert. Ich informierte Montemayor darüber und dieser machte Mario darauf aufmerksam. Mario gab zu, das Passwort geändert zu haben und behauptete, dass ich kündigen werde. In diesem Moment fühlte ich, dass mir der Druck zu stark wurde. Es war offensichtlich, dass ich jederzeit meine Entlassung zu erwarten hatte, deshalb ging ich am nächsten Tag nicht mehr zur Arbeit und zeigte Flextronics bei den Behörden an.



Nachdem CEREAL Flextronics über den Fall informierte, begann Flextronics den Fall zu untersuchen. Bei einem Treffen mit CEREAL am 10. November gab das Unternehmen an, dass es keinerlei interne Aufzeichnungen von Lupitas Beschwerden gäbe. Bei einer Befragung durch Flextronics bestätigten Lupitas KollegInnen ihre Aussagen nicht. Überraschenderweise gaben dieselben KollegInnen bei einer Befragung durch CEREAL aber ab, dass Lupitas Aussagen wahr seien und, dass sogar einige von ihnen Opfer desselben Täters geworden waren. Diese Unstimmigkeiten waren schwer aus dem Weg zu räumen. CEREAL hat keinen Zugang zur Beschwerdedatenbank des Unternehmens und die Arbeiterinnen, die als Zeuginnen auftraten um Lupitas Version zu bestätigen, wollten aus Angst, ihre Arbeit zu verlieren, anonym bleiben. CEREAL hat sich dazu entschlossen, diesen Fall zu veröffentlichen, auch wenn er nicht gelöst werden konnte.

Flextronics und Blackberry

Keine Vereinigungsfreiheit

Im mexikanischen Gesetz ist verankert, dass die Unternehmen jeden Mai 10% des erwirtschafteten Gewinnes des Vorjahres an die MitarbeiterInnen auszahlen müssen. Wie sie es also bereits gewohnt waren, warteten die ArbeiterInnen von Flextronics in Guadalajara im Mai 2009 schon ungeduldig auf den Teil des Gewinnes, der ihnen zustand. Als die ArbeiterInnen ihre Auszahlung erhielten, merkten sie, dass der Betrag im Vergleich zum Vorjahr geringer war und sie überlegten, ob bei der Auszahlung möglicherweise ein Fehler unterlaufen sein könnte. Mit dem Ziel, die Zweifel auszuräumen, haben zehn Flexotronics-ArbeiterInnen, die unter anderem das Blackberry Smartphone herstellen, beschlossen an die Öffentlichkeit zu gehen. Sie nahmen an einer Pressekonferenz der „Coalición Nacional de Trabajadores de la Industria Electrónica“ (Nationale Koalition der Arbeit-



Die drei Arbeiter von Flextronics gaben an, dass sie von Flextronics als Strafe für ihre Forderung nach Gleichberechtigung gekündigt worden waren. Bei Flextronics fertigten sie verschiedene Elektronikgeräte, unter anderem Blackberry Smartphones.



Mitglieder der Coalición Nacional de Trabajadores de la Industria Electrónica verhindern aus Protest wegen der Entlassung der drei Arbeiter die Zufahrt der Personalbusse auf das Betriebsgelände von Flextronics.

erInnen der Elektronikindustrie), einer Organisation die aus ArbeiterInnen verschiedener Unternehmen besteht, teil. Dort verlangten sie von den ArbeitgeberInnen, darunter auch Flextronics, eine Erklärung für die niedrigen Auszahlungen. Die Unternehmen reagierten jedoch nicht auf die Forderung der ArbeiterInnen und mit der Zeit schien die Angelegenheit in Vergessenheit zu geraten.

Im Juni 2009 übergaben einige der ArbeiterInnen von Flextronics, die bei der Pressekonferenz waren, ihrem direkten Vorgesetzten ein Schreiben, in dem sie um eine Lohnerhöhung baten. Als Argument für eine Erhöhung gaben sie an, dass ihr Lohn unter jenem von KollegInnen liege, die dieselbe Arbeit verrichteten wie sie. Am nächsten Tag wurden drei der ArbeiterInnen, die das Schreiben verfasst und an der Pressekonferenz teilgenommen hatten, entlassen. Flextronics erklärte CEREAL später, dass der Grund für die Entlassung dieser drei Arbeiter ein Produktionsrückgang sei. Die Arbeiter waren sich jedoch sicher, dass es sich um Rache handelte, weil sie es gewagt hatten, ihre Rechte einzufordern. Eigenartigerweise und obwohl

CEREAL eine Kopie des Schreibens mit Eingangsvermerk vom Personalbüro in Händen hielt, sagte der Geschäftsführer, an den das Schreiben adressiert war, dass er diesen Brief nie erhalten hatte und entschuldigte sich damit, dass dies wohl auf ein Kommunikationsdefizit im Unternehmen zurückzuführen sei. Ein Abteilungskollege der Entlassenen erzählte CEREAL folgendes: „Der Aufseher Rubén Topete kam und sagte, dass er von oben den Auftrag erhalten hatte, sie zu entlassen, denn es gefiel dem Management gar nicht, dass sie Lohnanpassungen gefordert hatten.“ Ein anderer Kollege bestätigte: „Unser Aufseher Rubén Topete sagte uns, dass Manuel Mariscal vom Personalbüro ihm gesagt hatte, dass es für unsere Abteilung als Strafe für das verursachte Aufsehen keine Lohnanpassung geben wird. Außerdem werden sie uns genau beobachten, sie werden uns nicht aus den Augen lassen.“

Am Tag nach den Entlassungen hielt die Coalición eine neuerliche Pressekonferenz ab, um das Thema der Gewinnaufteilung noch einmal in Erinnerung zu rufen. Dort sagten die drei entlassenen Arbeiter, dass sie von Flextronics ihren Arbeitsplatz zurückverlangen werden. Um die Entlassenen zu unterstützen, startete die Coalición weitere Aktivitäten und eine Woche später demonstrierten etwa 30 ArbeiterInnen vor dem Eingang der Flextronics-Fabrik und verhinderten so eine halbe Stunde lang, dass die Personalbusse auf das Betriebsgelände fahren konnten. Flextronics war keineswegs begeistert von der Aktion und beschuldigte CEREAL, die DemonstrantInnen geschickt zu haben, um dem Image von Flextronics zu schaden.

Als die Arbeiter von der Reaktion des Unternehmens erfuhren, bestanden sie noch mehr auf ihre Wiedereinstellung. Sie weigerten sich auch, sich mit Kompromissen, wie zum Beispiel einer Abfertigungszahlung, zufriedenzugeben. Eine Abfertigungszahlung wäre zwar eine legale Weise gewesen, um den Konflikt beizulegen, es hätte aber auch eine Beendigung der Arbeitsverhältnisse bedeutet. Das wollten die drei Arbeiter aber nicht. Sie wünschten sich, wieder bei Flextronics arbeiten zu können, denn sie waren überzeugt, dass ihre Entlassung illegal war. Flextronics weigerte sich aber strikt, die Arbeiter wieder einzustellen. Da man zu keiner Lösung kam, müssen die Arbeiter derzeit auf das Urteil der Behörden warten. Damit ist frühestens in einem Jahr zu rechnen.

FLEXTRONICS



Im Juni 2009 übergaben etwa 120 ArbeiterInnen von Flextronics dem Personalbüro ein von jedem einzelnen unterzeichnetes Schreiben mit der Forderung, eine Erklärung für die niedrigen Gewinnauszahlungen. Norma (Foto rechts) hatte lediglich einen Peso, das entspricht etwa sieben Dollar-Cents, erhalten und sich deshalb entschlossen, sich dieser Forderung anzuschließen. Nach Übergabe des Schreibens lud eine Vertreterin von Flextronics die ArbeiterInnen zu Einzel-Gesprächen ein, um ihnen eine Erklärung hinsichtlich der Auszahlungen zu geben. Sie fragte aber auch, wer die Unterschriften gesammelt hatte. Tage später wurden fünf ArbeiterInnen, unter ihnen Norma, die die Unterschriften gesammelt hatten, entlassen. Obwohl zu diesem Zeitpunkt Hunderte von ArbeiterInnen wegen Produktionsrückgängen entlassen wurden, entschloss sich CEREAL den Fall der fünf entlassenen ArbeiterInnen mit einem Vertreter von Flextronics zu besprechen und herauszufinden, ob ihre Forderungen der Kündigungsgrund gewesen seien. Daraufhin beschuldigte der Vertreter von Flextronics die Mitglieder von CEREAL, diese ArbeiterInnen angestiftet zu haben. Es konnte nie herausgefunden werden, ob die Entlassungen aufgrund der Forderungen der ArbeiterInnen vorgenommen worden waren. Ironischerweise entschloss sich eine entlassene Arbeiterin ein Büro von CEREAL aufzusuchen, nachdem sie von einer Vertreterin des Personalbüros gefragt worden war, ob sie von CEREAL betreut werde. Ihre Antwort damals war: „Was ist das?“

8

Apoltrán und DELL

Exzessive Arbeitszeiten

Ein Faktor, der die Verletzung der Arbeitsrechte in Fabriken der Elektronikindustrie erleichtert, ist die mangelhafte Überwachung ihrer zahlreichen Zulieferbetriebe. Markenunternehmen wie IBM oder DELL lagern normalerweise die Produktion ihrer Geräte an andere Unternehmen aus. Diese Unternehmen wiederum übergeben diverse Dienstleistungen wie Personalangelegenheiten, die Betriebskantine, den Transport der ArbeiterInnen, den Warentransport, die Überwachung usw. an weitere Unternehmen. Ihre Angestellten sind zweifelsohne Teil des Produktionsprozesses und der Zulieferkette der Elektronikindustrie.

Dennoch übernehmen die Marken-Unternehmen oft keine Verantwortung für ihre Zulieferbetriebe und stellen nicht sicher, dass sie das mexikanische Bundesarbeitsgesetz und den Verhaltenskodex der Elektronikindustrie (EICC) einhalten. Die mangelnde Überwachung führt dazu, dass diese Unternehmen oftmals unter menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen produzieren.

Dies ist der Fall bei Apolotrán, einem Gütertransportunternehmen, das für IBM in Guadalajara, bei der Fertigungsstätte der Geräte für DELL, arbeitet. Die Fahrer in diesem Unternehmen müssen teilweise bis zu 16 Stunden arbeiten ohne Überstunden ausbezahlt zu bekommen. Sie verdienen wöchentlich etwa 750 bis 800 Pesos. Als ob das nicht schon genug wäre, bestraft Apolotrán die Fahrer mit noch mehr Arbeit oder Lohnkürzungen, wenn sich einer von ihnen beschwert. Fälle wie bei Apolotrán könnten vermieden werden, wenn die Marken-Unternehmen die Zulieferer besser überwachen und die Einhaltung der Gesetze fordern würde.

Bis zu 16 Stunden lange Arbeitstage

Ich heiße Daniel und ich bin 53 Jahre alt. Seit drei Jahren bin ich Fahrer für Gütertransporte im Technologiepark von IBM in Guadalajara. Das Unternehmen, das als Transportdienstleister für IBM fungiert, und für das ich arbeite, heißt Apolotrn. Wir haben sehr schlechte Arbeitsbedingungen. Wir arbeiten 16 Stunden täglich, doppelt so viele, wie das Gesetz erlaubt. Man würde annehmen, dass die Überstunden doppelt ausbezahlt werden, bei uns jedoch ist dies nicht der Fall; unsere Überstunden werden überhaupt nicht ausbezahlt. Der Lohn ist jener eines Acht-Stunden-Tages, das heißt, ich verdiene 120 Pesos pro Tag. Um dieses Arbeitspensum bewältigen zu können, muss ich jeden Morgen um sechs Uhr mein Haus verlassen und komme erst um Mitternacht wieder nach Hause. Im Juni 2009 wurde mein Lohn gekürzt. Da ich das als ungerecht empfand, ging ich mich beschweren. Mir wurde gesagt, dass ich von der IBM-Fabrik in eine Flextronics-Fabrik versetzt werde. Das Problem ist jedoch, dass die Fabrik von Flextronics sehr weit von meinem Haus entfernt ist. Das Unternehmen weit, dass, wenn ich versetzt werde, ich täglich um vier Uhr aufstehen müsste und erst um zwei Uhr nachts wieder nach Hause käme. Ich könnte nur zwei Stunden schlafen und es wäre unmöglich unter diesen Bedingungen zu arbeiten. Da das Unternehmen darauf bestand mich zu versetzen, musste ich kündigen. Das ist eine riesengroße Ungerechtigkeit.



Panasonic

Menschenunwürdige Behandlung

Panasonic hat mehrere Fabriken in Mexiko, zwei davon befinden sich in Reynosa. Dort produziert Panasonic Lautsprecher und Plasmafernseher, die als neueste Technologie gelten. Im Laufe des Jahres 2009 wandten sich etwa 20 ArbeiterInnen dieser Fabriken an CEREAL, um menschenunwürdige Behandlung zu melden. Die folgende Geschichte ist die einer Arbeiterin. Ihre Worte verdeutlichen, dass Panasonic die Behandlung der ArbeiterInnen verbessern muss. Der Verhaltenskodex den Panasonic etabliert hat, besagt: „Wir strengen uns an, um ein sicheres und freundliches Arbeitsumfeld zu schaffen, indem wir Worte und ein Verhalten vermeiden, dass die Menschenrechte verletzt, wie zum Beispiel Verleumdungen, Beschimpfungen, sexuelle Belästigung und gewalttätige Übergriffe.“



Angélicas Geschichte

Ich heiße Angélica, ich bin 34 Jahre alt und körperlich behindert. Ich habe am 9. November 2005 bei Panasonic begonnen und 720 Pesos pro Woche verdient. Vom ersten Tag an wurde ich von den Aufsehern sehr schlecht behandelt, Ich musste viele Verbalattacken aufgrund meiner schlechten Bildung und meiner Behinderung ertragen. Einmal ging ich während der Pause auf den Gang und ein junger Mann, der bei mir vorbeiging, trat meine Gehhilfe und sagte: „Geh weg hier, du bist im Weg!“ Da ich mich nirgends festhalten konnte, fiel ich hin und wurde auf die Krankenstation gebracht, wo man mir eine Schmerztablette gab. Einige Minuten danach musste ich bereits wieder arbeiten. Ein anderes Mal wurde ich wieder zu Boden gestoßen und meine Krücken verbogen sich. Ich ging zur Krankenstation und ein Sicherheitsmann unterstellte mir, dass ich den Unfall selber provoziert habe, damit ich nicht arbeiten muss. Wie immer war ich bereits Minuten später wieder bei der Arbeit. Es ist

- ▶ nicht wahr, dass Panasonic ArbeiterInnen gleich behandelt, denn ich musste viele körperliche Misshandlungen, Beschimpfungen, Demütigungen ertragen und mit dem Druck und der Bedrohung leben, dass ich jederzeit meine Arbeit verlieren könnte. Immer wieder sagte man mir, dass sie mir einen großen Gefallen täten, mich trotz meiner Behinderung zu beschäftigen. Am 16. Oktober 2008 musste ich während der Arbeitszeit zur Toilette. Ich hatte zu dieser Zeit meine Menstruation, also bat ich die Aufseherin Sandra um Erlaubnis, auf die Toilette gehen zu dürfen. Sie sagte mir wörtlich: „Ich habe es satt, dass du ständig auf die Toilette musst. Wenn du gehst, wirst du niemandem abgehen. Du solltest dankbar sein, denn niemand anders würde dich so, wie du bist, unter Vertrag nehmen. Geh nur zur Toilette, damit sie dich schneller entlassen.“ Ich habe ihr daraufhin gesagt, dass ich gehen musste weil ich meine Menstruation und noch dazu Durchfall hätte. Aber sie erlaubte mir nicht zu gehen. Es vergingen einige Minuten und da ich es dann nicht mehr zurückhalten konnte, wurde meine Arbeitsstätte zur Toilette. Ich verließ sofort meinen Platz, um mich auf der Toilette sauber zu machen. Danach verließ ich die Fabrik. Es war mir derart unangenehm, dass ich am nächsten Tag nicht mehr zur Arbeit ging, sondern eine Beschwerde beim Arbeitsgericht einreichte.

Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Ebenso wie oftmals zum Nachteil der Arbeitsrechte agiert wird, gibt es auch Maßnahmen zu deren Verbesserung. Es folgen nun einige Beispiele von Initiativen, die von Institutionen, Unternehmen und ArbeiterInnen geschaffen wurden, um bessere Arbeitsbedingungen in der mexikanischen Elektronikindustrie zu schaffen.

Dialog zwischen CANIETI und CEREAL

Entwicklung eines Versuchs zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Seit Beginn der Implementierung des EICC in Mexico 2005 betreibt CEREAL und die mexikanische Kammer für die Elektronikindustrie, die Telekommunikation und die Informationstechnologie (CANIETI) einen Austausch und Dialog mit dem Ziel, Arbeitsrechtsverletzungen zu klären. Mittlerweile werden auch Ansätze gesucht, um diesen vorzubeugen.

Das ist keine einfache Aufgabe, denn bei der Problemanalyse und bei der Suche nach Lösungen kam und kommt es oftmals zu großen Unstimmigkeiten. Rechts werden die positiven Ergebnisse und die größten Schwierigkeiten der Zusammenarbeit von CEREAL und CANIETI gegenübergestellt. Wie man sehen kann, bleibt noch viel zu tun, aber es ist offensichtlich, dass die bisherigen Anstrengungen nicht umsonst waren.

Positive Ergebnisse

1. Die Zahl der Fälle von Diskriminierung in der mexikanischen Elektronikindustrie ging in einem Zeitraum von nur fünf Jahren von 90% auf 25% zurück.
2. Auch die Zahl und die Schwere der Arbeitsunfälle konnte reduziert werden.
3. Fälle von Arbeitsrechtsverletzungen werden schneller aufgeklärt.
4. Aktuell werden erstmals gemeinsam Themen wie Vereinigungsfreiheit und befristete Arbeitsverhältnisse diskutiert.
5. Die Kontinuität des Dialoges hat den Grundstein für einen effizienten Austausch, Dokumentation, Kommunikation und Klärung von Arbeitsrechtsverletzungen gelegt. Dies ist nur aufrecht zu erhalten, wenn sich alle Unternehmen an den Prozessen beteiligen.



Hauptschwierigkeiten

1. Die Unternehmen, die CANIETI bilden, sind nicht zu gleichem Ausmaß bereit, sich an den EICC zu halten. Es gibt immer noch Unternehmen, die sich weigern, mit CEREAL in Dialog zu treten.
2. Die Klärung mancher Fälle dauert mitunter sehr lange. Es ist kaum möglich, die Fälle in absehbaren Zeiträumen zu lösen.
3. Viele Fälle sind komplex und schwer zu lösen – besonders, wenn es um Vereinigungsfreiheit, befristete Verträge und Probleme mit Leiharbeitsfirmen geht. Bis 2008 gab es viele Unternehmen, die sich weigerten mit CEREAL über diese strukturellen Angelegenheiten zu sprechen.
4. Der Mangel an genauer Information über Probleme wie sexuelle Belästigung und der toxischen Belastung am Arbeitsplatz erschwert die Ausarbeitung einer allgemeinen Analyse, was einen Ausweg aus diesen Problemen verzögert.
5. Die Mehrheit der ArbeiterInnen kennt den EICC nicht und kann somit nicht dessen Einhaltung fordern.

Humanisierung des Outsourcing?

Die Zertifizierung der sozialen Verantwortung der Leiharbeitsfirmen



60% der ArbeiterInnen in der mexikanischen Elektronikindustrie sind über Leiharbeitsfirmen beschäftigt. Das Ziel der Zertifizierung ist eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen dieser ArbeiterInnen.

Mitte 2008 hat die Produktionskette der Elektronikindustrie (CADELEC) den Leiharbeitsfirmen das Angebot gemacht, sich hinsichtlich ihrer sozialen Verantwortung zertifizieren zu lassen. Was war der Grund dafür? Viele Verletzungen des Arbeitsrechtes in der mexikanischen Elektronikindustrie in den letzten Jahren wurden in und durch die Leiharbeitsfirmen begangen, zum Beispiel die Diskriminierung bei den Personalauswahlverfahren, von der 2005 90% der ArbeiterInnen der Elektronikindustrie betroffen waren. Auch die befristeten Arbeitsverträge, die alle 28 Tage neu unterzeichnet werden müssen, sowie die Weigerung, den ArbeiterInnen zustehende Abfertigungszahlungen zu leisten, war mit dem Vorgehen der Leiharbeitsfirmen verbunden.

Um diese Art der Ausbeutung zu vermeiden, hat sich CADELEC, eine Institution, die von den Unternehmen selbst gegründet wurde und von der Regierung unterstützt wird, entschieden die Leiharbeitsfirmen hinsichtlich ihrer sozialen Verantwortung zu zertifizieren. Die Erwartungen sind riesengroß, denn CADELEC versucht den Unternehmen der Elektronikindustrie nahezulegen, dass sie nur mit Leiharbeitsfirmen zusammenarbeiten, die zertifiziert sind. Es bleibt abzuwarten, ob die zur Zertifizierung verwendeten Verfahren ausreichend sind, um vertrauenswürdige Ergebnisse zu erhalten. Ende 2009 befanden sich erst wenige Unternehmen auf dem Weg, sich zertifizieren zu lassen.

Selbstverteidigung

Die nationale Koalition der ArbeiterInnen der Elektronikindustrie



Seit 2007 erscheinen sie regelmäßig in den regionalen Zeitungen mit einer weißen Maske vorm Gesicht. Manchmal halten sie Pressekonferenzen ab, manchmal demonstrieren sie öffentlichkeitswirksam, indem sie symbolisch das Büro einer Leiharbeitsfirma schließen, oder die Zufahrt der Personalbusse zu Fabriken verhindern. Es handelt sich um eine Gruppe von ArbeiterInnen, die sich „Coalición Nacional de Trabajadores de la Industria Electrónica“, also nationale Koalition der ArbeiterInnen der Elektronikindustrie, nennt. Ihr Ziel ist es laut eigenen Angaben, selbst für ihre Arbeitsrechte zu kämpfen.

Man weiß nicht, wie viele ArbeiterInnen an der Coalición teilnehmen, aber man weiß, dass sie Mitglieder in nahezu jeder Fabrik der Elektronikindustrie von Guadalajara hat, sowie auch in anderen Fabriken im Land. Die GründerInnen waren Teil einer Gruppe von ArbeiterInnen von Hitachi, die sich organisierten, um ihre Abfertigung nach der Schließung ihrer Fabrik zu fordern. Einige Mitglieder dieser Gruppe wurden aufgrund ihrer Aktivitäten entlassen und tragen deshalb seitdem Masken. Die ehemaligen ArbeiterInnen von Hitachi haben dann in anderen Fabriken der Elektronikindustrie begonnen, sich zu organisieren – so hat sich die Coalición verbreitet. Die Gruppe ist sehr wichtig, denn es ist die einzige Formierung von ArbeiterInnen der Elektronikindustrie, die für ihre Rechte kämpft. Wir dürfen nicht vergessen, dass, obwohl es Gewerkschaften in diesem Sektor gibt, diese nicht aktiv sind. Im folgenden Text drückt die Coalición ihre Meinung über die fünf Jahre aus, die vergangen sind, seit der EICC veröffentlicht wurde. Für sie gibt es keine Fortschritte, sondern eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen im Vergleich von vor fünf Jahren.

Auszug der Erklärung der nationalen Koalition

Der ArbeiterInnen der Elektronikindustrie. Die nationale Koalition der ArbeiterInnen der Elektronikindustrie erklärt, dass fünf Jahre nach der Implementierung des EICC (Verhaltenskodex der Elektronikindustrie) sogar Elektronikunternehmen, die sich diesem Kodex angeschlossen haben, die Menschen- und Arbeitsrechte verletzen. Der Kodex besagt (im Absatz Arbeitskräfte, A/7) dass die Unternehmen, die sich diesem Verhaltenskodex anschließen, das Recht auf Vereinigungsfreiheit respektieren. Dieses Recht, das auch in unserem Bundesarbeitsgesetz (Ley Federal del Trabajo) festgelegt ist, ist ein Recht, das permanent verletzt wird. Wir möchten zwei Fälle, die vor einigen Monaten auftraten, in Erinnerung rufen. Der Erste ist die Entlassung von mehr als zehn ArbeiterInnen des Unternehmens Flextronics. Sie wurden entlassen, da sie vom Unternehmen ihr Recht auf Transparenz und Klärung der Gewinnaufteilung forderten. Der zweite Fall ist die Entlassung von Aureliano Rosas Suárez, Omar Manuel Montes Estrada und Vicente de Jesús Rodríguez Roa, die ihr Recht auf Lohnanpassung forderten. Sie hatten ebenfalls bei Flextronics gearbeitet.

Wir möchten auf diesem Weg die internationale Elektronikindustrie informieren, dass die nationale Koalition der ArbeiterInnen der Elektronikindustrie in Mexiko weiterhin die Masken als Symbol der Unterdrückung tragen wird. Ebenso möchten wir mitteilen, dass die Koalition weiterhin unsere Menschen- und Arbeitsrechte fordern und dafür kämpfen

Platz	Unternehmen	
1	Sanmina SCI	😊
2	Hewlett Packard	😊
3	Jabil	😐
4	Microsoft	😐
5	Intel	😐
6	Philips	😐
7	Sony	😐
8	Foxconn	😞
9	USI	😞
10	Panasonic	😞
11	IBM	😞
12	Benchmark	😞
13	Nokia	😞
14	Blackberry	😞
15	Flextronics	😞

Beurteilung der Unternehmen (2009)

BEURTEILUNGSSYSTEM (Basierend auf den Erfahrungen von CEREAL und den Beschwerden der ArbeiterInnen)

😊	Sehr gut	wenige Fälle, alle oder fast alle davon werden geklärt
😐	Gut	wenige Fälle, mehr als die Hälfte davon werden geklärt
😐	Mittelmäßig	wenige Fälle, wenige oder gar keine davon werden geklärt
😞	Genügend	viele Fälle, alle oder die meisten davon werden geklärt
😞	Ungenügend	viele Fälle, einige davon werden geklärt
😞	Schlecht	viele Fälle, wenige oder keine davon werden geklärt

Annex

The following is a document provided by the Electronic Industry Citizenship Coalition.



The Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC) was developed in 2004 to promote a unified approach for responsible business practices across the electronic industry's global supply chains.

The EICC is a voluntary coalition of companies working together to create a comprehensive set of tools and methods that support credible implementation of the EICC Code of Conduct. We believe that through the application of the Code, companies can enhance social, economic and environmental outcomes for those involved in the electronic supply chain. The benefits include increased efficiency and productivity for customers and suppliers, improved conditions for workers, economic development, and a sustainable environment for local communities.

EICC appreciates the opportunity to dialogue with CEREAL regarding their report, which covers working conditions in the electronic sector in Mexico. Engaging with local stakeholders such as CEREAL expands our awareness of issues in the electronics sector – especially at the country level – and enables us to ensure the views of all parties are understood; we are committed to continuing this relationship. From the first meeting with CEREAL in September 2005 to the present, we have conducted a number of inperson meetings, which have advanced our mutual understanding of the issues, concerns, and improvements occurring over this timespan.

We also recognize the close relationship with CANIETI, the National Chamber of the Electronics, Telecommunications and Informatics Industry and the successes that have been driven by the members of this organization (many of whom are EICC member firms). One particular example, the Grievance Escalation Process, was developed between CEREAL and CANIETI and in parallel with discussions with the EICC, and is a successful model of dialogue between industry and civil service organizations. This collaborative approach to providing rapid and clear channels of communication on Coderelevant issues has been used successfully to facilitate a significant number of grievances through the interaction of the involved parties.

EICC Update: 2008 – 2009

2008 and 2009 were growth years for the EICC with new members, new issues, and new stakeholders. These times were also challenging with the global economic uncertainty and multiple priorities which all required attention. However, these circumstances did not slow activities to improve social and environmental conditions throughout the electronic supply chain.

Recent work focused on raising Code awareness and conducting capability building sessions across the supply chain, and included activities for both members and suppliers. Building member and supply chain capability and contributing to a broad knowledge base will help supply chain participants achieve success in the continuous improvements that the EICC initiative entails.

We also broadened our scope to include new work areas and renewed our commitment to stakeholder relationships.

- **Enhanced the EICC audit process to increase efficiency and value** through the shared audit process (2007-2008: 50+ audits) and the 2009 launch of the Validated Audit Process in China and Mexico
- Created and launched elearning modules for EICC members' commodity and supplier managers covering the basics of social and environmental responsibility as well as practical guidance on how to implement a successful supply chain initiative
- Initiated new workgroups on critical issues:
- Working hours: audit results highlighted working hours as one of the higher frequency issues seen in emerging market geographies; this workgroup seeks to understand the causes and effects in order to recommend possible solutions to this complicated issue
- Extractives: increased attention on responsible mining of metals led to collaboration with six layers of the supply chain and selected NGOs; their focus is on metals coming from global regions experiencing civil strife
- Conducted joint EICC/GeSI supply chain training sessions designed to increase awareness and adoption of the Code and compliance to its standards; initial training occurred in Shenzhen, China, covering the EICC Code and the supply chain audit process
- Launched Asia network, the EICC's first regional network for member companies focused on deployment of global strategies specific to the region

- Developed and launched the EICC carbon reporting tool for supply chain reporting, providing companies (and suppliers) with a tool to measure their carbon footprint and energy usage
- Published our first annual report covering 2004-2008, created to give more insight into the work of the EICC

Specific Initiatives

We believe all work that we undertake is important to furthering our mission. We paid particular attention to these areas over the last two years.

The EICC Code of Conduct

The work of the EICC is based on the standards documented in the Code of Conduct; we strive update the Code on a periodic basis, while allowing adequate time to deploy and implement changes across a global network of companies. In 2009, we completed the third revision of the Code and translated the updated Code into 14 languages. We accepted requests for changes from both members and external stakeholders. Members voted on the submitted changes, and those changes receiving a majority of support were included in the current version of the Code. In the 2008-2009 revision process, members approved 36 changes to the Code.

Validated Audit Process

EICC Validated Audits are conducted by specially trained, independent, thirdparty auditors, thus ensuring objectivity in the auditing process. The audit provides companies with an evaluation of a supplier's labor, ethics, occupational health and safety, and environmental practices relative to the Code of Conduct, and identifies supplier practices that require improvement in order to meet the Code standards.

In 2009, the EICC is deploying its Validated Audit process in China and Mexico and over a six month period, will coordinate over 100 audits for members and their suppliers.

Stakeholder Engagement

Through stakeholder dialogue we gain an appreciation of different perspectives on the conditions in the electronic supply chain and on suggestions of how to address them. We expanded stakeholder engagement to include more frequent and indepth discussions with the stakeholder community. For example, the EICC and member companies met with GoodElectronics and makeITfair, along with other stakeholders, in May 2009 to discuss several topics related to improving labor conditions.

Through these activities and other stakeholder sessions we are able to better understand and respond to supply chain complexities faced by member companies

DANKSAGUNG

Dieser Bericht wurde von Jorge Barajas verfasst und veröffentlicht. Die Nachforschungen in der Stadt Guadalajara wurden von Rubenia Guadalupe Delgado durchgeführt. Die Nachforschungen in der Stadt Reynosa führte Sagrario Gutiérrez durch. Die Rechtsberatung übernahm bei allen Fällen Paul Aguirre. Der Dialog mit den Unternehmen wurde in Zusammenarbeit mit Sergio Cobo SJ durchgeführt.

Wir bedanken uns für die wertvolle Hilfe und für die Kommentare bei Anne Lindsay von CAFOD. Wir möchten diesen Dank auf das ganze Team ausweiten, mit dem Anne zusammengearbeitet hat.

Ebenso bedanken wir uns für die Nachforschungen, Kommentare und Verbesserungsvorschläge von allen VertreterInnen der Unternehmen, die die Rohfassung dieses Berichtes gelesen haben.

Jegliche im Bericht enthaltene Fehler liegen in der Verantwortung des Autors.

Wir würden uns auch über Ihr Feedback freuen!

Schreiben Sie an: cereal-gdl@sjsocial.org oder www.sjsocial.org/fomento



El Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL)

CEREAL es un proyecto de Fomento Cultural y Educativo A.C., obra apostólica de la Provincia Mexicana de la Compañía de Jesús dedicada desde hace 35 años a la educación y organización de los sectores populares de México.

CEREAL otorga asesoría legal, educación en derechos humanos laborales y soporte organizativo a grupos de trabajadores; realiza investigaciones sobre condiciones laborales en diversos sectores productivos del país e impulsa campañas públicas sobre la situación de los trabajadores.

Gefördert durch:



Diese Broschüre wurde mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union erstellt. Die darin vertretenen Standpunkte geben die Ansichten von I SHOP FAIR und CLEAN-IT wieder und stellen somit in keiner Weise die offizielle Meinung der Europäischen Union dar.

Gefördert durch:

Österreichische
Entwicklungszusammenarbeit

Impressum:

Herausgeber Originalversion: El Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL)

Deutsche Übersetzung: Carmen Alcade Frank/Südwind Agentur, Laudongasse 40, 1080 Wien

Layout: typohese.at | **Druck:** Resch KEG, 1150 Wien