



Kupuj odpowiedzialnie ubrania

Sprawozdanie z wizyty studyjnej na Mauritiusie

marzec 2010

Tekst: Andrea Retinger (EZA Fairer Handel), Maria Huma (Polska Zielona Sieć)

Tłumaczenie z j. niemieckiego: Izabela Wilkosz

Zdjęcia: Manfred Wimmer, Maria Huma



Publikacja jest współfinansowana ze środków Unii Europejskiej. Za treść publikacji odpowiada Polska Zielona Sieć, poglądy w niej wyrażone nie odzwierciedlają w żadnym wypadku oficjalnego stanowiska Unii Europejskiej.

„W każdym lub prawie każdym przedsiębiorstwie na świecie pod koniec dnia liczy się to, ile można zarobić na wyprodukowaniu danego towaru.

W Craft Aid jest inaczej. Stawiamy sobie pytanie: jaką różnicę w życiu ludzi, którzy tu pracują, może zrobić wprowadzenie produktu na rynek?”

Gabriel Kamudu, Craft Aid Mauritius

„W dobie rozmów o ochronie środowiska i zrównoważonym rozwoju stwierdzam, że ci, którzy najbardziej potrzebują ochrony, to ludzie. Jesteśmy przecież częścią natury i za swoją pracę powinniśmy otrzymywać godziwą zapłatę.”

Reeaz Chuttoo, Związek Pracowników Sektora Prywatnego

Wstęp

Mauritius jest pięknym krajem, do tego pełnym niespodzianek; z jednej strony zaskakuje, z drugiej jest nudny i monotony. Zaskakujący są ludzie, ogromna różnorodność kulturowa i językowa (w tym fakt, że w języku urzędowym tego kraju – czyli angielskim mówi znikoma ilość osób), oszałamiająca przyroda gór i oceanu. Monotonne są gospodarka i krajobrazy wiejskie oparte na plantacjach trzciny cukrowej. Jednak najbardziej rzucający się w oczy, jest kontrast bogatych i biednych. Niezwykle bogaci są turyści których stać na przyjazd na tę luksusową wyspę, oraz ci którzy na nich zarabiają. Biedni są zaś mieszkańcy, co wyłania się w rozmowach z pracownikami fabryk które zwiedziłam, przedstawicielami związków zawodowych, obsługą hotelu w którym mieszkałam, a także na ulicach miast, targowiskach, placach.

Na Mauritius pojechałam z wizytą studyjną w ramach projektu Polskiej Zielonej Sieci „Kupuj odpowiedzialnie ubrania”. Wycieczkę zorganizował nasz partner austriacki – Südwind Agentur we współpracy z organizacją Sprawiedliwego Handlu z Austrii – EZA Fairer Handel. Wycieczka liczyła ponad 20 osób – byli to głównie pracownicy EZA, sklepów Sprawiedliwego Handlu z Austrii (Weltladen), które organizacja zaopatruje oraz Johannes Heiml z Südwind Agentur i ja.

Pobyt na Mauritiusie miał kilka celów. Dla grupy pracowników sklepów Sprawiedliwego Handlu była to kolejna okazja do zobaczenia, jak działa producent z kraju rozwijającego, którego wyroby sprzedają. Dla pracowników EZA była to możliwość zebrania materiałów i dowiedzenia się więcej na temat organizacji partnerskiej, z którą EZA współpracuje od lat – Craft Aid Mauritius Ltd. Dla Johanna i dla mnie była to zaś okazja do zgromadzenia przykładów najlepszych praktyk w przemyśle tekstylno-odzieżowym i zobaczenia „na żywo” jak funkcjonuje odpowiedzialne przedsiębiorstwo odzieżowe.

Maria Huma, Polska Zielona Sieć

SPIS TREŚCI

Przemysł tekstylny-odzieżowy na Mauritiusie	str. 4
Craft Aid Mauritius Ltd.	str. 7
Dostawcy Craft Aid	str. 14
RT Knits – dostawca tkaniny	str. 15
Best Printing Ltd. – nadruki	str. 18
Tropic Knits – potencjalny dostawca materiału	str. 19
Wywiady i relacje bezpośrednie	str. 20
Fragmenty wywiadu z Gabrielem Kamudu, kierownikiem Craft Aid	str. 21
Wywiad z Vishwarashem Maghoo, kierownikiem produkcji w Craft Aid	str. 24
Wywiad z Soodeshem Mockoobah, kierownikiem działu kadr w Craft Aid	str. 27
Fragmenty wywiadu z Valencją Rosalba, członkinią rady zakładu Craft Aid	str. 31
Fragmenty wywiadu z Mani Showobdoo, krawcową w Craft Aid	str. 34
Wizyta w domu i wywiad z Shilą Veeraghoven, prasowaczką w Craft Aid	str. 36
Spotkanie z Jane Ragoo i Reeaz Chuttoo, przywódcami związku zawodowego sektora prywatnego „Syndika Travayer”	str. 43

Przemysł tekstylno-odzieżowy na Mauritiusie

Na Mauritiusie żyje łącznie 1,2 miliona osób, z czego 550 tys. jest czynne zawodowo: 100 tys. pracuje w sektorze publicznym, resztę (450 tys.) zatrudnia sektor prywatny. W przemyśle tekstylno-odzieżowym pracuje ok. 65 tysięcy osób, z czego 80% to kobiety. 25 tysięcy to imigranci zarobkowi. Łącznie w maurytyjskim sektorze odzieżowym działa 20 przedsiębiorstw, które produkują na światowy rynek, z czego 3 to bardzo duże przedsiębiorstwa, jak CMT International Trading Ltd. czy Ciel Group, które zatrudniają ponad 15 tys. pracowników. CTM posiada także fabryki w Indiach i Chinach.

Branża tekstylna, w całości wchodzi w tzw. *Export Processing Zone* (EPZ), czyli strefę produkcji eksportowej¹. Dla całej strefy ustawowe wynagrodzenie minimalne wynosi 3200 rupii² miesięcznie, podczas gdy granicę ubóstwa na Mauritiusie szacuje się na 3800 rupii na osobę miesięcznie³. W porównaniu do pracowników sektora państwowego, pracownicy EPZ są w znacznie gorszej sytuacji. Od kilkunastu lat ich zarobki nie uległy znaczącej poprawie, podczas, gdy w budżetówce dzieje się to automatycznie co 5 lat. Dodatkowo, sektor ten regulowany jest przez około 30 ustaw, z czego 15 nie było w ciągu ostatnich 20 lat ani razu aktualizowanych.

Migranci zarobkowi

W ostatnich latach nastąpiła znaczna redukcja zatrudnienia w sektorze tekstylno-odzieżowym związana z silną presją na niskie koszty produkcji i jej przeniesieniem do krajów o jeszcze tańszej sile roboczej (Bangladesz, Madagaskar, Mozambik, Sri Lanka czy Chiny). Niskie zarobki w tym sektorze, doprowadziły do tego, że coraz mniej osób chciało w nim pracować⁴. W latach 90 ubiegłego wieku rząd zaczął więc sprowadzać zagraniczną siłę roboczą, przeważnie z Indii, Sri Lanki, Chin i Bangladeszu. Imigranci przyjeżdżają na Mauritius legalnie. Obiecuje się im, że będą zarabiać 10-12 tysięcy rupii miesięcznie, a po przyjeździe daje do podpisania kontrakty na znacznie niższą kwotę. Nie mogą zrezygnować z niskopłatnej pracy, gdyż muszą spłacić długi zaciągnięte na pokrycie kosztów podróży. W 2006 roku rząd dodatkowo zliberalizował zasady odnośnie migracji zarobkowej. Imigranci mogą legalnie przekroczyć granicę jedynie na bazie wizy turystycznej. Muszą wtedy samodzielnie szukać zatrudnienia i starać się o pozwolenie na pracę.

¹ Zgodnie z terminologią Międzynarodowej Organizacji Pracy, *Export Processing Zone* to strefa przemysłowa, na obszarze której zagraniczni przedsiębiorcy wykorzystują specjalne zachęty inwestycyjne. Produkcja polega na przetwarzaniu importowanych materiałów, a następnie eksportuje się tak powstałe wyroby gotowe. Na Mauritiusie stworzono ETZ w celu zdwersyfikowania gospodarki opartej głównie na uprawie i przetwórstwie cukru.

² Kurs wymiany: 1 euro = 40 rupii, 1 dolar amerykański = 29 rupii

³ Liczone na podstawie połowy przeciętnych zarobków w latach 2006/2007 (źródło: Centralne Biuro Statyczne Ministerstwa Finansów i Rozwoju Gospodarczego Republiki Mauritius, http://www.gov.mu/portal/site/cso/?content_id=6dda3f48c654c010VgnVCM100000a04a8c0RCRD)

⁴ Przed sześcioma laty w sektorze tekstylnym pracowało 90 tys. osób, w tym 15 tys. imigrantów

Zgodnie z konstytucją Republiki Mauritius każdy pracownik, niezależnie od kraju pochodzenia, powinien być równo i godnie traktowany. Rzeczywistość wygląda jednak zupełnie inaczej. Czas pracy określony w prawie dla pracowników sektora ETZ, wynosi 45 regularnych godzin tygodniowo oraz 10 obowiązkowych nadgodzin. Nie dotyczy to jednak pracowników migracyjnych, których obowiązuje 48 godzin regularnej pracy i 25 nadgodzin. W największej firmie tekstylnej w kraju – CMT – pracownicy są zmuszani do podpisywania umów o pracę, w której z góry przewidziane jest 25 obowiązkowych nadgodzin tygodniowo. Imigranci pracują najczęściej w systemie zmian, co oznacza 12 godzinny dzień pracy, nie wliczając w to obowiązkowych nadgodzin. Dopiero kiedy przepracują 60-72 godziny tygodniowo, wypłaca im się należność za dodatkowe nadgodziny. Pracownicy zagraniczni pozbawieni są także innych praw. Jeżeli dojdzie do konfliktu w miejscu pracy, pracownik ma prawo złożyć zażalenie w Ministerstwie Pracy. W sytuacji braku porozumienia, sprawa trafia do sądu pracy. W przypadku pracowników zagranicznych w 99% przypadków dochodzi do ugody zanim sprawa trafi do sądu pracy. W przeciwnym razie pracownik zostałby odesłany z powrotem do swego ojczystego kraju.

Imigranci mieszkają w hotelach robotniczych należących do fabryk. Nie ma w nich ciepłej wody, pryszniców, panuje ścisk i brud. Jak opowiada jeden z naszych rozmówców⁵ – „...kiedy przychodzisz tam [do hotelu robotniczego – przy. aut.], spotykasz Chińczyków, którzy właśnie wyszli z pracy i są nadal w piżamach, bo nie mieli czasu się przebrać. Zwykle mieszkają w pobliżu fabryki, o 18:00 otrzymują pozwolenie na pójście do siebie i zjedzenie czegoś, a po godzinie wracają w piżamach do pracy. Wracają o północy, śpią, a o 7 muszą być znowu w pracy”. Często zdarza się, że pracownikom, pod groźbą kary, zabronione jest opuszczanie hotelu. Do fabryki są zawożeni i odbierani firmowym autokarem, a kiedy w weekend chcą gdzieś wyjść, mogą się tam dostać także tylko tym autokarem, i w dodatku pod nadzorem zwierzchnika.

Kobiety

W latach 80 ubiegłego wieku, kiedy rozkwitł przemysł tekstylny na Mauritiusie, w tym opartym na patriarchacie społeczeństwie, była to pierwsza sposobność dla wielu kobiet do pracy poza domem. Nie pieniądze były tu najważniejsze, lecz wolność. Nagle pojawiło się tysiące pracownic, które nie były nauczone wspólnej walki o swoje prawa.

Młode dziewczęta wysyłane są do pracy przez swoje rodziny mając znikome szanse na naukę i porządne wykształcenie. W jeszcze gorszej sytuacji są imigrantki. Zdarza się, że chcąc dorobić do marnej pensji, wymykają się w nocy bez zgody nadzorca hotelu robotniczego i prostytuują na budowach, na których pracują także imigranci, głównie z Chin. Dziewczęta te nie zdają sobie

⁵ Przykład pochodzi z fabryki należącej do CMT International Trading Ltd.; na podstawie notatek własnych ze spotkania z przedstawicielami związku zawodowego „Syndika Travayer” - Jane Ragoo i Reeaz Chuttoo

sprawy, że mogą zapaść na różne choroby przenoszone drogą płciową (w tym AIDS), gdyż wszystkie kampanie prewencyjne prowadzone są w tym kraju po angielsku, francusku lub kreolsku, a nie w ich ojczystych językach (czyli w hindi lub po mandaryńsku). Ta sekretna praca często kończy się dla nich tragicznie.

Związki zawodowe

Na Mauritiusie istnieje 350 związków zawodowych. Związki te tworzą 18 federacji, które z kolei wchodzi w skład 6 konfederacji. Konfederacje pertraktują z rządem. Jednym z nich jest związek zawodowy sektora prywatnego „Syndika Travayer”, z przedstawicielami którego spotkały się autorki raportu. Składka członkowska w tym związku wynosi

50 rupii miesięcznie. Dla wszystkich tymczasowych pracowników, w tym również dla obcokrajowców, została ona obniżona do symbolicznej kwoty jednej rupii.

Od 2009 roku, kiedy rząd zmienił przepisy dotyczące zwolnień, znacznie pogorszyły się warunki do negocjacji zbiorowych. Jak twierdzi Jane Rago z „Syndika Travayer”, ustawodawstwo odnośnie prawa pracy w sektorze prywatnym na Mauritiusie jest najgorsze w całej Afryce. Pracodawcy mogą legalnie zwolnić swoich pracowników bez podania przyczyny i wypłaty odszkodowania, które przed zmianą w prawie, wynosiło równowartość 15 dniówek. W obecnej sytuacji pracownicy boją się wstępować do związków, gdyż mogą bez przeszkód zostać pozbawieni pracy. Związek walczy o przywrócenie odszkodowania, a kolejnym ciężkim zadaniem, jakie obecnie przed nim stoi, to ochrona pracowników migracyjnych, co nie jest łatwe, głównie ze względu na barierę językową.



Nowa strategia

Ze względu na wysoką konkurencyjność całej branży i relatywnie wysokie koszty zatrudnienia (w porównaniu do krajów azjatyckich), przemysł tekstylny-odzieżowy na Mauritiusie przechodzi zmiany strukturalne w kierunku przestawiania się na produkcję ekologiczną. Zamiast przeciętnych materiałów, wiele przedsiębiorstw zaczęło produkować tkaniny ekologiczne najwyższej jakości i zmieniło strategię nastawiając się na niszowe rynki Europy i USA. Dzieje się tak, również za sprawą działań rządu, który dofinansował kilka przedsiębiorstw by mogły zainwestować w ochronę środowiska i rozpocząć produkcję ekologiczną⁶.

⁶ Dofinansowana ze środków publicznych została np. fabryka należąca do RT Knits, więcej o RT Knits można przeczytać na stronie 15 niniejszego raportu

Craft Aid Mauritius Ltd.

przykład odpowiedzialnego przedsiębiorstwa
odzieżowego



Podstawowe informacje o Craft Aid⁷

Rok założenia: 1982, organizacja pożytku publicznego, spółka z o.o.

Działy produkcji: tekstylny, cukrowniczy, kartki z życzeniami.

Przychód: ok. 1,5 miliona euro rocznie.

Klienci: Body Shop (30% obrotu)⁸, EZA Fairer Handel(17% obrotu), Traidcraft, SolidarMonde, House of Fair Trade, Caritas Szwajcaria, DWP.



Certyfikaty/członkostwo: Craft Aid jest członkiem Światowej Organizacji Sprawiedliwego Handlu (WFTO) zobowiązanym do przestrzegania zasad Sprawiedliwego Handlu zgodnie z polityką tej



organizacji⁹, posiada także certyfikat dla operatorów bawełny Fairtrade, który zobowiązuje do przestrzegania minimalnych standardów społecznych¹⁰; od grudnia 2009 roku, z inicjatywy EZA, Craft Aid jest certyfikowany przez Global Organic Textile Standard (GOTS)¹¹. Certyfikaty Fairtrade i GOTS są dla Craft Aid szczególnie cenne, gdyż pomagają pozyskiwać nowych klientów.

Kierownictwo: Craft Aid posiada jasno określoną hierarchię. Dyrektorką jest Mala Kamudu, kierownikiem Gabriel Kamudu. Kadra zarządzająca składa się z małżonków Kamudu, skarbnika, kadrowego i kierownika działu produkcji. Nad każdym działem czuwa osobny kierownik.

Pracownicy: 210-215 osób, około 25% to osoby niepełnosprawne, w tym wielu niesłyszących.

Większość osób niepełnosprawnych pracuje w dziale cukrowniczym (90%) oraz w dziale kartek z życzeniami, natomiast w sektorze tekstylnym, który zatrudnia 110 pracowników i pracownic, osoby

⁷ Źródło: notatki własne Andrei Retinger oraz sprawozdania Roswithy Lobe i Gertiego Eilmannsbergera

⁸ Dla Body Shop Craft Aid produkuje między innymi rękawiczki kosmetyczne i opaski do włosów (3 miliony sztuk rocznie)

⁹ Więcej o WFTO można przeczytać na stronie <http://www.wfto.com>

¹⁰ System certyfikacyjny Fairtrade obejmuje przede wszystkim produkty nieprzetworzone, w tym surową bawełnę. Jak dotąd, nie powstały standardy dla gotowych wyrobów tekstylnych, co oznacza, że certyfikat ten NIE gwarantuje, że przestrzegane są odpowiednie standardy społeczne i środowiskowe na wszystkich etapach produkcji odzieży bawełnianej (ma to miejsce tylko i wyłącznie na etapie uprawy bawełny). Jednakże Fairtrade chcąc dbać także o dalsze etapy produkcji, zobowiązuje wszystkich operatorów będących częścią łańcucha dostaw bawełny Fairtrade, by wykazali oni (jedynie deklaratorynie, a nie poprzez system niezależnej kontroli i weryfikacji jak to ma miejsce w przypadku produktów nieprzetworzonych), że w ich zakładach panują godziwe warunki pracy. Więcej o standardach Fairtrade dla bawełny można przeczytać na stronie: <http://www.fairtrade.net/cotton.html>

¹¹ Global Organic Textile Standard jest niezależnym certyfikatem potwierdzającym zgodność z restrykcyjnymi standardami produkcji ekologicznej dla wyrobów tekstylnych i odzieżowych. Jest to obecnie najlepszy certyfikat środowiskowy na świecie obejmujący zarówno produkcję ekologicznego surowca, jak i dalsze etapy produkcji odzieży (farbowanie, sycie, pakowanie, transport itd.). Więcej o GOTS: <http://www.global-standard.org>

niepełnosprawne są zatrudnione jako kontrolerzy/kontrolerki jakości, drukarze, prasowacze i pakowacze. W szwalni, która zatrudnia 60 osób, w tym 2 majstrów, pracuje 7 osób niepełnosprawnych. Około 85% pracowników to kobiety.

Średni czas trwania zatrudnienia w Craft Aid to 5 lat. Niektórzy odchodzą wcześniej, jeżeli znajdują alternatywne źródło zatrudnienia (np. w sektorze usługowym).

Minimalny wiek zatrudnionych: 18 lat.



Czas pracy: 41,5 godzin tygodniowo, od poniedziałku do piątku, brak nadgodzin, trzy przerwy w ciągu dnia (dwie przerwy na herbatę, 15 minut każda oraz przerwa obiadowa trwająca 40 minut).

Zarobki: płaca początkowa w Craft Aid wynosi 4400 rupii miesięcznie; po osiągnięciu 80% założonej produkcji pracownicy mogą uczestniczyć w systemie

bonusowym: przy 90% otrzymują dzienny bonus w wysokości 10 rupii, przy 100% uzyskują dzienny bonus w wysokości 20 rupii. Około 50% pracowników osiąga pułap 100%. W wypadku przekroczenia normy 100% pracownik otrzymuje premię od każdego dodatkowo wyprodukowanego egzemplarza. Oprócz tego wypłacane są premie za brak nieobecności w pracy w wysokości 200 rupii. Zarobki są modyfikowane każdego roku; podwyżki przewidziane ustawowo są dodatkowo podwyższane przez Craft Aid.

Przykładowe zarobki: Shila Veeraghoven, prasowaczka, zarabia ponad 5000 rupii. Krawcowa w dziale wzornictwa lub operator skrawarki zarabiają 7000 rupii.

Procent od sprzedaży: pracownicy mogą uzyskać dodatkowe premie w wysokości 10% zysku od sprzedaży. W ostatnich dwóch latach doprowadziło to do wypłacenia dodatków w wysokości dwóch średnich miesięcznych wypłat w przeliczeniu na 1 osobę. Niekiedy dodatki mogą sięgać nawet 16-krotnej wartości miesięcznych zarobków.



Urlop: 14 dni, niewykorzystane urlopy zostają wypłacone.

Urlop chorobowy: 18 dni, musi zostać zgłoszony najpóźniej w ciągu 3 dni, następnie zostaje wypłacony. Niewykorzystany urlop chorobowy również zostaje wypłacony.

Urlop macierzyński: 3 miesiące, przed porodem 1-2 tygodnie.

System emerytalny: składki wpłacane przez zakład pracy (6%) i zatrudnionego (3%). Wiek emerytalny to 65 lat dla mężczyzn i 55 dla kobiet.

Skargi i zażalenia: zatrudnieni mają kilka możliwości przedstawienia swoich roszczeń zarządowi: a) anonimowe pudełko na skargi lub propozycje (dwie sztuki w zakładzie pracy); b) obieralna rada zakładu (co dwa lata wybierane są trzy osoby); komitet rozpatrujący zażalenie składający się z zarządu oraz przedstawicieli pracowników; c) zażalenie złożone bezpośrednio stronie zainteresowanej.

Związki zawodowe: w fabryce nie istnieje oddzielny związek zawodowy; rady zakładu mają bezpośredni kontakt z pracownikami syndykatu związków zawodowych i w przypadku niemożności rozwiązania problemu w obrębie zakładu pracy mogą się do nich zwrócić. W kontakty ze związkami zaangażowanych jest około 40 osób.

Środowisko pracy: szwalnia zostanie wkrótce przeniesiona do innej części budynku, gdzie szwaczkom, prasowaczkom i pakowaczom zostanie zapewniona większa przestrzeń do pracy. Dział drukarski rozmieszczony jest w trzech pomieszczeniach z dobrym przepływem powietrza. Jedno z pomieszczeń jest nieco ciemne. Kralnia wraz z koniecznym wyposażeniem zajmuje kolejne pomieszczenie (jasne i przestronne). Pracownicy muszą bez wyjątku nosić rękawice ochronne, większość pracuje w maskach ochronnych. Dział wzornictwa składa się z jednej małej szwalni, kralnia odzieży zajmuje dodatkową salę. W budynku znajduje się także pokój wypoczynkowy dla pracowników oraz sanitariaty i sprzęt przeciwpożarowy. Zatrudnieni otrzymują bezpłatnie odzież roboczą, mydło i ręczniki.



Opieka medyczna: raz w tygodniu w zakładzie pracy składa wizytę lekarz, który przyjmuje pacjentów bezpłatnie i jest jednym z czterech członków założycieli Craft Aid. Pracownicy otrzymują dodatkowo comiesięczny bonus na lekarstwa w wysokości 200 rupii.

Transport: istnieje autobus zakładowy, który dowozi i odwozi pracowników z domów. Jest on wykorzystywany nieodpłatnie. Pracownicy, którzy korzystają z transportu publicznego, otrzymują zwrot kosztów podróży.

Wyżywienie: herbata i mleko są oddane bezpłatnie do użytku pracowników, posiłki muszą przynosić sami.

Historia firmy¹²

Craft Aid zostało założone w 1982 roku. Jego zadaniem było stworzenie miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych. Firma powstała także z pobudek osobistych: Gabriel Kamadu – pastor Kościoła Baptystów – pragnął wcielić w życie zasady swojej wiary. Początkowo Craft Aid zatrudniało pięć osób i zajmowało się produkcją pocztówek



i pamiątek dla turystów. Nawiązane zostały też pierwsze kontakty z organizacjami Sprawiedliwego Handlu z Europy – Traidcraft i Tearcraft oraz Stowarzyszeniem Misyjnym dla Niewidomych Christoffela.

Otworzony został także dział wyrobów drewnianych – mebli i modelarstwa okrętowego. Wielkie zamówienie skończyło się jednak niemal katastrofą dla przedsięwzięcia i dla Gabriela Kamadu, który zastawił swój dom jako zabezpieczenie finansowe. Zleceniodawca zbankrutował i dział meblarski musiał zostać zamknięty. Następnie, firma zaangażowała się w pakowanie cukru i herbaty eksportowanych przez DWP.

Napotkawszy informacje o ekologicznej bawełnie, Gabriel nawiązał kontakty z jej producentami, co go doprowadziło do pierwszego zlecenia dla Traidcraft, w efekcie którego zaczął sprowadzać bawełnę ekologiczną z Indii. Następnie, długo próbował przekonać kolejne organizacje Sprawiedliwego Handlu do swoich wyrobów, wykorzystując w tym celu kontakty z WFTO. Początkowo EZA nie okazała zainteresowania wyrobami tekstylnymi, gdyż jej dział tekstylny był bardzo niewielki, poza tym firma współpracowała już z organizacją partnerską z Zimbabwe. Podczas międzynarodowej konferencji członków WFTO w Quito w 2005 roku doszło do spotkania Gabriela Kamadu i Andrei Schlehuber – dyrektorki EZA. Koszulki z ekologicznej bawełny wzbudziły jej zainteresowanie, w efekcie czego postanowiła rozważyć kwestię kupna. Gabriel dał jej w prezencie przykładowy egzemplarz. Jeszcze w tym samym roku złożono pierwsze zamówienie. Dwa lata później rozpoczynają się większe i bardziej ambitne zamówienia dla EZA, a współpraca kontynuowana jest do dziś.

¹² Źródło: Prezentacja Gabriela Kamadu

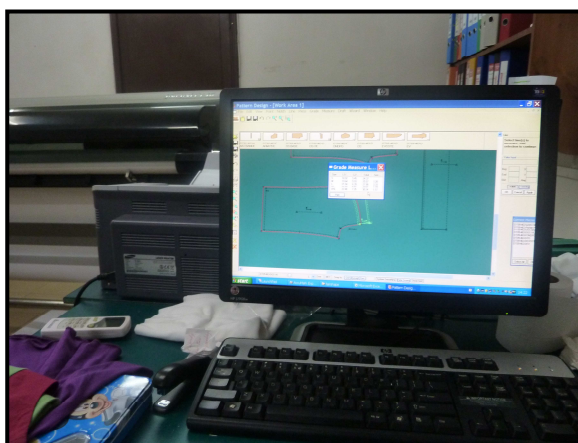
Od uprawy bawełny do gotowego t-shirta

– czyli łańcuch dostaw Craft Aid¹³

Surową bawełnę Craft Aid sprowadza od dwóch indyjskich dostawców: Delight Mahima SHRI oraz Agrocel. Producenci bawełny posiadają certyfikaty rolnictwa ekologicznego oraz certyfikat Fairtrade. Odziarnianie i przędzenie wykonywane jest przez kolejnych trzech dostawców (przędzenie: Maral Overseas i Mahima Purespun). Przędza dostarczana jest na Mauritius drogą morską, po czym trafia do magazynu Craft Aid i wedle zapotrzebowania przekazywana jest do RT Knits, gdzie jest tkana i farbowana. Zafarbowany materiał zostaje przewieziony do magazynu Craft Aid, a następnie poddawany jest kontroli. Jeżeli ilość wadliwego towaru przekracza 5% dostawy, towar podlega reklamacji.

Istnieją dwie metody kontroli jakości: a) z materiału zostaje wycięty krzyż, który waży się, pierze, suszy i ponownie waży, a następnie oblicza, o ile procent skurczył się materiał, b) według szablonu wycina się dziurę i dzieli na dwie części; jedna z części jest prana przez około godzinę, po czym zostaje wysuszona. Obie części muszą zachować identyczny rozmiar.

Przed przystąpieniem do krojenia, pasma tkaniny muszą zostać rozłożone i pozostawione na 24 godziny. Dopiero po składowaniu można odpowiednio ciąć tkaninę, w przeciwnym wypadku materiał może się zbiec. Cięcie materiału to jedno z trudniejszych zadań. Po tkaniu i farbowaniu te same materiały mogą się inaczej zachowywać, na przykład czarne tkaniny kurczą się mocniej niż białe. Aby zrobić to precyzyjnie, potrzebny jest specjalny program komputerowy, operowany w Craft Aid przez jedną z pracownic. Komputer oblicza optymalnie wzornik, który wydrukowany zostanie na papierze, a dopiero potem na podstawie wzornika kroi się materiał. Na Mauritiusie jest niewiele osób, które potrafią obsługiwać ten program.



¹³ Źródło: notatki Andrei Retinger, notatki Marii Humy oraz sprawozdania Roswithy Lobe i Gertiego Eilmannsbergera



Wydrukowany wzór kładzie się na płachtach materiału i wykraja w kilku miejscach równocześnie. Podczas operowania krawalnicą konieczne są rękawice ochronne. Następuje kontrola wyciętych fragmentów. Fragmenty materiału wędrują do szwalni lub zostają uprzednio zadrukowywane sitodrukiem i osuszane. Tkanina przechodzi dalszą kontrolę

(pomiary, obszywanie ewentualnych pomyłek itd.). Każda część otrzymuje etykietę z numerem, co ułatwia ewentualną kontrolę i prześledzenie, kto wadliwie uszył dany fragment. Kontrola także jest kontrolowana. Kontrolerzy zmieniają się po pewnym czasie, by uniknąć błędów wynikających ze zmęczenia

Zanim zamówiona ilość zostanie wyprodukowana, wykonuje się egzemplarz przykładowy, który wysyłany jest do zleceniodawcy i poddawany ewentualnej korekcie. Szycie jednego t-shirta trwa nie dłużej niż kwadrans. Następnie odbywa się prasowanie, pakowanie, przygotowanie do eksportu, ładowanie skrzyń do kontenera i transport do portu.



Dostawcy Craft Aid



RT Knits – dostawca tkaniny

Firma została założona w 2005 roku w rezultacie fuzji dwóch firm: Richfield Textiles Ltd (zał. w 1994) i Tang Knitwear Ltd (zał. w 1970). Na początku lat 70- tych, RT Knits zajmował się wyłącznie produkcją tekstyliów. Później pojawiły się pierwsze wymagania dotyczące jakości (ISO 9000), a kilka latem temu kolejne wyzwania w zakresie przestrzegania społecznych i ekologicznych standardów produkcji.

Siła przedsiębiorstwa leży w nowym, ekologicznym kursie, który firma obrała w jednej ze swoich fabryk – La Tour Koenig. Jej celem jest pełnienie roli lidera ekologicznej produkcji na Mauritiusie.



Podstawowe informacje o RT Knits¹⁴

Rodzaj produkcji: W RT Knits odbywa się kilka etapów produkcji – firma zajmuje się zarówno produkcją samych tkanin (25% zleceń), farbowaniem, jak również szyciem gotowej odzieży.

Wielkość produkcji: 11 milionów sztuk odzieży produkowanych rocznie.

Obrót: 26 milionów euro (2008 r.)

Klienci: Zleceniodawcami RT Knits są takie firmy jak Laura Ashley czy Promod. Eksport odbywa się głównie do Europy, USA i RPA.

Certyfikaty: RT Knits posiada certyfikat Fairtrade, co oznacza, że spełnia rygorystyczne regulacje odnośnie bawełny oraz aktywnie podejmuje trud spełniania minimalnych standardów społecznych, w tym podstawowych norm Międzynarodowej Organizacji Pracy. RT Knits jest także posiadaczem certyfikatu GOTS, którego wypełnienie kontroluje jednostka Control Union. 8% zleceń firmy opiera się na bawełnie Fairtrade i bawełnie ekologicznej.



¹⁴ Na podstawie notatek własnych Marii Humy i Andrei Retinger

Pracownicy: 1600, w tym 60% to kobiety; połowa pracowników to imigranci z Chin, Indii i Bangladeszu. Imigranci podpisują trzyletni kontrakt, który może zostać przedłużony.

Godziny pracy: 45 godzin plus 15 nadgodzin tygodniowo. Pierwsze 5 nadgodzin jest wypłacane w skali 1:1,5, następne 5 w skali 1:2, kolejne w skali 1:3. Przerwa obiadowa trwa 50 minut, w przypadku nadgodzin organizuje się wieczorną przerwę trwającą 30 minut.

Nadgodziny są nieobowiązkowe, jednak często praca w fabryce trwa nawet do godziny 21:00.

Zarobki: zarobki w firmie wahają się w zależności od pozycji zajmowanej przez pracowników. Średnia dla firmy (uwzględniając pracowników kadry zarządzającej) to 300-400 dolarów miesięcznie. W przypadku pracowników najmniej wykwalifikowanych (np. szwaczek) zarobki wynoszą 120 dolarów miesięcznie czyli wysokość płacy minimalnej w przemyśle tekstylnym-odzieżowym.



Warunki mieszkaniowe: Pracownicy mieszkają w nowo powstałym hotelu robotniczym¹⁵.

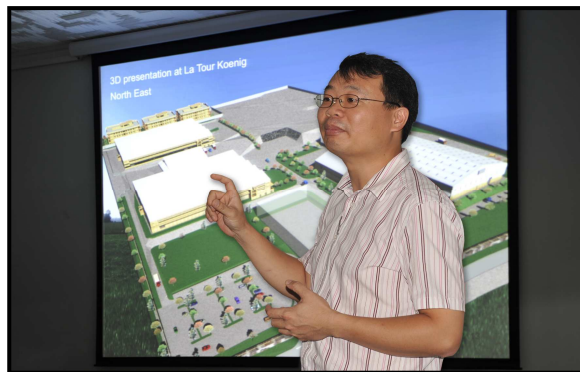
W jednym pokoju mieszka 6 osób. Budynek posiada baterie słoneczne, zbiorniki na deszczówkę, pralki. Mieszkania są darmowe.

Wyżywienie: w ciągu tygodnia zatrudnieni otrzymują trzy posiłki dziennie w stołówce pracowniczej. W weekendy gotują sami.

Związki zawodowe: w firmie istnieją trzy związki zawodowe. Dla imigrantów powstała osobna rada pracownicza.

¹⁵ Menadżer produkcji w Rt Knits opisuje go jako „nasz 5-gwiazdkowy hotel“. Gdy wykluczy się ironię, można przypuszczać, że w istocie chodzi mu o pozytywne różnice w porównaniu z zakwaterowaniem w innych fabrykach odzieżowych na Mauritiusie

Polityka środowiskowa firmy: nowa jednostka produkcyjna La Tour Koenig¹⁶ zaprojektowana w całości z myślą o ochronie środowiska zajmuje 117 000 metrów kwadratowych (29 akrów). Jej powierzchnia użytkowa to 74 000 metrów kwadratowych. Pierwsza faza budowy została wykonana w listopadzie 2008, ukończenie drugiej



fazy spodziewane jest na rok 2011. Po ukończeniu drugiej fazy budowy, emisja CO₂ powinna zostać zmniejszona o 35%, co oznacza wytwarzanie 2,5 kg CO₂ na kilogram surowca zamiast wcześniejszych 3,87 kg CO₂/kg. Zapotrzebowanie na paliwo w nowym systemie zostanie zredukowane o ponad połowę. W samej tylko dziewiarni, dzięki zastosowaniu energii odnawialnej, można będzie zaoszczędzić milion kWh, co odpowiada 955 tonom CO₂. Koszty całej inwestycji to 650 milionów rupii (16,2 milionów euro).



Technologie prośrodowiskowe wykorzystywane w La Tour Koenig to:

- Nastawienie na odnawialne źródła energii: wiatru i słońca
- Energooszczędność: termoizolacja budynku; odzyskiwanie ciepła z wody, powietrza wydmuchiwane przez suszarki, z boilerów i ze skondensowanej wody; inteligentny system kontroli temperatury, ruchu, światła, prądu i wiatru; użycie energooszczędnych maszyn i oświetlenia, chłodnica wyparna, klimatyzacja z kompresorami
- Oszczędność wody: zamknięty obieg wody; zbiornik na wodę deszczową; własna oczyszczalnia ścieków
- Gospodarka odpadami: segregacja odpadów na terenie fabryki

Obecne wyzwania dla produkcji tekstyliów wg RT Knits: jakość, szybkość, elastyczność, wypełnianie kryteriów społecznych i ekologicznych.

¹⁶ Zwiedzana przez autorki raportu

Best Printing Ltd. – nadruki



Best Printing Ltd. jest małą firmą założoną w 2005 roku. Craft Aid zleca firmie produkcję dużych nadruków oraz w przypadku realizacji większych zamówień.

Podstawowe informacje o Best Printing Ltd.¹⁷

Rodzaj produkcji: sitodruk.



Certyfikaty: przetwórcza materiałów bawełnianych Fairtrade, posiada także certyfikat GOTS.

Pracownicy: 45 osób, 50% to obcokrajowcy.

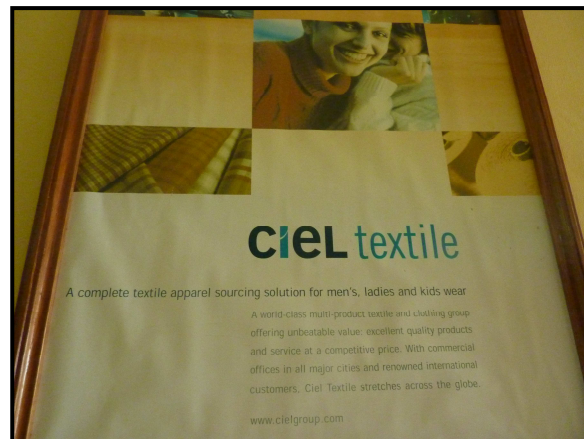
Czas pracy: 45 godzin tygodniowo.

Zarobki: średnie zarobki w wysokości 5000-6000 rupii; płaca wyjściowa 3000 rupii. Zarobki różnią się w zależności od charakteru pracy. Pod koniec roku wszystkim pracownikom wypłacana jest premia.

¹⁷ Na podstawie notatek Andrei Retinger

Tropic Knits – potencjalny dostawca materiału

Tropic Knits jest jedną z firm należących do międzynarodowego koncernu CIEL Textile z siedzibą główną na Mauritiusie. Fabryki Tropic Knits zlokalizowane są na Mauritiusie i Madagaskarze. Firma nie są jeszcze dostawcą Craft Aid, ale rozważana jest taka możliwość.



Podstawowe informacje o Tropic Knits:¹⁸

Rodzaj produkcji: przędzenie, dzierganie, farbowanie, szycie¹⁹.

Wielkość produkcji: 16 tys. ton materiału rocznie.

Klienci: Debenhams, Next (Wielka Brytania); Decathlon, Celio, Redoute, Promod (Francja), Diesel, Armani, Marlboro Classics (Włochy); Zara, Massimo Dutti, El Corte Ingres (Hiszpania); Jones New York, Armani AX (Stany Zjednoczone); Woolworths (RPA).

Certyfikaty: przetwórcza materiałów bawełnianych Fairtrade; posiada certyfikat GOTS. Materiały z bawełny ekologicznej stanowią 40% produkcji tekstyliów bawełnianych.

Pracownicy: 4500 zatrudnionych.

¹⁸ Na podstawie notatek Marii Humy, notatek Andrei Retinger oraz strony internetowej firmy <http://www.cielgroup.com>

¹⁹ Autorki raportu zwiedziły tylko farbiarnię

Wywiady i relacje bezpośrednie²⁰



²⁰ Wszystkie wywiady przedstawione w tym rozdziale zostały przeprowadzone przez Andreeę Retinger (EZA Fairer Handel) ze względu na znajomość języka francuskiego, który podobny jest do kreolskiego (język używany przez większość osób mieszkających na Mauritiusie) i sfilmowane przez Manfreda Wimmera. Wywiady z osobami znającymi język angielski – Gabrielem Kamudu i z Vishwarashem Maghoo, a także spotkanie z przedstawicielami związku zawodowego „Syndika Travayer” odbyły się również z udziałem Johannesesa Heimla (Südwind Agentur) i Marii Humy (Polska Zielona Sieć)

Fragmety wywiadu z Gabrielem Kamudu, kierownikiem Craft Aid Mauritius Ltd.

Nazywam się Gabriel Kamudu, jestem kierownikiem Craft Aid od momentu jego założenia w 1982 roku. Firma powstała, by pomóc uzyskać zatrudnienie osobom niepełnosprawnym, kobietom oraz ludziom w potrzebie.



Dlatego pracują u nas ramię w ramię osoby niepełnosprawne i pełnosprawne; nazywamy to rehabilitacją poprzez zaangażowanie.

Craft Aid posiada kilka działów: pakownię cukru, produkcję kartek z życzeniami i dział tekstylny. Jakie zmiany wprowadził Craft Aid w dziale tekstylnym w ciągu ostatnich lat?

Było wiele zmian. Zainwestowaliśmy w sterowany komputerowo system obróbki tkanin, który pomaga przy skrawaniu i tworzeniu projektów. Wcześniej robiliśmy wszystko na papierze. System pomaga nam realizować zamówienia szybciej, dokładniej i bez zakłóceń. Dzięki niemu zaoszczędziliśmy na wykrajaniu materiału i zminimalizowaliśmy odpady.

W ubiegłym roku przenieśliśmy się do innego budynku, ponieważ firma rozrosła się i nagle zrobiło się ciasno. W dawnym budynku musieliśmy wyburzyć wszystkie ściany, cóż to był za bałagan! Teraz wszystko jest gotowe, a pracownicy pracują w nowym budynku, gdzie jest wystarczająco dużo miejsca i działa klimatyzacja. Ludzie czują się lepiej i mogą pracować w dobrej atmosferze.

Craft Aid pracuje z bawełną certyfikowaną Fairtrade i od niedawna szczyci się certyfikatem GOTS. Jak do tego doszło?

Powiedziałbym, że to wszystko dzięki EZA! O ile dobrze pamiętam, pracujemy z bawełną ekologiczną od 1988 roku, ale nasz zakład nie posiadał certyfikatu GOTS. Podczas któregoś spotkania rozmawialiśmy o GOTS i dzięki temu zacząłem szukać dalszych informacji i rozważać możliwość uzyskania certyfikatu. Inspektor GOTS przyjechał na Mauritius, złożył wizytę w naszej fabryce oraz wyjaśnił nam cały proces certyfikacji. Otrzymaliśmy też wsparcie z RT Knits, firma ta pomogła nam przejść przez cały proces przygotowania dokumentacji. Nasi ludzie zaczęli nad tym pracować, potem była kontrola i w grudniu 2009 otrzymaliśmy certyfikat. To było ogromne wyzwanie i potrzebowaliśmy około roku by wprowadzić odpowiednie zmiany. Cieszę się jednak niezmiernie, że do tego doszło i że poszliśmy w tym kierunku. Dziękuję, że nas w to wciągnęliście!

Dziękujemy za Waszą ważną pracę!

To jest właśnie partnerstwo polegające na ciągłym procesie. W Sprawiedliwym Handlu chodzi o ciągle stawanie się lepszym; to się nigdy nie kończy, można ciągle robić postępy i mieć istotny wkład w ludzkie życie.

Wiele osób interesuje się odpowiedzialną modą, w tym społecznym kontekstem produkcji oraz warunkami pracy, które stoją za metką danego produktu. Jak to wygląda w Craft Aid?

Wierzymy w to, że ludzie liczą się bardziej niż zysk. W każdym lub prawie każdym przedsiębiorstwie na świecie pod koniec dnia liczy się to, ile można będzie zarobić na wyprodukowaniu danego towaru. W Craft Aid jest inaczej. Stawiamy sobie pytanie: jaką różnicę w życiu ludzi, którzy tu pracują, może spowodować wprowadzenie danego produktu na rynek?

Dziś pracujemy z osobami niepełnosprawnymi i zdrowymi. Osoby niepełnosprawne, które zgłaszają się do Craft Aid, dostają szansę, zostają przyuczone do zawodu, mogą coś wytwarzać i zarabiać pieniądze, których potrzebują do życia jak każdy inny człowiek. Moim zdaniem, jest to coś wspaniałego, coś co ma wysoką wartość, jeżeli można w ten sposób kogoś zintegrować ze społeczeństwem i sprawić, że będzie wiódł normalne życie.

Weźmy na przykład kobiety, których mężowie piją, a one muszą się troszczyć o dzieci, przynosić jedzenie do domu – takie osoby są dla nas szczególnie ważne podczas zatrudniania nowych pracowników. Pomagamy im osiągnąć jakąś stabilizację i zarabiać pieniądze potrzebne na życie. Jeśli chodzi o przestrzeganie standardów społecznych, wypłacamy nie płacę minimalną, lecz jedną trzecią więcej niż przewiduje ustawa. Oczywiście, że chcielibyśmy płacić jeszcze więcej, ale musimy być też realistami. Jeśli towar jest zbyt drogi, klient mówi: „chętnie bym to kupił, ale jest to za drogie”. Odpowiadamy wtedy, że trzeba przyjrzeć się z osobna każdemu etapowi procesu produkcji, a wtedy widoczna staje się różnica dlaczego nasz produkt jest droższy, szczególnie w porównaniu z normalnym, konwencjonalnym produktem.

Gabrielu, podróżujesz regularnie do dostawców Twoich surowców. Dlaczego to robisz?

Już od sześciu lat jeżdżę co roku do Indii, ponieważ chcę zobaczyć, kto produkuje bawełnę z której szyjemy później ubrania. Odwiedzam tych, którzy ją sadzą i zbierają, którzy odziarniają i przędą. Spotkaliśmy tych ludzi i zobaczyliśmy jak działa certyfikacja bawełny przez Fairtrade. Przykładowo: jeden z naszych dostawców – Mahima – dzięki zyskom ze Sprawiedliwego Handlu wybudował szkołę. Chodzi im więc nie tylko o zarabianie pieniędzy na życie, udzielają się też społecznie. Rok temu byliśmy tam jak powstawały fundamenty, natomiast w tym roku na własne oczy widzieliśmy efekty tego projektu. Do szkoły uczęszcza 300 dzieci, wkrótce zostanie rozbudowana, by pomieścić 600. Chcę zobaczyć na własne oczy to, o czym ludzie mówią i co deklarują.

Jakie wyzwania czekają na Was w przyszłości?

Moja wizja na przyszłość to korzystanie z energii słonecznej. Chcielibyśmy zainwestować w system fotowoltaiczny w naszej fabryce. To wielkie wyzwanie i w dodatku kosztowne.

Jakie oczekiwania masz względem organizacji Sprawiedliwego Hadlu takich jak EZA?

Liczę na to, że nasze stosunki handlowe będą podtrzymywane i rozbudowywane. Wiem, że robicie kampanie reklamujące nasze produkty. Musimy planować z wyprzedzeniem, aby starczyło nam pracy na cały rok. Dlatego kilka razy w roku jeżdżę do Europy, odwiedzam klientów i staram się na bieżąco rozwiązywać ewentualne problemy, trudności, skargi, podejmować wyzwania i nawiązywać nowe kontakty.

Dziękuję za rozmowę.

Wywiad z Vishwarashem Maghoo, kierownikiem produkcji w Craft Aid

Jaką funkcję pełnisz w Craft Aid i od jak dawna tu pracujesz?



Jestem kierownikiem produkcji. To znaczy, że jestem odpowiedzialny za wszystkie procesy zachodzące w Craft Aid – od przędzy do gotowego produktu, który dostarczamy klientowi. Wszystkie problemy, które pojawiają się podczas procesu produkcji, lądują na moim biurku. Do mnie należy znalezienie rozwiązania, obojętnie czy chodzi o jakość, opóźnienia w dostawie, transport itd. Moim głównym zadaniem jest planowanie tychże procesów dla każdego działu. Mamy ponad 200 pracowników i wszystkie działy poza finansowym i personalnym podlegają mojej kontroli.

Jak więc zaplanować właściwie zamówienie na 15 000 sztuk?²¹

Robimy plan strategii na podstawie trendów na rynku i zapotrzebowania na konkretne materiały. Nie produkujemy sami materiału, tym zajmuje się RT Knits. Dlatego też musimy zamówić minimalną ilość surowca do magazynu, zarówno przędzy jak i niefarbowanego materiału. Kiedy złożone zostaje zamówienie od klienta, powstaje wzór, który uzyskuje jego zatwierdzenie i rozpoczyna się produkcja, którą muszę odpowiednio zaplanować logistycznie. Dział techniczny także podlega mojej kompetencji, obliczam więc średnią zdolność produkcyjną i sporządzam plan.

Wcześniej pracowałeś w konwencjonalnej fabryce tekstylnej na Mauritiusie, dlaczego zmieniłeś pracę?

Tak, pracowałem w przemyśle tekstylnym, w branży, która eksploatuje ludzi. To tak zwany „latający przemysł” (ang. *flying industry*)²², koncepcja ta pochodzi z Europy i trafiła między innymi na Mauritius. Nie mieliśmy wyboru. (...) Jeśli pytasz o to, czym się różni Craft Aid i dlaczego zmieniłem pracę, mogę powiedzieć tylko jedno: miałem dość pracy w branży tekstylnej, byłem zmęczony i szukałem odmiany. I tak zjawiłem się w Craft Aid i zostałem koordynatorem ds. produkcji w dziale cukrowniczym. Gabriel Kamudu poprosił mnie o pomoc przy dziale tekstylnym, mieliśmy bardzo dobry kontakt i chociaż nie chciałem mieć nigdy więcej do czynienia z tekstyliami, on mnie do tego zachęcił i postanowiłem, że jeszcze raz spróbuję.

²¹ takie jak np. dla EZA

²² Chodzi tu o tendencje globalistyczne w przemyśle odzieżowym, tzn. przenoszenie produkcji do krajów o tańszej sile roboczej

W przemyśle odzieżowym było naprawdę ciężko, nie miałem żadnego życia rodzinnego, żadnych kontaktów towarzyskich, pracowałem ponad 14 godzin na dobę oraz w niedziele i święta. Można to robić przez jakiś czas, ale potem ma się dosyć. W Craft Aid jest zupełnie inaczej. Sposób, w jaki jesteśmy tu traktowani, jak tu pracujemy, jak ja organizuję pracę... nie ma porównania. (...) Rano cieszę się, że idę do pracy, a kiedyś myślałem: OK, wytrzymać jeszcze jeden dzień i jeszcze jeden i kolejny... byle tylko przetrwać do przerwy świątecznej.

Gdyby mi ktoś dzisiaj zaproponował, że mam odejść z Craft Aid i zarabiać w innym miejscu więcej pieniędzy, nie zrobiłbym tego, bo tu jestem szczęśliwy, a pieniądze to nie wszystko. Na Mauritiusie życie towarzyskie jest bardzo ważne. Widzę siebie jako część tej fabryki, ponieważ przez pracę pomagamy również osobom niepełnosprawnym. Wspieramy ich pracą i przez to ich wzmacniamy. Nie dajemy im po prostu pieniędzy, tylko pomagamy im zarabiać i wieść godne życie. I to sprawia, że sam jestem zadowolony.

Jakie było Twoje największe osiągnięcie, odkąd zaczęłeś pracować w Craft Aid?

Kiedy zaczynałem, było to stosunkowo małe przedsiębiorstwo. Pamiętam, jak to było wtedy zorganizowane; cukier tu, tekstylia tam... Zatrudniliśmy kilku dodatkowych pracowników, mieliśmy doradcę (...), byliśmy gotowi do zmiany kierunku. Kilka lat temu produkowaliśmy tylko 5000 koszulek miesięcznie, stopniowo przeszliśmy do ośmiu, dziesięciu, czterdziestu tysięcy koszulek. Możemy spełniać życzenia klientów, obrabiać dżersej tak samo jak tkany materiał, możemy realizować większe zamówienia, a także takie jak dla EZA na 15 000 sztuk w 5 różnych stylach. Inne przedsiębiorstwa nie przyjęłyby takich zamówień, my natomiast jesteśmy w stanie tak pracować. Rozwijamy się, inwestujemy w różne działy, także nasi ludzie się zmieniają, uczą się nowych rzeczy...

Jakie wyzwania czekają na Ciebie w przyszłości?

Zadowolić klientów. Dostarczać produkt na czas i za korzystną cenę, a przy tym zapewnić ludziom godne życie tak, by wszystkich uszczęśliwić. To jest nasze największe wyzwanie. Chciałbym tu doczekać emerytury...

Wcześniej, także pracowałeś na kierowniczym stanowisku. Jakie różnice, między „normalną” fabryką odzieżową a Craft Aid, dostrzegasz z punktu widzenia przeciętnego pracownika?

W „normalnych” fabrykach nadgodziny są obowiązkowe. Pracowałem w naprawdę wielkich fabrykach jak Novel, Cristal Group, a także w fabrykach na Madagaskarze. Godziny pracy są ponad siły normalnego pracownika, zarobki są niskie, natomiast w Craft Aid płacimy więcej niż ustawowe

minimum. Tam ludzie dostają niewielką pensję podstawową, dlatego muszą dorabiać biorąc nadgodziny. Podstawowe wynagrodzenie po prostu nie wystarcza na życie. Tutaj jest inaczej, Gabriel walczy o to, by naszym ludziom wypłacać godziwą płacę (z ang. *living wage*).

U nas ludzie mają urlop, chorobowe, procent od sprzedaży. Inne przedsiębiorstwa nie wprowadziły procentu od sprzedaży. Pracujemy tylko 41,5 zamiast 45 godzin tygodniowo, co w tej branży jest normą (nie wliczając w to nadgodzin). Płacimy jednak tyle, ile w „normalnej” fabryce pracownik zarobiłby za 45 godzin tygodniowo. To wychodzi ok. 12 godzin nadpłaty w skali miesięcznej. Tego nikt inny nie robi, pilnują każdej minuty. Powiedziałem kiedyś Gabrielowi: „Mamy sprawiedliwe przedsiębiorstwo, płacimy sprawiedliwe pensje, ale musimy też rozwinąć strategię, by pozostać konkurencyjnym na rynku”. To także jeden z naszych celów: musimy ulepszyć infrastrukturę, usprawnić produkcję, ale nie poprzez wyzysk, tylko poprzez inwestycje w technologie i przyspieszanie tempa. Do tego potrzebne są szkolenia. Nie tylko ja tu pracuję, pracuje cała drużyna.

Dziękuję za rozmowę.

Wywiad z Soodeshem Mockoobah, kierownikiem działu kadr w Craft Aid

Soodesh, od jak dawna pracujesz dla Craft Aid i jak się tu znalazłeś?



Pracuję tu od 2002 roku. Zobaczyłem ogłoszenie w gazecie, poszukiwano kadrowego. Wysłałem zgłoszenie i zostałem przyjęty.

Na czym polega praca kadrowego w Craft Aid?

Moje zadanie polega na rekrutowaniu ludzi do pracy oraz dopilnowaniu, by czuli się dobrze w zakładzie, by otrzymywali wypłatę wraz z wyliczonymi bonusami. Niekiedy muszę podejmować też środki dyscyplinarne.

Ile zarabia krawcowa w Craft Aid?

To zależy od doświadczenia danej osoby oraz jakości jej pracy, zwykle otrzymuje ona minimalnie 224 rupii dziennie.

Jak bardzo mogą zostać podwyższone miesięczne zarobki?

To zależy od liczby przepracowanych lat w zakładzie. Co roku mają miejsce podwyżki płac. Przykładowo w ubiegłym roku podwyższyliśmy stawki o 11%. Za rok będzie kolejna podwyżka.

Wasi pracownicy dostają wypłatę 12 razy w roku?

Tak. Oprócz tego, pod koniec roku otrzymują oni dodatkową wypłatę – nazywamy to bonusem na koniec roku. Niekiedy, w zależności od sytuacji gospodarczej przedsiębiorstwa, pracownicy dostają procent od sprzedaży. Sięgają one czasami kwot równoważnych miesięcznym zarobkom, a bywa i tak, że jest to suma dwukrotnie wyższa.

Jaka jest obecnie sytuacja finansowa firmy? Będzie możliwe wypłacenie tych dodatków?

O tak, ostatnim razem były to dwie dodatkowe wypłaty. Nie wiem jeszcze, jak wysokie będą one w tym roku, ponieważ jeszcze go nie zamknęliśmy, ale jestem przekonany, że znowu będziemy mogli je wypłacić.

W jaki sposób planujecie wypełnienie dziennych norm przez pracowników?

To zadanie kierownika produkcji²³, który wyznacza cel w oparciu o krój każdego modelu oraz opinię kierownika danego działu. Zwykle praca rozpoczyna się o 7:30, a kończy o 17:00, od poniedziałku do piątku. W ciągu dnia są trzy przerwy: dwie 15-minutowe na herbatę i jedna trwająca 40 minut. Nie robimy nadgodzin.

Czy to reguła? Jeśli tak, to dlaczego?

Tak, to reguła. Opiera się ona na naszym przekonaniu, że ludzie, którzy tu pracują, potrzebują też życia rodzinnego.

Przyznajecie urlopy macierzyńskie, wakacyjne?

Po urodzeniu dziecka kobieta uzyskuje trzy miesiące urlopu macierzyńskiego. Kiedy wraca do pracy, dostaje dodatkową godzinę dziennie w godzinach pracy na opiekę nad dzieckiem. Czasami trwa to miesiąc, dwa albo trzy, w zależności od zaleceń lekarza. Ustalamy to z każdą kobietą indywidualnie. Pracownica otrzymuje także kwotę w wysokości 2000 rupii miesięcznie tytułem urlopu wychowawczego. Zaś jeśli chodzi o urlopy wakacyjne, przyznajemy dwa tygodnie płatnego urlopu po roku pracy w Craft Aid.

Gabriel poinformował nas o skrynkach na wnioski i zażalenia...

Zainstalowaliśmy dwie takie skrzynki: na recepcji i w pokoju pracowniczym. Dlaczego to zrobiliśmy? Czasami pracownik ma jakąś skargę, z którą nie chce pójść bezpośrednio do kierowników. Może więc ją wrzucić do skrzynki. Idzie ona prosto do dyrektora, a on przekazuje ją do działu kadr, byśmy się tym zajęli. (...) Ponadto zorganizowaliśmy komitet ds. skarg i wniosków, gdzie przedstawiciele pracowników spotykają się z pełnomocnikami ds. bezpieczeństwa i higieny pracy. Omawiają oni każdy wniosek, po czym protokół zostaje przekazany dyrektorowi, który z kolei posyła go mnie, bym się tym dalej zajął.

W Craft Aid jest również rada zakładowa, reprezentanci związków zawodowych. Jakie jest ich zadanie i jak współpracują z Tobą, jeśli w ogóle?

Niekiedy ludzie nie chcą iść prosto do nas, żeby omówić problem. Idą więc do przedstawicieli związku zawodowego i to z nimi omawiają przypadek. Jeżeli nie możemy wspólnie z radą zakładu

²³ Kierownikiem produkcji w Craft Aid jest Vishwarash Maghoo (patrz: wywiad na str. 24)

znaleźć rozwiązania, przekazujemy sprawę związkowi. Później związek kontaktuje się ze mną, omawiamy problem i staramy się wypracować metodę postępowania.

Jak byś opisał kontakty związku zawodowego i zarządu fabryki?

Mamy bardzo dobrą relację. Pracujemy razem. Oni z nami, my z nimi. Niekiedy potrzebują naszej rady albo my potrzebujemy ich. Kiedy pojawia się problem, kontaktujemy się, współpracujemy ze sobą ściśle. Zawsze da się wypracować kompromis.

25% zatrudnionych to osoby niepełnosprawne, część z nich pracuje w sektorze tekstylnym. Czy istnieje jakaś strategia pracy z nimi? Niepełnosprawni potrzebują więcej uwagi, ponieważ mimo upośledzenia są równie obciążeni pracą jak reszta. Jak się tutaj z nimi pracuje?

Kiedy zatrudniamy niepełnosprawnych, staramy się dowiedzieć, jakie stanowisko byłoby dla nich optymalne. Wybieramy odpowiedni dział, szkolimy tą osobę i towarzyszymy jej, póki nie przekonamy się, czy dobrze się na tym stanowisku czuje. (...)

Jakie stosunki panują między dwiema grupami zatrudnionych?

Kiedy zdrowi ludzie szukają u nas pracy, pytamy ich wprost: u nas pracują osoby niepełnosprawne, akceptujesz to czy nie? Jeżeli tak, to znaczy, że będziesz pracował z niepełnosprawnymi tak samo, jak z całą resztą. Do tej pory nie mieliśmy żadnych przypadków dyskryminacji. Wszyscy pracują zgodnie razem.

Wśród niepełnosprawnych jest całkiem spora liczba niesłyszących. Zauważyłam, że pracuje tu kobieta, która rozmawia z nimi językiem migowym. Czy jest ona tu jedyną osobą, która zna język migowy?

Nie, kilka lat temu przeprowadziliśmy kurs języka migowego dla wszystkich pracowników na kierowniczych stanowiskach. Naturalnie komunikacja między słyszącymi i niesłyszącymi przebiega inaczej niż między samymi niesłyszącymi, ale ci ludzie pracują razem od dawna i łatwo się dogadują. Zaczęli się też uczyć języka migowego...

Pracujesz tu już od 8 lat. Patrząc wstecz, jakie zmiany wprowadzono i jakie sukcesy osiągnięto?

Było wiele zmian i ciągle się rozwijamy. Gdy zaczynałem, pracowało tu około 115 osób, obecnie jest to około 215. Wcześniej była tu tylko mała fabryczka, dziś mamy dwa budynki. Kiedyś był jeden minibus i jedna ciężarówka, dzisiaj mamy duży autobus, dwa minibusy i ciężarówkę.

Czy sytuacja zatrudnionych tu ludzi także się polepsza?

Owszem. Craft Aid zatrudnia nie tylko niepełnosprawnych, staramy się też pomóc osobom ubogim. Wiele osób, które tu zaczynały, opowiadało nam, że nie mieli mieszkania, jedzenia lub że mąż zmarł i kobieta zmuszona była sama opiekować się dziećmi. Ci ludzie zrobili ogromne postępy i kiedy ich dzisiaj spytasz: „Jak Pani idzie?“, ona odpowie: „Dobrze“. „A jak się mają Pani dzieci?“ – „Są szczęśliwe“. To są ludzie, którzy kiedyś nie mieli dachu nad głową, a z pomocą Craft Aid udało im się zaciągnąć kredyt w banku i kupić dom. Dzięki zarobkom w Craft Aid są w stanie spłacać te kredyty.

Jakie największe wyzwania stoją przed kadrowym?

Największym wyzwaniem jest kontynuacja naszej pracy i troska o to, by ludzie byli szczęśliwi, by czynili postępy. Po to tu pracujemy.

Craft Aid to firma Sprawiedliwego Handlu. Jak Ty rozumiesz tę koncepcję?

Pracuję w dziale kadr, więc ludzie są moim priorytetem. Sprawiedliwy Handel to dla mnie sposób na pomoc ubogim, nieuprzywilejowanym, to sposób na poprawę ich życia.

Dziękuję za rozmowę.

Fragmenty wywiadu z Valencią Rosalba, członkinią rady zakładu Craft Aid



Valencia, możesz coś powiedzieć o sobie?

Nazywam się Valencia Rosalba, mam 40 lat. Mieszkam w Beau Bassin, pół godziny jazdy autobusem od Rose Hill²⁴. Mam troje dzieci: 20-letnią córkę, 16-letniego syna i najmłodszego synka, którego adoptowałam i który skończy właśnie 14 lat. Jestem mężatką. Od czterech lat pracuję w Craft Aid na stanowisku krawcowej, niekiedy zastępuję majstrów, kiedy ich akurat nie ma.

Należysz również do rady zakładu, co możesz nam o tym powiedzieć?

Pracuję dla robotników, którzy mówią mi, czego chcą. Muszę dogadywać się z zarządem i bardzo podoba mi się ta odpowiedzialna funkcja.

Jakie są najważniejsze sprawy do załatwienia?

Pojawiają się różne kwestie, ale nie ma takiego problemu, którego nie można by było rozwiązać. Ludzie chcą wprowadzać niewielkie ulepszenia w zakładzie, na przykład odnośnie odzieży roboczej, mydła lub usprawnienia sanitariatów.

Czym różni się sytuacja pracownicy Craft Aid od sytuacji kobiety pracującej w „normalnej” fabryce?

Na pewno są różnice. W normalnej fabryce jest jeden styl pracy, jeden przepis i sposób postępowania. W Craft Aid możemy dopasowywać styl pracy do naszych potrzeb i dzięki temu pracuje się lepiej.

W fabryce pracują także niepełnosprawni. Czujesz się także za nich odpowiedzialna?

Tak, chętnie ich reprezentuję. W takich przypadkach należy szczególnie uważać, aby dowiedzieć się dokładnie, czego sobie życzą. Wcześniej, kiedy spotykałam osoby niepełnosprawne poza Craft Aid, myślałam sobie, jak ciężko ich niekiedy zrozumieć i jak trudno im samym wyjaśnić problem. Odkąd tu pracuję, stało się to dla mnie całkiem proste.

²⁴ gdzie mieści się siedziba Craft Aid

Jak dogadujesz się z niesłyszącymi?

Porozumiewam się na migi, oni czytają z ruchu warg. Rozumieją.

Czy praca pomaga Ci prowadzić życie, o jakim marzysz?

Zdarzały się trudne przypadki, kiedy pracownicy lub pracownice mieli wielki problem, ale nie było to dla nich równoznaczne ze zwróceniem się do zarządu. Wtedy muszę się sama przyjrzeć sprawie, przeanalizować ją uważnie i zwrócić się z tym do kierownictwa.

To dotyczy Twojej funkcji jako członkini rady zakładu. Pytałam raczej o Twoją osobistą sytuację.

Muszę pracować, mam troje dzieci. Co do życia, które prowadzę, no cóż...Szczerze mówiąc, pieniędzy jest zawsze mało, mój mąż też pracuje, a mimo to ciągle nam nie starcza.

Jakie są stawki w normalnej fabryce, czy jest różnica?

Tak, są różnice. W normalnej fabryce jest praca na akord, płacą od sztuki. W Craft Aid nie pracujemy na sztuki, tylko na „produkcję”²⁵, (...) w innych fabrykach dostaje się 100 rupii dziennie²⁶, ale dzięki nadgodzinom można zarobić nawet 3 razy więcej.

A jak to wygląda tutaj z nadgodzinami?

Nie, tutaj nie robimy nadgodzin. To część programu Craft Aid. Cieszę się z tego, bo kocham mój czas wolny, lubię soboty i weekendy, które mogę spędzić razem z dziećmi.

Czy temat podwyżek jest aktualny?

Tak, to jeden z głównych celów związku zawodowego.

O ile powinny być podwyższone zarobki?

Co przez to dokładnie rozumiesz?

Ile teraz zarabiasz, a ile chciałabyś zarabiać?

²⁵ W Craft Aid ustala się kwoty od tzw. „produkcji globalnej”. Po osiągnięciu 80% produkcji otrzymuje się 100% zarobku. Od 80% w górę zaczyna się system bonusowy.

²⁶ minimalna „dniówka” w Craft Aid wynosi 224 rupii dziennie (patrz: wywiad z kierownikiem działu kadr, Soodeshem Mockoobah – str. 27)

Teraz zarabiam trochę ponad 5000 rupii, dla pracowników wykwalifikowanych powinno to być 8000 rupii.

Czy to realistyczne roszczenie?

Związek zawodowy już to zaproponował i walczy o to, ale nie sądzę... Ja na przykład zarabiam 5000 rupii, mam jeden kredyt na 2000 rupii, a drugi na 1500 rupii do spłacenia, więc żyjemy za 1500 rupii...

Czy związek zawodowy przekazał już zarządowi swoje życzenie odnośnie podwyżek?

Nie, jeszcze nie.

Jak w takim razie wprowadza się podwyżki?

Na Mauritiusie wprowadza je rząd, dostaje się 5% albo 7% więcej. Związek zawodowy postuluje więcej, ale rząd nie przychylił się do tego wniosku.

Płaca minimalna na Mauritiusie to zdecydowanie mniej, niż płaci się w Craft Aid?

Tak, dokładnie.

Jakie masz plany na przyszłość? Myślisz o tym, żeby szukać innej pracy?

Mając 40 lat nie znajdę nigdzie indziej pracy na Mauritiusie. Pracę znajduję się do ukończenia 35 lat.

Dziękuję za rozmowę.

Fragmenty wywiadu z Mani Showobdoo, krawcową w Craft Aid



Witaj Mani, czy możesz opowiedzieć coś o sobie?²⁷

Nazywam się Mani Showobdoo, mam 42 lata. Mieszkam z rodziną w Plaisance, jestem mężatką, mam trójkę dzieci: córkę i dwóch synów.

Od jak dawna pracujesz w Craft Aid i jak wygląda Twoja praca?

Od trzech lat pracuję jako krawcowa w Craft Aid. Wstaję o 5:30, robię śniadanie dla rodziny i jadę do pracy. Pracuję osiem godzin dziennie.

Czy zadowolona jesteś ze swojej pracy, z zarobków?

Praca jest dobra, a warunki przyjemne. Mamy teraz więcej miejsca niż wcześniej. Przenieśliśmy się do nowego budynku. Jest tam klimatyzacja, co nie należy do normy. Tam, gdzie mieszkam, jej nie ma. Trzeba otwierać wszystkie okna. Czasami mamy nawał pracy, ale wolę to, niż siedzenie w domu. Niektóre fasony są cięższe do uszycia i jak się tego nie zrobi dobrze, to cała praca idzie do poprawienia. Zarabiam 6000 rupii miesięcznie. Mój mąż pracuje w szkole. Zarabiamy wystarczająco.

Jak odbierasz fakt, że w Craft Aid pracują osoby niepełnosprawne?

To, że pracują tu niepełnosprawni, uważam za całkiem normalne, porozumiewamy się całkiem nieźle na migi.

Czy odkąd pracujesz w Craft Aid pojawiły się jakieś problemy? Korzystałaś np. ze skrzynki na skargi i wnioski?

Kiedy pojawia się problem, mamy w fabryce sporo osób, do których można się zwrócić, na przykład do pana Soodesha²⁸. Dobrze też, że mamy radę zakładu. Wiem o skrzynce na skargi i wnioski, ale do tej pory nigdy z niej nie skorzystałam. Nie ma większych problemów.

²⁷ Mani zachowywała podczas całego wywiadu rezerwę i odpowiadała bardzo zwięźle. Można było odnieść wrażenie, że jest bardzo skrępowana kamerą i udzielanie wywiadu sprawia jej duże trudności

²⁸ kierownik działu kadr

Czy są jakieś inne rzeczy, które sobie wyjątkowo cenisz pracując w Craft Aid?

W fabryce jest lekarz, przychodzi raz na tydzień. Można do niego pójść, kiedy się zachoruje. To bardzo praktyczne, że lekarz przychodzi tutaj, do zakładu pracy i nie trzeba dodatkowo gdzieś jeździć.

Jak rozumiesz Sprawiedliwy Handel?

Sprawiedliwy Handel? Nie, nic o tym nie wiem²⁹.

Dziękuję za rozmowę.

²⁹ Określenia Sprawiedliwy Handel / Fair Trade / Commerce Équitable – nic Mani nie mówiły. Andrea Retinger próbowała w prostych słowach wytłumaczyć Mani zasady: brak wyzysku ludzi, godne warunki pracy, sprawiedliwe zarobki, prawo do tworzenia związków zawodowych, zwrócenie uwagi na ludzi stojących za produkcją towaru

Wizyta w domu i wywiad z Shilą Veeraghoven, prasowaczką w Craft Aid³⁰

Shila ma 41 lat, jest mężatką od 1998 roku i ma 9-letnią córkę Sheerine. Shila od ośmiu lat pracuje w Craft Aid jako prasowaczka, niekiedy pomaga także przy pakowaniu towaru i w dziale drukarskim.



Jest ona de facto jedynym żywicielem rodziny, jej mąż tylko okazjonalnie znajduje zatrudnienie. Rodzice Shili już nie żyją. Shila ma jeszcze trzy siostry i brata. Z jedną z sióstr i bratem utrzymuje bliskie stosunki, pomagają oni – przede wszystkim siostra – w opiece nad Sheerine, podczas gdy Shila pracuje. „Kiedy odbieram córkę z domu siostry, mogę czasami z nimi zjeść, a kiedy siostra jest zajęta, zostawiam dziecko u brata. Tam też ona dostaje coś do jedzenia”.

Sheerina zostaje w szkole do 15:30, czasami nawet do 17:00. Właśnie przygotowuje się do egzaminów końcowych i pobiera dodatkowe lekcje. Matka odbiera ją od ciotki lub wuja między godziną 18:00 a 19:00.

Jedziemy do domu Shili. Już podczas jazdy Shila opowiada nam o swojej pracy, dlaczego chętnie pracuje w Craft Aid, itd. Do pracy jeździ autobusem komunikacji publicznej. Nie korzysta z zakładowego autobusu, ponieważ nie jeździ on w jej stronę. „Craft Aid płaci za mój przejazd w tę i z powrotem”. Za trasę do domu siostry płaci ona sama. Gdy pytam ją w samochodzie, czy jest zadowolona z zarobków, Shila zaczyna wyliczać pozytywne strony:

„Tak, jestem zadowolona z moich zarobków. Zarabiam trochę ponad 5000 rupii, a jak nie mam nieobecności, dostaję dodatkowe 200 (tzw. bonus za 100% frekwencji). Dodatkowo dostajemy 200 rupii bonusu na lekarstwa i jest jeszcze dodatek od produkcji, czyli ekstra 20 rupii dziennie, jeśli wykonam plan. Jeśli mi się nie uda, dostaję 10 lub 15 rupii. Mamy też darmowego lekarza, który przychodzi regularnie. Są jeszcze wypłaty, które otrzymuje każdy według posiadanego udziału w firmie. Do tego mamy darmowe mydło, fartuch, ręczniki, nie musimy pracować w niedzielę i święta, bardzo rzadko robimy nadgodziny. Atmosfera pracy jest w porządku, wszyscy się szanują, dobrze pracujemy, żyjemy jak rodzina, a nasze produkty są bardzo dobrej jakości i nam też się podobają. Mamy różnych klientów: EZA, Body Shop...”

Ponieważ taka rozmowa miała już miejsce, spytałam o reprezentację pracowników w zakładzie i jak ona wygląda.

³⁰ Relacja została sporządzona w pierwszej osobie przez Andreeę Retinger (EZA Fairer Handel), która odwiedziła Shilę wraz z Manfredem Wimmerem

„Jestem członkiem związku zawodowego. Jest też obieralna reprezentacja: Jannick, Saida i Valencia. Na związek płacę miesięcznie 50 rupii. Jest też komitet ds. skarg i wniosków, ale nie wszyscy go lubią, bo nie zawsze akceptują oni propozycje, to zależy od przełożonego...Tak, to ważne mieć związek zawodowy, ale nie jest on zbyt często potrzebny, bo tu pojawia się niewiele problemów. Przełożeni mają dobre kontakty z pracownikami.“

Shila mieszka w prostym domu w Bambou, niedaleko wybrzeża na zachodzie wyspy. Dom jest częścią kompleksu socjalnego wybudowanego dzięki programowi rządowemu. Shila mogła go kupić na kredyt, płaci miesięczne raty w wysokości 2000 rupii.

Dom posiada niewielki ogródek od frontu, znajduje się w nim duży pokój, który podzielony jest na trzy części: mieszkalną (z komodą, szafą, kanapą i stolikiem), sypialną (z podwójnym łóżkiem) oraz kuchenną (wyłożony płytkami aneks kuchenny ze zlewem, kuchenką, mikrofalówką i lodówką). Część mieszkalna z dodatkowym materacem (przypuszczalnie dla Sheeriny) jest odgradzona od łóżka zasłonką i składa się z wentylatora, telewizora i magnetowidu. Na ścianach wiszą zdjęcia Sheeriny oraz ślubne fotografie Shili i jej męża. Z tyłu pokoju znajdują się drzwi do łazienki wyłożonej kafelkami (z prysznicem i WC). Jak na nasze standardy dom jest mały i ciasny jak dla trzech osób. Po rozmowie z Shilą odnoszę wrażenie, że jest bardzo dumna z faktu, iż udało jej się zapewnić tę przestrzeń życiową mimo niesprzyjających okoliczności. „Jestem w trudnej sytuacji, bo na mnie spoczywa cała odpowiedzialność za utrzymanie rodziny, na Mauritiusie wszystko jest drogie“.

Wywiad z Shilą

Shila, jak znalazłaś pracę w Craft Aid?

Szukałam pracy. Moje dziecko było jeszcze całkiem małe. Nic nie miałam. Moja matka miała udar, została niemal całkowicie sparaliżowana, była bardzo chora. Mój ojciec był już bardzo stary. Mieszkałam z matką, bo nie miałam swojego domu. U teściowej nie mogłam mieszkać, tam jest już za dużo ludzi i nie ma miejsca. Nie było łatwo, zwłaszcza że mąż stracił pracę. Życie było bardzo ciężkie. Dziecko było małe i potrzebowało masy rzeczy: pieluch, mleka... więc poszłam szukać pracy. Wtedy w Craft Aid przyjmowano tylko niepełnosprawnych. Powiedziałam: „Nie jestem niepełnosprawna, jestem normalna“. Wcześniejszy pracownik odpowiedzialny za rekrutację nie chciał mnie przyjąć. „Bierzemy tylko niepełnosprawnych“. Wtedy było tam bardzo mało ludzi, a mimo to firma się rozwijała. Poszłam jeszcze raz do Craft Aid, była tam inna kobieta na recepcji, Christiane, bardzo miła osoba. Opowiedziałam jej o moim problemie i poprosiłam o pracę, przynajmniej na jeden miesiąc. Christiane porozmawiała wtedy z przełożonymi i powiedziano mi, że mogę zacząć pracować w dziale tekstylnym. To była dla mnie wspiana nowina. Pozytywnie

zaliczyłam miesiąc próbny, dobrze pracowałam, nie opuściłam ani jednego dnia, dostarczyłam wymaganą jakość, więc mnie zatrudnili na stałe. Byłam bardzo szczęśliwa. Teraz pracuję jako prasowaczka i wszystko prasuję: skarpetki, rękawiczki, koszulki, sukienki, egzemplarze przykładowe... Wszyscy mnie tam lubią. Jesteśmy jak rodzina. Craft Aid wiele dla mnie zrobiło.

Chcesz czasami robić coś innego?

Nie zajmuję się tylko prasowaniem, czasami pomagam w dziale drukarskim, (...) przy kontroli jakości.

Jesteś zadowolona z zarobków?

Jakby było trochę więcej, to by nam się lepiej powodziło. Z tych pieniędzy, które zarabiam, muszę wszystko opłacić, prąd itd. Wystarcza tylko na pilne potrzeby, nie ma na przyjemności.

Mieszkasz w tym domu z mężem i córką. Jak dojeżdżasz do pracy?

Wstaję o 4:00, myję się i przygotowuję wszystko. Córka wstaje o 4:45, myje się i szykuje. O 5:45 wychodzimy z domu, za pięć szósta wsiadamy do autobusu – w lecie odjeżdża on godzinę wcześniej. Jak autobus jest w dobrym stanie, to dojeżdżamy na czas do końcowej stacji i mogę zostawić córkę siostrze. Jak pęknie opona, to muszę czekać na następny. To już problem, bo tracę godzinę czasu i się spóźniam do pracy. Staram się pilnować ustalonej godziny. Szefowie mnie lubią, bo ich szanuję. Jak coś czasami wypadnie, to szybko to wyjaśniamy. (...)

Jak działa przedstawicielstwo związku zawodowego w Craft Aid?

Podczas zgromadzenia związku pytamy się, kto chce być delegatem. Jak się ktoś zgłosi, to głosujemy czy wszyscy się zgadzają na tą kandydaturę. Jeśli tak, związek zapisuje imię i ta osoba bierze udział w zgromadzeniu, a jeśli pojawia się problem, to musi go omówić z szefem i wstawić się za pracownikiem.

Jeśli pracownik ma problem z majstrem albo coś mu w pracy nie pasuje, idzie z tym do delegata, a on załatwia to z szefem. U nas jednak nie ma tego typu problemów.

Czy to ważne mieć przedstawicieli związkowych?

Tak. Sama nigdy nie miałam problemów, ale jak zaczęłam pracę, to delegaci spytali mnie czy chcę zostać członkiem związku zawodowego. Nigdy nie wiadomo, co będzie, więc było to dla mnie

zabezpieczenie na przyszłość. Tak też zostałam członkiem. Kosztuje mnie to 50 rupii miesięcznie.
(...)

W Craft Aid pracuje wiele osób niepełnosprawnych. Jak się z tym czułaś, kiedy zaczęłaś tu pracować?

Kiedy zaczynałam pracę i zobaczyłam osoby niepełnosprawne pomyślałam sobie, że to, co się im przydarzyło, mogło się przecież przydarzyć także i mi. Traktuję ich jak przyjaciół: rozmawiam z nimi, są sympatyczni, żartują, żyją tak jak my. Dla nas to normalne, jesteśmy do tego przyzwyczajeni, a oni są sympatyczni, chociaż nie potrafią mówić i słyszeć tak jak my. Za to czytają z ust i pracują tak, jak inni.

Wiesz, że Craft Aid to część ruchu Sprawiedliwego Handlu. Każdy rozumie to po swojemu. Możesz nam wyjaśnić, co znaczy dla Ciebie „Sprawiedliwy Handel”?

Kiedy się coś sprzedaje uczciwie, dostaje się uczciwe pieniądze i szef ma pieniądze na wypłaty dla pracowników. Gdyby było ich więcej, to byłoby jeszcze lepiej.

W tej chwili wiele osób zwiedza Craft Aid. Jak się czujesz, kiedy robi się tu tyle zdjęć i zadaje dużo pytań?

Bardzo nas to cieszy i nam schlebia. Przyszła kobieta i spytała, czy może sobie ze mną zrobić zdjęcie. Od razu powiedziałam, że jasne. Kiedy przychodzi tu dużo ludzi, myślimy sobie: „No, no, jesteśmy bardzo ważni, oni przychodzą NAS zobaczyć.” To tak, jakby mieć towarzystwo; na Mauritiusie mówimy, że przyjaciele, którzy nas odwiedzają, są jak krewni.

Coś w tym jest. W Sprawiedliwym Handlu chodzi też o to, by poznać ludzi stojących za produktem, opowiedzieć ich historię i udowodnić, że ten produkt powstał bez wyzysku, że został wyprodukowany z poszanowaniem ludzkiej godności i za godziwe wynagrodzenie...

Przejdźmy do Twojej córki – sądzę, że każda matka ma pewne wyobrażenia, marzenia odnośnie przyszłości swoich dzieci. Czego życzyłabyś sobie dla Sheeriny?

Przede wszystkim chciałabym, żeby zdała CPE³¹ i dostała się do dobrej szkoły. Dzięki temu będzie mogła znaleźć lepszą pracę i kiedyś powiększymy nasz dom. Chciałabym, żeby mogła też sobie kupić samochód...

³¹ CPE to jednolity ogólnokrajowy egzamin kończący szkołę podstawową i determinujący wybór szkoły średniej. Egzaminy uchodzą za bardzo trudne

Przy domu jest niewielka działka. Będziesz tam coś budowała?

Nie, nie mam na to na razie czasu, bo wychodzę wcześniej do pracy i wracam późnym wieczorem. (...) Mój szwagier zasadził tam kwiaty. Kiedy się tu wprowadziłam, niczego tu nie było. Musiałam oczyścić ziemię, szwagier wyrównał teren. Pomalowałam dom, wyszykowałam wszystko za pieniądze, które zarobiłam w Craft Aid. Jestem człowiekiem z ambicjami, chcę coś w życiu osiągnąć. Kupiłam wentylator, telewizor, magnetowid, szafę, komodę, pralkę, lodówkę, mikrofalówkę. Wcześniej w Craft Aid produkowano meble, stąd mam to wszystko (pokazuje na meble), kupiłam to w Craft Aid, nawet moje łóżko. Potem zamknięto dział meblarski, a powiększono tekstylny.

Dział tekstylny bardzo się rozwinął w ostatnich latach...

Tak, z całą pewnością. Przede wszystkim w ciągu ostatnich pięciu lat wiele się pozmieniało.

Czy są to zmiany na lepsze?

Oczywiście. Im więcej mamy pracy, tym więcej zarabiamy na życie bo szef wypłaca nam dodatkowe bonusy. Do tego każdego roku, kiedy rząd ogłasza podwyżki, pan Kamudu dorzuca dodatkowo parę groszy. Na przykład jak są podwyżki o 200 rupii, to pan Kamudu dodaje jeszcze 100 albo więcej.

EZA kupuje sporo rzeczy od Craft Aid. Możesz nam coś opowiedzieć o powstaniu tych produktów i ich jakości?

Kupujemy bawełnę tam, gdzie ludzie jeszcze pilniej potrzebują pieniędzy, bo są bardzo biedni. Materiał trafia do kralalni. Tam jest składowany i cięty. Mamy specjalną maszynę do krojenia materiału. Potem się to wszystko sortuje: przód na jedną stronę, tył na drugą, a rękawy osobno. Później wszystko idzie do działu drukarskiego i znowu do sortowni gdzie oddziela się przód, tył i rękawy. Przewiązuje się to wstążką i wysyła do szwalni do kierowników działu. W szwalni jest 2 kierowników: kobieta i mężczyzna. Krawcowe zszywają koszulkę, którą wysyła się do kontroli jakości, a później do prasowania.

Pracujesz jako prasowaczka. Płacą ci od sztuki?

Nie, nie pracuję na akord. Jak przekroczę dzienną normę, wypłacają mi bonus.

Ciężko jest wyrobić normę?

Czasami to sporo, czasami nie. Dajemy radę, chociaż czasami jesteśmy naprawdę zmęczeni.

Ale nikt nie bierze nadgodzin?

Bardzo rzadko się to zdarza, może raz, dwa razy w roku.

A jak to jest w Twoim przypadku z normą? Jeśli cały dzień pracujesz, musisz liczyć koszulki?

Tak, trzeba podać liczbę. Kierownik działu przychodzi i pyta, ile się zrobiło.

Jaki macie kontakt z kierownikami?

Dobry, bardzo koleżeński. Wiadomo, jak jesteśmy w pracy, to trzeba pracować, ale pod koniec dnia, kiedy wszystko jest zrobione, to jesteśmy wszyscy spokojniejsi.

Zadałam Ci tyle pytań, a może Ty chciałabyś o coś spytać?

Dużo macie towarów, które sprzedajecie?

Tak, sprzedajemy środki czystości, rękodzieło, kosmetyki i odzież, te ostatnie najczęściej wyprodukowane przez Craft Aid. Ubrania sprzedajemy głównie w Austrii, w sklepach z artykułami z całego świata (Weltladen). Takich sklepów jest około 90, specjalizują się one w Sprawiedliwym Handlu. To oznacza, że wszystkie dostępne tam towary zostały wyprodukowane bez eksploatowania ludzi. To dla nas bardzo ważne. Słyszeliśmy o wielu przedsiębiorstwach odzieżowych, które bardzo źle traktują swoich pracowników, gdzie zmusza się ich do robienia nieodpłatnych nadgodzin, gdzie ludzie pracują pod presją i nie dostają nawet płacy minimalnej, gdzie nie mają prawa do zakładania związków zawodowych. Temu wszystkiemu Sprawiedliwy Handel mówi: „Nie”. Chcemy wspierać procesy produkcji, które odbywają się z poszanowaniem ludzkiej godności. To jest dla nas istotne. W Austrii mieszka dużo osób, które się tym interesują i dlatego sprzedajemy coraz więcej. Ładny produkt nie ma żadnej wartości, jeżeli osoba, która go zrobiła, była wyzyskiwana.

Jeszcze jedno pytanie: podobają Ci się rzeczy, które wytwarzacie w Craft Aid?

Tak.

A Ty gdzie kupujesz swoje ubrania? Gdzie robi się zakupy na Mauritiuisie?

W różnych sklepach.

Czy to kosztowne?

Nie, to zależy. Towary na eksport są drogie³², na przykład koszulka kosztuje 250 rupii, ale ciuchy, które zostają na Mauritiusie, kosztują 60-70 rupii. Czasem kupuje się te pierwsze, czasem te drugie, żeby wspierać nasz rynek.

Ostatnie pytanie, Shila: wspomniałaś, że jesteś Tamilką i chodzisz regularnie do świątyni³³. W Craft Aid raz w miesiącu odbywa się wspólna modlitwa...

Tak, raz w miesiącu, modlitwa anglikańska. Pastor nazywa się Alain, jest Chińczykiem. Przychodzi w każdą pierwszą środę miesiąca.

Jak się z tym czujesz?

Podoba mi się. Ja też w niej uczestniczę, chociaż jestem Tamilką, wszyscy to robią i wszyscy to akceptują, bo przecież Bóg jest jeden niezależnie od wyznawanej wiary...

Wielkie dzięki za czas, który nam poświęciłaś, Shila.

Cieszę się, że mogliśmy wspólnie spędzić czas. Mam nadzieję, że się jeszcze zobaczymy... A teraz chciałabym Ci pokazać mój album ślubny. Po pracy czas na przyjemność.

Przeglądamy razem zdjęcia. Shila wyjaśnia mi stopnie pokrewieństwa i tłumaczy ceremonię tamilskiego ślubu. Dowiaduję się, że obrączki zakłada się na środkowy palec u nogi, że należy obmyć stopy ojcom pary młodej, że czerwona kropka na czole oznacza, iż dana osoba jest zamężna. Para młoda musi się wzajemnie nakarmić, a przed pokrojeniem weselnego tortu panna młoda zmienia suknię. No i oczywiście tańczy się...

³² przypuszczalnie chodzi jej o odzież markową

³³ większość mieszkających na Mauritiusie Tamilów to hinduiści

Spotkanie z Jane Ragoo i Reez Chuttoo, przywódcami związku zawodowego sektora prywatnego „Syndika Travayer“

***Jak wygląda sytuacja w przemyśle tekstylny-odzieżowym
na Mauritiusie?***

Jane Ragoo:

Sektor tekstylny wchodzi w skład sektora EPZ³⁴ i podlega jego regulacjom. Płaca minimalna dla całego sektora wynosi 3200 rupii miesięcznie, jest ona najgorszym możliwym wynagrodzeniem na Mauritiusie. Sektor EPZ jest także jedynym, który dopuszcza 45 godzinny tydzień pracy plus 10 obowiązkowych nadgodzin. Budżetówka pracuje 40 godzin tygodniowo albo i mniej. 450 000 osób z sektora prywatnego pracuje po 45 godzin, imigranci nawet 48 godzin. W EPZ jest to obowiązująca norma.

Ile osób pracuje w przemyśle tekstylnym na Mauritiusie?

Jane Ragoo:

Przed sześcioma laty w sektorze tekstylnym pracowało 90 000 osób, z czego 15 000 imigrantów. Obecnie jest to 65 000 osób, z czego aż 25 000 to imigranci. 30 000 ludzi, głównie kobiety, wyrzucono na bruk. (...)

Dlaczego doszło do tak dużej redukcji?

Jane Ragoo:

Powodem tych masowych zwolnień był fakt, że w krajach takich jak Madagaskar, Mozambik czy Chiny płaci się jeszcze mniej i historia ta wszędzie się powtarza: firmy idą tam, gdzie koszty są jeszcze niższe...

Jak wygląda ustawodawstwo w zakresie prawa pracy na Mauritiusie?

Reez Chuttoo:

Od 1984 roku istnieją u nas regulacje prawne dla sektora EPZ, które należą do najbardziej represyjnych. Zmuszają one do odpracowywania nadgodzin w wymiarze, który od czasu



³⁴ EPZ czyli *Export Processing Zone*; termin został wyjaśniony na str. 4

ustanowienia Konwencji MOP nr 29 nazywamy pracą przymusową (z ang. *forced labour*) i który nie powinien mieć miejsca. 80% zatrudnionych w tym sektorze to kobiety. Są zmuszane do 10 nadgodzin tygodniowo za wypłatę w granicach 3000 rupii. Granica ubóstwa to 3800 rupii, co oznacza w praktyce, że wypłata w branży tekstylnej jej nie przekracza.

Jane Ragoo:

Od lutego 2009 wprowadzono dwa nowe przepisy dotyczące pracy na Mauritiusie. Wcześniej było tak, że w wypadku zwolnień w sektorze EPZ pracodawca był zobowiązany do wypłacenia odprawy równowartej 15 dniówkom. Od lutego 2009 zatrudnionym w sektorze prywatnym nie trzeba niczego wypłacać. Mamy na Mauritiusie przepisy, które powinny chronić pracowników, a w efekcie bronią tylko szefów. Dlatego organizujemy dzisiaj pokojową demonstrację pod Ministerstwem Pracy. Oczywiście nie można wrzucać wszystkich szefów do jednego worka, są wśród nich bowiem tacy, którzy wiedzą, iż należy się z pracownikami uczciwie i sprawiedliwie obchodzić. Jeśli nie traktujesz ludzi w porządku, cierpi na tym ich produktywność. To takie proste, a jednak większość właścicieli fabryk traktuje bardzo źle swoich pracowników.

Reeaz Chuttoo:

W dodatku, przez to nowe prawo, według którego pracodawca może każdego w dowolnej chwili wyrzucić z pracy, nikt nie chce reprezentować związków zawodowych. A jak można negocjować układ zbiorowy pracy bez przedstawicieli związkowych? W roku 2008 podpisaliśmy jeszcze 38 porozumień płacowych, które obejmowały łącznie około 40 – 50 000 pracowników w różnych sektorach. W 2009 podpisaliśmy tylko 10 porozumień płacowych obejmujących ok. 2000 osób. Mamy więc prawo, które nie chroni już pracowników, tylko ludzi, którzy chcą robić interesy. (...) Mamy oficjalnie najgorsze ustawodawstwo pracy w całej Afryce; być może niektóre kraje mają je lepsze na papierze niż w praktyce, ale oficjalnie najgorsze mamy my, przede wszystkim odnośnie zatrudnionych w sektorze prywatnym. (...) Liczba inspektorów pracy spadła na Mauritiusie o 400%.

Walczyście o to, aby przywrócić prawo do wypłaty odszkodowań?

Jane Ragoo:

Skoro rząd pozwolił na to, by szefowie nie musieli wypłacać pracownikom odprawy, stwierdziliśmy, że tego nie można akceptować. Postulujemy, żeby rząd powołał do życia specjalny fundusz, na który pracodawca będzie co miesiąc wpłacał kwotę równą jednej dniówce dla każdego pracownika i jeśli ten pracownik zostanie zwolniony, otrzyma odprawę w wysokości 12 dniówek. Wstawiamy się również za pracownikami napływowymi, których bardzo źle się traktuje.

Sektor tekstylny na Mauritiusie przyciąga imigrantów?

Reeaz Chuttoo:³⁵

Złe warunki pracy doprowadziły do tego, że coraz mniej osób chciało pracować w tej branży. Dlatego w latach 90 ubiegłego wieku zaczęto sprowadzać zagraniczną siłę roboczą, przeważnie z Indii, Sri Lanki, Chin... Zaczęli to praktykować inwestorzy z Hongkongu, którzy w latach 90 obawiali się, że Hongkong trafi w chińskie ręce i system komunistyczny dobierze się do ich pieniędzy. Tak, więc kapitaliści przenieśli się na Mauritius. Drugim powodem był fakt, iż w ramach porozumień z Lomé i Multi-Fibre Agreement (MFA)³⁶, Mauritius uzyskał preferencje w handlu z rynkami UE i USA.

W jaki sposób pracujecie z pracownikami zagranicznymi?

Jako związek zawodowy próbujemy nawiązać kontakt z kolegami z Chin, Indii i Bangladeszu. Dobrze porozumiewamy się z robotnikami z Indii, ja sam znam urdu i hindi, mamy też ludzi, którzy tłumaczą mandaryński. Rozprowadzamy broszury informacyjne, w chwili obecnej kręcimy także film, w którym pojawią się fragmenty w hindi i po mandaryńsku.

Czy istnieje solidarność między rodzimymi i zagranicznymi robotnikami?

Solidarność istnieje. Większość pracowników sektora tekstylnego jest zorganizowana, jednak nie w sposób jawny, gdyż obawiają się oni presji ze strony pracodawcy. Przypadki, o których słyszeliśmy³⁷, dotarły do nas za pośrednictwem krajowych robotników. Obcokrajowcy nie wiedzą, gdzie znajduje się nasze biuro, nie znają nas, dlatego rodzimi pracownicy pośredniczą i nawiązują z nami kontakt w ich imieniu.

Faktem jest też, że w sektorze budowlanym krajowi robotnicy nie dostają pracy, ponieważ faworyzuje się Chińczyków, których można bardziej eksploatować i mniej im płacić. To prowadziło niekiedy do konfliktów (...) Walczymy więc o zrównanie praw pracowników lokalnych i zagranicznych. Wtedy popyt na zagraniczną siłę roboczą się zmniejszy. Pracodawca nie będzie mógł eksploatować obcokrajowców, ponieważ koszty będą takie same. Zliberalizowanie rynku pracy doprowadziło do pogorszenia warunków pracy. Na Mauritiusie pracuje obecnie nielegalnie około 3000 obcokrajowców, większość z nich pochodzi z Indii. Można ich spotkać w Port Louis w małych

³⁵ Ze względu na brak czasu Jane Rago, od tej pory w spotkaniu bierze udział tylko Reeaz Chuttoo i on odpowiada na nasze dalsze pytania

³⁶ Porozumienie z Lomé zawarte w 1975 roku zapewnia krajom AKP (kraje Afryki, Karaibów i Pacyfiku) preferencyjny dostęp do rynku Unii Europejskiej; Multi-Fibre Arrangement (MFA), czyli Porozumienie Wielowłóknowe, zawarte pod auspicjami GATT, weszło w życie 1 stycznia 1974 roku. Na jego podstawie 44 kraje (38 krajów eksportujących i 6 krajów importujących) negocjowały i zawierały bilateralne umowy określające maksymalną wielkość i proporcje asortymentowe dostaw na rynki importerów. Porozumienie wygasło w 2005 roku

³⁷ Odnośnie uszkodzeń ciała doznanych w miejscu pracy (przyp. aut.)

hotelach, herbaciarniach itp., pracują tam jako pomoc. Na przystankach autobusowych widzi się Chińczyków sprzedających smażony makaron, wszyscy przyjechali tu na bazie wizy turystycznej.

Ile wielkich przedsiębiorstw odzieżowych mieści się na Mauritiusie i kim są „ci źli“?

CMT to największe i najgorsze przedsiębiorstwo. Zatrudniają około 10-15 000 pracowników, w tym także na Madagaskarze. Na Mauritiusie są trzy wielkie grupy: Ciel Group, mocno zakorzeniona i wywodząca się początkowo z przemysłu cukrowniczego, posiadająca cukrownie, hotele i przedsiębiorstwa odzieżowe. To największa firma w kraju, ale w branży tekstylnej CMT jest większa, ponieważ działa równocześnie w Chinach i Indiach. Trzecia grupa to Star Group, która wywodzi się z Pakistanu.

Czy RT Knits to znana firma?

To grupa z Hongkongu. Jedna z 20 większych firm tekstylnych operujących w tym kraju.

Wiemy, że RT Knits inwestuje w produkcję ekologiczną...

To prawda, że dużo inwestowali, ale były to publiczne środki. Państwo dało im pieniądze na zachętę, więc zainwestowali i zredukowali koszty produkcji. Zgadza się, używają „zielonego znaczka“, by zachęcić do siebie klientów, ale nieprawdą jest, że dzięki temu ich pracownicy lepiej zarabiają. W dobie rozmów o ochronie środowiska i zrównoważonym rozwoju stwierdzam, że ci, którzy najbardziej potrzebują ochrony, to ludzie. (...)

Co oznacza dla Was, jako przedstawicieli związku zawodowego termin godziwa płaca (ang. living wage)? Ile powinna ona wynosić dla sektora tekstylnego na Mauritiusie?

Wiadomo, że sektor tekstylny nie może wypłacać takiej samej stawki jak sektor finansowy czy budowlany, ponieważ jest on bardziej zmienny, silnie uzależniony od rynku i ogólnie trudny. Zaproponowaliśmy więc rządowi ogólnonarodową społeczną stawkę minimalną. Co cztery lata wzrastają koszty utrzymania na Mauritiusie, obecnie wynoszą one 16 000 rupii na 1,75 członka rodziny – to znaczy, że kiedy masz 1,75 pobierającego wypłatę na 4 osoby (2 dorosłych, 2 dzieci), wynosi ona około 16 000 rupii. Zaproponowaliśmy rządowi ustalenie stałej stawki minimalnej dla wszystkich pracowników przemysłu tekstylnego, która leży powyżej granicy ubóstwa. To byłoby minimum, około 5000 rupii lub 200 dolarów amerykańskich. Dodatkowo postulujemy obowiązkowe tworzenie układu zbiorowego pracy także w przedsiębiorstwach, które nie posiadają reprezentacji związkowej.

Jak miałoby się to odbywać?

Są dwa sposoby: albo zrobić reprezentację zbiorową dla całej branży, albo pozwolić na to, by związkowcy przyszli do fabryki i prowadzili na miejscu negocjacje w sprawie polepszenia warunków pracy i płac. Tacy związkowcy posiadają know-how, doświadczenie, wsparcie logistyczne i pomogłoby to otworzyć drzwi dla wszystkich pracowników, którzy pragną sprawiedliwych warunków pracy, bez względu na to czy są zrzeszeni w związku, czy nie. (...) Jeśli spojrzeć na aktualne przepisy, według nich trzeba zaangażować 30% osób ze strony zainteresowanej, by móc reprezentować jej interesy jako związek zawodowy. Można sobie wyobrazić, że to niełatwe zadanie. W fabryce zatrudniającej 5000 osób należałoby nakłonić 2000 do podpisania takiego formularza. Pracodawca mógłby ich z łatwością od tego odwieść pod groźbą kary, poza tym nie mamy prawa wstępu na teren fabryki, więc jak mamy w ogóle pytać ludzi o podpisy? Jesteśmy jedynym związkiem, konfederacją zatrudnionych w prywatnych przedsiębiorstwach, która wstawia się za pracownikami niezrzeszonymi z przemysłu budowlanego. Nie chodzimy więcej do fabryk, natomiast podpisaliśmy porozumienie ze stowarzyszeniem pracodawców sektora budowlanego. Co cztery lata dla całej tej branży odbywają się negocjacje w sprawie porozumień zbiorowych. Jeżeli pracodawca nie jest częścią tego układu, postulujemy rozszerzenie porozumień na całą branżę. Obejmują one zarówno rodzimych jak i zagranicznych pracowników. Proponujemy także ten układ dla przemysłu odzieżowego.

Jak wysoki jest wskaźnik bezrobocia na Mauritiusie? Istnieje rywalizacja między obcokrajowcami a pracownikami rodzimymi?

Mamy 8,5 – 9% poziom bezrobocia, lecz rzeczywisty wskaźnik różni się od oficjalnego, mamy bowiem rozwinięty sektor nieformalny. Wiele osób zarejestrowało się jako bezrobotni, a mimo to pracują na czarno. W sektorze tekstylnym jest jeszcze inaczej, robotnicy z Mauritiusa nie chcą w nim pracować. Za 3000 rupii bez nadgodzin nie da się przeżyć ani wykarmić dzieci. Młodzi nie pchają się do tego sektora. (...) Dlatego też zagranicznej siły roboczej w tym przemyśle nie postrzegają jako konkurencji, to raczej problem branży budowlanej. Ta z kolei jest dobrze zorganizowana, negocjujemy regularnie lepsze warunki pracy i lepsze zarobki. W sektorze prywatnym mamy 29 systemów wynagrodzeń, najlepszy należy do branży budowlanej (...)

Współpracujecie z innymi związkami zawodowymi również na poziomie międzynarodowym?

Na kongresie związków zawodowych w Buenos Aires w 2005 roku zaproponowałem nawiązanie szerokiej sieci kontaktów. Gdyby na przykład robotnicy z Indii byli wyzyskiwani na Mauritiusie, związkowcy z Indii byłiby o tym także informowani i mogliby zorganizować protesty pod ich Ministerstwem Spraw Zagranicznych. W związku z tym przejęliśmy kontrolę nad koordynacją tego projektu i założyliśmy tu szkołę informatyczną (...) Naszym celem jest nauczenie wszystkich

delegatów obsługi komputera. Mamy własną stronę internetową i forum, dzięki któremu przywódcy związkowi z innych krajów mogą się z nami połączyć i wymieniać danymi. Mamy bliski kontakt ze związkowcami na Madagaskarze, gdzie istnieje wiele maurytyjskich inwestycji, dbamy o wymianę informacji, dysponujemy także kontaktami z dziennikarzami z innych krajów. W sektorze tekstylnym mamy dobre koneksje ze związkowcami z Madagaskaru oraz kontakty w Mozambiku. (...) Wiele nauczyliśmy się od naszych indyjskich kolegów. Na przykład tego, że nie ma potrzeby tworzyć dodatkowych organizacji kobiecych, lecz należy w istniejących związkach sprawiedliwie pod względem płci rozdzielać wiodące stanowiska. U nas, przykładowo jesteście Jane i ja.

Jakie są wasze największe sukcesy?

Nasze największe sukcesy nie są bezpośrednio powiązane z postulatami odnośnie płac. W 1992 roku zaczęliśmy walczyć o to, by w kraju zabroniono stosowania azbestu. W 1999 roku doprowadziliśmy jedną sprawę do sądu pracy. Członek naszego związku zmarł na skutek szkodliwego działania azbestu. Pracował w przedsiębiorstwie, które stosowało azbest do wykładania rur nawadniających pola trzciny cukrowej. Udało nam się załatwić zezwolenie na jego ekshumację miesiąc po śmierci w celu zmierzenia poziomu azbestu w organizmie. Do tej pory nie ma na Mauritiusie nikogo, kto by się zajmował takimi pomiarami. Skontaktowałem się więc z profesorem Uniwersytetu w Manchesterze, przedstawiliśmy mu nasz przypadek i od razu wyjaśniliśmy, że nie mamy pieniędzy na przeprowadzenie tychże badań. Dostaliśmy od niego odpowiedź: „Nie potrzebujemy waszych pieniędzy. Chcemy wam pomóc.“ Wysłaliśmy więc na Uniwersytet wycinek pobrany z płuc naszego kolegi i okazało się, że w 10 gramach tkanki płucnej znajdowało się 86 000 cząsteczek azbestu! To był rok 1999. Od tej pory rząd zabronił importu azbestu. (...)

Czy wasza praca jest niebezpieczna?

Tak. Bardzo niebezpieczna. Kiedy byłem w 2007 roku w Indiach, moja żona została zgwałcona tu, na Mauritiusie. Do tej pory policja nie przeprowadziła żadnego dochodzenia. Sam często ładowałem w więzieniu, Jane i ja otrzymaliśmy osiem zarzutów po zorganizowaniu wspólnie demonstracji. Często próbowano mnie zniechęcić i zmusić do poddania się, ale to moje życie, mój ojciec był związkowcem, a ja jestem jego jedynym synem.

Dziękujemy i życzymy dużo siły do dalszej pracy.