



KUPUJ  
ODPOWIEDZIALNIE  
BUTY



# W STRONĘ LEPSZYCH ROZWIĄZAŃ

Dobre praktyki w przemyśle  
obuwniczym



# KUPUJ ODPOWIEDZIALNIE BUTY

Niniejszy raport został przygotowany w ramach międzynarodowej kampanii Kupuj Odpowiedzialnie Buty (ang. *Change Your Shoes*). Osiemnaście organizacji europejskich i azjatyckich połączyło siły, aby zwrócić uwagę na problemy w produkcji skór i obuwia. Uważamy, że pracownicy w łańcuchu dostaw obuwia mają prawo do godnej płacy i bezpiecznych warunków pracy, a konsumenci – do bezpiecznych produktów i jawnych informacji na temat produkcji kupowanych przez siebie butów.

**Autorki oryginału:** Dominique Muller i Anna Paluszeki

**Weryfikacja partnerska:** Stefan Grasgruber-Kerl, Joanna Szabuńko, David Hachfeld, Charlie Aronsson, Helle Løvstø Severinsen

**Adaptacja, skrót i redakcja polskiego wydania:** Maria Huma

**Projekt graficzny oryginału:** Titta Lindström

**Autorzy fotografii:** Nathan Dumlao, Whereslugo, Raoul Ortega, Greg T

**Tłumaczenie:** Agnieszka Sobolewska

**Skład polskiego wydania:** Marta Przybył

Polska wersja publikacji wydana przez:



Fundacja Kupuj Odpowiedzialnie  
ul. Sławkowska 12, 31-014 Kraków || [www.ekonsument.pl](http://www.ekonsument.pl)

Kraków/Warszawa 2017



Publikacja powstała w ramach projektu „Kupuj Odpowiedzialnie Buty” i jest współfinansowana ze środków Unii Europejskiej. Za treść publikacji odpowiada kampania Kupuj Odpowiedzialnie Buty. Poglądy w niej wyrażone niekoniecznie odzwierciedlają oficjalne stanowisko Unii Europejskiej.



Publikacja jest współfinansowana ze środków Ministerstwa Spraw Zagranicznych RP w 2017 r. w ramach programu polskiej współpracy rozwojowej. Wyraża wyłącznie podglądy Fundacji Kupuj Odpowiedzialnie i nie może być utożsamiana z oficjalnym stanowiskiem Ministerstwa Spraw Zagranicznych RP.



Publikacja jest dostępna na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa 3.0 Polska. Pewne prawa zastrzeżone na rzecz Fundacji Kupuj Odpowiedzialnie. Utwór powstał w ramach programu polskiej współpracy rozwojowej realizowanej za pośrednictwem MSZ RP w roku 2016. Zezwala się na dowolne wykorzystanie utworu, pod warunkiem zachowania ww. informacji, w tym informacji o stosowanej licencji, o posiadaczach praw oraz o programie polskiej współpracy rozwojowej.

Niniejsza publikacja nie jest przewodnikiem zakupowym ani kompletnym przeglądem dobrych praktyk w przemyśle obuwniczo-skórzanym. Ma ona na celu przedstawienie sposobów poprawy sytuacji w tym sektorze oraz zachęcenie do wzajemnego uczenia się i wymiany informacji.

# W STRONĘ LEPSZYCH ROZWIĄZAŃ

Dobre praktyki w przemyśle  
obuwniczym

# SPIS TREŚCI

LISTA SKRÓTÓW.....	6
STRESZCZENIE.....	7
WPROWADZENIE.....	10
Cele raportu .....	10
Dobre praktyki w przemyśle obuwniczym – co to takiego?.....	10
Metodologia .....	11
PROBLEMY W PRZEMYŚLE OBUWNICZYM.....	12
Przemysł obuwniczy w zarysie. Co jest z nim nie tak? .....	12
Warunki pracy.....	13
Bezpieczeństwo i higiena pracy.....	14
Wolność zrzeszania się .....	16
Wpływ na środowisko.....	16
Jawność.....	17

<b>PRZYKŁADY DOBRZYCH PRAKTYK</b> .....	<b>19</b>
Marki z etycznym etosem .....	19
Współpraca firm z organizacjami pozarządowymi .....	24
Inicjatywy wielostronne.....	26
Oznakowania i jednostki certyfikujące.....	31
<b>WNIOSKI I REKOMENDACJE</b> .....	<b>37</b>
1. Kwestie ogólne .....	37
2. Warunki pracy .....	38
3. Bezpieczeństwo i higiena pracy .....	38
4. Środowisko.....	38
5. Wolność zrzeszania się.....	38
6. Jawność .....	39

# LISTA SKRÓTÓW

---

<b>BFC</b>	Better Factories Cambodia
<b>BHP</b>	Bezpieczeństwo i higiena pracy
<b>BSCI</b>	Business Social Compliance Initiative
<b>CCC</b>	Clean Clothes Campaign
<b>CSR</b>	Społeczna Odpowiedzialność Biznesu (Corporate Social Responsibility)
<b>ETI</b>	Ethical Trading Initiative
<b>FLA</b>	Fair Labour Association
<b>FI</b>	Fairtrade International
<b>FSC</b>	Forest Stewardship Council
<b>FWF</b>	Fair Wear Foundation
<b>GLBP</b>	Ganges Leather Buyers Platform
<b>IMAC</b>	Independent Monitoring Association for Child Labour
<b>MOP</b>	Międzynarodowa Organizacja Pracy
<b>PETA</b>	People for the Ethical Treatment of Animals
<b>SAC</b>	Sustainable Apparel Coalition
<b>WFTO</b>	World Fair Trade Organisation
<b>WWF</b>	World Wildlife Fund

---

# STRESZCZENIE

Raport przedstawia krótki przegląd dobrych praktyk w przemyśle obuwniczym. Znalezione przez nas praktyki zostały ocenione według swojego wpływu na poprawę sytuacji w **pięciu kluczowych obszarach**:

1. Poprawa warunków pracy we wszystkich częściach produkcyjnego łańcucha dostaw (od garbarni po fabryki), w tym godne płace, stałe umowy zatrudnienia, ochrona wrażliwych grup pracowników, akceptowalny czas pracy.
2. Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP) dla pracowników we wszystkich częściach produkcyjnego łańcucha dostaw, w tym środki bezpieczeństwa i audyty dotyczące niebezpiecznych substancji i materiałów stosowanych w procesie produkcji.
3. Prawo do wolności zrzeszania się, w tym zapewnienie dobrych stosunków pracowniczych, skutecznego rozstrzygnięcia sporów pracowniczych oraz aktywnego wspierania praw pracowniczych i związkowych.
4. Przeciwdziałanie problemom środowiskowym w produkcji skór i obuwia, w tym dążenie do wyeliminowania toksycznych i niebezpiecznych substancji, zwiększenie wykorzystania przyjaznych środowisku materiałów i procesów, zrównoważona gospodarka odpadami, transport.
5. Jawność i identyfikowalność (możliwość prześledzenia) łańcucha dostaw, w tym publikowanie wyników audytów, list dostawców, informowanie o mechanizmach składania skarg, ujawnianie wysokości płac.

Raport ma na celu udostępnianie innym wiedzy dotyczącej dobrych praktyk oraz studiów przypadków i wniosków, a także dzielenie się z wszystkimi interesariuszami przykładami zrównoważonych alternatyw w przemyśle obuwniczym.

Przedstawione przypadki dobrych praktyk podzielono na cztery kategorie:

## 1. Marki z etycznym etosem

Raport przedstawia kilka przykładów marek (**Ethletic, Veja, Sole Rebels, Nisolo** i **Po Zu**), które dążą do bardziej zrównoważonego łańcucha dostaw i produktu końcowego, koncentrując się na etycznej i sprawiedliwej produkcji i/lub ekologicznych materiałach, uprawianych i pozyskiwanych bez szkody dla ludzi, zwierząt i środowiska.

Dobre praktyki w tym wypadku to: całościowe zarządzanie łańcuchem dostaw, jawność (transparentność) produktu, płacenie premii na cele społeczne, ujawnianie wysokości płac i danych dotyczących struktury płci pracowników oraz publikacja w internecie raportów o wpływie działalności firmy na ludzi i środowisko. Większość przedstawionych przypadków korzysta z materiałów z certyfikatem wydanym przez zewnętrzne podmioty, np. **Fairtrade** i/lub z certyfikowanych zakładów produkcyjnych. Wiele koncentruje się na minimalizowaniu odpadów na każdym etapie produkcji oraz innowacyjnych materiałach, pozwalających zredukować szkodliwy wpływ na środowisko. Co istotne, wiele z tych marek skupia się także na ujawnianiu niektórych informacji o zakładach produkcyjnych, pracownikach i/lub raportów z audytów.

Wszystkie przedstawione tu marki unikają skóry garbowanej chromowo, stosując zamiast niej skórę garbowaną roślinnie lub alternatywne materiały na cholewki, takie jak **bawełna organiczna, Pinatex, JMesh** itd. Niektóre marki zdecydowały się na pozyskiwanie i produkcję materiałów na poziomie lokalnym. Inne natomiast zopatrują się w surowce i produkują w różnych krajach, w zależności od tego, gdzie udało im się znaleźć certyfikowane lub kontrolowane w zakresie warunków pracy i standardów środowiskowych zakłady produkcyjne.

Jednak w wielu przypadkach stwierdzono brak informacji – zwłaszcza brak konkretnych danych o zakładach produkcyjnych i ocenach ryzyka.

## 2. Współpraca z organizacjami pozarządowymi

Przedstawione tutaj przypadki dotyczą współpracy między marką lub dużą siecią detaliczną a organizacjami pozarządowymi. Trwałe rozwiązanie problemów powszechnych w produkcji butów i garbowaniu skór – od warunków pracy po szkody w środowisku – mogą rozwiązać tylko kluczowi interesariusze – w tym marki, dostawcy, związki zawodowe (lokalne, krajowe i globalne), federacje pracodawców, organizacje pozarządowe i rządy państw – współpracujący ze sobą.

Przedstawione przykłady obejmują współpracę z **Home-workers Worldwide**, organizacją zajmującą się problemem pracowników chałupniczych w łańcuchu dostaw w Indiach, i koncentrują się raczej na warunkach pracy (w tym BHP), a także stosunkach zatrudnienia, reprezentacji i potrzebach pracowników niż na jednym konkretnym problemie.

Kolejny przypadek dotyczy działań **World Wildlife Fund** (WWF) i jego partnerów – w tym dużych marek – na rzecz redukcji zanieczyszczeń z garbarni nad Gangesem. Ta współpraca koncentruje się przede wszystkim na kwestiach dotyczących wody i środowiska, co obejmuje także działania na rzecz zmniejszania negatywnego wpływu garbarni na lokalne społeczności. W tym celu WWF i partnerzy zachęcają do współpracy w łańcuchu dostaw, stosowania najlepszych praktyk w infrastrukturze, innowacji (np. w oczyszczaniu ścieków z chemikaliów) i lepszych praktyk środowiskowych w garbarniach (szczególnie tych mniejszych, często niedostrzeganych w łańcuchach dostaw).

## 3. Inicjatywy wielostronne

Inicjatywy wielostronne powstały jako odpowiedź na opór ze strony firm (i rządów wielu państw) wobec prób utworzenia wiążących przepisów CSR. Niektóre inicjatywy wielostronne składają się z marek i organizacji pozarządowych, w innych uczestniczą podmioty rządowe, a jeszcze inne cenią sobie strukturę trójstronną z udziałem firm, organizacji pozarządowych i związków zawodowych lub innych przedstawicieli pracowników. Spośród tych typów inicjatyw, za najskuteczniejszy we wprowadzaniu zmian na ogół uważany jest model trójstronny.

Przedstawiono tu przykłady takich inicjatyw jak **Better Factories Cambodia**, która monitoruje i raportuje przestrzeganie przez fabryki standardów międzynarodowych dotyczących poprawy kilku aspektów warunków pracy, m.in. BHP, płac, godzin, urlopów, kwestii pracy dzieci, wolności zrzeszania się i narażenia pracowników na kontakt z chemikaliami poprzez specjalistyczne badania powietrza. Poza tym zapewnia różne programy szkoleniowe i usługi doradcze dla pracowników i kierownictwa w celu budowania potencjału i zwiększenia produktywności organizacyjnej.

W raporcie znalazły się także przykłady wiążących, egzekwowlanych porozumień. Przedstawiono np. **Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh** (Porozumienie w sprawie bezpieczeństwa pożarowego i budynków w Bangladeszu) jako wiążące prawnie porozumienie między kluczowymi interesariuszami przemysłu odzieżowego w Bangladeszu, stanowiące wzór dla przemysłu obuwniczego. Innym przykładem jest **Freedom of Association Protocol** (Protokół w sprawie wolności zrzeszania się) w Indonezji, podpisany po szczegółowych i długich negocjacjach pomiędzy międzynarodowymi markami, kierownictwem fabryk i związkami zawodowymi, który podkreśla praktyczne wdrażanie wolności zrzeszania się jako kluczowego aspektu zrównoważonej produkcji w Indonezji.

Kolejny przykład, **Fair Wear Foundation** (FWF), koncentruje się na trójstronnej współpracy marek, właścicieli fabryk, związków zawodowych i organizacji pozarządowych w celu weryfikacji przestrzegania praw pracowniczych w fabrykach odzieżowych. FWF publikuje informacje o postępach i planach działań członków, a także dostrzega współzależności między godną płacą, stosunkami zatrudnienia, zdrowymi warunkami pracy i wolnością zrzeszania się w fabrykach a praktykami biznesowymi marek.

## 4. Oznakowania i jednostki certyfikujące

Istnieje wiele różnych oznakowań i systemów certyfikacyjnych (prywatnych i publicznych) monitorujących warunki w przemyśle obuwniczym. Jeden z przedstawionych przykładów systemów certyfikacyjnych, **Bluesign**, zajmuje się kwestiami BHP pracowników w przemyśle tekstylnym, zarządzaniem substancjami chemicznymi



i powiązаныmi problemami środowiskowymi. Zapewnia system wytycznych i procedur dotyczących bezpiecznego obchodzenia się z chemikaliami oraz standardów BHP, a także szkolenia i systemy monitorowania.

Drugim przykładem jest **Higg Index** (Indeks Higg), zbiór narzędzi samooceny dla marek, sieci detalicznych i producentów. Obejmuje także część dotyczącą uwzględniania potrzeb producentów w polityce zaopatrzeniowej firm. Chociaż jest to użyteczne narzędzie, potrzebne są dalsze działania w celu monitorowania negatywnych skutków. Inny przedstawiony przypadek, **IVN Internationaler Verband der Naturtextilwirtschaft** obejmuje standardy środowiskowe, społeczne, pracownicze oraz BHP. IVN opracowało wyczerpujące wytyczne dla ekologicznej i jednocześnie społecznie odpowiedzialnej produkcji tekstyliów i skóry.

Współpraca jest także kluczowym aspektem zrównoważonej produkcji w przemyśle skórzanym. **Leather Working Group** podkreśla swój cel, jakim jest poprawa sytuacji w przemyśle produkcji skór poprzez uzgodnienie priorytetów ochrony środowiska, wyeksponowanie najlepszych praktyk i przedstawienie proponowanych wytycznych. Opracowany przez LWG protokół audytów dla garbarni obejmuje wytyczne w zakresie identyfikowalności dla skóry, a skóra sprowadzana z brazylijskiej Amazonii jest oceniana pod kątem tego, czy można zidentyfikować jej pochodzenie z ranczo dostawców. LWG koncentruje się jednak na kwestiach środowiskowych i brakuje tu uwagi poświęconej poprawie warunków pracy.

**Austrian Ecolabel** to etykieta ekologiczna (ekoetykieta) przyznawana produktom i usługom, podlegającym „holistycznej ewaluacji”. Żaden produkt z tą etykietą nie może zawierać skóry garbowanej chromowo, ze względu na ryzyko alergicznego zapalenia skóry wywołanego

przez zawartość chromu VI w wyrobach skórzanych oraz szkód w środowisku związanych z usuwaniem takich skór w postaci odpadów. Oprócz garbników chromowych austriacka ekoetykieta wyklucza także stosowanie innych garbników mineralnych. Jest to pierwsza ekoetykieta obejmująca oprócz kryteriów ekologicznych także te dotyczące praw pracowniczych i warunków pracy, a zatem stosuje użyteczne podejście zintegrowane.

## Wnioski i rekomendacje

We wszystkich częściach raportu znaleziono ciekawe przykłady mogące służyć za wzór. Jednak najbardziej uderzający jest brak całościowego podejścia ze strony wielu firm i inicjatyw. Drugim ważnym aspektem był niski poziom jawności – zarówno małych etycznych firm, jak i inicjatyw wielostronnych. Większość badanych podmiotów opiera się na dobrej wierze konsumentów ufających ich twierdzeniom. Chociaż są to twierdzenia godne pochwały, firmy i inicjatywy nie wykazują się odpowiednim zrozumieniem potrzeby transparentności w zakresie problemów pojawiających się w łańcuchu dostaw.

Raport przedstawia konkretne rekomendacje w zakresie jawności w łańcuchach dostaw, potrzebę większego włączania pracowników, organizacji pozarządowych i związków zawodowych w opracowywanie konkretnych rozwiązań. Omówiono także kwestię warunków pracy, w tym potrzebę większego skoncentrowania się na narażonych pracownikach, takich jak migranci i pracownicy chatupniczy, ściślejszego nadzoru nad stosunkami zatrudnienia i naruszeniami praw człowieka, a także na poprawie w zakresie płac, godzin pracy, BHP i skutecznych mechanizmów składania skarg. Raport podkreśla także, że nie poświęca się wystarczającej uwagi wspieraniu wolności zrzeszania się i negocjacji zbiorowych.

# WPROWADZENIE

Niniejszy raport ma na celu pokazanie dobrych praktyk w przemyśle obuwniczo-skórzanym, dotyczących zarówno problemów środowiskowych, jak i społecznych. Został opracowany przede wszystkim z myślą o dzieleniu się przykładami bardziej odpowiedzialnych alternatyw w przemyśle obuwniczym. Raport nie ma być wykorzystywany jako przewodnik zakupowy, nie jest też próbą oceniania firm czy tworzenia ich rankingu. Przedstawione tu firmy i przypadki stanowią przykład – migawkę – dobrych praktyk w przemyśle obuwniczym. Zastane praktyki oceniano pod względem tego, jak poprawiają pięć kluczowych obszarów – warunki pracy, bezpieczeństwo i higienę pracy, wpływ na środowisko, wolność zrzeszania się oraz jawność. Badania przeprowadzono na podstawie publicznie dostępnych danych i z wykorzystaniem badań uzupełniających w kluczowych przypadkach.

## CELE RAPORTU

Główne cele raportu to:

- dzielenie się wiedzą i studiami przypadków – pokazanie przykładów dobrych praktyk, które inni mogą naśladować, oraz zaprezentowanie bardziej odpowiedzialnych alternatyw;
- zachęcenie producentów i firm do dobrych praktyk i większych starań;
- zachęcenie rządów państw oraz UE do dążenia do dobrych standardów regulacyjnych;
- wzmocnienie pozycji pracowników i związków zawodowych dzięki przykładom dobrych praktyk, które mogą zastosować w swoich fabrykach, regionach i łańcuchach dostaw.

Mamy nadzieję, że przypadki i zalecenia przedstawione w raporcie zachęcą firmy i innych interesariuszy do uczenia się na przykładzie działań innych, i że informacje

te umożliwią szerszą współpracę między organizacjami pracowniczymi a firmami we wdrażaniu należytej staranności w zakresie praw człowieka.

## DOBRE PRAKTYKI W PRZEMYŚLE OBUWNICZYM – CO TO TAKIEGO?

Przez dobre praktyki w produkcji obuwia rozumiemy praktyki, które wyrażają zdolność tego sektora do odpowiedzialnej działalności – zarówno w odniesieniu do środowiska, jak i pracowników. Oznacza to produkcję, która nie zagraża osobom pracującym w łańcuchu dostaw lub społecznościom mieszkającym w pobliżu zakładów produkcyjnych, gdzie wytwarzane są surowce oraz obuwie. Pojęcie odpowiedzialnej produkcji uwzględnia dobrostan osób obecnie narażonych na skutki produkcji obuwia, jak i potrzeby przyszłych pokoleń<sup>1</sup>.

Raport koncentruje się na pięciu kluczowych obszarach. Są to:

1. Poprawa warunków pracy we wszystkich częściach produkcyjnego łańcucha dostaw (od garbarni po fabryk), w tym godne płace, stałe umowy zatrudnienia, ochrona wrażliwych grup pracowników, akceptowalny czas pracy.
2. Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP) dla pracowników we wszystkich częściach produkcyjnego łańcucha dostaw, w tym środki bezpieczeństwa i audyty dotyczące niebezpiecznych substancji i materiałów stosowanych w procesie produkcji.
3. Prawo do wolności zrzeszania się, w tym zapewnienie dobrych stosunków pracowniczych, skutecznego rozstrzygnięcia sporów pracowniczych oraz aktywnego wspierania praw pracowniczych i związkowych.

---

1 Z. Fadhilah., T. Ramayah, Behind the green doors: What management practices lead to sustainable innovation? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Nr 65, 2012, s. 247 – 252

4. Przeciwdziałanie problemom środowiskowym w produkcji skór i obuwia, w tym dążenie do wyeliminowania toksycznych i niebezpiecznych substancji, zwiększenie wykorzystania przyjaznych środowisku materiałów i procesów, zrównoważona gospodarka odpadami, transport.
5. Jawność i identyfikowalność (możliwość prześledzenia) łańcucha dostaw, w tym publikowanie wyników audytów, list dostawców, informowanie o mechanizmach składania skarg, ujawnianie wysokości płac.

Zbadane przypadki obejmują konkretne obszary dobrych praktyk, natomiast niektóre są próbą objęcia całego łańcucha dostaw. Przypadki te nie są przykładami zgodności z lokalnymi, międzynarodowymi lub unijnymi przepisami, lecz istotnych kroków podjętych przez firmy lub inne instytucje w celu opracowania innowacyjnych, wyjątkowych praktyk wywierających lub mających wywrzeć znacząco pozytywny wpływ na pracowników przemysłu obuwniczego i ich rodziny, a także społeczności lokalne. Wszystkie przypadki zbadano – za pomocą analizy materiałów oraz dodatkowej weryfikacji informacji (np. za pomocą wywiadów).

## METODOLOGIA

Z uwagi na problemy strukturalne i brak dostatecznych informacji, wynikających z ogromnej złożoności globalnego modelu produkcji obuwia, niniejszy raport powstał ze świadomością, że wybrane dobre praktyki mogą być jedynie migawkowym przykładem lepszego sposobu prowadzenia pewnych działań. Nie może on zapewnić pogłębionej analizy zaprezentowanych przypadków. Wiele ze

zbadanych przez nas przypadków – zwłaszcza tych dotyczących produkcji dla dużych globalnych firm – wiąże się z domyślnym zastrzeżeniem, że pokazanie tu danej praktyki nie oznacza aprobaty dla wszystkich praktyk w łańcuchu dostaw firmy. Analiza w niniejszym raporcie jest także ograniczona do firm europejskich oraz firm czy inicjatyw wielostronnych związanych z produkcją na rynek europejski.

Przypadki wybrano na podstawie krytycznej analizy rekomendacji zgłoszonych przez różnych interesariuszy. Półotwartą prośbę o rekomendacje dobrych praktyk rozdano do różnych interesariuszy w przemyśle obuwniczym, m.in. organizacji pozarządowych zajmujących się prawami człowieka, związków zawodowych, organizacji pracowniczych i ekspertów. Autorki raportu przeprowadziły niezależne badania zgłoszonych przypadków oraz innych potencjalnych przypadków dobrych praktyk. W niektórych z nich poproszono firmę lub organizację o dodatkowe informacje, przeprowadzono także wywiady. Jak już wspomniano, przypadki zostały przeanalizowane pod kątem dążenia do podniesienia standardów do poziomu znacznie powyżej przeważających w branży norm w pięciu kluczowych obszarach opisanych dokładniej w kolejnym rozdziale. Do raportu włączono jedynie te przypadki, które naszym zdaniem zmierzały do tego celu lub już go osiągnęły w co najmniej jednym z tych obszarów. Przy każdym z omówionych przykładów opisujemy także rekomendacje i zalecenia dotyczące rozwiązywania problemów lub wprowadzenia dalszych ulepszeń.

Badania przeprowadzono od czerwca do października 2017 r.

# PROBLEMY W PRZEMYŚLE OBUWNICZYM

Ta część przedstawia w zarysie przemysł obuwniczy oraz pięć głównych obszarów, w których potrzebne są pilne działania w celu poprawy warunków dla pracowników i zachęcenia do odpowiedzialnych, obejmujących całą branżę, zmian w łańcuchach dostaw firm sektora obuwniczego.

## PRZEMYSŁ OBUWNICZY W ZARYSIE. CO JEST Z NIM NIE TAK?

W 2016 r. wyprodukowano na świecie ponad 23 miliardy par butów<sup>2</sup>. Obecnie 87% produkowanego obuwia powstaje w Azji, a głównym producentem są Chiny, które wytwarzają prawie dwie trzecie wszystkich sprzedawanych na świecie butów. Chociaż Azja odgrywa rolę największego producenta na rynek globalny, to dla rynku europejskiego kluczowa pozostaje produkcja europejska. Prawie 90% butów wyprodukowanych w Europie, w Europie jest też sprzedawanych.

Obuwie jest produktem pracochłonnym, wymagającym znacznych nakładów fizycznej, nisko wykwalifikowanej pracy. Dlatego wiele europejskich firm obuwniczych stosuje outsourcing całości lub części produkcji do krajów, w których płace są niskie, a obowiązujące regulacje mało rygorystyczne. W wielu z tych krajów swoboda wypowiedzi jest ograniczona, co oznacza, że pracownikom brakuje możliwości wyrażania swoich potrzeb, zgłaszania naruszeń i niewłaściwych praktyk. Głódowe płace, nadmierne nadgodziny, nadużywanie umów krótkoterminowych są w tym sektorze powszechne. Do tego dochodzą liczne zagrożenia bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Na ogół w krajach tych słabe są także regulacje ochrony środowiska, co sprzyja taniej produkcji skór, stanowiącej podstawę łańcucha dostaw obuwia skórzanego.

W produkcji obuwia skórzanego dwoma najbardziej szkodliwymi etapami pod względem negatywnych skutków dla środowiska i potencjalnych zagrożeń dla zdrowia pracowników są: garbowanie – przetwarzanie skór zwierzęcych z skórę gotową – oraz montaż (szycie, klejenie itd.) w fabrykach obuwia. Do znaczących problemów w zakresie BHP należy stosowanie chemikaliów w fabrykach obuwia oraz niewłaściwe usuwanie odpadów, w tym odprowadzanie nieoczyszczonych ścieków.

Termin „obuwie” obejmuje szeroką gamę produktów wykonanych z różnych materiałów, m.in. skóry, gumy, materiałów syntetycznych i plastiku, płótna, sznurka i drewna. Rodzajów zagrożeń jest więc wiele – od substancji chemicznych stosowanych w produkcji skóry, toksyn zawartych w klejach i plastikach, przez szerokie wykorzystanie niskopłatnej siły roboczej do szycia cholewek skórzanych butów, w tym pracy dzieci i pracowników chałupniczych, aż po środowiskowe koszty produkcji – skażenie zasobów wody, gleby i powietrza przez odpady, ścieki i wylizy z fabryk<sup>3</sup>.

Podczas gdy przemysł odzieżowy od lat jest obiektem globalnych kampanii i powstały liczne inicjatywy dążące do podniesienia standardów, sektor ten wciąż ociąża się z wprowadzeniem dobrych, bardziej rygorystycznych praktyk. Firmy obuwnicze muszą zwiększyć wysiłki w zakresie systematycznej oceny ryzyka w swojej działalności biznesowej i zapewnienia poszanowania praw pracowników i praw człowieka w całym globalnym łańcuchu dostaw. Szczególnie wiele pozostaje do zrobienia w niezwykle istotnych aspektach, takich jak godna płaca, BHP, wolność zrzeszania się czy jawność<sup>4</sup>.

<sup>2</sup> World Footwear 2017 Yearbook, 2017, <https://www.worldfootwear.com/world-footwear-yearbook.html>

<sup>3</sup> Zob.: P. Portich, Footwear Industry, ILO [MOP], 29 March 2011, <http://iloencyclopaedia.org/part-xiv-42166/leather-fur-and-footwear/143-88-leather-fur-and-footwear/footwear-industry>

<sup>4</sup> <http://labourbehindthelabel.net/wp-content/uploads/2017/05/BRAND-ASSESSMENT-Factsheet.pdf>

## WARUNKI PRACY

**Poprawa warunków pracy we wszystkich częściach produkcyjnego łańcucha dostaw (od garbarni po fabryk), w tym godne płace, stałe umowy zatrudnienia, ochrona wrażliwych grup pracowników, akceptowalny czas pracy.**

**Godne płace**<sup>5</sup>. Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) zdefiniowała godną płacę jako jedno z podstawowych praw człowieka w swoich konwencjach oraz zaleceniach do artykułu 23 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka<sup>6</sup>. Płace i świadczenia za standardowy tydzień pracy powinny co najmniej spełniać normy minimum ustawowego lub branżowego i zawsze wystarczać na zaspokojenie podstawowych potrzeb pracowników i ich rodzin oraz zapewniać dochód rozporządzalny. Godną płacę pracownik powinien zarabiać za standardowy tydzień pracy (nie więcej niż 48 godzin) i powinien móc za nią kupić jedzenie dla siebie i swojej rodziny, opłacić czynsz, opiekę zdrowotną, wydatki na ubrania, transport i edukację, a także być w stanie odkładać drobne sumy na nieprzewidziane wydatki.

MOP opracowała koncepcję płacy minimalnej, aby zapewnić pracownikom ochronę przed zbyt niskimi płacami. Według MOP: „*Płace minimalne mogą także być elementem polityki pokonywania ubóstwa i zmniejszania nierówności, także tych między mężczyznami a kobietami*”<sup>7</sup>. Jednak w większości krajów produkujących obuwie płaca minimalna stała się płacą głodową. Np. w Bangladeszu płaca minimalna wynosi obecnie 5300 taka, znacznie poniżej wskaźnika ubóstwa Banku Światowego dla tego kraju<sup>8</sup>. Firmy, które zapewniają pracownikom tylko lokalną płacę minimalną, w istocie płacą głodowe płace. Brak godnej płacy oznacza, że wielu pracowników jest zmuszonych do długich godzin pracy, by

zarobić dodatkowe wynagrodzenie, a także boi się odmówić pracy w niebezpiecznych warunkach czy wziąć wolnego. Niskie płace oznaczają także, że pracownicy muszą brać pożyczki, żeby związać koniec z końcem. Lepsze praktyki płacowe są priorytetem dla pracowników w większości krajów.

**Akceptowalny czas pracy.** Z kwestią niskich płac wiążą się nadmiernie długie godziny pracy wielu pracowników w przemyśle obuwniczym. Chcąc uzupełnić swoje wynagrodzenie, wykonują dodatkową pracę – do której często są zmuszani i za którą często nie dostają przepięknie wymaganej wyższej stawki za nadgodziny. Nadmiernie długi czas pracy odbija się na rodzinie, a także na samym pracowniku – ma szkodliwy wpływ na zdrowie, zwiększa narażenie na choroby i wypadki.

**Formalne i stałe zatrudnienie.** Umowy o pracę są kluczem do ochrony praw pracowników. Odpowiednie prawo pracy, przepisy i umowy zbiorowe są na ogół związane z istnieniem stosunku zatrudnienia między pracodawcą a pracownikiem. Często, jeśli pracownicy nie mogą udowodnić, że mają umowę łączącą ich z pracodawcą, nie są w stanie domagać się lepszych warunków i grozi im zwolnienie, jeśli złączą głośno o tym mówić<sup>9</sup>. Wielu pracowników sektora obuwniczego pracuje bez żadnej umowy – zwłaszcza w garbarniach – natomiast inni są zatrudnieni na umowach krótkoterminowych. Większość nie otrzymuje odpowiednich informacji o płacach, potrąceniach i składkach na ubezpieczenia społeczne. Brak jasności w stosunkach zatrudnienia oznacza także dodatkowe przeszkody dla pracowników w organizowaniu się – nie mogą wtedy zakładać związków zawodowych ani do nich wstępować.

**Ochrona narażonych pracowników i brak dyskryminacji.** Migranci, kobiety i pracownicy chałupniczy są szczególnie narażeni na problemy wynikające z nieformalnej pracy lub braku jasnego statusu zatrudnienia. W przypadku migrantów brak umowy, niejasne zasady wypłat lub kontrakty w obcych językach ozna-

5 A Living Wage = A Human Right, Clean Clothes Campaign, <http://www.cleanclothes.org/livingwage>

6 Konwencje MOP nr 95 i 131, Zalecenia MOP nr 131 i 135.

7 Minimum Wage Policy Guide, ILO [MOP], [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/genericdocument/wcms\\_508526.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/genericdocument/wcms_508526.pdf)

8 Wage Struggle in Bangladesh. Factsheet, Clean Clothes Campaign, luty 2017, <https://cleanclothes.org/resources/background/background-wage-struggle-bangladesh-december-2016>

9 The employment relationship, International Labour Conference, 95th Session, 2006, Geneva, <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>, p.6.

czają, że pracownicy nie są pewni swojego zatrudnienia, wysokości właściwych pensji i są narażeni np. na potrącenia z wynagrodzeń. Jak w wielu innych branżach produkcyjnych zatrudniających tanią siłę roboczą, w przemyśle obuwniczym pracuje wiele kobiet – zwłaszcza chałupniczo. Pracownice chałupnicze nie mają żadnych gwarancji zatrudnienia, a większość prac wykonują bez żadnej oficjalnej dokumentacji. W dodatku, pracę chałupniczą wciąż wykonują dzieci. Niektóre firmy zareagowały na to kategorycznym zakazem pracy chałupniczej – przynosi to jednak efekt przeciwny do zamierzonego, bo pozbawia kobiety możliwości elastycznej pracy i spycha tę praktykę „do podziemia”. Konieczne są tu lepsze praktyki, które zaradzą problematycznym kwestiom w pracy chałupniczej, jednocześnie uznając jej znaczenie dla rodzin, i będą miały na celu poprawę warunków zatrudnienia oraz zlikwidowanie wszystkich form pracy dzieci.

**Rozpoznanie praktyk biznesowych przyczyniających się do złych warunków pracy.** Strategie zakupowe globalnych firm i presja na redukcję kosztów często przyczyniają się do niskich płac, naruszania standardów płacowych, nadużyć ze strony kierownictwa i długich godzin pracy dla pracowników. Presja cenowa wywierana na dostawców jest ogromna, przez co, coraz trudniej jest pracownikom domagać się podwyżek, nawet tam, gdzie już istnieją związki zawodowe. Aby zapewnić poprawę warunków pracy – w tym także standardów BHP – kluczowe jest, by dostawcy otrzymywali uczciwą zapłatę niezbędną do spełnienia tych wymogów. Jednocześnie, firmy powinny wyrazić gotowość do utrzymania długofalowych relacji z dostawcami. Należy uwzględnić czas realizacji zamówień i moce przerobowe fabryki, by zagwarantować, że praca w nadgodzinach nie stanie się standardową praktyką. Dobrymi praktykami, które może wprowadzić firma by zniwelować powyższe zagrożenia są: tworzenie wskaźników porównawczych (benchmarków) godnych płac, ograniczenie stosowania umów krótkoterminowych, zachęty i wsparcie dla dostawców we wdrażaniu kodeksów postępowania, a także systemy zakupowe i wyceny, które odzwierciedlają potrzebę wyższych kosztów pracy oraz podjęte na najwyższym szczeblu firmy zobowiązanie do

ochrony i promowania praw pracowniczych oraz społecznej odpowiedzialności biznesu<sup>10</sup>.

## BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

**Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP) dla pracowników we wszystkich częściach produkcyjnego łańcucha dostaw, w tym środki bezpieczeństwa i audyty dotyczące niebezpiecznych substancji i materiałów stosowanych w procesie produkcji.**

**Prawo do bezpiecznych warunków pracy.** W przemyśle obuwniczym występuje wiele zagrożeń. Pracownicy są codziennie narażeni na kontakt z substancjami, które mogą doraźnie zaszkodzić ich zdrowiu: spowodować oparzenia chemiczne, trudności z oddychaniem, podrażnienie oczu i skóry itd. Chemikalia mogą także mieć skutki długofalowe, takie jak nowotwory, choroby wątroby, nerek, serca i płuc, choroby i alergie skórne<sup>11</sup>. Do niebezpiecznych substancji należy wiele środków używanych w miejscach pracy, zwłaszcza przy garbowaniu. Jedną ze szczególnie toksycznych substancji jest chrom VI, który może powstawać w procesie garbowania, kiedy ten proces nie jest odpowiednio kontrolowany.

**Warunki w fabrykach.** W procesie produkcji niektórych rodzajów obuwia pracownicy są narażeni na częsty kontakt z benzenem, toluenem i innymi toksycznymi rozpuszczalnikami zawartymi w stosowanych klejach i powłokach. Kontakt z tymi substancjami może wywoływać anemię, białaczkę i inne problemy zdrowotne<sup>12</sup>. W większości krajów obowiązują przepisy prawa regulujące jakość powietrza i jego temperaturę w miejscu pracy, a także podające szczegóły dotyczące sprzętu ochrony osobistej, który musi zostać zapewniony pracownikom. Jednak źle wentylowane pomieszczenia są normą w wie-

10 Tailored Wages UK, Are the big brands paying the people who make our clothes enough to live on? Labour Behind the Label, March 2017, [http://labourbehindthelabel.net/wp-content/uploads/2015/10/TailoredWagesUKweb\\_1.pdf](http://labourbehindthelabel.net/wp-content/uploads/2015/10/TailoredWagesUKweb_1.pdf)

11 Hazardous Substances in the Footwear and Leather Industry, Footwear & Leather Health & Safety Committee, <https://britishfootwearassociation.co.uk/wp-content/uploads/2014/03/COSHH-pdf>

12 S Chen, M & Chan, Anita. (1999). China's "Market Economics in Command": Footwear Workers' Health in Jeopardy. *International journal of health services: planning, administration, evaluation*. 29. 793-811. 10.2190/4P4Y-3LYP-P5BX-T22E.

lu zakładach produkcyjnych m.in. w Indiach i Chinach – kurz, pył, chemikalia, różne procesy (farbowanie, w tym natryskowe, czyszczenie itd.) stanowią istotne zagrożenie dla pracowników. Wiele państw ma także regulacje dotyczące znakowania chemikaliów i szkoleń w zakresie ich bezpiecznego stosowania, ale często te przepisy nie są odpowiednio wdrażane ani skutecznie monitorowane. Większość firm obuwniczych twierdzi, że ma politykę dotyczącą stosowania chemikaliów oraz standardy BHP dla pracowników i miejsc pracy – są one często monitorowane za pomocą audytów. Jednak nawet przestrzeganie lokalnych standardów i firmowych kodeksów postępowania na ogół nie wystarcza do ochrony pracowników przed niebezpieczeństwami, chorobami i wypadkami. Oprócz wzmocnienia przepisów BHP, kontroli i audytów konieczne jest zastąpienie wysokotoksycznych chemikaliów alternatywnymi substancjami lub zdecydowane ograniczenie ich stosowania.

**Garbowanie.** Jednym z procesów w produkcji skóry wiążącym się z największym zagrożeniem dla pracowników jest etap garbowania – proces przekształcania skór zwierzęcych w skórę gotową. Do najbardziej problematycznych substancji stosowanych w garbowaniu jest chrom III, który sam w sobie nie jest toksyczny. Jednak w pewnych warunkach, zwłaszcza kiedy garbowanie jest prowadzone bez odpowiedniej dbałości, z chromu III może powstać chrom VI, który jest substancją wysokotoksyczną, alergizującą, mutagenną i rakotwórczą i w kontakcie ze skórą człowieka może powodować alergiczne zapalenie skóry. Często pozostałości po garbowaniu zawierające chrom VI lub inne toksyny przedostają się do ścieków, zanieczyszczając środowisko i szkodząc zdrowiu ludzi. Około 80-90% skór jest garbowanych chromowo, ponieważ tak garbowana skóra jest zwykle znacznie tańsza i bardziej wytrzymała od skóry garbowanej roślinnie. Jak jednak pokazuje niniejszy raport, dostępne są alternatywne metody, które zaczynają zastępować używanie chromu.

Obecność chromu naraża na niebezpieczeństwo nie tylko pracowników garbarni, ale także konsumentów, gdyż śladowe ilości tego pierwiastka mogą pozostać w gotowym produkcie skórzanym. Może to wywoływać podrażnienia przy kontakcie ze skórą. W UE opracowano nowe

rygorystyczne przepisy dotyczące dopuszczalnej zawartości chromu VI w obuwiu<sup>13</sup> i od maja 2015 r. produkty zawierające skórzane części, które mogą mieć kontakt ze skórą użytkownika, nie mogą zostać wprowadzone na rynek UE, jeśli zawierają chrom VI w stężeniu wagowym równym lub wyższym niż 3 mg/kg<sup>14</sup>. W 2016 r. w ramach projektu „Kupuj Odpowiedzialnie Buty” przetestowano na obecność chromu sześciowartościowego (chromu VI) 64 pary skórzanych butów z 23 różnych firm produkujących na rynek europejski. W żadnym ze zbadanych butów zawartość chromu VI nie przekroczyła progu 3 mg/kg. Mając na uwadze badania przeprowadzane przed wprowadzeniem tych regulacji, w których stwierdzono znacznie wyższą zawartość tego pierwiastka, badanie to pokazuje, że wprowadzenie ustawowego limitu doprowadziło do pozytywnych zmian, na których skorzystało zdrowie europejskich konsumentów<sup>15</sup>. Jednak firmy nie powinny ograniczać swoich starań jedynie do zagwarantowania bezpiecznych produktów konsumentom – konieczne jest, by starały się także zagwarantować bezpieczne, zdrowe warunki pracy wszystkim pracownikom produkującym ich buty<sup>16</sup>.

## WOLNOŚĆ ZRZESZANIA SIĘ

**Prawo do wolności zrzeszania się, w tym zapewnienie dobrych stosunków pracowniczych, skutecznego rozstrzygnięcia sporów pracowniczych, aktywnego wspierania praw pracowniczych i związkowych.**

13 Rozporządzenie Komisji (UE) nr 301/2014 z 25 marca 2014 r. zmieniające załącznik XVII do rozporządzenia (WE) nr 1907/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie rejestracji, oceny, udzielania zezwoleń i stosowanych ograniczeń w zakresie chemikaliów (REACH) odnośnie związków chromu VI. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/eN/tXt/?uri=CeLeX:32014r0301>

14 Okres przejściowy, w którym produkty z zawartością chromu VI przekraczającą ten próg nadal były dopuszczone do sprzedaży, zakończył się w maju 2016 r. [https://newsletter.echa.europa.eu/home/-/newsletter/entry/2\\_14\\_chromium-free-leather-is-good-for-business-consumers-and-the-environment](https://newsletter.echa.europa.eu/home/-/newsletter/entry/2_14_chromium-free-leather-is-good-for-business-consumers-and-the-environment)

15 W przeprowadzonym w 2011 r. badaniu duńskiego Ministerstwa Środowiska stwierdzono, że prawie połowa importowanych skórzanych butów i sandałów zawierała chrom VI: <https://www2.mst.dk/udgiv/publications/2011/08/978-87-92779-22-9.pdf>

16 L. Kernegger, Testing for Hexavalent Chromium in Shoes, Umweltschutzorganisation GLOBAL 2000, Friends of the Earth Austria, September 2016, [http://labourbehindthelabel.net/wp-content/uploads/2016/09/toxinPaper2016\\_EN\\_26092016.pdf](http://labourbehindthelabel.net/wp-content/uploads/2016/09/toxinPaper2016_EN_26092016.pdf)

Wolność zrzeszania się oraz prawo do negocjacji zbiorowych są fundamentalnymi prawami człowieka i podstawowymi standardami pracowniczymi. Niestety, pracownicy spotykają się z wieloma przeszkodami we wstępowaniu lub zakładaniu związków zawodowych oraz prowadzeniu negocjacji zbiorowych. Rządy wielu państw ograniczają, podważają, utrudniają lub nawet delegalizują działalność niezależnych związków zawodowych. Pracodawcy – zarówno dostawcy, jak i globalne firmy – często wyrażają wrogi stosunek do związków zawodowych i stosują różne taktyki, by uniemożliwić powstawanie związków, m.in. zastraszanie, dyskryminację, zwolnienia, tworzenie czarnych list, a nawet przemoc fizyczną. Firmy muszą podjąć proaktywne kroki, aby pomóc w zapobieganiu tym trendom i zapewnić faktyczne poszanowanie wolności zrzeszania się. Do praktycznych kroków w tym zakresie należą: jasne informowanie wszystkich interesariuszy o polityce wspierającej wolność zrzeszania się i prawo do negocjacji zbiorowych; szkolenia; wydawanie pracownikom gwarancji prawa do organizowania się; promowanie stosowania porozumień z dostawcami dotyczących dostępu do związków; przyjęcie wiarygodnego i dobrze wykorzystywanego mechanizmu składania skarg; oraz działania na rzecz ograniczenia stosowania umów krótkoterminowych, które często są barierą dla wolności związkowej<sup>17</sup>.

## WPŁYW NA ŚRODOWISKO

**Przeciwdziałanie problemom środowiskowym w produkcji skór i obuwia, w tym dążenie do wyeliminowania toksycznych i niebezpiecznych substancji, zwiększenie wykorzystania przyjaznych środowisku materiałów i procesów, zrównoważona gospodarka odpadami, transport.**

Rośnie świadomość, że przemysł obuwniczy ma bardzo negatywny wpływ na środowisko, a proces produkcji może być wysokotoksyczny dla pracowników, społeczności lokalnych i konsumentów. To, że każda para obuwia może składać się z 65 odrębnych części, których montaż wymaga 360 kroków obróbki, pokazuje jak bardzo skomplikowany jest to proces i jak bardzo wymaga on

holistycznego podejścia, w którym uwzględnione zostaną zarówno użycie bardziej przyjaznych środowisku materiałów, jak również technik produkcji na każdym etapie łańcucha dostaw.

**Produkcja skóry.** Skóra jest surowcem o olbrzymim wpływie na środowisko – nie tylko poprzez hodowlę bydła, ale także praktyki produkcyjne. W dorocznym przeglądzie Pure Earth i Green Cross Switzerland z 2016 r. garbarnie zajmują czwarte miejsce wśród badanych gałęzi przemysłu generujących największe zanieczyszczenia<sup>18</sup>. Oprócz stosowania chemikaliów i wynikających z tego zanieczyszczeń, w garbowaniu skór zużywa się także ogromne ilości wody – co ogranicza ilość wody dostępnej dla lokalnych społeczności. Drugi etap garbowania, w którym skóry surowe są przekształcane w skórę gotową, jest przyczyną największych zanieczyszczeń ze względu na szerokie zastosowanie chemikaliów i możliwość pojawienia się chromu VI. Narażenie na niebezpieczny kontakt z chromem VI w dużej mierze zależy od tego, czy podjęte zostają odpowiednie środki zapobiegania jego powstawaniu<sup>19</sup>. Wiele rozpuszczalnych w wodzie substancji chemicznych pozostaje niewchłoniętych przez garbowaną skórę, a więc przedostaje się do ścieków. Częściowym rozwiązaniem problemu niewystarczającej kontroli obiegu chromu może być garbowanie roślinne, mniej szkodliwe od garbowania chromowego<sup>20</sup>. Innym rozwiązaniem jest stosowanie zamienników skóry – jednak te materiały także mogą mieć negatywny wpływ na środowisko (np. plastik).

**Gospodarka odpadami.** Recykling obuwia może być trudny, ze względu na złożoną mieszankę materiałów stosowanych w produkcji. Szacuje się, że około 95% uży-

<sup>18</sup> Zob. więcej: *The World's Worst Pollution Problems 2016: The Toxics Beneath Our Feet*, Green Cross Switzerland, Pure Earth, 2016.

<sup>19</sup> *Change Your Shoes*, Global 2000, *Testing for Hexavalent Chromium in Shoes*, September 2016, s. 13. (Polska wersja: *Kupuj Odpowiedzialnie Buty*, Global 2000, *Badania na obecność chromu sześciowartościowego w obuwiu*, 2016).

<sup>20</sup> Vaibhav Raaj, Shashi Kant Prasad, Anton Pieper, *Walk a mile in their shoes. Workers' Rights Violations in the Indian Leather and Footwear Industry*, SÜDWIND e.V. – Institut für Ökonomie und Ökumene, sierpień 2016, s. 15. (Polska wersja: *Kupuj Odpowiedzialnie Buty, Wyprodukowano w Indiach. Łamanie praw pracowników w przemyśle skórzanym i obuwniczym w Indiach*).

<sup>17</sup> *Tailored Wages UK*, Ibid.



wanych butów co roku trafia na wysypiska<sup>21</sup>. W projektowaniu obuwia należy uwzględnić zmniejszenie ilości odpadów i rozszerzenie metod recyklingu, a także bardziej przyjazne środowisku opakowanie i transport.

## JAWNOŚĆ

**Jawność i identyfikowalność (możliwość prześledzenia) łańcucha dostaw, w tym publikowanie wyników audytów, list dostawców, informowanie o mechanizmach składania skarg, ujawnianie wysokości płac.**

Globalny łańcuch dostaw obuwia nękają dobrze znane i szeroko rozpowszechnione problemy z głodowymi płacami, złymi warunkami pracy oraz stosowaniem toksycznych chemikaliów i metali ciężkich. Jednak właściwie niemożliwe jest dokładne ustalenie, gdzie i w jakich warunkach dla pracowników i środowiska została wyprodukowana dana para butów. Ten brak jawności sprawia, że pociągnięcie konkretnych producentów i firm do odpowiedzialności jest bardzo trudne.

**Ramy prawne.** Publikowanie informacji dotyczących łańcucha dostaw zalicza się do obowiązków firmy wynikających z Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, które przedstawiają kroki, jakie powinny podejmować firmy w celu „identyfikowania, zapobiegania, minimalizowania i wyjaśniania” szkodliwych skutków swojej działalności biznesowej dla praw człowieka, a także w celu regularnej sprawozdawczości z czynionych postępów<sup>22</sup>. Ponadto istnieje coraz więcej prawnych regulacji w poszczególnych krajach, które wymagają szerszej publicznej sprawozdawczości łańcuchów dostaw<sup>23</sup>.

---

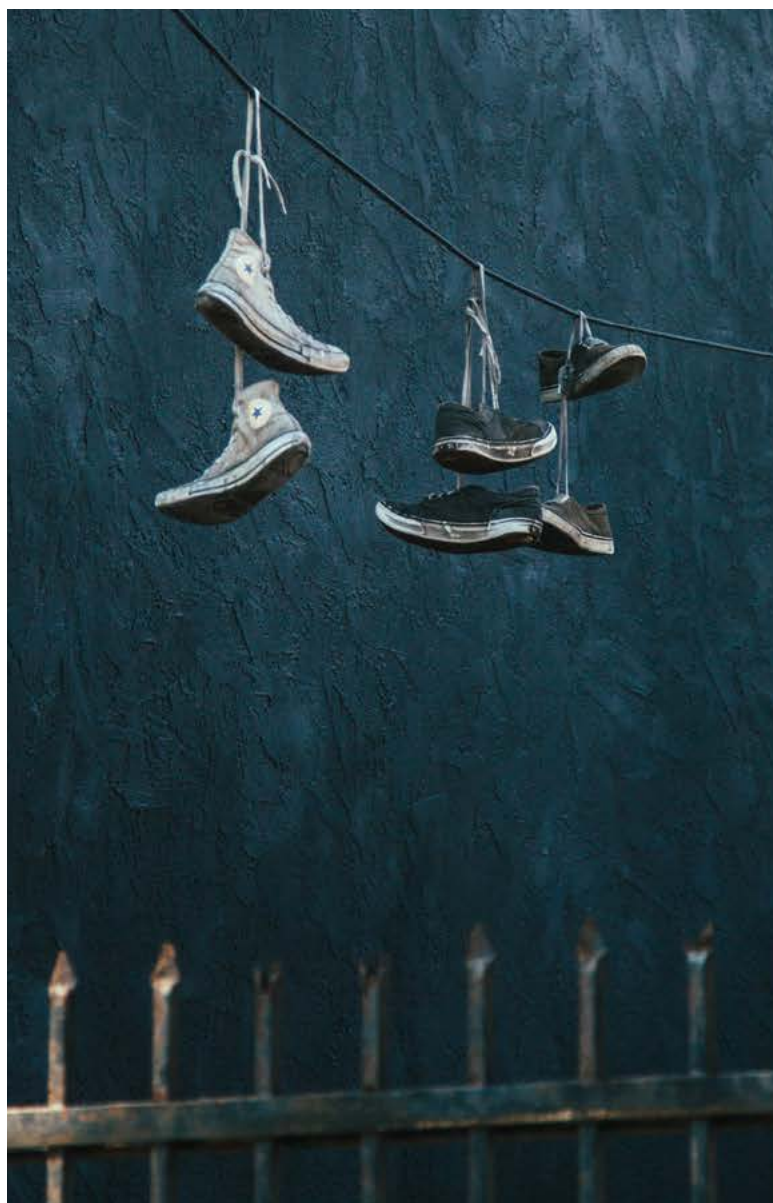
21 Michael JamesLee, Shahin Rahimifard, An air-based automated material recycling system for postconsumer footwear products, Resources, Conservation and Recycling, Volume 69, December 2012, Pages 90-99. <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0921344912001693#fig000>

22 J. Spetzler and others (2016), Trampling workers' rights underfoot, Change Your Shoes, online: <http://changeyourshoes-bg.org/wp-content/uploads/2015/06/BRAND-ASSESSMENT-Report-high.pdf>

23 Na przykład: California Transparency in Supply Chains Act z 2010 r; prawa dotyczące zamówień „wolnych od wyzysku”, przyjęte w niektórych miastach i stanach USA; brytyjska ustawa o współczesnym niewolnictwie – Modern Slavery Act; oraz francuskie prawo o korporacyjnym obowiązku nadzoru.

Jawność zaczyna się od wiedzy firmy o jej łańcuchu dostaw. Od opublikowania nazw, adresów i innych istotnych informacji dotyczących miejsc pozyskiwania surowców, fabryk i zakładów produkcyjnych<sup>24</sup>.

Większa jawność pozwoliłaby zidentyfikować poszczególne podmioty każdego łańcucha dostaw i pociągnąć do odpowiedzialności za nieprzestrzeganie praw człowieka. Potrzebne są wytyczne i ustawodawstwo krajowe, aby zagwarantować publiczne udostępnianie przez firmy informacji o dostawcach, raportów z audytów i planów działań naprawczych.



---

24 <http://www.sgs.com/~media/Global/Documents/Brochures/SGS%20Footwear%20A4%20EN%2013%20V1.pdf>

## DLACZEGO JAWNOŚĆ JEST ISTOTNA?

**Odszkodowania.** Kiedy w 2013 r. zawalił się budynek fabryczny Rana Plaza w Bangladeszu, zginęło ponad 1100 pracowników i pracowników przemysłu odzieżowego. Aby ubiegać się o odszkodowania, rodziny musiały zbierać z gruzów metki znanych marek. A to dlatego, że informacje o tym, które firmy produkowały ubrania w tych fabrykach, nie były dostępne publicznie. W razie kolejnej katastrofy, takiej jak Rana Plaza, jawność łańcucha dostaw pozwoli na znacznie szybsze wypłacanie odszkodowań pracownikom i ich rodzinom.

**Bezpieczeństwo.** Przede wszystkim jawność pomoże zapobiegać takim tragediom. Jeśli informacje z inspekcji fabryk i garbarni będą dostępne publicznie, znacznie bardziej prawdopodobne są właściwe dalsze działania ze strony fabryk i firm. Pomoże to także pracownikom w zgłaszaniu skarg. W razie problemu w zakresie bezpieczeństwa, pracownicy powinni wiedzieć, które firmy zamawiają produkty w danej fabryce, tak by mogli poinformować firmę o tym problemie.

**Płace i warunki zatrudnienia.** Znajomość średnich płac pracowników różnych szczebli w fabrykach umożliwiłaby związkowi zawodowemu sprawdzenie czy płace są uczciwe i czy wystarczają na życie. Większa jawność jest także kluczowa dla pracownic chałupniczych, które często pozostają „niewidzialne” w całym procesie produkcji. Firmy muszą dostrzec pracownice chałupnicze i zapewnić im te same prawa co wszystkim pozostałym pracownikom.

**Prawa związkowe.** Jeśli więcej informacji będzie dostępnych publicznie, związki i obrońcy praw człowieka będą mogli zidentyfikować dostawców firm, informować i organizować pracowników, by zapewnić im sprawiedliwe płace i warunki pracy.

**Dla konsumentów.** Brak jawności stoi w sprzeczności z Wytycznymi ONZ w zakresie ochrony konsumentów, które stanowią, że konsumenci mają prawo do informacji o kupowanym produkcie. Publicznie dostępne informacje pozwolą klientom sprawdzić, gdzie i w jakich warunkach firma produkuje obuwie. Jawność w zakresie znakowania chemicznego także może umożliwić konsumentom ochronę własnego zdrowia. Konsumenci mogliby wtedy dokonywać prawdziwie świadomych wyborów i pociągać firmy do odpowiedzialności. Organizacje konsumenckie z większą łatwością mogłyby zaś sprawdzać twierdzenia marek i ich starania na rzecz zapewnienia sprawiedliwych i bezpiecznych warunków pracy.

# PRZYKŁADY DOBRYCH PRAKTYK

Przykłady przedstawione w raporcie podzielono na cztery główne kategorie – przykłady bardziej odpowiedzialnych czy etycznych marek; partnerstwa między organizacjami pozarządowymi lub innymi interesariuszami a firmami; przykłady dotyczące inicjatyw wielostronnych; oraz przykłady z zakresu certyfikatów lub organów certyfikujących.

## MARKI Z ETYCZNYM ETOSEM

Etyczny etos można realizować na wiele sposobów – obserwujemy, jak różną wagę przywiązuje się do zapewnienia ekologicznych, certyfikowanych materiałów lub sprawiedliwych warunków pracy i przestrzegania standardów społecznych w produkcji w krajach o wysokim ryzyku łamania praw człowieka lub standardów środowiskowych. Staraliśmy się znaleźć różne praktyki prezentujące zintegrowane podejście i na tyle udokumentowane by możliwe były do powtórzenia dla różnych typów przedsiębiorstw.

Poniżej przedstawiamy kilka przykładów firm podejmujących starania w kierunku bardziej odpowiedzialnych łańcuchów dostaw i produktów, definiowanych przez etyczną lub sprawiedliwą produkcję i/lub ekologiczne surowce, hodowane bez szkody dla ludzi, zwierząt i środowiska.

### Kompleksowe zarządzanie łańcuchem dostaw i wypłacanie premii Fairtrade

**ETHLETIC**, firma niemiecka, produkuje trampki i tenisówki Ethletic Sneakers od 2010 roku w ramach współpracy między partnerami z Niemiec i Pakistanu, z materiałów z Indii i Sri Lanki, mających takie certyfikaty jak Fairtrade, FSC oraz znak PETA Approved Vegan.

Firma publikuje podstawowe informacje o swoich dostawcach i procesach produkcji różnymi kanałami, m.in.

na blogu połączonym ze sklepem internetowym, materiałach z wizyt w zakładach produkcyjnych, a także przedstawia je w wywiadach i relacjach pracowników. Na stronie internetowej firmy znajdziemy informacje o nazwach jej dostawców i ich lokalizacji oraz linki do ich stron internetowych, co jest przydatnym narzędziem w ocenianiu ich deklaracji o etycznej, przyjaznej środowisku produkcji.

Ethletic twierdzi, że wszystkie buty są produkowane w Pakistanie przez firmę Talon Sports w Sialkocie, zatrudniającą 12 000 pracowników. Z informacji ujawnionych zarówno przez Ethletic, jak i przez sam Talon Sports, wynika, że od czasu rozpoczęcia współpracy warunki pracy się poprawiły<sup>25</sup>. Ethletic podaje, że powstało stowarzyszenie pomocy społecznej (Social Welfare Association) dla pracowników i ich rodzin, które otrzymuje dodatkowe 15% ceny produktu jako premię Fairtrade, przeznaczaną na projekty społeczne. Talon Sports stwierdza także, że należy do systemu monitorowania pracy dzieci przez Niezależne Stowarzyszenie Monitorowania Pracy Dzieci (Independent Monitoring Association for Child Labour, IMAC)<sup>26</sup>, organizację non-profit świadczącą usługi w zakresie monitorowania miejsc pracy w celu zwalczania pracy dzieci.

Ethletic podaje, że naturalna guma stosowana do produkcji zelówek oraz jako klej pochodzi z plantacji kauczuku na Sri Lance, mających certyfikat Forest Stewardship Council (FSC)<sup>27</sup>. Ethletic dopłaca do normalnej ceny za

<sup>25</sup> Talon ujawnia informacje o warunkach pracy, systemie składania skarg dla pracowników i różnych standardach międzynarodowych, których firma przestrzega w swojej działalności. Więcej na oficjalnej stronie producenta: <http://www.talonsports.com>

<sup>26</sup> IMAC, About IMAC, <http://www.imacpak.org/>.

<sup>27</sup> Forest Stewardship Council (FSC), międzynarodowa organizacja promująca odpowiedzialną gospodarkę leśną, zapewnia akredytację i zewnętrzną certyfikację produktów leśnych. Koncentruje się na przyjaznej środowisku gospodarce leśnej, uwzględniającej także warunki pracy i korzyści dla lokalnych społeczności. Zob. więcej: <https://ic.fsc.org/en/what-is-fsc-certification/forest-management-certification>

określoną jednostkę zebranego kauczuku premię w wysokości 0,50 euro, przeznaczaną na projekty społeczne dla lokalnej społeczności. Nie podaje informacji o normalnej cenie. Cholewki trampki są szyte z bawełny organicznej pochodzącej od producentów z certyfikatem Fairtrade<sup>28</sup>, z małych certyfikowanych plantacji w Indiach o nazwie Chetna Organic<sup>29</sup>, przez Rai Laksmi Cotton Mills – firmę z siedzibą w Kalkucie, działającą w tym samym regionie.

## Rekomendacje

Chociaż Ethletic charakteryzuje wyższy poziom transparentności niż większość badanych marek, nie ujawnia nazw i adresów w przejrzystym, ułatwiającym wyszukiwanie formacie, z informacjami o aktualizacjach. Brakuje na przykład dokładnej nazwy lub nazw plantacji na Sri Lance, a także innych informacji o warunkach pracy i pracownikach.

## Ujawnianie pochodzenia materiałów i poziomu płac

**VEJA**, firma francuska, produkująca buty sportowe i trampki, zarówno wegańskie, jak i skórzane. Wszystkie materiały są pozyskiwane i produkowane w Brazylii. Veja deklaruje zintegrowane podejście do zmiany produkcji obuwia przez łączenie zasad Sprawiedliwego Handlu i ekologii.

Jeśli chodzi o jawność, Veja podaje na swojej stronie internetowej informacje o różnych aspektach produkcji, od informacji o materiałach takich jak dziki kauczuk i bawełna ekologiczna i Fairtrade po procesy produkcji oraz ograniczenia. Bawełna ekologiczna jest zamawiana w ADEC (Associacao de Desenvolvimento Educacional e

Cultural de Taua), stowarzyszeniu producentów bawełny z Taua na północnym wschodzie Brazylii. Veja stwierdza, że kupuje bawełnę bezpośrednio od 320 rodzin z tego stowarzyszenia. Firma przedstawia niektóre wyzwania dotyczące odpowiedzialnego procesu decyzyjnego i ograniczeń swojej produkcji. Wyjaśnia na przykład, dlaczego zdecydowała się użyć bawełny nie w pełni spełniającej standardy surowca ekologicznego, ze względu na zastosowanie pewnych pestycydów przez rolników, którzy nie chcieli stracić całych zbiorów, kiedy uprawy zaatakowała choroba. Veja miała umowę na zakup bawełny od tych rolników, dotrzymała tej umowy i zbudowała partnerstwo wspierające długofalowe relacje. Firma publikuje opis każdej pary butów z wyszczególnieniem użytych materiałów, takich jak JMesh (50% bawełny ekologicznej, 20% juty, 21% plastiku z recyklingu), dziki kauczuk z puszczy amazońskiej stosowany w większości zelówek, bawełna ekologiczna lub skóra garbowana roślinnie, co wskazuje na transparentność produktów.

Veja ujawnia pewne informacje o wysokości płac, ilości rocznie kupowanej bawełny oraz cenach bawełny i kauczuku. Te informacje mają charakter wyłącznie orientacyjny, bo przedstawiane dane dotyczą określonego okresu i nie są zaktualizowane. Na przykład według podanych danych pracownicy fabryki zarabiali 238 euro miesięcznie w 2010 r., kiedy brazylijska płaca minimalna w przemyśle obuwicznym wynosiła 205 euro miesięcznie.

Veja twierdzi także, że 80% pracowników fabryki należy do związku Sindicato dos Trabalhadores do Calçado e Vestuário de Picada Café e Nova Petrópolis. Jednak raport z audytu społecznego, przeprowadzonego dla FLO-Cert w 2008 r., stwierdza, że: *lokalny związek [...] reprezentuje pracowników mieszkających w 10 gminach oraz pracujących dla około 30 fabryk w regionie [...] właściwie nie jest aktywny jako przedstawiciel pracowników*” oraz że „przedstawiciel związkowy nie odbywa wewnętrznych spotkań z pracownikami”<sup>30</sup>.

## Rekomendacje

Chociaż Veja przedstawia pewne szczegółowe informacje i rozumie, jak istotne są takie dane, wszystkie

28 Fairtrade International to wielostronne stowarzyszenie non-profit. FI jest właścicielem znaku FAIRTRADE, który może zostać przyznany określonym produktom, m.in. spożywczym, bawełnianym, kwiatom i biżuterii. Znak FAIRTRADE oznacza, że cykl życia produktu jest objęty certyfikatem i audytami FLO-Cert, niezależnej jednostki certyfikującej, w celu sprawdzania zgodności ze standardami Fairtrade, co w skrócie zapewnia poprawę warunków pracy oraz otrzymywanie przez producentów ceny minimalnej Fairtrade oraz premii Fairtrade. Zob. więcej na oficjalnej stronie: [www.fairtrade.net](http://www.fairtrade.net)

29 Ta spółdzielnia zrzeszająca 15 000 drobnych rolników uprawia bawełnę organiczną z certyfikatem Fairtrade International. Rolnicy uprawiają bawełnę tylko na części swojej ziemi, żeby nie zmienić uprawy w monokulturę, co byłoby szkodliwe dla miejscowej bioróżnorodności: [www.chetnaorganic.org.in](http://www.chetnaorganic.org.in).

30 FLO-Cert Social Audit Checklist, 2008, <https://project.veja-store.com/en/fabrication/>

dostępne informacje są nieaktualne, bo pochodzą z 2008, 2010 lub 2013 r. Ujawnianie raportów z audytu społecznego nie jest częstą praktyką i jest to bardzo pozytywny krok, jednak udostępnione raporty są stare i nie podają szczegółów dotyczących fabryki. Nie podano żadnych informacji o nowej fabryce (produkcja od 2014 r.) w stanie Rio Grande do Sul w południowej Brazylii, z wyjątkiem zapewnienia, że „wkrótce zostanie zaplanowany audyt społeczny”. Aktualny certyfikat Fairtrade dla stowarzyszenia ADEC nie został zweryfikowany pozytywnie, jak wynika z informacji FLO-Cert<sup>31</sup>. Brakuje informacji o dostawcach, takich jak nazwy i adresy, podanych w przejrzystym, łatwym do wyszukiwania formacie. Veja musi pilnie poprawić i zaktualizować te informacje oraz zapewnić pełniejszą jawność. Veja ujawniła wysokość płac pracowników fabryki, co jest bardzo pozytywnym krokiem. Z podanych kwot wynika, że są to płace powyżej płacy minimalnej. Jednak są to dane tylko dla 2010 r. Firma twierdzi, że nawet skóra garbowana roślinnie może mieć negatywne skutki społeczne lub ekologiczne i przyznaje także, że nie ma pełnej wiedzy o całym łańcuchu dostaw skóry stosowanej do wyrobu jej butów. Zbieranie dalszych informacji przez firmę oraz pozytywne zmiany w garbowaniu byłyby istotną poprawą.

## Zaopatrywanie się u lokalnych dostawców i akredytacja WFTO

**SOLE REBELS** to etiopska firma z Addis Abeby, od wielu lat obecna na rynku europejskim. Podaje, że cały proces produkcji odbywa się w Etiopii i że stąd pochodzą wszystkie komponenty i materiały.

Firma wyraża swoje zaangażowanie w życie społeczności lokalnej, w której obydwa się produkcja, a także ma świadomość, że średnie płace w branży są za niskie, by zaspokoić podstawowe potrzeby pracowników. Twierdzi, że ustala płace w drodze wzajemnych negocjacji z pracownikami i że zapewnia negocjacje zbiorowe wszystkim pracownikom. Według informacji na stronie internetowej firmy wszyscy pracownicy otrzymują pełne

31 Według FLO-Cert, ADEC od 2014 r. nie jest producentem bawełny z certyfikatem Fairtrade. Zob.: <http://www.flocert.net/fairtrade-services/fairtrade-certification/fairtrade-customer-search/>

ubezpieczenie zdrowotne i dostęp do lekarza. Zapewniony transport daje zwłaszcza pracownikom z niepełnosprawnościami szansę dostępu do opieki medycznej. Firma twierdzi, że płaci więcej niż inni producenci za tę samą pracę. Nie podaje jednak informacji o dokładnej wysokości płac, a w Etiopii nie obowiązuje ustawowa płaca minimalna<sup>32</sup>.

Firma ma akredytację World Fair Trade Organization (WFTO)<sup>33</sup>, co oznacza, że cała firma, nie tylko pewne jej części, ma dokument poświadczający przestrzeganie zasad Sprawiedliwego Handlu, takich jak wsparcie dla marginalizowanych producentów, jawność i odpowiedzialność, sprawiedliwe praktyki zamówień i płac, zakaz pracy dzieci i pracy przymusowej, zakaz dyskryminacji, wolność zrzeszania się, dobre warunki pracy, budowanie potencjału i poszanowanie środowiska naturalnego.

Sole Rebels dodaje, że w modelu biznesowym firmy kluczowe znaczenie ma lokalne pochodzenie wszystkich materiałów. Z jednej strony zmniejsza to ślad węglowy, a z drugiej wspiera lokalny rynek rzemieślników oraz krajowe tradycje recyklingu. Sole Rebels twierdzi, że ta lokalna produkcja przynosi „dobre miejsca pracy lokalnym społecznościom na obszarze, gdzie panuje wysokie bezrobocie i niesprawiedliwe warunki pracy”<sup>34</sup>. Firma zaczęła od wytwarzania żelówek z opon i dętek z odzysku oraz stosowania tradycyjnie tkanych materiałów, a dziś wykorzystuje także inne lokalne surowce, w tym także wtórne, jak etiopskie konopie, ręcznie przędzona bawełna ekologiczna, materiały tkane przez rzemieślników oraz ręcznie wykonane ozdoby obuwia. Do innych używa-

32 Etiopia nie ma krajowej płacy minimalnej. Niektóre instytucje rządowe i przedsiębiorstwa państwowe ustanawiają własne płace minimalne: miesięczna płaca minimalna pracowników sektora publicznego wynosiła 420 birrów (21 dolarów). Zob.: [www.minimum-wage.org/international/ethiopia](http://www.minimum-wage.org/international/ethiopia)

33 World Fair Trade Organization (WFTO), globalna sieć organizacji, firm i instytucji z 70 krajów. W przeciwieństwie do Fairtrade International, WFTO nie jest systemem certyfikacji produktów. WFTO Product Label to oznakowanie, na które WFTO udziela licencji swoim członkom, podpisującym odpowiedni kontrakt. System gwarancyjny dotyczący przestrzegania zasad Sprawiedliwego Handlu jest oparty na systemie samooceny członków, audytów monitorujących przeprowadzanych przez audytora zatwierdzonego przez WFTO oraz wizyt partnerskich co 2-6 lat, w zależności od kategorii ryzyka. Zob.: The WFTO Product Label, <https://wfto-europe.org/the-wfto-way/logo/>

34 Oficjalna strona Sole Rebels, [www.solerebels.com](http://www.solerebels.com)

nych surowców należą skóra abisyńska, juta ekologiczna oraz włókno z rośliny koba. Chociaż firma wyjaśnia, dlaczego stosuje lokalną skórę w niektórych modelach obuwia, przedstawia bardzo niewiele informacji o procesach garbowania, które mogą być bardzo szkodliwe zarówno dla pracowników, jak i dla lokalnego środowiska.

### Rekomendacje

Ujawnienie w internecie szczegółowych informacji dotyczących pracowników i zespołów biorących udział w produkcji to bardzo pozytywny krok. Zalecałybyśmy jednak większą transparentność. Np. przedstawianie informacji w łatwym do wyszukiwania formacie i podawanie informacji o liczbie pracowników zatrudnionych na poszczególnych etapach produkcji, ich płci, płacach i typach umów. Ważne jest także, by podawać, jak często te informacje są aktualizowane. Aby ocenić skutki polityki płacowej firmy potrzebne są dokładne informacje o wzroście płac i punktach referencyjnych zastosowanych do ich podwyższania, skoro w Etiopii nie obowiązuje ustawowa płaca minimalna.

### Stosowanie innowacyjnych materiałów i minimalizowanie odpadów

**PO-ZU** to brytyjska firma stworzona w 2006 r., która produkuje obuwie skórzane i wegańskie w Portugalii. Koncentruje się na minimalizowaniu szkodliwych skutków produkcji skóry i obuwia i wytworzonych odpadów.

Firma twierdzi, że ma świadomość negatywnych aspektów konwencjonalnie prowadzonego biznesu obuwniczego, takich jak niskie płace, niebezpieczne warunki pracy, stosowanie w produkcji toksycznych substancji, długie godziny pracy i niska ochrona pracowników<sup>35</sup>. Stosowane przez Po-Zu podejście jest zatem połączeniem przyjaznych środowisku materiałów i sprawiedliwych warunków pracy w jednej fabryce firmy w Portugalii, w Guimarães, zatrudniającej 70 miejscowych pracowników. Po-Zu twierdzi, że wszyscy dostawcy są informowani o odpowiedzialnym podejściu firmy i regulacjach społecznych, których muszą przestrzegać. Firma posługuje się kodeksem Ethical Trading Initiative, opartym na standardach pracy MOP.

35 Oficjalna strona Po Zu, Our Ethical promise, <https://po-zu.com/pages/our-ethical-promise>

Firma ujawnia wiele informacji o procesach produkcyjnych różnych modeli obuwia, począwszy od surowców takich jak łuska kakaowa zbierana na Sri Lance, przetwarzana w Carlisle w Wielkiej Brytanii i cięta do wykorzystania jako element zelówek. Firma podsumowuje także proces produkcji w portugalskiej fabryce na przykładzie jednego modelu. Przedstawiona jest lista komponentów oraz cała procedura montażu buta. Podano nazwiska wszystkich 18 pracowników odpowiedzialnych za produkcję. Po-Zu twierdzi, że fabryka ma rygorystyczną politykę środowiskową, tym zwłaszcza w zakresie chemikaliów, recyklingu odpadów, w tym zamkniętego obiegu wody i wykorzystania ścinków z produkcji.

Cała stosowana w produkcji skóra nie zawiera chromu i jest garbowana w Portugalii. Po-Zu twierdzi, że ma świadomość szkód powodowanych przez produkcję skóry i opracowuje projekty bez zastosowania skóry. Ostatnio zaczęła produkować obuwie z Pinatexu, nowego włókna ze skórki ananasa<sup>36</sup>. Do produkcji wkładek stosuje łuskę kakaową i pozyskiwany lokalnie korek, a jako klej – naturalny kauczuk.

### Rekomendacje

Firma twierdzi, że chce przeciwdziałać problemowi niskich płac i złego traktowania pracowników – pełne ujawnienie wysokości wynagrodzeń płaconych pracownikom w jej fabryce byłoby prawdziwym krokiem naprzód. Konieczne jest także ujawnienie warunków pracy oraz standardów środowiskowych przy produkcji skóry i innych surowców. Bardzo zalecane byłoby także ujawnienie pełnej listy dostawców wszystkich komponentów obuwia, z nazwami tych dostawców, ich adresami i liczbą pracowników oraz informacjami o dacie aktualizacji.

### Dane o płacach, strukturze płci i sprawozdawczości w zakresie szkód

**NISOLO** to mała firma z siedzibą w USA, prowadząca przez swoją stronę internetową sprzedaż bezpośrednią skierowaną do konsumentów na całym świecie, aby uniknąć marży sprzedawców detalicznych i pośredników. Przedstawiając swoją wizję, firma twierdzi, że jej celem

36 Zob.: Introducing Pinatex, Ananas Anam, <http://www.ananas-anam.com/pinatex/>

jest „pchnąć branżę mody w bardziej zrównoważonym kierunku”. Nisolo ma, według firmowej strony internetowej, jedną własną fabrykę w Peru, wytwarzającą 89% produkcji i zatrudniającą 88 pracowników, „partnerską” fabrykę w León w Meksyku, wykonującą 8% produkcji i zatrudniającą 414 pracowników, a także współpracuje z niezależnymi rzemieślnikami w Kenii i Peru.

Firma sporządziła raport dotyczący wpływu swojej działalności na pracowników i lokalne społeczności<sup>37</sup>, który przedstawia szczegóły jej polityki w zakresie łańcucha dostaw i informacje o producentach, z danymi na temat wynagrodzeń, godzin pracy i struktury płci zatrudnionych. Według Nisolo średnia pensja pracowników produkcji jest o 27% wyższa od wymogów Fairtrade. Nie podano jednak konkretnej wypłacanej stawki będącej podstawą płac dla producentów w fabryce Nisolo. Średni roczny wzrost dochodów dla wszystkich producentów wynosi 140%. Nisolo twierdzi, że poprawę odczuły szczególnie kobiety – podają, że ich płace wzrosły o 173% rocznie, odkąd zaczęły pracować dla Nisolo, w porównaniu z poprzednim zatrudnieniem. Wszystkie fabryki produkujące dla Nisolo muszą płacić pracownikom 27% powyżej ceny minimalnej Fairtrade.

Na stronie internetowej jest wzmianka, że firma zapewnia wewnętrzne szkolenia z zakresu wiedzy finansowej, co owocuje kontami bankowymi, kredytami i programami oszczędnościowymi dla pracowników. Według raportu 100% pracowników produkujących dla Nisolo ma obecnie konto bankowe, podczas gdy dwa lata wcześniej (raport nie jest datowany) było to jedynie 10%. 42% pracowników produkcji przeznaczają „obecnie” część swoich miesięcznych dochodów na długoterminowe oszczędności.

Według Nisolo wszyscy pracownicy są zatrudnieni na podstawie stabilnych umów. Inaczej, jak podaje Nisolo, wygląda sytuacja w innych fabrykach w Peru, gdzie większość pracowników sektora obuwniczego działa w sektorze nieformalnym – według Nisolo ponad połowa jego pracowników nigdy wcześniej nie miała zatrudnienia w formalnym sektorze gospodarki. Zatrudnionym zapewnia się płatne urlopy, dni wolne, opiekę zdrowotną,

możliwość awansu i szkolenia. Na stronie internetowej firmy podane są także dane dotyczące płci pracowników oraz informacja, że Nisolo planuje zwiększyć odsetek stanowisk zajmowanych przez kobiety z 28% do 35%.

Nisolo twierdzi, że korzysta z garbarni z certyfikatem Leather Working Group (LWG). Firma, poprzez swoją nową fabrykę partnerską w Meksyku, zaczęła także stosować procesy garbowania roślinnego. Twierdzi również, że surowce (tj. skórę) kupuje od lokalnych producentów.

Bezpośredni wpływ na życie pracowników wytwarzających produkty Nisolo jest oceniany, jak podaje firma, w przeprowadzanych co dwa lata wywiadach oraz poprzez porównywanie wyników z poprzednimi ocenami bazowymi opracowanymi przez zewnętrznych ekspertów. Oceny te odnoszą się do elementów oenietowskiego wskaźnika rozwoju społecznego (Human Development Index) oraz wskaźnika postępów w wychodzeniu z ubóstwa (Progress Out of Poverty Index). „Śledzimy zmiany w następujących obszarach: własność mieszkań i ziemi, warunki życia, dobrobyt ekonomiczny, poziom oszczędności i zadłużenia, dostęp do formalnego sektora bankowego, dostęp do edukacji dla pracowników i ich rodzin, rozwój zawodowy, zdrowie i dostęp do odpowiedniej opieki medycznej oraz dobrostan społeczny i psychologiczny”.

W październiku 2016 r. Project Just<sup>38</sup> podał, że Nisolo pracuje nad zamieszczeniem na swojej stronie internetowej przekazu na żywo z kamery, aby pokazać klientom środowisko pracy w swojej fabryce (za zgodą pracowników). Firma miała także umieścić kamerę w swoim amerykańskim biurze, aby udostępniać przekaz pracownikom Nisolo w Peru. Na stronie internetowej firmy nie ma jednak na ten temat żadnych informacji.

### Rekomendacje<sup>39</sup>

Chociaż firma informuje o wpływie swojej działalności i modelu biznesowego na pracowników oraz przedstawia informacje z uwzględnieniem płci zatrudnionych (są to bardzo pozytywne kroki), nie podaje jednak stawek

<sup>37</sup> Nisolo, Impact report, <https://cdn.shopify.com/s/files/1/0277/9027/files/Impact.Report.Page.desktop.pdf?10005878194739932063>

<sup>38</sup> Project Just, Brand: Nisolo, [https://projectjust.com/brand\\_nisolo](https://projectjust.com/brand_nisolo)

<sup>39</sup> Zob.: <https://nisolo.com/pages/ethically-made,%20>, <https://drive.google.com/file/d/0B5wkVXqXJ0GD0ZzN1pidlFzd0E/view>, <https://nisolo.com/pages/ethically-made>

płat. Przydatne byłoby także zagwarantowanie, że firma sporządza raporty o wpływie swojego łańcucha dostaw na środowisko. Wykorzystanie raportu o skutkach swojej działalności i badań bazowych do ewaluacji to pozytywne kroki w kierunku monitorowania zmian, należałoby się także odnieść do standardów MOP i zapewnić wolność zrzeszania się oraz uzwiązkanie w dwóch fabrykach firmy (własnej i partnerskiej). Nisolo musi także poprawić monitorowanie garbarni.

## WSPÓŁPRACA FIRM Z ORGANIZACJAMI POZARZĄDOWYMI

Trwałe rozwiązanie problemów powszechnie występujących w produkcji obuwia i garbowaniu skór – od złych warunków pracy do szkód w środowisku – można znaleźć tylko dzięki współpracy kluczowych interesariuszy: marek, dostawców, związków zawodowych (lokalnych, krajowych i globalnych), federacji pracodawców, organizacji pozarządowych i rządów państw. Potrzebne jest do tego zaufanie i długofalowe partnerstwo. Kluczowe znaczenie w tym wszystkim ma zaangażowanie pracowników i ich organizacji w opracowywanie i wdrażanie takich projektów. Praktyczne kroki obejmują koncentrację na długofalowych zmianach, partnerstwo z niezależnymi związkami zawodowymi, zaangażowanie pracowników w projekty, monitoring efektów przez niezależne podmioty, np. organizacje pozarządowe, współpracę z innymi firmami, a także ujawnianie list dostawców.

### Mapowanie łańcucha dostaw i wzmocnienie pozycji pracowników chałupniczych

W 2016 r. brytyjska firma **PENTLAND BRANDS**<sup>40</sup> podjęła działania dotyczące problemu pracowników chałupniczych w łańcuchu dostaw poprzez projekt prowadzony w jednym z głównych regionów produkcji skóry w indyjskim stanie Tamilnadu – obszarze Ambur-Vaniyambadi-Ranipet – we współpracy z lokalną indyjską organizacją pozarządową **CIVIDEP** oraz brytyjską organizacją **HOMEWORKERS WORLDWIDE**. Pierwsza faza projektu (zakończona) polegała na zapoznaniu się z łańcuchem dostaw i zrozumieniu roli, jaką w procesie produkcji od-

grywają pracownicy chałupniczy. Druga faza (obecnie w toku) to wprowadzenie pilotażowego programu umożliwiającego pracownikom chałupniczym korzystanie ze swoich praw oraz stworzenie systemów organizacyjnych, które miałyby zapewnić realizację tego zadania.

Obecnie projekt ogranicza się do jednego dostawcy i jego łańcucha dostaw. Jednak wiąże się z nadzieją, że kiedy powstanie już praktyczny system zapewniający traktowanie pracowników chałupniczych jako pełnoprawnych pracowników, będzie można go skopiować we wszystkich łańcuchach dostaw, w których wykorzystuje się pracę chałupniczą. Zarówno Pentland Brands, jak i biorące udział w projekcie organizacje pozarządowe mają nadzieję, że poprzez dzielenie się wiedzą z innymi firmami i dostawcami system zostanie powszechnie wprowadzony w życie.

W kwietniu 2017 r. zakończono w większości mapowanie łańcucha dostaw. Obecnie w ramach projektu odbywa się zbieranie informacji o stawkach płac, liczbie godzin pracy i kwotach płaconych w łańcuchu dostaw. W badaniu wzięto pod lupę rolę różnych podmiotów w łańcuchu dostaw oraz wartość lub cenę oferowaną za ich pracę. Pracownikom chałupniczym płaci się od sztuki i rzadko liczą oni dokładną liczbę przepracowanych godzin, więc ustalenie stawek płac nie jest proste. Założono, że zaangażowanie samych pracowników w dyskusje ma zasadnicze znaczenie. Pracowników prosi się o wskazanie własnych priorytetów w zakresie zmian i działań (np. ubezpieczenie zdrowotne i ochrona BHP to dwie kwestie zasygnalizowane w pierwszej fazie projektu). Projekt ma na celu stworzenie jakiejś formy stałej reprezentacji pracowników chałupniczych, a wraz z nią samowystarczalnego modelu wdrażania i monitorowania.

### Rekomendacje

Projekt jest jeszcze na wczesnym etapie, więc na razie niewiele informacji podano do wiadomości publicznej. Pentland wspomina o projekcie w swoim rocznym przeglądzie z 2016 r.: „Obecnie współpracujemy z *Homeworkers Worldwide*, organizacją pozarządową wspierającą pracowników chałupniczych na całym świecie, a także organizacją *Cividep*, aby zrozumieć rolę i sytuację pracowników chałupniczych w naszym łańcuchu dostaw w In-

40 Zob. *New Resources on Leather Footwear*, 1 listopada 2017, <http://www.homeworkersww.org.uk/news/new-resources-on-leather-footwear>



diach”<sup>41</sup>. Nie jest jasne, w jakim stopniu mapowanie łańcucha dostaw zostanie udostępnione publicznie. Ponieważ projekt jest dopiero na wczesnym etapie, ostateczne rezultaty w postaci pozytywnych skutków (np. w zakresie płac, świadczeń, kontraktów, reprezentacji pracowniczej itd.) dla pracowników chałupniczych w Amburze (a później w całym łańcuchu dostaw) nie są jeszcze znane.

## Przeciwdziałanie zanieczyszczeniom i odpowiedzialność marek

**GANGES LEATHER BUYERS PLATFORM** (Platforma kupców skóry nad Gangesem) ma na celu redukcję zanieczyszczeń z garbarni zlokalizowanych nad Gangesem w celu zapewnienia ekonomicznych, społecznych i ekologicznych korzyści samym garbarniom, a także lokalnym społecznościom i rynkom międzynarodowym. Szereg firm z siedzibą w Wielkiej Brytanii (w tym **ASOS, JEFFRIES, JOHN LEWIS, MATALAN, NEW LOOK, NEXT, SHIRES EQUESTRIAN** i **TESCO**) współpracuje z **WORLD WILDLIFE FUND (WWF)** za pośrednictwem Platformy<sup>42</sup>. Współpraca ta ma na celu zwiększanie świadomości wpływu garbarni na środowisko, wspieranie działań firm zmierzających do zmniejszenia ryzyka dotyczącego wyczerpywania się zasobów wodnych i umożliwienie firmom wspólnego wywierania wpływu na działalność właścicieli garbarni w zakresie wprowadzania dobrej gospodarki wodnej i zmiany stosowanych procesów. Projekt trwa od połowy 2016 r. i na razie skupia ośmiu członków będących dużymi firmami i sieciami detalicznymi<sup>43</sup>. Projekt ma finansowanie do 2019 r., ale jest nadzieja, że Platforma stanie się samodzielna i będzie kontynuować swoje działania. Współpracuje w terenie z lokalnymi grupami ochrony środowiska, a także z odpowiednimi organami rządowymi. WWF finansuje projekt dzięki partnerstwie z HSBC.

41 Making things better. Pentland Group Corporate Responsibility review 2016, <http://www.pentland.com/downloads/cr-reviews/Pentland-CR-Review-2016.pdf>

42 WWF sprawdziło, dokąd trafia skóra wyprodukowana w rejonie Kanpuru (skupisku garbarni nad Gangesem) – okazało się, że ponad 75% skór wyprodukowanych w Kanpurze jest wysyłanych do zaledwie 10 krajów świata, a jednym z głównych importerów tej skóry jest Wielka Brytania.

43 ASOS, British Equestrian Trade Association, Jeffries, John Lewis, Matalan, New Look, Next, Shires Equestrian oraz Tesco.

Przedstawiciele Platformy odwiedzili i ocenili ponad 40 małych garbarni, przyczynili się do spotkań między rządem a biznesem i powiązali małe garbarnie bezpośrednio z firmami stojącymi na górze łańcucha dostaw w Wielkiej Brytanii<sup>44</sup>. Ostatni raport Platformy wskazuje na istotne pozytywne zmiany w gospodarce wodnej uczestniczących w projekcie garbarni. Podejście Platformy jest zgodne z Water Stewardship 5-step Ladder (Pięciostopniową Drabiną Dobrej Gospodarki Wodnej) WWF. Poszczególne stopnie dotyczą wewnętrznych działań firm, w tym zwiększania świadomości, zarówno wewnątrz firmy, jak i wśród dostawców, oraz celów zewnętrznych, takich jak rozszerzanie działalności poza indywidualne łańcuchy dostaw w celu redukcji ryzyka i szkód, przyłączanie garbarni do lokalnych inicjatyw WWF India w celu poprawy praktyk garbarni oraz wspieranie usprawnień regulacji prawnych w Indiach<sup>45</sup>.

Platforma koncentruje się głównie na kwestiach dotyczących wody i środowiska, w tym na działaniach ograniczających szkody w lokalnych społecznościach. Robi to poprzez zachęcanie do współpracy, formułowanie najlepszych praktyk, wprowadzanie innowacji infrastrukturalnych (np. w oczyszczaniu ścieków z chemikaliów). Pod tym względem wykazuje stosunkowo holistyczne podejście do kwestii powiązanych ze środowiskiem i wskazuje na potrzebę wsparcia dla małych garbarni (budowanie potencjału i zasobów).

## Rekomendacje

Ponieważ projekt został pomyślany tak, by się koncentrować na zapewnieniu bezpiecznej wody dla lokalnych społeczności i ochrony przyrody w regionie, podobnie jak wiele innych inicjatyw środowiskowych, nie wspomina o warunkach pracy i prawach pracowniczych ani się nimi bezpośrednio nie zajmuje. W tej chwili nie ma restrykcji dotyczących stosowania chemikaliów, jedyne ograniczenia dotyczą właściwego oczyszczania ścieków i odpadów. Włączenie do projektu standardów w zakre-

44 Mitigating leather-related water risk through collective action, WWF, marzec 2017, [https://www.wwf.org.uk/sites/default/files/2017-03/24-03-2017%20Ganges%20leather%20buyers%20platform%20briefing\\_0.pdf](https://www.wwf.org.uk/sites/default/files/2017-03/24-03-2017%20Ganges%20leather%20buyers%20platform%20briefing_0.pdf)

45 L. Lee, Tanneries, the Ganges and how WWF is driving change, WWF, 12 maja 2016, <http://blogs.wwf.org.uk/blog/habitats/rivers-freshwater/tanneries-impact-ganges-wwf-working-drive-positive-change/>

sie zwiększonego wykorzystania substancji bezpiecznych dla ludzi i środowiska miałyby niezwykle korzystny wpływ na długofalowy sukces projektu oraz ochronę zasobów wody i gleb jak również zdrowia pracowników garbarni w dłuższej perspektywie.

## INICJATYWY WIELOSTRONNE

Inicjatywy wielostronne to partnerstwa różnych grup interesariuszy w celu opracowania i wdrożenia spójnych rozwiązań, opartych na współpracy. Istnieje wiele różniejszych rodzajów inicjatyw wielostronnych, obejmujących szeroki zakres obowiązków i typów działań. Inicjatywy wielostronne zaczęły powstawać w latach 80. XX wieku w odpowiedzi na rosnącą globalizację i coraz większą uwagę poświęcaną łamaniu praw człowieka i praw pracowniczych w produkcji. Częściowo powstawały także jako reakcja lub sposób na rozwiązanie oporu ze strony firm (i rządów wielu państw), jaki budziły próby ustawowej regulacji „społecznej odpowiedzialności biznesu”. W niektórych inicjatywach wielostronnych uczestniczą jedynie marki i organizacje pozarządowe, w innych obecne są także podmioty rządowe, a jeszcze inne cenią sobie strukturę trójstronną z udziałem firm, organizacji pozarządowych i związków zawodowych lub innych przedstawicieli pracowników. Spośród tych typów inicjatyw, za najskuteczniejszy we wprowadzaniu zmian, z perspektywy pracowników, na ogół uważany jest model trójstronny.

### Współpraca z MOP w kierunku lepszych standardów produkcji

**BETTER FACTORIES CAMBODIA** to inicjatywa, która od 2001 roku monitoruje warunki pracy w fabrykach odzieżowych. Fabryki produkujące obuwie zostały włączone dopiero w 2012 r., po ponad 10 latach jej funkcjonowania. W programie jest obecnie zarejestrowanych ponad 557 fabryk produkujących na eksport, z czego 9 to fabryki obuwnicze (co stanowi 20% całkowitej liczby czynnych fabryk obuwia w Kambodży). BFC współpracowało z tymi 9 fabrykami przy pilotażowym programie od marca do grudnia 2012 r. badając poziom przestrzegania standardów pracowniczych poprzez wywiady z kierownictwem, związkami zawo-

dowymi i pracownikami, analizę dokumentów i obserwacje w fabrykach<sup>46</sup>.

BFC działa głównie w dwóch kluczowych obszarach. Po pierwsze monitoruje przestrzeganie przez fabryki prawa krajowego i standardów międzynarodowych (np. w zakresie BHP, płac, godzin pracy i nadgodzin, urlopów, pracy dzieci i wolności zrzeszania się) a także sprawdza narażenie pracowników na kontakt z chemikaliami poprzez specjalistyczne badania powietrza oraz sporządza na tej podstawie raporty. Po drugie zapewnia różne programy szkoleniowe i usługi doradcze dla pracowników i kierownictwa w celu budowania potencjału i zwiększenia produktywności organizacyjnej. Do monitorowania i oceny warunków pracy w fabrykach obuwniczych BFC wykorzystuje narzędzie oceny zgodności (Compliance Assessment Tool – CAT) obejmujące zgodność z podstawowymi międzynarodowymi standardami pracy oraz warunki pracy, głównie na podstawie kambodżańskiego prawa pracy – są to kwestie wynagrodzeń, kontraktów zatrudnienia i zasobów ludzkich, bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) oraz czasu pracy. Dziewięć na dziesięć najczęściej stwierdzanych przypadków niezgodności (naruszeń przepisów i standardów) obejmuje kwestie związane z BHP. Inne stwierdzone problemy dotyczą umów, niskich płac, nadmiernych godzin pracy, nieregularności w świadczeniach i wypłatach itd. Wyniki pokazały, że standardów nie przestrzega więcej fabryk obuwniczych niż odzieżowych – co samo w sobie nie jest zaskakujące, jeśli weźmiemy pod uwagę lata pracy, jaką wykonano w ramach programu w fabrykach odzieżowych.

BFC zobowiązało się do kontynuowania działań w sektorze obuwniczym tylko z tymi fabrykami, które zgodzą się na całoroczną relację obejmującą zarówno monitorowanie, jak i usługi doradcze. Wszystkie fabryki obuwnicze, które zarejestrowały się w programie, wezmą udział w ocenie początkowej. Na podstawie stwierdzonych obszarów niezgodności kierownictwo fabryki i przedstawiciele pracowników wybiorą najpilniejsze problemy do rozwiązania w ciągu roku. Według BFC: „Z punktu widzenia fabryki taka organizacja jak BFC jest najbardziej

<sup>46</sup> Better Factories Cambodia monitoring in the footwear industry, 30 stycznia 2013, <https://betterwork.org/where-we-work/cambodia/>.

*potrzebna do pomocy w zbudowaniu świadomości problemów w fabryce i wskazaniu luk kierownictwu fabryki*<sup>47</sup>

W 2011 r. Clean Clothes Campaign (CCC)<sup>48</sup> podjęła się oceny dziesięcioletniej działalności BFC. Chociaż wskazano w tej ocenie wiele istotnych problemów – zwłaszcza dotyczących warunków pracy i skarg pracowników – w obrębie projektu i w ogólnej sytuacji w kambodżańskich fabrykach – stwierdzono, że BFC zaszło „dalej niż większość inicjowanych przez przedsiębiorstwa działań w zakresie monitorowania, w których zwykle brakuje refleksji nad tym, dlaczego naruszenia fundamentalnych praw pracowników nie zostają wykryte przez audytorów”. Jak uważa CCC, „szkolenia i edukacja są warunkami koniecznymi w tworzeniu atmosfery, w której pracownicy są regularnie informowani o swoich prawach i mogą skutecznie i łatwo przekazywać swoje zastrzeżenia i problemy”.

BFC ma aktualną politykę publicznego ujawniania niektórych informacji dotyczących zgodności z przepisami i standardami w konkretnych fabrykach, w tym informacji o krytycznych problemach. Nowe dane są publikowane co kwartał na stronie internetowej BFC Transparency Database, gdzie fabryki mogą także zamieszczać informacje o swoich wynikach<sup>49</sup>. Ponadto tworzy listy zgodnych z wymogami prawnymi strajków wraz z informacjami o problemach i nazwami związków czy federacji związkowych (jeśli są dostępne). Nie umieszcza na liście fabryk, regionów ani rezultatów. Nie wymienia też ostatecznych rezultatów<sup>50</sup>.

## Rekomendacje

BFC spotkało się z pozytywną reakcją wielu grup społeczeństwa obywatelskiego w Kambodży, w tym związków zawodowych, które były początkowo sceptyczne. Chociaż program rozrósł się tak, że obejmuje większość

przemysłu odzieżowego (i obuwniczego) w Kambodży, kambodżański sektor odzieżowo-obuwniczy nadal nęka ją istotne problemy, m.in. częste przypadki łamania praw pracowniczych i niskie standardy BHP. W istocie Kambodża przechodzi obecnie okres ostrych represji przeciwko związkom zawodowym i organizacjom praw pracowniczych<sup>51</sup>. W przeprowadzonej w 2015 r. niezależnej ocenie wpływu programu na pracowników i firmy, stwierdzono, że mimo starań BFC i lokalnych kampanii prawie jedna trzecia respondentów podaje, że utrata pracy lub nieprzedłużenie umowy z pracownikiem zaangażowanym w działalność związkową są „bardzo prawdopodobne” lub „prawdopodobne”<sup>52</sup>.

## Wiążące, egzekwowalne porozumienie

W maju 2013 r. po wielu latach starań i po zawaleniu się budynku fabrycznego Rana Plaza w kwietniu 2013 r. utworzono **ACCORD ON FIRE AND BUILDING SAFETY IN BANGLADESH** (Porozumienie w sprawie bezpieczeństwa pożarowego i budynków w Bangladeszu). Porozumienie (znane jako „Accord”) jest wiążącym instrumentem, zainicjowanym przez bangladeskie związki zawodowe i globalne federacje związkowe wraz z organizacjami pozarządowymi. Zostało podpisane przez ponad 150 światowych marek odzieżowych i sieci detalicznych, organizację bangladeskich pracodawców, bangladeskie związki zawodowe i globalne federacje związkowe. Mamy nadzieję, że Porozumienie zostanie teraz rozszerzone także na przemysł obuwniczy. Według Clean Clothes Campaign, będącej jednym z czterech świadków-sygnatariuszy, dzięki Porozumieniu powstało ponad 100 tysięcy udokumentowanych przypadków poprawy bezpieczeństwa w ponad 1500 fabrykach odzieżowych, zatrudniających ponad 2,5 miliona pracowników<sup>53</sup>. Drugi „Accord”, bę-

47 Footwear Pilot Programme 2012: <https://betterwork.org/global/.../BFC-Footer-Pilot-Report-FINAL-25-Feb-2013.pdf>, s. 16)

48 Clean Clothes Campaign (CCC) to międzynarodowa koalicja działająca na rzecz poprawy warunków pracy i upodmiotowienia pracowników w globalnym przemyśle odzieżowym i odzieży sportowej. Łączy związki zawodowe i organizacje pozarządowe, obejmujące szerokie spektrum perspektyw i interesów, takich jak prawa kobiet, prawa konsumentów i zmniejszanie ubóstwa. Zob. <https://cleanclothes.org>

49 Transparency Database, BFC, <http://betterfactories.org/transparency>

50 Union Compliance List, BFC, [http://betterfactories.org/transparency/en/factory\\_strikes/view](http://betterfactories.org/transparency/en/factory_strikes/view)

51 Brands must speak out about violations in Cambodia, CCC, 3 października 2017, <https://cleanclothes.org/news/2017/10/03/brands-must-speak-out-about-violations-in-cambodia>

52 Razem z Indochina Research, Tufts University przeprowadził ankietę wśród ponad 1500 pracowników i 50 kierowników w 73 fabrykach uczestniczących w BFC. 83% ankietowanych pracowników stanowiły kobiety, a 72% - pracownice poniżej 30 roku życia. <http://betterfactories.org/?p=11477>.

53 Bangladesh Accord on Fire and Building Safety is renewed, Labour Behind the Label, 29 czerwca 2017, <http://labourbehindthelabel.org/bangladesh-accord-renewed>

dący przedłużeniem pierwszego, pięcioletniego Porozumienia, ma potrwać kolejne trzy lata. Dla pracowników to nowe Porozumienie oznacza dalszą poprawę sytuacji – m.in. wprowadza obowiązkowe odprawy w przypadku zamykania fabryk z powodu problemów z bezpieczeństwem, zabezpieczenia dla związkowców, którym grozi odwet ze strony pracodawcy, kiedy działają na rzecz poprawy bezpieczeństwa, oraz wzmocnienie mechanizmu rozstrzygnięcia sporów. Nowy „Accord” będzie się także koncentrować na ochronie prawa pracowników do wolności zrzeszania się zgodnie z konwencjami MOP, a więc prawa do zakładania związków zawodowych w fabryce jako ważnej metody rozwijania istotnego uczestnictwa pracowników w programach BHP. Nowe Porozumienie otwiera także drzwi do negocjowania rozszerzenia jego zakresu, tak by objęło fabryki pokrewnych sektorów, m.in. obuwnicze i tekstylne.

„Accord” jest wyjątkowy pod tym względem, że jest porozumieniem wiążącym prawnie, wspieranym przez wszystkich kluczowych interesariuszy zajmujących się prawami pracowniczymi w Bangladeszu i na arenie międzynarodowej<sup>54</sup>. Spory są rozstrzygane w drodze wiążącego arbitrażu przez Stały Trybunał Arbitrażowy w Hadze, którego postanowienia są egzekwowalne przez nakazy sądowe w krajach będących siedzibą firm. Porozumienie wymaga od firm-sygnatariuszy ujawnienia fabryk swoich dostawców, a także przeprowadzenia niezależnych inspekcji budynków w zakresie bezpieczeństwa pożarowego, elektrycznego i budowlanego, jak również szkoleń dotyczących praw pracowniczych oraz przeglądu standardów bezpieczeństwa. Ponadto „Accord” nakłada na firmy odzieżowe, razem z fabrykami ich dostawców, obowiązek zapewnienia pracownikom wynagrodzenia podczas zamknięcia zakładów w wyniku inspekcji w celu wprowadzenia środków zaradczych lub wykonania prac konserwacyjnych. Inspekcje przeprowadzają inspektorzy bezpieczeństwa z firm międzynarodowych i bangladescy inżynierowie.

Według wielu obserwatorów „Accord” zdecydowanie się różni od „standardowych programów CSR kontrolowanych i finansowanych przez korporacje” pod kilkoma waż-

<sup>54</sup> Bangladesh Accord overview, Clean Clothes Campaign, <https://cleanclothes.org/safety/accord>.

nymi względami: statusu prawnego, niezależnych inspekcji i jawności informacji, zgodnie z którą wyniki inspekcji, obowiązkowe plany działań naprawczych i postępy w ich wdrażaniu są „przedstawiane publicznie i zamieszczane w internecie”. Ponadto Porozumienie jasno uznaje prawo pracowników do odmowy pracy w niebezpiecznych warunkach oraz do organizowania się w celu zbiorowego wyrażania swoich interesów, a także przewiduje poważne kary za łamanie tych praw<sup>55</sup>. Dodatkowo, wprowadza mechanizm składania skarg, poprzez który pracownicy, związki zawodowe i firmy mogą wspólnie wnieść skargę przeciwko fabryce z powodu niebezpiecznych warunków pracy lub represjonowania. Do października 2016 r. do „Accordu” wpłynęło 67 skarg, z czego 24 złożone zostały przez związki zawodowe. Kilka spraw dotyczących działań antyzwiązkowych lub zwalniania pracowników za działalność związkową zostało rozstrzygniętych za pomocą tego mechanizmu<sup>56</sup>.

## Rekomendacje

„Accord” został włączony do tego raportu jako przykład skali współpracy i działań zaradczych możliwych do wdrożenia poprzez starannie wynegocjowane, wiążące porozumienie. W tej chwili „Accord” nie obejmuje żadnych fabryk obuwniczych.

## Wiążące porozumienie w sprawie wolności zrzeszania się

Przyjęty w czerwcu 2011 r. **INDONESIAN FREEDOM OF ASSOCIATION PROTOCOL** (Indonezyjski Protokół w sprawie Wolności Zrzeszania się) był wynikiem trwających 18 miesięcy negocjacji między indonezyjskimi związkami zawodowymi, kierownictwem fabryk w Indonezji i międzynarodowymi firmami, takimi jak Nike i Adidas. Protokół zobowiązuje strony do przestrzegania

<sup>55</sup> G. Brown, Bangladesh Accord extended three years – worker protections strengthened, proponents promote an “alternative to standard CSR programs”, The Pump Handle, 18 czerwca 2017, <http://scienceblogs.com/thepumhandle/2017/07/18/bangladesh-accord-is-extended-for-three-years-worker-protections-strengthened-as-proponents-promote-an-alternative-to-standard-csr-programs/>.

<sup>56</sup> When Industrial Democracy Meets Corporate Social Responsibility – A Comparison of the Bangladesh Accord and Alliance as Responses to the Rana Plaza Disaster, [https://www.researchgate.net/publication/312503094\\_When\\_Industrial\\_Democracy\\_Meets\\_Corporate\\_Social\\_Responsibility\\_-\\_A\\_Comparison\\_of\\_the\\_Bangladesh\\_Accord\\_and\\_Alliance\\_as\\_Responses\\_to\\_the\\_Rana\\_Plaza\\_Disaster](https://www.researchgate.net/publication/312503094_When_Industrial_Democracy_Meets_Corporate_Social_Responsibility_-_A_Comparison_of_the_Bangladesh_Accord_and_Alliance_as_Responses_to_the_Rana_Plaza_Disaster).

zbioru standardów i procedur w celu zapewnienia pracownikom fabryk wolności tworzenia związków zawodowych i organizowania się w obronie swoich praw. Choć indonezyjskie prawo wspiera wolność zrzeszania się, protokół bardziej szczegółowo zobowiązuje strony co do sposobu przestrzegania tego prawa w fabrykach odzieży i obuwia sportowego. Wymaga także od firm wzięcia na siebie bezpośredniej odpowiedzialności i zapewnienia wprowadzania praw pracowniczych w życie w swoich łańcuchach dostaw. Indonezyjskie związki zawodowe reprezentujące ponad pół miliona pracowników (z czego 70% stanowią kobiety) odegrały kluczową rolę w negocjowaniu protokołu, a proces ten wspierało kilka lokalnych i międzynarodowych organizacji pozarządowych, m.in. Jakarta Legal Aid Institute, Play Fair Alliance oraz Oxfam. Protokół podpisały największe firmy produkujące odzież i obuwie sportowe – Nike, Puma, Adidas, Pentland, New Balance i Asics – które składają zamówienia w ponad 100 indonezyjskich fabrykach, zatrudniających setki tysięcy pracowników<sup>57</sup>. Protokół jest o tyle wyjątkowy, że tworzy wiążące prawnie porozumienie, zmuszające zarówno firmy, jak i dostawców do respektowania wolności zrzeszania się na miejscu w fabrykach.

## Rekomendacje

Chociaż w ramach Protokołu dokonano znaczących postępów w rozwijaniu lepszych relacji między związkami zawodowymi i pracownikami, a firmy zobowiązują się do dalszych działań, zmiany zachodzą powoli. Firmy wciąż niechętnie podchodzą do prac nad skonkretyzowaniem drugiego i trzeciego protokołu (w sprawie płac i umów zatrudnienia), które przewidywano i uzgodniono w trakcie negocjacji. Liczba firm, które podpisały protokół, pozostaje niska.

## Działania na rzecz godnych płac i poprawy warunków pracy

Utworzona w Holandii w 1999 r. przez stowarzyszenia biznesowe, związki zawodowe i organizacje pozarządowe **FAIR WEAR FOUNDATION (FWF)** jest organizacją wielostronną, która współpracuje z markami, fabrykami,

związkami zawodowymi, organizacjami pozarządowymi i czasem także z rządami państw w zakresie weryfikacji i poprawy warunków pracy w 11 krajach producenckich w Azji, Europie i Afryce<sup>58</sup>. Kodeks postępowania FWF jest oparty na podstawowych standardach i zasadach MOP. W przeciwieństwie do takich inicjatyw wielostronnych jak Social Accountability International (SAI), FWF nie jest organem certyfikującym, lecz działa według pragmatycznego podejścia procesowego. FWF wykorzystuje różne metody i procesy, takie jak procedury skarg, audyty wewnętrzne i zewnętrzne, współpraca z lokalnymi interesariuszami i szkolenia. FWF rozpoczęła niedawno współpracę z programem Better Work (Lepsza Praca) Międzynarodowej Organizacji Pracy przy opracowywaniu trwającego 18 miesięcy projektu pilotażowego (dla Bangladeszu i Wietnamu), który rozpoczął się w czerwcu 2017 r. i ma na celu skoordynowane oceny fabryk, usprawnienie budowania potencjału fabryk i poprawę procesów oraz ułatwienie współpracy z partnerskimi firmami<sup>59</sup>.

Podstawą działań FWF jest jej „Kodeks praktyk pracowniczych”, oparty na ośmiu podstawowych standardach MOP oraz oenzetowskiej Deklaracji Praw Człowieka<sup>60</sup>. Zarówno zarząd, jak i rada FWF składają się z przedstawicieli organizacji dostawców sektora odzieżowo-obuwniczego, organizacji pozarządowych oraz związków zawodowych, mających równe prawa głosu. Clean Clothes Campaign ma swoich przedstawicieli w zarządzie i w komisji ekspertów. FWF ogranicza także nadmierny wpływ poszczególnych firm przez pozyskiwanie finansowania od różnych grup interesariuszy. Charakter FWF i jej metodologia audytów sprawia także, że audyty zte decydowanie różnią się od audytów korporacyjnych będąc bardziej wiarygodne.

W swoim corocznym raporcie FWF publikuje zbiorcze informacje o tym, jakie działania weryfikacyjne zostały przeprowadzone u danych członków, do jakich

<sup>58</sup> Official website Fair Wear Foundation, <https://www.fairwear.org/about>

<sup>59</sup> Better Work to collaborate with Fair Wear Foundation to improve garment factory working conditions, ILO [MOP] IFC, <https://betterwork.org/blog/2017/05/18/better-work-collaborates-with-fair-wear-foundation-to-improve-garment-factory-working-conditions>

<sup>60</sup> Do zasad należą: dobrowolnie wybierane zatrudnienie; wolność zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych; zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu; zakaz pracy dzieci; godna płaca i wiążący prawnie stosunek zatrudnienia.

<sup>57</sup> Protocol shows promising signs for workers in Indonesia, Play Fair, 22 maja 2012, <http://www.play-fair.org/media/index.php/2012/05/protocol-shows-promising-signs-for-workers-in-indonesia/>

doszło naruszeń i jakie kroki naprawcze uzgodniono. FWF podaje także do wiadomości publicznej szczegóły dotyczące swoich źródeł finansowania<sup>61</sup>. Od członków FWF wymaga się przedstawiania corocznego raportu społecznego. Te raporty społeczne firm są częścią wymagań FWF dotyczących transparentności. Raporty te przedstawiają informację na temat liczby dostawców lub producentów w poszczególnych krajach, liczbę przeprowadzonych audytów wraz z naruszeniami jakie zidentyfikowano, jakie działania naprawcze uzgodniono oraz czy były one skuteczne. Firmy członkowskie prowadzą rejestr dostawców, który jest regularnie aktualizowany i udostępniany FWF. FWF zbiera i publikuje te raporty, ale przed publikacją nie weryfikuje ich treści. Jakość raportów społecznych jest sprawdzana i komentowana podczas corocznego sprawdzania wyników firm (Brand Performance Check).

Weryfikacja FWF opiera się na mechanizmach składania skarg przez pracowników. Członkowie sieci partnerskich FWF i inne zainteresowane strony mają możliwość wnoszenia skarg do FWF, a FWF ocenia, czy dana kwestia odnosi się do jej kodeksu postępowania. FWF jest ostatecznie odpowiedzialna za zapewnienie odpowiedniego rozpatrzenia skargi. Szczegóły skarg – w tym także środków zaradczych – są udostępnione publicznie na stronie internetowej FWF<sup>62</sup>. Mechanizm składania i rozpatrywania skarg FWF jest otwarty dla: pracowników i ich przedstawicieli, kierownictwa fabryki w celu składania skarg na sposób realizacji procedur FWF, oraz organizacji pozarządowych i związków zawodowych.

### Rekomendacje

FWF to przede wszystkim organizacja mająca umożliwić firmom przedstawienie dowodów na rzetelne przestrzeganie wspólnego kodeksu postępowania. Zwracano uwagę na nadmierne opieranie się FWF na audytach (aczkolwiek na ogół są to audyty wnikliwe i rygorystyczne). FWF nie zapewnia pełnej jawności wyników audytów i nie wymaga od członków publicznego ujawniania dostawców. W tej chwili FWF rewiduje swoją politykę w zakresie jaw-

ności, ale w porównaniu z innymi inicjatywami i firmami zmiany wprowadza powoli. FWF prosi swoich członków o zobowiązanie się do zapewnienia godnej płacy i wspiera pewne interesujące działania w zakresie próbnych metod jej wdrażania. Fundacja stworzyła odpowiednie, transparentne narzędzie monitorowania umożliwiające analizę porównawczą godnej płacy i ocenę poziomu płac w fabrykach. Jednak FWF nie ma na razie planu działania z jasno określonymi kluczowymi etapami i harmonogramem systematycznego wdrażania przez członków godnej płacy<sup>63</sup>. Wymagania wobec członków nakazujące im zapewnienie, by pracownicy mieli wiedzę o swoich prawach, nie są wystarczająco wyśrubowane.

### Narzędzia samooceny dotyczące odpowiedzialnej produkcji

**HIGG INDEX** (Indeks Higgsa) jest zbiorem narzędzi samooceny dla marek, sieci detalicznych i producentów dowolnej wielkości „przeznaczonym do mierzenia środowiskowych, społecznych i pracowniczych skutków ich działalności oraz do zidentyfikowania obszarów, które wymagają poprawy”. Poprzez stosowanie różnych modułów i kwestionariuszy, indeks ma zapewniać holistyczne spojrzenie na wyniki w zakresie bardziej odpowiedzialnego łańcucha dostaw produktu lub firmy. Sam indeks nie jest inicjatywą wielostronną, ale został opracowany przez Sustainable Apparel Coalition (SAC), inicjatywę wielostronną złożoną z firm, producentów, organizacji pozarządowych i firm audytowych. SAC jest inicjatywą, której nie uwzględniono w niniejszym raporcie, przedstawiamy tu jednak Indeks Higgsa jako przydatne narzędzie.

Indeks Higgsa składa się z narzędzi internetowych zwanych „modułami”. Członkowie są proszeni o wprowadzenie danych o obszarach dotkniętych szkodliwymi skutkami działalności firmy, a następnie generowane są „znormalizowane wyniki”, którymi można się podzielić z obecnymi i przyszłymi partnerami w łańcuchu dostaw. Wyniki są anonimizowane i zbierane. Każdy moduł Indeksu Higgsa składa się z opracowanych przez członków SAC i ekspertów pytań, które są aktualizowane, tak by odnosiły się do wszystkich

61 Fair Wear Foundation, Ethical Consumer, <http://www.ethicalconsumer.org/researchhub/ethicalaccreditation/fairwearfoundation.aspx>

62 Complaints database, FWF, <https://www.fairwear.org/?s=complaints>

63 Tailored Wages UK, tamże.

korporacyjnych polityk i praktyk, od środków na poziomie podstawowym (takich jak podstawowa zgodność z przepisami i standardami) przez poziom średni aż do poziomu aspiracyjnego (tj. dalekosiężnej polityki zrównoważonego rozwoju). Użytkownicy Indeksu Higga zbierają punkty za każdą z przestrzeganych polityk i praktyk, a największą liczbę punktów otrzymują za twierdzące odpowiedzi na pytania z najwyższego poziomu. Osoby niebędące członkami mają dostęp do wersji indeksu w Excelu.

## Rekomendacje

Indeks Higga zawiera wyczerpujące kryteria i pytania służące do samooceny łańcucha dostaw. Zadaje pytania o każdy z procesów produkcji, w tym pakowanie i transport. Obejmuje także część dotyczącą tego, w jaki sposób polityka zaopatrzeniowa firmy uwzględnia potrzeby producentów. Chociaż indeks wydaje się przydatnym narzędziem, nie ma jak dotąd dużej siły oddziaływania. Częściowo wynika to z jego obszernego, wyczerpującego charakteru, ale w dużej mierze powodem są stosunkowo niskie standardy SAC. Ponadto gromadzone dane społeczne i środowiskowe nie są publicznie dostępne, a członkowie nie ujawniają swoich danych z Indeksu Higga<sup>64</sup>. Chociaż indeks może być bardzo użytecznym narzędziem, potrzebne są dalsze kroki zapewniające, że samoocena będzie prowadzić do realnych zmian, a członkowie będą wprowadzać konkretne zmiany, zarówno w swoim łańcuchu dostaw, jak i ogólnie w branży.

## OZNAKOWANIA I JEDNOSTKI CERTYFIKUJĄCE

Istnieje wiele różnych oznakowań i systemów certyfikacyjnych, prywatnych i publicznych, monitorujących warunki w przemyśle obuwicznym. Wiele z nich obejmuje cały przemysł odzieżowy i sektory pokrewne, natomiast inne dotyczą konkretnych aspektów – takich jak produkcja skóry lub stosowanie chemikaliów. Programy certyfikacji i oznakowania substancji chemicznych koncentrują się na ogół na ograniczaniu lub eliminowaniu niebezpiecznych chemikaliów z produktu gotowego. Certyfikaty

środowiskowe odnoszą się zarówno do ograniczeń w stosowaniu chemikaliów i procesów szkodliwych dla środowiska, jak i wpływu na środowisko – np. stan wody, gleby, powietrza itd. W wyniku niektórych procesów certyfikacji na produktach stosuje się specjalne oznakowania pokazujące, że dany produkt powstał zgodnie z pewnymi standardami – np. znak Fairtrade. Czasami takie oznakowania odnoszą się zarówno do standardów społecznych, jak i środowiskowych. Takie programy certyfikacji są jednak bardzo rzadkie. Niektóre z najbardziej znanych certyfikatów często cieszą się dużą renomą wśród konsumentów i są stosowane przez firmy w celu promowania swoich produktów wśród niszowych odbiorców, natomiast inne są właściwie nieznane poza daną branżą.

## Gospodarowanie chemikaliami oraz bezpieczeństwo i higiena pracy

**BLUESIGN®** to system certyfikacji zajmujący się zdrowiem i bezpieczeństwem pracowników w przemyśle tekstylnym, gospodarowaniem substancjami chemicznymi i związanymi z tym problemami środowiskowymi. Bluesign wprowadza system wytycznych i procedur dotyczących bezpiecznego obchodzenia się z chemikaliami oraz standardy BHP, a także program szkoleń (na temat przechowywania i obchodzenia się z produktami chemicznymi) i systemy monitorowania<sup>65</sup>. Jego kryteria są oparte na koncepcji najlepszych dostępnych technologii (Best Available Technology), mającej zagwarantować, że każdy lokalny partner lub dostawca musi stosować najlepszą technologię dostępną na miejscu. System ma wspierać członków i partnerów we wdrażaniu i ciągłym rozwijaniu standardów oraz ekologicznej efektywności.

Jak twierdzi Bluesign, jego system opiera się na pięciu zasadach: wydajności zasobów, bezpieczeństwie konsumentów, ograniczeniu zużycia wody, ograniczeniu emisji zanieczyszczeń do atmosfery oraz BHP. Bluesign definiuje konkretne kryteria dla każdego poziomu produkcji w oparciu o oceny ryzyka obejmujące składniki,

64 M. Gunther, Despite the Sustainable Apparel Coalition, there's a lot you don't know about that T-shirt, Guardian, 14 czerwiec 2016, <https://www.theguardian.com/sustainable-business/2016/jun/14/sustainable-apparel-coalition-factory-environment-water-textiles>

65 Occupational health & safety – improve working conditions, Bluesign, <https://www.bluesign.com/industry/bluesign-system/principles/occupational-health-safety>

procesy produkcji oraz produkty gotowe<sup>66</sup>. Jeśli chodzi o przetwarzanie skóry, Bluesign wyznacza szereg konkretnych rozwiązań, w tym listę dozwolonych substancji chemicznych i sposobów ich zastosowania przekładających się na bezpieczne garbowanie. Bluesign weryfikuje zgodność z tymi kryteriami poprzez kontrole, w tym inspekcje zakładów. Powtórne kontrole muszą być przeprowadzone nie później niż po trzech latach. System obejmuje mechanizmy zarządzania ryzykiem w zakresie bezpieczeństwa konsumentów, wspólną możliwość zamówień tkanin i dodatków spełniających najwyższe kryteria efektywności zasobów i ochrony środowiska, stale aktualizowaną listę substancji (BSSL) oraz testy.

Według Bluesign system jest skuteczny, kiedy wszyscy członkowie łańcucha dostaw są partnerami systemu. Szczególnie ważne są tu firmy, z powodu wpływu, jaki mają na projektowanie, rozwój, zaopatrzenie, produkcję i logistykę cyklu życia produktu<sup>67</sup>. Nie jest jednak jasne, co się dzieje, jeśli tylko jedna część łańcucha dostaw jest członkiem Bluesign lub przestrzega jego standardów. Do firm wymienionych na stronie internetowej Bluesign należą Lands End, Burton, Puma, Jack Wolfskin, Adidas, Eillen Fisher i inne marki outdoorowe. Nie jest jasne, czy te marki stosują system Bluesign w całej produkcji swojej odzieży czy obuwia oraz w procesach garbowania. Na stronie znajdziemy także listę producentów oraz dostawców chemikaliów.

### Rekomendacje

Jak w większości systemów certyfikacji dotyczących chemikaliów, Bluesign powinien mieć znacznie lepiej rozwinięte standardy społeczne dotyczące praw pracowniczych – strona internetowa powołuje się na oenzetowski Global Compact, który pozostawia wiele do życzenia, jeśli chodzi o wspieranie konwencji MOP i innych kodeksów etycznych. Dokładność systemów monitorowania Bluesign oraz stopień wdrożenia procesów zaradczych pozostaje niejasny. Potrzebnych jest więcej informacji na ten temat.

---

66 How does it work, Bluesign, <https://www.bluesign.com/consumer/how-does-it-work>

67 Documents downloads, Bluesign, <https://www.bluesign.com/industry/infocenter/downloads>

## Wytyczne dotyczące ekologicznej i odpowiedzialnej produkcji

**IVN INTERNATIONALER VERBAND DER NATUR-TEXTILWIRTSCHAFT E.V. (IVN)** czyli Stowarzyszenie Naturalnych Tekstyliów to organizacja branżowa skupiająca ponad 100 firm ze wszystkich etapów produkcji skóry i tekstyliów, wspierających produkcję ekologiczną i odpowiedzialną społecznie. „*Jako stowarzyszenie branżowe jesteśmy zarówno głosem naszych członków i naszej branży, jak i udzielamy im wsparcia*”<sup>68</sup>. Na stronie internetowej wymienione są głównie niemieckie marki, ale także niektórzy dostawcy i sieci detaliczne, jest także lista jednostek certyfikujących (europejskich, tureckich, indyjskich itd.).

IVN opracowało wyczerpujące wytyczne dotyczące zarówno ekologicznej, jak i odpowiedzialnej społecznie produkcji tekstyliów i skóry. Cele są sformułowane i wdrażane dla poszczególnych rodzajów certyfikatów.

W ramach IVN istnieją trzy standardy. Pierwszy to certyfikat Naturtextil IVN BEST przeznaczony dla przemysłu tekstylnego i ustanawiający najwyższe wymagania. IVN dokumentuje cały łańcuch produkcji zarówno z perspektywy środowiskowej, jak i odpowiedzialności społecznej. Obowiązkowe jest spełnienie wszystkich standardów. Obejmuje to zobowiązanie do stosowania materiałów organicznych i niestosowania w produkcji chemikaliów, a także przestrzeganie „minimalnych standardów społecznych”<sup>69</sup>. Standardy społeczne stosowane w tej certyfikacji są oparte na podstawowych standardach MOP i muszą także być przestrzegane w drugim certyfikacie, przeznaczonym dla skór. Proces certyfikacji obejmuje także jasne zobowiązanie się do przestrzegania praw pracowniczych, w tym wolności zrzeszania się.

Drugi certyfikat jest przeznaczony specjalnie dla skóry: Naturleder (skóra naturalna). IVN twierdzi, że Naturleder to jedyny europejski standard jakości dla „zrównoważonej skóry”. Zarówno produkt, jak i etapy jego przetwarzania, są oceniane z różnych perspektyw. Oceniane i dokumen-

---

68 Oficjalna strona IVN, <http://naturtextil.de/en/home>

69 NATURTEXIL IVN certified BEST (IVN BEST), International Association of Natural Textile Industry, maj 2015, [http://naturtextil.de/wp-content/uploads/2017/08/Richtlinie\\_IVN\\_Best\\_6-0\\_English\\_2015\\_11\\_10.pdf](http://naturtextil.de/wp-content/uploads/2017/08/Richtlinie_IVN_Best_6-0_English_2015_11_10.pdf)



towane są: ślad ekologiczny, stosowanie szkodliwych chemikaliów, gospodarka odpadami i możliwości recyklingu. Istotnym kryterium są kwestie dotyczące zdrowia – zarówno osób uczestniczących w produkcji, jak i osób używających produktu<sup>70</sup>. Naturleder określa kilka głównych wymogów dla wszystkich firm zainteresowanych certyfikacją. Wszystkie zakłady produkcyjne muszą np. mieć dostęp do dwustopniowej oczyszczalni ścieków. Zakazane jest stosowanie organizmów modyfikowanych genetycznie.

Naturleder zakazuje stosowania skór dzikich zwierząt lub gatunków zagrożonych wymarciem. Przed samym garbowaniem skóry są konserwowane i czyszczone. Dopuszczalne jest w tym celu chłodzenie i solenie – konserwujące substancje chemiczne są kategorycznie zabronione. Jeśli chodzi o farbowanie skór, zachęca się do stosowania barwników roślinnych, ale nie jest to obowiązkowe, a pozostałe barwniki nie mogą zawierać wchłaniających się substancji chemicznych ani metali ciężkich i być zgodne z rozporządzeniami UE<sup>71</sup>. Wytyczne IVN zabraniają stosowania garbowania chromowego, a także garbników żywiczych o wysokiej zawartości formaldehydów. Spośród garbników roślinnych preferowane są garbniki owocowe. Garbniki roślinne mają pochodzić ze zrównoważonych upraw (np. program ponownego zalesiania), a ich produkcja nie może narażać na szwank żadnych gatunków zagrożonych ani równowagi ekologicznej.

### Rekomendacje

IVN Naturleder obejmuje zarówno kryteria ekologiczne, jak i społeczne, ale chociaż wytyczne są dość obszerne w kwestiach bezpieczeństwa chemicznego, to w zakresie standardów społecznych i praw pracowniczych są mniej jasne. Konsumenci mogą sprawdzić na stronie internetowej, jakie są konkretne warunki dla wytworzenia gotowego produktu. IVN podaje także, że angażuje się w lobbying skierowany do instytucji politycznych poprzez uczestnictwo w grupie zadaniowej do spraw standardów społecznych i godziwych płac w ramach niemieckiej Alliance for Sustainable Textiles – grupy roboczej działającej pod egidą niemieckiego federalnego Ministerstwa

<sup>70</sup> VN Quality Seals, IVN, <http://naturtextil.de/en/ivn-quality-seals>

<sup>71</sup> NATURLEDER IVN certified (IVN Leather Standard) Version 3.0, International Association of Natural Textile Industry e.V., [http://naturtextil.de/wp-content/uploads/2016/05/ivn\\_richtlinien\\_leder\\_3\\_0\\_E.pdf](http://naturtextil.de/wp-content/uploads/2016/05/ivn_richtlinien_leder_3_0_E.pdf)

Pomocy Zagranicznej. Lista garbarni znajdująca się na stronie, zawiera same garbarnie europejskie – wychodzi na to, że wśród członków nie ma partnerów z krajów globalnego Południa. W wytycznych znajdziemy część dla firm zatytułowaną „Godna płaca”, jednak jej treść w ogóle nie precyzuje wymogu zapewnienia godnej płacy. Odnosi się raczej do zapewniania zgodności z lokalnymi prawami lub normami branżowymi<sup>72</sup>. Należy podkreślić, że zdecydowanie nie jest to to samo.

### Krajowa inicjatywa oznakowania ekologicznego (ekoetykieta)

**AUSTRIAN ECOLABEL (Österreichisches Umweltzeichen)** – austriacką ekoetykieta – wprowadziło w 1990 r. austriackie Ministerstwo Środowiska. Początkowo przyznawano ją tylko produktom, później została rozszerzona także na usługi. Ekoetykieta przyznaje się obecnie w trzech kategoriach: dla produktów, w turystyce i w edukacji. Wytyczne dotyczące jej przyznawania przypominają wytyczne dla niektórych innych oznakowań, ale w pewnych przypadkach wymagania są wyższe: zabronione jest stosowanie garbowania chromowego<sup>73</sup>.

Jak czytamy na stronie Austrian Ecolabel, wytyczne dotyczące przyznawania ekoetykiety produktom i usługom są poddawane „całościowej ewaluacji”, w której ocenia się następujące kluczowe obszary<sup>74</sup>:

- zużycie surowców i energii,
- toksyczność składników,
- emisje (np. spalin, ścieków, hałasu),
- usuwanie odpadów i recykling,
- pakowanie,
- dystrybucję i transport (jeśli dotyczy),
- jakość, bezpieczeństwo, trwałość, łatwość naprawy.

<sup>72</sup> About NATURLEDER IVN certified, <http://naturtextil.de/en/ivn-quality-seals/about-naturleder-ivn-zertifiziert/>

<sup>73</sup> Np. niemieckie Blue Angel i CADs: [http://newsletter.pfi-germany.de/pfi\\_nl\\_oktober\\_2014/img/e\\_Austrian\\_Ecolabel.pdf](http://newsletter.pfi-germany.de/pfi_nl_oktober_2014/img/e_Austrian_Ecolabel.pdf)

<sup>74</sup> The Austrian Ecolabel for Products, The Austrian Ecolabel, <https://www.umweltzeichen.at/cms/en/products/content.html>

Żaden produkt z austriacką ekoetykietą nie może zawierać skóry garbowanej chromowo, ze względu na ryzyko alergicznego zapalenia skóry wywołanego przez zawartość chromu VI w wyrobach skórzanych oraz szkód w środowisku związanych z usuwaniem takich skór w postaci odpadów. Oprócz garbników chromowych austriacka ekoetykieta wyklucza także stosowanie innych garbników mineralnych, takich jak sole cyrkonu, tytanu i glinu. Zatwierdzone procesy garbowania za pomocą garbników roślinnych, syntetycznych itp. także powinny spełniać różne standardy, m.in. w zakresie zużycia wody, odpadów, substancji niebezpiecznych. W ramach ekoetykiety jest lista substancji objętych ograniczeniem, aktualizowana co roku.

Oprócz zgodności z podstawowymi standardami pracowniczymi MOP, Austrian Ecolabel wymaga także zgodności z Jo-In Code, czyli kodeksem powstałym z połączenia różnych istniejących kodeksów postępowania w jeden kodeks modelowy. Obejmuje on aspekty warunków pracy i kryteria społeczne wychodzące poza te ustanowione w podstawowych standardach MOP<sup>75</sup>. Podstawowe zasady i prawa dotyczące warunków pracy określone w Jo-In Code<sup>76</sup> są podobne w zakresie i standardzie do tych stosowanych przez Fair Wear Foundation. Poza tym wymienione są konwencje MOP dotyczące płac (nr 95 i 131), ze stwierdzeniem: „*Wyplacane wynagrodzenia muszą umożliwić godne warunki życia pracownikom i ich rodzinom*”. Płace muszą być zapisane w umowie zatrudnienia, a potrącanie kar z pensji nie jest dozwolone. Nie ma jednak zapisu podającego konkretne wyplacane wynagrodzenia<sup>77</sup>.

Co istotne, aby zostać członkiem i używać austriackiej ekoetykiety, firmy muszą być także członkiem lub kandydatem do członkostwa w jednej z następujących ini-

<sup>75</sup> „Jo-in” był to projekt CCC, innych organizacji pozarządowych, związków zawodowych i inicjatyw wielostronnych mający na celu opracowanie wspólnego kodeksu, będącego największym wspólnym mianownikiem. Sam projekt został zakończony, ale kodeks pozostaje bardzo wyczerpujący. Zob. zarchiwizowana strona internetowa: <https://jo-in.org/english/index.html>

<sup>76</sup> Variation between draft Jo-In Code and Codes of Conduct of organizations participating in the Joint Initiative, <http://jo-in.org/pub/docs/JoIn-varns-in-codes-of-conduct.pdf>

<sup>77</sup> Richtlinie UZ 65. Schuhe, [https://www.umweltzeichen.at/richtlinien/Uz-65-Schuhe-Richtlinie\\_R1.2a\\_2014.pdf](https://www.umweltzeichen.at/richtlinien/Uz-65-Schuhe-Richtlinie_R1.2a_2014.pdf), s.28-29

cjatyw (tak by ich produkty były certyfikowane zgodnie z ich kryteriami: Fair Wear Foundation (Holandia), Ethical Trading Initiative (Wielka Brytania) i audytowane według standardów SEDEX/SMETA, SA 8000, GOTS lub IVN). Wyjątki są dopuszczalne po konsultacjach, z odpowiednią dokumentacją pokazującą, że wymagane kryteria zostały spełnione. Ogólnie rzecz biorąc, buty ze znakiem Austrian Ecolabel muszą spełniać wyczerpujące standardy środowiskowe, m.in. mniejsze zużycie wody w procesie produkcji; być wyprodukowane przez pracowników mających bezpieczeństwo zatrudnienia i wysokie standardy pracy; zawierać tylko niewielkie ilości metali ciężkich lub innych substancji niebezpiecznych dla zdrowia lub środowiska; być wykonane ze skóry garbowanej bez użycia chromu i wyprodukowane bez PVC i związków perfluorowanych<sup>78</sup>.

## Rekomendacje

Austrian Ecolabel to pierwsza (i jedyna w czasie pisania tego raportu) ekoetykieta obejmująca zarówno prawa pracownicze i warunki pracy, jak również kryteria ekologiczne, a zatem stosująca przydatne podejście holistyczne. Ma wysokie standardy zgodności i jest względnie zintegrowana. Niektórzy twierdzą jednak, że wytyczne w kwestiach społecznych są słabsze niż standardy środowiskowe. Jednocześnie wytyczne dotyczące przyznawania Austrian Ecolabel są rewidowane tylko raz na cztery lata.

**Przykładem marki obuwniczej stosującej austriacką ekoetykieta jest THINK!, austriacka firma produkująca (i sprzedająca) w Europie wschodniej i wykorzystująca do produkcji skórę, jak twierdzi, z europejskich garbarni. Jedna z nowych linii obuwia firmy, o nazwie CHILLI Schnürer ma certyfikat Austrian Ecolabel i jest uszyta ze skóry bez PVC, chromu i innych metali ciężkich. Think! twierdzi, że zapewnia dobre warunki pracy i wysoką zgodność ze standardami BHP, a także zintegrowane podejście, z uwzględnieniem społecznej strony produkcji w równym stopniu, co ochrony środowiska. Firma podaje także, że kontroluje substancje niebezpieczne i gospodarkę odpadami w procesie produkcji. Stosuje też naturalny lateks, surowiec odnawialny, a wkładki butów są zrobione w 99% z naturalnego korka.**

<sup>78</sup> Umweltzeichen Schuh im Handel, The Austrian Ecolabel, [https://www.umweltzeichen.at/cms/de/produkte/bekleidung-und-schuhe/idart\\_1891-content.html](https://www.umweltzeichen.at/cms/de/produkte/bekleidung-und-schuhe/idart_1891-content.html)

**REKOMENDACJE** Zaangażowanie firm członkowskich w zewnętrzne programy certyfikacji jest ważnym krokiem w kierunku odpowiedzialnej produkcji. Chociaż firma podziela to podejście, nie podaje wielu informacji o dostawcach i systemach kontroli. Np. publikuje pewne informacje dotyczące skóry, która jest garbowana roślinnie i pochodzi z certyfikowanych garbarni w Europie, jednak nie ujawnia nazw zakładów ani ich dokładnej lokalizacji. Przydałoby się także więcej informacji dotyczących innych linii obuwia.

Źródła:

<http://collection.thinkshoes.com/en/about-think/brand> oraz Think! Magazine, Kopfing, 2015/2016, s.5. [http://collection.thinkshoes.com/userfiles/files/downloads/TH\\_Stammkundenmag\\_HW15\\_web.pdf](http://collection.thinkshoes.com/userfiles/files/downloads/TH_Stammkundenmag_HW15_web.pdf)

## Współpraca w kierunku zrównoważonej produkcji skóry

**LEATHER WORKING GROUP (LWG)** nazywa siebie grupą wielostronną. W jej skład wchodzi jednak głównie firmy, sieci detaliczne, wytwórcy produktów, producenci skóry, dostawcy chemikaliów oraz eksperci, którzy opracowali protokół dobrych praktyk środowiskowych przeznaczony specjalnie dla sektora skózanego. Komitet wykonawczy LWG także składa się z firm. LWG twierdzi, że dąży do poprawy sektora produkcji skóry poprzez uzgodnienie priorytetów ochrony środowiska, wyeksponowanie najlepszych praktyk i przedstawienie proponowanych wytycznych dla działań na rzecz ciągłej poprawy sytuacji. Opracowany przez LWG protokół audytów dla garbarni obejmuje wytyczne w zakresie identyfikowalności dla skóry, a skóra sprowadzana z brazylijskiej Amazonii jest oceniana pod kątem tego, czy można zidentyfikować jej pochodzenie z ranczo dostawców. Według jednego z badań, według procesów LWG przeprowadzane są audyty około 10% światowej skóry, a członkowie grupy obejmują około 25% światowej produkcji skóry<sup>79</sup>.

Na stronie LWG zamieszczony jest szczegółowy spis ocenionych producentów skóry. Według LWG jednym z głównych celów jest transparentność działań – gru-

<sup>79</sup> International Institute of Environment and Development (IIED), 2013: <http://pubs.iied.org/pdfs/13567IIED.pdf>

pa podkreśla znaczenie jawności w całym łańcuchu dostaw, a także identyfikowalności wszystkich surowców<sup>80</sup>. LWG ma konkretne wytyczne dotyczące zapewnienia identyfikowalności w określonych sprawach. Np. skorygowany audyt środowiskowy<sup>81</sup> wymaga od firm „zaopatrujących się w surowce w Brazylii zademonstrowania identyfikowalności [surowców] aż do poziomu rzeźni, z datą uboju włącznie. Dostawcy zamawiający surowce w Brazylii będą musieli zagwarantować, że pracownicy rzeźni, z których pochodzą surowce, spełniają minimalne dopuszczalne kryteria”.

Gospodarstwa będące bezpośrednimi dostawcami surowca (leżące w obrębie Amazonii) powinny zostać zmapowane za pomocą GPS w przynajmniej jednej lokalizacji do 5 lipca 2010 r. i zarejestrować pełny kształt swoich granic. Producenci skóry nie powinni brać udziału w żadnej formie wylesiania Amazonii<sup>82</sup>, być powiązani z pracą niewolniczą, zagarnianiem ziemi rdzennej ludności, eksploatacją obszarów chronionych ani współpracować z gospodarstwami z zakazanej listy IBAMA<sup>83</sup>. Od rzeźni wymagana jest podpisana deklaracja, jasno stwierdzająca przestrzeganie powyższych kryteriów. Wytyczne nie precyzują jednak, czy wymagane są jeszcze inne dowody poza wyżej wymienioną „podpisaną deklaracją”. Dostawcy zaopatrujący się „w innych częściach świata” muszą być w stanie podać nazwy rzeźni, w których się zaopatrują. LWG zalicza garbarnie do trzech kategorii: złotej, srebrnej i brązowej w zależności od stopnia ich zgodności ze standardami.

## Rekomendacje

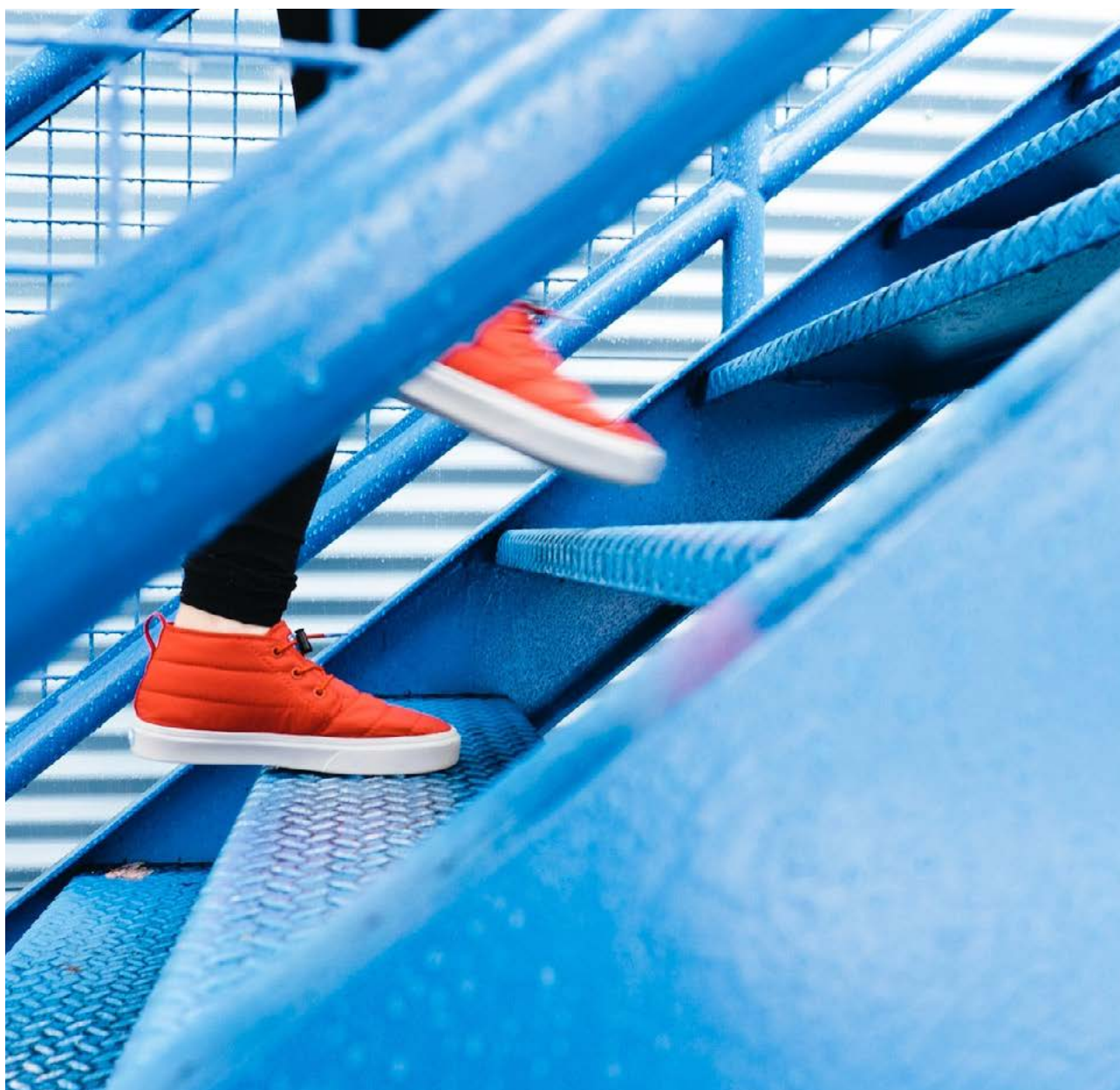
LWG koncentruje się na środowisku, jednak ze standardami środowiskowymi ściśle związane są zarówno aspekty BHP, jak i ogólne warunki pracy. O tych kwestiach LWG w ogóle nie wspomina. LWG nie zajmuje się kwestiami płac, godzin pracy, wolności zrzeszania się i negocjacji zbiorowych. Wyniki audytów w zakresie BHP

<sup>80</sup> <https://www.leatherworkinggroup.com/contentfiles/LWG-452.pdf>

<sup>81</sup> Wersja 2, 30 lipca 2017 (wg daty na stronie internetowej) <https://www.leatherworkinggroup.com/contentfiles/LWG-457.pdf>

<sup>82</sup> Link do odpowiedniej mapy jest podany: [http://mapas.mma.gov.br/geodados/brasil/vegetacao/vegetacao2002/amazonia/m\\_apas\\_pdf/cartas\\_imagem/mosaico/mosaico\\_a0.pdf](http://mapas.mma.gov.br/geodados/brasil/vegetacao/vegetacao2002/amazonia/m_apas_pdf/cartas_imagem/mosaico/mosaico_a0.pdf). Jednak w momencie wyszukiwania (29 września 2017) link do niej nie odsyłał.

<sup>83</sup> ([www.ibama.gov.br](http://www.ibama.gov.br))



nie są dostępne publicznie. LWG nie wprowadziła też systemu minimalizowania szkód ani działań zaradczych. LWG skorzystałaby na włączeniu do grupy członków reprezentujących społeczeństwo – związki zawodowe i organizacje pozarządowe. W tej chwili LWG twierdzi, że jest „internetowym zbiorem zasobów” dla wszystkich

interesariuszy w łańcuchu dostaw – chociaż w ogóle nie ma tu wyraźnego udziału partnerów społeczeństwa obywatelskiego<sup>84</sup>. Organizacje pracownicze twierdzą, że nie zostały zaproszone do udziału w działaniach ani spotkaniach LWG w krajach producenckich takich jak Indie. Pomińcie ich jest bardzo szkodliwe.

---

84 <https://www.leatherworkinggroup.com/who-we-are/about-us>

# WNIOSKI I REKOMENDACJE

We wszystkich częściach raportu znaleziono ciekawe przykłady mogące służyć za wzór. Jednak najbardziej uderzający jest brak całościowego podejścia ze strony wielu firm i inicjatyw. Drugim ważnym aspektem był niski poziom jawności – zarówno małych etycznych firm, jak i inicjatyw wielostronnych. Większość badanych podmiotów opiera się na dobrej wierze konsumentów ufających ich twierdzeniom. Chociaż są to twierdzenia godne pochwały, firmy i inicjatywy nie wykazują się odpowiednim zrozumieniem potrzeby transparentności w zakresie problemów pojawiających się w łańcuchu dostaw. Poniżej przedstawiono najważniejsze rekomendacje, które – w naszej ocenie – pozwolą na lepsze wdrożenie zasad społecznej odpowiedzialności czy wyższych standardów środowiskowych w globalnym przemyśle obuwniczym.

## 1. KWESTIE OGÓLNE

Aby firmy – duże i małe – mogły wiarygodnie deklorować przestrzeganie standardów środowiskowych i społecznych, powinny w swoim podejściu zawsze stosować zarówno kryteria ekologiczne, jak i społeczne.

Większość firm, inicjatyw wielostronnych i programów certyfikatów polega wyłącznie na audytach w celu zapewnienia zgodności ze swoimi standardami społecznymi. Doświadczenia przemysłu odzieżowego pokazują, że audyty nie wystarczą do pełnej oceny sytuacji w fabrykach. Audyty społeczne często są nieskuteczne zwłaszcza w ustalaniu przypadków naruszeń wolności zrzeszania się, nadmiernych lub przymusowych nadgodzin, złego traktowania i dyskryminacji pracowników. Audyty społeczne zazwyczaj trwają za krótko i są zbyt powierzchowne. Niewiele inicjatyw wielostronnych udostępnia jasne informacje o krokach zaradczych i zmianach, jakie mają zostać wprowadzone w odpowiedzi na wyniki audytów. Jeszcze

mniej ujawnia szczegółowe raporty z audytów. Warto również podkreślić, że procesy minimalizowania szkód i wprowadzania kroków zaradczych muszą obejmować konkretne działania ze strony składającej zamówienia firmy (a nie inicjatywy wielostronnej czy systemu certyfikacyjnego), bo wiele naruszeń ma swoje przyczyny w nieodpowiednich praktykach zakupowych firm, takich jak zbyt krótki czas realizacji zamówień, niesprawiedliwie niskie wyceny itd.

Uważamy, że firmy powinny systematycznie wprowadzać podejście skoncentrowane na pracownikach (zarówno tych zatrudnianych bezpośrednio jak i przez dostawców). Tylko bardzo nieliczne z badanych przypadków włączają pracowników i uwzględniają ich uwagi w opracowywaniu swoich praktyk czy strategii. Wszystkie audyty powinny obejmować wywiady przeprowadzane z pracownikami poza miejscem pracy czy współpracę ze związkami zawodowymi i organizacjami pozarządowymi. Zaś w wymaganiach certyfikatów powinny znaleźć się kwestie przestrzegania praw pracowniczych, także wtedy, gdy certyfikat dotyczy głównie środowiskowych aspektów produkcji. Aby zapoczątkować trwałe zmiany, firmy, inicjatywy wielostronne i certyfikaty powinny w większym stopniu włączać także lokalnych interesariuszy w procesy monitorowania, w tym zwłaszcza organizacje pracowników, związki zawodowe i organizacje pozarządowe działające na miejscu.

Trzeba wzmocnić instytucjonalne procesy wdrażania przepisów prawa pracy w przemyśle skórzano-obuwniczym. W niewielu badanych przypadkach widać było ogólne zaangażowanie w dążenie do zmian obejmujących cały sektor, w tym lobbying skierowany do rządów krajów producenckich i konsumenckich (w tym UE) o poprawę warunków pracy i standardów środowiskowych w przemyśle obuwniczym.

## 2. WARUNKI PRACY

Zauważamy, że grupy szczególnie narażone, takie jak migranci i pracownicy chałupniczy, nie są w wystarczającym stopniu identyfikowane przez firmy w celu zapewnienia im szczególnej ochrony, jakiej potrzebują. Tylko niewielka część firm aktywnie śledzi podwykonawców i garbarnie produkujące skórę na ich buty. Inicjatywy wielostronne i certyfikaty dla skór zazwyczaj nie obejmują tego aspektu i koncentrują się wyłącznie na kwestiach środowiskowych, nie uwzględniając płac, stosunków zatrudnienia i warunków pracy.

Dostrzegamy także, że w większości firm brak jest efektywnych, niezależnych mechanizmów składania i rozpatrywania skarg pozwalających zidentyfikować naruszenia standardów społecznych. Tylko nieliczna mniejszość badanych inicjatyw wielostronnych w adekwatnym stopniu koncentruje się na mechanizmach składania skarg.

Zdecydowana większość badanych firm nie podaje żadnych konkretnych informacji o wysokościach płac otrzymywanych przez ich pracowników. Choć wiele inicjatyw wielostronnych wspomina o prawie do godnej płacy, ich standardy w istocie odzwierciedlają zobowiązanie do zapewnienia co najmniej płacy minimalnej. To nie wystarczy, by osiągnąć kwotę godnej płacy wystarczającej na życie. Firma, inicjatywa wielostronna czy program certyfikacyjny, który otwarcie wyraża swoje zobowiązanie do zapewnienia godnych płac, musi według nas pokazywać jego rezultaty. Dostępnych jest niewiele informacji o wskaźnikach porównawczych (benchmarkach) i krokach podjętych w celu wdrażania godnej płacy.

Jedynie bardzo niewiele badanych firm i inicjatyw uwzględnia ocenę charakteru umów i statusu zatrudnienia pracowników. Wielu pracowników sektora obuwniczego jest zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, jako pracownicy tymczasowi, za pośrednictwem agencji lub nieformalnie. Jest sprawą kluczową, by ci pracownicy zostali uwzględnieni w każdym programie zmian, a bezpieczeństwo zatrudnienia poprawiło się i było monitorowane. Należy nałożyć ograniczenia na korzystanie z agencji i umów krótkoterminowych.

## 3. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Wszystkim pracownikom należy aktywnie zapewniać bezpieczne warunki pracy. Pracownicy fabryk w sektorze skórzano-obuwniczym muszą zostać rzetelnie przeszkoleni w obchodzeniu się z niebezpiecznymi chemikaliami i prowadzeniu niebezpiecznych procesów z odpowiednim sprzętem ochronnym. Kierownictwo w miejscu pracy powinno aktywnie monitorować problemy zdrowotne wśród pracowników wynikające z niebezpiecznych warunków pracy, aby wprowadzić odpowiednie systemy ochrony. Należy zapewnić zdrowe warunki pracy poprzez właściwą wentylację, higienę, warunki sanitarne, opiekę medyczną, odpowiednią gospodarkę wodną, przestrzeganie przepisowych godzin pracy itd.

## 4. ŚRODOWISKO

Chociaż wszystkie oceniane firmy wykazywały pewną świadomość w zakresie substancji niebezpiecznych, dostrzegamy, że ogranicza się to głównie do ochrony środowiska i konsumentów, nie pracowników. Istniejące ustawodawstwo unijne dotyczące skóry garbowanej chromowo chroni konsumentów, jednak nie może rozwiązać wszystkich problemów związanych z garbowaniem chromowym. Ponadto wyczerpujące standardy środowiskowe powinny dotyczyć całego łańcucha produkcyjnego, włączając w to zarówno garbowanie, jak i produkcję w fabrykach, a nie po prostu albo jedno, albo drugie.

## 5. WOLNOŚĆ ZRZESZANIA SIĘ

Jak wynika z naszej analizy większość firm obuwniczych i inicjatyw wielostronnych nie wspiera aktywnie wolności zrzeszania się i umów zbiorowych. Większość firm w ogóle nie ma wiedzy o uzwiązkowieniu zakładów swoich dostawców. Negocjacje zbiorowe z demokratycznymi związkami i grupami pracowników powinny być wprowadzone jako norma w procesie podejmowania decyzji w fabrykach. Pracownikom należy umożliwić organizowanie się w obronie swoich praw bez obaw, że zostaną zwolnieni. Systemy rozpatrywania skarg powinny funkcjonować na poziomie fabryki, aby rozstrzygać sprawy zgłaszane przez pracowników. Kobiety powinny mieć

zapewnioną równą reprezentację w gremiach reprezentujących pracowników.

## 6. JAWNOŚĆ

Jesteśmy zaniepokojeni niskim poziomem jawności w sektorze skórzano-obuwniczym. Szczególnie niepokojący jest brak informacji o warunkach pracy i działaniach w ramach analizy należytej staranności w zakresie

praw człowieka w garbarniach. Większość inicjatyw wielostronnych i programów certyfikacyjnych nie ujawnia wyników swoich audytów ani informacji o krokach zaradczych. Mniejsze firmy, pozycjonujące się jako te bardziej odpowiedzialne, też nie zawsze ujawniają dostawców. Ponadto bardzo niewiele jest dostępnych informacji o minimalizowaniu szkodliwych skutków i działaniach zaradczych.





**KUPUJ  
ODPOWIEDZIALNIE  
BUTY**