



GLOBALNA PRACA — GLOBALNA SOLIDARNOŚĆ

godna praca
godne życie





GLOBALNA
PRACA

—

GLOBALNA
SOLIDARNOŚĆ

godna praca.
godne życie



Globalna Praca – Globalna Solidarność
Wydanie I

Opracowanie: **Iwona Bojadźjewa**

Konsultacja merytoryczna i redakcja: **Maria Huma**

Tłumaczenie fragmentów tekstu: Iwona Bojadźjewa

Projekt graficzny i skład: **manto.com.pl**

Publikacja przygotowana przez/Copyright by:



Związek Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć
ul. Sławkowska 12, 31-014 Kraków || www.zielonasiec.pl

w ramach kampanii „Kupuj odpowiedzialnie” || www.ekonsument.pl



Kraków 2013



Publikacja powstała w ramach projektu „Godna Praca – Godne Życie!” i jest współfinansowana ze środków Unii Europejskiej. Za treść publikacji odpowiada Polska Zielona Sieć, a poglądy w niej wyrażone niekoniecznie odzwierciedlają oficjalne stanowisko Unii Europejskiej.



Publikacja powstała przy współpracy z Programem Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), Biurem Projektowym w Polsce.

Publikacja dostępna na licencji Creative Commons 2.5. Treści zawarte w publikacji można kopiować i rozpowszechniać w celach niekomercyjnych pod warunkiem podania źródła i autorstwa.

Wydrukowano w Polsce na papierze makulaturowym Cyclus Print

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie	6
Kulisy produkcji: globalne miejsca pracy	11
Supermarkety	11
Owoce tropikalne	15
Herbata	20
Ubrania	23
Elektronika	28
Drewno i papier	33
Zabawki	37
Turystyka	40
Solidarność międzynarodowa w działaniu	43
Telewizory LG	43
Bezpieczeństwo w Bangladeszu	45
Kampania Play Fair	47
Porady, ważne linki	49
Materiały źródłowe	51

Globalizacja jest niczym skóra leoparda – kilka plamek
dobrobytu na tle jednobarwnej nędzy.
(Jacques Luzzi, Globalizacja nędzy, str. 14)

WPROWADZENIE

Globalna praca

Świat się skurczył. Globalizacja wdiera się do naszych codziennych czynności: pracy, zakupów, odpoczynku. Rano pijemy kenijską kawę i ubieramy się w uszyte w Bangladeszu ubrania, zrobione z bawełny zebranej w Indiach. Potem dojeżdżamy do pracy pojazdem napędzonym nigeryjską ropą. Posyłamy e-maile do zagranicznych partnerów korzystając z wyprodukowanych w Chinach komputerów, które zaprojektowane zostały w Stanach Zjednoczonych. Wieczorem przeglądamy newsy w Internecie, czytamy gazetę, która donosi o wydarzeniach z odległych zakątków świata. Informacje obiegają świat w ciągu kilku sekund, a glob można oblecieć w niecałe trzy doby.

Skurczyły się też lokalne systemy gospodarcze. Zamiast krajowych gospodarek mamy do czynienia z coraz bardziej jednorodną machiną produkcyjno-konsumpcyjną o światowym zasięgu. Gigantyczne przedsiębiorstwa gromadzą na swoich kontach większość globalnych zysków i ciągle się rozprzestrzeniają. Firmy papiernicze sadzą kolejne plantacje eukaliptusów w Afryce czy Ameryce Południowej. Znane marki odzieżowe zlecają produkcję w Chinach, Kambodży czy Bangladeszu, bo tam można produkować najtaniej. Granice państw nie mają żadnego znaczenia, liczy się tylko cena pojedynczego podkoszulka – im niższa, tym lepiej, bez względu na poziom wynagrodzenia pracowników czy warunki bezpieczeństwa w fabryce. Ten szalony wyścig na dno płacowej drabiny ciągle trwa. Coraz częściej jednak zdesperowani pracownicy elektronicznych, odzieżowych czy zabawkarskich fabryk zakładają związki zawodowe nie godząc się więcej na pracę za stawki urągające ludzkiej godności. Z kolei korporacje za wszelką cenę starają się utrzymać tanią produkcję: zakład pełen „zbuntowanych” pracowników porzucają, a miejsca pracy przenoszą do krajów, gdzie ludzie gotowi są pracować za niższe kwoty. Obecnie taką ucieczkę zachodnich przedsiębiorstw można obserwować

w Chinach, które stają się pomaką zbyt drogie (sic!) dla globalnych koncernów. Fabryki przenoszone są do tańszej Kambodży czy Bangladeszu, gdzie płaca minimalna wynosi obecnie 38 USD dziennie, a nie 244 USD, jak ma to miejsce w chińskim zagłębiu produkcyjnym Shenzhen.

Globalny charakter produkcji sprawił, że warunki pracy, bez względu na kraj czy sektor gospodarki, coraz bardziej się upodobniają. Umowy o pracę wypierane są coraz mocniej przez sprekaryzowane formy zatrudnienia takie jak umowy cywilnoprawne, wymuszone samozatrudnienie czy zatrudnienie poprzez agencje pracy tymczasowej. Polska zaczyna przypominać pod tym względem kraje rozwijające się, gdzie umowę na czas nieokreślony otrzymuje garstka wybrańców. Z raportu Państwowej Inspekcji Pracy wynika, że w 2011 r. aż 13% z 34 tys. skontrolowanych umów cywilnoprawnych zawarto na warunkach, w których powinna zaistnieć umowa o pracę. Owa „elastyczność zatrudnienia”, promowana przez większość polityków, łączy się jednak z ograniczeniem zdobyczy pracowniczych (m.in. prawa do płatnego urlopu, odpraw, dłuższych okresów wypowiedzenia) wywalczonych przez ruchy pracownicze jeszcze na początku XX wieku. Tym samym warunki zatrudnienia w Europie coraz bardziej przypominają te panujące w krajach rozwijających się. Historie pracowników i pracownic zamieszczone w niniejszej publikacji dobitnie tego dowodzą. Bez względu na szerokość geograficzną czy sektor zatrudnienia, ludzie tworzący popularne dobra konsumpcyjne pracują w podobnie trudnych i niepewnych warunkach.

W kierunku ponadnarodowych praw

Światowy charakter gospodarki sprawia, że coraz bardziej potrzebne są ponadnarodowe prawa i regulacje, które zagwarantują ludziom z globalnych łańcuchów dostaw godne warunki pracy. Ten proces następuje jednak powoli, zaś istniejące globalne ciała (np. ONZ, MOP) i dokumenty mają często niewielką moc sprawczą. Mogą raczej sugerować niż narzucać ramy działania dla biznesu. W tym kontekście na uwagę zasługuje dokument wypracowany przez zespół prof. Johna Ruggiego – **Wytyczne ONZ dot. Biznesu i Praw Człowieka**. Pomimo że Wytyczne nie posiadają mocy prawnej, proponują szereg bardzo konkretnych rozwiązań i propozycji. Co równie ważne wskazówki w nich zawarte przekraczają granice państw narodowych, a tym samym stanowią odpowiedź na globalny charakter współczesnej gospodarki. Dokument ten może stać się symbolicznym orężem w ręku związków zawodowych i organizacji pracowniczych. Implementacja wytycznych zależy dziś jednak wyłącznie od dobrej woli zarządów korporacji. Wytyczne ONZ dot. Biznesu i Praw Człowieka można streścić w trzech słowach: **ochraniaj, szanuj i naprawiaj**.

Ochronę pracowników ma zagwarantować państwo. Musi stworzyć ramy prawne, które unie możliwią firmom działającym w jego granicach naruszanie praw człowieka. Państwo powinno też interesować się tym, co rodzime spółki robią za granicą i wymagać, aby działały zgodnie z prawem kraju, w którym są zarejestrowane.

Poszanowania praw człowieka wymaga się w dalszej kolejności od korporacji. Powinny to czynić, nawet jeśli państwo, w którym prowadzą działalność, ma mało restrykcyjne przepisy w zakresie prawa pracy. Korporacje winny w szczególności przestrzegać podstawowych standardów pracy zdefiniowanych w 1998 r. przez Międzynarodową Organizację Pracy. Są to:

- prawo do przystąpienia do związku zawodowego oraz prowadzenia rokowań zbiorowych;
- zakaz pracy przymusowej;
- zakaz pracy dzieci, które obejmuje obowiązek szkolny;
- zakaz dyskryminacji w miejscu pracy (w tym prawo do równej pracy bez względu na płeć).

Szczególne uwagi należy się grupom wysoce wrażliwym: kobietom, dzieciom czy mniejszościom etnicznych. Od firm oczekuje się wprowadzenia odpowiednich regulacji i procedur, gwarantujących zgodność z Wytycznymi ONZ.

Wreszcie wyrządzone przez biznes krzywdy muszą zostać **naprawione**. Działania naprawcze mogą przybierać różne formy: od przeprosin, przez odszkodowania rzeczowe lub pieniężne, po postępowanie karne lub administracyjne – w zależności od wielkości wyrządzonych szkód. Wytyczne zachęcają też do promowania innych niż sądowe mechanizmów naprawczych. Chodzi przykładowo o działalność firm w ramach inicjatyw wielostronnych¹.

Unia Europejska próbuje tymczasem wypracować rozwiązania, które umożliwią pociąganie do odpowiedzialności europejskich przedsiębiorstw za szkody wyrządzone poza granicami UE. W październiku 2011 r. Komisja Europejska wystosowała **komunikat dot. CSR**, który zachęca przedsiębiorstwa do zwiększania przejrzystości swoich łańcuchów dostaw oraz brania odpowiedzialności za wpływ na ludzi i otoczenie. Wbrew oczekiwaniom organizacji pozarządowych, od lat walczących o stworzenie prawomocnych narzędzi regulujących zagraniczną działalność europejskich korporacji, dokument nie ma mocy prawnej. Wśród państw naszego

¹ Inicjatywy wielostronne (ang. *multistakeholder initiatives*) zrzeszają przedstawicieli sektora biznesowego, związków zawodowych i organizacji pozarządowych. Ciąca te wypracowują zasady, które mają poprawić sytuację ludzi zatrudnionych w globalnych łańcuchach dostaw. Najbardziej znane inicjatywy wielostronne to: Fair Wear Foundation (zajmuje się przemysłem odzieżowym), Fair Labour Association (audytowała fabryki Foxconn po serii samobójstw) czy Ethical Trading Initiative. Działalność niektórych inicjatyw wielostronnych budzi jednak kontrowersje ze względu na finansowanie ich przez zrzeszone przedsiębiorstwa.

kontynentu jedynie Francja wprowadziła prawo rozliczające spółki z działalności pozafinansowej, w tym skutków ich aktywności dla ludzi i środowiska. Powyższe przykłady pokazują, że prawodawstwo z trudem nadąża za globalnymi trendami, a ponadnarodowe dokumenty ograniczają się głównie do sugestii i zaleceń.

Odpowiedź na globalne przemiany w sferze gospodarczej oraz pogarszające się warunki pracy w wielu częściach świata stanowi także wypracowana przez Międzynarodową Organizację Pracy **Agenda na rzecz Godnej Pracy**. Agenda stanowi integralny element postanowień zawartych w **Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dot. Sprawiedliwości Społecznej na Rzecz Uczciwej Globalizacji** i ma pomóc w jej skutecznej realizacji. Koncepcja skierowana jest przede wszystkim do rządów i innych krajowych oraz międzynarodowych ciał podejmujących kluczowe polityczne decyzje. Najważniejsze elementy Agendy na rzecz Godnej Pracy to:

- równy dostęp do zatrudnienia;
- godne płace;
- zabezpieczenia socjalne (także dla rodzin pracowników);
- wolność od wyzysku;
- wolność zrzeszania się i negocjacji zbiorowych.

Koncepcja Godnej Pracy wpisuje się ściśle w ramy Milenijnych Celów Rozwoju w szczególności celu pierwszego, dotyczącego redukcji ubóstwa. Co więcej w 2005 r. utworzono nowy Milenijny Cel Rozwoju (1.B), który postuluje stworzenie „pełnego i produktywnego zatrudnienia oraz godnej pracy dla wszystkich, w tym kobiet i młodych ludzi”. W tym samym roku podczas Światowego Szczytu ONZ liderzy i liderki 150 krajów zgodzili się, że godna praca powinna stanowić kluczowy element krajowych i międzynarodowych polityk. Dwa lata później podczas Światowego Forum Społecznego w Nairobi pięć organizacji (m.in. ITUC², ETUC³ oraz Solidar⁴) rozpoczęło kampanię zatytułowaną Godne Życie – Godna Praca, której celem było skłonienie przywódców państw do wywiązania się ze złożonych obietnic, a także informowanie społeczeństw i decydentów o konieczności wprowadzania godnej pracy w celu eliminacji ubóstwa. Niniejsza publikacja ukazuje się w kontekście tejże kampanii, która jest kontynuowana przez 12 organizacji z Austrii, Brazylii, Bułgarii, Litwy, Polski i Rumunii.

2 International Trade Union Confederation (Międzynarodowa Konfederacja Związków Zawodowych) to największa na świecie organizacja zrzeszająca związki zawodowe. Powstała w 2006 r. w wyniku połączenia Światowej Konfederacji Pracy oraz Międzynarodowej Konfederacji Wolnych Związków Zawodowych.

3 European Trade Union Confederation (Europejska Konfederacja Związków Zawodowych) to powstała w 1973 r. ogólnoeuropejskie zrzeszenie związków zawodowych działających na terenie UE, reprezentujące pracowników przed instytucjami europejskimi.

4 Solidar to sieć zrzeszająca 59 organizacji pozarządowych, głównie z Unii Europejskiej. Jej działalność ogniskuje się wokół działań na rzecz sprawiedliwości społecznej i w Europie i na świecie.

Globalna solidarność

Ponadnarodowa aktywność wielkich przedsiębiorstw, pogarszanie się warunków zatrudnienia w wymiarze światowym, słabość międzynarodowych organizacji oraz ram prawnych wymagającą zdecydowanej, globalnej odpowiedzi ze strony organizacji pracowniczych oraz organizacji społeczeństwa obywatelskiego. Tylko współdziałanie ponad podziałami narodowościowymi, klasowymi, genderowymi czy etnicznymi może sprawić, że godna praca stanie się pewnego dnia rzeczywistością wszystkich obywateli i obywaterek świata. Istnieje dziś wiele organizacji pracowniczych – w tym w szczególności związków zawodowych – o ponadnarodowym charakterze. Wśród nich znajdują się m.in. Międzynarodowa Konfederacja Związków Zawodowych (ITUC), Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC), Asia Floor Wage Alliance⁵ czy Clean Clothes Campaign⁶. Zmiana musi mieć charakter globalny, tak jak globalny jest charakter rynku. Anty-społeczne zasady rządzące obecnym systemem gospodarczym mogą zostać okiełznane jedynie wskutek skoordynowanych, międzynarodowych nacisków. Oprócz solidarności między-pracowniczej konieczna jest też aktywna postawa ze strony społeczeństw, które masowo konsumują dobra wyprodukowane w opłakanych społecznie i środowiskowo warunkach.

Głos konsumentów i konsumentek ma coraz większe znaczenie dla zależnych od ich zakupowych decyzji korporacji. Nasze codzienne wybory konsumenckie to nie tylko przejaw gustów i upodobań, ale także silna polityczna deklaracja. Petycje i pilne apele dot. poprawy warunków pracy, podpisywane przez tysiące osób z całego świata, wielokrotnie już zmusiły korporacje do zmiany działania lub naprawy wyrządzonych szkód. Choćby na wiosnę 2013 r. po zawałeniu się fabryk odzieżowych w Bangladeszu. Nacisk miliona osób sprawił, że globalne marki zgodziły się wprowadzić zaostrzone kryteria bezpieczeństwa, wpuścić niezależnych audytorów na teren fabryk. W niniejszej publikacji znajduje się kilka przykładów międzynarodowych działań solidarnościowych, które udowadniają, że wspólna praca na rzecz poprawy warunków pracy i życia ludzi z całego świata ma głęboki sens.

⁵ Organizacja zrzeszająca liderów związkowych oraz aktywistów działających na rzecz poprawy warunków pracy w azjatyckim przemyśle odzieżowym. Główna kampania organizacji dotyczy wprowadzenia godzinnych płac we wszystkich azjatyckich fabrykach produkujących odzież. Więcej: www.asiafloorwage.org

⁶ Nieformalna koalicja zrzeszająca związki zawodowe i organizacje pozarządowe głównie z Europy i Azji, działająca na rzecz poprawy warunków pracy w globalnym przemyśle odzieżowym. Więcej: www.cleanclothes.org

KULISY PRODUKCJI: GLOBALNE MIEJSCA PRACY



SUPERMARKETY

Regularne wizyty w super i hipermarketach stały się niemal rytuałem współczesnych społeczeństw konsumpcyjnych. Mieszkańcy większości kontynentów pielgrzymują z wózkami wokół obficie zastawionych półek, kuszeni promocjami, wyprzedażami i specjalnymi ofertami. Sklepy należące do francuskiej sieci Carrefour odwiedza dziennie 25 mln ludzi. W hipermarketach Tesco zakupy robi 30 mln osób tygodniowo. Jednak nasz stosunek do tych sklepów daleki jest od uwielbienia. W raporcie opublikowanym przez firmę On Board PR Ecco Network czytamy, że w 2010 r. prawie połowa badanych Polaków uznała sklepy wielkopowierzchniowe za nieuczciwe wobec swoich pracowników (16% badanych postrzega je jako zdecydowanie nieuczciwe, 31% za raczej nieuczciwe). Jednocześnie liczba produktów nabywanych w tego typu sklepach w Polsce jest wysoka. Z badań przeprowadzonych przez agencję badawczą Nielsen wynika, że w 2011 r. aż 50% sprzedanych w Polsce produktów spożywczych pochodziło z super lub hipermarketów (w tym z dyskontów takich jak Biedronka czy Lidl). Sytuacja pracowników polskich sklepów wielkopowierzchniowych pod wieloma względami przypomina tę w wielu innych krajach na świecie. Niskie płace, nieustanne kontrole, krótkie przerwy, niecierpliwość klientów, problemy ze zrzeszaniem się to chleb powszedni osób zatrudnionych w super i hipermarketach w różnych zakątkach świata.

Joanna Gług (imię i nazwisko zmienione) pracuje w bytomskim hipermarkecie Tesco, w punkcie obsługi klienta. Mieszka w dwupokojowym mieszkaniu w pobliżu sklepu z mężem i dwójką dzieci. Pomimo że w sklepie pracuje od 14 lat, otrzymuje minimalne legalne wynagrodzenie wynoszące ok. 1200 PLN netto⁷.

Moja pensja jest bardzo niska. Nie narzekam na warunki mieszkaniowe, ale sam czynsz wynosi 500 PLN, do tego dochodzą media. Córka chodzi do szkoły, więc trzeba kupować nowe podręczniki, a na książkach dla dziecka nie można oszczędzać. Jest naprawdę ciężko.

Joanna nie jest zadowolona z warunków pracy panujących na terenie sklepu. Uważa, że na każdą zmianę przypada zbyt mała liczba pracowników, którzy muszą potem wykonywać podwójną pracę. **Tesco kładzie nacisk na super obsługę klienta. A tutaj niekiedy jedna osoba pracuje na dwóch stanowiskach. I klient musi czekać. Potem kierownictwo uważa, że to pracownicy ponoszą winę za brak klientów, a to wynika z tego, że jest za mało pracowników na stanowiskach. Jeśli stanowisko jest puste, klient odchodzi, a kierownictwo wyżywa się potem na nas.**

Joanna dodaje, że podczas kontroli stanowiska są wypełnione pracownikami, ale potem wszystko wraca do normy. Inny problem stanowi niewystarczające oświetlenie podczas nocnych zmian. Osoby, które pracują w nocy narażają swój wzrok. Oficjalnie kierownictwo sklepu nie zleca nadgodzin, jednak pracownicy często zostają po godzinach. **Pracownicy nieraz zostają w pracy dłużej. Ja się nie dziwię. Oni się boją, że jak przyjdą do pracy i powiedzą kierownikowi, że czegoś nie zrobili [dzień wcześniej], to będą z tego konsekwencje wyciągane. To są osoby, którym zależy na pracy, więc one zostają same z siebie. Jak się wchodzi do Tesco to jest taka wielka tablica: „Traktujemy innych, tak jak chcielibyśmy być traktowani”. A pracownicy są ciągle karani, upominani. I ciągle pracujemy pod presją.**

⁷ Od 1 stycznia 2013 r. minimalne wynagrodzenie w Polsce wynosi 1600 PLN brutto (ok. 1180 PLN netto).

Za wspomniane „dobrowolne” nadgodziny pracownicy nie otrzymują wynagrodzeń, nigdzie nie są też one zapisywane. Zapytana o ideę solidarności międzynarodowej Joanna odpowiada: *myślę, że byłoby to bardzo dobre rozwiązanie. Moglibyśmy coś wspólnie zdziałać. Na pewno w Anglii pracownicy Tesco mają lepsze warunki. Moglibyśmy wiele sobie przekazać. Przedstawiciele Tesco by poczuli, że my jesteśmy większą siłą, potrafimy się złączyć i przeciwko nim walczyć.*



Fot. Santiago Bordotti

Laura Pamela Coldman pracuje jako kasjerka w C.O.T.O. – największej sieci hiper i supermarketów w Argentynie. Dojazd do pracy zajmuje jej około półtorej godziny. Pracuje na część etatu (24 godziny w tygodniu), w oparciu o trzymiesięczny kontrakt.

Zaraz po wejściu do budynku nasze torebki są kontrolowane i, jeśli mamy w niej jakiś markowy produkt, musimy go zostawić przy wejściu, gdyż w przeciwnym razie posądzono by nas o kradzież. Podczas pracy, co pół godziny sprawdzana jest zawartość kasy. Jeśli czegoś brakuje, różnicę muszę oddać z własnej pensji. Przerwa obiadowa wynosi zaledwie 20 minut, a wizyty w toalecie często nastroczają wielu problemów.

Laura zarabia 800 peso miesięcznie (ok. 500 PLN) – mniej więcej połowę minimalnego wynagrodzenia. Zdarza się, że musi pracować w nadgodzinach, za które nie dostaje dodatkowego wynagrodzenia.

Pracujemy w nieustającym stresie. Z tego powodu wiele osób szybko rezygnuje z pracy. Czujemy się jak niewolnicy C.O.T.O. Nasi zwierzchnicy traktują nas jak śmieci albo jak durniów. Ja staram się nie reagować w takich sytuacjach. Klienci też różnie nas traktują. Zwracają się do nas pogardliwie, jak do służących. Dlatego zamierzam odejść z tej pracy. Nie jestem tak wytrzymała jak inne koleżanki, które to wszystko znoszą.



Violeta pracuje w mołdawskim supermarkecie IMC Market w stolicy Mołdawii Kiszyniowie. Mieszka niedaleko miejsca pracy w mieszkaniu wynajmowanym wraz z koleżanką.

Zarabiam 2400 leji (ok. 619 PLN). Wystarcza mi na transport, wynajęcie mieszkania, jedzenie i ubranie, ale już na inne rzeczy nie. Czasem mam wielką ochotę stąd wyjechać. Zazwyczaj pracuję przez 42 godziny w tygodniu. Nie dostaję wynagrodzenia za nadgodziny, nawet jeśli pracuję w dni świąteczne. W dodatku kierownictwo zapowiedziało nam, że wkrótce będziemy musieli pracować 189 godzin w miesiącu – a nie jak dotychczas 168 – za tę samą pensję. Nie podoba mi się też sposób, w jaki traktują nas klienci.

Violeta ma prawo do godzinnej przerwy w ciągu dnia i może ją podzielić na kilka krótszych przerw. Posiada umowę o pracę. Violeta pozytywnie odnosi się do idei współpracy pomiędzy pracownikami z różnych krajów. **Chciałabym, aby były organizowane wymiany, podczas których moglibyśmy poznać sytuację pracowników supermarketów z zagranicy.**

Xiao Chang (imię i nazwisko zmienione) pracuje jako ochroniarz w supermarkecie w chińskim mieście Shenzhen. Zarabia 600 juanów (ok. 320 PLN) miesięcznie. To zaledwie 66% legalnej płacy minimalnej⁸.

Zgodnie z prawem tygodniowy czas pracy powinien wynosić 40 godzin, jednak Xiao spędza w pracy 65 godzin w tygodniu. **Pracuję po dziesięć godzin dziennie i mam tylko dwa dni wolnego w ciągu miesiąca. Mimo tego uważam, że moja praca jest nienajgorsza, jednak ma bardzo monotony charakter, a w dodatku muszę stać przez wiele godzin.**

Xiao nie posiada ubezpieczenia zdrowotnego ani nie ma opłacanych składek emerytalnych.

⁸ Dane pochodzą z 2011 r. W 2013 r. płaca minimalna w Chinach wynosi od 870 juanów w prowincji Jiangxi do 1500 juanów w mieście Shenzhen. Dane za: www.wageindicator.org/main/minimum-wages/china-custom



OWOCE TROPIKALNE

Banany i ananasy to najpopularniejsze owoce tropikalne w Europie. Handel nimi zdominowany jest przez garstkę międzynarodowych firm – Dole, Del Monte, Chiquita – i sieci hipermarketów. Banany dostępne w Europie pochodzą z Karaibów, Ameryki Południowej oraz Afryki Zachodniej. Podstawowe problemy, z którymi borykają się pracownicy i pracownice plantacji bez względu na kraj zamieszkania to niskie płace – dostają ok. 4% detalicznej ceny banana lub ananasa. Jednocześnie poziom uzwiązkowienia na plantacjach owoców tropikalnych jest bardzo niski, a prawa pracowników są regularnie łamane. W Kostaryce do związków zawodowych należy zaledwie 2% pracowników plantacji. Masowo zatrudnia się tam imigrantów z Nikaragui (ok. 70%), którym można płacić jeszcze mniej niż Kostarykańczykom, strasząc ich wizją deportacji. Niekorzystna jest także sytuacja kobiet, którym często odmawia się legalnego zatrudnienia ze względu na „ryzyko” zajścia przez nie w ciążę. Plantacje bananów i ananasów wywierają zgubny wpływ na środowisko naturalne. Uprawy bananów plasują się na drugim miejscu na świecie jeśli chodzi o ilość stosowanych środków chemii rolnej. Wykorzystywanie substancji chemicznych realnie pogarsza jakość życia osób mieszkających w pobliżu plantacji. Przykładowo, ponad 6 tys. osób z okolic El Cairo, La Francia i Luisiana na wschodnim wybrzeżu Kostaryki, zostało pozbawionych dostępu do wody pitnej z powodu zatrucia jej chemikaliami, stosowanymi przy uprawie ananasów.

Maria Duran pracowała jako pakowaczka na kostarykańskiej plantacji ananasów. Została zwolniona z pracy, ponieważ postanowiła walczyć o prawo kobiet do godnej pracy. Owoce, które Maria pakowała noszą popularne w Europie naklejki z napisem Del Monte. Firma ta produkuje około 50% ananasów dostępnych na europejskich rynkach.

Kiedy pracowałam na należącej do Del Monte plantacji St Peter, zarabiałam około 236 dolarów miesięcznie (760 PLN). Czas pracy uzależniony był od wielkości zamówień, ale zdarzało nam się pracować 16 godzin dziennie przez 7 dni w tygodniu. Wynagrodzenie wyliczane było w oparciu o ilość zapakowanych skrzynek – dostawaliśmy około 7 centów (ok. 20 groszy) za skrzynkę.

W nowej pracy spoglądano na Marię z nieufnością, podejrzewając ją o sympatię dla związków. Zawsze miałam problemy ze względu na moją historię związkową i znajomość prawa pracy. Kobieta wspomina również o złym traktowaniu kobiet przez zarządców plantacji. Menadżer powiedział mi kiedyś: „kobiety nie nadają się do żadnej pracy. Powinny siedzieć w domu i dbać o swoich mężczyzn”. Represje dotyczą też kobiet w ciąży: na przykład siostrzenicę Marii zwolniono po tym, jak zaszła w ciążę. Zdarzały się też przestępstwa na tle seksualnym. Jeden z członków kierownictwa został ostatecznie zwolniony z pracy za molestowanie seksualne pracownic plantacji.

Maria postanowiła wesprzeć swoje koleżanki. Wniosłam skargę na warunki zatrudnienia kobiet do Ministerstwa Pracy oraz Krajowego Instytut ds. Kobiet. Wtedy wyleciałam z pracy. Co więcej, menadżer zmusił wszystkich pracowników plantacji do podpisania petycji wzywającej do zwolnienia mnie z pracy. Wszyscy byli tak przerażeni, że ją podpisali. Zwolnienie z pracy było dla mnie ciosem, ale widok podpisanej petycji po prostu mnie załamał. Wspierałam ich, a oni nie odważyli się mi pomóc. To naprawdę boli.

Odwaga Marii w walce o godną pracę ściągnęła też represje na członków jej rodziny, zatrudnionych na tej samej plantacji. Niektórzy zostali przeniesieni na gorsze posady, inni otrzymali wypowiedzenia.

Alan Socola z Peru jest z wykształcenia pielęgniarzem. Nie udało mu się jednak znaleźć pracy w zawodzie. W zamian za to pracuje na plantacji ekologicznych bananów, należącej do firmy Cepibo. Mimo że plantacja posiada certyfikat Sprawiedliwego Handlu, warunki zatrudnienia pozostawiają wiele do życzenia.

Moja praca jest bardzo ciężka, a prawa pracownicze nie są przestrzegane. Po pierwsze nasze pensje są bardzo niskie. Firma nie daje nam wolnego w niedzielę, nie płaci za nadgodziny. Nie otrzymujemy żadnych dodatków rodzinnych.

Alan skarży się na bezsilność pracowników walczących o godne warunki zatrudnienia. Gdy tylko wysuwamy swoje postulaty, natychmiast natrafiamy na opór kierownictwa. Odrzucają nasze żądania, traktują nas przedmiotowo i nigdy nie wykazują prawdziwego zainteresowania naszą sytuacją.

Pracownicy zatrudnieni na plantacji Alana otrzymują wypłatę każdego dnia. Obecnie dniówka wynosi ok. 25 soles (ok. 31 PLN). Oficjalnie pracujemy 8 godzin dziennie, ale to nieprawda. W rzeczywistości wychodzimy z domów między 4 a 5 rano, a wracamy około 18. Faktem jest, że zaczynamy pracować o 7 rano, ale trzeba też wziąć pod uwagę czas, który spędzamy dojeżdżając na plantację. Alan uważa, że pracownicy powinni mieć prawo do płacy wystarczającej na życie. Skoro pracujemy, powinniśmy otrzymywać odpowiednie wynagrodzenie. Jedyne o co prosimy to godne płace: takie, które umożliwią nam przeżycie oraz utrzymanie naszych dzieci i rodzin.

Pytany o to, co chciałby przekazać europejskim konsumentom, Alan mówi: **żądajcie od firm, od których kupujecie banany, aby dobrze traktowały swoich pracowników, szanowały ich prawa i nie wyzyskiwały ich. To wszystko.**

Sprawiedliwy Handel (ang. Fair Trade) ma na celu bezpośrednie wsparcie marginalizowanych producentów głównie z Afryki, Azji i Ameryki Łacińskiej. Mechanizm działania jest dość prosty i obejmuje kilka podstawowych zasad:

- zapłatę uczciwej – wystarczającej na godne życie – ceny;
- zakaz wykorzystywania pracy dzieci;
- zapewnienie godnych i bezpiecznych warunków pracy (w tym świadczeń socjalnych);
- inwestowanie w rozwój społeczności lokalnych (część zysków przeznaczana jest na tzw. premię Fairtrade, która finansuje projekty edukacyjne, infrastrukturalne etc.);
- poszanowanie środowiska naturalnego (zakaz stosowania silnych środków chemicznych, GMO etc.).

Produkty, które powstały zgodnie z wytycznymi Sprawiedliwego Handlu, oznacza się specjalnymi certyfikatami. Najbardziej znane organizacje przyznające takie znaki to Fairtrade Labelling Organization International (FLO Int.) oraz Światowa Organizacja Sprawiedliwego Handlu (World Fair Trade Organization, WFTO). Standardy Sprawiedliwego Handlu zostały opracowane z myślą o współpracy z organizacjami zrzeszającymi drobnych producentów (zwykle ze spółdzielniami) i dobrze się w tym obszarze sprawdzają. Rolnicy sami decydują o tym na co przeznaczą premię Fairtrade, zaś wyższe wynagrodzenia za sprzedane produkty trafiają bezpośrednio do nich. Problem pojawia się jednak w przypadku dużych plantacji, które dziś także oferują owoce ze znakiem Sprawiedliwego Handlu. Od jakiegoś czasu krytycy FLO Int. zarzucają organizacji, że nie podjęła działań gwarantujących przestrzeganie praw osób zatrudnionych na wielkich plantacjach. Co nie działa? Uczciwą cenę oraz premię dostają właściciele plantacji i zazwyczaj dysponują nimi wg własnego uznania. Pracownicy, którzy nierzadko pracują na umowach tymczasowych, często woleliby otrzymywać wyższe wynagrodzenia zamiast przeznaczać pieniądze z premii na inwestycje w plantację, z których nie czerpią bezpośrednich korzyści. W tego typu sytuacji znalazł się właśnie Alan Socola i jego koledzy z pracy. Obecnie FLO pracuje nad zreformowaniem systemu standardów dotyczących pracy najemnej. Trzeba też pamiętać, że certyfikacja nigdy nie zastąpi właściwego egzekwowania prawa krajowego oraz międzynarodowego. Dobrze wyraził to Sekretarz Generalny Międzynarodowej Konfederacji Związków Zawodowych (International Trade Union Confederation – ITUC): **Prywatne systemy certyfikacyjne nie mogą stać się substytutem polityki społecznej, która jest wynikiem demokratycznych procesów politycznych opartych na zasadzie reprezentacji.** Najpopularniejsze produkty pochodzące ze Sprawiedliwego Handlu to: kawa, herbata, banany, ananasy, kakao, cukier, bawełna, rękodzieło.

Louis Fernando jest członkiem kostarykańskiej spółdzielni rolniczej Agro-Norte, która funkcjonuje według zasad Sprawiedliwego Handlu i zrzesza ok. 150 drobnych rolników. Jego gospodarstwo posiada też certyfikat rolnictwa ekologicznego.

Mam 12 ha ziemi, na której uprawiam ananasy, kakao, jukkę oraz ryż. Planuję też posadzić kukurydzę. Część upraw przeznaczam na potrzeby mojej rodziny. Zająłem się produkcją ekologiczną, ponieważ kocham ziemię. Nie stosuję środków chemii rolnej, zamiast tego umieszczam między ananasami folię, która uniemożliwia wzrost chwastów.

Nie tylko Luis postawił na ekologiczną uprawę warzyw i owoców – zrobiło tak aż 40% członków spółdzielni. Zaczynaliśmy 16 lat temu, od dwóch kontenerów ananasów. Dziś wysyłamy ich rocznie 400 – do Holandii, Włoch, Austrii, Szwajcarii, Niemiec, Wielkiej Brytanii, Finlandii i USA. Dzięki systemowi Sprawiedliwego Handlu otrzymujemy za nasze owoce o 20-30% wyższe wynagrodzenia niż na rynku konwencjonalnym. Pracownicy, których zatrudniamy w gospodarstwach, dostają równowartość 1,40 euro za godzinę pracy, podczas gdy na zwykłych plantacjach zarobiliby tylko 1 euro. Nie musimy pracować w nadgodzinach, mamy pewność zatrudnienia i odpowiednie warunki socjalne.

Ten optymistyczny obrazek psuje jednak fakt, że rolnicy zrzeszeni w Agro-Norte, muszą konkurować z globalnymi producentami owoców takimi jak Chiquita czy Dole oraz z tańszymi owocami z Ekwadoru lub Ghany. Niestety produkcja w spółdzielni bywa nawet o 100% droższa niż konwencjonalna. Ryzyko produkcji jest spore, ponieważ wielu z nas nie stosuje chemii rolnej, a nawozy organiczne są droższe od standardowych nawet o 40%. Musimy również płacić za certyfikaty: 2500 dolarów za znak Fairtrade i 1500 dolarów za certyfikat rolnictwa ekologicznego rocznie.

Luis wspomina też o braku infrastruktury, który obniża konkurencyjność cenową plonów spółdzielni Agro-Norte. Wielkie firmy mają własnych producentów agrochemii, opakowań, własny transport, przetwórstwo itd. A nasza spółdzielnia ma tylko własną pakownię ananasów, która zatrudnia 19 osób. Całą resztę musimy zlecać pośrednikom.

Dowiedz się więcej na temat warunków pracy osób z sektora owoców tropikalnych. Odwiedź stronę kampanii Make Fruit Fair!: www.sprawiedliweowoce.eco.pl



HERBATA

Czarna, zielona, biała, mocna, delikatna, liściasta lub w saszetkach. Herbata jest drugim najpopularniejszym napojem na świecie. Wyprzedza ją tylko woda. Największymi eksporterami herbaty są Chiny, Kenia oraz Sri Lanka. Na te dwa ostatnie kraje przypada 40% światowego eksportu herbaty, choć lokalna konsumpcja herbaty jest tam bardzo niska. Herbatę uprawia się zazwyczaj w spektakularnych górskich okolicach, skąd nierzadko rozpościerają się piękne widoki. Jednocześnie są to zazwyczaj bardzo biedne obszary. Z badań przeprowadzonych przez holenderską organizację SOMO – holenderskie Centrum Badawcze ds. Wielkich Korporacji – wynika, że osoby zbierające liście herbaty bardzo często dostają wypłatę sytuującą się poniżej lub ledwo dorównującą legalnej płacy minimalnej. Pieniądze te nie są w stanie zapewnić godnego życia pracownikom i ich rodzinom. Kierownictwo plantacji herbaty bardzo często zapewnia swoim pracownikom – stałym i tymczasowym – lokale mieszkaniowe. Warunki w tych budynkach bywają jednak opłakane. Na jeden mały domek przypada nawet sześć osób. Ciężka praca, konieczność mieszkania z obcymi ludźmi stają się zarzewiem konfliktów. Zdarzają się kłótnie o tak trywialne rzeczy jak to, że ktoś zużył całą sól lub cukier. Dodatkowo przydział mieszkań wiąże się nieraz z korupcją, dyskryminacją na tle etnicznym czy przemocą seksualną.



Agnes Onyango jest typową pracownicą kenijskich plantacji herbaty. Boryka się z ciągłą niepewnością zatrudnienia.

Co dwa miesiące jesteśmy zwalniani z pracy na dwa tygodnie, a następnie ponownie zatrudniani przez tę samą osobę. Zarobki nie są dobre. Agnes otrzymuje wynagrodzenie za każdy kilogram zebranych liści herbaty. Jeśli mam dobry dzień, mogę zebrać ponad 80 kg. Jednak w porze suchej zdarza mi się zbierać zaledwie 9 kilogramów.

Jej dzienne zarobki wahają się więc od 386 szylingów kenijskich (15 PLN) w dobre dni, do 43 (1,60 PLN) w niskim sezonie. Agnes, która wychowuje czwórkę dzieci, uważa, że z taką pensją nie da się wiele zrobić. Przeciętna kenijska rodzina na samo jedzenie potrzebuje 100 szylingów dziennie. Pracuję na tej plantacji od dwóch lat i nigdy nie otrzymałam podwyżki. Wcześniej pracowałam w innym miejscu, ale tam także płacono mi tyle samo. W pewnym momencie właściciel plantacji dowiedział się, że planujemy dołączyć do związku zawodowego. Wówczas wszystkich zwolnił. Na dodatek sprowadził pięć ciężarówek wypełnionych żołnierzami, którzy nas otoczyli i kazali opuścić wynajmowane domy. Nie wypłacono nam nawet zaległych wynagrodzeń.

Agnes nigdy nie słyszała o kenijskiej płacy minimalnej, która wynosi 178 szylingów dziennie dla niewykwalifikowanych pracowników.



Sellakumari Sinnappa (imię i nazwisko zmienione) pracuje jako zbieraczka herbaty na plantacji Greenfield Tea Estate położonej w pobliżu miasteczka Haputale, w południowej części Sri Lanki. Sellakumari pracuje tam przy zbiorze liści herbacianych. Plantacja posiada zarówno certyfikat rolnictwa ekologicznego jak i Sprawiedliwego Handlu.

Nasza plantacja zatrudnia w sumie ok. 190 osób. 30 pracuje w fabryce, 160 na polach. Wszyscy mamy umowę o pracę, a pensja kobiet i mężczyzn jest taka sama – 500 rupii (ok 12,5 PLN). Mimo że Greenfield funkcjonuje na zasadach Sprawiedliwego Handlu, dostajemy takie same dniówki jak pracownicy konwencjonalnych plantacji. Dlaczego? Kierownicy plantacji obawiają się prawdopodobnie, że gdybyśmy dostawali wyższe kwoty, to pracownicy z innych plantacji ogłosiliby strajk. Wówczas cała branża miałaby kłopoty.

Uczestnictwo w systemie Sprawiedliwego Handlu daje jednak pracownikom, takim jak Sellakumari, dodatkowe korzyści. W ramach inicjatywy wybudowano 50 domów dla pracowników plantacji, a każda rodzina otrzymała krowę na własny użytek. Możemy też uczestniczyć w zajęciach komputerowych. Otrzymaliśmy szkolenie w zakresie segregacji śmieci i tworzenia kompostowników. Otoczenie plantacji i naszych domów jest teraz czyste.



UBRANIA

Prawie trzy czwarte odzieży przeznaczonej na eksport powstaje w krajach rozwijających się, przede wszystkim w Azji, gdzie zatrudnionych jest około stu milionów pracowników. Ponad trzydzieści milionów z nich nadal zmagają się z niesprawiedliwością i brakiem bezpieczeństwa pracy, a ich prawa są ustawicznie łamane. Kobiety, w zależności od kraju, stanowią od 80 do 90% zatrudnionych w globalnym przemyśle odzieżowym. Ich sytuacja jest wyjątkowo trudna, gdyż przeważnie muszą łączyć długi czas pracy – od 12 do 16 godzin dziennie – z obowiązkami domowymi i opieką nad członkami rodziny, które w większości społeczeństw uważane są za domenę kobiet. Zarobki w wielu krajach są skandalicznie niskie. W Indiach, Wietnamie, Pakistanie, Kambodży czy na Sri Lance płaca minimalna plasuje się mniej więcej na poziomie lub minimalnie powyżej poziomu wyznaczonego przez ONZ jako granica ubóstwa (2 dolary dziennie). Z kolei w Chinach, Indonezji i Tajlandii płace są nieco wyższe – od 2 do 4 dolarów dziennie – jednak wyższe są także koszty życia w tych krajach. Skrajnie niskie płace wpędzają wielu pracowników w długi, prowadzą do niedożywienia i powodują problemy zdrowotne. Według najnowszych wyliczeń organizacji i związków zawodowych, zrzeszonych w Asia Floor Wage Alliance, zysk, jaki generuje sprzedaż markowych ubrań, nawet czterokrotnie przewyższa całkowite koszty ich produkcji w krajach azjatyckich (wraz z transportem do Europy). Do szwaczki lub szwacza, który uszył naszą bluzkę, spodnie czy buty trafią ok. 1-2% ceny którą za nie płacimy w sklepie.

Oum Chan Sreyneth pracuje w stolicy Kambodży Phnom Penh, żeby pracować jako szwaczka w fabryce Wei Xin, dostawcy firmy Zara.

Ile zarabiam miesięcznie? Nie wiem. Kierownicy nie wydają nam odcinków wypłat, a kiedy już je dostaniemy, to nic z nich nie rozumiemy. Wiem tylko, że dostaję 4,5 centa za 12 uszytych sztuk. To wszystko.

We wrześniu 2010 r. Sreyneth i jej koleżanki oraz koledzy zastrajkowali, żeby zaprotestować przeciwko tej polityce nieprzejrzystości. Nie mieliśmy innego wyjścia, niż rozpocząć kolejny 15-dniowy strajk. Trudno strajkować, bo wszyscy pracują tu na umowie krótkoterminowej i można nas łatwo zwolnić. Ale nie mamy wyboru. Na szczęście w fabryce działa związek C.CAWDU. Zanim powstał związek, cały czas zmuszano nas do nieodpłatnych nadgodzin. Teraz sytuacja się poprawia, ale pozostają problemy z płacami i umowami.

Ze względu na problemy z przejrzystością w Wei Xin, Sreyneth nie wie czy rzeczywiście ma zagwarantowaną minimalną płacę obowiązującą w Kambodży, czy nie. Ponieważ pracuje na akord, wie jedynie, że może zarobić do 120 dolarów miesięcznie, jeśli pracuje szybko i bierze nadgodziny. Mogę tyle zarobić, bo potrafię szybko pracować. Ale wiele koleżanek i kolegów dostaje tylko 80 dolarów, bo są wolniejsi i często chorują. Ja też choruję, ale pracuję codziennie. Mam zniekształcenie nosa, które utrudnia mi oddychanie i cierpię na chroniczne bóle głowy.

Rodzice Sreyneth mieszkają w prowincji Koh Kong z młodszą córką. Co miesiąc muszą spłacać raty swojego długu w wysokości dwóch tys. dolarów, zaciągniętego na zakup pieca do wypieku ciast, by wykarmić ich pięcioro dzieci. Kiedy byliśmy mali, sprzedawaliśmy z braćmi i siostrami ciasta, żeby przynieść do domu trochę pieniędzy. Teraz, kiedy mieszkam w Phnom Penh, staram się wysłać mamie co najmniej 50 dolarów na spłatę długu i opłaty za szkołę mojej siostry. Ale w zeszłym miesiącu nie mogłam nic wysłać, bo był strajk. Tak czy inaczej strajki są pożyteczne, bo uczymy się walczyć o nasze prawa, o nasze świadczenia. Chcemy dostawać odcinki wypłat i rozumieć, ile naprawdę nam się należy. Tylko o to prosimy.

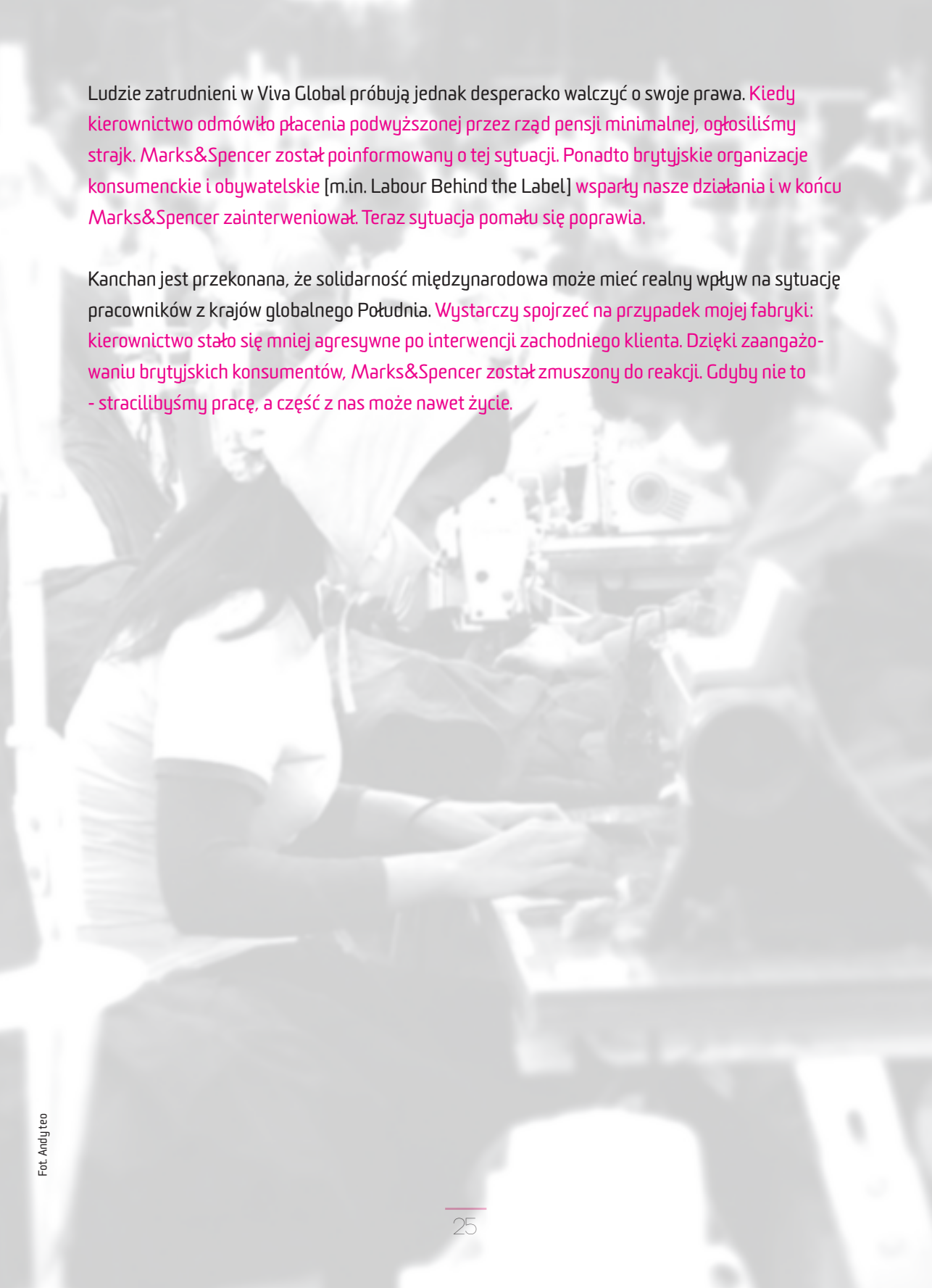
Kanchan Kumari mieszka w wiosce Gotia, położonej w północno-wschodniej części Indii, w stanie Bihar. Od dwóch lat pracuje w spółce Viva Global, w której powstają m.in. ubrania marki Marks&Spencer.

W ciągu ostatnich pięciu lat Kanchan pracowała w trzech różnych fabrykach odzieżowych. **Kiedy zmieniasz pracę, myślisz sobie, że kolejna fabryka będzie lepszym miejscem do pracy. Okazało się, że wszystkie te zakłady są takie same jeśli chodzi o łamanie prawa pracy i napastowanie zatrudnionych osób.**

Zapytana o czas wolny, Kanchan zwierza się: **tak naprawdę nie mam czasu wolnego. Przez 6 dni w tygodniu wstaję o 5 rano, sprzątam, przygotowuję śniadanie, wyprawiam dzieci do szkoły, zmywam, a potem dosłownie pędzę do fabryki (półtorej godziny piechotą). Wieczorem wracam około 19.00, oczywiście pod warunkiem, że nie mam nadgodzin, i znowu zajmuję się domem i dziećmi. Idę spać około północy. Sytuacja jest jeszcze gorsza, kiedy fabryka zleca nam nadgodziny – wówczas wracam do domu ok. 23.00 i kładę się o 1.00 w nocy, by wstać 4 godziny później.**

Kanchan zarabia miesięcznie 3500 rupii (ok. 200 PLN). W szczytowym sezonie kwota ta wzrasta do równowartości 290 PLN. Jej mąż zarabia 4000 rupii. **Łącznie mamy około 8000 rupii (480 PLN) na miesiąc, ale potrzebujemy 12000 (700 PLN), aby żyć tu godnie, porządnie zjeść i postać dzieci do szkoły.** Pomimo że łączne wynagrodzenie Kanchan i jej męża to zaledwie 50% płacy wystarczającej na godziwe życie⁹, wypracowanie go wiąże się z ogromnym, niezgodnym z prawem, wysiłkiem. **W każdym tygodniu pracuję przez około 65-70 godzin. Za nadgodziny otrzymuję pojedynczą stawkę. Co więcej, jeśli firma narzuci nam nadgodziny, a my nie będziemy chcieli pracować, następnego dnia otrzymamy wypowiedzenie.**

⁹ Ang. *Living wage* (godziwa płaca, płaca wystarczająca na życie) to wynagrodzenie, które jest wystarczające na utrzymanie i godziwe życie pracownika i jego rodziny. Wystarcza nie tylko na zaspokojenie podstawowych potrzeb (wyżywienie, mieszkanie, odzież, transport, edukacja, opieka medyczna), ale pozwala także na zaoszczędzenie chociaż minimalnej kwoty na inne potrzeby. Poziom wynagrodzenia różni się w zależności od krajów i regionów. Międzynarodowa organizacja zrzeszająca organizacje pozarządowe i związki zawodowe Asia Floor Wage Alliance opracowała zestandaryzowane poziomy płacy wystarczającej na życie dla pracowników sektora odzieżowego w krajach azjatyckich. Wg tej organizacji pensja wystarczająca na godziwe życie dla jednej osoby w Indiach powinna była wynieść 7967 rupii w 2011 r. Obecnie kwota ta powinna wynieść 12096 rupii (wyliczenie z 2012 r.). Więcej na: www.asiafloorwage.org/Resource-Reports.html



Ludzie zatrudnieni w Viva Global próbują jednak desperacko walczyć o swoje prawa. Kiedy kierownictwo odmówiło płacenia podwyższonej przez rząd pensji minimalnej, ogłosiliśmy strajk. Marks&Spencer został poinformowany o tej sytuacji. Ponadto brytyjskie organizacje konsumenckie i obywatelskie [m.in. Labour Behind the Label] wsparły nasze działania i w końcu Marks&Spencer zainterweniował. Teraz sytuacja pomалу się poprawia.

Kanchan jest przekonana, że solidarność międzynarodowa może mieć realny wpływ na sytuację pracowników z krajów globalnego Południa. Wystarczy spojrzeć na przypadek mojej fabryki: kierownictwo stało się mniej agresywne po interwencji zachodniego klienta. Dzięki zaangażowaniu brytyjskich konsumentów, Marks&Spencer został zmuszony do reakcji. Gdyby nie to - stracilibyśmy pracę, a część z nas może nawet życie.

Macedonia ma bardzo dobrą reputację wśród niemieckich producentów ubrań roboczych, którzy zlecają szycie w tym bałkańskim kraju. Odzież ma wysoką jakość, a dostawy przychodzą na czas. Jednak jak pokazuje opublikowany w 2012 r. raport Clean Clothes Campaign, sytuacja pracownic macedońskich szwalni jest alarmująco zła. Kobiety otrzymują bardzo niskie wynagrodzenia – na poziomie 19% kwoty, którą uznaje się za wystarczającą na godne życie w tym kraju. Trudno w to uwierzyć, ale płaca minimalna w Macedonii jest niższa od tej w Chinach czy Indonezji, zaś różnica pomiędzy realnymi płacami a kwotą niezbędną do godnego życia jest tak duża jak w Bangladeszu. Do tego dochodzą obowiązkowe nadgodziny, krótkoterminowe kontrakty (3-6 miesięcy) i brak związków zawodowych.

Slavica Jovanova pochodzi z Delceva, niewielkiego miasta położonego we wschodniej Macedonii. Ma 50 lat. Pracuje jako szwaczka w fabryce odzieży, w której powstają ubrania dla niemieckich firm.

Mieszkam z mężem i dwójką dorosłych synów we własnym 40-metrowym mieszkaniu. Zarabiam miesięcznie między 10 a 12 tys. denarów (680-815 PLN). Moja wypłata zależy od tego, ile sztuk odzieży uda mi się uszyć w miesiącu. Mój mąż pracuje dorywczo jako malarz pokojowy, sprzątac, a czasem po prostu łapie się jakiegokolwiek pracy. Miesięczny dochód naszej czteroosobowej rodziny wynosi łącznie około 20 tys. denarów (1400 PLN).

Synowie Slavicy nie mają pracy. Podobnie jak ponad 30% mieszkańców Macedonii. Uważam, że nasza sytuacja materialna jest bardzo zła. Nie starcza nam na podstawowe opłaty: za elektryczność czy wodę. I pomyśleć, że 20 lat temu moje zarobki były na tyle wysokie, że mogłam wyjeżdżać na wakacje za granicę i jeszcze na coś zaoszczędzić. Teraz pieniądze kończą mi się w połowie miesiąca. W Macedonii ok. 30% mieszkańców żyje poniżej granicy ubóstwa.

Slavica posiada umowę o pracę i oficjalnie powinna pracować 40 godzin w tygodniu. W rzeczywistości pracuję w każdą sobotę, a czasami też w niedzielę i święta. Bardzo często zdarza się, że pracuję ponad 200 godzin w miesiącu. Slavica posiada ubezpieczenie społeczne i zdrowotne, jednak otrzymuje niższą pensję, gdy przebywa na zwolnieniu. Rocznie ma około 10 dni urlopu.

Dowiedz się więcej na temat warunków pracy osób zatrudnionych w przemyśle tekstylny-odzieżowym. Odwiedź stronę kampanii Clean Clothes Polska: www.cleanclothes.pl oraz stronę kampanii „Kupuj odpowiedzialnie” Polskiej Zielonej Sieci: www.ekonsument.pl/ubrania



ELEKTRONIKA

Sprzęt elektroniczny produkowany jest głównie w Chinach, gdzie znajdują się fabryki-molochy, zatrudniające od kilkudziesięciu do kilkuset tysięcy pracowników. Sektor ten rozwija się również szybko w takich krajach jak Tajlandia, Indonezja, Filipiny, Malezja, Indie, Wietnam i Kambodża. Z krajów rozwiniętych tylko w Japonii i Korei wytwarzane są jeszcze znaczne ilości konsumenckiego sprzętu elektronicznego, ale również Japończycy i Koreańczycy coraz chętniej lokują fabryki w sąsiednich krajach azjatyckich, a także w Specjalnych Strefach Ekonomicznych w Europie Centralnej i Wschodniej. Według SOMO jednym z podstawowych problemów, z którym borykają się osoby z branży elektronicznej, jest prekaryzacja form zatrudnienia. Chodzi przede wszystkim o zatrudnianie przez agencje pracy czy nadużywanie umów na czas określony. Przykładowo w Tajlandii odsetek osób na umowach agencyjnych w sektorze elektronicznym wynosi ok. 50% (ponad 500 tys. pracowników). Osoby pracujące w oparciu o takie formy zatrudnienia mają problem z przystępowaniem do związków zawodowych i udziałem w zbiorowych negocjacjach. W Indiach, gdzie swoje fabryki mają Foxconn czy Nokia, pracownicy tymczasowi pragnący zapisać się do związku zawodowego są zwalniani z pracy. Takie działania są niezgodne z 181 konwencją Międzynarodowej Organizacji Pracy, która postuluje, aby „(...) pracownicy rekrutowani przez prywatne biura pośrednictwa pracy (...) nie byli pozbawieni prawa wolności zrzeszania się oraz prawa do rokowań zbiorowych.” W kwietniu 2010 r. członkowie inicjatywy wielostronnej EICC (Obywatelska Koalicja Sektora Elektronicznego) zgodzili się, że należy dążyć do sytuacji, w której liczba osób zatrudnionych na kontraktach tymczasowych nie przekracza 30%. Te deklaracje muszą zostać jednak wzmocnione konkretnymi działaniami.

Maria pracuje w fabryce telefonów Nokia, położonej w meksykańskim mieście Reynosa. Fabryka zatrudnia ponad 500 pracowników i pracownic poprzez agencję pracy Manpower.

Zaczęłam pracować dla Nokii w marcu 2007 r. Mniej więcej rok później zostałam zwolniona nie otrzymując odprawy. Ktoś z agencji Manpower powiedział mi wówczas: „Jeśli chcesz znowu pracować dla Nokii, musisz poczekać przynajmniej pół roku. Wtedy będziemy mogli ponownie cię zatrudnić”.

Maria została ponownie zatrudniona przez agencję Manpower w fabryce Nokii w październiku 2008 r. Oddelegowano mnie do pracy na nocną zmianę. Podpisałam kontrakt na siedem dni i powiedziano mi, że po tym czasie nie przedłużą mi umowy, jeśli nie będę potrzebna. Ale potem dali mi do podpisania następny kontrakt, potem kolejny i tak minęły trzy miesiące, a ja wciąż podpisywałam takie siedmiodniowe kontrakty. To trwało do grudnia 2008 r., kiedy nie przedłużono mi umowy. Tym razem również nie dostałam odprawy. Po jakimś czasie znowu zostałam zatrudniona i przez kilka miesięcy podpisywałam kolejne siedmiodniowe kontrakty, ale w styczniu 2010 r. znowu mnie zwolniono i, jak poprzednio, nie otrzymałam odprawy.

Prekariat to stan braku pewności, stałości i stabilności, na jaki skazana jest spora część światowej populacji, również w krajach lepiej rozwiniętych. Dotyczy on ludzi czasowo bezrobotnych, utrzymujących się z dorywczych prac, zatrudnianych na krótkoterminowe umowy, migrujących w poszukiwaniu zarobku, pracujących na częściowe etaty lub zmuszanych do podpisywania *in blanco* swojego wypowiedzenia wraz z umową o pracę. Pełne niepewności i trudne do zaplanowania życie staje się udziałem coraz większej liczby ludzi, bo czasy, gdy spędzało się w jednej firmie lub na tym samym stanowisku czterdzieści lat zawodowej kariery, coraz szybciej odchodzą w niepamięć. Prekariat to zjawisko o zasięgu światowym: dotyka zarówno pracowników z globalnej Północy jak i z globalnego Południa.

Grzegorz Konecki pracował przez 4 lata w fabryce Chung Hong Electronics w podwrocławskiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej, przy produkcji płyt głównych do telewizorów LG.

Pracowałem w dziale naprawczym. Przez ponad 3 miesiące byłem też nieoficjalnie liderem produkcji. Chińczycy [kierownicy fabryki] obiecywali ludziom lepsze stanowiska, kazali nam miesiącami wykonywać obowiązki z wyższego stanowiska obiecując awans i lepsze pensje, a potem nic takiego się nie działo. Ludzie się poświęcali, a nic w zamian nie dostawali.

Grzegorz mieszka w miejscowości oddalonej o 75 km od zakładu pracy. Na swoje 25-metrowe mieszkanie, w którym mieszka wraz z żoną i dzieckiem, zaciągnął kredyt. Niedługo po przyjściu Grzegorza do pracy, pracodawca zlikwidował fundusz socjalny, premie oraz dodatki stażowe. Mam rodzinę i kredyt więc brałem nadgodziny – średnio pięć dodatkowych dniówek w miesiącu. Zdarzało mi się pracować po 16 godzin dziennie – od 7.00 rano do 23.00. O 1.00 nad ranem byłem w domu, a potem znowu pobudka o 5.00 i jechałem na ranną zmianę. Zresztą pracodawca tego od nas wymagał. Jak ktoś nie brał nadgodzin mógł zostać zwolniony.

Grzegorz jako osoba o długim stażu pracy miał umowę bezterminową. W tej uprzywilejowanej sytuacji znajdowało się ok. 25% załogi. Reszta to pracownicy tymczasowi lub osoby zatrudniane przez agencje pracy. Ze względu na dużą rotację załogi trudno było się pracownikom zżyć na zakładzie. Tworzyły się podziały na pracowników stałych i tymczasowych. Pracodawca robił wszystko, abyśmy rywalizowali ze sobą.

Gdy na terenie fabryki utworzono komisję zakładową związku Inicjatywa Pracownicza, Grzegorz do niego wstąpił. Na samym początku zarząd obiecywał, że sytuacja się poprawi, potem odmawiał współpracy. W pewnym momencie doszliśmy do wniosku, że dalsza rozmowa nie ma sensu i rozpoczęliśmy spór zbiorowy. Żądaliśmy podwyżek oraz przywrócenia funduszu socjalnego, premii i dodatków stażowych.

Pomimo, że do związku wstąpiła prawie połowa załogi, ludzie bali się działać otwarcie. Panowała atmosfera zastraszenia. Wiele osób pochodziło z byłego woj. wrocławskiego, gdzie panuje gigantyczne bezrobocie. Ludzie pochodzili z różnych miejscowości, więc brakowało przepływu informacji. Dodatkowo pracodawca zakazał komunikowania się między pracownikami z różnych zmian.

W lipcu 2012 r. w fabryce wybuchł strajk, w wyniku którego pracę dyscyplinarnie stracił Grzegorz i ponad 20 innych osób.

Prostota, elegancja, wyszukłość, wytrzymałość – to sekret urządzeń, które zawojowały świat. iPfony, iPady są dziś obiektami pożądania milionów konsumentów na całym świecie. Apple dwoi się i troi, aby przedstawić nam coraz to nowsze wersje tych kultowych już gadżetów, a jego konkurenci – Samsung czy Asus – robią, co mogą, aby wypromować własne wersje tabletów i smartfonów. Ta pasjonująca rozgrywka idzie im naprawdę świetnie. Szkoda tylko, że nie inwestują takich samych ilości energii i zasobów w walkę o pierwszeństwo w etycznym wymiarze produkcji.



Fot. SACOM

Liu Xing (imię i nazwisko zmienione) przez 5 lat pracowała w fabryce Foxconn w chińskim Shenzhen. Powstawały tam m.in. iPfony 4. Foxconn – główny wykonawca sprzętów marki Apple – „zaśłynął” w 2010 r. po serii 14 samobójstw swoich pracowników. Liu zrezygnowała z pracy w lipcu 2012.

Zaczęłam pracować w Foxconnie mając 18 lat w lutym 2007 r. Najpierw przeszłam dwutygodniowe szkolenie w fabryce Guanlan. Zarabiałam wówczas 1 juana dziennie (0,5 PLN). Co za marne pieniądze! Mimo to byłam wówczas szczęśliwa mając nawet te 5 juanów. Potem odesłano mnie do działu odlewnictwa i powiedziano, że to kolejna forma szkolenia. Podobnie jak inni studenci na „stażu”, nie podpisałam żadnego kontraktu przed rozpoczęciem pracy.

Podczas spawania i formowania Liu była nieustannie narażona na kontakt z różnymi chemikaliami, pyłem, piaskiem i odłamkami kamieni. **Wdychaliśmy te cząsteczki. Badania lekarskie, które miałam wówczas przeprowadzone, wykazały pewne zaburzenia. Rozpuszczalniki, których używaliśmy, mogły podobno wpływać na płodność. Podczas spotkania z kierownictwem zasugerowałam więc, że powinniśmy dostać lepsze maski ochronne. Ale menadżer odparł: „dlaczego wtrącasz się w tyle spraw?” Odpowiedziałam: „ponieważ tutaj chodzi o nasze życie i zdrowie”.**

W trakcie pracy Liu w fabryce Foxconn doszło do wypadku. Jeden z moich kolegów został ranny w pracy. Nie otrzymał żadnego odszkodowania. Kierownictwo zmusiło go do napisania i odczytania publicznie oświadczenia, że wypadek miał miejsce z jego własnej winy. Co za niesprawiedliwość! Za każdym razem, gdy dochodziło do wypadku, winę obarczano rannego pracownika, a nie kierownictwo czy fabrykę. Nasz zwierzchnik powiedział, żebyśmy nie donosili kierownictwu o wypadkach przy pracy. Powiedział bardzo wyraźnie: „tego rodzaju zgłoszenia mogą spowodować, że nie otrzymacie dodatków do wynagrodzenia”. Produkowaliśmy iPhone'y 4S, które kosztują 4000-5000 juanów (ok. 2300 PLN). Nasze wynagrodzenia wynosiły zaledwie tysięczną część ich końcowej ceny. A włożyliśmy w nie naprawdę wiele pracy. Co dostaliśmy w zamian? Mówi się o nas „wieśniacy, robole, dziewczynki i chłopcy z fabryki”. Nikt nas nie szanuje, nie docenia naszej wartości.

Dowiedz się więcej na temat warunków pracy osób z sektora elektroniki. Odwiedź stronę kampanii makeITfair: www.makeitfair.org oraz stronę kampanii „Kupuj odpowiedzialnie” Polskiej Zielonej Sieci: www.ekonsument.pl/elektronika



DREWNO I PAPIER

Przemysłowe plantacje drzew – palm olejowych, kauczukowców, sosen czy eukaliptusów – pokrywają coraz większe obszary planety. Niezamieszkałe połacie lasów, pól, sawann, przyciągają globalne koncerny, które zamieniają je w jednolite, bardzo rentowne wytwórnie naturalnych surowców. Plantacje drzew zaopatrują światową gospodarkę w wiele cennych dóbr – celulozę do produkcji papieru, drewno do produkcji mebli, kauczuk do produkcji opon i podeszw, olej palmowy znajdujący się w większości kosmetyków oraz w wysoko przetworzonej żywności (zupkach w proszku, batonach etc.). Przemysłowe plantacje drzew zlokalizowane są najliczniej w Chinach (77,1 tys. ha), Indiach (10,2 tys. ha), Brazylii (7,4 tys. ha), Tajlandii (3,9 tys. ha), Indonezji (3,5 tys. ha)¹⁰. Z funkcjonowaniem przemysłowych plantacji drzew wiążą się jednak liczne problemy o charakterze społecznym i ekologicznym. Plantacje często powstają na obszarach porastanych przez naturalne lasy (w tym deszczowe, o wybitnych walorach przyrodniczych), które są karczowane, aby zrobić miejsce dla monokultur drzewnych. W konsekwencji zanika bioróżnorodność, zwierzęta tracą siedliska, rdzenni mieszkańcy zmuszeni są do emigracji lub wchodzą w ciągnące się latami konflikty z właścicielami plantacji. Szczególnie ostre spory z rdzennymi społecznościami mają miejsce w Indonezji, Brazylii czy Mozambiku. Warunki pracy na plantacjach są ciężkie. Poważne zagrożenie stanowi przede wszystkim konieczność rozpylania pestycydów i innych środków chemicznych, które aplikowane są nierzadko bez odpowiednich zabezpieczeń, w tym także przez kobiety.

¹⁰ Dane z 2010 r.



Joel, który przepracował 7 lat na plantacji kauczukowców należącej do firmy „Hevecam” nie- daleko miasta Kribi w południowym Kamerunie, określa pracę dla tej firmy jako „niewolnictwo”.

Wspomina o: **ciężkiej pracy, niskich pensjach, chorobach układu oddechowego, ślepotcie** [wynikającej ze stosowania środków chemicznych], **arbitralnych zwolnieniach i niemożliwo- ści założenia związku zawodowego.**

Opowiada także o problemach z dostępem do wody pitnej, o przepełnionych latrynach, które przyciągają komary i spowodowały przypadki cholery. **Ludzie są stłoczeni w niewielkich budynkach, na całą rodzinę przypada zaledwie jeden pokój. Ci z nas, którzy zostali zwolnieni z pracy lub przechodzą na emeryturę, automatycznie stają się bezdomni.**

Zagrożeniem dla pracowników jest także stosowanie środków chemicznych – nawozów sztucznych i herbicydów – bez odpowiednich zabezpieczeń. **Na naszej plantacji zdarzały się przypadki osób, które stały się niewidome, ponieważ zabezpieczenia na oczu dostarczone przez firmę nie nadają się do stosowania w tropikalnym klimacie, a nie zaproponowano nam innych rozwiązań tego problemu.**

Szczególnie trudna jest sytuacja kobiet zatrudnionych przy sadzeniu palm olejowych, które muszą łączyć pracę na plantacji z obowiązkami domowymi i opieką nad dziećmi. Praca, która mogłaby prowadzić do uniezależnienia się i względnej autonomii kobiet, nierzadko pogarsza ich życiową sytuację.

Gabriella, pracownica jednej z indonezyjskich plantacji palm olejowych, wzdycha:

Wolałabym mieć własny biznes albo pracować na polu, niż tutaj, w szkółce palm olejowych. Praca tutaj jest niebezpieczna, ludzie mają problemy ze zdrowiem. Trzeba wstawać o 4.00 nad ranem, a w domu jest się popołudniu. Dzieci są zaniedbywane.



Zakładanie przemysłowych plantacji drzew może się też wiązać z pozbawianiem dostępu do ziemi rdzennej ludności, która nieraz od pokoleń zamieszkiwała dany teren (ang. *land grabbing*). W tej sytuacji, aby utworzyć plantację, wycina się lasy, które nieraz stanowią źródło utrzymania dla lokalnych społeczności. Przykładowo w Brazylii od dekad toczą się walki rdzennej ludności ze spółkami papierniczymi. Dochodzi do starć z policją i ochroniarzami. Lokalne społeczności są prześladowane, wypychane ze swoich ziem lub otaczane przez zielone, eukaliptusowe pustynie. Ich członkowie pozostają jednak bardzo aktywni, powstają nowe ruchy społeczne broniące praw rdzennej ludności, w których szczególnie silną rolę odgrywają kobiety. Na przykład te z ruchu La Via Campesina w liczbie 2 tys., które 8 marca 2006 r. powyrywały w kilka minut milion sadzonek eukaliptusa, w akcie protestu przeciwko odbieraniu im ziemi.

Wera Kwaray należy do brazylijskiego plemienia Indian Guarani. Ziemia, na której od wieków mieszkali jego przodkowie znajduje się teraz w posiadaniu korporacji Aracruz¹¹.

Guarani od zawsze byli myśliwymi. Młodzi chłopcy uczą się polować chodząc do lasu ze swoimi ojcami. Wielokrotnie zdarzało się nam, że wychodziliśmy do lasu i wpadaliśmy w ręce strażników firmy, którzy nas przetrzymywali. Mówią, że polujemy na ich terenie.

Marlene, kobieta liderka z plemienia Pataxó, opowiada:

Urodziliśmy się tutaj, tu się wychowaliśmy i żyliśmy tutaj na długo przed powstaniem tej firmy. A oni [przedstawiciele firmy Veracel] się tu zjawili (...), najechali nasze terytorium i posadzili eukaliptusy, również w pobliżu rzeki Caraiva, obok wioski Barra Velha, w której mieszkam wraz z mężem i dziećmi. Ta firma sieje ziarno niezgody w naszej społeczności. Niektórzy wodzowie dostają pieniądze, aby się nam przeciwstawiać. Sprzedają prawo do ziemi naszych dzieci, wnuków i prawnuków i to nie jest sprawiedliwe. Veracel to dla mnie siły zła.

¹¹ Aracruz nazywa się obecnie Fibria Celulose SA. Spółka ta została utworzona w wyniku fuzji Aracruz Celulose S.A. oraz VCP. Firma specjalizuje się w produkcji ścieru z eukaliptusa, z którego produkowany jest papier. Jest to największy na świecie dostawca ścieru drzewnego. Klientami spółki są m.in. Procter&Gamble oraz Kimberly-Clark Corp. Dane za: www.bloomberg.com/news/2013-05-24/fibria-said-to-see-500-million-of-land-sales-corporate-brazil.html

Sytuacja pracowników zatrudnionych w europejskim przemyśle drzewnym jest relatywnie lepsza. Jednak i tutaj występują problemy. Z niskimi płacami borykają się w szczególności pracownicy z branży drzewno-papierniczej w Europie Środkowo-Wschodniej. Europa stanowi też bardzo ważny rynek zbytu dla nielegalnego drewna, pochodzącego w dużej mierze z Rosji. Bezprawne pozyskiwanie drewna wiąże się oczywiście z brakiem legalnych form zatrudnienia: osobom pracującym przy tego typu wycince nie przysługują żadne świadczenia, nie mają też możliwości zrzeszania się w związkach zawodowych.

Boriana Georgieva mieszka w bułgarskim mieście Elin Pelin. Posiada średnie wykształcenie gastronomiczne, ale nie pracuje w zawodzie. Jest zatrudniona w fabryce krzesel na stanowisku szefowej zmiany. Głównym klientem zakładu jest szwedzki koncern meblowy IKEA.

Oficjalnie pracuję 40 godzin w tygodniu, ale zazwyczaj liczba ta wynosi 44 godziny, co daje średnio 16 nadgodzin w miesiącu. Weekendy zazwyczaj są wolne, choć zdarza mi się pracować także w soboty. Godziny nadliczbowe są wyższe o 50-75% od zwykłej stawki. Każdego dnia mam też prawo do 30-minutowej przerwy.

48-letnia kobieta pracuje w zakładzie od 11 lat, a jej miesięczne wynagrodzenie wynosi 500 lewów (ok. 1050 PLN). Te zarobki nie wystarczają mi na normalne życie. Atmosfera [w pracy] jest napięta, dostawy często się spóźniają, nie mamy odpowiedniego oświetlenia ani wentylacji, a towarzyszy nam nieustający hałas maszyn.

Boriana należy do związku zawodowego Podkrepa, w którym pełni funkcję sekretarzy. Działalność związkowa kosztuje mnie sporo nerwów. Ciągłe słyszę od menadżerów, że nie ma pieniędzy na poprawę warunków pracy.

Zapytana o znaczenie solidarności międzynarodowej pomiędzy pracownikami i organizacjami z różnych krajów odpowiada: współpraca międzynarodowa powinna stać się częścią życia zawodowego. Przyczyni się do poprawy wydajności pracy oraz umiejętności pracowników. Doświadczenia innych mogą przykładowo okazać się bardzo cenne w mojej działalności związkowej. Solidarność międzynarodowa to po prostu empatia.

Dowiedz się więcej na temat warunków pracy osób z sektora drzewno-papierniczego. Odwiedź stronę kampanii „Kupuj odpowiedzialnie” Polskiej Zielonej Sieci: www.ekonsument.pl/lasy



ZABAWKI

Chiny są największym na świecie producentem zabawek. Szybko rosnące miasta i ośrodki produkcji przyciągają miliony migrantów z terenów wiejskich całego kraju, którzy mają nadzieję wydobyć się z nędzy poprzez zatrudnienie w fabrykach. 70% zabawek powstaje w prowincji Guandong, w Deltie Rzeki Perłowej, a najwięcej w mieście Kanton. Znajduje się tam m.in. fabryka Mattel, gdzie na 10 tys. m² pracuje 3000 osób, głównie kobiety. W pracy spędzają 10 godzin dziennie, przez 6 dni w tygodniu, produkując zabawki z serii Hot Wheels. Problemy zatrudnionych w przemyśle zabawkarskim w Chinach zaczynają się wraz z podpisaniem umowy o pracę *in blanco*. Czasami podpisują oni puste kartki, czasami zaś umowy z lukami, które dopiero później wypełniane są treścią przez kierownictwo fabryki. W rezultacie pracownicy nie znają swoich praw ani zobowiązań, pracodawcy zaś mogą zawsze przedstawić audytorom legalny dokument. Paradoksalnie, dla wytwórców zabawek najgorszym momentem w roku jest okres przedświąteczny. Przykładowo, w fabryce Hung Hing nadgodziny sięgają wówczas 140 w miesiącu, zaś pracownicy dostają tylko podstawową wypłatę. Wiedzą, że odmowa wzięcia nadgodzin wiąże się z ryzykiem utraty pracy. Takie działanie jest niezgodne z 29 konwencją Międzynarodowej Organizacji Pracy, która zakazuje pracy przymusowej. Problemem są też niskie zarobki. Pracownicy, którzy codziennie mają w rękach zabawki, zazwyczaj nie mogą sobie pozwolić na ich kupno dla własnych dzieci. Jakże daleko jesteśmy od modelu fabryk Forda z początku XX wieku, kiedy robotnicy zarabiali na tyle dużo, że mogli bez większych wyrzeczeń kupować produkowane przez siebie samochody. Według organizacji Asia Floor Wage Alliance, pensja wystarczająca na godne życie w Chinach w 2012 r. powinna wynosić 1843 juany. W 2013 r. płaca minimalna waha się od 870 juanów w prowincji Jiangxi do 1500 juanów w mieście Shenzhen. Wielu pracowników zarabia jednak poniżej tych kwot.

Zhang Bin (imię i nazwisko zmienione) pracuje w „Tęczowej Fabryce” w Dongguan, w której produkowane są m.in. zabawki marki Disney. Miesięcznie zarabia 2 tys. juanów (1200 PLN). Zhang jest migrantem – pochodzi z południowo wschodniej prowincji Hunan. Obecnie mieszka wraz z żoną w wynajętej garsonierze (30 m²), do fabryki ma zaledwie kilka minut na piechotę. Ich dwupółletni syn mieszka z babcią i z dziadkiem, w odległości 1000 km od rodziców.

Mam wrażenie, że nie przynależę do tego miejsca. Gdy tylko uda mi się odłożyć trochę pieniędzy, planuję wrócić do rodzinnego miasta. Z tego powodu staram się maksymalnie ograniczać wydatki.

Pensja Zhanga składa się z podstawowego wynagrodzenia oraz dodatków od każdej złożonej zabawki. W ten sposób udaje mu się zarobić dwukrotność pensji minimalnej. Mam podpisaną umowę o pracę, ale nie wiem czy jest ona zgodna z prawem. Pracuję 54 godziny w tygodniu i – mimo że tydzień pracy wynosi 40 godzin – nie otrzymuję wynagrodzenia za nadgodziny. Przez długi czas nie wiedziałem w jaki sposób obliczane są dodatki za każdą wykonaną zabawkę. Kwoty te zostały upublicznione dopiero po serii strajków.

Pomimo, że Zhang posiada ubezpieczenie zdrowotne, musi pokrywać 40% kosztów leczenia. Kiedy jestem chory, nie przysługuje mi wynagrodzenie. Co gorsza, jeśli choroba przekroczy 45 dni, mogę stracić pracę. Mężczyzna nie posiada ubezpieczenia społecznego, choć jest to niezgodne z prawem. Przysługuje mu 11 dni płatnego i 15 dni bezpłatnego urlopu.

Zhang jest świadom swoich praw i uważa, że należy o nie walczyć, jeśli w fabryce dochodzi do nadużyć. Kiedyś w fabryce istniał związek zawodowy, ale przestał działać po 2 miesiącach. Niedawno w naszym zakładzie odbył się strajk. Ktoś ze związku pomógł nam wtedy dojść do porozumienia z kierownictwem. Teraz istnieje nowy związek, ale mało kto wie o jego istnieniu. Uważam, że pracownikom w mojej fabryce brakuje porządnej reprezentacji.



Fot. Waktumspannend
Arbeiter, 2010

Wang Fengping (imię i nazwisko zmienione) pracuje w fabryce zabawek On Tai Toys. Ona i jej mąż zarabiają po ok. 1000 PLN [dane z 2011 r.], robiąc zabawki dla Disneya i innych znanych marek. Mają dwie córki w wieku siedmiu i pięciu lat. Aby spotkać się z nimi, muszą odbyć 10-godzinną podróż pociągiem.

Zarabiamy zbyt mało, aby móc sprowadzić nasze dzieci do miasta. Z tego powodu dziewczynki muszą pozostać z babcią i z dziadkiem, w rodzinnej miejscowości. Wang dzwoni do nich 2-3 razy w tygodniu. Młodsza zawsze pyta: **kiedy wrócisz do domu?** Wang odpowiada: **wkrótce.**

W rzeczywistości dziewczynki spotykają się z rodzicami tylko raz do roku – w chiński nowy rok. **Żeby nie upaść na duchu opowiadam koleżankom z pracy o postępach córek w szkole. Czasami śpiewam im też piosenki, których córki nauczyły mnie przez telefon.**

Wang przyznaje, że pensja pozwala jej zaspokoić głód, ale w żadnym razie nie gwarantuje godnego życia.

Ma Hui (imię i nazwisko zmienione) ma 25 lat i pracuje w fabryce Hung Hing. W jej rękach powstają zabawki marki Marks&Spencer, Lego i Disney. Ma dwuletnią córkę, którą zostawiła w rodzinnej miejscowości, gdy ta miała zaledwie trzy miesiące.

Mam nadzieję, że wkrótce uda mi się uskładać wystarczająco dużo, abym mogła wrócić do domu, założyć własny biznes i nie rozstawać się więcej z córką.

Podobnie jak Wang, Ma widuje swoje dziecko tylko raz w roku. Zdjęcie dziewczynki powiesiła na ścianie obok swojego łóżka w wieloosobowym dormitorium, w którym mieszka.

Dowiedz się więcej na temat warunków pracy osób w branży zabawkarskiej. Odwiedź stronę kampanii „Kupuj odpowiedzialnie” Polskiej Zielonej Sieci: www.ekonsument.pl/zabawki



TURYSTYKA

Ze statystyk Światowej Organizacji Turystyki wynika, że średnio co 12 osoba na świecie pracuje w turystyce. W 20 z 48 najbardziej rozwiniętych krajów świata turystyka plasuje się na pierwszym lub drugim miejscu pod względem wysokości przychodów (generowanych z eksportu). W krajach globalnego Południa, które często obfitują w atrakcyjne przyrodniczo i kulturowe zakątki, turyści poszukują relaksu na plaży, ekstremalnych przygód w dżungli czy podczas spływu kajakiem, śladów dawnych kultur czy „autentycznych”, żyjących inaczej niż my społeczności. A wszystko to za relatywnie niewygórowaną cenę. Intensywny rozwój turystyki w wielu miejscach świata powoduje jednak skażenie środowiska naturalnego (w szczególności wody), podwyżki cen podstawowych produktów. Nierzadko ludzie są też zmuszeni do opuszczania terenów, które dotychczas zamieszkiwali, aby ustąpić miejsca nowopowstającym kompleksom turystycznym. Prawa szeregowych pracowników i pracownic branży turystycznej są często łamane. W sektorze tym istnieją także wyraźne nierówności na tle genderowym: ze statystyk Światowej Organizacji Turystyki wynika, że kobiety zarabiają średnio od 10% do 15% mniej niż mężczyźni wykonujący te same prace. Dodatkowo spora część nieodpłatnych prac w rodzinnych przedsiębiorstwach turystycznych wykonywana jest przez kobiety.



Gina Xavier (imię i nazwisko zmienione) pracuje w eleganckim hotelu w stolicy Indii Delhi, na stanowisku recepcjonistki. Nie chce zdradzić nazwy miejsca pracy, ponieważ jej kolega został zwolniony po tym, jak opowiedział dziennikarzom o warunkach pracy w tym hotelu. Miesięczna pensja Giny wynosi 17 tys. rupii netto (prawie 1000 PLN).

Zgodnie z kontraktem i zgodnie z indyjskim prawem pracy powinnam pracować 9 godzin dziennie przez 6 dni w tygodniu. W rzeczywistości pracuję między od 10 do 15 godzin dziennie. Dojazd do pracy zajmuje mi 45 minut na rowerze.

Pomimo że Gina jest raczej zadowolona ze swojej pracy, uważa, że kwestia poszanowania praw pracowniczych pozostawia wiele do życzenia. **Nasze prawa nie są respektowane. Nie otrzymujemy wynagrodzenia za nadgodziny. Wszyscy pracownicy mają dość tej sytuacji, jednak nikt nie ma odwagi powiedzieć tego głośno ze strachu przed utratą pracy.**

Innym problem, z którym musi sobie radzić Gina są przepisy dotyczące stroju pracowniczek hotelu. **Musimy nosić króciutkie spódnice i buty na szpilkach. Czasami w hotelu jest bardzo zimno, więc proszę o pozwolenie na zarzucenie szalu czy swetra, ale nie dostaję zgody. Z tego powodu pogorszyło się moje zdrowie, mam ostatnio kłopoty z układem oddechowym. Zamierzam zrezygnować z tej pracy jak tylko znajdę coś lepszego. Gdyby chociaż pracownicy potrafili się zjednoczyć przeciwko kierownictwu... ale nic takiego się nie dzieje.**

Zember (wł. Mu Lo) pochodzi z Birmy, ale mieszkała w północnej Tajlandii wraz z innymi uchodźcami¹². Należy do grupy etnicznej Karenów, znanej na świecie z powodu charakterystycznych, metalowych obręczy, które kobiety noszą na szyjach, przedramionach i łydkach.

W wiosce żyje około 50 rodzin. Nie mamy elektryczności, kanalizacji ani telefonów. Nie możemy polepszyć naszej sytuacji, ponieważ nie mamy pieniędzy i jesteśmy uchodźcami, a zatem nie możemy kupić ziemi ani pracować. Turycy myślą, że jesteśmy prymitywnym ludem. Przewodnicy mówią, że turyści nie chcą oglądać porządných dróg, czystych wiosek czy czeqokolwiek nowoczesnego, a zatem musimy tak żyć, aby podobać się turystom.

Sytuacja ekonomiczna Karenów jest bardzo ciężka. Jedywym źródłem przychodu są państwowe zapomogi oraz niewielkie zarobki pochodzące ze sprzedaży rękodzieła.

Kobiety z wioski mogą tkąć i sprzedawać swoje wyroby. Zrobienie szalu zajmowało mi cały dzień – jest to ciężka praca przy której bolą plecy i ramiona. Za jeden szal otrzymywałam 30-40 bahtów (4 PLN), ale w ciągu miesiąca udawało mi się sprzedać zaledwie dwa szale. Kobiety noszące obręcze otrzymywały miesięcznie 1500 bahtów (ok. 160 PLN), ale jak nie było turystów, pieniądze też nie były wypłacane. Miałam wrażenie, że jestem własnością ludzi, którzy przyprawdzają turystów. Kiedy powiedziałam znajomym z zagranicy, że chcę żyć normalnie i pracować w biurze, byli zdumieni. Ale ja już mam dość uśmiechania się do turystów.

W 2007 r. Zember postanowiła zdjąć ciężkie obręcze i rozpocząć życie z dala od turystycznego „ludzkiego ZOO”, jak niektórzy określają wioski Karenów. Po jakimś czasie udało jej się wyemigrować do Nowej Zelandii.

¹² Obecnie Zember mieszka w Nowej Zelandii, gdzie otrzymała status uchodźczyny. Tutaj przywołuje się historię z jej pobytu w Tajlandii w wiosce, która stanowi turystyczną atrakcję.



SOLIDARNOŚĆ MIĘDZYNARODOWA W DZIAŁANIU

Współpraca związków zawodowych i organizacji pozarządowych
na rzecz poprawy warunków zatrudnienia

Telewizory LG – zagraniczne echo protestów wyzyskiwanych polskich pracowników

Specjalne Strefy Ekonomiczne (SSE) istnieją w Polsce od 1995 r. Zostały założone, aby zachęcić zagranicznych inwestorów do lokowania produkcji w Polsce. Zgodnie z deklaracją Ministerstwa Gospodarki „przedsiębiorcy lokujący swe inwestycje na terenie SSE mogą korzystać z pomocy publicznej udzielanej w formie zwolnień z podatku dochodowego, z tytułu: kosztów nowej inwestycji lub tworzenia nowych miejsc pracy”. W Polsce istnieje obecnie 14 SSE.

Fabryka **Chung Hong Electronics**, należąca do chińskiego przedsiębiorstwa o tej samej nazwie, mieści się w podstrefie Wrocław – Kobierzyce (ok. 20 km od Wrocławia). Powstają w niej płyty główne do telewizorów marki **LG**. Wobec pogarszających się warunków zatrudnienia (coraz krótsze kontrakty, brak waloryzacji stawek, likwidacja funduszu świadczeń socjalnych i dodatków stażowych, pensje w wysokości 1500 PLN brutto) na terenie zakładu utworzono w 2012 r. komisję zakładową związku zawodowego Inicjatywa Pracownicza (IP). Przystąpiło do niego ok. 50% zatrudnionych. Po tym jak dyscyplinarnie zwolniono wice-przewodniczącego komisji zakładowej, który organizował referendum strajkowe, wybuchł strajk. Związkowcy i związkowcy z IP domagali się przywrócenia zwolnionego pracownika. W opinii pracodawcy strajk nie był legalny, choć w referendum strajkowym, które odbyło się wcześniej wzięło udział ponad 50% załogi, a strajk poparło ok. 90% głosujących. Po trwającym dwa

tygodnie strajku pracę straciło łącznie 26 osób. Do dziś trwają rozprawy sądowe pomiędzy zwolnionymi a pracodawcą.

Strajkowi w Chung Hong towarzyszyły liczne akty międzynarodowej solidarności pracowniczek. Już na pierwszej pikiecie przed zakładem pracy (który, dodajmy, położony jest „w polu”, z dala od skupisk ludzkich) przemówienia wygłosili przedstawiciele amerykańskiego związku Industrial Workers of the World oraz niemieckiego anarcho-syndykalistycznego związku Freie Arbeiterinnen- und Arbeiter-Union (FAU). Swoje wsparcie wyrazili także przedstawiciele francuskich i hiszpańskich związków zawodowych, zrzeszonych w Czarno-Czerwonej Koordynacji¹³. Z kolei na Ukrainie odbyła się oddolna solidarnościowa pikietka przed sklepem LG. W Paryżu rozdawano ulotki na temat strajku i informowano tamtejszych pracowników LG o sytuacji w Polskiej fabryce. W Berlinie członkowie i członkinie FAU zorganizowali akcję ulotkową na temat nadużyć w Chung Hong przed budynkiem największych targów elektroniki w Niemczech. List protestacyjny do zarządu Chung Hong wystosowała też monitorująca łamanie praw pracowniczych organizacja SACOM (Students and Scholars against Corporate Misbehaviour) z Hong Kongu. Informacje o proteście w Chung Hong zostały przetłumaczone na wiele języków: chiński, francuski, japoński, koreański, niemiecki i ukraiński.

Oprócz bardzo istotnego, symbolicznego wsparcia dla strajkujących z Chung Hong, akcje solidarnościowe przyniosły też wymierne, materialne korzyści. Osoby z zagranicy hojnie zasiłkiły fundusz strajkowy dla zwolnionych dyscyplinarnie osób, którym, z uwagi na typ wypowiedzenia, nie przysługiwały zasiłki dla bezrobotnych. Przedstawicielka Inicjatywy Pracowniczej, blisko zaangażowana w protest, podsumowuje:

Dla strajkujących te wyrazy solidarności były bardzo ważne. Strajkując „na pustyni” mieli wrażenie, że są sami, zatem te wyrazy poparcia miały dla nich emocjonalne znaczenie. Jestem przekonana, że nawet jeśli solidarność międzynarodowa bezpośrednio nie wpływa na sytuację strajkujących, to buduje globalne sieci wsparcia i oporu, bez których nie da się podważyć logiki zysku i wyzysku w globalnym systemie gospodarczym. I dodaje: ważne jest też wspieranie konkretnych przykładów, budowanie sieci, pokazywanie pracownikom tej samej firmy, że gdzieś indziej panują podobne warunki wyzysku.

¹³ Międzynarodowa sieć zrzeszająca alternatywne, niehierarchiczne związki zawodowe wywodzące się z tradycji anarcho-syndykalistycznej.

Mobilizacja miliona konsumentów po zawaleniu się fabryk odzieżowych w Bangladeszu

16 maja 2013 r. doszło do przełomowego wydarzenia. Ponad 50 globalnych marek odzieżowych zobowiązało się do natychmiastowego podpisania oraz wdrożenia porozumienia dot. ochrony przeciwpożarowej i bezpieczeństwa budynków w Bangladeszu. Porozumienie, które obejmuje już ponad 1000 fabryk odzieżowych, zostało opracowane przez przedstawicieli międzynarodowych i lokalnych związków zawodowych oraz organizacji pozarządowych (m.in. Clean Clothes Campaign), zaś Międzynarodowa Organizacja Pracy ma swojego reprezentanta w Komitecie Wykonawczym. W ciągu niecałych trzech tygodni od dnia, w którym zawaleniu uległ budynek Rana Plaza, zabierając życie ponad 1130 osobom, milion obywateli i obywaterek z całego świata wyraziło swój radykalny sprzeciw wobec skrajnie niebezpiecznych warunków, w jakich powstają ubrania największych światowych marek. Petycję adresowaną do odzieżowych gigantów udostępniły organizacje takie jak: Clean Clothes Campaign, Światowe Związki Zawodowe IndustriALL i UNI, United Students Against Sweatshops (USAS), War on Want, People and Planet, SumOfUs, Change czy Avaaz. Tragedia w Rana Plaza to największa na świecie katastrofa w historii przemysłu odzieżowego, jednak poprzedziła ją seria pożarów i drobniejszych katastrof budowlanych. Od 2005 r. w fabrykach odzieżowych w Bangladeszu zginęło łącznie ponad 1700 osób.

Oprócz składania podpisów, aktywiści z całego świata zorganizowali w geście solidarności z ofiarami tragedii serię happeningów i akcji ulicznych mających przekonać popularne marki do zagwarantowania bezpieczeństwa w fabrykach oraz do wypłaty odszkodowań poszkodowanym i rodzinom zmarłych. Akcje solidarnościowe przybrały różne formy: od symbolicznych pogrzebów, przez pikety, ustawianie zniczy przed sklepami marek produkujących w Bangladeszu, po pokojowe manifestacje. O ile jednak bardzo wiele marek zgodziło się podpisać porozumienie, o tyle do wypłaty odszkodowań zobowiązało się zaledwie pięć, w tym irlandzki Primark. Tymczasem odszkodowania te są kluczowe z punktu widzenia poszkodowanych: wiele kobiet zatrudnionych w fabrykach doznało nieodwracalnych szkód. Straciły ręce, nogi, mają złamane kręgosłupy. Część z nich nie będzie w stanie podjąć pracy w przyszłości.

Tragedia z Rana Plaza odbiła się też głośnym echem w Polsce, a to dlatego, że na zgłiszczach fabryk znaleziono metki polskiej marki Cropp. Koncern LPP, właściciel marek **Cropp**, **Reserved**, **House**, **Mohito** i **Sinsay**, jest największą firmą odzieżową w Polsce, a ubrania

sprzedaje w 12 krajach Europy Środkowo-Wschodniej. Akcje spółki notują rekordowe stawki na warszawskiej giełdzie. Powielając schemat działania gigantów przemysłu odzieżowego LPP lokuje produkcję w krajach azjatyckich, głównie w Chinach i Bangladeszu. Jednak w przeciwieństwie do zachodnich konkurentów nie podejmuje widocznych działań na rzecz społecznej odpowiedzialności za warunki pracy w swoich łańcuchach dostaw. W dniu otrzymania wiadomości o uwikłaniu marki Cropp w bangladeską tragedię Kampania Clean Clothes Polska, w skład której wchodzi Polska Zielona Sieć, Koalicja Karat oraz Polska Akcja Humanitarna, przystąpiła do działania. Pilny apel do prezesa LPP wzywający go do podpisania porozumienia i wypłacenia odszkodowań wysłało ponad 2 tys. osób. Jednak w chwili tworzenia niniejszej publikacji koncern LPP nie zdecydował się na żadne kroki zmierzające do poprawy sytuacji pracowników z Bangladeszu. A w kraju tym powstaje aż 1/5 produkowanej przezeń odzieży.

Jakie są podstawowe obowiązki wynikające z porozumienia?

Niezależne kontrole bezpieczeństwa w fabrykach przeprowadzane przez wyszkolonych specjalistów, publikowanie raportów z tych kontroli, obowiązkowe naprawy i renowacje finansowane przez marki zlecające produkcję w fabrykach lub przez właścicieli fabryk, jednak z zastrzeżeniem, że pieniądze przeznaczone na naprawę fabryki nie mogą powodować pogorszenia się warunków zatrudnienia czy cięć w innych kluczowych obszarach funkcjonowania fabryki. Zagwarantowany ma być także udział związków zawodowych i pracowników we wdrażaniu założeń porozumienia. Porozumienie obowiązuje przez 5 lat.

Wybrane marki które podpisały porozumienie¹⁴:

Abercrombie & Fitch	H&M	Next
Auchan	Inditex (Zara, Bershka)	Primark
Benetton	Kik	Puma
Bonmarché	Lidl	PVH (Tommy Hilfiger, Calvin Klein)
C&A	Loblaw	St Olivier
Camaieu	Mango	Sainsbury
Carrefour	Marks&Spencer	Tchibo
El Corte Ingles	Metro	Tesco
Esprit	Mothercare	
G-star	New Look	

¹⁴ Lista zawiera wybrane marki, które podpisały porozumienie do dnia 30.06.2013. Pełna lista marek, które podpisały porozumienie znajduje się na: www.cleanclothes.org/news/2013/05/14/more-brands-commit-to-the-accord-on-fire-building-safety-in-bangladesh



Wybrane firmy, które wciąż odmawiają podpisania porozumienia¹⁵:

LPP (Cropp, Reserved, House, Mohito, Sinsay)

Wal-Mart

GAP (Banana Republic, Old Navy)

The North Face

Foot Locker

Play Fair – międzynarodowa koalicja na rzecz poprawy warunków pracy w branży art. sportowych

Spektakularne wydarzenia sportowe to świetna okazja, aby przypomnieć światu o problemach ludzi, którzy dostarczają nam kolorowe maskotki, chorągiewki, piłki, koszulki i inne promocyjne gadżety, bez których nie obejdą się już współczesne olimpiady czy mistrzostwa piłki nożnej. Szeregowi pracownicy z branży nie dość, że nie odczuwają pozytywnych skutków wzrostu produkcji, to na dodatek zmuszani są do pracy ponad siły, aby sprostać wyśrubowanym zamówieniom. Godziny spędzone w pracy wynoszą nieraz równowartość dwóch etatów, zaś pensje ledwo starczą na życie. Dlatego w 2003 r. powołano do życia międzynarodową koalicję Play Fair, której celem jest zaprzestanie wyzysku ludzi wytwarzających kolorowe dodatki do wielkich wydarzeń sportowych. Ufundowały ją: Międzynarodowa Konfederacja Związków Zawodowych (ITUC), Międzynarodowa Federacja Pracowników Sektorów Tekstylnego, Odzieżowego i Skórzanego (ITGLWF) oraz Clean Clothes Campaign. Wsparło ją 168 organizacji pozarządowych z całego świata oraz związki zawodowe z 35 krajów.

Począwszy od 2003 r. Kampania Play Fair wywiera naciski na Międzynarodowy Komitet Olimpijski (MKOl), aby ten podjął konkretne kroki w celu przestrzegania praw człowieka nie tylko podczas Igrzysk, ale także podczas produkcji towarów związanych z Olimpiadą.

¹⁵ Dane z dnia 20.06.2013.

Niestety MKOl w większości zignorował żądania i sugestie Kampanii. W 2012 r. ukazał się raport Kampanii Play Fair obrazujący warunki pracy w azjatyckich fabrykach takich marek jak adidas, New Balance, The North Face, Columbia Sportswear Company, Next, Nike czy Speedo. Do najważniejszych naruszeń, o których wspominali pracownicy udzielający wywiadów należały: wynagrodzenia sytuujące się na granicy ubóstwa, przymusowe nadgodziny, delegalizacja związków zawodowych, fatalna wentylacja w fabrykach etc.

Londyn, gospodarz Igrzysk Olimpijskich w 2012 r., jako pierwszy zadeklarował, że kwestia zrównoważonego rozwoju zajmie istotne miejsce w organizacji Olimpiady. Londyński Komitet Organizacyjny Igrzysk Olimpijskich oraz Igrzysk dla Niepełnosprawnych (LOCOG) podpisał przetomową umowę z Kampanią Play Fair 2012, celem podjęcia dalszych kroków zmierzających do ochrony praw pracowniczych na terenie Chin oraz Wielkiej Brytanii. LOCOG zgodził się publicznie ujawnić lokalizacje fabryk 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 oraz przeprowadzić pilotażowe szkolenia z prawa pracy. LOCOG podjął też współpracę z Play Fair 2012, której efektem ma być wyciągnięcie lekcji z igrzysk w Londynie i na tej bazie, z igrzysk na igrzyska, rozwijanie działalności na rzecz ochrony praw pracowniczych.

Nie obyło się jednak bez wpadek. Kampania Play Fair wniosła skargę na organizatorów Igrzysk w Londynie zarzucając im złamanie zasad wynikających z wdrożonego Kodu Zrównoważonych Dostaw. Sarah Burrow, sekretarza generalna Międzynarodowej Konfederacji Związków Zawodowych nie ma wątpliwości, że: **Międzynarodowy Komitet Olimpijski musi wziąć większą odpowiedzialność i zagwarantować, że wszyscy pracownicy produkujący gadżety powiązane z różnymi imprezami sportowymi pracują w godnych warunkach, z zachowaniem międzynarodowych standardów pracy.**

Kampania Play Fair ma też na koncie ważne sukcesy. 17 sierpnia 2012 r. trzy marki produkujące odzież i akcesoria sportowe (adidas, Brooks Running oraz New Balance) podpisały na Filipinach Porozumienie dot. Współpracy w zakresie promowania wolności zrzeszania się oraz wdrażania kompletnej listy standardów pracy w branży art. sportowych. Porozumienie zostało też podpisane przez organizacje zrzeszone w ramach Kampanii Play Fair. Obecnie Play Fair nadzoruje przygotowania do Igrzysk Olimpijskich, które odbędą się w 2016 r. w Brazylii.



A co Ty możesz zrobić na rzecz globalnej poprawy warunków pracy?

1. Podpisuj apele oraz petycje skierowane do wielkich firm żądając od nich poprawy warunków pracy w swoich łańcuchach dostaw. Wybrane strony z petycjami:
 - www.ekonsument.pl
 - www.avaaz.org/pl
 - www.change.org
 - www.sumofus.org
2. Bierz udział w pikietach, happeningach, demonstracjach i solidaryzuj się z wyzyskiwanymi pracownikami.
3. Jeśli posiadasz umowę o pracę zapisz się do związku zawodowego, organizuj akcje solidarnościowe z innymi związkowcami.
4. Prowadź akcje informacyjne dot. warunków pracy osób zatrudnionych przy wytwarzaniu popularnych artykułów konsumpcyjnych wśród rodziny, znajomych, kolegów/koleżanek z pracy, w szkole, na uczelni. Ze strony www.ekonsument.pl możesz pobrać ulotki, materiały edukacyjne, poradniki dla konsumentów i inne materiały.
5. Wybieraj produkty oznaczone znakami Sprawiedliwego Handlu (np. Fairtrade). Zasugeruj właścicielom ulubionej kawiarni, aby przestawili się na sprawiedliwą kawę, kakao i herbatę.
6. Kupuj odpowiedzialnie! – sprawdzaj gdzie i w jakich warunkach powstały nabywane przez Ciebie produkty. Odwiedź stronę Dobrych Zakupów (www.dobrezakupy.ekonsument.pl) i zobacz, które marki produkują odpowiedzialnie.
7. Zostań aktywist(k)ą działającym na rzecz poprawy warunków zatrudnienia.
Napisz: info@zielonasiec.pl

Ważne strony internetowe

www.ekonsument.pl

Strona kampanii „Kupuj odpowiedzialnie” Polskiej Zielonej Sieci. Ze strony można pobrać poradniki dla konsumentów i aktywistów, dowiedzieć się jak kupować z poszanowaniem praw pracowniczych, przeczytać doniesienia na temat przewinień globalnych koncernów.

www.cleanclothes.pl

Kampania Clean Clothes Polska jest nieformalną koalicją organizacji działających na rzecz poprawy warunków pracy w globalnym przemyśle odzieżowym. W skład Kampanii wchodzi obecnie takie organizacje jak: Koalicja KARAT, Polska Akcja Humanitarna i Polska Zielona Sieć. Clean Clothes Polska jest członkiem międzynarodowej kampanii Clean Clothes Campaign (www.cleanclothes.org).

www.fairtrade.org.pl

Strona Koalicji Sprawiedliwego Handlu zawierająca informacje na temat tego rodzaju wymiany handlowej, a także listę sklepów i lokali z produktami Fair Trade.

www.undp.org.pl

Polska strona Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju.

www.ituc-csi.org

Strona Międzynarodowej Konfederacji Związków Zawodowych. Zawiera bieżące informacje z całego świata, statystyki łamania praw pracowniczych i wiele innych.

www.mop.pl

Polska strona Międzynarodowej Organizacji Pracy. Znajdziesz tam przetłumaczone wszystkie Konwencje MOP.

www.ilo.org

International Labour Organization. Anglojęzyczna strona Międzynarodowej Organizacji Pracy. Bardzo obszerna, na bieżąco aktualizowana.

www.opzz.org.pl

Strona Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych. OPZZ jest członkiem międzynarodowych struktur związkowych takich jak ITUC oraz ETUC.

www.ozzip.pl

Strona Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Inicjatywa Pracownicza. Związek zaprasza także osoby niepracujące na etacie.

www.asiafloorwage.org

Strona Asia Floor Wage Alliance, azjatyckiej organizacji, która działa na rzecz wdrożenia godziwej płacy w krajach azjatyckich, w przemyśle odzieżowym.

MATERIAŁY ŹRÓDŁOWE

Wstęp

Luzi, Jacques. 1996. [Mondialisation de la misère](#) (editorial) [online], Agone Numéro 16, s. 10. Dostęp: www.athetes.org/lyber_pdf/lyber_377.pdf [17.06.2013]

Wallerstein, Immanuel. 2013. [Koniec uciekających fabryk](#) [online], Dziennik Opinii, 30.04.2013. Dostęp: www.krytykapolityczna.pl/artykuly/ekonomia/20130430/wallerstein-koniec-uciekajacych-fabryk [17.06.2013]

[Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2011 roku](#) [online]. Dostęp: www.pip.gov.pl/html/pl/sprawozd/11/sprawozdanie_2011.pdf [17.06.2013]

[Wytyczne ONZ ds. biznesu i praw człowieka](#) po angielsku: www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf. Robocze, skrócone tłumaczenie na język polski: prawaczlowiekaibiznes.allerhand.pl/wp-content/uploads/2013/01/Wytyczne_ONZ_dot_BiPr.Cz%C5%82-czesciowe.pdf [17.06.2013]

[Komunikat Komisji Europejskiej dot. CSR](#) w języku polskim: eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:PL:PDF [17.06.2013]

Więcej na temat Agendy na rzecz Godnej Pracy: www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--en/index.htm (jęz. angielski) [17.06.2013]

[Deklaracja Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca sprawiedliwości społecznej na rzecz uczciwej globalizacji](#) w języku polskim: www.mop.pl/html/miedzynarodowe_standardy/deklaracja_sprawiedliwosc_spoleczna.html [17.06.2013]

[The Millenium Declaration, the MDGs and the ILO's Decent Work Agenda](#) [online], International Labour Office. Dostęp: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/publication/wcms_201786.pdf [18.06.2013]

Supermarkety

Sylwetki pracowników supermarketów pochodzą z badań terenowych przeprowadzonych w ramach projektu „Decent Work – Decent Life” przez Santiago Bordotti (Argentyna), Students and Scholars against Corporate Misbehaviour (Hong Kong), Gender Centru Uniwersytetu Mołdawskiego (Mołdawia)

[Nie ufamy super i hipermarketom. Wizerunek sieci handlowych](#) [online]. 2010. On Board PR Ecco Network. Dostęp: www.onboard.pl/data/file/raport_sieci_wizerunek%2B1%29.pdf [10.06.2013]

[Nielsen: połowę codziennych zakupów robimy w super- i hipermarketach](#) [online]. 2012. Dostęp: biznes.pl/magazyny/handel/nielsen-polowe-codziennych-zakupow-robimy-w-super-,5173775,magazyn-detal.html [10.06.2013]

Hearson, Martin. 2007. [Nabijanie Kasy. Gigantyczni detaliści, praktyki zamówień i warunki pracy w przemyśle odzieżowym](#) [online], tłum. Agnieszka Sobolewska, Warszawa: Koalicja Karat, s. 60. Dostęp: www.cleanclothes.pl/wp-content/uploads/2009/11/RaportNabijanie.pdf [10.06.2013]

[Annual Survey of violation of trade union rights. India 2012](#). ITUC. Dostęp: survey.ituc-csi.org/India.html?edition=336&lang=en#tabs-2 [10.06.2013]

Owoce tropikalne

Wstęp do podręcznika o owocach tropikalnych został napisany na podstawie materiałów kampanii Make Fruit Fair [www.sprawiedliweowoce.eco.pl] oraz inicjatywy Bananalink [www.banalink.org.uk]

Sylwetka Marii Duran pochodzi ze strony inicjatywy Bananalink. 2010. Dostęp: www.banalink.org.uk/workers-testimony-4 [10.06.2013]

Sylwetka Alana Socoli pochodzi ze strony inicjatywy Bananalink. 2010. Wywiad przeprowadziła Barbora Mrazkova z organizacji Na Zemi. Dostęp: www.banalink.org.uk/alan-rafael-garcia-socola [10.06.2013]

Ramka na temat Sprawiedliwego Handlu napisana została na podstawie materiałów Koalicji Sprawiedliwego Handlu (www.fairtrade.org.pl/sprawiedliwy_handel), Kampanii Make Fruit Fair (www.sprawiedliweowoce.eco.pl/rozwiwania/sprawiedliwy-handel-fair-trade) oraz Kampanii „Kupuj odpowiedzialnie” Polskiej Zielonej Sieci (www.ekonsument.pl/a436_fair_trade_vs_fairtrade.html) [17.06.2013]

Wywiad z Luísem Fernando został przeprowadzony przez Andrzeja Żwawę podczas wizyty studyjnej na kostarykańskich plantacjach ananasów i bananów w ramach Kampanii Make Fruit Fair w roku 2011

Herbata

Sustainability issues in the tea sector [online]. 2008. Van der Wal Sanne (red.), Amsterdam: SOMO. Dostęp: www.somo.nl/publications-en/Publication_2548 [07.06.2013]

Statystyki dot. produkcji herbaty: **Statistical Yearbook 2010** [online]. FAO. Dostęp: www.fao.org/docrep/015/am081m/PDF/am081m00b.pdf [10.06.2013]

Sylwetka Agnes Onyango pochodzi z: **Real stories: in their own words** [online]. Traidcraft. Dostęp: www.traidcraft.co.uk/get_involved/campaign/real_stories/agnes_onyango [10.06.2013]

Wywiad z Sellakumari Sinnappā (imię i nazwisko zmienione) został przeprowadzony przez Andrzeja Żwawę, niedaleko Haputale, Sri Lanka 2012

Ubrania

Globalization and the Least Developed Countries [online]. 2007. Conference Background Paper of United Nations Ministerial Conference of the Least Developed Count , s. 8. Dostęp: www.unohrls.org/UserFiles/File/LDC%20Documents/Background%20paper.pdf [10.06.2013]

Liberalizacja handlu a ubóstwo pracowników sektora odzieżowego (niem.). Dostęp: www.evb.ch/p25003575.html [10.06.2013]

Merk, Jeroen. 2009. **Stitching a Decent Wage across Borders: the Asia Floor Wage Proposal** [online]. New Delhi: Asia Floor Wage Alliance, s. 14. Dostęp: www.cleanclothes.org/resources/publications/afw.pdf/at_download/file [10.06.2013]

Sylwetka Oum Chan Sreyneth pochodzi ze strony: **Témoignages de travailleurs** [online]. 2012. Éthique sur l'étiquette, Dostęp: www.ethique-sur-etiquette.org/IMG/pdf/temoignages_travailleurs_cambodge-3.pdf [10.03.2013]

Sylwetka Kanchan Kumari pochodzi z badań terenowych przeprowadzonych w ramach projektu „Decent Work–Decent Life” przez Society for Labour and Development (Indie)

Made in Europe. Swiss, Austrian and German workwear suppliers profit from Macedonian workers' poverty and fear [online]. 2012. Christa Luginbuhl, Bettina Musiolek (red.), Setem. Dostęp: www.ostwind-institut.de/recherchen/madeineurope_engl.pdf [10.06.2013]

Sylwetka Slavicy Jovanovej pochodzi z badań terenowych przeprowadzonych w ramach projektu „Decent Work–Decent Life” przez Katerinę Milenkową (Macedonia)

Bezrobocie w Macedonii (ang.): **Macedonia Unemployment Rate** [online]. Dostęp: www.tradingeconomics.com/macedonia/unemployment-rate [10.06.2013]

Elektronika

Overeem, Pauline. 2012. **Workers' rights in the global electronic sector** [online]. Amsterdam: SOMO, s. 14, 15, 27, Dostęp: goodelectronics.org/publications-en/Publication_3892/at_download/fullfile [22.05.2013]

Sylwetki Marii i Lupe pochodzą z: **The crisis that never went away** [online]. 2011. Mexico: Centro de Reflexión y Acción Laboral , s. 26, 27, Dostęp: www.fomento.org.mx/novedades/Informe2011-ingles.pdf [10.06.2013]

Ramka o prekariacie została opracowana na podstawie tekstu Jana Sowy [Co to jest prekariat?](#) [online], który został opublikowany w ramach cyklu [Edufactory](#) [online]. Sam tekst to skrócona wersja pojawiającego się w: [Prekariat – globalny proletariat w epoce pracy niematerialnej](#) [w:] J. Sokołowska (red.), [Robotnicy opuszczają miejsca pracy](#), Łódź 2010. [online]. Dostęp: ha.art.pl/prezentacje/39-edufactory/1655-jan-sowa--co-to-jest-prekariat.html [27.06.2013]

Sylwetka Liu Xing (imię i nazwisko zmienione) pochodzi z wywiadu przeprowadzonego przez organizację Students and Scholars against Corporate Misbehaviour (Hong Kong) z Hong Kongu, 24 lutego 2013 r. Dostęp: www.youtube.com/watch?v=Ihf0tgtXd8c [10.06.2013]

Drewno i papier

Dane dotyczące powierzchni plantacji drzewnych w poszczególnych krajach pochodzą z: Overbeek W, Kroeger M, Gerber J-F. 2012. [An overview of industrial tree plantations in the global South. Conflicts, trends and resistance struggles](#) [online]. EJOLT Report no3, s. 16. Dostęp: www.ejolt.org/wordpress/wp-content/uploads/2012/06/EJOLT-Report-3-low1.pdf [10.06.2013]

Wypowiedź Joela (imię zmienione) pochodzi z: Carrere, Ricardo. 2007. [Working conditions and health impacts of industrial tree monocultures](#) [online], World Rainforest Movement, s.23 Dostęp: www.wrm.org.uy/plantations/Working_conditions_and_health.pdf [10.06.2013]

Wypowiedź Gabrielli (imię zmienione) pochodzi z: Overbeek W, Kroeger M, Gerber J-F. 2012. [An overview of industrial tree plantations in the global South. Conflicts, trends and resistance struggles](#) [online]. EJOLT Report no3, s. 30, 39, 52, 54. Dostęp: www.ejolt.org/wordpress/wp-content/uploads/2012/06/EJOLT-Report-3-low1.pdf [10.06.2013]

Wypowiedź Wera Kwaray pochodzi z: Lang, Chris. 2006. [So, Mr. Liedeker, is Aracruz controversial?](#) [online], World Rainforest Movement. Dostęp: www.wrm.org.uy/bulletin/106/SA.html#Brazil [10.06.2013]

Sylwetka Borianny Georgievych pochodzi z badań terenowych przeprowadzonych w ramach projektu „Decent Work-Decent Life” przez Balkan Institute for Labour and Social Policy (BILSP) oraz CL Podkrepa (Bułgaria)

Zabawki

Fakty dot. branży zabawkarskiej: [China's toy exporters face grim reality](#) [online]. Dostęp: www.china.org.cn/business/2013-02/04/content_27883879.htm [10.06.2013]

Fakty dot. branży zabawkarskiej: [Toy industry in China](#) [online]. Dostęp: www.factsanddetails.com/china.php?itemid=358 [10.06.2013]

Fakty dot. branży zabawkarskiej: Chamberlain, Gethin. 2011. [Revealed: true cost of the Christmas toys we buy from China's factories](#) [online]. The Guardian, 04.12.2011. Dostęp: www.guardian.co.uk/world/2011/dec/04/chinese-toy-factories-christmas-disney [10.06.2013]

Stawki godziwej płacy dla Chin: [Latest Asia Floor Wage figure in Local Country Currencies](#) [online], Asia Floor Wage Alliance. Dostęp: www.asiafloorwage.org/Resource-Reports.html [10.06.2013]

[China Minimum Wages w.e.f June 1, 2013](#) [online]. Dostęp: www.wageindicator.org/main/minimum-wages/china-custom [10.06.2013]

Sylwetka Zhang Bina pochodzi z badań terenowych przeprowadzonych w ramach projektu „Decent Work-Decent Life” przez organizację Students and Scholars against Corporate Misbehaviour (Hong Kong)

Wypowiedzi Wang Fengping i Ma Hui (imiona i nazwiska zmienione) pochodzą z: Chamberlain, Gethin. 2011. [Revealed: true cost of the Christmas toys we buy from China's factories](#) [online]. The Guardian, 04.12.2011. Dostęp: www.guardian.co.uk/world/2011/dec/04/chinese-toy-factories-christmas-disney [10.06.2013]

Turystyka

Fakty dot. branży turystycznej: [Tourism and Poverty Alleviation](#) [online]. 2010. United Nations World Tourism Organization. Dostęp: step.unwto.org/en/content/tourism-and-poverty-alleviation-1 [10.06.2013]

Fakty dot. branży turystycznej: [Destination wetlands: supporting sustainable tourism](#). 2012. Secretariat of the Ramsar Convention on Wetlands, Gland, Switzerland, & World Tourism Organization (UNWTO), Madrid, Spain, s.36. Dostęp: dtxqt4w60xqpw.cloudfront.net/sites/all/files/pdf/ramsar_unw-to_tourism_en.pdf [29.05.2013]

Fakty dot. branży turystycznej: [Global Report on Women and Tourism 2010](#) [online]. World Tourism Organization (UNWTO) and the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women), s. 44. Dostęp: www.e-unwto.org/content/j133q0/fulltext.pdf [10.06.2013]

Sylwetka Giny Xavier (imię i nazwisko zmienione) pochodzi z badań terenowych przeprowadzonych w ramach projektu „Decent Work-Decent Life” przez Society for Labour and Development (Indie)

Sylwetka Zember pochodzi ze strony internetowej Huay Pu Keng Website. Dostęp: www.huaypukeng.com/mulo_print.htm [10.06.2013]

Akcje solidarnościowe

Informacje dot. Specjalnych Stref Ekonomicznych pochodzą ze strony Ministerstwa Gospodarki. Dostęp: www.mg.gov.pl/Wspieranie+przedsiebiorczosci/Wsparcie+finansowe+i+inwestycje/Specjalne+strefy+ekonomiczne [30.05.2013]

Szczegółowe dane na temat protestu w Chung Hong: Kalendarium protestu w Chung Hong. [Biuletyn Środowisk Pracowniczych nr 35](#), październik 2012, s. 3-4

Szczegółowe informacje na temat porozumienia dot. ochrony przeciwpożarowej i bezpieczeństwa budynków w Bangladeszu: www.cleanclothes.org/issues/faq-safety-accord [02.07.2013]

Zajczenko, Zuzanna. 2012. [Kto zagra fair podczas olimpiady w Londynie?](#) [online]. Ekonsument.pl. Dostęp: www.ekonsument.pl/a66610_kto_zagra_fair_podczas_olimpiady_w_londynie.html [30.05.2013]

Raport dot. warunków pracy w Specjalnych Strefach Ekonomicznych na Filipinach: [Improving Working Conditions in Philippines EPZs](#) [online]. International Trade Union Confederation. Dostęp: www.ituc-csi.org/improving-working-conditions-in.html [11.06.2013]

Skan memorandum podpisanego przez firmy z branży sportowej znajduje się na stronie Międzynarodowej Konfederacji Związków Zawodowych. Dostęp: www.ituc-csi.org/IMG/pdf/moccebuphils.pdf [11.06.2013]

Informacje na temat współpracy związków z Carrefoura zostały przekazane przez rumuński związek zawodowy CartelALFA, na potrzeby projektu „Decent Work-Decent Life”

PARTNERZY PROJEKTU GODNA PRACA – GODNE ŻYCIE!



Głos konsumentów i konsumentek ma coraz większe znaczenie dla zależnych od ich zakupowych decyzji korporacji. Nasze codzienne wybory konsumenckie to nie tylko przejaw gustów i upodobań, ale także silna polityczna deklaracja. Petycje i pilne apele dot. poprawy warunków pracy, podpisywane przez tysiące osób z całego świata, wielokrotnie już zmusiły korporacje do zmiany działania lub naprawy wyrządzonych szkód. W niniejszej publikacji znajduje się kilka przykładów międzynarodowych działań solidarnościowych, które udowadniają, że wspólna praca na rzecz poprawy warunków pracy i życia ludzi z całego świata ma głęboki sens.

[fragment wstępu]



Projekt „Godne Życie-Godna Praca” ma na celu wzmocnienie solidarności pomiędzy pracownikami i pracownicami z globalnej Północy i globalnego Południa, zacieśnianie współpracy pomiędzy organizacjami pozarządowymi a związkami zawodowymi oraz rozpowszechnianie postulatów Agendy Godnej Pracy ONZ. Projekt opiera się na założeniu, że godna praca dla wszystkich to jedyne skuteczne narzędzie wychodzenia z ubóstwa. Projekt jest wspólnym przedsięwzięciem organizacji pozarządowych i związków zawodowych z Austrii, Brazylii, Bułgarii, Litwy, Rumunii i Polski.

W Polsce projekt jest realizowany przez Polską Zieloną Sieć w ramach kampanii „Kupuj odpowiedzialnie” oraz przez Radę OPZZ Województwa Małopolskiego. Kampania „Kupuj odpowiedzialnie” konsekwentnie i na różne sposoby poddaje refleksji nawyki konsumenckie polskiego społeczeństwa, pokazując kto i w jakich warunkach wytwarza produkty, które na co dzień kupujemy.

Polska Zielona Sieć
ul. Sławkowska 12, 31-014 Kraków

tel./fax: +48 12 431 28 08
e-mail: info@zielonasiec.pl

www.ekonsument.pl
www.zielonasiec.pl

Rada OPZZ Woj. Małopolskiego
Al. Słowackiego 48, 30-018 Kraków

tel./fax: +48 12 633 80 75
e-mail: krakow@opzz.org.pl

www.opzz.org.pl