



FAIR TRADE CENTER

PODĄŻAĆ ZA ŚLADAMI.

W STRONĘ ODPOWIEDZIALNEGO
PRZEMYSŁU OBUWNICZEGO

Spis treści

STRESZCZENIE 4

WSTĘP 5

GLOBALNY PRZEMYSŁ OBUWNICZY –
OD LOKALNEGO SZEWCA DO DONGGUAN 7

W STRONĘ ODPOWIEDZIALNEGO PRZEMYSŁU OBUWNICZEGO –
NARZĘDZIA 12

DZIAŁANIA SIECI SKLEPÓW OBUWNICZYCH NA RZECZ
ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU 16

DEICHMANN 16

ANALIZA – W STRONĘ ODPOWIEDZIALNEGO PRZEMYSŁU OBUWNICZEGO
20

REKOMENDACJE 24

ZAŁĄCZNIK 1: ANKIETA 25

ZAŁĄCZNIK 2: WYMAGANIA FAIR TRADE CENTER WOBEC FIRM 28

BIBLIOGRAFIA 30

© **FAIR TRADE CENTER** Sierpień 2014
Charlie Aronsson

Fair Trade Center to niezależna organizacja pozarządowa działająca na rzecz większej sprawiedliwości w skali globalnej. Zajmuje się monitoringiem łańcuchów dostaw i relacji handlowych szwedzkich firm, przede wszystkim w kontekście globalnym. Poprzez dialog z firmami, prowadzenie kampanii i szerzenie informacji wśród konsumentów dąży do osiągnięcia sprawiedliwych relacji handlowych pomiędzy krajami globalnej Północy a globalnego Południa. || www.fairtradecenter.se

Powstanie publikacji było możliwe dzięki wsparciu finansowemu Sida, Szwedzkiej Agencji Międzynarodowej ds. Rozwoju. Poglądy wyrażone w publikacji niekoniecznie odzwierciedlają stanowisko Sida. Za treść publikacji odpowiada w całości jej autor.



Badanie, które pozwoliło na powstanie niniejszego raportu było możliwe dzięki wsparciu finansowemu Unii Europejskiej. Za jego treść odpowiada Fair Trade, poglądy w nim wyrażone nie koniecznie odzwierciedlają oficjalne stanowisko Unii Europejskiej.

Zdjęcie na okładce: ©Oksana84 | Dreamstime.com - Traces And Footsteps On Asphalt Photo

Raport w wersji angielskiej dostępny jest tutaj: www.fairtradecenter.se/same-footsteps

Tłumaczenie: Agnieszka Sobolewska

Publikacja w wersji polskiej opracowana przez:

Fundację Kupuj Odpowiedzialnie || www.ekonsument.pl



KUPUJ ODPOWIEDZIALNIE !

Kraków, Warszawa 2014



Publikacja w wersji polskiej jest współfinansowana ze środków Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w ramach Programu Operacyjnego Fundusz Inicjatyw Obywatelskich. Za treść publikacji w j. polskim odpowiada Fundacja Kupuj Odpowiedzialnie.

Streszczenie

Jest to skrót raportu „In the Same Footsteps?” dotyczącego czterech największych sieci sklepów obuwniczych działających w Szwecji (szwedzkich Nilson Group AB i Scorett, norweskiej Euro Sko Group i niemieckiego Deichmanna). W niniejszym opracowaniu koncentrujemy się na obecnej w Polsce sieci Deichmann, a także ogólnej charakterystyce globalnego przemysłu obuwniczego oraz działań na rzecz zrównoważonego rozwoju tej branży. Podobnie jak produkcja odzieży, także przemysł obuwniczy w większości wyniósł się z Europy, a nasze buty są dziś produkowane głównie w Azji. Wśród krajów producenckich dominują Chiny, gdzie wytwarzanych jest ponad 60 procent butów. Przemysł obuwniczy charakteryzuje się skomplikowanym łańcuchem dostaw oraz szeregiem procesów o wysokim ryzyku. Jedną z części tego łańcucha, której uważnie przyglądano się w ostatnich latach, jest przemysł skórzany. Kiedy w 2012 r. szwajcarska organizacja Green Cross oraz amerykański Blacksmith Institute przedstawiły listę dziesięciu największych problemów ekologicznych świata, garbarnie znalazły się na czwartym miejscu, tuż za przemysłem wydobywczym.¹ Żadna z badanych sieci obuwniczych nie prowadzi systematycznych kontroli garbarni produkujących skórę, z której szyte są buty ich marek.

Tylko jedna z tych firm ma kodeks postępowania zawierający zapis o godnej płacy (Scorett). Mimo że wszystkie analizowane sieci obuwnicze są świadome problemu płac niewystarczających na podstawowe potrzeby, żadna z nich nie podejmuje konkretnych kroków na rzecz zapewnienia godnej płacy. Istotną kwestią, którą należy uwzględnić, aby zredukować różnicę między ustawową płacą minimalną a godną płacą, a także poradzić sobie z innymi problemami, są szkolenia dla kierownictwa fabryk oraz dla pracowników. Grupą szczególnie potrzebującą takich szkoleń są młode kobiety, często będące także imigrantkami. Tylko jedna z czterech firm (Scorett) podejmuje kroki wspierające właśnie tę grupę. Jednym ze sposobów uzyskiwania przez firmę informacji z pierwszej ręki od pracowników fabryk jest zapewnienie im dostępu do bezpiecznego mechanizmu składania skarg – co oferuje dziś tylko jedna z badanych firm (Nilson Group AB).

REKOMENDACJE FAIR TRADE CENTER DLA SIECI OBUWNICZYCH

Wpisanie godnej płacy do kodeksu postępowania.

Podejmowanie konkretnych kroków w celu wprowadzenia godnych płac.

Prowadzenie systematycznych kontroli garbarni.

Prowadzenie praktyk zakupowych, które nie przyczyniają się do łamania praw pracowników.

Wspieranie szkoleń przedstawicieli pracowników; szczególne wsparcie dla młodych kobiet i imigrantów.

Zapewnienie bezpiecznych mechanizmów składania skarg przez pracowników w fabrykach dostawców.

Zwiększenie dostępności butów przyjaznych dla środowiska.

¹ Blacksmith Institute/ Green Cross: <http://www.worstpolluted.org>

Wstęp

Fair Trade Center badał już wcześniej szwedzki przemysł obuwniczy, wychodząc z założenia, że w odróżnieniu od przemysłu odzieżowego nie analizowano go dotąd pod kątem podejmowanych działań na rzecz zrównoważonego rozwoju i społecznej odpowiedzialności. Jest to także punkt wyjścia tego raportu.

CELE

Celem raportu jest zwrócenie uwagi na kroki w zakresie odpowiedzialności społecznej w łańcuchu dostaw podejmowane przez sieci sklepów obuwniczych od czasu ostatniego badania z 2008 r., a także wskazanie, co jeszcze pozostaje do zrobienia. Sformułowano tu konkretne rekomendacje, które, jak ma nadzieję Fair Trade Center, będą prowadzić do rozwijania działań sieci obuwniczych w tym zakresie i tym samym przyczynią się do poprawy warunków pracy w całym przemyśle obuwniczym.

METODOLOGIA

Aby zbadać, jak daleko zaszły sieci obuwnicze w swoich staraniach na rzecz odpowiedzialności społecznej, Fair Trade Center przeprowadził w każdej z badanych firm ankietę, a następnie wywiad z osobą odpowiedzialną za działania CSR (*corporate social responsibility* – społecznej odpowiedzialności biznesu). Pytania w ankiecie podzielone są na sześć części (ankieta w Aneksie 1):

- 1. Ogólne pytania dotyczące firmy.**
- 2. Firmowy kodeks postępowania.**
- 3. Jak firma sprawdza przestrzeganie kodeksu postępowania.**
- 4. Jak firma prezentuje swoje działania w zakresie odpowiedzialności społecznej i zrównoważonego rozwoju.**
- 5. Zdolność firmy do wywarcia wpływu na przemysł obuwniczy.**
- 6. Odpowiedzialność ekologiczna.**

Trzeba tutaj zaznaczyć, że raport powstał głównie w oparciu o odpowiedzi firm na ankietę, a Fair Trade Center nie przeprowadził własnych badań terenowych. Pytania w ankiecie dotyczą wyłącznie produkcji własnych marek firm. W przypadku Deichmanna udział sprzedaży marek własnych w całkowitej sprzedaży wynosi 90%.

DEFINICJE

Przemysł obuwniczy to gałąź przemysłu wytwórczego mająca ogromny wpływ na środowisko i ludzi w całym cyklu życia produktów. Fair Trade Center zajmuje się głównie problemami społecznymi oraz odpowiedzialnością biznesu, więc na tych kwestiach będzie się koncentrował niniejszy raport. Ponieważ w tym przypadku nie da się oddzielić środowiska naturalnego od zdrowia i warunków pracy, raport poruszy także kwestie ekologiczne. Jednym z najbardziej ryzykownych procesów w produkcji butów jest garbowanie skór zwierzęcych. Pracownicy mają podczas tego procesu kontakt z różnymi substancjami chemicznymi, m.in. chromem. Niebezpieczne substancje stosuje się także przy klejeniu i impregnowaniu obuwia. W końcowej fazie cyklu życia produktu, jakim są buty, poważnym problemem ekologicznym jest zarządzanie odpadami. Nie ma ono bezpośredniego wpływu na kraje producenckie, nie będziemy więc się nim zajmować w niniejszym raporcie. Jest jednak oczywiste, że czystszy przemysł obuwniczy na etapie produkcji oznacza mniejszy negatywny wpływ na środowisku w końcowym etapie cyklu życia produktu. Warto także zaznaczyć, że w przemyśle obuwniczym stosuje się szereg innych niebezpiecznych procesów, których nie uwzględniono w tym raporcie, gdyż koncentruje się on na produkcji obuwia skózanego.



Fot. Charlie Aronsson

Globalny przemysł obuwniczy – od miejscowego szewca do Dongguan

Czasy, w których buty szył nam miejscowy szewc, dla większości z nas dawno minęły. Produkcja butów przeszła od lokalnych rzemieślników do produkcji przemysłowej w Europie, a następnie przeniosła się do Azji. Dziś największym producentem obuwia są Chiny. Buty, które nosimy, mają wpływ na środowisko i innych ludzi przez cały okres życia produktu. W tym rozdziale przedstawiono dwa najbardziej ryzykowne etapy cyklu życia obuwia – od skór zwierzęcych do odpadów.

GARBOWANIE – OD SKÓRY SUROWEJ DO SKÓRY WYPRAWIONEJ

W procesie garbowania z surowych skór zwierzęcych uzyskuje się skórę wyprawioną – materiał, którego można użyć m.in. do produkcji butów. Garbowanie to forma konserwacji, mająca na celu zmiękczenie skóry i nadanie jej wytrzymałości. Cały proces wyprawy składa się z kilku etapów. Po uboju zwierzęcia surową skórę soli się i szybko suszy lub zamraża, żeby zapobiec jej gniciu. Wyprawianie skóry zaczyna się od wapnienia, odwłaszczania (usuwania włosów) i mizdrowania (usuwania tłuszczu i tkanki mięśniowej). Następnie dzieli się skórę na dwie warstwy – górną, czyli licową i dolną, czyli dwoinę. Tę drugą stosuje do produkcji zamszu lub żelatyny. Wygarbowana skóra licowa jest następnie poddawana struganiu do odpowiedniej grubości, według specyfikacji podanej przez klienta. Po wapnieniu i garbowaniu, które usunęły ze skóry cały naturalny tłuszcz, trzeba ją natłuścić.



Fot. Charlie Aronsson

Skóry dostarczone z rzeźni przechowywane są w chłodni, jak tu w Tärnsjö Garveri na północny wschód od Uppsali w Szwecji.

Do garbowania najczęściej stosuje się chrom.² Ok. 90% wszystkich skór jest garbowane chromowo.³ Inne metody to garbowanie roślinne i syntanowe (garbnikami syntetycznymi czyli syntanami), ale garbowanie chromowe nadal jest uważane za metodę najbardziej efektywną. Åke Lindström, kierownik produkcji w garbarni Tärnsjö Garveri, gdzie od 1988 wyprawia się skóry bez użycia chromu, szacuje, że cena skóry garbowanej roślinnie jest o ok. 50% wyższa od tej garbowanej chromowo. Stwierdzono jednak, że chrom jest szkodliwy zarówno dla ludzi, jak i środowiska. Akumuluje się w ekosystemie i może wywoływać alergie oraz trudności z oddychaniem.⁴ Åke pracuje w garbarni od 1983 r. i pamięta, jak w Tärnsjö Garveri używano jeszcze chromu: „Dostałem alergii na chrom i od razu czułem, kiedy się z nim zetknąłem, na przykład w butach z chromowo garbowanej skóry”.

Chrom występuje w dwóch postaciach: chromu trójwartościowego oraz sześciowartościowego. Chrom sześciowartościowy jest zakazany w produktach importowanych do Unii Europejskiej lub wytwarzanych na jej terenie, a chrom trójwartościowy został umieszczony na liście REACH⁵ wśród kandydatów do objęcia zakazem lub ograniczeniami w przyszłości. W garbowaniu roślinnym stosuje się ekstrakt z kory drzew, np. mimozy. Od 20 do 25% skór wyprodukowanych w Tärnsjö trafia do przemysłu obuwniczego. Åke nie widzi przeszkód, żeby garbarnia Tärnsjö wytwarzała więcej garbowanych roślinnie skór dla szerszego grona producentów butów: „Nie mielibyśmy problemów z przyjmowaniem większej liczby zamówień na większą ilość skór dla przemysłu obuwniczego. W tej chwili osiągamy 60 procent możliwości produkcyjnych”.

Ponieważ różnica w cenie między skórą garbowaną roślinnie a tą garbowaną chromowo jest duża, a garbowanie chromowe jako metoda nie współgra z unijnymi przepisami ochrony środowiska, znaczna część garbowania odbywa się w takich krajach jak Indie czy Bangladesz, w których koszty pracy i wymogi ekologiczne są niskie. Leather Working Group to inicjatywa, która przyznaje certyfikaty garbarniom przyjaznym środowisku. Należą do niej zarówno producenci obuwia, jak i garbarnie. Od początku działalności w 2006 r. przeprowadzono inspekcje 186 garbarni, co według tej organizacji stanowi ok. 10% globalnego przemysłu skórzanego. Tylko 7 spośród skontrolowanych zakładów stosuje garbowanie roślinne.

Inspekcje nie objęły Bangladeszu, kraju, w którym szybko rozwija się przemysł garbarski.⁶ Ponad 90% bangladeskich garbarni znajduje się w Hazaribaghu, jednej z dzielnic stolicy kraju – Dhaki. Obrót przemysłu garbarskiego w Bangladeszu to ok. 500 mln euro, a w samym Hazaribaghu pracuje w tej branży 15 tys. osób.⁷ Jest jednak druga strona medalu: według raportu z Green Cross i Blacksmith Institute⁸ z 2013 r. Hazaribagh jest piąty na liście najbardziej zanieczyszczonych miejsc na świecie, na której lepiej znany Czarnobyl zajmuje drugą lokatę.⁹ Głównym winowajcą jest chrom, ale do rzeki Buriganga, dziś martwej i zmienionej w ściek, spływają także sól, kreda i rtęć, chociaż to wbrew bangladeskiemu prawu. Kiedy w maju 2013 r. ekipa Telewizji Szwedzkiej kręcąca program Agenda przyjechała do Hazaribaghu, aby przyjrzeć się warunkom w przemyśle skórzanym, właściciel garbarni

² Tärnsjö Garveri, En film om lader (2009).

³ Åke Lindström, kierownik produkcji, Tärnsjö Garveri, wywiad (28.03.2014).

⁴ Naturskyddsforeningen, Bad shoes stink, Andreas Provdodnik (2009), s. 10.

⁵ Dyrektywa REACH (Restriction, Evaluation and Authorization of Chemicals) to dyrektywa unijna, która od 1 czerwca 2007 roku zastąpiła znaczną część przepisów dotyczących substancji chemicznych w UE.

⁶ Leather Working Group: <http://leatherworkinggroup.com/tanneries.htm>.

⁷ Human Rights Watch, Toxic leather (październik 2012), s. 6.

⁸ Blacksmith Institute to międzynarodowa organizacja non-profit zajmująca się rozwiązywaniem problemów dotyczących zanieczyszczenia środowiska w krajach o niskich i średnich dochodach. Ma siedzibę w Nowym Jorku.

⁹ Blacksmith Institute i Green Cross, The World's Worst 2013: Top Ten Toxic Threats.

Muhammed Younuss tak mówił o emisjach zanieczyszczeń z jego zakładu: „Woda spływa do rzeki i do ziemi. Gdzie indziej ma spływać? I tak by zleciała do rzeki. Woda z chemikaliami jest oczywiście trująca. Ale gdybyśmy się martwili o te toksyny, musielibyśmy przestać pracować. A kto by tego chciał?”.¹⁰

Według Human Rights Watch zanieczyszczanie środowiska odbywa się za cichą zgodą władz. Same władze twierdzą, że nie egzekwują przepisów ochrony środowiska w Hazaribagh, skoro planowana jest relokacja garbarni. Nie wiadomo jednak dokładnie, dokąd zostaną one przeniesione i w jakim terminie.¹¹



Fot. Adam Jones¹²

Rzeka Buriganga, która płynie przez Dhakę, stolicę Bangladeszu, to jedna z najbardziej zanieczyszczonych rzek na świecie. Do największych trucicieli należą garbarnie w dzielnicy Hazaribagh.

Pracownica garbarni, Sharmin, na co dzień zmaga się ze skutkami niekorzystnego środowiska pracy. Kiedy wraca do domu po dwunastogodzinnej zmianie, martwi się o swoją córkę: „Ma trzy lata, ale nie chodzi za dobrze. Z trudnością je i często się potyka. Ciągle jeszcze nie mówi. Jest bardzo słaba i chorowita. Ale stać mnie tylko na karmienie jej ryżem i herbatnikami”.¹³

¹⁰ Sveriges Television AB: <http://www.svt.se/agenda/de-arbetar-bland-farliga-kemikalier>.

¹¹ Human Rights Watch (2012), s. 11.

¹² Adam Jones, Global Photo Archive; https://www.flickr.com/photos/adam_jones/
Scena na nabrzeżu rzeki Burganga, Dhaka, Bangladesz. https://www.flickr.com/photos/adam_jones/12831299045/
Licencja Creative Commons <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode>

¹³ Sveriges Television AB: <http://www.svt.se/agenda/de-arbetar-bland-farliga-kemikalier>.

Kiedy Åke Lindström, kierownik produkcji i garbarz od 1983 r., ogląda zdjęcia z Hazaribagh, jest wstrząśnięty: „Jako garbarz znam zagrożenia związane ze wszystkimi chemikaliami [używanymi przy garbowaniu] i wiem, co się dzieje przy ich kontakcie ze skórą człowieka. Kiedy patrzę na tych bosych ludzi, z gołymi rękami, bez żadnej odzieży ochronnej – to jakieś zupełne szaleństwo. A jak widzę, co się dzieje ze wszystkimi odpadami i ściekami, jeszcze bardziej mną trzęsie. Dewastacja przyrody, która ma miejsce w tych krajach, tam, gdzie mieszkają ludzie, strasznie mnie smuci. Można by to zrozumieć sto lat temu, ale nie w 2014 roku. Dziś umiemy już oczyszczać wodę i wiemy, co robić ze wszystkimi odpadami. Nawet przy ograniczonych środkach warunki pracy w garbarni można by bardzo poprawić, co nie podniosłoby znacząco kosztu skóry”.¹⁴

SZYCIE – W FABRYCE BUTÓW

Krajem dominującym dziś w produkcji obuwia są Chiny. Powstaje tu ponad 60% noszonych na świecie butów.¹⁵ Podstawowy problem w chińskim przemyśle wytwórczym wiąże się z zakazem tworzenia niezależnych związków zawodowych. Jediną dostępną formą przedstawicielstwa pracowników jest państwowy związek zawodowy, który nie jest zorganizowany na demokratycznych zasadach. W efekcie pracownicy fabryk nie mogą sami rozwiązywać powszechnych problemów, takich jak niskie płace, nieprzepisowa liczba nadgodzin, dyskryminacja, braki w BHP, niestabilne formy zatrudnienia. Doniesienia o problemach w przemyśle obuwniczym nie pojawiają się w mediach tak często, jak ma to miejsce w przypadku sektora tekstylnego. Informacji trzeba szukać w lokalnej prasie lub poprzez miejscowe organizacje w krajach producenckich. Do najpowszechniejszych problemów w Chinach należą: niezgodna z przepisami, nadmierna liczba nadgodzin, braki w BHP, rozwiązywanie umów bez należnego wynagrodzenia oraz nieważne kontrakty zatrudnienia.



Fot. Jacob Hasle Nielsen¹⁶

Dzielnica Boshila w Dhace leży na brzegu rzeki Buriganga, która co roku wylewa, zalewając dzielnicę zanieczyszczoną wodą.

¹⁴ Åke Lindström, korespondencja e-mailowa (24.04.2014).

¹⁵ Business Insider: <http://businessinsider.com/chinese-manufacturing-stats-versus-rest-of-the-world-2013-8?op=1>

¹⁶ Jacob Hasle Nielsen - SuSanA Secretariat - Sustainable sanitation, <https://www.flickr.com/photos/gtzecosan/>

Bрудny strumyk przepływa przez slumsy Licencja Creative Commons <https://creativecommons.org/licenses/by/2.0/legalcode>

Wśród chińskich fabryk obuwniczych widać wyraźny trend relokacji zakładów ze względu na rosnące koszty płac i trudności z rekrutacją pracowników. Produkcja przenosi się z prowincji, w których koszty są stosunkowo wysokie, takich jak Guangdong na południu, do środkowej i zachodniej części Chin, gdzie są one znacznie niższe. W tej chwili ustawowa płaca minimalna wynosi ok. 180 euro miesięcznie w Guangdong, natomiast w innych prowincjach – ok. 110 euro. Na ogół płaca minimalna w Chinach wystarcza na pokrycie ok. 50% podstawowych potrzeb pracowników.¹⁷ Przenoszenie się fabryk prowadzi z kolei do niepokojów społecznych. 14 kwietnia 2014 r. chińskie media podały, że w fabryce w Guangdong należącej do największego światowego producenta obuwia, tajwańskiej firmy Pou Chen, zastrajkowało ok. 30 000 pracowników. Mówi się, że to największy strajk we współczesnych Chinach. Pracownicy twierdzili, że kiedy ubiegając się o zasiłek na dzieci, pokazali lokalnym władzom swoje kontrakty zatrudnienia, usłyszeli, że te umowy nie są prawnie wiążące. Inni pracownicy odkryli, że firma nie zapłaciła za nich składek na ubezpieczenie na sumę ponad 4000 euro, którą są zmuszeni spłacić teraz sami. Tydzień po strajku w Guangdong zastrajkowało 2000 pracowników fabryki Pou Chen w Jiangxi.¹⁸ Od października 2013 r. do kwietnia 2014 r. organizacja non-profit China Labour Bulletin podała informacje o ponad 120 strajkach i akcjach protestacyjnych w przemyśle wytwórczym w samej prowincji Guangdong.¹⁹ May Wong, koordynatorka organizacji non-profit Globalization Monitor z siedzibą w Hongkongu, która zajmuje się umacnianiem praw pracowników i rozpowszechnianiem informacji o przemyśle wytwórczym w Chinach, przedstawia swój pogląd na sytuację: „Od 2011 roku chiński rząd co roku podwyższa płacę minimalną o 13 procent, według planu pięcioletniego. To oczywiście oznacza duży wzrost kosztów dla fabryk, a jednocześnie składające u nich zamówienia firmy z Europy, na przykład, nie płacą wyższej ceny jednostkowej. W efekcie pracownicy znajdują się pod jeszcze większą presją”.²⁰

May Wong twierdzi także, że istnieje duża różnica w znajomości praw pracowniczych oraz przepisów ochrony środowiska między Guangdong i innymi prowincjami Chin, do których przenosi się wiele miejsc pracy. Dotyczy to zarówno władz, jak i pracowników. „To, że w prowincjach, do których przenosi się produkcję, zarówno władze, jak i robotnicy są mniej świadomi [praw pracowniczych], jest w oczywisty sposób wykorzystywane przez firmy” – podsumowuje May Wong.²¹

¹⁷ May Wong, koordynatorka, Globalization Monitor, wywiad (14.04.2014).

¹⁸ Want China Times: <http://www.wantchinatimes.com/news-subclass-cnt.aspx?cid=1103&MainCatID=11&id=20140421000013>

¹⁹ China Labor Bulletin: <http://www.numble.com/PHP/mysql/clbmap.html>

²⁰ May Wong, koordynatorka, Globalization Monitor, wywiad (14.04.2014).

²¹ May Wong, koordynatorka, Globalization Monitor, wywiad (14.04.2014).

W stronę odpowiedzialnego przemysłu obuwniczego

– narzędzia

Istnieje szereg narzędzi, poza wewnętrznymi dokumentami i procedurami firm, umożliwiających radzenie sobie z zagrożeniami w łańcuchach dostaw sektora odzieżowego. W tym rozdziale przyjrzymy się niektórym z tych instrumentów. Zaczniemy od najważniejszych międzynarodowych konwencji i ram prawnych, które są istotne jako punkt wyjścia dla działań firmy na rzecz zrównoważonego rozwoju. Kodeks postępowania, który nie wziął się znikąd, tylko został oparty na prawach pracowniczych, będących częścią powszechnie akceptowanych konwencji i ram prawnych, będzie mieć większą wagę dla wszystkich zainteresowanych stron. Następnie przedstawiamy kilka inicjatyw wielostronnych oraz biznesowych. Wiele rozwiązań najczęściej spotykanych problemów w przemyśle wytwórczym w ogóle, a w sektorze obuwniczym w szczególności, wymaga współpracy, transparentności i wymiany doświadczeń między stronami. Taka wymiana może odbywać się w ramach inicjatywy wielostronnej, do której należą przedstawiciele firm, organizacji non-profit oraz związków zawodowych. Popularną alternatywą dla firm są inicjatywy biznesowe, skupiające tylko przedsiębiorstwa i organizacje branżowe. Zarówno inicjatywy wielostronne, jak i biznesowe często opracowują wspólny kodeks postępowania, przyjmowany przez ich członków; powinien on stanowić pewne minimum, w oparciu o które członkowie formułują własne kodeksy.

MIĘDZYNARODOWE KONWENCJE I RAMY PRAWNE

Podstawowe Konwencje MOP

Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) jest agencją wyspecjalizowaną ONZ zajmującą się prawem pracy. Od innych agencji ONZ różni ją to, że w jej kierownictwie (Radzie Administracyjnej) zasiadają nie tylko przedstawiciele państw członkowskich, ale także przedsiębiorstw i związków zawodowych.²² MOP przyjęła 189 konwencji, które poszczególne państwa członkowskie decydują się – bądź nie decydują – ratyfikować. Osiem z nich nazywa się podstawowymi konwencjami MOP. Dotyczą one czterech głównych obszarów prawa pracy: wolności zrzeszania się, pracy przymusowej, dyskryminacji oraz pracy dzieci.²³ Konwencje podstawowe często uważa się za minimalne wymagania, jakie firmy powinny stosować wobec swoich dostawców.²⁴

Wytyczne ONZ dot. Biznesu i Praw Człowieka

W 2011 r. ONZ przyjęło Wytyczne dotyczące Biznesu i Praw Człowieka. Opierają się one na trzech filarach: pierwszy reguluje zobowiązanie państw do ochrony praw człowieka, drugi – zobowiązanie przedsiębiorstw do respektowania tych praw, trzeci zaś obejmuje wspólną odpowiedzialność firm i

²² Międzynarodowa Organizacja Pracy: http://www.mop.pl/html/index1.html#info_o_mop/struktura_mop.html

²³ LO-TCO Biståndsnämnd, Mänskliga rättigheter i arbetslivet – ILO:s 8 kärnkonventioner (2010)

²⁴ Międzynarodowa Organizacja Pracy: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12001:0::NO::>

państw za zadośćuczynienie dla osób, których prawa mimo powyższych zobowiązań zostały złamane. Przestrzeganie tych wytycznych jest dobrowolne, ale spotkały się one z szerokim poparciem wśród rządów państw na całym świecie, biznesu oraz organizacji międzynarodowych takich jak OECD²⁵ i Bank Światowy. Wytyczne wskazują, że firmy mogą mieć negatywny wpływ na poszanowanie praw człowieka, przyczyniając się do ich łamania swoją działalnością lub pośrednio, poprzez działalność swoich partnerów biznesowych. Przykładem tej ostatniej sytuacji może być nieprzestrzeganie prawa pracy lub przepisów ochrony środowiska przez własne fabryki firmy lub fabryki jej podwykonawców. Natomiast działania firmy przyczyniające się bezpośrednio do łamania praw człowieka to na przykład praktyki zakupowe prowadzące do niskich płac i nadmiernych nadgodzin dla pracowników zatrudnianych przez ich dostawców.

Trzeci stopień odpowiedzialności opisany w wytycznych dotyczy bezpośredniego związku z efektami negatywnymi poprzez powiązania z praktyką biznesową. Przykładem może być sprzedaż sprzętu firmie mającej negatywny wpływ na respektowanie praw człowieka. W takim przypadku firma powinna starać się wpłynąć na swojego partnera biznesowego, ale nie ponosi odpowiedzialności za rekompensaty. Firmy mogą także okazywać poszanowanie dla praw człowieka poprzez wpisanie tych zobowiązań w swoją politykę, przedstawioną w dostępnych publicznie dokumentach, a także poprzez ciągłe przeprowadzanie analiz ryzyka w celu rozpoznania potencjalnych efektów negatywnych i zapobiegania im. Firmy powinny mieć proaktywny plan działania określający sposób radzenia sobie z potencjalnymi efektami negatywnymi.²⁶

REACH

REACH (*Registration, Evaluation and Authorisation of Chemicals*) to unijne rozporządzenie z 2007 r., które w dużej mierze zastąpiło regulacje dotyczące substancji chemicznych, obowiązujące wcześniej w UE i państwach członkowskich. Rozporządzenie składa się z pięciu części, dotyczących: rejestracji, oceny, wydawania pozwoleń, nakładania ograniczeń oraz wymiany informacji. Firmy produkujące lub importujące substancje chemiczne w ilości ponad tony rocznie muszą zarejestrować je w ECHA – Europejskiej Agencji Chemikaliów. Obowiązek rejestracji dotyczy konkretnej substancji, także jeśli wchodzi ona w skład jakiejś mieszanki lub produktu. Po rejestracji ECHA ocenia, czy podane przez firmę informacje są wystarczające. Agencja opracowała tzw. kandydacką listę substancji, w przypadku których wymóg podania informacji stosuje się do producenta lub importera. W tej chwili lista ta obejmuje 151 substancji. ECHA ma także dwie inne listy: substancji zakazanych oraz objętych ograniczeniami. Kiedy firma rejestruje substancję w ECHA, zobowiązuje się do podzielenia się informacjami poprzez specjalne forum wymiany doświadczeń.²⁷

INICJATYWY WIELOSTRONNE

Fair Wear Foundation

Fair Wear Foundation (FWF) powstała w 1999 r. w celu poprawy warunków pracy w przemyśle odzieżowym. FWF ma kodeks postępowania oparty na podstawowych konwencjach MOP oraz Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, a firmy członkowskie zobowiązują się do jego

²⁵ Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (Organisation for Economic Co-Operation and Development)

²⁶ Regeringskansliet: www.regeringen.se/content/1/c6/20/90/82/feab2346.pdf

²⁷ Kemikalieinspektionen: <http://www.kemi.se/reach>

przestrzegania. Poza członkostwem dla marek odzieżowych organizacja próbuje także wprowadzić członkostwo dla fabryk. FWF zarządza siedem organizacji: trzy branżowe, dwa związki zawodowe i dwie organizacje non-profit. FWF jest obecna w 15 krajach producenckich, gdzie prowadzi inspekcje fabryk oraz szkolenia. Śledzi działania firm członkowskich na rzecz zrównoważonego rozwoju i ocenia je w corocznym, upubliczonym raporcie dla każdej z firm, tzw. „Brand Performance Check” (Kontroli działań marki). FWF proponuje także narzędzie zwane „drabiną płacową”, które ma na celu dokumentowanie, na ile płace w danej fabryce odpowiadają rzeczywistym i/lub szacowanym poziomom płac gdzie indziej (m.in. w innych fabrykach). Kolejnym narzędziem jest „Wellmade” – program szkoleniowy dla pracowników firm zlecających produkcję fabrykom, którzy zajmują się zakupami lub projektowaniem odzieży. Program ten pokazuje im, jak mogą wykonywać swoją pracę zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju. W ten sposób „Wellmade” pomaga firmom wdrażać te zasady w całym przedsiębiorstwie.²⁸

Ethical Trading Initiative Norway

Ethical Trading Initiative Norway (Initiativet for Etisk Handel – IEH) to norweska inicjatywa wielostronna założona w 2000 r. przez Kirkens Nodhjelp, Virke (Federację Przedsiębiorstw Norwegii), Norweską Konfederację Związków Zawodowych oraz Coop Norway. Jej celem jest stworzenie platformy współpracy podmiotów w handlu międzynarodowym, promującej prawa człowieka, prawa pracownicze, kwestie rozwojowe i ekologiczne. 104 firmy członkowskie zobowiązują się do przestrzegania kodeksu postępowania IEH, a ich działania na rzecz zrównoważonego rozwoju są analizowane w corocznym raporcie IEH.²⁹ Kodeks postępowania opiera się na konwencjach ONZ i MOP. Oprócz firm do członków należą organizacje non-profit, związki zawodowe oraz władze publiczne. W zarządzie zasiadają przedstawiciele wszystkich tych czterech grup członkowskich. Odpowiednik IEH w Wielkiej Brytanii został założony w 1998 r. i liczy w tej chwili 86 firm, 16 organizacji non-profit i osiem organizacji związkowych.³⁰

INICJATYWY BIZNESOWE

Inicjatywy na rzecz praw społecznych

Business Social Compliance Initiative (BSCI) została założona w 2003 r. przez Foreign Trade Association (FTA), największą europejską organizację importerów i detalistów, zrzeszającą ponad 1300 firm. BSCI ma kodeks postępowania, oparty na konwencjach MOP, do przestrzegania którego zobowiązują się organizacje członkowskie. BSCI wyraźnie koncentruje się na dwóch obszarach: angażowaniu pracowników w działania na rzecz zrównoważonego rozwoju oraz dostępie do mechanizmów składania skarg.³¹

Fair Labor Association (FLA) to inicjatywa byłego prezydenta USA Billa Clintona, która w 1996 r. połączyła przedsiębiorstwa i organizacje społeczeństwa obywatelskiego wspólnym celem poprawy warunków w przemyśle odzieżowym i obuwniczym. Dziś skupia 39 firm i 18 dostawców, a także 172 szkoły i cztery organizacje społeczeństwa obywatelskiego. Ponadto 56 firm otrzymało licencje FLA na

²⁸ Fair Wear Foundation: <http://www.fairwear.org/>

²⁹ Initiativet Etisk Handel: <http://etiskhandel.no/>

³⁰ Ethical Trading Initiative: <http://www.ethicaltrade.org/>

³¹ Business Social Compliance Initiative: <http://www.bsci-intl.org/>

krzewienie jej zasad w swoim łańcuchu dostaw. Na stronie internetowej organizacji można znaleźć ok. 1500 opublikowanych raportów z inspekcji różnych fabryk.³²

Inicjatywy ekologiczne

Business Environmental Performance Initiative (BEPI) to, tak jak BSCI, inicjatywa FTA, ale tym razem w zakresie ochrony środowiska. BEPI zacznie przyjmować członków w 2014 r. Aby uzyskać członkostwo, firma musi należeć do FTA. Celem BEPI, podobnie jak BSCI, są działania na rzecz bardziej zrównoważonego łańcucha dostaw, w tym przypadku pod względem ekologicznym.³³

Kemikaliegruppen to szwedzka organizacja prowadzona przez Swerea IVF, firmę oferującą usługi badawcze i konsultingowe w sektorze ochrony środowiska. Organizacja skupia 80 firm członkowskich, podzielonych na podgrupy: branżę tekstylną i elektroniczną. Jej celem jest stworzenie platformy wymiany doświadczeń pomiędzy firmami, administracją publiczną i organizacjami.³⁴

Leather Working Group (LWG) zaczęła działalność w 2005 r., mając na celu „wspieranie dobrych funkcji kontrolnych w przemyśle skórzanym”. LWG opracowała zbiór protokołów dotyczących sposobu oceny tego, jak garbarnie radzą sobie z kwestiami ekologicznymi. Do grupy należy 226 członków, tym 149 garbarni, 39 marek i 38 podwykonawców. Mają oni na celu wskazywanie dobrych przykładów i wspieranie działań na rzecz zrównoważonego rozwoju w branży. LWG twierdzi, że działa transparentnie, z wykorzystaniem wiedzy fachowej organizacji naukowych oraz społeczeństwa obywatelskiego. Związki zawodowe nie są wymienione jako jeden z podmiotów. Na stronie internetowej grupy zamieszczono listę 186 skontrolowanych garbarni. Podzielono je na kategorie według uzyskanej liczby punktów: złotą, srebrną, brązową oraz po prostu skontrolowaną. Połowa garbarni ma status złoty, najwyższy. Tylko siedem spośród wszystkich 186 to garbarnie roślinne. LWG podaje na swojej stronie, że skontrolowała 20% garbarni dostarczających skórę do produkcji butów. Inspekcje przeprowadza sześciu niezależnych audytorów.³⁵

Swedish Shoe Environmental Initiative (SSEI) to inicjatywa biznesowa szwedzkiej branży obuwniczej. W projekcie bierze udział 18 firm członkowskich. Celem SSEI jest stworzenie narzędzi dla producentów butów, które ułatwią prowadzenie produkcji w sposób bardziej przyjazny dla środowiska. Projekt rozpoczął się w 2012 r. i ma potrwać trzy lata, a przez ten czas ma powstać narzędzie, z którego będą mogli korzystać także konsumenci.³⁶

Sweden Textile Water Initiative (STWI) to inicjatywa zapoczątkowana w 2010 r. jako partnerstwo między firmami tekstylnymi i skórzanymi a Stockholm International Water Institute (SIWI), instytutem opracowującym raporty badawcze dotyczące gospodarki wodnej.³⁷ W 2013 r. STWI miała 33 członków. Celem inicjatywy jest lepsze i bardziej efektywne gospodarowanie wodą w łańcuchach dostaw firm.³⁸

³² Fair Labor Association: <http://www.fairlabor.org/>

³³ Business Environmental Performance Initiative: <http://www.bepi-intl.org/>

³⁴ Kemikaliegruppen: <http://extra.ivf.se/kemi/>

³⁵ Leather Working Group: <http://www.leatherworkinggroup.org/>

³⁶ Swedish Shoe Environmental Initiative: <http://ssei.se/>

³⁷ Sweden Textile Water Initiative: <http://www.siwi.org>

³⁸ Stockholm International Water Institute: <http://www.swedishwaterhouse.se/en/STWI>

Działania sieci sklepów obuwniczych na rzecz zrównoważonego rozwoju

Ten rozdział przedstawia wyniki badań przeprowadzonych przez Fair Trade Center, dotyczących działań sieci obuwniczych na rzecz zrównoważonego rozwoju. W polskim tłumaczeniu raportu ograniczamy się do prezentacji wyników dla obecnej w Polsce sieci Deichmann. Dane empiryczne pochodzą przede wszystkim z ankiety, przesłanej osobie odpowiedzialnej w danej firmie za CSR i zrównoważony rozwój, a także z wywiadów przeprowadzonych przez Fair Trade Center z tą osobą po wypełnieniu ankiety. Inne materiały źródłowe to korespondencja z firmami oraz informacje publiczne dostępne na stronach internetowych sieci obuwniczych.

DEICHMANN

Deichmann jest największą siecią sklepów obuwniczych w Europie. W 2013 r. osiągnął na całym świecie 4 miliardy euro obrotu.³⁹ Heinrich Deichmann założył fabrykę produkującą buty w zagłębiu Ruhry w 1913 r. Dwa pokolenia później firma Deichmann pozostaje własnością rodziny i obecnie działa w 24 krajach.⁴⁰ Na polski rynek Deichmann wszedł w 1997 r. i ma dziś w Polsce 232 sklepy.⁴¹

Obrót w Szwecji w 2013 r.: 25 000 000 euro

Obrót w Polsce w 2013 r.: 808 100 000 zł

Liczba sklepów w Szwecji: 31

Liczba sklepów w Polsce: 232

Własne marki: Tak, stanowią ponad 90% wartości sprzedaży

Liczba bezpośrednich dostawców: 100

Główny kraj produkcji: Chiny (ok. 70%)⁴²

KODEKS POSTĘPOWANIA

Za ogół działań CSR Deichmanna odpowiada dyrektor ds. zaopatrzenia i zarządzania produktem. Operacyjną odpowiedzialność za kwestie CSR ponosi dyrektor ds. jakości Andreas Tepest, który podlega bezpośrednio dyrektorowi ds. zakupów i produktów. Kodeks postępowania jest częścią umów podpisanych z dostawcami firmy, a także częścią instrukcji dokonywania zakupów. Kodeks wisi w fabrykach na widocznym dla pracowników miejscu. Jest także zamieszczony na stronie internetowej firmy. Na szwedzkiej (a także polskiej) części strony Deichmanna można znaleźć link do kodeksu

³⁹ ISPO Newsblog: newsblog.ispo.com/newsblog/2014/02/03/deichmann-reports-healthy-growth-for-2013-set-to-enter-russia/

⁴⁰ Deichmann: http://www.deichmann.com/PL/pl/corp/rozwoj_firmy.jsp

⁴¹ http://www.deichmann.com/PL/pl/corp/downloads/lista_sklepow_listopad.pdf

⁴² Dane dot. Szwecji: Andreas Tepest, Head of Quality Deichmann, odpowiedzi na ankietę (16.04.2014). Dane dot. obrotu firmy w Polsce: retailnet.pl/2014/03/12/91729-deichmann-zwiekszy-liczbe-sklepow-w-2014/, dostęp: 8.12.2014.

postępowania po angielsku. Kodeks wprowadzono w 2001 r. We wstępie czytamy, że obejmuje on wszystkich dostawców, we wszystkich aspektach. Jeśli chodzi o płace, kodeks mówi, że dostawcy powinni wypłacać pracownikom co najmniej minimum ustawowe i że płaca powinna zawsze wystarczać na zaspokojenie podstawowych potrzeb oraz pewne oszczędności. Dokument opiera się głównie na podstawowych konwencjach MOP. We wstępie do części o zakazie pracy dzieci pojawia się odwołanie do Konwencji nr 138, regulującej minimalny wiek zatrudnionych. Poza tym żadna z pozostałych podstawowych konwencji MOP nie jest wymieniona z nazwy, chociaż ich wszystkie postanowienia są uwzględnione. Ustęp 6 kodeksu omawia kwestię czasu pracy. Nadgodziny są zdefiniowane jako czas pracy wykraczający poza 48 godzin tygodniowo, chociaż nie ma sprecyzowanych ograniczeń co do liczby nadgodzin. Zaznaczono jednak, że powinny być wynagradzane według wyższej, nadgodzinowej stawki.⁴³ Na koniec 2014 r. Deichmann zapowiada wprowadzenie nowego kodeksu postępowania,⁴⁴ bazującego na nowym kodeksie BSCI z początku tego roku.⁴⁵ „Firmowy kodeks postępowania ma służyć do rozwijania przez dostawców działań w zakresie odpowiedzialności społecznej i zrównoważonego rozwoju przyjaznego dla środowiska, a nie jako podstawa do zakończenia współpracy biznesowej” – mówi Andreas Tepest.

ŁAŃCUCH DOSTAW

Deichmann ma około 100 bezpośrednich dostawców, z których ok. 70% to zakłady w Chinach, za 10% – w Wietnamie. Dziesięciu największych dostawców firmy odpowiada za 80 do 90% produkcji,⁴⁶ zaś trzech największych produkuje wyłącznie dla Deichmanna. Przestrzeganie przez dostawców kodeksu postępowania weryfikują bezpośredni inspektorzy BSCI. Tepest twierdzi, że firma sukcesywnie zwiększa kontrolę nad podwykonawcami dostawców (i dalszymi podwykonawcami), przy czym priorytetem są kraje wysokiego ryzyka, takie jak Bangladesz i Indie. Od pewnego czasu firma nie dopuszcza pracy nakładczej (chałupniczej), gdyż, jak zwrócił uwagę raport holenderskiej organizacji HIVOS, takie sytuacje zwiększają ryzyko pracy dzieci. Z raportu wynika, że w niektórych wioskach w Indiach, gdzie znaczna część mieszkańców zajmuje się produkcją obuwia, aż czworo na dziesięcioro dzieci w wieku szkolnym nie chodziło do szkoły.⁴⁷ Dziś pracownicy zbierają się w jednym miejscu w pobliżu swoich domów i pracują pod okiem nadzorca, który może sprawdzić, czy pracy nie wykonują dzieci.⁴⁸

Dostawcy Deichmanna muszą ujawnić, gdzie kupują skórę. W większości pochodzi ona z garbarni kontrolowanych przez Leather Working Group. U wszystkich bezpośrednich dostawców inspekcje przeprowadzają bezpośredni zewnętrzni audytorzy w ramach BSCI, ale mają także własne kontrole. Poza tym Deichmann ma swoich pracowników na miejscu w fabrykach, których zadaniem jest dopilnowanie, by przestrzegano kodeksu postępowania. Nie przeprowadza się inspekcji dotyczących produkcji obuwia niewytwarzanego pod żadną z marek własnych Deichmanna. Kontrole w większości są niezapowiedziane. W pierwszym kwartale 2014 r. BSCI przeprowadziło trzy niezapowiedziane inspekcje u dostawców firmy.⁴⁹ Pierwsza inspekcja u danego dostawcy zawsze obejmuje rozmowy z

⁴³ Deichmann, Code of Conduct, grudzień 2001.

⁴⁴ Andreas Tepest, odpowiedź na ankietę.

⁴⁵ Business Social Compliance Initiative: <https://www.bsci-intl.org/our-work/bsci-code-conduct>

⁴⁶ Andreas Tepest, wywiad (28.04.2014).

⁴⁷ Hivos: <http://www.hivos.nl/Stop-Childlabour/More-on-the-report-Working-on-the-Right-Shoes-2013>

⁴⁸ Andreas Tepest, wywiad.

⁴⁹ Andreas Tepest, odpowiedzi na ankietę.

pracownikami. Jeśli nie zajdzie nic nieprzewidzianego, każdy dostawca jest kontrolowany raz na dwa lata. Jeśli Deichmann odkryje uchybienia, w ciągu czterech miesięcy przeprowadzana jest powtórna wizyta kontrolna; kolejne wizyty są powtarzane, dopóki uchybienia nie zostaną zlikwidowane. W sumie przeprowadza się od 50 do 80 inspekcji rocznie. Najczęstsze odstępstwa od kodeksu postępowania Deichmanna dotyczą nadgodzin. Andreas Tepest wyjaśnia, jak firma sobie z nimi radzi: „Ponieważ mamy bliskie związki z naszymi dostawcami, uzgadniamy wspólny plan działań i umawiamy się na ponowną wizytę kontrolną w ciągu czterech miesięcy. Jeśli dostawca nie jest gotowy na wprowadzenie działań naprawczych, aby zlikwidować uchybienie, rozwiązujemy z nim współpracę, ale to się jeszcze nie zdarzyło”.⁵⁰

Do nadmiernej liczby nadgodzin, niezgodnej z przepisami, która często jest udziałem pracowników fabryk w krajach o niskich dochodach, przyczynia się głównie nierówny napływ zamówień. Tepest dostrzega ten problem także w działalności Deichmanna. Twierdzi, że aby wyrównać dopływ zamówień do fabryk, firma, mając kontrolę nad całym łańcuchem dostaw, może tak kierować zamówienia, by jak najefektywniej wykorzystywać możliwości produkcyjne poszczególnych dostawców. Deichmann także zawsze dba o to, by dziesięciu jego największych dostawców osiągało pełną zdolność produkcyjną. Częstym problemem w przemyśle wytwórczym są trudności, jakie pracownicy mają ze zrzeczaniem się, a więc i z wywieraniem wpływu na swoją sytuację. Andreas Tepest twierdzi, że u dostawców Deichmanna problem ten jest mniejszy niż w przemyśle w ogóle: „Codziennie mamy nasz zespół na hali produkcyjnej. Jeśli właściciel fabryki chce dziś w Chinach zatrzymać swoich pracowników, musi ich dobrze traktować, to już nie te czasy, co kiedyś. Byłem w naszych fabrykach tuż po Chińskim Nowym Roku i wszystkie stanowiska były wypełnione. O wielu innych fabrykach w Chinach nie można tego powiedzieć”.⁵¹

Na pytanie Fair Trade Center o liczne strajki, które ostatnio miały miejsce w południowych Chinach, m.in. w Dongguan, mieście, gdzie tradycyjnie koncentruje się przemysł obuwniczy, Tepest odpowiada, że firma nie prowadzi produkcji w prowincji Guangdong, gdzie leży Dongguan. Zapytany, czy pracownicy w fabrykach dostawców mają dostęp do mechanizmu składania skarg, Tepest twierdzi, że na miejscu w zakładach są lokalne zespoły Deichmanna, które mają pomagać w ewentualnych problemach. Jeśli chodzi o niskie płace, dyrektor ds. jakości mówi, że jest świadomy problemu, ale na podstawie przeprowadzonych inspekcji widać, że dostawcy Deichmanna często płacą więcej niż wymagane minimum ustawowe. Według Tepesta firma nie poświęciła dodatkowej uwagi specyficznym problemom młodych kobiet i imigrantów pracujących u jej dostawców, więc nie podjęła też żadnych specjalnych kroków. Deichmann nie publikuje dostępnego powszechnie raportu z działań na rzecz zrównoważonego rozwoju. Jak wyjaśnia Tepest: „Po raz pierwszy w tym roku opracowaliśmy formalny wewnętrzny raport dotyczący zrównoważonego rozwoju, a kwestiami tymi zajmujemy się na co dzień od dziesięciu lat. Jak dotąd nie widzieliśmy potrzeby przygotowywania raportu w tym zakresie, który mielibyśmy przedstawiać podmiotom zewnętrznym. Nie chcemy, żeby nasz raport był narzędziem do *greenwashingu*. Uważamy, że w naszym przypadku taki raport powinien się skupiać na łańcuchu dostaw”.⁵²

⁵⁰ Andreas Tepest, wywiad.

⁵¹ Tamże.

⁵² Andreas Tepest, wywiad.

ODDZIAŁYWANIE NA ŚRODOWISKO

Deichmann ma jedną markę (Elephant Green) butów wyprodukowanych ze skóry wyłącznie garbowanej roślinnie oraz naturalnej gumy. Andreas Tepest twierdzi, że obuwie z takiej skóry stanowi mniej niż 5% sprzedaży firmy. Zdaniem Deichmanna popyt na etyczne czy ekologiczne marki butów nie wzrósł w ciągu ostatnich pięciu lat. Od 2003 r. wszyscy dostawcy firmy stosują klej na bazie wody. Firma opracowała własną listę substancji, których stosowanie podlega ograniczeniom (Restricted Substance List), i przekazuje ją swoim bezpośrednim dostawcom. Tepest twierdzi, że produkcja obuwia nie ma poważnego wpływu na środowisko, a oddziaływanie produkcji firmy jest monitorowane przez inicjatywy ekologiczne, w których Deichmann uczestniczy. Tepest podkreśla zwłaszcza BEPI, zajmujący się środowiskiem odpowiednik BSCI. Gospodarka wodno-ściekowa, jak twierdzi, nie dotyczy produkcji butów, chociaż jest objęta procedurami Leather Working Group dla garbarni.⁵³

⁵³ Andreas Tepest, odpowiedzi na ankietę.

Analiza

– w stronę odpowiedzialnego przemysłu obuwniczego

Kiedy Fair Trade Center analizuje wyniki ankiety i przedstawia firmom swoje rekomendacje, zaczynamy od czterech podstawowych kryteriów: poszanowanie praw człowieka i środowiska, odpowiedzialność w łańcuchu dostaw, działania na rzecz wprowadzenia godnej płacy oraz transparentność. Wymagania Fair Trade Center wobec firm stanowią część strategii operacyjnej naszej organizacji; zostały przedstawione w Aneksie 2. Wnioski Fair Trade Center zaprezentowano z podziałem na pięć kategorii, z czego pięć odpowiada bezpośrednio ankiecie: „Kodeksy postępowania”, „Łańcuch dostaw”, „Odpowiedzialne praktyki zakupowe”, „Godna płaca” oraz „Przedstawicielstwo pracowników”. Cztery pozostałe punkty dotyczą obszarów problemowych stwierdzonych podczas badań: „Garbarnie”, „Nowe uwarunkowania w Chinach”, „Inicjatywy wielostronne czy inicjatywy biznesowe?” oraz „Raporty z działań na rzecz zrównoważonego rozwoju”.

KODEKSY POSTĘPOWANIA

Deichmann stwierdza, że stosuje kodeks postępowania jako narzędzie do poprawy warunków pracy, a nie pretekst do rozwiązania umowy z dostawcą, co jest podejściem pozytywnym, które może się jeszcze umocnić, zważywszy na obecność firmy w fabrykach dostawców. (...) Jeśli chodzi o treść kodeksów, Deichmann jest jedyną z czterech badanych sieci sklepów, która nie określiła w kodeksie całkowitego czasu pracy w tygodniu, z nadgodzinami włącznie. Pozostałe sieci określiły górną granicę na 60 godzin. Biorąc pod uwagę, że nadmierna liczba nadgodzin to najczęstsze odstępstwo od zapisów kodeksu postępowania – co przyznaje sama firma – ta kwestia wymaga poprawy. (...)

ŁAŃCUCH DOSTAW

Nie zawsze łatwo jest określić, jak daleko w głąb łańcucha dostaw sięga firmowy kodeks postępowania. Deichmann i Nilson Group AB wyraźnie piszą w swoich kodeksach, że uważają je za obowiązujące u wszystkich dostawców, na wszystkich szczeblach łańcucha dostaw. Fair Trade Center oczekuje jednak, że kodeks obejmujący „wszystkich dostawców na wszystkich szczeblach” będzie oznaczać przeprowadzanie inspekcji, tak by rzeczywiście zapewnić przestrzeganie kodeksu na wszystkich szczeblach, zwłaszcza w częściach łańcucha dostaw obarczonych największym ryzykiem, takich jak garbarnie. Jeśli chodzi o obejmowanie inspekcjami kolejnych szczebli, (...) Deichmann twierdzi, że zaczął przeprowadzać kontrole na drugim i trzecim szczeblu. Podaje także, że w łańcuchu dostaw firmy zakazano pracy nakładczej, ze względu na wysokie ryzyko pracy dzieci. Fair Trade Center uważa za pozytywne to, że firma postanowiła przenieść tę pracę chałupniczą w jedno wspólne miejsce, aby umożliwić nadzór zapewniający, że przy produkcji nie są zatrudnione dzieci, zamiast relokacji do fabryki, co zagroziłoby pracownikom utratą dochodów.

GARBARNIE

Z raportu Fair Trade Center wynika, że żadna z czterech sieci sklepów nie prowadzi systematycznych inspekcji garbarni zaopatrujących ich bezpośrednich dostawców w skórę. Dziwi także to, że trzy z czterech firm (wszystkie z wyjątkiem Euro Sko Group) interpretują pytanie: „Jakie substancje i procesy są według państwa głównym problemem w produkcji obuwia i jak sobie z nimi radzicie?” jako odnoszące się tylko do procesów mających miejsce u ich bezpośrednich dostawców. W odpowiedzi na pytanie uzupełniające, każące uwzględnić cały proces produkcji obuwia, wszystkie cztery firmy zgadzają się, że największym problemem jest garbowanie skóry. Zdaniem Fair Trade Center to pokazuje, że żadna z firm nie bierze całkowitej odpowiedzialności za cały swój łańcuch dostaw. Ponadto, ponieważ sprawa dotyczy jednej z najbardziej niebezpiecznych branż na świecie, zarówno dla ludzi, jak i środowiska, Fair Trade Center traktuje ją bardzo poważnie. Deichmann należy do Leather Working Group (LWG), która działa na rzecz lepszej kontroli w przemyśle skórzanym. To oczywiście dobrze, że sama branża zwraca uwagę na tak duży brak we własnym łańcuchu dostaw, jednak Fair Trade Center krytycznie patrzy na fakt, że organizacja ta nie obejmuje związków zawodowych. Słabością LWG jest także to, że nie przeprowadziła ona dotychczas ani jednej inspekcji garbarni w Bangladeszu. Taka inicjatywa jak LWG nie może uchylać się od działań na rzecz poprawy warunków w krajach, w których stan przemysłu skórzanego jest najgorszy. (...)

NOWE UWARUNKOWANIA W CHINACH

Zdaniem Fair Trade Center należy uwzględnić duże zróżnicowanie warunków życia w różnych prowincjach Chin. Warto pamiętać, że w kraju tym pozostaje nierozwiązanych wiele problemów. Jednym z fundamentalnych jest oczywiście państwowy monopol na tworzenie związków zawodowych. Inna istotna kwestia to niskie płace, niezaspokajające podstawowych potrzeb. Skutki tych problemów stają się poważniejsze w nowych prowincjach produkcyjnych, bo pracownicy mają tam niższą świadomość swoich praw, a władze wykazują się jeszcze mniejszą niż gdzie indziej wolą ochrony tych praw. Deichmann twierdzi, że fizyczna obecność przedstawicieli firmy w halach produkcyjnych w chińskich fabrykach sprawia, że pracownicy są lepiej przygotowani do zgłaszania przypadków naruszeń kodeksu postępowania i że w związku z tym nie jest potrzebny mechanizm składania skarg. (...) Fair Trade Center chce zwrócić uwagę firm na fakt, że brak skarg powinien być uważany za znak, że kanały, poprzez które pracownicy fabryk mogą zgłaszać skargi, nie działają, więc firma powinna poruszyć tę sprawę z dostawcą. Fair Trade Center uważa sprawnie funkcjonujący mechanizm składania skarg za oczywistą konieczność z punktu widzenia pracowników, a także za niezbędny warunek możliwości wychwycenia potencjalnych problemów bezpośrednio na poziomie fabryki. (...)

INICJATYWY WIELOSTRONNE CZY INICJATYWY BIZNESOWE?

Deichmann jako jedyna z badanych firm jest członkiem inicjatywy biznesowej Business Social Compliance Initiative (BSCI). (...) Jednym ze środków uzupełniających może być, oczywiście, członkostwo w inicjatywie wielostronnej, skupiającej przedstawicieli firm, związków zawodowych i organizacji społeczeństwa obywatelskiego. Fair Trade Center jest przekonany, że dobre kontakty ze związkami zawodowymi i organizacjami pozarządowymi służą całej branży w ogóle, a danej firmie w szczególności.

ZRÓWNOWAŻONE PRAKTYKI ZAKUPOWE

Wszystkie firmy zgadzają się, że w przemyśle obuwniczym problemem jest nierówny dopływ zamówień, który prowadzi do znacznej ilości pracy w nadgodzinach i niestabilnych form zatrudnienia. Wszystkie firmy odpowiadają, że podejmują kroki, by pomóc swoim dostawcom w wyrównaniu przepływu zamówień. Deichmann twierdzi, że ścisła współpraca z dostawcami pozwala firmie zapęłnić rejestr zamówień, przynajmniej u największych dostawców, poza szczytem sezonu. (...) Koncentracja na kosztach i presja na krótki czas realizacji zamówień to tradycyjne metody stosowane w handlu z krajami o niskich dochodach, przyczyniające się do niektórych z najczęstszych problemów pojawiających się w łańcuchach dostaw: nadmiernej liczby nadgodzin oraz pensji niewystarczających na zaspokojenie podstawowych potrzeb pracowników. Jest sprawą najwyższej wagi, by firmy połączyły działania na rzecz zrównoważonego rozwoju ze swoimi metodami zakupowymi, bo w przeciwnym razie ryzykują podważeniem własnych starań na rzecz zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialności społecznej. Ryzyko polega także na tym, że dostawca otrzymuje sprzeczne sygnały i nakłada się na niego wymagania, którym nie jest w stanie sprostać. Firmy muszą mieć świadomość, że metody zakupowe, które skupiają się na niskich cenach i krótkich czasach realizacji zamówień koniec końców przyczyniają się do łamania praw człowieka.⁵⁴

GODNA PŁACA

Pensje, z których nie da się utrzymać, to wraz z brakiem przedstawicielstwa pracowników dwa fundamentalne problemy w przemyśle wytwórczym. Jak już wspomniano, tylko w kodeksie postępowania firmy Scorett (stosującej kodeks FWF) wspomina się o godnej płacy. Z doświadczenia Fair Trade Center wynika, że jeśli w kodeksie postępowania nie ma zapisu o godnej płacy, firma skupia się wyłącznie na zapewnieniu ustawowej płacy minimalnej, która w takim kraju jak Bangladesz stanowi jedną czwartą godnej płacy, a w Chinach – połowę. Istnieje ryzyko, że minimum ustawowe stanie się raczej górnym niż dolnym pułapem płac, jakim miało być w zamierzeniu. Deichmann utrzymuje, że wszyscy bezpośredni dostawcy, według inspekcji, wypłacają pensje powyżej płacy minimalnej. To oczywiście lepiej, niż gdyby nie wypłacali, ale jeszcze nie wystarczy. Ogólnie rzecz biorąc, wszystkie firmy twierdzą, że są w trakcie zbierania informacji i mapowania poziomów płac w produkcji. Fair Trade Center oczywiście do tego zachęca, ale chciałby przypomnieć firmom, że samo mapowanie nie sprawi, że pracownicy będą mieli co włożyć do garnka. Jedna z firm (Nilson Group AB) zwróciła uwagę, że w Chinach często obowiązuje system pracy na akord, który „właściwie uniemożliwia zweryfikowanie, ile zarabia pracownik w stosunku do przepracowanych godzin”. Fair Trade Center z zainteresowaniem przyjrzy się analizowaniu tego problemu przez firmę, mając nadzieję, że skorzystają na tym nie tylko pracownicy dostawców Nilsona.

PRZEDSTAWICIELSTWO PRACOWNIKÓW

Na pytanie o kroki zmierzające do zwiększenia przedstawicielstwa pracowników firmy odpowiadały podobnie jak na pytanie o godne płace: „Analizujemy to”. Także w tym przypadku potrzebne są konkretne kroki, takie jak szkolenia zarówno za pracowników, jak i dla kierownictwa. (...) Fair Trade Center jest zdania, że takie szkolenia powinny być prowadzone w ścisłej współpracy z miejscowymi

⁵⁴ Fair Trade Center, Hållbara inköpsmetoder (2013).

związkami zawodowymi i/lub organizacjami praw człowieka. Jeśli w sprawę zaangażowany jest niezależny podmiot, zapewnia to działaniom wyższą transparentność i wiarygodność. Jeśli nie, istnieje ryzyko, że szkolenie nie będzie przekładało się na lokalne potrzeby, a nawet że osłabi już istniejące próby promowania przedstawicielstwa pracowników. Znaczną część przemysłu wytwórczego tworzą młode kobiety, migrujące ze wsi do miasta. W najpopularniejszych krajach producenckich ta grupa jest szczególnie narażona na wyzysk, co zdaniem Fair Trade Center wymaga specjalnych środków skierowanych właśnie do niej. Jest zatem rzeczą zaskakującą, że trzy spośród czterech badanych sieci obuwniczych (wszystkie z wyjątkiem Scorett) nie podejmują żadnych kroków, aby chronić tę grupę. Wszystkie firmy muszą zwiększyć swoje wysiłki w tym obszarze, gdyż w przeciwnym razie istnieje ryzyko łamania praw człowieka.

RAPORTY Z DZIAŁAŃ NA RZECZ ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

Spośród czterech badanych firm tylko dwie (Nilson Group AB i Euro Sko Group) publikują coroczne raporty z działań na rzecz zrównoważonego rozwoju, dostępne publicznie. Deichmann twierdzi, że nie chce publikować takiego raportu tylko dla samej publikacji. „Raport z działań na rzecz zrównoważonego rozwoju powinien dotyczyć tylko łańcucha dostaw” – mówi szef działu jakości Deichmanna. Fair Trade Center chciałby zapytać tę firmę, dlaczego nie postąpi właśnie w zgodzie z tą deklaracją. Jeśli Deichmann ma jasną koncepcję tego, jak taki raport powinien wyglądać, powinien go przedstawić jako dobry przykład, zwłaszcza że jest największą siecią sklepów obuwniczych w Europie. Podanie do wiadomości publicznej, co firma robi w kwestii zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialności społecznej miałyby wiele plusów, wszystkie związane z promowaniem bardziej odpowiedzialnego przemysłu obuwniczego. Jeśli firma podaje swoje działania do wiadomości publicznej, promuje pozytywną konkurencję między przedsiębiorstwami, a świadomi konsumenci mają możliwość dokonywania świadomych wyborów. Aby zobaczyć, w jakim kierunku się zmierza, trzeba udokumentować, skąd się wyszło. Żadnej firmie nie przyszyłoby do głowy, żeby nie przygotowywać rocznego sprawozdania finansowego, bo chce przeznaczyć wszystkie zasoby na to, by więcej zarobić. Tak jak roczne sprawozdanie finansowe nie stoi w sprzeczności z działaniami operacyjnymi i robieniem interesów, tak roczny raport z działań na rzecz zrównoważonego rozwoju nie powinien stać w sprzeczności ze staraniami firmy w tym zakresie – wręcz przeciwnie. Wszystkie firmy podkreślają w swoich odpowiedziach na pytania ankiety, że to otwartość i wymiana doświadczeń są kluczem do bardziej odpowiedzialnego przemysłu obuwniczego. Jeśli nie są to puste frazesy, roczny raport z działań na rzecz zrównoważonego rozwoju powinien być czymś oczywistym.

Rekomendacje

DLA WSZYSTKICH SIECI SKLEPÓW OBUWNICZYCH

Wpisanie godnej płacy do kodeksu postępowania firmy, wraz z jej definicją.

Podjęcie konkretnych kroków zmierzających do tego, by pracownicy w fabrykach dostawców firmy otrzymywali godną płacę za 48-godzinny tydzień pracy.

Prowadzenie systematycznych inspekcji garbarni w łańcuchu dostaw i odgrywanie czynnej roli w działaniach na rzecz czystszej przemysłu garbarskiego.

Przeanalizowanie swoich metod zakupowych, aby zagwarantować, że nie przyczyniają się one do łamania praw pracowników.

Działanie na rzecz większego udziału pracowników i kierownictwa fabryk dostawców w szkoleniach z zakresu przedstawicielstwa pracowników. Zwrócenie szczególnej uwagi na grupy narażone na wyzysk, takie jak młode kobiety i pracownicy migrujący.

Zadbanie o dostęp pracowników fabryk dostawców firmy do bezpiecznych mechanizmów składania skarg.

Zwiększenie asortymentu butów przyjaznych środowisku.

REKOMENDACJE DLA FIRMY DEICHMANN

Ustanowienie limitu całkowitego tygodniowego czasu pracy łącznie z nadgodzinami w kodeksie postępowania firmy.

Przystąpienie do inicjatywy wielostronnej obejmującej firmę, związki zawodowe i organizacji non-profit.

Działania na rzecz włączenia związków zawodowych do Leather Working Group oraz na rzecz inspekcji garbarni w Bangladeszu.

Publikowanie rocznego raportu z działań na rzecz zrównoważonego rozwoju.

REKOMENDACJE DLA KONSUMENTÓW

Pytaj, jakie warunki pracy mają pracownicy produkcji.

Poproś o kodeks postępowania firmy i pytaj o jej politykę dotyczącą godnych płac.

Pytaj, skąd pochodzi skóra, z której zrobione są buty.

Pytaj o buty wyprodukowane z poszanowaniem praw człowieka oraz środowiska.

Pytaj, jaki wpływ na środowisko mają buty, nad których zakupem się zastanawiasz.

Pytaj w sklepie o buty bez chromu (ze skóry niegarbowanej chromowo).

Wybieraj, tak często jak to możliwe, istniejące alternatywy przyjazne dla środowiska

Dłużej używaj swoich butów.

Pytaj, czy buty, nad których zakupem się zastanawiasz, zawierają któreś z substancji na liście kandydackiej REACH.

Dowiedz się w punkcie recyklingu, co zrobić z butami, które już czas wyrzucić.

Załącznik 1

ANKIETA FAIR TRADE CENTER: DZIAŁANIA SZWEDZKICH SIECI SKLEPÓW OBUWNICZYCH NA RZECZ ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

(Ankieta dotyczy produkcji marek własnych, o ile nie zaznaczono inaczej)

Pytania ogólne

1. Ile firma ma sklepów w Szwecji?
2. Jaki był obrót firmy w Szwecji w 2013 r.?
3. Jak duży udział procentowy w całkowitej sprzedaży stanowi sprzedaż marek własnych firmy?

Kodeks postępowania

4. Czy firma ma kodeks postępowania obejmujący zarówno aspekty społeczne, jak i ochrony środowiska (prosimy załączyć dokument lub odesłać do niego)? Na jakich międzynarodowych konwencjach jest on oparty?
5. Jeśli odpowiedź na pyt. 4 brzmi „tak”: czy kodeks postępowania obejmuje dostawców firmy? Jeśli tak – do którego szczebla w łańcuchu dostaw?

Łańcuch dostaw

6. Ilu firma ma dostawców (pierwszego szczebla)?
7. W których krajach zlokalizowani są dostawcy firmy i jak wygląda procentowy rozkład produkcji z podziałem na kraje?
8. Jeśli odp. na pyt. 4 i 5 brzmi „tak”: czy przestrzeganie kodeksu postępowania u dostawców firmy jest sprawdzane za pomocą audytów?
9. Jeśli tak (pyt. 8), do którego szczebla w łańcuchu dostaw sięgają audyty?
10. Jeśli tak (pyt. 8), czy audyty przeprowadzają wewnątrzni, czy zewnętrzni audytorzy i jaki jest rozkład procentowy stosowania tych dwóch metod?
11. Jeśli tak (pyt. 8), czy audyty są zarówno zapowiedziane, jak i niezapowiedziane i jaki jest rozkład procentowy stosowania tych dwóch metod?
12. Jeśli tak (pyt. 8), czy podczas audytów są przeprowadzane wywiady z pracownikami, a jeśli tak, w jaki sposób?
13. Jeśli tak (pyt. 8), u ilu dostawców firmy jest audytowanych w skali roku i jak często przeprowadza się audyty u danego dostawcy?
14. Jeśli odp. na pyt. 5 brzmi „tak”: jakie są najczęstsze naruszenia kodeksu postępowania w łańcuchu dostaw firmy?
15. Jeśli odp. na pyt. 8 brzmi „tak”: jaką firmą stosuje procedurę, jeśli stwierdzi naruszenia kodeksu postępowania u swoich dostawców?
16. Czy wiedzą państwo, z których garbarni pozyskiwana jest skóra na buty państwa firmy? Jeśli tak, z których krajów?

17. Jeśli odp. na pyt. 8 brzmi „tak”: czy firma przeprowadza także audyty łańcucha dostaw obuwia nieprodukowanego pod jedną z marek własnych firmy?

Prezentacja działań firmy w zakresie zrównoważonego rozwoju

18. Na jakim szczeblu w firmie jest umiejscowiona odpowiedzialność za CSR i zrównoważony rozwój?
19. Jeśli odp. na pyt. 4 brzmi „tak”: jak prezentowany jest kodeks postępowania firmy, wewnątrz i zewnątrz, i jakim interesariuszom?
20. Czy firma opracowuje roczny raport z działań na rzecz zrównoważonego rozwoju, a jeśli tak, od którego roku?
21. Jeśli tak (pyt. 20), czy firma opracowuje swój raport z działań na rzecz zrównoważonego rozwoju według wytycznych Global Reporting Initiative (na którym poziomie)?
22. Jeśli tak (pyt. 20), jak prezentowany jest raport z działań na rzecz zrównoważonego rozwoju, wewnątrz i zewnątrz, i jakim interesariuszom?

Zdolność do wywarcia wpływu na branżę obuwniczą

23. Prosimy podać przykłady kroków, jakie firma podejmuje, żeby sprostać następującym wyzwaniom w swoim łańcuch dostaw (prosimy uzasadnić, dlaczego podjęto kroki lub ich nie podjęto, a także wybór metody):
- Duże wahania w dopływie zamówień, prowadzące do niestabilnych form zatrudnienia.
 - Trudności pracowników z przystępowaniem do związków zawodowych.
 - Brak dostępu pracowników do bezpiecznego mechanizmu składania skarg.
 - Niska ustawowa płaca minimalna w krajach producenckich, rzadko stanowiąca więcej niż 50% wynagrodzenia, które zaspokajałoby podstawowe potrzeby pracowników.
 - Wysoki odsetek młodych kobiet i pracowników migrujących wśród osób zatrudnionych w przemyśle obuwniczym.
24. Czy firma ma w asortymencie buty z certyfikatami społecznymi i/lub ekologicznymi (jeśli tak – jakimi)?
25. Jak państwa zdaniem kształtował się popyt na buty z certyfikatami społecznymi i/lub ekologicznymi w ostatnich pięciu latach (wzrósł, spadł, pozostał niezmienny)?
26. W jakich inicjatywach w zakresie zrównoważonego rozwoju (odpowiedzialności społecznej i/lub ochrony środowiska) firma czynnie uczestniczy?

Odpowiedzialność ekologiczna

27. Jakie substancje i procesy są państwa zdaniem głównym problemem w produkcji obuwia i jak państwa firma sobie z nimi radzi?
28. Czy firma ma listę substancji objętych ograniczeniami i jak są one wybierane? (Prosimy o załączenie listy lub odesłanie do niej).
29. Czy firma przeprowadza audyty pod kątem wpływu produkcji swoich butów na środowisko i jak taki audyt wygląda?
30. Jeśli tak (pyt. 29), czy audyt obejmuje gospodarkę wodno-ściekową?

31. Jeśli tak (pyt. 29), w jaki sposób i komu przekazywane są informacje o substancjach niebezpiecznych i problemach w procesie produkcyjnym?
32. Czy firma ma w sprzedaży obuwie własnych marek wykonane ze skóry garbowanej roślinnie?
Jak duży jest ich procentowy udział w całej sprzedaży?
33. Jak duży państwa zdaniem będzie procentowy udział obuwia ze skóry garbowanej roślinnie w całkowitej produkcji butów państwa firmy w 2020 roku?

Załącznik 2

WYMAGANIA FAIR TRADE CENTER WOBEC FIRM

Kiedy FTC stawia wymagania firmom i prowadzonej przez nie działalności, kieruje się następującymi fundamentalnymi kryteriami:

1. Poszanowanie praw człowieka i zminimalizowanie wpływu na środowisko

Firmy mają obowiązek respektować prawa człowieka, zgodnie z zapisami w następujących międzynarodowych porozumieniach i konwencjach:

- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka
- Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych
- Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych
- Osiem podstawowych konwencji MOP (Międzynarodowej Organizacji Pracy) dotyczących praw człowieka w miejscu pracy. Obejmują one wolność zrzeszania się i negocjowania układów zbiorowych, zakaz różnych form dyskryminacji, minimalny wiek zatrudnionych oraz zakaz pracy dzieci.

Firmy mają także obowiązek zminimalizować swoje oddziaływanie na środowisko i stosować się do zasady ostrożności, jeśli chodzi o zagrożenia dla środowiska.

2. Odpowiedzialność w łańcuchu dostaw

Według Wytycznych ONZ dotyczących Biznesu i Praw Człowieka firmy mają obowiązek zapobiegać negatywnym skutkom, jakie mogą mieć dla praw człowieka ich relacje biznesowe innymi podmiotami, oraz te skutki ograniczać. Termin „relacje biznesowe” odnosi się także do podmiotów w łańcuchu dostaw na kolejnych szczeblach, nie tylko pierwszym. Firma powinna przeprowadzać szczegółową analizę swojego funkcjonowania, obejmującą negatywne skutki dla praw człowieka w łańcuchu dostaw. Kiedy firmy mają wielu dostawców, powinny rozpoznawać obszary, w których ryzyko negatywnego wpływu na prawa człowieka jest największe, i traktować je priorytetowo. Jeśli firmy przyczyniły się do łamania praw człowieka, są zobowiązane do zapewnienia ofiarom odszkodowań.

3. Promowanie godnych płac

Zgodnie z Powszechną Deklaracją Praw Człowieka oraz Międzynarodowym Paktem Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych pracownicy mają prawo do wynagrodzenia umożliwiającego godne życie im i ich rodzinie. Firmy mają obowiązek zapewnić pracownikom w swoich przedsiębiorstwach oraz w łańcuchu dostaw płace, które zaspokajają podstawowe potrzeby pracownika i jego rodziny, takie jak wyżywienie, czysta woda, czynsz, ubranie, edukacja dla dzieci, opieka zdrowotna i możliwość odłożenia oszczędności.

4. Zapewnienie otwartości i dostępu do informacji

Konsumenci powinni mieć możliwość uzyskania informacji dotyczących tego, jak odbywa się produkcja poszczególnych towarów i usług. Według Wytocznych ONZ dot. Biznesu i Praw Człowieka istotną częścią działań firmy w zakresie demonstrowania poszanowania dla praw człowieka jest odpowiednia komunikacja oraz zapewnienie dostępu do informacji osobom lub grupom przypuszczalnie znajdującym się w trudnym położeniu i narażonym na wyzysk oraz innym zainteresowanym podmiotom.

Bibliografia

ANKIETY I KORESPONDENCJA E-MAILOWA

- Burman, Jonna, koordynatorka CSR, Nilson Group AB, odpowiedź na ankietę (2014.04.16)
- Hedström, Linda, dyrektorka biura Stil, korespondencja e-mailowa (2014.03.28)
- Lie, Tone Cecilie F., kierowniczka ds. CSR, Euro Sko Norge AS, odpowiedź na ankietę (2014.04.09)
- Lie, Tone Cecilie F., kierowniczka ds. CSR, Euro Sko Norge AS, korespondencja e-mailowa (2014.05.22).
- Lindström, Åke, kierownik produkcji, Tärnsjö Garveri, korespondencja e-mailowa (2014.04.24)
- Simonsson, Ulrika, specjalistka ds. CSR, Scorett, odpowiedź na ankietę (2014.04.25)
- Svensson, Eva-Lena, kierowniczka ds. zakupów, Scorett, korespondencja e-mailowa (2014.05.16)
- Tepest, Andreas, dyrektor ds. jakości, Deichmann, odpowiedź na ankietę (2014.04.16)
- Tepest, Andreas, dyrektor ds. jakości, Deichmann, korespondencja e-mailowa (2014.05.28)

WYWIADY

- Burman, Jonna, koordynatorka CSR, Nilson Group AB (2014.04.24)
- Lie, Tone Cecilie F., kierowniczka ds. CSR, Euro Sko Norge AS (2014.04.28)
- Lindström, Åke, kierownik produkcji, Tärnsjö Tanneri (2014.03.25)
- Simonsson, Ulrika, specjalistka ds. CSR oraz Svensson, Eva-Lena, kierowniczka ds. zakupów, Scorett (2014.04.30)
- Tepest, Andreas, dyrektor ds. jakości, Deichmann (2014.04.28)
- Wong, May, koordynatorka, Globalization Monitor (2014.04.14)

STRONY INTERNETOWE

- Blacksmith Institute: www.blacksmithinstitute.org
- Business Environmental Performance Initiative: www.bepi-intl.org
- Business Insider: www.businessinsider.com
- Business Social Compliance Initiative: www.bsci-intl.org
- CADS – Cooperation at DSI: www.cads-shoes.com/en/index.html
- Carbon Performance Improvement Initiative: www.cpi2.org
- China Labour Bulletin: www.numble.com/php/mysql/clbmap.html, www.clb.org.hk
- Dagens Handel: www.dagenshandel.se
- Deichmann: www.deichmann.com
- English People Daily: english.peopledaily.com.cn
- Ethical Trading Initiative: www.ethicaltrade.org
- European Chemicals Agency: echa.europa.eu
- European Commission: ec.europa.eu/ecat/
- Euro Sko AS: www.eurosko.se
- Fair Labor Association: www.fairlabor.org

Fair Wear Foundation: www.fairwear.org
Financial Times: www.ft.com
Flickr: www.flickr.com/commons
Globalization Monitor: www.globalmon.org.hk
Green Cross International: www.gcint.org
Green Cross International i Blacksmith Institute: www.worstpolluted.org
Habit Sko & Mode: www.habit.se
Hallands Nyheter: hn.se
Hivos: www.hivos.nl
International Labor Organization: www.ilo.org
ISPO Newsblog: www.newsblog.ispo.com
Kemikalieinspektionen: www.kemi.se
The Leather Working Group: www.leatherworkinggroup.com
Nilson Group AB: www.putfeetfirst.com
Regeringskansliet: www.regeringen.se/content/1/c6/20/90/82/feab2346.pdf
Students and Scholars Against Corporate Misbehaviour (SACOM): sacom.hk
Satra Technology: www.satra.co.uk
Scorett AB: www.scorett.se
Stockholm International Water Institute: www.swedishwaterhouse.se
Sweden Textile Water Initiative: www.siwi.org
Swedish Shoe Environmental Initiative: ssei.se
Swerea IVF: extra.ivf.se
Sveriges Television AB: www.svt.se
TAOS: www.taosnetwork.org
Want China Times: www.wantchinatimes.com
Virke: www.virke.no

RAPORTY

Blacksmith Institute/ Green Cross, The Worlds Worst 2013: Top Ten Toxic Threats, Angela Bernhardt i Nathalie Gysi (2013)
European Commission, REACH in brief (2007)
Fair Trade Center, Hållbara inköpsmetoder (2013)
Human Rights Watch, Toxic leather (2012)
LO-TCO Biståndsnämnd, Mänskliga rättigheter i arbetslivet – ILO:s 8 kärnkonventioner (2010)
Naturskyddsföreningen, Andreas Provodnik, Bad shoes stink, (2009)
Rena Kläder, Hur skor vi oss? Andreas Lönnqvist i Niclas Rolander (2008)
Ruggie, John, Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework (2011)
Swedish Chambers: Market Brief, Focus on the Swedish Market – Footwear and parts (2011)
Swedwatch, Svenska skor ger spår i miljön, Maria Engvall (2009)
Svensk Handel, Miljökrav för textilier och skor, Inger Soldéus (2010)

POZOSTAŁE ŹRÓDŁA

Deichmann, Code of Conduct (2001)

Fair Trade Center, Verksamhetsstrategier för Fair Trade Center från 2014 (2014)

Fair Wear Foundation, Brand Performance Check, Scorett 2012 (2013)

Fair Wear Foundation, FWF Code of Labor Practices

Euro Sko AS, Code of Conduct

Initiativet Etisk Handel, Member Reporting for Euro Sko AS (2013)

Nilson Group AB, Hållbarhetsredovisning 2012 (2013)

Nilson Group AB, Minimum requirements & Code of conduct (2011)

Scorett, Social Report 2012 (2013)

Svensk Handel Stil, Stilindex, 2014

Sveriges Television AB, Agenda (2013.05.19)

TV4, Kalla Fakta, Låderslavarna (2013.12.08)

Tärnsjö Garveri, En film om läder (2009)