

HANDYS MADE-IN-INDIA

ARBEITS- UND LEBENSBEDINGUNGEN IN DER HANDY-
PRODUKTION IN SÜDINDIEN AM BEISPIEL DER NOKIA-
SONDERWIRTSCHAFTSZONE



SÜDWIND

Cividep-India

Workers' Rights and Corporate Accountability

AK

WIEN

ISBN 978-3-7063-0439-9

Herausgeber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Südwind Agentur, Cividep-India
Verleger: AK Wien; Abteilung EU und Internationales Prinz-Eugen-Straße 20-22, A-1040 Wien
Redaktion: Laura Ceresna-Chaturvedi, Christina Schröder, Nora Holzmann, Eva Dessewffy
Fotos: © Laura Ceresna, 2012
Verlag- und
Herstellungsort: Wien, September 2012, Eigendruck
Copyright: 2012, Südwind Agentur, AK-Wien. Alle Rechte vorbehalten.
Bestellung: Diese Publikation ist kostenlos zu bestellen unter: suedwind.agentur@suedwind.at
oder bestellservice@akwien.at

Handys Made-in-India

Arbeits- und Lebensbedingungen in der Handy-Produktion in Südindien am Beispiel der Nokia-Sonderwirtschaftszone

Basierend auf dem Bericht "Shiny Phone – Paltry Pay" (März 2012) von Laura Ceresna-Chaturvedi (Cividep-India), übersetzt und bearbeitet von Christina Schröder und Nora Holzmann (Südwind Agentur).

Herausgeber:



Die Arbeiterkammern sind die gesetzliche Interessenvertretung von rund 3,2 Millionen ArbeitnehmerInnen und KonsumentInnen in Österreich. Sie vertreten ihre Mitglieder in allen sozial-, bildungs-, wirtschafts- und verbraucherpolitischen Angelegenheiten auf nationaler als auch auf der Brüsseler EU-Ebene. Darüber hinaus sind die Arbeiterkammern Teil der österreichischen Sozialpartnerschaft. Webseite: www.akwien.at



Südwind setzt sich als entwicklungspolitische Nichtregierungsorganisation seit über 30 Jahren für eine nachhaltige globale Entwicklung, Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen weltweit ein. Durch schulische und außerschulische Bildungsarbeit, die Herausgabe des Südwind-Magazins und anderer Publikationen thematisiert Südwind in Österreich globale Zusammenhänge und ihre Auswirkungen. Mit öffentlichkeitswirksamen Aktionen, Kampagnen- und Informationsarbeit engagiert sich Südwind für eine gerechtere Welt. Webseite: www.suedwind.at

Cividep-India

Workers' Rights and Corporate Accountability

Civil Initiatives for Development and Peace (Cividep) ist eine indische Nichtregierungsorganisation (NGO) mit Sitz in Bangalore. Cividep untersucht, welche Auswirkungen Unternehmen auf Mensch und Umwelt haben, hilft ArbeiterInnen sich gewerkschaftlich zu organisieren und führt gemeinsam mit anderen Organisationen Kampagnen zu Arbeitsrechten und Unternehmensverantwortung durch. Cividep arbeitet vor allem für die Einhaltung von Arbeitsrechten in der Bekleidungs- und Elektronikindustrie. Webseite: www.cividep.org



bmask

Gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.

Inhalt

Vorwort	2
1. Einführung	3
2. Forschungsmethode	4
3. Unternehmen in der Nokia-SWZ	5
3.1. Nokia	6
3.2. Foxconn	6
3.3. Wintek	7
4. Arbeitsbedingungen in der Nokia-SWZ	8
4.1. Arbeitszeiten	8
4.2. Arbeitsrechte & Gewerkschaften	9
4.3. Hygiene und Sicherheitsmaßnahmen	10
4.4. Herausforderungen am Fließband	10
5. Lebensbedingungen der ArbeiterInnen	12
5.1. Herkunft der ArbeiterInnen	12
5.2. Löhne	12
5.3. Monatliche Einkommen und Ausgaben der ArbeiterInnen	13
5.3.1. Essen	15
5.3.2. Gesundheitsversorgung	15
5.3.3. Transport	15
5.4. Unterkünfte	16
5.5. Freizeit	20
5.6. Wünsche für die Zukunft	22
6. Zusammenfassung und Empfehlungen	23
Anhang 1: Frageleitfaden für Einzelinterviews	25
Anhang 2: Frageleitfaden für Fokusgruppen-Diskussionen	28

Vorwort

Handys und Smartphones sind für uns schon längst zu alltäglichen und unverzichtbaren Begleitern geworden. Ersetzbar sind sie dennoch – durch immer modernere, ausgereifere, attraktivere Modelle. In Österreich wurden allein 2011 drei Millionen neue Handys verkauft. Weltweit wanderten im gleichen Jahr fast 1,8 Milliarden Mobiltelefone über die Ladentische. Eine boomende Branche also, die viele Arbeitsplätze schafft. Vor allem in Asien, wo die Handy-Herstellung vorwiegend stattfindet, finden zehntausende Menschen darin Anstellung. In den letzten Jahren ist Indien neben China zu einem der größten Mobiltelefonproduzenten der Welt geworden. Doch um welche Art von Arbeitsplätzen handelt es sich dabei? Wie steht es um die Arbeitsbedingungen, wie sieht die Lohnsituation aus? Und welches Leben können die ArbeiterInnen auf Basis ihrer Löhne führen?

Diesen Fragen widmete sich Südwind gemeinsam mit seiner indischen Partnerorganisation Cividep im Rahmen eines Projekts, das von der Arbeiterkammer Wien und vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz unterstützt wurde. Die Grundlage für den vorliegenden Forschungsbericht wurde von Cividep im März 2012 in englischer Sprache verfasst und veröffentlicht und bildete die Basis für die Projektaktivitäten. Die deutsche Version wurde von Südwind übersetzt und teilweise ergänzt. Südwind startete im Frühjahr 2012 eine medienwirksame Informationskampagne zu den Arbeitsbedingungen in der indischen Handy-Produktion und forderte mittels einer Email-Petition an die Herstellerfirmen Verbesserung der Arbeits- und Lohnbedingungen. Auch der indische Projektpartner Cividep veröffentlichte die Petition und organisierte außerdem eine Fortbildung zum Thema Arbeitsrechte für ArbeiterInnen aus Handy-Fabriken.

Informationen und Daten sammeln, öffentliche Aufmerksamkeit schaffen, die ArbeiterInnen über ihre Rechte aufklären: Wichtige Schritte wurden im Rahmen des Projekts gesetzt. Zentral ist nun, dass auch die Handy-Hersteller entsprechend reagieren und sich für faire Arbeitsbedingungen und faire Löhne in ihrer Zulieferkette einsetzen. Dafür kann der vorliegende Bericht eine wichtige Informationsgrundlage bilden.

In der Nähe der Stadt Chennai im südindischen Bundesstaat Tamil Nadu hat der finnische Handy-Hersteller Nokia – bis vor Kurzem noch Weltmarktführer – einen seiner zwei größten Produktionsstandorte. Von der eigens für das Unternehmen geschaffenen Nokia-Sonderwirtschaftszone aus wird in 130 Länder weltweit exportiert, auch nach Österreich.

Der vorliegende Bericht untersucht die Arbeits- und Lebenssituation der in der Nokia-Sonderwirtschaftszone beschäftigten Menschen und zeigt die Probleme und Herausforderungen auf, vor denen diese stehen. Der Fokus liegt auf der Lohnsituation der Handy-ArbeiterInnen und den damit verbundenen Lebensbedingungen. Klar wird dabei: Von den florierenden Gewinnen der Handy-Branche haben jene, auf deren Arbeit der Erfolg basiert, derzeit kaum etwas.

1. Einführung

“Es ist nicht nur ein Telefon – es ist unser Leben!”¹

2006 wurde in der südindischen Stadt Sriperumbudur eine Sonderwirtschaftszone des Mobiltelefon-Herstellers Nokia eröffnet. Seither wurden im Rahmen mehrerer Forschungsberichte die Arbeitsbedingungen und die Implementierung des indischen Arbeitsrechts in dieser Sonderwirtschaftszone untersucht. Der vorliegende Forschungsbericht zeigt nun auf, wie sich die Löhne, die die Menschen für ihre Arbeit in der Nokia-Sonderwirtschaftszone (im folgenden Nokia-SWZ) erhalten, auf deren Lebensbedingungen auswirken. Er basiert auf Interviews mit ArbeiterInnen des Unternehmens Nokia und seiner Zulieferunternehmen Foxconn und Wintek, die im Jänner und Februar 2012 durchgeführt wurden.

Sowohl Nokia und dessen Zulieferer Foxconn und Wintek, als auch alle anderen multinationalen Unternehmen sollten im Prinzip in der Lage sein, ihren Beschäftigten existenzsichernde Löhne, so genannte „Living Wages“, zu zahlen. Während der Mindestlohn durch eine gesetzliche Regelung oder einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag festgeschrieben wird, kann ein „Living Wage“ immer nur im sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Kontext bestimmt werden. Sehr oft liegt er – vor allem in Billiglohnländern – deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn. Er sollte es den ArbeiterInnen erlauben, ein menschenwürdiges Auskommen zu haben, angemessen zu wohnen, sich und die Familie gut zu ernähren, Zugang zur Grundversorgung wie Wasser, Strom, Sanitäreinrichtungen, öffentlichen Transportmitteln, medizinische Versorgung, Ausbildung etc. zu haben. Und er sollte ihnen ermöglichen, Ersparnisse für die Zukunft zurücklegen zu können. Der vorliegende Forschungsbericht geht der Frage nach, ob die ArbeiterInnen in der Nokia-Sonderwirtschaftszone einen solchen „Living Wage“ erhalten.

Der Bericht folgt folgendem Aufbau: In Kapitel 2 wird die Forschungsmethode erläutert. In Kapitel 3 werden das Unternehmen Nokia und die in dessen Sonderwirtschaftszone ansässigen Zulieferbetriebe Foxconn und Wintek dargestellt. Kapitel 4 beschreibt die Arbeitsbedingungen (wie Arbeitszeiten, Arbeitsrecht und Organisation) und die Herausforderungen, denen sich die ArbeiterInnen in der Nokia-SWZ tagtäglich ausgesetzt sehen. Das 5. Kapitel bildet das Kernstück des Berichts. Hier werden die Lebensbedingungen der interviewten ArbeiterInnen beleuchtet und das monatliche Einkommen den monatlichen Ausgaben für Essen, Miete, Gesundheitsausgaben und Transport gegenübergestellt. Außerdem wird erläutert, wie die Wohnsituation der ArbeiterInnen aussieht. Schließlich wird dargelegt, wie die ArbeiterInnen ihre begrenzte Freizeit verbringen und welche Erwartungen und Wünsche sie für die Zukunft haben.

Es wird ersichtlich, dass aufgrund der von den ArbeiterInnen als zu niedrig wahrgenommenen Löhne ein menschenwürdiges Auskommen im Sinne des oben beschriebenen „Living Wage“-Modells nicht möglich ist.

¹ Südindischer Nokia-Arbeiter während einer Fokusgruppensitzung im Jänner 2012

2. Forschungsmethode

Der Bericht basiert auf qualitativen Interviews mit 20 ArbeiterInnen (11 Frauen, 9 Männer), die von Cividep-India im Jänner und Februar 2012 durchgeführt wurden. Die interviewten Personen sind alle für die Unternehmen Nokia (7 Personen), Foxconn (7 Personen) und Wintek (6 Personen) tätig. Sie wurden mithilfe eines standardisierten Leitfadens (siehe Anhang 1) interviewt, und alle Gespräche wurden aufgenommen. Persönliche Daten, Angaben zum Familienhintergrund und das monatliche Einkommen wurden schriftlich erhoben. Darüber hinaus gab es vier Fokusgruppen-Diskussionen mit insgesamt 40 Personen: eine mit Nokia-ArbeiterInnen (14 Personen), eine mit Foxconn-ArbeiterInnen (13 Personen) und zwei mit Wintek-ArbeiterInnen (13 Personen insgesamt). Die Fokusgruppen-Diskussionen fanden in den Unterkünften der ArbeiterInnen statt, um einen besseren Einblick in deren Lebenssituation zu bekommen. In den Diskussionen arbeiteten die InterviewpartnerInnen anhand eines Frageleitfadens (siehe Anhang 2) in Gruppen: Sie tauschten ihre Erfahrungen mit Arbeitsrechten aus, formulierten die drei größten Herausforderungen bezüglich ihrer Arbeit in der Handy-Industrie und erläuterten, was sie Handy-Unternehmen und KonsumentInnen gerne wissen lassen würden.

Das Alter der befragten ArbeiterInnen lag zwischen 21 und 27 Jahren. Fast alle waren zum Zeitpunkt der Befragung mit Fließbandtätigkeiten betraut. Über 70% arbeiteten als „Line Operator“ und setzen Mobiltelefone zusammen oder brachten Bildschirme an. Die übrigen waren als „Painting Operators“ für das Einfärben von Handy-Teilen zuständig, sortierten Materialien und Bestandteile oder arbeiteten in der Abteilung für Verpackung und Versand.

3. Unternehmen in der Nokia-SWZ

Die Nokia-SWZ im südindischen Sriperumbudur, nahe Chennai (Madras), ist eine von 380 registrierten Sonderwirtschaftszonen in Indien und wurde 2006 eröffnet. Insgesamt arbeiten dort 25 000 Menschen in den Fabriken von Nokia und dessen Zulieferern Foxconn, Wintek, Perlos und Salcomp. Ursprünglich gab es auch eine Fabrik des Zulieferers Jabil, die mittlerweile aber geschlossen wurde. Die SWZ erstreckt sich über knapp 850 km². Nokia hat das Land für die SWZ von der Regierung Tamil Nadus zum Preis von 450.000 Rupien pro acre² (das entspricht ca. 1,6 Euro pro m²) erstanden. Diese hatte es schon 1997 von den ursprünglichen LandbesitzerInnen gekauft. An den Bundesstaat Tamil Nadu zahlt Nokia pro Jahr nun eine symbolische Pacht von 1 Rupie pro Jahr, die auf 98 Jahre festgesetzt ist und unterhält selbst Pachtverträge mit seinen Zulieferern in der SWZ. Darüber hinaus hat Nokia auch andere Zulieferer, die nicht in der SWZ ansässig sind.

2011 ging in Sriperumbudur bereits das 500millionste Mobiltelefon vom Fließband. Die Handys aus der Nokia-SWZ werden sowohl in Indien verkauft, als auch in andere asiatische und europäische Länder exportiert. Alle Sonderwirtschaftszonen in Indien unterliegen dem „Special Economic Zones Act 2005“ und den „SEZ Regulations 2006“, die die Entwicklung und Förderung der SWZ festschreiben. Der dafür zuständige, sogenannte „Development Commissioner of SEZ“ ist beim Handelsministerium angesiedelt. Für Sonderwirtschaftszonen gelten gemäß dem „SWZ Act 2005“ bestimmte steuerliche Vorteile und Gewerbeerlaubnisse.

Nokia ist nicht nur von den Exportsteuern befreit, sondern bekommt von der Regierung Tamil Nadus auch die Umsatzsteuern für die auf dem indischen Markt verkauften Telefone rückerstattet. In den ersten fünf Jahren bekam Nokia den benötigten Strom unentgeltlich und von der Regierung eine Garantie für eine ununterbrochene Stromversorgung. Nun erhält das Unternehmen Strom zu einem Spezialtarif. In den Sonderwirtschaftszonen gelten formal alle indischen Arbeitsgesetze, das Streikrecht mit eingeschlossen. Um aber zu erschweren, dass ArbeiterInnen streiken, wurde die Nokia-SWZ, wie viele andere Sonderwirtschaftszonen in Indien, zur „public utility“, einer so genannten öffentlichen Versorgungseinrichtung, deklariert. In diesen muss vom Gesetz her jeder Streik 14 Tage im voraus angemeldet und dann bei Verhandlungen ausgesetzt werden, was das fundamentale Recht auf Organisation und auf Kollektivverhandlungen klar einschränkt. KritikerInnen, wie etwa Madhumita Dutta von der Anti-SWZ-Bewegung in Tamil Nadu, haben wiederholt darauf hingewiesen, dass die indirekten und direkten steuerlichen Erleichterungen für die Unternehmen zu enormen Umsatzeinbußen für die Regierung führen. Diese wiederum besteht darauf, dass die Vorteile, wie die Schaffung von Arbeitsplätzen und Investitionen, die die Sonderwirtschaftszone mit sich brächten, überwiegen.

² Madhumita Dutta (2009), Nokia SWZ: Public Price of Success, Economic & Political Weekly, Vol XLIV No 40

3.1. Nokia

Die Nokia-Sonderwirtschaftszone in Sriperumbudur, nahe dem Chennai-Bangalore Highway, wurde 2006 eröffnet und ist heute Nokias größte Produktionsanlage, gefolgt von einer weiteren in Südchina³.

In den letzten sechs Jahren wurde die Anzahl der Beschäftigten bei Nokia auf 11 300 verdoppelt. Von den ca. 9 000 regulär angestellten ArbeiterInnen und ca. 2 000-2 500 "contract workers", also LeiharbeiterInnen, sind mehr als 50% weiblich. In drei Schichten produzieren sie heute in 24 Stunden mindestens 300 000 Mobiltelefone. Einzelne ArbeiterInnen behaupten sogar, dass die Produktionsquote vor kurzem auf 600 000 Mobiltelefone pro Produktionstag angehoben worden sei. Eine Schicht dauert acht Stunden, inklusive einer halben Stunde Pause zum Essen.

Im Februar 2012 wurde bekannt, dass Nokia in Finnland, Mexiko und Ungarn 4 000 Arbeitsplätze streichen würde, weil die Smartphone-Produktion nach Asien verlegt werden würde⁴. Ob dies Auswirkungen auf die Anstellungs- und Produktionszahlen in der Nokia-SWZ in Indien hat, bleibt noch abzusehen.

In der Nokia-SWZ wird sowohl für den indischen Markt als auch für den Export in über 130 Länder weltweit produziert. Informationen der ArbeiterInnen zufolge werden in der Nokia-SWZ in Sriperumbudur derzeit die Modelle C201, C202, C205, Asha 300, Asha 303 gefertigt. Diese sind auch in Österreich erhältlich. Die Wahrscheinlichkeit, dass ein hierzulande gekauftes Mobiltelefon von Nokia aus Indien importiert wurde, ist groß.

Nach zwei Streiks in den Jahren 2009 und 2010 hat Nokia offiziell eine Betriebsgewerkschaft, die „Nokia Employees Union“, zugelassen. Sie ist unabhängig und weder mit anderen Gewerkschaften noch mit politischen Parteien verbunden.

3.2. Foxconn

Foxconn ist einer der weltweit führenden Zulieferbetriebe für elektronische Komponenten.⁵ Das Unternehmen wurde in Taiwan gegründet, produziert derzeit aber größtenteils in China⁶. Foxconn hat in Sriperumbudur zwei Fabriken: In der größeren, die in der Nokia-SWZ steht, werden 5 000 Menschen beschäftigt⁷. Die andere befindet sich in der SIPCOT High-Tech Sonderwirtschaftszone gleich nebenan. In beiden werden Plastikgehäuse für Nokia produziert.

Nach einem Streik im Jahr 2010 wurden 24 ArbeiterInnen entlassen. Dennoch ließ das Unternehmen schließlich eine Betriebsgewerkschaft, die „Labour Progressive Front“ zu, die der damals in Tamil Nadu regierenden Partei, „Dravida Munnetra Kazhagam“, nahe steht. Darüber hinaus haben die ArbeiterInnen inzwischen eine alternative Betriebsgewerkschaft gegründet, die mit dem gewerkschaftlichen Dachverband „Center of Indian Trade Union“ (CITU), der der kommunistischen Partei „Communist Party of India“ nahe steht, verbunden ist. Diese Gewerkschaft wurde vom Management bis heute noch nicht anerkannt.

³ makeITfair report 'Phony Equality' (2011), Seite 15

⁴ <http://www.reuters.com/article/2012/02/08/us-nokia-idUSTRE8170I920120208>, 28.02.12

⁵ <http://www.foxconn.com/WorldLayout.html>, 01.03.12

⁶ makeITfair report 'Phony Equality' (2011), Seite 17

⁷ makeITfair report 'Phony Equality' (2011), Seite 17

3.3. Wintek

Der ebenfalls in Taiwan gegründete Zulieferer Wintek stellt Touchscreens und LCD-Panele für Nokia her. In der Produktion werden chemische Substanzen eingesetzt und die Arbeitsplätze müssen staubfrei sein. Die ArbeiterInnen müssen dafür spezielle Schutzanzüge tragen. Bei Wintek wird in zwei Schichten gearbeitet: Die erste beginnt um 06:45 Uhr und endet um 14:45 Uhr. Die zweite beginnt um 14:45 Uhr und dauert bis 21:10 Uhr. Nachtschicht gibt es hier keine.

Ein Streik von Oktober bis November 2011 endete mit der Entlassung beinahe aller 100 LeiharbeiterInnen. Sie hatten eine höhere Bonuszahlung und die Zulassung einer Gewerkschaft gefordert. Nach mehreren Verhandlungen im Arbeitsministerium zwischen ArbeiterInnen und Management wurde die geforderte Bonuszahlung schließlich von 500 auf 900 Rupien erhöht (ca. 13,5 Euro). Die Gewerkschaft wurde allerdings bis dato nicht anerkannt.

4. Arbeitsbedingungen in der Nokia-SWZ

Was die Arbeitsbedingungen in der Nokia-SWZ betrifft, so werden den Informationen der Befragten nach zwar die arbeitsrechtlichen Regelungen grundsätzlich eingehalten, in der Praxis jedoch die Einforderung von Arbeitsrechten erschwert. So sind zum Beispiel Arbeitspausen sehr knapp kalkuliert und Urlaubstage unterliegen oft strengen Regelungen. Die befragten ArbeiterInnen wurden von ihren Arbeitgebern nicht über ihre Arbeitsrechte informiert. Diese wiederum können frei entscheiden, welche Gewerkschaft sie als Verhandlungspartner anerkennen, unabhängig davon, wie viele ihrer Angestellten Mitglieder sind. In der Praxis liegt zwar derzeit kein Fall vor, bei dem mehr als die Hälfte der ArbeiterInnen Mitglieder einer nicht-anerkannten Gewerkschaft sind, er könnte aber eintreten.

Die Betriebe, die in der Nokia-SWZ ansässig sind, beschäftigen fast ausschließlich ArbeiterInnen, die zumindest zehn oder zwölf Jahre Schulausbildung haben – einige ArbeiterInnen haben auch höhere Abschlüsse von Bildungsinstitutionen. Meist handelt es sich dabei um eine zweijährige technische Ausbildung. Manche Beschäftigte absolvieren neben der Arbeit noch Fernstudien (zum Beispiel den Bachelor für Handelsbeziehungen).

Wie in diesem und im nächsten Kapitel dargelegt wird, entsprechen sowohl die Art der Tätigkeiten als auch vor allem die Löhne nicht dem Ausbildungsgrad der ArbeiterInnen.

Etwa 10% der befragten ArbeiterInnen sind so genannte LeiharbeiterInnen („contract workers“) und über Vermittlungsagenturen angestellt. Von allen ArbeiterInnen der Nokia-SWZ sind etwa ein Viertel LeiharbeiterInnen. Sie sollen eigentlich dazu dienen, vorübergehende Arbeitsspitzen zu bewältigen. In der Praxis jedoch arbeiten viele jahrelang als LeiharbeiterInnen. Sie befinden sich in einer besonders nachteiligen Situation. Sie verdienen deutlich weniger als regulär angestellte KollegInnen (siehe 5.2.) und können keiner Gewerkschaft des Betriebs beitreten. Nach 6 Monaten wird – wie es das Gesetz vorsieht – ihr Vertrag gekündigt. Es ist jedoch Usus, die LeiharbeiterInnen unter einer anderen Registrierungsnummer wenige Tage darauf erneut anzustellen (siehe 4.2.).

4.1. Arbeitszeiten

Die regulären Arbeitszeiten in der Nokia-SWZ betragen acht Stunden pro Tag, an sechs Tagen in der Woche. Alle ArbeiterInnen haben also eine 48-Stunden-Woche. Die ArbeiterInnen übernehmen jede Woche eine andere Schicht. Bei Wintek werden normalerweise keine Überstunden gemacht und die Sonntage sind arbeitsfrei. Bei Nokia und Foxconn werden Überstunden mit dem Doppelten einer normalen Arbeitsstunde entgolten. Während Produktionshochs müssen die ArbeiterInnen auch an ihrem freien Tag arbeiten. Diese Stunden werden als Überstunden bezahlt oder als Zeitausgleich an einem anderen Tag vergolten. Berichten interviewter ArbeiterInnen zufolge muss manchmal aber neun Tage am Stück gearbeitet werden. Manche berichteten, dass sie mitunter zwei Schichten nacheinander ohne Pause arbeiten mussten und dafür keine Überstunden bezahlt bekamen. Ein Foxconn-Arbeiter sagte: „Um staatliche Feiertage zu kompensieren, müssen wir dafür an unserem freien Tag arbeiten. Wir machen eine Schicht nach der anderen, ohne Pause dazwischen.“

Den ArbeiterInnen stehen von Rechts wegen 24 Urlaubstage pro Jahr zu, die aber nur nach bestimmten Regeln konsumiert werden dürfen und vom Management genehmigt werden müssen. Ein Drittel der ArbeiterInnen weiß nicht genau, wie viele Urlaubstage ihnen zustehen und denkt, dass zum Beispiel ihr wöchentlich freier Tag auch als Urlaubstag zählt. Ob sie Urlaubstage nehmen können oder nicht, hängt den Berichten der ArbeiterInnen zufolge auf jeden Fall von der Auftragslage in der Fabrik und vom Verhältnis zwischen ArbeitnehmerIn und Personalmanagement ab. Wer Urlaubstage

nehmen will, muss diese beantragen und einen Grund anführen. Ein Arbeiter erzählte im Interview, dass er wegen der Hochzeit eines Familienmitglieds frei nehmen wollte und seinem Antrag auf Beurlaubung die Hochzeitseinladung als Beweis beilegen musste.

Wenn die ArbeiterInnen länger als vorher bewilligt Urlaub nehmen, verlieren sie den so genannten Anwesenheitsbonus. Der ist zwar Teil ihres Gehaltes, wird aber nur dann ausgezahlt, wenn eine bestimmte, im Arbeitsvertrag fixierte Anzahl von Tagen pro Monat gearbeitet wird.

Eine Wintek-Arbeiterin beschreibt das Prozedere, um einen Urlaub zu bekommen, wie folgt: „Zuerst muss ich die Erlaubnis von meiner Vorgesetzten im Arbeitsteam einholen, dann die meines Aufsehers, dann die des für meine Schicht verantwortlichen Managers, dann die des Abteilungsleiters und schließlich die des Personalmanagements.“

Durch solche Verfahren wird es den ArbeiterInnen schwer gemacht, Urlaub zu nehmen.

4.2. Arbeitsrechte & Gewerkschaften

Obwohl alle interviewten Nokia- und Foxconn-ArbeiterInnen Mitglieder bei ihren jeweiligen Betriebsgewerkschaften waren, wussten sie sehr wenig über ihre Arbeitsrechte Bescheid⁸. Immerhin mehr als die Hälfte der befragten ArbeiterInnen kannten das Recht auf Organisierung und das Recht auf Kollektivverhandlungen. Einige wussten, dass und auf wie viele Urlaubstage sie Anspruch hatten und von der Existenz der Vorsorgekasse („Provident Fund“) in ihrer Fabrik oder der staatlichen Kranken- und Unfallversicherung („Employee State Insurance“). Mit geringen Ausnahmen waren ArbeiterInnen bei Wintek besonders schlecht über ihre Rechte informiert.

Obwohl es bei Nokia und Foxconn vom Management anerkannte Betriebsgewerkschaften und Kollektivverhandlungen gibt, sagten ArbeiterInnen beider Fabriken, dass sie nicht von ihrem Arbeitgeber über ihre Rechte informiert wurden, sondern von zivilgesellschaftlichen Organisationen. Die einzige Schulung, die die ArbeiterInnen nach dem Einstieg in die Fabrik bekamen, war technischer Natur.

Von Gesetzes wegen hat jeder Arbeiter und jede Arbeiterin das Recht, einer Gewerkschaft beizutreten und Kollektivverhandlungen zu führen⁹. In der Praxis jedoch dürfen dies im Gegensatz zu LeiharbeiterInnen nur regulär angestellte ArbeiterInnen. Ein Leiharbeiter bei Foxconn bestätigte das: „Ich darf keiner Gewerkschaft beitreten und wenn ich es dennoch tue, kann ich jederzeit entlassen werden.“ Da die LeiharbeiterInnen über die Vermittlungsagenturen angestellt sind, dürfen sie sich nicht den Gewerkschaften ihrer Betriebe anschließen.

Ein Leiharbeiter bei Nokia, der auch über eine Agentur angestellt war, bemerkte, dass die Nummer seines Arbeitsausweises während seiner Beschäftigung dreimal geändert wurde, seitdem er 2009 angefangen hatte, dort zu arbeiten. Da ein Leiharbeiter, wenn er mehr als 120 Tage am Stück bei einem Betrieb angestellt ist, das Recht auf einen regulären Vertrag hat, kann angenommen werden, dass die jährliche Änderung der Nummer seines Ausweises vorgenommen wurde, um dies zu vermeiden. Einmal im Jahr wurde er gekündigt, nur um nach zwei oder drei Monaten wiederingestellt zu werden¹⁰. Obwohl auch LeiharbeiterInnen das Recht auf die Zahlungen für die Vorsorgekasse (Provident Fund) in ihrer Fabrik und für die staatliche Kranken- und Unfallversicherung (Employee State Insurance) haben, gilt für sie das ungeschriebene Gesetz „keine Arbeit – kein Geld“¹¹.

⁸ Der Kenntnisstand über die Arbeitsrechte wurde wie folgt abgefragt: - Kennen Sie Ihre Rechte als ArbeiterIn?, - Wurden Sie jemals von jemandem über Ihre Rechte informiert?, - Welche Informationen hat Ihnen Ihr Arbeitgeber in Bezug auf Arbeitsrechte gegeben?

⁹ The Trade Union Act 1926

¹⁰ The Contract Labour (Regulation and Abolition) Act, 1970,

¹¹ Interview mit dem Additional Labour Commissioner in Chennai, März 2012

4.3. Hygiene und Sicherheitsmaßnahmen

Etwa die Hälfte der ArbeiterInnen kritisierte im Rahmen der Interviews, dass die Toilettenanlagen in den Fabriken reparaturbedürftig wären, weil zum Beispiel die Türen nicht abschließbar sind.

Andere beschwerten sich über die mangelnden Sicherheitsvorkehrungen in den Fabriken. Wintek-ArbeiterInnen berichteten, dass sie nur Baumwollhandschuhe bekämen, auch wenn sie mit Chemikalien wie Aceton arbeiteten. Hautirritationen wären die Folge. Auch von Augenproblemen aufgrund fehlender Schutzbrillen wurde berichtet. Ein weiteres Risiko wären die Busfahrten zur Arbeit, weil die Busse oft gefährlich schnell unterwegs sind, um rechtzeitig zur Fabrik zu gelangen.

4.4. Herausforderungen am Fließband

Im Zuge der Fokusgruppendifkussionen wurden die ArbeiterInnen gebeten anzugeben, was für sie die drei größten Herausforderungen an ihrem Arbeitsplatz wären. Nokia-ArbeiterInnen meinten, dass sie wie Maschinen, nicht wie Menschen behandelt werden. Ein Arbeiter fasste das wie folgt zusammen: „Wir arbeiten unter großem Druck, um die Produktionsquoten zu erfüllen. Wir müssen wie Maschinen funktionieren, um die geforderten Stückzahlen zu schaffen.“ Wenn die ArbeiterInnen die Produktionsquoten erfüllten, ginge der Stress weiter, da diese dann sofort angehoben würden.

Eine andere Art Druck entstehe dadurch, dass die ArbeiterInnen trotz ihrer niedrigen Löhne, mit denen sie kaum ihre Grundbedürfnisse decken oder Ersparnisse beiseite legen können, keine Sicherheiten für die Zukunft hätten. Den Berichten zufolge fühlten sich die ArbeiterInnen nicht als solche wertgeschätzt, sondern nur als Produktionsmittel angesehen.

Auf die Frage, was die ArbeiterInnen gerne den Menschen mitteilen würden, die weltweit die Handys kaufen, die sie produzieren, antworteten sie, dass das, was für KonsumentInnen „nur“ ein Alltagsgerät ist, für sie das ganze Leben bedeute. Von Nokia würden die ArbeiterInnen Löhne verlangen, mit denen sie ein menschenwürdiges Leben führen können; Löhne, die so hoch wären, dass sie ihre Grundbedürfnisse decken können und die es ihnen erlauben würden, auch Ersparnisse für die Zukunft anzulegen.

Wintek-ArbeiterInnen berichteten, dass es ihnen am Fließband verboten wäre, mit ihren KollegInnen zu sprechen. Wer sich bei anderen kritisch zu Wintek äußere, würde vom Management zur Strafe in eine andere Abteilung versetzt. Manchmal würde den ArbeiterInnen der Lohn gekürzt, weil sie angeblich mangelhaft arbeiteten. In der Fabrik gäbe es zwar eine Beschwerdebox, doch niemand traue sich, diese zu nutzen, aus Angst vor dem Management.

Außerdem beschwerten sich die ArbeiterInnen über die kurzen Pausen: Zum Essen hätten sie 30 Minuten Zeit, um Tee zu trinken 15 Minuten. Bevor sie in die Kantine gehen, müssten sie sich umziehen und bei der Essensausgabe oft lange in der Warteschlange stehen. Wenn sie dann zu spät an ihren Arbeitsplatz zurückkommen, würden sie von den AufseherInnen gemahnt.

Die ArbeiterInnen finden, dass Nokia als Winteks größter Auftraggeber durchsetzen sollte, dass die ArbeiterInnen faire Löhne bekommen. Sie haben das Gefühl, dass Nokia auf der Seite von Wintek stehe, anstatt seinen Einfluss als Auftraggeber zu nutzen, um bessere Arbeitsbedingungen beim Zulieferer durchzusetzen. Ihr größter Wunsch ist es, genügend zu verdienen, um ein menschenwürdiges Leben führen zu können.

Auch Foxconn-ArbeiterInnen finden das Sprechverbot am Fließband bedrückend. Sie sind ebenfalls großem Druck ausgesetzt, die Produktionsquoten zu erfüllen. Wenn sie zu spät von der 15minütigen Teepause zurück an den Arbeitsplatz kommen, werde das sofort den Vorgesetzten gemeldet. Als Strafe müssen die ArbeiterInnen dann mitunter in der Ecke stehen – eine demütigende

Disziplinierungsmaßnahme. Auch sie wünschen sich eine menschenwürdige Behandlung durch die Vorgesetzten.

5. Lebensbedingungen der ArbeiterInnen

5.1. Herkunft der ArbeiterInnen

Es ist auffällig, dass sehr wenige Menschen aus Sriperumbudur und Umgebung in der Nokia-SWZ arbeiten, obwohl es die nächstgelegene Stadt ist. Die meisten ArbeiterInnen kommen aus weiter weg gelegenen Dörfern.

Die Nokia-SWZ wurde auf fruchtbarem Ackerland gebaut, das zuvor von Kleinbauernfamilien bestellt worden war. Ihnen wurde es im Jahr 1997 von Sipcot, der „State Industrial Promotion Corporation of Tamil Nadu“ zu einem Preis deutlich unter dem Marktwert abgekauft. Laut VertreterInnen der indischen Anti-SWZ-Bewegung lag dieser teilweise um 100 bis 200 Prozent höher. Einigen Familien zufolge erhielten sie das Versprechen, dass ihre Kinder später in den Fabriken Arbeit finden würden. Das hat sich allerdings nicht bewahrheitet. 90% der Beschäftigten kommen aus weit entfernten Regionen Tamil Nadus. Sie sind es, die sich rund um die Nokia-SWZ niedergelassen haben und sich zu mehr oder weniger einzelnen Zimmern teilen. Je weiter diese von der Arbeitsstelle entfernt sind, desto billiger ist die Miete. Die SWZ-Expertin Madhumita Dutta¹² meint, dass ArbeitsmigrantInnen in den Fabriken eher eingestellt würden als die Menschen aus der direkten Umgebung, da diese in der Gemeinschaft besser verankert wären und mehr Unterstützung von der lokalen Bevölkerung bekommen würden, wenn sie streikten. Für ArbeitsmigrantInnen sei es schwieriger, sich zu organisieren und gegen schlechte Arbeitsbedingungen zu protestieren.

5.2. Löhne

80% der interviewten Nokia-ArbeiterInnen sind regulär angestellt. Zwei davon sind so genannte „trainees“, also im ersten Arbeitsjahr, und zwei sind LeiharbeiterInnen, die über die Arbeitsagentur „Up Shot“ beschäftigt sind. Alle sind zwischen 21 und 27 Jahre alt.

Regulär angestellte ArbeiterInnen verdienen zwischen 5 500 und 11 000 Rupien (ca. 82,5-165 Euro¹³) pro Monat. Die Löhne der LeiharbeiterInnen sind wesentlich niedriger und liegen zwischen 4 500 und 4 900 Rupien (ca. 67,5-73,5 Euro). Über 80% der ArbeiterInnen teilen sich ein Zimmer mit KollegInnen. Nur drei der interviewten ArbeiterInnen wohnen bei den Eltern in ihrem Heimatort, zwei sind verheiratet. Die ArbeiterInnen sagen, dass ihre Löhne so niedrig seien, dass an eine baldige Heirat gar nicht zu denken sei, da sie keine eigene Familie erhalten könnten.

Die für den vorliegenden Bericht interviewten Foxconn-ArbeiterInnen sind zwischen 22 und 26 Jahre alt. 90% der Befragten sind regulär angestellt und verdienen 6 000 bis 8 000 Rupien (ca. 90-120 Euro) im Monat. Die zwei LeiharbeiterInnen verdienen mit 4 500 und 5 600 Rupien (ca. 67,5-84 Euro) auch hier etwas weniger. Alle außer einem Interviewten sind unverheiratet und teilen sich ein Zimmer mit KollegInnen.

Die interviewten Wintek-ArbeiterInnen sind zwischen 21 und 27 Jahre alt und alle regulär angestellt. Nach dem letzten Streik wurden alle LeiharbeiterInnen entlassen. Dennoch verdienen die ArbeiterInnen weniger als bei Nokia und Foxconn, nämlich zwischen 4 500 und 5 600 Rupien (ca. 67,5-84 Euro) pro Monat. Abgesehen von einer Arbeiterin sind alle unverheiratet und teilen die Unterkunft gemeinsam mit anderen.

¹² Interview vom 24.3.2012

¹³ Die Währungsumrechnungen im gesamten Bericht erfolgten gemäß dem Wechselkurs vom Mai 2012.

Der Lohnkostenanteil an den Gesamtkosten eines Mobiltelefons

Folgende Berechnung basiert auf Auskünften der interviewten ArbeiterInnen. Von Nokia liegen diesbezüglich keine Informationen vor.

Nokia produziert mindestens 300 000 Mobiltelefone pro Tag und hat 11 300 Angestellte. Hochgerechnet produziert eine/ein ArbeiterIn also 26 Mobiltelefone pro Tag. Das ist natürlich nur ein Annäherungswert, da für die Produktion eines Telefons nicht alle FließbandarbeiterInnen benötigt werden. Die Löhne bei Nokia variieren zwischen 5500 und 11 000 Rupien (ca. 82,5 – 165 Euro) pro Monat. Der durchschnittliche Lohn der für diesen Bericht interviewten ArbeiterInnen liegt bei ca. 7000 Rupien (ca. 105 Euro). Wenn dieser Lohn durch 24 Arbeitstage pro Monat geteilt wird, ergibt das einen Tageslohn von 290 Rupien (ca. 4,3 Euro). Wird dieser Tageslohn schließlich durch 26 produzierte Mobiltelefone dividiert, die pro Tag pro ArbeiterIn hergestellt werden, so kann daraus geschlossen werden, dass eine / ein ArbeiterIn pro Telefon 11 Rupien (ca. 16 Cent) verdient. Im Falle des Modells Nokia C-3 entspricht das weniger als 1% des Verkaufspreises.

5.3. Monatliche Einkommen und Ausgaben der ArbeiterInnen

Der von der Regierung Tamil Nadus am 1. April 2011 verabschiedete Mindestlohn liegt bei 141 Rupien (ca. 2,1 Euro) pro Tag für ungelernete ArbeiterInnen¹⁴. Dieser Lohn setzt sich aus dem Basislohn von 91 Rupien (ca. 1,3 Euro) plus der variablen, an den Verbraucherindex angepassten Zahlung („consumer priced linked Dearness Allowance“) von derzeit 50 Rupien (ca. 0,75 Euro) zusammen, die die Inflationsrate abdecken soll. Daraus ergibt sich ein monatlicher Mindestlohn von 3 666 Rupien (ca. 55 Euro) für ungelernete ArbeiterInnen. Der Mindestlohn für qualifiziertere ArbeiterInnen liegt bei 147 Rupien (ca. 2,2 Euro) pro Tag bzw. 3 822 Rupien (ca. 57,3 Euro) pro Monat. FacharbeiterInnen haben Anspruch auf einen Mindestlohn von 156 Rupien (ca. 2,3 Euro) pro Tag bzw. 4 056 Rupien (60,8 Euro) pro Monat. Vergleicht man diese Zahlen, so wird offensichtlich, wie eng beieinander die Löhne gut und weniger gut ausgebildeter ArbeiterInnen liegen. Die Mindestlöhne gelten sowohl für regulär Angestellte als auch für LeiharbeiterInnen.

Die untenstehende Tabelle gibt einen Überblick über die durchschnittlichen Löhne bei den drei untersuchten Unternehmen und die Ausgaben der für den Bericht interviewten ArbeiterInnen. Die Löhne liegen alle über den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlöhnen, aber im Folgenden wird deutlich, dass sie zu niedrig sind, um den ArbeiterInnen ein Leben in Würde, mit einem so genannten „Living Wage“, zu erlauben.

<i>Unternehmen</i>	<i>Einkommen in Rupien</i>	<i>Ausgaben in Rupien</i>				
	Lohn	Nahrung	Miete	Medikamente	Transport	Anderes¹⁵
Nokia	7000	1600	1000	700	500	1500
Foxconn	7000	1600	750	400	500	1200
Wintek	5300	1300	800	450	600	900

¹⁴ <http://labour.nic.in/wagecell/Wages/TamilNaduWages.pdf>, 03.04.2012

¹⁵ Andere Ausgaben beinhalten: Telefonwertkarten, Ausgaben für Friseur, (Kino-)Eintrittskarten, Hygiene-Artikel und andere Güter des täglichen Bedarfs, Wasser- und Stromrechnung.

Zusätzlich zu diesen Ausgaben schicken über 80% der befragten ArbeiterInnen ihren Eltern einen von ihrem Einkommen abhängigen Teil, der zwischen 1000 und 4000 Rupien (15-60 Euro) liegt. Sie unterstützen damit auch wesentlich ihre Geschwister und ermöglichen ihnen zum Beispiel, die Kosten für deren Ausbildung oder Hochzeit aufzubringen. Die ArbeiterInnen tragen somit eine große Verantwortung für ihre Familien. Als gut Ausgebildete mit 10-12 Jahren Schulbildung kommt ihnen innerhalb der Familie eine ErnährerInnenrolle zu. Aufgrund ihrer niedrigen Löhne ist es jedoch nicht allen ArbeiterInnen möglich, diese finanzielle Verantwortung wahrzunehmen.

Alle ArbeiterInnen betonten, dass der Lohn nicht ausreiche, um ihre Ausgaben zu decken. Aus diesem Grund muss die Hälfte der interviewten ArbeiterInnen regelmäßig am Ende des Monats bei FreundInnen, KollegInnen, ihren VermieterInnen oder GeldverleiherInnen einen Kredit von 500 bis 1 000 Rupien (ca. 7,5-15 Euro) aufnehmen und schafft es nicht, Reserven für die Zukunft anzulegen. Schätzungen der ArbeiterInnen zufolge wäre dies erst bei einem Einkommen zwischen 15 000 und 20 000 Rupien (ca. 225-300 Euro) möglich. Das entspricht dem Zwei- oder Dreifachen ihrer derzeitigen Löhne.

Für gewöhnlich können die ArbeiterInnen das ausgeborgte Geld im Laufe des Monats zurückzahlen. Ein Arbeiter sagte im Interview, dass er sich immer, wenn er seine Familie in seinem Heimatdorf besuchen wolle, das Geld für die Reise bei seinem Vermieter ausborge und es ihm dann in drei Raten zurückzahle. Eine Wintek-Arbeiterin erzählte Ähnliches „Geld auszuborgen ist für uns regelmäßig notwendig – jeden Monat haben wir wieder das gleiche Problem, dass es nicht ausreicht, vor allem, wenn wir in unsere Heimatdörfer fahren wollen.“ Sie fügte hinzu, dass das Geldleihen auch ein Teufelskreis wäre, denn wenn sie es von ihrem nächsten Monatslohn zurückzahle, bleibe ihr wieder zu wenig über, um zu überleben und sie müsse sich aufs neue Geld borgen.

Ein anderer Arbeiter berichtete, dass er, um seine Schulden zurückzuzahlen, immer wieder auf viele Dinge verzichte und aufhöre, Wertkarten für sein Telefon zu kaufen oder seinen Eltern Geld zu überweisen.

5.3.1. Essen

Das Hauptnahrungsmittel in Südindien ist Reis und Sambar (Gemüse-Eintopf) mit Joghurt. Die ArbeiterInnen essen das jeden Tag zu Mittag und oft auch zu Abend. Fleisch und Fisch sind für sie sehr teuer, weswegen sie sich das oft nur einmal im Monat leisten können. In den Kantinen von Nokia, Foxconn und Wintek gibt es kostenloses vegetarisches Essen. Fleischspeisen gibt es in der Foxconn-Kantine zu kaufen. Bei Nokia bekommen die ArbeiterInnen in der Frühschicht Frühstück und Mittagessen. Während der zweiten Schicht gibt es nur Abendessen. Wenn die ArbeiterInnen dann um 1 Uhr in der Nacht heimkommen, gehen sie sofort zu Bett und schlafen bis in den Vormittag hinein, essen dann daheim und brechen wieder zur Arbeit auf. In der dritten Schicht, von 22:45-06:15 Uhr, gibt es kein Essen in der Kantine. Wenn die ArbeiterInnen in der Früh nach Hause kommen, gehen sie schlafen und essen einmal zuhause, bevor sie wieder arbeiten gehen.

In allen drei Fabriken gibt es Zugang zu kostenlosem Trinkwasser. In ihren Unterkünften haben die ArbeiterInnen normalerweise keine Wasserfilter. Um es zu reinigen, müssten sie es eigentlich abkochen, doch das tun die wenigsten.

5.3.2. Gesundheitsversorgung

Obwohl es in allen drei Fabriken kostenlose medizinische Versorgung gibt, nehmen sie die ArbeiterInnen nur selten in Anspruch, weil sie ihrer Meinung nach mangelhaft ist. Die staatlichen Kliniken, die kostenlose Versorgung für alle bieten, sind normalerweise weit weg von den Fabriken und die Öffnungszeiten (9:00-16:00 Uhr) sowie die langen Wartezeiten sind für SchichtarbeiterInnen so ungünstig, dass sie diese Einrichtungen nicht nutzen können. Aus diesem Grund gehen die meisten in Privatkliniken, die nahe ihren Wohnorten gelegen sind. Dort müssen sie allerdings sowohl die ärztlichen Dienste als auch die Medizin selbst bezahlen.

5.3.3. Transport

90% der befragten ArbeiterInnen wohnen im Umkreis von 20 – 80 km zur Nokia-SWZ und fahren kostenlos mit den Fabrikbussen zur Arbeit und nach Hause. Ihre Fahrtzeiten machen insgesamt zwischen einer Stunde und drei Stunden täglich aus. Die wenigsten haben ein eigenes Fahrzeug, wie zum Beispiel ein Motorrad. In ihre Heimatdörfer fahren die ArbeiterInnen vor allem zu Feiertagen oder Familienfesten mit den öffentlichen Bussen. Vielen ist das nur alle paar Monate möglich, vor allem, seitdem im Jänner 2012 die Bustarife angehoben wurden.

5.4. Unterkünfte

Die ArbeiterInnen leben in gemieteten Zimmern, die meist in einem schlechten Zustand sind und grobe Mängel aufweisen – sowohl was Hygiene als auch was Privatsphäre und Komfort betrifft. Meistens werden die Zimmer oder Häuser bei Privatleuten angemietet und unter KollegInnen geteilt, die alle in der gleichen Fabrik oder zumindest in der Nokia-SWZ arbeiten. Viele ArbeiterInnen wohnen weit entfernt von der Nokia-SWZ, da die Mieten dort niedriger sind. Die interviewten ArbeiterInnen leben alle in extrem beengten Unterkünften, die sie mit mehreren KollegInnen teilen.



Abbildung 1: Unter diesem Dach leben sieben Nokia-ArbeiterInnen



Abbildung 2: Einige Unterkünfte sind in desolatem Zustand.

Für die geteilten Zimmer zahlen sie pro Kopf ca. 500-800 Rupien (ca. 7,5 – 12 Euro) Miete im Monat. Das ist gemessen an Größe, Zustand und Lage der Unterkünfte relativ viel. Zum Beispiel kostet ein 18,5m² großer Raum, den sich sieben Nokia-ArbeiterInnen teilen, 3 500 Rupien (ca. 52,5 Euro) Miete pro Monat. Die lokale Bevölkerung bekäme solch einen Raum für die Hälfte des Mietpreises. Die VermieterInnen schlagen aus den ArbeitsmigrantInnen Kapital. Da lieber an Familien vermietet wird, ist es für Männer zudem schwieriger, an Wohnungen zu kommen und wenn, dann müssen sie höhere Mieten zahlen.

Ein Nokia-Arbeiter erzählte: „Mit vier Kollegen, die bei Foxconn arbeiten, lebe ich in einem 21 m² großen Zimmer in einem kleinen Dorf. Es ist so eng, dass wir, wenn wir alle daheim sind, nicht einmal genug Platz haben, um uns am Boden hinzulegen. Wir schlafen und arbeiten in Schichten. Es gibt nur eine Toilette und ein Badezimmer für 13 Menschen – für uns und die Familie des Vermieters.“



Abbildung 3: Sieben Nokia-Arbeiter teilen sich ein 21 m² großes Zimmer ohne eigenes Bad. Die wenigen persönlichen Dinge liegen auf einem kleinen Regal, die Kleidung hängt an Nägeln an der Wand.

Die Zimmer haben für gewöhnlich keinen Wasseranschluss. Das Wasser muss meist von einem Tank am Dach oder einem Wasserhahn außerhalb des Hauses geholt werden. Nur wenige Unterkünfte verfügen über ein eigenes Badezimmer und eine Toilette. In den meisten Fällen sind diese am Gang und werden von mehreren Hausparteien geteilt.



Abbildung 4: Es gibt weder Fließwasser noch eine Tür in diesem Badezimmer



Abbildung 5: Das Wasser muss von einem Tank am Dach geholt werden



Abbildung 6: Diese Toilette wird von drei Hausparteien, insgesamt 14 Personen, benützt

Nokia-Arbeiter: "Unser Zimmer ist sehr klein. Wir können nicht alle sieben gleichzeitig zuhause sein. Wir arbeiten und schlafen im Schichtbetrieb. Wenn wir frei haben, müssen wir bei Freunden übernachten. Das Badezimmer und die Toilette teilen wir uns mit den Bewohnern von zwei weiteren Zimmern."

In den Unterkünften der ArbeiterInnen gibt es für gewöhnliche keine Küche, Schränke, Betten, Tische oder Sessel. Ihre persönlichen Dinge verstauen die ArbeiterInnen in Regalen, die Kleidung hängt an Nägeln an der Wand. Für Möbel ist kaum Platz, geschlafen wird auf Strohmatten am Boden.

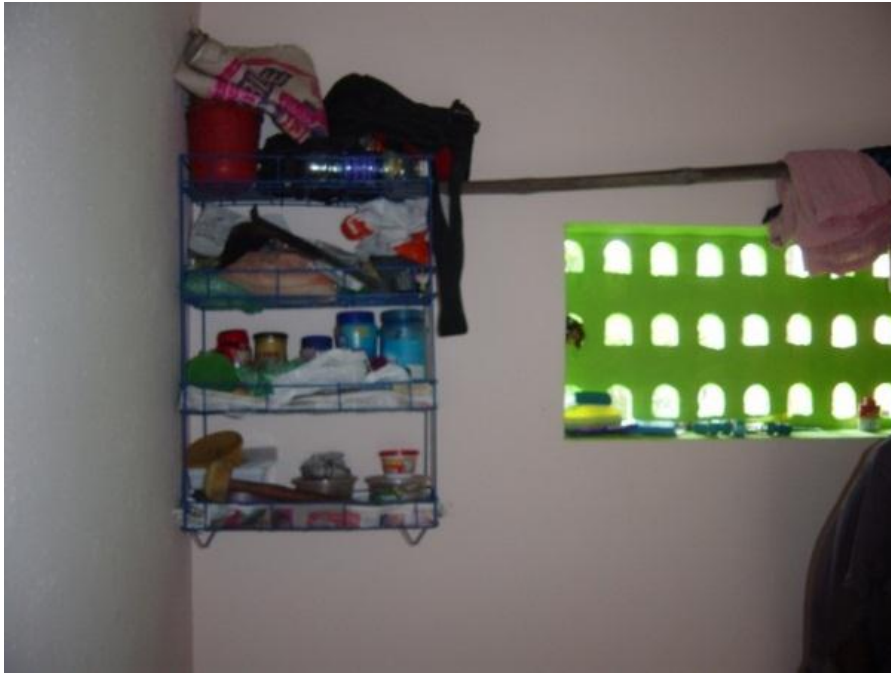


Abbildung 7: Dieses Zimmer ist zwar neu gebaut, aber es gibt keine Möbel.



Abbildung 8: Die drei ArbeiterInnen, die hier wohnen, kochen auf diesem kleinen Kerosin-Ofen am Boden, wo sie auch schlafen.

5.5. Freizeit

“In meiner spärlichen Freizeit mache ich nichts Besonderes. Am liebsten schlafe ich.“ Nokia-Arbeiter

Nach acht Stunden Arbeit und der Busfahrt nach Hause bleibt den ArbeiterInnen nicht viel Freizeit. An ihrem freien Tag erledigen sie Hausarbeiten, wie zum Beispiel Wäschewaschen und Putzen.

Einige ArbeiterInnen erzählten in den Interviews, dass sie manchmal ein Buch lesen, sich mit FreundInnen treffen, fernsehen oder Filme anschauen. Manche lernen auch für ihre Fernstudien. Die liebste Freizeitbeschäftigung ist für die meisten aber das Fernsehen. Diejenigen, die kein eigenes Gerät haben, schauen bei ihren NachbarInnen oder VermieterInnen.



Abbildung 9: In vielen Unterkünften ist das Fernsehgerät der einzige "Luxusartikel" im Raum. Manche ArbeiterInnen haben in den letzten Wahlkampagnen einen Gratis-Fernseher bekommen.

Ihre Freizeit verbringen die ArbeiterInnen hauptsächlich mit ihren MitbewohnerInnen, FreundInnen und manchmal mit der Familie. Pro Monat geben sie zwischen 100 und 500 Rupien (ca. 1,5-7,5 Euro) für Freizeitaktivitäten aus. Dafür kaufen sie sich Kinokarten oder besonderes Essen, wie Fisch oder Fleisch.

Die meisten ArbeiterInnen besitzen das, was sie tagtäglich herstellen: ein Mobiltelefon. Die Nokia-ArbeiterInnen haben 2011 anlässlich der Produktion des 500millionsten Handys in der Fabrik ein Jubiläumsmodell geschenkt bekommen. Es ist 6 400 Rupien (ca. 96 Euro) wert. Einige ArbeiterInnen haben es verkauft, andere benutzen es selbst. Foxconn-ArbeiterInnen besitzen meist Modelle von Nokia, Samsung oder einer weniger bekannten koreanischen Marke, die zwischen 1 800 und 4 500

Rupien (ca. 27-67,5 Euro) kosten. Abgesehen von den Mobiltelefonen ist in vielen Unterkünften das Fernsehgerät der einzige „Luxusartikel“ und wird von allen MitbewohnerInnen genützt.



Abbildung 10: Diese Mobiltelefone des Modells C-3 wurden den regulär angestellten ArbeiterInnen geschenkt, als 2011 das 500millionste Telefon in der Nokia-SWZ produziert wurde.

Die ArbeiterInnen schlafen zwischen sechs und acht Stunden pro Nacht. Manche müssen aber früher aufstehen, weil sie gemeinsam mit vielen anderen ein Badezimmer teilen und es daher am Morgen zu Wartezeiten kommen kann.



Abbildung 11: In keiner der besuchten Unterkünfte gibt es Betten. Die ArbeiterInnen schlafen für gewöhnlich auf Strohmatte am Boden.

5.6. Wünsche für die Zukunft

Auf die Frage, was sie sich für die Zukunft wünschen, antworteten viele ArbeiterInnen, dass sie sich eine Anstellung erhoffen, mit der sie besser abgesichert sind und mehr berufliche Entwicklungsmöglichkeiten hätten.

Bei ihrer Einstellung dachten sie, dass sie diese in der Mobiltelefonindustrie finden würden. Jetzt sind sie ob der niedrigen Löhne enttäuscht und würden gerne anderswo Arbeit finden. Sie wissen, dass Jobs in der öffentlichen Verwaltung (krisen)sicherer sind, aber es ist schwierig, dort eine Anstellung zu bekommen.

Außerdem wollen die meisten bald heiraten, eine eigene Familie gründen und ein eigenes Haus kaufen. Andere würden gerne eine bessere Ausbildung machen. Manche müssen sich auch um die Heirat ihrer Geschwister kümmern.

Generell wünschen sich die ArbeiterInnen höhere Löhne und ein Leben ohne Ängste vor finanziellen Engpässen. 40% der interviewten ArbeiterInnen haben 2008 begonnen, in der Nokia-SWZ zu arbeiten. Ihre schlecht bezahlten Jobs und die Unsicherheit, wie lange sie diese machen können, bewirken bei vielen ein Gefühl der Ausweglosigkeit.

Die Befragten waren sich allesamt nicht sicher, ob sie für die Arbeit in anderen Elektronik-Fabriken qualifiziert genug wären. Für diejenigen, die sich schon einmal an Streiks beteiligt haben, ist es schwierig, anderswo einen Job zu bekommen, weil die Unternehmen sie als potentielle „UnruhestifterInnen“ ansehen und sie deswegen oft nicht einstellen.

Für ihre zukünftigen Kinder wünschen sich die ArbeiterInnen bessere Karrierechancen und wollen, dass sie IngenieurInnen, ÄrztInnen, AnwältInnen, LehrerInnen, Bankangestellte, PolizistInnen werden oder Arbeit im öffentlichen Verwaltungssektor finden.

6. Zusammenfassung und Empfehlungen

“Nokia wirbt damit, Menschen zu verbinden. Das mag für die Kunden gelten, nicht aber für die Arbeiterschaft. Wir fordern das Unternehmen auf, uns wie Menschen, nicht wie Maschinen zu behandeln“¹⁶

Dieser Bericht nahm die Arbeits- und Lebensbedingungen der ArbeiterInnen in der Nokia-SWZ unter die Lupe. Im Nokia-Verhaltenskodex von 2011 heißt es: *“Als Branchenführer strebt Nokia ebenfalls eine Führungsposition in den Bereichen Unternehmensverantwortlichkeit, aktive Förderung von Menschenrechten und Umweltschutz an.“* Mittlerweile hat Nokia seine internationale Marktführerposition verloren. Im Bereich der Unternehmensverantwortlichkeit ist Nokia aber seit jeher weit von einer Spitzenposition entfernt.

Der Nokia-Verhaltenskodex besagt weiters: *„Nokia ist stets bestrebt, eine angemessene Vergütung zu zahlen.“* Obwohl die Löhne der ArbeiterInnen über dem Mindestlohn liegen, wurde im Zuge der Befragungen klar, dass sie damit weder ausreichend ihre Grundbedürfnisse decken, noch Ersparnisse für die Zukunft anlegen können. Bei Nokia, Foxconn und Wintek wird niemand aus dem näheren Umfeld der Sonderwirtschaftszone angestellt. Die meisten ArbeiterInnen kommen von weit her. Sie lassen ihre Familien in ihren Heimatdörfern und Städten zurück und müssen sich rund um die Sonderwirtschaftszone in engen Unterkünften, die sie mit anderen teilen, niederlassen. Sie haben keinen Rückhalt in der lokalen Bevölkerung und können nicht auf deren Solidarität zählen, wenn sie bessere Arbeitsbedingungen fordern. Zudem tragen die ArbeiterInnen auch für ihre Eltern und Geschwister eine finanzielle Verantwortung. Die meisten schicken jeden Monat bis zur Hälfte ihres Lohns nach Hause. Die Unterkünfte sind mangelhaft, Privatsphäre gibt es praktisch keine. Da sie weniger verdienen als ihre KollegInnen bei Nokia und Foxconn, wohnen Wintek-ArbeiterInnen oft noch weiter entfernt von den Fabriken, wo die Mieten billiger sind.

Im Nokia-Verhaltenskodex heißt es: *„Nokia verpflichtet sich in allen Beschäftigungspraktiken, -richtlinien und -verfahren Chancengleichheit auszuüben. Kein/e Mitarbeiter/-in oder Bewerber/-in wird daher bei Erfüllung der Arbeitsplatzanforderungen aus irgendeinem Grund benachteiligt.“* Dies steht im Gegensatz zu der gängigen Verwendung von LeiharbeiterInnen in der Nokia-SWZ und deren benachteiligter Stellung im Unternehmen und in dessen Zulieferbetrieben. Sowohl bei Nokia als auch bei Foxconn und Wintek verdienen LeiharbeiterInnen weniger als die regulär angestellten ArbeiterInnen. Aufgrund mehrerer Berichte kann davon ausgegangen werden, dass letztere aber die gleiche Arbeit verrichten wie ihre regulär angestellten KollegInnen, was einen Verstoß gegen das Arbeitsgesetz, den „Contract Labour Regulation & Abolition Act 1971“, darstellt. Einige LeiharbeiterInnen berichteten auch, dass die Nummern ihrer Arbeitsausweise wiederholt geändert wurden - offensichtlich um Kettenanstellungen zu verschleiern und ihre Arbeitsverhältnisse nicht in reguläre überführen zu müssen.

Im Gegensatz zu regulär angestellten ArbeiterInnen sind LeiharbeiterInnen primär bei ihren Arbeitsagenturen angestellt und nicht bei den Unternehmen selbst, wodurch ihre Interessen nicht durch die Betriebsgewerkschaften vertreten werden können. Obwohl bei Nokia und Foxconn nach Streiks Betriebsgewerkschaften anerkannt wurden, wissen die meisten ArbeiterInnen nicht über ihre Rechte Bescheid. Bei Wintek gibt es bis dato keine anerkannte Betriebsgewerkschaft, obwohl die Gründung einer solchen von den ArbeiterInnen während eines Streiks im Jahr 2011 gefordert wurde.

¹⁶ Nokia-Arbeiter während einer Fokusgruppendifkussion im Jänner 2012

Obwohl alle drei Unternehmen ihren ArbeiterInnen mehr als den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn zahlen, verdienen sie zu wenig, um ihre Grundbedürfnisse ausreichend zu decken und Ersparnisse für die Zukunft zurücklegen zu können. Für die Unternehmen wurde im Bundesstaat Tamil Nadu ein gutes Investitionsklima geschaffen: Sie bekamen Land zu billigen Pachtpreisen, sind von vielen Steuern befreit und bekommen für die im Land selbst verkauften Produkte die Umsatzsteuer rückerstattet. Dennoch erhalten die ArbeiterInnen keine so genannten „Living Wages“, die ein menschenwürdiges Leben erlauben würden,.

Um dem eigenen Verhaltenskodex gerecht zu werden, sollte Nokia in Bezug auf seinen Produktionsstandort in Südindien folgende Empfehlungen wahrnehmen:

- Nokia sollte seinen Angestellten Löhne zahlen, die einem „Living Wage“ entsprechen und es ihnen ermöglichen, ein Leben in Würde zu führen. Laut Angaben der befragten ArbeiterInnen wäre dafür zumindest eine Verdopplung der derzeitigen Löhne notwendig. Studien der Asia Floor Wage Campaign zum Thema „Living Wage“ in asiatischen Ländern zufolge wäre durchschnittlich mindestens eine Erhöhung um etwa 50% des bisherigen Gehalts vonnöten. Nokia sollte weiters dafür sorgen, dass seine Zulieferbetriebe ebenso entsprechende Gehaltserhöhungen vornehmen.
- Nokia sollte dafür sorgen, dass auch im Rahmen der Sonderwirtschaftszone alle international und national geltenden Arbeitsrechte eingehalten werden. So soll es ausnahmslos allen ArbeiterInnen möglich sein, sich gewerkschaftlich zu organisieren und Kollektivverhandlungen zu führen, ohne negative Konsequenzen fürchten zu müssen. Die ArbeiterInnen sollten vom Management aktiv über ihre Rechte aufgeklärt werden und nicht bei der Wahrnehmung ihrer Rechte behindert werden. Dies gilt auch für das Streikrecht.
- Nokia sollte sich auch bei der Behandlung seiner LeiharbeiterInnen an indisches Arbeitsrecht halten und illegale Kettenverträge einstellen. Die Zahl der LeiharbeiterInnen in der Sonderwirtschaftszone sollte reduziert und jene, die über wenige Monate hinaus benötigt werden, sollten in reguläre Anstellungsverhältnisse übergeführt werden. Nokia sollte jegliche Benachteiligung von LeiharbeiterInnen Löhne oder Arbeitsrechte betreffend unterbinden.
- Nokia sollte unabhängige und unangekündigte Überprüfungen seiner Produktionsstandorte durch Multistakeholder-Initiativen und unter Einbeziehung von lokalen NGOs zulassen, um eine lückenlose Einhaltung von Arbeitsrechten sicherzustellen.

Anhang 1:

Frageleitfaden für Einzelinterviews

Socio-demographic data / Salary

- Name (can be a pseudonym)
- Age
- Sex
- Profile (operator, helper etc.)
- Employment status (regular or contract)
- Salary/Income
 - ✓ What is your current monthly income?
 - ✓ How do you spend your income? (Categories: food, housing, transport, schooling, health care etc. – in percentage, if possible)
 - ✓ How much salary would you need to cover your necessities? What is your estimated cost for living?
 - ✓ When was your last increase of salary?
 - ✓ How much was your last increase?
 - ✓ Do you get overtime work paid? How much?
 - ✓ Are you able to put some money aside for savings? How much? What do you plan to use it for?
 - ✓ How much tax do you have to pay?
 - ✓ Do you send any money to your parents? How much?
 - ✓ Do you think your salary is sufficient to meet all your expenses?
- Family:
 - ✓ Relationship status
 - Single
 - Married
 - Divorced
 - Widowed
 - Separated
 - ✓ Size of household (How many people live in your household? How many out of them are employed? Do you have any kids? How many and where do they live?)
- Living conditions
 - ✓ Shelter/Housing

- In what kind of accommodation do you live? (Categories: own house, rented house, shared flat with other colleagues, hostel provided by company)
- How big is your accommodation/house/apartment?
- How many persons live there? What is your relation to them?
- Do you have running /hot/cold water and a sewage system?
- What sanitary facilities do you have access to and where are they located? How many people use one facility?
- Where do you get the drinking water from? (Tap water, Borewell, Corporation supply water, treated and canned water...)

Typical expenses

- Food/Nutrition:
 - ✓ What do you eat? Staple food?
 - ✓ When? How many times a day?
 - ✓ Where do you eat?
 - ✓ Do you have (free) access to adequate safe drinking water?
- Health care
 - ✓ Do you have (free) access to health care?
 - ✓ How far is the nearest hospital from your house/hostel?
 - ✓ Do your children have (free) access to health care?
- Transportation
 - ✓ What kind of transportation do you use regularly? (Categories: Public transport, walking, motorbike...)
 - ✓ Do you own a vehicle?
 - ✓ How far is your workplace from your accommodation, and what means of transportation do you use to get there?
 - ✓ How much time do you spend to go and come back from work?
- Leisure time
 - ✓ Are you aware of the leave policy of your company?
 - ✓ How many days of leave are you entitled to get in a year?
 - ✓ Is it easy to take leave that you are entitled to?
 - ✓ If you happen to work on Sundays (or on any holiday) do you get compensatory off?
 - ✓ How much leisure time do you have in a day?
 - ✓ How do you spend your leisure time?
 - ✓ With whom do you spend your leisure time?
 - ✓ What's your favorite thing to do in your leisure time?

- ✓ How much money do you spend in your leisure time?
- ✓ How many hours do you sleep on average per night?

Work

- Who is your employer? How long have you been working there?
- How long have you been working in the electronics industry?
- What is your position in the company? What kind of work do you do?
- What kind of employment contract do you have?
 - Did you ever sign a contract?
 - If yes, do you have a copy of your contract?
 - Are you aware of your rights as a worker?
 - Did you ever get informed from anybody about your rights?
 - What kind of information does your employer give you (in terms of workers' rights)?
- Working Conditions
 - How many hours a day do you work there? How many days a week?
 - Do you work on weekends?
 - Do you have regular shifts?
 - What was your longest period of time working without any day off?
 - Do you have access to sanitary facilities (bathrooms) at your workplace?

Other

- What kind of electronic devices do you own?
- Do you own a mobile phone?
 - If yes, how much did it cost?
- What is your biggest wish for the future?
- If you have children, what profession would you like them to choose?
- Is there anything you would like to pass on
 - to the consumers of the products you help to produce?
 - to the brands that sell the products?
- What do you do when you run out of money during the month? (take small loan from friend, landlord, colleagues etc)
- Is taking loan a regular feature?
- How do you manage to return these loans?

Anhang 2: Frageleitfaden für Fokusgruppen-Diskussionen

Group work: Income/Expenditure

1. How do you spend your income (Categories: food, housing, transport, schooling, health care etc. – in percentage, if possible) – Draw on Flipchart
2. How much salary would you need to cover your necessities? What is your estimated cost for living?
3. Are you able to put some money aside for savings? How much? What do you plan to use it for?
4. Do you think your salary is sufficient to meet all your expenses? Why not?

1. Food/Nutrition:

- a. What do you eat? What is your Staple food?
- b. When? How many times a day?
- c. Where do you eat?
- d. Do you have (free) access to adequate safe drinking water?

2. Health care

- a. Do you have (free) access to health care?
- b. How far is the nearest hospital from your house/hostel?
- c. Do your children have (free) access to health care?

3. Transportation

- a. What kind of transportation do you use regularly? (Categories: Public transport, walking, motorbike)
- b. Do you own a vehicle?
- c. How far is your workplace from your accommodation, and what means of transportation do you use to get there?
- d. How much time do you spend to go and come back from work?

4. Who is your employer? How long have you been working there?

- a. What kind of employment contract do you have?
- b. Did you ever sign a contract?
- c. If yes, do you have a copy of your contract?

- d. Are you aware of your rights as a worker?
- e. Did you ever get informed from anybody about your rights?
- f. What kind of information does your employer give you (in terms of workers' rights)?

Group work:

1. What are the 3 most challenges you face at work?
2. What is your biggest wish for the future?
3. Is there anything you would like to pass on
 - a. to the consumers of the products you help to produce?
 - b. to the brands that sell the products?

How many hours a day do you work there? How many days a week?

- a. Do you work on weekends?
- b. Do you have regular shifts?

What was your longest period of time working without any day off?

Do you have access to sanitary facilities (bathrooms) at your workplace?

Does your factory have a union? When was it formed? Are you a member of this union?

What do you do when you run out of money during the month? (take small loan from friend, landlord, colleagues etc)

Is taking loan a regular feature?

How do you manage to return these loans?

Leisure time

- ✓ Are you aware of the leave policy of your company?
- ✓ How many days of leave are you entitled to get in a year?
- ✓ Is it easy to take leave that you are entitled to?
- ✓ If you happen to work on Sundays (or on any holiday) do you get compensatory off?
- ✓ How much leisure time do you have in a day?
- ✓ How do you spend your leisure time?
- ✓ With whom do you spend your leisure time?
- ✓ What's your favorite thing to do in your leisure time?
- ✓ How much money do you spend in your leisure time?

- ✓ How many hours do you sleep on average per night?

Work

- ✓ Who is your employer? How long have you been working there?
- ✓ How long have you been working in the electronics industry?
- ✓ What is your position in the company? What kind of work do you do?
- ✓ What kind of employment contract do you have?

What kind of electronic devices do you own?

- ✓ Do you own a mobile phone?

If yes, how much did it cost?