



# ZRÓBMY PORZĄDEK W ŚWIECIE MODY

»»»»»»» wiadomości z 2007r.



Autorzy: Martin Hearson z Labour Behind the Label oraz Anna Morser z War on Want. Podziękowania za pomoc przy badaniach i pisaniu należą się Catherine Barter, Ruth Bergan, Rominie Vegro, Simonowi McRae, Sam Maher i Johnowi Hilary.

Produkcja: Labour Behind the Label i War on Want.

Kampanię „Zróbmy porządek w świecie mody” wspierają również:



Wszystkie opinie przedstawione w tym dokumencie odzwierciedlają poglądy Labour Behind the Label i War on Want, niekonieczne natomiast stanowią poglądy innych członków koalicji.

Niniejsza praca jest objęta licencją Creative Commons Works 3.0 Uznanie Autorstwa – Użycie Niekommercyjne – Bez Utworów Zależnych. Mówiąc krótko, oznacza to, że możesz ją swobodnie kopiować, dystrybuować i przekazywać innym osobom w celach niezwiązanych z działalnością komercyjną, pod warunkiem, że umieścisz informację o tym, że jej autorami są Labour Behind the Label i War on Want, natomiast nie możesz jej zmieniać, przekształcać ani tworzyć na jej bazie pochodnych prac nie uzyskawszy uprzednio naszego pozwolenia. Aby zobaczyć kopię tej licencji, wejdź na stronę <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/> lub napisz pismo do Creative Commons, 171 Second Street, Suite 300, San Francisco, California, 94105, USA.

Zdjęcia z okładki wykorzystaliśmy za zgodą Clean Clothes Campaign, Carole Crabbé, Micha Peled/Teddy Bear Films oraz następujących użytkowników Flickr (wszystkie zdjęcia wykorzystano zgodnie z warunkami licencji określonymi na stronie flickr.com): Yannie, Bakert, Sacred Destinations, Lilefo, Minirobot, Milionsofcolours, Jovike, Chrisjohnbeckett, Teemus, Ivan Paganacci, ? Ashrei. Mapa świata pochodzi z zasobów Wikimedia Commons.

Oryginał w języku angielskim dostępny na stronie Labour Behind the Label: [www.labourbehindthelabel.org](http://www.labourbehindthelabel.org).

Raport przetłumaczony w ramach projektu edukacyjnego „Modnie i etycznie” Polskiej Akcji Humanitarnej dzięki uprzejmości Labour Behind the Label oraz War on Want.

Tłumaczenie dla Polskiej Akcji Humanitarnej: Agencja Tłumaczeniowa „Kontekst”, Toruń 2007.

Skład polskiego wydania: Łukasz Bartosik.

Warszawa 2007

Wydrukowane na papierze w 100% pochodzącym z recydingu.



Projekt jest finansowany w ramach polskiej pomocy zagranicznej Ministerstwa Spraw Zagranicznych RP w 2007r. Publikacja wyraża wyłącznie poglądy autora i nie może być utożsamiana z oficjalnym stanowiskiem MSZ.



Ta publikacja została wyprodukowana dzięki finansowemu wsparciu Unii Europejskiej. Treść tej publikacji jest odpowiedzialna wyłącznie Polska Akcja Humanitarna i w żadnym wypadku nie może być postrzegana jako odzwierciedlenie stanowiska Unii Europejskiej.



## Wstęp

W zeszłym roku organizacja Labour Behind the Label i jej partnerzy przepytali największe firmy odzieżowe i sieci detaliczne handlujące odzieżą, aby dowiedzieć się, co robią, aby zwiększyć wynagrodzenia pracowników w ich łańcuchach dostaw. Otrzymane przez nas odpowiedzi to w większości mieszanka gry na zwłokę, ociągania się i ewidentnych wymówek. Jedynie kilka firm przyznało, że istnieje problem, a jeszcze mniej – że ich obowiązkiem jest ten problem rozwiązać.

Rok później zwróciliśmy się jeszcze raz do każdej z tych firm, dając im szansę na przekazanie nam informacji o poczynionych przez nie postępach. Wiele z nich poprosiło nas o przybycie na spotkania, zatem w lipcu i w sierpniu spotkaliśmy się z 11 renomowanymi firmami, aby omówić pisemne odpowiedzi, które nam przedstawiono. Jak zobaczycie w tym sprawozdaniu, przez ostatnich dwa miesiące niewiele się zmieniło dla pracowników, chociaż są widoczne oznaki, że niektóre firmy z branży zaczęły przynajmniej zastanawiać się nad podjęciem poważniejszych działań.

W tym sprawozdaniu skupimy się na zarobkach wystarczających na utrzymanie. Jest to poważny problem dla pracowników, a jednocześnie największa kwestia sporna w etycznym handlu i najbardziej rażąca niesprawiedliwość w świecie mody. Podczas gdy kadra zarządzająca i modelki prowadzą rozrzutne życie wydając swoje siedmiocyfrowe wynagrodzenia, szwacze, którzy generują ich zyski tkwią na całym świecie w pułapce ubóstwa.

Robotnicy nie stawiają nieracjonalnych żądań – chcą przyzwoitej pracy i zarobków wystarczających na utrzymanie, które dadzą im szansę na wyrwanie się z nędzy. Nie wystarczy fakt, że brytyjscy detaliści zapewniają ludziom w krajach rozwijających się byle jaką pracę. To powinna być przyzwoita praca, w warunkach wolności, równości, bezpieczeństwa i godności, praca, która naprawdę odmieni ludzkie życie.<sup>1</sup>

W złożonych globalnych łańcuchach dostaw, do złych warunków, w jakich muszą pracować ludzie często przyczynia się wiele stron – między innymi dostawcy, nabywcy i władze. Z wyżej wymienionych, to firmy odzieżowe i detaliści czerpią największe zyski i dźwierzają największą władzę w łańcuchu dostaw, a zatem to właśnie oni ponoszą pierwszorzędną odpowiedzialność za warunki pracy.

Wiążące przepisy, ustanowione i egzekwowane przez rząd Wielkiej Brytanii i władze innych krajów, w których produkowana jest odzież, powinny stworzyć ramy, w których będą ze sobą współpracować firmy odzieżowe, aby wyeliminować problem nieposzanowania praw robotników. Niestety w tej chwili takie przepisy są mało skuteczne i nie są w dostatecznym stopniu egzekwowane. Odzwierciedlone jest to szczególnie w dążeniach do zapewnienia zarobków wystarczających na utrzymanie.

# »»»»»»»»»»»»»»»»»»»»»»»»»»»»»»»»»»» Wprowadzenie

Każdy pracujący ma prawo do odpowiedniego i zadowalającego wynagrodzenia, zapewniającego jemu i jego rodzinie egzystencję odpowiadającą godności ludzkiej i uzupełnianego w razie potrzeby innymi środkami pomocy społecznej – Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, art. 23 ust.3.

Nadia pracuje w fabryce zaopatrującej renomowaną firmę odzieżową w Maroku. Otrzymuje minimalne wynagrodzenie, wynoszące 70 pensów na godzinę, i rozdysonowuje swoje tygodniowe zarobki wynoszące 31 £ w następujący sposób: „Najpierw daję trochę moim rodzicom, którzy nie pracują. Potem są moje siostry (z których dwie się uczą). To, co zostanie zatrzymuję dla siebie”. W wieku 35 lat, Nadia wciąż mieszka w trzypokojowym domu z dziewięcioma członkami rodziny. Kiedyś chciała zostać nauczycielką arabskiego, chciałaby wyjść za mąż i mieć własne dzieci. Ale jej zobowiązania wobec rodziny, a także niskie zarobki, oznaczają, że jej aspiracje pozostaną niespełnione.

„Moje wynagrodzenie nie wystarcza na pokrycie kosztów jedzenia, czynszu i lekarstw” – mówi Mohua, pracownica fabryki w Bangladeszu zaopatrującej dwóch gigantów produkujących odzież dla supermarketów. Jej kolega Humayun zgadza się z tym. „Z moich zarobków ciężko jest pokryć koszty utrzymania”. Mohua i Humayun, jako pracownicy w szwalni maszynowej, należą do lepiej opłacanych pracowników fabryki i zarabiają około 16 £ miesięcznie. Jednak to w dalszym ciągu o wiele mniej niż jakiegokolwiek wiarygodne szacunki zarobków wystarczających na utrzymanie w Bangladeszu, jest to bowiem równowartość 5 pensów za godzinę, a pracują regularnie przez 80 godzin w tygodniu.

Maria pracuje w swoim domu w Bułgarii, szyjąc buty dla innego dobrze znanego brytyjskiego detalisty. Zarabia 120 lewa miesięcznie, jednak według organizacji zajmujących się pracującymi w domu, musiałaby zarabiać 400 lewa, aby utrzymać swoją czteroosobową rodzinę. Maria pracuje na akord – dostaje ustaloną kwotę za każdą zrobioną przez siebie parę butów, a nie za godzinę pracy. Aby zarobić choćby minimalne wynagrodzenie, musi

pracować przez szesnaście godzin dziennie; aby zarobić więcej – cała rodzina, w tym również dzieci, musi jej pomagać w pracy. Poza tym Maria musi również znosić nieregularne wypłaty, mając przy tym świadomość, że płacą jej mniej niż innym pracownikom domowym wykonującym tę samą pracę w pobliskim mieście. Maria podsumowuje swoją sytuację w następujący sposób: „Nic nie jest pewne. Życie jest o wiele cięższe niż dawniej. Zamiast iść do przodu, cofamy się.”

To codzienne przykłady z życia ludzi, którzy na całym świecie szyją dla nas ubrania. Bez przerwy widzimy, że marne zarobki, długie godziny pracy i złe warunki pracy to reguła, a nie wyjątek, niezależnie od tego, od którego ze znanych detalistów kupujemy. To żadna nowość: branża odzieżowa jest z tego tytułu krytykowana od ponad dziesięciu lat, jednak niewiele się zmieniło i w dalszym ciągu firmy nie wykazują chęci zapewnienia przyzwolonych zarobków swoim pracownikom.

Jednak branżę wartą miliardy funtów na to stać. Philip Green jest właścicielem Topshopu, Bhs, i dysponuje również wieloma innymi znanymi markami. Dwa lata temu pobrał dywidendę w wysokości 1,2 miliarda funtów, co wystarczyłoby na podwojenie wynagrodzeń wszystkich pracowników fabryk odzieży w Kambodży przez okres 8 lat.<sup>2</sup> Zapłacił Kate Moss 3 mln £ za firmowanie jej nazwiskiem linii odzieży oferowanej przez Topshop. Murytyjski pracownik w fabryce zaopatrującej należącej do Greena grupą Arcadia musiałby pracować przez prawie 4000 lat, aby tyle zarobić.<sup>3</sup>

Coleen McLoughlin, narzeczona piłkarza Wayne'a Rooneya, zarobiła 1,5 miliona funtów jako rzeczniczka marki George dla sieci Asda<sup>4</sup>, a mało prawdopodobne jest, by musiała w tym celu pracować przez 80 godzin tygodniowo, jak pracownicy szyjący dla George w Bangladeszu. Torebka Hermes Birkin zakupiona przez Coleen za 3000 £<sup>5</sup> kosztuje więcej, niż szwacz z Bangladeszu zarobiłby przez 16 lat. Najgorzej opłacane modelki podczas Londyńskiego Tygodnia Mody zarabiają 125 £ za zaledwie jedną godzinę pracy<sup>6</sup>, czyli ponad cztery razy więcej niż miesięczne wynagrodzenie wietnamskiego robotnika szyjącego odzież.<sup>7</sup>

Sir Terry Leahy, dyrektor naczelny Tesco, w 2007 r. zarobił 4,6 mln £ w postaci wynagrodzenia i premii

z akcji – co wystarczyłoby na wypłacenie rocznych zarobków ponad 25 tys. pracowników szyjących odzież w Bangladeszu, którzy zaopatrują Tesco.<sup>8</sup> Dyrektor naczelny M&S, Stuart Rose, otrzymał w 2007 r. wynagrodzenie i premie z akcji warte łącznie 2,3 mln £, co podwoiłoby roczne zarobki prawie 12 tys. szwaczy na Sri Lance.<sup>9</sup>

Kontrast pomiędzy młodymi kobietami pracującymi na samym dole łańcucha dostaw oraz gwiazdami i najwyższym kierownictwem na drugim końcu tego łańcucha nie może być bardziej rażąco: w tej branży najbiedniejszym robotnikom nie płaci się nawet tyle, by mogli pokryć koszty swojego utrzymania lub zaspokoić podstawowe potrzeby, takie jak utrzymanie rodziny, a jednocześnie wypłaca się niebotyczne sumy modelkom i dyrektorom w Wielkiej Brytanii.

Kiedy firmy odzieżowe mówią o tych problemach publicznie, demonstrują zazwyczaj samozadowolenie i stosują manipulację. Jeżeli jakaś marka publicznie zobowiązuje się do zapewnienia zarobków wystarczających na utrzymanie, musi traktować takie zobowiązania poważnie, a nie dawać do zrozumienia, że skoro poparła standard zarobków wystarczających na utrzymanie, to cieszy się szcunkiem w swoim łańcuchu dostaw.

Jedynie parę firm odzieżowych przyznaje się publicznie do tego, że warunki pracy w ich łańcuchach dostaw są znacznie poniżej pożądanego poziomu; ogromna większość firm nadal mami społeczeństwo opowiadając mu, że wszystko jest w porządku, a przykłady podawane w mediach i przez uczestników różnych kampanii to tylko jed-

nostkowe przypadki. Ta dwulicowość jest tym bardziej zadziwiająca, że firmy mają mnóstwo dowodów na to, że złe warunki pracy to norma w ich łańcuchach dostaw: kiedy ludzie utrwalają przekonanie, że prawa większości robotników z branży odzieżowej są szanowane, że wypłaca się im wynagrodzenia wystarczające na utrzymanie, to najzwyczajniej w świecie nie mówią prawdy. Albo wprowadzono ich w błąd, albo sami okłamują innych.

Część naszej walki w ramach kampanii „Zróbmy porządek w świecie mody” polegała na przekonywaniu firm do przyznania się do tych faktów, co stanowi retoryczną zmianę, za którą pochwalamy tych, którzy jej dokonali. Poza paroma godnymi uwagi wyjątkami, firmy, które przyznają się do problemów mają bardzo mało do pokazania w podnoszonych przez nas kwestiach: zazwyczaj zgadzają się, że trzeba coś zrobić na poziomie całego sektora, ale następnie osiadają na laurach i czekają, aż zrobi się samo. Najbardziej rozczarowuje fakt, że niektóre marki, które ostatnio zaangażowały się w etyczny handel, w przypadku których liczyliśmy w tym roku na istotne postępy, najwyraźniej nie zrozumiały różnicy pomiędzy tym, co robi większość firm w zakresie praw pracowników, a tym co trzeba zrobić, aby wywrzeć istotny wpływ na warunki pracy.

Firmy odzieżowe mają wystarczające środki i władzę, aby należycie postępować wobec ludzi, którzy umożliwiają im osiągnięcie zysków. Jak wielu opowieści o wyżysku będziemy musieli wysłuchać, zanim ta branża poczuje się do odpowiedzialności i zrobi porządek?

# »»»»» Z punktu widzenia pracowników

Minął kolejny rok i znów mamy masę dowodów świadczących o nędzy, w jakiej produkowane są noszone przez nas ubrania. Trzech największych brytyjskich detalistów z branży odzieżowej: Marks and Spencer (M&S), Tesco i Primark, odnotowało w zeszłym roku łączne zyski w wysokości 3,78 mld £.<sup>10</sup> Zyski te w znacznym stopniu zawdzięczają ciężkiej harówce dziesiątek tysięcy robotników, przeważnie w krajach rozwijających się, z których część – jak wykazano – zarabia zaledwie cztery pensy na godzinę, przy 80-godzinym tygodniu pracy.<sup>11</sup> Nie każda marka i nie każdy kraj zostały w zeszłym roku zdemaskowane w mediach, ale warunki pokazywane w reportażach to nie są skrajne przypadki: są w tej branży powszechne, do czego zaczynają przyznawać się detaliści.

## » Systematycznie źle wynagradzani

Wiele dyskusji skupiło się na **Bangladeszu** i są ku temu istotne powody: jego siła robocza pozostaje jedną z najgorzej opłacanych i jest wykorzystywana w najbardziej wstrząsający sposób. Rahela, pracownica fabryki zaopatrującej rynek brytyjski, powiedziała ActionAid: „Czasem nie mamy co jeść. Nasi sąsiedzi są również zbyt biedni na to, by nam cokolwiek dać. Gotuję to, co dam radę. Czasem po prostu ryż”.<sup>12</sup> Nazera, pracująca w fabryce zaopatrującej Asdę i Tesco, zarabia zaledwie 8,33 £ miesięcznie. „Pracując w fabryce odzieży, nie mamy przed sobą żadnej przyszłości” – powiedział w styczniu 2006 r. jej współpracownik Abdul badaczom pracującym dla War on Want.<sup>13</sup>

Po podniesieniu minimalnego wynagrodzenia z 7 do 12 £ miesięcznie, fabryki zaczęły degradować pracowników, tłumiąc wszelkie protesty, i chwycić się wszelkich możliwych sposobów, by obniżyć koszty pracy. Na przykład, jak dowiedzieli się badacze z War on Want, niepłatne godziny nadliczbowe są powszechnym sposobem na obniżenie kosztów pracy:

Uważa się, że nadgodziny są zawsze naliczane w sposób niezgodny z prawem. Pracownicy muszą akceptować liczbę nadgodzin wyliczonych przez kierownictwo... kiedy pracują do 22:00, wykonując pięć godzin dodatkowej pracy, w oficjal-

nej dokumentacji wykazuje się, że pracowali tylko dwie nadgodziny.

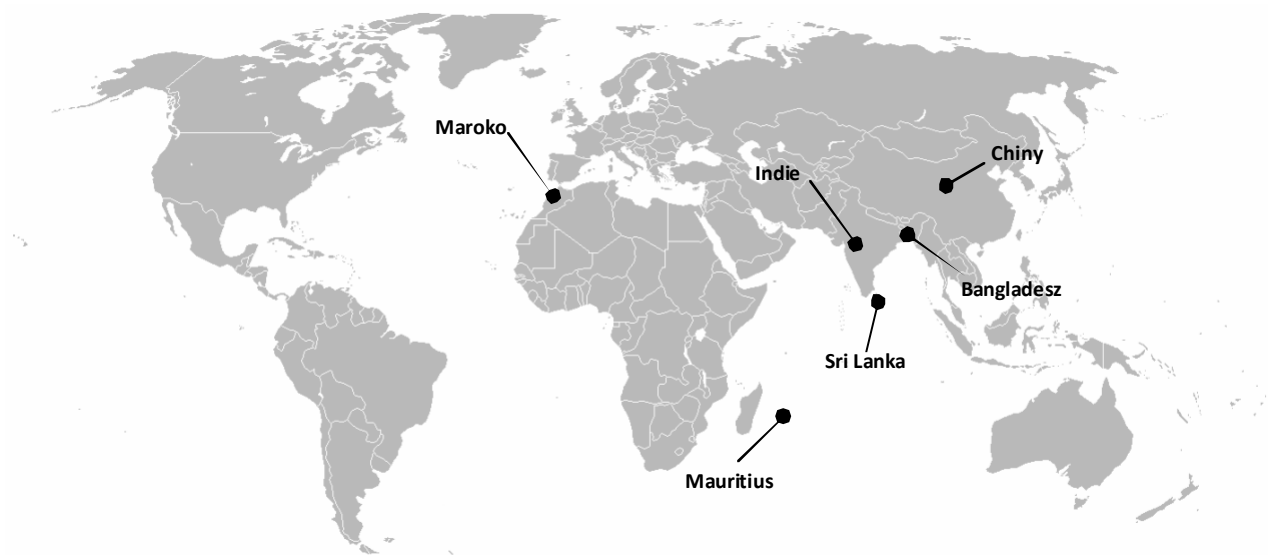
Ale nie chodzi tylko o Bangladesz. Niewielu pracowników branży odzieżowej zarabia tyle, by wieść godne życie, do którego mają prawo – niezależnie od tego, czy mieszkają w Kambodży, w Maroku, na Sri Lance czy w Chinach.

Pod koniec 2006 r., prawie 500 szwaczy z **marokańskiej** fabryki zaopatrującej M&S, największą firmę odzieżową w Wielkiej Brytanii, zastrajkowało, kiedy nie wypłacono im na czas wynagrodzeń (wynoszących nędzne 70 pensów za godzinę). Wszyscy stracili pracę.<sup>14</sup> Na **Sri Lance** pracownicy szyjący mundurki szkolne dla M&S zarabiają zaledwie 10 pensów za sztukę, podczas gdy cena detaliczna mundurka wynosi 6 £. „Nasze koszty utrzymania rosną niemal z dnia na dzień, a zarobki nie wystarczają nam na przyzwoite życie” – powiedział jeden z nich latem 2007 r. „Wszyscy pracujemy przez okrągły tydzień, a i tak nie stać nas na kupienie z naszych pensji potrzebnych nam rzeczy”.<sup>15</sup>

Sunday Times podał, że na **Mauritiusie** – jeszcze jednym kraju, który firmy postrzegają jako kraj „niskiego ryzyka” dla wyzysku – przyjezdni robotnicy w fabrykach zaopatrujących brytyjskie firmy zarabiają zaledwie 22-40 pensów na godzinę, podczas gdy lokalne średnie wynagrodzenie wynosi 55 pensów. Jedna z tych fabryk zaopatrywała przez ostatnich dziesięć lat Topshop należący do Sir Philipa Greena.<sup>16</sup> „Kiedy na koniec dnia idę spać” – powiedziała pewna kobieta gazecie – „kładę się i płacę”. Inna tak opisywała warunki, w jakich pracują:

„Umieszczono nas w salach sypialnych – około 6 na 9 metrów, w których słoczono 40-50 robotników. Nie było miejsca, żeby się po nich poruszać. Dla 985 pracowników [fabryki] było tylko 10 toalet i co najmniej trzy z nich były zawsze nieczynne. Jeszcze częściej w toaletach nie było wody. Jedzenie było tak niedobre, że nie mogliśmy go jeść.”

**Chiny**, największy eksporter odzieży na świecie, zajęte są produkcją towarów na Igrzyska Olimpijskie 2008. I tutaj, w fabryce wytwarzającej torby



ze znakiem olimpijskim, badacze pracujący dla kampanii Playfair 08 odkryli, że robotnicy zarabiali zaledwie jedną trzecią gwarantowanego prawem minimum, pomimo tego, że pracowali przez 350 godzin w miesiącu.<sup>17</sup>

„Nasze wynagrodzenia są naliczane na akord” – wyjaśnił jeden z pracowników – „więc wszyscy musimy bardzo ciężko pracować, aby zarobić około 1000 juanów miesięcznie. Wielu pracowników zostaje 10 minut dłużej, żeby zrobić o kilka sztuk więcej... Nie ma wyższej stawki za nadgodziny. Stawka za sztukę wyrobu jest taka sama, jak w normalnych godzinach pracy. Firma powiedziała nam, że dostaniemy dodatkowo 0,7 juana za godzinę podczas pracy w godzinach nadliczbowych, ale w rzeczywistości za te dodatkowe pieniądze opłaca się nasze posiłki [które są zapewniane podczas pracy w nadgodzinach].”

We wrześniu 2007 r. dziennikarka z *Guardiana* rozmawiała w **Indiach** z robotnikami z fabryk zaopatrujących firmy Gap, H&M, Marks & Spencer, Matalan, Mothercare i Primark.<sup>18</sup> „Zarobki ledwo wystarczają im na pokrycie kosztów utrzymania” – napisała – „co sprawia, że się zadłużają, a jeżeli dostaną nieoczekiwany rachunek, muszą polegać na rządowych darach żywnościowych. Wielu z nich powiedziało, że znajduje się pod „niemożliwą do wytrzymania” presją”. Robotnicy zarabiali 1,13 £ za 9-godzinny dzień pracy, co wynosiło mniej niż połowę zarobków wystarczających na utrzymanie według szacunków lokalnego związku zawodowego.

Nie są to odosobnione przypadki. Informacje z całego świata świadczą o systematycznym wypłacie zbyt niskich wynagrodzeń dziesiątkom milio-

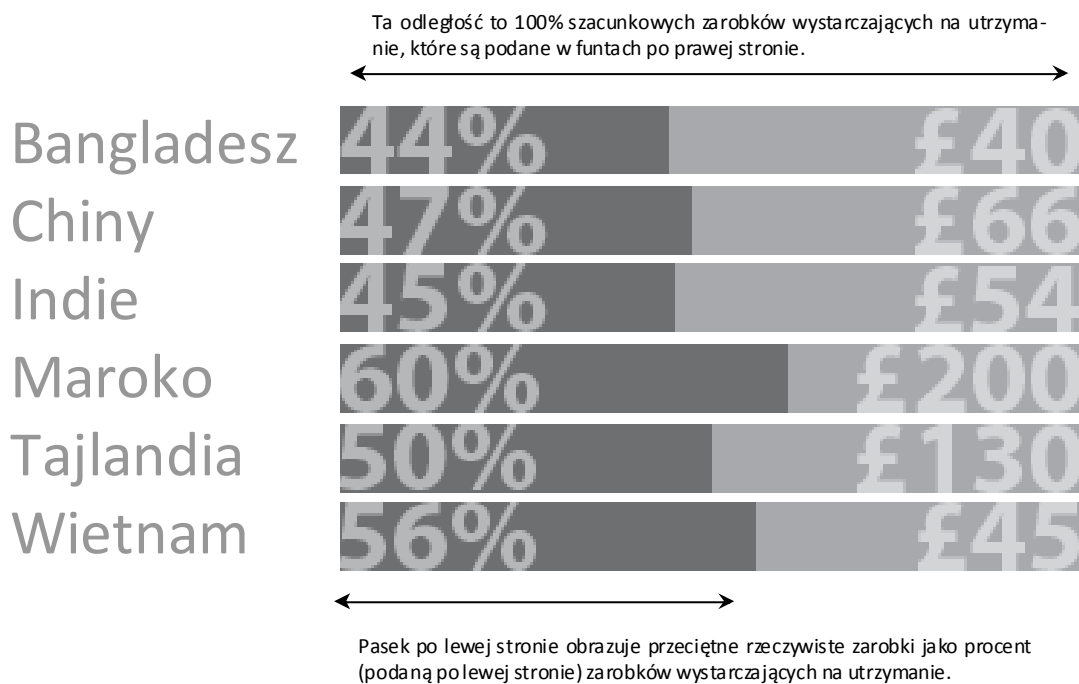
nów pracowników branży odzieżowej. Oczekiwania większości pracowników nie wykraczają poza należne im prawa, chociaż przyznają oni, że często jest to zaledwie połowa tego, co naprawdę potrzebują dla siebie i dla swoich rodzin, aby prowadzić spokojne życie. Małe dochody kobiet naprawdę mają wpływ na podejmowane przez nie życiowe decyzje. Wiele z nich rezygnuje z zawarcia małżeństwa i posiadania dzieci, mimo że tego szczerze pragną, po prostu dlatego, że ich na to nie stać.

Ruby, która pracuje w bangladeskiej fabryce zaopatrującej brytyjski supermarket, powiedziała na początku tego roku ActionAid: „Możemy przeżyć, ale nie mamy tyle, żeby coś odłożyć. W przyszłości chcę kupić ziemię. W przyszłości chcę mieć jeszcze jedno dziecko, ale w tej chwili nie ma na to pieniędzy. Chcę wysłać swoje dziecko do szkoły, ale muszę wystarczająco dobrze zarabiać”.<sup>19</sup>

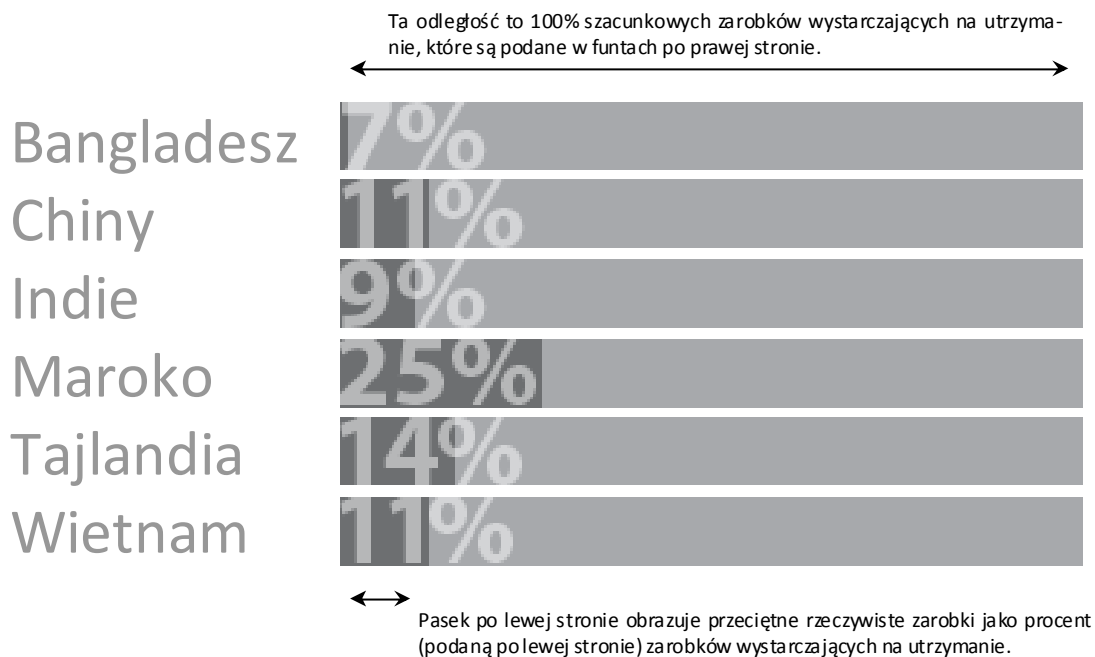
## » Zarobki wystarczające na utrzymanie: fakty

Wykorzystaliśmy informacje otrzymane od naszych miejscowych partnerów w poszczególnych krajach, aby oszacować rzeczywiste zarobki i poziom zarobków wystarczających na utrzymanie w niektórych z najważniejszych krajów dostarczających odzież do Wielkiej Brytanii. Nasi lokalni partnerzy to związki zawodowe lub organizacje pozarządowe. Mają oni codzienny kontakt z robotnikami i wiele lat doświadczenia w walce o prawa robotników z branży odzieżowej. Wielu z nich kiedyś również było robotnikami. Ich szacunki opierają się na dobrej znajomości branży odzieżowej i lokalnych warunków.

## Wykres 1: Rzeczywiste zarobki a zarobki wystarczające na utrzymanie



## Wykres 2: Przeciętne zarobki skorygowane o koszty utrzymania



Źródło: Badania Clean Up Fashion



## Płaca minimalna a zarobki wystarczające na utrzymanie

Kiedy rząd ustala wynagrodzenie minimalne, stara się pogodzić ze sobą interesy biednych robotników oraz to, co uważa za potrzebę pozostania konkurencyjnym na globalnym rynku. W rezultacie minimalne wynagrodzenie często nie ma żadnego związku z kosztem utrzymania i bardzo daleko mu do tego, co można by uznać za wynagrodzenie wystarczające na utrzymanie. Płaca minimalna często nie ulega zmianie przez lata, natomiast koszty utrzymania rosną, co oznacza, że realna wartość płacy robotnika maleje. Na przykład, rząd Bangladeszu nie podnosił płacy minimalnej przez 12 lat, aż do 2006 r., a w tym okresie realna wartość płac zmalała o połowę.<sup>20</sup> Kiedy podniesiono w końcu płacę minimalną, w ujęciu realnym była ona nadal o wiele niższa niż w 1994 r.

Zarobki wystarczające na utrzymanie to zarobki, które pozwalają pracownikom i osobom pozostającym na ich utrzymaniu na zaspokojenie swoich potrzeb w zakresie pożywnej żywności i czystej wody, dachu nad głową, odzieży, wykształcenia, opieki zdrowotnej i transportu oraz pozostawiają jeszcze dochód dyspozycyjny. Najlepiej, aby to robotnicy ustalali swoje płace na szczeblu lokalnym, w drodze negocjacji i układów zbiorowych z kierownictwem. Jeżeli jest to niemożliwe – oraz aby sprawdzić, czy negocjacje zostały przeprowadzone uczciwie – można obliczyć wartość na podstawie ustalonego wzoru. Więcej informacji o tym, jak to zrobić, podano w raporcie „Zróbmy porządek w świecie mody” za 2006 r.

Przeciętne rzeczywiste zarobki w sektorze odzieżowym wynoszą niewiele więcej niż zagwarantowane prawem wynagrodzenie minimalne. Oznacza to, że większość robotników zarabia więcej niż wynosi płaca minimalna, choć implikuje to również, że niektórzy muszą w rzeczywistości zarabiać mniej. Średnie zarobki są jednak zawsze znacznie niższe – ogólnie rzecz biorąc o około połowę – niż szacunkowe zarobki wystarczające na utrzymanie podawane przez samych robotników (patrz wykres 1). Oczywiście koszty utrzymania – a zatem i wynagrodzenia – są niższe w krajach rozwijających się niż w Wielkiej Brytanii, ale nawet jak na lokalne warunki, wynagrodzenia robotników z branży odzieżowej są nie do przyjęcia.

Po zgromadzeniu tych danych, możemy sprawdzić, co by było, gdyby zarabiać równowartość tej płacy w Wielkiej Brytanii. Na wykresie 2 zastosowano metodę zwaną parytetem siły nabywczej (PSN), aby przeliczyć przeciętne zarobki z krajów, w których produkowana jest odzież na zarobki brytyjskie. PSN pozwala porównać koszty utrzymania w każdym z tych krajów, uwzględnia więc fakt, że w krajach rozwijających się jest taniej. Dzięki temu możemy sobie wyobrazić czteroosobową rodzinę mieszkającą w Wielkiej Brytanii i utrzymującą się z równowartości płacy, jaką zarabia na przykład bangladeski robotnik z fabryki odzieży. Porównaliśmy ją z wielkością zarobków wystarczających na utrzymanie w Wielkiej Brytanii oszacowaną przez związek zawodowy Unison.<sup>21</sup> Przeliczniki PSN uzyskano z bazy danych Banku Światowego „World Development Indicators”.<sup>22</sup>

Weźmy na przykład Wietnam. Pracownik fabryki odzieży zarabia tu zazwyczaj 25 £ miesięcznie, około 55% miejscowej płacy wystarczającej na utrzymanie. Jeżeli wykorzystamy PSN, aby sprawdzić, ile wynosi w Wielkiej Brytanii równowartość 25 £ zarabianych przez Wietnamczyka, uzyskamy zaledwie 151 £ miesięcznie, czyli marne 11% płacy wystarczającej na utrzymanie czteroosobowej rodziny w Wielkiej Brytanii. Nawet wietnamska płaca wystarczająca na utrzymanie okazuje się wynosić w przeliczeniu na PSN trochę poniżej 300 £, czyli jedną piątą brytyjskiej płacy wystarczającej na utrzymanie. Dowodzi to, że robotnicy z branży odzieżowej nie proszą o zbyt wiele: za swoje wynagrodzenie nie oczekują takiej samej jakości czy takiego samego stylu życia, jak nasze. Po prostu chcą godnie żyć.

Jak wielokrotnie powtarzali robotnicy: jeżeli firmy odzieżowe myślą, że nasze zarobki wystarczają na utrzymanie, to powinni tu przyjechać i sami spróbować z nich żyć.

### » Rozwiązania

Analiza sytuacji przeprowadzona przez samych robotników wskazuje zazwyczaj na trzy kategorie podmiotów stwarzających problemy: władze, kierowników fabryk i firmy odzieżowe.

Firmom o wiele łatwiej jest wyegzekwować zagwarantowaną prawem płacę minimalną niż zarobki wy-

starczające na utrzymanie, dla których nie istnieją ustalone normy prawne. Jednak rządy w krajach eksportujących odzież systematycznie ustalają minimalne wynagrodzenie na o wiele za niskim poziomie, ponieważ największą ich zaletą na tle globalnej konkurencji są niskie koszty płac. Niskie płace minimalne są wynikiem, jawnych lub niejawnych, nacisków ze strony międzynarodowych koncernów,.

Phearak była kiedyś robotnicą w branży odzieżowej w Kambodży, ale od dwóch lat pracuje jako działaczka na rzecz praw pracowniczych, spędzając większość czasu w ciągu dnia na pomocy przyjaciołom w obronie ich praw. „Jak mamy przetrwać, jeżeli zarabiamy tylko 25 £ miesięcznie?” – pyta. Do pasji doprowadza ją fakt, że ogromna część ostatecznej ceny detalicznej jest przejmowana przez firmy, a także kwota zatrzymywana przez właścicieli fabryk. Ale ponieważ Kambodża przygotowuje się na odparcie konkurencji ze strony Chin i Wietnamu, Phearak mówi, że pracownicy muszą ciężiej pracować tylko po to, aby ich płace nie spadły.

Konkurencja na rynku światowym niedługo stanie się jeszcze bardziej zacięta: w 2008 r. znikną tymczasowe zabezpieczenia pozwalające członkom Światowej Organizacji Handlu na ograniczanie eksportu tekstyliów z Chin – będące ostatnią barierą chroniącą pozostałe kraje przed potężnym chińskim przemysłem. Firmy będą miały jeszcze większą swobodę wyboru dostawców. Wykorzystując tę władzę, z pełnym rozmysłem, do wywierania nacisków na władze i producentów, by obniżyli koszty pracy w nieskończoność. W tym wyścigu, nikt nie może czuć się na tyle pewnie, by wprowadzić przyzwoite standardy dotyczące warunków pracy. Robotnicy doskonale zdają sobie z tego sprawę: protesty firm twierdzących, że określenie poziomu zarobków wystarczających na utrzymanie jest „bardzo trudne” brzmią dla nich nieszczerze.

Jeżeli chodzi o zarządców fabryk i dostawców, to są to przedsiębiorstwa dążące do maksymalizacji

zysków, podobnie jak firmy odzieżowe i detaliści, którzy kontrolują łańcuch dostaw. Niezależnie od tego, czy są to pojedyncze fabryki pozostające własnością lokalnego przedsiębiorcy, czy wielonarodowe konglomeraty, których obroty są wyższe niż obroty zaopatrywanych przez nie firm odzieżowych, wielu właścicieli fabryk całkiem nieźle zarabia na produkcji odzieży. Twierdzenia zarządców fabryk, jakoby naprawdę chcieli wypłacać pracownikom wynagrodzenia wystarczające na utrzymanie – gdyby tylko firmy odzieżowe i detaliści płacili im dostatecznie dużo – należy więc traktować z rezerwą.

Jednak w jednej kwestii mają rację: firmy odzieżowe nie uwzględniają zarobków wystarczających na utrzymanie w cenach, które płacą swoim dostawcom, ani nie szukają dostawców, którzy płacą robotnikom takie wynagrodzenia. Zamiast tego wiele z nich wywiera na dostawców naciski, by redukowali koszty tam, gdzie tylko jest to możliwe, co może przekładać się na niższe płace i gorsze warunki pracy. Jeden z detalistów powiedział nam: „Ograniczyliśmy koszty do absolutnego minimum”.

„Kiedy negocjujemy z właścicielami fabryk, mówią nam, że nie mogą podwyższyć płac, ponieważ uzyskują bardzo niskie ceny od nabywców” – mówi przewodniczący związku zawodowego ze Sri Lanki. „Następnie wywiera się presję na robotników, aby wyrabiali wyższe normy, co wynagradza straty poniesione przez właściciela fabryki”.<sup>23</sup>

Zatem zapewnienie pracownikom zarobków wystarczających na utrzymanie stawia przed firmami odzieżowymi wiele wymagań: należy upewnić się, czy godne płace są uwzględniane podczas podejmowania decyzji o zakupach oraz podczas dokonywania zakupów, co da dostawcom środki i przekonanie pozwalające na podniesienie płac; upewnić się, że korzyści zostaną przekazane pracownikom przez zbiorowe negocjacje oraz skuteczną kontrolę i weryfikację względem standardu zarobków pozwalających na utrzymanie; należy również umożliwić władzom wprowadzenie godziwych płac mini-

# »»»»»»»»»» Co mówią firmy odzieżowe?

## » Zarobki wystarczające na utrzymanie

Wśród odpowiedzi udzielonych w tym roku przez firmy odzieżowe widać definitywną zmianę postaw znacznej części firm. W 2006 r. tylko jedna czwarta (6 z 24) firm przyznała, że robotnicy w ich łańcuchach dostaw nie otrzymywali płacy wystarczającej na utrzymanie; w 2007 r. były to prawie dwie trzecie (14 z 23, ale tylko cztery z nich rzeczywiście podejmują jakiegokolwiek konkretne działania na rzecz zapewnienia zarobków wystarczających na utrzymanie). Wśród firm odzieżowych nie jest już normą unikanie odpowiedzialności, zaprzeczanie, że istnieje problem, lub wymawianie się typowym argumentem, iż nie wiedzą, jak określić płacę wystarczającą na utrzymanie.

Niektóre firmy wciąż jednak trzymają się tych wymówek. Na przykład firma **Sainsbury's** powiedziała nam, że wszyscy robotnicy w jej fabryce w Bangladeszu zaczynają od zarobków na poziomie 1851 Tk. Najwyraźniej czerpiąc te dane z rozmów z robotnikami i okolicznymi mieszkańcami, firma **Sainsbury's** stwierdza:

Uważamy, że nawet na samym dole struktury płac robotnikom pozostaje pewien dochód dyspozycyjny i że zarobki te wystarczają na utrzymanie.

To absolutnie zadziwiające stwierdzenie, godzące w powszechną zgodę co do tego, że zarobki w Bangladeszu są zbyt niskie. Firma **Tesco**, bliski konkurent **Sainsbury's**, powiedziała nam w zeszłym roku, że wykorzystuje roboczo wielkość 3000 Tk jako zarobki wystarczające na utrzymanie (patrz poniższa ramka).

Dalej mamy firmę **Levi Strauss & Co**, która stwierdziła w tym roku:

Stawki wynagrodzeń wyznacza rynek. Jeżeli zarobki nie pozwalają robotnikom na wydostanie się z nędzy, władze powinny wprowadzić płace minimalne odpowiadające kosztom utrzymania.

Ze wszystkich firm, które nam odpowiedziały, tylko ta wyraźnie zignorowała problem zarobków

## Ile wynoszą zarobki wystarczające na utrzymanie?

W ciągu ostatniego roku Bangladeszowi poświęcono więcej uwagi, niż jakiegokolwiek innemu krajowi, a w rezultacie więcej organizacji niż gdziekolwiek indziej podało konkretne liczby dotyczące zarobków wystarczających na utrzymanie. Szybkie porównanie tych wielkości pokazuje, w jak różny sposób niektóre firmy oraz organizacje pracownicze postrzegają kwestię zarobków wystarczających na utrzymanie:

Firma **Sainsbury's** uważa, że minimalne wynagrodzenie wynoszące 1851 Tk (14 £) miesięcznie powinno stanowić zarobki wystarczające na utrzymanie i posiada stosowne obliczenia na poparcie swojej tezy.

W wyniku badań przeprowadzonych w tym zakresie przez **Tesco** otrzymano wartość 3000 Tk (choć nie jest ona stosowana).

Podczas negocjacji w sprawie minimalnych wynagrodzeń, które miały miejsce w 2006 r., bangladeskie związki zawodowe apelowały o wprowadzenie płacy minimalnej na niewygórowanym poziomie 3000 Tk, który uważały za możliwy do przyjęcia biorąc pod uwagę uwarunkowania polityczne.

Firma **Next** nie zakończyła jeszcze swoich obliczeń, ale na podstawie lokalnych oszacowań twierdzi, że poziom ten musi mieścić się gdzieś pomiędzy 3000 a 4000 Tk.

Jakir Hossain z bangladeskiego zespołu doradczego o nazwie **Unnayan Onneshan** ocenił tę wielkość w 2006 r. na około 4300 Tk.

Bangladeski Instytut Badań nad Pracą obliczył, że czteroosobowa rodzina potrzebuje na samą żywność 4800 Tk.

wystarczających na utrzymanie. Błąd ich rozumowania polega na tym, że największe firmy odgrywają ogromną rolę w ustalaniu stawki rynkowej – rolę, którą mogłyby dobrze wykorzystać, szczególnie gdyby ze sobą współpracowały. Mają również ogromny wpływ na władze, które obawiają się, że ustalenie płacy minimalnej na zbyt wysokim poziomie może spowodować przeniesienie produkcji przez firmy do krajów, w których jest taniej.

Do innych firm, które zdają się nie widzieć problemu w wypłacaniu swoim pracownikom minimalnych lub standardowych rynkowych wynagrodzeń należą między innymi **Mosaic Fashions (Oasis, Karen Millen, Principles itd.)**, **Laura Ashley** i **Matalan**.

Szereg firm w dalszym ciągu przyznaje, że zarobki rzadko są wystarczające, nie sygnalizując jednocześnie, że planują powziąć jakiegokolwiek kroki, by zmienić tę sytuację. **Pentland Group (Speedo, Lacoste, Berghaus, Ted Baker, itd.)** stwierdziła, że pomimo tego, iż rozmawiała z fabrykami o swoich wymogach dotyczących godziwego wynagrodzenia, to:

Zdajemy sobie sprawę z tego, że w możliwej do przewidzenia przyszłości zarobki nowych pracowników w wielu fabrykach prawdopodobnie pozostaną na poziomie płacy minimalnej.

**Arcadia Group (Topshop, itd.)** zajmuje podobne stanowisko:

Do czasu wprowadzenia praktycznych wytycznych dla naszej branży, opieramy się na dobrych wzorcach określonych w konwencjach MOP, aktualnych wynagrodzeniach w branży oraz minimalnych wynagrodzeniach gwarantowanych prawem w krajach, z których sprowadzamy towary.

Jak już stwierdziliśmy w zeszłym roku, jest to argument nieco szkolny. Jeżeli przyznajemy, że zarobki robotników nie wystarczają na utrzymanie, powinniśmy również wziąć na siebie obowiązek podwyższenia ich wynagrodzeń. Do innych firm zajmujących takie stanowisko należy **French Connection**.

Problem polega na tym, że każdy zdaje się oczekiwać, aż kto inny wykona pierwsze posunięcie. Wiele firm twierdziło, że nie może posuwać się naprzód, ponieważ są jedyną firmą, która wyraża chęć działania, lamentując nad apatią swoich kon-

kurentów. „Jesteśmy jedyni” – powiedział nam ze smutkiem pewien przedstawiciel firmy. Jego firma, jak większość wyżej wymienionych, nie jest członkiem Inicjatywy na rzecz Etycznego Handlu (Ethical Trading Initiative, ETI), forum powstałego specjalnie w celu ułatwienia współpracy pomiędzy przedsiębiorstwami oraz innymi zainteresowanymi stronami.

Większość firm będących członkami ETI przyjęła w tym roku nieco bardziej przemyślaną postawę, należy zatem uczciwie stwierdzić, że osiągnięto porozumienie co do tego, że należy coś zrobić, aby wyjść z impasu. Najlepiej odzwierciedla tę zmianę kursu firma **George at Asda**. W 2006 roku powiedziała nam:

Niestety nie istnieje jasna i uniwersalna definicja zarobków wystarczających na utrzymanie, dlatego nie można zastosować podstawowego kodeksu ETI. Władze powinny ustalać płace minimalne na poziomie odzwierciedlającym koszty utrzymania w danym kraju oraz lokalne wymogi.

W 2007 roku zmieniła zdanie i stwierdziła zamiast tego:

Ustalenie, jakie zarobki wystarczają na utrzymanie nie stanowi problemu. Asda zdaje sobie jednak sprawę z tego, że zapewnienie, aby pracownikom rzeczywiście wypłacano pensje wystarczające na utrzymanie zamiast zwiększania marży producenta wiąże się z rzeczywistymi i praktycznymi trudnościami... Jedynym sposobem rozwiązania tego problemu jest współpraca z innymi detalistami.

Firma Asda nie była gotowa na szczegółowe opisanie swoich planów związanych z pokonaniem tych trudności.

Wielu członków ETI twierdzi, że wywierają w strukturach ETI naciski, aby opracować metodykę ustalania poziomu zarobków wystarczających na utrzymanie. Należą do nich **Monsoon, Primark** i **Sainsbury's**. Taki projekt byłby wspaniałym rozwiązaniem, ale powinien on towarzyszyć działaniom poszczególnych firm na rzecz zapewnienia zarobków wystarczających na utrzymanie i stanowić dla nich źródło informacji, a nie umożliwiać im bezczynnego przyglądania się nieetycznym działaniom przez kolejnych kilka lat, ponieważ w przeciwnym wypadku istnieje ryzyko, że grupa robocza ETI mo-

głaby stać się wymówką dla niektórych firm, by zamieść kwestię godnych zarobków pod dywan.

Kilka firm najwyraźniej wzięło sprawy w swoje ręce, nie czekając na rezultaty działania ETI. **New Look** mówi na przykład, że planuje „stworzyć w Bangladeszu właściwy kontekst dla zarobków wystarczających na utrzymanie”. Firma ta twierdzi, że zamierza „opracować wielkość wyrażoną liczbowo”, która ma być wykorzystywana przez dostawców i uwzględniana w czasie negocjacji cenowych.

Natomiast firma **Next** rozpoczęła realizację wyjątkowego projektu:

Działając w kierunku rozpoznania i określenia poziomu zarobków wystarczających na utrzymanie w różnych krajach i regionach, rozpoczęliśmy szereg badań nad zarobkami wystarczającymi na utrzymanie w poszczególnych krajach najważniejszych regionów, z których sprowadzamy towary. Podejmujemy się tych badań, ukierunkowując działania zespołów badawczych na lokalne obszary, odwołując się do podmiotów zewnętrznych, ekspertów i lokalnych badań... Dzięki tym działaniom i posiadanym informacjom, nasze przedsiębiorstwo będzie lepiej przygotowane, by zobaczyć spełnianie tego wymogu w szerszej perspektywie.

Firma Next zapewniła nas, że jest to krok w kierunku realizacji ostatecznego celu, jakim jest zapewnienie robotnikom płac wystarczających na utrzymanie, jednak powiedziała nam również, że czeka na wyniki badania, zanim podejmie decyzję co do tego, jak najlepiej je wykorzystać.

## » Swoboda stowarzyszania się

Aby pracownicy faktycznie mogli skorzystać ze swojego prawa do stowarzyszania się, należy ich uświadomić o przysługujących im prawach oraz o pomocy, jaką mogą im zapewnić miejscowe organizacje działające na rzecz praw pracowników – związki zawodowe lub organizacje pozarządowe specjalizujące się w organizowaniu i obronie pracowników. W raporcie „Zróbmy porządek w świecie mody” z 2006 r. zwróciliśmy uwagę na to, że pracownicy muszą zostać przez takie organizacje przeszkoleni, jeżeli mają przewyciężyć atmosferę niechęci wobec związków panującą w większości miejsc pracy, często na tyle subtelną, że trudną do uchwycenia przez audytorów.

Jesteśmy zawiedzeni, że w 2007 r. musimy znowu powtarzać te same argumenty. Największym winowajcą jest tu firma **Matalan**, która w dalszym ciągu całkowicie wyklucza w swoim kodeksie postępowania swobodę stowarzyszania się. Wiele przedsiębiorstw twierdzi, że jasno mówi swoim dostawcom, że nie będzie tolerować prześladowania związków zawodowych, jednak ignoruje przy tym powyższy argument. Należą do nich **Asda**, **French Connection** i **Pentland**.

Znanym argumentem ze strony przedsiębiorstw jest tłumaczenie, że zaczęli edukować w tym zakresie swoich dostawców, ale ponieważ ich dostawcy są sceptycznie nastawieni do związków zawodowych, muszą działać powoli i raczej w kierunku obieralnych komitetów robotniczych niż związków zawodowych. Firma **New Look** użyła nawet tego samego argumentu w stosunku do fabryki znajdującej się w Wielkiej Brytanii, w której prawa związków zawodowych są wyraźnie chronione prawem. Trudno jest nam uwierzyć, że przedsiębiorstwa mają aż tak małą władzę nad swoimi dostawcami.

Jesteśmy również wstrząśnięci zaufaniem, jakie wiele przedsiębiorstw pokłada w dostawcach: najwyraźniej wierzą one, że jednodniowe szkolenie dla osób z kierownictwa fabryki lub przeprowadzenie z nimi surowej rozmowy wystarczy, by przekonać ich o wartości związków zawodowych. Pracownicy mówią wprost, że kierownictwo fabryki jest w stanie powiedzieć cokolwiek, co okaże się konieczne, aby spełnić oczekiwania firm, ale zaprzeczają swoim słowom poprzez sposób, w jaki traktują pracowników, kiedy tylko firma przestanie im patrzeć na ręce.

Chociaż szereg firm posiada ciekawe plany organizacji szkoleń dla dostawców, często z udziałem lokalnych organizacji, to żadna z nich nie planuje wprowadzenia systematycznych szkoleń dla pracowników, o które apelujemy. Najbliższa jest tego firma **Gap**, która na całym świecie współpracuje ze związkami zawodowymi pracowników branży odzieżowej. Kilka firm było również w stanie podać konkretne przykłady, między innymi **Sainsbury's**:

W naszej fabryce w Indiach działa miejscowy związek zawodowy pod nazwą „Kamgar Ekta Sangathan” (co po polsku oznacza „Organizacja Jedności Pracowniczej”), który został uznany prawnie przez

rząd centralny i stanowy. Związek ten działa w całych Indiach na rzecz dobrobytu i praw pracowników. Związek prowadzi regularne comiesięczne szkolenia i seminaria w fabryce. Członkowie związku są obierani w drodze demokratycznego głosowania przez pracowników fabryki. Poza seminariami i szkoleniami, aby zwiększyć dostępność związków, fabryka musi zapewnić związkowi na terenie fabryki własny lokal, do którego pracownicy mają swobodny dostęp i mogą wykorzystywać go jako punkt kontaktowy w dowolnych sprawach.

### » Monitorowanie i weryfikacja

W raporcie „Zróbmy porządek w świecie mody” z 2006 r. wyjaśniliśmy, dlaczego „audyty społeczne” wykorzystywane przez większość detalistów w celu kontroli warunków pracy w fabrykach nie wychwytyją wielu problemów związanych z warunkami pracy. ETI wydała następnie dokument dotyczący „globalnego kryzysu audytu społecznego”.

Rozwiązanie nie polega po prostu na wprowadzeniu częstszych i dokładniejszych kontroli, chociaż pomocne będzie zwiększenie liczby niezapowiedzianych kontroli i położenie nacisku na wywiady z pracownikami przeprowadzane poza miejscem pracy i uwzględniające specyfikę płci. Potrzebny jest system monitorowania i weryfikacji, w który zaangażują się miejscowe organizacje – związki zawodowe i organizacje pozarządowe działające na rzecz praw pracowniczych, którym codzienny

kontakt z pracownikami umożliwia spojrzenie fachowym okiem na wyniki kontroli. Najlepiej, aby w fabryce działał związek zawodowy, który potrafiłby wyjaśnić, jak naprawdę wyglądają warunki pracy, jeżeli jednak w fabryce nie ma takiego związku, miejscowe organizacje będą mogły przynajmniej pomóc w kalibracji wyników kontroli.

**Arcadia Group** podała nam przykład interwencji w brytyjskiej fabryce, w którą zaangażowana była lokalna organizacja. Dokonana samodzielna ocena wykazała, że w fabryce pracują osoby zatrudnione w charakterze pracujących w domu, co skłoniło Arcadię do wizyty. W fabryce działał związek zawodowy, dlatego też wizyta obejmowała również rozmowy z jego przedstawicielami i członkami, aby upewnić się, czy są świadomi swoich praw oraz aby uzyskać informacje o faktycznych warunkach panujących w fabryce.

Większość firm, jak na przykład **M&S** i **Primark**, twierdzi, że zanim rozpatrzone zostaną kwestie uwzględnione w naszym raporcie, niezbędne jest wprowadzenie kompleksowego systemu kontroli. Nie zgadzamy się z tym. Po co zaczynać kontrole sprawdzające, czy spełniane są wymogi dotyczące minimalnego poziomu wynagrodzenia, a później mącić dostawcom w głowach, podnosząc standard do poziomu wynagrodzenia wystarczającego na utrzymanie? Po co przyzwyczajać dostawców do kontroli, a potem nagle wprowadzić wobec nich kolejny wymóg w postaci edukacji pracowników? Po co wybierać zawodną, odgórną drogę, jeżeli można uczyć się na błędach konkurentów i zacząć od oddolnego, ukierunkowanego na pracowników podejścia, które faktycznie pozwoli zdiagnozować i rozwiązać problemy dotyczące samych pracowni-

## Odpowiedzialność społeczna biznesu: za niska poprzeczka

Wiele przedsiębiorstw, szczególnie te, których programy CSR są stosunkowo nowe, mocno polega na konsultantach posiadających wieloletnie doświadczenie w etycznym handlu; inne zatrudniają od dłuższego czasu dyrektorów do spraw CSR. CSR i etyczny handel przynoszą mnóstwo pieniędzy i wymagają wielu wydatków.

Wiarygodność specjalistów ds. CSR zależy od udokumentowanego doświadczenia w zakresie opracowywania programów etycznego handlu i kierowania takimi programami, w związku z czym ich poglądy na temat skutecznych działań są nieodłącznie związane z minioną dekadą kodeksów postępowania i etycznego handlu, która charakteryzowała się niedostatkiem ambicji, kunktatorstwem i tragicznie powolnymi postępami. Ci specjaliści mogą dobrze wiedzieć, co skutecznie działa z punktu widzenia firmy, ale to zupełnie co innego niż wiedzieć, co przyniesie faktyczne korzyści pracownikom.

Najbardziej jak dotąd rzetelna ocena etycznego handlu, ocena oddziaływania przeprowadzona przez ETI, dokładnie wyjaśnia dlaczego – pomimo tego, że pracownicy odnieśli pewne korzyści dzięki programom etycznego handlu – miliony funtów zainwestowane w te programy przez firmy odzieżowe nie przyniosły istotnej poprawy w zakresie wynagrodzeń i warunków pracy, którą mogły i powinny przynieść.<sup>24</sup>

Tworząc lub modyfikując swój program etycznego handlu, firmy odzieżowe i detaliści mają zatem dwie możliwości: rozejrzeć się, co robią inni dookoła nich i ich naśladować, lub przyjąć ambitny i innowacyjny plan, w którym unikną ślepych zaułków, takich jak nadmierne poleganie na audycie społecznym, na korzyść rzeczywistych postępów w działaniach na rzecz pracowników. Mówiąc ogólnie, pierwsza metoda ukierunkowana jest na systemy zarządzania, a druga na pracowników.

Trudno się dziwić, że detaliści najczęściej wybierają pierwszą metodę: ludzie, na których większość z nich polega, jeżeli chodzi o doradanie w kwestii etycznego handlu, niezależnie od tego, czy są to zatrudnieni przez firmę dyrektorzy, czy konsultanci zewnętrzni, często stosują jeszcze metody pracy rodem z minionej dekady: koncentrują się bardziej na systemach zarządzania, niż na samych pracownikach. Nawet jeżeli sami specjaliści ds. CSR są bardzo zaangażowani i ambitni, często ograniczają ich priorytety wyznaczone odgórnie przez firmę. W efekcie, przedsiębiorstwa nadal podążają tą samą drogą, charakteryzującą się niewielkimi ambicjami i brakiem twórczego myślenia, w wyniku której powstało dzisiejsze, zawodne podejście.

Oczywiście z ostatnich dziesięciu lat można wyciągnąć wiele cennych wniosków, a „specjaliści” z doświadczeniem w zakresie etycznego handlu mają co robić. Firmy jednak rzadko konsultują się z prawdziwymi ekspertami w tych kwestiach, czyli samymi pracownikami i rzadko angażują ich w opracowanie któregośkolwiek z tych procesów. To właśnie pracownicy najbardziej boleśnie zdają sobie sprawę z tego, że ostatnich dziesięć lat inicjatyw CSR w dużym stopniu zawiodło i nie przyniosło istotnych korzyści.

Kiedy eksperci ds. CSR przedstawiają swoje koncepcje mówiące o tym, jak wygląda „najlepszy wzorzec” programu etycznego handlu, to nie mówią prawdy, ponieważ z punktu widzenia pracowników taka rzecz jeszcze nie powstała.

Firmy muszą słuchać swoich pracowników, a nie elegantów z londyńskiego biura, niezależnie od tego, od jak dawna zajmują się tą dziedziną.





## » Nowicjusze

Dla poniższych firm etyczny handel jest czymś stosunkowo nowym (co już samo w sobie zasługuje na krytykę), dlatego starają się one nadrabiać zaległości. Pogodziły się z tym, że nie mogą nam dać w tym roku tego, czego od nich oczekujemy, ale w powietrzu wisiało zdanie „zapytajcie nas jeszcze raz w przyszłym roku, a będziemy mieli czym się pochwalić”. Ważnym pytaniem jest, na ile te firmy są ambitne: czy będą naśladować nieskuteczne procedury stosowane przez większość firm z branży, czy dokonają czegoś szczególnego? Należą do nich: Arcadia, Jigsaw, Primark.

### Przykład: Jigsaw

Grupa Jigsaw została przez nas mocno skrytykowana w sprawozdaniu z 2006 r., ponieważ zdawała się nie rozumieć problemów trapiących pracowników oraz zadawanych przez nas pytań. W tym roku, firma Jigsaw przełknęła krytykę i opowiedziała nam o swoich planach związanych z wprowadzeniem programu etycznego handlu, który obejmie szkolenia dla pracowników u większości dostawców, a także badania nad płacami wystarczającymi na utrzymanie, wraz ze zobowiązaniem do ich wprowadzenia.

## » Rozczarowująco powolni

Te firmy były najbardziej irytujące. Ponieważ mają duże doświadczenie w działaniach na rzecz etycznego handlu, oczekiwaliśmy od nich znacznie większych postępów, tymczasem nie wydawały się one specjalnie przejęte wolnym tempem działania, albo też zdawały się uważać, że w ich łańcuchach dostaw wszystko idzie całkiem dobrze. W niektórych przypadkach poczuły się dotknięte naszą zeszłoroczną krytyką, co tylko potwierdza nasze wrażenie, że wypierają się swojego postępowania. Trzeba je ściągnąć na ziemię, a poza tym muszą działać szybciej. Należą do nich: Debenhams, George at Asda, H&M, John Lewis, Levi's, M&S, Monsoon, Pentland, Sainsbury's, Tesco, TK Maxx, Zara.

### Przykład: Levi Strauss & Co

Levi's to jedyna firma, która w tym roku znacznie się cofnęła: przestała przywiązywać wagę do idei płacy wystarczającej na utrzymanie, wskutek czego została zawieszona w prawach członka ETI, a następnie zrezygnowała z członkostwa. Levi's szczeni się tym, że jest pierwszą firmą odzieżową, która przyjęła kodeks postępowania, ale właśnie dlatego jesteśmy tak bardzo zawiedzeni: Levi's z pewnością powinien przodować w działaniach na rzecz pokonania kolejnego wielkiego wyzwania, czyli wprowadzenia płac wystarczających na utrzymanie, a nie całkowicie odciąć się od tej koncepcji.

## » Wrzucają wyższy bieg?

Dla poniższych firm etyczny handel nie jest niczym nowym, i podobnie jak wszyscy „starzy wyjadacze”, powinny one mieć w tej chwili o wiele więcej do pokazania. Ale tak jak „nowicjusze”, przyznają, że muszą zrobić coś więcej. Są otwarte w sprawach problemów występujących w ich łańcuchach dostaw, przyznają, że w przeszłości nie działały tak dobrze, jak mogłyby działać. To okaże się oczywiście w praktyce, a skoro przeznaczają na działania na rzecz etycznego handlu więcej środków, to poczekamy i zobaczymy, czy w przyszłym roku przyniesie nam to powtórkę z rozrywki, czy coś nowego i ciekawego. Do tych firm należą: Gap, New Look, Next.

### Przykład: Next

Firma Next stanowi wyjątek wśród wszystkich firm, o których mówiliśmy, ponieważ posiada coś, co wygląda na prawdziwy plan wprowadzenia płac wystarczających na utrzymanie w łańcuchach dostaw. Podjęła się badań nad płacami wystarczającymi na utrzymanie we wszystkich krajach, z których sprowadza towary i zdaje się przyjmować do wiadomości wyniki tego badania, wskazujące na to, że konieczne jest znaczne podwyższenie płac. Podczas spotkania przyznała, że nie wie właściwie, w jaki sposób wykorzysta zgromadzone dane, ale sam fakt, że je gromadzi przybliża ją o wiele bardziej do wprowadzenia płac wystarczających na utrzymanie niż większość firm odzieżowych i detalistów. Z pewnością czujemy się o wiele lepiej, kiedy podejmie decyzję co do dalszych kroków, ale jesteśmy zadowoleni, że nie zastania się banalnymi wymówkami, jak inne firmy.

W tym sprawozdaniu, podobnie jak w jego pierwszym wydaniu, skupiamy się na postępach poszczególnych firm. Jedno powinno jednak być jasne – branża odzieżowa nie działa tak szybko i nie robi wszystkiego, co potrzeba, aby stworzyć przyzwoite środowisko pracy i zapewnić przestrzeganie międzynarodowo respektowanych praw pracowników. Pokazuje to, że czegoś nam brakuje: mocniejszych, wiążących ram prawnych odnoszących się do etyki w łańcuchach dostaw, zgodnie z którymi powinny działać firmy.

Nie oznacza to, że powinniśmy zapomnieć o istniejących instrumentach wielostronnych – wręcz przeciwnie. Z braku wiążących przepisów, firmy odzieżowe i detaliści ponoszą odpowiedzialność za działania na rzecz zabezpieczenia praw pracowników. Kiedy – i jeżeli – pojawią się odpowiednie przepisy, będą one stanowiły jedynie ramowe obowiązki, a nie szczegółowe instrukcje w sprawie ich realizacji. W tej chwili istnieje już podstawa dla takich obowiązków – w konwencjach MOP, brytyjskiej ustawie o spółkach, kodeksach postępowania supermarketów oraz innych narzędziach. Dotychczas żadne z nich nie jest na tyle skuteczne, by móc wyegzekwować przestrzeganie przewidzianych przez siebie standardów. Do tego dochodzi nonszalanckie podejście firm odzieżowych do ciążących na nich obowiązków oraz zwodniczy sposób, w jaki przedstawiają je społeczeństwu.

#### » Co powinna zrobić branża odzieżowa

Określiśmy już szczegółowo, co powinny zrobić firmy, aby zagwarantować pracownikom należne im prawa. Powtarzamy to na jednej z następujących stron. Mówiąc ogólnie, oznacza to określenie i wprowadzenie poziomu płac wystarczającego na utrzymanie, zapewnienie pracownikom faktycznej możliwości skorzystania ze swobody stowarzyszenia się oraz zaangażowanie lokalnych związków zawodowych oraz organizacji pozarządowych w monitorowanie i weryfikacje.

W tym roku nasz raport koncentruje się na płacach wystarczających na utrzymanie, ponieważ w tym obszarze istnieje w tej chwili największy potencjał zmian. Branża odzieżowa posiada odpowiednie środki, by rozwiązać ten problem, ale obecnie firmy wydają się zbyt zajęte wzajemnym obwinianiem się i szukaniem wymówek, by móc faktycznie wprowadzić płace wystarczające na utrzymanie. Jeżeli będą ze sobą współpracować – w ramach ETI lub innych wiarygodnych inicjatyw – mogą opracować plan przewidujący:

» opracowanie roboczych oszacowań zarobków

wystarczających na utrzymanie w najważniejszych krajach, z których sprowadzane są towary

- » wskazanie fabryk, w których mogą wywrzeć wspólne naciski w celu podniesienie płac
- » uwzględnienie płac wystarczających na utrzymanie w cenach, które płacą tym fabrykom
- » dopilnowanie, by korzyści zostały przekazane pracownikom poprzez zaangażowanie lokalnych związków zawodowych i organizacji pozarządowych, co ułatwi negocjowanie umów zbiorowych lub umożliwi sprawdzenie, czy informacje o warunkach pracy są zgodne z prawdą
- » wykorzystanie swojego wpływu na władze w najważniejszych krajach, z których sprowadzane są towary, aby zapewnić minimalne wynagrodzenie w większym stopniu odpowiadające wynagrodzeniu wystarczającemu na utrzymanie.

Nie twierdzimy, że można ten problem rozwiązać z dnia na dzień. Oczywiście istnieją pewne zawiłości. Jeżeli jednak firmy odzieżowe są naprawdę zaangażowane w sprawę wprowadzenia płac wystarczających na utrzymanie, to przejdą od słów do czynów.

#### » Co powinien zrobić rząd

Brytyjskie firmy zachowują się za granicą w sposób, który nie byłby tolerowany w Wielkiej Brytanii, pomimo tego, że wiele z nich jest sygnatariuszami dobrowolnych kodeksów postępowania. Rząd brytyjski wspiera jednak nadal metodę odpowiedzialności społecznej biznesu, która opiera się na dobrowolnym działaniu przedsiębiorstw, pomimo obfitości dowodów na to, że nieskutecznie chroni prawa pracownicze za granicą. Aby ograniczyć wszechwładzę korporacji, rząd musi wprowadzić wiążące ramy prawne, które uniemożliwią przedsiębiorstwom wykorzystywanie pracowników za granicą. Rząd powinien w szczególności:

- » Wprowadzić prawo, które zapewni egzekwowanie przez brytyjskie firmy standardów etycznej pracy wzdłuż całego łańcucha dostaw.
- » Ze względu na siłę rynkową supermarketów, wprowadzić niezależny organ regulujący ich działanie, który będzie nadzorował i egzekwował stosowanie istniejącego kodeksu postępowania dla supermarketów, również w łańcuchach dostaw odzieży z zagranicy.







