

2014

USZYTE W EUROPIE

**Głódowe płace pracowników
przemysłu odzieżowego w Europie
Wschodniej i Turcji**

Raport z badań



**Clean
Clothes**
Polska 

TYTUŁ: „Uszyte w Europie. Głodowe płace pracowników przemysłu odzieżowego w Europie Wschodniej i Turcji” („Stitched Up. Poverty wages for garment workers in Eastern Europe and Turkey”)

OPRACOWANIE: Niniejszy raport został opracowany przez Christę Luginbühl (Deklaracja Berneńska, Clean Clothes Campaign Szwajcaria) oraz dr Bettinę Musiolek (Eastwind-Institute, Entwicklungspolitisches Netzwerk Sachsen ENS, Clean Clothes Campaign Niemcy) na podstawie badań i wywiadów przeprowadzonych z pracownikami przemysłu odzieżowego w 9 krajach Europy Wschodniej i w Turcji.

RAPORT W WERSJI ANGIELSKIEJ DOSTĘPNY JEST TUTAJ:
WWW.CLEANCLOTHES.ORG/LIVINGWAGE/STITCHED-UP

TŁUMACZENIE: Agnieszka Sobolewska

PUBLIKACJA W WERSJI POLSKIEJ OPRACOWANA PRZEZ:



Polska Zielona Sieć

Związek Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć || www.zielonasiec.pl

Fundację Kupuj Odpowiedzialnie || www.ekonsument.pl



Koalicję Clean Clothes Polska || www.cleanclothes.pl

**Clean
Clothes**
Polska 

KRAKÓW, WARSZAWA 2014



Publikacja w wersji polskiej jest współfinansowana ze środków Unii Europejskiej oraz w ramach programu polskiej współpracy rozwojowej Ministerstwa Spraw Zagranicznych RP w 2014 r. Za treść publikacji odpowiada Polska Zielona Sieć, poglądy w niej wyrażone nie koniecznie odzwierciedlają oficjalne stanowisko Unii Europejskiej, ani nie mogą być utożsamiane z oficjalnym stanowiskiem Ministerstwa Spraw Zagranicznych RP.

Publikacja jest dostępna na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa 3.0 Polska. Pewne prawa zastrzeżone na rzecz Polskiej Zielonej Sieci. Utwór powstał w ramach programu polskiej współpracy rozwojowej realizowanej za pośrednictwem MSZ RP w roku 2014. Zezwala się na dowolne wykorzystanie utworu, pod warunkiem zachowania ww. informacji, w tym informacji o stosowanej licencji, o posiadaczach praw oraz o programie polskiej współpracy rozwojowej.

SPIS TREŚCI

00 STRESZCZENIE	04
01 WSTĘP	08
02 POZIOM WYNAGRODZEŃ	17
03 CZAS PRACY – NADGODZINY	26
04 FORMALNY STOSUNEK PRACY	28
05 ZWIĄZKI ZAWODOWE	31
06 NIEWYPŁACANIE WYNAGRODZEŃ I BRAK ŚWIADCZEŃ	33
07 SYTUACJA KOBIET PRACUJĄCYCH W PRZEMYSŁE ODZIEŻOWYM	35
08 REKOMENDACJE	37
09 AUTORZY RAPORTU I METODOLOGIA	39

00. STRESZCZENIE

„PRACA MA KLUCZOWE ZNACZENIE DLA JAKOŚCI ŻYCIA CZŁOWIEKA. NIE TYLKO ZAPEWNIĄ DOCHÓD, ALE MOŻE TAKŻE UTOROWAĆ DROGĘ SZERSZEMU AWANSOWI SPOŁECZNEMU I EKONOMICZNEMU, WZMOCNIENIU POZYCJI JEDNOSTEK, ICH RODZIN I SPOŁECZNOŚCI. JEDNAK TAKI POSTĘP UMOŻLIWIA TYLKO PRACA, KTÓRA JEST GODNA”¹.

– Międzynarodowa Organizacja Pracy

Przemysł odzieżowy daje danemu krajowi ogromne możliwości rozwoju gospodarczego, a także, co za tym idzie, rozwoju jego mieszkańców, jednak tylko wtedy, gdy oferuje godną pracę w rozumieniu definicji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP). Godna praca wymaga przestrzegania praw pracowników w zakresie bezpieczeństwa i warunków pracy oraz wypłacanych wynagrodzeń.

Tradycyjnie uważa się wyzysk pracowników przemysłu odzieżowego za problem najmocniej odczuwany w Azji, gdzie częste przypadki głodowych płac, niebezpiecznych warunków pracy i zmuszania do pracy w nadgodzinach są dobrze udokumentowane. Jednak, jak to pokaże niniejszy raport, problemy te są powszechne w całym przemyśle odzieżowym. **Nawet w krajach należących do Unii Europejskiej obserwujemy głodowe płace i bardzo złe warunki życia mężczyzn i kobiet szyjących ubrania, które kupujemy w sklepach i galeriach handlowych.**



Raport opiera się na szczegółowym badaniu płac i warunków życia pracowników sektora odzieżowego w dziesięciu państwach: dziewięciu europejskich krajach postsocjalistycznych oraz Turcji². Podkreśla, że kraje postsocjalistyczne pełnią rolę zaplecza taniej siły roboczej dla zachodnioeuropejskich marek i sieci odzieżowych. Turcja, jako jeden ze światowych gigantów tekstylnych, ma własne tanie zaplecze w rejonie Wschodniej Anatolii. Poza tym tureckie firmy odzieżowe zlecają

szycie podwykonawcom w całym regionie, m.in. w Afryce Północnej i na Kaukazie Południowym.

Jednym z **pięciu głównych celów „Europy 2020: unijnej strategii na rzecz inteligentnego, zrównoważonego rozwoju sprzyjającemu włączeniu społecznemu” jest zmniejszenie liczby osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym o co najmniej 20 milionów do roku 2020**. Zapewnienie godnej płacy w fabrykach odzieżowych i obuwniczych to bardzo konkretny krok, który może zdecydowanie poprawić poziom życia wielu ludzi.

Raport podkreśla głodowe płace i fatalne warunki pracy, z jakimi spotykają się pracownicy przemysłu odzieżowego w całym regionie.

¹ Agenda na rzecz godnej pracy MOP (ILO Decent Work Agenda): <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--en/index.htm> [dostęp: 18 grudnia, 2013]

² Raport dotyczy pracowników przemysłu odzieżowego w europejskich krajach postsocjalistycznych czyli gospodarkach przejściowych, a także w Turcji, zwanej „tygrysem” euro-śródmorskiego sektora tekstylnego.

OGÓLNY ZARYS I METODOLOGIA

Clean Clothes Campaign i nasze organizacje partnerskie przeprowadziły badania dotyczące płac i warunków życia pracowników sektora odzieżowego oraz ich rodzin w Turcji, Gruzji, Bułgarii, Rumunii, Macedonii (Byłej Jugosłowiańskiej Republiki Macedonii – FYROM), Mołdawii, na Ukrainie, w Bośni i Hercegowinie, Chorwacji i Słowacji. Badania te obejmowały zarówno badania gabinetowe, a więc analizę już istniejących danych dotyczących sytuacji społeczno-ekonomicznej sektora odzieżowego oraz krajowego prawa pracy, jak i badania terenowe, mianowicie wywiady z pracownicami i pracownikami, przeprowadzone poza terenem fabryk. Jak się dowiedzieliśmy, fabryki te produkowały m.in. dla następujących marek i firm: Zara/Inditex, H&M, Hugo Boss, Adidas, Puma, Nike, Levi's, Max Mara, Tom Tailor, Benetton, Mango, Tesco, Versace, Dolce&Gabbana, Gerry Wever, Otto, Arcadia, Prada, Esprit, C&A.

We wszystkich badanych krajach stwierdzono ogromny rozdziew pomiędzy ustawową płacą minimalną a szacowaną minimalną godną płacą. Ten rozdziew jest nawet większy w krajach europejskich będących zapleczem taniej siły roboczej niż w Azji.

Kraje, w których stosunek minimum ustawowego do szacowanej minimalnej godnej płacy jest najniższy (poniżej 20%) to Gruzja, Bułgaria, Ukraina, Macedonia, Mołdawia, Rumunia i turecki region Wschodniej Anatolii. Od 2013 r. Bułgaria, Macedonia i Rumunia mają niższą ustawową płacę minimalną niż Chiny; Mołdawia i Ukraina – nawet niższą niż Indonezja.

Wynagrodzenie netto w przemyśle odzieżowym kształtuje się wręcz poniżej minimum socjalnego, nie mówiąc już o godnej płacy. We wszystkich badanych krajach (poza rejonem Stambułu, Chorwacją i Ukrainą) najniższe płace netto nie sięgały nawet 30% szacowanej godnej płacy. Z przeprowadzonych w ramach naszych badań wywiadów wyłania się jasny obraz: **praca za tak niesłychanie niską płacę raczej tworzy ubóstwo, niż je zwalcza.**

Pracownicy sektora odzieżowego żyją pod ogromną presją, by nie stracić pracy. Często zależy od niej cała rodzina, bo jest to jedyny regularny dochód w gospodarstwie domowym. Bez względu na to, jak zła jest sytuacja, pracownicy muszą realizować wyśrubowane normy i robić wszystko, co w ich mocy, żeby utrzymać się w pracy. Często pracownicy dokonują wyboru między minimalnym dochodem a swoim zdrowiem. Kierownictwo wykorzystuje ich zależność i oddanie pracy.

W badaniu stwierdzono, że szczególnie zła jest sytuacja kobiet – rujną sobie zdrowie, jednocześnie starając się chronić zdrowie rodziny. Mimo to ich praca nie cieszy się uznaniem i jest deprecjonowana jako „niewymagająca kwalifikacji” w porównaniu z „techniczną” lub „ciężką” pracą mężczyzn.

Kobiety mają także bardzo niewiele czasu wolnego, odczuwają skrajny stres i często padają ofiarą molestowania seksualnego. W całym regionie praca w przemyśle odzieżowym cieszy się złą sławą zajęcia niskopłatnego i wykonywanego w złych warunkach, jest postrzegana jedynie jako „wkład” w rodzinny dochód – pensja uzupełniająca. Wbrew temu pogładowi w rzeczywistości większość pracujących w tym sektorze kobiet to matki samotnie wychowujące dzieci lub żywicielki rodziny.



TRZY MILIONY PRACOWNIKÓW PRZEMYSŁU ODZIEŻOWEGO

Praca w sektorze odzieżowym przyczynia się do ubóstwa i wykluczenia społecznego całej rodziny. Dotyczy to w sumie trzech milionów formalnych i nieformalnych pracowników tej branży w badanych krajach. Do zwiększonego ryzyka ubóstwa i wykluczenia przyczyniają się między innymi:

1. płace znacznie poniżej minimum socjalnego i progu ubóstwa, nie mówiąc już o minimalnej godnej płacy;
2. dyskryminacji kobiet w kwestii płac i traktowania w miejscu pracy;
3. poleganie na wynagrodzeniu w sektorze odzieżowym jako głównym źródle dochodu rodziny;
4. niemal całkowity brak aktywnego zbiorowego przedstawicielstwa pracowników w formie związków zawodowych lub organizacji wsparcia pracowników.

Z naszych badań wynika, że **pracownicy w Gruzji** (z powodu niemal całkowitego braku ochrony prawnej i instytucjonalnej), a także **pracownicy chałupniczy w Bułgarii** oraz **pracownicy migrujący we Wschodniej Anatolii w Turcji** są najbardziej zagrożeni ubóstwem i mają największe poczucie braku wpływu na swoją sytuację życiową oraz jakichkolwiek możliwości zmiany.

Badania zwracają także uwagę na różne liczne naruszenia prawa, niewypłacanie pracownikom należnych wynagrodzeń i pozbawianie ich należnych świadczeń. Wskazuje to, że **takie instytucje jak inspektoraty pracy** w badanych krajach patrzą przez palce na warunki panujące w przemyśle odzieżowym. W większości tych krajów stwierdzano, że instytucje te cierpią na niedobór personelu, źle funkcjonują, a czasem są skorumpowane, natomiast w **Gruzji** prawny system ochrony pracowników i mechanizmy instytucjonalne, takie jak inspekcja pracy i sąd pracy, właściwie w ogóle nie istnieją.

Mimo silnej pozycji sektora odzieżowego jako pracodawcy i eksportera w regionie, zatrudnieni w nim pracownicy nadal żyją w ubóstwie, a ich podstawowe prawa człowieka nie są respektowane. Choć badane kraje są w znacznej mierze zależne od tego sektora, praca w nim oznacza dla zatrudnionych i ich rodzin stres, cierpienia i choroby.



OCHRONA, POSZANOWANIE PRAW ORAZ DZIAŁANIA NAPRAWCZE

Według **Wytocznych ONZ dot. Biznesu i Praw Człowieka** macierzyste kraje firm odzieżowych i obuwniczych, kraje producenckie, Unia Europejska oraz same marki i firmy odzieżowe mają obowiązek poszanowania i ochrony praw człowieka w każdym kraju, w którym produkują.

Oznacza to, że powinny działać z należytą starannością, aby zagwarantować, by pracownicy tego sektora otrzymywali godną płacę, a kiedy tak się nie dzieje, podejmować wyraźne kroki naprawcze.

- Macierzyste kraje firm odzieżowych oraz UE mają obowiązek zagwarantować, że firmy te respektują prawa człowieka oraz prawa pracownicze na całym świecie.
- Kraje producenckie, do których firmy te zlecają produkcję, oraz UE mają obowiązek chronić prawa człowieka i prawa pracownicze swoich pracowników oraz wdrożyć płace minimalne, które będą zwalczać ubóstwo zamiast tworzyć zubożałą i wykluczoną społecznie siłę roboczą.
- Marki i firmy odzieżowe mają obowiązek płacić pełną cenę za zamawiane produkty – cenę zgodną z prawami człowieka. Obejmuje to pensje, z których pracownicy mogą utrzymać siebie i swoją rodzinę.
- Firmy nie mogą wykorzystywać swojej siły nabywczej ani słabego egzekwowania praw pracowniczych i praw człowieka w krajach producenckich i mają obowiązek respektować międzynarodowe prawa w tym zakresie, w tym prawo do godnej płacy, oprócz przestrzegania przepisów prawa krajowego i regulacji chroniących prawa człowieka.

Clean Clothes Campaign wraz z naszymi partnerami w regionie apeluje do wszystkich marek i firm odzieżowych, które tu zlecają produkcję, o zagwarantowanie – **jako pierwszy, natychmiastowy krok** – by pracownicy w badanym regionie otrzymywali **podstawową płacę netto (bez nadgodzin i premii) w wysokości co najmniej 60% średniej płacy krajowej**. W następnej kolejności należy podnieść podstawowe płace netto do poziomu szacowanej minimalnej godnej płacy.

Apelujemy do **rządów krajów producenckich, w których produkują firmy odzieżowe i obuwnicze**, oraz do odpowiednich **instytucji unijnych** o natychmiastowe podniesienie **ustawowej płacy minimalnej** do poziomu co najmniej 60% średniej krajowej oraz o umożliwienie stopniowych podwyżek ustawowego minimum do wysokości szacowanej godnej płacy.

Apelujemy do **rządów krajów macierzystych firm odzieżowych i obuwniczych**, a także do właściwych **instytucji unijnych** o skłonienie wielonarodowych firm do wzięcia **odpowiedzialności** za swoje działania w całym łańcuchu dostaw oraz zapewnienia, by respektowały one prawa człowieka i prawa pracownicze, w tym przepisy prawne w poszczególnych krajach producenckich. Rządy krajów macierzystych muszą zagwarantować, by firmy dokładały starań i działały w sposób transparentny na rzecz wprowadzenia godnej płacy w swoich globalnych łańcuchach dostaw.

01. WSTĘP

Raport koncentruje się na pracownikach przemysłu odzieżowego w krajach Europy Wschodniej oraz w Turcji – „tygrysie” sektora tekstylnego regionu śródziemnomorskiego. Spośród badanych krajów cztery – Bułgaria, Rumunia, Chorwacja i Słowacja – są państwami członkowskimi Unii Europejskiej (UE); Turcja i Macedonia (Była Jugosłowiańska Republika Macedonii – FYROM) są krajami kandydackimi do UE, natomiast Bośnia i Hercegowina jest potencjalną kandydatką.³ Pozostałe badane kraje – Gruzja, Mołdawia i Ukraina – mają ścisłe kontakty z UE.

1.1 EUROPA WSCHODNIA A PRZEMYSŁ ODZIEŻOWY

Dla globalnego przemysłu odzieżowego Europę Wschodnią tworzy grupa krajów mających podobne przewagi konkurencyjne, takie jak:

- ogromny branżowy know-how i długa tradycja produkcji odzieży, obuwia i tekstyliów;
- rozwinięta infrastruktura;
- bliskość rynków zachodnioeuropejskich, co pozwala zaoszczędzić czas i pieniądze przy dostawach, kontroli jakości oraz relacjach biznesowych w ogóle;
- bardzo niskie koszty pracy;
- zdolność szybkiej produkcji i dostawy;
- możliwość produkowania małych zamówień lub specjalistycznych kolekcji (np. odzieży roboczej);

Ponadto monitorowanie i egzekwowanie prawa pracy jest w większości tych krajów słabe. W Gruzji nie istnieje nawet system ochrony pracowników z prawdziwego zdarzenia. Pracownicy w Europie Wschodniej nie mają więc silnej państwowej ochrony swoich praw.

DLACZEGO TEN REGION?

Głównym źródłem importu odzieży do 27 krajów UE (UE27) jest sama Unia oraz geograficzna Europa (49,1% importu według Światowej Organizacji Handlu [WTO] z 2011 r.).⁴ Mimo że statystyki handlowe nie zawsze podają kraj pochodzenia odzieży, możemy bezpiecznie założyć, że geograficzna Europa jest bardzo istotnym regionem produkcyjnym odzieży i butów kupowanych w krajach UE27 oraz Szwajcarii. Znaczenie tego regionu cały czas rośnie – w badaniu globalnych strategii zaopatrzeniowych w sektorze odzieżowym, przeprowadzonym przez firmę McKinsey, 69% badanych dyrektorów ds. zakupów stwierdziło, że „zaopatrywanie się w bliskich źródłach staje się coraz ważniejsze”.⁵

Zdecydowanie największymi odbiorcami ubrań produkowanych w krajach Globalnego Wschodu są Niemcy i Włochy. Z samej Turcji jedna piąta eksportu odzieży trafia do Niemiec. W przypadku Chorwacji największym rynkiem eksportowym ubrań i obuwia są Włochy (51% w 2012 r.), a na drugim miejscu plasują się Niemcy (24%). Poza tanim zaopatrywaniem się w odzież wysokiej jakości, Niemcy czerpią także zyski z usług świadczonych przez firmy konsultingowe takie jak Weiss Consulting, które doradzają odpłatnie rządowi i zakładom odzieżowym w regionie. Stwierdziłszy, że działają one m.in. w Bułgarii i na Słowacji.

Dlaczego produkcja odzieży przenosi się do postsocjalistycznych krajów europejskich? Tak odpowiedziałyby agencje promocji inwestycji:⁶

- relokacja przemysłu wytwórczego poza kraje EU15,
- deregulacja rynków tekstylnych po 2005 r. (koniec obowiązywania Porozumienia Wielowłóknowego [Multi-Fibre Arrangement]),
- wysoko wykwalifikowana siła robocza,
- konkurencyjne koszty produkcji,
- bliskość rynków konsumenckich,
- dobry poziom rozwoju technicznego.

³ http://europa.eu/about-eu/countries/index_en.htm - dostęp 8 kwietnia 2014

⁴ http://www.wto.org/english/res_e/statis_e/its2012_e/its12_merch_trade_product_e.pdf, s. 131

⁵ „The global sourcing map – balance, costs, compliance, and capacity: McKinsey`s apparel CPO survey 2013”, październik 2013, s. 9

⁶ Moldovan Investment and Export Promotion Organisation, *Investment and Export Promotion, Clothing and Textiles*, aktualizacje w czerwcu 2010, dostęp: http://www.miepo.md/public/files/Clothing___Textiles.pdf

USZYTE W EUROPIE – WSZYSTKO W PORZĄDKU?

W reakcji na wielkie tragedie, takie jak zawalenie się w 2013 r. w Bangladeszu budynku Rana Plaza, w którym mieściło się pięć fabryk odzieżowych, a w wyniku katastrofy zginęło 1138 osób i ponad 2000 zostało rannych, lub pożaru w pakistańskiej fabryce odzieży Ali Enterprises w 2012 r., który pochłonął 300 ofiar śmiertelnych, wiele firm zaczyna mówić o przeniesieniu produkcji do Europy, sugerując, że tu warunki pracy są godne i bezpieczne, a więc ubrania ich marek będą produkowane w przyzwoitych warunkach. Jednak z szeroko zakrojonych badań terenowych, przeprowadzonych przez Clean Clothes Campaign (CCC) i jej lokalnych partnerów, wyłania się zupełnie inny obraz. Stwierdziliśmy liczne przypadki łamania praw pracowniczych i praw człowieka, a jednym z najbardziej palących problemów we wszystkich badanych krajach były zdumiewająco niskie płace.

CZY ZATRUDNIENIE W PRZEMYSŁE ODZIEŻOWYM I OBUWNICZYM MOŻE WYDOBYĆ 3 MILIONY PRACOWNIKÓW TEGO SEKTORA Z UBÓSTWA I ZAPOBIEC WYKLUCZENIU SPOŁECZNEMU?

Badanie obejmowało wszystkie ośrodki produkcji odzieży w Europie Wschodniej z wyjątkiem krajów bałtyckich, Białorusi, Polski, Czech⁷ i Grecji.

W badanych krajach postsocjalistycznych w sektorze zatrudnionych jest ok. 700 tys. pracowników zarejestrowanych oraz około 350 tys. pracujących bez formalnego stosunku pracy i bez minimalnego ubezpieczenia społecznego. Z naszych ostrożnych szacunków wynika, że jedna trzecia pracowników w sektorze odzieżowym w krajach postsocjalistycznych jest zatrudniona nieformalnie.

W Turcji zarejestrowanych w przemyśle odzieżowym i skórzanym jest ok. 508 tys. pracowników (z wyłączeniem przemysłu włókienniczego), a ok. 1,5 miliona, jak się szacuje, pracuje w tym sektorze nieformalnie.⁸

Łącznie daje to ok. 3 miliony pracowników przemysłu odzieżowego w krajach Globalnego Wschodu. Dla wielu rodzin wynagrodzenie tych pracowników stanowi jedyny stały dochód w całym gospodarstwie domowym, a często także jedyny dochód objęty składkami na ubezpieczenie społeczne, dzięki czemu rodzina ma m.in. ubezpieczenie zdrowotne. Średnia wielkość rodziny w badanym regionie to 3 osoby, szacujemy więc, że co najmniej 9 mln mieszkańców jest bezpośrednio uzależnionych od płac w przemyśle odzieżowym i obuwniczym. Głodowe płace w tym sektorze mają zatem bezpośredni wpływ na utrzymanie 9 mln obywateli i ograniczają ich szanse na wydobycie się z ubóstwa i uniknięcie związanego z nim wykluczenia.

Jednym z pięciu głównych celów „Europy 2020: unijnej strategii na rzecz inteligentnego, zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu” jest zmniejszenie liczby osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym o co najmniej 20 milionów do roku 2020. Zapewnienie godnej płacy w fabrykach odzieżowych i obuwniczych to bardzo konkretny krok, który może zdecydowanie poprawić poziom życia wielu ludzi w UE i geograficznej Europie.

1.2. OGÓLNA SYTUACJA W BADANYM REGIONIE

Podczas gdy rola krajów postsocjalistycznych w globalnym łańcuchu dostaw sektora odzieżowego sprowadza się głównie do samego szycia, w Turcji można znaleźć wszystkie części łańcucha produkcji tekstyliów, od hodowli bawełny, przez produkcję włókna, przędzenie, tkanie, aż po szycie i wykańczanie. Turecka branża odzieżowa coraz częściej zaopatruje się w całym regionie śródziemnomorskim, w tym w postsocjalistycznych krajach Bałkanów i Kaukazu. Jednak gospodarki przejściowe mają własną historię i rolę w globalnych łańcuchach dostaw sektora odzieżowego, jaką wyznaczył im zainicjowany przez UE system produkcji „cut, make and trim” (ang. cięcie, szycie, wykończenie), zwany też systemem OPT (Outward Processing Trade – zob. 1.3).

⁷ Zarówno w Polsce, jak i w Czechach w przemyśle odzieżowym nadal zatrudnionych jest około 40 tys. pracowników. W porównaniu z innymi krajami produkującymi odzież, w Polsce i Czechach przynajmniej funkcjonują instytucje państwowe, takie jak inspekcja pracy, monitorujące warunki pracy. Jednak także tutaj płace w branży są znaczenie poniżej poziomu minimalnej godnej płacy. Zob.: Bohemia Fashion s.r.o., Czech Republic. Company profile concerning labour conditions. 2010. www.sachsen-kauf-fair.de/wp-content/uploads/2010/11/CZ_Bohemia_Fashion-fact-sheet.pdf

⁸ Szczegóły w profilach poszczególnych krajów.

Kraje postsocjalistyczne mają podobną historię polityczną i społeczno-ekonomiczną ostatnich 25 lat, a także lat wcześniejszych. Ich gospodarki – często poddane uprzemysłowieniu pod koniec lat 40. XX wieku, a wcześniej głównie agrarne – przeszły po roku 1989/1990 bezprecedensowy proces deindustrializacji, co zaowocowało wysokim bezrobociem i szybko rosnącą szarą strefą (gospodarką nieformalną) oraz półformalnymi formami zatrudnienia. Na całym Globalnym Wschodzie udział formalnego zatrudnienia wśród zawodowo czynnej ludności jest stosunkowo niski, wysoki natomiast jest wskaźnik „samozatrudnienia” w produkcji rolnej na własne potrzeby oraz w innych formach działalności, m.in. przy produkcji odzieży (np. na Słowacji lub w Bułgarii). Samozatrudnienie w większości przypadków nie wynika jednak z wolnego wyboru: współpraca z samozatrudnionym wykonawcą pozwala kierownictwu fabryki obejść wymóg płacenia składek na ubezpieczenie społeczne. Wobec braku innych możliwości zarabiania na utrzymanie rodziny pracownicy, a zwłaszcza kobiety, akceptują te niepewne relacje pracownicze, narzucane przez sytuację rynkową.

UTRZYMUJĄCY SIĘ KRYZYS SPOŁECZNY W GOSPODARKACH PRZEJŚCIOWYCH

Przejście od społeczeństwa socjalistycznego do kapitalistycznego wiązało się z dotkliwym ubóstwem i odwrótem od państwa opiekuńczego, połączonym z dramatycznym spadkiem bezpieczeństwa socjalnego. Ten nagły, zupełny brak pewności w zakresie zabezpieczeń społecznych, wraz z całkowitą zmianą zasad i wartości rządzących społeczeństwem sprawił, że ludzie nie mogli czerpać ze swoich wcześniejszych oszczędności czy doświadczeń. Byli więc jak sparaliżowani, doznali szoku, stracili tożsamość. O tej bezprecedensowej w historii społeczno-ekonomicznej zapaści świadczą wiele różnych wskaźników, m.in.: szybko rosnąca liczba przypadków zachorowań na gruźlicę w całym regionie,⁹ rekordowo niski współczynnik urodzeń w latach 90.,¹⁰ znaczące obniżenie się średniej długości życia¹¹ oraz masowy exodus mieszkańców. Po przełomie w latach 1989/90, często zwanym „rewolucją”, kraje regionu straciły od 20 do 40% populacji poprzez emigrację do Europy Zachodniej i Ameryki Północnej, a także do Turcji i Grecji.¹² W Turcji wielu imigrantów z postsocjalistycznych krajów Europy Wschodniej i Azji Centralnej pracuje w przemyśle tekstylnym i odzieżowym, będąc źródłem taniej, niezarejestrowanej i w związku z tym w dużej mierze narażonej na wyzysk siły roboczej.¹³

Emigracja dotyczy w głównej mierze młodych, dobrze wykształconych kobiet.¹⁴ Będąc jej celem kraje zmieniały się z czasem. W latach 90. głównym celem emigrantów i uchodźców z tego regionu były Niemcy. Chciały one jednak „rozłożyć ciężar imigracji” na wszystkie kraje UE i zainicjowały rozporządzenie „Dublin II” (obowiązujące od 2003 r.), stanowiące, że pierwszy kraj członkowski, w którym uchodźca wkracza na terytorium UE, odpowiada za procedurę rozpatrywania wniosku o azyl. Po wejściu tej umowy w życie liczba przybywających do Niemiec uchodźców, a także emigrantów w ogóle, drastycznie spadła.¹⁵ Jednym z państw, w którym uchodźcy i emigranci przekraczają granicę UE, jest Bułgaria. Ten kraj o najwyższym w Unii wskaźniku zagrożenia ubóstwem stoi teraz przed ogromnym problemem wzięcia odpowiedzialności za dużą liczbę uchodźców, do czego brakuje zarówno infrastruktury, jak i fachowej wiedzy. Sytuacja ta pogłębia panujący w Bułgarii kryzys społeczny i stanowi wodę na młyn nacjonalistycznych sił politycznych.

W samych krajach postsocjalistycznych widać wyraźnie, że szybkie starzenie się populacji w połączeniu z niskimi pensjami i powszechnym zatrudnieniem w szarej strefie (bez ubezpieczeń zdrowotnych i emerytalnych) doprowadzi w najbliższych latach do masowego ubóstwa wśród ludzi starszych. Oba te problemy – odpływ za granicę młodych, dobrze wykształconych kobiet oraz ubóstwo zdecydowanej większości pozostających w kraju obywateli – stanowią ogromne wyzwanie dla takich krajów jak Bułgaria, Rumunia i Macedonia. Szybko będzie rosło zapotrzebowanie na (nieodpłatną) opiekę.

⁹ Międzynarodowa Federacja Towarzystw Czerwonego Krzyża i Czerwonego Półksiężyca. Tuberculosis – health problem and social ill (Gruźlica – problem zdrowotny i społeczny). <http://www.ifrc.org/en/news-and-media/news-stories/europe-central-asia/bulgaria/tuberculosis-health-problem-and-social-ill> - dostęp 20 lutego 2014.

¹⁰ Hoff, Andreas (2012). Demografische Entwicklung in Ost- und Ostmitteleuropa. www.diakonie.de/media/Hoff_21_02_13.pdf - s. 24. Dostęp: 17 lutego 2014.

¹¹ www.b.shuttle.de/ifad/ifad-ergebnisse-dateien/Demographischer%20Wandel.pdf. Dostęp 17 lutego 2014.

¹² Co ciekawe, od przełomu XX i XXI w. także Czechy i Słowenia stały się celem emigracji z krajów regionu.

¹³ Wielu pracowników zatrudnionych przy piaskowaniu dżinsów w fabrykach w Istambule to imigranci z Rumunii, Armenii i Gruzji. Nie mogli się leczyć na krzemicę, bo nie mieli dokumentów ani ubezpieczenia zdrowotnego. Po zachorowaniu wracali do swoich krajów, gdzie z kolei nie wykrywano u nich choroby.

¹⁴ Emigracja z krajów postsocjalistycznych do Europy Zachodniej według płci: <http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2009/Resources/4231006-1204741572978/Vollmer.pdf> . http://www.ifl-leipzig.de/de/forschung/projekt/detail/selective_migration_and_unbalanced_sex_ratio_in_rural_regions_semigra.html

¹⁵ Umowa Dublin II zniósła także wszystkie humanitarne wyjątki dla kobiet w ciąży, osób starszych, chorych i nieletnich. Przewiduje ich zatrzymanie i deportację, bez udzielania jakichkolwiek porad.

KRÓTKA HISTORIA SEKTORA ODZIEŻOWEGO W EUROPIE WSCHODNIEJ

Pokojowe rewolucje lat 1989/90 prowadziły do dwóch radykalnych zmian w branży odzieżowej:

Po pierwsze, doszło do rozpadu RWPG i załamania się rynku zbytu dla szeroko zakrojonej produkcji przemysłu tekstylnego-odzieżowego w tym regionie. Nagle zakłady odzieżowe w tych krajach – a przynajmniej to, co z nich zostało po procesie prywatyzacji – dołączyły do dziesiątków tysięcy fabryk na całym świecie, konkurujących o zamówienia firm i marek odzieżowych. Raptownie przeszły z bezpiecznej sytuacji przedsiębiorstw produkujących na rynek RWPG do konkurencji z globalnymi producentami. Ponadto nagłe załamanie się rynków wewnętrznych i rynku RWPG oznaczało, że musiały oprzeć się wyłącznie na eksporcie. Co więcej, przedsiębiorstwa te nie miały żadnych sieci marketingowych w Europie Zachodniej – poza klientami OPT (zob. rozdział 1.3., gdzie wyjaśniony jest termin OPT).

Po drugie, cały region byłej RWPG stał się teraz nowym rynkiem dla zachodnich firm i marek odzieżowych. Przemysł tekstylny-odzieżowy jest typowym przykładem deindustrializacji w gospodarkach przejściowych po roku 1989/90. Chociaż sektor ten tradycyjnie, także w czasach socjalizmu, tworzył miejsca pracy na obszarach słabo rozwiniętych gospodarczo, w okresie transformacji stał się jedną z najwcześniej sprywatyzowanych gałęzi przemysłu. Większość zakładów zamknięto, zginęły tradycje, np. produkcja wełny i jedwabiu w Rumunii i Gruzji. Z byłych państwowych lub spółdzielczych przedsiębiorstw tekstylnych przetrwały tylko szwalnie. Jak grzyby po deszczu zaczęły pojawiać się nowe, niewielkie prywatne zakłady. Poza efektami transformacji, gospodarki byłej Jugosławii ucierpiały także na skutek wojny i związanego z nią embarga.

Rozwój przemysłu odzieżowego w postsocjalistycznych krajach Europy Wschodniej można podzielić na trzy fazy:

1. Początek lat 90.: zamykanie lub prywatyzacja państwowych przedsiębiorstw tekstylnych – dramatyczna deindustrializacja, uderzająca najpierw w sektor tekstylny.
2. Od końca lat 90.: szybki wzrost produkcji odzieży na zasadach podwykonawstwa, pojawienie się wielu małych i średnich prywatnych producentów. Ten szybki wzrost nie przełożył się jednak na poprawę warunków pracy.
3. Od kryzysu w 2008 r.: stagnacja, kurczenie się sektora i dalsze pogorszenie warunków pracy. Pracodawcy wykorzystują kryzys jako pretekst do zwiększania presji na pracowników. Np. w Bułgarii kobiety wysłano na „bezpłatny urlop” i teraz pracują w domu jako samozatrudnione szwaczki lub chałupniczki. Realnie rzecz biorąc, kryzys zatrzymał boom poprzedniej dekady; sektor zachował mniej więcej te same rozmiary, poza Ukrainą i Rumunią, gdzie odnotowano ostry spadek produkcji odzieży w latach 2008-2009, a potem powolne odrabianie strat w latach 2010-2011.

W Turcji przemysł odzieżowy powoli, miarowo rósł przez ostatnie 25 lat. Sektorowi udało się wrócić do poziomu eksportu sprzed kryzysu już w 2011 r. – pomogła wprowadzona w 2011 r. drastyczna podwyżka cła na import tkanin i odzieży.

Natomiast kraje postsocjalistyczne są oczywiście niechętne wprowadzaniu barier celnych i stosowaniu takich środków jak Turcja. Jedną z niewielu prób ochrony krajowego przemysłu tekstylnego-odzieżowego jest ukraińska regulacja o zerowym podatku VAT na importowany sprzęt dla przemysłu lekkiego (czyli głównie branży odzieżowej), połączona z wprowadzeniem na czas ograniczony ceł importowych dla takich towarów jak odzież i tekstylia.¹⁶

Sektor odzieżowy nadal zajmuje istotną pozycję w gospodarkach krajów postsocjalistycznych. Np. w Rumunii wartość eksportu odzieży plasuje się na czwartym miejscu, za eksportem maszyn, surowców metalowych i pojazdów – mimo generalnego niedoszacowania eksportu ubrań. W Macedonii eksport odzieży generuje ok. jedną trzecią wszystkich przychodów z eksportu, w Mołdawii stanowi prawie 20%, a w Bułgarii ok. 25% całej wartości eksportu.

Musimy jednak pamiętać, że w oficjalnych statystykach wielkość produkcji odzieży jest często niedoszacowana, głównie z dwóch powodów:

¹⁶ Export Marketing Survey – Ukrainian Apparel Market, 2010.

http://www.ukrexport.gov.ua/i/imsupload/file/Ukrainian_Apparel_Market_Survey_en%282%29.pdf; s. 8, 13.

1. Wysokiego procentowego udziału w tym sektorze nieformalnej działalności gospodarczej (szarej strefy): tylko na Ukrainie branżowy związek pracodawców szacuje, że faktyczna wielkość produkcji jest 20 razy większa, niż wskazują oficjalne dane.¹⁷
2. Systemu OPT: to specjalny system handlu z UE, w ramach którego eksport i reimport są zwolnione od podatku, a więc nie liczą się (w całości) w statystykach. Ponadto wartością dodaną jest „tylko” praca, więc wielkość produkcji nie jest aż tak wysoka jak np. w przemyśle stalowym.

Możemy więc założyć, że realne znaczenie gospodarcze przemysłu odzieżowego i obuwniczego w tym regionie znacznie przekracza oficjalne statystyki.

1.3. SYSTEM OPT (OUTWARD PROCESSING TRADE) JAKO GŁÓWNY SYSTEM PRODUKCJI I EKSPORTU ODZIEŻY W KRAJACH EUROPY WSCHODNIEJ

System OPT, czyli *Outward Processing Trade* (zwany w regionie systemem „Lohn”¹⁸, a w Bułgarii „Ishleme”) to unijny system handlowy, opracowany głównie z myślą o przemyśle tekstylno-odzieżowym Niemiec i Włoch.

W tym systemie fabryka szyje ubrania z importowanych materiałów, zazwyczaj już wykrojonych (a więc wykonuje tzw. przeszycia), po czym reeksportuje je do kraju pochodzenia. Celem tej operacji jest płacenie przez zagraniczną firmę – zleceniodawcę – niższych stawek szwaczkom w pobliskich krajach za pracochłonną część produkcji i jednocześnie ochrona własnej branży tekstylno-odzieżowej. Taki układ reimportowy będzie opłacalny dla firmy zlecającej szycie, tylko jeśli koszty tej produkcji (płace, czynsz, zużycie energii itd.) będą utrzymywane na atrakcyjnie niskim poziomie, warunki handlowe będą korzystne, a import i eksport nie będą podlegały opłatom celnym.

Takie zwolnienia celne UE (wówczas EWG) przyznawała m.in. Polsce i Jugosławii od 1982 r. w ramach „Umów Europejskich”. Umowy te ułatwiały firmom z krajów EWG zlecenie przeszycie krajom spoza Wspólnoty, co zwiększało elastyczność zleceniodawców i umożliwiało produkcję na zasadach „just-in-time”.

Przykłady zastosowania tego jednostronnego systemu handlu i produkcji obejmują szycie w krajach Ameryki Środkowej i na Karaibach odzieży przeznaczanej na rynek północnoamerykański oraz szycie w Europie Środkowo- i Południowowschodniej ubrań przeznaczonych dla kupców zachodnioeuropejskich. W Europie RFN (Republika Federalna Niemiec) wspierała ten system poprzez zwolnienia celne już w latach 70. XX w. Od lat 70. ówczesne kraje socjalistyczne takie jak Polska, NRD (Niemiecka Republika Demokratyczna) czy była Jugosławia były szwalniami dla zachodniemieckich marek odzieżowych w ramach systemu OPT.

Po 1989/90 r. taka działalność stała się jedyną funkcją przemysłu tekstylnego w postsocjalistycznej Europie. Sektory tekstylno-odzieżowe w krajach postsocjalistycznych zostały zdegradowane do szwalni uzależnionych od zamówień OPT od klientów zachodnioeuropejskich lub firm odzieżowych z Turcji i Grecji. Zostały włączone do globalnego łańcucha dostaw odzieży tak jak „kraje rozwijające się” z Globalnego Południa. Ich struktura gospodarcza upodobniła się do struktury „krajów rozwijających się”: stanowią początkową, opartą na dużych nakładach siły roboczej część sieci produkcyjnych i łańcuchów dostaw. Części o wyższej wartości dodanej raczej się w tym regionie nie spotyka. Rola i status w globalnych łańcuchach dostaw przemysłu odzieżowego, jakie przypadły krajom postsocjalistycznym, mają istotne znaczenie dla zrozumienia ich zdecydowanie podległej pozycji, i co za tym idzie – bardzo ograniczonego pola manewru i równie ograniczonej możliwości rozwoju firm i fabryk odzieżowych, specjalizujących się wcześniej w produkcji OPT. **Produkcja OPT to ślepa uliczka dla gospodarki danego kraju.**

¹⁷ „Według szacunków ukraińskiego Związku Przemysłu Lekkiego (Associatsia Legprom) wartość rynku odzieżowego to ok. 7,5 mld euro rocznie, natomiast oficjalne dane mówią o zaledwie 365 mln euro. Jak już wspomniano, 90% ukraińskiego sektora odzieżowego działa w szarej strefie, która ostatnio rośnie, bo żeby przetrwać w kryzysie także duzi i średni producenci muszą stosować metody szarej strefy, aby »zoptymalizować« strukturę kosztów”.
http://www.ukrexport.gov.ua/i/imgsupload/file/Ukrainian_Apparel_Market_Survey_en%282%29.pdf; s. 4 – dostęp: 25 lutego 2014.

¹⁸ Zwany także produkcją CMT lub CM: „cut-make-trim” lub „cut-make (krojenie-szycie-wykończenia). Poza tym OPT to także unijny system wymiany handlowej, jak wyjaśniono powyżej. „Lohn” to po niemiecku płaca. Bułgarski termin „ishleme” pochodzi od tureckiego słowa oznaczającego haft.

OPT TO NIESTABILNA FORMA PRODUKCJI, NA KTÓREJ TRACĄ PRACOWNICY

Fabryka odzieży, która opiera się na produkcji OPT, ma bardzo niepewną, kruchą pozycję i jest uzależniona od decyzji zaopatrzeniowych swoich kontrahentów. Podczas gdy decyzje zleceńodawców mogą się poważnie odbić na drobnych producentach, nawet niewielkie wahania kosztów produkcji mogą wypchnąć producenta z rynku. Ze względu na niskie płace produkcja OPT nie generuje wysokiej wartości dodanej. Zatem producenci OPT zawsze są bliscy bankructwa. Mają bardzo niskie marże zysku i działają „z dnia na dzień”. Aby pozostać elastycznymi dla klientów, mimo bardzo napiętej sytuacji gospodarczej, często zlecają pracę podwykonawcom i pracownikom chałupniczym. Dlatego łańcuchy dostaw w branży odzieżowej, gdzie korzysta się z OPT, są często bardzo złożone.

Logika i logistyka podwykonawstwa sprawia, że szwalnie zazwyczaj są skoncentrowane w regionach położonych w pobliżu krajów pochodzenia zleceńodawców – np. w południowej Bułgarii i Macedonii (FYROM) wzdłuż granicy z Grecją i Turcją.

„Ishleme zabija naszych pracowników” – całkowity brak stabilności

W rejonie miasta Petricz na południowym zachodzie Bułgarii połowa mieszkańców szyje odzież i buty w ramach zamówień „Ishleme” dla greckich agentów renomowanych firm i marek. Produkcja odbywa się w trzech formach: 1. większe fabryki, 2. małe „garażowe” zakłady oraz 3. chałupnictwo. Razem tworzą złożony łańcuch dostaw sektora odzieżowego i obuwniczego. Jest to główne źródło dochodów w regionie, obok handlu przygranicznego i prostytucji.

Szwaczka, która przepracowała 18 lat w fabryce dziś szyjącej dla marek Tom Tailor i Zara, powiedziała CCC, że zarabia 350 lewa (179 euro) netto, łącznie ze wynagrodzeniem za średnio 5 godzin pracy w nadgodzinach dziennie. Pensja nie starcza nawet na pokrycie wydatków na jedzenie dla jej rodziny.

Inna pracownica powiedziała CCC: „Wczoraj wieczorem mój pracodawca wezwał mnie, żebym dokończyła pilne zamówienie dla Zary; pracowałam od 19.00 do 22.00 za taką samą stawkę jak podczas normalnej dziennej pracy, tj. za 0,50 do 0,60 euro za godzinę. Nie mam umowy ani ubezpieczenia społecznego”.

Jedna z pracownic chałupniczych opowiedziała CCC o tym, jak haftuje bluzki. Na jedną musi poświęcić godzinę, a dostaje za nią 0,45 euro. Jej koleżanka przyszywa koralki na koszulkach H&M i Triumph. Za jedną sztukę, nad którą pracuje przez godzinę, otrzymuje 0,50 euro. Inna ich znajoma przyszywa koralki na bluzkach Benettona i Max Mary, co oznacza 1,5 godziny pracy na jedną sztukę za 1,50 euro. Inni chałupnicy szyli ręcznie buty dla firm Bata i Seibel. W rozmowach z CCC twierdzili, że dostają od 0,35 do 50 euro za parę, a w ciągu godziny są w stanie uszyć dwie pary, czasem 2,5.

Chociaż Komisja Europejska w swoich rekomendacjach od dawna postuluje rzecz oczywistą, mianowicie że tylko przejście od strategii opartej na taniej sile roboczej do integracji kolejnych ogniw łańcucha wartości może zapewnić przyszłość sektorowi tekstylno-odzieżowemu, okazało się to mało realne. Po kryzysie gospodarczym z lat 2008-2009 stało się to jeszcze trudniejsze. Globalne łańcuchy dostaw w tym sektorze wiążą się z nierównowagą siły i wpływów, a globalne rynki produkcji odzieży nie pozwalają na poważniejsze zmiany. Jedyna „stabilność” produkcji OPT polega na trwałej utracie know-how dotyczącego pełnej produkcji, co można obserwować do dziś.

Ograniczoną możliwość rozwoju jeszcze bardziej zmniejsza niewielka i raczej malejąca siła nabywczą miejscowej populacji. Redukuje to szanse rynkowe krajowych przedsiębiorstw odzieżowych: osoby o niskich dochodach wolą kupować głównie odzież używaną, natomiast „klasa średnia” coraz częściej traci siłę nabywczą, a w klasie wyższej utrzymuje się niewielki, ale stały popyt na renomowane (zachodnie) marki luksusowe.

MARKI ODZIEŻOWE OBECNE W REGIONIE

Jedynym chyba przykładem firmy odzieżowej wywodzącej się z kraju postsocjalistycznego i wchodzącej z sukcesem na rynek tego regionu jest polska LPP. Sklepy jej marek, takich jak Reserved, Sinsay czy Mohito, można znaleźć w większości galerii handlowych w regionie. Jednak LPP nigdy nie miała znaczącej bazy produkcyjnej w Polsce ani w innych krajach regionu, nie może zatem

służyć za przykład udanego przejścia przedsiębiorstwa sektora tekstylno-odzieżowego w kraju postsocjalistycznym z produkcji OPT do wyższej ligi.¹⁹

Z drugiej strony mamy lokalne marki, produkujące w danym kraju na rodzimy rynek, takie jak Arber na Ukrainie, Battibaleno w Bułgarii²⁰ czy Ionel w Mołdawii. Wyłoniły się one z lokalnych odzieżowo-tekstylnych przedsiębiorstw produkcyjnych, pochodzących jeszcze z czasów socjalizmu. Tam, gdzie takie marki są nadal obecne, sektor nie jest całkowicie uzależniony od OPT.

Jest jeszcze trzeci rodzaj marek obecnych w regionie: np. Steilmann, marka rozwinięta przez niemieckiego producenta odzieży z zakładami produkcyjnymi w Rumunii, Bułgarii i na Ukrainie w markę regionalną, z głównymi sieciami marketingowymi właśnie w tych trzech krajach. W Niemczech marka Steilmann właściwie już nie jest obecna.

1.4. SPECYFIKA SIŁY ROBOCZEJ W REGIONIE

Obraz azjatyckiego przemysłu odzieżowego jest następujący: sektor zatrudnia głównie młode kobiety, czasem tylko z wykształceniem podstawowym, które często przeniosły się z obszarów wiejskich do większych miast, aby znaleźć pracę i zarobić na utrzymanie wielopokoleniowej rodziny, pozostającej na wsi. Sytuacja w części tureckiego sektora odzieżowego wygląda podobnie, natomiast w krajach postsocjalistycznych obraz ten jest inny. Kobiety i mężczyźni nie migrują tu ze wsi do ośrodków przemysłowych, aby zamieszkać w hotelach robotniczych, ale raczej dojeżdżają do pracy z domu.

Struktura wiekowa branży jest bardzo zróżnicowana. W sektorze pracuje wiele kobiet po 40. i 50. roku życia; przepracowały w branży, a często w danej fabryce, wiele lat – czasem ponad 20. Mimo ogromnego doświadczenia nadal zarabiają jedynie ustawową płacę minimalną, znacznie odbiegającą od godnej płacy. U chorwackich dostawców Benettona i Hugo Bossa, na przykład, wynagrodzenie pracowników stanowi zaledwie jedną trzecią minimalnej godnej płacy.

W przeciwieństwie do przemysłu odzieżowego w Azji, większość pracowników tego sektora w krajach postsocjalistycznych skończyła szkołę średnią, ma za sobą kształcenie zawodowe, niektórzy – ukończone studia wyższe, a znaczna część odbyła szkolenie zawodowe w branży. Np. 80% badanych pracowników w Bośni i Hercegowinie miało maturę.

*„Z zawodu jestem ekonomistką. Ale z powodu braku perspektyw zawodowych muszę szyć”.
(Bułgarska pracownica)*

W niektórych krajach producenckich w Azji przemysł odzieżowy jest jedną z niewielu nowych możliwości pracy w produkcji. Natomiast w postsocjalistycznych krajach Europy przeciwnie – praca w sektorze odzieżowym to jedna z niewielu możliwości zatrudnienia, jakie jeszcze pozostały.

Szczególnie w krajach Globalnego Wschodu kobiety zatrudnione w przemyśle odzieżowym są obciążone wieloma obowiązkami: oprócz męczącej pracy w fabryce zajmują się domem, opiekują dziećmi, rodzicami, teściami lub chorymi członkami rodziny i bardzo często pracują także na roli, żeby do niskiego dochodu rodziny dołożyć warzywa czy mięso z własnej hodowli. Ubóstwo pracownic fabryk odzieżowych polega więc nie tylko na niedostatku pieniędzy, ale także czasu.

Macedońska szwaczka tak opisuje swoją sytuację:
„Czy mam zapłacić rachunek za prąd, czy kupić ubrania dzieciom, a może wydać pieniądze na coś innego? Mamy szczęście, bo mamy nieduży kawałek ziemi, który uprawiamy na własne potrzeby. A moja teściowa dokłada się swoją emeryturą. Dobrze, że nie musimy iść do pracy w niedzielę, dzięki temu mogę zająć się domem, posprzątać, zrobić pranie, ugotować synowi i przyszykować mu ubrania. W dni powszednie jestem wykończona po pracy i robię w domu tylko to, co naprawdę konieczne”.

¹⁹ Według Joanny Szabuńko, Clean Clothes Campaign Polska.

²⁰ Ermann, Ulrich (2011). Consumer capitalism and brand fetishism: The case of fashion brands in Bulgaria. [W:] Pike, Any (red.): Brands and Branding Geographies.

1.5 GODNA PŁACA JAKO JEDNO Z KLUCZOWYCH PRAW CZŁOWIEKA

Fundamentem godnego życia jest godna płaca pokrywająca podstawowe potrzeby pracownika i jego rodziny oraz zapewniająca pewien dochód rozporządzalny. Minimum wolności ekonomicznej jest warunkiem koniecznym, by móc się cieszyć pełnią praw społecznych i politycznych. Bez godnej płacy pracownicy na całym świecie borykają się z wieloma różnymi problemami związanymi z ubóstwem. A codzienne wyzwania, przed jakimi staje pracownik o niskich dochodach, nie ograniczają się do trudności finansowych. Jeśli pracownica musi się martwić, że pensja nie wystarczy do zaspokojenia podstawowych potrzeb jej i jej rodziny, bez wątpienia będzie musiała się zmierzyć z innymi problemami, takimi jak ograniczony dostęp do odpowiednich usług służby zdrowia, brak ubezpieczenia społecznego, trudne warunki mieszkaniowe, ograniczony dostęp do kształcenia oraz ograniczona możliwość uczestnictwa w życiu kulturalnym i politycznym – wykluczenie społeczne. Prawo człowieka do godnej pracy uważane jest zatem za prawo o podstawowym znaczeniu, umożliwiające korzystanie z innych praw (ang. *enabling right*).

Godna płaca ma także kluczowe znaczenie dla prawdziwego rozwoju, czy to na poziomie osobistym, czy gospodarstwa domowego, lokalnej gospodarki, czy gospodarki narodowej krajów producenckich. Pozbawienie ludzi tego prawa oznacza, że poszczególnym pracownikom, rodzinom oraz całym gospodarkom narodowym wyznacza się rolę taniej siły roboczej na globalnym rynku – ze znikomą szansą rozwoju wychodzącego poza pewien poziom ubóstwa.

KONCEPCJA GODNEJ PŁACY MA MOCNE OPARCIE W MIĘDZYNARODOWYCH STANDARDACH PRAW CZŁOWIEKA I PRAW PRACOWNICZYCH

Godna płaca dla pracownika i jego rodziny jest zapisana jako jedno z praw człowieka w **Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka** (1948), artykuł 23 (3). Koncepcja godnej płacy została także wpisana do **Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych** ONZ (1966), artykuł 7 (a), oraz do kilku deklaracji i konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP): Konstytucji MOP (Preambuła, 1919), Deklaracji Filadelfijskiej (Międzynarodowa Konferencja Pracy, 1944), Deklaracji MOP dotyczącej sprawiedliwości społecznej na rzecz uczciwej globalizacji (2008), Konwencji 131 i 156 (pośrednio) oraz Rekomendacji 131 i 135 (pośrednio).

Ponadto o godziwym wynagrodzeniu wspomina też **Europejska Karta Społeczna**. „We Wspólnotowej Karcie Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników (zwanej w skrócie Kartą Społeczną EU), przyjęta przez Unię [EWG] w 1989 r., zawarta jest zasada mówiąca, że za każdą pracę należy wypłacać godziwe wynagrodzenie (artykuł 1 (5)). Pracownicy w poszczególnych krajach powinni więc mieć zagwarantowaną godziwe wynagrodzenie, które w rozumieniu Karty oznacza płacę wystarczającą na życie na godziwym poziomie. Europejska Karta Społeczna z 1961 r. przyjęta przez Radę Europejską także zawiera zapis o „prawie do godziwego wynagrodzenia wystarczającego na zapewnienie godnego poziomu życia” (artykuł 4). Podobne zapisy można także znaleźć w konstytucjach wielu europejskich krajów, takich jak Belgia, Włochy, Hiszpania, Portugalia, Czechy. (...) Na początku lat 90. Komisja Europejska dostrzegła potrzebę wprowadzenia unijnej polityki płacy minimalnej. W oświadczeniu z 1993 r. Komisja zalecała państwom członkowskim UE podjęcie odpowiednich kroków w celu zapewnienia ochrony prawa do godziwego wynagrodzenia za wykonaną pracę”.²¹

Jak zaznaczyła MOP w swoim najnowszym raporcie dotyczącym systemów płacy minimalnej, Europejski Komitet Praw Społecznych precyzuje, co uznaje się za godziwą płacę: „Według Europejskiego Komitetu Praw Społecznych godziwa płaca musi zawsze plasować się powyżej progu ubóstwa w danym kraju, określanego na 50% średniej krajowej. Ponadto jeśli płaca mieści się w przedziale od 50 do 60% średniej krajowej, państwo jest proszone o zademonstrowanie, że taka płaca wystarcza do zapewnienia godziwego poziomu życia, np. poprzez przedstawienie szczegółowych informacji o kosztach utrzymania”.²²

²¹ Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) w Niemczech, Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES) we Francji, Denknetz w Szwajcarii (2005): Theses for a European minimum wage policy, Düsseldorf – Zürich, 15 kwietnia 2005. www.boeckler.de/pdf/wsi_2005_thesen_mindlohn_en.pdf - s. 2

²² „Minimum wage systems, ILO, 2014, ILC.103/iii/1B: General Survey of the reports on the Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131), and the Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135)”, s.13-14, artykuł 24.

Odpowiedzialność biznesu za przestrzeganie praw człowieka także jest solidnie umocowana w międzynarodowych ramach prawnych: **Wytyczne ONZ dotyczące Biznesu i Praw Człowieka**²³ stanowią, że wszystkie przedsiębiorstwa – bez względu na wielkość, sektor, kontekst prowadzonej działalności, rodzaj własności i strukturę – mają obowiązek respektować prawa człowieka na całym świecie. Oznacza to, że biznes musi zachowywać zasadę należytej staranności i unikać działań odbijających się negatywnie na kwestii przestrzegania praw człowieka, a jeśli dojdzie do ich naruszenia – podejmować działania naprawcze. Zgodnie z wytycznymi ONZ odpowiedzialność biznesu nie jest ograniczona granicami państw ani nie zamyka się w centrali firm, ale obowiązuje w całym łańcuchu wartości przedsiębiorstwa, a zatem wprowadza w łańcuchu dostaw odpowiedzialność kupców (zleceniodawców) za swoich dostawców. Wytyczne ustanawiają zasadę wspólnej odpowiedzialności państwa i biznesu. Jednak mówią także wyraźnie, że obowiązek przestrzegania praw człowieka „*istnieje niezależnie od zdolności i/lub gotowości państw do wywiązania się z własnych zobowiązań w zakresie praw człowieka ani tych zobowiązań nie pomniejsza. Istnieje także poza i ponad obowiązkiem stosowania się do krajowych praw i przepisów ochrony praw człowieka*”.²⁴ Innymi słowy:

Jeśli państwo zawodzi w zakresie ochrony praw człowieka – jak w przypadku braku ustawowej płacy minimalnej zapewniającej minimum socjalne (godnej płacy) – biznes ma obowiązek tak czy inaczej respektować te prawa i nie wykorzystywać tego zaniechania ze strony państwa.

Apel do firm i marek odzieżowych, by zapewniły pracownikom godną płacę, ma więc oparcie w standardach międzynarodowych.

CCC definiuje godną płacę następująco:

Wynagrodzenie i świadczenia wypłacane za standardowy tydzień pracy powinny spełniać co najmniej minimalne standardy ustawowe lub branżowe i zawsze wystarczać na zaspokojenie podstawowych potrzeb pracowników i ich rodzin oraz zapewnić im pewien dochód rozporządzalny.

CCC precyzuje, że godna płaca musi:

- dotyczyć wszystkich pracowników, tzn. wszystkie pensje powinny być co najmniej na poziomie godnej płacy,
- być wypłacana za standardowy tydzień płacy, nieprzekraczający 48 godzin,
- stanowić podstawowe wynagrodzenie netto, po odliczeniu podatków i przed doliczeniem premii, dodatków i wynagrodzeń za nadgodziny,
- pokrywać podstawowe potrzeby czteroosobowej rodziny (dwoje dorosłych, dwoje dzieci),
- obejmować także dochód rozporządzalny w wysokości 10% kosztów podstawowych potrzeb.

Według CCC godna płaca musi się opierać na pewnych kluczowych założeniach:

- **Godna płaca to zawsze płaca dla całej rodziny.** W większości krajów producenckich system emerytalny i ubezpieczeń społecznych jest niewystarczający, często też brakuje publicznych usług opiekuńczych. Prawdziwa godna płaca musi więc to uwzględniać i co najmniej częściowo pokrywać podstawowe potrzeby osób nieodpłatnie opiekujących się innymi członkami rodziny.
- **Godna płaca musi umożliwiać oszczędności.** Bez tego sytuacja pracowników pozostaje niestabilna, nie są w stanie planować w średniej i długiej perspektywie, a także są narażeni na zadłużenie, kiedy pojawia się potrzeba dodatkowych, nieprzewidywanych wydatków.
- **Godna płaca ma być dolnym, a nie górnym pułapem wynagrodzeń i zapewnić minimalny dochód wszystkim pracującym.** Najlepiej byłoby, gdyby godna płaca była wprowadzana na poziomie całego regionu, żeby nie zwiększać konkurencji płacowej między poszczególnymi krajami, tylko podnieść poziom płacy podstawowej dla wszystkich pracowników.

²³ John Ruggie pełnił w latach 2005-2011 funkcję Specjalnego Przedstawiciela Sekretarza Generalnego ONZ ds. Biznesu i Praw Człowieka. Opracował Wytyczne ONZ dotyczące Biznesu i Praw Człowieka, które Rada Praw Człowieka ONZ przyjęła jednogłośnie 16 czerwca 2011.

²⁴ <http://www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/ruggie-guiding-principles-21-mar-2011.pdf>, s.13, dostęp: 1.1.2014

02. POZIOM WYNAGRODZEŃ

2.1. CZY USTAWOWA PŁACA MINIMALNA WYSTARCZA NA ŻYCIE?

Mimo postępów w technologii, przemysł odzieżowy pozostaje jednym z sektorów w największym stopniu opartych na sile roboczej i jest zależny od pracy ok. 30 mln osób na całym świecie. Koszty pracy na poziomie fabryki nadal stanowią decydujący czynnik przy wyborze lokalizacji produkcji. Kontrahenci zwykle porównują ustawowe płace minimalne w różnych krajach, szukając tego, który będzie dla nich najkorzystniejszy z ekonomicznego punktu widzenia. Rządy wiedzą, że niskie koszty pracy stanowią przewagę konkurencyjną i są warunkiem koniecznym do przyciągnięcia globalnego przemysłu odzieżowego. Główną maksymą stało się hasło „Przetwra najtańszy”, zarówno w krajach producenckich, jak i na rynkach konsumenckich. Sama groźba przeniesienia zamówień gdzie indziej wystarcza, by rządy krajów producenckich dostosowały swoją politykę płacową i handlową do oczekiwań i wymogów globalnych marek.

USTAWOWA PŁACA MINIMALNA JEST ISTOTNYM CZYNNIKIEM W PODEJMOWANIU DECYZJI DOTYCZĄCYCH ZAMÓWIEŃ I PŁAC W PRZEMYSŁE ODZIEŻOWYM

Po pierwsze, tak jak w Azji, pracownicy sektora odzieżowego w krajach Europy Wschodniej zarabiają tylko minimum ustawowe; czasem muszą nawet pracować w nadgodzinach, żeby uzyskać płacę minimalną. W praktyce **ustawowa płaca minimalna często jest górną, a nie dolną granicą wynagrodzeń**. Po drugie, podobnie jak w Azji,²⁵ **ustawowa płaca minimalna to płaca głodowa**. We wszystkich badanych krajach – z wyjątkiem Gruzji, gdzie nie ma minimum ustawowego – płaca minimalna jest ustalona na poziomie znacznie poniżej minimum socjalnego, zdefiniowanego przez poszczególne krajowe urzędy statystyczne, a nawet poniżej progu ubóstwa, liczonego jako 50% średniej płacy krajowej, wg definicji Europejskiego Komitetu Praw Społecznych.

TABELA 1: Ustawowe płace minimalne poniżej progu ubóstwa

Kraj	Ustawowa płaca minimalna w euro ²⁶	50% średniej krajowej w euro ²⁷	60% średniej krajowej w euro ²⁸	Minimum socjalne na miesiąc dla 4-os. rodziny, w euro ²⁹
BiH (Republika Serbska)	189 euro	216 euro	260 euro ³⁰	927 euro
Bułgaria	139 euro	204 euro	245 euro ³¹	867 euro
Chorwacja	308 euro	363 euro	435 euro ³²	553,85 euro
Gruzja	brak	163 euro	196 euro ³³	brak
Macedonia	111 euro	173 euro	208 euro ³⁴	345,77 euro
Mołdawia	71 euro	102 euro	122 euro ³⁵	316 euro
Rumunia	133 euro	181 euro	218 euro ³⁶	brak
Słowacja	292 euro	338 euro	406 euro ³⁷	508 euro
Turcja	252 euro	335 euro	401 euro ³⁸	1002 euro
Ukraina	80 euro	139 euro	167 euro ³⁹	228 euro

²⁵ „Stitching a Decent Wage Across Borders”, Jeroen Merk, Clean Clothes Campaign/Asia Floor Wage Alliance, 2009.

²⁶ Kurs walut we wszystkich tabelach z dn. 1 lutego 2014, www.oanda.com; ustawowa płaca minimalna na dzień 1 maja 2013.

²⁷ „Minimum wage systems, ILO, 2014, ILC.103/iii/1B”, s. 127; MOP stwierdza tu: „Najbardziej rozpowszechnionym wskaźnikiem odniesienia w ocenie poziomu płacy minimalnej jest prawdopodobnie to, jaki procent mediany płac stanowią lub, w drugiej kolejności, jaki stanowią procent przeciętnego wynagrodzenia”. Ponieważ nie udało nam się ustalić mediany płac dla wszystkich badanych krajów, zdecydowaliśmy się na użycie tu przeciętnej płacy (średniej krajowej) jako wskaźnika odniesienia.

²⁸ „Minimum wage systems, ILO, 2014, ILC.103/iii/1B”, s. 127, jak wyżej.

²⁹ Minimum socjalne wg krajowych urzędów statystycznych za rok 2012.

³⁰ 60% średniej płacy netto, <http://www.fzs.ba/Eng/index.htm>

³¹ 60% średniej płacy netto, <http://www.nsi.bg/en/content/6410/total>

³² 60% średniej płacy netto w grudniu 2013, http://www.dzs.hr/default_e.htm

³³ 60% średniego dochodu gospodarstwa domowego, http://www.geostat.ge/index.php?action=page&p_id=182&lang=eng

³⁴ 60% średniej płacy netto, http://www.stat.gov.mk/PrikaziSooopstenie_en.aspx?rbtrxt=40

³⁵ 60% średniej płacy, <http://www.statistica.md/category.php?l=en&idc=452&>

³⁶ 60% średniej płacy netto, <http://www.insse.ro/cms/files/statistici/comunicate/castiguri/a13/cs07r13.pdf> ,

³⁷ 60% średniej płacy netto w 2013, obliczenia własne na podstawie: <http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=67083> ;

³⁸ 60% średniej płacy netto, <http://www.turkstat.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16200>

³⁹ 60% średniej płacy, <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Mimo że ustawowa płaca minimalna w większości badanych krajów powoli rośnie, jednocześnie drastycznie podnoszą się opłaty za media, a siła nabywcza pracowników, i tak już niska, często z czasem słabnie. Tak się dzieje m.in. w Bułgarii oraz Bośni i Hercegowinie, gdzie pracownicy twierdzili, że ustawowa płaca minimalna pokrywa tylko 70% ich miesięcznych wydatków na jedzenie – nie mówiąc o wszystkich innych wydatkach gospodarstw domowych, takich jak czynsz, ogrzewanie, służba zdrowia, transport itd.

We wszystkich badanych krajach kobiety stanowią przeważającą większość zatrudnionych w sektorze odzieżowym. Płace w tym sektorze to często najniższe wynagrodzenia w przemyśle w danym kraju, więc pracownice fabryk odzieżowych należą do najbardziej zagrożonych ubóstwem.

TABELA 2: Gospodarka ma płeć: płace w sektorze odzieżowym – najniższe w przemyśle

Kraj	Średnia płaca netto w sektorze odzieżowym (2012), w euro ⁴⁰	Średnia płaca netto w przemyśle wytwórczym (2012), w euro (wg krajowych urzędów statystycznych)
Bułgaria	141 euro	168 euro
BiH (RS)	189 euro	418 euro ⁴¹
Chorwacja	378 euro	629 euro
Gruzja	132 euro ⁴²	258 euro
Macedonia	175 euro (odzież) 159 euro (obuwie)	252 euro
Mołdawia	114 euro (odzież) 126 (obuwie)	Najniższa: przemysł drzewny: 101,15 euro Najwyższa: przemysł samochodowy: 230,18 euro
Rumunia	234 euro (odzież) 252 (obuwie)	Najniższa: produkcja żywności: 231 euro Najwyższa: węgiel i produkty ropopochodne: 816 euro
Słowacja	389 euro (odzież) 459 euro (obuwie)	627 euro
Turcja	251 euro ⁴³	415 euro
Ukraina	145 euro	296 euro

OLBRZYMI ROZZIEW MIĘDZY USTAWOWĄ PŁACĄ MINIMALNĄ A MINIMALNĄ GODNĄ PŁACĄ

O przemyśle tekstylno-odzieżowym i obuwniczym mówi się czasem, że jest jak objazdowy kram, który jeździ po świecie i szuka konkurencyjnych kosztów. Rzeczywiście, decyzję firm odzieżowych o przeniesieniu części produkcji z powrotem do Europy można powiązać z rosnącymi kosztami pracy (w sensie podwyżek płac, niekoniecznie wzrostu siły nabywczej) w takich krajach jak Chiny czy Malezja oraz ze stosunkowo niskimi płacami na europejskim „Globalnym Wschodzie”. Dla niektórych firm, szczególnie średnich przedsiębiorstw stawiających na specjalistyczne produkty, np. odzież roboczą, i mniejszą wielkość produkcji, a także dla globalnych „sieciowek” z segmentu fast fashion (szybka wymiana kolekcji, by nadążyć za najnowszymi trendami) takich jak Zara i H&M, produkowanie w europejskich krajach z taną siłą roboczą stało się po prostu bardziej opłacalne. W 2013 r. Bułgaria, Macedonia i Rumunia miały niższą ustawową płacę minimalną niż Chiny; w Mołdawii i na Ukrainie minimum ustawowe jest nawet niższe niż w Indonezji.

Kraje o najniższym minimum ustawowym w stosunku do szacowanej minimalnej godnej płacy (poniżej 20%) to Gruzja, Bułgaria, Ukraina, Macedonia, Mołdawia i Rumunia. We wszystkich badanych krajach istnieje przepaść między ustawową płacą minimalną a szacowaną minimalną godną płacą. W europejskich krajach taniej siły roboczej rozdział ten jest często nawet większy niż w Azji. Szacunkową wartość minimalnej godnej płacy oparto na wywiadach z pracownikami, których pytano o wydatki na utrzymanie gospodarstwa domowego.⁴⁴

⁴⁰ We wszystkich tabelach kursy walut z dn. 1 lutego 2014, www.oanda.com; dane wg krajowych urzędów statystycznych. Tam, gdzie statystyki podają tylko płace brutto, obliczyliśmy przybliżoną wysokość płac netto, aby porównać je z płacami netto w innych krajach. Średnie płace netto obejmują nadgodziny i premie.

⁴¹ Średnie pensje netto w Republice Serbskiej w BiH, wszystkie sektory (brak danych dla poszczególnych gałęzi przemysłu).

⁴² Sektor tekstylno-odzieżowy, najnowsze dostępne dane z 2011 r.

⁴³ Średnia płaca w czerwcu 2012.

⁴⁴ Jedzenie (mięso raz w tygodniu); mieszkanie (czynsz/ rata kredytu, prąd, ogrzewanie, woda, konserwacja); zdrowie i higiena; transport; edukacja; ubranie i obuwie; czas wolny (urlop, kultura); komunikacja (telefon i internet); oszczędności na nagłe wydatki.

TABELA 3: Ustawowe płace minimalne w Azji i Europie Wschodniej znacznie poniżej godnej płacy

Kraj	Ustawowa płaca minimalna netto, w euro ⁴⁵	Ustawowa płaca minimalna jako procent minimalnej godnej płacy szacowanej przez badanych pracowników (2013)
Bułgaria	139 euro	14%
BiH (RS)	189 euro	25%
Chorwacja	308 euro	37%
Gruzja	Brak ustawowej płacy minimalnej	10% ⁴⁶
Macedonia	111 euro	14%
Mołdawia	71 euro	19%
Rumunia	133 euro	19%
Słowacja	292 euro	21%
Turcja	252 euro	28%
Ukraina	80 euro	14%
Bangladesz ⁴⁷	50 euro	19%
Kambodża	61 euro	21%
Chiny ⁴⁸	175 euro	46%
Indie ⁴⁹	52 euro	26%
Indonezja ⁵⁰	82 euro	31%
Malezja	196 euro	54%
Sri Lanka ⁵¹	50 euro	19%

2.2. WYNIKI BADAŃ W FABRYKACH: WYNAGRODZENIE NA RĘKĘ, SZACOWANA MINIMALNA GODNA PŁACA

Według prawa ustawowa płaca minimalna powinna być możliwa do zarobienia w normalnych godzinach pracy. To znaczy, że za nadgodziny powinno przysługiwać dodatkowe wynagrodzenie, według wyższej stawki. Jednak z naszych badań wynika, że w większości krajów ta zasada nie jest przestrzegana: żeby wynagrodzenie sięgnęło poziomu i tak bardzo niskiej płacy minimalnej, konieczna jest praca w nadgodzinach. W Bułgarii, Macedonii, Rumunii i Turcji najniższe płace netto (łącznie z nadgodzinami) były poniżej ustawowego minimum.

*„Zarabiam ledwo płacę minimalną, a był taki miesiąc, że nie dobiłam do minimum ustawowego, nawet pracując w soboty. Powiedziałam szefowi, że czasem nie zarabiam płacy minimalnej, jeśli nie przychodzę w soboty, na co on odparł: To przychodź w soboty”.
(Rumuńska pracownica z ponad 25-letnim stażem pracy w fabryce)*

*„W tym miesiącu miałam szczęście, że zarobiłam płacę minimalną, ale wielu kobietom się to nie udaje. Jeśli pracujesz 8 godzin dziennie, to zarobisz może 155 euro (brutto), maksymalnie 177 euro (brutto”).
(Rumuńska szwaczka)*

We wszystkich badanych krajach (z wyjątkiem tureckiego rejonu Stambułu i Chorwacji) najniższe pensje netto nie stanowiły nawet 30% szacowanej godnej płacy.⁵²

Z naszych badań wynika, że praca w przemyśle odzieżowym zdecydowanie przyczynia się do ubóstwa. Płace netto pracowników tego sektora pozostają znacznie poniżej poziomu minimum socjalnego, nie mówiąc już o godnej płacy. Przeprowadzone wywiady pokazują wyraźnie, że praca za tak niską stawkę raczej tworzy ubóstwo, niż je zwalcza.

⁴⁵ Nie wszystkie kraje podnoszą ustawową płacę minimalną w podobnym tempie. Tabela porównuje więc poziom płacy minimalnej z dn. 1 maja 2013; kurs euro wg www.oanda.com z dn. 1 lutego 2014.

⁴⁶ W Gruzji nie ma ustawowej płacy minimalnej. W kontraktach płaca podstawowa jest często określana na 125 lari / 52 euro. Przyjmujemy taki punkt odniesienia do analizy rozdziewu między płacą minimalną a szacowaną minimalną godną płacą.

⁴⁷ Ustawowa płaca minimalna w Bangladeszu została prawie podwojona w październiku 2013 r. po ulicznych protestach tysięcy pracowników sektora odzieżowego. Ponieważ była to tak istotna podwyżka, w zestawieniu podajemy tę nową płacę minimalną.

⁴⁸ Średnia płaca w najważniejszych regionach produkcyjnych.

⁴⁹ Średnia płaca w najważniejszych regionach produkcyjnych.

⁵⁰ Średnia płaca we wszystkich regionach.

⁵¹ Najniższa płaca początkowa w pierwszym roku pracy.

⁵² Osoba przeprowadzająca badanie podkreśliła, że badana ukraińska fabryka ma jedne z najwyższych płac w sektorze.

TABELA 4: Nawet przy pracy w nadgodzinach pensje nie wystarczają na podstawowe potrzeby

Kraj	Najniższa miesięczna pensja netto respondentów łącznie z nadgodzinami (2013)	Najniższa pensja netto jako procent szacowanej minimalnej godnej płacy (2013)
Bułgaria	129 euro	13%
BiH (RS)	196 euro ⁵³	26%
Chorwacja	308 euro	36%
Gruzja	83 euro	16%
Macedonia	97 euro	20%
Mołdawia	81 euro	21%
Rumunia	124 euro	18%
Słowacja	300 euro	22%
Turcja	130 euro ⁵⁴	15% (region kurdyjski)
	196 euro	22% (region kurdyjski)
	326 euro	37% (Stambuł)
Ukraina	253 euro	46%

BADANIA NA ZLECENIE UE

W niedawnych badaniach nad zagrożeniem ubóstwem w UE⁵⁵ postawiono pytanie, czy zatrudnienie jest skuteczną formą zapobiegania ubóstwu. Okazało się, że liczba osób pracujących dotkniętych ubóstwem znacznie wzrosła, zwłaszcza w Bułgarii i Rumunii. Jednym z **pięciu głównych celów „Europy 2020: unijnej strategii na rzecz inteligentnego, zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu”** jest zmniejszenie liczby osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym o co najmniej 20 milionów do roku 2020. Większość z tych 20 milionów żyje w Bułgarii i Rumunii. W tych dwóch krajach odsetek mieszkańców zagrożonych ubóstwem jest najwyższy w UE. W tych statystykach zdecydowanie prowadzi Bułgaria z odsetkiem 49%, a za nią plasują się: Rumunia (41,7%), Łotwa (36,6%), Grecja (34,6%), Litwa (32,5%), Węgry i Chorwacja (po ok. 32%) według danych na rok 2012.

ZYSKI MAREK I FIRM ODZIEŻOWYCH: OSTRY KONTRAST Z PŁACAMI PRACOWNIKÓW

Podczas gdy pensje dla pracowników są głodowe, czołowe marki w branży odzieżowej osiągają ogromne zyski:

TABELA 5: Rozwój największych marek: H&M, Inditex/Zara, Adidas Group, Hugo Boss (2004-2012)⁵⁶

H&M (H&M, COS, Monki, Weekday, Cheap Monday, & Other Stories)										
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Obrót w										16,98
euro*	7,11 mld	8,11 mld	9,03 mld	10,39 mld	11,74 bn	13,39 mld	14,32 mld	14,53 mld	15,9 mld	mld
Zysk w										1,94
euro**	0,82 mld	0,94 mld	1,22 mld	1,53 mld	1,73 bn	1,85 mld	2,11 mld	1,78 mld	1,90 mld	mld
Liczba	1068	1193	1345	1522	1738	1988	2206	2472	2776	3132

⁵³ Średnia płaca netto wg wszystkich respondentów w BiH

⁵⁴ 130 euro w małych zakładach w rejonie Batmanu, 196 euro w fabryce w rejonie Batmanu, 326 euro w fabryce w Stambule.

⁵⁵ European Commission. Employment, Social Affairs and Inclusion: Employment and Social Developments in Europe 2013 (21/01/2014), <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7684&visible=1>, dostęp 26.02.2014

⁵⁶ Źródła:

- H&M: sprawozdania roczne H&M, 2008-2013, dostęp: 8.4.2014 <http://about.hm.com/content/hm/AboutSection/en/About/Investor-Relations/Financial-Reports/Annual-Reports.html#cm-menu>
- Inditex: sprawozdania roczne Inditexu, 2008-2013, dostęp: 8.4.2014 http://www.inditex.com/en/shareholders_and_investors/investor_relations/annual
- Adidas: 10-letnie zestawienie, 5-letnie zestawienie Adidas Group, <http://adidas-group.corporate-publications.com/2011/gb/de/zusaetzliche-informationen/zehn-jahresuebersicht/120-table-ten-year-overview.html?bh=600&style=fgraph>; <http://www.adidas-group.com/de/investoren/kennzahlen/fuenfjahresuebersicht/>, sprawozdania roczne 2008-2014, dostęp: 8.4.2014
- Hugo Boss: sprawozdania roczne 2004-2013, dostęp: 8.4.2014, http://group.hugoboss.com/de/annual_report_3844.htm

sklepów*****Liczba**

pracowników	31701	34614	40855	47029	53430	53476	59440	64874	72276	81099
--------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

* Kursy walut: www.oanda.com, 13.11.2013/8.4.2014** Zysk po opodatkowaniu ***własne sklepy marki

Inditex Group (Zara, Pull & Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho, Zara Home, Uterqüe)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
										16,72
Obrót w euro	5,57 mld	6,74 mld	8,20 mld	9,44 mld	10,41 mld	11,05 mld	12,53 mld	13,79 mld	15,95 mld	mld
										2,38
Zysk w euro*	0,64 mld	0,80 mld	1,00 mld	1,25 mld	1,26 mld	1,32 mld	1,74 mld	1,95 mld	2,37 mld	mld

Liczba

sklepów**	2244	2692	3131	3691	4264	4607	5044	5527	6009	6340
------------------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Liczba

pracowników	47046	58160	69240	79517	89112	92301	100138	109512	120314	128313
--------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------	--------	--------	--------

* Dochód netto; ** własne sklepy marki

Adidas Group (Adidas, Reebok, Taylor made, Rockport)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
										14,49
Obrót w euro	5,86 mld	6,64 mld	10,08 mld	10,30 mld	10,80 mld	10,38 mld	11,99 mld	13,32 mld	14,88 mld	mld
Zysk w euro*	314 mln	383 mln	483 mln	551 mln	642 mln	245 mln	567 mln	613 mln	791 mln	839

Liczba

sklepów **	642***	708***	875***	1580****	1884	2212	2270	2384	2446	2740
-------------------	--------	--------	--------	----------	------	------	------	------	------	------

Liczba

pracowników	14254	15935	26376	31344	38982	39596	42541	46824	46306	50728
--------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

* Dochód netto przypadający na akcjonariuszy; ** własne sklepy marki; ***Adidas Salomon AG; **** Adidas kupuje Reeboka

Hugo Boss AG (BOSS, BOSS Green, BOSS Orange, HUGO)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
										2,43
Obrót w euro	1,17 mld	1,31 mld	1,50 mld	1,63 mld	1,68 mld	1,56 mld	1,73 mld	2,06 mld	2,35 mld	mld
Zysk w euro*	88,2 mln	108,2 mln	128,7 mln	154,1 mln	112 mln	105,5 mln	188,9 mln	284,9 mln	307,4 mln	mln

Liczba

sklepów **	97	145	249	333	390	438	537	622	840	1010
-------------------	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------

Liczba

pracowników	6942	7584	8441	9123	9593	9027	9944	11004	11852	12496
--------------------	------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------

* Dochód netto przypadający na udziałowców ** własne sklepy marki

Studium przypadku: pracownicy szyjący dla Adidasa zarabiają poniżej progu ubóstwa

Latem 2013 r. przeprowadzono wywiady z 50 pracownikami dwóch dostawców Adidasa. Badanie wykazało, że **pensje pracowników w Gruzji oraz Bośni i Hercegowinie (BiH) są tak niskie, że nie starczą im na jedzenie dla rodziny** – nie mówiąc już o godnym życiu.

Płace w fabrykach w BiH pokrywają tylko ok. 70% kosztów żywności i stanowią ok. 26% szacowanej minimalnej godnej płacy. Co więcej, szyjący dla Adidasa pracownicy w BiH czasem nie otrzymują nawet minimum ustawowego. Zarabiają 9 euro za 10-godzinny dzień pracy. Pracownicy gruzińscy – 5 euro za 8 godzin dziennie. W obu przypadkach są to zarobki znacznie poniżej krajowego progu ubóstwa.

Adidas korzysta na braku ustawowej i instytucjonalnej ochrony pracowników w Gruzji.

Ponadto stwierdzono następujące naruszenia praw pracowniczych:

- niezgodność zapisów w kontraktach zatrudnienia i rzeczywistych warunków; czasem brak kontraktów i odcinków wypłat;
- praca pod ogromną presją, trudności w uzyskaniu urlopu i zwolnienia z powodu choroby;
- niewystarczające ogrzewanie, brak klimatyzacji – związane z tym problemy zdrowotne pracowników (np. niewydolność nerek);
- konieczność uzyskiwania pozwolenia na pójście do toalety lub nawet na samo wstanie z miejsca;
- krzyki i zastraszanie ze strony kierownictwa; dyscyplinarne potrącenia z pensji.

Natychmiastowe kroki wymagane od Adidasa

- A W pierwszej kolejności Adidas musi zadbać, by podstawowa płaca netto (bez nadgodzin i premii) w fabrykach jego dostawców wynosiła co najmniej 60% średniej płacy krajowej. Następnie podstawowe płace netto należy podnieść do poziomu szacowanej godnej płacy.
- B Adidas musi przeanalizować i dostosować swoją strukturę cenową, tak aby ceny płacone dostawcy pozwalały na te podwyżki płac.
- C Adidas musi dopilnować, by w fabrykach przestrzegano prawo pracowników do swobody zrzeszania się i negocjowania układów zbiorowych. Obejmuje to także prawo do informacji o warunkach zatrudnienia i płacach. Adidas musi dążyć do współpracy z organizacjami pracowniczymi i praw człowieka (w przypadku Gruzji: z Gruzijnską Konfederacją Związków Zawodowych).
- D W przypadku braku pełnego kodeksu pracy, Adidas musi przestrzegać zapisów konwencji MOP i Kodeksu Jo-In (Joint Initiative on Workers' Rights and Corporate Accountability).

Studium przypadku: pracownicy migrujący z Syrii szyją dla globalnych marek takich jak Zara (Inditex) i H&M

Batman to miasto na południowym wschodzie Turcji, mające ok. 350 tys. mieszkańców. Od 2011 r. utrzymywała się tu najwyższa stopa bezrobocia w Turcji – 25%. Władze reklamują ten region jako „tańszy niż Chiny”. Fabryki w Batmanie szyją zwykle dla firm z wielkich miast, takich jak Stambuł, Izmir i Bursa, które są bezpośrednimi dostawcami globalnych marek modowych. Z kolei fabryki z Batmanu zlecają produkcję dalszym podwykonawcom, głównie małym zakładom – łańcuch dostaw jest więc podobnie złożony jak np. w bułgarskim Petriczu.

Badanie obejmowało dwa zakłady średniej wielkości, jeden zatrudniający 80-90, a drugi 220-230 pracowników, z których 30-40% pracuje na czarno, a więc jest pozbawiona podstawowych świadczeń socjalnych. Miesięczna pensja wynosi 600-900 lir (196-293 euro). Żeby tyle zarobić, trzeba pracować 10-10,5 godziny dziennie, co oznacza 30-50 godzin nadliczbowych w miesiącu. Obie badane fabryki są dostawcami znanych marek, m.in. H&M i Zary (Inditexu). Ponadto do badania włączono jeden mały warsztat, będący podwykonawcą lokalnych fabryk. Zatrudnia on 18-20 pracowników – głównie kurdyjskich kobiet, niezarejestrowanych, a także pracowników migrujących z Syrii. Osiemnastoletnia Syryjka

pracowała tu od dwóch lat, bez żadnej ochrony prawnej. Zarobki w tym zakładzie to ok. 400 lir (130 euro) miesięcznie. Praca zaczyna się o 9.00 i, jeśli są pilne zamówienia, trwa do północy lub nawet do rana. Nadgodziny nie są tu płatne według wyższej stawki, jak przewiduje prawo. Pracownikom w tym zakładzie nie dawano metek z nazwami firm.

Ponieważ wielu pracowników w regionie Batmanu nie jest oficjalnie zarejestrowanych (pracuje na czarno), mają trudności z dostępem do usług medycznych. W przypadku poważniejszych problemów muszą płacić szpitalowi. Jak twierdzą, „bardzo starają się nie zachorować”.

Natychmiastowe kroki wymagane od H&M i Inditexu:

Tureckie prawo dotyczące nadgodzin i ustawowej płacy minimalnej musi być przestrzegane w całym łańcuchu dostaw (włączając w to podwykonawców i dalszych podwykonawców). Konieczna jest natychmiastowa podwyżka płac powyżej poziomu ubóstwa, do co najmniej 60% średniej płacy krajowej. Na tej podstawie należy wyliczyć ceny płacone dostawcom, tak by umożliwiały tę podwyżkę.

2.3. STOSOWANE PRZEZ PRACOWNIKÓW STRATEGIE RADZENIA SOBIE Z GŁODOWYMI PŁACAMI

Mimo zatrudnienia i regularnych dochodów, pracownicy przemysłu odzieżowego żyją w skrajnym ubóstwie. Zapytaliśmy ich zatem o stosowane strategie radzenia sobie z tą sytuacją i o to, jak udaje im się przetrwać. Oto, czego się dowiedzieliśmy:

Praca w nadgodzinach w celu uzyskania większej pensji jest jedną z najszerzej stosowanych strategii. Z badania wynika, że w nadgodzinach pracuje się regularnie. Respondenci twierdzili, że zwykle pracują od 42 godzin (Chorwacja) przez 54 godziny (Rumunia) aż do 60 godzin (Mołdawia) tygodniowo. W Turcji standardowy tydzień pracy może wzrosnąć do 72 godzin, a wśród pracowników chałupniczych w Bułgarii – do 108 godzin. W większości badanych krajów nadliczbowy czas pracy wynosił od 4 do 20 godzin tygodniowo.

*„Bez nadgodzin nie przeżyjemy”.
(Turecka pracownica)*

*„Jeśli nie ma nadgodzin, nie ma pieniędzy. (...) Potrzebujemy nadgodzin ze względu na dodatkowy zarobek. Bo nasza pensja nie wystarcza, jak sami widzicie. Jak mam się utrzymać, skoro płacę 950 lir (310 euro) za nasz dom, a to, co zostaje, nie wystarcza na resztę wydatków?”
(Turecka pracownica)*

*„Nikt nas nie zmusza do zostawiania w nadgodzinach, ale jeśli chcemy wyrobić miesięczną normę i trochę więcej zarobić, to nie mamy innego wyjścia. Kiedy nadzorca mówi, że mamy przyjść do pracy w sobotę albo podczas świąt, to musimy przyjść. Czasami ktoś prosi o pozwolenie na zostanie w domu podczas świąt, ale w takim wypadku musimy udowodnić, że mamy dobry powód, na przykład jakiś problem ze zdrowiem”.
(Mołdawska pracownica)*

Produkcja rolna na własne potrzeby (zwłaszcza w Gruzji, Macedonii, Bośni i Hercegowinie, Mołdawii, Bułgarii i na południowym wschodzie Turcji). Ziemię uprawia bliższa i dalsza rodzina lub uprawą dzielą się znajomi, dzięki czemu gospodarstwa domowe uzupełniają niskie dochody i oszczędzają na wydatkach na żywność. Np. 62% wszystkich badanych w Bośni i Hercegowinie (Republika Serbska) stwierdziło, że uprawia warzywa i owoce na własne potrzeby. W Gruzji i części Macedonii widać szczególnie wyraźnie, że kierownictwo fabryk traktuje tego typu produkcję rolną wśród pracowników jako świadomą strategię utrzymywania płac na niskim poziomie. Pracodawcy budują fabryki na obszarach wiejskich, gdzie mieszkańcy zajmują się rolnictwem, a więc mają dodatkowy dochód. Macedońscy właściciele fabryk twierdzili, że dostosowali do tego godziny pracy: zaczyna się ją o 6.00 i kończy o 14.00, żeby zatrudnieni mieli czas popracować także przy uprawie swojej ziemi. W krajach takich jak Gruzja i Mołdawia, gdzie minimalne emerytury są bardzo niskie, rośnie liczba osób pozostających na utrzymaniu pracowników, a produkcja rolna na własne potrzeby staje się tym bardziej konieczna.

„Nie mamy nadgodzin, co pozwala mi pracować razem z mężem na roli. Jeśli czegoś nie wyhodujemy, nie przeżyjemy. Z mojej pensji starcza nam tylko na opłaty, a mamy jeszcze do spłacenia kredyt... Modłę się o zdrowie, żebym mogła cały czas pracować, po inaczej skąd wezmę pieniądze? Zastanawiacie się, jak dajemy radę przeżyć za takie marne grosze, ale powiedzcie mi, co mogę na to poradzić? Bez tej pracy byłoby jeszcze gorzej. Przynajmniej dostajemy co miesiąc wypłatę”.

(Macedońska pracownica)

„Żeby odpowiednio zająć się rodziną i domem, muszę wstawać codziennie o 5.30. Co rano doję moje dwie krowy i zagniatam ciasto na chleb, który potem piecze teściowa. Ma już swoje lata, ale jest w stanie upiec chleb i nakarmić dzieci, kiedy ja jestem w pracy. Po zagnieceniu ciasta zajmuję się ogródkiem warzywnym, sprzątam w domu i przygotowuję śniadanie i obiad dla dzieci. Chociaż moi teściowie dostają po 100 lari (42 euro) emerytury, wszystko idzie na leki. Naszym największym wydatkiem jest jedzenie, chociaż mam te dwie krowy na mleko, masło i ser, no i świeże warzywa z ogródka”.

(Gruzińska pracownica)

„Z naszą pensją nie da się prowadzić normalnego życia. Każdy tutaj ma jakichś krewnych, którzy mu pomagają. Mamy szczęście, że w wiosce uprawiamy własne warzywa, więc w lecie mamy co jeść. Ale zimą życie jest bardzo ciężkie”.

(Mołdawska pracownica)

Zadłużenie: na dodatkowe wydatki, takie jak artykuły papiernicze do szkoły albo podręczniki, pracownicy muszą brać pożyczki. Pożyczają zwykle od sąsiadów i znajomych albo biorą kredyt w banku. Oprocentowanie bankowych kredytów często waha się między 15 a 20%.

„Kupuję największe i najtańsze butelki szamponu, dzieciom gotuję ryż i ziemniaki, i może raz w tygodniu jemy kawałek kurczaka. Jak się nie ma żadnej ziemi, jest bardzo ciężko. Moja pensja to nasz jedyny dochód. Ponieważ fabryka nie pokrywa kosztu moich dojazdów, muszę wydawać 200 lei (11 euro) miesięcznie na transport minibusem. W tym roku pożyczyłam 1000 lei (54 euro), żeby kupić najtańszą szkolną wyprawkę dla moich dwojga dzieci i modłę się, żebym nie musiała nic więcej płacić na szkołę przez następne trzy miesiące, kiedy będę spłacać ten kredyt.

(Mołdawska pracownica)

Kiedy zapytaliśmy M., jak udaje jej się utrzymać rodzinę ze swojej pensji, rozplakała się. „Tak się nie da żyć. Na koniec miesiąca dostaję marne grosze. Sam bilet miesięczny na autobus i rachunek za telefon i internet zabierają mi połowę wypłaty. Muszę co miesiąc brać zaliczkę na poczet pensji, żeby móc je zapłacić w terminie. A co z kieszonkowym dla dzieci albo z dentystą? To w ogóle niewyobrażalne”.

(Rumuńska pracownica)

Walka o byt: pracownicy twierdzili, że oszczędzają na opiece zdrowotnej i ogrzewaniu, nie są w stanie regularnie wносить opłat za wodę, prąd itd., przedłużają płatność czynszu, bo nie stać ich na kredyt mieszkaniowy, nie chodzą na badania kontrolne albo robią to sporadycznie (szczególnie kontrole u dentysty) i starają się unikać wizyt u lekarza, nie są w stanie płacić co roku za artykuły szkolne, brakuje im na rekreację, nie stać ich na wyjazd poza miasto, zawsze muszą kupować najtańsze, przecenione i największe opakowania w supermarketach oraz używane ubrania, muszą kraść prąd, korzystają z wielu kart kredytowych, aż wyczerpią limit na każdej z nich.

„Jak opisała jedna z pracownic, największym »szaleństwem« w czasie wolnym, na jakie sobie pozwolili, było kupienie mięsa za zebrane pieniądze i urządzenie grilla w lesie”.

(Z badań w Mołdawii)

„Mieszkam z matką, która jest niepełnosprawna i dostaje 125 lewa (64 euro) renty, ale przynajmniej mam z kim zostawić dziecko, kiedy pracuję 12 godzin na dobę. Wracam do domu zmęczona. Nie pamiętam, kiedy ostatnio oglądałam film albo poszłam do teatru. Od wieków nie byłam ze znajomymi w restauracji ani w kawiarni – to dla mnie nierealne marzenie.”

(Bułgarska pracownica)

„Nie wyobrażam sobie, że miałabym się utrzymać z samej pensji. Nasi rodzice, którzy mieszkają na wsi, muszą przysyłać nam co miesiąc jedzenie i pieniądze. Wszyscy nas pytają, kiedy będziemy mieli dzieci, ale nas po prostu na to nie stać”.
(Mołdawska pracownica)

„Mówiąc o wakacjach, pracownicy zwykle używają takich słów jak »marzenie«, »raj«, »to dla nas luksus«. Na pytanie o oszczędności zazwyczaj reagują śmiechem. Twierdzą, że nie mają żadnego życia towarzyskiego. Jedna z pracownic powiedziała: »To jasne, nie jesteśmy w stanie nic zaoszczędzić, skoro nie starcza nam na podstawowe potrzeby«”.
(Z badań w Turcji)

„Nic nam nie zostaje; jesteśmy w stanie tylko przeżyć z dnia na dzień”.
(Turecka pracownica)

Dodatkowa praca na czarno: wiele pracownic fabryk odzieżowych podejmuje dodatkowo pracę w sektorze nieformalnym. Sprzątają lub sprzedają żywność, żeby dorobić do głodowych pensji. W Stambule respondentki mówiły o kilku pracach w przemyśle odzieżowym.

„Niektóre pracownice podawały, że aby przeżyć, muszą po swojej normalnie zmianie w fabryce pracować jeszcze w małych szwalniach”.
(Z badań w Turcji)

„Gdybyśmy polegały tylko na naszych pensjach, umarłybyśmy z głodu”.
(Turecka pracownica)

„Przez kilka ostatnich lat każdy wolny dzień przeznaczalam na pracę na rodzinnej farmie, bo bez tego dochodu, z samą pensją, nie starczyłoby na pokrycie wydatków na całą rodzinę”.
(Pracownica z Bośni i Hercegowiny)

03. CZAS PRACY – NADGODZINY

3.1. PRZEPISY PRAWNE I TENDENCJE W BRANŻY W BADANYM REGIONIE

40 godzin to standardowy tydzień pracy w Bułgarii, Chorwacji, BiH, Macedonii, Mołdawii, Rumunii, Gruzji, na Słowacji i Ukrainie. W Turcji prawo przewiduje 45 godzin pracy tygodniowo.

Przepisy prawne dotyczące nadgodzin są bardzo różne w poszczególnych krajach. W Gruzji obowiązuje tylko jeden: maksymalny dzienny czas pracy to 12 godzin.

NADGODZINY W TYGODNIU

Maksymalna przepisowa liczba nadgodzin w tygodniu waha się od 8 (Chorwacja, Macedonia, Słowacja, Rumunia) do 20 (Bułgaria). W Turcji nie obowiązuje żaden limit tygodniowy, co stoi w sprzeczności z Konwencją MOP nr 1 (maksymalnie 12 godzin nadliczbowych tygodniowo).

Liczba nadgodzin w ciągu roku może wynosić od 120 (Mołdawia) do 400 (Słowacja). W niektórych krajach nie ma przepisów dotyczących maksymalnej liczby godzin nadliczbowych rocznie, np. w Macedonii i Bułgarii.

Stawki za nadgodziny także są różnorodne. W Chorwacji ich wysokość pozostawia się do negocjacji między pracodawcami a pracownikami, natomiast w Gruzji nie ma w ogóle żadnych przepisów w tej kwestii. Konwencja MOP nr 1 przewiduje, że stawka za nadgodziny powinna być o co najmniej 25% wyższa od normalnej stawki godzinowej. Przepisy o podwyższonej stawce za nadgodziny obowiązują w Bułgarii, BiH, Macedonii, Mołdawii, Rumunii, Słowacji i Turcji.

Dodajmy, że **inicjatywy wielostronne**, takie jak Ethical Trading Initiative (ETI) i Fair Wear Foundation (FWF), a także Joint-Initiative Draft Code (Kodeks Jo-In) domagają się, by praca w nadgodzinach była dobrowolna i nie przekraczała 12 godzin tygodniowo, by nie wymagano jej regularnie i była wynagradzana według wyższej stawki, stanowiącej co najmniej półtorej normalnej stawki godzinowej. Taką stawkę za nadgodziny przewidują przepisy bułgarskie, mołdawskie i tureckie.

3.2. STAN FAKTYCZNY W BADANYCH FABRYKACH

Regularna praca w nadgodzinach ma miejsce we wszystkich badanych krajach, a pracownicy twierdzą, że trudno jest jej odmówić, podobnie jak dostać wolne. W większości badanych fabryk za nadgodziny płaci się według zwykłej stawki lub według stawki podwyższonej, ale niepełnej (tj. niższej od przewidzianej przepisami). W badanych fabrykach w Bułgarii, Macedonii, Mołdawii, Rumunii i Turcji liczba nadgodzin przekraczała ustawowe limity.

„Idąc do pracy nie wiemy, o której wrócimy do domu. W ciągu tygodnia pracujemy po 50-60 godzin, czasami bez dni wolnych; zazwyczaj pracujemy 200 godzin w miesiącu, ale bywa, że nawet 400”.

(Bułgarska pracownica)

„Stawka za nadgodziny jest zawsze taka sama jak za pracę w normalnych godzinach”.

(Mołdawska pracownica)

„Praca w nadgodzinach odbywa się nieoficjalnie i nie figuruje na oficjalnym odcinku wypłaty, na którym ujęte są tylko standardowe godziny pracy. Za nadgodziny nie płaci się według stawek przewidzianych przepisami, tylko jak za kontynuację normalnej pracy na akord, z dodatkiem w wysokości 2,10 euro za pracę w soboty. Odmowa pracy w nadgodzinach może prowadzić do spięć z kierownictwem lub brygadzystami”.

(Z badań w Rumunii)

„System kwotowy popycha kobiety do dłuższej pracy w nadziei, że dostaną nieoficjalną premię, wypłacaną co 3-4 miesiące pracownikom, którzy regularnie wyrabiają normę. Według mołdawskiego prawa pracodawca musi poprosić pracownika o zostanie w nadgodzinach. W rzeczywistości jest odwrotnie: pracownik musi prosić o pozwolenie, żeby móc nie pracować w nadgodzinach i mieć istotny powód poparty dowodem, np. zaświadczeniem od lekarza”.

(Z badań w Mołdawii)

*„Trudno dostać dzień wolny czy pójść na chorobowe. Nawet jeśli lekarz wypisze zwolnienie, fabryka go nie honoruje”.
(Pracownica w Bośni i Hercegowinie)*

Studium przypadku: rumuńscy pracownicy szyjący dla Zary (Inditexu) i H&M twierdzą, że nie są w stanie zarobić ustawowej płacy minimalnej w normalnych godzinach pracy i są zmuszani do nadgodzin przekraczających przepisowe limity.

W październiku i listopadzie 2013 r. przeprowadzono wywiady z 22 pracownikami 2 dostawców H&M i Zary. Pracownicy powiedzieli CCC, że nadgodziny w ich fabrykach często przekraczają ustawowy limit, a czasem nie są wyszczególnione na odcinku wypłaty, tylko płatne w gotówce. Pracownicy twierdzili też, że czasem uzyskują minimum ustawowe dopiero wtedy, gdy do paska wypłat dopisze się nadgodziny i dni wolne.

Natychmiastowe kroki wymagane od H&M i Inditexu:

- A. Przestrzeganie rumuńskich przepisów prawnych dotyczących nadgodzin i ustawowej płacy minimalnej.
- B. Natychmiastowa podwyżka płac powyżej progu ubóstwa, co najmniej do 60% średniej płacy krajowej. Ceny płacone dostawcom należy wyliczyć na tej podstawie, tak by umożliwiły podwyżki płac.

04. FORMALNY STOSUNEK PRACY

4.1. PRZEPISY PRAWNE I TENDENCJE W BRANŻY W BADANYM REGIONIE

We wszystkich badanych krajach z wyjątkiem Gruzji obowiązują przepisy prawne dotyczące stosunków zatrudnienia. W większości tych krajów warunkiem pokrywania kosztów leczenia przez państwowego ubezpieczyciela jest umowa o pracę lub opłacanie składek na ubezpieczenie zdrowotne w ramach samozatrudnienia.

Jednak we wszystkich tych krajach przemysł odzieżowy słynie z łamania tych przepisów. Powszechnie stosuje się kontrakty krótkoterminowe lub skłania pracowników do samozatrudnienia.

Np. w Rumunii: „Zgodnie z prawem pracy umowy na czas określony można zawierać tylko w wyjątkowych wypadkach. Jednak 6-12 miesięczne umowy są powszechne. Mogą one być przedłużone po rozpatrzeniu przez kierownictwo fabryki. Czasami kontrakty krótkoterminowe torują drogę uchylaniu się od podatków i zatrudnieniu na czarno: pracownikom oficjalnie nie przedłuża się umowy, ale dalej pracują w fabryce, tyle że nieformalnie. Taka nieformalna praca jest czymś powszechnym, bo pracownicy mogą więcej zarobić bez formalnego kontraktu zatrudnienia. W październiku 2013 r. oficjalna kontrola przeprowadzona w trzech fabrykach odzieżowych w Prahovej wykazała, że wielu pracowników nie jest zatrudnionych zgodnie z przepisowymi wymogami.⁵⁷ W 2012 r. podczas kontroli we włoskiej fabryce odzieży w Albie stwierdzono, że 100 pracowników nie ma umowy, bo nigdy nie odnowiono z nimi kontraktów na czas określony, kiedy te wygasły”.⁵⁸

W Turcji i Chorwacji także w przemyśle odzieżowym coraz częściej korzysta się z agencji pracy tymczasowej, w związku z czym powszechne są półformalne formy zatrudnienia.

4.2. STAN FAKTYCZNY W BADANYCH FABRYKACH

Do nieformalnych lub półformalnych praktyk należą:

- **nadużywanie samozatrudnienia** na Słowacji i w Bułgarii;
- **nadużywanie umów krótkoterminowych** w Bośni i Hercegowinie, Bułgarii, Chorwacji, Gruzji, Macedonii, Mołdawii, Rumunii i Słowacji.

„Kontrakt krótkoterminowy nie może przekraczać okresu 36 miesięcy i w myśl przepisów ma zastosowanie tylko w pewnych wyjątkowych przypadkach, m.in. pracy sezonowej.⁵⁹ Jednak w rzeczywistości w przemyśle odzieżowym szeroko wykorzystuje się umowy krótkoterminowe i na czas określony: 6-12 miesięcy lub nieco ponad rok. Tylko troje z 11 respondentów w jednej z fabryk miało umowy na czas nieokreślony”.
(Z badań w Mołdawii)

„Pracownicy podpisują kontrakty krótkoterminowe na 3-6 miesięcy przez kilka kolejnych lat”.
(Z badań w Macedonii)

„Pracownicy często podpisują kontrakty na czas określony, zazwyczaj na okres 3 miesięcy. Jeśli dana osoba pracuje u tego samego pracodawcy przez 24 miesiące bez przerwy lub z przerwami przez 24 miesiące w ciągu 3 lat, w świetle prawa powinien mieć umowę na czas nieokreślony. Jednak respondenci twierdzili, że utrzymanie posady często zależy wyłącznie od woli pracodawcy”.
(Z badań w Bośni i Hercegowinie)

- **Pracodawcy nie płacą składek na ubezpieczenie społeczne pracowników.**

⁵⁷ Romania TV, Descinderi la fabricile de confectii din Prahova. Patronii, bănuți de evaziune fiscală și spalare de bani, 11 października 2013, dostęp: http://www.romaniatv.net/descinderi-la-fabricile-de-confectii-din-prahova-patronii-banuiti-de-evaziune-fiscală_102318.html

⁵⁸ Unirea, Firma italiana de confectii prinsa cu 100 de angajati "la negru", 13 kwietnia 2012, dostęp: <http://www.ziarulunirea.ro/firma-de-confectii-cu-100-de-persoane-la-negru-73792.html>

⁵⁹ Kodeks Pracy Rumunii, par. 53/2003, artykuł 83.

*„W Bośni i Hercegowinie często dochodzi do protestów w sprawie zaległych pensji pracowników. Chodzi w nich jednak raczej o samo domaganie się należnych pracownikom płac (choćby najniższych), a nie podwyżek. Oprócz zalegania z wypłacaniem pensji, problemem są także nieopłacone podatki i składki, od których zależy emerytura pracownika, ale świadczenie to jest niskie, skoro pracodawca nie płaci składek. Według badania⁶⁰ opublikowanego przez Konfederację Związków Zawodowych Bośni i Hercegowiny, rośnie liczba pracowników, którzy nie będą w stanie przejść na emeryturę z powodu nieopłaconych składek na fundusz emerytalny”.
(Z badań w Bośni i Hercegowinie)*

*„Potrzebowałam pójść do alergologa, ale to odwlekłam w nieskończoność, bo nie chciałam, żeby mnie wyrzucili z pracy. W końcu poszłam do lekarza i dostałam zastrzyk na moją alergię, ale doktor odmówił leczenia, bo firma nie zapłaciła za mnie ubezpieczenia”.
(Słowacka pracownica)*

- **Odstępstwa od zapisów w umowach** w zakresie czasu pracy i płac: w Bułgarii nasze badania wykazały, że pracownicy są oficjalnie zatrudnieni na pół etatu (tj. 4 godziny dziennie), ale pracują w pełnym wymiarze godzin, a nawet w nadgodzinach. W większości badanych krajów bardzo często stwierdzano różnice między pensją podaną w umowie, która zazwyczaj jest minimum ustawowym, a faktycznie wypłacanym, wyższym wynagrodzeniem – różnicę pracownicy dostają gotówką „pod stołem”. U gruzińskiego dostawcy odzieży sportowej w kontrakcie zapisano pensję 125 lari (52 euro), ale rzeczywista wypłata jest wyższa. Oznacza to, że pracodawcy oszczędzają kosztem pracowników, płacąc zaniżone składki na ubezpieczenie społeczne i pozbawiając ich części należnych im świadczeń.

4.3. PRACA NIEFORMALNA I CHAŁUPNICZA

W badaniach przeprowadzonych w Turcji, Bułgarii i na Ukrainie w sektorze odzieżowym stwierdzono wysoki odsetek zatrudnionych nieformalnie lub półformalnie. Niezgodnie z przepisami wykorzystuje się samozatrudnienie, zamyka się fabryki i skłania pracowników do pracy chałupniczej (Bułgaria) lub nie przedłuża się kontraktów krótkoterminowych. W Bułgarii Stowarzyszenie Pracowników Chałupniczych szacuje, że oprócz ok. 100 tys. zarejestrowanych pracowników w sektorze pracuje jeszcze 50 tys. pracowników chałupniczych. Na Ukrainie związek pracodawców ocenia, że poza pracownikami zarejestrowanymi drugie tyle pracuje nieformalnie (na czarno), podwajając tym samym rzeczywistą liczebność siły roboczej w sektorze. W statystykach często uwzględnia się wyłącznie firmy z pewną minimalną liczbą pracowników, co oznacza, że mikroprzedsiębiorstwa takie jak małe „garażowe” szwalnie w nich nie figurują, chociaż większość fabryk w przemyśle odzieżowym to właśnie takie małe firmy.

Szacujemy, że w Turcji co najmniej dwie trzecie przemysłu odzieżowego należy do strefy nieformalnej, a w krajach postsocjalistycznych średnio co trzeci pracownik tego sektora nie cieszy się pełnią ustawowych praw – przede wszystkim z powodu braku właściwego kontraktu zatrudnienia i nieopłacania przez pracodawcę pełnych składek na ubezpieczenie społeczne. Chociaż w niektórych krajach, takich jak Turcja i Ukraina, statystyki dotyczące zarejestrowanych pracowników są bardzo zróżnicowane, szacujemy, że prawie 2 miliony pracowników przemysłu odzieżowego i obuwniczego w badanym regionie jest zatrudnionych na bardzo niekorzystnych warunkach i pozbawionych należnych im w świetle przepisów uprawnień.

*„Z wywiadów wynika, że nieformalność jest jedną z podstawowych zasad w stosunkach pracy. W dwóch badanych fabrykach około jedna trzecia zatrudnionych to pracownicy niezarejestrowani. U podwykonawcy, który zatrudnia 20 osób, zarejestrowane są tylko 4. Wszystkie pracujące tu kobiety są niezarejestrowane”.
(Z badań w Turcji)*

Istnieją różne stopnie nieformalności:

- w niektórych małych szwalniach w Turcji czy garażowych zakładach w Bułgarii pracowników najmuje się z dnia na dzień, nie płaci się za nadgodziny, chociaż praca trwa czasem do rana. To podwykonawcy (podwykonawców) dostawców pierwszego stopnia.

⁶⁰ <http://www.cin.ba/tekstilni-radnici-danas-bez-plata-sutra-bez-penzija/>, oficjalna strona internetowa Centrum Dziennikarstwa Śledczego, artykuł „Pracownicy przemysłu tekstylnego dziś bez pensji, jutro bez emerytury”, dostęp 04.07.2013.

- Z drugiej strony mamy niezarejestrowanych pracowników w normalnych fabrykach, w tym wysoki odsetek pracowników bez ubezpieczenia społecznego.

Praca formalna przenika się z nieformalną. Jedna pracownica może mieć przepisową umowę i zapłacone wszystkie obowiązkowe składki, a jej koleżanka z tej samej linii produkcyjnej już nie cieszy się tymi prawami.

Studium przypadku: pracownicy chałupniczy harują dla marek z wyższej półki, takich jak Hugo Boss

Od marca 2013 do stycznia 2014 przeprowadziliśmy wywiady z 46 pracownikami w 5 zakładach produkcyjnych w Bułgarii, Chorwacji i Turcji oraz 2 szwaczkami chałupniczymi w Bułgarii – wszyscy szyli ubrania dla Hugo Bossa. Z badań wynika, że pracownicy w Bułgarii nie otrzymują nawet ustawowej płacy minimalnej. Wynagrodzenie, które dostają, nie wystarcza na jedzenie dla rodziny. Pensja bułgarskich pracowników szyjących dla Hugo Bossa to płaca głodowa.

Bułgarscy pracownicy chałupniczy, którzy szyją dla Hugo Bossa i innych marek, pracują na akord za bardzo niskie stawki i nie mają dostępu do systemu ubezpieczeń społecznych. Zarabiają zaledwie 350 lewa (179 euro) miesięcznie za średnio 12-14 godzin pracy dziennie. Konwencja MOP nr 177 dotycząca pracy nakładczej oraz bułgarskie ustawodawstwo w tym zakresie przewidują, że pracownicy chałupniczy powinni mieć takie same prawa jak inni zatrudnieni. Obecnie zapisy te są łamane – według respondentów, a także Stowarzyszenia Pracowników Chałupniczych w Bułgarii, któremu udało się doprowadzić do wpisania postanowień Konwencji 177 do bułgarskiego prawa pracy (z 26.04.2011, par. VIII, A), a które dziś walczy o ich stosowanie w praktyce.

W fabrykach w Bułgarii, Chorwacji i Turcji szyjących dla Hugo Bossa stwierdzono także inne problemy:

- odmawianie pracownikom swobody zrzeszania się i prawa do negocjowania układów zbiorowych, aktywne zwalczanie związków zawodowych i mobbing związkowców, zmuszanie siłą i przekupstwem do odejścia ze związku;
- outsourcing i ponowne zatrudnianie pracowników w siostrzanej fabryce na gorszych warunkach;
- molestowanie seksualne, krzyki, zastraszanie pracowników;
- niewyregulowana temperatura i klimatyzacja w halach produkcyjnych;
- liczba nadgodzin i stawka za nadgodziny niezgodne z przepisami;
- naruszenia praw reprodukcyjnych kobiet (skłanianie pracownic do zobowiązania się, że nie zajdą w ciążę).

*„Szanuję firmę, szanuję swoją pracę, dlaczego oni nie szanują mnie?”
(Turecka pracownica dostawcy Hugo Bossa)*

Natychmiastowe kroki wymagane od Hugo Bossa zwłaszcza w stwierdzonych w badaniu przypadkach łamania praw pracowniczych w fabrykach dostawców:

- A. Płace w Bułgarii, Chorwacji i Turcji należy natychmiast podnieść powyżej poziomu ubóstwa, do co najmniej 60% średniej płacy krajowej. Ceny płacone dostawcom należy wyliczyć na tej podstawie, tak aby umożliwiły podwyżki płac.
- B. Rozpoczęcie dialogu ze związkami zawodowymi oraz organizacjami praw pracowniczych i praw człowieka w Bułgarii, Chorwacji i Turcji dotyczącego powstrzymania nadużyć. Naciskanie w tej sprawie kierownictwa fabryk dostawców.
- C. Zatrudnianie pracowników chałupniczych bez pośredników i dopilnowanie wdrożenia Konwencji MOP 177 o pracy nakładczej.

05. ZWIĄZKI ZAWODOWE

5.1. PRZEPISY PRAWNE

W niektórych krajach, takich jak Bułgaria, Rumunia i Chorwacja, wprowadzono nowe przepisy związkowe, utrudniające uznawanie związków za reprezentatywne w fabryce i na szczeblu ogólnokrajowym. W rezultacie trudniejsze stało się negocjowanie układów zbiorowych.

Związki biorące udział w negocjacjach trójstronnych w sprawie płac minimalnych są powściągliwe i skromne w swoich żądaniach w kwestii podwyżek tych płac. Wokół godnej płacy nie toczy się właściwie żadna publiczna debata. Jednak np. w Mołdawii oraz Bośni i Hercegowinie w 2013 r. odbyły się demonstracje w sprawie godziwych wynagrodzeń.

Ankieterzy z Chorwacji odnotowali istnienie poważnych barier w organizowaniu się pracowników. Należą do nich szeroko rozpowszechnione nastroje antyzwiązkowe i antyrobotnicze w mediach i społeczeństwie. Także pracodawcy wywierają antyzwiązkową presję na pracowników, zawsze tłumacząc ją trudną sytuacją w sektorze i międzynarodową konkurencją. Mówi się, że związki zawodowe doprowadzają firmy do ruiny. Ponadto interwencje rządowe umacniają pozycję kierownictwa.

Istotną barierą w tworzeniu organizacji związkowych są także kontrakty tymczasowe. Układów zbiorowych w przemyśle tekstylno-odzieżowym jest bardzo niewiele, a mogłyby one załatwić sprawę dodatków za nadgodziny (50%), koszt dojazdów i pracę w dni świąteczne czy premii za wysoką wydajność. Niewielka rola układów zbiorowych w przemyśle odzieżowym drastycznie ogranicza możliwości podwyżek płac. W sektorze, gdzie nie prowadzi się negocjacji układów zbiorowych lub są one słabe, jedyną formą zbiorowej regulacji wynagrodzeń są ustawowe płace minimalne.

5.2. STAN FAKTYCZNY W BADANYCH FABRYKACH

We wszystkich krajach z wyjątkiem Turcji ankieterom było niezwykle trudno znaleźć pracowników, którzy zgodziliby się na wywiad. Nawet takie organizacje jak związek zawodowy Novi Sindikat w Chorwacji czy Stowarzyszenie Pracowników Chałupniczych w Bułgarii stwierdziły, że pracownicy nie chcą rozmawiać z badaczami, bo boją się narazić kierownictwu. Czasami mówili też (np. w Bułgarii i na Słowacji), że podpisali umowę zobowiązującą ich do niewypowiadania się na temat „warunków wewnętrznych” w firmie.

W takich krajach jak Słowacja i Chorwacja, gdzie pracownicy oraz związki zawodowe muszą stawiać czoła groźbie relokacji fabryk i gdzie nawet oficjalne statystyki bezrobocia są bardzo wysokie (Chorwacja: 18.4%, Słowacja: 14%), pracownicy żyją w strachu przed utratą pracy, który przesłania im inne obawy.

„Życie pracownika fabryki odzieżowej jest ciężkie. Jestem pewna, że kierownicy i politycy nie mają pojęcia o naszych warunkach życia”.
(Słowacka pracownica)

„Najbardziej boli mnie to, że kobiety w fabryce za bardzo się boją, żeby się zorganizować i postawić kierownictwu, sprzeciwiając się niskim pensjom. Jeśli pójdziemy razem, może mogłybyśmy coś zmienić, ale pracownicy potwornie się boją utraty pracy w obecnej sytuacji gospodarczej. No ale w końcu wszyscy jedziemy na tym samym wózku”.
(Rumuńska pracownica)

„Z badań terenowych wynika, że próby tworzenia organizacji pracowniczej, która protestowałaby przeciwko wynagrodzeniom poniżej poziomu płacy minimalnej za standardowy czas pracy, w większości zatrzymywały się już na poziomie pracowników. Rzadko podejmowali oni próby walki o podwyżki płac, bo traktują pracę jako stabilne źródło dochodów i twierdzą, że inne fabryki płacą jeszcze gorzej (albo nie dają bonów obiadowych)”.
(Z badań w Rumunii)

Pracownicy boją się organizować w związki zawodowe. Czują, że są słabi i łatwo ich zastąpić. Widać to wyraźnie w wahaniu, a czasem wrogości, z jaką reagowali na prośbę o anonimowy wywiad. Skoro wśród pracowników panuje tak duży strach, tworzenie związków zawodowych jest ogromnym wyzwaniem. Ankieterzy podkreślają, że pracownicy nie widzą w związkach siły, która może poprawić ich sytuację. Uważają sposób, w jak są traktowani i wyzyskiwani, za nieodłączną cechę kapitalizmu. Oprócz ogromnej presji w pracy, wywołuje to strach, fatalizm i przygnębienie wśród wielu pracowników przemysłu odzieżowego w krajach postsocjalistycznych.

*„Pracownicy mają świadomość, że w pewnych obszarach ich prawa nie są respektowane, ale o tym nie mówią, bo wiedzą, że to by oznaczało automatyczne rozwiązanie kontraktu zatrudnienia, na co nie mogą sobie pozwolić”.
(Z badań w Bośni i Hercegowinie)*

*„Nie wolno protestować, trzeba po prostu funkcjonować. Strach zmusza pracowników do milczenia. Jeśli będę protestować, wylecę – i odczuję ulgę”.
(Bułgarska pracownica)*

*„Kiedy duzi klienci przyjeżdżają z wizytą do naszej fabryki, żeby porozmawiać z szefem, widzą nowy sprzęt i są zadowoleni, ale nigdy nie pytają, ile zarabiamy”.
(Rumuńska pracownica)*

Także związkowcy czują się podczas negocjacji bezsilni wobec wszechobecnej groźby relokacji i nastawianiu jednych pracowników przeciwko drugim, z tego samego lub innego kraju.

Jak twierdzi chorwacki związkowiec: „Związek nie ma możliwości walczyć o podwyżkę płac, bo musi cały czas zajmować się zapobieganiem niezgodnym z prawem praktykom, takim jak długie zaleganie z wynagrodzeniem za nadgodziny lub wielomiesięczne zaleganie z wypłacaniem pensji”.

Mimo tych bardzo niesprzyjających warunków dla korzystania z wolności zrzeszania się i prawa do negocjowania układów zbiorowych, w badanych krajach działają takie organizacje jak TEKSIF i Clean Clothes Campaign w Turcji, Novi Sindikat w Chorwacji oraz Stowarzyszenie Pracowników Chałupniczych w Bułgarii, które wspierają pracowników przemysłu odzieżowego.

06. NIEWYPŁACANIE WYNAGRODZEŃ I BRAK ŚWIADCZEŃ

Poza niezgodnymi z prawem praktykami zakładów odzieżowych opisanymi w poprzednich rozdziałach, chcielibyśmy zwrócić uwagę na kilka innych sposobów pozbawiania pracowników należnych im wynagrodzeń i świadczeń, jakie zaobserwowaliśmy w badanych krajach.

- **Wliczanie urlopu i nadgodzin do pensji podstawowej, żeby podnieść ją do poziomu płacy minimalnej**

Kiedy płaca pracownika nie sięga minimum ustawowego, pracodawcy znajdują niezgodne z prawem sposoby podwyższenia pensji do tego poziomu: w kilku udokumentowanych przypadkach na odcinku wypłaty dopisano płatny urlop wypoczynkowy, żeby podnieść wypłatę do poziomu płacy minimalnej, mimo że pracownicy twierdzili, iż w danym miesiącu nie brali dni wolnych.

„W zeszłym miesiącu dwa razy pracowałam w nadgodzinach w soboty, zarobiłam poniżej minimum, więc ukradli mi pięć dni urlopu, żeby podnieść sumę do 800 lei (177 euro) brutto”.
(Rumuńska pracownica)

- W prawie wszystkich fabrykach stwierdzono **nieprawidłowości dotyczące urlopów**: za okres urlopu otrzymuje się znacznie niższą stawkę od normalnej pensji (np. w Bułgarii); wszyscy pracownicy muszą brać urlop w określonym czasie; pracownicy nie mogą swobodnie korzystać z prawa do urlopu wypoczynkowego, zwolnień lekarskich lub innych świadczeń urlopowych, do których są uprawnieni, i nigdy nie wykorzystują ich w całości – zazwyczaj biorą tylko tydzień wolnego w ciągu całego roku. Konwencja MOP nr 132 stanowi, że pracownik powinien mieć minimum 3 tygodnie płatnego urlopu rocznie. Wynagrodzenie za okres urlopu ma być naliczane według średniej stawki płacy. W badanych krajach obowiązują (na papierze) jeszcze surowsze regulacje niż Konwencja MOP 132.

- **Niewypłacanie zaległych pensji oraz odpraw przy likwidacji fabryki**. Według badań jest to regularna praktyka w Bułgarii i na Słowacji, ale jak się wydaje, rozpowszechniona w całym regionie. Pojawiają się doniesienia o zakładach, które zostały zamknięte i zostawiły pracowników bez odprawy oraz bez zaległych pensji za kilka miesięcy. W dodatku pracownicy nie mogli skontaktować się z kierownictwem, które wyjechało z kraju, ani szukać innej pracy, bo formalnie ich kontrakty nie zostały rozwiązane.

- **Nieuiszczanie obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne oraz płacenie gotówką „pod stołem”**: pracownicy otrzymują część pensji, równą ustawowej płacy minimalnej, na konto bankowe. Obowiązkowe składki są odprowadzane od tej kwoty. Resztę wypłaty pracownicy dostają w gotówce. Taki półformalny system wynagrodzeń jest bardzo powszechny w Bułgarii, Rumunii i Mołdawii. Z Bułgarii docierają doniesienia o pracownikach zatrudnionych według umowy na 4 godziny dziennie, ale de facto pracujących po 10 godzin i otrzymujących wynagrodzenie w gotówce za całą pracę poza tymi oficjalnymi 4 godzinami.

„Kiedy pensja ze wszystkimi świadczeniami wynosi 90 euro, pracownicy cieszą się z nadgodzin, choćby płatnych »pod stołem«. Jak powiedziała jedna z respondentek: »Jeśli muszę przychodzić w soboty, to będę. Przynajmniej dostaję pieniądze do ręki. Wiem, że nie będą mi się liczyć do emerytury, ale są mi potrzebne w tej chwili. Nie mamy czasu myśleć o emeryturze. Wiele kobiet w fabryce jest w takiej samej sytuacji«”.
(Z badań w Mołdawii)

„Czasem dostajemy około 900 lei (50 euro) »pod stołem«, jeśli brygadzysta nas lubi i wyrobimy normę przez kilka miesięcy z rzędu”.
(Mołdawska pracownica)

- **Nadużywanie programów praktyk lub okresów próbnych**: bez względu na swoje wcześniejsze doświadczenie zawodowe nowi pracownicy są często zatrudniani w fabryce w ramach „praktyk”, podczas których przez okres od 1 do 6 miesięcy albo nie otrzymują wynagrodzenia, albo jest ono bardzo obniżone (np. w Bułgarii i Chorwacji – ok. 50% normalnej

pensji, w Gruzji – bez wynagrodzenia przez pierwszy miesiąc). W tym okresie nie mają szkoleń, tylko normalnie pracują tak jak reszta zatrudnionych.

- **Dyscyplinarne lub arbitralne potrącenia z pensji** są stosowane pod każdym możliwym pretekstem we wszystkich badanych krajach, chociaż w mniejszym stopniu w Chorwacji. Podczas badań spotkano się m.in. z karami za „nieobecności”, jeśli pracownicy przekroczyli dozwolony czas wyjścia na papierosa lub do toalety, za picie wody, za rozmawianie itd. W Turcji pracowników karano potrąceniami nawet za to, że zachorowali.

*„Pracownicy są karani potrąceniami z pensji, kiedy są chorzy i nie mogą przyjść do pracy. W jednej z badanych fabryk kara ta wynosi 40 lir (13 euro), a w drugiej w ramach kary obcinano nadgodziny. Oznacza to wyższą stratę niż w przypadku obciążenia normalnych godzin, bo nadgodziny są płatne według wyższej stawki wynoszącej 1,5 stawki normalnej”
(Z badań w Turcji)*

Zauważmy, że **inicjatywy wielostronne**, takie jak Ethical Trading Initiative (ETI), Fair Wear Foundation (FWF) i Joint-Initiative Draft Code (Kodeks Jo-In) postulują, by „nie stosować potrąceń jako środka dyscyplinarnego ani z powodów nieujętych w przepisach danego kraju, o ile nie ma na to zgody pracownika”.

- **Dyskryminacja płacowa mniejszości, uchodźców i imigrantów:** w całym regionie można znaleźć dowody na to, że takie mniejszości jak Romowie, Pomacy, Kurdowie, syryjscy uchodźcy i imigranci bez dokumentów otrzymują niższe płace, często znacznie poniżej ustawowego minimum. Zatrudnia się ich, ponieważ są bardziej bezradni i łatwiej ich wykorzystać. Media w części badanych krajów donoszą o pracownikach migrujących z Azji i niewolniczych warunkach, w jakich pracują. W Rumunii i innych krajach regionu sprowadzanie pracowników z Azji to stosowana przez pracodawców i agencje zatrudnienia strategia radzenia sobie z rosnącym brakiem wykwalifikowanej siły roboczej w znanym z niskich pensji sektorze. Ankieterzy bułgarscy odnotowali, że pracodawcy „grożą” załodze zatrudnieniem Wietnamczyków. W Macedonii, według doniesień, w przemyśle odzieżowym pracuje wiele romskich kobiet; w ich przypadku ryzyko, że wynagrodzenia i warunki pracy nie będą spełniać przepisowych norm, jest jeszcze wyższe.⁶¹
- **Wyśrubowane normy, które można wykonać tylko pracując w nadgodzinach lub które są stosowane jako dyscyplinarna groźba.** Pracownicy w całym regionie mówili o płacach opartych na wykonaniu pewnej normy. W niektórych krajach zatrudnieni otrzymują minimalną pensję bez względu na to, czy ich dzienna produkcja będzie poniżej, czy powyżej normy. W innych pracownicy boją się utraty pracy lub potrąceń z pensji, jeśli nie wykonają normy. W efekcie często pracują w nadgodzinach bez dodatkowego wynagrodzenia.

*„Respondenci otrzymują stałą pensję, ale mają wyznaczoną normę, którą muszą wykonać w ciągu jednego dnia roboczego. Jeśli jej nie wykonają, muszą zostać po godzinach i dokończyć pracę, żeby uniknąć potrąceń z pensji”.
(Z badań w Bośni i Hercegowinie)*

*„Jeśli nie wykonasz normy, to na miesiąc możesz mieć jakieś 200 lari (83 euro), a to tak mało, że nie warto nawet opuszczać swojej rodziny”.
(Gruzińska pracownica)*

⁶¹ Holubová, Barbora: Work market and social situation of women. Luty 2011, s.1-3

07. SYTUACJA KOBIET PRACUJĄCYCH W PRZEMYŚLE ODZIEŻOWYM

80-90% pracowników sektora odzieżowego to kobiety. W krajach postsocjalistycznych odsetek kobiet wynosi ponad 90%, natomiast w Turcji jest dużo niższy, a sytuacja kobiet inna: zarejestrowani zatrudnieni to w większości mężczyźni; na samym dole łańcucha dostaw, w małych szwalniach „pod schodami” i w domach, pracują niemal wyłącznie kobiety. Odsetek kobiet rośnie, im dalej w głąb łańcucha dostaw schodzimy.

W Turcji pracę przy krojeniu, prasowaniu, dzianinach i suszeniu uważa się za „tradycyjnie” męskie zajęcia. Natomiast sprzątanie, prace pomocnicze i podstawowe szycie są gorzej płatne i uważane za część obowiązków domowych, a więc zajęcia kobiece.

W Gruzji powrócono do tego tradycyjnego podziału pracy według płci: mężczyźni zatrudniają się głównie do „trudnych” prac, są kierowcami, elektrykami, mistrzami, operatorami, pracują przy dostawach i zarabiają lepiej niż kobiety; te z kolei wykonują prace w fabryce pod silną presją systemu kwotowego.

„Mężczyźni pracują głównie w krojowni i w logistyce. Mają stałą pensję w wysokości 300-350 lari (124-145 euro), natomiast kobiety otrzymują głównie płace zależne od wyników, zazwyczaj ok. 250-300 lari (104-124 euro)”.
(Z badań w Gruzji)

W fabrykach w krajach postsocjalistycznych szyciem zajmują się prawie wyłącznie kobiety. Mężczyźni pracują w krojowni, w pakowni lub jako operatorzy maszyn, co kwalifikuje ich do wyższych płac – stwarzając wrażenie, że szwaczki nie obsługują maszyn. Podczas gdy szwaczkom płaci się według wykonanej normy, a więc zasadniczo od sztuki, i na ogół otrzymują one minimum ustawowe, pracownicy w logistyce, krojczy czy pakowacze – głównie mężczyźni – pracują według stawki godzinowej i zwykle zarabiają powyżej minimum ustawowego.

Taki **podział pracy w produkcji według płci** zwykle służy za wyjaśnienie wyższych pensji mężczyźni w tym sektorze.

Co więcej, sektor odzieżowy jest zwykle tą gałęzią przemysłu, w której zarobki są najniższe (lub jedne z najniższych). W innych, zdominowanych przez mężczyzn sektorach, otrzymuje się zdecydowanie – czasem aż trzykrotnie – wyższe pensje (zob. tabela 2). Branża odzieżowa jest znana z niskich płac i złych warunków pracy.

Zarówno podział pracy według płci w fabrykach odzieżowych, jak i porównanie z innymi, mniej sfeminizowanymi gałęziami przemysłu, wyraźnie wskazują na **dyskryminację płacową ze względu na płeć**.

KOBIETY – TANIA I POSŁUSZNA SIŁA ROBOCZA?

W Macedonii kobiety twierdziły, że pracują tylko po to, żeby mieć ubezpieczenie zdrowotne dla rodziny i że zapewnienie jej członkom podstawowego bezpieczeństwa socjalnego jest dla nich bardzo ważne. Dla uboższych mieszkańców Macedonii umowa o pracę jest jedynym sposobem opłacenia ubezpieczenia zdrowotnego, a więc uzyskania dostępu do systemu opieki zdrowotnej. W takich krajach jak Słowacja, Bułgaria, Macedonia i Rumunia znaczna część pracowników to **samotne matki** (ok. 30-60%) lub **jedynie żywicielki rodziny**, bo bardzo często ich mężowie są bezrobotni. Większość pracowników ma na utrzymaniu rodziców lub teściów, którymi musi się opiekować.

Relacje kobiet pokazują **potrójny ciężar**, który odczuwają: praca zarobkowa, opieka nad członkami rodziny oraz uprawa warzyw w celu uzupełnienia głodowych pensji.

„Zarabiam tylko płacę minimalną, która nie wystarcza mnie i mojej rodzinie na życie na przyzwoitym poziomie, ale cieszę się, że w ogóle mam pracę. Po przepracowaniu tu tylu lat – 28 – nie wyobrażam sobie pracy gdzie indziej, a poza tym oczywiście są nikłe szanse, że w ogóle znalazłabym inną pracę w moim wieku 46 lat. Z pensją 380 euro miesięcznie brutto liczę każdy grosz, żeby starczyło na podstawowe potrzeby. Mam troje dzieci. Choć nie jestem zadowolona z mojej pensji, mam szczęście, że nasz pracodawca przestrzega normalnego czasu pracy (8 godzin dziennie). Dzięki temu jestem w domu, kiedy dzieci wracają ze szkoły. Zaraz po powrocie z pracy muszę ugotować obiad dla nich i męża. Mąż pracuje w pobliskiej fabryce, w przemyśle maszynowym, i też niewiele zarabia. Nasz domowy budżet to mniej niż

800 euro. Zaoszczędzić nic się nie da. Żyjemy z miesiąca na miesiąc, bez żadnej gwarancji na przyszłość. Nie wiem, co zrobimy, jeśli nasze córki będą chciały pójść na studia. Czasem mam nadzieję, że skończą szkołę średnią i zaczną pracować. Trudno im też wytłumaczyć, że nie możemy pojechać na wakacje tak jak inne rodziny. Wszystkie pieniądze wydajemy na podstawowe potrzeby, zwłaszcza na jedzenie. Ponieważ żywność bardzo podrożała, nie stać nas na dobre jedzenie, ale się do tego przyzwyczailiśmy. Na mięso możemy sobie pozwolić tylko raz w tygodniu”.
(Słowacka pracownica)

„Moje życie to praca i opieka nad matką i synem. Nie mam żadnego życia osobistego. Gdybym była sama, wyjechałabym do Hiszpanii, ale teraz mam zobowiązania wobec rodziny. Żyję nadzieją, że któregoś dnia moje życie się odmieni, że dostanę pensję, na którą zasługuję za tę ciężką pracę. Że będę pracować 8 godzin dziennie, że pojadę na wakacje, że będę chodzić do kina i teatru. A mój syn i matka będą się częściej uśmiechać”.
(Bułgarska pracownica)

Te relacje pokazują nie tylko ubóstwo materialne, ale także ogromny **niedostatek czasu**. Respondentki chciały mieć więcej czasu dla rodziny, dzieci i dla siebie, ale jednocześnie czuły presję, by więcej zarabiać na utrzymanie rodziny.

Pod tym potrójnym ciężarem **dziesiątki tysięcy kobiet rujnują sobie zdrowie** – psychiczne i fizyczne. Pracownice przemysłu odzieżowego nie mają czasu ani pieniędzy na badania kontrolne.

„Pracujemy jak roboty. Bez odpoczynku. Nerwy mamy w strzępach, psują nam się oczy, bolą nas plecy. Nie jesteśmy traktowane jak ludzie. Przełożeni na nas krzyczą. Te problemy i napięcie zabieramy za sobą do domu, więc cierpią na tym nasze rodziny. Bo człowiek robi się agresywny. Nie wolno ci protestować, masz tylko funkcjonować. Pracowników zmusza do tego strach”.
(Bułgarska pracownica)

„Prawie wszystkie kobiety w fabryce mają problemy z kręgosłupem”.
(Słowacka pracownica)

Problemem jest nie tylko przeciążenie pracą, ale także narażenie na **nękanie i napastowanie**, jakiego doświadczają kobiety. Byłe pracownice dostawców Hugo Bossa w Turcji bardzo wyraźnie powiedziały to w swoich relacjach. Przybiera to formę mobbingu i stanowi dodatkową presję, którą brygadziści i kierownicy mogą wywierać na pracownice. Ta sama grupa tureckich pracownic twierdziła także, że musiały podpisać kontrakt, w którym znalazł się zapis, że mają nie zachodzić w ciążę w ciągu następnych 5 lat. Jedna z respondentek powiedziała, że jej koleżanka zdecydowała się na aborcję, bo bała się utraty pracy z powodu „złamania” tego zapisu.⁶²

Wśród pracowników, z którymi rozmawialiśmy w kurdyjskim regionie Turcji, były także młode kobiety między 18 a 30 rokiem życia. Próbuje zarobić na posag przed zamążpójściem. Chociaż większość z nich zamierza po wyjściu za mąż rzucić pracę, uważają ją także za okazję do wyjścia z domu i utrzymywania kontaktów towarzyskich. Praca, mimo kiepskich warunków, nadal stanowi dla kobiet możliwość zarabiania na siebie i czucia się bardziej wolną niż w domu. Zarabiają ok. 730 lir (238 euro) miesięcznie. Szacują, że godną płacą byłoby co najmniej 1020 lir (332 euro) – jest to dokładnie próg ubóstwa podany przez konfederację Turk-Is. Różnicę między swoimi potrzebami a zarobkami próbują pokryć pracując w nadgodzinach. Ponieważ stawki za nadgodziny nie są zgodne z przepisami, pracownice są w stanie zarobić dodatkowo tylko 160-200 lir (52-65 euro) miesięcznie, przy 30 do 50 godzinach nadliczbowych. Bez nadgodzin pracownicom nie wystarczyłoby na podstawowe wydatki, chociaż już poświęciły większość swoich potrzeb, takich jak edukacja dzieci, życie kulturalne, ubrania, buty, wakacje, zdrowie, konserwacja domu.

Pracujące w sektorze kobiety są szczególnie narażone na wyzysk i zależne od swojej pracy z wielu powodów, m.in. za sprawą ogromnego strachu przed utratą posady, a wraz z nią minimalnego bezpieczeństwa socjalnego dla siebie i swojej rodziny. **Ten strach jest wykorzystywany przez kierownictwo, które zmusza kobiety do zgody na najgorsze warunki pracy.**

⁶² Wywiad z byłymi pracownicami Edirne Giyim, styczeń 2014.

08. REKOMENDACJE

Zgodnie z **Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka poszczególne państwa, Unia Europejska oraz marki i sieci odzieżowe** mają obowiązek zapewnić godną płacę w przemyśle odzieżowym.

Apelujemy do **rządów krajów producenckich, w których produkuje firmy odzieżowe i obuwnicze**, a także do odpowiednich **instytucji unijnych**, o natychmiastowe podniesienie **ustawowej płacy minimalnej** co najmniej do poziomu 60% średniej krajowej oraz umożliwienie stopniowego podwyższania minimum ustawowego, tak by zbliżyło się do wysokości szacowanej godnej płacy.

Apelujemy do **rządów krajów macierzystych firm odzieżowych i obuwniczych** oraz do odpowiednich **instytucji unijnych** o skłonienie wielonarodowych firm do wzięcia **odpowiedzialności** za swoje działania w całym łańcuchu dostaw oraz zapewnienia, by respektowały one prawa człowieka i prawa pracownicze, w tym przepisy prawne w poszczególnych krajach producenckich. Rządy krajów macierzystych muszą zagwarantować, by firmy dokładały starań i działały w sposób transparentny na rzecz wprowadzenia godnej płacy w swoich globalnych łańcuchach dostaw.

Apelujemy do **globalnych kontrahentów fabryk odzieżowych** o zagwarantowanie – **jako pierwszy, natychmiastowy krok** – by pracownicy w badanym regionie otrzymywali **podstawową płacę netto (bez nadgodzin i premii)** w wysokości co najmniej **60% średniej krajowej**. W dalszej kolejności należy podnosić podstawową płacę netto do poziomu szacowanej minimalnej godnej płacy.

TABELA 6: Rekomendowane podwyżki płac dla analizowanego regionu

Kraj	Ustawowa płaca minimalna w euro ⁶³	60% średniej płacy krajowej	Szacunkowa minimalna godna płaca
BiH (RS)	189 euro	259 euro	667 euro
Bułgaria	139 euro	245 euro	1022 euro
Chorwacja	308 euro	435 euro	862 euro
Gruzja	52 euro ⁶⁴	196 euro	518 euro
Macedonia	111 euro	208 euro	790 euro
Mołdawia	71 euro	122 euro	378 euro
Rumunia	133 euro	218 euro	710 euro
Słowacja	292 euro	406 euro	1360 euro
Turcja	252 euro	401 euro	890 euro
Ukraina	80 euro	167 euro	554 euro

W swoim „**Harmonogramie działań na rzecz godnej płacy**” (Roadmap to a Living Wage) Asia Floor Wage Alliance (AFW) przedstawia **10 kroków**, które muszą podjąć marki i sieci odzieżowe, aby pokazać, że dokładają starań, by zapewnić pracownikom godne płace. Poniższe rekomendacje powinny być traktowane raczej nie indywidualnie, ale jako całość, tworzyć pewien plan działań.

Uważamy, że te 10 kroków odpowiada sytuacji w Europie Wschodniej i w Turcji i może znaleźć zastosowanie zarówno tam, jak i na całym świecie.

1. Wpisanie zasady godnej płacy w politykę firmy.
2. Respektowanie wolności zrzeszania się; wyraźne poinformowanie pracowników produkujących sprzedawane przez marki i sieci odzieżowe ubrania o prawie do zrzeszania się i negocjowania umów zbiorowych.
3. Dialog ze związkami zawodowymi i organizacjami praw pracowniczych.

⁶³ Wszystkie kwoty według kursów walut z dn. 01.02.2014, www.oanda.com; ustawowa płaca minimalna wg stanu na 1 maja 2013 r.

⁶⁴ W Gruzji nie występuje ustawowa płaca minimalna. Umowy często opiewają na kwotę podstawową w wysokości 125 GEL/52 euro. Niniejsza wartość została użyta by pokazać rozbieżność pomiędzy płacą minimalną a godną płacą.

4. Publiczne zobowiązanie się do dążenia do wzorcowych kwot godnej płacy, takich jak Asia Floor Wage, oraz szacowanej minimalnej godnej płacy przedstawionej w niniejszym raporcie.
5. Poprawa praktyk zakupowych (np. przeanalizowanie struktur cenowych oraz czasu realizacji zamówień i dostosowanie ich do poziomu umożliwiającego dostawcy wprowadzenie podwyżek płac w dążeniu do godnej płacy).
6. Prowadzenie programów pilotażowych z udziałem dostawców, związków zawodowych i organizacji pracowniczych.
7. Publiczne wspieranie apeli społeczeństwa obywatelskiego i związków zawodowych o podwyższenie płacy minimalnej do poziomu godnej płacy w krajach producenckich; wydanie oświadczenia zapewniającego rządy tych krajów, że produkcja nie zostanie przeniesiona gdzie indziej w wyniku wprowadzenia przepisów o płacy minimalnej zapewniającej godną płacę.
8. Transparentność działań
9. Współpraca z innymi interesariuszami.
10. Przedstawienie harmonogramu działań prowadzących do zapewnienia godnej płacy, wraz z konkretnymi terminami.

Apelujemy do **bezpośrednich pracodawców** 3 milionów pracowników przemysłu odzieżowego o respektowanie krajowego prawa pracy i natychmiastowe zaprzestanie okradania pracowników z zarobków i należnych im świadczeń.

09. AUTORZY I METODOLOGIA RAPORTU

Niniejszy raport został opracowany przez Christę Luginbühl (Deklaracja Berneńska, Clean Clothes Campaign Szwajcaria) oraz dr Bettinę Musiolek (Eastwind-Institute, Entwicklungspolitisches Netzwerk Sachsen ENS, Clean Clothes Campaign Niemcy) na podstawie badań i wywiadów przeprowadzonych z pracownikami przemysłu odzieżowego w 9 krajach Europy Wschodniej i w Turcji z pomocą następujących osób i organizacji:

Kraj	Indywidualne osoby oraz organizacje zaangażowane w badania
Bułgaria	Ralitsa Ivanova, badaczka Stowarzyszenie Pracowników Domowych (HWA): Violeta Zlateva, Rosalina Ivanova, Svetla Ilijeva, Svetlana Shandrova, Nina Kovacheva
BiH	Organizacja pozarządowa, która chce pozostać anonimowa
Chorwacja	Novi Sindikat: Marina Ivandic, Bojan Nonkovic
Gruzja	Gruzińska Federacja Związków Zawodowych (GTUC) Ekaterine Pirtskhalava, niezależna badaczka
Macedonia	Centrum na rzecz Pokoju (PPC)
Mołdawia	Corina Ajder, niezależna badaczka
Rumunia	Corina Ajder, niezależna badaczka
Słowacja	Centrum na rzecz edukacji przyrodniczej i społecznej Zivica, Slovakia: Katarína Miesler
Turcja	Bilge Seckin, niezależna badaczka, M. Emin Yilmaz, pracownik/badacz
Ukraina	Corina Ajder, niezależna badaczka

Badania przeprowadzono między majem a grudniem 2013 roku. Ich część stanowiły badania gabinetowe dotyczące każdego kraju, których celem było przedstawienie ogólnego zarysu przemysłu odzieżowego oraz przepisów prawnych, a także sytuacji płacowej w sektorze odzieżowym w poszczególnych krajach.

Poza tym przeprowadzono badania podstawowe jako bazę do opracowania studiów przypadku dla każdego z badanych krajów. W sumie przeprowadzono 316 wywiadów z pracownikami 39 fabryk w 10 krajach (wszystkie poza terenem zakładu pracy).

Wyniki badań zostały omówione z odpowiedzialnymi za nie badaczami ze wszystkich krajów podczas trzydniowego spotkania w Sofii na początku 2014 roku, na którym dyskutowano także o rekomendacjach dla regionu w zakresie polityki płacowej, a ustalenia zostały sfinalizowane poprzez korespondencję e-mailową z zespołem badaczy i siecią CCC.

Kraj	Liczba pracowników z którymi przeprowadzono wywiady	Liczba zbadanych fabryk	Kupcy / marki szyjące ubrania dla danych fabryk Źródło: wywiady z pracownikami i strony www fabryk (lista może nie być wyczerpująca)
Bułgaria	63	14	ZARA, Levi's, H&M, S.Oliver, OTTO, Max Mara, Calvin Klein, Cerruti, Peter Luft, MS Mode, Tom Tailor, Lee, Benetton, Massimo Dutti
BiH	34	3	Adidas, Meindl, Haix, Decathlon, Geox
Chorwacja	39	3	Olymp, Benetton, Hugo Boss
Gruzja	49	2	Mango, Zara, Adidas, Puma, Nike, Armani, LC Waikiki, De Facto
Macedonia	29	3	Max Mara, Tesco, Canda
Mołdawia	19	2	Naf Naf, Primark, Tesco Benetton, Versace, Dolce & Gabbana, Armani, Max Mara
Rumunia	22	2	Dolce Gabbana D&G, Eugen Klein, ROFA (work wear), Gerry Weber, Hucke, Basler, H&M, Delmod, Arcadia, Benetton, Inditex (brands Zara, Bershka, Stradivarius, Massimo Dutti)
Słowacja	9	5	Prada, Armani, Versace, Valentino, Max Mara Cavin Klein, Pierre Cardin, Lacoste
Turcja	45	4	Hugo Boss, Mayerline, H&M, Zara, Otto, Benetton, LC Waikiki, De Facto
Ukraina	7	1	Steilmann, Benetton, Sisley, Next, TopShop, Mexx, Esprit, Betty Barclay, John Lewis, Laura Ashley
Razem	316	39	

