

WYPRODUKOWANO W INDIACH

Łamanie praw pracowników w przemyśle skórzanym
i obuwniczym w Indiach



KUPUJ ODPOWIEDZIALNIE BUTY

Niniejszy raport został opracowany przez Society for Labour and Development z New Delhi oraz Südwind-Institut z Bonn 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.

Autorzy oryginału: Shashi Kant Prasad, Vaibhav Raaj

Redaktorzy angielskiego wydania: Anannya Bhattacharjee, Anton Pieper

Tłumaczenie: Agnieszka Sobolewska

Redakcja treści i korekta: Maria Huma

Skład polskiego wydania: Marta Przybył

Polska wersja publikacji wydana przez:



Fundacja Kupuj Odpowiedzialnie
ul. Sławkowska 12, 31-014 Kraków || www.ekonsument.pl

Kraków/Warszawa 2016



Publikacja powstała w ramach projektu „Kupuj Odpowiedzialnie Buty” i jest współfinansowana ze środków Unii Europejskiej. Za treść publikacji odpowiada kampania Kupuj Odpowiedzialnie Buty (ang. Change Your Shoes). Poglądy w niej wyrażone nie koniecznie odzwierciedlają oficjalne stanowisko Unii Europejskiej.



polska pomoc

Projekt „Kupuj Odpowiedzialnie Buty” jest współfinansowany w ramach programu polskiej współpracy rozwojowej Ministerstwa Spraw Zagranicznych RP w 2016 r.. Publikacja wyraża wyłącznie poglądy autora i nie może być utożsamiana z oficjalnym stanowiskiem Ministerstwa Spraw Zagranicznych RP.

Publikacja powstała również dzięki wsparciu ponad 300 darczyńców biorących udział w akcji „Wyślij szpiega do fabryki!” na portalu Polak Potrafi, którym bardzo dziękujemy za udzieloną pomoc.



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.

SPIS TREŚCI

1. Wstęp	5
2. Indyjski przemysł skórzany i obuwniczy	6
2.1 Indyjski przemysł skórzany w światowym handlu	6
2.2 Indyjski przemysł obuwniczy w światowym handlu.....	7
2.3 Polityka państwa	8
2.4 Ochrona środowiska	9
3. Prawa pracownicze w Indiach – ustawodawstwo krajowe	10
3.1 Ogólny zarys krajowych przepisów dotyczących praw pracowniczych	10
3.2 Ubezpieczenia społeczne	11
3.3 Bezpieczeństwo i higiena pracy	12
3.4 Umowy zatrudnienia i płace minimalne.....	12
4. Łamanie praw pracowniczych w indyjskim przemyśle skórzanym i obuwniczym.....	13
4.1 Metodologia	13
4.1.1 Profil siły roboczej w Amburze	15
4.1.2 Profil siły roboczej w Agrze	17
4.2 Studia przypadków z fabryk w Agrze	19
4.2.1 Tej Group, Agra	19
4.2.2 Roger Industries Ltd., Agra.....	20
4.3 Portrety pracowników fabryk obuwia i garbarni w Amburze	21
4.3.1 Kamakshi, pracownica fabryki obuwia, Ambur	21
4.3.2 Manikkyam, pracownik garbarni, Ambur	22
4.4 Łamanie praw pracowniczych	23
4.4.1 Wolność zrzeszania się	23
4.4.2 Ubezpieczenia społeczne	25
4.4.3 Bezpieczeństwo i higiena pracy	27
4.4.4 Godna płaca.....	28
4.4.5 Umowy zatrudnienia	32
5. Wnioski.....	33
6. Rekomendacje.....	35
Bibliografia.....	38

LISTA SKRÓTÓW

- AFWA** Asia Floor Wage Alliance
- CETP** Common Effluent Treatment Plant (Wspólna Oczyszczalnia Ścieków)
- ESI** Employees' State Insurance (Państwowe Ubezpieczenie Pracowników)
- IETP** Individual Effluent Treatment Plant (Indywidualna Oczyszczalnia Ścieków)
- MOP** Międzynarodowa Organizacja Pracy
- NCEUS** National Commission on Enterprises in the Unorganized Sector (Krajowa Komisja ds. Przedsiębiorstw w Sektorze Niezorganizowanym)
- OBC** Other Backward Classes (inne kasty prześladowane)
- OECD** Organisation for Economic Co-operation and Development (Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju)
- PF** Provided Fund (Fundusz Zapomogowy)
- PPP** Purchasing Power Parity (parytet siły nabywczej)
- SC** Scheduled Castes (kasty rejestrowane)
- ST** Scheduled Tribes (plemiona rejestrowane)

1. WSTĘP

Musimy cały dzień pracować na stojąco w krojowni, gdzie jesteśmy narażeni na reumatyzm i inne bóle stawów. Mamy do czynienia ze skórą, a zapach, który wydzielają, podobnie jak klej, którego używamy do klejenia butów, powodują u nas zawroty głowy (...) Nie mamy apetytu i chce nam się spać, kiedy tylko wrócimy do domu.

No tak, dają nam rękawiczki, ale ich nie używamy. Te rękawiczki są gumowe, ciężkie i to spowalnia pracę. A czasem w tych rękawiczkach pracownik może być trochę nieuważny, jeśli nie wyczuwa maszyny do szycia, i wtedy ryzykuje, że podłoży rękę pod maszynę.

Są to wypowiedzi pracowników różnych fabryk obuwia i wyrobów skórzanych w Indiach. Relacje takie jak te świadczą o tym, że łamanie prawa pracy nadal jest powszechnym zjawiskiem w indyjskim przemyśle skórzonym i obuwniczym. Ludzie pracujący w fabrykach produkujących dla europejskich marek opowiadali nam między innymi o pensjach znacznie poniżej poziomu godnej płacy, przymusowych nadgodzinach, niewystarczającej ochronie BHP, braku reprezentacji pracowniczej oraz dyskryminacji i wyzysku opartych na tradycyjnych normach płciowych i kastowych.

Badania przeprowadzono w dwóch różnych regionach: Amburze w południowych Indiach i Agrze na północy. W sumie przeprowadzono 232 wywiady z pracownikami czterech fabryk, w których produkuje się wyroby skórzane i obuwie. 119 wywiadów odbyło się z pracownikami fabryk obuwia w dystrykcie

Agra w stanie Uttar Pradesh, a 113 wywiadów z pracownikami fabryki obuwia oraz garbarni skór w ośrodku przemysłowym w Amburze w dystrykcie Vellore stanu Tamilnadu. Spośród 113 rozmów przeprowadzonych w Amburze, 51 było wywiadami z pracownikami garbarni.

W niniejszym raporcie przyglądamy się bliżej prawom pracowniczym w indyjskim przemyśle skórzonym i obuwniczym: jakie zmiany ekonomiczne i polityczne wprowadzono w ostatnich latach w obu sektorach i jak wpłynęły one na sytuację pracowników produkcji? Indie od lat są drugim największym po Chinach producentem obuwia. W indyjskim przemyśle obuwniczym pracuje ponad milion ludzi. Obuwie skórzane jest zasadniczo najważniejszym produktem indyjskiego sektora obuwniczego, zarówno pod względem produkcji, jak i eksportu. Największymi importerami obuwia z Indii są Wielka Brytania i USA, a także Niemcy, Francja i Włochy. A zatem każdy, kto chce poznać warunki społeczne i ekologiczne, w których produkowane jest obuwie sprzedawane w tych krajach, musi przyjrzeć się Indiom.

Pracownicy indyjskiego przemysłu skórzanego i obuwniczego muszą sobie radzić z niestabilnością międzynarodowego rynku. Towarzyszy temu stopniowe osłabianie praw pracowniczych i ruchu związkowego oraz brak alternatywnych możliwości zatrudnienia. Międzynarodowe marki produkujące u indyjskich dostawców muszą pilnie podjąć kroki, aby zapewnić, by ich zyski nie były osiągane kosztem życia ludzi znajdujących się na samym dole łańcucha dostaw obuwia.

2. INDYJSKI PRZEMYSŁ SKÓRZANY I OBUWNICZY

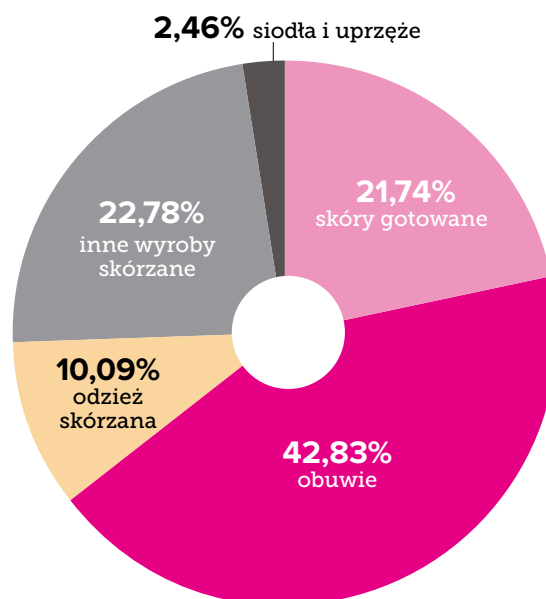
2.1 Indyjski przemysł skórzany w światowym handlu

Produkcja skóry i wyrobów skórzanych jest ważnym sektorem indyjskiej gospodarki, o rocznych obrotach rzędu 12,5 miliarda dolarów i eksporcie sięgającym 6,5 miliarda dolarów, osiągniętych przy skumulowanym rocznym wskaźniku wzrostu wynoszącym 13,1% w ciągu ostatnich pięciu lat (CLE 2015). Te znakomite wyniki można przypisywać bogactwu indyjskich zasobów: populacja bydła i bawołów stanowi 21% całkowitej populacji światowej, a kóz i owiec – 11%. Przemysł skórzany zatrudnia ponad 2,5 miliona ludzi, z których około 30% stanowią kobiety (CLE 2015). Indyjski sektor skórzany produkuje około 280 milionów m² skóry rocznie; w większości są to skóry kozie, cielęce i owcze. Na indyjski sektor skórzany składają się takie podsektory jak: garbarnie skór, fabryki obuwia, odzieży skórzanej oraz innych wyrobów, m.in. siodeł i uprzęży.

Wśród eksportowanych z Indii skór i produktów skórzanych pierwsze miejsce zajmuje obuwie, stanowiąc 42,83% całego eksportu. Na drugim miejscu znajdują się inne wyroby skórzane, a na trzecim skóry gotowe.

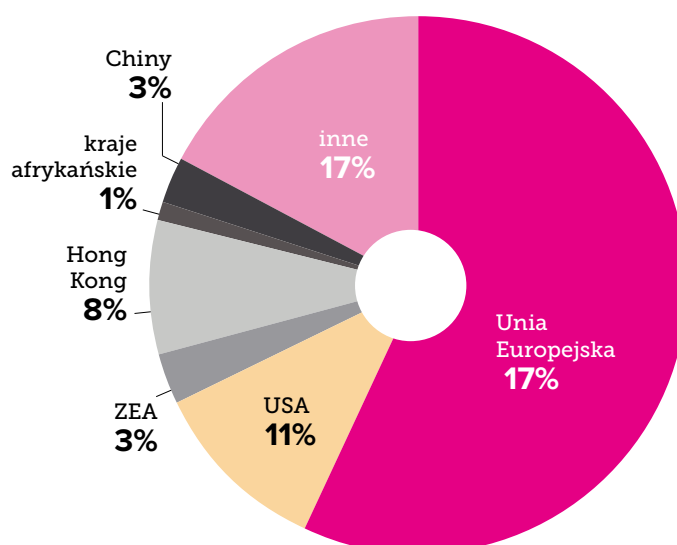
Okolo 75% całego eksportu skór i wyrobów skórzanych z Indii trafia do 12 krajów: Niemiec, USA, Wielkiej Brytanii, Włoch, Francji, Hongkongu, Hiszpanii, Holandii, Chin, Danii, Zjednoczonych Emiratów Arabskich oraz Belgii. Kraje Unii Europejskiej stanowią 57% importerów, są więc głównym rynkiem dla eksportu z Indii (IBEF 2014).

Rys. 1. Udział poszczególnych elementów w indyjskim eksporcie skór i wyrobów skórzanych (2014-2015)



Źródło: CLE 2015

Rys. 2. Udział różnych krajów w indyjskim eksporcie skór i produktów skórzanych (2014-2015)



Źródło: CLE 2015

2.2 Indyjski przemysł obuwniczy w światowym handlu

W 2014 roku Indie były drugim największym producentem obuwia po Chinach. Wyprodukowano tu 2065 milionów par butów, co odpowiada 8,5% całej produkcji światowej. Jednak zdecydowanym liderem są Chiny, z produkcją 15 700 milionów par butów w 2014 roku, co stanowi 64,6% całkowitej produkcji światowej.

Indie są trzecim największym konsumentem obuwia zaraz po Chinach i USA, z rynkiem wynoszącym 2048 milionów par butów rocznie w 2014 roku, co stanowi 10,5% całej światowej sprzedaży obuwia (APICCAPS 2015: 7). Jednak jako eksporter obuwia Indie plasują się stosunkowo nisko, na miejscu ósmym, z eksportem wielkości 200 milionów par, czyli 1,2% całego światowego eksportu obuwia w 2014 roku. Pod względem wartości indyjski eksport obuwia znajduje się jeszcze niżej w światowych rankingach – na miejscu jedenastym. Jeszcze niżej, na miejscu trzynastym, plasują się Indie, jeśli chodzi o średnią cenę eksportową obuwia, która wynosi 13,08 dolara (USD).

Obuwie skórzane stanowi siłą konkurencyjną indyjskiego eksportu, bo w tej kategorii kraj zajmuje dziesiątą pozycję wśród największych światowych eksporterów w 2014 roku. Pod względem wartości indyjski eksport obuwia skózanego plasuje się nieco poniżej eksportu z takich krajów jak Indonezja, Hiszpania, Belgia i Portugalia. Indie wyprzedzają je pod względem ilości (wyprodukowały w 2014 roku 119 milionów par butów skórzanych), ale indyjska produkcja ma znacznie niższą jakość. Średnia cena eksportowa indyjskiego obuwia skózanego w wysokości 17,91 USD za parę w porównaniu z globalną średnią ceną eksportową 25,16 USD pokazuje, że indyjski przemysł nie potrafi dodać znaczącej wartości produkowanemu obuwiu skózanemu, by w ten sposób zapewnić sobie wyższe miejsce

na globalnym rynku (APICCAPS 2015: 68). Indie nie wchodzi też do pierwszej dziesiątki eksporterów w kategorii obuwia tekstylnego i innych typów obuwia.

Import obuwia do Indii w 2014 roku, wynoszący 183 miliony par, był porównywalny z ilością, którą kraj eksportuje – 200 milionów par. W latach 2013-2014 tempo wzrostu importu przekraczało 50%. Ponad połowę importu butów w 2014 roku stanowiło obuwie tekstylne, na drugim miejscu znalazło się obuwie skórzane, a na trzecim wodoodporne. Na indyjskim rynku sprzedano prawie tyle samo par butów – 2048 milionów – ile wyprodukował indyjski przemysł (2065 milionów par). Jednak w latach 2004-2014 eksport rósł znacznie szybciej niż import, który zwiększał się powoli, lecz stabilnie (APICCAPS 2015).

Największymi importerami indyjskiego obuwia w 2014 roku były: Wielka Brytania, USA, Niemcy, Francja i Włochy. Najwięcej obuwia Indie importowały w 2014 roku z Chin, Wietnamu, Nepalu, Włoch i Indonezji.

Udział Indii w światowym rynku obuwia wzrósł od 2010 do 2014 roku o 0,7%. Dla porównania Chiny odnotowały w tym czasie wzrost o 35%. Największymi graczami na indyjskim rynku obuwia są Bata India Limited, Relaxo Footwears Limited, Adidas India Marketing Private Limited, Paragon Polymer Products Private Limited, Gupta H.C. Overseas (India) Private Limited oraz Virola International, a ich obroty w 2014 roku wynosiły od 36,1 miliona USD do 324,5 miliona USD (APICCAPS 2015).

Tabela 1. Główne marki zlecające produkcję w Indiach

Kategoria produktów	Główne marki zlecające produkcję w Indiach
OBUWIE	Acme, Ann Taylor, Bally, Charter Club, Clarks, Coach, Colehann, Daniel Hector, Deichmann, DKNY, Double H, Ecco, Elefanten, Etienneaigner, Florsheim, Gabor, Geoffrey Beene, Guess, Harrods, Hasley, Hush Puppies, Kenneth Cole, Liz Claiborne, Marks & Spencer, Nautica, Next, Nike, Cole Haan, Nunn Bush, Pierre Cardin, Reebok, Rockport, Salamander, Stacy Adams, Tommy Hilfiger, Tony Lama, Versace, Yves St. Laurent, Zara, Johnston & Murphy, Docksteps, Timberland, Armani, Geox, Diesel, Ted Baker, Lacoste, Kickers, Calvin Klein, Sioux, Brasher, Zegna, Massimu Dutti, Buggatti, Lloyd, Christian Dior, Salamander, Camper, Bata, Espirit, French Connection, Legero, Mercedes, H&M i wiele innych znanych marek.
ODZIEŻ SKÓRZANA	Armani, Zegna, Abercrombie & Fitch, Marco Polo, Mango, Colehaan, Andre Maarc, Guess, Pierre Cardin, Tommy Hilfiger, Versace, DKNY, Liz Claiborne, Ann Taylor, Nautica, Kenneth Cole, Charter Club, Daniel Hector.
DODATKI I INNE WYROBY SKÓRZANE	Coach, Liz Claiborne, Harrods, Yves St. Laurent, Tommy Hilfiger, Etienne Aigner, Geoffrey Beene, Marks & Spencer, Guess, Next, Pierre Cardin, Prada, GAP, Levis, H & M, British Home Stores, Banana Republic, Furla, American Eagle Outfitters, Bracciliani, Walmart i inne.

Źródło: CLE 2015

2.3 Polityka państwa

Jeśli chodzi o kształtowanie polityki, produkcja skór i wyrobów skórzanych, w tym obuwia skórzanego, jest w dużej mierze traktowana w Indiach jako jeden sektor. Sektor ten jest ważny z dwóch głównych powodów. Po pierwsze ze względu na małe, tradycyjne rzemieślnicze zakłady, które zapewniają zatrudnienie członkom niektórych z najbardziej marginalizowanych społecznie i ekonomicznie części indyjskiego społeczeństwa, zwłaszcza tzw. kastom rejestrowanym (Scheduled Castes) i ubogim warstwom społeczności muzułmańskiej. Po drugie, od czasów przedkolonialnych, ta branża przynosiła krajowi jedno z najistotniejszych dochodów z eksportu. Polityka państwa bierze pod uwagę te dwa czynniki, koncentrując się na rozwoju drobnego sektora branży skórzanej oraz wspieraniu eksportu. Z myślą o promowaniu drobnej, rzemieślniczej produkcji na terenach wiejskich, indyjski rząd od 1967 roku rezerwował produkcję wielu segmentów przemysłu skórzanego właśnie dla tego drobnego sektora. Lista zarezerwowanych dla niego produktów stale się rozszerzała, a drobni producenci byli także objęci dotacjami finansowymi.

Jednak od połowy lat 70., wraz z początkiem przenoszenia produkcji w przemyśle skórzanym z krajów rozwiniętych do krajów rozwijających się, w polityce państwa nacisk na rozwijanie eksportu zaczął przeważać nad troską o generowanie zatrudnienia. Nowa Polityka Gospodarcza wczesnych lat 90. oficjalnie opowiedziała się po stronie liberalizacji i globalizacji. Rezerwowanie pewnych produktów dla sektora drobnych wytwórców, dotacje itp. zaczęto postrzegać jako ograniczenia rozwoju krajowego przemysłu. Nowa polityka postawiła przed indyjskim przemysłem skórzanym cel: 10% udziału w globalnym rynku do 2010 roku. Chciano go osiągnąć poprzez wycofywanie państwowego wsparcia dla drobnych wytwórców, tak by pozwolić na rozwój dużych prywatnych graczy, którzy będą chcieli skorzystać z przewagi konkurencyjnej Indii w postaci dużych zasobów taniej siły roboczej (APIC-CAPS 2015).

Dlatego w ostatnich latach niemal całkowicie zerwano z rezerwowaniem pewnych segmentów produktowych dla drobnych wytwórców,

zlikwidowano wymogi konieczne wcześniej do uzyskania zezwoleń, powołano instytucje edukacyjne i szkoleniowe oraz wprowadzono ulepszenia techniczne. Sektor skórzany otwarto dla zagranicznych inwestycji w 2001 roku. Ponieważ jednak liberalizacja jest procesem dwukierunkowym, nastąpił także szybki wzrost importu obuwia, szczególnie z Chin (Maity 2013: 261-281).

2.4 Zanieczyszczenie środowiska

W całym przemyśle skórzanim, wliczając w to produkcję obuwia, największym źródłem zanieczyszczeń są garbarnie. Proces wyprawiania skór w indyjskim przemyśle skórzanim można zasadniczo podzielić na trzy etapy. Pierwszy to obróbka przygotowawcza, obejmująca procesy solenia, moczenia, wapnienia, odwapniania, wytrawiania i piklowania (Roy 2012: 8). Główne zanieczyszczenia z tego etapu podano przy poszczególnych procesach w tabeli poniżej.

Tabela 2. Zanieczyszczenia powstające na etapie przygotowawczym obróbki skór

PROCES ETAPU PRZYGOTOWAWCZEGO	ZANIECZYSZCZENIA
SOLENIE I MOCZENIE	Sól, zanieczyszczenia z powierzchni skóry, białka globularne, substancje rozpuszczone w wodzie
WAPNIENIE	Stałe zawiesiny, siarczki, sole azotowe
ODWAPNIANIE I WYTRAWIANIE	Sole wapnia, osady siarczkowe, rozłożone białka i osady białkowe, proteolityczne czynniki enzymatyczne
PIKLOWANIE	Chrom, chlorki i siarczany

Źródło: Roy 2012: 9

Drugi etap, czyli samo garbowanie, w którym surowe skóry są przetwarzane w skóry gotowe, generuje najwięcej zanieczyszczeń, zwłaszcza z powodu powszechnego stosowania siarczynu chromu w garbowaniu mineralnym. W garbowaniu chromowym wiele rozpuszczalnych w wodzie substancji chemicznych pozostaje niewchłoniętych przez skórę, a więc trafia do ścieków. Pod wpływem wysokiej temperatury chrom III utlenia się do chromu VI, o którym wiadomo, że jest rakotwórczy (Roy 2012). Garbowanie roślinne, używane do uzyskania elastycznej skóry stosowanej w produktach takich jak walizki, torby i meble, także generuje zanieczyszczenia, ale mniej toksyczne w porównaniu z garbowaniem chromowym. Szacunkowy ładunek zanieczyszczeń ścieków z indyjskich garbarni z początku XXI w. przedstawiono w tabeli 3.

Tabela 3. Średni ładunek zanieczyszczeń ścieków z indyjskich garbarni

PARAMETRY ZANIECZYSZCZEŃ	ŁADUNEK ZANIECZYSZCZEŃ/ KG
Biologiczne zapotrzebowanie na tlen (BZT) 5 dni w 20°C	70
Chemiczne zapotrzebowanie na tlen	180
Chlorki	270
Rozpuszczone substancje stałe	600
Zawiesiny	100
Siarczki	4
Chrom ogółem w postaci zasadowego siarczynu chromu	40

Źródło: Rajamani 2001, Roy 2012: 11

Trzeci etap obejmuje procesy po garbowaniu, w których na ogół nie powstaje alarmująca ilość zanieczyszczeń. Przepisy dotyczące kontroli poziomu zanieczyszczeń leżą w Indiach głównie w gestii Centralnej Komisji Kontroli Zanieczyszczeń, która przekazuje część upraw-

nień Stanowym Komisjom Kontroli Zanieczyszczeń. Mogą one egzekwować przestrzeganie regulacji w zakresie ochrony środowiska poprzez postępowanie karne. Również indyjski Sąd Najwyższy, wydając liczne wyroki dotyczące regulacji i relokacji trujących dla środowiska zakładów takich jak garbarnie, odegrał istotną rolę w ograniczaniu zanieczyszczeń. Na przykład w latach 90. wyrok Sądu Najwyższego doprowadził do remontu 538 garbarni i utworzenia Calcutta Leather Complex, spełniającego zalecenia sądu. W ramach ograniczania zanieczyszczeń z garbarni stosuje się m.in. proces odzyskiwania chromu, który umożliwia ponowne wykorzystanie wody po usunięciu chromu z ługu chromowego. Znaczna część odzyskanego chromu także jest używana dzięki temu ponownie.

W kompleksach skupiających wiele garbarni wprowadzono wspólne oczyszczalnie ścieków (Common Effluent Treatment Plants – CETP), głównie w Tamilnadu. Wiele innych garbarni wybrało oczyszczalnie indywidualne (Individual Effluent Treatment Plants – IETP). Szeroko stosowane są także technologie bezściekowe (Zero Liquid Discharge), w których wykorzystuje się systemy odwróconej osmozy, pozwalające odzyskiwać wodę ze ścieków z garbarni.

Jednak problem z większością stosowanych w Indiach metod ograniczania zanieczyszczeń polega na tym, że koncentrują się one głównie na zanieczyszczeniach wody. Kwestie zanieczyszczenia powietrza i odpadów stałych dopiero czekają na ujęcie w indyjskich regulacjach. (Roy 2012).

3. PRAWA PRACOWNICZE W INDIACH – USTAWODAWSTWO KRAJOWE ¹

3.1 Ogólny zarys krajowych przepisów dotyczących praw pracowniczych

Konstytucję Indii z 1949 roku stawiano za wzór, jeśli chodzi o dążenia do ochrony praw ekonomicznych. Uznaje ona m.in.:

1. Prawo wszystkich mężczyzn i kobiet do godziwych środków do życia;
2. Prawo do pracy, edukacji i pomocy społecznej w przypadku bezrobocia, starości, choroby i niepełnosprawności;
3. Prawo do sprawiedliwych i humanitarnych warunków pracy, w tym do urlopu macierzyń-

skiego, godnej płacy i warunków pracy zapewniających godziwy poziom życia;

4. Potrzebę wspierania przez państwo interesów ekonomicznych w szczególności kast rejestrowanych i plemion rejestrowanych (Scheduled Castes, Scheduled Tribes);
5. Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu z powodu religii, rasy, kasty, płci, pochodzenia, miejsca urodzenia lub zamieszkania, a także z wszelkich innych powodów;
6. Fundamentalne prawo do tworzenia stowarzyszeń i związków zawodowych (jednak państwo może ograniczyć to fundamentalne

1. Analizę indyjskiego prawa pracy opracowała S. S. Bhattacharjee, czerpiąc ze swojego raportu z 2016 r. „Examining India’s Labour Law Changes: Principles of Rights, Inclusion and Employment Security”.

prawo do zrzeszania się w interesie narodowej suwerenności i integralności);

7. Prawo do tego, by życie było czymś więcej niż tylko fizyczną egzystencją i obejmowało „prawo do życia z godnością i wszystkiego, co się z nią wiąże”, w tym prawo do godnej płacy, wystarczającej na utrzymanie.

Indie mają ponad 150 odrębnych ustaw, uchwalonych przez rząd centralny oraz rządy stanowe. Warto jednak zauważyć, że mimo obszernego ustawodawstwa dotyczącego pracy, większość pracowników w Indiach nie jest objęta jego ochroną. Coraz rzadziej stosuje się standardowe modele zatrudnienia, a stosunki między pracodawcą a pracownikiem stają się coraz bardziej niejednoznaczne. Według definicji Krajowej Komisji ds. Przedsiębiorstw w Sektorze Niezorganizowanym (National Commission on Enterprises in the Unorganized Sector – NCEUS) pracownicy niezorganizowani to zarówno osoby pracujące w niezorganizowanych przedsiębiorstwach i gospodarstwach domowych, jak i pracownicy sektora zorganizowanego nieobjęci formalnym zatrudnieniem ani świadczeniami w ramach ubezpieczeń społecznych. W języku potocznym terminy „sektor zorganizowany i niezorganizowany” są stosowane wymiennie z określeniami „sektor formalny i nieformalny” (Pratap 2014).

Na współczesnym indyjskim rynku pracy topnieją granice między sektorem zorganizowanym a niezorganizowanym, gdyż coraz częściej mamy do czynienia z niestabilnymi stosunkami pracy w sektorach zorganizowanych, sektorze publicznym i generalnie w całej gospodarce. Odsetek pracowników niezorganizowanych w sektorze zorganizowanym wzrósł w latach 2009–2010 o 51%. W tym okresie, nie licząc pracowników niezorganizowanych w sektorze publicznym, 92% wszystkich pracowników w sektorach zorganizowanym i niezorganizowanym miało de facto niezorganizowaną formę zatrudnienia (tj. brak formal-

nego zatrudnienia). Innymi słowy, ponad 400 milionów pracowników w Indiach pracuje za niskie płace, bez stabilności zatrudnienia i bez ustawowej ochrony swoich praw w miejscu pracy. Szacuje się, że 95% pracowników z kast i plemion rejestrowanych jest zatrudnionych w sektorze niezorganizowanym (Sengupta i in. 2008: 49–63).

W 2015 roku indyjski rząd zaproponował szereg zmian w prawie pracy, które mają jeszcze bardziej osłabić ochronę pracowników. Są to m.in. projekty nowego Kodeksu Płac oraz Kodeksu Stosunków Zatrudnienia. Proponowane przepisy obniżają standardy ochronne dotyczące płacy minimalnej, zakazu dyskryminacji ze względu na płeć w wynagrodzeniach i premiach oraz otwierają drzwi do nadużyć, m.in. arbitralnych i niezgodnych z prawem potrąceń z pensji oraz pracy przymusowej. Dodatkowo, proponują one likwidację inspekcji pracy i mechanizmów pozwalających rozliczać pracodawcę z obowiązku przestrzegania prawa pracy. Podważają prawa związków zawodowych poprzez tworzenie barier dotyczących rejestracji, nakładanie ograniczeń na struktury władz związkowych, ułatwianie unieważniania rejestracji związku oraz zakazywanie strajków.

3.2 Ubezpieczenia społeczne

Ochronę praw pracowników uznano za obowiązek rządu centralnego. To do niego miało należeć „dbanie o wszystkie aspekty życia pracownika”, takie jak „mieszkanie, opieka społeczna, praca, lepsze warunki pracy i godziwa płaca” (Papola i Pais 2007: 185).

Zgodnie z tymi celami wprowadzono szereg chroniących pracowników ustaw:

1. Ustawę o państwowych ubezpieczeniach pracowników z 1948 r., zapewniającą system ubezpieczeń na wypadek choroby, macierzyństwa, urazów, niepełnosprawności i śmierci;

2. Ustawę o funduszach zapomogowych i innych zabezpieczeniach dla pracowników z 1945 r., zapewniającą pracownikom świadczenia emerytalne poprzez fundusze zapomogowe, fundusze emerytalne i fundusze ubezpieczeń na życie;

3. Ustawę o premiach wyrównawczych z 1965 r., zapewniającą wypłacanie rocznej premii wszystkim pracownikom otrzymującym wynagrodzenie poniżej określonego poziomu.

3.3 Bezpieczeństwo i higiena pracy

Ustawa o fabrykach z 1948 roku reguluje warunki pracy w zakładach przemysłowych, tak by zapewnić bezpieczeństwo, higienę, zdrowie, odpowiednie godziny pracy i urlopy zatrudnionym tam pracownikom. Wniesiona w 1987 roku poprawka do tej ustawy dała pracownikom prawo do informacji o charakterze i stopniu zagrożenia w miejscu pracy i obarczyła dyrektorów firm odpowiedzialnością za ryzyko stwarzane przez niebezpieczne odpady i inne zagrożenia.

W wyniku proponowanych zmian w prawie pracy fabryki zatrudniające od 10 do 40 pracowników będą podpadały pod ustawę o małych zakładach pracy, regulującą warunki zatrudnienia i usług. Ustawa ta zawieszła obowiązywanie 14 innych ustaw prawa pracy w małych fabrykach², a także obniża standardy BHP wprowadzone ustawą o fabrykach z 1948 r. Ustawa o małych zakładach pracy nie zawiera postanowień dotyczących utrzymywania czystości, odpowiedniej wentylacji i temperatury, metod ograniczania pyłów i oparów ani bezpieczeństwa osób pracujących przy maszynach. Nie ma w niej także postanowień dotyczących zapewnienia pracownikom osobistego sprzętu ochronnego, lekarskich badań okreso-

² Zgodnie z Ustawą o małych zakładach pracy z 2014 r., następujące ustawy prawa pracy przestają mieć zastosowanie do małych fabryk: Ustawa o fabrykach z 1947 r., Ustawa o sporach pracowniczych z 1947 r., Ustawa o zatrudnieniu w przemyśle z 1946 r., Ustawa o płacach minimalnych z 1948 r., Ustawa o państwowym ubezpieczeniu pracowników z 1948 r., Ustawa o funduszach zapomogowych i innych zabezpieczeniach z 1952 r., Ustawa o świadczeniach macierzyńskich z 1961 r., Ustawa o międzystanowych pracownikach migracyjnych (regulacja warunków zatrudnienia) z 1979 r., Ustawy o państwowych zakładach pracy z 1976 r., Ustawa o jednakowym wynagrodzeniu z 1976 r. oraz Ustawa o zakazie pracy dzieci z 1986 r.

wych, a także zgłaszania wypadków i urazów doznanych w miejscu pracy oraz chorób zawodowych odpowiednim organom.

Uznanie fabryki za mały zakład pracy tylko na podstawie liczby zatrudnionych pracowników nie oddaje różnic w inwestycjach kapitałowych, obrocie i wielkości produkcji. Co więcej, klasyfikacja zakładów na podstawie wielkości zachęca pracodawców do rozdzielania produkcji na różne fabryki, żeby móc skorzystać z ulg oferowanych przez ustawę o małych zakładach pracy.

3.4 Umowy zatrudnienia i płace

Ustawa o zatrudnieniu w przemyśle z 1946 roku nakłada na pracodawców obowiązek przedstawienia pracownikom jasnych warunków zatrudnienia. Jednak Krajowa Komisja ds. Przedsiębiorstw w Sektorze Nieorganizowanym (NCEUS) zaobserwowała, że liczba stałych umów zatrudnienia cały czas spada, przy jednoczesnym wzroście liczby umów tymczasowych – coraz częściej to one stają się podstawą zatrudniania w indyjskim przemyśle (Pratap 2015; Sridhar 2014). Pracownicy dorywczy i kontraktowi nie mają zagwarantowanej stabilności zatrudnienia, świadczeń z ubezpieczeń społecznych ani wolności zrzeszania się. To ułatwia pracodawcom omijanie ich ustawowych obowiązków i tworzy stan permanentnej niepewności dla pracowników.

Indyjskie prawo reguluje kwestie płac poprzez ustawę o wynagrodzeniach z 1936 r., ustawę o płacach minimalnych z 1948 r., ustawę o premiach wyrównawczych z 1965 r. i ustawę o jednakowym wynagrodzeniu z 1976 r. Jednak pomimo obszernego prawodawstwa w zakresie płac, dane z ostatnich 25 lat pokazują, że zarobki indyjskich pracowników ledwie nadążają za inflacją. Uwzględniając inflację i wzrost cen, okazuje się, że w latach 90. XX w. pracownicy zarabiali więcej niż na początku drugiej dekady XXI w. (Yadav 2015).

4. ŁAMANIE PRAW PRACOWNICZYCH W INDYJSKIM PRZEMYŚLE SKÓRZANYM I OBUWNICZYM

Jak pokazują relacje pracowników przedstawione w tej części raportu, prawa pracownice w przemyśle skórzanym i obuwniczym w Indiach są powszechnie i systematycznie łamane. Aby poznać charakter i zakres tych naruszeń, Society for Labour and Development z New Delhi przeprowadziło badania w dwóch dużych ośrodkach produkcyjnych w Indiach – w Amburze w Tamilnadu i w Agrze w Uttar Pradesh. Badania w Amburze dotyczyły zarówno pracowników fabryk obuwniczych, jak i garbarni. Natomiast w Agrze skupiono się wyłącznie na pracownikach fabryk obuwia. Wyniki tych badań omówiono poniżej.

4.1 Metodologia

Niniejsze badanie powstało na podstawie przeglądu literatury przedmiotu i danych wtórych oraz danych pierwotnych, zebranych w 232 pogłębionych wywiadach z pracownikami indyjskiego przemysłu obuwniczego i skózanego. Wywiady przeprowadzono w dwóch najważniejszych ośrodkach produkcyjnych w Indiach – 119 rozmów z pracownikami fabryk obuwia w Agrze w stanie Uttar Pradesh i 113 rozmów z pracownikami fabryki obuwia oraz garbarni w Amburze w stanie Tamilnadu. Spośród 113 wywiadów przeprowadzonych w Amburze, 51 to rozmowy z pracownikami garbarni. Respondentów w obu tych ośrodkach wytypowano tzw. metodą kuli śnieżnej. Dane zbierano między sierpniem a listopadem 2015 roku.

Do prac wykonywanych przez naszych respondentów w fabrykach obuwia należało klejenie, krojenie, szycie, wykańczanie, formowanie, pakowanie itd. Pracownicy garbarni wykonywali takie prace jak dwojenie, bufowanie, wykańczanie kąpielowe, malowanie, czyszczenie, farbowanie, naciąganie skóry, pakowanie itd.

Rozmowy przeprowadzono stosując technikę wywiadu częściowo ustrukturyzowanego. Celem było uzyskanie obszernego obrazu konkretnych aspektów łamania praw pracowniczych i przepisów prawa pracy w Indiach. Wywiady opierały się na kwestionariuszu opracowanym w ramach projektu Kupuj Odpowiedzialnie Buty, obejmującym podstawowe standardy Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP). Ten sam kwestionariusz był podstawą zbierania danych w innych krajach producenckich, na przykład w Chinach i Indonezji. Większość pytań odnosi się do zagadnień ujętych w konwencjach MOP. Inne dotyczą informacji osobistych o rozmówcy, a część dotycząca wiążących prawnie umów zatrudnienia została opracowana zgodnie z wytycznymi Clean Clothes Campaign. Obok własnych przepisów prawa pracy, Indie ratyfikowały wymienione poniżej podstawowe konwencje MOP. Niektóre z fundamentalnych konwencji MOP, o istotnym znaczeniu dla ochrony praw pracowniczych, nie zostały jeszcze przez Indie ratyfikowane.

Tabela 4. Status poszczególnych konwencji MOP w Indiach:

Indie ratyfikowały następujące podstawowe standardy pracownicze MOP:	Data	Status
Konwencja nr 100 dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet, 1951.	25.09.1958	Obowiązuje
Konwencja nr 111 dotycząca dyskryminacji w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu, 1958.	03.06.1960	Obowiązuje
Konwencja nr 29 dotycząca pracy przymusowej, 1930.	30.11.1954	Obowiązuje
Konwencja nr 105 o zniesieniu pracy przymusowej, 1957.	18.05.2000	Obowiązuje
Indie nie ratyfikowały następujących podstawowych standardów pracowniczych MOP:	Data	Status
Konwencja nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych, 1948.		
Konwencja nr 98 dotycząca zasad stosowania prawa do organizowania się i rokowań zbiorowych, 1949		
Konwencja nr 138 dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia, 1973.		
Konwencja nr 182 dotycząca zakazu i eliminowania najgorszych form pracy dzieci, 1999.		
Inne konwencje MOP istotne w tym badaniu:	Data	Status
Konwencja nr 1 dotycząca czasu pracy.		Nieratyfikowana
Konwencja nr 26 dotycząca ustanowienia metod ustalania płac minimalnych, 1928.	10.01.1955	Obowiązuje
Konwencja nr 131 dotycząca ustalania płac minimalnych, zwłaszcza w odniesieniu do krajów rozwijających się.		Nieratyfikowana
Konwencja nr 155 dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy.		Nieratyfikowana
Konwencja nr 5 w sprawie najniższego wieku dopuszczenia dzieci do pracy przemysłowej, 1919.	09.09.1955	Obowiązuje
Konwencja nr 6 w sprawie pracy nocnej młodocianych w przemyśle, 1919.	14.07.1921	Obowiązuje
Konwencja nr 18 o odszkodowaniach za choroby zawodowe, 1925.	30.09.1927	Obowiązuje
Konwencja nr 81 dotycząca inspekcji pracy w przemyśle i handlu, 1947 (bez części II).	07.04.1949	Obowiązuje
Konwencja nr 89 dotycząca pracy nocnej kobiet zatrudnionych w przemyśle (zrewidowana), 1948 – częściowo zrewidowana przez Protokół z 1990, ratyfikowany 21.11.2003.	27.02.1950	Obowiązuje
Konwencja nr 90 dotycząca pracy nocnej młodocianych w przemyśle (zrewidowana), 1948.	27.02.1950	Obowiązuje
Konwencja nr 118 dotycząca równości traktowania własnych i obcych obywateli w dziedzinie zabezpieczenia społecznego, 1962.	19.08.1964	Obowiązuje

4.1.1 Profil siły roboczej w Amburze

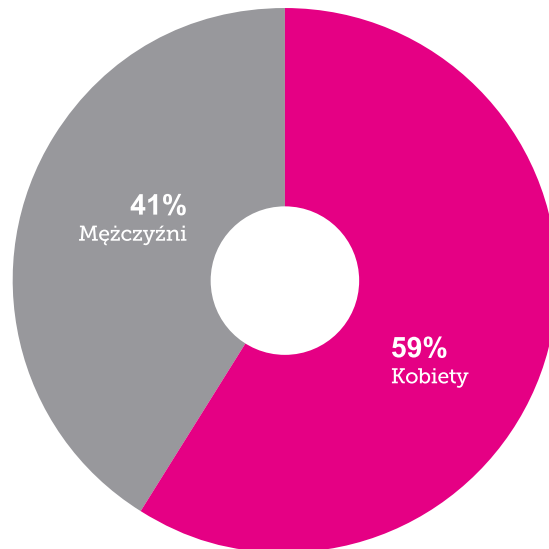
Siła robocza w ośrodkach przemysłowych w Tamilnadu składa się z tradycyjnych kast pracowników branży skórzanej, takich jak Chakkiliyan i Paraiyan (obie są kastami rejestrowanymi), wykonujących tzw. „brudne czynności” w sektorze garbarskim. Także inne kasty spośród kast rejestrowanych, bez tradycyjnej znajomości tego rzemiosła, stopniowo zasilają szeregi zatrudnionych. W branży pracuje także coraz więcej muzułmanów. Wraz z modernizacją metod produkcji w latach 70., muzułmańscy właściciele garbarni postanowili zatrudnić nowych pracowników muzułmańskich, ponieważ w przeciwieństwie do miejscowych pracowników z kast rejestrowanych, nie byli oni przywiązani do starych, tradycyjnych metod pracy, więc uznano, że bardziej się nadają do wykszolenia w nowych technikach. Mimo że wśród zatrudnionych dominują licznie przedstawiciele kast rejestrowanych i muzułmanie, nie wyklucza to z szeregów pracowników tego sektora osób nienależących do żadnej z tych społeczności.

Zaobserwowano także, że w przeciwieństwie do ogólnej tendencji do segmentacji pracowników przemysłu skórzanego w innych częściach kraju na podstawie kasty, w ośrodkach w Tamilnadu panuje także segmentacja ze względu na płeć. W branży garbarskiej większość kobiet jest zatrudniana przy pracach wykończeniowych, natomiast na wcześniejszych etapach obróbki pracuje ich niewiele. Tę segregację płciową wśród zatrudnionych można tłumaczyć tradycyjną dominacją mężczyzn w pozostałych pracach garbarskich oraz zakorzenionymi wartościami patriarchalnymi podważającymi umiejętności kobiet i ich zdolność do wykonywania lepiej płatnych prac. Kobietom pozostają prace upokarzające i żmudne.

Wśród 113 pracowników fabryk, z którymi przeprowadzono wywiady w Amburze, było

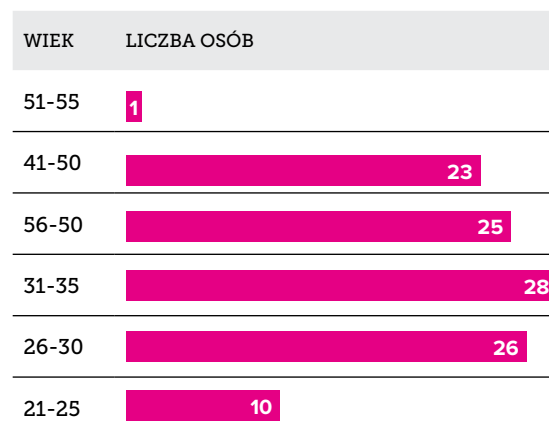
67 mężczyzn i 46 kobiet. Próba objęła 9 fabryk obuwniczych i 9 garbarni. 51 spośród 113 respondentów było pracownikami garbarni.

Rys. 3. Struktura płciowa pracowników sektora skórzanego w Amburze



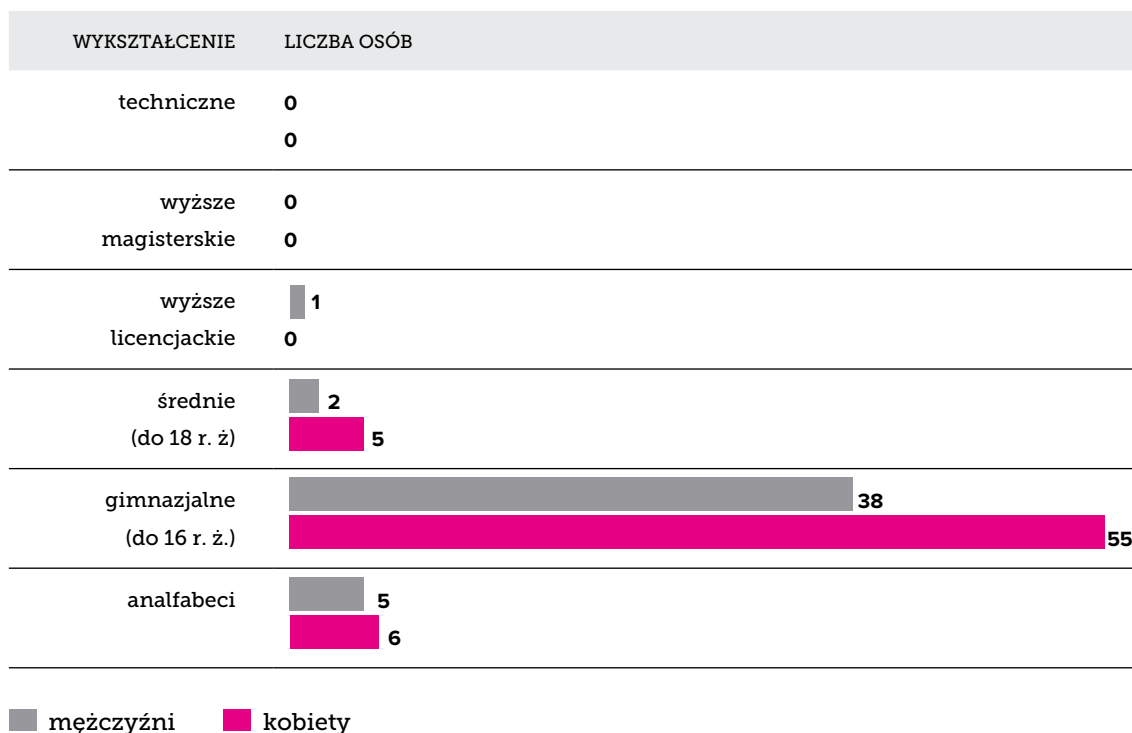
Wszyscy respondenci poza jedną osobą byli w wieku od 21 do 50 lat. Najwięcej badanych, 28 osób, zaliczało się do grupy wiekowej od 31 do 35 lat.

Rys. 4. Struktura wiekowa pracowników w Amburze



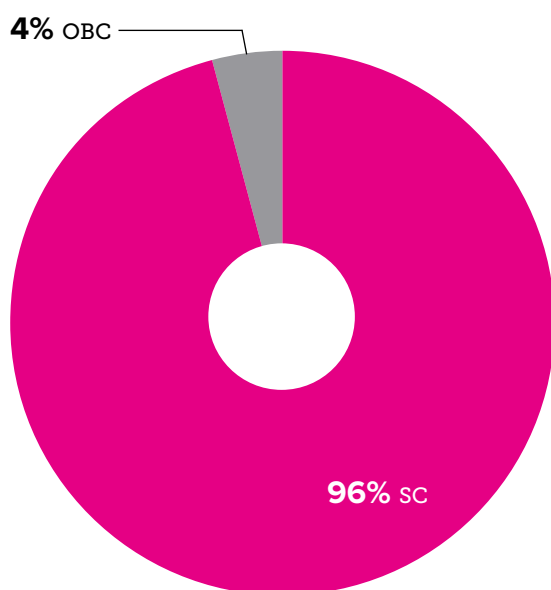
Zaledwie 11 spośród 113 respondentów nie umiało czytać i pisać. Większość (55 mężczyzn i 38 kobiet) miała wykształcenie gimnazjalne – tj. ukończyło szkołę tzw. średnią, gdzie uczy się młodzież od 12 do 16 roku życia.

Rys. 5. Wykształcenie pracowników w Amburze według płci



Prawie wszyscy respondenci byli żonaci, a respondentki zamężne, z wyjątkiem 3 mężczyzn i 8 kobiet. Badani pracownicy pochodzili w większości z kast rejestrowanych – 108 ze 113. Pięć pozostałych osób należało do innych kast przedsiębiorczych (Other Backward Classes – OBC).

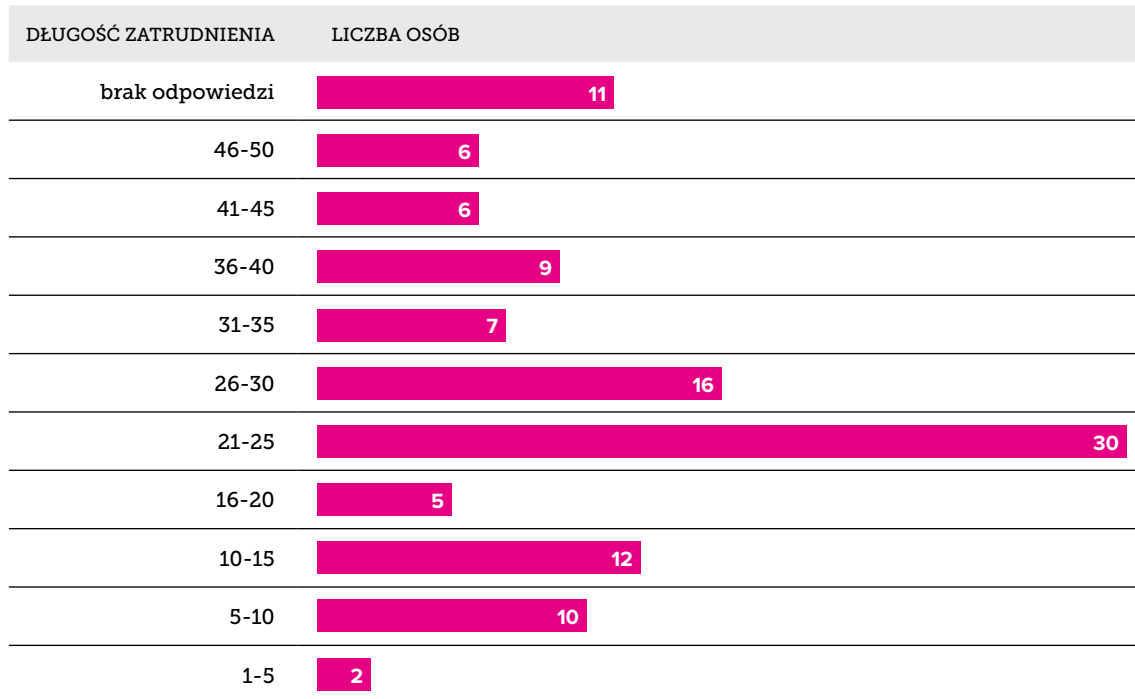
Rys. 6. Struktura społeczna siły roboczej w Amburze



Poniższy wykres przedstawia długość zatrudnienia respondentów w obecnym miejscu pracy. Większość badanych podała, że pra-

cuje od ponad 20 lat w tym samym miejscu, co pokazuje wysoką stabilność zatrudnienia w Amburze.

Rys. 7. Długość zatrudnienia pracowników w Amburze

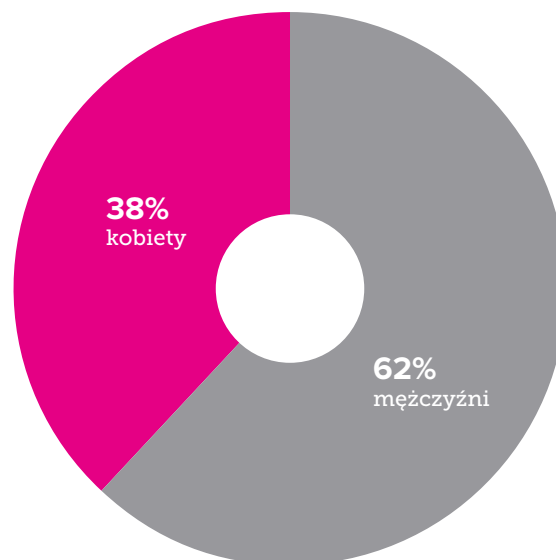


4.1.2 Profil siły roboczej w Agrze

Wśród zatrudnionych w przemyśle obuwniczym w Agrze dominują pracownicy z kasty rejestrowanej Jatay oraz muzułmanie. Jednak struktura siły roboczej w zakładach nastawionych na eksport nie jest określona wyłącznie przez przynależność do danej kasty i społeczności. Podobnie jak w Tamilnadu, także w Agrze kobiety są skazane na niskopłatne, żmudne prace, często jako pomocnice, czasami wyżej w łańcuchu produkcji przy dopasowywaniu numeracji obuwia. Ze względu na współistnienie małych zakładów rodzinnych, opartych na pracy chałupniczej, oraz średnich i dużych fabryk, pracownicy zazwyczaj szlifują tradycyjne umiejętności w tym zawodzie w mniejszych zakładach, a następnie przechodzą do pracy w fabrykach.

Wśród 119 pracowników fabryk obuwia, z którymi rozmawiano w Agrze, 74 to byli mężczyźni, a 45 kobiety.

Rys. 8. Struktura płciowa pracowników w Agrze



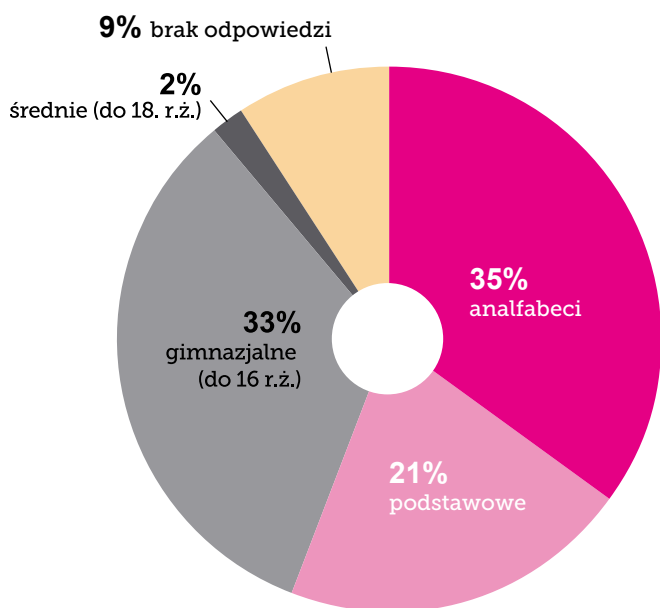
Większość respondentów (76%) należała do grupy wiekowej 18 – 35 lat.

Rys. 9. Struktura wiekowa pracowników w Agrze

WIEK	LICZBA OSÓB
51-55	1
41-50	10
36-40	17
31-35	26
26-30	29
18-25	36

42 z 119 pracowników nie umiało czytać i pisać. Spośród pozostałych, 66 pracowników podało, że odbyło naukę szkolną – mieli wykształcenie od podstawowego do średniego. W szkole uczyło się 26 z 45 kobiet.

Rys. 10. Poziom wykształcenia pracowników w Arze

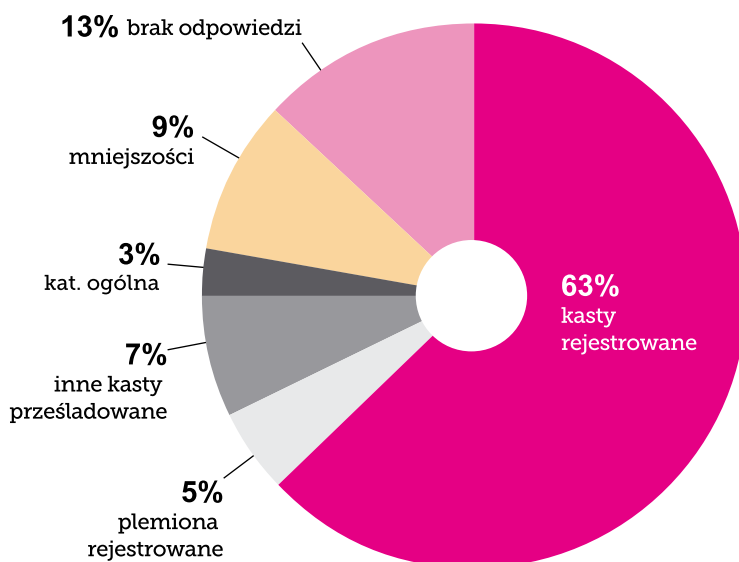


33 z 45 ankietowanych kobiet było zamężne, a 58 z 74 mężczyzn było żonatych. Wszyscy respondenci podali jako miejsce stałego zamieszkania Agrę, a 106 z nich mieszkało w Agrze od urodzenia.

Większość respondentów, tj. 75 ze 119, podało, że należy do marginalizowanych społecznie i ekonomicznie społeczności kasty rejestrowanych (SC). Kolejne 25 osób należy do innych marginalizowanych społeczności, tj. plemion rejestrowanych (ST), innych kasty przesładowanych (OBC) i mniejszości religijnych.

15 respondentów odmówiło podania swojego pochodzenia społecznego, a tylko 4 osoby podały, że należą do kategorii ogólnej.

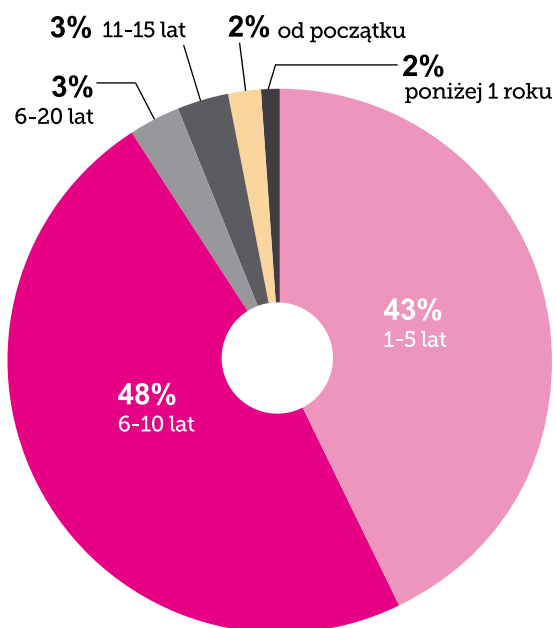
Rys. 11. Pochodzenie społeczne pracowników w Agrze



71 respondentów to pracownicy 3 dużych fabryk obuwia: Metro & Metro (25 respondentów), Tej Shoes (24 respondentów) i Roger International (22 respondentów).

W chwili przeprowadzania wywiadu 51 badanych pracowało w danej fabryce najwyżej 5 lat, a 57 – od 6 do 10 lat. 10 pracowników stwierdziło, że pracuje w tej samej fabryce od ponad 11 lat.

Rys. 12. Długość zatrudnienia pracowników w Agrze



4.2 Studia przypadków – fabryki z Agry

W tym rozdziale przyjrzymy się dwóm dużym producentom obuwia w Agrze, a także przedstawimy ocenę warunków pracy w ich fabrykach.

4.2.1 Tej Group, Agra

Tej Group, założona w 1962 roku, jest czołowym dostawcą takich europejskich marek jak **Balducci, Deichmann, Hush Puppies** (Bata) i **Rieker** (Tej Group 2015a). Tej Group ma także dwie własne marki: TSF i AZA (Tej Group 2015b). Oprócz takich krajów europejskich jak Wielka Brytania, Belgia, Czechy, Norwegia, Dania, Finlandia, Grecja, Hiszpania, Niemcy, Szwecja, Węgry, Francja i Szwajcaria, firma dostarcza także obuwie do wielu innych krajów i regionów, m.in. Australii, USA, Kanady, Kuwejtu, Rosji, Arabii Saudyjskiej, Azji Południowo-Wschodniej, Jordanii i Zjednoczonych Emiratów Arabskich.

Firma podaje, że średnio produkuje 15 000 par butów dziennie, w tym 3000 par formowanych wtryskowo, 7000 par butów szytych ręcznie oraz 5000 par butów klejonych (Tej Group 2015b). Nasze badanie obejmuje wywiady z 24 pracownikami zatrudnionymi obecnie w fabrykach Tej Group. 16 z nich pracuje przy dopasowywaniu numeracji obuwia, a pozostali wykonują inne prace, takie jak krojenie, produkcja spodów, klejenie podeszw i różne prace niewymagające kwalifikacji.

Główne formy zatrudnienia

21 spośród 24 respondentów płacono albo według stawek dziennych albo akordowych, natomiast pozostali byli zatrudnieni przez pośredników. Praca na akord była dominującą formą zatrudnienia w tych fabrykach.

Umowy zatrudnienia i ubezpieczenia społeczne

Prawie wszyscy pracownicy podali, że nie otrzymali żadnej formalnej umowy zatrud-

nienia ani zaświadczenia o pracy. Normą są ustne umowy między pośrednikami a pracownikami. Przy braku innych dowodów zatrudnienia, takich jak identyfikatory czy legitymacje służbowe, pracownicy są wyłączeni z wszelkich form ubezpieczeń społecznych, takich jak fundusz zapomogowy czy państwowe ubezpieczenie pracowników.

Wyzysk wynikający z tradycyjnych norm płciowych i kastowych

Struktura kastowa siły roboczej w przemyśle skórzanym i obuwniczym w Indiach wyraźnie świadczy o uporczywym utrzymywaniu się opresyjnego systemu kastowego w tym kraju. Prawie wszyscy pracownicy należeli do kast rejestrowanych lub innych grup marginalizowanych społecznie. Ponadto panująca w branży dyskryminacja ze względu na płeć sprawia, że praca i umiejętności kobiet nie cieszą się uznaniem na równi z pracą mężczyzn. Kobiety pozostają skazane na stosunkowo niskopłatne prace niewymagające dużych kwalifikacji, takie jak ręczne szycie czy stanowiska pomocnicze. Na ogół otrzymują niższe wynagrodzenie niż mężczyźni za tę samą pracę, nie mają też żadnych systemów wsparcia, jak np. żłobki dla dzieci czy wymagana przepisami wewnętrzną komisją rozpatrującą skargi dotyczące przypadków molestowania seksualnego.

Godne płace

14 z 24 pracowników podało, że ich miesięczne dochody³ wynoszą od 5000 do 7000 rupii, natomiast pozostali mieli nieco wyższe dochody, w przedziale od 7000 do 9000 rupii. Są to zarobki znacznie poniżej poziomu uznawanego za godną płacę dla takich pracowników. (Zob. rozdz. 4.4.4).

Czas pracy, nadgodziny i praca przymusowa

Ze względu na rozpaczliwie niskie zarobki, wielu pracowników decyduje się na pracę w systemie akordowym, w którym ich dochód staje się wprost proporcjonalny do ich dziennej

3. Chodzi tu o realne płace netto, czyli wypłata jaką pracownik dostaje „do ręki”.

wydajności. Żeby więcej zarobić, pracownicy pracują od 8 do 12 godzin dziennie. System akordowy stosowany w Agrze wyklucza koncepcję pracy w nadgodzinach – stawki za pracę w godzinach nadliczbowych nie są wyższe. Ponadto taki system zatrudnienia nie zapewnia żadnych form urlopu ani zwolnień lekarskich. W tym kontekście można twierdzić, że praca w nadgodzinach równa się zasadniczo pracy przymusowej, narzucanej żyjącym w skrajnej nędzy pracownikom przez nieadekwatność dominujących stawek płac.

Wolność zrzeszania się i prawo do negocjacji zbiorowych

Tylko 5 z 24 pracowników miało świadomość znaczenia i funkcji związku zawodowego. W badanych fabrykach należących do Tej Group nie ma związków zawodowych. Sprawy pracowników są załatwiane przez nich indywidualnie, przez zgłaszanie ich do nadzorcy lub pośrednika pracy.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Respondenci podali, że w ich miejscu pracy nie są dostępne apteczki. Nie zapewnia się im żadnego sprzętu ochronnego, ani nie informuje o potencjalnych niebezpiecznych sytuacjach związanych z wykonywaną pracą i systemach ratunkowych, które mogą okazać się potrzebne. Oparzenia i skaleczenia to częste urazy wśród pracowników. Ponieważ na ogół nie są oni objęci ubezpieczeniem społecznym, sami muszą w całości ponosić koszty leczenia.

4.2.2 Roger Industries Ltd., Agra

Firma Roger Industries Ltd. (dawniej Roger Exports), założona w 1979 roku, dostarcza obuwie do większości krajów europejskich, a także m.in. do USA, RPA, Chin, na Tajwan, do Rosji, Japonii i Australii (Roger 2015). Badania sugerują, że jednym z jej europejskich klientów jest **Deichmann**. Jednak na stronie internetowej Roger Industries nie ujawniono nazw żadnych marek, dla których firma pro-

dukuje, więc powiązania Deichmanna z tym dostawcą nie można potwierdzić. Roger Industries twierdzi, że wielkość produkcji wynosi 100 000 par miesięcznie (Roger 2015). Firma ma wewnętrzny system kontroli produktów na każdym etapie produkcji.

Nasze badanie obejmuje wywiady z 22 pracownikami zatrudnionymi obecnie w fabrykach Roger Industries Ltd. 11 z nich to tzw. *fitters*⁴, a pozostali wykonują inne prace, takie jak krojenie, produkcja spodów, klejenie podszew i różne zadania dla pracowników niewykwalifikowanych.

Główne formy zatrudnienia

Spośród 22 respondentów, 20 pracowało na akord lub według dziennej stawki, natomiast pozostałe dwie osoby zostały zatrudnione przez pośredników. Praca na akord i system kontraktowy były dominującymi formami zatrudnienia w tych fabrykach.

Umowy zatrudnienia i ubezpieczenia społeczne

Pracownicy fabryk Roger Industries znajdują się w podobnej sytuacji co pracownicy Tej Group, jeśli chodzi o pisemne umowy zatrudnienia czy zaświadczenia o pracy. Wszyscy respondenci twierdzili, że zatrudniono ich wyłącznie na podstawie umowy ustnej z przełożonymi i pośrednikami. Mówili także, że nie mają żadnych identyfikatorów czy legitymacji służbowych i nie otrzymują świadczeń z ubezpieczeń społecznych, jak fundusz zapomogowy czy państwowe ubezpieczenia pracowników.

Wyzysk wynikający z tradycyjnych norm płciowych i kastowych

Pracownicy fabryk Roger Industries opowiedali o podobnych praktykach dyskryminacji ze względu na płeć jak te mające miejsce w Tej Group. Przeważająca liczba pracowników

4. Wykwalifikowani pracownicy odpowiedzialni za dopilnowanie, by rozmiary butów odpowiadały obowiązującym standardom.

z kast rejestrowych, świadczy o głęboko zakorzenionych kastowych normach zawodowych w tej branży.

Godne płace

8 z 22 pracowników podało, że ich średnie dochody wynoszą od 4000 do 6000 rupii, natomiast 11 miało nieco wyższe zarobki, w przedziale od 6000 do 8000 rupii. Tylko trzy osoby zarabiały powyżej 8000 rupii miesięcznie. Pensje są na ogół wypłacane co tydzień, ale pracownicy nie dostają odcinków wypłat. Respondenci twierdzili, że nie otrzymują żadnych premii ani odpraw. Ich zdaniem płace, które otrzymują nie wystarczają na godziwe życie, więc na ogół oszczędzają na kosztach jedzenia i edukacji dzieci, żeby przeżyć. Poziom płac w fabrykach Roger Industries plasuje się znacznie poniżej standardów godnej płacy, a jednocześnie narusza ustawowe normy płacy minimalnej obowiązujące w Uttar Pradesh (zob. rozdz. 3.5).

Czas pracy, nadgodziny i praca przymusowa

Podobnie jak w fabrykach Tej Group, rozpaczliwie niskie zarobki w połączeniu z dominacją systemu akordowego w naliczaniu płac w fabrykach Roger Industries zmuszają pracowników do pracy do 12 godzin dziennie bez dodatkowego wynagrodzenia za nadgodziny. W akordowym systemie pracy nie ma żadnych form urlopów ani zwolnień lekarskich.

Wolność zrzeszania się i prawo do negocjacji zbiorowych

Żaden z 22 respondentów nie miał świadomości znaczenia i funkcji związków zawodowych. W żadnej z fabryk nie działają jakiegokolwiek związki zawodowe, a składanie i rozpatrywanie skarg pracowników odbywa się w sposób niesformalizowany i zindywidualizowany, podobnie jak w fabrykach Tej Group.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Pracownicy fabryk Roger Industries mówili o podobnym braku środków BHP, jak w przypadku fabryk Tej Group.

4.3 Portrety pracowników fabryk obuwia i garbarni z Amburu

W tym rozdziale przedstawiamy portrety dwójga pracowników z Amburu: kobiety zatrudnionej w fabryce obuwia oraz starszego rangą pracownika (mężczyzny) garbarni.

4.3.1 Kamakshi, pracownica fabryki obuwia, Ambur

Kamakshi⁵ ma 38 lat, wywodzi się z tzw. innych kast upośledzonych i pracuje w przemyśle obuwniczym w Amburze od 22 lat. Zaraz po skończeniu szkoły, kiedy nie była jeszcze pełnoletnia, poszła do pracy w fabryce butów, żeby dorobić do skromnych dochodów ubożego ojca. Pracowała dalej po wyjściu za męża, aby dorobić do zarobków męża. Po dwudziestu latach doświadczenia w krojowni (pracy uznawanej za wymagającą kwalifikacji) jest upoważniona do pensji podstawowej 4500 rupii, a jej miesięczne zarobki brutto wahają się od 7000 do 9000 rupii.

Zanim wyjdzie do pracy, Kamakshi musi się zająć obowiązkami domowymi i dziećmi. W krojowni przez cały dzień pracuje na stojąco, pod czujnym okiem nadzorcy, który pilnuje, żeby wyrobiła dzienną normę, zachowując wysoką jakość wykonania przy minimalnej ilości odpadów skór. Wymogi nadzorcy są ściśle związane ze specyfikacjami zagranicznego kontrahenta. Pomimo, że fabryka Kamakshi – w odróżnieniu do fabryk obuwia w Agrze – ma takie udogodnienia jak stołówka, opieka pielęgniarki, która udziela pierwszej pomocy w razie wypadku, a nawet żłobek, trudne warunki pracy odbijają się na zdrowiu pracowników. Kamakshi twierdzi, że praca przez cały dzień na stojąco u wielu osób powoduje reumatyzm i bóle stawów. Mówi także, że praca w odorze skór i chemikaliów wywołuje zawroty głowy i brak apetytu, nawet po dniu ciężkiej pracy. Poza tym częste są także związane z pracą urazy, szczególnie wśród pracowników działu szycia. Kamakshi docenia, że kierownictwo łagodnie traktuje

5. Imię zmienione na prośbę rozmówczyni

wydajnych pracowników, pozwalając im na krótkie przerwy poza półgodzinną przerwą obiadową. Jednak jest także niezadowolona z powodu braku skutecznych mechanizmów składania i rozpatrywania skarg. Podczas rzadkich inspekcji pracy inspektorzy nie starają się dotrzeć do pracowników, aby zająć się ich problemami. Kamakshi ma poczucie, że nawet związek pracowniczy w jej fabryce został przejęty przez kierownictwo, a pracownicy są pozostawieni samym sobie. Mając ponad dwadzieścia lat doświadczenia i brak perspektyw na inne źródła utrzymania, Kamakshi chciałaby, żeby kierownictwo trochę bardziej dbało o pracowników.

4.3.2 Manikkyam, pracownik garbarni, Ambur

Manikkyam⁶ jest starszym przywódcą związkowym w jednej z największych garbarni w Tamilnadu – T. Abdul Wahid Tanneries Private Limited (TAW). Ostatnio przeszedł na emeryturę po 40 latach pracy w garbarni. Pochodzi z kasty rejestrowanej, a na podstawie jego historii można prześledzić historię przemysłu garbarskiego w Amburze.

Manikkyam zaczynał jako niewykwalifikowany pomocnik w garbarni, potem został kontrolerem jakości, a następnie przeszedł na wyższe stanowiska. Kiedy zaczynał, skóry garbowano bez użycia sztucznych chemikaliów i bez zanieczyszczania okolicznego środowiska. Jednak niedługo po rozpoczęciu przez niego pracy, branża przeszła na chemiczne metody garbowania, aby skrócić czas trwania procesu z 10 dni do 5-7 dni. Nowymi metodami produkuje się skórę niższej jakości w procesie zwanym „dhras” oraz skórę wyższej jakości za pomocą garbowania chromowego. Manikkyam twierdzi też, że ograniczone możliwości zagranicznych kontrahentów w zakresie monitorowania procesu produkcji, w połączeniu z korupcją właścicieli garbarni, doprowadziły do załamania się eksportu skór w tym regionie.

Garbarnie musiały więc pozakładać własne fabryki butów, żeby podtrzymać swoją działalność.

Manikkyam zwraca też uwagę, że kiedy procesy chemiczne zaczęły dominować w całym przemyśle garbarskim, rząd zaostrzył przepisy ochrony środowiska. Rządowy monitoring zanieczyszczeń oraz niezdolność garbarni do przestrzegania ustalonych norm doprowadziły do likwidacji wielu zakładów przetwarzania skór na tym terenie. Przetrawało tylko kilka dużych garbarni, takich jak TAW, dzięki wprowadzeniu systemów oczyszczania i odzysku wody. W rzeczywistości działania szkodliwe dla środowiska nadal mają miejsce, bo administracji państwowej nie udaje się ograniczyć korupcji we własnych szeregach. Manikkyam dostrzega zdecydowane pogorszenie żyzności ziem uprawnych w okolicy, a także niemal całkowite zniknięcie źródeł czystej słodkiej wody. Zwiększenie zastosowania środków chemicznych w branży miało także poważne konsekwencje zdrowotne dla samego Manikkyama. Ma on liczne guzy na ciele, które zdaniem lekarzy powstały wskutek długotrwałego kontaktu ze stosowanymi w garbarni chemikaliami. W związku z tym, że brak mu pieniędzy na opiekę medyczną, nie może zbadać czy guzy te są złośliwe czy nie. Manikkyam twierdzi, że jego pracodawcy nie chcą wziąć odpowiedzialności za jego leczenie, powołując się na dostępność usług w ramach państwowego ubezpieczenia pracowników.

Mając za sobą długą karierę przywódcy związkowego związanego z Ogólnoindyjskim Kongresem Związków Zawodowych, Manikkyam podaje liczne przykłady walki o prawa pracownicze, która poprawiła życie tysięcy pracowników w regionie. Wspomina swojego mentora Venkatesana, zwanego AV, wraz z którym wygrał pierwszą dużą batalię o premie dla pracowników. Manikkyam poszedł w ślady AV i jako działaczowi związkowemu udało mu się zapewnić pracownikom prawo

6. Imię zmienione na prośbę rozmówcy

do urlopu, odzieży roboczej, dodatków do płacy podstawowej itd. Wyniki naszych badań pokazujące stosunkowo przyzwoite warunki pracy w przemyśle skórzanym i obuwniczym w Amburze świadczą o sukcesie Manikkyana i jego kolegów. Manikkyama nachodzi jednak refleksja, podobnie jak Kamakshi, że po 40 latach pracy odszedł na emeryturę z pensją, jaką jego córka otrzymuje na początku kariery zawodowej.

4.4 Łamanie praw pracowniczych

W tym podrozdziale na podstawie danych z badań pokażemy łamanie praw pracowniczych gwarantowanych przez przepisy prawa pracy w Indiach. Najważniejsze z nich dotyczą ochrony wolności zrzeszania się, ubezpieczeń społecznych, BHP, godnej płacy oraz umów zatrudnienia. Poniżej omawiamy kolejno te prawa, zapisane w obowiązującym ustawodawstwie⁷, a następnie analizujemy na podstawie danych z badań, w jakim stopniu są one przestrzegane w ośrodkach w Amburze i Agrze.

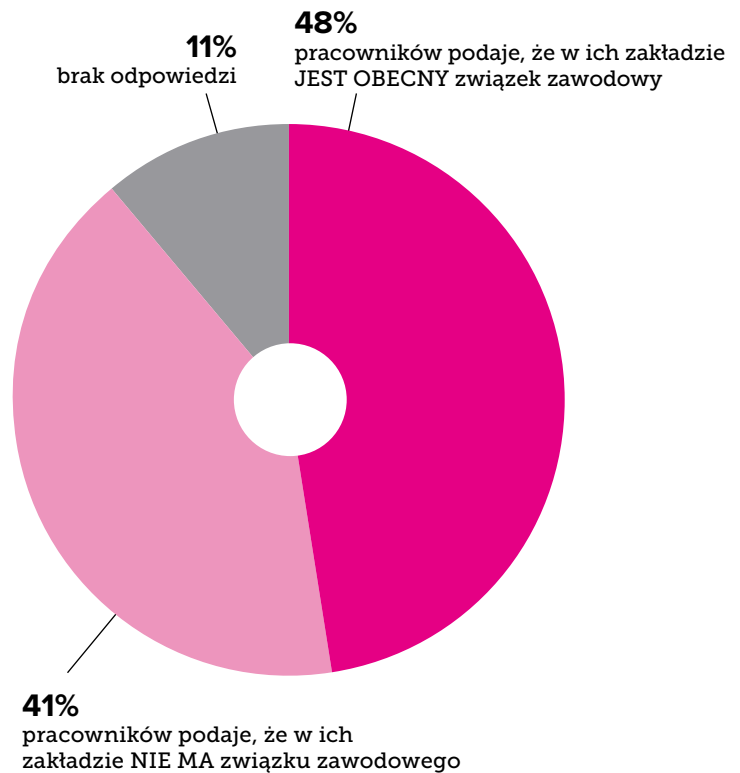
4.4.1 Wolność zrzeszania się

Pracownicy garbarni i fabryk obuwniczych w Amburze

55 spośród 113 pracowników, z którymi rozmawialiśmy w Amburze, albo nie potrafiło odpowiedzieć na pytania dotyczące wolności zrzeszania się w ich miejscu pracy, albo odmówiło takiej odpowiedzi. Jednak 101 respondentów podało, że są świadomi znaczenia i funkcji związku zawodowego.

54 osoby stwierdziły, że w ich fabryce działa związek zawodowy, a 47 – że w ich zakładzie nie ma takiego związku.

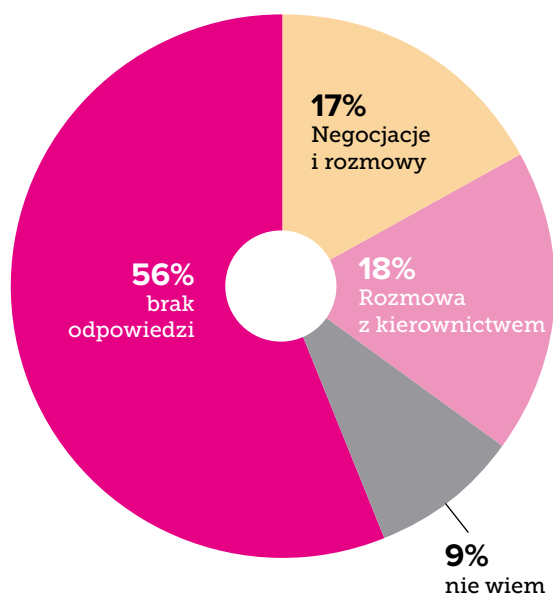
Rys. 13. Związki zawodowe w Amburze



42 respondentów stwierdziło, że ich związek założyli pracownicy; tylko 4 twierdziło, że w tworzeniu związku w ich fabryce pewną rolę odegrał któryś z centralnych związków zawodowych. Na pytanie, czy ich koledzy byli nękanymi za udział w działalności związkowej, 63 pracowników nie odpowiedziało, a 49 stwierdziło, że nie było takiego nękania ze strony kierownictwa. 40 respondentów podało, że głównym sposobem rozstrzygania sporów są negocjacje i rozmowy z kierownictwem. Jednocześnie 63 respondentów nie znało mechanizmów rozstrzygania sporów lub odmówiło odpowiedzi na to pytanie.

7. Omówienie przepisów prawnych, w tym postanowień konstytucji, na podstawie nieopublikowanego raportu SLD „Examining India's Labour Law hinges: Toward advancing principles of rights, inclusion and employment security” autorstwa Shikhy Bhattacharjee.

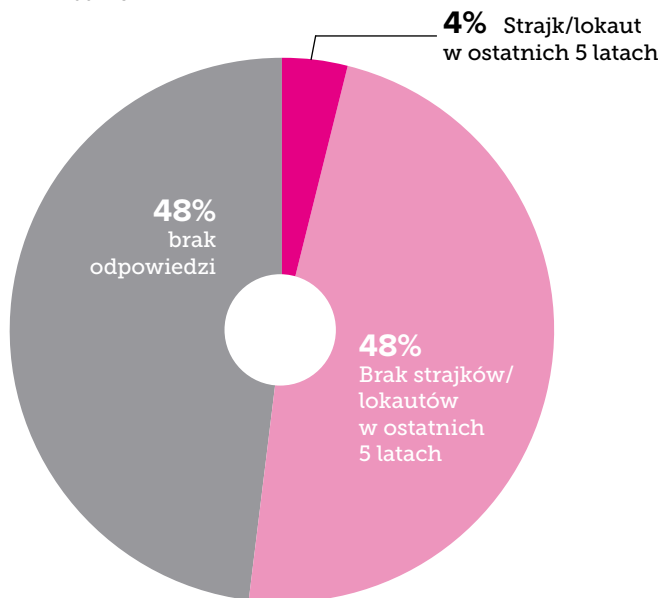
Rys 14. Sposoby rozstrzygnięcia sporów pracowniczych w Amburze



46 respondentów wyraziło przekonanie, że w ich fabryce nie ma mechanizmu rozpatrywania skarg. 50 pracowników stwierdziło, że kierownictwo ich fabryki nie pozwala na zebrania związkowe w godzinach pracy. Tylko 5 osób podało, że mogą w tych godzinach organizować takie zebrania. Tylko 3 osoby uważały, że w ich zakładzie istnieje układ zbiorowy między związkiem a kierownictwem fabryki. 43 pracowników twierdziło, że takiego układu nie ma. Pozostali respondenci albo nic na ten temat nie wiedzieli, albo nie mogli odpowiedzieć na to pytanie.

54 respondentów podało, że o ile im wiadomo, w ciągu ostatnich 5 lat w ich fabryce nie było strajku ani lokautu, natomiast 54 nie odpowiedziało na to pytanie. Tylko 5 osób twierdziło, że wie o strajku lub lokaucie mającym miejsce w ciągu ostatnich 5 lat.

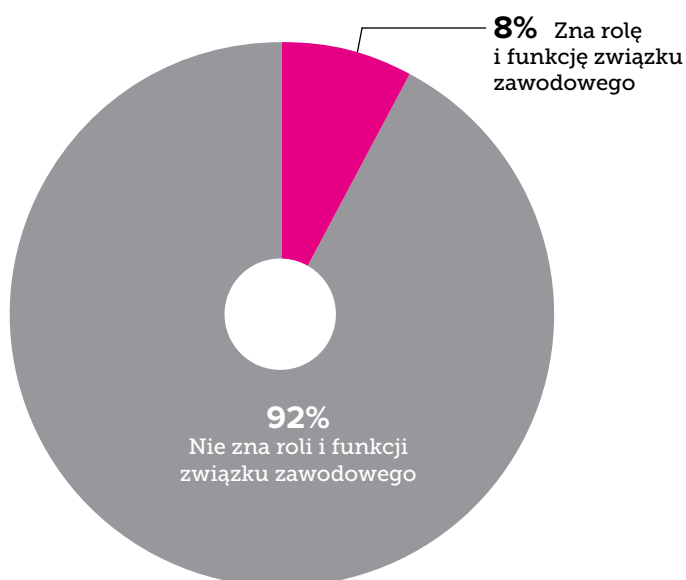
Rys. 15. Strajki lub lokauty w ostatnich 5 latach w Amburze



Pracownicy fabryk obuwniczych w Agrze

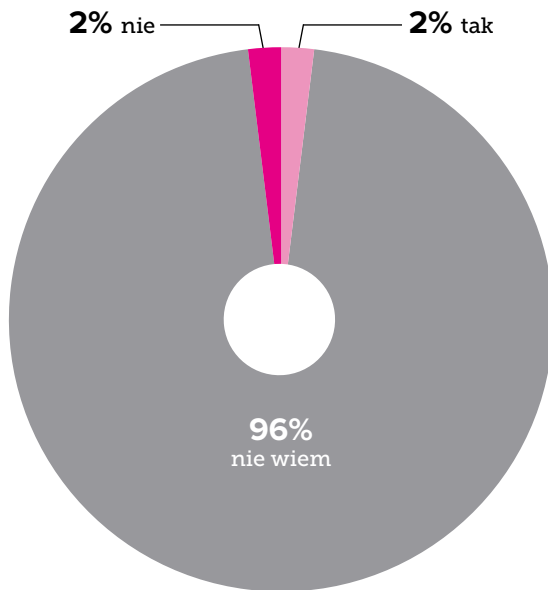
Dla pracowników fabryk obuwniczych w Agrze wolność zrzeszania się i prawo do negocjacji zbiorowych są niemal zupełnie nieznanymi pojęciami. 110 ze 119 respondentów nie rozumiało znaczenia ani funkcji związków zawodowych.

Rys. 16. Wiedza na temat roli i funkcji związków zawodowych wśród pracowników w Agrze



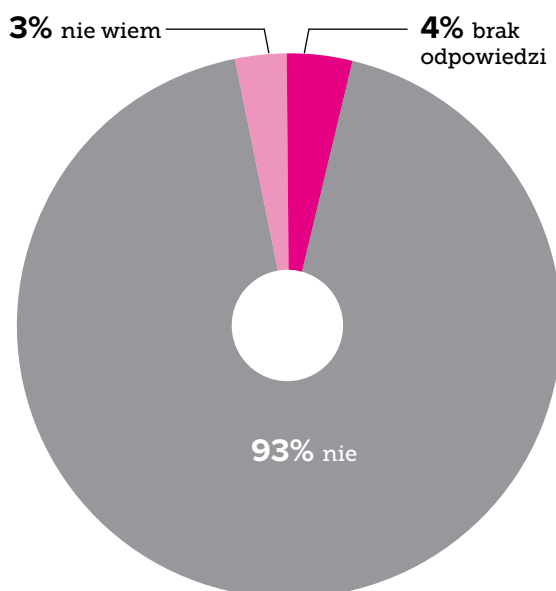
Nic więc dziwnego, że 115 pracowników podało, że w ich fabryce nie działa żaden związek zawodowy.

Rys. 17. Obecność związku zawodowego w fabrykach w Agrze



Pracownicy, ani indywidualnie, ani zbiorowo, nie mają formalnego ani nieformalnego dostępu do kierownictwa w celu składania skarg.

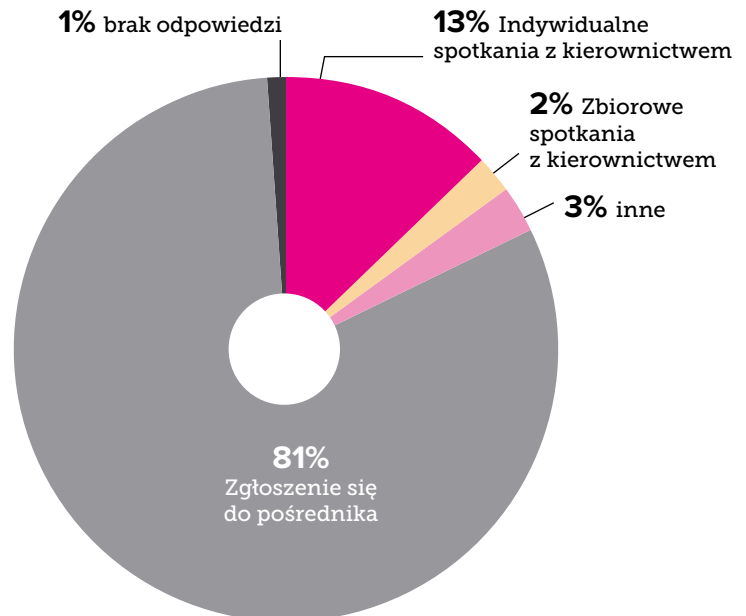
Rys. 18. Obecność systemu rozstrzygania sporów w fabrykach w Agrze



Tylko 17 ze 119 respondentów twierdziło, że zwróciło się do kierownictwa w celu złożenia skargi, w większości indywidualnie. Doraźny charakter tego systemu nie dziwi, skoro 110 pracowników podało, że w ich fabryce nie ma

nieformalnych systemów składania i rozpatrywania skarg. 97 respondentów stwierdziło, że zgłasza się do pośredników pracy (którzy ich zrekrutowali), jeśli mają problemy.

Rys. 19. Sposoby rozstrzygania sporów pracowniczych w Agrze



W naszych badaniach nie udało się ustalić, na ile taki system jest efektywny w rozwiązywaniu problemów dotyczących praw pracowniczych. Jednak przy niemal zupełnym braku związków zawodowych czy choćby nieformalnych stowarzyszeń pracowników, wolność zrzeczania się pozostaje prawem systematycznie ograniczanym przez zdominowany przez pośredników system zatrudnienia w tym sektorze.

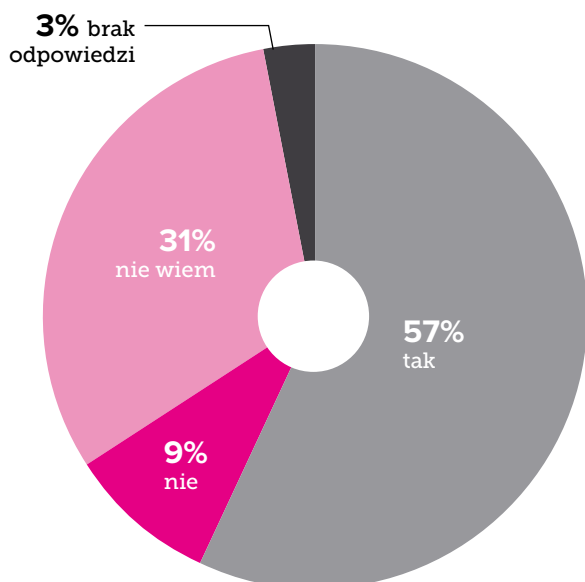
4.4.2 Ubezpieczenia społeczne

Pracownicy garbarni i fabryk obuwniczych w Amburze

Wszyscy nasi rozmówcy byli zarejestrowani jako beneficjenci funduszu zapomogowego (Provident Fund – PF), powołanego ustawą o funduszu zapomogowym i innych zabezpieczeniach z 1952 roku. Wszyscy oprócz jednej osoby znali numer swojego konta w PF, a 108 ze 113 badanych wiedziało, jaką sumę potrąca się z ich pensji na składki na fundusz. Jednak tylko nieco ponad połowa respondentów była zdania,

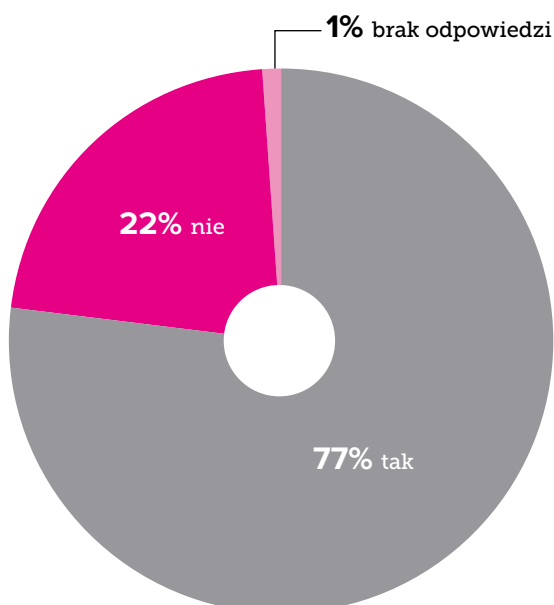
że ich pracodawcy odprowadzają swoją część składek. 10 osób uważało, że pracodawcy nie wpłacają ich składek na PF, a pozostali albo nie wiedzieli, albo nie odpowiedzieli na to pytanie.

Rys. 20. Odprowadzalność składek na fundusz zapomogowy (PF) przez pracodawców w Amburze



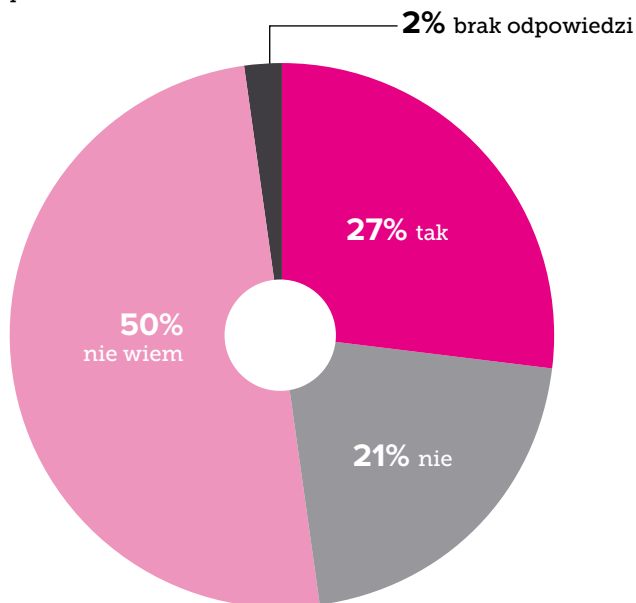
Prawie wszyscy respondenci (111) byli zarejestrowani jako beneficjenci Państwowego Ubezpieczenia Pracowników (Employees' State Insurance – ESI), powołanego ustawą z 1948 roku, a 101 z nich posiadało także ESI Smart Cards⁸. 102 respondentów znało wysokość kwoty potrącanej im z pensji jako składka na ESI. Znaczna większość, 87 osób, korzystała z usług ESI.

Rys. 21. Pracownicy, którzy korzystali z usług ESI w Amburze



Jednak, tak jak w przypadku funduszu zapomogowego, pracownicy także nie byli pewni, czy pracodawcy odprowadzają swoją część składki na ESI. Tylko 30 respondentów było przekonanych, że ich pracodawca płaci składki, a 24 osoby stwierdziły, że nie płaci. Pozostali nie wiedzieli lub nie udzielili odpowiedzi.

Rys. 22. Odprowadzalność składek na ESI przez pracodawców w Amburze



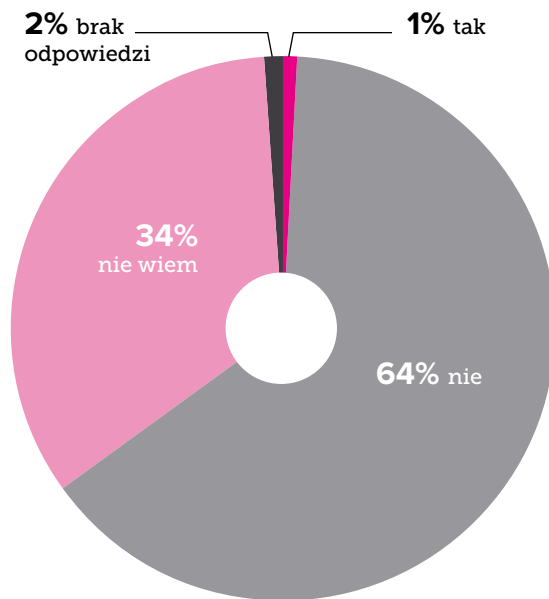
Ponadto zdecydowana większość pracowników (105 osób) uznała proces korzystania ze świadczeń ESI za trudny. Wszyscy respondenci poza jedną osobą podali, że ich fabryki zapewniają pracownikom premie. Prawie wszyscy (106 osób) twierdzili także, że fabryki wypłacają odprawy.

Pracownicy fabryk obuwniczych w Agrze

Sytuacja w Agrze diametralnie różni się od tej w Amburze. Tylko 1 osoba ze 119 badanych pracowników w Agrze podała, że jest objęta funduszem zapomogowym (PF), powołanym ustawą z 1952 roku. 76 respondentów wiedziało, że nie są zarejestrowani w tym funduszu, ale aż 41 pracowników nie było świadomych swoich praw wynikających z tej ustawy.

8. ESI Smart Cards to karty chipowe do korzystania z elektronicznego systemu ESI (Ubezpieczeń Społecznych Pracowników).

Rys. 23. Pracownicy objęci funduszem zapomogowym (PF) w Agrze



Podobnie nieciekawie wygląda sytuacja z dostępem do usług ESI. Tylko 1 osoba ze 119 respondentów była zarejestrowana w ESI (Państwowym Ubezpieczeniu Pracowników, według ustawy z 1948 roku). Nieświadomi swoich praw wynikających z tej ustawy, pracownicy wykazali brak zainteresowania dalszymi pytaniami dotyczącymi ESI. Podobnie wyglądała sprawa z pytaniami o premie i odprawy: pracownicy albo nic o nich nie wiedzieli, albo ich nie otrzymywali.

4.4.3 Bezpieczeństwo i higiena pracy

Pracownicy garbarni i fabryk obuwniczych w Amburze

Jak wynika z naszego badania, zakłady produkcyjne w Amburze często przestrzegają podstawowych standardów BHP. Prawie wszyscy nasi rozmówcy twierdzili, że w ich zakładzie dostępna jest czysta woda pitna, zapewniona wystarczająca liczba toalet, odpowiednie oświetlenie, wentylacja lub klimatyzacja w sezonie letnim, a także działa stołówka. Jednak tylko 68 pracowników mogło potwierdzić dostępność oddzielnych toalet dla kobiet i mężczyzn. Prawie wszyscy respondenci podali, że ich fabryki są wyposażone w systemy przeciwpożarowe i wyjścia awaryjne.

111 badanych stwierdziło, że w ich zakładzie jest punkt opatrunkowy, a 112 – że otrzymują sprzęt ochronny. 74 respondentów podało, że zostali poinstruowani o tym, jak radzić sobie z zagrożeniami związanymi z pracą, a 60 odbyło także szkolenie dotyczące środków bezpieczeństwa w celu zminimalizowania ryzyka takich zagrożeń. 30 badanych poskarżyło się na niebezpieczne warunki pracy w swoim zakładzie, ale większość pracowników (79) nigdy takich skarg nie składała. Mimo że znaczna część badanych odbyła niezbędne szkolenie BHP, aż 102 respondentów stwierdziło, że w ich fabrykach nie ma specjalnych komisji zajmujących się kwestiami bezpieczeństwa i higieny pracy.

Do najczęstszych wypadków i urazów w fabrykach obuwniczych i garbarniach dochodzi z powodu wylania się kwasu lub innych chemikaliów na skórę pracownika, oparzeń i ułucia igłami. Wśród istotnych dolegliwości wymieniano astmę, mdłości, bóle głowy, choroby skóry i alergię. 21 pracowników podało, że spotkali się z wypadkiem w miejscu pracy. 41 stwierdziło, że w razie wypadku lub nagłych problemów ze zdrowiem kierownictwo najczęściej zapewnia pierwszą pomoc, a następnie kieruje poszkodowanego do szpitala, jeśli jest to potrzebne. 75 respondentów podało, że koszty leczenia chorób zawodowych i drobnych urazów doznanych w pracy ponosi na ogół ESI lub kierownictwo fabryki. Jednak prawie wszyscy badani stwierdzili także, że w przypadku poważnych wypadków, koszty leczenia i wydatki w okresie rekonwalescencji muszą pokrywać sami pracownicy.

Jak wynika z powyższej analizy, fabryki obuwnicze i garbarnie w Amburze zapewniają pracownikom podstawową infrastrukturę i wsparcie finansowe w przypadku drobnych wypadków i często występujących zagrożeń zdrowia. Jednak przy braku zbiorowej reprezentacji pracowników w zarządzaniu zakładami, w przypadkach poważnych wypadków i długotrwałych chorób, pracownicy często są pozostawiani sami sobie.

Pracownicy fabryk obuwniczych w Agrze

Od respondentów w Agrze uzyskaliśmy bardzo niewiele odpowiedzi wskazujących, że kierownictwo fabryk bierze jakąkolwiek odpowiedzialność za zdrowie i bezpieczeństwo pracowników, poza zapewnieniem im podstawowych udogodnień. Prawie wszyscy badani podali, że w miejscu pracy mają zapewnioną wystarczającą liczbę toalet, odpowiednie oświetlenie oraz wentylatory lub klimatyzatory w sezonie letnim. Znaczna większość (95 osób) potwierdziła dostępność oddzielnych toalet dla kobiet i mężczyzn. 54 badanych miało w swoich zakładach stołówkę. Nie we wszystkich fabrykach były wyjścia awaryjne i systemy przeciwpożarowe – obecność tych pierwszych potwierdziło tylko 68 rozmówców, a tych drugich jedynie 63.

Prawie wszyscy badani podali, że głównym problemem zdrowotnym związanym z pracą, stwierdzanym u pracowników przemysłowych, jest astma. Urazy w wyniku oparzeń i skaleczeń jako częste określiło 58 rozmówców. Zaledwie 2 osoby stwierdziły, że były świadkami poważnego wypadku w miejscu pracy. Tylko 37 ze 119 respondentów podało, że w ich zakładach są punkty opatrunkowe, a 20 – że fabryka zapewnia im sprzęt ochronny. Aż 100 badanych stwierdziło, że nie otrzymuje od kierownictwa żadnych informacji o zagrożeniach związanych z pracą. Tylko 7 pracowników kiedykolwiek złożyło skargę dotyczącą niebezpiecznych warunków pracy. 65 osób podało, że pracodawca nie zapewnia pomocy w razie wypadku związanego z pracą, ale 19 stwierdziło, że otrzymało jakiś rodzaj pomocy od pracodawcy. Jednak dalsze pytania wskazywały, że pomoc ta była ograniczona do drobnych obrażeń.

Większość badanych pracowników (88 osób) twierdziła, że sami muszą ponosić koszty leczenia w razie wypadku lub zapadnięcia na chorobę zawodową. Tylko 18 pracowników twierdziło, że otrzymało od fabryki pomoc finansową w przypadku leczenia chorób związanych z pracą. 96 respondentów podało, że

pracownicy nie dostają płacy za okres rekonwalescencji po wypadku lub chorobie. Aż 69 rozmówców twierdziło, że jeśli rekonwalescencja po wypadku lub chorobie trwa długo, pracownicy są zwalniani. Natomiast 47 osób podało, że tak się nie dzieje. Jednak ogólnie rzecz biorąc, wyniki wskazują, że pracodawcy w sektorze obuwniczym w Agrze mają tendencję do zaniedbywania obowiązków, jeśli chodzi o kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zdrowia pracowników.

4.4.4 Godne płace

Asia Floor Wage (azjatycka godziwa płaca minimalna)

Asia Floor Wage Alliance (AFWA), globalna koalicja związków zawodowych, organizacji działających na rzecz przestrzegania praw pracowniczych i praw człowieka, opracowała szczegółową formułę obliczania godnej płacy w różnych krajach. W definicji godnej płacy AFWA precyzuje, że musi ona wystarczać na utrzymanie członków rodziny, zaspokojenie potrzeb żywieniowych pracownika i innych podstawowych potrzeb życiowych, takich jak mieszkanie, opieka zdrowotna, edukacja, a także umożliwiać odłożenie niewielkich oszczędności.

AFWA opiera swoje obliczenia na następujących założeniach:

- pracownik musi zarobić na siebie i dwie inne „jednostki konsumpcyjne” (jednostka konsumpcyjna to kwota na utrzymanie jednego dorosłego lub dwojga dzieci);
- dorosły potrzebuje 3000 kalorii dziennie, aby wykonywać fizycznie wymagającą pracę w dobrym zdrowiu;
- w Azji koszty jedzenia stanowią połowę miesięcznych wydatków pracownika.

Na podstawie tych założeń oblicza się azjatycką godziwą płacę minimalną (Asia Floor Wage) według parytetu siły nabywczej (PPP). To fikcyjna

waluta Banku Światowego, skonstruowana na podstawie konsumpcji towarów i usług, pozwalająca porównać poziom życia w różnych krajach, bez względu na narodową walutę. Aby obliczać co roku wysokość azjatyckiej godziwej płacy minimalnej (co jest konieczne ze względu na wysoką inflację), AFWA prowadzi regularne badania koszyka żywności (AFWA 2016). Według obliczeń AFWA z 2015 roku godna płaca dla pracowników przemysłowych w Indiach wynosi 18 727 rupii indyjskich czyli 282,78 USD miesięcznie.

Pracownicy garbarni i fabryk obuwniczych w Amburze

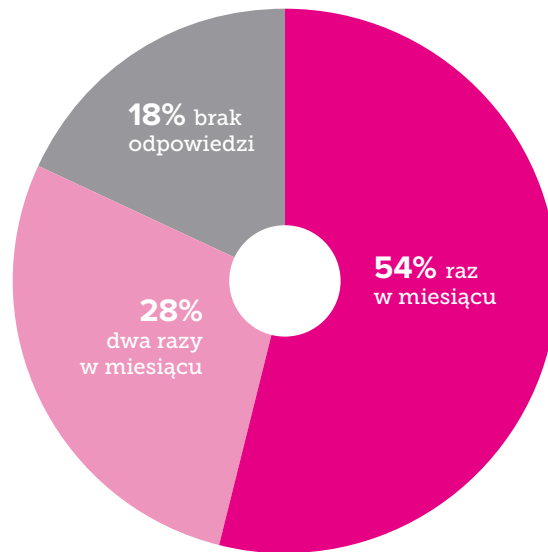
Mimo relatywnie lepszych warunków pracy w porównaniu z tymi panującymi w Agrze, pracownicy w Amburze otrzymują skrajnie niskie wynagrodzenia. Z naszego badania wynika, że nikt nie zarabia nawet połowy kwoty godnej płacy. Poniższy wykres pokazuje rozkład zarobków badanych pracowników.

Rys. 24. Średnie miesięczne dochody w Amburze



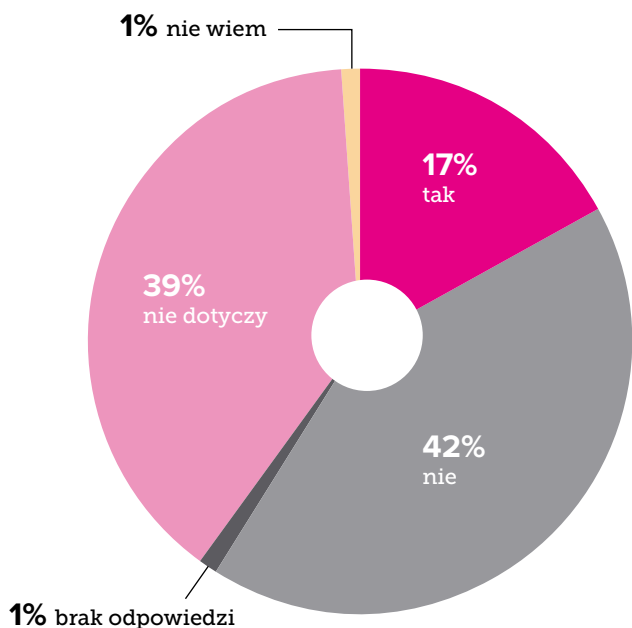
95 pracowników otrzymywało odcinki wypłat. 61 spośród 113 respondentów wypłacano pensję co miesiąc, a 32 – co dwa tygodnie.

Rys. 25. Częstotliwość wypłat wynagrodzeń w Amburze



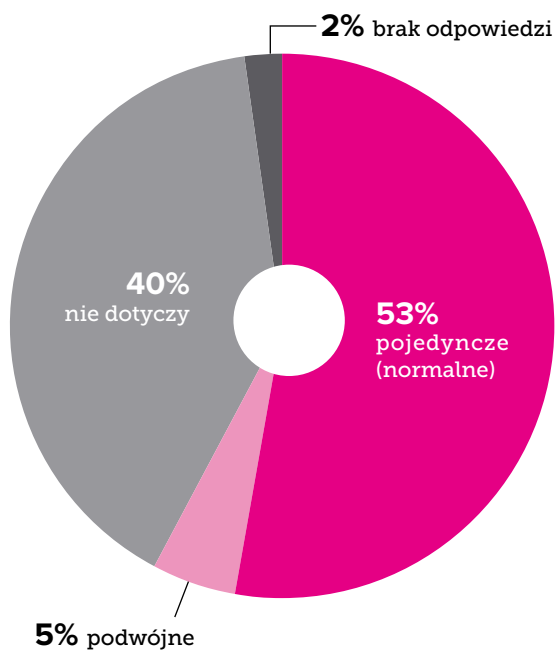
Tylko 19 pracowników otrzymywało dodatkowe wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach.

Rys. 26. Wynagrodzenie za nadgodziny w Amburze



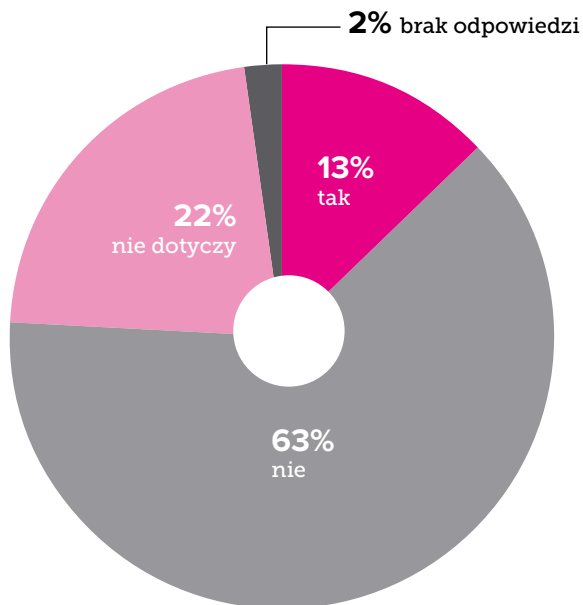
Jednak tylko zdaniem 6 respondentów wynagrodzenie za nadgodziny wypłacano po podwójnej stawce; 60 pracowników twierdziło, że stawki za nadgodziny są takie same jak za pracę w normalnych godzinach.

Rys. 27. Stawki za nadgodziny w Amburze



71 pracowników podało, że ich zdaniem nie ma w fabryce dyskryminacji ze względu na płeć. Tylko 15 osób stwierdziło, że kobiety otrzymują niższe wynagrodzenie za taką samą pracę.

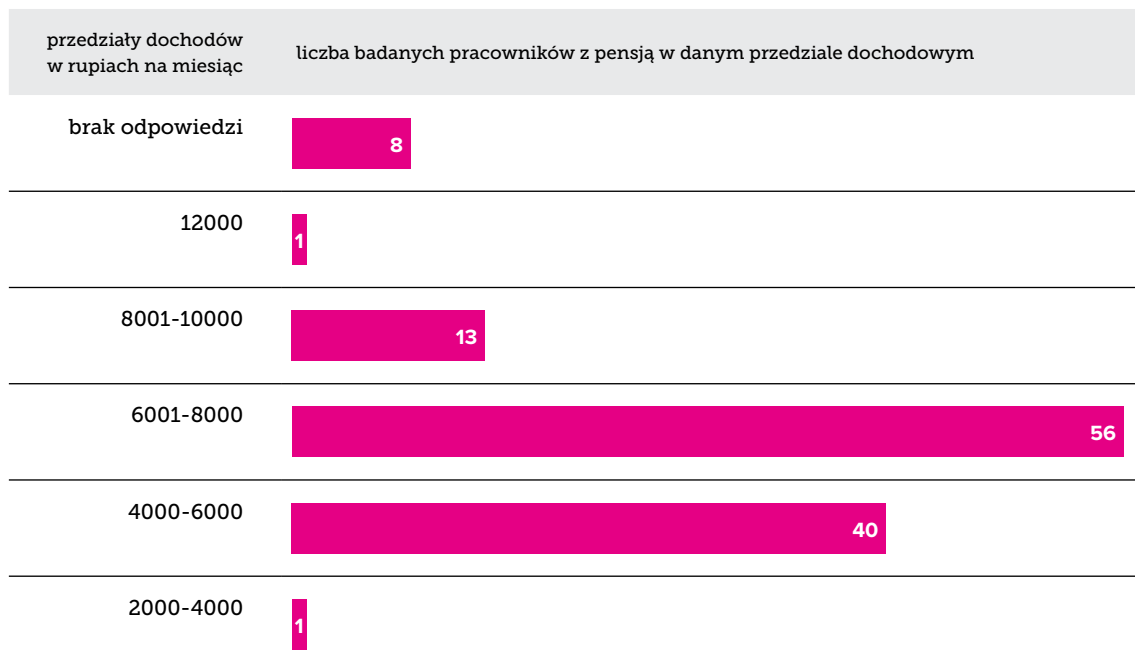
Rys. 28. Niższe zarobki kobiet od mężczyzn za taką samą pracę w Amburze



Pracownicy fabryk obuwia w Agrze

Miesięczne zarobki pracowników w Agrze są znacznie niższe od standardów godnej płacy, a tylko nieco wyższe od dochodów pracowników z Amburu. Poniższy wykres przedstawia rozkład zarobków respondentów.

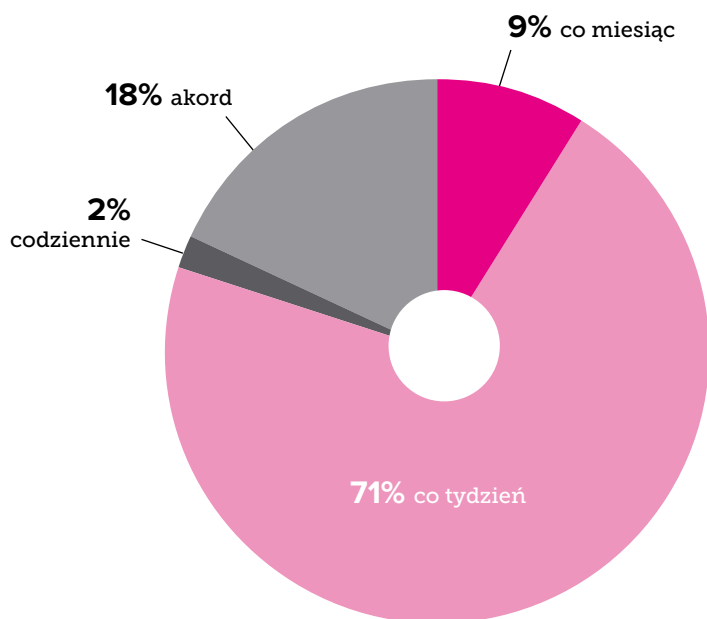
Rys. 29. Średnie miesięczne dochody w Agrze



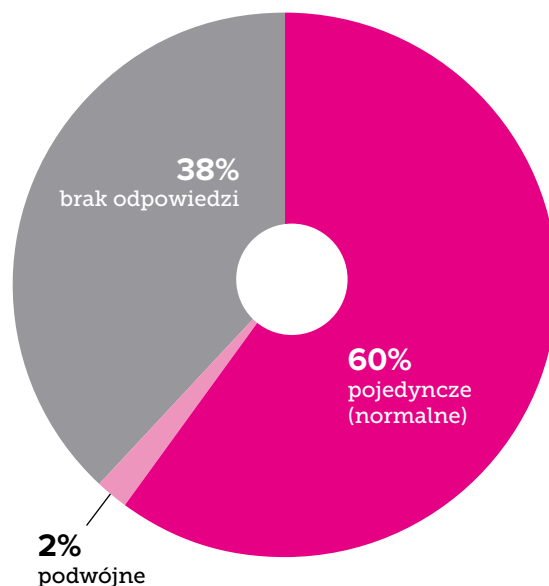
Tylko 3 ze 119 badanych otrzymywało paski wypłat. Najwięcej pracowników (84) dostawało wynagrodzenie co tydzień. 22 osobom płacono według systemu akordowego. Tylko 11 respondentów otrzymywało miesięczną pensję.

71 pracowników podało, że za nadgodziny płaci się według normalnych stawek. Tylko 3 osoby mówiły o podwójnych stawkach za nadgodziny.

Rys. 30. Częstotliwość wypłat w Agrze

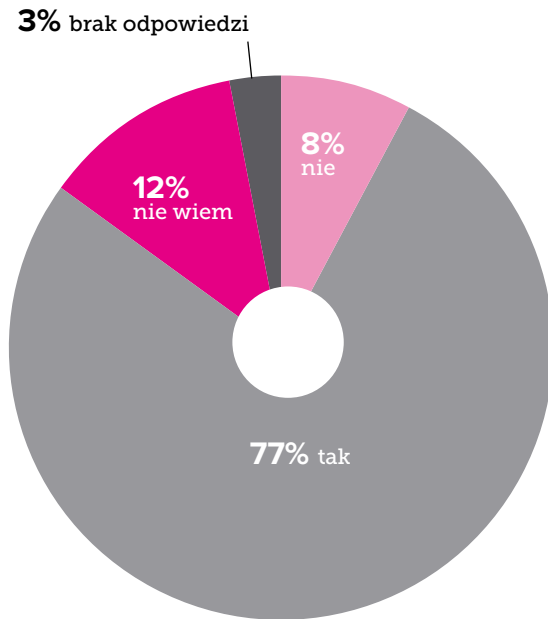


Rys. 31. Stawki za nadgodziny w Agrze



Dyskryminacja płacowa ze względu na płeć jest w Agrze bardzo wysoka: 92 ze 119 respondentów twierdziło, że kobietom za tę samą pracę płaci się mniej niż mężczyznom.

Rys. 32. Niższe zarobki kobiet od mężczyzn za taką samą pracę w Agrze



4.4.5 Umowy zatrudnienia

Pracownicy garbarni i fabryk obuwniczych w Amburze

109 ze 113 respondentów w Amburze miało stałe zatrudnienie, a 2 osoby były zatrudnione na podstawie dniówki. Jednak tylko 4 pracowników miało umowy, natomiast 104 twierdziło, że nie ma umów ani pisemnych zaświadczeń o zatrudnieniu. Jako dowód zatrudnienia 106 pracowników miało firmowe identyfikatory (legitymacje), z których 104 były podpisane przez przedstawicieli zarządu fabryki.

Pracownicy fabryk obuwniczych w Agrze

W Agrze prawie żaden z badanych pracowników nie otrzymał umowy zatrudnienia ani identyfikatora czy legitymacji służbowej. Pracownicy nigdy też nie prosili o te dokumenty.

5. WNIOSKI

Jak wynika z naszego badania, w indyjskim przemyśle skórzanym i obuwniczym powszechne jest łamanie praw pracowniczych, a sytuację pogarszają system kastowy i dyskryminacja ze względu na płeć. Pracownicy w Amburze mają stosunkowo lepszy dostęp do ubezpieczeń społecznych niż pracownicy w Agrze. W takiej sytuacji, po wprowadzeniu wspomnianych wcześniej reform prawa pracy, mających na celu dostarczenie elastycznej siły roboczej globalnemu kapitałowi finansowemu, coraz trudniej będzie pracownikom pamiętać, że są objęci prawami człowieka. Tak już się dzieje w przypadku pracowników fabryk w Agrze.

Warunki pracy w indyjskim przemyśle skórzanym i obuwniczym są bardzo obciążające fizycznie. Pracownicy mogą nabawić się przewlekłych chorób, nie mając wystarczających pensji, rent czy ubezpieczeń na leczenie. Manikkyam, emerytowany przywódca związkowy i pracownik garbarni z Amburu, pokazywał ankieterowi guzy na całym ciele. Zdaniem lekarzy powstały one w wyniku długotrwałego narażenia na działanie chemikaliów stosowanych w garbarniach. Emerytura i oszczędności nie wystarczają Manikkyamowi na badania pozwalające stwierdzić, czy guzy nie są złośliwe. Garbarnia, w której pracował przez całe życie, nie bierze odpowiedzialności za jego stan zdrowia, tłumacząc, że Manikkyam ma już dostęp do usług medycznych w ramach Państwowego Ubezpieczenia Pracowników (ESI). Leczenie dostępne w ramach ESI nie obejmuje jednak jego choroby.

Manikkyam i tak jest w lepszej sytuacji niż pracownicy przemysłu obuwniczego z Agry. Spośród 119 pracowników fabryk w Agrze, z którymi przeprowadziliśmy wywiady, tylko jedna osoba była zarejestrowana w ESI. W Agrze jest normą, że pracownicy muszą sami ponosić koszty leczenia, nawet jeśli uraz

lub choroba są wynikiem niebezpiecznych warunków pracy. Pracodawcy w Amburze mogą także być zwolnieni z takiej odpowiedzialności, w sytuacji gdy zapewniają sprzęt ochronny pracownikom. Sprzęt ochronny zapewniający przez firmę nie idzie jednak w parze z pilnie nadzorowanymi dziennymi normami produkcyjnymi w fabrykach obuwniczych w Amburze. Wysoka wydajność pracownika jest bardzo istotna, bo chroni jego i tak bardzo niską pensję. W Agrze podobna presja płacowa każe pracownikom wydłużać czas pracy, bez oglądania się na własne zdrowie czy prawa, aby osiągnąć maksymalne wynagrodzenie w akordowym systemie płac.

Jak zauważają Damodaran i Mansingh (2008), stabilność zatrudnienia w nastawionym na eksport przemyśle skórzanym i obuwniczym jest bardzo wrażliwa na zawirowania na rynkach międzynarodowych. W przypadku dużego spadku popytu, rynek krajowy nie może zapewnić alternatywnego zbytu dużym dostawcom, gdyż wysokokonkurencyjny przemysł chiński zalewa indyjski rynek tanimi produktami. Poza tym skierowanie przez dużych wytwórców produkcji na rynek krajowy spowoduje wypchnięcie z niego tysięcy małych i średnich producentów. W tej sytuacji przekonano pracowników, że ich głodowe pensje są ściśle powiązane z przetrwaniem zatrudniającej ich firmy. Jak wynika z naszego badania, pracownicy w Amburze w przypadku niesprawiedliwego traktowania, wolą rozwiązywać sprawę wewnątrznie z pracodawcą za pomocą indywidualnych rozmów niż w formie rokowań zbiorowych.

Jak wynika z naszej analizy, sytuacja pracowników w przemyśle obuwniczym w Amburze i tak jest znacznie lepsza od tego, co się dzieje z prawami pracowniczymi w sektorze obuwniczym w Agrze. Prawie żaden z respondentów z Agry nie był świadomy swoich

praw. Większość z nich nie wiedziała nic lub wiedziała niewiele o znaczeniu i funkcjach związku zawodowego. Może to tłumaczyć fatalne warunki pracy, jakie wyłaniają się z naszego badania. Skoro prawa pracownicze w całym tym sektorze są systematycznie łamane, a ruch związkowy słabnie tam, gdzie kiedyś był silny, pracownicy mogliby skłaniać się do zmiany zawodu, o ile byłoby to możliwe. W Agrze taki wybór ogranicza historyczna przynależność kastowa oraz dominacja przemysłu obuwniczego w lokalnej gospodarce. Społeczności Jatay i muzułmańskie, z których pochodzi większość pracowników sektora, zajmują się szewstwem od epoki Mogolów. Przejście do innego zawodu musiało by się wiązać z przełamaniem represyjnych barier społeczno-kulturowych i zdobyciem nowych kwalifikacji. W naszym badaniu terenowym nie stwierdziliśmy żadnych oznak takiej zmiany.

Na potrzeby niniejszego raportu prześledziliśmy także zmianę zachodzącą w przepisach i nastawieniu rządu w obliczu rynkowej liberalizacji w Indiach. Choć wielkie reformy prawa pracy nie zostały jeszcze w pełni zrealizowane przez rząd centralny, przepisy już de facto zliberalizowano, bo wiele z praw pracowniczych od dawna pozostaje tylko na papierze.

Kamakshi tak relacjonowała swoje doświadczenia z inspekcjami pracy w swojej fabryce: „(...) Ale kiedy przychodzą do nas inspektorzy pracy, czujemy, że między nimi a naszą administracją są jakieś powiązania. Pojawiają się raz na jakiś czas i idą swoją drogą. Nie ma żadnego mechanizmu zgłaszania skarg inspektorom pracy przez pracowników”.

Rezultaty tych zmagania będących udziałem pracowników podsumowuje przypadek Manikkyama, który przez całe życie zawodowe walczył o prawa pracowników przemysłu skórzanego w Tamilnadu, a teraz, po przejściu na emeryturę, ma taką refleksję: „Po 40 latach pracy nie mogłem dostać pensji, jaką moja młodsza córka uzyskała na samym początku swojej kariery”.

Pracownicy przemysłu skórzanego i obuwniczego w Indiach zmagają się z niestabilnością międzynarodowego rynku w zliberalizowanym systemie, ograniczeniem praw pracowniczych, osłabieniem ruchu związkowego i brakiem alternatywnych możliwości zatrudnienia. Dlatego międzynarodowe marki zaopatrujące się u indyjskich dostawców muszą pilnie podjąć kroki, by zapewnić, że nie będą osiągać zysków kosztem życia tych ciężko pracujących ludzi.

6. REKOMENDACJE

Rekomendacje dla indyjskich zakładów produkcyjnych skórzanych i obuwniczych oraz dla międzynarodowych firm (właściciele marek):

1. Rekrutacja i zatrudnianie pracowników w tym sektorze powinno odbywać się według zobowiązań ustawowych:

- Należy natychmiast skończyć z niezgodnym z prawem zatrudnianiem do wieloletniej pracy w fabrykach pracowników kontraktowych i tymczasowych (pracujących za dziennym wynagrodzeniem).
- Trzeba położyć kres dyskryminacji kobiet w zatrudnieniu. Kobiety muszą być przyjmowane na stanowiska odpowiadające ich umiejętnościom i kwalifikacjom, na równi z mężczyznami.
- Wszystkim pracownikom należy zapewnić umowy zatrudnienia.

2. Wszystkim pracownikom należy zapewnić godną płacę, a co najmniej minimum ustawowe. Konieczne jest przestrzeganie transparentności wypłat, zgodnie z odpowiednimi przepisami krajowymi i stanowymi:

- Należy uregulować status pracowników tymczasowych (pracujących za dziennym wynagrodzeniem), wykonujących de facto stałą pracę; taka praktyka pozwala tylko na wyzysk pracowników i pozbawienie ich świadczeń.
- Wynagrodzenia akordowe powinny być płacone według stawek ustalonych metodami naukowymi, przy udziale przedstawicieli pracowników. Jeśli brak takiego mechanizmu, efektem są nieludzko wyśrubowane normy produkcyjne i przymusowe nadgodziny. Pracę na akord należy w ogóle znieść i zastąpić stałym zatrudnieniem, aż do czasu wdrożenia właściwej metodologii.
- Pracownicy powinni zawsze otrzymywać paski wypłat.

- Praca w nadgodzinach nie powinna być przymusowa, a stawki za nią powinny być dwukrotnością normalnej stawki godzinowej.
- Kobiety powinny otrzymywać taką samą płacę co mężczyźni za taką samą pracę.

3. Kierownictwo powinno aktywnie zapewnić wszystkim pracownikom bezpieczeństwo i ochronę zdrowia w pracy:

- Pracowników fabryk skór i obuwia należy dokładnie przeszkolić w obchodzeniu się z niebezpiecznymi substancjami i procesami przy użyciu odpowiedniego sprzętu ochronnego.
- Kierownictwo powinno monitorować występujące wśród pracowników problemy zdrowotne wynikające z niebezpiecznych warunków pracy, aby wprowadzić odpowiednie systemy ochronne; kierownictwo musi ponieść odpowiedzialność za leczenie pracowników dotkniętych tymi problemami.
- Należy zapewnić zdrowe warunki pracy: odpowiednią wentylację, higienę, warunki sanitarne, podstawową opiekę medyczną, odpowiednie zarządzanie odpadami, zgodne z przepisami godziny pracy itd.
- We wszystkich fabrykach powinny powstać demokratycznie wybrane, czynnie działające i odpowiedzialne komitety przeciwko molestowaniu seksualnemu, wymagane przepisami indyjskiego prawa.

4. Należy objąć wszystkich pracowników odpowiednimi systemami ubezpieczeń społecznych, zgodnie z obowiązującymi przepisami:

- Fundusz zapomogowy (Provident Fund) i Państwowe Ubezpieczenie Pracowników (ESI) powinny obejmować wszystkich pracowników, także tych, którym obecnie świadczenia te się nie należą ze względu na formę zatrudnienia – tymczasowego, akordowego lub kontraktowego.

- Na paskach wypłat, otrzymywanych zawsze przez wszystkich pracowników, powinny być wyszczególnione potrącenia z pensji na składki na różne świadczenia społeczne, takie jak fundusz zapomogowy i Państwowe Ubezpieczenie Pracowników.
- Należy wprowadzać skuteczne rozwiązania informatyczne i telekomunikacyjne, aby umożliwić łatwiejszy dostęp do różnych świadczeń ubezpieczeń społecznych oraz zapewnić większą transparentność.
- Należy ściśle przestrzegać przepisów prawa dotyczących świadczeń macierzyńskich.

5. Przemysł skórzany i obuwniczy powinien wszelkimi środkami promować i chronić wolność zrzeszania się, gwarantowaną przez indyjską konstytucję i prawo pracy:

- Pracownicy powinni mieć możliwość organizowania się bez strachu w obronie swoich praw na terenie fabryki.
- W fabryce powinny działać systemy składania i rozpatrywania skarg pracowników.
- Negocjacje zbiorowe z demokratycznymi związkami zawodowymi i grupami pracowników powinny stać się normą w procesie podejmowania decyzji w fabrykach.
- Niesprawiedliwe praktyki zatrudnienia i nielegalny przymus powinny być ściśle kontrolowane jako częste sposoby zwalczania związków zawodowych.
- Kobiety powinny być odpowiednio reprezentowane we wszystkich gremiach utworzonych w celu prowadzenia negocjacji zbiorowych i reprezentowania pracowników.

Rekomendacje dla rządu Indii:

1. Instytucjonalne systemy rygorystycznego wdrażania przepisów prawa pracy w indyjskim przemyśle skórzanym i obuwniczym mogą być wzmocnione za pomocą następujących środków:

- Promowanie praw pracowniczych wśród pracowników, pracodawców, władz odpowiedzialnych za wdrażanie przepisów, konsumentów, inwestorów i innych zainteresowanych stron.
- Zatrudnienie wystarczająco licznych kadr w departamencie pracy, by zapewnić regularne inspekcje i monitoring przestrzegania przepisów przez fabryki.
- Zapewnienie bezpłatnych porad prawnych pracownikom o niskich dochodach, aby zapobiec ich wykluczeniu z dostępu do wymiaru sprawiedliwości.

2. Ministerstwa i władze odpowiedzialne za wdrażanie przepisów ochrony środowiska powinny także wziąć pod uwagę szkodliwy wpływ zanieczyszczeń na zdrowie mieszkańców okolic fabryk.

3. Zapobieganie dyskryminacji płacowej ze względu na płeć oraz zapewnienie pracującym kobietom dostępu do awansów w uznaniu ich kwalifikacji.

4. Należy wprowadzić zachęty i wsparcie finansowe dla związków zawodowych oraz kolektywów pracowników, na wzór tego zapewnianego stowarzyszeniom właścicieli zakładów w tym sektorze, w uznaniu konstytucyjnego prawa pracowników do wolności zrzeszania się.

5. Należy podnieść płace minimalne, aby zapewnić godziwą płacę wszystkim pracownikom.

6. Przypadki nieobjęcia pracowników ESI i PF czy wstrzymywania przez pracodawcę składek na te fundusze powinny być ściśle monitorowane, a w przypadku stwierdzenia naruszenia przepisów pracownik powinien zostać objęty świadczeniami z mocą wsteczną.

7. Proponowane reformy prawa pracy należy rozważyć ponownie, mając na uwadze zagwarantowanie praw pracownikom i zapewnienie rozliczalności pracodawców.

8. Indyjski rząd musi jak najszybciej ratyfikować Konwencje MOP nr 87, 98 i 131, z uwzględnieniem specyficznych warunków pracy w Indiach.

Rekomendacje dla państw członkowskich UE:

1. Państwa członkowskie UE powinny wdrożyć Wytyczne ONZ w sprawie biznesu i praw człowieka.

2. Państwa członkowskie UE powinny stworzyć krajowe plany działania, zobowiązujące rząd i firmy do ochrony praw człowieka.

3. Państwa członkowskie UE powinny zreformować działanie krajowych punktów kontaktowych OECD, aby mogły one lepiej zapewniać przestrzeganie Wytycznych OECD i standardów praw człowieka.

4. Państwa członkowskie UE powinny stworzyć lub udoskonalić procedury składania i rozpoznawania skarg ofiar łamania praw pracowniczych i praw człowieka.

5. Państwa członkowskie UE powinny stworzyć ramy prawne, aby przeciwdziałać niezgodnym z prawem praktykom biznesowym, a także naruszeniom prawa przez międzynarodowe korporacje.

6. Państwa członkowskie UE powinny pomóc w tworzeniu inicjatyw wielostronnych skupiających się na produkcji skóry i obuwia. Za model takiej inicjatywy może służyć Partnership for Sustainable Textiles w Niemczech.

BIBLIOGRAFIA

- Acharya, D. K. (2013):** India Leather Days. Ofenbach, Niemcy, 11-21. URL: <https://goo.gl/NrYZHp> (dostęp 13.07.2016)
- AFWA 2016:** Calculating a living wage. URL: asia.floorwage.org/calculating-a-living-wage (dostęp 13.07.2016)
- APICAPPS (2015):** World Footwear: 2015 Yearbook, 5, 7, 8, 19, 68.
- Austin, G. (1966):** The Indian Constitution: Cornerstone of a Nation. Oxford: Clarendon Press.
- Bhattacharjee, S. S. (2016):** Examining India's Labour Law Changes: Principles of Rights, Inclusion and Employment Security (praca nieopublikowana).
- CEMCOT:** Project Location. URL: www.cemcot.com/pitec.html (dostęp 12.07.2016)
- CLE (2015):** Industry at a Glance. Leather India. URL: leatherindia.org/industry-at-a-glance/ (dostęp 12.07.2016)
- Damodaran, S., and P. Mansingh (2008):** Leather Industry in India (Working Paper). New Delhi: Centre for Education and Communication, 1-75. URL: goo.gl/Bjl4KC (dostęp 13.07.2016)
- Down to Earth (2001):** Ganga's burden of pollutants from Kanpur to Varanasi. URL: goo.gl/4HuvdZ (dostęp 13.07.2016)
- FAO (1996):** Management of Waste from Animal Product Processing. URL: www.fao.org/WAIRDOCS/LEAD/X6114E/x6114e05.htm (dostęp 13.07.2016)
- Gopalakrishna, P. V. (2011):** A Roadmap for the Indian Footwear Industry. India Leather Summit 2011. Council for Leather Exports. URL: www.indianshoefederation.in/downloads/CLE.ppt (dostęp 13.07.2016)
- Government of India. Department of Commerce (2015):** Annual Report 2014 - 2015. New Delhi: Ministry of Commerce and Industry. Government of India. Department of Industrial Policy and Promotion (2014): Compendium of Plan Schemes of DIPP. URL: goo.gl/fmnGYO (dostęp 13.07.2016)
- Hashim, S. R. (2010):** SME Clusters in India: Identifying Areas of Intervention for Inclusive Growth. New Delhi: Planning Commission, Government of India, 74-91. URL: goo.gl/Gx0ocz (dostęp 13.07.2016)
- IBEF (2014):** Leather Industry in India, n.p. URL: www.ibeforg/pages/36601 (dostęp 13.07.2016)
- KPMG 2014:** Human Resource and Skill Requirements in the Leather and Leather Goods Sector (2013 - 2017, 2017 - 2022), vi. URL: goo.gl/QA0uIV (dostęp 13.07.2016)
- Maity, S. (2013):** India's Leather and Manufactures Export. Managing Global Transitions, Fall, Vol. 11 No. 3: 261-281. URL: www.fm-kp.si/zalozba/ISSN/1581-6311/11_261-281.pdf
- Masciana, P. (2015):** World Statistical Compendium for Raw Hides and Skins, Leather and Leather Footwear 1998 - 2014. Rome: FAO, 1-122. URL: www.fao.org/3/a-i4651e.pdf (dostęp 13.07.2016)
- ONICRA (2014):** Emerging Trends. Indian Leather Industry
- Papola, T.S., and J. Pais (2007):** Debate on Labour Market Reforms in India: A Case of Misplaced Focus. Indian J. of Labour Economics, Vol. 50 (2), 185. URL: goo.gl/xvug0g (dostęp 13.07.2016)
- Pratap, S. (2014):** The Political Economy of Labour Law Reforms in India, Part I. Centre for Workers Education, Delhi. URL: goo.gl/jk9BNP (dostęp 13.07.2016)
- Rajamani, S. (2001):** Tannery Waste Management & Technological Options for Up gradation of Environment System for Tanneries in Kanpur, Proceedings of Leather Research Industry Get-Together, Kanpur, Chapter, Aug 22, 2001

Roger Industries Ltd. (2015): Roger Exports, n.p. URL: www.rogerexports.com/market.html (dostęp 25.05.2016)

Roy, C. (2012): A Study on Environmental Compliance of Indian Leather Industry & its Far-reaching Impact on Leather Exports. Department of Economics, Kaliyaganj, 8-11. URL: <http://tinyurl.com/hts68ah> (dostęp 25.05.2016)

Sengupta, A., Kannan, K.P. i G. Raveendran (2008): India's Common People: Who are They, How Many are They and How do they Live? Economic and Political Weekly 43(II), 49-63.

Singh, P. (2015): Higher productivity equals higher wages? Not for the Indian industrial worker: real wages have grown at an average 1 percent annually between 1983 and 2013, Livemint, n.p. URL: <http://tinyurl.com/jhpnw2t> (dostęp 13.07.2016)

Sridhar, V. (2014): The curse of cheap labour: A society that systematically shortchanges its workforce will have to pay dearly. Frontline, n.p. URL: <http://tinyurl.com/ztlp958> (dostęp 13.07.2016)

Tej Group (2015a): Exports, n.p. URL: <http://tejshoetech.in/export.htm> (dostęp 13.07.2016)

Tej Group (2015b): TSF Shoes: Genuine Leather Footwear Manufacturer in India. URL: www.tejgroupindia.com/tsf/index.php (dostęp 13.07.2016)

The Hindu (2008): EI leather approved, registered as exclusive geographical product. URL: www.thehindu.com/todays-paper/tp-national/tp-tamilnadu/article1295176.ece (dostęp 13.07.2016)

Times of India (2016): Show cause noticed to 400 tanneries. URL: goo.gl/ydmlz3 (dostęp 13.07.2016)

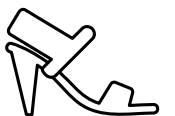
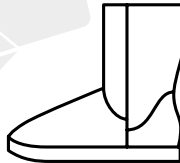
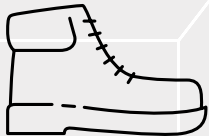
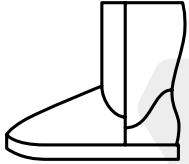
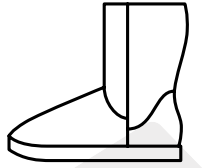
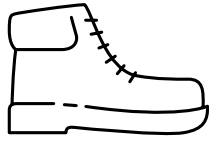
Varman, M. C. and Rahul (2009): Labour in

Global Value Chains: A Study of the Leather and Footwear Manufacturing Cluster of Kanpur. Aspect's India's Economy, March: No. 47. URL: rupe-india.org/47/leather.html

Yadav, A. (2015): There's a wage crisis in Delhi's factories—and the Modi government's new labour laws won't help. URL: goo.gl/a0v-Hou (dostęp 13.07.2016)



KUPOJ
ODPOWIEDZIALNIE
BUTY



www.ekonsument.pl