



# GRA FAIR?

Przestrzeganie praw człowieka  
w fabrykach dostawców  
olimpijskich 2012



Raport jest autorstwa Międzynarodowej Rady Federacji Pracowników Tekstyliów, Ubrań oraz WYROBÓW SKÓRZANYCH (ITGLWF).

Badania przeprowadzone przez: organizacje: SACOM w Chinach (Studenci i Uczni Przeciwko Niewłaściwemu Postępowaniu Korporacyjnemu), Filipińską Radę Międzynarodowej Federacji Pracowników Tekstyliów, Ubrań oraz WYROBÓW SKÓRZANYCH (ITGLWF) oraz Związek Pracowników Stref Wolnego Handlu oraz Ogólnych Usług w Sri Lance (FTZ&GSEU).

Wydawca: Play Fair Campaign.



Raport powstał w ramach kampanii Play Fair. Play Fair jest globalną kampanią koordynowaną przez międzynarodowe federacje związków zawodowych i organizację pozarządową, w tym: Międzynarodową Konfederację Związków Zawodowych (ITUC), Międzynarodową Radę Federacji Pracowników Tekstyliów, Ubrań oraz WYROBÓW SKÓRZANYCH (ITGLWF), Clean Clothes Campaign (CCC) oraz Międzynarodową Radę Pracowników Budowlanych i Sektora Leśnego (BWI). Kampania wzywa tych, którzy organizują i czerpią zysk z wydarzeń sportowych do podjęcia konkretnych kroków w celu zapewnienia, że pracownicy dzięki czemu towary i klubów sportowych budowlanych nie są wykorzystywane, a międzynarodowe standardy pracy są przestrzegane.

Kampania Playfair 2012 to wspólny projekt koordynowany przez Kongres Związków Zawodowych (TUC) i brytyjską organizację Labour Behind the Label (LBL), która również jest współautorem tej publikacji. Playfair 2012 powstała w celu wywierania wpływu na organizatorów igrzysk olimpijskich w Londynie oraz międzynarodowe marki odzieży sportowej i licencjodawców by podnieść poprzeczkę w zakresie praw pracowniczych w okresie poprzedzającym Igrzyska Olimpijskie 2012.

Kopie raportu oraz dalsze informacje można uzyskać z poniższych stron::

[www.play-fair.org](http://www.play-fair.org)

[www.playfair2012.org.uk](http://www.playfair2012.org.uk)

# Spis treści

Streszczenie	2
Kampania Play Fair	4
Igrzyska Olimpijskie	6
Londyn 2012 – osiągnięcia i wyzwania	7
Znane marki	8
Chiny	8
Filipiny	15
Sri Lanka	23
Podsumowanie i postulaty	28
Metodologia badań	31
Przypisy	32

# Streszczenie

Opinia światowa będzie skupiona tego lata na Londynie, gdzie 27 lipca rozpoczną się Igrzyska Olimpijskie 2012. Miliard ludzi – 15 procent światowej populacji – obejrzało na żywo Ceremonię Otwarcia Igrzysk Olimpijskich w Pekinie w 2008 roku; organizatorzy tegorocznych Igrzysk mają nadzieję na powiększenie tej liczby.

W atmosferze euforii łatwo jest przegapić ludzi pracujących za kulisami Igrzysk, dzięki którym to wydarzenie będzie w ogóle miało miejsce. Z dala od blasku Igrzysk, mężczyźni i kobiety odpowiedzialni za produkcję obuwia dla atletów, strojów dla organizatorów oraz towarów używanych do promocji Igrzysk pracują wiele godzin za niskie wynagrodzenie, często w niebezpiecznych warunkach oraz na wątpliwego rodzaju umowach dotyczących zatrudnienia.

Większość produkowanego na świecie obuwia sportowego pochodzi z Azji, gdzie pracownicy i pracownice fabryk otrzymują niezwykle niskie wynagrodzenie – często nawet niższe niż zgodne z prawem minimum. Nędzne płace oferowane dla pracowników harujących przez 60 albo więcej godzin w tygodniu oznaczają dla nich warunki życiowe poniżej ustalonego przez ONZ progę ubóstwa.

Międzynarodowy Komitet Olimpijski (MKOI) jest organizacją działającą pod patronatem Rodziny Olimpijskiej. Utrzymuje, że jego zadaniem jest „wspieranie etyki w dziedzinie sportu”, jak również zapewnia, że szacunek oraz godność są celami nadrzędnymi wobec spraw organizacyjnych. Pierwsza zasada Karty Igrzysk Olimpijskich głosi, że „olimpizm dąży do stworzenia sposobu życia opartego na radości z wysiłku, wychowawczych wartościach dobrego przykładu, odpowiedzialności społecznej i poszanowaniu uniwersalnych podstawowych zasad etycznych”. Począwszy od 2003 roku

Kampania Play Fair nalegała na MKOI, aby ten podjął konkretne kroki w celu zapewnienia poszanowania praw człowieka podczas produkcji towarów w związku z Olimpiadą.

Londyn jako gospodarz Igrzysk Olimpijskich 2012 jest jednym z pierwszych w historii miejsc, gdzie odbywają się zawody sportowe tej rangi, które zawiera w swoich planach zrównoważony rozwój; dano też jasno do zrozumienia, że zasady etyczne będą przestrzegane podczas Igrzysk. Zaangażowanie w kampanię Play Fair 2012 skłoniło Londyński Komitet Olimpijski Igrzysk Olimpijskich oraz Igrzysk dla Niepełnosprawnych (LOCOG) do podjęcia kroków w celu przestrzegania tych zobowiązań podczas nabywania towarów oraz zakupu usług na potrzeby Igrzysk. Został zaadaptowany wzór zasad postępowania oparty na uznanych międzynarodowo standardach pracy, co też zostało zawarte w umowach kontraktowych z licencjobiorcami oraz dostawcami. Co więcej, dla pracowników stworzono odpowiednie warunki do składania skarg w przypadku łamania ich praw podczas procesu produkcyjnego oraz dystrybucji i sprzedaży. Niestety, wysiłki LOCOG nie poszły zbyt daleko, pomimo usiłowań ze strony Play Fair 2012. Po publikacji w lutym 2012 roku dokumentu pt. „Igranie z prawami pracowniczymi” (Play Fair, 2012), poświęconego opartym na wyzysku warunkom pracy w dwóch fabrykach wytwarzających olimpijskie maskotki oraz plakietki, LOGOC podpisał przełomową umowę z Kampanią Play Fair 2012, aby ta podjęła dalsze kroki zmierzające do ochrony praw pracowniczych na terenie Chin oraz Wielkiej Brytanii.

Poniższe sprawozdanie ma służyć przeanalizowaniu, czy robotnicy produkujący odzież sportową, ubrania oraz tekstylia na Igrzyska Olimpijskie 2012 są traktowani z

szacunkiem i godnością, zgodnie z fundamentalnymi prawami człowieka.

*„Olimpizm dąży do stworzenia sposobu życia opartego na (...) odpowiedzialności społecznej i poszanowaniu uniwersalnych podstawowych zasad etycznych”.*

### **Karta Olimpijska 2011**

Wywiady przeprowadzono od października do grudnia 2011 roku ze 175 robotnikami i robotnicami. Robotnicy pochodzili z 10 fabryk, które razem zatrudniają około 32750 osób. 8 spośród tych fabryk produkowało towary na Olimpiadę 2012. Grupa prestiżowych marek zaopatrujących się w tych wytwórniach obejmowała Adidas, New Balance, North Face, Columbia Sportswear Company, Next, Nike, Speedo oraz Ann Taylor.

Badacze przeprowadzili również wywiady z zarządem fabryk, nadzorcami, przedstawicielami pracowników, agentami stref ekonomicznych oraz przedstawicielami związków zawodowych. Wywiady przeprowadziły następujące organizacje: Studenci i Uczni Przeciwko Niewłaściwemu Postępowaniu Korporacyjnemu (SACOM) w Chinach, Filipińska Rada Międzynarodowej Federacji Pracowników Tekstyliów, Ubrań oraz Wyrobów Skórzanych (ITGLWF), Związek Pracowników Stref Wolnego Handlu oraz Ogólnych Usług (FTZ & GSEU) w Sri Lance.

Badacze odkryli zakrojone na szeroką skalę naruszanie praw człowieka wobec pracowników. Można do nich zaliczyć:

### **Niepewne warunki zatrudnienia**

Pracownicy są zatrudniani na umowach krótkoterminowych, aby w ten sposób uniknąć płacenia ubezpieczenia socjalnego (składki

emerytalne, chorobowe oraz urlopy macierzyńskie).

W prowincji Guangdong usytuowanej w Deltie Rzeki Perłowej większość pracowników nie posiadało ubezpieczenia socjalnego, mimo że tak nakazuje obowiązujące prawo. Pracownicy w fabryce Guangzhou mają wpisane w umowie dwie oddzielne lokalizacje miejsc pracy, co daje zarządowi możliwość wysłania pracownika do fabryki oddalonej o 200 km od miejsca zamieszkania, aby w ten sposób zmusić daną osobę do zwolnienia się.

Z kolei na Filipinach 25-30 procent respondentów pracuje na umowach krótkoterminowych, przez co podlegają bardziej ryzykownym warunkom zatrudnienia. Są najmowani jako praktykanci, stażyści albo jako pracownicy na okres próbny.

### **Wynagrodzenia na pograniczu ubóstwa**

50 procent pracowników na Filipinach jest uzależnionych od tak zwanych „pożyczek na dzień wypłaty”, aby w ten sposób przeżyć do końca miesiąca. Trzy czwarte spośród 35 pracowników, z którymi przeprowadzono wywiady, oświadczyło, że ich miesięczne zarobki nie wystarczają do zaspokojenia podstawowych potrzeb.

Pracownicy w Sri Lance otrzymują miesięcznie zaledwie 22-23 procent płacy minimalnej wysokości 357 dolarów amerykańskich.

### **Wymuszone nadgodziny**

Zarząd fabryk w Sri Lance sporządził roczny grafik bez uprzedniej konsultacji z pracownikami. Zarząd ogłasza, które dni będą wolne od pracy, i poprzez kontrolę rocznego kalendarza unika płacenia za nadgodziny podczas pracowitych miesięcy.

Standardowy dzień pracy na Filipinach to 10 godzin, w tygodniu często przekracza się 60 godzin – dzieje się tak w okresach zwiększonego popytu, jak na przykład przed Igrzyskami w Londynie.



## Delegalizacja związków zawodowych

W 10 fabrykach, gdzie przeprowadzono badania, nie działały zalegalizowane związki czy też wiarygodne organizacje pracownicze jakiegokolwiek rodzaju, pracownikom zabraniano też przyłączania się do związków.

W Guangzhou dystrybucja ulotek oraz dzielenie się ze współpracownikami informacją na temat możliwości poprawy warunków pracy może prowadzić do natychmiastowego zwolnienia. Większość badanych ludzi oświadczyło, że komitet związkowy został starannie wyselekcjonowany przez zarząd i z tego powodu nie prezentuje rzeczywistych poglądów pracowników.

Z kolei w Sri Lance wszyscy respondenci powiedzieli, że zarząd nie uznaje związków zawodowych. Spośród 259 fabryk znajdujących się w Specjalnej Strefie Ekonomicznej Sri Lanki (EPZ) tylko 31 miało niezależne związki zawodowe.

w Guangzhou pracownicy łamiący obowiązujące w fabryce przepisy są nazywani po imieniu i zawstydzani, a dział kadr przypina na tablicach ogłoszeniowych ostrzeżenia skierowane do konkretnych osób wraz z ich zdjęciem.

## Karygodne warunki pracy

Setki szwaczek w fabryce Guangzhou siedzą na taboretach zamiast krzesel, przez co większość zatrudnionych kobiet cierpi na dotkliwe bóle szyi oraz pleców. Pracownicy w Guangzhou są kwaterowani na miejscu w hotelach pracowniczych, gdzie śpią na piętrowych łózkach. Muszą przy tym płacić ze swojej skromnej pensji za pokój, elektryczność, wodę i wyżywienie. Ciepła woda jest dostępna tylko po upłynięciu nadgodzin, o 23:00.

Kwestia wentylacji była głównym zmartwieniem dla wszystkich badanych pracowników z pięciu fabryk na Filipinach. W okresie letnim uporczywy upał doprowadza do chorób dróg oddechowych.

# Kampania Play Fair

Kampania Play Fair dąży do wykorzystania potencjału międzynarodowych wydarzeń sportowych i wpływu, jaki mogą wywierać międzynarodowe organizacje sportowe w dążeniu do osiągnięcia sprawiedliwego traktowania ludzi, którzy pracują, aby wszystkie te wydarzenia mogły mieć miejsce. Nie jest to jedyny nasz cel. Chcemy również wykorzystać swoją „moc sprawczą” wydarzeń sportowych, tak aby pracownicy odczuli trwałą zmianę na lepsze.

Kampania Play Fair jest sojuszem zawiązanym pomiędzy organizacjami pozarządowymi (zajmującymi się kwestiami rozwoju i walki o przestrzeganie międzynarodowych praw człowieka) a międzynarodowymi organizacjami

związków zawodowych, które wspólnie zobowiązały się pracować na rzecz wspomnianego celu.

Kampania Play Fair powstała w połowie lat 90. jako wyraz wysiłku na rzecz przeciwdziałania skrajnemu wyciskowi pracowników produkcji w łańcuchach dostaw. Za zawiłymi związkami pomiędzy podwykonawcami kryły się przerażające warunki zatrudnienia, w tym zmuszanie do pracy dzieci, głodowe stawki, fizyczne znęcanie się czy zastraszanie. Większość pracowników zaangażowanych w produkcję stanowiły kobiety, zatrudniane na niepewnych warunkach, bez większej ochrony. Podobnie wykorzystywani byli imigranci – pracownicy całkowicie bezbronni. Jednym z

udokumentowanych przypadków naruszeń praw człowieka było uniemożliwianie pracownikom dążenia do egzekwowania swoich praw w ramach związków zawodowych.

Organizacje, które dziś tworzą koalicję prowadziły kampanie demaskujące taki stan rzeczy. To dzięki nim powszechne uznanie zyskała koncepcja odpowiedzialności firm sprzedających produkty znanych marek za warunki pracy ludzi zatrudnianych przez ich dostawców. Co więcej, sprzymierzone organizacje przyczyniły się do spopularyzowania wiedzy o standardach wynikających z międzynarodowego prawa pracy oraz z podstawowych praw człowieka, chroniących wszystkich pracowników, bez względu na miejsce zatrudnienia. Większość ze wspomnianych kampanii była skierowana do firm sprzedających towary znanych marek. Omawiane produkty to m.in. obuwie i odzież sportowa oraz akcesoria takie jak piłki nożne. Z czasem docelowym odbiorcą kampanii, obok znanych marek, stały się organizacje sportowe, takie jak Międzynarodowy Komitet Olimpijski (MKOI) czy Międzynarodowa Federacja Piłki Nożnej (FIFA), a także branżowe instytucje handlowe, jak Światowa Federacja Przemysłu Sportowego (World Federation of Sporting Goods Industries – WFSGI).

W tym samym czasie firmy oraz instytucje branżowe zaczęły brać na siebie odpowiedzialność za uwłaczające warunki pracy. Decydowały się także przyjmować kodeksy postępowania, zawierające zasady zatrudniania w łańcuchach dostaw.

*Chcemy również wykorzystać swoją „moc sprawczą” wydarzeń sportowych, tak aby pracownicy odczuli trwałą zmianę na lepsze.*

#### **Kampania Play Fair**

Formalnie pierwsza kampania Fair Play ruszyła wraz z olimpiadą w Atenach, w 2004 roku. Kampania „Play Fair at the Olympics”

utworzona została dzięki współpracy pomiędzy Oxfamem, Związkami Zawodowymi Świata (w tym Międzynarodową Konfederacją Wolnych Związków Zawodowych oraz Międzynarodową Federacją Producentów Tekstyliów, Odzieży oraz Wyrobów Skórzanych), Kampanią Clean Clothes wraz z tworzącymi ją organizacjami na całym świecie. Celem „Play Fair at the Olympics” było wywarcie nacisku na producentów odzieży i obuwia sportowego, Międzynarodowy Komitet Olimpijski (MKOI) oraz na jego regionalne komitety, a także na władze państw, aby ci podjęli konkretne kroki zapobiegające wykorzystywaniu pracowników w łańcuchach dostaw.

W 2008 roku kampania skupiła swoją uwagę na igrzyskach olimpijskich odbywających się w Pekinie. Dążono do pokonania „czterech płotków” utrudniających pracę zatrudnionych w fabrykach łańcucha dostaw. Te „płotki” to:

- brak poszanowania dla wolności zrzeszania się i prawa do zawierania układu zbiorowego;
- niepewność zatrudnienia, związana z restrukturyzacją przemysłu;
- nadużywanie krótkoterminowych umów o pracę oraz innych form niepewnego zatrudnienia;
- płace niższe niż minimalna.

Do dziś działania Play Fair nakierowane są na przewycięzanie tych przeszkód.

W 2010 roku, przed Mistrzostwami Świata w Piłce Nożnej w Południowej Afryce, kampania poszerzyła zakres swojej działalności o ochronę praw pracowników zatrudnionych przy budowie i renowacji zaplecza niezbędnego do przeprowadzenia międzynarodowych imprez, jak również pracowników obsługi potrzebnych w czasie takiego wydarzenia.

Naszą strategię można podsumować jako nadawanie znaczenia celom wyznaczonym przez jedną z podstawowych zasad ducha olimpijskiego: „radości z wysiłku, wychowawczym wartościom dobrego przykładu i odpowiedzialności społecznej i poszanowaniu

uniwersalnych podstawowych zasad etycznych". Międzynarodowe wydarzenia sportowe są okazją do przekazywania wiedzy (co więcej, dysponują odpowiednimi środkami, aby taką wiedzę przekazywać) o zasadach etyki, która wykracza poza różnice kulturowe. Wspomniane zasady to uznanie prawa do godności człowieka w środowisku pracy oraz nadanie znaczenia regułom zawartym w Deklaracji Filadelfijskiej Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), mówiących o tym, że „praca nie jest towarem”.

Kampania Play Fair zdaje sobie również sprawę z tego, że kres obecnemu systemowi wycisku i nadużyć mogą położyć rządy przyjmujące na siebie część odpowiedzialności za ochronę praw człowieka w miejscu pracy, zarówno w skali krajowej, jak i międzynarodowej.

Wreszcie, choć rozumiemy, że presja opinii publicznej, jak na przykład decyzje konsumentów podejmowane w oparciu o zasady etyki, nie jest w stanie wykształcić trwałego systemu sprawiedliwości społecznej, ma ona jednak kluczową rolę do odegrania w tworzeniu prawnych oraz instytucjonalnych ram niezbędnych dla osiągnięcia owej sprawiedliwości.





Logo londyńskich Igrzysk Olimpijskich 2012 na Trafalgar Square © iStockphoto.com

## Igrzyska Olimpijskie

Jako międzynarodowy koordynator igrzysk olimpijskich oraz właściciel praw do nazwy i symboliki olimpijskiej, MKOI zobowiązany jest do włączenia poszanowania dla praw pracowniczych w zakres podstawowych zasad i kodeksów etycznych organizacji. Dodatkowo, warunkiem udzielania licencji na produkcję, sponsoringu oraz zawarcia porozumienia handlowego przez MKOI powinno być przyjęcie przez kontraktora międzynarodowych standardów pracy.

MKOI w większości zignorował żądania kampanii Play Fair. Choć komitet zorganizował serię spotkań z przedstawicielami kampanii, z których ostatnie odbyło się w Londynie w kwietniu 2011 roku, to nie podjął niemal żadnych konkretnych kroków prowadzących do wprowadzenia postulatów Play Fair w życie. Przez te osiem lat, które upłynęły od początku trwania kampanii, MKOI zobowiązał się poruszać kwestie praw pracowniczych w olimpijskich kryteriach wiążących. Ponadto komitet wspominał, że chętnie

przyjrzy się skargom dotyczącym naruszeń praw pracowników olimpijskiego łańcucha dostaw. Jednakże rozwiązanie związane z sygnalizowaniem problemu praw pracowniczych, zawarte w kryteriach wiążących, jest działaniem mało znaczącym, jeśli nie podejmie się konkretnych kroków prowadzących do sprawdzenia sytuacji i wyeliminowania problemu. Mapa Drogowa Działań MKOI na Rzecz Praw Pracowniczych<sup>3</sup> przygotowana przez twórców kampanii Play Fair i zaprezentowana komitetowi w 2008 roku została całkowicie zignorowana.

MKOI twierdzi, że rozważa możliwość współpracy z MOP, gdyż byłby to najefektywniejszy mechanizm nadzorowania kwestii związanych z prawami pracowniczymi w ramach olimpijskiego łańcucha dostaw. Mimo tego podpisanie Porozumienia o współpracy z ILO w 1998 roku jak do tej pory nie poskutkowało żadnym znaczącym postępem.

# Londyn 2012 – wyzwania i osiągnięcia

Londyński Komitet Organizacyjny Igrzysk Olimpijskich i Paraolimpijskich (LOCOG) jest odpowiedzialny za przygotowanie i przeprowadzenie igrzysk w 2012 roku. W swojej ofercie, zawartej w dokumencie „Dla Igrzysk Wspólnych Jednej Planecie”, Komitet obiecał, że „wszystkie dobra, materiały oraz usługi będą oceniane według kryteriów środowiskowych, społecznych i etycznych, jak i konwencjonalnych parametrów wyznaczających wartość przedsięwzięcia”. Tym samym, „zasadami tymi będziemy kierować się wybierając sponsorów”<sup>5</sup>.

Pod hasłem Play Fair, Kongres Związków Zawodowych oraz Labour Behind the Labels koordynują własną kampanię – Playfair 2012 – w której wzywają organizatorów londyńskich igrzysk do dołożenia wszelkich starań, aby olimpiada ta nie była naznaczona wyzyskiem pracowników. Efektem ich pracy jest zgoda LOCOG na dostosowanie się do Podstawowego Kodeksu Inicjatywy Etycznego Handlu (Ethical Trading Initiative – ETI), zawartego w Kodeksie Zrównoważonego Zaopatrzenia, który podpisany został przez wszystkich dostawców i licencjobiorców komitetu. Kodeks ten zawiera podstawowe konwencje MOP, a także wprowadza wymóg ustalenia minimalnej płacy oraz zapewnienia warunków stałego zatrudnienia. Wraz z powyższymi rozwiązaniami LOCOG stworzył mechanizm wyrażania niezadowolona, który pozwala pracownikom jego globalnego łańcucha dostaw informować o naruszeniach ich praw, co jest następnie sprawdzane i rozwiązywane. Jednakże większość produkcji najprawdopodobniej dobiegła już końca, a działania LOCOG, zmierzające do poinformowania pracowników w całym łańcuchu dostaw o istnieniu takiego mechanizmu, a tym bardziej przetłumaczenia go na wszystkie istotne języki lokalne, mimo usilnych próśb ze strony Play Fair 2012, były mało skuteczne. W lutym 2012 roku LOCOG ujawnił jedynie część zakładów, będących elementem łańcucha dostaw. Oznacza to, że lokalne związki zawodowe nie są w stanie zweryfikować, czy dostawcy rzeczywiście działają zgodnie z najwyższymi standardami etycznymi oraz czy stosują się do Kodeksu ETI.

Choć działacze Play Fair 2012 podkreślali konieczność zaangażowania pracowników w nadzór nad wdrażaniem wspomnianych standardów i poprawą warunków pracy, LOCOG zdecydował się zatrudnić audytorów, których działalność wzbudzała niejednokrotnie wątpliwości w związku z nieskutecznością w demaskowaniu naruszeń praw człowieka, mających chronić pracowników.

W obliczu sensacyjnych informacji o rażących warunkach pracy, ujawnionych w publikacji „Igranie prawami pracowników” (Play Fair, 2012) LOCOG zgodził się publicznie ujawnić lokalizacje fabryk, głównie w Wielkiej Brytanii oraz Chinach, produkujących artykuły związane z igrzyskami w Londynie. Zdecydował się także: zapewnić pracownikom materiały edukacyjne o prawach obowiązujących w ich miejscu pracy; założyć infolinię dla pracowników z Chin chcących wnieść skargę; przeprowadzić pilotażowe szkolenia o prawach pracowników. LOCOG podjął się także współpracy z Play Fair 2012. Efektem ich pracy ma być wyciągnięcie lekcji z igrzysk w Londynie i na tej bazie, z igrzysk na igrzyska, rozwijania działalności na rzecz ochrony praw pracowniczych.

Londyński Komitet powinien był działać dużo wcześniej dla zapewnienia opinii publicznej wiedzy o lokalizacjach zakładów produkcyjnych i poinstruowania pracowników o ich prawach i sposobach skorzystania z mechanizmu wnoszenia skarg w ich miejscowych językach w całym łańcuchu dostaw. Informacja o mechanizmie składania skarg dostępna jest jedynie w języku angielskim.

Ogólnie rzecz biorąc, LOCOG zrobił więcej dla ochrony praw pracowniczych niż jakikolwiek poprzedni organizator olimpiady. Jednak, jak pokazują wnioski niniejszego raportu, osiągnięcia te okazały się niewystarczające. Istotnym jest, aby organizatorzy nadchodzących igrzysk olimpijskich czerpali z doświadczeń LOCOG i czynili postępy wszędzie tam, gdzie komitet londyński okazał się niesprawny.

# Znane marki

Oprócz kierowania przekazem do organizatorów imprez, Kampania Play Fair wzywa międzynarodowe marki do podjęcia mierzalnych kroków w kierunku poprawy warunków pracy w ich łańcuchach dostaw.

Umowa sponsorska o wartości 100 milionów funtów podpisana z LOCOG sprawiła, że Adidas stał się partnerem numer jeden Igrzysk Olimpijskich w Londynie. Adidas posiada handlowe i licencyjne prawa do symboliki „Londyn 2012”. Jest także zaopatrzeniowcem Brytyjskiego Stowarzyszenia Olimpijskiego oraz Brytyjskiego Stowarzyszenia Paraolimpijskiego. Ubiera także oficjalnych przedstawicieli igrzysk oraz wszystkich pracowników i wolontariuszy obsługujących wydarzenie. Posiada ponadto wyłączne prawa do markowej i niemarkowej

odzieży sportowej dostępnej podczas wydarzeń okołoolimpijskich oraz w sklepach. Play Fair pochwaliła decyzję przedstawicieli firmy Adidas o ujawnieniu fabryk prowadzących produkcję dla olimpiady 2012.

Według doniesień, w wyniku transakcji o wartości 10 milionów funtów brytyjski detalista Next dostarczy oficjalną odzież dla przedstawicieli technicznych oraz garnitury dla członków Londyńskiego Komitetu Organizacyjnego. Specjalnie na ceremonie otwarcia i zamknięcia zaprojektuje również kostiumy brytyjskiej reprezentacji, a także zajmie się dostarczeniem materiałów do wioski sportowej. Next nie zgodził się na ujawnienie fabryk zaopatrujących LOCOG.

# Chiny

Chiny są największym na świecie wytwórcą, na który przypada niemalże 20% światowej produkcji<sup>6</sup>. Sektor produkcji, w którym zatrudnionych jest około 40 procent z 240 milionów chińskich pracowników migracyjnych, stanowi ponad jedną trzecią całej produkcji gospodarczej kraju<sup>7</sup>. Większość tej produkcji to przemysł tekstylny, odzieżowy, elektroniczny oraz wytwarzanie towarów promocyjnych. Za wielkim sukcesem w chińskim sektorze produkcji kryje się jednak przemysł oparty na wycisku ogromnej liczby pracowników oraz na notorycznym łamaniu międzynarodowego prawa pracy.

Chiny odmówiły Międzynarodowej Organizacji Pracy ratyfikacji konwencji nr 87 dotyczącej wolności związkowej oraz konwencji nr 98 dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, jednocześnie czynnie łamiąc te prawa. Mimo że w myśl normy z artykułu 3. Ustawy o Związkach Zawodowych „nikt nie może

ponosić negatywnych konsekwencji z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej”, Ogólnochińska Federacja Związków Zawodowych (OFZZ) jest jedyną legalnie uznaną krajową federacją związków zawodowych<sup>8</sup>. W związku z tym każdy związek zawodowy założony przez pracowników musi przystąpić do OFZZ na poziomie lokalnym, krajowym czy przemysłowym<sup>9</sup>. Oznacza to, że OFZZ ma monopol na reprezentowanie pracowników.

OFZZ podlega władzy Komunistycznej Partii Chin. Związki są tak naprawdę zdefiniowane pod postacią OFZZ jako „organy łączności między Komunistyczną Partią Chin a masą pracującą”<sup>10</sup>. Niedawne reformy były próbą przekształcenia lokalnych związków w bardziej demokratyczne oraz zapewnienia bezpośrednich wyborów przedstawicieli związków zawodowych, jednakże w większości

takie lokalne związki są w dużym stopniu bądź całkowicie zależne.<sup>11</sup>

Chiny nie mają skutecznej legislacji krajowej, która chroniłoby prawa pracowników do zbiorowych rokowań, czy to wewnątrz struktury

Pod koniec 2011 roku grupa naukowców z SACOM – powstałej w czerwcu 2005 roku w Hong Kongu niekomercyjnej organizacji studentów i naukowców walczących z niewłaściwymi zachowaniami korporacji – przeprowadzała



#### **Amerseas Enterprises Ltd (Guangzhou Tien Sung Sporting Goods Co Ltd)**

Amerseas Enterprises Ltd jest przedsiębiorstwem w pełni zależnym od Tien Sung Group. Firma Tien Sung Group powstała w 1967 roku. Jej główna siedziba mieści się w Hong Kongu, a cztery fabryki znajdują się w prowincji Guangdong, gdzie również zlokalizowane jest jej chińskie biuro. Ośrodki produkcji firmy znajdują się także w Bangkoku w Tajlandii. Zgodnie z informacjami podanymi na stronie internetowej przedsiębiorstwa, z jego usług korzystają takie marki jak Adidas, ANTA, Fila, Polo Ralph Lauren, Puma oraz Under Armour<sup>13</sup>. Ta ostatnia fabryka rozpoczęła swą działalność w 2004 roku, zatrudnia 2500 pracowników<sup>14</sup> i jest największym ośrodkiem produkcyjnym firmy.

związków zawodowych, czy też poza nią. Wytyczne określają jedynie, że przedsiębiorcy „mogą” wchodzić w porozumienie z pracownikami<sup>12</sup>. Istnienie umów zbiorowych jest szczególnie ograniczone w prywatnych przedsiębiorstwach. Prawo do strajku zostało usunięte z chińskiej konstytucji w 1982 roku i nie zostało dotąd przywrócone w żadnej ustawie krajowej dotyczącej pracy. Teoretycznie oznacza to, że strajki nie są ani legalne, ani nielegalne. Jednak w praktyce są przyczyną represji.

Przedsiębiorstwo Amerseas Enterprises Ltd zostało wymienione przez firmę Adidas jako jeden z wielu dostawców produkujących odzież na olimpiadę 2012 w Londynie<sup>15</sup>.

wywiady z pracownikami firm. W związku z tym, że pracownicy nie byli osiągalni ani w miejscu pracy, ani w miejscu zamieszkania (położonego również na terenie fabryki), badacze musieli zwracać się do nich na pobliskim rynku. Badacze przeprowadzili rozmowę z 80 pracownikami. Pozostali przepytani pracownicy obawiali się, że wskutek rozmowy z SACOM otrzymają karę od swych pracodawców. Poprzednio byli oni również zatrzymywani poza miejscem pracy przez rewidentów zakładowych w celu udzielenia wywiadu, ale dostali ostrzeżenie z zarządu firmy, aby z nimi nie rozmawiać. Spośród pracowników, którzy udzielili w całości szczegółowego wywiadu, kobiet było 56, a mężczyzn to 24, przy czym połowa przebadanych była poniżej 30. roku życia.



Zgodnie z odpowiedziami udzielonymi przez pracowników, w tym czasie fabryka wytwarzała

### Kodeks podstawowy Etycznej Inicjatywy Handlowej ETI: Wynagrodzenie minimalne Artykuł 5: Godziwa płaca

5.1 Płace i świadczenia dodatkowe za standardowy tydzień pracy spełniają co najmniej wymogi krajowych norm prawnych lub porównawczych norm branżowych, zależnie od tego, które z nich są wyższe. Niezależnie od tego, płaca zawsze powinna być wystarczająca dla zaspokojenia podstawowych potrzeb i zapewnić pewną nadwyżkę.

produkty dla dwóch międzynarodowych marek – Adidas i Fila. Pracownicy twierdzili, że Adidas był długookresowym partnerem biznesowym Tien Sung oraz podstawowym klientem zakładu. Przepytani pracownicy potwierdzali, że wytwarzane przez nich produkty Adidasa zawierały logo Team GB, czyli reprezentacji Wielkiej Brytanii.

### Warunki pracy

Według informacji publicznie ujawnionych przez koncern Adidas, fabryka posiada „przedstawicieli wybieranych przez pracowników”.

Jednak zgodnie z odpowiedziami udzielanymi przez przepytanych, „przedstawiciele pracowników” są starannie wybierani przez sam zarząd. Pewien pracownik wyjawiał, że jest około 20 członków komisji, z których niemalże wszyscy są ze średniej kadry kierowniczej. Głównym celem tej komisji jest tłumienie niezadowolonych pracowników.

Personel fizyczny, wybierany dla pracowników przez zarząd, również jasno stwierdza, że jakiegokolwiek działanie, uznawane przez kierownictwo za mające coś wspólnego z edukacją lub zrzeszaniem się pracowników w celu zapewnienia poprawy warunków pracy, uznawane jest za akt karalny, za który pracownikowi w razie przyłapania grożą sankcje. Na przykład, jeśli pracownik zostanie złapany na wywieszaniu i rozpowszechnianiu

ulotek, obrazów lub książek, które „poważnie ograniczają relacje pracodawca-pracownik”, zostanie on natychmiast zwolniony.

### Niepewne umowy

Większość pracowników jest przypadkowa, zatrudniona na umowę tymczasową. Nietypowo ich umowa określa dwa miejsca pracy – Guangzhou i Heyuan. Te dwa miasta są oddalone od siebie o 200 km. Przepytani pracownicy sądzą, że pracodawca specjalnie umieścił w umowie miasto Heyuan, aby wywołać poczucie strachu i nie dopuścić do kwestionowania warunków zatrudnienia. Badani mieli poczucie, że wskutek przeciwstawienia się życzeniom i poleceniom zarządu zostaną przeniesieni do Heyuan, co w praktyce oznaczać będzie rozwiązanie umowy.

Niektórzy z respondentów opowiadali, że rząd poinformował starszych pracowników, którzy byli zatrudnieni w fabryce już od wielu lat, że zostaną przeniesieni do Heyuan. To oznaczało, że albo będą zmuszeni przeprowadzić się z rodzinami do Heyuan, aby móc dalej pracować, albo stracą pracę. Przepytani sądzą, że zarząd zachował się tak w stosunku do długoletnich pracowników, ponieważ chciał uniknąć dalszego wypłacania wyższego wynagrodzenia i zapomóg przysługujących zatrudnionym długoterminowo.

(四) 乙方工作地点: 广东河源

(五) 除临时性工作或者短期学习培训外, 如甲方需要乙方

到本合同约定以外的地点或单位工作和学习培训, 应按本合同第

七条处理。

### Umowa o pracę w przedsiębiorstwie Amerseas Enterprises Ltd

Umowa określa, że miejscami pracy zatrudnionego jest Guangzhou i Heyuan.

## Minimalna płaca za maksymalną ilość pracy

W 2009 roku pracownicy Amerseas przerwali pracę i zablokowali pobliską autostradę na parę godzin, aby nagłośnić, jak skromną pensję dostawali. Odpowiedzią wówczas było stwierdzenie Franka Henke, dyrektora globalnego ds. społeczeństwa i środowiska firmy Adidas: „Pensje wystarczają na pokrycie minimalnych potrzeb pracowników w Chinach”<sup>16</sup>.

Minimalna płaca dla pracowników w Guangzhou wynosi 1 300 CNY miesięcznie (206 USD). Fabryka wypłaca pracownikom płacę minimalną jako pensję zasadniczą, a wynagrodzenia za nadgodziny zgodnie z wymogami prawnymi. Istnieje również system motywacyjny wydajności pracy, za pomocą którego pracownicy mogą zarobić do 30 juanów chińskich (CNY), czyli 4,76 dolarów amerykańskich (USD) dziennie. Za pracę w godzinach nadliczbowych można otrzymać premię za wydajność w wysokości około 3000 CNY miesięcznie (476 USD). Jednakże nawet pracownicy, którzy otrzymują najwyższe premie za wydajność i pracują w nadgodzinach, nie zarabiają wystarczającej kwoty niezbędnej do pokrycia artykułów pierwszej potrzeby takich jak jedzenie, mieszkanie i lekarstwa.

**TSG** 天生集团  
TIENSUNG GROUP

序号	违规行为	纪律处分
6	行贿或收授利益等行为, 已构成刑事犯罪, 或尚未构成刑事犯罪但严重影响后者;	违纪辞退
7	连续旷工3日或一个自然年度内累计旷工3天;	违纪辞退
8	未经公司许可, 跑到其它公司或个人处兼职者;	违纪辞退
9	聚众要挟, 严重影响生产秩序者;	违纪辞退
10	张贴或散发煽动性文字、图画、图书, 严重破坏劳资关系者;	违纪辞退

## Urywki wypowiedzi pracowników dotyczące zakazu strajków i rozpowszechnia informacji

Personel twierdzi, że strajki i rozpowszechnianie materiałów, które ograniczają relacje pracodawca-pracownik, prowadzą do zwolnienia z pracy.



Naukowcy przeprowadzali wywiady z pracownikami w okresie zastoju, który trwa od września do marca. Oznacza to, że w okresie tym pracuje się zazwyczaj w krótszym wymiarze godzin ze względu na niższy popyt i cele produkcyjne, które nie powinny być tak wysokie jak w szczycie sezonu. Mimo to pracownicy przyznawali jednak, że regularnie pracują nadgodzinowo, przekraczając zgodne z prawem maksimum miesięczne. Artykuł 41 chińskiego prawa pracy określa liczbę nadgodzin, która nie powinna przekraczać 36 godzin miesięcznie. Mimo to pracownicy donosili, że podczas okresu zastoju pracują 40-60 godzin miesięcznie.

Pracownicy poinformowali, że zaczynają pracę o godzinie 8.00, a kończą o 22.00 podczas okresu zastoju lub o 23.00 w szczycie sezonu. Choć prawo określa, że standardowy tydzień pracy to 40 godzin, dziennie pracuje się 9 godzin z dodatkową godziną przerwą obiadową. Od wszystkich pracowników wymaga się przepracowywania codziennie nadgodzin, które rozpoczynają się o godzinie 19.00, zaraz po godzinnej przerwie obiadowej.

Amerseas Enterprises Ltd zapewnia pracownikom zakwaterowanie w dwóch budynkach przy miejscu zatrudnienia. W konsekwencji daje to zarządowi dodatkową kontrolę pracowników i pozwala upewnić się, że pracują oni dłużej. I tak przykładowo gorąca woda nie jest dostępna w pokojach pracowników do końca czasu zmiany nadgodzinowej.

Pracodawcy pobierają od pracowników dodatkowe opłaty za zapewnienie zakwaterowania i wyżywienia. Pracownicy płacą 200 CNY (32 USD) miesięcznie za jedzenie na stołówce, na które narzekają, że nie jest ani pożywne, ani smaczne. Istnieje kolejna opłata w wysokości 50 CNY (8 USD) miesięcznie za nocleg w ośmioosobowym pokoju (dwa szeregi czterech łóżek piętrowych). Pracownicy muszą ponosić również dodatkowe koszty za prąd oraz ciepłą wodę.

Problemem jest nie tylko brak płacy zapewniającej utrzymanie na minimalnym poziomie oraz przymus dodatkowych nadgodzin wbrew prawu, lecz również niepoczucie się pracodawców do zapewnienia pracownikom ubezpieczenia społecznego (emerytury,

ubezpieczenia pracowniczego i medycznego), tak jak nakazuje Artykuł 3 chińskiego prawa pracy.

### Schemat zmian w Amerseas Enterprises Ltd

8:00 Rozpoczęcie zmiany  
12:00 Przerwa obiadowa  
13:00 Ponowne rozpoczęcie zmiany  
18:00 Przerwa na kolację  
19:00 Rozpoczęcie nadgodzin  
22:00 Koniec pracy

W umowach o pracę określone jest, że składki na ubezpieczenie społeczne pracowników zostaną potrącone. Jednakże większość przepytanych pracowników nie była zarejestrowana do ubezpieczenia społecznego. Respondenci wyznali, że tylko pracownicy produkcji i pracownicy biurowi zatrudnieni od ponad 3 lat zostali zarejestrowani przez pracodawcę. Z 80 przepytanych pracowników, aż 20 nie miało opłacanych składek emerytalnych (wymaganych prawnie). Twierdzili oni, że powodem tego była odmowa przedsiębiorstwa Amerseas opłacenia 12 procent składki pracodawcy na emeryturę.

Mimo świadomości pracowników, że ich pracodawca łamie prawo, większość nie protestuje. Twierdzą oni, że po odliczeniu wszystkich obowiązkowych potrąceń z wynagrodzenia byłoby jeszcze ciężiej wyżyć z nędznych pensji. Na przykład pewna pracownica w Amerseas Enterprises Ltd powiedziała: „Potrącenie na ubezpieczenie społeczne wynosi 200 CNY miesięcznie [ponieważ zarówno pracodawca, jak i pracownik muszą przekazywać pieniądze na fundusz ubezpieczenia społecznego]. Jeśli uczestniczyłabym w tym systemie, nie byłabym w stanie przetrwać”.

*„Dzienna norma produkcyjna wynosi 600–700 sztuk. Jak miałbym osiągnąć taką liczbę mając na sobie maskę? Jedyne, gdy klienci przychodzą na inspekcję, musimy zakładać maski.”*

*Pracownik wytwarzający olimpijskie wyroby Adidasa, Chiny*

### *„Falszywe inspekcje”*

Pracownicy również przyznawali, że nie noszą masek ochronnych, i mieli świadomość tego, że przez to są narażeni na wzmożone ryzyko problemów z oddychaniem. Niektórzy pracownicy opowiadali naukowcom, że pewien kierownik fabryki odszedł z pracy z powodu problemów z płucami, spowodowanych kurzem w zakładzie. Pracownicy mówili, że nie noszą masek ze względu na gorące warunki pracy i nierealnie wysokie cele produkcyjne. Przyznali, że noszenie masek spowolniłoby pracę i przez to byłoby bardziej narażeni na problemy z zarządem i kierownikami.

Pracownik z fabryki powiedział badaczom: „Dzienna norma produkcyjna wynosi 600-700 sztuk. Jak miałbym osiągnąć taką liczbę mając na sobie maskę? Jedyne, gdy klienci przychodzą na inspekcję, musimy zakładać maski”.

Inne osobiste wyposażenie ochronne takie jak urządzenia redukujące poziom hałasu nie zostały zapewnione pracownikom pomimo hałasu setek maszyn działających na piętrze fabryki. Pracownicy przyznawali, że najczęstsze wypadki to obrażenia rąk spowodowane przez igły maszyn do szycia. Do tego typu wypadków dochodzi szczególnie często wśród nowych pracowników. Podczas pracy pracownicy siedzą na taboretach zamiast na stołkach z oparciem. W efekcie większość pracowników odczuwa bóle pleców, szyi oraz bioder.

Pracownicy przedsiębiorstwa Amerseas Enterprises Ltd zwracali uwagę na niedostatki audytów socjalnych, wskazując, że zarząd z góry

poinformowałby ich o trwających kontrolach fabryki. Pracownikom zakazuje się mówienia dziennikarzom czegokolwiek negatywnego o fabryce. W grudniu 2011 roku pewna pracownica udzielała wywiadu w czasie kontroli i została zwolniona z pracy za poinformowanie audytora, że pracuje codziennie do godziny 22.00.

Pracownicy również udzielali szczegółowych informacji na temat karnych procedur zarządu, w tym systemów grzywnien i kar. Wprawdzie niewielu respondentów zostało ukaranych przez kierownictwo, jednak tych, których to spotkało, ukarano powieszeniem ich zdjęcia z ostrzeżeniem na tablicy informacyjnej, aby przestrzec innych pracowników. Ponadto pracownicy fizyczni tworzą listę warunków wymaganych do otrzymania nagrody (pół strony) oraz kary (sześć stron). Podczas opuszczania fabryki pracownicy poddawani są licznym kontrolom, między innymi muszą pokazać strażnikom swoje torby. Dla zatrudnionych jest to obelgą i poniżeniem.

#### 五、社会保险

(一) 甲、乙双方按照国家、省、市有关规定，参加社会保险，缴纳社会保险费，乙依法享受相应的社会保险待遇。

(二) 乙方患病或非因工负伤，甲方按照国家有关规定处理。

### Umowa o pracę a ubezpieczenie społeczne

Umowa określa, że zarówno pracodawca, jak i pracownik mają obowiązek wnoszenia składek na fundusz ubezpieczeń społecznych, zgodnie ze standardami prawnymi.

## Historie pracowników

Badacz spotkał **Guan Li-shan**<sup>17</sup> w parku niedaleko firmy Tien Sung w sobotę. Zazwyczaj w weekend Guan przesiaduje z przyjaciółmi, lecz tym razem była zbyt zmęczona i postanowiła najpierw odpocząć w hotelu robotniczym, a później wybrać się do parku.

Guan ma 19 lat i pochodzi z prowincji Hubei w środkowej części Chin. W wieku 16 lat opuściła dom i znalazła pracę w mieście. Początkowo pracowała w Dongguan i mieszkała z rodzicami, którzy również byli pracownikami migracyjnymi. Później dołączyła do nich siostra, aby również tam pracować. Ze względu na fakt, że minimalna płaca w Guangzhou była wyższa niż w Dongguan, Guan przeniosła się tam latem 2011 roku w poszukiwaniu pracy i obecnie jest operatorem maszyny do szycia w firmie Tien Sung. Podstawowa pensja Guan wynosi obecnie 1300 CNY (206 USD) miesięcznie, co jest minimalnym wynagrodzeniem w Guangzhou.

Guan rozpoczyna pracę o godzinie 8.00, a opuszcza teren fabryki o 21.00 lub 22.00, całkowicie wykończona. Jako pracownik przy szyciu, Guan spędza cały dzień siedząc na taborecie bez oparcia. Opowiada również, że kurz i hałas są zawsze obecne w fabryce, a pracownicy nie są wyposażeni w zatyczki do uszu, które mogłyby zapobiec uszkodzeniu słuchu.

Inny badacz spotkał **Cai Bing**<sup>18</sup>, która również pracuje w ośrodku niedaleko Tien Sung. Ma 33 lata i pochodzi z prowincji Hunan. Cai jest mężatką, a jej 4-letni synek mieszka z dziadkami w Hunan, podczas gdy jego mama i tata pracują w Guangzhou.

Cai Bing po urodzeniu syna przez rok pozostała w domu, natomiast potem poszła do pracy do fabryki elektroniki w Shenzhen. Po roku chciała odejść, ponieważ nie lubiła tej pracy. W marcu 2011 roku jeden z jej krewnych zaprowadził ją do pracy w Tien Sung.

Cai Bing określa swą obecną pracę jako słabo płatną i hańbiącą. Jej podstawowe wynagrodzenie jest minimalną pensją w wysokości 1300 CNY (206 USD) miesięcznie. Cai pracuje w dziale haftu, gdzie według niej za sprawą mechanizacji pracy warunki są względnie w porządku i panuje większa swoboda niż w innych działach. Jednakże Cai zdecydowała się odejść jak najszybciej, ponieważ martwi się o wpływ kurzu w fabryce na jej zdrowie. Twierdzi, że godziny pracy są bardzo długie, a ona z mężem każdego miesiąca usiłują zarobić odpowiednią ilość pieniędzy, aby móc wyżyć. Zwłaszcza że wysyłają jeszcze pieniądze do domu, aby utrzymać syna i rodziców.

Małżeństwo chce zarobić teraz możliwie dużo pieniędzy, jako że ich przyszłość jest niepewna. Mąż Cai pracuje w pobliskiej fabryce i wykonuje jak najwięcej nadgodzin, aby uzupełnić swą podstawową płacę. Jest tak zmęczony, że jeśli tylko ma dzień wolny, to cały ten czas przesypia. Cai z mężem nie mieszkają razem, ponieważ każde z nich jest zakwaterowane w innym hotelu robotniczym fabryki. Aby zaoszczędzić pieniądze, Cai czasami spożywa tylko jeden posiłek dziennie.

# Filipiny

Związki zawodowe są znane na Filipinach, jednak spotykają się z wieloma ograniczeniami. Istnieje tam środowisko przemocy i zastraszania działaczy związków zawodowych. Pracodawcy i instytucje państwowe korzystają z praktyk antyzwiązkowych w celu ograniczenia praw pracowników. Choć liczba przypadków zabójstw związkowców spadła od 2009 roku, incydenty te nadal mają miejsce, a sprawcy pozostają bezkarni. Co więcej, związki zawodowe ograniczane są przez ciągłe zastępowanie długoterminowych umów o pracę umowami podzlecenia lub zlecenia.

Prawo pracy stosowane jest w Specjalnych Strefach Ekonomicznych (SSE), gdzie ma miejsce produkcja towarów eksportowych. Jednakże tworzenie związków zawodowych w tych strefach jest utrudnione. Raporty wskazują, że rządowe siły bezpieczeństwa stacjonują w pobliżu SSE i starają się zniechęcić pracowników do zrzeszania się poprzez ich zastraszanie oraz utrudnianie wstępu do stref przedstawicielom już istniejących związków. Niektóre raporty donoszą też o różnych formach dyskryminacji antyzwiązkowej, a także o przykładach negatywnych działań pracodawców. Działania te obejmują zastępowanie wolnych związków zawodowych związkami pracowniczymi działającymi wewnątrz firmy i w stosunku zależności od niej, zwolnienia oraz tworzenie „czarnych list” aktywistów. Ponadto, Departament Pracy i Zatrudnienia (Department of Labour and Employment) nie jest w stanie skutecznie egzekwować prawo pracy w SSE, co częściowo wynika z faktu, że władze SSE uznają inspekcję pracy za podległą ich kompetencjom. Zatrudnianie pracowników do tych stref ekonomicznych odbywa się za pośrednictwem wyspecjalizowanego biura SSE lub prywatnych agencji zatrudnienia, które – jak wskazują raporty – promują pracę dorywczą, tymczasową lub umowy zlecenia. SSE i poszczególne spółki straszą powstające związki procesami sądowymi i groźbami ogłoszenia upadłości firmy<sup>19</sup>.

## Strefa Ekonomiczna Mactan

Pod koniec roku 2011, ITGLWF Philippines Council<sup>20</sup> przeprowadził sondaż na 35 pracownikach 5 głównych producentów odzieży sportowej w strefie Mactan.



Wśród tych firm znalazły się: Feeder Apparel Corporation, Global Wear Manufacturing 1, Mactan Apparel Inc, Metrowear Inc oraz Yuen Thai Philippines Inc.

Z tych 5 firm 4 są własnością tej samej firmy macierzystej, Sintex - Sport City International. Piąta, Yuen Thai Philippines Inc, to *joint venture* dwóch największych dostawców odzieży – Luen Thai oraz Yue Yuen. Zgodnie z najnowszymi danymi statystycznymi z Philippine Economic Zone Authority, firmy te zatrudniają w sumie 22000 pracowników; dwukrotnie więcej niż w 2009 roku. Stanowi to około jedną trzecią wszystkich pracowników strefy Mactan.

W czasie przeprowadzania badania, pracownicy trzech z pięciu fabryk potwierdzili, że do ich obowiązków należała produkcja kurtek sportowych, dresów oraz spodni z olimpijskim logo. Te same fabryki wskazuje Adidas jako odpowiedzialne za produkcję ubrań związanych z Olimpiadą. Są to: Mactan Apparel Inc, Metrowear Inc oraz Yuen Thai Philippines Inc.



### Wejście do fabryki Metrowear Inc



### Sintex Sports City International

Firma Sintex Sports City International występuje również pod nazwami: Sintex, Sintex -SCI, Sintex International oraz SCI<sup>2.1</sup> Firma działa od 1988 roku, zaś jej siedziba mieści się w Taipei w Tajwanie. Firma specjalizuje się w produkcji strojów sportowych<sup>22</sup>.

Sintex jest partnerem strategicznym firmy Adidas. Zgodnie z listą dostawców, Adidas korzysta obecnie z usług wszystkich 14 fabryk z grupy Sintex, w skład której wchodzi również po 2 fabryki w Kambodży, Chinach, Indonezji i Wietnamie<sup>23</sup> oraz 6 odrębnych fabryk na Filipinach: Global Wear Manufacturing 1&2, Mactan Apparel Inc 1 & 2, Metrowear Inc oraz Feeder Apparel Corp.<sup>24</sup>

Według rozmowy przeprowadzonej z urzędnikiem Zone Authority, Sintex-SCI jest największym pracodawcą w strefie Mactan, zatrudniającym ponad 12000 pracowników.

Global Wear Manufacturing Inc powstała ponad 20 lat temu i zajmuje się produkcją dla marek takich jak The North Face, Brooks i Saucony. Global Wear zatrudnia około 2000 pracowników, z czego 75 procent to kobiety.

Metrowear Incorporated działa w strefie Mactan od prawie 14 lat. Produkuje głównie dla firmy Adidas, a także dla marek takich jak Under Armour, New Balance, Brooks oraz The North Face. Fabryka utrzymuje 925 maszyny i działa na 2 zmianach z 37 liniami produkcyjnymi i 23 operatorami. Zatrudnia około 2000 osób, w tym 500 mężczyzn i 1500 kobiet.

## Yuen Thai Philippines Inc

Yuen Thai Philippines Inc to instytucja typu *joint venture*, kierowana przez Luen Thai i Yue Yuen. To jedna z największych światowych firm produkujących odzież i obuwie sportowe. Każda z właścicielek posiada 50% udziałów w fabryce Yuen Thai Philippines Inc.

Fabryka Yuen Thai Philippines Inc została stworzona w 2006 roku. Jest własnością holdingu Yuen Thai Holdings Ltd, zarejestrowanego na brytyjskich Wyspach Dziewiczych. Fabryka zajmuje się głównie produkcją kurtek i spodni na eksport; jej głównym odbiorcą jest Adidas. Dzięki ogromnej ilości zamówień od Adidasa, Yuen Thai znacznie zwiększył swoją zdolność produkcyjną w 2011 roku i otworzył drugi zakład produkcyjny. Fabryka działa 24 godziny na dobę, zatrudniając obecnie ok. 5000 pracowników (pracujących na trzy zmiany) przy 5000 maszyn.

## Luen Thai

Luen Thai zajmuje się produkcją i zarządzaniem łańcuchem dostaw. Obecnie współpracuje na zasadzie „ściśłego partnerstwa” z markami i sprzedawcami detalicznymi takimi jak Adidas, Coach, Esprit, Fast Retailing, Limited Brands, Polo Ralph Lauren i Targus<sup>25</sup>. Firma produkuje szeroką gamę produktów, w tym ubrania sportowe, codziennego użytku, dziecięce, futerały na laptopy i ekskluzywne torby<sup>26</sup>. Siedziba firmy znajduje się w Hong Kongu, zaś zakłady produkcyjne na Kajmanach, w Bangladeszu, Chinach, Indiach, Indonezji i na Filipinach, zatrudnienie znajduje tam łącznie 27000 ludzi<sup>27</sup>. Roczny dochód firmy wynosi około 775 mln dolarów<sup>28</sup>.



## Yue Yuen

Yue Yuen jest największym światowym producentem butów; uważa się, że wytwarza około 20% całego obuwia na rynku. W 2011 roku firma zatrudniała 460000 pracowników i wyprodukowała ponad 326 mln par butów, odnotowując roczny zysk w wysokości 450 mln dolarów. Głównym udziałowcem Yue Yuen jest Pou Chen Corporation. Pozostali akcjonariusze to Merrill Lynch i CitiGroup. Część akcji Merrill Lynch znajduje się w bezpośrednim posiadaniu Blackrock Inc<sup>29</sup>. Yue Yuen produkuje towary dla większości marek odzieży sportowej, w tym Adidasa, Nike, Reeboka, Li Ning i Pумы.

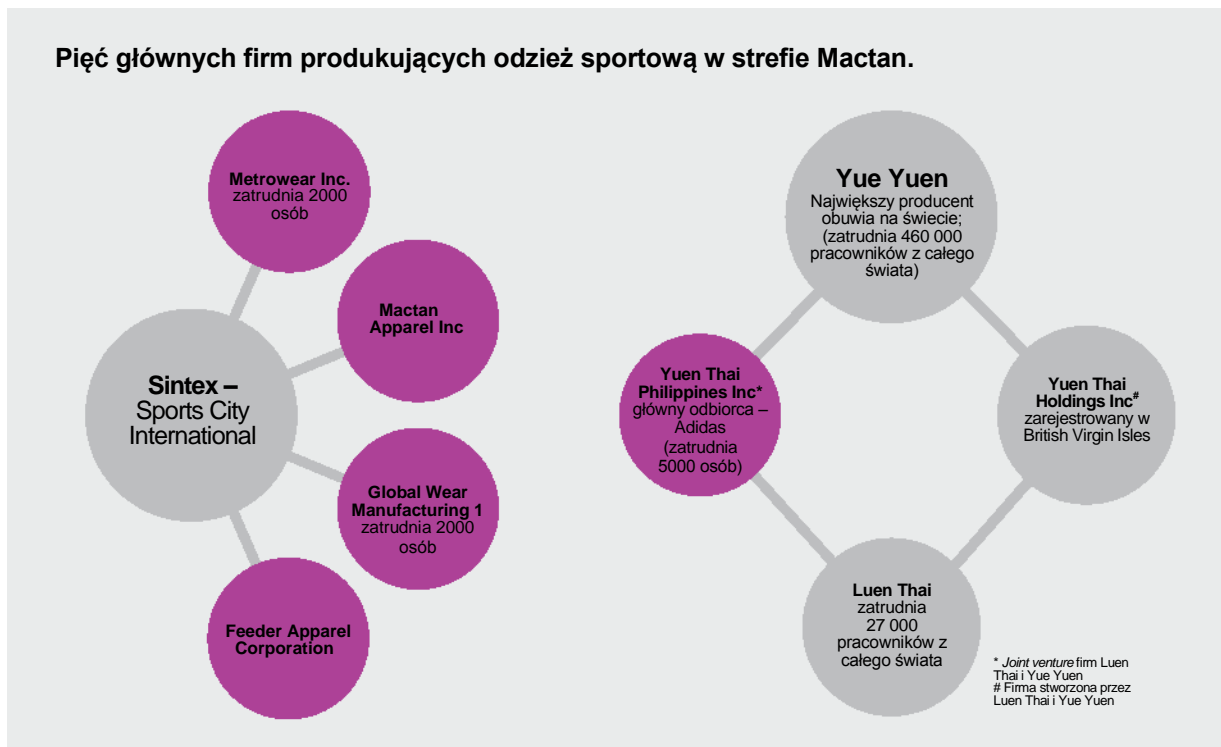
Praktyki firmy Yue Yuen zostały opisane w opublikowanym w 2008 roku sprawozdaniu Play Fair „Clearing the Hurdles” („Usuwanie przeszkody”), badającym produkcję dla Igrzysk Olimpijskich w Pekinie. W raporcie pojawiają się doniesienia na temat niskich płac, nadużyć i zastraszania pracowników, nadmiernych i wymuszanych nadgodzin, niebezpiecznych warunków pracy i innych naruszeń, mających miejsce w zakładach produkcyjnych firmy<sup>30</sup>.



## Yuen Thai Holdings Inc

Yuen Thai Holdings Inc została powołana w 2004 roku przez firmy Luen Thai i Yue Yuen. Obecnie posiada dwa zakłady produkcyjne – jeden w Chinach i jeden na Filipinach<sup>31</sup>.

pojawianiu się „osób niepożądanych”, w tym działaczy związków zawodowych. Ogranicza to prawa pracowników, gdyż przedstawiciele związków nie mają dostępu do miejsc pracy.



## Warunki pracy

Ponieważ wszystkie pięć fabryk znajduje się w strefie Mactan, ITGLWF Philippines Council musiała rozmawiać z pracownikami poza zakładem, w ich domach i lokalnych społecznościach.

Starszy kierownik zatrudniony w strefie Mactan przyznał, że istnieją ściśle regulacje dotyczące osób wchodzących i wychodzących ze strefy. Stwierdził, że środki te zostały wdrożone pierwotnie w celu zapobiegania przemytowi, jednak system zaczął być nadużywany przez ochroniarzy, aby zapobiec

W ciągu ostatnich kilku lat członkowie ITGLWF Philippines Council udokumentowali kilka przypadków niszczenia związków zawodowych w strefie Mactan. Pracodawcy stosują różne taktyki, mające na celu zapobieżenie łączeniu się w związki – często przy wsparciu organów rządowych i lokalnych autorytetów – w tym przekupstwa, zastraszania, przymusowe urlopy dla związkowców i ich przesiedlenia.

Ujawniając swoich dostawców na Igrzyska w Londynie w 2012 roku, Adidas zaznaczył, że Mactan Apparel Inc i Metrowear miały „swoich przedstawicieli wśród pracowników z różnych komitetów”, zaś Yuen Thai miał „komitet zarządzający wybrany przez pracowników”.

Jednakże wszyscy ankietowani pracownicy z tych trzech fabryk przyznają, że w ich miejscu pracy nie istnieje żaden uznany związek ani organizacja robotnicza. Ci sami pracownicy mówią też, że powodem, dla którego zaprzestano prób zrzeszania się, była obawa przed reakcjami pracodawców; obawiano się zwolnień oraz odmowy uznania związku przez kierownictwo. 12 ankietowanych pracowników Global Wear i Feeder Apparel, czyli dwóch innych fabryk Sintex-SCI produkujących dla Adidasa i innych marek, podało podobne odpowiedzi.

Rzecznik Partii Pracy w Cebu, gdzie znajduje się strefa Mactan, powiedział: „W strefie ekonomicznej Mactan nie istnieje żaden związek pracowniczy od 1979 roku. Każdy wie, że Mactan stara się pozostać strefą wolną od związków zawodowych w celu przyciągnięcia i utrzymania zagranicznych inwestorów”.

W fabryce Yuen Thai Philippines Inc, która w czasie przeprowadzanych badań produkowała odzież wyłącznie dla Adidasa, pracownicy byli pouczani przez kierownictwo w pierwszym dniu pracy, że polityka firmy zakłada zapobieganie zrzeszaniu się pracowników w związki zawodowe.



### Polityka Yuen Thai Philippines Inc dotycząca wolności związkowej

Jeden z pracowników Yuen Thai wyjaśnia przebieg sesji orientacyjnej, odbywającej się pierwszego dnia zatrudnienia: „Zarząd podkreślił ograniczenia dotyczące tworzenia związków w ich fabryce. Mówili, że związki są zabronione, a zresztą i tak nie są one potrzebne. Dyrektor powiedział, że związki jedynie niszczą nasze miejsca pracy, bo tworzone są tylko do organizacji strajków. Jeśli nalegalibyśmy na przystąpienie do związku, zostalibyśmy zwolnieni z pracy i stracilibyśmy możliwość pracy w którejkolwiek fabryce w strefie”.

Niedawny spór w Yuen Thai dotyczył 3 pracowników zwolnionych za mówienie do siebie w czasie pracy. Byli oskarżeni przez zarząd o „spiskowanie przeciwko firmie”. Nie było innych dowodów na poparcie tego zarzutu niż to, że pracownicy prowadzili rozmowę. Sprawa została złożona przez pracowników do lokalnego Arbitra Pracy, który orzekł na korzyść pracowników, nakazując Yuen Thai zwrot należnych im wynagrodzeń i przywrócenie ich na stanowiska. Firma odmówiła podporządkowania się orzeczeniu; wypłaciła jedynie odprawy dla zwolnionych pracowników.

*„Związki zniszczą wasze miejsca pracy, ponieważ istnieją tylko po to, by strajkować. Jeśli nalegacie na wstąpienie do związku, umowa z wami zostanie rozwiązana i straciecie możliwość pracy w jakiegokolwiek fabryce w tej strefie”.*

Pracownik Yuen Thai, cytując dyrektora fabryki

## Niepełna praca

Zgodnie z informacjami uzyskanymi od badanych, 25-30 procent pracowników zatrudnionych jest jedynie na umowy krótkoterminowe. Badani ze wszystkich fabryk poinformowali też, że ich pracodawcy regularnie używają tak zwanego systemu umów krótkoterminowych „5-5-5”. Jest to system stosowany w celu obejścia filipińskiego prawa pracy, niedopuszczający do sytuacji, w której pracownicy mogliby korzystać ze swych praw i bezpieczeństwa na danym stanowisku; zwykle są oni zwalniani po przepracowaniu zaledwie pięciu miesięcy. Sąd Najwyższy rozstrzygnął kwestię używania systemu umów pięciomiesięcznych na niekorzyść pracodawcy.

### Wyrok Sądu Najwyższego w sprawie umów krótkoterminowych (Pure Foods Corp vs NLRC et al, 283 SCRA 133)

„Plan wnioskodawcy (pracodawcy) miał na celu niedopuszczenie pracowników dorywczych do osiągnięcia statusu stałego pracownika. Było to ewidentne obchodzenie praw pracowników do bezpieczeństwa zatrudnienia i innych świadczeń, takich jak płaca minimalna, korekty płacy, urlopy chorobowe, płatne urlopy czy 13. pensja. Składającemu wniosek udało się w ten sposób uniknąć stosowania prawa pracy. Odmawianie przedłużenia krótkotrwałego kontraktu likwiduje ponadto potrzebę uzasadniania zwolnienia”.

Sintex-SCI i Yuen Thai zatrudniają jako pracowników praktykantów i stażystów. Zarówno w Mactan Apparel Inc, jak i w Metro Wear Inc zarząd zwerbował grupę znaną lokalnie jako „młodzi robotnicy” w wieku od 15 do 17 lat. Choć te młode osoby zatrudnione były w ramach specjalnego kontraktu i otrzymywały jedynie pensję przysługującą młodzieży, to musiały

pracować jak pełnoprawni robotnicy; pozostaje to w sprzeczności z prawem.

Z 35 pracowników, 25 stwierdziło, że podstawowe wynagrodzenie jest zbyt małe dla zaspokojenia podstawowych potrzeb ich rodzin. Jako najważniejsze problemy wskazywali oni niskie płace, wysokie koszty wynajmu mieszkań, rosnące ceny podstawowych towarów i fakt pozostawiania jedynym żywicielem rodziny.

Ponad połowa ankietowanych pracowników



Warunki życia filipińskiego pracownika produkującego towary olimpijskie dla firmy Adidas.

mówi, że w celu pokrycia kosztów podstawowych potrzeb zmuszeni są zastawiać swoje karty bankomatowe u lichwiarzy na wysoko oprocentowane pożyczki. Te rekiny pożyczkowe działają poprzez oferowanie pracownikom pożyczek pomostowych, zabezpieczanych ich następną wypłatą. Lichwiarze przejmują karty bankomatowe pracowników i w dniu wypłaty wypłacają z ich kont kwotę pożyczki wraz z odsetkami.

Zdecydowana większość pracowników (31 z 35 ankietowanych) powiedziała też, że wyrabiają regularnie 12 nadgodzin w tygodniu. Kolejnych dwóch pracowników przepracowało 14 nadgodzin w tygodniu. 63 procent pracowników twierdzi, że nie są to nadgodziny dobrowolne, tylko narzucone odgórnie przez zarząd od pierwszego dnia pracy w fabryce. Dotyczyło to wszystkich czterech fabryk z grupy Sintex-SCI oraz Yuen Thai Philippines Inc.

**Dostawcy Adidasa nie są w stanie zapewnić płac minimalnych**

*Mactan Apparel Inc*

Pan R. (nazwisko ukryte), pracownik produkcyjny w Mactan Apparel Inc, pracuje w firmie od prawie 10 lat. Mimo tak długiego czasu pracy, otrzymuje nadal tylko płacę minimalną – taką samą jak nowo zatrudnieni pracownicy. Stwierdził: „W naszej fabryce nie ma czegoś takiego jak staż pracy, nawet jeśli zostaniesz w fabryce na wiele lat, to i tak otrzymasz tylko płacę minimalną. Dlatego jesteśmy zmuszeni brać nadgodziny. Jedynie tak możemy poprawić nasze zarobki. W przeciwnym razie jak mógłbym przeżyć z tak skromnego dochodu, jak mógłbym opłacić czynsz za mój mały pokój, radzić sobie z codziennymi potrzebami i wysyłać pieniądze do mojej rodziny na wsi? Pod koniec dnia bilans jest zerowy, nie zostają żadne oszczędności na nieprzewidziane wypadki, które mogą przydarzyć się mi i mojej rodzinie”.

*Yuen Thai*

Jedna z pracownic Yuen Thai zaznaczyła, że dzienne wynagrodzenie pracownika nie wystarcza do spełnienia najprostszyc potrzeb ze względu na wysokie ceny podstawowych towarów. Kobieta jest jedynym żywicielem rodziny, ma jednego syna. Mówi, że często brakuje jej jedzenia dla siebie i dziecka ze względu na koszty, jakie ponosi, opłacając czynsz i rachunki.

**Nawet jeśli zostaniesz w fabryce na wiele lat, to i tak otrzymasz tylko płacę minimalną. Dlatego jesteśmy zmuszeni brać nadgodziny. Jedynie tak możemy poprawić nasze zarobki”.**

**Pracownik produkujący odzież dla firmy Adidas, Filipiny**

Filipiński Kodeks Pracy stanowi, że „godziny pracy każdego pracownika nie powinny przekraczać ośmiu godzin na dobę”. Starsza kierowniczk do spraw wymogów regulacyjnych w jednej z fabryk Sintex zapytana o naruszenia godzin pracy stwierdziła, że wewnętrzne standardy Adidasa pozwalają na pracę nawet po 60 godzin w tygodniu. Przyznała, że pracownicy firmy „mogą przekraczać osiem godzin pracy, a nawet wyrabiać po dwie do czterech godzin nadliczbowych w razie potrzeby, na przykład gdy zbliża się termin wysyłki zamówienia”. Przyznała też, że jej priorytetem jest sprostanie wewnętrznym wymogom Adidasa, a nie zaleceniom Kodeksu Pracy. „Zgadzamy się z wewnętrznymi standardami wskazywanymi przez naszych kupujących, że nasi pracownicy nie mogą pracować dłużej niż 60 godzin w tygodniu łącznie z godzinami nadliczbowymi”. Jednak, zgodnie ze standardami Adidas, pracownicy mogą pracować maksymalnie do 60 godzin tygodniowo „jedynie w wyjątkowych okolicznościach”.

Choć podstawowy kodeks etyczny ETI stwierdza, że nadgodziny „muszą być zawsze opłacane według podwyższonej stawki”, 8 pracowników ujawniło, że nie płacono im wyższych stawek za pracę na przykład w święta państwowe. Kolejnych 11 pracowników stwierdziło, że nie otrzymywało dodatkowej rekompensaty za pracę w dni wolne od pracy.



**FOCUS** *online*  
The Online Newsletter of Luen Thai Holdings Limited

December 2011   HOME | MESSAGE FROM THE CEO | LUENTHAI.COM | CONTACT US   Search

**adidas Marks Yuen Thai Philippines with High Sustainable Compliance Rating**

Sportswear giant adidas, in its March 8 sustainable compliance audit, has marked Yuen Thai Philippines Inc. (YTPI) with a very high rating, putting it ahead of adidas' other suppliers.

"Congratulations to Yuen Thai Philippines! You are adidas Guangzhou Liaison Office (GZLO)'s first and only T1 getting a 4C. Good work and well done!", said Marianne Lau, adidas GZLO country manager.

Based on the sustainable compliance audit, YTPI received 100% rating in the areas of "Management Commitment and Responsiveness" and "Compliance Performance."

A 4C rating generally means there are no non-compliance issues found in the factory and that compliance management systems, and most of the components of the system are effective.



Raport firmy Adidas wykazuje 100%-ową zgodność realizacyjną firmy Yuen Thai Philippines. Grudzień, 2011<sup>33</sup>

### Konwencja nr 1 MOP dotycząca ograniczenia godzin pracy w przedsiębiorstwach przemysłowych do ośmiu na dzień<sup>32</sup>

Artykuł 5.2: Średni czas pracy, obliczony na podstawie określonej liczby tygodni, ustalonej w tabeli, nie może w żadnym przypadku przekraczać czterdziestu ośmiu godzin tygodniowo.

Pracownicy donoszą, że jeśli odmówią realizowania nadgodzin, kierownik będzie sprawdzać ich zachowanie lub wymagać stawienia się w biurze menedżera w celu złożenia wyjaśnień co do powodu odmowy pracy po godzinach. Później pracownik otrzymuje formalne ostrzeżenie dotyczące jego postępowania. Pracownicy mówią też, że praca po godzinach jest konieczna do zrealizowania normy produkcyjnej, wyznaczonej przez zarząd bez wcześniejszych konsultacji z robotnikami. Nieosiągnięcie norm skutkuje z kolei procedurami dyscyplinarnymi ze strony organów nadzoru i zarządu, a nieefektywni pracownicy mogą zostać zawieszani na 2 dni w ramach dodatkowej kary. Co więcej, 23 z 35 pracowników przyznaje, że osiągnięcie norm ustalonych przez zarząd jest niemożliwe.

Każdy z 35 ankietowanych pracowników przyznaje, że doświadczał nadużyć ze strony nadzorców oraz zarządu; 3 pracowników przyznało, że byli ofiarami przemocy fizycznej w pracy, zaś 32 było obrażanych słownie.

### Dyskryminacja

Jedna z pracownic Mactan Apparel Inc poinformowała badających, że po porodzie zarząd firmy odmówił jej prawa do 60-dniowego, płatnego urlopu macierzyńskiego, zgodnego z filipińskim prawem pracy. Została poinformowana o możliwości pójścia na zwolnienie, jednak firma nie zamierzała płacić jej wynagrodzenia ani ponosić jakichkolwiek innych kosztów, do których była prawnie zobowiązana. Pracownica nie odważyła się zakwestionować tej decyzji w obawie o swoje stanowisko.

### Inspekcja warunków pracy czy pracowników?

Wszystkie pięć fabryk podlega regularnym kontrolom. Jeden z pracowników Metrowear stwierdził: „Nie wiemy nawet, czy audytorzy przychodzą do fabryki w celu sprawdzenia naszych warunków pracy czy też po prostu dla sprawdzenia jakości produktów i tego, czy zamówienia zostaną zrealizowane na czas”.

# Sri Lanka

W Sri Lance ankieterzy skupili się na czterech fabrykach: MAS Linea Aqua, MAS Linea Intimo, MAS Silueta oraz Next Manufacturing. Ogółem fabryki te zatrudniają około 8250 pracowników. Od października do grudnia 2011 roku przeprowadzono wywiady z 60 pracownikami tych fabryk. Rozmowy prowadzone były pośród lokalnych społeczności lub w kwaterach pracowników zamiast w miejscach pracy.

Trzy fabryki położone są w obrębie Eksportowych Stref Przetwórczych (Export Processing Zones) – MAS Silueta i MAS Linea Intimo w Biyagamie oraz Next Manufacturing w Katunayake. MAS Linea Aqua ulokowana jest w Giridarze – wiejskim obszarze położonym w odległości około 40 km od Kolombo.

## ESP: długa tradycja polityki antyzwiązkowej

Eksportowe Strefy Przetwórcze (ESP) kierowane są przez rządową Radę Inwestycyjną (Board of Investment), która decyduje o zarobkach oraz warunkach pracy. W wielu przypadkach, członkowie związku lub jego urzędnicy są zawieszani, degradowani lub zwalniani. Co więcej, nowi pracownicy (często kobiety) przestrzegani są przed przyłączaniem się do związków. Związkowi aktywiści, którzy nie są zatrudnieni przez jedną z firm działających wewnątrz ESP nie mają prawa dostępu do Strefy, chyba że otrzymają na to wyraźną zgodę pracodawcy. Zakaz ten jest główną barierą przed organizowaniem związków zawodowych w obrębie ESP. Służy jako narzędzie pozwalające na uniknięcie przestrzegania krajowego prawa pracy lub innych przywilejów należnych pracownikom.

## Marne egzekwowanie praw w ESP

Biorąc pod uwagę fakt, że rządowi inspektorzy nie mogą przeprowadzać niezapowiedzianych wizyt w fabrykach ESP, inspekcja pracy w Strefach jest zupełnie nieskuteczna. Co więcej, w sytuacji, gdy skargi trafiają do odpowiednich organów rządowych, pracodawcy rzadko pojawiają się na przesłuchaniach. Nawet jeśli są obecni, często bezkarnie lekceważą orzeczenia, których rząd nie jest w stanie skutecznie wyegzekwować. Było tak w przypadku decyzji komisarza ds. pracy (General Labour Commissioner) dotyczących New Design

Manufacturing Ltd oraz Ceyenergy Electronics (Pvt) Ltd.

## Rady Pracowników

Rady Pracowników (RP) promowane są przez Radę Inwestycyjną jako alternatywa dla związków zawodowych. Co jednak istotne, Rady Pracowników są strukturami tworzonymi przez pracodawców, funkcjonującymi pod ich egidą, i mogą znacznie łatwiej wpływać na decyzje pracowników niż na związek zawodowy (w którym pracownicy sami wybierają swoich przełożonych i mogą działać niezależnie jako organizacja opłacana ze składek jej członków). W niektórych przypadkach, zarząd odmawia uznania powstającego związku zawodowego i „prowadzi rozmowy” bezpośrednio z Radą Pracowników, tak jakby to ona była prawowitym organem reprezentującym pracowników. Są również przypadki, gdy zarząd oferuje członkom Rady Pracowników pewne korzyści, jeśli nie przyłączą się do związku. Natomiast jeśli pracownik zamierza dołączyć do związku, zarząd ucieka się do gróźb<sup>34</sup>.

## MAS Holdings

MAS Holdings jest największym producentem odzieży w Sri Lance. Firma została założona przez trzech braci w 1987 roku i opierała się na rozwoju strategicznego partnerstwa z globalnymi markami odzieżowymi, aby napędzić jej wzrost<sup>35</sup>. Jednym z najwcześniejszych celów był Limited Inc. Do 2007 roku firma była największym dostawcą dla Victoria's Secret i pozostaje w tej roli jej kluczowym partnerem.<sup>36</sup>



MAS Linea Intimo, MAS Silueta oraz Next Manufacturing produkowały towary związane z Olimpiadą. MAS Linea Aqua jest własnością Speedo, Brandot International Ltd oraz MAS Holdings. Pracownicy Next Manufacturing informowali, że byli odpowiedzialni za produkcję dziecięcych ubrań, kurtek oraz T-shirtów z olimpijskim logo. W przypadku MAS Silueta, gdzie normalnie produkuje się bieliznę dla Victoria's Secret, pracownicy zajmowali się umieszczeniem olimpijskiego logo na odzieży, która produkowana była w innej fabryce należącej do MAS. MAS Linea Intimo figuruje w raportach firmy Adidas jako fabryka przygotowująca produkty na Olimpiadę 2012 w Londynie.

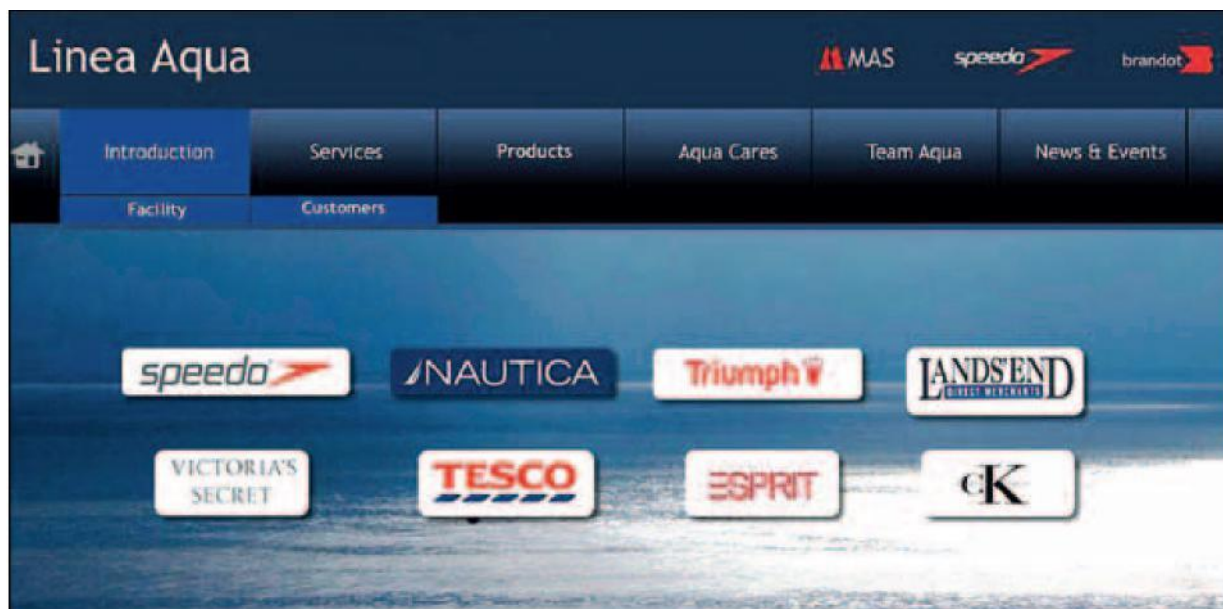
Obecnie firma ta jest w posiadaniu 28 ośrodków zajmujących się projektowaniem lub produkcją. Rozmieszczone są one w 10 krajach, w tym w Stanach Zjednoczonych (Nowy Jork), Indiach oraz Sri Lance, która stanowi największe miejsce działalności produkcyjnej. We wszystkich tych miejscach firmy MAS zatrudniają 45000 pracowników<sup>37</sup>.

MAS Holdings zaangażowało się w działalność na zasadzie *joint venture* z wieloma międzynarodowymi spółkami, w tym Brandot International Ltd, DOGI International, Noyon Dentelles, Prym Intimates PLC, Speedo International, Stretchline Global, Textprint SA oraz Triumph International.

Firma może także pochwalić się sporą ilością klientów takich jak Adidas, Calvin Klein, Esprit, Gap, Lands' End, Marks and Spencer, Nautica, Nike, Reebok, Sara Lee, Tesco oraz Victoria's Secret.

### MAS Linea Aqua

MAS Linea Aqua jest spółką typu *joint venture* pomiędzy MAS Holdings (Sri Lanka), Speedo (UK) oraz Brandot (USA). Położona jest w Giridarze, obszarze wiejskim 40 km od Kolombo. Fabryka została założona w 2001 roku dzięki inwestycji spółek Brandot, MAS oraz Speedo o wartości 8,5 mln dolarów<sup>38</sup>. Fabryka została wyróżniona przez firmę Adidas nagrodą Excellence Award w 2007 oraz 2009 roku<sup>39</sup>.



## Brandot International Ltd

Brandot International Ltd została założona w 2001 roku przez Martina Trusta w wyniku fuzji czterech spółek produkcyjnych należących do The Limited Inc, znanych jako Limited Brands.

Brandot International Ltd posiada kwaterę główną w Salem, New Hampshire. Jest to firma inwestycyjna specjalizująca się w tworzeniu partnerstw typu *joint venture* ze spółkami odzieżowymi oraz włókienniczymi.

Partnerzy firmy mają swoje siedziby w Bangladeszu, Chinach, Niemczech, Hong Kongu, Indiach, Madagaskarze, Meksyku, Sri Lance, UK oraz USA. Dwoje z tych partnerów to MAS Holdings w Sri Lance oraz Pentland w UK (właściciel marki Speedo)<sup>40</sup>.

## Pentland

Pentland to prywatna spółka specjalizująca się w zarządzaniu marką. Jest głównym udziałowcem w JD Sports oraz posiadaczem akcji takich marek jak Berghaus, Boxfresh, Brasher, Ellesse, Franco Sarto, Gio-Gio, Hunter, KangaROOS, Kickers UK, Lacoste, Mitre, OneTrueSaxon, Prostar, Red or Dead, Speedo oraz Ted Baker Footwear.

Firma jest własnością rodziny Rubin oraz prezesa Stephena Rubina. Posiada ona wartość netto przekraczającą 1 mld funtów. Sprzedaż firmy wynosiła 1,3 mld funtów, wykazano zysk netto w wysokości 96,6 mln funtów<sup>41</sup>. Speedo jest stroną umowy sponsorskiej z brytyjską reprezentacją olimpijską w pływaniu o wartości wielu milionów funtów.

## Next Manufacturing PVT Ltd

Next Manufacturing działa w Sri Lance od 1998 roku<sup>42</sup> i zatrudnia około 2450 pracowników. Znajduje się ona w obrębie ESP w Katunayake, założonej w 1978 roku i jest najstarszą Strefą w Sri Lance. Fabryka jest w całości własnością Next PLC UK.

## Next PLC UK

NEXT PLC UK wygrało przetarg na zaprojektowanie strojów, które zostaną wykorzystane w ceremoniach otwarcia oraz

zamknięcia Igrzysk. Oprócz tego umowa obejmuje dostarczenie garniturów dla brytyjskiej drużyny olimpijskiej i paraolimpijskiej oraz 4500 strojów dla urzędników technicznych. Firma dostarczy także wyposażenie wnętrz oraz pościel do wiośki sportowców<sup>43</sup>.

## Warunki pracy

Choć Sri Lanka ratyfikowała konwencje MOP nr 87 i 98 o wolności zrzeszania się oraz negocjacji zbiorowych, to wciąż niewielu pracowników w sektorze odzieżowym jest zatrudnianych w miejscu, gdzie te prawa są respektowane. Obecnie przemysł odzieżowy w Sri Lance opiera się na około 250 fabrykach, a mimo to umowy o negocjacjach zbiorowych obowiązują jedynie w 5 ośrodkach.

## Wolność zrzeszania się w przemyśle odzieżowym Sri Lanki

Powstanie Rad Pracowników w Sri Lance w 1994 roku, wspieranych przez pracodawców oraz Radę Inwestycyjną, przyczyniło się do zahamowania rozwoju wolnych oraz niezależnych związków, w których obowiązywałoby prawo negocjacji zbiorowych<sup>44</sup>.

Zgodnie z informacją przedstawioną przez firmę Adidas, „pracownicy MAS Linea Aqua reprezentowani są przez wspólną radę konsultacyjną, która nie jest jeszcze prawnie zarejestrowana”<sup>45</sup>. Jednak Krajowe Biuro MOP w Sri Lance potwierdziło, że jej rząd zastąpił Wspólny Komitet Konsultacyjny (WKK) Radami Pracowników w 1994 roku<sup>46</sup>. Jeśli MAS Linea Aqua rzeczywiście korzysta ze struktur WKK, który jest organem utworzonym oraz kierowanym przez zarząd, to byłoby to jawne naruszenie prawa Sri Lanki.

Zgodnie z wytycznymi Rady Inwestycyjnej, Rada Pracowników powinna składać się z organu złożonego z pięciu do dziesięciu pracowników, wybieranych w tajnym głosowaniu, którzy będą odpowiedzialni za reprezentowanie pracowników w negocjacjach zbiorowych oraz rozstrzyganie sporów pracowniczych. Do roli tej kwalifikują się członkowie, którzy nie należą do personelu zarządzającego/kierowniczego fabryki. Powinni oni mieć prawo do przeznaczenia dwóch godzin w miesiącu na pełnienie swoich funkcji. Za członkostwo nie można pobierać opłaty, a pracodawcy nie powinni opłacać Rady Pracowników lub jej działań.

Choć rząd Sri Lanki oraz Rada Inwestycyjna twierdzą, że Rady Pracowników spełniają wymagania MOP pod względem wolności zrzeszania się oraz negocjacji zbiorowych, to żadna z Rad Pracowniczych w Sri Lance w obrębie ESP nie sporządziła umowy o negocjacjach zbiorowych, która zajęłaby się kwestiami zarobków, warunków pracy oraz zdrowia i bezpieczeństwa.

W marcu 2011 roku miało miejsce pierwsze spotkanie udziałowców, w którym udział wzięły związki, pracodawcy, oraz międzynarodowe marki sektora odzieżowego. Podczas spotkania wiele marek, w tym Adidas, zgodziło się wysłać swoim dostawcom w Sri Lance list, który wskazywałby na niezgodność Rad Pracowników z konwencjami MOP o wolności zrzeszania. Next PLC odmówiło wysłania takiego listu swoim dostawcom w Sri Lance.

Pracownicy fabryk Next Manufacturing oraz Mas Silueta powiedzieli w wywiadach, że nie otrzymali żadnych szczegółów dotyczących jakiegokolwiek spotkania lub rozmów Rady Pracowniczej i nie byli pewni jej istnienia. W MAS Linea Intimo oraz MAS Linea Aqua pracownicy stwierdzili, że członkowie RP/WKK otrzymują jedynie 30 minut w miesiącu na wykonanie swoich obowiązków. Żaden z pracowników w 4 fabrykach nie był w stanie powiedzieć, kiedy odbyło się ostatnie spotkanie lub co było przedmiotem rozmów członków komitetu. Pracownicy świadomi istnienia RP/WKK twierdzili, że nie ma tajnego głosowania, a członków wybiera zarząd, który ustala także czas oraz program spotkań.

Międzynarodowa Federacja Pracowników Przemysłu Tekstyliów, Konfekcji i Wyrobów Skórzanych (ITGLWF) poczyniła ostatnio starania, aby utworzyć związek w MAS Silueta. Niestety, gdy organizatorzy związku porozmawiali z pracownikami, dowiedzieli się, że zarząd fabryki wielokrotnie ich ostrzegał, że zostaną zwolnieni, jeśli utworzą związek lub się do niego przyłączą.

Podobna sytuacja miała miejsce w przypadku oddziału ITGLWF, czyli Free Trade Zones and General Services Employees Union (FTZ&GSEU). W ostatnich latach podejmował on wielokrotne próby zorganizowania związku zawodowego w Next Manufacturing. Wysiłki spełzły na niczym, ponieważ zarząd fabryki w podobny sposób zastraszał pracowników.

## Żyjąc z połowy pensji wystarczającej na utrzymanie

Pensje pracowników udzielających wywiadu wahały się od 10000 do 25000 rupii lankijskich (79-198 USD). Wszyscy pracownicy stwierdzili, że ich obecne płace, łącznie z nadgodzinami, nie wystarczają na podstawowe potrzeby. Minimalna pensja pozwalająca utrzymać się wynosiła prawie 45000 rupii (357 USD) w końcu 2011 roku, co oznacza, że przepytani pracownicy zarabiali jedynie od 22 do 55 procent płacy wystarczającej na życie. W MAS Silueta zarząd odmówił pracownikom podwyżki w 2011 roku. W MAS Linea Aqua pracownicy poinformowali, że płaca personelu z długim stażem niewiele różni się od tej, na jaką mogą liczyć nowi pracownicy.

W Next Manufacturing zarząd wykorzystuje pośrednika, aby zatrudniał pomocników, operatorów maszyn oraz innych pracowników. Według pytanym, pracownicy ci są zatrudniani przez pośrednika, a nie bezpośrednio przez Next Manufacturing. W wywiadach przeprowadzonych przez ankietatorów pracownicy powiedzieli, że ci zatrudnieni przez pośrednika byli zabierani z Next Manufacturing do innej pobliskiej fabryki, gdy tylko kończyła się ich zmiana. W drugim ośrodku pracowali do godziny 2:30, następnie oczekiwano od nich, aby byli gotowi do pracy następnego dnia o 8:00 w Next Manufacturing. Pracownicy opowiedzieli także, że pośrednik skupia się na rekrutacji siły roboczej z określonych regionów takich jak Jaffna, Trincomalee oraz z obszarów plantacji, ponieważ ludzie ci mają bardzo niewielką wiedzę na temat swoich praw i często są analfabetami. To z kolei sprawia, że stają się celem pośredników – są narażeni na oszustwo oraz bardziej podatni na wyzysk.

Pracownicy Next Manufacturing poinformowali także, że ludzie zatrudnieni przez pośrednika skarżyli się na nieregularne wypłaty wynagrodzenia, a pośrednik jako pracodawca nie wpłacał składek na fundusz zapomogowy oraz fundusz powierniczy pracowników, choć zgodnie z prawem Sri Lanki jest do tego zobowiązany.

Wszyscy przepytani pracownicy fabryk Next Manufacturing, MAS Intimo and MAS Linea Aqua przyznali, że byli zmuszani przez zarząd oraz kierowników do pracy w nadgodzinach, aby sprostać wymogom produkcji. Cele te są

wyznaczane jednostronnie przez zarząd, a w przypadku fabryk MAS Linea Intimo oraz MAS Linea Aqua, zarząd stwierdził, że cele produkcyjne zostały „zatwierdzone” przez RP/WKK. Pracownicy wspomnianych fabryk powiedzieli, że czują wielką presję, aby sprostać wymogom produkcji i że skutkuje to stresem oraz niepokojem wśród pracowników. Wszyscy pracownicy czterech fabryk wymieniali tę kwestię jako drugie najważniejsze źródło obaw w kontekście warunków pracy.

W MAS Linea Aqua pracownicy pokazali ankieterom kalendarz pracy na cały rok, sporządzony przez zarząd bez jakichkolwiek konsultacji z pracownikami. Uwagę zwróciły zmiany dotyczące dni, które normalnie byłyby uznawane jako święta, dni wypłaty premii specjalnych, a także dni, kiedy pracownicy mogliby wziąć urlop. Według nich zarząd wprowadził zmiany w kalendarzu, aby uniknąć płacenia premii specjalnych podczas szczytu sezonu oraz w związku z deadline’ami, a zmiany dotyczące świąt wpływały negatywnie na osobiste oraz rodzinne zobowiązania pracowników.



Pracownik działu odzieżowego w swoim wynajętym pokoju – produkuje odzież sportową dla firmy Adidas w Sri Lance



# Podsumowanie i postulaty

Niniejszy raport dokumentuje serię naruszeń praw człowieka, do jakich dochodzi zarówno w łańcuchu dostaw Igrzysk Olimpijskich, jak i w łańcuchach dostaw międzynarodowych firm. Trzeba z przykrością stwierdzić, że w ciągu czterech lat po opublikowaniu przez Play Fair raportu „Clearing the Hurdles” (pol. „Usuwanie przeszkód”) w przemyśle niewiele zmieniło się. Ograniczanie praw do wolności zgromadzeń oraz negocjacji zbiorowych stanowi normę, a ogromna większość pracowników ciągle otrzymuje głodowe wynagrodzenia pomimo pracy w zbyt dużym wymiarze godzin, na który często składają się przymusowe nadgodziny. Pracodawcy coraz częściej zatrudniają pracowników tymczasowych, aby uniknąć zobowiązań prawnych, a także aby utrudnić pracownikom próby zrzeszania się i prowadzenia zbiorowych negocjacji. Marki nadal nie są zainteresowane długoterminowymi zobowiązaniami dostaw i zasadniczo nie nagradzają tych dostawców, którzy uznają związki zawodowe i z nimi negocjują.

## MKOl

Koniecznym jest, aby MKOl stanął na wysokości zadania, jakim jest strzeżenie idei igrzysk olimpijskich. Domagamy się, by MKOl bazował na postępkach, jakie dokonały się w trakcie igrzysk w Londynie w 2012 roku oraz by podejmował dalsze działania, tak aby:

- uczynić szacunek dla praw pracowniczych integralną częścią podstawowych zasad oraz kodeksu etycznego MKOl
- dbać z należytą starannością o stosunki pracy ustanawiane przez komercyjnych partnerów i licencjodawców
- uczynić ratyfikację oraz wcielenie w życie międzynarodowych standardów pracy istotnym kryterium wyboru gospodarza igrzysk
- uczynić przestrzeganie międzynarodowych standardów pracy, rozumianych jako fundamentalne prawa w miejscu pracy, a także

przestrzeganie prawa krajowego warunkiem wynikającym ze wszystkich umów dotyczących licencji, sponsoringu oraz reklamy

- przeznaczyć stosowne środki dla celów zachowania należytej staranności w badaniu rzeczywistych warunków pracy w związku z nawiązywaniem stosunków handlowych oraz z umowami licencyjnymi, w tym wspierać podejmowanie konkretnych kroków, takich jak przeprowadzanie wiarygodnych badań na miejscu przy udziale osób trzecich
- wykorzystać doświadczenia zebrane podczas igrzysk w Londynie w 2012 roku; rozwinąć mechanizm składania skarg, odpowiadać na poparte dowodami skargi na temat stosunków pracy ustanawianych przez komercyjnych partnerów oraz licencjodawców, a także podejmować kroki związane z tego rodzaju skargami, współpracować z osobami trzecimi na rzecz ustanowienia wiarygodnych mechanizmów składania skarg, które będzie można skutecznie wykorzystać w konkretnych przypadkach
- poświęcić się publicznej promocji konieczności zerwania z eksploatacją i wyzyskiem, jakie występują w przemyśle produkcji odzieży oraz obuwia sportowego
- wspierać wysiłki mające na celu zapewnienie szacunku dla praw pracowniczych we wszystkich aspektach pracy związanej ze sportem.

## LOCOG

Pomimo głoszonych przez siebie haseł LOCOG nie zrealizował w pełni swojego zobowiązania dotyczącego nadania igrzyskom w Londynie zrównoważonego charakteru.

W związku z zaangażowaniem w Play Fair 2012, LOCOG wymagał od dostawców i licencjodawców, aby przestrzegali standardów Kodeksu Podstawowego ETI, a także stworzył mechanizm składania skarg, dzięki któremu

naruszenia kodeksu miały być zgłaszane, badane oraz usuwane. Jednak pomimo że większość produkcji już się prawdopodobnie zakończyła, LOCOG dopiero teraz opracowuje szkolenia dla wybranych pracowników, podczas gdy pracownicy zatrudnieni w łańcuchu dostawy LOCOG nie zostali poinformowani w swoich lokalnych językach o przysługujących im prawach ani o sposobie korzystania z mechanizmu składania skarg. LOCOG ujawnił tylko niektóre miejsca należące do łańcucha dostaw, głównie z Wielkiej Brytanii i Chin, w wyniku czego lokalne związki zawodowe w innych miejscach nie są w stanie zweryfikować twierdzeń LOCOG na temat przestrzegania praw człowieka przez dostawców. Ponadto LOCOG przeprowadził audyty mające na celu monitorowanie warunków pracy, chociaż według zaleceń Play Fair 2012 w centrum wysiłków związanych z monitoringiem powinni znajdować się pracownicy.

Podsumowując, LOCOG podjął dalej idące kroki mające na celu ochronę praw pracowniczych niż jakikolwiek inny organizator igrzysk. Koniecznym jest, by Komitet Organizacyjny igrzysk w Rio bazował na osiągnięciach LOCOG oraz zrobił postępy w tych dziedzinach, w których LOCOG nie osiągnął pełnego sukcesu.

Domagamy się, by LOCOG oraz Komitet Organizacyjny igrzysk w Rio:

- pracowali razem z MKOI na rzecz stworzenia mechanizmów kładących kres praktykom opartym na nadużyciach i wyzysku
- dbali z należytą starannością o przestrzeganie praw człowieka osób wykonujących pracę związaną z igrzyskami
- wywierali wpływ na firmy działające w swoich krajach oraz na sponsorów reprezentacji narodowych, tak aby przestrzegali oni wymogów kampanii
- wymagali, stawiając to jako warunek wynikający z umów dotyczących licencji, sponsoringu oraz reklamy, upublicznienia miejsc produkcji, a także zobowiązania się, że stosunki oraz warunki pracy związanej z produkcją licencjonowanych produktów będą zgodne z międzynarodowymi standardami pracy.

## Międzynarodowego marki oraz detaliści

Ustalono, że fabryki przebadane w niniejszym raporcie dostarczały produkty następującym markom oraz sprzedawcom detalicznym:

### Chiny

- Adidas

### Filipiny

- Adidas
- Brooks
- New Balance
- Saucony
- The North Face
- Under Armour

### Sri Lanka

- Adidas
- Ann Taylor
- Columbia Sportswear Company
- Lane Bryant
- Lululemon Athletica
- Next
- Nike
- Soma Intimates
- Speedo
- Victoria's Secret

W 2008 roku Play Fair zwróciło się do najważniejszych firm w sektorze odzieży sportowej z listą jasno wyrażonych postulatów. Postulaty te dotyczyły czterech kluczowych przeszkód w postaci: odmowy prawa do wolności zgromadzeń; wypłaty głodowych wynagrodzeń; zwiększającego się wykorzystywania pracy tymczasowej oraz braku długoterminowych zobowiązań w stosunku do fabryk dostarczających produkty. Odpowiedzi marek, wyszczególniające ich stosunek do naszych postulatów, można przeczytać na stronie [www.clearingthehurdles.org](http://www.clearingthehurdles.org). Przed publikacją tego raportu Play Fair zwróci się do marek z prośbą o zaktualizowanie swoich odpowiedzi.

- Domagamy się, by licencjobiorcy Igrzysk Olimpijskich, a także międzynarodowe marki i sprzedawcy detaliczni:
- dbali z należytą starannością o przestrzeganie praw człowieka



pracowników wykonujących pracę w ich łańcuchach dostaw

- przyjęli taką politykę zaopatrzenia, w której od dostawców i ich podwykonawców wymaga się poszanowania międzynarodowych standardów pracy
- zajęli się, jako nieodzowną częścią polityki zaopatrzenia, kwestią negatywnego wpływu ich praktyk zakupowych na stosunki oraz warunki pracy we właściwych dla siebie łańcuchach dostaw
- podjęli konkretne kroki mające na celu ochronę prawa pracowników do tworzenia oraz przystępowania do związków zawodowych, a także zapewnienie, że prawo do zbiorowych negocjacji jest szanowane we wszystkich ogniwach właściwych dla siebie łańcuchów dostaw, w tym dali gwarancje związane z prawem do zrzeszania się w związkach zawodowych oraz z dostępem dla przedstawicieli związków zawodowych. Marki powinny zagwarantować, że Feeder Apparel Corporation, Global Wear Manufacturing 1, Mactan Apparel Inc, Metrowear Inc, Yuen Thai Philippines Inc, MAS Linea Intimo, MAS Silueta, Next Manufacturing oraz MAS Linea Aqua podpiszą ze związkami zawodowymi porozumienia
- utrzymywali stosunki handlowe z dostawcami, którzy uznają związki zawodowe oraz negocjacje zbiorowe, a także, przy rozszerzaniu produkcji, preferowali te miejsca, gdzie prawa związków zawodowych są szanowane zarówno w legislacji, jak i w praktyce
- podjęli kroki mające na celu zapewnienie, że pracownicy otrzymają za standardowy tydzień pracy wynagrodzenie wystarczające na życie np. zmieniając praktyki zakupowe i uznając wypłaty wynagrodzeń wystarczających na życie za kluczowe kryterium wyboru dostawców
- zagwarantowali, że dominującą formą zatrudnienia w łańcuchu dostawców będzie stała praca osób zatrudnionych bezpośrednio na czas nieokreślony
- poinformowali opinię publiczną o warunkach pracy, w których wytwarzane są sprzedawane przez nich produkty, oraz

zachowali pełną przejrzystość w związku ze wszelką działalnością i porozumieniami biznesowymi, które wpływają na stosunki oraz warunki pracy

- ujawnili dane dostawców oraz miejsca, w których zlokalizowane są fabryki dostawców
- zagwarantowali, że dostawcy będą współpracować ze związkami zawodowymi w celu stworzenia systemu relacji, który będzie chronić prawa pracowników, a także będzie zapewniać wiarygodny mechanizm rozpatrywania skarg.

### Negocjowanie wolności

W wyniku przeprowadzonej w 2008 roku kampanii Play Fair marki odzieży sportowej zobowiązały się do współpracy ze związkami zawodowymi i organizacjami pozarządowymi w poszczególnych krajach, aby dojść do porozumienia w kwestii działań, mających zapewnić poszanowanie praw pracowniczych w łańcuchach dostaw. Pierwszym krajem, który został wytypowany do tego rodzaju współpracy, była Indonezja. Podczas pierwszego spotkania w listopadzie 2009 roku związki zawodowe, fabryki produkujące odzież sportową oraz międzynarodowe marki odzieży sportowej zgodziły się stworzyć wspólny protokół dotyczący wolności zgromadzeń. Po 18 miesiącach negocjacji, 7 czerwca 2011 roku protokół został podpisany przez sześć znaczących marek sportowych (Nike, adidas, Puma, Asics, New Balance i Mizuno), pewną liczbę ich dostawców oraz sześć indonezyjskich związków zawodowych. Protokół odnosi się do kwestii częstego odmawiania związkom zawodowym czasu oraz przestrzeni koniecznej do prowadzenia działalności związkowej. Protokół wymaga również, by Porozumienie o zbiorowych negocjacjach zostało wynegocjowane w ciągu sześciu miesięcy tam, gdzie takowe nie istnieje, a także by fabryki, które podpisały protokół, wprowadziły systemy potrącania składek związkowych przez pracodawcę. Play Fair wzywa firmy odzieżowe oraz obuwnicze do negocjowania protokołów poprawiających warunki pracy wspólnie ze związkami zawodowymi oraz dostawcami w innych krajach dostarczających produkty.

# Metodologia badań

## Guangzhou, Chiny

Naukowcy SACOM odwiedzili fabrykę trzykrotnie w celu przeprowadzenia rozmów. Ankietowano 80 pracowników, z czego 70 procent stanowiły kobiety. Połowa badanych miała mniej niż 30 lat.

Badacze SACOM znają lokalne i międzynarodowe przepisy prawa pracy. Badania przeprowadzono w dniach 3-4, 10-11 i 17-18 grudnia. Ponieważ poza fabryką nie występuje żadne skupisko ludności ani sklepy, a sypialnie pracowników znajdują się również na terenie zakładu, badania były przeprowadzane w weekendy, kiedy pracownicy mieli możliwość powrotu do żyjących w pobliżu społeczności. Przeprowadzane były w języku mandaryńskim.

## Colombo, Sri Lanka

Free Trade Zones oraz General Services Employees' Union zebrało dane od 60 respondentów z 5 fabryk. Badania przeprowadzono za pomocą kwestionariuszy; dane terenowe zbierane były przez wyszkolonych badaczy. Wśród respondentów obojga płci znaleźli się operatorzy maszyn, sklepikarze, pracownicy nadzoru, pomocnicy i pracownicy kadry kierowniczej średniego szczebla. Dane terenowe zbierano od 30 października do 10 grudnia 2011 roku; rozmowy przeprowadzono w języku syngaleskim.

Pracownicy reprezentowali 8,8 procent wszystkich zatrudnionych w fabrykach odzieżowych Sri Lanki. Większość stanowiły kobiety w wieku od 18 do 35 lat.

## Mactan Economic Zone, Filipiny

Materiał empiryczny na podstawie raportów pracowników zatrudnionych w fabrykach produkujących dla Adidasa w strefie Mactan w Cebu.

W ankiecie wzięło udział 35 pracowników 5 fabryk. W celu weryfikacji wiarygodności danych zebranych z ankiet i spotkań walidacyjnych, przeprowadzone zostały dyskusje grupowe. Kluczowe rozmowy przeprowadzono także z twórcami związków zawodowych działających w okolicy, z szefem kadr oraz z inspektorem do spraw zgodności z firmy Adidas. Dane terenowe zbierane były od końca września 2011 roku, zaś rozmowy przeprowadzane były w mieszance języka filipińskiego, angielskiego i cebuano (dialektu używanego w Cebu).

# Przypisy

- 1 Oxfam brał udział w kampanii w Atenach w 2004 roku; jest członkiem Play Fair Alliance.
- 2 Obecnie występuje jako ITUC – International Trade Union Confederation.
- 3 Zobacz:  
[www.playfair2008.org/index3233.html?option=com\\_content&task=view&id=123&Itemid=43](http://www.playfair2008.org/index3233.html?option=com_content&task=view&id=123&Itemid=43)
- 4 [www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS\\_007993/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS_007993/lang--en/index.htm)
- 5 London Olympic Bid and WWF (2005). *Towards a One Planet Olympics*, s. 5.
- 6 [www.google.com/hostednews/afp/article/ALeqM5hs6IMonB70QER8hngleFPHLXwnyA?docId=CNG.9cac656ee218c88029a4490458898142.391](http://www.google.com/hostednews/afp/article/ALeqM5hs6IMonB70QER8hngleFPHLXwnyA?docId=CNG.9cac656ee218c88029a4490458898142.391)
- 7 [www.google.com/hostednews/afp/article/ALeqM5hs6IMonB70QER8hngleFPHLXwnyA?docId=CNG.9cac656ee218c88029a4490458898142.391](http://www.google.com/hostednews/afp/article/ALeqM5hs6IMonB70QER8hngleFPHLXwnyA?docId=CNG.9cac656ee218c88029a4490458898142.391)
- 8 Labour Behind the Label, *Briefing on the Chinese Garment Industry*, luty 2007.
- 9 Artykuł 11, China Trade Union Law, cytowany w raporcie ITUC dla WTO General Council, maj 2010.
- 10 Amnesty International (2009), *Doing Business in China: The human rights challenge*, Switzerland, s. 8.
- 11 ITUC, *Internationally Recognised Core Labour Standards in the People's Republic of China*, raport dla WTO General Council Review, maj 2010, s. 2.
- 12 Ibid, s. 3.
- 13 [www.tsg.com.hk/Corporate\\_Introduction/t\\_intro.html](http://www.tsg.com.hk/Corporate_Introduction/t_intro.html)
- 14 [www.tsg.com.hk](http://www.tsg.com.hk)
- 15 Lista autoryzowanych dostawców – Londyn 2012, Igrzyska Olimpijskie i Paraolimpijskie.
- 16 [www.asia-pacific-times.com/index.php?option=com\\_content&task=view&id=23437&Itemid=9](http://www.asia-pacific-times.com/index.php?option=com_content&task=view&id=23437&Itemid=9)
- 17 Dane osobowe zostały zmienione w celu ochrony tożsamości.
- 18 Dane osobowe zostały zmienione w celu ochrony tożsamości.
- 19 Wyjątek z raportu ITUC: "Report for the WTO General Council Review of the Trade Policies of the Philippines" (Genewa, 20 i 22 marca 2012).
- 20 ITGLWF Philippines Council jest platformą związków zawodowych w sektorach przemyśle włókienniczym, odzieżowym i wyrobów skórzanych.
- 21 Wersje ze słowem „Sintex” używane są w relacji z firmą Adidas, zaś SCI jest nazwą używaną w stosunku do wszystkich pozostałych kontrahentów (zgodnie z informacjami uzyskanymi od menedżera jednego z filipińskich zakładów).
- 22 [www.sportscity.com.tw/about.php](http://www.sportscity.com.tw/about.php)
- 23 [www.adidas-group.com/en/sustainability/assets/factory\\_list/2011\\_Jan\\_Global\\_Factory\\_List.pdf](http://www.adidas-group.com/en/sustainability/assets/factory_list/2011_Jan_Global_Factory_List.pdf)
- 24 [www.sportscity.com.tw/about\\_3.php](http://www.sportscity.com.tw/about_3.php)
- 25 [www2.luenthai.com/en/investor\\_relations](http://www2.luenthai.com/en/investor_relations)
- 26 Ibid.
- 27 Ibid.
- 28 Ibid.
- 29 [www.yueyuen.com/annoucement\\_file/EW00551AR%20\(1801\).pdf](http://www.yueyuen.com/annoucement_file/EW00551AR%20(1801).pdf)
- 30 [www.playfair2008.org/docs/Clearing\\_the\\_Hurdles.pdf](http://www.playfair2008.org/docs/Clearing_the_Hurdles.pdf)
- 31 [www2.luenthai.com/en/yuenthai](http://www2.luenthai.com/en/yuenthai)
- 32 [www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C001](http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C001)
- 33 [www2.luenthai.com/en/focus\\_yt4c](http://www2.luenthai.com/en/focus_yt4c)
- 34 ITUC, Coroczne badanie naruszeń praw związkowych, 2011.
- 35 [www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/p\\_MarketMovers\\_CS\\_MAS/US\\$FILE/MarketMovers\\_CS\\_MAS.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/p_MarketMovers_CS_MAS/US$FILE/MarketMovers_CS_MAS.pdf)
- 36 Ibid.
- 37 [www.masholdings.com](http://www.masholdings.com)
- 38 [www.just-style.com/news/mas-speedo-in-85m-swimwear-deal\\_id82492.aspx](http://www.just-style.com/news/mas-speedo-in-85m-swimwear-deal_id82492.aspx)
- 39 <http://jaafsl.com/news/23--linea-intimo-honoured-with-adidas2009-leadership-award>; [www.masholdings.com/news/news\\_haward2011.htm](http://www.masholdings.com/news/news_haward2011.htm)
- 40 [www.brandot.com/partnership/venturepartners.html](http://www.brandot.com/partnership/venturepartners.html)
- 41 [www.therichest.org/celebnetworth/business/men/stephen-rubin-net-worth](http://www.therichest.org/celebnetworth/business/men/stephen-rubin-net-worth)
- 42 [www.dailynews.lk/2008/02/18/bus11.asp](http://www.dailynews.lk/2008/02/18/bus11.asp)
- 43 [www.london2012.com/press/media-releases/2010/03/london-2012-appoints-next-sponsor.php](http://www.london2012.com/press/media-releases/2010/03/london-2012-appoints-next-sponsor.php)
- 44 [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_090223.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_090223.pdf)
- 45 [www.adidas-group.com/en/sustainability/assets/factory\\_list/2011\\_Dec\\_Supplier\\_List\\_London\\_2012\\_Olympic\\_Games.pdf](http://www.adidas-group.com/en/sustainability/assets/factory_list/2011_Dec_Supplier_List_London_2012_Olympic_Games.pdf)
- 46 Adres e-mail do ITGLWF na dzień 2/03/2012



Published by the Play  
Fair Campaign  
[www.play-fair.org](http://www.play-fair.org)

May 2012