



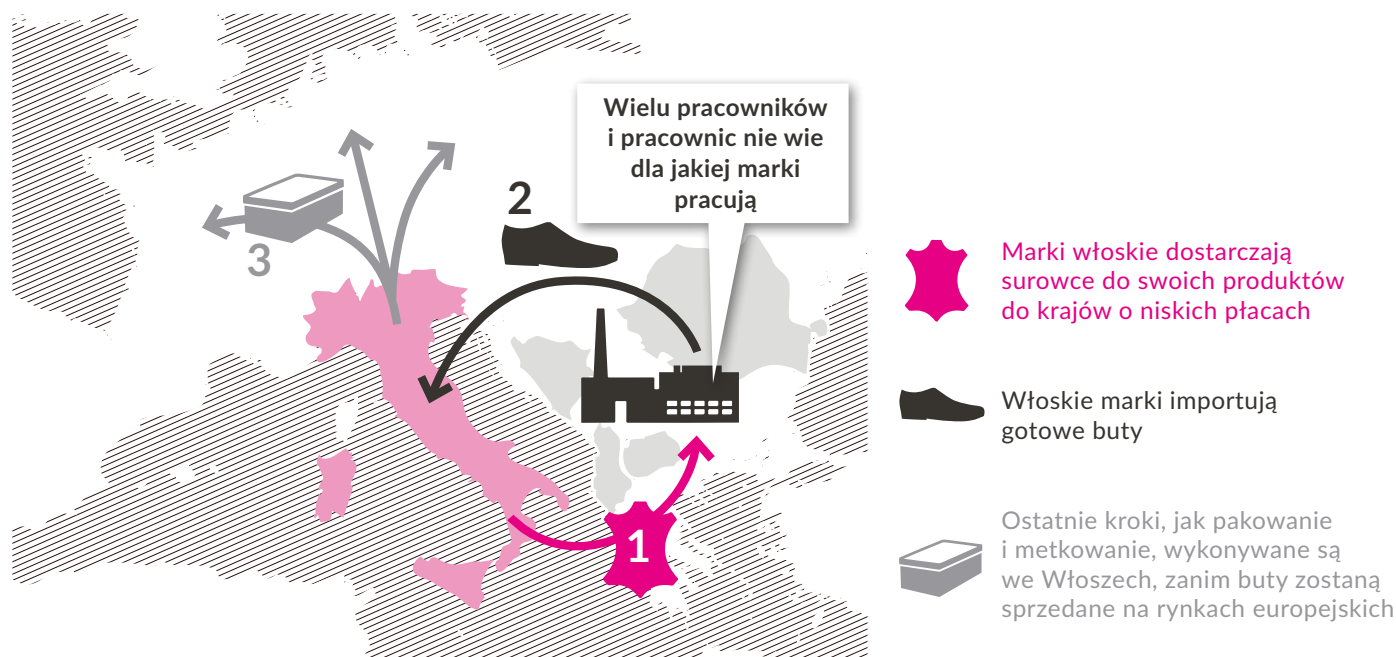
PRACA ZA GROSIK

Realia pracy w przemyśle obuwniczym w Albanii, Bośni i Hercegowinie, Macedonii, Polsce, Rumunii i na Słowacji

Konsumenci w Europie Zachodniej często uważają, że oznaczenie „Made in Europe” („Wyprodukowane w Europie”) jest gwarancją lepszych warunków pracy niż w Azji. Z tego raportu wynika, że nie zawsze tak się dzieje, a trudne warunki pracy, w szczególności bardzo niskie wynagrodzenia, są zjawiskiem powszechnym w globalnych łańcuchach dostaw na całym świecie. W europejskich krajach o niskich płacach **przemysł odzieżowy i obuwniczy cieszą się złą sławą z powodu głodowych pensji i złych warunków zatrudnienia.**

Przeprowadziliśmy badania w sześciu europejskich krajach. Wybraliśmy **Albanię, Bośnię i Hercegowinę oraz Macedonię** jako przykłady europejskich krajów produkcyjnych leżących poza UE, ale mających istotne udziały w produkcji obuwia, a także w rynkach eksportowych w UE. OECD definiuje Albanię, Macedonię oraz Bośnię i Hercegowinę jako „kraje rozwijające się”. **Słowacja, Polska i Rumunia** zostały wybrane jako przykłady państw członkowskich UE mających znaczące sektory obuwnicze. Produkcja butów i odzieży w Rumunii, Macedonii, Bośni i Hercegowinie, Słowacji oraz Albanii odbywa się głównie w formule OPT (*outward processing trade*).





Jest to system stworzony przez UE w latach 70. Polega na eksportowaniu wykrojonych już materiałów, które są szyte i sklejane w danym kraju, a następnie reimportowane bez cła. Choć dzięki temu ratowane są miejsca pracy w Europie Zachodniej o większej wartości dodanej, to jednocześnie wymagająca dużych nakładów siły roboczej praca o niskiej wartości dodanej, jest zlecana pobliskim krajom o niskich płacach. Dawno już dowiedziono, że OPT to ślepa uliczka dla pracowników, gospodarek narodowych i firm. Oprócz tej inicjatywy handlowo-produkcyjnej Komisja Europejska, Międzynarodowy Fundusz Walutowy i Bank Światowy wywierają jeszcze inną formę nacisku na niektóre europejskie kraje produkcyjne: ograniczają wzrost wynagrodzeń poprzez narzucanie polityki płacowej w ramach umów kredytowych. Ta restrykcyjna polityka płacowa podtrzymuje istnienie niskich płac w Europie.

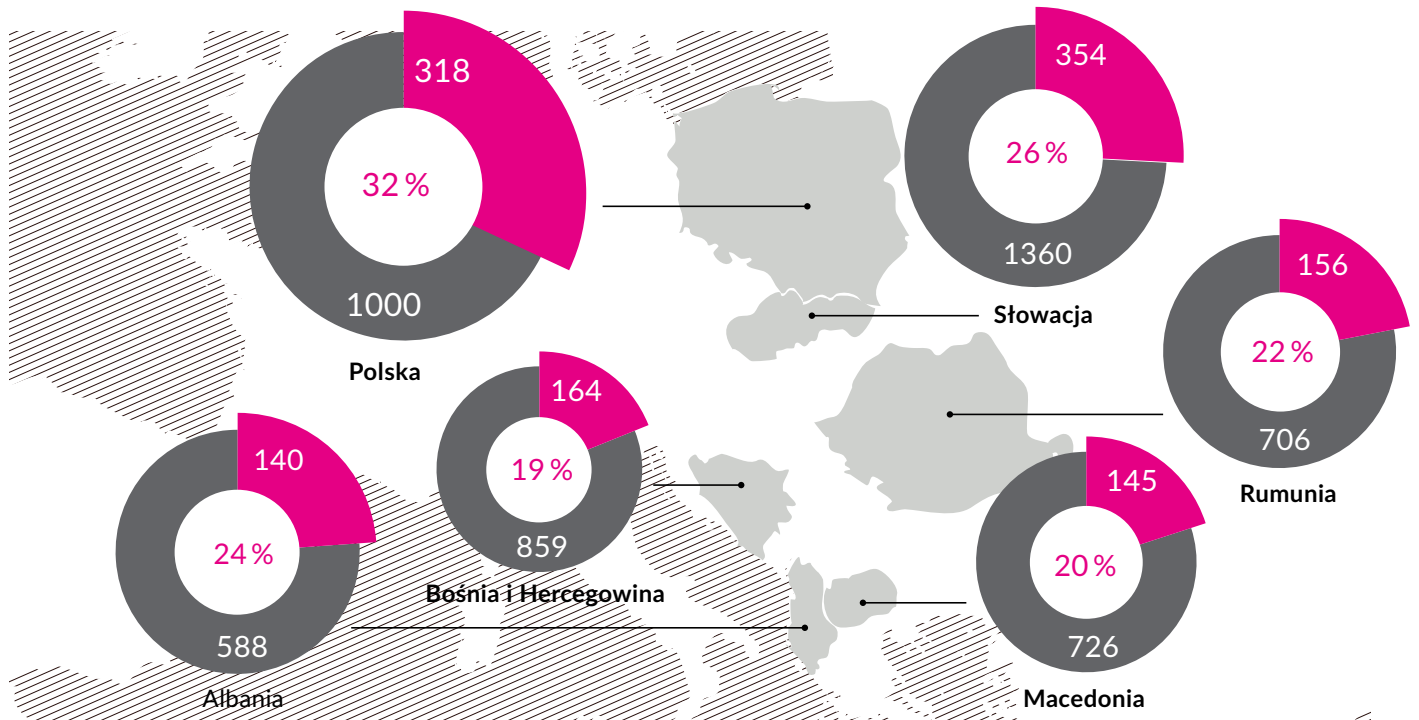
Podczas naszych badań terenowych, przeprowadziliśmy wywiady ze **179 pracownikami z 12 fabryk obuwia**. Według pracowników, z którymi rozmawialiśmy, oraz informacji dostępnych na stronach internetowych fabryk, wszystkie te zakłady produkują buty dla znanych marek i sieci handlowych, które sprzedają swoje produkty na rynku UE. Są to m.in. **Zara, Lowa, Deichmann, Ara, Geox, Bata, Leder & Schuh AG**. Przeprowadziliśmy także badania w fabrykach **CCC Shoes & Bags w Polsce oraz Ecco, Riekera i Gabora na Słowacji**. Według pracowników dostrzeżone tam problemy mają charakter systemowy.

„Oboje z żoną pracujemy w tej fabryce. Cieszymy się, że znaleźliśmy pracę, ale nie potrafimy sobie wyobrazić utrzymania dzieci z dwóch fabrycznych pensji. Nasi rodzice i krewni nie mogą nam pomóc finansowo, więc musimy polegać na tych nędznych płacach. Chcieliśmy przeprowadzić się ze wsi do miasta, żeby mieć szansę na lepsze życie, ale z naszych pensji nie stać nas na czynsz za mieszkanie w mieście”.

Pracownicy we wszystkich sześciu krajach otrzymują **bardzo niskie wynagrodzenia, niewystarczające do zaspokojenia podstawowych potrzeb** ich i ich rodzin. Płaca minimalna w badanych krajach jest daleka od zapewnienia przyzwoitego poziomu życia pracownikom oraz ich rodzinom i nie przyczynia się do zwalczania ubóstwa osób pracujących. **We wszystkich badanych krajach europejskich różnica pomiędzy godną płacą a płacą rzeczywiście otrzymywaną jest większa – czasem zdecydowanie większa – od różnicy występującej w Chinach.**

„Nigdy nie mam wolnego czasu. Kiedy skończę pracę, muszę zająć się domem, dziećmi, zwierzętami. Niedziela to jedyny dzień, kiedy mogę odpocząć, a nawet wtedy muszę ugotować jedzenie na następny tydzień dla mojej rodziny. Cały czas jestem zmęczona”.

LUKA POMIĘDZY USTAWOWĄ PŁACĄ MINIMALNĄ A KOSZTAMI ŻYCIA



■ Ustawowa płaca minimalna netto w sektorze obuwniczym na dzień 1 stycznia 2016

■ Szacowane minimalne koszty życia czteroosobowej rodziny (na podstawie wywiadów z pracownikami)

Niskie koszty pracy, a zatem także niskie płace, pozostają pod wysoką i wciąż rosnącą presją. Wszyscy pracownicy, z którymi rozmawialiśmy, jako swój kluczowy problem wymieniają bardzo niskie wynagrodzenia. Wielu pracowników mówiło o: **niepłatnych nadgodzinach, trudnościach z wykorzystaniem pełnego urlopu w danym roku**, do którego są uprawnieni, **niepłaceniu przez pracodawcę obowiązkowych składek na ubezpieczenie społeczne, zbyt wysokiej lub zbyt niskiej temperaturze w fabryce oraz wielu zagrożeniach dla zdrowia** z powodu substancji toksycznych w miejscu pracy. Pracownicy **boją się zrzesać i tworzyć związki**, ale także nie mają do kogo się zwrócić o pomoc.

Z badań terenowych wynika, że dominujący system pracy akordowej tworzy wiele problemów w zakresie płac, godzin pracy i BHP. System akordowy oznacza, że pracownikom płaci się za osiągnięte cele produkcyjne. Respondenci twierdzili, że próby wyrobienia normy powodują wysoki poziom stresu, co czasem prowadzi do niepłatnych nadgodzin. System akordowy często stanowi także istotną przeszkodę we wprowadzeniu odpowiednich środków bezpieczeństwa. Pracownicy mówili nam, że **nie używają rękawic mających chronić ich przed szkodliwym działaniem kleju i innych chemikaliów**, ponieważ obniżyłoby to ich wydajność, a więc także i płace.

W Rumunii, Macedonii, Bośni i Hercegowinie oraz Albanii zdarza się, że pracownicy **nie otrzymują płacy mini-**

malnej za pracę w normalnych ustawowych godzinach. Jedna trzecia naszych rozmówców w Albanii nie zarabiała ustawowej płacy minimalnej nawet po wliczeniu premii i nadgodzin. W pięciu z sześciu badanych krajów pracownicy twierdzili, że często pracują w soboty i że nie uważają tego za nadgodziny. W Albanii praca w soboty jest raczej regułą niż wyjątkiem.

Nie udało się uzyskać informacji o inspekcjach pracy przeprowadzanych w przemyśle obuwniczym ani o ich rezultatach w żadnych z badanych krajów. **Żaden z pracowników, z którymi rozmawialiśmy, nie brał udziału w takiej inspekcji.** Chociaż respondenci z Macedonii, Polski i Słowacji widzieli inspektorów w swojej fabryce, twierdzili, że były to zapowiedziane wizyty, do których fabryka się wcześniej przygotowała. Respondenci z Albanii, Bośni i Hercegowiny oraz Rumunii **nigdy nie uczestniczyli w szkoleniu BHP.** Stąd wniosek, że skoro w przemyśle obuwniczym występują liczne zagrożenia zdrowia i bezpieczeństwa, proces inspekcji pracy w badanych fabrykach na Bałkanach nie spełnia swojego zadania.

Dane z badań terenowych oraz uzupełniające je statystyki wskazują na **dyskryminację ze względu na płeć** – pracownice zarabiają mniej niż ich koledzy za równoważną pracę. Kobiety najczęściej nie są w stanie wyjść z ubóstwa, nie mając prawie żadnych innych możliwości zatrudnienia. Głodowe płace oznaczają strukturalną przemoc ekono-

miczną wobec pracowników, szczególnie kobiet. Kluczowym słowem jest tutaj **zależność**, nie tylko całego kraju producenckiego i zamieszkałych w nim dostawców, ale przede wszystkim **tyśiący kobiet zmuszonych do pozostania w danej fabryce, bez względu na to, jak złe panują tam warunki pracy**. Głodowe pensje prowadzą także do wykształcenia strategii radzenia sobie z ubóstwem, które nasilają ciężar spadający zwłaszcza na kobiety. Na przykład pracownice w Macedonii mówiły nam, że oprócz pracy w fabryce muszą także zajmować się produkcją rolną na własne potrzeby, żeby przeżyć. Rumuńskie pracownice twierdziły, że ich mężowie muszą podejmować niskopłatne prace sezonowe w Europie Zachodniej, aby zarobić na opał na zimę, zostawiając na kilka miesięcy matki same z dziećmi. Żeby kupić lodówkę, pracownicy musieli brać kredyt, na którego spłatę szła połowa ich pensji.

Rządy większości badanych krajów, szczególnie na Bałkanach, tworzą **środowisko przyjazne dla pracodawców**, a także dotują obuwniczy i odzieżowy przemysł wytwórczy oraz stwarzają zachęty dla jego rozwoju, natomiast prawa pracownicze i płace minimalne są na ogół zamrażane lub redukowane. Komisja Europejska i Międzynarodowy Fundusz Walutowy odgrywają tu istotną rolę, wprowadzając związane z kredytami uwarunkowania, mające na celu osiągnięcie dyscypliny fiskalnej za pomocą restrykcyjnej polityki płacowej. Taka narzucana polityka wywiera presję na płace w całej gospodarce, szczególnie na

wysokość płacy minimalnej. Przyczynia się do przepaści między płacą minimalną a kosztami życia. Jak dotąd UE nie wprowadziła żadnej unijnej polityki dotyczącej płacy minimalnej, aby chronić pracowników przed ubóstwem.

We wszystkich państwach członkowskich UE w przemyśle skórzanym i obuwniczym zatrudnionych jest prawie 300 tysięcy pracowników, więc sektor ten jest istotną siłą napędzającą zatrudnienie. W sześciu badanych krajach (Albanii, Bośni i Hercegowinie, Macedonii, Polsce, Rumunii i Słowacji) jest w nim zatrudnionych **120 tysięcy (zarejestrowanych) pracowników**.

Przyzwoite warunki pracy i wynagrodzenia stanowią podstawowe kwestie Europejskiego Filaru Praw Socjalnych, jak deklarują przewodniczący i wiceprzewodniczący Komisji Europejskiej oraz komisarz do spraw zatrudnienia i spraw społecznych. Jednym z pięciu głównych celów „Europy 2020 – unijnej strategii na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu” jest ograniczenie ubóstwa poprzez wydobycie do 2020 roku co najmniej 20 milionów ludzi ze stanu zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym. **Europejska polityka dotycząca płacy minimalnej, oparta na zapewnieniu godnej płacy, wydobycie z ubóstwa i wykluczenia społecznego ok. dwa miliony pracowników sektora odzieżowego i obuwniczego oraz ich rodziny w Europie Wschodniej, Środkowo-Wschodniej i Południowo-Wschodniej.**

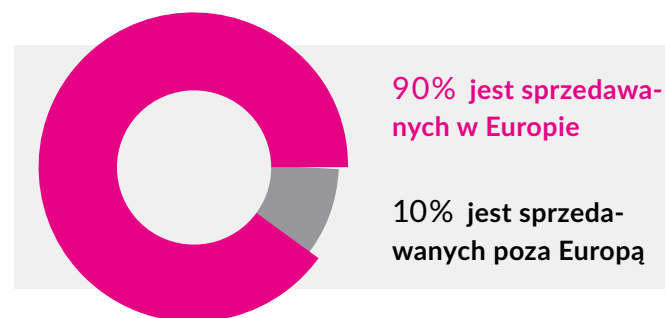
PRODUKCJA BUTÓW W 2014 ROKU



KONSUMPCJA BUTÓW W 2014 ROKU



EUROPEJSKA PRODUKCJA BUTÓW



1 NA 5 par butów kupowanych w Europie jest produkowana w Europie

LUKA POMIĘDZY USTAWOWĄ PŁACĄ MINIMALNĄ A KOSZTAMI ŻYCIA

	Ustawowa płaca minimalna netto w sektorze obywatelskim na dzień 1 stycznia 2016	60% średniej płacy netto w danym kraju	Oficjalne statystyki minimalnego koszyka konsumpcyjnego dla czteroosobowej rodziny (2015)	Szacowane minimalne koszty życia czteroosobowej rodziny (na podstawie wywiadów z pracownikami)
ALBANIA	140 €	169 €	brak danych	588 €
BIH I SERBIA	164 €	257 €	933 €	859 €
MACEDONIA	145 €	220 €	479 €	726 €
POLSKA	318 €	392 €	799 € (2014)	1000 €
RUMUNIA	156 €	166 €	736 €	706 €
SŁOWACJA	354 €	468 €	517 €	1360 €
CHINY (Dongguan)	213 €			614 €

REKOMENDACJE

Rekomendacje dla wszystkich rządów narodowych:

1. Wprowadzić w życie i egzekwować prawo pracy, szczególnie ustawową płacę minimalną, przepisy dotyczące nadgodzin, urlopów i BHP. Wzmocnić instytucje odpowiedzialne za egzekwowanie tych przepisów, takie jak inspekcje pracy, zgodnie z Konwencją MOP nr 81 i krajowym prawem pracy.
2. Ustalić wysokość płacy minimalnej tak, by odpowiadała kosztom utrzymania. Jako pierwszy krok podnieść płacę minimalną do poziomu przynajmniej 60% średniej płacy krajowej.
3. Wspierać system ośrodków bezpłatnych porad prawnych na obszarach, gdzie koncentruje się przemysł odzieżowy i obywatelski. Ośrodki te powinny być prowadzone przez organizacje praw pracowniczych i praw człowieka.
4. Wspierać kampanię i krajowe plany działania na rzecz praw pracowniczych, praw kobiet i praw człowieka.
5. Zobowiązać prawnie firmy obywatelskie z siedzibą podlegającą krajowej jurysdykcji do przestrzegania praw pracowniczych i praw człowieka w całym swoim łańcuchach dostaw, i pociągać je do odpowiedzialności.

Rekomendacje dla UE:

1. Opracować politykę płacy minimalnej zgodną z Europejską Kartą Społeczną i Kartą Praw Podstawowych Unii Europejskiej; ustalić podstawowy poziom tej płacy na przynajmniej 60% średniej płacy krajowej.

2. Oddzielić przyznawanie kredytów od restrykcyjnej polityki płacowej w krajach wierzycielskich.

3. Umowy stowarzyszeniowe i handlowe, granty UE (np. na sprzęt klimatyzacyjny zakładów odzieżowych i obywatelskich) powinny być uzależnione od potwierdzonego przestrzegania praw pracowniczych i praw człowieka w miejscu pracy.

Rekomendacje dla marek:

Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka stanowią, że każda firma, bez względu na wielkość i kontekst geograficzny, musi przestrzegać praw człowieka w całym swoim łańcuchu dostaw. Istotną kwestią jest utworzenie szeroko zakrojonego procesu należytej staranności w zakresie praw człowieka obejmującego całą działalność firmy, aby rozpoznawać potencjalne i rzeczywiste naruszenia praw człowieka, zapobiegać im, łagodzić ich skutki i je rozliczać. Taki proces musi mieć charakter ciągły, wyczerpujący i przejrzysty. Zdecydowanie wykracza poza audyty i oznacza, że firmy zlecające produkcję fabrykom przyjmują część odpowiedzialności za warunki pracy w zakładach produkcyjnych, zamiast spychać ją na kontrahentów. Proces należytej staranności w zakresie praw człowieka musi koncentrować się na posiadaczach praw (pracownikach) i obejmować publiczne rozliczanie się z przeprowadzonych działań¹. W oparciu o tę koncepcję przedstawiamy listę zaleceń, które uważamy za szczególnie ważne dla badanego regionu:

¹ Więcej informacji o należytej staranności w zakresie praw człowieka, zob. stanowisko z marca 2016 roku: www.cleanclothes.org/resources/publications/position-paper-on-human-rights-due-diligence/view

Rozpoznawać negatywny wpływ na prawa człowieka, np. dopilnować, by nie było luki płacowej (nierówności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn) ani nierówności w podziale obowiązków ze względu na płeć; zapewnić równe szanse zatrudnienia, zapobiegać molestowaniu seksualnemu.

Dostosować praktyki biznesowe do zapobiegania naruszeniom praw człowieka i łagodzenia ich skutków:

- **Godna płaca:** płacić dostawcom ceny, które pozwolą na podniesienie płac do wysokości 60% średniej krajowej – jako pierwszy, doraźny krok (wyrównywanie płac do poziomu godnej płacy, przestrzeganie jawnych kalkulacji kosztów, centralne włączanie pracowników w te działania, aby mieć pewność, że podwyżki płac do nich docierają; dopilnowanie, by składki na ubezpieczenie społeczne były odprowadzane od całego wynagrodzenia po podwyżce; współpraca z dostawcą nad przygotowaniem długofalowych planów wypłacania godnej płacy).
- **Systemy płacowe:** szukać sposobów tworzenia relacji biznesowych pozwalających dostawcom zrezygnować z systemu pracy akordowej (sprawdzać czas realizacji zamówień, planowanie produkcji, strukturę cen i eskalację cenową produktów; długofalowe, oparte na zaufaniu relacje handlowe).

- **Wolność zrzeszania się:** aktywnie działać na rzecz zagwarantowania związkom zawodowym dostępu do fabryki i jej pracowników oraz pokazać pracownikom swoją otwartość na tworzenie związków.
- **Przejrzystość:** zapewnić możliwość prześledzenia pełnego łańcucha dostaw wszystkich produktów; publikować listy dostawców, w tym podwykonawców pracujących na zasadach OPT.

Publicznie rozliczać się z działań podjętych w celu zaradzenia naruszeniom praw człowieka. Składać dostępne publicznie raporty na temat:

- sposobów rozpoznawania przez firmę naruszeń praw człowieka i praw pracowniczych oraz łagodzenia i naprawiania ich skutków, ustalania priorytetów tych działań i mierzenia efektów;
- wprowadzania godnej płacy oraz jego efektów na poziomie fabryki;
- list dostawców (zarówno dostawców surowców, takich jak garbarnie, jak i bezpośrednich dostawców gotowych produktów oraz podwykonawców).

KUPOJ ODPOWIEDZIALNIE BUTY

Niniejsze badanie powstało w ramach międzynarodowej kampanii Kupuj Odpowiedzialnie Buty (ang. Change Your Shoes). Osiemnaście organizacji europejskich i azjatyckich połączyło siły, aby zwrócić uwagę na problemy w produkcji skór i obuwia. Uważamy, że pracownicy w łańcuchu dostaw obuwia mają prawo do godnej płacy i bezpiecznych warunków pracy, a konsumenci – do bezpiecznych produktów i jawnych informacji na temat produkcji kupowanych przez siebie butów.

Autorki oryginału: Dr Bettina Musiolek (Entwicklungspolitisches Netzwerk Sachsen/Clean Clothes Campaign), Christa Luginbühl (Berne Declaration/Clean Clothes Campaign Switzerland)

Badania przeprowadzili:

Albania: Mirela Arqimandriti, Megi Llubani, Artemisa Ljarja (Gender Alliance for Development Center)

Bośnia i Hercegowina: Ante Jurić–Marijanović, Jelena Bajic, Maja Kremenovic (Omladinski komunikativni centar OKC)

Macedonia: Miranda Ramova, Marija Todorovska (Association for action against violence and trafficking in human beings – “Open Gate - La Strada”)

Polska: Grażyna Latos, Joanna Szabuńko (Fundacja Kupuj Odpowiedzialnie)

Rumunia: Corina Ajder, niezależna badaczka

Słowacja: Veronika Vlčková (Slovak Centre for Communication and Development)

Tłumaczenie: Agnieszka Sobolewska

Redakcja treści i korekta: Maria Huma

Opracowanie i skład polskiego wydania: Marta Przybył

Polska wersja publikacji wydana przez:



Fundacja Kupuj Odpowiedzialnie

ul. Sławkowska 12, 31-014 Kraków || www.ekonsument.pl

Kraków/Warszawa, grudzień 2016



Publikacja powstała w ramach projektu „Kupuj Odpowiedzialnie Buty” i jest współfinansowana ze środków Unii Europejskiej. Za treść publikacji odpowiada kampania Kupuj Odpowiedzialnie Buty (ang. Change Your Shoes). Poglądy w niej wyrażone nie koniecznie odzwierciedlają oficjalne stanowisko Unii Europejskiej.



Publikacja jest dostępna na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa 3.0 Polska. Pewne prawa zastrzeżone na rzecz Fundacji Kupuj Odpowiedzialnie. Zezwala się na dowolne wykorzystanie utworu, pod warunkiem zachowania ww. informacji, w tym informacji o stosowanej licencji oraz o posiadaczach praw.

Jeśli chcesz wesprzeć powstawanie podobnych publikacji i inne nasze działania na rzecz odpowiedzialnej produkcji i konsumpcji, wpłać darowiznę na konto Fundacji Kupuj Odpowiedzialnie:

22 1140 2004 0000 3602 7524 1829

Więcej o tym dlaczego warto nas wspierać: www.ekonsument.pl/wesprzyj

