



Clean  
Clothes

Polska

Grubymi  
niem  
szyte

Warunki pracy w fabrykach  
dostawców polskich firm  
odzieżowych w Bangladeszu

## **GRUBYMI NIĆMI SZYTE.**

### **Warunki pracy w fabrykach dostawców polskich firm odzieżowych w Bangladeszu.**

Publikacja powstała na podstawie raportu z badań warunków pracy w fabrykach dostawców polskich firm odzieżowych przeprowadzonych przez Sarah Razak Mujawar i Razak Mujawar przy wsparciu przedstawicieli i przedstawicielek organizacji pracowniczych i związków zawodowych w Bangladeszu.

Koordinacja badań i redakcja publikacji: **Joanna Szabuńko**

Konsultacje merytoryczne i korekta: **Maria Huma**

Fotografie na okładce i w treści raportu: Clean Clothes Campaign

Tłumaczenie raportu z badań: Agnieszka Sobolewska

Projekt graficzny i skład: Manto (manto.com.pl)

Publikacja przygotowana przez:

Polską Zieloną Sieć ([www.zielonasiec.pl](http://www.zielonasiec.pl))



*Polska Zielona Sieć*

Fundację Kupuj Odpowiedzialnie ([www.ekonsument.pl](http://www.ekonsument.pl))



Koalicję Clean Clothes Polska ([www.cleanclothes.pl](http://www.cleanclothes.pl))

# **Clean Clothes**

**Polska**



Kraków, Warszawa 2014



Publikacja jest współfinansowana ze środków Unii Europejskiej. Za treść publikacji odpowiada Polska Zielona Sieć a wyrażone w niej poglądy nie są oficjalnym stanowiskiem Unii Europejskiej.

Raport „Grubymi nićmi szyte. Warunki pracy w fabrykach dostawców polskich firm odzieżowych w Bangladeszu” jest dostępny na licencji Creative Commons. Uznanie autorstwa 3.0 Polska.

# Spis treści

<b>STRESZCZENIE</b>	<b>6</b>	<b>---</b>
<b>WPROWADZENIE</b>	<b>7</b>	<b>---</b>
Jak powstał raport?	8	
Odpowiedzialny przemysł odzieżowy	9	
Polski przemysł odzieżowy	12	
Przemysł odzieżowy w Bangladeszu	13	
<b>WARUNKI PRACY W FABRYCE NEW GENERATION FASHION LTD. – DOSTAWCY LPP S.A.</b>	<b>14</b>	<b>---</b>
LPP S.A.	14	
New Generation Fashion Ltd. – dostawca LPP S.A.	15	
Pracownice i pracownicy New Generation Fashion Ltd.	16	
Warunki pracy w New Generation Fashion Ltd.	17	
Historia Sumaiyi, pracownicy New Generation Fashion Ltd.	22	
<b>WARUNKI PRACY W FABRYCE MATRIX DRESSES LTD. – DOSTAWCY MONNARI TRADE S.A.</b>	<b>23</b>	<b>---</b>
Monnari Trade S.A.	23	
Matrix Dresses Ltd. – dostawca Monnari Trade S.A.	24	
Pracownice i pracownicy Matrix Dresses Ltd.	24	
Warunki pracy w Matrix Dresses Ltd.	25	
Historia Shubhorny, pracownicy Matrix Dresses Ltd.	26	
<b>WARUNKI PRACY W FABRYCE A PLUS INDUSTRIES LTD. – DOSTAWCY CARRY SP. Z O.O.</b>	<b>27</b>	<b>---</b>
Carry sp. z o.o.	27	
A Plus Industries Ltd. – dostawca Carry sp. z o.o.	28	
Pracownicy i pracownice A Plus Industries Ltd.	29	
Warunki pracy w A Plus Industries Ltd.	32	
Historia Rokeyi, pracownicy A Plus Industries Ltd.	37	
<b>REKOMENDACJE</b>	<b>38</b>	<b>---</b>

# Streszczenie

Raport Clean Clothes Polska „Grubymi nićmi szyte. Warunki pracy w fabrykach dostawców polskich firm odzieżowych w Bangladeszu” jest pierwszą publikacją przedstawiającą sytuację osób zatrudnionych w łańcuchach dostaw polskich firm odzieżowych. Został opracowany na podstawie badań przeprowadzonych w Dhace, stolicy Bangladeszu, wśród pracownic i pracowników trzech wybranych fabryk szyjących ubrania LPP S.A., Monnari Trade S.A. oraz Carry sp. z o.o.

Wywiady z ponad 100 pracownicami i pracownikami przeprowadzone zostały na podstawie kwestionariusza stosowanego przez Clean Clothes Campaign w monitorowaniu przestrzegania podstawowych standardów prawa pracy w fabrykach odzieżowych w krajach produkcyjnych w Azji i Europie. Rozmowy odbywały się poza terenem fabryk, w lokalizacjach wybranych przez badane osoby oraz z zachowaniem ich anonimowości.

4

Wyniki wywiadów pokazują, że we wszystkich badanych fabrykach pojawiają się naruszenia praw pracowniczych. Według badanych pracownice i pracownicy są zatrudniani bez jakichkolwiek umów, łamane są normy czasu pracy i prawo do urlopu czy zwolnienia w razie choroby. Zdarzały się przypadki przemocy słownej i fizycznej. W żadnej z fabryk nie działał związek zawodowy ani inna forma reprezentacji pracowniczej. Płace we wszystkich fabrykach nie wystarczały pracownikom i pracownikom na godne życie. Zwykle mieszkali oni w slumsach, w bardzo złych warunkach, nie stać ich było na odpowiednie wyżywienie, leczenie czy edukację dzieci.

Przykłady opisane w raporcie ilustrują szerszy problem łamania praw pracowniczych w bangladeskich fabrykach, w których szyje się coraz częściej ubrania polskich marek. Polskie firmy odzieżowe nie podejmowały do tej pory widocznych i kompleksowych działań na rzecz zapewnienia przestrzegania standardów prawa pracy w swoich łańcuchach dostaw. Raport kończą skierowane do nich rekomendacje wskazujące na działania jakie są konieczne do podjęcia, by produkcja polskiej odzieży była odpowiedzialna społecznie. Skupiają się one na tworzeniu, wdrażaniu, monitorowaniu i raportowaniu strategii CSR, które w rzeczywisty sposób przyczyniają się do poprawy warunków pracy i życia pracownic i pracowników w fabrykach dostawców polskich firm odzieżowych.

# Wprowadzenie

Publikacja „Grubymi nićmi szyte. Warunki pracy w fabrykach dostawców polskich firm odzieżowych w Bangladeszu” jest częścią międzynarodowej inicjatywy Clean Clothes Campaign na rzecz godnych płac w przemyśle odzieżowym. W jej ramach organizacje pozarządowe i pracownicze prowadzą monitoring warunków pracy i płac w fabrykach w Azji, Europie Wschodniej, Turcji i Gruzji. Pokazuje on, że płace w globalnym przemyśle odzieżowym często nie wystarczają pracownikom i pracownikom na zaspokojenie podstawowych potrzeb życiowych. Wyniki prowadzonych badań są podstawą kampanii konsumenckiej „Godna Płaca dla Wszystkich” skierowanej do firm odzieżowych oraz decydentów w całej Unii Europejskiej. Kampanię prowadzą platformy Clean Clothes Campaign w 17 krajach europejskich, w tym Clean Clothes Polska ([www.cleanclothes.pl](http://www.cleanclothes.pl)).

5

Raport „Grubymi nićmi szyte” jest pierwszą publikacją przedstawiającą warunki pracy u dostawców polskich firm odzieżowych. Ilustruje on realia pracy i życia szwaczek z trzech wybranych fabryk w Dhace, stolicy Bangladeszu, szyjących ubrania polskich marek: House, Carry, Monnari, a w przeszłości również Top Secret i Troll. W fabrykach nie są w pełni przestrzegane prawa pracownicze określone zarówno poprzez międzynarodowe standardy, jak i bangladeskie prawo pracy.

Przykłady fabryk opisanych w raporcie mają na celu zwrócenie uwagi na szerszy problem nieprzestrzegania standardów pracy dotyczący całych łańcuchów dostaw firm odzieżowych. Pokazują konieczność kompleksowego monitorowania dostawców i zapewnienia jak najwyższych standardów praw człowieka i praw pracowniczych stanowiących podstawę społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR). Polskie firmy nie podejmowały jak dotąd widocznych działań w tym zakresie. Celem raportu jest poszerzenie dyskusji na temat odpowiedzialności polskich firm za ich działania poza granicami kraju oraz zmotywowanie ich do rozwijania i wdrażania strategii CSR poprawiających warunki pracy osób zatrudnionych w ich łańcuchach dostaw. Raport ma również przyczynić się do wzmocnienia wiedzy konsumentów i konsumentek na temat praktyk polskich firm odzieżowych oraz zachęcenia ich do udziału w kampaniach prowadzących do poprawy warunków pracy i zapewnienia godnej płacy osobom szyjącym kupowane przez nich ubrania.

Wstępne wyniki prezentowanych w raporcie badań zostały rozestane przez Clean Clothes Polska do firm zlecających produkcję w badanych fabrykach: LPP S.A., Monnari Trade S.A. i Carry sp. z o.o. Pisemnej odpowiedzi udzieliły LPP S.A. oraz Monnari Trade S.A.

LPP zadeklarowała, że firma jest „obecnie w trakcie budowania długofalowej polityki społecznej odpowiedzialności biznesu, która obejmie także kwestie związane z łańcuchem dostaw czy tematy środowiskowe. Jednym z jej elementów będzie także aktywna i transparentna komunikacja”<sup>1</sup>.

Monnari w swojej odpowiedzi zwracając uwagę, że od 2009 r. spółka przechodziła trudności finansowe, wyjaśniła: „W związku z trudną sytuacją wewnętrzną oraz redukcją zatrudnienia spółka nie podejmowała kroków w celu sformalizowania działań CSR. Monnari Trade S.A. zamierza stworzyć politykę w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu obejmującą również zagadnienia odpowiedzialnego społecznie łańcucha dostaw”.

## JAK POWSTAŁ RAPORT?

Raport „Grubymi nićmi szyte” powstał w wyniku badań przeprowadzonych przez Clean Clothes Polska we współpracy z bangladeską badaczką Sahrą Razak Mujwar oraz przedstawicielkami organizacji pracowniczych działających w Dhace.

Badania zostały przeprowadzone w okresie od listopada 2013 do kwietnia 2014 w trzech fabrykach produkujących ubrania polskich firm odzieżowych: LPP S.A., Carry sp. z o.o., Monnari Trade S.A. oraz w przeszłości Redan S.A. Fabryki zostały zlokalizowane w wyniku monitorowania stron internetowych oraz informacji pozyskanych od organizacji pracowniczych w Bangladeszu.

6

Badania opierały się przede wszystkim o wywiady z pracownikami i pracownikami fabryk produkujących na zlecenie polskich firm. W sumie przeprowadzono prawie 100 wywiadów. Ich podstawą był kwestionariusz opracowany w oparciu o narzędzia Clean Clothes Campaign stosowane do badań warunków pracy w fabrykach odzieżowych w różnych krajach. Kwestionariusz składał się z pytań dotyczących przestrzegania w badanych fabrykach podstawowych standardów pracy, takich jak: bezpieczeństwo i legalność zatrudnienia, normy czasu pracy, płaca minimalna i godna płaca, wolność zrzeszania się. Standardy te mają swoje podstawy zarówno w konwencjach i deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy<sup>2</sup> jak również w bangladeskim prawie pracy<sup>3</sup>. Ważnym tematem, poruszonym w rozmowach z pracownikami i pracownikami, były koszty i warunki życia. Celem uwzględnienia tych informacji w badaniach i raporcie jest przybliżenie odbiorcom tła ważnego dla zrozumienia problemów pracownic i pracowników fabryk odzieżowych.

W trosce o bezpieczeństwo pracownic i pracowników, jak również o wiarygodność uzyskanych danych, wywiady zostały przeprowadzone poza terenem fabryki, w lokalizacjach wybranych przez badane osoby oraz z zachowaniem ich anonimowości.

1. Całość oświadczenia dostępna stronie internetowej LPP S.A., [www.lppsa.com/firma/aktualnosci/356](http://www.lppsa.com/firma/aktualnosci/356)

2. Dokumenty Międzynarodowej Organizacji Pracy, [www.mop.pl/html/index1.html](http://www.mop.pl/html/index1.html)

3. Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. 30 of 2013), [www.ilo.org/dyn/natlex/natlex\\_browse.details?p\\_lang=en&p\\_country=BGD&p\\_classification=01.02&p\\_origin=COUNTRY&p\\_sortby=SORTBY\\_COUNTRY](http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=BGD&p_classification=01.02&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY)

## ODPOWIEDZIALNY PRZEMYSŁ ODZIEŻOWY

### Globalny łańcuch dostaw

Charakterystyczną cechą przemysłu odzieżowego jest długi łańcuch dostaw. Większość ubrań trafiających do markowych sklepów w Europie, w tym w Polsce, ma za sobą podróż przez kilka lub kilkanaście krajów. Wynika to z faktu, że poszczególne etapy produkcji zaczynając od pozyskiwania surowca (głównie bawełny), poprzez wyrób tekstyliów, farbowanie, produkcję nici, opracowanie projektów, aż po szycie i wykańczanie, ulokowane są w różnych regionach świata. Zwykle jednak najbardziej pracochłonne etapy są przenoszone do krajów rozwijających się, a te najbardziej opłacalne odbywają się w Europie i innych krajach rozwiniętych.

Na każdym etapie wykorzystywane są lokalne zasoby i miejscowa siła robocza. W trakcie produkcji odzieży dochodzi do naruszeń standardów ochrony środowiska jak również praw człowieka. Dlatego kluczowe jest zaangażowanie ostatecznych beneficjentów całego procesu, firm odzieżowych, w zapobieganie tym naruszeniom poprzez odpowiedzialne monitorowanie łańcucha dostaw i reagowanie na pojawiające się nieprawidłowości.

### Spółeczna Odpowiedzialność Biznesu (CSR)

Strategie CSR tworzone są przez firmy deklarujące chęć osiągnięcia równowagi między ich efektywnością i dochodowością a interesem społecznym. Określone są w nich zobowiązania firm dotyczące między innymi praw człowieka oraz ochrony środowiska naturalnego wraz ze strategiami na rzecz zapewnienia wprowadzenia ich w życie. Realizowanie CSR jest dobrowolne, nie wynika ze zobowiązań prawno-ustawowych. Strategie CSR są w dużej mierze odpowiedzią firm na wzrastającą świadomość i wymagania konsumentów dotyczące etycznego postępowania firm. Niestety często CSR stają się tylko narzędziem budowania wizerunku firmy (PR) czy marketingu. Stąd pojawiające się różnego rodzaju inicjatywy zmierzające do regulacji w tym zakresie. Należą do nich Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych<sup>4</sup>, Wytyczne ONZ ds. Biznesu i Praw Człowieka<sup>5</sup>, Dyrektywa UE dotycząca raportowania pozafinansowego<sup>6</sup> czy inicjatywa wprowadzająca standard raportowania CSR, Global Reporting Initiative<sup>7</sup>.

### Kodeks postępowania (Code of Conduct)

Wszystkie firmy obowiązują przepisy prawa pracy w krajach, w których działają. Odpowiedzialne przedsiębiorstwa tworzą dodatkowo swoje własne zasady ujmując je w kodeksy postępowania. Zawierają one zbiory zasad etycznych przyjmowanych przez firmę oraz wskazówki dotyczące ich wprowadzania w życie. W kodeksie mogą znaleźć się zapisy dotyczące praw pracowniczych. Modelowy kodeks dla firm odzieżowych został opracowany przez Clean Clothes Campaign. Odwołuje się on do podstawowych standardów Międzynarodowej Organizacji Pracy: zakaz pracy przymusowej i pracy dzieci, niedyskryminowanie pracowników, respektowanie prawa do zrzeszania się i zbiorowych negocjacji pracowników, godne płace, przestrzeganie ustawowego czasu pracy i opłacanie nadgodzin, zapewnienie godnych warunków

4. Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, [www.oecd.org/corporate/mne/38111315.pdf](http://www.oecd.org/corporate/mne/38111315.pdf)

5. Guiding principles on business and human rights, [www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)

6. Non-financial reporting, [ec.europa.eu/internal\\_market/accounting/non-financial\\_reporting/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/internal_market/accounting/non-financial_reporting/index_en.htm)

7. Global Reporting Initiative, [www.globalreporting.org/Pages/default.aspx](http://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx)

pracy (bezpieczne, przyzwoite miejsce pracy i zakaz przemocy fizycznej, werbalnej i psychicznej), zawieranie umów o pracę<sup>8</sup>. Kodeksy mogą również zawierać politykę przestrzegania standardów ochrony środowiska. Powinny być wdrażane w całym łańcuchu dostaw firm we współpracy z podwykonawcami i przy zaangażowaniu pracownic i pracowników. Kodeksy są również udostępniane przez firmy publicznie, a wyniki ich realizacji przedstawiane są w raportach na temat realizacji działań CSR publikowanych przez firmy.

### **Praktyki zamówień**

Firmy odzieżowe działające na globalnym rynku mają realny wpływ na poprawę warunków pracy ludzi wytwarzających ich produkty. Za każdym razem gdy zlecają produkcję swoim dostawcom i negocjują warunki jej realizacji. To wtedy ustalane są ceny powstających w fabrykach produktów mające wpływ na płace szwaczek. Wtedy również uzgadnia się terminy dostaw, które jeśli są nierealistyczne skutkują przeciągającymi się nadgodzinami. Wreszcie, lokując znaczące zamówienia w poszczególnych fabrykach, długoterminowo firmy odzieżowe mogą współpracować z dostawcami realizując założenia ich kodeksów postępowania, monitorując ich przestrzeganie i podejmując działania naprawcze. Długoterminowa i odpowiedzialna współpraca daje szansę na rzeczywistą poprawę warunków pracy.

### **Inicjatywy Wielostronne**

Inicjatywy Wielostronne są formą współpracy firm, przedstawicieli pracowników (np. związków zawodowych) i organizacji pozarządowych. Ich celem jest wspólne wypracowanie i stosowanie efektywnych narzędzi zapewniających np. przestrzeganie praw pracowniczych. W ramach Inicjatyw Wielostronnych powstają wspólne kodeksy postępowania. Są one przyjmowane przez wszystkie uczestniczące firmy, które następnie poddają się niezależnym audytom społecznym w celu weryfikacji realizacji kodeksu w swoich łańcuchach dostaw. Przykładowe inicjatywy wielostronne to Ethical Trading Initiative (członkowie to m.in. Inditex, C&A, Marks & Spencer), Fair Labor Association (członkowie to m.in. Adidas, Nike, H&M), Fair Wear Foundation (członkowie to małe i średnie firmy odzieżowe np. Jack Wolfskin, Salewa). Do podobnych inicjatyw nie należą jeszcze polskie firmy odzieżowe.

### **Audyt społeczny**

Codziennie większość firm jest audyt służyący sprawdzeniu prawidłowości ich działalności w sferze finansowej. Na podobnym pomysle oparty jest audyt społeczny, który oznacza monitorowanie realizacji kodeksów postępowania firm w zakresie standardów społecznych i ochrony środowiska. Audyt społeczny jest wiarygodny i spełnia swoją funkcję tylko wtedy, gdy przeprowadzają go niezależni eksperci, instytucje, organizacje. Ważne by uwzględniał on zróżnicowane źródła informacji, w tym np. analizę dokumentacji firmy, wywiady z kierownictwem ale również rozmowy z pracownikami i pracownicami przeprowadzone w sposób zapewniający im swobodę wypowiedzi, bezpieczeństwo i anonimowość. Audyty społeczne są prowadzone w samej firmie jak również u jej dostawców. Wyniki audytów są analizowane i wykorzystywane do tworzenia i realizacji planów naprawczych.

8. Kodeksy postępowania a prawa pracownicze, [www.cleanclothes.pl/materialy/publ\\_10\\_kodeksy\\_postepowania\\_a\\_prawa\\_pracownicze.pdf](http://www.cleanclothes.pl/materialy/publ_10_kodeksy_postepowania_a_prawa_pracownicze.pdf)



## **Porozumienie na rzecz ochrony przeciwpożarowej i bezpieczeństwa budynków w Bangladeszu**

Przełomową inicjatywą związaną z podnoszeniem standardów pracy w przemyśle odzieżowym jest Porozumienie na rzecz ochrony przeciwpożarowej i bezpieczeństwa budynków w Bangladeszu. Porozumienie zostało zawarte w lipcu 2013 po katastrofie Rana Plaza, gdzie w zawałonym budynku fabryk odzieżowych zginęło ponad 1100 osób a ponad 2000 zostało rannych. Był to najtragiczniejszy wypadek w historii przemysłu odzieżowego, spowodowany złym stanem budynku, przeciążoną konstrukcją i łamaniem standardów BHP. Sygnatariusze Porozumienia zobowiązali się do pięcioletniej współpracy w zakresie monitorowania fabryk swoich dostawców w Bangladeszu i naprawy zidentyfikowanych nieprawidłowości związanych z ochroną przeciwpożarową i technicznym bezpieczeństwem budynków. Wyniki działań będą udostępniane publicznie, a członkowie Porozumienia zapewnią fundusze na realizację jego założeń. Porozumienie jest prawnie wiążącą umową a jego stronami jest już ponad 150 firm odzieżowych. Taka forma współpracy firm została zastosowana po raz pierwszy. Moc zobowiązań firm, duża liczba sygnatariuszy i wymóg wkładu finansowego dają szansę na większą skuteczność tej inicjatywy. Do Porozumienia przystąpiło większość europejskich firm produkujących w Bangladeszu w tym polska spółka LPP S.A., której ubrania marki Cropp były produkowane w zawałonym budynku Rana Plaza.

## **Kampanie organizacji pozarządowych**

Monitorowaniem warunków pracy przy produkcji odzieży oraz współpracą z pracownikami i konsumentami od lat zajmują się organizacje pozarządowe m.in. Clean Clothes Campaign. Opracowują one propozycje poprawy sytuacji warunków pracy i podejmują dialog z firmami. Organizacje pozarządowe podejmują również akcje edukacyjne wzmacniające wiedzę konsumentów i konsumentek oraz angażują ich w kampanie na rzecz poprawy przestrzegania praw pracowniczych i ochrony środowiska w przemyśle odzieżowym. Firmy liczą się z głosem konsumentek i konsumentów, którzy kupują ich ubrania. Dlatego, by kampanie organizacji pozarządowych były skuteczne, kluczowe jest wsparcie konsumenckie.

## **GODNA PŁACA DLA WSZYSTKICH!**

**Godna płaca to taka, którą otrzymuje się za standardowy tydzień pracy i taka, która wystarcza zatrudnionym w przemyśle odzieżowym na zakup jedzenia i ubrania dla siebie i swojej rodziny, opłacenia mieszkania, opieki zdrowotnej, kosztów transportu, edukacji, a także pozwala zaoszczędzić drobną sumę na nieprzewidziane wydatki i zdarzenia losowe.**

Clean Clothes Campaign apeluje do:

- firm odzieżowych o powzięcie zdecydowanych i mierzalnych kroków w celu zagwarantowania każdemu pracownikowi przemysłu odzieżowego godnej płacy;
- rządów krajów w których zlokalizowane są fabryki odzieżowe o ustanowienie płacy minimalnej na poziomie godnej płacy;
- rządów krajów europejskich o wdrożenie regulacji, które zobowiążą firmy do wzięcia odpowiedzialności za swój wpływ na życie pracowników zatrudnionych w ich łańcuchu dostaw, w tym realizacji prawa do godnej płacy.

Do akcji można przyłączyć się podpisując petycję na [www.cleanclothes.pl/godna\\_placa](http://www.cleanclothes.pl/godna_placa)

## POLSKI PRZEMYSŁ ODZIEŻOWY

Polski przemysł odzieżowy ma długie tradycje, jednak w ciągu ostatnich 20 lat jego skala i znaczenie stopniowo malała. Od lat 90-tych wiele fabryk stawało się nierentowne nie wytrzymując realiów wolnego rynku oraz konkurencji tańszych krajów produkcyjnych. Ważnym powodem tego załamania był fakt, że większość z nich produkowała w systemie OPT (*Outward Processing Trade*) co oznaczało, że w Polsce odbywało się jedynie szycie odzieży na podstawie projektów zagranicznych firm i z wykorzystaniem ich materiałów, a często również maszyn. Polskim wkładem była wykwalifikowana, tania siła robocza, która z czasem stała się zbyt kosztowna. Ze względu na tę praktykę, większość polskich producentów nie rozwinęła własnych marek i samodzielnych modeli działania, pozwalających im przetrwać po wycofaniu się zagranicznych zlecniodawców.

Obecnie działa w Polsce ok. 2 tys. przedsiębiorstw odzieżowych zatrudniających ponad 100 tys. osób. W większości są to małe firmy, zatrudniające poniżej 50 pracowników i pracowników<sup>9</sup>. Polskie fabryki znajdują swoje nisze produkując pod własnymi markami lub na zlecenie małych i średnich firm z krajów europejskich. Tylko niektóre z nich wciąż są dostawcami znanych zachodnich marek, ale głównie tych z wyższej półki. Dzięki wysoko wykwalifikowanym pracownikom polskie fabryki przyjmują zlecenia na produkcję wysokiej jakości ubrań. Firmom lokującym produkcję w Polsce zależy również na bliskości fabryk i niższych kosztach transportu. Są to głównie marki stawiające na jakość a nie te produkujące masowo, więc zlecenie szycia w Azji nie jest dla nich opłacalne. Polskie fabryki szukają szansy dla siebie również w szyciu indywidualnych projektów na miarę.

Jednocześnie rozwijają się polskie firmy zlecające produkcję w Azji. Sklepy polskich marek są obecne we wszystkich centrach handlowych w naszym kraju, a czasem również poza jego granicami. Nie zawsze klienci wiedzą jednak, że kupując w Reserved, House, Cropp, Mohito, Monnari, Carry, Top Secret, Tatum itd., kupują ubrania polskich marek. Polskie firmy powielają model działania sprawdzony przez międzynarodowe koncerny odzieżowe lokując działy projektowania, marketingu i dystrybucji w kraju swojej siedziby, a produkcję zlecając niezależnym dostawcom w tańszych krajach na przykład azjatyckich (Bangladeszu, Chinach, Indiach itd.). Liderem tego trendu jest gdańska spółka LPP S.A., jej śladem podążają Monnari Trade S.A., Redan S.A., Carry sp. z o.o. i inni. Niestety do tej pory polskie firmy nie naśladowały międzynarodowych konkurentów w widocznych działaniach na rzecz społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR). W przeciwieństwie do firm takich jak Marks&Spencer czy H&M polskie marki do czasu wydania niniejszego raportu nie publikowały swoich kodeksów postępowania zobowiązujących firmy do przestrzegania podstawowych standardów praw człowieka i ochrony środowiska w całym łańcuchach dostaw, jak również nie udostępniały publicznie strategii wprowadzania takich kodeksów w życie i ewentualnych rezultatów ich monitorowania.

9. Rocznik statystyczny przemysłu 2013, GUS 2014, [www.stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-statystyczny-przemyslu-2013,5,7.html](http://www.stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-statystyczny-przemyslu-2013,5,7.html)

## PRZEMYSŁ ODZIEŻOWY W BANGLADESZU

Bangladesz jest drugim po Chinach największym na świecie eksporterem odzieży<sup>10</sup>. W bangladeskich fabrykach odzieżowych pracuje ok. 4 miliony osób, głównie młodych kobiet<sup>11</sup>. Przemysł odzieżowy ma 17% udziału w PKB Bangladeszu i odpowiada za 78% eksportu tego kraju<sup>12</sup>.

Większość fabryk odzieżowych zlokalizowana jest w stolicy kraju, Dhace, lub w jej okolicach, w dystryktach Rayer bazar, Mirpur, Narayanganj, Savar, Gazipur i Valuka. Z dala od stolicy produkcja odzieży odbywa się w miastach Chittagong i Khulna.

Około 50% odzieży produkowanej w Bangladeszu trafia do Europy, a 30% do USA. Największym odbiorcą bangladeskiego przemysłu odzieżowego jest szwedzka firma H&M. Wartość jej zamówień w fabrykach w tym kraju wyniosła w 2012 r. 1,1 miliarda euro.<sup>13</sup> Jednak w Bangladeszu swoją produkcję lokuje większość światowych firm sprzedających odzież jak Inditex (marki Zara, Bershka, Stradivarius etc), Primark, Mango, Benetton, C&A, KIK, Carefour, Lidl i wiele innych. Dołączają do nich polskie firmy, w tym LPP S.A., Monnari Trade S.A., Redan S.A. i Carry sp. z o.o.

Bangladesz jest jednym z najtańszych producentów odzieży. Jest to możliwe dzięki bardzo niskim wynagrodzeniom wypłacanym pracownikom fabryk. Płaca minimalna w tym kraju do grudnia 2013 wynosiła 3000 taka (117 zł)<sup>14</sup>. Została podwyższona do 5300 taka (207 zł) w wyniku protestów pracowniczych spowodowanych głodowymi pensjami oraz serią tragicznych pożarów w fabrykach, a zwłaszcza katastrofą Rana Plaza. Protestujący pracownicy i pracownice domagali się podwyżki do 8000 taka (312 zł). Wszystkie te kwoty są dalekie od godnej płacy, wystarczającej na podstawowe potrzeby życiowe, które organizacje pracownicze i pozarządowe szacują dla Bangladeszu na poziomie 25 687 taka (1002 zł).

Obok zbyt niskich płac, dużej ilości nadgodzin, braku umów i wynikających z nich praw oraz fabryk niespełniających podstawowych standardów BHP dużym problemem bangladeskich pracownic i pracowników są trudności w egzekwowaniu prawa do zrzeszania się. Pracodawcy w Bangladeszu często mają wrogi stosunek do związków zawodowych. Wykorzystują taktyki tłumiące próby tworzenia związków zawodowych w tym zastraszanie, dyskryminację, zwolnienia z pracy i wilcze bilety. Z ponad 5 tys. fabryk, tylko 149 posiada zarejestrowane związki zawodowe, z których większość powstała dziesiątki lat temu. Brak swobody działania organizacji pracowniczych jest kluczowym problemem, który wpływa na brak poprawy w przestrzeganiu pozostałych standardów pracy.

10. United Nations Conference on Trade and Development, 'UNCTAD Handbook of Statistics 2011', United Nations, New York and Geneva, 2011.

11. Deadly Denim: Sandblasting in the Bangladesh Garment Industry, lean Clothes Campaign 2012, [www.cleanclothes.org/resources/publications/ccd-deadly-denim.pdf/view](http://www.cleanclothes.org/resources/publications/ccd-deadly-denim.pdf/view)

12. Fatal fashion. Analysis of Recent Factory Fires in Pakistan and Bangladesh, Clean Clothes Campaign, SOMO 2013, [www.cleanclothes.org/resources/publications/fatal-fashion.pdf/view](http://www.cleanclothes.org/resources/publications/fatal-fashion.pdf/view)

13. Financial Express (26 grudnia 2012) "Achilles' heel of the RMG Sector", Syed Munir Khasru, [www.thefinancialexpress-bd.com/index.php?ref=MjBfMTJfMjZfMTJfMTV82XzE1NDM4OQ](http://www.thefinancialexpress-bd.com/index.php?ref=MjBfMTJfMjZfMTJfMTV82XzE1NDM4OQ)

14. 1 taka = 0,039 zł wg kursu wymiany walut NBP z dn. 16.04.2014, [www.nbp.pl/home.aspx?f=/kursy/kursyb.html](http://www.nbp.pl/home.aspx?f=/kursy/kursyb.html)

# Warunki pracy w fabryce New Generation Fashion Ltd. – dostawcy LPP S.A.

## LPP S.A.

12 LPP S.A. jest największą polską firmą odzieżową. Powstała w 1995 r. i od tego czasu rozwija się bardzo dynamicznie. Obecnie LPP S.A. posiada pięć marek: Reserved, House, Mohito, Cropp i Sinsay. Spółka organizuje swoją działalność według schematu działania większości międzynarodowych koncernów odzieżowych. Projektowaniem i dystrybucją odzieży zajmuje się centrala w Polsce, natomiast produkcja zlecana jest fabrykom w Azji, głównie w Chinach i Bangladeszu. Swoje produkty firma sprzedaje w dwunastu krajach Europy Środkowo-Wschodniej, a w 2014 r. planuje otwarcie nowych sklepów w Niemczech rozpoczynając rozbudowę sieci sklepów LPP na zachód od Polski. Dodatkowo firma planuje oferować swoje produkty również na rynkach bliskowschodnich.

Od 2001 r. LPP jest notowana na warszawskiej giełdzie, gdzie ceny jej akcji stale pną się w górę bijąc kolejne rekordy. Na swojej stronie internetowej LPP określa się jako „jedno z najdynamiczniej rozwijających się przedsiębiorstw odzieżowych na świecie”. W 2013 r. LPP osiągnęła przychody netto ze sprzedaży w wysokości ponad 4 miliardów złotych oraz zysk netto w wysokości ponad 432 milionów złotych.<sup>15</sup>

Ubrania marki Cropp należącej do LPP produkowane były w jednej z fabryk mieszczących się w budynku Rana Plaza w Savar na obrzeżach Dhaki, który zawalił się w kwietniu 2013. W wyniku katastrofy zginęło ponad 1100 osób, a ok. 2000 zostało rannych. Wkrótce po tym, jak na gruzach budynku znalezione zostały metki ubrań marki Cropp, firma potwierdziła, że zlecała produkcję w feralnej fabryce. W październiku 2013r. LPP, pod naciskiem konsumentów i mediów, przystąpiła do Porozumienia na rzecz ochrony przeciwpożarowej i bezpieczeństwa budynków w Bangladeszu oraz przekazała kwotę (jej wysokość nie została podana do publicznej wiadomości) na rzecz funduszu odszkodowań dla poszkodowanych w katastrofie.

15. GK LPP S.A. Skonsolidowany roczny raport za 2013 rok, [www.inwestor.lpp.com.pl/upload//raporty\\_okresowe/Raporty%20PL/2014/Skonsolidowany\\_roczny\\_raport\\_GK\\_LPP\\_S.A.pdf](http://www.inwestor.lpp.com.pl/upload//raporty_okresowe/Raporty%20PL/2014/Skonsolidowany_roczny_raport_GK_LPP_S.A.pdf)

W kwietniu 2014 r., w rocznicę katastrofy w Rana Plaza, LPP zadeklarowała budowę długofalowej polityki społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR), która obejmie także kwestie związane z warunkami pracy w łańcuchu dostaw oraz tematy środowiskowe. Jednym z jej elementów ma być także aktywna i transparentna komunikacja.<sup>16</sup> W trakcie przygotowania raportu wciąż nie był publicznie dostępny kodeks postępowania (*Code of Conduct*) spółki będący podstawą polityki społecznej odpowiedzialności, czy szczegółowe informacje dotyczące metodologii i wyników monitorowania łańcucha dostaw.

## **NEW GENERATION FASHION LTD. – DOSTAWCA LPP S.A.**

New Generation Fashion Ltd. jest jedną z niewielu fabryk odzieżowych w rejonie Dhaki – Jurain. Ma on mniejszą populację, słabiej rozwiniętą gospodarkę i infrastrukturę niż inne obszary stolicy Bangladeszu. Mieszkańcy Jurain znajdują zatrudnienie głównie w drobnym handlu i w fabrykach odzieżowych, których również jest tu znacznie mniej niż w innych rejonach Dhaki, jak Gazipur, Ashulia, Savar czy Mirpur. Przemysł odzieżowy w Jurain dopiero się rozwija. Głównym atutem tego obszaru jest dostępność taniej siły roboczej. Znacząca część mieszkańców to osoby o bardzo niskich dochodach, często bezrobotne. To sprawia, że fabryki odzieżowe mogą z łatwością znaleźć tu mało wymagających pracowników, których łatwo zastąpić innymi, w razie problemów. Potwierdzają to osoby biorące udział w naszym badaniu.

13 Wszystkie fabryki działające w Jurain należą do Banglijczyków. Mniejsze produkują głównie na zlecenie lokalnych marek, większe, jak New Generation Fashion są dostawcami zagranicznych firm. Według pracownic i pracowników biorących udział w badaniu New Generation Fashion od ok. 3 lat szyje ubrania marek LPP. Obecnie realizuje zlecenia dla marki House. Oprócz LPP klientami New Generation są m.in. Tesco, Primark czy Newlook.

New Generation jest częścią Newgen Group działającej od 1998 r. Newgen Group jest w 100% nastawiona na produkcję odzieży na rynek europejski i amerykański. Fabryka New Generation Fashion jest jedną z większych fabryk w Jurain i zatrudnia 1250 osób.

Newgen Group nie informuje o żadnych działaniach na rzecz przestrzegania standardów społecznych czy środowiskowych w swojej produkcji. Takich informacji nie można znaleźć ani na stronie internetowej firmy, ani w samej fabryce. Nie są o tym informowani pracownicy i pracownice. Na tablicach informacyjnych w fabryce umieszczony jest regulamin pracy, regulacje dotyczące BHP i przepisy przeciwpożarowe. Jednakże większość pracowników i pracownic to osoby nie umiejące czytać ani pisać lub posiadające jedynie bardzo podstawowe umiejętności w tym zakresie, w związku z czym nie rozumieją podawanych w ten sposób komunikatów.

16. Informacja LPP S.A. nt. Rocznicy tragedii w Bangladeszu, [www.lppsa.com/firma/aktualnosci/356](http://www.lppsa.com/firma/aktualnosci/356)

## PRACOWNICE I PRACOWNICY NEW GENERATION FASHION LTD.

Wszystkie informacje o warunkach pracy w New Generation Fashion Ltd. pochodzą od 27 pracownic i 3 pracowników fabryki biorących udział w badaniu.

### Większość zatrudnionych to młode kobiety

Ponad połowa badanych to osoby w wieku 18-20 lat, jedna trzecia miała 21-25 lat, i tylko 4 osoby były powyżej 26 roku życia. Jedna z pracownic była niepełnoletnia (15 lat), choć wahała się udzielając tej informacji mając świadomość, że zatrudnienie jej nie jest zgodne z wymogami wielu zlecających. W Bangladeszu, dzieci przed ukończeniem 18 lat często podejmują pracę ze względów finansowych. Pracują, podając fałszywą datę urodzenia. Praktykę tę ułatwia fakt, że w fabrykach odzieżowych kierownictwo rzadko prosi o dowód tożsamości potwierdzający wiek.

Według badanych, kierownictwo preferuje młode, bardziej wydajne pracownice, a starsze, powyżej 40 lat, są często zwalniane, zazwyczaj wbrew własnej woli. Ze względu na bardzo niskie dochody, nie są one w stanie zadbać wcześniej o swoją emeryturę, więc pozostają bez środków na życie, zwykle na utrzymaniu rodziny. Rotacja personelu w badanej fabryce utrzymuje się na wysokim poziomie.

### Lepiej płatne stanowiska są dla mężczyzn

Większość kobiet biorących udział w badaniu to szwaczki lub pomocnice, natomiast mężczyźni pracowali jako prasowacze. Taki podział jest reprezentatywny dla tej i innych fabryk w Bangladeszu. Kobiety zazwyczaj wykonują pracę szwaczek, pomocnic, pakowaczek i krojczych zarabiając najniższe stawki, zaś mężczyźni zajmują lepiej płatne stanowiska prasowaczy, nadzorców, kierowników linii, dyrektorów, kierowników produkcji, czy pracując przy wykończeniu i kontroli jakości.

### Praca zamiast nauki

Większość badanych ukończyła naukę na piątej – ostatniej – klasie szkoły podstawowej. Kilka osób ma za sobą pierwsze klasy szkoły średniej, którą ukończył tylko jeden badany mężczyzna. Wysoki odsetek pracownic i pracowników, uczących się do piątej klasy szkoły podstawowej wynika najprawdopodobniej z faktu, że nauka do tego etapu jest w Bangladeszu obowiązkowa i bezpłatna. Chociaż konstytucja Bangladeszu mówi o bezpłatnej edukacji dla wszystkich dzieci i młodzieży od szóstego do osiemnastego roku życia, a prawo przewiduje bezpłatne kształcenie dziewcząt do dziesiątej klasy, presja ekonomiczna, by posyłać dzieci do pracy zamiast do szkoły, pozostaje na tyle silna, że te zapisy nie funkcjonują w praktyce. Wiadą także ogólną tendencją przerywania edukacji dziewcząt wcześniej niż chłopców, w związku z przekonaniem, że dziewczynki nie potrzebują wykształcenia, skoro mają zostać w przyszłości gospodyniami domowymi. W rzeczywistości to one w przyszłości utrzymują rodziny pracując w fabrykach odzieżowych.

Żadna z badanych osób nie miała przygotowania zawodowego, kilka szwaczek twierdziło, że nauczyły się szyć w domu. Wszyscy zapytani czy zostali przeszkoleni do wykonywanych zadań przed podjęciem pracy, zaprzeczyli. Pomocnice są szkolenie na przyszłe szwaczki poprzez pracę w fabryce.

## **Życie w slumsach**

Większość pracowników i pracowników fabryki mieszka w pobliskich „dzielnicach biedy” w okolicy Jurain Gas Pipe, Jurain Bagicha i Jurain Rail Gate. W najbiedniejszych częściach „domy” sklecone są z falistej blachy, nieco lepszy standard to betonowe ściany. Większość takich mieszkań składa się z jednego pomieszczenia, które zajmuje cała rodzina, czasem nawet 8 osób. Na kilka rodzin przypada jedna łazienka. Oprócz problemu przeludnienia, mieszkańcy slumsów borykają się z ograniczonym dostępem do czystej wody, szczurami i insektami roznoszącymi choroby jak również z podtopieniami w czasie ulewnych deszczy. Okolice, w których mieszkają pracownicy fabryki nie są bezpieczne dla kobiet, ze względu na zagrożenie przemocą.

## **WARUNKI PRACY W NEW GENERATION FASHION LTD.**

### **STOSUNEK PRACY**

#### **Praca bez umowy**

Żadna z 30 badanych osób nie miała umowy o pracę. Brak umów to częsta praktyka w sektorze odzieżowym w Bangladeszu. Bez umowy pracownice i pracownicy są pozbawieni wszelkich wynikających z niej praw i świadczeń, a pracodawcom łatwiej ich zwolnić. Tylko połowa badanych wiedziała, że umowa zatrudnienia jest wymagana prawnie. Ponad połowa badanych pracowała w fabryce od 1 roku do ponad 3 lat, jedna trzecia od 7-11 miesięcy i tylko 4 osoby – od 3-6 miesięcy. Z wywiadów wynika więc, że większość miała w fabryce stałe zatrudnienie, ale bez umowy.

### **WOLNOŚĆ ZRZESZANIA SIĘ**

#### **Związki zawodowe? Nie ma szans...**

Pracownice zapytane po raz pierwszy o związki zawodowe czy układy zbiorowe nie wiedziały co te pojęcia oznaczają. Po krótkim wyjaśnieniu wszystkie badane osoby stwierdziły, że w fabryce New Generation Fashion nie ma związku zawodowego ani innej formy reprezentacji pracowników i pracownic. Ponad połowa badanych chciałaby mieć związek zawodowy w fabryce twierdząc, że pomógłby im on w rozwiązywaniu problemów w miejscu pracy i dałby siłę do walki o ich prawa. 6 pracownic stwierdziło, że nie chce związku zawodowego, tłumacząc, że tylko pogorszyłby on ich problemy, tworząc konflikty z kierownictwem.

#### **Strach przed dochodzeniem swoich praw**

Na pytanie dotyczące sposobu dochodzenia swoich praw, jedna trzecia badanych pracownic stwierdziła, że nie robi nic, jeśli pojawia się jakiś problem. Po prostu godzą się z sytuacją, bojąc się, że w razie reakcji straciłyby pracę. Jedna trzecia stwierdziła, że problem zgłasza kierownikowi produkcji. Pracownice przyznawały jednak, że składanie skarg często nie ma sensu, bo nie zostaną podjęte żadne działania w celu rozwiązania ich problemów. W dodatku kierownictwu zdarza się reagować na skargi obelgami słownymi, a nawet biciem.

#### **Strajki**

20 badanych osób stwierdziło, że w fabryce nigdy nie było strajków, natomiast 8 osób podało, że strajki się odbywały, a 2 osoby nie wiedziały, czy dochodziło do strajków, czy nie. Spośród osób, które odpowiedziały na to pytanie twierdząco, większość podawała ten sam powód protestów: fabrykę kupili nowi właściciele, co wywołało wśród pracowników obawy o utratę pracy.

## CZAS PRACY

### Codzienne nadgodziny

Podstawowy czas pracy w New Generation Fashion trwa od godziny 8.00 do 17.00. Jednak, według badanych, nadgodziny są tu stałą praktyką. Pracownice twierdziły, że wykonując swoje obowiązki z przeciętną szybkością nie są w stanie wykonać dziennej normy w 8-godzinny trybie pracy. Muszą pracować dłużej. Większość pytanym podała, że pracują 10-12 godzin dziennie, jedna stwierdziła, że zdarzała jej się praca nawet 16-17 godzin na jednej zmianie. 70% pracownic przyznało, że w ciągu ostatnich 3 miesięcy średnia dzienna liczba nadgodzin przepracowanych przez każdą z nich wynosiła 1-3, natomiast 30% mówiło o 4-6 godzinach. Z odpowiedzi pracownic wynika, że nieprzestrzegane jest bangladeskie prawo dotyczące dopuszczalnego czasu pracy (maksymalnie 60 godzin pracy tygodniowo).

Pracownice i pracownicy dostają miesięczną premię w wysokości 200 taka (8 zł)<sup>17</sup>, jeśli codziennie przez cały miesiąc dotrą do fabryki przed 8.00 rano. Wszystkie badane osoby twierdziły jednak, że wystarczy jedno, kilkuminutowe spóźnienie, żeby premia za cały miesiąc przepadła. Potwierdzały również, że mogą wyjść z fabryki dopiero, kiedy wyrobią ustaloną normę. Większość badanych wyliczała, że wraca do domu ok. 20.30-21.30, co nie pozostawia wiele czasu na opiekę nad dziećmi czy życie poza pracą.

*„Nawet jak któraś z nas jest chora dają jej tabletkę albo maść i każą pracować dalej, nawet jeśli praca musi być wykonywana cały dzień na stojąco. Jeśli pracujemy cztery nadgodziny zapisują trzy. Tylko jeśli pracujemy do późna wieczorem dostajemy jednego banana i kawałek chleba. To jest wykańczające.”*

### „Nocna zmiana” trwająca całą dobę

Niektóre pracownice wspominały, że czasem zleca się im pracę na „nocnej zmianie”. Oznacza to rozpoczęcie pracy o zwykłej porze, czyli o 8.00 rano i kontynuowanie jej do wczesnych godzin rannych następnego dnia. W międzyczasie pracownice mają godzinną przerwę na obiad od 13:00 do 14:00, po czym kontynuują pracę aż do zrealizowania normy na dany dzień. Wieczorem dostają 1 do 2 godzin przerwy (podczas której mogą wyjść poza teren fabryki), po czym wracają do pracy od ok. 22:00 do rana. Zmuszanie kobiet do pracy na nocnej zmianie jest niezgodne z bangladeskim prawem pracy, jednak badane przyznały, że takie sytuacje mają miejsce w fabryce.

*„Czasem niektóre z nas zmuszane są do pracy przez trzy kolejne nocne zmiany. Nawet jeśli opuścimy jeden dzień, każą nam go odpracować. Kierownictwo wciąż przeklina i używa poniżającego języka, zwłaszcza wobec pomocnic. Tego się nie da wytrzymać.”*

### Nie ma mowy o wolnych weekendach

Według badanych w New Generation Fashion praca przez 7 dni w tygodniu nie należy do rzadkości. 11 osób stwierdziło, że zwykle pracuje przez 7 dni w tygodniu, 13 – że ma 1 lub 2 dni wolne w miesiącu. Reszta przyznała, że musi pracować przez cały tydzień, jeśli jest dużo zamówień. Wszystkim zdarzyło się pracować 7 dni w tygodniu w przeciągu ostatnich trzech miesięcy. Te informacje pokazują, że w fabryce

17. 1 taka = 0,039 zł wg kursu wymiany walut NBP z dn. 16.04.2014, [www.nbp.pl/home.aspx?f=/kursy/kursyb.html](http://www.nbp.pl/home.aspx?f=/kursy/kursyb.html)



łamane są przepisy bangladeskiego prawa pracy mówiące o tym, że pracownikom fabryk przysługuje 1 dzień wolny w tygodniu.

### **Zwolnienie w razie choroby? Urlop? To się raczej nie zdarza**

Zdaniem wszystkich 30 badanych osób bardzo trudno uzyskać pozwolenie na zwolnienie w razie choroby, także w przypadku chorego dziecka. Jeśli uda im się uzyskać zwolnienie, nie otrzymują za nie wynagrodzenia. Sytuacja ta jest sprzeczna z obowiązującymi przepisami, według których każdy pracownik jest uprawniony do pełnopłatnego zwolnienia lekarskiego do 14 dni w roku kalendarzowym.

*„W fabryce powinien być urlop macierzyński, nic takiego nie ma. Powinna też być zapewniona opieka nad dziećmi. Potrzebujemy stołówki, nie mamy gdzie jeść jedzenia, które same przynosimy. Potrzebujemy czystych toalet, a największy problem to brak pitnej wody. Powinniśmy mieć zapewnioną czystą wodę w tak długich godzinach pracy!”*

Również urlopy są trudne do uzyskania. Pracownice podały, że zdarzało się, iż kierownictwo groziło im zwolnieniem z pracy jeśli prosiły o wolne. Trzeba tu zastrzec, że pod pojęciem „wolnego” rozumieją pozwolenie na wcześniejsze opuszczenie terenu fabryki, a nie całodzienny urlop. Według nich pozwolenie na wzięcie całodziennego urlopu zdarza się tak rzadko, iż pracownice często nawet nie próbują o to zabiegać wiedząc, że takiej zgody nie dostaną. Trudności te widać wyraźnie, kiedy pytamy, ile badanych skorzystało w poprzednim roku z urlopu wypoczynkowego – tylko 2 osoby odpowiedziały twierdząco na to pytanie.

### **Jeśli urlop to bezpłatny**

Ponad połowa badanych potwierdziła, że w ich fabryce nie otrzymuje się wynagrodzenia za urlopy, zwolnienia lekarskie czy w przypadku zamknięcia fabryki z jakiegokolwiek powodu poza świątami państwowymi. Prawie połowa badanych podała, że tylko kilka świąt państwowych jest płatnych i że za takie dni otrzymują pełną dzienną stawkę podstawową. Takie sytuacje są naruszeniem bangladeskiego prawa pracy, które stanowi, że za okres należnego urlopu pracownicy otrzymują wynagrodzenie według stawki równej średniej dziennej płacy.

## **WYNAGRODZENIA**

### **Płace nie wystarczają na godne życie**

W czasie przeprowadzania wywiadów (listopad-grudzień 2013 r.) płaca minimalna w Bangladeszu wynosiła 3000 taka (117 zł) miesięcznie. Ta kwota została podniesiona do 5300 taka (207 zł) od 1 grudnia 2013 r., w wyniku protestów płacowych pracowników i pracownic po serii tragicznych wypadków w fabrykach. Podwyżka płac była jednak mniejsza niż postulaty zatrudnionych w przemyśle domagających się płacy minimalnej wystarczającej na podstawowe potrzeby życiowe w wysokości 8000 taka (312 zł).

Wszystkie osoby biorące udział w badaniu potwierdziły, że wynagrodzenie podstawowe wypłaca się według stawki miesięcznej, a należność za nadgodziny według stawki godzinowej. 9 osób zarabiało minimalną stawkę 3000 taka (117 zł) jako płacę podstawową, 17 – 3500 taka (137 zł), trzy – 5000 taka (195 zł), a tylko jedna otrzymywała 5300 taka (207 zł) podstawowego wynagrodzenia. Średnie kwoty netto całkowitych miesięcznych zarobków (płaca podstawowa + nadgodziny + premia za brak

nieobecności i punktualność) kształtowały się następująco: 4001-5300 taka (156-207 zł) miesięcznie w przypadku 10 osób, 3000-3500 taka (117-137 zł) – 8 osób, 3501-4000 taka (137-156 zł) – 7 osób, zaś 5301-6000 taka (207- 234 zł) to zarobki 2 osób. Tylko jedna pracownica, zatrudniona w kontroli jakości, zarabiała więcej niż 6000 taka miesięcznie. Pracownice twierdziły, że często muszą pożyczać pieniądze, żeby związać koniec z końcem.

### **Bezpłatne nadgodziny**

26 z 30 badanych osób stwierdziło, że nadgodziny często nie są płatne. Tylko 1 osoba oświadczyła, że otrzymuje wynagrodzenie za wszystkie przepracowane nadgodziny, a 3 odpowiedziały, że nie wiedzą czy dostają dodatkowe wynagrodzenie, bo cała dokumentacja czasu pracy znajduje się u kierownictwa. Fakt, że dokumentacja czasu pracy i wyliczenia wynagrodzeń nie są dostępne pracownikom sprawia, że trudno jest udowodnić, że nie otrzymują one pełnego wynagrodzenia za nadgodziny, gdy tak się dzieje.

*„W ciągu 12 godzin jesteśmy w stanie wykonać 1500 sztuk ubrań, ale norma jest ustalana na 2400. Nawet jeśli ją już spełnimy wciąż musimy pracować po godzinach bez dodatkowej płacy.”*

### **Opóźnienia w wypłatach i potrącenia z pensji**

Dwie trzecie badanych podało, że wypłaty wynagrodzeń się spóźniają, a jedna trzecia – że dostaje wypłatę w terminie. Na pytanie o ewentualne potrącenia z pensji za niewypełnienie normy lub błędy w wykonywaniu pracy, 15 osób odparło, że kierownictwo udziela im reprimendy, 12 stwierdziło, że potrącane są kwoty z płacy za nadgodziny, 2 skarżyły się na obelgi słowne i obsceniczny język ze strony kierownictwa, a nawet bicie, a jedna mówiła o groźbach zwolnienia.

*„Zaledwie wczoraj menadżer uderzył moją pomocnicę za niewyrobienie normy. Obcinają nam też pensje. Nie ma tu żadnej sprawiedliwości.”*

### **Odcinki wypłat tylko przed wizytą kontrahentów**

Według badanych, pracownice otrzymują odcinki wypłat tylko przed wizytą zagranicznych kontrahentów w fabryce, kiedy to kierownictwo zachowuje pozory przestrzegania praw pracowniczych. Poza tymi okresami, odcinki wypłat przechowuje się poza ich zasięgiem. Pracownice mogą je zobaczyć tylko w momencie wypłacania im miesięcznej pensji. Tylko 6 osób potrafiło rozpoznać, co jest podane na odcinku: płaca podstawowa, wynagrodzenie za nadgodziny i ewentualna premia za brak nieobecności. Tylko jedna osoba oświadczyła, że wyliczenie wynagrodzenia jest dla niej jasne, pozostałe 29 osób stwierdziło, że nie rozumieją w pełni, jak wyliczane są płace. Dodało, że nawet gdyby wiedziało, że wyliczenie jest błędne, to nie byłoby w stanie udowodnić tego kierownictwu.

## **KOSZTY ŻYCIA**

Prawie wszystkie osoby biorące udział w badaniu mają na utrzymaniu rodziny, przeważnie od 3 do 5 osób, ale trzy pracownice zarabiały nawet na 6 do 8 osób. 9 pracownic było jedynymi żywicielkami rodzin. Wszystkie twierdziły, że odsetek matek samotnie wychowujących dzieci oraz jedynych żywielek rodziny w fabryce jest wysoki.

## **Żywność**

Ponad połowa badanych pracownic szacowała swoje miesięczne wydatki na żywność na ok. 10 000 taka (390 zł). Wszystkie deklarowały, że na ten cel wydają ponad 2000 taka (78 zł). Większość pracownic dodała, że ze względu na podwyżki cen żywności muszą porzucić na jedzeniu tylko tańszych produktów, takich jak rośliny strączkowe, ryż i kilka rodzajów warzyw, bo nie stać ich na bardziej wartościowe artykuły, takie jak mięso, ryby i jajka.

## **Mieszkanie**

W całej Dhace właściciele mieszkań raz w roku podnoszą czynsz. Dotyczy to także slumsów, gdzie mieszka większość pracownic z badanej fabryki. Przy stałych podwyżkach czynszów coraz trudniej im znaleźć lokum w przystępnej cenie. Wiele rodzin przeprowadza się co roku w listopadzie (miesiąc przed podwyżką czynszu). Nie stać ich, by płacić więcej za wynajem, gdyż ich płace nie rosną w takim samym tempie jak czynsze. Ponad połowa badanych podała, że płaci czynsz w wysokości 2001-2500 taka (78-98 zł), kilka osób płaci większą kwotę, a jedna trzecia płaci 1500-2000 taka (59-78 zł) miesięcznie.

## **Inne wydatki**

Wszystkie 30 badanych osób wydaje mniej niż 500 taka (20 zł) miesięcznie na zdrowie i produkty higieniczne, komunikację i transport. Na edukację jedna trzecia nie wydaje nic, a jedna trzecia potwierdziła, że ich rodzina wydaje mniej niż 500 taka na ten cel, reszta wydaje od 500-1000 taka (20-40 zł). Wydatki na odzież w przypadku wszystkich 30 badanych wynosiły poniżej 1000 taka miesięcznie dla całej rodziny. Pracownice pytane o wydatki na doroczne święta i wakacje, zazwyczaj reagowały śmiechem mówiąc, że nie mają funduszy na ten cel.

*„Nie dajemy rady nawet porządnie wykarmić naszych rodzin, jak mamy wydawać coś na wakacje?”*

## **Niezaspokojone potrzeby**

Wszystkie badane osoby mówiły, że mają potrzeby lub dążenia, na zaspokojenie których im nie stać. Część pracownic przyznało, że nie mogą sobie pozwolić na leczenie w razie choroby. Jedna stwierdziła, że kiedy zachoruje, bierze środek przeciwbólowy i ma nadzieję, że wyzdrowieje, ale jeśli jej stan się pogorszy, nie stać jej na pójście do lekarza. Odczuwalny jest również brak funduszy na wyżywienie i edukację dzieci. Jedna z pracownic stwierdziła, że z tego powodu była zmuszona odesłać dzieci do domu dziadków w rodzinnej miejscowości.

*„Jedyne, czego chcę, to zapewnienie dzieciom dobrego życia, ale przekracza to moje możliwości.”*

## **Idealne wynagrodzenie**

W odpowiedzi na pytanie o wysokość wynagrodzenia, które pozwoliłoby im i ich rodzinom na życie w godnych warunkach, sześć osób podało kwotę 10 001-12 000 taka (390-468 zł), ponad jedna trzecia badanych chciałaby zarabiać 8001-10 000 taka (312-390 zł), jedna trzecia kwotę 5000-8000 taka (195-312 zł), a jedna osoba 18 000 taka (702 zł), dodając, że mogłaby wtedy zapewnić dzieciom wykształcenie.

## HISTORIA SUMAIYI, PRACOWNICY NEW GENERATION FASHION LTD.

Sumaiya pracuje w dziale pakowania w fabryce New Generation Fashion Ltd. Ma 20 lat i trzyletniego syna. Mieszka w dużej dzielnicy slumsów w pobliżu fabryki. Jeden pokój dzieli z mężem, synkiem, teściową, teściem i szwagierką. Przed ślubem pracowała w New Generation przez 7 miesięcy, potem miała przerwę na urodzenie dziecka. Wróciła do pracy w tej samej fabryce 9 miesięcy temu.

*„Codziennie chodzę do pracy na 8:00 rano i wracam o 21:00 lub 22:00. Muszę zrobić kolację, a kiedy uporam się z domowymi obowiązkami, jest już północ. Nie mogę nawet przytulić syna. Kiedy wychodzę rano do fabryki też jeszcze śpi. Ponieważ sama nie jestem w stanie zapewnić mu opieki, muszę oddawać go do matki.”*

Nadmierna liczba nadgodzin to częsty problem w sektorze odzieżowym, a w fabryce, w której nie ma związku zawodowego ani żadnej innej organizacji pracowniczej, brakuje głosu, który by się temu przeciwstawił.

*„Chciałabym, żeby płacono mi za wszystkie godziny mojego wysiłku, ale kierownictwo nigdy nie zapisuje rzeczywistej liczby przepracowanych nadgodzin. Nic nie mogę na to poradzić, bo jeśli zgłoszę skargę, po prostu mnie zwolnią albo w ogóle mi nie zapłacą. Nie mam dowodów, że liczba nadgodzin jest błędnie zapisywana. Ze strachu nikt nie dyskutuje z kierownictwem.”*

Sumaiya wspomina o nękanii ze strony niektórych członków kierownictwa.

*„Kierownik linii i nadzorca krzyczą na dziewczyny pod najmniejszym pretekstem, a nawet próbują je dotykać. Jednak, jak zwykle w tej fabryce, nie mamy żadnego wsparcia ani nikogo, do kogo mogłybyśmy się zwrócić z naszymi problemami. Zawsze jesteśmy uciszane.”*

Sumaiya i inne pracownice fabryki mają duże trudności z uzyskaniem urlopu lub zwolnienia w razie choroby. Nawet ojciec Sumaiyi był poważnie zaniepokojony sytuacją córki.

*„Kilka miesięcy temu córka miała ospę wietrzną. Nawet wtedy nie dali jej zwolnienia. Jeśli zachoruje, każą jej wziąć pigułkę i dalej pracować. Kiedy ma przerwę obiadową od 13:00 do 14:00 i gdy kierownictwo pozwoli jej zjeść w domu, musi biec do domu, szybko poćknąć obiad i za kilka minut wracać biegiem do fabryki. Te treningi biegowe to jedyne szkolenie, jakie zapewnia ta fabryka.”*

Sumaiya dostaje płacę podstawową w wysokości 3500 taka (137 zł) i udaje jej się dorobić 1500 taka (59 zł) za nadgodziny. Jej mąż jest ulicznym sprzedawcą sprzętów kuchennych i pensje ich obojga nie wystarczają na utrzymanie rodziny.

*„Ledwie mogę przeżyć pełny miesiąc za moją pensję. Na zakupy spożywcze na jeden dzień trzeba teraz wydać co najmniej 100 taka [4 zł]. Nie mogę kupić mięsa, ryb ani jajek i muszę karmić rodzinę tylko ryżem, dalem i tańszymi warzywami. Kiedy dostaję wypłatę, najpierw płacę czynsz – 2500 taka [98 zł] – bez którego nie miałabym dachu nad głową. Potem staram się dać sobie radę z tym, co mi zostaje. Kiedy widzę sukienkę w sklepie, myślę tylko: przyjdę ją kupić, jak będę miała pieniądze. Ale ten dzień nigdy nie nadchodzi.”*

# Warunki pracy w fabryce Matrix Dresses Ltd. – dostawcy **Monnari Trade S.A.**

## **MONNARI TRADE S.A.**

21 Monnari działa od 1998 r. a od 2000 r. jako Monnari Trade S.A. Projektowaniem, dystrybucją i marketingiem zajmuje się centrala spółki w Łodzi, natomiast produkcja zlecana jest fabrykom w Chinach, Turcji, Bangladeszu, Indonezji, Indiach i w Polsce. Swoje produkty Monnari sprzedaje w 115 sklepach w Polsce oraz on-line, również za granicę, choć sprzedaż do innych krajów jest symboliczna.

Firma przeżyła kryzys w latach 2009-2010, jednak od tego czasu rozwija się i osiąga coraz lepsze wyniki. Rok 2013 był dla Monnari bardzo pomyślny. Spółka podniosła wszystkie swoje wskaźniki finansowe. Przychody ze sprzedaży wyniosły ponad 145 milionów złotych, a wygenerowany zysk netto w wysokości 17 milionów złotych jest jednym z najlepszych wyników rocznych osiągniętych w dotychczasowej historii spółki. Dodatkowo Monnari zwiększyła marżę brutto na sprzedawanych towarach do 56,1%.<sup>18</sup>

Spółka deklaruje iż dostrzega potrzebę zaangażowania społecznego. Obecnie wspiera akcje na rzecz dzieci i kobiet organizowane we współpracy z UNICEF, Kongresem Kobiet oraz Fundacją TVN „Nie jesteś sam”. Do tej pory Monnari nie rozwinęła jednak żadnej kompleksowej polityki CSR, uwzględniającej takie aspekty jak warunki pracy czy ochrona środowiska w łańcuchu dostaw.

W swoim liście do Clean Clothes Polska w odpowiedzi na informację o wynikach badań warunków pracy w Matrix Dresses Ltd., Monnari wyjaśniła: „W związku z trudną sytuacją wewnętrzną oraz redukcją zatrudnienia spółka nie podejmowała kroków

18. Monnari. Raport roczny za rok 2013, [www.monnaritrade.com/artykuly/k1,27,relacje\\_inwestorskie/k2,2,raporty/k3,38,okresowe/strona,1/rok,0/id,1019,raport\\_roczny\\_za\\_rok\\_2013.html](http://www.monnaritrade.com/artykuly/k1,27,relacje_inwestorskie/k2,2,raporty/k3,38,okresowe/strona,1/rok,0/id,1019,raport_roczny_za_rok_2013.html)

w celu sformalizowania działań CSR. Monnari Trade S.A. zamierza stworzyć politykę w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu obejmującą również zagadnienia odpowiedzialnego społecznie łańcucha dostaw”.

## **MATRIX DRESSES LTD. – DOSTAWCA MONNARI TRADE S.A.**

Fabryka Matrix Dresses Ltd. działa od 2006 r. Składa się z dwóch zakładów: Oddział 1 i Oddział 2, w sumie zatrudniających 451 osób. Oddział 1 jest regularnym dostawcą polskich marek. Według pracownic, w trakcie badania produkowane były tu ubrania Monnari, jednak twierdziły one, że wcześniej szyły również ubrania marek Troll i Top Secret należących do Redan S.A. Według Monnari Trade S.A. fabryka jest dostawcą firmy w niewielkim zakresie. Inni klienci fabryki to marki europejskie, głównie z Danii.

Matrix Dresses Ltd. nie informuje o żadnych działaniach z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu i nie deklaruje uczestnictwa w jakichkolwiek inicjatywach mających na celu monitorowanie standardów pracy oraz ochrony środowiska.

W piśmie skierowanym do Clean Clothes Polska, Monnari odnosi się do przedstawionych poniżej wyników badań CCP dotyczących czasu pracy w fabryce Matrix Dresses. Firma powołuje się na swojego pracownika w Bangladeszu, który wizytował dwukrotnie fabrykę i zaprzecza relacjom badanych przez nas pracowników i pracownic twierdzących, że zdarzyło im się pracować po 7 dni w tygodniu. Według niego fabryka jest zamknięta w każdy piątek i sobotę.

Fabryka mieści się w Mirpur, jednym z głównych centrów przemysłu odzieżowego w Dhace. Tutejsze fabryki szyją na zlecenia znanych marek z Europy i USA. Mirpur jest również rozwijającą się dzielnicą handlową z dużą ilością centrów zakupowych, restauracji i pojawiających się ciągle nowych sklepów. Rozwój Mirpur sprawia jednak, że na przepiętnym i przeludnionym obszarze coraz trudniej zmieścić duże fabryki produkujące na jeszcze szerszą skalę. Dlatego właściciele coraz częściej przenoszą stąd swoje interesy na obrzeża Dhaki.

## **PRACOWNICE I PRACOWNICY MATRIX DRESSES LTD.<sup>19</sup>**

Wszystkie informacje o warunkach pracy i życia zatrudnionych w Matrix Dresses Ltd. pochodzą z wywiadów przeprowadzonych z 25 kobietami i 5 mężczyznami pracującymi w tej fabryce.

### **Młode kobiety i dziewczęta**

Z ok. 350 osób zatrudnionych w Oddziale 1, ok. 200 to kobiety. Większość z nich twierdziło, że ma ok. 18 lat, choć wiele wyglądało na mniej, 5 przyznało się do wieku od 14 do 17 lat. Dwie trzecie badanych to osoby w wieku 18-25 lat. Dziewczęta często ukrywają swój wiek by zdobyć pracę. Mimo, że dziewczynki, głównie z obszarów wiejskich, mają zapewnioną naukę do 10 klasy, to one jednak, częściej niż chłopcy,

19. Uwarunkowania edukacji, zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach, czy warunki życia w slumsach są podobne dla wszystkich pracownic i pracowników fabryk odzieżowych w Bangladeszu. Zagadnienia te są szerzej opisane w poprzednim rozdziale na przykładzie New Generation Fashion Ltd. – dostawcy LPP S.A. Informacje te są adekwatne również dla pracownic i pracowników Matrix Dresses Ltd.

trafiają do pracy przed ukończeniem szkoły. Dziewczęta i kobiety są zwykle zatrudniane jako szwaczki i pomocnice, natomiast mniej liczni mężczyźni pracują na lepiej płatnych stanowiskach prasowaczy, menadżerów linii czy kontrolerów jakości.

### **Niskie wykształcenie i brak szkoleń**

Żadna z badanych osób nie miała wykształcenia zawodowego, ani nie przeszła szkolenia przygotowującego do pracy w fabryce. Wszystkie twierdziły, że nauczyły się wykonywać swoje obowiązki obserwując jak pracują inni. Większość badanych ukończyła edukację obowiązkową trwającą do 5 klasy szkoły podstawowej. Pięć osób kontynuowało naukę przez rok lub dwa lata, żadna jednak nie ukończyła szkoły średniej. Pozostałe pięć osób nigdy nie trafiło do szkoły, nie ma więc żadnego wykształcenia.

### **Życie w ubóstwie**

Większość pracownic mieszka w slumsach w okolicy Lalmatia. Ich mieszkania to zwykle jednopokojowe pomieszczenia zajmowane przez całe rodziny. Codzienne problemy to ograniczony dostęp do wody i oświetlenia, ryzyko chorób roznoszonych przez szczury i insekty, zagrożenie przemocą wobec kobiet w okolicy. Mieszkanki slumsów Lalmatia to głównie pracownice fabryk odzieżowych a mężczyźni to przeważnie sprzedawcy uliczni czy rykszarze. Ich płace nie wystarczają często nawet na czynsze za mieszkanie w tak złych warunkach i w razie podwyżek muszą przenosić się do coraz mniejszych pomieszczeń o niższym standardzie.

## **WARUNKI PRACY W MATRIX DRESSES LTD.**

### **STOSUNEK PRACY**

#### **Praca bez umowy**

Wszystkie osoby biorące udział w badaniu potwierdziły, że są zatrudniane bez jakichkolwiek umów. Dostają jedynie identyfikatory i karty pracy. Brak umów sprawia, że pracownice i pracownicy fabryki są pozbawieni wszelkich wynikających z nich praw i świadczeń, a także mogą zostać z łatwością zwolnieni z pracy. Większość badanych pracowało w fabryce od 7 do 11 miesięcy, a sześć osób miała kilkuletni staż pracy. Ich zatrudnienie nie miało więc charakteru tymczasowego. Badane osoby nie wiedziały, że umowa jest wymagana prawnie.

### **WOLNOŚĆ ZRZESZANIA SIĘ**

#### **Brak związków zawodowych**

W Matrix Dresses Ltd. nie działa związek zawodowy ani inne organizacje chroniące prawa pracownicze. Prawie połowa badanych w razie problemów boi się zareagować obawiając się utraty pracy, potrąceń z pensji czy przemocy słownej i fizycznej mającej miejsce w fabryce.

*„Wciąż przekleństwa i wyzwiska, tu nie ma poczucia przyzwoitości. Jesteśmy traktowani jak zwierzęta; jak rzeczy, które można zastąpić innymi, warte tylko tyle, ile przynoszą zysku. Tak to już jest w odzieżówce, co możemy zrobić?”*

Większość badanych nie wiedziała, dlaczego w ich fabryce nie ma związku zawodowego, kilka osób przypuszczało, że powodem braku zaangażowania się w działal-

ność związkową jest obawa przed karą czy utratą pracy, trzy osoby nie wiedziały co to jest związek zawodowy. Większość badanych była przekonana, że związek zawodowy w fabryce, pomógłby w rozwiązywaniu ich problemów, sprzyjałby współpracy z pracownikami innych fabryk, a także zapewniłby im przedstawicielstwo pracowników w fabryce.

### **Walka o prawa pracownicze grozi utratą pracy**

W lutym 2014 r. zdesperowani pracownicy i pracownice podjęli strajk z powodu nie przestrzegania przez kierownictwo prawa dotyczącego podwyższenia płacy minimalnej. Spór zakończył się w wyniku mediacji zewnętrznej organizacji wspierającej prawa pracownicze, jednak rezultat w postaci podwyżki 200 taka (8 zł) był niesatysfakcjonujący. Jak podały badane osoby, kierownictwo początkowo próbowało przekupić jednego z organizatorów strajku a następnie zwolniło kilka bardziej aktywnych osób.

## **CZAS PRACY**

### **Pracują jak długo im każą**

Pytane o godziny pracy w fabryce badane osoby odpowiadały, że pracowały, aż dostały pozwolenie na wyjście do domu, nigdy nie wiedziały kiedy to nastąpi, nie były informowane o nadgodzinach z odpowiednim wyprzedzeniem. Podstawowy czas pracy w fabryce trwa od godziny 8:00 do 17:00. Jak twierdziły badane osoby, godziny te są przestrzegane tylko w okresach mniejszych zamówień, kiedy pracownice i pracownicy są w stanie wykonać dzienną ilość pracy do godziny 17.00. Taka sytuacja miała miejsce w trakcie prowadzenia badania, jednak według badanych, podobne warunki były rzadkością przed marcem 2014. Praca w fabryce była zwykle bardziej intensywna i trwała nawet do godziny 23:00.

*„Odkąd zwiększyły się płace, jest też więcej problemów. Nikt nie zatrudnia nowych pracowników. Kierownictwo mówi, że musimy zapracować na nowe pensje. Czasem obiecują, że jak wykonamy jakąś ilość pracy na czas to pozwolą nam wyjść godzinę wcześniej, ale nigdy tego nie robią. Zmuszają nas do dodatkowej pracy za darmo. Nie mamy nawet dostępu do czystej wody, ta którą nam dają jest brudna i śmierdzi. Zwłaszcza w trakcie upałów to jest nie do zniesienia.”*

Wszystkie badane osoby twierdziły, że zdarzyło się im pracować 7 dni w tygodniu. Większość przyznała, że wymaga się tego od nich, kiedy jest dużo zamówień i zwiększa się obciążenie pracą. Pięć osób twierdziło, że zwykle pracuje przez cały tydzień, a 12, że zwykle ma wolny jeden dzień w tygodniu. Pozostałe osoby twierdziły, że przysługujący im dzień wolny otrzymuje w niektórych tygodniach, kiedy jest mniej pracy.

Według badanych w szczytach produkcyjnych zdarzało się również, że po pracy przez cały dzień pracownice musiały zostawać także na nocnej zmianie. 20 spośród 30 badanych osób twierdziło, że zdarzało się iż pracownice nie zgadzały się na pracę w nocy, szczególnie jeśli musiały wracać do domu, aby zaopiekować się dziećmi lub rodzicami, ale nie zawsze pozwalano im na opuszczenie fabryki.



*„Moje dziecko wychowuje się bez matki. Chciałabym mieć na tyle dużą pensję podstawową, żeby móc wracać wcześniej do domu i być z córką, ale to jest niemożliwe. Dużo trudniej mi było, kiedy mieliśmy nocne zmiany. Moja córka była wtedy mała. Teraz jest starsza i mówi, że rozumie, jak ciężko pracuję.”*

### **Dodatkowy wysiłek nie zawsze wynagradzany**

Większość badanych osób przyznało, że zdarzyło im się pracować w nadgodzinach. Ich liczba wahała się od 1-6 dziennie, w zależności od natężenia produkcji. Wiele pracowników nie odmawia pracy w nadgodzinach, nawet jeśli jest niespodziewana, mając nadzieję na dodatkowe wynagrodzenie. Każda suma jest niezmiernie istotna, gdyż ich płaca podstawowa nie wystarcza na przeżycie. Pracownicy podkreślali jednak, że często nie otrzymują pełnej zapłaty za wszystkie przepracowane nadgodziny.

Inną szansą na dodatkową kwotę jest comiesięczna premia za brak nieobecności i punktualność, w wysokości 100 taka (4 zł) dla pomocnic i 200 taka (8 zł) dla szwaczek. Premia jest wypłacana jeśli każdego dnia miesiąca stawia się do pracy przed godziną 8:00 rano. Według badanych wystarczy jednak pretekst w postaci np. jedynominutowego spóźnienia jednego dnia, a premia za cały miesiąc przepada.

*„Kierownictwo mówi, że teraz, kiedy płace są wyższe upewni się, że na nie zapracujemy. Krzyczą, że nie płacą nam 4200 taka [164 zł] za nic. Jeśli zdarzą nam się błędy obrażają nas i straszą pobiciem. Jeśli ktoś jest nieobecny przez jeden dzień straszą zwolnieniem.”*

25

### **Bez urlopów i zwolnień w razie choroby**

Osoby biorące udział w badaniu potwierdzały, że w fabryce trudno jest uzyskać zgodę na urlopy czy zwolnienie w razie choroby. Tylko 6 badanych wzięło 2-3 dni wolnego w poprzednim roku. Pracownicy twierdzą, że najczęściej wysyłane są na bezpłatne urlopy w okresach mniejszych zamówień. Kiedy jednak zamówień było dużo, zmuszano je do pracy nawet jeśli były bardzo chore. Według badanych uzyskać zwolnienie lekarskie jest niezmiernie trudno.

*„Jedna z pracownic była chora, poprosiła o zwolnienie. Powiedziano jej, że jak chce zwolnienie to mogą ją zwolnić z pracy na dobre. Była jednak zbyt chora i opuściła dwa dni. Kiedy po tym wróciła do fabryki, kazali jej czekać pod bramą przez godzinę, w końcu przyszedł kierownik i zwyzywał ją bardzo obraźliwymi słowami, po czym wróciła do pracy. Mamy już tego dość.”*

Według 28 badanych osób w fabryce nie otrzymuje się wynagrodzenia za okres urlopu, zwolnienia lekarskiego i świąt państwowych. Dwie osoby podały, że tylko niektóre święta państwowe są płatne dla osób zatrudnionych w fabryce od co najmniej roku.

## **WYNAGRODZENIA**

### **Płace poniżej minimum**

Płace podstawowe badanych osób wahały się od 4000 do 6000 taka (156-234 zł), przy czym 6000 taka zarabiała tylko jedna pytana osoba, a zdecydowana większość otrzymywała pensję w wysokości 4200-4700 taka (164-183 zł). Oznacza to, że nie wszystkie płace podstawowe w fabryce spełniały wymóg najniższej ustawowej płacy

minimalnej w wysokości 5300 taka (207 zł) obowiązującej po podwyżce z grudnia 2013 r. Badane osoby twierdziły, że podczas gdy inne fabryki w okolicy wprowadziły nowe wynagrodzenia od grudnia lub stycznia, w Matrix Dresses podwyżka miała miejsce dopiero w lutym i wyniosła 1200 taka (47 zł). W przypadku osób zarabiających nawet dotychczasowe minimum 3000 taka (117 zł), była to zbyt mała kwota, aby mogły uzyskać nową płacę minimalną 5300 taka (207 zł).

***„Mój mąż jest rikszarzem, a ja w tej fabryce dużo nie zarabiam. Wydatki nigdy się nie kończą i z miesiąca na miesiąc rosną. Nie stać mnie na zdrowe jedzenie dla mojego dziecka i często muszę pożyczać pieniądze od ludzi, żeby starczyło do następnej wypłaty.”***

Miesięczne kwoty netto (płaca podstawowa, nadgodziny, ewentualna premia za punktualność) w ciągu ostatnich trzech miesięcy przed badaniem wyniosła w przypadku ponad jednej trzeciej pytanych 4001-5300 taka (156-207 zł), jedna trzecia zarabiała 5301-6000 taka (207-234 zł), zarobki pozostałych wyniosły 6001-8000 taka (234-312 zł).

### **Brak przejrzystości w kalkulacji wynagrodzeń**

Pracownicy nie dostają odcinków wypłat ani żadnej innej formy dokumentacji przepracowanych godzin. Według badanych taką dokumentację przechowuje kierownictwo i nie pokazuje jej pracownikom i pracownicom. Badane osoby twierdziły, że nawet jeśli proszą o wgląd w dokumentację, spotykają się z odmową. Wszelkie próby skarg lub wyjaśnień w przypadku nieprawidłowości w wyliczeniach skazane są na porażkę.

***„Podają nam wysokość zarobków za dany miesiąc i wręczają wypłatę. Mamy wziąć pieniądze i nie zadawać pytań. Kiedy komuś coś się nie zgadza, słyszy, że musiał pomylić się w rachunkach i tyle, nic nie można zrobić.”***

Większość badanych stwierdziła, że nie rozumie, w jaki sposób wyliczane są płace. Dwie osoby powiedziały, że nawet jeśli wiedziały, iż wynagrodzenie obliczono błędnie, były bezradne.

### **Wypłaty w częściach lub z opóźnieniem**

Badane osoby twierdziły, że w marcu 2014 r., po raz pierwszy od dawna wypłacano im całą pensję za jednym razem. Dodały, że często wypłacana była tylko część wynagrodzenia, a kierownictwo mówiło, że resztę zapłaci, kiedy przyjdą pieniądze. Pracownicy i pracownice nie mieli wyjścia, musieli czekać na brakującą sumę do następnej wypłaty. Według niektórych z nich zdarzało się nawet, iż całość pensji nie była wypłacana w terminie.

## **KOSZTY ŻYCIA**

Wszystkie 30 osób biorących udział w badaniu utrzymuje swoje rodziny. Połowa badanych ma na utrzymaniu po 2-3 osoby, dziewięć pracownic dostarcza środków do życia dla 4-5 osób, a siedem badanych wspiera po 6-8 członków rodziny. Sześć badanych kobiet było jedynymi żywicielkami rodziny. Według badanych w podobnej sytuacji jest znacząca część pracownic fabryki.

## **Żywność**

Wydatki na żywność pochłaniają większość domowych budżetów badanych pracowników i pracowników. Ponad jedna trzecia osób podała, że na ten cel przeznacza co najmniej 10 000 taka (390 zł) miesięcznie. Wydatki jednej trzeciej to 6001-9000 taka (234-351 zł) miesięcznie, pozostałe osoby szacowały, że w ciągu miesiąca na jedzenie wydają 3000-6000 taka (117-234 zł).

## **Mieszkanie**

Podobnie jak pracownice innych fabryk odzieżowych w Dhace, również osoby zatrudnione w Matrix Dresses mieszkają w slumsach w okolicy fabryki i zmagają się z corocznymi podwyżkami czynszów, które wynoszą nawet 1000 taka (39 zł). Ponad jedna trzecia badanych osób na mieszkanie dla rodziny wydaje 3001-5000 taka (117-195 zł), czynsz jednej trzeciej wynosi 2001-3000 taka (78-117 zł), a pozostałe osoby na ten cel przeznaczają od 1500 do 2000 taka (59-78 zł) miesięcznie.

## **Inne wydatki**

Wszystkie 30 badane osoby wydają w ciągu miesiąca mniej niż 500 taka (20 zł) na zdrowie i produkty higieniczne, komunikację i transport. Prawie wszyscy obliczyli, że miesięcznie ich rodziny przeznaczają poniżej 500 taka na edukację. Wydatki na ubrania w rodzinach wszystkich 30 badanych wynosiły poniżej 1000 taka (40 zł) miesięcznie. Wszystkie badane osoby stwierdziły też, że nie stać ich na obchodzenie świąt czy wakacje.

*„Przeprowadziłam się właśnie w nowe miejsce, ale nie stać mnie na żadne meble. Moja pensja jest tak mała, że nie mogę nawet kupić najtańszego wyposażenia.”*

## **Niezaspokojone potrzeby**

Każda z osób biorących udział w badaniu przyznawała, że ma podstawowe potrzeby na zaspokojenie których jej nie stać. Wśród nich wymieniają zwykle konieczne leczenie lub edukację. Szczególnie osoby wychowujące dzieci dodawały, że wiążą się one z wieloma wydatkami, których pokrycie przy tak niskich płacach staje się coraz bardziej niemożliwe.

*„Mój mąż ma problemy z sercem, ale nie stać nas na leczenie. Z niskich zarobków nie możemy też pokryć kosztów edukacji naszego pięcioletniego synka.”*

*„Żałuję, że nie mogę pomóc choć drobną kwotą moim rodzicom. Mieszkają na prowincji w bardzo złych warunkach, ale sama ledwo wiązę koniec z końcem.”*

## **Idealne wynagrodzenie**

Dwie trzecie badanych osób zapytanych o wysokość wynagrodzenia, które pozwoliłoby im i ich rodzinom na godne życie podało kwotę 8001-10 000 taka (312-390 zł) miesięcznie, 6 osób szacowało tą kwotę na 6001-8000 taka (234-312 zł), a cztery osoby chciałyby zarabiać 10 001-12 000 taka (390-468 zł). Kiedy padało to pytanie, większość ankietowanych reagowała śmiechem i mówiła:

*„Co to ma za znaczenie, czego ja potrzebuję? Nigdy mi tyle nie zapłacą!”*

## HISTORIA SHUBHORNY, PRACOWNICY MATRIX DRESSES LTD.

Shubhorna ma 19 lat i dzieli niewielki pokój z matką, ojcem, siostrą i dwoma braćmi. W okolicy, w której mieszka, warunki są nieco lepsze niż gdzie indziej. Jednak życie w lepszej dzielnicy kosztuje.

*„Trudno wychowywać dzieci w złej dzielnicy. Mamy dużą rodzinę i nie dawaliśmy już rady mieszkać w małym pokoiku. Przenieśliśmy się więc tutaj, jednak z trudem starcza nam na czynsz. W tej chwili płacimy 4000 taka [156 zł], co dla wszystkich członków mojej rodziny stanowi duże obciążenie. A właściciel ma nam podnieść w tym roku czynsz o kolejne 2000 taka [78 zł]. Nie wiem gdzie się wtedy podziejemy.”*

Siostra Shubhorny też pracuje w Matrix Dresses, ojciec jest robotnikiem budowlanym, pracuje także brat. Rodzice posyłają do szkoły tylko młodszego syna. Podobnie jak większość Banglijczyków o niskich dochodach i niskim poziomie wykształcenia, wychodzą z założenia, że dziewczęta nie potrzebują się uczyć, skoro ostatecznie mają zostać gospodyniami domowymi.

*„Uczyłam się tylko do szóstej klasy. Chciałam dalej, ale z powodu problemów finansowych musiałam przerwać naukę i iść do pracy. Chcę, żeby moja rodzina była szczęśliwa i żeby brat zdobył wykształcenie i dobrą pracę. Dlatego pracuję.”*

Dzień Shubhorny zaczyna się o godzinie 6:00 rano. Wstaje i pomaga matce przygotować śniadanie dla rodziny. Następnie szykuje się do pracy. Musi dotrzeć do fabryki co najmniej 5 lub 10 minut przed rozpoczęciem zmiany, w przeciwnym razie nie dostanie premii za punktualność.

*„Zawsze muszę być w fabryce dobrze przed ósmą. Jeśli spóźnię się nawet minutę, premia 200 taka [8 zł] mi przepadnie. To mała suma, ale mnie i mojej rodzinie jest niezbędna.”*

Bardzo trudno dostać od kierownictwa wolne, nawet z powodu choroby.

*„Boimy się prosić o dzień wolny, nawet kiedy zachorujemy. Jeśli ktoś o to prosi, kierownictwo mówi, żeby pakował manatki i się wynosił. Chociaż pensja jest w tej fabryce znacznie niższa niż w innych, nie mogę ryzykować, że stracę pracę, bo wiem, że mogę nie dostać innej. Po rządowej podwyżce pensji nikt już nie zatrudnia nowych osób.”*

Chociaż rząd podniósł płacę minimalną dla pracowników odzieżówki i większość fabryk w okolicy wdrożyła nowe pensje w grudniu i styczniu, Matrix Dresses wprowadziło podwyżkę w wysokości zaledwie 1200 taka (47 zł) dopiero w lutym. Zgodnie z nowymi regulacjami podwyżka najniższej pensji minimalnej powinna wynosić 1800 taka (70 zł).

*„Mam dużo marzeń, ale jak mam zadowolić swoją rodzinę i wyjść za mąż, nie mając pieniędzy? Chcę dostawać godne wynagrodzenie za wykonywaną pracę. Czy to zbyt wygórowane oczekiwania?”*

# Warunki pracy w fabryce A Plus Industries Ltd.

– dostawcy **Carry sp. z o.o.**

## **CARRY SP. Z O.O.**

Firma Carry działa od 1999 r. Jej siedziba mieści się w Poznaniu, jednak produkcję zleca do krajów azjatyckich, m. in. Bangladeszu. Swoje produkty Carry sprzedaje w ok. 85 sklepach w całej Polsce. Firma nie publikuje prawie żadnych informacji na temat swojej działalności, w tym o zaangażowaniu na rzecz społecznej odpowiedzialności biznesu.

## **A PLUS INDUSTRIES LTD. – DOSTAWCA CARRY SP. Z O.O.**

Fabryka A Plus Industries mieści się w Mirpur, będącym jednym z głównych ośrodków przemysłu odzieżowego w Dhace. Tutejsze fabryki należą w większości do Banglijczyków, zatrudniają zwykle powyżej 500 osób i produkują na zlecenie największych firm odzieżowych m. in. H&M, Wal-Mart, Carrefour, Levi Strauss, KIK, Lidl, PVH, NEXT, Lee Cooper Jeans. Populacja Mirpur jest większa niż w innych obszarach Dhaki. Większość kobiet z Mirpur pracuje w fabrykach odzieżowych i mieszka w pobliskich slumsach.

Fabryka A Plus Industries należy do koncernu A Plus Group (Apparel, Garments and Textile). Rozpoczęła działalność w 2006 r. i zatrudnia od 1000 do 1500 osób. Produkuje głównie na eksport do Europy i USA. Wśród swoich klientów oprócz Carry wymienia także Lidl, KIK, Walmart czy Disney.

Fabryka informuje, iż działa według kodeksów postępowania BSCI (Business Social Compliance Initiative) i ETI (Ethical Trade Initiative) zobowiązujących ją do przestrzegania podstawowych standardów Międzynarodowej Organizacji Pracy. Na swojej stronie fabryka podaje, że podlega audytom społecznym zlecanym przez kontrahentów. Przedstawia również informacje na temat swojej polityki przestrzegania poszczególnych standardów, w szczególności: zakazu pracy dzieci, przestrzegania norm czasu pracy i stawek płacy minimalnej, płatnych urlopów, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wolności zrzeszania się i standardów ochrony środowiska<sup>20</sup>.

20. Strona internetowa A Puls Group: [www.aplusbd.com/aplus\\_industry/index.php?option=com\\_content&view=article&id=62&Itemid=114](http://www.aplusbd.com/aplus_industry/index.php?option=com_content&view=article&id=62&Itemid=114)

## PRACOWNICY I PRACOWNICE A PLUS INDUSTRIES LTD.<sup>21</sup>

Informacje o warunkach pracy w A Plus Industries Ltd. pochodzą z wywiadów przeprowadzonych z 31 kobietami i 1 mężczyzną zatrudnionymi w fabryce.

### Zatrudnieni to młode kobiety po szkole podstawowej

Większość zatrudnionych to kobiety w wieku od 18 do 25 lat. W fabryce jest duża rotacja pracownic, twierdzą one, że starsze wymienia się na młodsze, bardziej produktywnie. Żadna z pracownic nie miała wykształcenia zawodowego. Większość ukończyła naukę na piątej klasie szkoły podstawowej, kilka jeszcze wcześniej i tylko jedna osoba ukończyła szkołę średnią.

### Lepiej płatne stanowiska dla mężczyzn

Żadna z badanych osób nie przeszła szkolenia przygotowującego do pracy w fabryce. Prawie wszystkie kobiety biorące udział w badaniu pracowały jako szwaczki, mężczyzna był prasowaczem. Podobnie jak w innych fabrykach w Bangladeszu, mężczyźni zatrudniani są na lepiej płatnych stanowiskach jak prasowacze, kierownicy produkcji czy kontrolerzy jakości, podczas gdy kobiety zarabiają minimum jako szwaczki czy pomocnice.

### Życie w slumsach

Pracownice mieszkają przeważnie w slumsach w okolicach Rupnagar i Duaripara w pobliżu fabryki. Zwykle dzielą jedno pomieszczenie z całą rodziną. Slumsy są przełudnione a warunki mieszkaniowe fatalne. Podobnie jak pracownice innych fabryk w Dhace, także pracownice A Plus Industries mieszkając w slumsach borykają się z utrudnionym dostępem do czystej wody i oświetlenia, zagrożeniem chorobami przenoszonymi przez szczury i insekty. Wiele pracownic przenosi się do Dhaki w nadziei na lepsze życie i wydobyć się z biedy. Nadzieje te jednak rzadko się spełniają.

## WARUNKI PRACY W A PLUS INDUSTRIES LTD.

### STOSUNEK PRACY

#### Praca bez umowy

Pracownice i pracownicy A Plus Industries Ltd. są zatrudniani bez umów. W związku z tym są pozbawiani podstaw do wszelkich korzyści i świadczeń wynikających z umów, a pracodawcom łatwiej ich zwolnić. Prawie wszyscy badani pracowali w fabryce ponad rok, w tym 11 osób ponad 4 lata, a tylko dwie osoby krócej niż 11 miesięcy. Żadna nie była więc zatrudniona tymczasowo. Brak umów jest jednak częstą praktyką w przemyśle odzieżowym w Bangladeszu. Pracownice otrzymują jedynie identyfikatory i karty czasu pracy. W tej fabryce dodatkowo wręczane są im odcinki wypłat.

21. Uwarunkowania edukacji, zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach, czy warunki życia w slumsach są podobne dla wszystkich pracownic i pracowników fabryk odzieżowych w Bangladeszu. Zagadnienia te są szerzej opisane w rozdziale dotyczącym New Generation Fashion Ltd. – dostawcy LPP S.A. Informacje te są adekwatne również dla pracownic i pracowników A Plus Industries Ltd.

## WOLNOŚĆ ZRZESZANIA SIĘ

### Brak związków zawodowych

Wszystkie badane osoby potwierdziły, że w fabryce A plus Industries Ltd. nie ma związku zawodowego ani innej formy przedstawicielstwa pracowników i pracowników. Prawie 90% badanych chciałoby mieć związek zawodowy w fabryce i wyrażało przekonanie, że pomógłby im on w rozwiązywaniu problemów w miejscu pracy oraz dałby siłę do walki o ich potrzeby i prawa.

Większość pracowników jeśli czuje, że ich prawa są łamane, nie robi nic, po prostu godzi się z sytuacją, gdyż boi się stracić pracę. Jedna trzecia badanych oświadczyła, że zgłaszanie skarg nie ma sensu, bo wiedzą, że nikt nic nie zrobi, by rozwiązać ich problemy, a jeśli będą się skarżyć, problemy te wręcz wzrosną.

***„Prawo nie jest tu przestrzegane. Kiedy przyjeżdżają kontrahenci, kierownictwo każe nam mówić same pozytywne rzeczy. Jeśli powiemy prawdę to nam nie zapłacą, zwyzywają nas lub po prostu zwolnią. Powiedzą, że musimy być ukarane.”***

### Strajki

Prawie połowa badanych twierdziła, że w fabryce nigdy nie było strajków, natomiast druga połowa oświadczyła, że strajki się odbywały. Osoby, które odpowiedziały na to pytanie twierdząco, jako powód protestów podawały postulat podwyżki płacy podstawowej i terminowych wypłat wynagrodzeń. Zapytane o rezultaty strajków, odparły, że zaangażowani w nie pracownicy albo zostali zwolnieni, albo pobici.

## CZAS PRACY

### Nadgodziny i przytłaczająca ilość pracy

Pomimo, że podstawowy czas pracy trwa od 8:00 do 17:00, większość pracowników przyznała, że pracowała tak długo aż dostawała pozwolenie na powrót do domu, zwykle w okolicach 21:00-22:00. Spędzały więc w fabryce 12-13 godzin dziennie, często przez 7 dni w tygodniu, co było przekroczeniem norm lokalnego prawa i kodeksów, na które powołuje się fabryka.

***„Musimy pracować bez przerwy, dopóki nie dostaniemy pozwolenia na pójście do domu. Nie możemy wyjść wcześniej. Nawet jednodniową nieobecność z powodu dobrowolnego urlopu każą nam odpracować i nadrabiać zaległości w inny dzień. Zwolnienie lekarskie nie wchodzi w grę.”***

W polityce zatrudnienia fabryki zamieszczonej na jej stronie internetowej znajduje się zapis mówiący: „Czas pracy nie przekracza 60 godzin tygodniowo łącznie z nadgodzinami, które są całkowicie dobrowolne. Pracownicy otrzymają jeden dzień wolny w tygodniu”. Z odpowiedzi pracowników wynika, że zasady te nie zawsze były przestrzegane. Sytuacja pracowników zmieniła się w czasie przeprowadzania badań w związku z planowanymi podwyżkami płac minimalnych. Według badanych fabryka obciąża nadgodziny lub ograniczała ich liczbę. Pytane osoby twierdziły, że chociaż kierownictwo zaczęło wypuszczać pracownice do domu wcześniej (17:00-19:00), ilość pracy znacząco wzrosła w ciągu ostatnich miesięcy przed badaniem. Ilość obowiązków wzrosła i należało je wykonywać w krótszym czasie, co było bardzo trudne

i wyczerpujące. Według badanych przy rosnącej liczbie zwolnionych, jedna osoba musiała wykonywać pracę przeznaczoną dla dwóch.

### **Praca bez urlopu czy zwolnienia w razie choroby**

18 badanych osób stwierdziło, że pracuje przez 7 dni w tygodniu, 7 – że ma wolny tylko 1 dzień w miesiącu, a 7 – że czasem pracuje 6 a czasem 7 dni w tygodniu w zależności od ilości pracy. Mimo, że bangladeskie prawo pracy stanowi, iż pracownikom przysługuje zarówno urlop wypoczynkowy jak i zwolnienie w razie choroby, zdaniem wszystkich badanych wzięcie urlopu lub zwolnienia jest bardzo trudne, nawet w przypadku chorego dziecka.

*„Urlopów macierzyńskich nie ma, zaś zwolnienie w razie choroby dziecka tylko niektóre pracownice potrafią sobie wyplatać. Fabryka niby zapewnia przedszkole dla dzieci, ale w praktyce nie przeznaczają żadnych pieniędzy na jego utrzymanie. No więc my musimy płacić jeśli chcemy zostawić dziecko, a na to nas po prostu nie stać.”*

Według badanych uzyskanie urlopu wymaga skomplikowanej dla nich i często nieskutecznej procedury, co sprawia, że niektóre rezygnują ze swojego prawa do dni wolnych od pracy. Tylko 2 osoby przyznały, że w poprzednim roku skorzystały z kilkudniowego urlopu. Niektóre pracownice twierdziły, że jeśli zachorują, zakładowy lekarz daje im środek przeciwbólowy, po czym każe im się kontynuować pracę. Wszystkie przyznały, że nie otrzymują wynagrodzenia za urlopy, zwolnienia lekarskie ani w przypadku zamknięcia fabryki z jakiegokolwiek powodu poza świątami państwowymi.

## **WYNAGRODZENIA**

### **Zwolnienia zamiast podwyżek**

W czasie przeprowadzania wywiadów przepisy w Bangladeszu ustalały minimalną płacę podstawową na 3000 taka (117 zł) miesięcznie. Została ona podniesiona do 5300 taka (207 zł) od 1 grudnia 2013, w wyniku protestów płacowych pracowników i pracowników i po serii tragicznych wypadków w bangladeskich fabrykach. Protestujący domagali się jednak najniższej płacy minimalnej w wysokości 8000 taka (312 zł). W obliczu ustawowego podwyższenia płac minimalnych w fabryce nastąpiły zwolnienia. Zdaniem badanych powodem zwolnień jest fakt, że fabryka nie chce płacić wyższych wynagrodzeń tak wielu pracownikom, zwłaszcza pomocnikom.

*„Rząd ogłosił podwyżkę płac, a tu zwalniają ludzi i przestają zlecać nadgodziny. Przez podwyżki każą nam teraz pracować znacznie więcej. Co to za korzyść dla nas?”*

### **Płace minimalne, ale nie starczające na godne życie**

Wszystkie osoby biorące udział w badaniu potwierdziły, że wynagrodzenie podstawowe wypłaca się według stawki miesięcznej, a należność za nadgodziny według stawki godzinowej. Pracownicy i pracownice w tej fabryce są podzieleni na trzy klasy, w zależności od poziomu umiejętności i kompetencji: A, B i C. Wysokość pensji jest uzależniona od klasy: osoby zaliczane do klasy A zarabiają więcej niż te z pozostałych klas.



Większość badanych zarabiała przed podwyżką 3500 taka (137 zł). Średnie kwoty netto całkowitych miesięcznych zarobków (płaca podstawowa + nadgodziny + premia za brak nieobecności i punktualność) kształtowały się następująco: 16 osób zarabiało na rękę 4001-5300 taka (156-207 zł), pięć – 3000-3500 taka (117-137 zł), trzy – 3501-4000 taka (137-156 zł), dwie – 5301-6000 taka (207-234 zł), a 6 – 6000-6900 taka (234-269 zł). Dwie trzecie osób stwierdziła, że nadgodziny nie są w pełni płatne, zaś jedna trzecia oświadczyła, że otrzymuje wynagrodzenie za wszystkie przepracowane nadgodziny.

Wszystkie badane osoby zgodnie twierdziły, że pensje zwykle nie wystarczają im na podstawowe potrzeby. Wiele pracownic aby przetrwać musi korzystać z pożyczek.

### **Premie i potrącenia**

Pracownice potwierdziły, że pensje otrzymują na czas, wraz z odcinkami wypłat. Większość jednak nie rozumie, jak wyliczane są płace. Odcinki wypłat uwzględniają pozycje dotyczące kwoty płacy podstawowej, wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach, ewentualną premię za brak nieobecności czy dodatki na pokrycie kosztów medycznych, dodatek żywieniowy, do czynszu oraz płacę netto. Nie wszyscy jednak otrzymują wyżej wymienione dodatki. W fabryce trudno także o odszkodowanie w razie wypadku.

*„Ta fabryka jest najgorsza ze wszystkich w okolicy. Jeden z pracowników poważnie zranił się w dłoń w czasie pracy, ale mimo ponawianych próśb fabryka nie wypłaciła mu żadnego odszkodowania ani nie dostał wolnego, żeby móc się wyleczyć.”*

33

Wszystkie badane osoby potwierdziły natomiast, że mogą dostać miesięczną premię w wysokości 200 taka (8 zł), jeśli codziennie przez cały miesiąc dotrą do fabryki przed 8:00. Nawet tak pozornie niewielka kwota stanowi istotną sumę dla tych pracowników, więc starają się ją co miesiąc dostawać, przychodząc do fabryki odpowiednio wcześniej. Premia nie jest jednak wypłacana jeśli osoba spóźni się choć raz.

Większość osób odparła, że kierownictwo udziela im reprimendy za popełnione błędy lub zbyt wolną pracę. Trzy osoby skarżyły się na obelgi słowne i obsceniczny język ze strony kierownictwa, a nawet przemoc, a kilka innych podało, że w razie błędów kierownictwo potrąca pieniądze z płacy za nadgodziny.

### **KOSZTY ŻYCIA**

Większość badanych ma na utrzymaniu od 3 do 5 osób, a 8 pracownic – od 6 do 8 osób. 10 z nich to jedyne żywicielki rodzin. Pozostałe pracownice mają wsparcie w postaci pracującego męża lub innych osób z rodziny. Wszystkie badane osoby twierdziły, że w fabryce pracuje wiele matek samotnie wychowujących dzieci.

### **Żywność**

Dwie trzecie badanych podało, że na żywność dla swoich rodzin wydaje co najmniej 10 000-18 000 taka (390-702 zł) miesięcznie, w przypadku jednej osoby było to 4001-5000 taka (156-195 zł). Reszta swoje wydatki oceniała pomiędzy tymi kwotami. Większość przyznawała, że nie może sobie pozwolić na bardziej wartościowe produkty, jak jajka czy mięso i musi zadawałać się najtańszym, często nie najzdrowszym jedzeniem.

### **Mieszkanie**

Wszystkie osoby biorące udział w badaniu, podobnie jak większość pracowników tej fabryki, mieszkają w wynajętych pomieszczeniach w slumsach. Cała rodzina zajmuje zwykle jeden pokój. W Dhace czynsze, nawet w slumsach, są podnoszone co roku. Ceny te rosną nieproporcjonalnie do płac pracowników fabryk odzieżowych. Zmusza je to do częstych przeprowadzek w poszukiwaniu coraz tańszych mieszkań, często w coraz gorszych warunkach. Nieco ponad jedna trzecia badanych płaciła za czynsz od 3001 do 3800 taka (117-148 zł) miesięcznie. Jedna trzecia od 2501 do 3000 taka (98-117 zł), a pozostali od 1500 do 2500 taka (59-98 zł) miesięcznie.

### **Inne wydatki**

Wszystkie badane 32 osoby wydają po mniej niż 500 taka (20 zł) miesięcznie na zdrowie i produkty higieniczne, komunikację i transport. Jedna trzecia badanych na koszty edukacji dzieci przeznaczą od 500 do 1000 taka (20-40 zł), 6 osób wydaje na ten cel ponad 1000 taka (40 zł), a 15 nie ma żadnych wydatków na edukację. Wydatki na odzież w przypadku wszystkich 32 pracowników wynosiły do 1000 taka (40 zł) miesięcznie dla całej rodziny. Wszyscy ankietowani twierdzili, że nie mają pieniędzy na doroczne święta czy wakacje.

### **Niezaspokojone potrzeby**

Wszystkie biorące udział w badaniu pracownice i pracownicy mówili, że mają potrzeby lub dążenia, na zaspokojenie których ich nie stać. Wśród nich wymieniali zwykle odpowiednie leczenie, zdrowe i wartościowe jedzenie dla dzieci takie jak mięso czy jajka, wykształcenie dzieci oraz zapewnienie im godnych warunków życia i dobrego domu.

### **Idealne wynagrodzenie**

Na pytanie o wysokość wynagrodzenia, które pozwoliłoby im i ich rodzinom na godne życie, jedna trzecia wskazała kwotę 20 000 taka (780 zł) tłumacząc, że wtedy nie musiałaby posyłać swoich dzieci do pracy. Jedna trzecia badanych określiła godną pensję na poziomie 12 000-15 000 taka (468-585 zł), pięć osób wskazało kwotę 10 001-12 000 taka (390-468 zł), a czterzy 8001-10 000 taka (312-390 zł).

## HISTORIA ROKEYI, PRACOWNICY A PLUS INDUSTRIES LTD.

Rokeya pracuje jako szwaczka w A Plus Industries Ltd. od roku. Ma około 22-24 lat. Podobnie jak wiele pracownic, nie potrafi podać dokładnego wieku, ze względu na brak dokumentów potwierdzających datę urodzenia. Wraz z mężem i dwuletnim synem przeniosta się do Dhaki w poszukiwaniu lepszego życia. Jednak jako pracownica fabryki A Plus Industries Ltd. musi sobie radzić z wieloma trudnościami.

*„Musimy pracować bez przerwy, dopóki nie dostaniemy pozwolenia na pójście do domu. Nie możemy wyjść wcześniej. Nawet jeśli mówią nam, że wyjdziemy o 20:00, kierownictwo trzyma nas w pracy. W ciągu 5 tygodni wolne są tylko dwa dni. Nie mamy też wolnego we wszystkie święta państwowe.”*

Według Rokeyi, jej i innym pracownicom nie zapewnia się odpowiednich posiłków, jeśli pracują w nadgodzinach.

*„Kierownictwo zapewnia jedzenie – 1 banana, 1 herbatnika, 1 jajko i 1 kawałek ciasta – tylko jeśli zostajemy w pracy do 23:00. Przed 23:00 po prostu nic do jedzenia nie dają. Niektórzy muszą pracować na stojąco, też do 23:00. Mogę sobie tylko wyobrazić, przez co muszą przechodzić.”*

Rokeya opowiada, że odkąd rząd ogłosił podwyżkę płacy minimalnej, z fabryki zwolniono wiele osób i ograniczono liczbę nadgodzin, nie zmniejszając jednak obciążenia pracą.

*„Fabryka po prostu nie będzie zatrudniać pomocnic za tak wysoką stawkę. Martwię się, że mnie też mogą zwolnić. Ograniczają ostatnio również nadgodziny, żeby zmniejszyć kwoty, które muszą wypłacać.”*

Rokeya twierdzi, że musi znosić ciągłe przekleństwa i wyzwiska ze strony kierownictwa.

*„W naszej fabryce krzyki, potajanki i przekleństwa są na porządku dziennym. Właściciel często krzyczy na dyrektora i kierowników, więc ci wyładowują swoją złość i frustrację na nas, pracownikach. Wczoraj jedna z pracownic była mocno spoliczkowana, bardzo się przestraszyła. Jeśli oni się tak zachowują, to co z nami będzie?”*

Miesięcznie Rokeya zarabia płacę podstawową w wysokości 4900 taka (191 zł) i dodatkowo 2000 taka (78 zł) za nadgodziny. Przy rosnących cenach żywności i stawkach czynszów życie dla Rokeyi i jej rodziny staje się coraz cięższe.

*„Miesięcznie moja rodzina wydaje w sumie od 6000 do 7000 taka [234-273 zł]. Mój mąż też dużo nie zarabia, jest rykszarzem. Czynnysz nam podnoszą co roku. Już płacimy 2500 taka [98 zł] za miesiąc. Niedługo będziemy musieli się przenieść i znaleźć inny pokój, bo nie będzie nas stać na wyższy czynsz. Za tak niską pensję bardzo ciężko się żyje. Chciałabym odłożyć trochę pieniędzy dla dziecka albo na wypadek choroby, ale jest to w tej chwili niemożliwe. Na koniec miesiąca nic nam nie zostaje. Czasem muszę wziąć pożyczkę, żeby związać koniec z końcem.”*

# REKOMENDACJE

Polskie firmy odzieżowe działające międzynarodowo zlecając swoją produkcję dostawcom z Bangladeszu i innych krajów, powinny zapewnić przestrzeganie standardów praw człowieka w całym łańcuchach dostaw. Mówią o tym m. in. Wytyczne ONZ ds. Biznesu i Praw Człowieka, przyjęte również przez Unię Europejską, w tym Polskę. Zbierają one całość standardów wypracowanych do tej pory w ramach wielu międzynarodowych inicjatyw. Wytyczne wskazują na rolę firm w prowadzeniu analiz ryzyka dotyczącego nieprzestrzegania praw człowieka oraz neutralizowania go przed decyzją o inwestycji/zleceniu, realizowaniu standardów praw człowieka w łańcuchu dostaw, podejmowaniu akcji naprawczych i transparentnym raportowaniu. Na tej podstawie i w oparciu o wyniki prezentowanych w raporcie badań Clean Clothes Polska postuluje następujące działania polskich firm odzieżowych:

1. Przyjęcie i udostępnienie publicznie kodeksów postępowania gwarantujących pracownikom i pracownicom w całym łańcuchach dostaw podstawowe prawa pracownicze wg standardów Międzynarodowej Organizacji Pracy.
2. Efektywne wdrażanie przyjętych zobowiązań w sposób prowadzący do rzeczywistego zapewnienia przestrzegania praw pracowniczych w całym łańcuchach dostaw poprzez odpowiedzialne praktyki zamówień oraz rzetelne monitorowanie i konieczne działania naprawcze podejmowane z uwzględnieniem głosu pracowników i pracownic.
3. Transparentne i zgodne z międzynarodowymi standardami raportowanie poza-finansowych aspektów działalności firm, w tym dotyczących przestrzegania praw pracowniczych w łańcuchach dostaw, jak również otwarcie na dialog społeczny, w tym z organizacjami pracowniczymi i pozarządowymi.
4. Przyjęcie zasady godnej płacy w politykach CSR firm oraz podjęcie konkretnych i skutecznych działań prowadzących do rzeczywistego zapewnienia godnej płacy dla pracownic i pracowników w całym łańcuchach dostaw.

Polskie firmy odzieżowe będące często na początku drogi do odpowiedzialnej produkcji odzieży mogą korzystać z wytycznych organizacji międzynarodowych (np. ONZ, OECD, GRI), dotychczasowych doświadczeń i ekspertyzy Inicjatyw Wielostronnych (np. Fair Wear Foundation; [www.fairwear.org](http://www.fairwear.org)), współpracy z niezależnymi i rzetelnymi firmami czy organizacjami prowadzącymi audyty społeczne, certyfikowanych i prawidłowo kontrolowanych fabryk (np. sprawdzonych w ramach Porozumienia na rzecz ochrony przeciwpożarowej i bezpieczeństwa budynków w Bangladeszu, [www.bangladeshaccord.org](http://www.bangladeshaccord.org)) jak również rekomendacji organizacji pracowniczych i pozarządowych (np. związków zawodowych w krajach dostawców, Clean Clothes Campaign, Asia Floor Wage Alliance).

## **MAPA DROGOWA DO GODNEJ PŁACY**

Opracowana dla firm odzieżowych przez Asia Floor Wage Alliance (AFW):

1. Przyjęcie zasady godnej płacy w politykach CSR firm.
2. Przestrzeganie wolności zrzeszania się i prawa do układów zbiorowych, jasne komunikowanie swobody korzystania z tego prawa pracownikom i pracownikom wytwarzających produkty firm.
3. Podjęcie dialogu ze związkami zawodowymi, organizacjami pracowniczymi i zajmującymi się prawami pracy.
4. Publiczne zobowiązanie się do zastosowania progów godnej płacy skalkulowanych przez AFW.
5. Poprawa praktyk zamówień (np. analiza i adaptacja struktur cen i czasów dostaw w celu zapewnienia, że kwota płacona dostawcy pozwala na zapłacenie jego pracownikom i pracownikom godnej płacy).
6. Prowadzenie programów pilotażowych z zaangażowaniem dostawców, związków zawodowych, organizacji zajmujących się prawami pracowniczymi.
7. Publiczne wsparcie dla działań organizacji pracowniczych i pozarządowych na rzecz podniesienia płac minimalnych do poziomu godnych płac w krajach produkcyjnych; wydanie publicznego oświadczenia zapewniającego rząd kraju produkcyjnego o tym, że zlecenia nie zostaną wycofane po wprowadzeniu prawodawstwa gwarantującego godną płacę.
8. Transparentność w działaniu.
9. Współpraca z innymi interesariuszami.
10. Opracowanie i realizacja konkretnego harmonogramu wprowadzenia godnej płacy.

