



KUPOJ  
ODPOWIEDZIALNIE  
BUTY



# WYPRODUKOWANO W CHINACH

Analiza chińskiego przemysłu skózanego i obuwniczego





# SPIS TREŚCI

1. Wstęp .....	2
2. Europejski przemysł skórzany i obuwniczy.....	3
2.1. Europejski przemysł skórzany.....	3
2.2. Europejski przemysł obuwniczy.....	4
3. Chiński przemysł skórzany i obuwniczy.....	5
3.1. Chiński przemysł skórzany.....	6
3.2. Chiński przemysł obuwniczy.....	11
3.3. Perspektywy: mocne i słabe strony chińskiego przemysłu skózanego i obuwniczego.....	16
4. Prawa pracownicze w Chinach – ustawodawstwo krajowe.....	17
4.1. Ustawa o umowach pracowniczych.....	17
4.2. Ustawa o ubezpieczeniach społecznych.....	18
4.3. Prawo związkowe i wolność zrzeszania się.....	18
4.4. Regulacje w sprawie negocjacji i umów zbiorowych w przedsiębiorstwach w prowincji Guangdong.....	19
5. Łamanie praw pracowniczych w chińskim przemysle obuwniczym.....	20
5.1. Struktura siły roboczej.....	26
5.2. Wyniki wywiadów.....	26
5.3. Wnioski.....	31
6. Rekomendacje .....	32
7. Bibliografia.....	35

# KUPUJ 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.

## Autorzy oryginału:

Anton Pieper, Felix Xu

## Redaktorzy angielskiego wydania:

Lena Bullerdiak, Dr. Sabine Ferenschild, Sandra Grigentin-Krämer

## Tłumaczenie:

Agnieszka Sobolewska

## Redakcja treści i korekta:

Maria Huma

## Opracowanie i skład polskiego wydania:

manto.com.pl

## Polska wersja publikacji wydana przez:



Fundacja Kupuj Odpowiedzialnie

ul. Stawkowska 12, 31-014 Kraków || [www.ekonsument.pl](http://www.ekonsument.pl)

Kraków/Warszawa 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 niekoniecznie odzwierciedlają oficjalne stanowisko Unii Europejskiej.



Projekt „Kupuj Odpowiedzialnie Buty” jest współfinansowany w ramach programu polskiej współpracy rozwojowej Ministerstwa Spraw Zagranicznych RP w 2016 r. Publikacja wyraża wyłącznie poglądy autora i nie może być utożsamiana z oficjalnym stanowiskiem Ministerstwa Spraw Zagranicznych RP.

Publikacja powstała również dzięki wsparciu ponad 300 darczyńców biorących udział w akcji

“Wyślij szpiega do fabryki!” na portalu Polak Potrafi, którym bardzo dziękujemy za udzieloną pomoc.



Publikacja jest dostępna na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa 3.0 Polska. Pewne prawa zastrzeżone na rzecz Fundacji Kupuj Odpowiedzialnie. Utwór powstał w ramach programu polskiej współpracy rozwojowej realizowanej za pośrednictwem MSZ RP w roku 2016. 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.

# LISTA SKRÓTÓW

<b>ACFTU</b>	Ogólnochińska Federacja Związków Zawodowych
<b>ASEAN</b>	Stowarzyszenie Narodów Azji Południowo-Wschodniej
<b>BHP</b>	Bezpieczeństwo i Higiena Pracy
<b>CDC</b>	Centrum Kontroli i Prewencji Chorób - agencja rządu federalnego Stanów Zjednoczonych
<b>CLIA</b>	Chińskie Stowarzyszenie Przemysłu Skórzanego
<b>CNY</b>	chińska waluta juan
<b>CSR</b>	społeczna odpowiedzialność biznesu
<b>FOA</b>	Protokół o Wolności Zrzeszania się
<b>GSP</b>	Ogólne Preferencje Taryfowe
<b>KE (EC)</b>	Komisja Europejska
<b>MOHRSS</b>	Ministerstwo Zasobów Ludzkich i Ubezpieczeń
<b>MOP (ILO)</b>	Międzynarodowa Organizacja Pracy
<b>MSI</b>	Inicjatywy Wielostronne
<b>PNB (GNP)</b>	Produkt Narodowy Brutto

# 1. WSTĘP

*Podczas strajku policja poszczuła nas psami i kazała im nas gryźć.*

*Kiedy wróciłam z fabryki, dokąd posłał mnie mój brygadzysta, usłyszałam od niego, że jestem zwolniona za nieuzasadnioną nieobecność w pracy.*

*Czasami pracownicy musieli płacić 30-50 juanów grzywny za brak dyscypliny w kolejce na stołówce.*

To słowa pracowników z trzech różnych chińskich fabryk obuwia. Te i inne wypowiedzi zebrane w wywiadach przeprowadzonych w 2015 roku dla celów niniejszego badania świadczą o tym, że łamanie przepisów prawa pracy nadal jest częstym zjawiskiem w chińskim przemyśle skórzanym i obuwniczym. Ludzie, którzy pracują w fabrykach będących dostawcami takich europejskich marek jak adidas, Clarks czy ECCO, opowiadali nam m.in. o pensjach niewystarczających na utrzymanie, przymusowych nadgodzinach, niewystarczającej ochronie BHP, tłumieniu strajków przemocą przez organy państwowe, niepłaceniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zbyt niskich odprawach.

Do wszystkich tych naruszeń dochodzi, pomimo że Chiny mają bardzo postępowe prawo pracy, zwłaszcza w porównaniu z innymi krajami producenckimi. Pracownicy cieszą się wieloma zabezpieczeniami, przynajmniej na papierze, chociaż do praw tych nie należy swoboda zrzeszania się ani wolność zgromadzeń.

W niniejszym badaniu przyglądamy się bliżej prawom pracowniczym w chińskim przemyśle skórzanym i obuwniczym. Jakich zmian ekonomicznych i politycznych dokonano w ostatnich latach w obu sektorach i jak wpłynęły one na sytuację pracowników?

Chiny są zdecydowanie czołowym globalnym producentem i eksporterem obuwia. Unia Europejska jest natomiast największym impor-

terem – a Chiny jej najważniejszym dostawcą. A zatem każdy, kto chce poznać warunki społeczne i środowiskowe, w których produkowane jest obuwie sprzedawane w Europie, musi przyjrzeć się Chinom.

W opracowaniu najpierw przedstawiamy w ogólnym zarysie aktualną sytuację w europejskim przemyśle skórzanym i obuwniczym (rozdział 2), a następnie przyglądamy się strukturze, geografii i ramom prawnym chińskiego przemysłu skózanego i obuwniczego (rozdział 3). W rozdziale 4 omawiamy dokładniej chińskie ustawodawstwo dotyczące praw pracowniczych. Zrozumienie ram prawnych pomaga w analizie wywiadów z pracownikami, przedstawionych w rozdziale 5.

Rozmawialiśmy z 47 pracownikami i pracownicami trzech fabryk obuwia w prowincji Guangdong, jednym z najbardziej uprzemysłowionych regionów Chin, który jest także głównym ośrodkiem chińskiej produkcji butów. Z tych wywiadów, przeprowadzonych pod koniec 2015 roku, wyłania się wyraźny obraz aktualnej sytuacji w przemyśle obuwniczym. Raport kończy się rekomendacjami dotyczącymi tego, jak różni interesariusze mogą poprawić warunki społeczne i środowiskowe w chińskim przemyśle skórzanym i obuwniczym (rozdział 6).

Dawniej branża obuwnicza osiągała rekordowy wzrost, ignorując międzynarodowe standardy, takie jak te podstawowe określone przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP). Doprowadziło to w ostatnich latach do zwiększenia liczby sporów pracowniczych, z których wiele skończyło się wybuchami przemocy. Jednocześnie chińskie prawo zmieniło się zdecydowanie na korzyść pracowników i ich praw, a wiele wskazuje na to, że pracownicy w coraz większym stopniu się organizują. Korzyści uzyskane dzięki protestom społeczeństwa obywatelskiego, przedstawione w tym opracowaniu, są tego wyraźną oznaką.

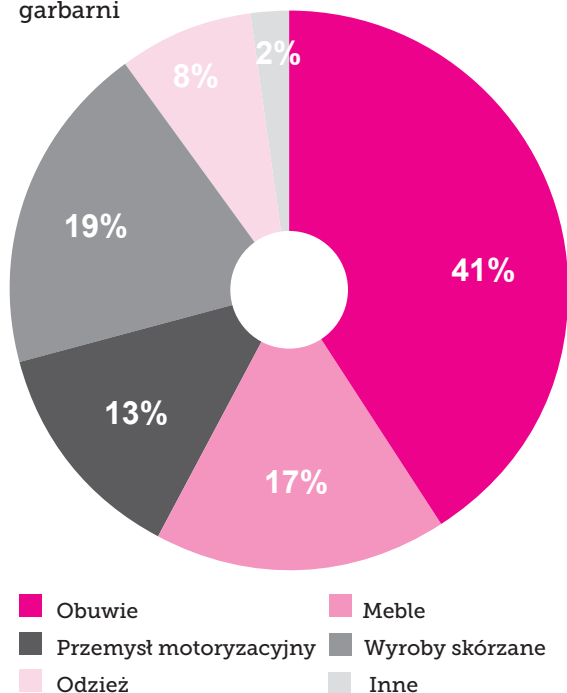
## 2. EUROPEJSKI PRZEMYSŁ SKÓRZANY I OBUWNICZY

Unia Europejska jest największym rynkiem importowym skór i obuwia produkowanych w Chinach. Dla rynków europejskich i branży zlokalizowanych w UE – które coraz częściej definiuje globalizacja i restrukturyzacja – rozwój chińskiego przemysłu obuwniczego miał zasadnicze znaczenie.

### 2.1 Europejski przemysł skórzany

Przeniesienie europejskiego przemysłu skórzanego do tzw. krajów rozwijających się trwa od lat 70. XX w. Sprzyjały temu niższe koszty produkcji i mniej rygorystyczne przepisy ochrony środowiska. Obecnie europejskie garbarnie produkują skórę jako pośredni produkt przemysłowy, wykorzystywany na dalszych etapach produkcji dóbr konsumpcyjnych, szczególnie w sektorze obuwniczym.

Rys. 1. Najważniejsze rynki skór z europejskich garbarni



Źródło: EC 2015a

Zgodnie z danymi Komisji Europejskiej w 2015 roku na europejski przemysł skórzany i pokrewne branże składało się około 36 tys. firm, o łącznej wartości sprzedaży ponad 48 mld euro, zatrudniających około 435 tys. pracowników (EC 2015a). Sektor garbarski, stanowiący stosunkowo niewielką część europejskiego przemysłu skórzanego, obejmował prawie 1800 firm zatrudniających 34,5 tys. pracowników. Jeśli chodzi o liczbę zatrudnionych, przemysł skórzany wyraźnie się skurczył. Mimo to europejskie garbarnie nadal odgrywają istotną rolę na globalnym rynku.

Większość garbarni europejskich to firmy rodzinne. Przemysł skórzany na ogół odgrywa istotną rolę w gospodarce lokalnej, bo często jest głównym pracodawcą w regionie. Europejskie garbarnie są niezwykle zależne od dostępu zarówno do surowców, np. niewyprawionych skór, jak i do rynków eksportowych. Mimo to europejski sektor garbarski pozostaje czołowym światowym dostawcą skóry gotowej. Udział europejskich garbarni w rynku światowym jednak spada, głównie w związku z rozwojem przemysłu skórzanego w Chinach i innych krajach azjatyckich (Cotance i IndustriAll 2012: 10). Z badań przeprowadzonych przez IMU Institute (Dispan i Stieler 2015) wynika, że o ile istnienie europejskich wytwórni skór nie jest zagrożone, producenci skór wciąż tracą przewagę konkurencyjną, szczególnie na rzecz rywali z krajów rozwijających się, takich jak Chiny. W dodatku konkurowanie z krajami, które w niewystarczającym stopniu przestrzegają standardów społecznych i ekologicznych, powoduje szkody społeczno-ekonomiczne.

UE pozostaje głównym rynkiem sprzedaży europejskich skór, wchłaniając dwie trzecie ich całkowitej sprzedaży. Tradycyjnie niekwestionowanym europejskim liderem w produkcji skór są Włochy, za nimi plasują się Hiszpania i Niemcy. Produkty europejskiego przemysłu skórzanego na rynku globalnym wyróżnia wysoka jakość i wartość oraz ich specjalistyczne zastosowanie, jak np. buty dziecięce czy snowboardowe (Cotance i IndustriAll 2012: 13).

## 2.2 Europejski przemysł obuwniczy

Na europejski sektor obuwniczy składają się głównie małe i średnie przedsiębiorstwa, zatrudniające po 10-15 osób i mające średnią wartość rocznej sprzedaży około 1 mln euro. Zatrudnienie w branży stale spada od lat 70. XX wieku, kiedy producenci obuwia rozpoczęli przenoszenie produkcji do regionów o niższych kosztach, początkowo w Europie, a później głównie do Azji.

Większość obuwia sprzedawanego w UE – ponad połowa w 2013 roku – jest produkowana w Chinach. Drugie miejsce w tymże roku zajął Wietnam, skąd pochodziło 13% importu do UE (EC 2013). Jednak produkowanie obuwia w Chinach stopniowo staje się coraz droższe, ze względu na rosnący poziom płac i wzrost kosztów materiałów. Poza tym na rozwój stosunków handlowych między UE a Chinami wpłynęła w ostatnich latach zmiana w unijnych ogólnych preferencjach taryfowych (GSP) (EC 2015b). To porozumienie taryfowe ustanawiało specjalne regulacje korzystne dla najmniej rozwiniętych krajów, gwarantując im bezcłowy i bezkwotowy dostęp do rynków UE. W rezultacie od 2014 roku chińskie obuwie jest objęte wyższymi cłami importowymi. Umożliwiło to takim krajom jak Bangladesz, Indonezja, Wietnam i Indie, nadal cieszącym się niższymi cłami importowymi, zwiększenie eksportu obuwia (CBI 2015).

W latach 2010-2014 stale rósł import obuwia do UE, osiągając w 2014 roku wartość 40,8 mld euro, o 29% większą niż w 2010 roku. Głównym importerem są Niemcy – tu trafia 19% całego importu do UE. Na dalszych miejscach znalazły się kolejno Francja, Włochy i Wielka Brytania.

Chiny utrzymały swoją pozycję lidera eksportu do UE, mimo że tempo wzrostu eksportu spadło z 23% w 2010 do 20% w 2014 roku (CBI 2015). Wiele europejskich firm obuwniczych początkowo współpracowało z chińskimi dostawcami, by zmniejszyć koszty produkcji. Ta sama motywacja stoi teraz za przekierowaniem produkcji z Chin do krajów wschodnioeuropejskich, takich jak Bułgaria, Rumunia i Węgry (RPA 2012: 44 ff).

W 2010 roku Komisja Europejska zamówiła obszerne badanie aktualnej sytuacji i perspektyw w europejskim przemyśle obuwniczym (RPA 2012). Z badania wynika, że UE jest największym pod względem wartości rynkiem obuwia na świecie, a pod względem ilości – drugim po Azji (Dispan and Stieler 2015: 37). Wysoko zglobalizowany przemysł obuwniczy charakteryzuje się silną konkurencją, zwłaszcza między producentami europejskimi i azjatyckimi. Ciągła presja konkurencyjna doprowadziła do wprowadzenia kompleksowych środków restrukturyzacji w europejskim przemyśle obuwniczym, w tym licznych likwidacji i przejęć fabryk. Firmy podejmowały m.in. następujące kroki:

- Większe ukierunkowanie na rynki niszowe i specjalistyczne produkty.
- Rozwój nowych sieci dystrybucji i nowych rynków. Z jednej strony producenci obuwia tacy jak Ecco, Ara czy Gabor weszli do handlu detalicznego i otworzyli własne sklepy. Z drugiej – duże sieci sprzedaży takie jak Deichmann zajęły się produkcją butów.
- Prawdopodobnie najistotniejszym środkiem restrukturyzacji jest przenoszenie produkcji do tzw. krajów o niskich dochodach, w Europie i poza nią, przy czym obserwuje się tendencję do powrotu z produkcją do Europy (RPA 2012: 44).



## 3. CHIŃSKI PRZEMYSŁ SKÓRZANY I OBUWNICZY

Od wielu lat Chiny są niekwestionowanym światowym liderem w produkcji i eksporcie skór (Konsulat Generalny Pakistanu 2011: 2f.)<sup>1</sup>. Choć chiński sektor skórzany stoi obecnie w obliczu dużych zmian, mało prawdopodobne, by w najbliższej przyszłości stracił swoją przewagę konkurencyjną (FMAG 2015).

W 2013 roku Chiny wyprodukowały 613 mln m<sup>2</sup> skóry, a w 2014 roku ponad 590 mln m<sup>2</sup> – więcej niż wszystkie inne produkujące skórę kraje razem wzięte (ABMA 2014). Chiny są także zdecydowanym światowym liderem w produkcji obuwia: tylko w 2014 roku z chińskich fabryk wyszło 15,7 mld par butów (rys. 2). W tym samym roku Chiny stały się także największym na świecie konsumentem obuwia – sprzedano tu 3,65 mld par, podczas gdy w Europie 2,8 mld, a w USA 2,3 mld par (rys. 3).

Jednak średnia sprzedaż obuwia *per capita* wynosi w Chinach 2,9 pary, podczas gdy w USA jest to 7,6 pary, a w UE 5,8 pary (APICCAPS 2014: 48). Gdyby konsumpcja obuwia *per capita* miała się w Chinach podwoić w ciągu następnych 10 lat i tym samym zrównać się z konsumpcją w UE, wyniosłaby 7 mld par rocznie.

Przemysł o takiej skali, zatrudniający od 4 do 7 milionów ludzi<sup>2</sup>, ma olbrzymi wpływ zarówno na tworzenie zrównoważonych łańcuchów dostaw, jak i na promowanie i ochronę praw pracowniczych. Celem tego rozdziału jest zatem przedstawienie w zarysie chińskiego przemysłu skórzanego i obuwniczego.

Rys. 2. 10 największych producentów obuwia (2014)

KRAJ	MLN PAR	UDZIAŁ W RYNKU GLOBALNYM (%)
1 Chiny	15 700	64,6
2 Indie	2 865	8,5
3 Wietnam	910	3,7
4 Brazylia	900	3,7
5 Indonezja	724	3,0
6 Pakistan	386	1,6
7 Turcja	320	1,3
8 Bangladesz	315	1,3
9 Meksyk	245	1,0
10 Włochy	197	0,8

Źródło: APICCAPS 2015

1. Termin „chiński przemysł skórzany” obejmuje różne sektory, m.in. produkcję skór i futer, chemikaliów, części do maszyn i wyrobów skórzanego dla przemysłu obuwniczego i odzieżowego. Innymi słowy, przemysł obuwniczy w Chinach jest traktowany jako podsektor przemysłu skórzanego.

2. Statystyki się zmieniają, ale można szacować liczbę zatrudnionych w sektorze skórzany na ok. 4-6 mln osób, a w sektorze obuwniczym na ok. 1,6 mln osób (zob. rozdz. 3.1 i 3.2).

Rys. 3. 10 największych konsumentów obuwia (2014)

KRAJ	MLN PAR	UDZIAŁ W RYNKU GLOBALNYM (%)
1 Chiny	3 646	18,8
2 USA	2 295	11,8
3 Indie	2 048	10,5
4 Brazylia	907	4,2
5 Japonia	607	3,1
6 Indonezja	548	2,8
7 Wielka Brytania	523	2,7
8 Niemcy	435	2,2
9 Francja	434	2,2
10 Rosja	411	2,1

Źródło: APICCAPS 2015

### 3.1 Chiński przemysł skórzany

#### 3.1.1 Chiński rynek skór

W 2014 roku najwięksi chińscy producenci skór, których ogólna roczna sprzedaż przekracza wartość 20 mln juanów (ok. 2,8 mln euro), osiągnęli łącznie ponad 1,3 bln juanów sprzedaży krajowej (CLW 2015a)<sup>3</sup>. Trudno określić, jaki stanowi to procent produktu narodowego brutto (PNB), ale najprawdopodobniej stosunkowo niewielki, skoro np. w 2015 roku produkcja brutto chińskiego przemysłu skózanego wynosiła ok. 115 mld dolarów, a całej chińskiej gospodarki – ok. 6 bln dolarów (Bank Światowy 2015).

W 2014 roku 644 średnie i duże garbarnie w kraju wyprodukowały ok. 590 mln m<sup>2</sup> skór.

W 2014 roku udział Chin w światowym eksporcie skór wynosił ok. 41% (CLW 2015a), a wartość chińskiego eksportu skór – ok. 89 mld dolarów (FMAG 2015). Skóry z Chin eksportuje się głównie do USA i Europy i sprzedaje w ramach AFTA (ASEAN Free Trade Area – strefy wolnego handlu Stowarzyszenia Narodów Azji Południowo-Wschodniej). Łącznie rynki te wchłonęły 51,7% chińskiego eksportu skór w 2014 roku (CLW 2015b).

Tabela 1. Najwięksi partnerzy handlowi Chin

REGION	UDZIAŁ W EKSPORCIE (%)
1 USA	23,2
2 UE	21,2
3 ASEAN	7,3

Źródło: CLW 2015b

Pomimo wolniejszego tempa wzrostu eksport przemysłu skózanego wzrósł o 7,2% osiągając wartość 88,9 mld dolarów w 2014 roku. Import wzrósł zaś o 10,7% osiągając wartość 9,4 mld dolarów w 2014 roku (CLW 2015). Większość skór kupowanych przez Chiny pochodzi z UE, Brazylii i państw ASEAN. Import skóry i wyrobów skórzanych z samych Włoch, głównego dostawcy chińskiego przemysłu skózanego, stanowił w 2014 roku 23,4%, drugie miejsce zajęła zaś Brazylia (CLW 2015b).

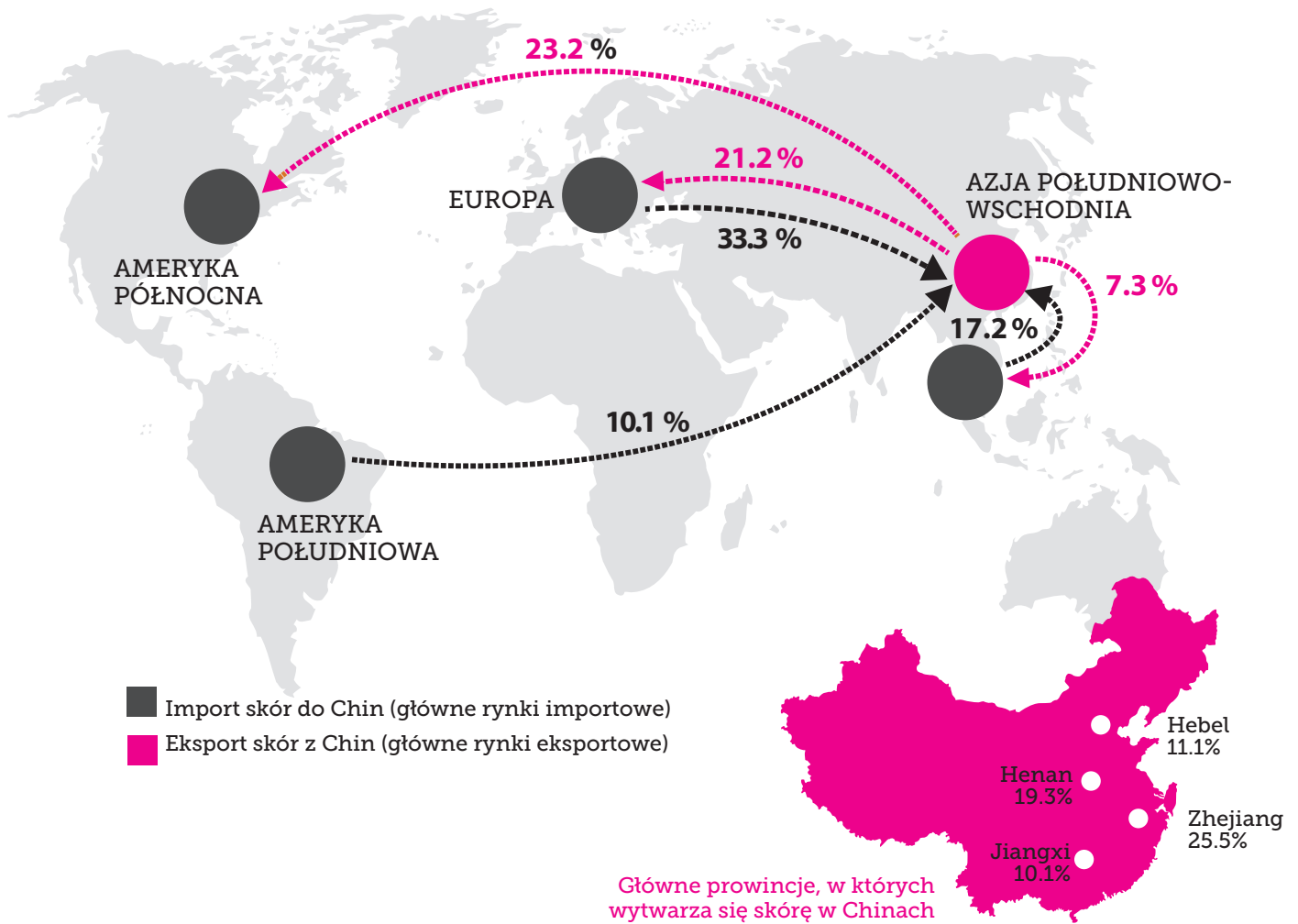
Tabela 2. Największe rynki importowe Chin

REGION	UDZIAŁ W IMPORTCIE OGÓŁEM (%)
1 UE	33,3 w tym Włochy 23,4
2 ASEAN	17,2
3 BRAZYLIA	10,1

Źródło: CLW 2015b

3. Kwoty podawane są w tym opracowaniu na podstawie kursu z 31.12.2015: CNY/RMB 1 = EUR 0,13, EUR 1 = CNY/RMB 7,48 (CNY/RMB to oznaczenia chińskiego juana). Ponieważ kursy walut podlegają wahaniom, kwoty podawane są tu często w juanach, by zapewnić większą dokładność.

Rys. 4. Chiński import i eksport skór

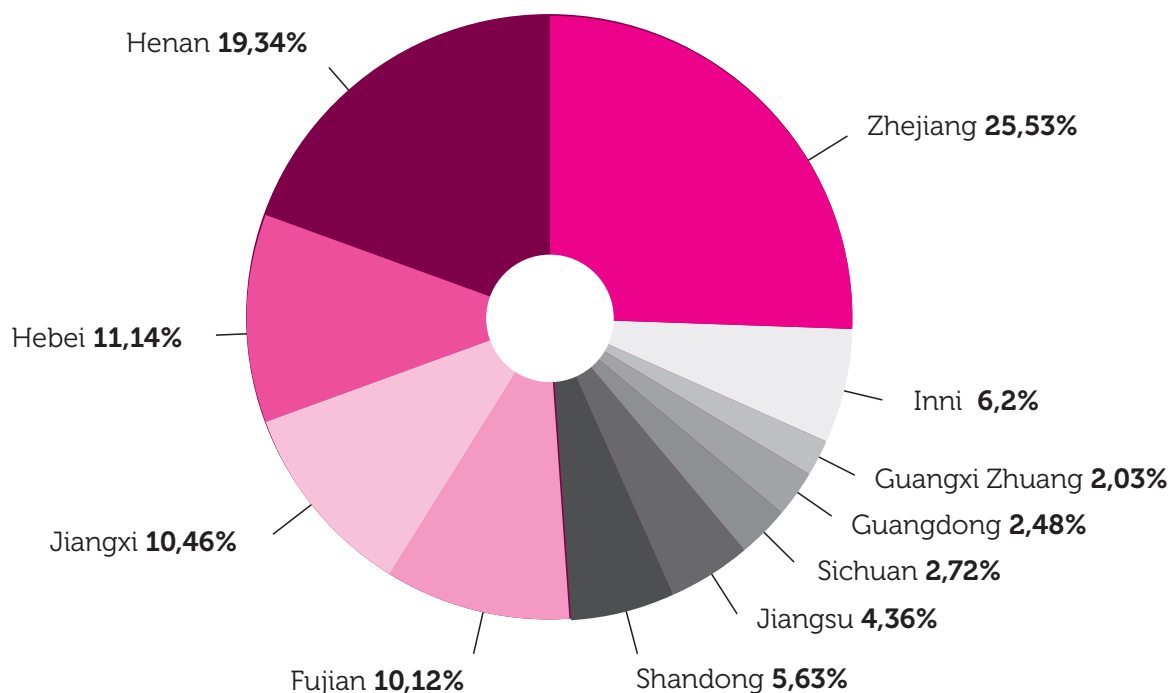


### 3.1.2 Centra produkcyjne

Chiny mają różne regionalne centra produkcji skóry, z których wiele wyspecjalizowało się w konkretnych produktach. I tak w Baigou w prowincji Hebei wytwarza się skórę wyłącznie na torby i walizki, a w Haining w prowincji Zhejiang – na odzież i tapicerkę. Xingji, podobnie jak Hebei, słynie z futer (CLW 2015d).

W 2014 roku w pięciu prowincjach: Zhejiang, Henan, Hebei, Jiangxi i Fujia wyprodukowano ponad 75% wszystkich wyprawionych w Chinach skór. Na czele znalazła się prowincja Zhejiang z ok. 14 898,1 mln m<sup>2</sup> skór wyprawionych, co stanowi 25,53% całkowitej chińskiej produkcji (CLW 2015e).

Rys. 5. Regionalny rozkład produkcji skór w Chinach



### 3.1.3 Struktura przemysłu skórzanego

Produkcja skór wymaga niezwykle dużego nakładu pracy i zasobów. Wymagania technologiczne są jednak minimalne, więc w całym Chinach jak grzyby po deszczu wyrastają małe zakłady produkujące skóry. Otwierają się nowe fabryki, podczas gdy inne zostają zamknięte, co utrudnia dokładne oszacowanie ilości wszystkich takich zakładów. Jednak liczba dużych firm (o rocznej sprzedaży powyżej 2,7 mln euro) przedstawia dość jasny

obraz tego przemysłu. W grudniu 2014 roku na rynku chińskim funkcjonowało 8309 takich firm (GSN 2015). Był to znaczący wzrost w porównaniu z poprzednim rokiem, kiedy do tej kategorii zaliczono 7528 firm (zob. tabelę 3). Roczna sprzedaż dużych firm w 2014 roku wynosiła ok. 176 mld euro (CLW 2015a). Duże firmy skórzane są na ogół w rękach chińskich. Tylko 12,5% ma zagranicznych właścicieli (CLIA 2013).

Tabela 3. Struktura własności dużych firm produkujących skórę w Chinach (2013)

WŁASNOŚĆ	LICZBA FIRM	%
Chiny	5 279	70,1
Taiwan, Hongkong, Makao	1 306	17,4
Zagraniczna	943	12,5
Ogółem	7 528	100

Źródło: CLIA 2014

### 3.1.4 Polityka rządu

Przemysł skórzany należy do największych światowych trucielei. W Chinach jest bezpośrednią przyczyną poważnych zagrożeń zdrowia i zanieczyszczenia środowiska (CWR 2014). Nowe prawo ochrony środowiska, które weszło w życie 1 stycznia 2015 roku, jasno świadczy o podjęciu przez rząd wysiłku na rzecz rozwiązania licznych problemów ekologicznych kraju. Przemysł skórzany z pewnością należy do sektorów, które znalazły się na celowniku nowego prawa. Truciele muszą się teraz liczyć ze znacznie wyższymi karami finansowymi i surowszym postępowaniem karnym. W efekcie firmy, które nie stać na podniesienie standardów ochrony środowiska, są wypychane z rynku (CLW 2015f).

Prawo ochrony środowiska poprzedziły pewne regulacje podnoszące standardy w tym zakresie. Np. w 2010 roku wszedł w życie przepis nakazujący garbarniom oddzielanie wody skażonej chromem od pozostałych ścieków. W tym celu wprowadzono nowe kryteria nowoczesnych i czystych technologii. W 2014 roku Ministerstwo Przemysłu i Informatyzacji opublikowało „Standardy dla przemysłu garbarskiego”, w których znalazły się m.in. zapisy dotyczące sposobu prowadzenia procesu garbowania, technologii i sprzętu, ochrony środowiska oraz BHP (Lexis-Nexis 2014). Ten sam dokument, zastrzegając, że każda nowo założona, wyremontowana lub rozbudowana garbarnia musi przetworzyć na skórę gotową co najmniej 300 tys. surowych skór rocznie, otwarcie zakazuje zakładania małych garbarń. Chiński rząd ewidentnie chce zlikwidować wszystkie przestarzałe technologicznie, a więc powodujące ogromne zanieczyszczenia, garbarnie. Takie prowizoryczne, często rodzinne firmy, zakładane na podwórkach prywatnych domów, prawdopodobnie wkrótce całkowicie znikną.

### 3.1.5 Pracownicy i warunki pracy

Liczbę zatrudnionych w chińskim przemyśle skórzonym szacuje się na od 4 do 6 milionów. W jednym z opracowań podano, że sektor skórzany zatrudniał w 2010 roku 6 mln pracowników (Konsulat Generalny Pakistanu 2011: 2f). Raport chińskiego Narodowego Biura Statystyki (NBS) określa całkowitą liczbę osób pracujących w przemyśle skórzonym, futrzarskim i obuwniczym w 2013 roku na ok. 4,4 mln (NBS ChRL 2014).

Znaczna większość zatrudnionych w przemyśle skórzonym i obuwniczym to pracownicy migracyjni – według NBS cała ta grupa liczy w Chinach ok. 270 mln ludzi. Pracownicy migracyjni to ci, którzy w poszukiwaniu pracy przyjeżdżają z dalekich prowincji do przemysłowego serca Chin – Specjalnych Stref Ekonomicznych, leżących głównie wzdłuż wschodniego wybrzeża. Jednak Chiny osiągnęły już tzw. „punkt zwrotny Lewisa”, tj. etap w rozwoju gospodarczym, w którym nadwyżka niewykwalifikowanej siły roboczej z terenów wiejskich już nie wystarcza („Financial Times” 2015). Prowadzi to do niedoboru pracowników w dużych aglomeracjach, a to z kolei do podwyższenia poziomu płac, bez względu na to, czy popyt na tanią siłę roboczą utrzymuje się na stałym poziomie, czy dalej rośnie (RFA 2013).

Pracodawcy mogą temu przeciwdziałać za pomocą jednej z dwóch strategii: albo poprawiają warunki pracy (np. podnoszą płace), albo przenoszą produkcję do regionów o niższych płacach. Wiele firm decydujących się na przenoszenie produkcji nie wypełnia swoich ustawowych obowiązków wobec pracowników, takich jak płacenie rekompensat (np. odpraw) czy składek na ubezpieczenie społeczne (YGO 2015). Dlatego takie naruszenia praw pracowniczych często prowadzą do akcji protestacyjnych. Jednym z przykładów może być strajk w fabryce obuwia Lide (zob. rozdz. 5) (International Viewpoint, 2015).

### 3.1.6 Zanieczyszczenie środowiska oraz choroby zawodowe

Nadmierne stosowanie chemikaliów w produkcji skór ma szczególnie szkodliwy wpływ na środowisko – a także na zdrowie pracowników. Równie istotnym problemem są duże ilości odpadów stałych i ścieków. Z jednej tony skóry surowej produkuje się 200 kg skóry gotowej. Taka ilość tej ostatniej zawiera na ogół 3 kg chromu, a w procesie garbowania powstaje 250 kg niewygarbowanych odpadów stałych, 200 kg wygarbowanych odpadów stałych (także zawierających 3 kg chromu) oraz 50 tys. kg ścieków zawierających 5 kg chromu (Hüffer 2004: 423-428). Na przykład w 2010 roku chiński przemysł skórzany wyprodukował ok. 100 mln ton ścieków (Leather HC360 2012). Zaledwie 20% surowców tworzy ostatecznie skórę gotową. Ponad 60% zużywanego w jej produkcji chromu ląduje w odpadach stałych i płynnych (Kolomaznika 2008, 514-520).

Zatem w ściekach i odpadach stałych z garbarni można znaleźć znaczące ilości wysokotoksycznego chromu sześciowartościowego – chromu VI czyli Cr (VI). Do garbowania stosuje się wiele różnych środków chemicznych, więc ścieki często zawierają także inne substancje (Mwinyihija 2010: 2). Wspomniane wyżej rygorystyczne „Standardy dla przemysłu garbarskiego”, które weszły w życie w czerwcu 2014 roku, miały położyć kres zanieczyszczaniu środowiska. Część władz lokalnych zaczęła nawet wcześniej zamykać mniejsze garbarnie, które prawdopodobnie nie zdołałyby spełnić nowych standardów (ILM 2014).

Dość regularnie dochodzi do tego, że obuwie wyprodukowane w Chinach nie jest przyjmowane na rynek europejski lub musi być wycofywane przez producenta, głównie ze względu na skażenie skóry chromem VI. 60% przypadków nieprzyjęcia obuwia w 2014 roku miało właśnie taki powód (CLW 2015g).

Od 1 maja 2015 roku limit zawartości chromu VI we wszystkich produktach wytwarzanych w UE lub importowanych do UE wynosi 3 mg/kg (0,0003% na kilogram) (UE 2014). Wcześniej limit ten wynosił 1000 mg/kg. Jeśli chiński przemysł nie poprawi radykalnie technologii produkcji, zwłaszcza w garbarniach, i nie będzie egzekwował wyższych standardów od swoich dostawców, rynki UE mogą w przyszłości odrzucać jeszcze więcej chińskich wyrobów skórzanych.

Nadmierne stosowanie chemikaliów w chińskim przemyśle skórzany szkodzi nie tylko środowisku. Stanowi także poważne zagrożenie dla zdrowia pracowników, którzy mają bezpośredni kontakt z toksycznymi substancjami, co prowadzi do różnych problemów zdrowotnych. Encyklopedia Chorób Zawodowych (MOP 2011) wymienia następujące zagrożenia dla zdrowia zatrudnionych w przemyśle skórzany:

**1. BIOLOGICZNE:** surowe skóry są wylęgarnią mikroorganizmów mogących wywoływać choroby zakaźne. Do najczęściej występujących należą brucelloza, wąglik i tyfus.

**2. CHEMICZNE:** narażenie pracowników garbarni na kontakt z trującymi chemikaliami przy braku środków ochronnych może drastycznie zaszkodzić ich zdrowiu. Np. środki chemiczne stosowane do konserwacji lub w rozpuszczalnikach i garbnikach mogą powodować wiele różnych chorób. Amerykańska Inspekcja Pracy (OSHA – Occupational Safety and Health Administration) wymienia kilka zagrożeń zdrowia pracowników wywołanych przez chrom VI: od chorób układu oddechowego i oczu po choroby skóry i różne formy nowotworów (OSHA Fact Sheet 2006).

**3. FIZYCZNE:** skutki wynikające z często bardzo złych warunków pracy i intensywnego tempa produkcji. Np. pracowanie w stale wilgotnym środowisku, jak przy kąpieli wodnej w garbar-



ni, może powodować reumatyzm. Praca przy niebezpiecznych maszynach w głośnym, zapyłonym środowisku także może powodować choroby lub obrażenia. Intensywna produkcja może prowadzić do bólów kręgosłupa, nadwyrężeń i skręceń, a także objawu Raynauda – skrajnego odbarwienia palców u rąk i nóg w wyniku napadowego skurczu tętnic, zmniejszającego dopływ krwi do danych komórek ciała (MOP 2000).

Przemysł skórzany jest często toksycznym biznesem. Na całym świecie niebezpieczne substancje stosowane w produkcji skór są przyczyną cierpienia ludzi i dewastacji środowiska. Pracownicy zapadają na choroby zawodowe, środowisko jest coraz bardziej zanieczyszczone, a ludzie mieszkający w pobliżu garbarni piją wodę i jedzą żywność pełną toksyn ze skażonych rzek i gleby. Nawet konsumenci, którzy kupują parę skórzanych butów, mogą mieć problemy skórne wywołane pozostałościami toksyn.

## 3.2. Chiński przemysł obuwniczy

### 3.2.1 Chińskie obuwie na rynku globalnym

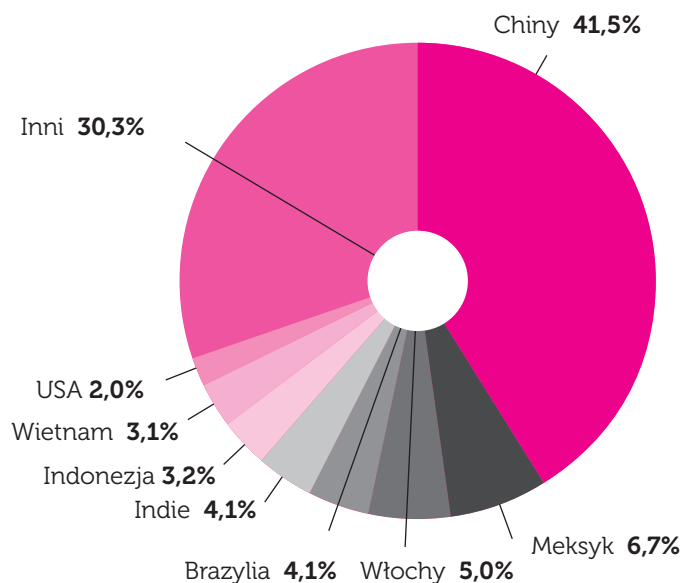
Przemysł obuwniczy jest zdecydowanie najważniejszym klientem chińskiego przemysłu skórzanego (CLIA 2013). Wartość chińskiego przemysłu obuwniczego w 2014 roku szacowano na ok. 94 mld euro (CLW 2015h).

Sektor obuwniczy należy do najbardziej nastawionych na eksport obszarów działalności gospodarczej w Chinach. W 2013 roku kraj ten wyeksportował ok. 75% wyprodukowanego obuwia o wartości ok. 48 mld dolarów. To znaczy, że trzy na cztery pary butów sprzedawane na świecie pochodzą z Chin. Innymi słowy Chiny, eksportujące niemal 10 mld par butów rocznie, zdobyły w 2013 roku 73% globalnego rynku eksportu, w porównaniu z 62% w roku 2010 (APICCAPS 2014: 8).

Głównymi importerami chińskiego obuwia są USA, Rosja, Japonia oraz niektóre państwa członkowskie UE (APICCAPS 2015: 48). Tylko na rynek USA trafia 16% chińskiego eksportu obuwia, co stanowi 26% całkowitej wartości eksportu (APICCAPS 2015: 48). Wszyscy pozostali więksi partnerzy handlowi, m.in. Wielka Brytania i Niemcy, importują po 4-5% obuwia eksportowanego z Chin (APICCAPS 2015: 48).

Ze względu na stałą presję cenową na globalnym rynku obuwia, w ostatnich latach tempo wzrostu chińskiego sektora obuwniczego ulegało ciągłemu spowolnieniu. Podczas gdy kilka lat temu rósł on w tempie 27% rocznie, w 2013 i 2014 roku wzrost spowolnił do ok. 8%. Eksport obuwia w 2013 roku był o ok. 8,5% wyższy niż w roku poprzednim (APICCAPS 2014: 46). W 2014 roku wzrost eksportu wyniósł ok. 8%, osiągając całkowitą wartość prawie 54 mld dolarów (APICCAPS 2014: 48).

Rys. 6. Najwięksi producenci skórzanych butów



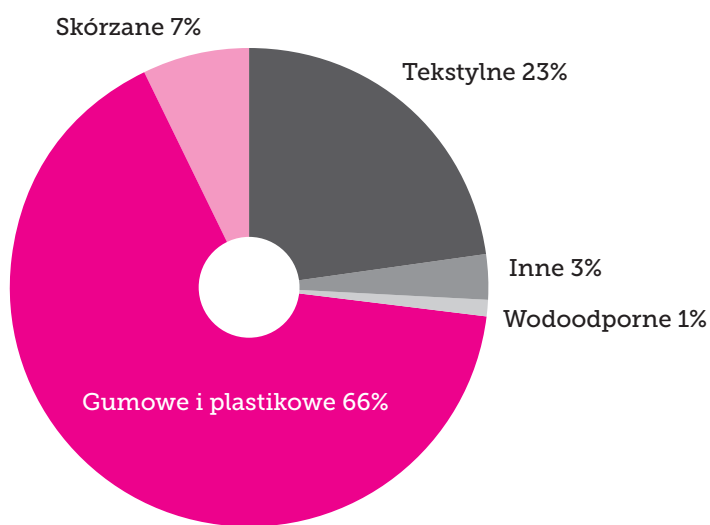
Źródło: FAO 2015

Różnica jednak nie tylko eksport, bo Chiny także importują obuwie. Podczas gdy w 2013 roku całkowita wartość importu wciąż wynosiła ok. 1,7 mld dolarów, w 2014 wzrosła do ponad 2 mld dolarów. Jeśli chodzi o ilość, Chiny zaimportowały 56 milionów par butów w 2013 roku i 71 milionów par w 2014 (APICCAPS 2015: 48; APICCAPS 2014: 46). Jednak mimo tego wzrostu Chiny nie zaliczają się jeszcze do dziesiątki największych importerów obuwia.

Chiny eksportują głównie tanie buty – średnia cena za parę wynosiła w 2014 roku 4,44 dolara; importują natomiast drogie obuwie, średnio po 28,70 dolara za parę w tym samym roku (APICCAPS 2015: 48). Do tej wysokiej średniej ceny mógł przyczynić się stosunkowo wysoki procent butów skórzanych wśród importowanego obuwia – ponad 40%. W 2014 roku Chiny zaimportowały 31,6 mln par skórzanych butów o łącznej wartości 1,4 mld dolarów (Schuhkurier 2015).

Produkcja obuwia skózanego stanowi jedynie niewielki segment chińskiego przemysłu obuwniczego, tj. 7% – ale w 2014 roku sprzedano 4,5 mld par, co oznaczało 3,1% wzrostu w porównaniu z rokiem 2013. Z tego 965 mln par (21%) wyeksportowano (ReportBuyer 2015). Produkcja obuwia skózanego jest więc w znacznie mniejszym stopniu nastawiona na eksport niż cały rynek obuwniczy. Sektory obuwia gumowego, plastikowego i tekstylnego mają znacznie większe znaczenie dla eksportu (zob. rys. 6). W 2014 roku średnia cena eksportowa pary skórzanych butów wynosiła ok. 14 dolarów, a cena importowa – ok. 43 dolary (ReportBuyer 2015).

Rys. 7. Eksport chińskiego obuwia według materiałów



Źródło: APICCAPS 2015

### 3.2.2 Centra produkcyjne

Produkcja obuwia tradycyjnie koncentrowała się w leżących na wybrzeżu prowincjach Guangdong, Fujian i Zhejiang (Pan 2012). Jednak rosnące koszty produkcji w regionie przybrzeżnym skłoniły wiele firm obuwniczych do przenoszenia produkcji w głąb lądu, np. do prowincji Syczuan. Wyrosły tam jak grzyby po deszczu liczne nowe centra produkcyjne (PRNewshire 2015).

Jednak Guangdong pozostaje głównym ośrodkiem przetwórstwa przemysłowego w Chinach, także dla sektora obuwniczego. Większość fabryk obuwia w tej prowincji mieści się w rejonie delty Rzeki Perłowej. Najważniejszymi centrami produkcyjnymi są tutaj Heshan (CLW 2013a), Huidong (CLW 2013b) i Dongguan (China Briefing 2013). Yue Yuen Industrial Holding Limited, największy na świecie producent markowego obuwia sportowego i rekreacyjnego, także otworzył większość swoich fabryk w regionie Dongguan (Yue Yuen 2015b).



Rys. 8a Produkcja obuwia w Chinach – główne prowincje



Źródło: opracowanie własne

Statystyki dotyczące regionalnego rozkładu przemysłu są dostępne tylko za rok 2010. Wtedy prawie 75% producentów obuwia skórzanego, czyli 2660 firm obuwniczych, znajdowało się w trzech prowincjach: Zhejiang (1130 firm), Guangdong (772) i Fujian (758) (Pan 2012: 408-409).

### 3.2.3. Struktura przemysłu obuwniczego

W 2014 roku sektor produkcyjny przemysłu obuwniczego obejmował ok. 192 dużych i 1356 średnich firm, stanowiących odpowiednio 4,4% oraz 32% wszystkich producentów obuwia w Chinach (CLW 2015i). Większość tych firm, przede wszystkim te większe, ma siedzibę na Tajwanie lub w Hongkongu i zaopatruje głównie międzynarodowe marki. Zarówno Yue Yuen Industrial Holdings Limited, jak i Stella

Industrial Holdings Limited mają siedziby na Tajwanie i są notowane na hongkońskiej giełdzie. Jednak chińskie firmy z siedzibą w Chinach kontynentalnych także są widoczne, m.in. Belle International, największy chiński producent obuwia damskiego (Fashion Net Asia 2013).

### 3.2.4. Polityka rządu

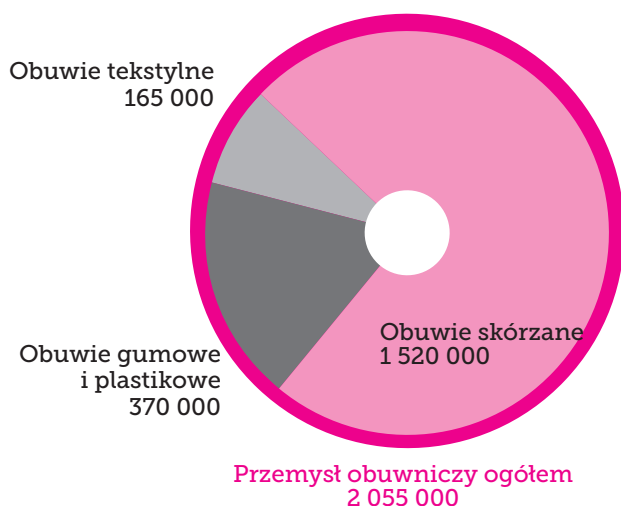
W ostatnich latach przemysłowi obuwniczemu coraz trudniej przyciągnąć wystarczającą liczbę pracowników chętnych do wykonywania niezmiernie wymagających zadań w niestabilnych warunkach pracy. Wiele firm szuka więc dziś rozwiązań technologicznych, a w głównych centrach produkcyjnych taka strategia spotyka się z politycznym poparciem (China Daily 2015). Np. miasto Quanzhou

zgodziło się udzielić firmom w prowincji Fujian subsydiów rządu 270 tys. euro, pod warunkiem, że pieniądze zostaną zainwestowane w zautomatyzowane linie produkcyjne (CLW 2015k). Są też pewne oznaki, że rząd centralny stosuje tę formę subsydiów bezpośrednich do napędzenia modernizacji przemysłu (Xinhua Finance Agency 2015).

### 3.2.5 Pracownicy i warunki pracy

W 2010 roku w chińskim przemyśle obuwniczym zatrudnionych było ponad 2 miliony ludzi, w tym zdecydowana większość w sektorze obuwia skózanego. W 2014 roku liczba zatrudnionych w przemyśle obuwniczym w Chinach wynosiła około 1,6 miliona (Quianzhan 2015).

Rys. 9. Zatrudnieni w przemyśle obuwniczym wg sektorów (2010)



Źródło: Pan 2012

Dawniej przemysł ten zatrudniał niemal wyłącznie kobiety, bo uznawano je za cierpliwsze i potulniejsze, jak konstatuje m.in. socjolożka Anita Chan z Uniwersytetu w Sydney w swoim badaniu na temat relacji między płciami w chińskim przemyśle wytwórczym (YGO 2015). Jednak z wywiadów, na których podstawie powstało niniejsze badanie, wynika, że dziś w branży obuwniczej coraz częściej zatrudniani są mężczyźni. Zdaniem Chan ta zmiana struktury płciowej jest obecnie

powszechnym zjawiskiem w całym chińskim przemyśle wytwórczym (YGO 2015). Wywiady pokazują także, że przy produkcji obuwia nadal pracują przede wszystkim kobiety, chociaż procentowo jest ich coraz mniej.

Do niedawna bardzo powszechna w przemyśle obuwniczym była praca dzieci (IFS 2015). Jeszcze w 2014 roku w fabryce obuwia w Dongguan zmarło z wycieńczenia trzynastoletnie dziecko (China Labour Watch 2014). Był to tragiczny dowód na to, że niektóre fabryki nadal nielegalnie zatrudniają dzieci. Z opublikowanych w 2014 roku raportów o pracy dzieci w Daliangshanie, odległym regionie prowincji Syczuan, wynika, że dzieci z biedniejszych regionów Chin wciąż tłumnie zgłaszają się do pracy w fabrykach, aby uzupełnić dochody rodziny (China News 2014). Chiny ratyfikowały międzynarodowe konwencje zakazujące pracy dzieci, a także uchwaliły własne prawa, by jej zapobiegać. Ustalenie, w jakim stopniu przepisy te są przestrzegane, jest jednym z celów niniejszego badania.

### 3.2.6 Inspekcje pracy

Chińskie prawo pracy przewiduje, że odpowiedzialność za przeprowadzanie inspekcji spoczywa na tzw. inspektoracie pracy, którego różne zespoły podlegają Ministerstwu Zasobów Ludzkich i Ubezpieczeń Społecznych. Inspekcje pracy dotyczą tylko pracodawców; w wyniku inspekcji można im nakazać poprawienie warunków pracy lub zapłacenie należnych lub zaległych składek ubezpieczeniowych za pracowników. Zespoły inspektorów mogą także nakładać kary finansowe za nieprzestrzeganie przepisów (Xie 2015: 123-125).

Pod względem logistycznym inspekcje pracy są prostą alternatywą dla trybunałów arbitrażowych czy sądów pracy, a także, co ważniejsze, są znacznie mniej kosztowne dla pracowników uwikłanych w spory pracownicze. W 2013 roku zespoły inspektorów

w Chinach skontrolowały 419 tys. przypadków łamania prawa pracy, pomagając milionom pracowników w uzyskaniu należnych im płac lub innych form ustawowego wynagrodzenia (Wie 2015: 125).

Jednak liczba inspektorów jest zdecydowanie niewystarczająca. Pod koniec 2013 roku na 770 mln zatrudnionych w Chinach przypadało zaledwie 3291 zespołów inspekcyjnych i około 25 tys. inspektorów. W rezultacie zespoły inspekcyjne rzadko są w stanie inicjować wyrywkowe kontrole fabryk i firm. Podejmują działania jedynie w odpowiedzi na zgłoszone im przez pracowników naruszenia przepisów (Xie 2015: 127-128).

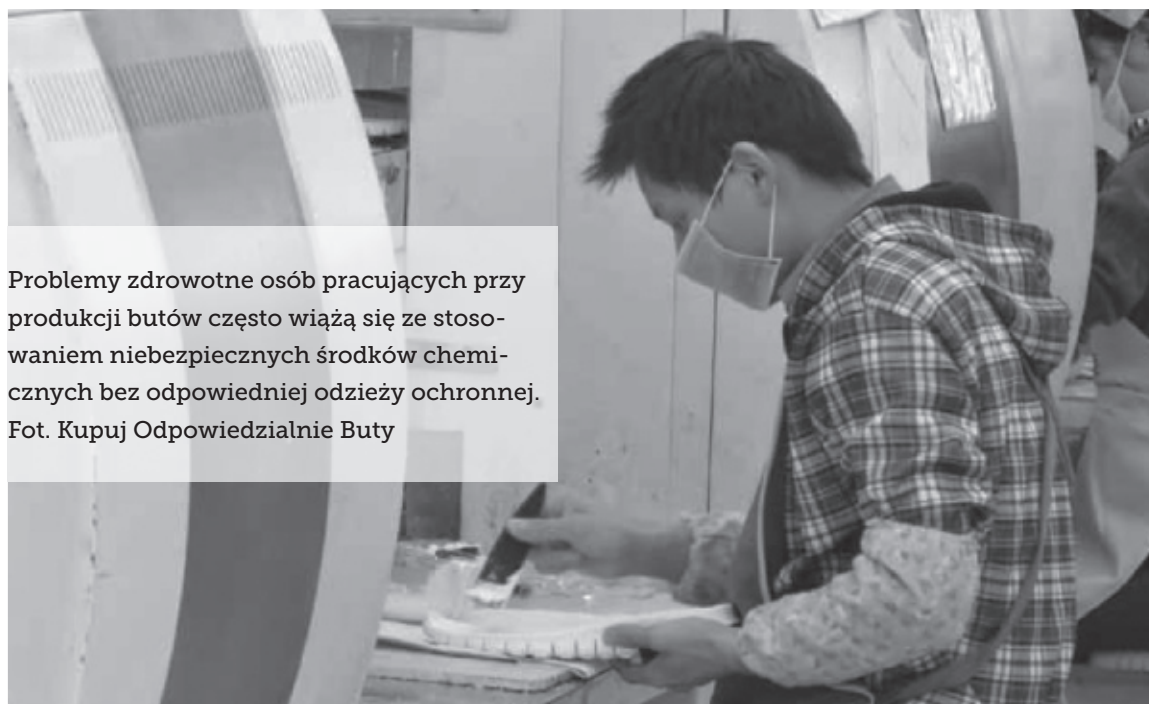
### 3.2.7 Ochrona środowiska i choroby zawodowe

W produkcji butów zanieczyszczenie, czy wręcz zatrucie środowiska wynika ze stosowania klejów oraz rozpuszczalników do czyszczenia, często zawierających wysokotoksyczne środki chemiczne, takie jak benzen, heksan i dichloroetan. Substancje te w stanie lotnym zanieczyszczają powietrze, a także mogą skażić wody gruntowe, jeśli zostaną usunięte w nieodpowiedni sposób. Jednak konsekwencje ich

stosowania są zdecydowanie gorsze dla pracowników, którzy mają z nimi bezpośredni kontakt. Szesnaście lat temu raport „Benzen w produkcji obuwia” (Gessenhofen 2000) jasno wykazał, że regularny kontakt z benzenem może prowadzić do białaczki.

Zatrucie benzenem jest w istocie najczęstszym zagrożeniem zdrowia w chińskim przemyśle obuwniczym. Oficjalne statystyki poświadczają, że kontakt z benzenem jest najczęstszą w Chinach przyczyną zatruc związanych z wykonywaną pracą, odpowiada także za ponad 60% wszystkich przypadków zachorowań na raka na tle zawodowym (Ban Benzene Campaign 2015).

W latach 2003-2012 pewna chińska organizacja pozarządowa w Dongguanie rozmawiała z 85 pracownikami, którzy zapadli na białaczkę. 9 z nich pracowało wcześniej w fabrykach obuwia. Od 2003 do 2012 roku Centrum Kontroli Chorób w Donguanie udokumentowało 895 przypadków chorób zawodowych, z których 97 (10,8%) były przypadkami białaczki wywołanymi zatruciem benzenem (SouthCN 2015).



Problemy zdrowotne osób pracujących przy produkcji butów często wiążą się ze stosowaniem niebezpiecznych środków chemicznych bez odpowiedniej odzieży ochronnej.  
Fot. Kupuj Odpowiedzialnie Buty

### 3.3 Perspektywy: mocne i słabe strony chińskiego przemysłu skórzanego i obuwniczego

Chiny w dalszym ciągu są niekwestionowanym liderem w światowym przemyśle skórzanym i obuwniczym, chociaż inne kraje producenckie, przede wszystkim Indonezja, Wietnam i Indie, zaczynają je w ostatnich latach doganiać.

Jeśli jednak chodzi o obuwie i skóry, Chiny wciąż mają wyraźną przewagę:

1. Mają do dyspozycji imponującą liczbę doświadczonych, silnych finansowo firm skórzanych i obuwniczych.
2. Dysponują rozległą infrastrukturą: sieciami dróg i kolei, portami itd.
3. Podejmują starania, by uporać się z lukami prawnymi w przepisach ochrony środowiska, a także by poprawić ich egzekwowanie.
4. Dysponują dobrze wykształconą siłą roboczą.
5. Mają do dyspozycji zaawansowane badania naukowe (Global Footwear 2015).

W efekcie, w dającej się przewidzieć przyszłości żaden inny kraj nie będzie w stanie podważyć czołowej roli Chin w globalnym przemyśle skórzanym i obuwniczym. Do takiego wniosku doszedł amerykański ekspert tego sektora Peter Mangione, porównując Chiny z raczkującymi krajami producenckimi (Fashion Net Asia 2014).

Trzeba jednak zaznaczyć, że chiński przemysł skórzany i obuwniczy stoi obecnie przed kilkoma wyzwaniami:

1. Wzrost kosztów produkcji, szczególnie w związku z podwyżkami płac i bardziej rygorystycznymi przepisami ochrony środowiska, zmusza niektóre firmy do przenoszenia produkcji do krajów o niższych płacach, takich jak Wietnam (Tuoitre News 2014).

2. Mocna waluta Chin nieuchronnie podnosi ceny eksportowe, także butów, co w efekcie prowadzi do zmniejszenia ilości eksportu (The Wallstreet Journal 2015a). Chiny podjęły pewne kroki – np. wprowadziły dewaluację – ale spadająca wartość walut ich rywali zniwelowała pozytywne skutki (The Wallstreet Journal 2015b).

3. Poważnym problemem chińskiego przemysłu skórzanego i obuwniczego, w którym zdolności produkcji obuwia znacznie przekraczają zdolności produkcji skóry, jest brak wysokiej jakości skór surowych lokalnego pochodzenia. Aby produkować wyroby skórzane najwyższej jakości, Chiny są zmuszone importować surowce – w 2014 import skóry surowej sięgnął 9,4 mld dolarów (CLW 2015a). W efekcie stale rosnący koszt skóry surowej na całym świecie miał w ostatnich latach niekorzystny wpływ na chiński przemysł skórzany (Global Footwear 2015).

Opublikowany niedawno przez Ministerstwo Spraw Zagranicznych Holandii raport pokazał jasno, że w wyniku tych problemów Chiny stają się za drogie dla europejskich nabywców obuwia. Rosną zatem inwestycje w inne centra produkcji (CBI 2015). Stowarzyszenie Chińskiego Przemysłu Skórzanego (CLIA) także pozostaje ostrożne w prognozach co do przyszłości branży, z uwagi na ogólny spadek rentowności i tempa wzrostu. Marże zysku w ostatnich latach zmniejszyły się przede wszystkim w regionie wschodniego wybrzeża Chin, będącego tradycyjnym ośrodkiem produkcji obuwia (Schuhkurier 2015).

# 4. PRAWA PRACOWNICZE W CHINACH – USTAWODAWOSTWO KRAJOWE

W rozdziale 3 poruszyliśmy kwestię wprowadzonego w ostatnich latach w Chinach ustawodawstwa odnoszącego się do przemysłu skórzanego i obuwniczego. Głównym celem tych przepisów jest ograniczenie zanieczyszczenia środowiska lub zwiększenie produktywności, a nie wzmacnianie praw pracowników. Jednak chociaż przepisy te służą głównie interesom państwa i przemysłu, oczywiście mają także wpływ na pracowników. Bardziej rygorystyczne – i pożądane – regulacje w zakresie ochrony środowiska dotyczące garbarni prowadzą do zamykania firm, które nie są w stanie sprostać nowym standardom. Wiąże się to z jednej strony z likwidacją miejsc pracy, ale z drugiej – ze spadkiem częstości występowania zagrożeń zdrowotnych w miejscu pracy, takich jak zatrucia chromem. Mimo wszystko podstawowe prawa i regulacje pracownicze są znacznie skuteczniejsze niż przepisy ochrony środowiska, jeśli chodzi o obronę praw i interesów zatrudnionych. Cztery najważniejsze ustawy prawa pracy przedstawiono poniżej.

## 4.1 Ustawa o umowach pracowniczych

Do 1995 roku Chińska Republika Ludowa nie miała żadnego prawa pracy. Pierwsze próby stworzenia takiego ustawodawstwa podjęto w 1979 roku, niedługo po tym, jak partia komunistyczna postanowiła rozpocząć reformę gospodarczą. Przyjęcie i wdrożenie prawa pracy trwało następne piętnaście lat.

Dzień, w którym prawo pracy weszło w życie, był przełomowym momentem w historii walki chińskich pracowników o swoje

prawa: ośmiogodzinny dzień pracy, urlop macierzyński, przeciwdziałanie dyskryminacji pracujących kobiet, wyższe stawki za nadgodziny, prawo do wolnego w święta państwowe, specjalna ochrona nieletnich pracowników i coroczny płatny urlop – wszystko to zostało teraz zapisane w ustawie.

Chociaż jednak prawo pracy było ustawodawstwem daleko idącym, nie precyzowano w nim sposobów egzekwowania poszczególnych artykułów. Kolejnym więc krokiem było uchwalenie konkretniejszych ustaw i regulacji, w tym m.in.:

- Ustawę o umowach pracowniczych
- Ustawę o promocji zatrudnienia
- Regulacje w sprawie płatnego corocznego urlopu
- Ustawę o mediacji i arbitrażu sporów pracowniczych
- Ustawę o ubezpieczeniach społecznych
- Regulacje w sprawie specjalnej ochrony kobiet pracujących

Najbardziej wyczerpującą z tych ustaw i mającą największy wpływ na rzeczywistość jest Ustawa o umowach pracowniczych, które weszła w życie w 2008 roku. Początkowo zasiała ona wielką panikę wśród pracodawców, którzy uznali ją za nadmiernie korzystną dla pracowników. Ustawa przewiduje np., że po dziesięciu kolejnych latach pracy w tej samej firmie pracownicy mają prawo do stałej umowy o pracę. Ponadto ustanawia także ramy prawne do negocjowania układów zbiorowych.



Prawo pracy z 1995 roku nadal obowiązuje, ale nowsza Ustawa o umowach pracowniczych jest wobec niego nadrzędna. Najważniejsze zapisy to artykuł 14, dotyczący długości trwania umów zatrudnienia<sup>4</sup>; artykuł 42, dotyczący ochrony przed bezprawnym zwolnieniem z pracy, m.in. w przypadku urlopu macierzyńskiego i wypadków lub zagrożeń zdrowia w miejscu pracy; artykuł 85, dotyczący wypłat pensji i różnych rodzajów rekompensat; oraz artykuł 88, dotyczący postępowania karnego w przypadku dyskryminacji, złych warunków pracy itd.

## 4.2 Ustawa o ubezpieczeniach społecznych

W kwietniu 2014 roku ponad 30 tys. zatrudnionych w fabrykach obuwia Yue Yuen Industrial Holdings Limited podjęło prawie dwutygodniowy strajk, uważany za największą akcję protestacyjną w najnowszej historii Chin (The Guardian 2014). Miał on szczególne znaczenie dla przemysłu skórzanego i obuwniczego. Jednym z powodów strajku było nieodprowadzanie przez Yue Yuen wystarczających składek na ubezpieczenia społeczne i fundusz emerytalny, o czym dowiedziały się część pracowników. Chociaż policja zakończyła strajk siłą, chiński rząd, razem z kontrolowaną przez siebie Ogólnochińską Federacją Związków Zawodowych (ACFTU), musiał przyznać, że firma działała wbrew prawu (CPPCC 2015).

Pracownicy opierali się w swoich postulatach głównie na zapisach Ustawy o ubezpieczeniach społecznych, które weszły w życie w 2011 roku i stanowią pierwszą próbę wprowadzenia kompleksowego systemu ubezpieczeń społecznych. Ustawa zawiera istotne zapisy dotyczące emerytur, a także ubezpieczenia w razie choroby, wypadków przy pracy, bezrobocia czy urlopu macierzyńskiego<sup>5</sup>.

Spory pracownicze najczęściej dotyczą powszechnego prawa do emerytury (zob. rozdz. 5.3.1). Od dnia przejścia na emeryturę wszyscy pracownicy, od których pensji były odprowadzane składki na fundusz emerytalny przez ponad 15 lat, są przez resztę życia uprawnieni do pobierania podstawowej emerytury. Firmy, które nie odprowadzają przewidzianych ustawą składek na fundusz ubezpieczeń społecznych, oszczędzają bardzo dużo pieniędzy. Aby pokryć wszystkie rodzaje ubezpieczenia, zgodnie z przepisami obowiązującymi w tej prowincji, Yue Yuen musiał odprowadzać równowartość 11% każdej pensji. Jednak jak doniósł chiński dziennik „Wenweipo”, w przypadku jednego pracownika Yue Yuen odprowadzał tylko 27,15 juanów (3,67 euro) miesięcznie. Ponieważ pensja tej osoby wynosiła 3000 juanów (405 euro), firma powinna odprowadzać 330 juanów (44,57 euro). Jeśli firma podobnie postępowała ze składkami wszystkich pracowników, oszczędzała ponad 4 mln euro miesięcznie (Wenweipo 2014). Yue Yuen nie jest odosobnionym przypadkiem. Z wywiadów, na podstawie których powstało niniejsze badanie, wynika, że inne fabryki obuwia stosują podobne nielegalne praktyki (zob. rozdz. 5).

## 4.3 Prawo związkowe i wolność zrzeszania się

Wszystkie związki zawodowe w Chinach muszą należeć do kontrolowanej przez rząd Ogólnochińskiej Federacji Związków Zawodowych (ACFTU). Istnienie niezależnych związków zawodowych nie jest dozwolone. Ustanawiają to artykuły 4, 10 i 11 prawa związkowego, uchwalonego w 1992 roku, z poprawkami z 2001 roku. Ustawa ta nie daje ACFTU prawa do inicjowania żadnych form akcji protestacyjnych, takich jak strajk<sup>6</sup>. Trudno zatem mierzyć ACFTU według uznanych międzynarodowych standardów związkowych.

4. Art. 14 przewiduje także, że jeśli w ciągu pierwszego roku zatrudnienia danej osoby nie podpisano żadnej umowy, zatrudnienie musi zostać uznane za wiążące oraz stałe (Münzel 2012a: 2f).

5. Por. § 10, 12, 16, 23, 33, 36, 44, 53, 59 Ustawy o ubezpieczeniach społecznych z 2011 r. (Münzel 2012b: 2-9).

6. Chociaż prawo do strajku pierwotnie zapisano w konstytucji ChRL, w 1982 r. zostało ono uchylone, co uzasadniano twierdzeniem, że w socjalizmie nie ma problemów między proletariatem a kierownictwem. Prawo związkowe z 1995 r. zawiera zapisy o rozwiązywaniu konfliktów, w tym dotyczące trybunałów arbitrażowych i apelacji w sądach pracy. Nie uznaje jednak prawa do strajku (Geffken 2005: 89)

Jeśli przyjrzeć się chińskiemu prawu związkowemu, staje się jasne, że drastycznie ogranicza ono zarówno obowiązki, jak i zakres działań ACFTU<sup>7</sup>. W kwestii prawa pracowników do swobodnego zrzeszania się, to uderzające, że chociaż prawo związkowe zakazuje pracownikom tworzenia niezależnych związków zawodowych, artykuł 9 wyraźnie stwierdza, że przedstawiciele związkowi mogą być demokratycznie wybierani lub poprzez głosowanie usuwani ze stanowiska. Oznacza to, że powszechne żądania demokratyzacji ACFTU mają w istocie podstawy prawne. A pracownicy wciąż apelują o demokratycznie wybrane związki, jak np. podczas strajku w Yue Yuen. Dopóki przedstawiciele związkowi nie są wybierani bezpośrednio przez pracowników ani przed nimi nie odpowiadają, prawdziwe negocjacje zbiorowe nie są możliwe.

#### 4.4 Regulacje w sprawie negocjacji i umów zbiorowych w przedsiębiorstwach w prowincji Guangdong

W Chinach władze prowincji mają prawo wprowadzać szczególne przepisy dotyczące zatrudnienia, o ile nie kolidują one z ustawodawstwem krajowym. Ponieważ pracownicy, z którymi rozmawialiśmy w niniejszym badaniu, są zatrudnieni w prowincji Guangdong, istotne są tu lokalne porozumienia dotyczące negocjacji zbiorowych, przyjęte w 2015 roku.

Jak już wspomniano, prowincja Guangdong jest jednym z najsilniej uprzemysłowionych regionów Chin. Dlatego też często dochodzi tu do sporów pracowniczych. Samorząd prowincji, przy wsparciu pewnych organizacji praw pracowniczych, wprowadził kompleksowe przepisy dotyczące negocjacji zbiorowych, z myślą o zapobieganiu dzikim strajkom i sprzyjaniu stabilności gospodarczej. Jednak lobbyści i stowarzyszenia branżowe, przede

wszystkim wpływała Izba Handlowa z Hongkongu, zakwestionowali zapisy, które miały na celu ułatwienie prowadzenia negocjacji zbiorowych (China Labour Bulletin 2014). Lobbying okazał się skuteczny. Kilka kontrowersyjnych artykułów poprawiono, złagodzone lub nawet całkowicie odrzucono, przyjęto za to nowe, korzystniejsze dla kierownictwa zakładów (Lexology 2014). Dlatego ostateczna wersja przepisów, które weszły w życie 1 stycznia 2015 roku, okazała się znacznie mniej postępową, niż miały na to nadzieję organizacje praw pracowniczych. Kwestią szczególnie trudną do zaakceptowania dla organizacji praw pracowniczych jest zakaz prowadzenia akcji strajkowych przez cały czas trwania negocjacji zbiorowych. Pracowników pozbawia się w ten sposób najefektywniejszego środka wywierania nacisku przy stole negocjacyjnym.<sup>8</sup>

Od stycznia 2015 roku doświadczenie szybko zdążyło pokazać, że wiele firm lekceważy wprowadzone przepisy. Na przykład artykuł 19 mówi, że firmy muszą odpowiedzieć na wysuwane przez pracowników żądania negocjacji płacowych w ciągu 30 dni, na piśmie. W praktyce postulaty pracowników często są zupełnie ignorowane. Lokalne przepisy dotyczące negocjacji zbiorowych w prowincji Guangdong nie doprowadziły więc na razie, ani do poprawy sytuacji pracowników, ani do spadku liczby sporów pracowniczych.

7. Zob. art. 22, prawo związkowe z 2001 r.

8. Art. 24, lokalne przepisy w sprawie umów zbiorowych w Guangdong 2015 (Labornotes 2013: 6)

# 5. ŁAMANIE PRAW PRACOWNICZYCH W CHIŃSKIM PRZEMYŚLE OBUWNICZYM

Jakie są codzienne warunki pracy w fabrykach obuwia w Guangdong? Aby się o tym przekonać, pod koniec 2015 roku przeprowadziliśmy wywiady z 47 pracownikami z trzech fabryk butów w tej prowincji. Wszyscy pracowali w jednej z trzech następujących fabryk: Yue Yuen Industrial Holdings Limited, Stella International Industrial Holdings Limited, Panyu Lide Shoes Industry Co. Ltd.

Niestety nie mieliśmy w projekcie wystarczających funduszy, żeby przeprowadzić wywiady także z pracownikami garbarni. Po pierwsze, ośrodki produkcji skóry są położone daleko od prowincji Guangdong, przez co zainwestowanie koniecznego czasu w tworzenie kontaktów z pracownikami tej branży stawało się niewspółmiernie kosztowne. Po drugie, chociaż w Guangdong działają małe garbarnie, nie udało się nawiązać kontaktu z ich pracownikami za pośrednictwem lokalnych aktywistów.

Ponieważ liczba respondentów nie jest wysoka, a wszyscy oni pracują w strefie ekonomicznej w delcie Rzeki Perłowej w prowincji

Guangdong, wyniki naszych badań nie są reprezentatywne dla ogólnej sytuacji w chińskim przemyśle obuwniczym. Na przykład średnia roczna pensja w prowincji Guangdong plasuje się na drugim miejscu pod względem wysokości w całym Chinach (CCTV America 2015). Zatem z danych o płacach naszych respondentów niewiele można wywnioskować o poziomie płac w chińskim sektorze obuwniczym jako całości.

Kiedy ponad 50% respondentów odpowiedziało tak samo na dane pytanie, odpowiedź ta została sklasyfikowana jako „częsta”. Zgodność wśród ponad 75% badanych uznawano za „bardzo częstą”, a wśród ponad 90% – za „wyjątkowo częstą”. Na tej samej zasadzie, zgodność poniżej 50% uznawano za „niezbyt częstą”, poniżej 25% za „rzadką”, a poniżej 10% za „bardzo rzadką”.

Wywiady opierały się na kwestionariuszu, opracowanym w ramach projektu „Kupuj Odpowiedzialnie Buty” i obejmującym podstawowe standardy Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP).



Konwencje MOP, zwane także podstawowymi standardami pracy lub konwencjami podstawowymi Międzynarodowej Organizacji Pracy, to standardy społeczne w porządku handlu światowego, które mają zapewnić przyzwoite warunki pracy i odpowiednią ochronę pracownikom. Zostały sformułowane w deklaracji MOP w 1998 roku. MOP to wyspecjalizowana organizacja afiliowana przy ONZ. W konwencjach MOP ustanawiane są standardy odpowiadające „fundamentalnym zasadom i prawom” (zob. MOP 1998).

**Poza ustawodawstwem krajowym, Chiny ratyfikowały następujące z podstawowych standardów pracy MOP:**

- Nr 100 Konwencja dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości (przyjęta przez MOP w 1951 r.; ratyfikowana przez Chiny w 1990 r.)
- Nr 111 Konwencja dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu (1958; 2006)
- Nr 138 Konwencja dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia (1973; 1999)
- Nr 182 Konwencja dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci (1999; 2002)

**Chiny nie ratyfikowały następujących czterech podstawowych standardów pracy MOP:**

- Nr 29 Konwencja dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej (przyjęta przez MOP w 1930 r.)
- Nr 87 Konwencja dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych (1948)
- Nr 98 Konwencja dotycząca zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych (1949)
- Nr 105 Konwencja o zniesieniu pracy przymusowej

Następujące dodatkowe konwencje MOP są istotne w niniejszym badaniu:

- Nr 1 Konwencja dotycząca ograniczenia czasu pracy do ośmiu godzin dziennie i czterdziestu ośmiu godzin tygodniowo w zakładach przemysłowych (1919; nieratyfikowana)
- Nr 26 Konwencja dotycząca ustanowienia metod ustalania płac minimalnych (1928; 1930)
- Nr 131 Konwencja dotycząca ustalania płac minimalnych, zwłaszcza w odniesieniu do krajów rozwijających się (1970; nieratyfikowana)
- Nr 155 Konwencja dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy (1981; nieratyfikowana)

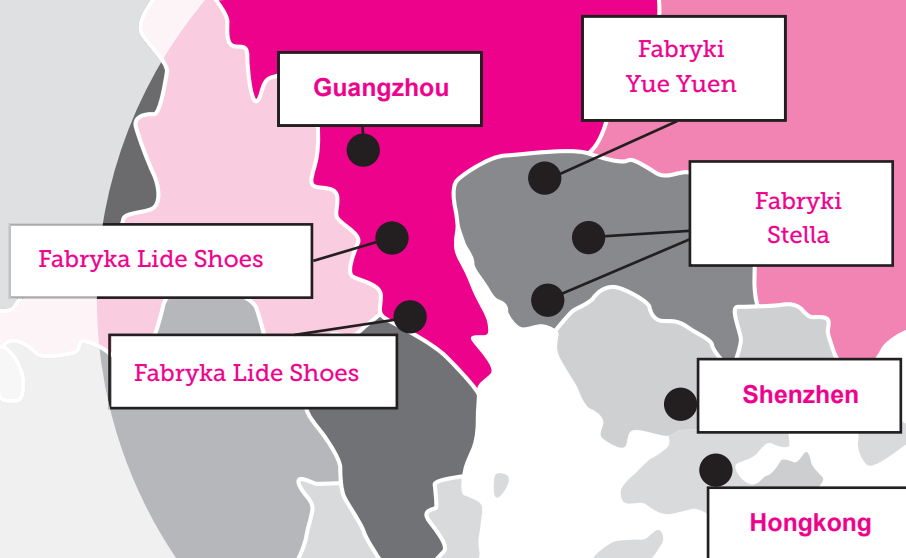
Podstawowe konwencje MOP są uznawane na arenie międzynarodowej za standardy społeczne, mające charakter uniwersalnych praw człowieka, obowiązujących wszystkie państwa.

Prawo do zatrudnienia, do sprawiedliwych i godnych warunków pracy, do wolności związkowej oraz do faktycznego uznania prawa do negocjacji zbiorowych są także zapisane w Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, przyjętym w 1966 roku. Prawo do ubezpieczenia społecznego oraz do ochrony rodziny i odpowiedniego poziomu życia także należą do tych uznanych praw człowieka.

# STUDIA PRZYPADKÓW

Tę część raportu zaczynamy od opisów firm będących właścicielami fabryk, w których zatrudnieni byli nasi respondenci, a następnie przedstawiamy szczegółowo historie dwojga z nich.

Rys 10. Badane zakłady



Źródło: opracowanie własne

## Yue Yuen Industrial Holdings Ltd.

Yue Yuen ma siedzibę w Hongkongu. Jest spółką zależną największego światowego producenta obuwia, tajwańskiej Grupy Pou Chen. W 2014 roku Yue Yuen miał więcej aktywów długoterminowych w Chinach niż w jakimkolwiek innym kraju i nadal ma fabryki w wielu chińskich prowincjach. Ma także liczne spółki zależne. Sam Yue Yuen posiada także większe zakłady produkcyjne w Indonezji i Wietnamie, oraz mniejsze w Hongkongu, Bangladeszu, Kambodży i na Tajwanie (Yue Yuen 2015c). Z roczną wartością sprzedaży powyżej 8 mld dolarów w 2014 roku Yue Yuen jest największym światowym producentem obuwia sportowego i rekreacyjnego – jego udział w globalnym rynku szacuje się na

20% (Yue Yuen 2015c). Firma powstała w 1988 roku, a w 1992 zadebiutowała na hongkońskiej giełdzie. Należące do niej fabryki produkują buty dla wielu czołowych marek sportowych, takich jak Nike, Adidas, Crocs, Reebok, Asics, New Balance, Puma, Timberland i Rockport. Ma także własną markę YYSPOITS i własną sieć sprzedaży detalicznej.

W sześciu fabrykach Yue Yuen mieszczących się w Dongguan w kwietniu 2014 roku doszło do strajku pracowników (BBC 2014). Jednym z powodów strajku było niepłacenie przez firmę świadczeń. Pracownicy nadal czekają na pokrycie zaległych składek na fundusz emerytalny i ubezpieczenia społeczne. W fabrykach firmy dochodzi do rażących przypadków łamania praw pracowniczych,

mimo że Yue Yuen przyjął politykę społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) (Yue Yuen 2015a), a także uczestniczył w kilku inicjatywach wielostronnych, m.in. kampanii „Play Fair” w 2008 roku i w wielostronnych rozmowach

w Dżakarcie w Indonezji we wrześniu 2013 roku. Indonezyjskie fabryki Yue Yuen także są zobowiązane przestrzegać Protokołu o Wolności Zrzeszania się (FOA Protocol), podpisanego przez wiele firm (np. adidas).



Kampanie solidarnościowe ze strajkującymi chińskimi pracownikami.  
Fot. SACOM Hongkong/Flickr.com

## Stella International Holdings Ltd.

Producent butów Stella International Holdings Ltd. to firma tajwańska z siedzibą w Hongkongu. Jej największą spółką zależną jest Stella International Ltd, która ma siedzibę w Dongguan w prowincji Guangdong. Stella International Ltd. ma ponad 30 własnych spółek zależnych w różnych krajach (m.in. w Indonezji). Jednak większość jej fabryk znajduje się w Chinach (Stella 2015a). Stella prowadzi także własną działalność w zakresie sprzedaży detalicznej, z oddziałami m.in. we Francji, na Filipinach i w Zjednoczonych Emiratach Arabskich. Roczna wartość sprzedaży powyżej 1,66 mld dolarów w 2014 roku uplasowała Stellę wśród dziesięciu największych producentów butów na świecie (Stella 2015a; Wenku Baidu 2015). Firma wytwarza przede wszystkim obuwie skórzane, które produkuje dla wielu marek, w tym: Clarks, Deckers, ECCO, Rockport, Timberland i Wolverine. Stella jest notowana na hongkońskiej giełdzie od 2007 roku.

Chociaż firma ma politykę CSR (Stella 2015b), w jej fabrykach w Dongguan dochodziło do licznych przypadków łamania praw pracowniczych. W marcu 2015 roku zastrajkowało od 5000 do 8000 pracowników, domagając się od Stelli zapłacenia ustawowych składek na chiński fundusz mieszkaniowy (Reuters 2015). Strajk zakończył się brutalną interwencją policji. Wielu aktywistów aresztowano, a niektórzy trafili do szpitala z ranami po ugryzieniach psów lub obrażeniami po pobiciu.

Od 2011 roku wielu pracowników dongguańskich fabryk zatruto się benzenem. Większość z nich zmarła, a ich choroby nigdy nie uznano za związaną z wykonywaną pracą. Do dziś Stella nie wypłaciła odpowiednich odszkodowań.

W listopadzie 2004 roku w fabrykach w Dongguan aresztowano siedmioro pracowników, w tym troje nieletnich, i skazano ich

na kary nawet do trzech i pół lat więzienia za niszczenie maszyn. Po wywarceniu presji przez międzynarodowe organizacje społeczeństwa obywatelskiego, w tym Clean Clothes Campaign, na duże marki, dla których produkowały fabryki Stelli, firmy te zaapelowały bezpośrednio do chińskiego rządu. Dzięki temu udało się doprowadzić do zwolnienia więźniów.

## Panyu Lide Shoes Industry Co. Ltd.

Panyu Lide Shoes Industry Co. Ltd. to tajwańska firma z siedzibą w Tajpej. W maju 2015 roku zamknęła swoją fabrykę w Panyu i przeniósła całą produkcję do Nanshy w Kantonie. Nowa fabryka w Nanshy nazywa się Lide. Mieści się na przedmieściach Kantonu, około godziny jazdy samochodem od starej fabryki. Firma nie ma strony internetowej po angielsku. Ponieważ fabrykę w Panyu zamknięto, możemy zakładać, że nazwę zmieniono na Nansha Lide Shoes Industry Co. Ltd. Wszyscy pracownicy Lide, z którymi przeprowadzono wywiady do tego badania, to byli pracownicy fabryki w Panyu, którzy byli zaangażowani w spory pracownicze przed relokacją zakładu.

O Lide nie ma dostępnych aż tylu informacji, co o znacznie większych firmach Yue Yuen i Stella. Firma powstała w 1971 roku, jest nastawiona na rynek eksportowy, a wśród marek, dla których produkuje, znajdują się Calvin Klein i Crocodile. W reakcji na plany przeniesienia fabryki, pracownicy zorganizowali trzy strajki w roku 2014 i 2015. Demonstrowali przeciwko niepłaceniu składek na ubezpieczenia społeczne i domagali się odszkodowań dla pracowników, którzy z powodu przenosin stracą pracę. Podczas ostatniego strajku, w kwietniu 2015 roku, pracownicy piketowali przez całą dobę, żeby dopilnować, by z zakładu nie wywożono maszyn (ESSG 2015). Strajk zakończył się dopiero w wyniku dużej, brutalnej operacji policji. Jeden z lokalnych działaczy został aresztowany. Mimo to strajk uznano za sukces, bo pracownicy uzyskali znaczące rekompensaty.

Konflikt w Lide często przytacza się jako przykład skutecznych rokowań zbiorowych, bo po burzliwych negocjacjach w końcu osiągnięto porozumienie. Należy jednak podkreślić, że żadnego porozumienia by nie było, gdyby wcześniej nie odbyły się masowe strajki.

## Historia Hu: brutalne pobicia i maltretowanie

Hu ma 42 lata. Przez pięć lat pracował w jednej z fabryk Yue Yuen w Dongguan. Po strajku w 2014 roku został zwolniony bez wypowiedzenia, wbrew chińskiemu prawu pracy.

Jego żona pracuje w tej samej fabryce. Mają dwoje dzieci, które chodzą do szkoły. Starsze dziecko mieszka w ich rodzinnym mieście w prowincji Syczuan, młodsze z nimi w Dongguan. Praca Hu polegała na natryskowym farbowaniu butów. Jako robotnik wykwalifikowany otrzymywał około 2900 juanów (391 euro) miesięcznego wynagrodzenia. Żeby zarobić tę sumę, musiał pracować 212 godzin w miesiącu (z czego 36 godzin w nadgodzinach). Farbowanie natryskowe to trudna, brudna i niebezpieczna praca, bo farby i lakiery zawierają trujące substancje. Hu musiał cały dzień pracować na stojąco w trujących oparach. Bywały dni, kiedy razem ze współpracownikiem farbowali 2800 butów. Jeden z jego kolegów zachorował w tym czasie na białaczkę.

W kwietniu 2014 roku, kiedy dziesiątki tysięcy pracowników Yue Yuen w Dongguan wyszło protestować przed fabryki, Hu stał na chodniku i obserwował zbliżających się policjantów bijących strajkujących pracowników<sup>9</sup>. Kiedy wyjął z kieszeni telefon komórkowy, policyjny kamerzysta podejrzewał, że robił zdjęcia. W rezultacie został odciągnięty przez kilku policjantów, którzy go kopali i bili pałkami. Potem stracił przytomność. Odzyskał przytomność na komisariacie, mając skute kajdankami ręce i stopy. Zamiast udzielić mu pierwszej

9. Aby nie wystawiać się na dalsze niebezpieczeństwa, Hu nie powiedział nam, jaką dokładnie pełnił funkcję podczas strajku. Możemy tylko zakładać, że był w niego aktywnie zaangażowany.

pomocy, policjanci ponownie brutalnie go pobili. Dopiero wtedy poważnie rannego Hu odwieziono do szpitala. Tam w pierwszej kolejności stwierdzono, że obrażenia nie zagrażają jego życiu. Następnie policjanci przykuli go do łóżka i zabronili personelowi szpitala opatrzyć mu ran. Kiedy Hu domagał się leczenia, jeden z policjantów uderzył go w głowę tak mocno, że Hu ponownie stracił przytomność. Wieczorem tego samego dnia przewieziono Hu na komisariat na przesłuchanie, podczas którego wielokrotnie go znieważano. Nie mogąc wydobyć z Hu żadnych informacji, policja zawiozła go do kliniki psychiatrycznej. Tam najpierw przez wiele godzin trzymano go na zewnątrz. Nie podano mu wody. Aby ugasić pragnienie, musiał pić własny mocz. W klinice został ponownie brutalnie maltretowany przez policję i personel. Na całą noc przykuto go do łóżka, nie mógł pić, jeść ani iść do toalety. Zwolniono go dopiero późnym popołudniem następnego dnia, kiedy jego żonie i szwagrowi udało się go odnaleźć.

Po powrocie do fabryki uznano Hu za wichrzyciela i przywódcę strajku. W efekcie 29 maja 2014 roku został zwolniony. Nigdy nie otrzymał odszkodowania ani z fabryki, ani od policji. Ze względu na delikatny charakter sprawy Hu, nie udało mu się znaleźć prawnika, który odważyłby się nią zająć.

Do dziś Hu cierpi z powodu doznanych obrażeń. Ograniczenia fizyczne, wywołane brutalnym pobiciem, nie pozwalają mu znaleźć nowej pracy. Prawie dwa lata po fakcie wciąż często dręczą go koszmary.

### Opowieść Wei: zatrucie benzenem i walka o swoje prawa

Wei ma 51 lat i pracuje w fabryce należącej do Stella International Ltd. w Dongguan. Jest pracownicą migracyjną, przyjechała tu z innego regionu Chin. Mieszka bez męża i dziecka, którzy pozostali w rodzinnych stronach.

Początkowo jej zadanie w fabryce polegało na usuwaniu resztek kleju z butów. Przez pierwsze lata pracowała 11 godzin na dobę za średnią miesięczną pensją w wysokości 3300 juanów (445 euro). Sądzi jednak, że nieprawidłowo naliczono jej nadgodziny na podstawie płacy minimalnej, a nie rzeczywistej pensji, która obejmowała także dodatki za staż i premie za wyniki. Wei ma więc zastrzeżenia, że jej wynagrodzenie za nadgodziny było naliczane po stawce znacznie poniżej ustawowych standardów. Wei nie dostała także odzieży ochronnej. Np. przez wiele dni z rzędu miała tylko jedną maskę ochronną na nos i usta, przeznaczoną najwyżej do ośmiogodzinnego użytku. W dodatku do 2014 roku substancje chemiczne, z którymi się stykała, nie były podpisane, nie miała więc jak szukać informacji o ochronie przed potencjalnym zagrożeniem.

W 2014 roku Wei coraz częściej skarżyła się na bóle i zawroty głowy oraz mdłości. Kierownictwo fabryki wystąpiło ją do lekarza, ale nigdy nie dostała wyników badania. Zaczęła pracować w innym dziale, gdzie nie miała bezpośredniego kontaktu z chemikaliami. Kiedy jednak po kilku miesiącach objawy ustąpiły, musiała wrócić na poprzednie stanowisko. Wkrótce objawy wróciły. Jedna z koleżanek powiedziała jej, że wskazują na zatrucie benzenem. Wei zgłosiła się więc do innego szpitala na badania, gdzie rzeczywiście stwierdzono podejrzenie zatrucia benzenem. Lekarz zasugerował trzymiesięczny pobyt w szpitalu w celu uzyskania dokładnej diagnozy. Zgodnie z aktualnym chińskim prawem chroniczne zatrucie benzenem może zostać sklasyfikowane jako choroba zawodowa tylko po trzymiesięcznym okresie weryfikacji. W trakcie trwania tego okresu Wei przyłączyła się do miejscowej organizacji pozarządowej, zajmującej się prawami pracowniczymi w Chinach. Dzięki nowo zdobytej wiedzy postanowiła zacząć walczyć o swoje prawa. Po trzech miesiącach zdiagnozowano u niej zatrucie benzenem jako chorobę zawodową. Teraz Wei walczy w sądach o odszkodowanie od fabryki. Wyrok w tej sprawie jeszcze nie zapadł.



## 5.1 Struktura siły roboczej

79% spośród naszych respondentów stanowiły kobiety. Rozmawialiśmy tylko z pracownicami i pracownikami dużych fabryk – niektóre z nich zatrudniają dziesiątki tysięcy ludzi. Przy takich liczbach, bez dostępu do statystyk kierownictwa, trudno ocenić dokładną proporcję płci w tych firmach. Nasi respondenci podawali tylko przybliżone szacunki odsetka kobiet wśród zatrudnionych od 60 do 80%. Możemy więc zakładać, że kobiet pracujących w tym sektorze jest wciąż więcej niż mężczyzn, pomimo że liczba pracowników w chińskich fabrykach obuwia generalnie spada (zob. rozdz. 3.5.2).

Średnia wieku naszych rozmówców wynosiła 42 lata. Najmłodsza osoba miała 18 lat, a najstarsza 53. Niektórzy respondenci wspominali, że coraz częściej zatrudnia się starszych ludzi, bo fabryki mają dziś trudności z przyciągnięciem młodych pracowników. Rozmawialiśmy np. z ośmioma pracownikami fabryki Yue Yuen, którzy byli w niej zatrudnieni dopiero od kilku miesięcy. Siedmioro z nich miało od 40 do 50 lat. Wydaje się więc, że średnia wieku pracowników fabryk rośnie. To może wyjaśniać, dlaczego akcje protestacyjne coraz częściej skupiają się na kwestii ubezpieczeń społecznych, szczególnie emerytur.

Większość respondentów (91% badanych)<sup>10</sup> była zamężna lub żonata i miała dzieci (83%)<sup>11</sup>. Mimo chińskiej polityki jednego dziecka, obowiązującej od lat 80. XX wieku, 15 badanych miało dwoje dzieci, a 4 innych – troje. Ci pracownicy potrzebowali więcej czasu wolnego od pracy, żeby wychowywać dzieci, a także pieniędzy na ich utrzymanie.

## 5.2 Wyniki wywiadów

### 5.2.1 Zakaz pracy przymusowej

Konwencja MOP nr 29, przyjęta w 1930 roku, definiuje pracę przymusową jako „wszelką pracę lub usługi wymagane od jakiejś osoby pod groźbą jakiejkolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie”. Konwencja nr 105 zakazuje stosowania pracy przymusowej i obowiązkowej „jako metody mobilizowania albo wykorzystania siły roboczej dla celów rozwoju gospodarczego”. Wynika stąd, że niedobrowolna praca w nadgodzinach jest złamaniem tych konwencji.

Chociaż Chiny żadnej z nich nie ratyfikowały, chińskie prawo pracy z 1995 roku mówi, że czas pracy powinien być ograniczony do maksymalnie ośmiu godzin dziennie i 44 godzin tygodniowo. Dodatkowo pracownicy mogą dobrowolnie zdecydować się na nadgodziny w wymiarze 3 godzin dziennie i maksymalnie 36 godzin miesięcznie<sup>12</sup>. Chińscy pracownicy mają więc prawo odmówić nadgodzin. Mimo to 25 naszych respondentów (52% badanych) twierdziło, że zmuszano ich do pracy w nadgodzinach.

Kary za odmowę obejmowały ostrzeżenia dyscyplinarne, potrącenia dodatków z pensji, degradację na niższe stanowiska i zniewagi słowne. Wiele osób twierdziło, że pieniądze za godziny nadliczbowe są im niezbędne i stanowią istotną część ich normalnej pensji. Dlatego niektórzy respondenci nie czuli się zmuszani do pracy w nadgodzinach, nawet jeśli pracowali przez ponad 30 dodatkowych godzin w miesiącu. Prawie wszyscy z badanych twierdzili, że panuje tendencja, by nadgodzin było mniej, bo fabryki dostają mniej zamówień. Obcinanie nadgodzin jest także wykorzystywane jako kara. Podstawowe pensje są tak niskie, że ograniczenie nadgodzin oznacza istotne zmniejszenie wysokości płac.

10. Dwie osoby nie odpowiedziały na pytanie o stan cywilny, a dwie odpowiedziały, że są stanu wolnego.

11. Na pytanie o dzieci nie odpowiedziały 4 z 47 osób, a 4 inne stwierdziły, że są bezdzietne.

12. Zob. art. 36, 41 prawa pracy z 1995 r. (Münzel 2012c: 5).

### 5.2.2 Zakaz pracy dzieci

Chiny ratyfikowały Konwencję MOP nr 138, która zakazuje pracy dzieci i określa minimalny wiek dopuszczenia do zatrudnienia na 15 lat (MOP RfC). Chińskie prawo pracy (1995) oraz regulacje zakazujące pracy dzieci (2002) idą jeszcze dalej. Definiują jako pracę dzieci zatrudnianie osób poniżej 16 roku życia – tym samym go zakazując.

Spośród naszych rozmówców 34 osób (72% badanych) twierdziło, że w ich fabryce nie pracują żadne dzieci poniżej 16 roku życia. 10 osób (21% badanych) nie było pewnych, a tylko 3 osoby (6%) miały pewność, że w ich fabryce dochodzi do zatrudniania dzieci. Praca dzieci nie jest więc zjawiskiem powszechnym, przynajmniej nie w badanych przez nas fabrykach.

Chińskie prawo definiuje „młodych pracowników” jako osoby od 16 do 18 roku życia. Chiny ratyfikowały Konwencję MOP nr 182, a także towarzyszące jej Zalecenie MOP nr 190, kładące nacisk na szczególną ochronę pracowników w wieku od 16 do 18 lat. Jednak ani chińskie prawo krajowe, ani przepisy prowincji Guangdong nie obejmują zakazów ani ograniczeń dla młodych pracowników w zakresie np. nadgodzin czy nocnych zmian. Inne chińskie prowincje (np. Zhejiang i Jiangsu) takie ograniczenia wprowadziły.

Sześcioro respondentów (13% badanych) stwierdziło, że młodzi pracownicy w ich fabryce pracują na nocnych zmianach; 16 osób (34% badanych) nie znało odpowiedzi na to pytanie. Wynikałoby z tego, że nocne zmiany dla młodych pracowników nie są powszechną praktyką. 20 badanych (43%) podało, że nastoletni pracownicy pracują w nadgodzinach, natomiast 27 osób (57% badanych) nie było tego pewnych. Nie wydaje się zatem, żeby młodych pracowników przemysłu obuwniczego w prowincji Guangdong powszechnie dotyczył nadmiernie długi czas pracy.

### 5.2.3 Zakaz dyskryminacji w miejscu pracy

Chiny ratyfikowały zarówno Konwencję MOP nr 100, jak i Konwencję nr 111. Ta pierwsza mówi: „jednakowe wynagrodzenie dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości stosuje się do stawek wynagrodzenia, ustalonych bez dyskryminacji opartej na płci”. W Konwencji nr 111 dyskryminacja jest zdefiniowana jako „wszelkie rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie (...), które powoduje zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia (...)”.

W naszej ankiecie pytaliśmy tylko o dyskryminację ze względu na płeć. 43 respondentów (91% badanych) stwierdziło, że z wyjątkiem pewnych ciężkich prac fizycznych mężczyźni i kobiety wykonują te same zadania. Tylko dwie osoby (4% badanych) podało, że mężczyźni i kobiety otrzymują różne wynagrodzenie za tę samą pracę. Dwie osoby powiedziały także, że dochodzi do przypadków molestowania seksualnego. Wszyscy respondenci zgodzili się, że nie było niezgodnych z prawem zwolnień pracownic w ciąży.

Jednak odpowiedzi na pozostałe pytania były już mniej krzepiące. Tylko 25 respondentów (53% badanych) stwierdziło, że kobiety mają zagwarantowany płatny urlop macierzyński. Zaś 9 z tych 25 podało, że podczas urlopu macierzyńskiego pensje są obliczane jako procent płacy minimalnej, a nie średniej płacy, jak przewiduje prawo. 9 osób (19% badanych) mówiło, że kierownictwo nie traktuje kobiet i mężczyzn jednakowo, a 14 (30% badanych), w tym 12 kobiet, stwierdziło, że same były obiektem zniewag słownych.

### 5.2.4 Prawo do zrzeszania się i negocjacji zbiorowych

Chiny nie ratyfikowały Konwencji MOP nr 87 (1948) dotyczącej wolności związkowej, ani Konwencji MOP nr 98 (1949) dotyczącej rokowań zbiorowych (MOP RfC). Chińskie

ustawodawstwo związkowe i regulacje prowincji Guangdong dotyczące negocjacji zbiorowych przedstawiono w rozdziale 4. Najważniejsza różnica między prawem chińskim a konwencjami MOP polega na tym, że konwencje przewidują, iż organizacje pracowników mają „prawo do opracowywania swych statutów i regulaminów wewnętrznych, swobodnego wybierania swych przedstawicieli, powoływania swego zarządu oraz układania swego programu działania” (MOP, Konwencja nr 87). Chińscy pracownicy nie mogą zakładać niezależnych związków, a jedynie wstępować do kontrolowanej przez rząd Ogólnochińskiej Federacji Związków Zawodowych (ACFTU).

16 spośród badanych (34%) stwierdziło, że w ich fabryce nie ma związku zawodowego, a kolejne 15 osób (31% badanych) nie było pewne, czy taki związek działa u nich, czy nie. 43 respondentów stwierdziło, że nie wie, jak wybierani są przedstawiciele związkowi. 37 z nich (79% badanych) było świadkami strajków i interwencji policji w swoich fabrykach. Jednak związek zawodowy nie odegrał głównej roli ani w organizowaniu strajku, ani we wspieraniu pracowników, którzy w wyniku udziału w akcji protestacyjnej zostali oskarżeni o łamanie prawa. Wyniki naszej ankiety pokazują, że ACFTU albo nie jest obecna w badanych fabrykach, albo ignoruje swoje statutowe obowiązki.

Po zapoznaniu się z prawami i obowiązkami prawdziwych związków zawodowych, 34 respondentów (72% badanych) zgodziło się, że potrzebują w fabryce zarówno związku, jak i negocjacji zbiorowych, aby móc walczyć o wyższe pensje i lepsze warunki pracy.

### 5.2.5 Godne płace

Chiny ratyfikowały Konwencję MOP nr 28 (1928) dotyczącą płac minimalnych, a także włączyły paragraf o płacy minimalnej do prawa pracy z 1995 roku (MOP RfC)<sup>13</sup>.

W fabrykach Yue Yuen i Stelli na miesięczne wynagrodzenie składają się trzy elementy: pensja podstawowa, płaca za nadgodziny oraz różne przewidziane prawem dodatki. Pensja podstawowa jest zwykle bliska regionalnej płacy minimalnej. W 2015 roku miesięczna płaca minimalna w mieście Dongguan w prowincji Guangdong wynosiła 1510 juanów (203 euro), tyle samo co pensja podstawowa w Yue Yuen. W fabryce Stelli pensja podstawowa była nieco wyższa – 1600 juanów (216 euro). Ponieważ ze względu na zmniejszającą się ilość zamówień mniej jest pracy w nadgodzinach, a dodatki można obcinać z powodów dyscyplinarnych, pensje pracowników w poszczególnych miesiącach mogą być bardzo różne. Ponadto obliczanie dodatków jest skomplikowane i nie figuruje na pasku wypłat, przez co pracownikom jest trudno stwierdzić, czy wypłacono im właściwą kwotę.

W fabryce Lide stosowano inny system płacowy. Pracownicy mieli albo stałą miesięczną pensję, albo pracowali na akord. Dlatego pracownikom nie płacono za nadgodziny 150% czy 200% normalnej stawki, nawet jeśli pracowali znacznie dłużej niż osiem godzin dziennie.

Średnia miesięczna pensja respondentów wynosiła 3033 juany (410 euro). Wszyscy badani stwierdzili, że otrzymują paski wypłaty oraz same płace w terminie. Wielu jednak mówiło, że wynagrodzenie za nadgodziny naliczono na podstawie ustawowej płacy minimalnej bez dodatków (zob. rozdz. 5.2.4). Większość respondentów nie wiedziała, że jest to niezgodne z chińskim prawem.

W wyniku wzmoczonych akcji protestacyjnych w ostatnich latach, zwłaszcza w dużych fabrykach w 2014 i 2015 roku, większość zakładów odprowadza już składki na ubezpieczenie społeczne i fundusze emerytalne pracowników. 45 respondentów (96% badanych) potwierdziło, że ich składki są płacone. Jeśli jednak spojrzymy na niepłacone wcześniej

13. Zob. art. 48 prawa pracy z 1995 r. (Münzel 2012c: 6).



składki, wyłania się zupełnie inny obraz. Wielu badanych podało, że ich fabryka nie uiściła jeszcze zaległych składek. A ma to zasadnicze znaczenie, zwłaszcza dla starszych pracowników. Ustawa o ubezpieczeniach społecznych z 2010 roku przewiduje, że tylko emeryci, którzy płacili składki na rządowy program emerytalny przez co najmniej 15 lat, dostaną państwową emeryturę.

Chiny nie ratyfikowały Konwencji MOP nr 131 (1970) dotyczącej ustalania płac minimalnych (MOP RfC). Prawo pracy z 1995 roku mówi tylko, że przy ustalaniu i rewaloryzacji płacy minimalnej należy wziąć pod uwagę koszty życia, średnią pensję w społeczeństwie, produktywność, sytuację w zatrudnieniu oraz różnice regionalne<sup>14</sup>. Jednak ani obecna płaca minimalna, ani średnie pensje przedstawione powyżej, nie spełniają potrzeb ani aspiracji pracowników.

Z wywiadów wynika, że do zaspokojenia podstawowych potrzeb, pracownicy potrzebowaliby średniej płacy w wysokości 4349 juanów (590 euro) miesięcznie. To znacznie więcej, niż wynosi kwota obliczona przez Asia Floor Wage Alliance, która ustaliła godną płacę na 3132 juany (376 euro) miesięcznie. Była to jednak kwota wyliczona dla całych Chin. Koszty życia w prowincji Guangdong są wyższe niż średnie koszty życia w kraju, a co więcej – w ciągu ostatnich dwóch lat wzrosły.

### 5.2.6 Czas pracy

Chociaż Chiny nie ratyfikowały żadnej z konwencji MOP dotyczących czasu pracy, chińskie prawo jest w tej kwestii znacznie bardziej rygorystyczne niż na przykład Konwencja MOP nr 1, która przewiduje nie więcej niż 48 godzin pracy w tygodniu. Także jeśli chodzi o nadgodziny, chińskie prawo jest bardziej postępowe od Konwencji MOP nr 1, która zaleca wynagrodzenie za nie w wysokości minimum 125% płacy podstawowej<sup>15</sup>. Chińskie przepisy przewidują stawkę za nadgodziny w wysokości

150% normalnej stawki w dni powszednie, 200% w weekendy i 300% w święta państwowe.

Jednak w praktyce fabryki regularnie te przepisy łamią. Respondenci pracowali średnio 10,6 godzin dziennie; mediana wynosiła 11 godzin. Tylko 9 osób (19% badanych) miało ośmiogodzinny dzień pracy, a 10 osób (21% badanych) pracowało przez ponad 11 godzin dziennie.

### 5.2.7 Bezpieczeństwo i higiena pracy

W 1981 roku Chiny ratyfikowały Konwencję MOP nr 155 dotyczącą bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy (MOP RfC). Konwencja ta ma na celu „zapobieganie wypadkom i uszczerbkom na zdrowiu wynikającym z wykonywanej pracy, związanym z pracą lub występującym w procesie pracy, przez zmniejszenie w takim stopniu, w jakim jest to racjonalnie praktyczne, przyczyn zagrożeń związanych ze środowiskiem pracy”. Chińskie prawo pracy z 1995 roku także obejmuje daleko idące regulacje w zakresie BHP<sup>16</sup>.

Jednak w przemyśle obuwniczym przepisy te nie są zwykle wdrażane. 36 respondentów (77% badanych) twierdziło, że warunki ich pracy są uciążliwe z powodu takich czynników jak niewystarczająca wentylacja, wysoka temperatura, hałas i niebezpieczne maszyny. 29 osób (62% badanych) musiało pracować albo na stojąco, albo siedząc na niewygodnych stołkach. Wskazuje to, że złe warunki pracy są powszechnym zjawiskiem w badanych fabrykach.

Chiny ratyfikowały także Konwencję MOP nr 170 (1990) dotyczącą bezpieczeństwa przy używaniu substancji chemicznych w pracy (MOP RfC). Spośród badanych przez nas pracowników, 31 osób (61%) pracowało z chemikaliami. Ale jedynie 16 osób (34% badanych) poinformowano o potencjalnych zagrożeniach związanych z kontaktem z tymi substancjami. Co więcej, pracownicy fabryki Stelli twierdzili, że chemikalia nie były podpisane.

14. Zob. art. 49 prawa pracy z 1995 r. (Münzel 2012c: 6).

15. „(...) Stawki płac za godziny nadliczbowe będą powiększone o co najmniej 25% w stosunku do płacy normalnej” (Konwencja MOP nr 1).

16. Zob. art. 52 prawa pracy z 1995 roku (Münzel 2012c: 17).

Tylko 8 respondentów (17% badanych) odbyło regularne szkolenia BHP. Ponadto odzież ochronna często jest niewystarczająca. Na przykład masek ochronnych zabezpieczających drogi oddechowe nie powinno się używać dłużej niż przez 8 godzin. Jednak respondenci z fabryki Stelli twierdzili, że dawano im tylko jedną lub dwie maski na tydzień.

26 respondentów (55% badanych) podało, że oni sami lub ich koleżanki i koledzy już doświadczyli problemów zdrowotnych na tle zawodowym. Do najczęstszych chorób zawodowych należy zatrucie benzenem oraz choroby skóry wywołane regularnym kontaktem z chemikaliami. 30 respondentów (64% badanych) poinformowało, że albo oni sami, albo ktoś z ich współpracowników, odniósł obrażenia związane z wykonywaną pracą. Najczęstsze były urazy dłoni i obrażenia spowodowane przez maszyny do produkcji butów. Tylko 13 respondentów (27% badanych) twierdziło, że w ich fabryce podjęto kroki w kierunku poprawy standardów BHP.

Wszyscy nasi rozmówcy mieszkali poza terenem fabryk, ale w dni powszednie jadali w zakładowej stołówce. 34 respondentów (72%) musiało płacić za te posiłki z własnej kieszeni, a 36 osób (77%) twierdziło, że jedzenie nie jest dobre. 11 osób (23%) skarżyło się na zły stan sanitarny toalet, a 7 osób (15%) podało, że ich fabryka nie zapewnia pitnej wody.

### 5.2.8 Wiążące prawnie umowy zatrudnienia

Chińska Ustawa o umowach pracowniczych z 2008 roku przewiduje, że pracownicy mają prawo do umowy na czas nieokreślony, kiedy przepracowali u tego samego pracodawcy co najmniej 10 kolejnych lat. Wszyscy respondenci mieli pisemne umowy zatrudnienia. Pracownicy w fabryce Yue Yuen i Stelli, którzy byli zatrudnieni od ponad 10 lat, mieli umowy na czas nieokreślony. Inaczej wyglądało to w przypadku fabryki Lide. Po zamknięciu fabryki w Punyi żadnego z jej byłych pracow-

ników nie przeniesiono do nowej fabryki w Nanshy, oddalonej o około godzinę drogi.

Ustawa o umowach pracowniczych z 2008 roku zakazuje pracodawcom pobierania jakichkolwiek opłat w momencie zatrudniania pracownika. Jednak 8 respondentów (17% badanych) podało, że musiało wnieść pewne opłaty, głównie za badania lekarskie.

### 5.2.9 Rekompensata za przeniesienie

Kwestia relokacji dotyczy głównie fabryki Lide<sup>17</sup>. Pracownicy po raz pierwszy usłyszeli o planach przeniesienia produkcji w 2014 roku. Nie poinformowano ich o tym oficjalnie – informacje wyciekły nieoficjalnymi kanałami. W odpowiedzi pracownicy strajkowali od grudnia 2014 do kwietnia 2015 roku, domagając się przyzwoitych odpraw. W międzynarodowych mediach pojawiło się wiele doniesień o tym strajku, powszechnie uważanym za zwieńczony sukcesem. Dlatego przyjrzymy się teraz bliżej sytuacji pracowników Lide.

Rozmawialiśmy z 13 pracownikami Lide (10 kobietami i 3 mężczyznami), których średnia wieku wynosiła 42 lata. Wiek emerytalny dla kobiet w Chinach wynosi 50 lat, dla mężczyzn 55 lat. Pomimo, że średnia wieku w przemyśle obywatelskim rośnie, starszym pracownikom trudno znaleźć zatrudnienie. Dlatego państwowe emerytury i rekompensaty są dla nich bardzo istotną kwestią.

Jak już wspomniano, tylko osoby, które wpłacały na państwowy fundusz emerytalny przez co najmniej 15 lat, są uprawnione do państwowych programów emerytalnych. Ponieważ Lide nie opłacał składek wielu swoim pracownikom, strajkujący domagali się od fabryki wypłaty tego prawnego obowiązku, wynikającego z Ustawy o ubezpieczeniach społecznych, i zapłaty zaległych składek. Pracownicy bali się, że właściciele, po relokacji, założą nową firmę i unikną odpowiedzialności.

17. Po zakończeniu wywiadów, w lutym 2016 r. fabryki Stelli w Dongguanie zamknięto, przenosząc produkcję do innych krajów Azji Południowo-wschodniej (Xinhuanet 2016). Likwidacja dotknęła bezpośrednio 1900 pracowników, wśród nich także tych, z którymi rozmawialiśmy do celów tego raportu. W chwili kończenia prac redakcyjnych nad raportem nie dało się jeszcze przewidzieć, czy i w jakim stopniu pracownicy otrzymają należne odprawy.

Chińskie przepisy dotyczące rekompensat określa Ustawa o umowach pracowniczych z 2008 roku, która m.in. stwierdza, że pracownicy mają prawo do odprawy. Za każdy przepracowany rok pracodawca musi im wypłacić miesięczną pensję w wysokości średniej pensji danego pracownika w ostatnim roku przed zwolnieniem<sup>18</sup>. Lide zgodził się na odprawy, ale usiłował zapłacić jak najmniej. Początkowo firma obstawała przy naliczaniu odpraw za nie więcej niż pięć lat pracy, po 68 euro za rok. Dopiero po drugim strajku Lide zgodził się zapłacić za sześć lat po stawce opartej na średnim miesięcznym wynagrodzeniu. Zgodnie z krajowym prawem i przepisami regionalnymi, niektórzy pracownicy domagali się dodatkowych rekompensat za różne niewypłacone dodatki, np. za pracę w wysokiej temperaturze, fundusz mieszkaniowy i płatny urlop wypoczynkowy. Firma nie zgodziła się na te żądania, ale pracownicy jednogłośnie uznali, że są zadowoleni z wyników negocjacji. Akcja protestacyjna pracowników Lide jest zatem dobrym przykładem pomyślnie zakończonych protestu społeczeństwa obywatelskiego, któremu sprzyjały przepisy prawa pracy.

Przypadek Lide pokazuje wyraźnie, jak firmy próbują wykorzystać relokację i likwidację fabryk, aby uchylić się od odpowiedzialności wobec zatrudnianych osób. W obronie swoich praw, pracownicy muszą użyć wszystkich dostępnych środków: zarówno drogi prawnej, jak i strajków.

### 5.3 Wnioski

Spośród trzech fabryk zbadanych na potrzeby tego raportu, warunki pracy były najgorsze w fabryce Lide. Ponieważ zakład ten zlikwidowano, a pracownicy otrzymali przyzwoite odprawy, sprawę można więc uznać za zamkniętą.

Mimo to w pozostałych fabrykach, a także w całym przemyśle obuwniczym, pilnie potrzebna jest poprawa warunków pracy. Pozostało wiele nierozwiązanych problemów: przymusowe nadgodziny, zaniżane wbrew prawu stawek za nadgodziny, niewystarczająca ochrona młodych pracowników, brak prawa do strajku, niekompetentne państwowe związki zawodowe, wykorzystanie państwowych sił porządkowych do tłumienia sporów pracowniczych, niskie płace, niewystarczająca ochrona BHP i brak szkoleń dla pracowników w tym zakresie, niepłacenie składek na ubezpieczenia społeczne oraz niesprawiedliwe odprawy.

Dlatego pilnie zalecamy, aby Chiny ratyfikowały i wdrożyły Konwencję MOP nr 87 dotyczącą swobody zrzeszania się oraz Konwencję MOP nr 98 dotyczącą prawa do rokowań zbiorowych. Pracownicy powinni mieć zagwarantowane ustawowo prawo do zakładania i prowadzenia niezależnych związków zawodowych. Zalecamy także, aby samorząd regionalny prowincji Guangdong zapewniał lepszą ochronę młodym pracownikom, np. wprowadzając dla nich zakaz pracy w nadgodzinach, na wzór tego obowiązującego w Zhejiang i Jiangsu. Problem pracy przymusowej można naszym zdaniem rozwiązać tylko jeżeli pracownicy chińskiego przemysłu obuwniczego będą otrzymywać godną płacę za ośmiogodzinny dzień pracy.

Po stronie pozytywów należy wymienić fakt, że obowiązujący obecnie w Chinach szereg przepisów umożliwiających pracownikom uzyskanie prawnego zadośćuczynienia za naruszenia ich praw. Ponadto z naszych ustaleń wynika, że mężczyźni i kobiety otrzymują na ogół za tę samą pracę równe wynagrodzenie, praca dzieci nie jest już powszechną praktyką w przemyśle obuwniczym, a większość pracowników ma odpowiednie, zgodne z prawem umowy.

18. Zob. art. 47 Ustawy o umowach pracowniczych z 2008 r. (Münzel 2012a: 8).

# 6. REKOMENDACJE

Wyniki badań przedstawione w rozdziale 5 wyraźnie pokazują, że łamanie praw pracowniczych jest w chińskim przemyśle obuwniczym zjawiskiem powszechnym. Jedynym sposobem poprawy standardów społecznych i ekologicznych oraz zapewnienia ich długoterminowego przestrzegania jest podjęcie działań w całym łańcuchu dostaw. Z pełnym zdecydowaniem kierujemy zatem następujące rekomendacje do pięciu różnych grup: fabryk obuwniczych, firm – właścicieli marek, inicjatyw wielostronnych, chińskiego rządu oraz rządów państw członkowskich Unii Europejskiej.

## Rekomendacje dla kierownictwa fabryk obuwniczych:

1. Należy podnieść pensję podstawową za ośmiogodzinny dzień pracy. Pracownicy nie powinni być skazani na pracę w nadgodzinach, żeby uzyskać godną płacę.
2. Należy wypłacać wszystkie bez wyjątku ustawowe dodatki i świadczenia.
3. Nie należy stosować cięć wynagrodzeń jako środka dyscyplinarnego.
4. Należy ścigać i karać za zniewagi słowne i maltretowanie fizyczne.
5. Wszystkie formy zachowań seksistowskich w fabrykach powinny zostać zakazane.
6. Wszystkie wykorzystywane w produkcji środki chemiczne powinny być podpisane, tak by zapewnić niezbędne informacje o ich klasyfikacji i potencjalnych zagrożeniach. Należy stosować wszystkie odpowiednie środki ostrożności BHP.
7. Pracownikom należy zapewnić odpowiednie szkolenia BHP, a także odzież ochronną.
8. Pracownicy, którzy cierpią na choroby zawodowe lub doznali urazów w miejscu pracy, powinni być stosownie traktowani i otrzymać odpowiednie odszkodowanie.
9. Jedzenie w stołówce zakładowej powinno być zdrowe i mieć przystępne ceny. Kwatery mieszkalne dla pracowników powinny spełniać ich potrzeby, a także standardy higieny.

## Rekomendacje dla firm – właścicieli marek obuwia:

1. Firmy powinny wywierać wpływ na fabryki by wypełniały powyższe zalecenia.
2. Firmy powinny działać z należytą starannością w swoich globalnych łańcuchach dostaw. Zgodnie z Wytycznymi ONZ w sprawie biznesu i praw człowieka firmy powinny rozpoznawać wszelkie negatywne skutki swoich praktyk biznesowych i im przeciwdziałać.
3. Firmy powinny wyjść z inicjatywą współpracy z lokalnymi związkami zawodowymi i organizacjami pozarządowymi w celu monitorowania naruszeń prawa pracy i prawa ochrony środowiska w fabrykach swoich dostawców.
4. Firmy powinny naciskać swoich dostawców, by ci zapewniali pracownikom godne płace; i włączyć tę politykę do własnych praktyk cenowych.
5. Firmy powinny zapewniać pomoc pracownikom fabryk swoich dostawców, którzy są tam niesprawiedliwie traktowani.

6. Firmy powinny przekonywać rządy krajów producenckich, by nie tłumili akcji protestacyjnych w fabrykach brutalnymi działaniami policji ani nie ścigały sędownie działaczy pracowniczych i nie uznawały ich działalności za niezgodną z prawem.

#### Rekomendacje dla inicjatyw wielostronnych:

1. Inicjatywy, które monitorują naruszenia prawa pracy i prawa ochrony środowiska, powinny naciskać na rządy, kierownictwo fabryk oraz firmy obuwnicze, by te wprowadzały w życie powyższe zalecenia.

2. Inicjatywy wielostronne powinny mieć regularny kontakt z lokalnymi związkami zawodowymi i organizacjami pozarządowymi, aby zapewnić monitorowanie praktyk rządów, kierownictwa fabryk i firm obuwniczych.

3. Inicjatywy wielostronne powinny zapewniać pomoc pracownikom niesprawiedliwie traktowanym w fabrykach dostawców.

4. Inicjatywy wielostronne powinny prowadzić międzynarodowe i regionalne kampanie, mające na celu ujawnienie niezgodnych z prawem działań rządów, fabryk i firm.

5. Inicjatywy wielostronne powinny zapewniać szkolenia dla pracowników, wzmacniające ich pozycję i inspirujące do walki w obronie swoich praw i interesów.

#### Rekomendacje dla chińskiego rządu:

1. Należy w pełni wdrożyć istniejące prawo. W tym celu należy podjąć następujące kroki, aby umożliwić pracownikom korzystanie z należnych im praw:

- Należy zapewnić wszystkim pracownikom dostęp do darmowych porad prawnych, albo poprzez instytucje rządowe, albo organizacje pozarządowe.

- Należy natychmiast uchylić regionalne prawa i przepisy, które kolidują z prawem federalnym i działają na niekorzyść pracowników.

- Należy poprawić egzekwowanie orzeczeń sądów, zwłaszcza dotyczących rekompensat dla pracowników.

2. Inspektoraty pracy i ochrony środowiska należy wyposażyć w więcej zasobów, zarówno finansowych, jak i kadrowych. Zespoły inspektorów powinny otrzymać większe uprawnienia do egzekwowania przepisów.

3. Regulacje zakazujące pracy w nadgodzinach dla młodych pracowników powinny być integralną częścią prawa pracy, a także dalszych odpowiednich przepisów.

4. Pracownikom należy otwarcie umożliwić, poprzez przepisy prawa, zakładanie związków zawodowych i prowadzenie ich działalności, niezależnie od ACFTU (Ogólnochińskiej Federacji Związków Zawodowych) i innych państwowych lub kontrolowanych przez państwo instytucji.

5. Pracownicy powinni mieć prawo do strajku. Brutalne tłumienie strajków przez policję należy potępić.

6. Należy podnieść płace minimalne, aby umożliwić pracownikom osiągnięcie wyższego poziomu życia i zapewnić im godną płacę.

7. Lokalne oddziały instytucji odpowiedzialnych za ubezpieczenia społeczne powinny domagać się od fabryk płacenia wszystkich należnych składek.

8. Specjalne regulacje powinny obejmować jasne zasady relokacji produkcji, aby lepiej chronić prawa i interesy pracowników.

#### Rekomendacje dla państw członkowskich UE:

1. Państwa członkowskie UE powinny wdrożyć Wytyczne ONZ w sprawie biznesu i praw człowieka.
2. Państwa członkowskie UE powinny stworzyć krajowe plany działania, zobowiązujące rząd i firmy do ochrony praw człowieka.
3. Państwa członkowskie UE powinny zreformować działanie krajowych punktów kontaktowych OECD, aby mogły one lepiej zapewniać przestrzeganie Wytycznych OECD i standardów praw człowieka.
4. Państwa członkowskie UE powinny stworzyć lub udoskonalić procedury składania i rozpoznawania skarg ofiar łamania praw pracowniczych i praw człowieka.
5. Państwa członkowskie UE powinny stworzyć ramy prawne, aby przeciwdziałać niezgodnym z prawem praktykom biznesowym, a także naruszeniom prawa przez międzynarodowe korporacje.
6. Państwa członkowskie UE powinny pomóc w tworzeniu inicjatyw wielostronnych skupiających się na produkcji skóry i obuwia. Za model takiej inicjatywy może służyć Partnership for Sustainable Textiles w Niemczech.



## 7. BIBLIOGRAFIA

- ABMA Advances in Business Management and Administration (2014):** Emerging World Leather Trends and Continental Shifts on Leather and Leather Goods Production, URL: [goo.gl/UvwAZn](http://goo.gl/UvwAZn) (data dostępu: 15.05.2015)
- APICCAPS (2014)** World Footwear Yearbook (2014), Portuguese Shoes, s. 8, 46.
- APICCAPS (2015)** World Footwear Yearbook (2015), Portuguese Shoes, s. 48.
- Ban Benzene Campaign (2015):** Benzene Poisoning in China, URL: [goo.gl/yVvjHS](http://goo.gl/yVvjHS) (data dostępu: 9.03.2016)
- BBC (2015):** China's Yue Yuen Shoe Factory Workers in Large Strike, URL: [www.bbc.com/news/world-asia-china-27033186](http://www.bbc.com/news/world-asia-china-27033186) (data dostępu: 9.03.2016)
- BBC (2014):** Stakes Rise in Strike at China's Yue Yuen Shoe Factories, URL: [www.bbc.com/news/blogs-china-blog-27163254](http://www.bbc.com/news/blogs-china-blog-27163254) (data dostępu: 9.03.2016)
- CBI Ministry of Foreign Affairs (2015):** CBI Trade Statistics: Footwear sector in Europe, s. 4. URL: [goo.gl/IyZTOc](http://goo.gl/IyZTOc) (data dostępu: 9.03.2016)
- CCTV America (2015):** The Best and Worst of China's Urban Annual Salary Report, URL: [goo.gl/MqqyHE](http://goo.gl/MqqyHE) (data dostępu: 9.03.2016)
- China Briefing (2010):** Understanding Chinas Social Security System, URL: [www.china-briefing.com/news/2010/09/14/chinas-social-security-system.html](http://www.china-briefing.com/news/2010/09/14/chinas-social-security-system.html) (data dostępu: 9.03.2016)
- China Briefing (2013):** Dongguan, the World's Factory in Transition, URL: [www.china-briefing.com/news/2013/02/27/dongguan-the-worlds-factory-in-transition-part-i.html](http://www.china-briefing.com/news/2013/02/27/dongguan-the-worlds-factory-in-transition-part-i.html) (data dostępu: 9.03.2016)
- China Labour Bulletin (2005):** Release and Sentence Reductions for Stella Shoe Factory Workers, URL: [www.clb.org.hk/en/content/release-and-sentence-reductions-stella-shoe-factory-workers](http://www.clb.org.hk/en/content/release-and-sentence-reductions-stella-shoe-factory-workers) (data dostępu: 9.03.2016)
- China News (2014):** The Daliangshan Child Labour: Working in City at Least can feed Myself, Why not let me go, URL: [www.chinanews.com/edu/2014/01-26/5780896.shtml](http://www.chinanews.com/edu/2014/01-26/5780896.shtml) (data dostępu: 9.03.2016)
- China Daily (2015):** Robot Factories China's Answer to Labour Shortage, URL: [www.china-daily.com.cn/bizchina/2015-05/08/content\\_20659833.htm](http://www.china-daily.com.cn/bizchina/2015-05/08/content_20659833.htm) (data dostępu: 9.03.2016)
- China Labour Bulletin (2014):** Supporting Guangdong Provincial Government to Implement the Corporate Collective Bargaining System. URL: <http://bit.ly/2cjipGh> (data dostępu: 9.03.2016)
- China Labour Watch (2014):** 13-Year Old Boy Dies at Shoe Factory in Dongguan, URL: [www.chinalabourwatch.org/newscast/404](http://www.chinalabourwatch.org/newscast/404) (data dostępu: 9.03.2016)
- Chuang (2015):** Lide shoe workers beaten and arrested during assembly in Guangzhou, URL: [goo.gl/rp5KjV](http://goo.gl/rp5KjV) (data dostępu: 9.03.2016)
- CLIA China Leather Industry Association (2014)** Annual Economic Report of the Chinese Leather Industry 2013, URL: [goo.gl/DBG8sz](http://goo.gl/DBG8sz) (data dostępu: 9.03.2016)
- CLW China Leather Web (2013i):** Huidong – China's Production Base of Women's Shoes, URL: [tsqy.chinaleather.org/Pages/News/20130712/123725.shtml](http://tsqy.chinaleather.org/Pages/News/20130712/123725.shtml) (data dostępu: 9.03.2016)
- CLW China Leather Web (2015e):** The National Leather Production Showed a Stagger Trend in 2014, URL: [en.chinaleather.org/News/20150129/273140.shtml](http://en.chinaleather.org/News/20150129/273140.shtml) (data dostępu: 9.03.2016)
- CLW China Leather Web (2015g):** A Brief Analysis of the 2014 EU Bulletin on Chinese Footwear, URL: [shoes.chinaleather.org/News/20150121/271907.shtml](http://shoes.chinaleather.org/News/20150121/271907.shtml) (data dostępu: 9.03.2016)
- CLW China Leather Web (2013k):** Heshan – China's Production Base of Men's Shoes, URL: [tsqy.chinaleather.org/Pages/News/20130801/123731.shtml](http://tsqy.chinaleather.org/Pages/News/20130801/123731.shtml) (data dostępu: 9.03.2016)

- CLW China Leather Web (2015a):** China's Leather Industry Steps into a New Stage of Stable Development, URL: [en.chinaleather.org/News/20150416/279926.shtml](http://en.chinaleather.org/News/20150416/279926.shtml) (data dostępu: 9.03.2016)
- CLW China Leather Web (2015h):** This Year the Domestic Footwear Industry Output Value Reached 700 Billion", URL: [shoes.chinaleather.org/News/20140429/202406.shtml](http://shoes.chinaleather.org/News/20140429/202406.shtml) (data dostępu: 9.03.2016)
- CLW China Leather Web (2015b):** The Economic Performance of China's Leather Industry in 2014 (Chinese Only), URL: [www.chinaleather.org/zhuanti/News/20150601/282481.shtml](http://www.chinaleather.org/zhuanti/News/20150601/282481.shtml) (data dostępu: 9.03.2016)
- CLW China Leather Web (2015c):** Data proves steady rising on output of light leather in China, URL: [en.chinaleather.org/News/20140929/243410.shtml](http://en.chinaleather.org/News/20140929/243410.shtml) (data dostępu: 9.03.2016)
- CLW China Leather Web (2015d):** Special Regions of Leather Production (Chinese Only), URL: [tsqy.chinaleather.org/](http://tsqy.chinaleather.org/) (data dostępu: 9.03.2016)
- CLW China Leather Web (2015f):** The Most Stringent Environmental Laws in History Brings Inevitable 'Big Reshuffle', URL: [www.chinaleather.org/News/20150701/282887.shtml](http://www.chinaleather.org/News/20150701/282887.shtml) (data dostępu: 9.03.2016)
- CLW China Leather Web (2015i):** The Nationwide Distribution of Enterprises of China's Footwear Industry in December 2014, URL: [www.sizeshoes.chinaleather.org/News/20150210/274176.shtml](http://www.sizeshoes.chinaleather.org/News/20150210/274176.shtml) (data dostępu: 9.03.2016)
- CLW China Leather Web (2015j):** Government Introduced New Policy of Technological Innovation to Help Footwear Industry, URL: [shoes.chinaleather.org/News/20150311/276629.shtml](http://shoes.chinaleather.org/News/20150311/276629.shtml) (data dostępu: 9.03.2016)
- Cotance/IndustriAll (2012):** Die Europäische Lederindustrie. Sozial- und Umweltbericht. Brüssel, s. 10, 13. URL: [cotance.com/socialreporting/SER/ESERGerman.pdf](http://cotance.com/socialreporting/SER/ESERGerman.pdf) (data dostępu: 9.03.2016)
- CPPCC (Chinese People's Political Consultative Conference) (2015):** ACFTU Announced Ten Typical Cases That Violate Labor Laws, URL: [goo.gl/GCwELC](http://goo.gl/GCwELC) (data dostępu: 9.03.2016)
- CWR China Water Risk (2014):** Leather: Time for Business Unusual, URL: [chinawaterrisk.org/resources/analysis-reviews/leather-time-for-business-unusual/](http://chinawaterrisk.org/resources/analysis-reviews/leather-time-for-business-unusual/) (data dostępu: 9.03.2016)
- Dispan/Stieler (2015):** Leder- und Schuhindustrie: Branchentrends und Herausforderungen. IMU Institut, Stuttgart, s. 19-36.
- FAO (2015):** FAO world statistical compendium for raw hides and skins, leather and leather footwear 1998-2014, 2015, s. 12-61. URL: [www.fao.org/3/ai4651e.pdf](http://www.fao.org/3/ai4651e.pdf) (data dostępu: 9.03.2016)
- Fashion Net Asia (2013):** China: The Overall Situation of Pollution Control in China's Leather Industry and the Time Frame Required to Implement Sustainable Tannery Practices, URL: [goo.gl/R4x6Kw](http://goo.gl/R4x6Kw) (data dostępu: 9.03.2016)
- Fashion Net Asia (2014):** China Still Rules, but Global Footwear Sourcing is Changing, URL: [www.fashionnetasia.com/files/news/FFR\\_February\\_2014\\_16-21.pdf](http://www.fashionnetasia.com/files/news/FFR_February_2014_16-21.pdf) (data dostępu: 9.03.2016)
- Financial Times (2015):** When China Encounter Lewisan Turning Point, URL: [www.ftchinese.com/story/001061994?full=y](http://www.ftchinese.com/story/001061994?full=y) (data dostępu: 9.03.2016)
- FMAG Fashion Mag (2015):** Leather: Global Mapping of the Sector in 2014, URL: [goo.gl/tfkBVu](http://goo.gl/tfkBVu) (data dostępu: 9.03.2016)
- Geffken, Rolf (2005):** Der Preis des Wachstums: Arbeitsbeziehungen & Arbeitsrecht in der Volksrepublik China, VSA-Verlag, Hamburg, s. 89 ff.
- Global Footwear (2015):** The Advantages of China's Leather Industry is Undoubted, URL: [www.pally999.com/info.asp?id=3.9044617634293](http://www.pally999.com/info.asp?id=3.9044617634293) (data dostępu: 9.03.2016)
- GSN Global Shoes Net (2015):** Monitoring the Trend of the Number-increasing of the Chinese Enterprises in the Leather Industry from 2014 to 2010, URL: [www.shoes.net.cn/news/89071.html](http://www.shoes.net.cn/news/89071.html) (data dostępu: 9.03.2016)



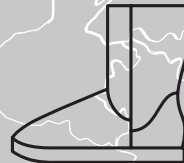
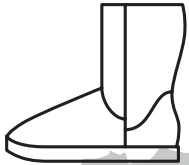
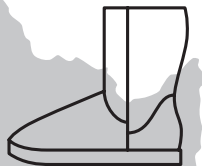
- Hüffer, S. (2004):** Sustainable leather manufacturing a topic with growing importance. W: American Leather Chemists Association 99, s. 423–428.
- ILM International Leather Marker (2014):** Hebei Polluting Tanneries Closed Down, URL: [goo.gl/eh522V](http://goo.gl/eh522V) (data dostępu: 9.03.2016)
- Inkota/Südwind (2015):** Giftiges Leder – die Auswirkungen der Lederproduktion auf Mensch und Umwelt, URL: [goo.gl/TAFfVe](http://goo.gl/TAFfVe) (data dostępu: 9.03.2016)
- International Viewpoint (2015):** Workers on the Move - the Lide Strike, URL: [www.internationalviewpoint.org/spip.php?article4118](http://www.internationalviewpoint.org/spip.php?article4118) (data dostępu: 9.03.2016)
- KE Komisja Europejska (2013):** The EU footwear industry, URL: [ec.europa.eu/growth/sectors/fashion/footwear/eu-industry/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/growth/sectors/fashion/footwear/eu-industry/index_en.htm) (data dostępu: 9.03.2016)
- KE Komisja Europejska (2015a):** The leather industry in the EU, URL: [ec.europa.eu/growth/sectors/fashion/leather/eu-industry/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/growth/sectors/fashion/leather/eu-industry/index_en.htm) (data dostępu: 9.03.2016)
- KE Komisja Europejska (2015b):** Generalised System of Preferences, URL: [ec.europa.eu/taxation\\_customs/customs/customs\\_duties/rules\\_origin/preferential/article\\_781\\_de.htm](http://ec.europa.eu/taxation_customs/customs/customs_duties/rules_origin/preferential/article_781_de.htm) (data dostępu: 9.03.2016)
- Kolomaznika, K. M. A. (2008):** Leather waste – Potential threat to human health, and a new technology of its treatment. In: Journal of Hazardous Materials, s. 514–520.
- Konsulat Generalny Pakistanu (2011):** Trade Report on Leather Market in China, s. 2f. URL: [goo.gl/VNpNQi](http://goo.gl/VNpNQi) (data dostępu: 9.03.2016)
- Labornotes (2013):** Guangdong Province Regulation on Collective Negotiations and Collective Contracts for Enterprises, URL: [goo.gl/n8qA5M](http://goo.gl/n8qA5M) (data dostępu: 9.03.2016)
- LeatherHC360(2012):** Chinese Leather Industry: the Urgent Need to Adjust its Industrial Structure and Development Direction, URL: [info.leather.hc360.com/2012/04/280820274478.shtml](http://info.leather.hc360.com/2012/04/280820274478.shtml) (data dostępu: 9.03.2016)
- Lexology (2014):** Summary and Highlights on the Guangdong Provincial Regulations on Collective Contract of Enterprises, URL: [goo.gl/a8jSIz](http://goo.gl/a8jSIz) (data dostępu: 9.03.2016)
- MIIT Ministry of Industry and Information Technology (2015):** Standard Conditions for the Tanning Industry”, URL: [goo.gl/4mgRTR](http://goo.gl/4mgRTR) (data dostępu: 9.03.2016)
- MOP C1,** URL: [goo.gl/ZgHwO7](http://goo.gl/ZgHwO7) (data dostępu: 9.03.2016)
- MOP C105,** URL: [goo.gl/uBis4o](http://goo.gl/uBis4o) (data dostępu: 9.03.2016)
- MOP C138,** URL: [goo.gl/bWljyx](http://goo.gl/bWljyx) (data dostępu: 9.03.2016)
- MOP C155,** URL: [goo.gl/iMxj3G](http://goo.gl/iMxj3G) (data dostępu: 9.03.2016)
- MOP C29,** URL: [goo.gl/rQz2Xz](http://goo.gl/rQz2Xz) (data dostępu: 9.03.2016)
- MOP C87,** URL: [goo.gl/CZSDMY](http://goo.gl/CZSDMY) (data dostępu: 9.03.2016)
- MOP** Międzynarodowa Organizacja Pracy: Conventions, URL: [goo.gl/9TsQY5](http://goo.gl/9TsQY5) (data dostępu: 9.03.2016)
- MOP** RfC Międzynarodowa Organizacja Pracy: Ratifications for China, URL: [goo.gl/oPiBTM](http://goo.gl/oPiBTM) (data dostępu: 9.03.2016)
- Münzel, Frank (2012a):** Chinas Recht: Arbeitsvertrags-gesetz (29.6.07/1), s. 2-11. URL: [www.chinas-recht.de/inhalt.htm](http://www.chinas-recht.de/inhalt.htm) (data dostępu: 9.03.2016)
- Münzel, Frank (2012b):** Chinas Recht: Sozialversicherungsgesetz (28.10.10/1), s. 2-9. URL: [www.chinas-recht.de/inhalt.htm](http://www.chinas-recht.de/inhalt.htm) (data dostępu: 9.03.2016)
- Münzel, Frank (2012c):** Chinas Recht: Arbeitsgesetz (5.7.94/2), s. 1-12. URL: [www.chinas-recht.de/inhalt.htm](http://www.chinas-recht.de/inhalt.htm) (data dostępu: 9.03.2016)
- Mwinyihija, M. (2010):** Ecotoxicological Diagnosis in the Tanning Industry. Springer, s. 2.
- NBS National Bureau of Statistics of PRC (2014):** The Bulletin of Major Data of the Third National Economic Census, URL: [www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201412/t20141216\\_653695.html](http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201412/t20141216_653695.html) (data dostępu: 9.03.2016)

- OSHA Fact Sheet (2006):** Health Effects of Hexavalent Chromium, URL: [www.osha.gov/SLTC/hexavalentchromium/healtheffects.html](http://www.osha.gov/SLTC/hexavalentchromium/healtheffects.html) (data dostępu: 9.03.2016)
- Pan, Albert (2012):** China Market Report, Zeefer Consulting (2012), Auckland, N. Z., s. 7 ff., 408.
- Reuters (2015):** Chinese shoe factory workers strike over benefits, URL: [goo.gl/1sIvr6](http://goo.gl/1sIvr6) (data dostępu: 9.03.2016)
- RFA Radio Free Asia (2013):** China Faces Turning Point on Labour, URL: [goo.gl/ARz25D](http://goo.gl/ARz25D) (data dostępu: 9.03.2016)
- RPA – Risk & Policy Analysts (2012):** In-depth assessment of the situation of the European footwear sector and prospects for its future development. Synthesis report. Norfolk. S. 44 ff.
- Schuhkurier (2015):** China: Gebremster Höhenflug, URL: [www.schuhkurier.de/news/china-gebremster-hoehenflug-15821/widget.html](http://www.schuhkurier.de/news/china-gebremster-hoehenflug-15821/widget.html) (data dostępu: 9.03.2016)
- South China Morning Post (2014):** Yue Yuen Shoe Factory Workers' Strike at Dongguan Plants Continues, URL: [goo.gl/rdirVv](http://goo.gl/rdirVv) (data dostępu: 9.03.2016)
- SouthCN China News (2015):** Incidence of Leukemia Increased in Dongguan, URL: [goo.gl/f9F6Fr](http://goo.gl/f9F6Fr) (data dostępu: 9.03.2016)
- Stella International Holdings Limited (2015a):** Financial Reports, URL: [www.stella.com.hk/eng/report.html](http://www.stella.com.hk/eng/report.html) (data dostępu: 9.03.2016)
- Stella International Holdings Limited (2015b):** CSR Policy, URL: [www.stella.com.hk/eng/csr.html](http://www.stella.com.hk/eng/csr.html) (data dostępu: 9.03.2016)
- The Guardian (2014):** Strike Spreads at Chinese Supplier to Adidas and Nike, URL: [goo.gl/8KVjbc](http://goo.gl/8KVjbc) (data dostępu: 9.03.2016)
- The Wall Street Journal (2015):** Yuan Devaluation Won't Fix all for China's Exporters, URL: [goo.gl/LOCB6n](http://goo.gl/LOCB6n) (data dostępu: 9.03.2016)
- The Wall Street Journal (2015a):** Economists React: China Exports Slide in March, Strong Yuan Blamed, URL: [goo.gl/wpVfDy](http://goo.gl/wpVfDy) (data dostępu: 9.03.2016)
- Tuoi Tre News (2014):** Global Footwear Giants Move Orders from China to Vietnam in H1/2014, URL: [goo.gl/NSJcGH](http://goo.gl/NSJcGH) (data dostępu: 9.03.2016)
- Wenku Baidu (2015),** URL: [goo.gl/GLtSzf](http://goo.gl/GLtSzf) (data dostępu: 9.03.2016)
- Wenweipo (2014):** Yue Yuen Workers: Factory Cheated Social Insurance Contribution for Ten Years, URL: [paper.wenweipo.com/2014/04/07/CH1404070001.htm](http://paper.wenweipo.com/2014/04/07/CH1404070001.htm) (data dostępu: 9.03.2016)
- Xie, Zengyi (2015):** Labour Law in China: Progress and Challenges, URL: [goo.gl/UVXxh0](http://goo.gl/UVXxh0) (data dostępu: 9.03.2016)
- Xinhua Finance Agency (2015):** China Likely to Support Robot Industry Development with Industrial Funds, URL: [en.xinfinance.com/html/Policy/2015/123847.shtml](http://en.xinfinance.com/html/Policy/2015/123847.shtml) (data dostępu: 9.03.2016)
- Xinhuanet (2016):** Chinese manufacturing adapts to changing times, URL: [news.xinhuanet.com/english/2016-02/17/c\\_135104217.htm](http://news.xinhuanet.com/english/2016-02/17/c_135104217.htm) (data dostępu: 9.03.2016)
- YGO YaleGlobal Online (2015):** China's Factory Workers are Becoming More Restive, URL: [goo.gl/EgDlp0](http://goo.gl/EgDlp0) (data dostępu: 9.03.2016)
- Yue Yuen Industrial (Holdings) Limited (2015a):** CSR Policy, URL: [www.yueyuen.com/index.php/en/csr/category/6-statement](http://www.yueyuen.com/index.php/en/csr/category/6-statement) (data dostępu: 9.03.2016)
- Yue Yuen Industrial (Holdings) Limited (2015c):** 2014 Financial Report, URL: [www.yueyuen.com/images/hk/annual/2014/e-2014%20AR%20-%20Annual%20Report.pdf](http://www.yueyuen.com/images/hk/annual/2014/e-2014%20AR%20-%20Annual%20Report.pdf) (data dostępu: 9.03.2016)
- Yue Yuen Industrial (Holdings) Limited (2015b):** Overseas Locations, URL: [www.yueyuen.com/index.php/en/about-us-6/equipments](http://www.yueyuen.com/index.php/en/about-us-6/equipments) (data dostępu: 9.03.2016)





KUPUJ  
ODPOWIEDZIALNIE  
BUTY



[www.ekonsument.pl](http://www.ekonsument.pl)