

2014

RAPORT

SECTORUL DE ÎMBRĂCĂMINTE DIN EUROPA DE EST ȘI TURCIA:

SALARII LA LIMITA SĂRĂCIEI



Clean
Clothes
Campaign



CUPRINS

00	SUMAR EXECUTIV	04
01	INTRODUCERE	10
02	NIVELUL SALARIAL	28
03	ORELE DE LUCRU- MUNCA PESTE PROGRAM	48
04	OCUPAREA FORMALĂ A FORȚEI DE MUNCĂ – CONTRACTELE DE MUNCĂ	55
05	SINDICATELE	58
06	PRACTICILE DE FURT SALARIAL	62
07	SITUAȚIA FEMEILOR LUCRĂTOARE ÎN INDUSTRIA DE ÎMBRĂCĂMINTE	66
08	RECOMANDĂRI	70
	ADDENDA	74
	NOTE DE FINAL	78

RECUNOȘTIȚE

Scris de: Christa Luginbühl, (Berne Declaration, Clean Clothes Campaign Switzerland) și Bettina Musiolek (Eastwind-Institute, Entwicklungspolitisches Netzwerk Sachsen ENS, Clean Clothes Campaign Germania), în baza cercetărilor și contribuțiilor cercetătorilor din statele europene post-socialiste și Turcia (vezi anexa 1, pag. 74) | **Art direction & Design:** Atomodesign.nl **Imagini:** Clean Clothes Campaign; Susanne Hörenz - 3. Etage Film | **Mulțumiri:** EEmma Harbour, Silvie Lang | **Informație de contact:** www.fair-fashion.ch - lohnzumleben.de - cleanclothes.org/livingwage

Dieser Bericht wurde mit der Unterstützung der Europäischen Union produziert. Die Inhalte dieses Berichts dürfen nicht als Ansichten der Europäischen Union verstanden werden. Gefördert aus Mitteln des Kirchlichen Entwicklungsdienstes durch Brot für die Welt-Evangelischer Entwicklungsdienst.





„Munca este esențială pentru bunăstarea oamenilor. Pe lângă asigurarea de venituri, munca poate deschide calea pentru o avansare socială și economică mai largă, consolidarea indivizilor, familiilor și comunităților lor. Cu toate acestea, un asemenea progres depinde de munca care trebuie să fie decentă.”¹

- Organizația Internațională a Muncii

SUMAR EXECUTIV

SECTORUL DE ÎMBRĂCĂMINTE DIN EUROPA DE EST ȘI TURCIA:

SALARII LA LIMITA SĂRĂCIEI

Industria de îmbrăcăminte reprezintă o mare oportunitate pentru dezvoltarea economică a unei țări și a poporului său, dar numai în cazul în care locurile de muncă pe care le oferă sunt decente, conform definiției Organizației Internaționale a Muncii (OIM). Drepturile lucrătorilor trebuie să fie respectate în ceea ce privește siguranța și condițiile de muncă, precum și salariile plătite.

În mod tradițional, exploatarea lucrătorilor din cadrul industriei de îmbrăcăminte este văzută ca o problemă cel mai acut în Asia, unde sunt documentate cazuri cu salarii la limita sărăciei, condiții de muncă periculoase, muncă peste program forțată. Cu toate acestea, după cum va demonstra prezentul raport, aceste probleme sunt endemice în industria de îmbrăcăminte. Chiar și în țările din Uniunea Europeană vedem salarii la limita sărăciei și condiții de trai teribile pentru bărbați și femei care produc hainele pe care le cumpărăm în străzile cu magazine luxoase.

Acest raport analizează în detaliu situația salariilor și a condițiilor de trai ale lucrătorilor din industria de îmbrăcăminte din zece țări-nouă țări europene post-socialiste și Turcia. Raportul scoate în evidență faptul că țările post-socialiste funcționează ca o curte din spate de cusut cu forță de muncă ieftină pentru brandurile de modă din Europa de Vest și retaileri. Turcia

ca unul dintre giganții textili din lume are propria sa curte din spate ieftina în regiunea Anatoliei de Est. În plus, fabricile de îmbrăcăminte din Turcia subcontractează în întreaga regiune, inclusiv Africa de Nord și Caucazul de Sud.

Unul dintre cele **cinci obiective principale ale programului „Europa 2020, o strategie a UE pentru creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii”** este de a reduce sărăcia prin scoaterea a cel puțin 20 de milioane de oameni în afara riscului de sărăcie sau excluziune socială până în 2020. Plata unui minim de trai decent la fabricile de îmbrăcăminte și încălțăminte este o măsură foarte concretă care are potențialul de a ajunge la un număr mare de oameni și de a le îmbunătăți în mod decisiv traiul.

Acest raport scoate în evidență salariile la limita sărăciei și condițiile de muncă îngrozitoare cu care se confruntă lucrătorii din industria de îmbrăcăminte din regiune.

„Locurile de muncă cu salarii enorm de mici mai degrabă creează sărăcie decât luptă cu ea.”

PREZENTARE GENERALĂ ȘI METODOLOGIE

Clean Clothes Campaign și partenerii noștri au cercetat situația salarială și condițiile de trai ale lucrătorilor din industria de îmbrăcăminte și ale familiilor acestora din Turcia, Georgia, Bulgaria, România, Macedonia, Moldova, Ucraina, Bosnia și Herțegovina, Croația și Slovacia. Cercetarea a cuprins cercetări din birou privind situația socio-economică a sectorului de îmbrăcăminte și legislația națională a muncii, precum și cercetări pe teren, și anume interviuri cu lucrători în afara locului de muncă. Am cercetat producția următoarelor branduri și retaileri (selecție): Zara /INDITEX, H&M, Hugo Boss, Adidas, Puma, Nike, Levi's, Max Mara, Tom Tailor, Benetton, Mango, Tesco, Versace, Dolce & Gabbana, Gerry Weber, Otto, Arcadia, Prada, Esprit, C&A.

În toate țările cercetate s-a constatat un decalaj imens dintre salariul minim legal și minimul de trai decent estimat. Acest decalaj în țările cu forță de muncă ieftină din Europa tinde să fie chiar mai mare decât în Asia.

Țările în care salariul minim legal este cel mai mic în raport cu minimul de trai decent estimat (sub 20%) sunt Georgia, Bulgaria, Ucraina, Macedonia, Moldova, România și regiunea Anatoliei de Est a Turciei. Conform situației anului 2013, Bulgaria, Macedonia și România au salarii minime legale mai mici decât China, iar Moldova și Ucraina au salarii minime legale chiar mai mici decât Indonezia.

Salariul „la mână” al lucrătorilor din industria de îmbrăcăminte este departe de minimul de existență, ca să nu mai vorbim de un minim de trai decent. În toate țările cuprinse în cercetare (cu excepția Croației și Ucrainei), cel mai mic salariu net „la mână” nu ajunge nici măcar la 30% dintr-un minim de trai decent estimat. Din interviurile realizate în cadrul acestei cercetări a devenit clar **că locurile de muncă cu salarii atât de mici mai degrabă creează sărăcie decât luptă împotriva ei.**

Lucrătorii din industria de îmbrăcăminte se află sub o presiune enormă de a rămâne la locul lor de muncă. Multe familii depind de locul de muncă al lucrătorului din sectorul de îmbrăcăminte, deoarece acesta este singurul venit în gospodărie. Oricât de grea ar fi situația, lucrătorii trebuie să muncească și să facă tot posibilul pentru a nu-și pierde locurile de muncă. De foarte multe ori, lucrătorii se află în situația de a alege între un venit minim și sănătatea lor, iar managerii exploatează dependența și devotamentul lor.

Cercetarea a scos la iveală că situația femeilor este grea îndeosebi, ele ruinându-și sănătatea fiind în același timp cele care veghează asupra sănătății întregii familii. Munca lor încă nu este recunoscută, fiind devalorizată ca muncă „necalificată”, în comparație cu munca „tehnică” sau „greă” a bărbaților.

Femeile se mai confruntă cu sărăcia de timp, stres și mult prea des cu hărțuirea sexuală. Peste tot în regiune munca în industria de îmbrăcăminte este renumită pentru salarii mici și condiții de muncă proaste și este văzută mai degrabă ca o simplă „contribuție” la veniturile familiei decât ca salariu suplimentar. Contrar acestei percepții, majoritatea femeilor lucrătoare sunt mame singure sau cele care câștiga pâinea în familie.

TREI MILIOANE DE LUCRĂTORI ÎN SECTORUL DE ÎMBRĂCĂMINTE

Lucrând în industria de îmbrăcăminte contribuie la sărăcia familiei și excluziunea socială. Un total de trei milioane de muncitori oficiali și neoficiali din industria de îmbrăcăminte din țările cuprinse în cercetare sunt afectate. Aspectele care contribuie la creșterea riscului de sărăcie și excluziune socială includ:

- 1 salariile sunt mult sub pragul de subzistență și al sărăciei, ca să nu mai vorbim de un minim de trai decent;
- 2 femeile sunt supuse discriminării în materie de remunerare și tratament;
- 3 dependența de salariile câștigate ca principală sursă de venit în familie și
- 4 aproape nu au reprezentare colectivă activă sub formă de sindicate sau organizații în domeniul protecției muncii.

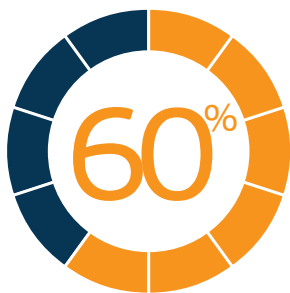
Cercetarea a constatat că lucrătorii din **Georgia** (din cauza lipsei aproape în totalitate a protecției legale și instituționale), precum și **lucrătorii la domiciliu din Bulgaria, muncitorii migranți din regiunea Anatoliei de Est a Turciei** se confruntă cu cel mai mare risc al sărăciei, neavând nicio oportunitate și posibilitate de a influența condițiile lor de trai.

Cercetarea scoate în evidență, de asemenea, numeroase și variate încălcări ale legii, precum și diverse practici de furt salarial. Acest lucru indică asupra faptului că **astfel de instituții cum ar fi inspectoratele muncii** din aceste țări se fac a nu vedea condițiile din industria de îmbrăcăminte. În majoritatea țărilor cercetate, despre ele se vorbește că nu dispun de personal suficient, funcționează defectuos și, uneori, sunt mituite, iar în **Georgia**, nu există sau aproape că nu există sisteme juridice și mecanisme instituționale de protecție a lucrătorilor, cum ar fi inspecția muncii sau tribunalele muncii.

În ciuda poziției puternice a sectorului în calitate de angajator și exportator din regiune, lucrătorii rămân în sărăcie, cu drepturile lor fundamentale încălcate. În timp ce țările depind de sector, la rândul său, acesta creează suferințe și boli lucrătorilor și familiilor acestora.

„Cercetarea scoate în evidență, de asemenea, numeroase și variate încălcări ale legii, precum și diverse practici de furt salarial.”

FACEM APEL CĂTRE
GUVERNELE statelor
gază ale brandurilor
și retailerilor de
îmbrăcăminte și
încălțăminte, precum
și către instituțiile UE
competente, de a ridica
imediat salariul minim
legal la cel puțin



din salariul mediu
pe economie

PROTEJEAZĂ, RESPECTĂ ȘI REPARĂ

În conformitate cu **Principiile Directoare ale ONU privind afacerile și drepturile omului**, statele de origine și cele gazdă ale brandurilor de îmbrăcăminte și încălțăminte/retailerilor, Uniunea Europeană, brandurile și retailerii înșiși au *datoria și responsabilitatea de a respecta și proteja* drepturile omului oriunde ar produce ei.

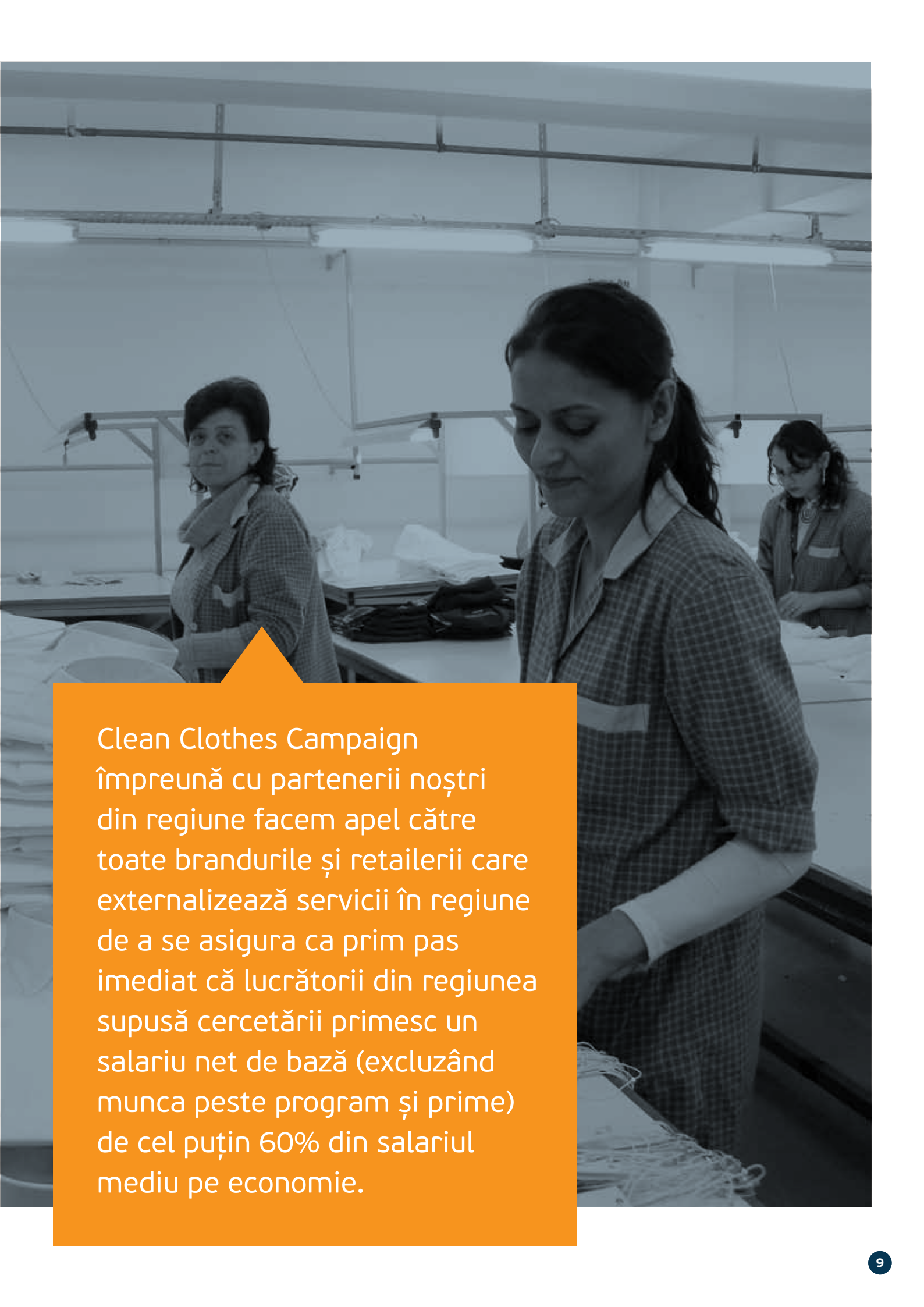
Acest lucru înseamnă că ele trebuie să acționeze cu precauție pentru a se asigura că lucrătorii primesc un minim de trai decent și întreprind măsuri clare de remediere, atunci când acesta nu este asigurat.

- Statele de origine ale acestor branduri/retailerii și UE au datoria de a se asigura că brandurile și retailerii respectă drepturile omului și ale muncii în întreaga lume.
- Statele gazdă ale acestor branduri/retailerii și UE au datoria de a proteja drepturile omului și drepturile de muncă ale lucrătorilor lor și de a pune în aplicare salariile minime care să contribuie la reducerea sărăciei și nu la adâncirea ei sau la excluziunea socială a muncitorilor.
- Brandurile/retailerii au responsabilitatea de a plăti prețul deplin al produsului pe care îl comandă - un preț care este în conformitate cu drepturile omului. Aceasta presupune un salariu care să asigure lucrătorilor și familiilor lor un trai decent.
- Brandurile au responsabilitatea de a nu profita de puterea lor de cumpărare sau de slaba aplicare de către stat a drepturilor omului și a drepturilor de muncă, precum și de a respecta drepturile internaționale ale omului și cele de muncă, inclusiv dreptul la un minim de trai decent, chiar dacă aceasta presupune mai mult decât prevede legislația și regulamentele naționale în domeniul protecției drepturilor omului.

Clean Clothes Campaign împreună cu partenerii noștri din regiune facem apel către toate brandurile și retailerii care externalizează servicii în regiune de a se asigura ca **prim pas imediat** că lucrătorii din regiunea supusă cercetării primesc **un salariu net de bază (excluzând munca peste program și prime)** de cel puțin **60% din salariul mediu pe economie**. Ca pas ulterior, salariul net de bază trebuie să fie crescut la nivelul minimului de trai decent estimat.

Facem apel către **guvernele statelor gazdă ale brandurilor și retailerilor de îmbrăcăminte și încălțăminte**, precum și către **instituțiile UE** competente, de a ridica imediat **salariul minim legal** la cel puțin 60% din salariul mediu pe economie și de a majora în mod progresiv salariul minim legal spre nivelul minimului de trai decent estimat.

Facem apel către **guvernele statelor de origine ale brandurilor și retailerilor de îmbrăcăminte și încălțăminte**, precum și către **instituțiile UE** competente de a trage la răspundere companiile multinaționale pentru acțiunile lor în cadrul lanțurilor de aprovizionare și de a asigura respectarea drepturilor omului și a celor de muncă, precum și legislația țării respective, de către branduri și retailerii. Guvernele statelor de origine trebuie să se asigure că brandurile și retailerii depun tot efortul, activând într-un mod transparent, în vederea implementării minimului de trai decent în cadrul lanțurilor lor de aprovizionare la nivel mondial.



Clean Clothes Campaign
împreună cu partenerii noștri
din regiune facem apel către
toate brandurile și retailerii care
externalizează servicii în regiune
de a se asigura ca prim pas
imediat că lucrătorii din regiunea
supusă cercetării primesc un
salariu net de bază (excluzând
munca peste program și prime)
de cel puțin 60% din salariul
mediu pe economie.



INTRODUCERE

Raportul analizează situația lucrătorilor din sectorul de îmbrăcăminte din 9 state europene post-socialiste sau „economii în tranziție” și din Turcia ca „tigrul”, al cluster-ului textil euro-mediteranean. Dintre țările cercetate, Bulgaria, România, Croația și Slovacia sunt state membre ale Uniunii Europene (UE), Turcia și Macedonia sunt țări candidate ale UE, iar Bosnia și Herțegovina este candidat potențial. Restul statelor incluse în cercetare - Georgia, Moldova și Ucraina – au relații strânse cu UE.

1.1 INDUSTRIA DE ÎMBRĂCĂMINTE DIN REGIUNEA CUPRINSĂ ÎN CERCETARE

Pentru industria de îmbrăcăminte globală regiunea supusă cercetării formează un grup de țări cu „avantaje competitive” și provocări similare, cum ar fi:

- o industrie know how extraordinară și o tradiție îndelungată a producției de îmbrăcăminte, încălțăminte și textile
- infrastructura dezvoltată
- proximitatea de piețele Europei occidentale, ceea ce economisește timp și bani la livrare, controlul calității și în relațiile de business în general
- costurile foarte joase ale forței de muncă
- capacități de producere și livrare rapidă
- oportunități de realizare a comenzilor mici sau colecțiilor specializate (de ex. îmbrăcăminte de lucru)

În afară de aceasta, monitorizarea de către guvern și aplicarea legislației muncii este slabă în majoritatea acestor țări. În Georgia nu există un sistem substanțial de protecție a muncii, astfel drepturile de muncă ale lucrătorilor nu sunt protejate suficient de stat.

DE CE ACEASTĂ REGIUNE?

Pentru cele 27 de țări UE (UE27) originea importurilor de îmbrăcăminte este chiar UE plus Europa geografică (49.1%, potrivit statisticii comerciale a OMC din 2011)³. Chiar dacă statistica comercială nu se referă în mod necesar la țara de origine a îmbrăcăminteii putem presupune fără să greșim că Europa geografică este o regiune de producere foarte importantă pentru consumul de îmbrăcăminte și încălțăminte în cele 27 state UE plus Elveția. Importanța ei ca regiune este în creștere.

Într-un sondaj McKinsey privind strategiile globale de aprovizionare cu îmbrăcăminte, 69% dintre agenții de achiziție principali intervievați au declarat că „proximitatea în aprovizionare devine din ce în ce mai importantă”⁴.

De ce producția de îmbrăcăminte se mută în țările europene post-socialiste? Iată ce au spus agențiile de promovare a investițiilor⁵:

- Relocarea capacității de producție în afara statelor UE15
- Piața produselor textile liberalizată după 2005 (Sfârșitul Acordului Multifibră)
- Forța de muncă înalt calificată
- Costul de producție competitiv
- Proximitatea față de piețele de consum
- Nivelul tehnologic bun

Germania și Italia sunt de departe cele mai importante destinații de export de îmbrăcăminte din regiune. Doar în cazul Turciei, mai mult de o cincime din exporturile cu articole de îmbrăcăminte ajung în Germania. Pentru Croația, în 2012, Italia era cea mai mare piață de export de îmbrăcăminte și încălțăminte (51%), urmată de Germania cu 24%. În afară de aprovizionarea ieftină de articole de îmbrăcăminte de înaltă calitate, Germania profită de serviciile oferite de companiile de consultanță în afaceri, cum ar fi Weiss Consulting, care vând servicii de consultanță guvernelor și companiilor producătoare de îmbrăcăminte din regiune. Am constatat implicarea lor, spre exemplu, în Bulgaria și Slovacia.

ÎN EUROPA – TOTUL ESTE BINE?

Ca reacție la tragedii umane îngrozitoare, cum ar fi prăbușirea din 2013 a *Rana Plaza*, o clădire care găzduia cinci fabrici de confecții din Bangladesh, cu un număr al morților de 1138 oameni și mai mult de 2000 de răniți, sau incendiul mortal de la *Ali Enterprises*, o fabrică de îmbrăcăminte din Pakistan cu 300 de morți în 2012, multe companii discută despre relocare în Europa, ceea ce implică că condițiile de muncă sunt sigure și corecte și că îmbrăcăminte lor, prin urmare, ar fi produse în condiții decente. Cu toate acestea, cercetarea de teren amplă desfășurată de Clean Clothes Campaign și partenerii săi locali prezintă o cu totul altă imagine. Am constatat numeroase încălcări ale drepturilor omului și ale drepturilor de muncă, iar una dintre cele mai presante probleme în toate țările incluse în cercetare sunt salariile nemaipomenit de mici.



Anna, o muncitoare slovacă, declară că cusătoresele sunt sărace, deoarece nimeni nu apreciază munca lor. Ea consideră că în fabricile din Slovacia este aproape la fel ca în cele din Bangladesh. Ea a urmărit atent la televizor dezastrul recent din Bangladesh. „Îmi pare rău de acele femei și de cei care au murit acolo. Și noi eram înghesuite ca sardinele în fabrica noastră, dar cel puțin securitatea la locul de muncă era la un nivel mai bun.”

„Pentru multe familii salariul acestor lucrători constituie singurul venit constant și, în multe cazuri, singurul venit care oferă familiei asigurare socială și medicală.”

POATE OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ ÎN INDUSTRIA DE ÎMBRĂCĂMINTE ȘI ÎNCĂLȚĂMINTE SĂ SCOATĂ CELE 3 MILIOANE DE LUCRĂTORI DIN SĂRĂCIE ȘI EXCLUZIUNE SOCIALĂ?

Cercetarea a cuprins toate centrele de producție de îmbrăcăminte din țările europene post-socialiste, cu excepția țărilor baltice, Belarus, Polonia, Republica Cehă și Grecia.

În țările post-socialiste incluse în cercetare există cca. 700.000 de muncitori înregistrați în industria de îmbrăcăminte plus circa 350.000 de muncitori informali fără relații formale de muncă și fără securitate socială minimă. Este doar o estimare modestă a noastră că o treime din sectorul de confecții din țările post-socialiste activează informal. În Turcia, circa 508.000 muncitori sunt înregistrați în industria de îmbrăcăminte și articole din piele (excluzând industria textilă) și aproximativ 1,5 milioane sunt estimate ca activând în sectorul informal din această industrie. Muncitorii care activează în sectorul informal de îmbrăcăminte în țările incluse în cercetare se cifrează la aproximativ 3 milioane.

Pentru multe familii salariul acestor lucrători constituie singurul venit constant și, în multe cazuri, singurul venit care oferă familiei asigurare socială și medicală. Cu o familie în mediu de 3 persoane în regiunea supusă cercetării, estimăm că cel puțin 9 milioane de oameni depind direct de salariile din industria de încălțăminte și îmbrăcăminte. Prin urmare, salariile la limita sărăciei în acest sector au un impact direct asupra nivelului de trai al acestor 9 milioane de oameni, limitând-le șansele de a depăși sărăcia și excluziunea cauzată de sărăcie.

Unul dintre cele **CINCI OBIECTIVE PRINCIPALE** ale programului **„EUROPA 2020, O STRATEGIE A UE Pentru O CREȘTERE INTELIGENTĂ, DURABILĂ ȘI FAVORABILĂ INCLUZIUNII”** este de a reduce sărăcia prin scoaterea a cel puțin 20 de milioane de oameni în afara riscului sărăciei sau al excluziunii sociale către anul 2020. Achitarea unui minim de trai decent la fabricile de îmbrăcăminte și încălțăminte este o măsură foarte concretă care are potențialul de a influența pozitiv viața unui număr mare de oameni și îmbunătăți în mod decisiv condițiile de trai în țările din UE și Europa geografică.

1.2 SITUAȚIA GENERALĂ DIN REGIUNEA CUPRINSĂ ÎN CERCETARE

Dacă activitatea principală în țările post-socialiste în cadrul lanțurilor globale de aprovizionare cu îmbrăcăminte este cusutul, în Turcia, pot fi găsite toate componentele lanțului de textile, cum ar fi producerea bumbacului, producția de fibre, țesutul, filatura, cusutul și lucrările de finisare. Industria modei din Turcia externalizează tot mai mult serviciile în întreaga regiune euro-mediteraneană, inclusiv în țările post-socialiste din Balcani și Caucaz. Cu toate acestea, economiile în tranziție au propria lor istorie și rol în cadrul lanțurilor de aprovizionare cu articole de îmbrăcăminte la nivel mondial, care a fost stabilit de producția UE în sistem „Lohn”, care presupune furnizarea de către client a tuturor materiilor prime, accesorii și logistică; a se vedea 1.3).

Țările post-socialiste au avut o istorie politică și socio-economică similară pe parcursul ultimilor 25 de ani, dar și până atunci. Economii lor - multe dintre ele industrializate, dar preponderent agrare la sfârșitul anilor 1940 - au trecut printr-un proces de de-industrializare fără precedent după 1989/1990, însoțit de un șomaj uriaș, o economie informală în creștere și locuri de muncă semi-formale. În întreaga regiune ocuparea formală are o pondere relativ scăzută în populația economic activă și o pondere ridicată de „auto-angajare” în agricultura de subsistență, precum și în alte întreprinderi, inclusiv în producția de îmbrăcăminte (de exemplu, în Slovacia sau Bulgaria). Această auto-angajare, de altfel, în majoritatea cazurilor, nu este aleasă în mod liber: colaborarea cu un contractant liber profesionist este pentru conducerea fabricii o modalitate de a ocoli plățile de asigurare socială. Lipsa altor oportunități de a-și susține familia au impus mai ales femeile să accepte aceste condiții precare de muncă, dictate de situația de pe piață.

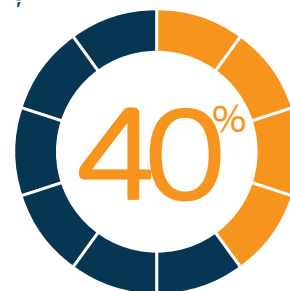
CRIZA SOCIALĂ PERSISTENTĂ ÎN ȚĂRILE ÎN TRANZIȚIE

Tranziția de la societățile socialiste la cele capitaliste a atras după sine sărăcie și o reducere a bunăstării cuplate cu o pierdere dramatică în securitatea socială. Această insecuritate socială bruscă și totală, împreună cu schimbarea completă a normelor și valorilor societății au lăsat oameni fără nicio modalitate de a construi pe economiile sau experiența anterioare, rămânând paralizați, în stare de șoc și fără identitate. Există multiple semne ale acestei reacții sociale și economice istorice. Printre acestea se numără incidența în creștere rapidă a tuberculozei în întreaga regiune⁸, colapsul efectiv al ratei natalității în anii '90⁹, speranța de viață semnificativ de mică¹⁰ și exodul masiv al cetățenilor. În rezultatul așa-numitei „revoluții” sau „Wende” din 1989/90 țările au pierdut între 20% și 40% din populație pe străzile migrației cu sens unic spre Europa de Vest și America de Nord, precum și spre Turcia și Grecia¹¹. În Turcia, mulți migranți din țările post-socialiste din Europa de Est și Asia Centrală lucrează în industria textilă și de îmbrăcăminte, constituind o sursă de brațe de muncă ieftină, neînregistrată și, prin urmare, extrem de vulnerabilă.¹²

CA URMARE A AȘA-
NUMITEI „REVOLUȚII” SAU
„WENDE” DIN 1989/90
țările au pierdut între



și



din populație pe
străzile migrației cu
sens unic spre Europa
de Vest și America de
Nord, precum și spre
Turcia și Grecia.

„Una din țările în care refugiații și migranții intră mai întâi este Bulgaria. Bulgaria, țara cu cea mai mare rată a expunerii la riscul de sărăcie din UE se confruntă acum cu marea problemă de a fi responsabilă de numărul mare de refugiați, pentru care nu are nicio infrastructură sau know-how.”

Exodul este condus preponderent de femei tinere, bine educate . Destinațiile lor de migrare s-au schimbat între timp. În anii 1990, Germania era destinația principală a migranților și refugiaților din regiune. Însă Germania a vrut să „împartă povara imigrației” cu toate țările din UE, și astfel a inițiat Acordul „Dublin II” (în vigoare din 2003). Acesta prevede că țara UE în care refugiatul intră în primul rând are responsabilitatea pentru procedura de azil. În rezultatul acestui acord, numărul de refugiați și migranți în general, în Germania, a scăzut drastic . Una din țările în care refugiații și migranții intră mai întâi este Bulgaria. Bulgaria, țara cu cea mai mare rata a expunerii la riscul de sărăcie din UE se confruntă acum cu marea problemă de a fi responsabilă de numărul mare de refugiați, pentru care nu are nicio infrastructură sau know-how. Această situație agravează criza socială existentă din țară și alimentează forțele politice naționaliste.

În țările post-socialiste este evident faptul că îmbătrânirea accelerată a populației, împreună cu salariile mici și ocuparea informală pe larg răspândită (fără nicio schemă de asigurare medicală sau de pensii) va conduce la o sărăcie zdrobitoare a persoanelor în vârstă în următorii ani. Faptul că femeile tinere, bine educate părăsesc țara și că marea majoritate a cetățenilor rămași sunt săraci prezintă provocări uriașe pentru țări precum Bulgaria, România și Macedonia. O nevoie uriașă de îngrijire (fără plată) va crește rapid.

SCURT ISTORIC AL SECTORULUI TEXTIL ȘI DE ÎMBRĂCĂMINTE DIN REGIUNE

Revoluțiile pașnice din 1989-1990 au condus la două schimbări dramatice în industria modei:

În primul rând, desființarea pieței CAER și a pieței extinse și cuprinzătoare a industriei textile și de îmbrăcăminte din regiune. Dintr-o dată, aceste companii - cel puțin ceea ce a mai rămas din ele după privatizare – s-au adăugat la zecile de mii de fabrici de îmbrăcăminte din toată lumea care concureau pentru comenzi din partea retailerilor de modă și a brandurilor. Ele și-au pierdut brusc poziția sigură de pe piața CAER, pomenindu-se în concurență cu producătorii de îmbrăcăminte din întreaga lume. În plus, prăbușirea dintr-o dată a piețelor interne și CAER a presupus bazarea lor în mod exclusiv pe export. Mai mult decât atât, companiile nu dispuneau de rețele de marketing în Europa de Vest - în afară de clienții „Lohn” (a se vedea capitolul 1.3 unde se explică sistemul „Lohn”).

În al doilea rând, întreaga fostă regiune CAER reprezintă acum o nouă piață pentru retaileri și branduri de modă „occidentale”. Industria textilă și de îmbrăcăminte este un exemplu tipic de dezindustrializare a economiilor în tranziție după 1998-1990. Dacă acest sector era unul istoric și în perioada socialistă, de asemenea, un generator de locuri de muncă în zonele subdezvoltate economic, în perioada de tranziție a fost unul dintre primele sectoare supuse privatizării. Cele mai multe companii au fost închise, iar tradițiile - de exemplu, producția de lână și mătase din România și Georgia – s-au pierdut. Unicele departamente dintre fostele trusturi textile aflate în proprietatea statului sau



„Salariul s-a micșorat.
Înainte aveam un salariu
de 430 Euro, apoi a scăzut
la 330 Euro. Nu vă puteți
imagina ce dezastru este
aceasta pentru familie.”

Muncitor slovac

„Sectorul de confecții rămâne important pentru economiile naționale ale țărilor post-socialiste. În România, de exemplu, valoarea exporturilor de îmbrăcăminte se plasează pe locul patru după echipament, materii prime din metal și vehicule - în ciuda subevaluării generale a exporturilor de îmbrăcăminte”.

în proprietate colectivă care au supraviețuit au fost secțiile de cusătorie. Micile „fabrici ilegale” private au început să apară ca ciupercile după ploaie. Pe lângă tranziție, economiile din fosta Iugoslavie au mai suferit și de pe urma războiului și a embargoului ulterior.

Dezvoltarea industriei de îmbrăcăminte în Europa de Est post-socialistă poate fi, în linii mari, împărțită în următoarele etape:

- Începutul anilor '90: închiderea sau privatizarea trusturilor textile de stat - dezindustrializarea dramatică care a afectat, în primul rând, sectorul textil.
- Perioada de după anii '90: creșterea rapidă a fabricilor de îmbrăcăminte subcontractate și înmulțirea producătorilor privați de îmbrăcăminte mici și mijlocii. Această creștere rapidă nu s-a caracterizat și prin condiții de muncă mai bune.
- Perioada de după crizele din 2008: stagnare, diminuarea sectorului și deteriorarea condițiilor de muncă. Angajatorii folosesc intens criza ca pretext pentru a spori presiunea asupra lucrătorilor.
- De exemplu, în Bulgaria, femeile au fost trimise în „concediu fără plată”, iar acum lucrează la domiciliu ca cusătorese auto-angajate sau lucrătoare la domiciliu. În termeni reali, criza a impus oprirea boom-ului din deceniul precedent; sectorul a rămas mai mult sau mai puțin stabil, cu excepția Ucrainei și României, unde în 2008/2009, a avut loc o scădere bruscă a producției de îmbrăcăminte, cu o redresare modestă până în 2010/11.

În Turcia, industria de îmbrăcăminte s-a aflat în creștere lentă și constantă în ultimii 25 de ani. Sectorul a reușit să ajungă la nivelul exporturilor de până la criza deja în 2011, favorizate de o creștere drastică în 2011a taxelor la import pentru țesături și articole de îmbrăcăminte.

În mod contrar, țările post-socialiste sunt în mod evident reticente să introducă bariere comerciale și să utilizeze măsuri comerciale ca Turcia. Una dintre cele câteva încercări de a proteja industria textilă și de îmbrăcăminte internă este reglementarea de TVA zero în Ucraina privind echipamentele importate pentru industria ușoară (preponderent afacerile cu îmbrăcăminte) plus introducerea pe o perioadă scurtă a taxelor de import la produse de bază, cum ar fi articolele de îmbrăcăminte și textile .

Sectorul de confecții rămâne important pentru economiile naționale ale țărilor post-socialiste. În România, de exemplu, ca valoare, exporturile de îmbrăcăminte se plasează pe locul patru după echipament, materii prime din metal și vehicule- în ciuda subevaluării generale a exporturilor de îmbrăcăminte. Aproximativ o treime din totalul veniturilor din export ale Macedoniei sunt generate de exporturile de îmbrăcăminte; în Moldova, exporturile de îmbrăcăminte reprezintă aproape 20%, iar în Bulgaria aproape 25% din valoarea totală a exporturilor.

Cu toate acestea, trebuie să ținem cont de faptul că statisticile oficiale tind să subevalueze producția articolelor de îmbrăcăminte, în principal, din două motive:

- Procentul ridicat al activităților economice informale: Doar în Ucraina asociația sectorială a patronatelor estimează producția reală a sectorului ca fiind de 20 de ori mai mare decât indică cifrele oficiale.¹⁷
- Sistemul „Lohn” este un sistem comercial special al UE în cadrul căruia exporturile și re-importurile sunt scutite de impozite și, prin urmare, nu sunt luate în calcul (în totalitate). În plus, valoarea adăugată este „doar” forța de muncă și, prin urmare, producția economică nu este mare în comparație cu industria oțelului, de exemplu.

Prin urmare, putem presupune, fără să greșim, că importanța economică reală a industriei de îmbrăcăminte și încălțăminte din regiune depășește cu mult statisticile oficiale.

1.3 OPT SAU SISTEMUL „LOHN” CA SCHEMĂ PRINCIPALĂ DE COMERȚ ȘI PRODUCERE A ÎMBRĂCĂMINTEI ÎN ȚĂRILE POST-SOCIALISTE

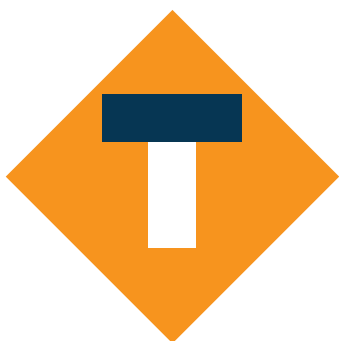
Procesarea externă (OPT- Outward Processing Trade)- după cum este numită eufemistic – (OPT - cunoscut în regiune ca producția de tip „Lohn” sau producția de tip „Ishleme” în Bulgaria) este o schemă europeană de comerț interior destinată industriei de textile și îmbrăcăminte, în principal, din Germania și Italia.

Este o modalitate de producție și de comercializare a articolelor de îmbrăcăminte în care componentele importate sunt asamblate și cusute fiind mai apoi re-exportate în țara de origine. Scopul operațiunii este de a utiliza salariile mai mici în țările vecine pentru operațiunile care necesită utilizarea intensivă a forței de muncă și, în același timp, de a proteja propria lor industrie textilă și de îmbrăcăminte. Acest aranjament de re-import poate fi profitabil pentru cumpărător /furnizorul de componente din țara de origine, doar în cazul în care costurile de asamblare (salariile, chiria, costurile de energie etc.) sunt joase, condițiile de comerț sunt favorabile, iar tranzacțiile comerciale nu sunt supuse costurilor vamale sau tarifare.

Astfel de scutiri au fost acordate de către UE unor țări precum Polonia și Iugoslavia începând cu 1982 încoace, în carul „Acordurilor europene”. Aceste acorduri au facilitat externalizarea producției de asamblare, ceea ce a mărit flexibilitatea cumpărătorilor, livrările în timp util și strategiile de gestionare a timpului.

„Putem presupune, fără să greșim, că importanța economică reală a industriei de îmbrăcăminte și încălțăminte din regiune depășește cu mult statisticile oficiale.”

PRODUȚIA DE TIP „LOHN” REPREZINTĂ UN PUNCT MORT PENTRU ECONOMIA NAȚIONALĂ.



Exemple de utilizare a acestei scheme unilaterale de producere și comerț sunt articolele de îmbrăcăminte asamblate/ produse în America Centrală și în țările din Caraibe pentru piața din America de Nord, iar cele asamblate/ produse în Europa Centrală, de Est și de Sud-est sunt destinate cumpărătorilor din Europa de Vest. În Europa, Germania de Vest a sprijinit acest sistem prin scutiri de taxe vamale încă în anii '70, când pe atunci, țări socialiste precum Polonia, Germania de Est sau fosta Iugoslavie au devenit ateliere de cusut de tip „Lohn” ale producătorilor de modă din Germania de Vest.

După 1989-1990, aceasta a devenit singura funcție a sectorului textil din Europa post-socialistă. Sectoarele textile și de îmbrăcăminte din țările post-socialiste au degradat în ateliere de cusut dependente de comenzile „Lohn” ale clienților din Europa de Vest sau ale firmelor de modă turcești și grecești. Ele au fost integrate în lanțurile de aprovizionare de articole de îmbrăcăminte la nivel mondial la fel ca „țările în curs de dezvoltare” din Sudul Global. Structurile lor economice naționale au devenit similare cu cele ale „țărilor în curs de dezvoltare”: componente primare și de muncă intensivă în rețelele de producție și lanțurile de aprovizionare. Componente de valoare înaltă și procesate nu se întâlnesc, de obicei. Acest rol și statut în cadrul lanțurilor de aprovizionare globale cu articole de îmbrăcăminte sunt importante pentru a înțelege poziția de înaltă dependență și, prin urmare, marja de manevră și oportunitățile de modernizare extrem de limitate ale companiilor de îmbrăcăminte și industriilor specializate anterior în producția de tip „Lohn”. **Producția de tip „Lohn” reprezintă un punct mort pentru economia națională.**

„LOHN” ESTE O FORMĂ PRECARĂ DE PRODUCȚIE ÎN DETRIMENTUL LUCRĂTORILOR

Fabrica de confecții care se bazează pe producția de tip „Lohn”-OPT devine extrem de vulnerabilă, fragilă și dependentă de orice decizie de aprovizionare a cumpărătorilor. Dacă deciziile cumpărătorilor pot avea un impact drastic asupra micilor producători, chiar și mici devieri în costurile de producție pot scoate la rândul său, producătorul „de pe piață”. Din cauza salariilor mici, producția „Lohn”-OPT nu generează valoare adăugată. Prin urmare, producătorii „Lohn” sunt întotdeauna pe muchie de a da faliment. Ei au marje de profit foarte reduse și operează „trăind de azi pe mâine”. În scopul de a menține flexibilitatea pentru clienți în ciuda situației economice foarte proaste, ei au tendința să lucreze cu subcontractanți și lucrători la domiciliu. Prin urmare, lanțurile de aprovizionare cu îmbrăcăminte care practică „Lohn”-ul tind să fie mai complexe.

Din cauza logicii de subcontractare și a logisticii, atelierele de asamblare a îmbrăcăminte au tendința de a se concentra în regiunile de unde provin cumpărătorii - de ex. în sudul Bulgariei și Republica Macedonia de-a lungul graniței cu Grecia și Turcia.



„ISHLEME NE OMOARĂ LUCRĂTORII” – ZERO SUSTENABILITATE

În regiunea Petrich din sud-vestul Bulgariei, jumătate din populație coase îmbrăcăminte și încălțăminte pentru comenzi „Ishleme” ale agenților greci pentru branduri de renume și retaileri. Există trei grupuri de locuri de muncă: 1. fabrici mai mari, 2. garaje și ateliere ilegale și 3. lucrători la domiciliu. Toate formează un lanț de aprovizionare complex de producție de îmbrăcăminte și încălțăminte. Aceasta este principala sursă de venit în regiune – pe lângă comerțul transfrontalier și prostituție.

O femeie lucrătoare care lucrează de 18 ani la o fabrică care produce astăzi pentru Tom Tailor și Zara, a declarat pentru Clean Clothes Campaign (CCC) că ea câștigă 350 BGN (179 de euro) net, care include în medie 5 ore peste program în fiecare zi. Acest salariu nu acoperă nici măcar cheltuielile pentru alimente ale familiei sale.

O altă lucrătoare a relatat pentru CCC: „Aseară am fost chemată de către angajatorul meu să finalizez o comandă de urgență pentru Zara. Am lucrat de la ora 7.00 până la 22.00 pentru aceeași plată care o primesc pentru o zi normală de lucru, fiind remunerată cu 0.50-0.60 euro pe oră. Nu am nici contract și nici asigurare socială”.

O lucrătoare la domiciliu a spus că ea brodează bluze. Ea trebuie să lucreze o oră la o bluză și este plătită cu 0,45 EUR. Colega ei coase mărgelile pe topuri de la H&M sau Triumph și îi ia o oră ca să termine lucrul la un top, iar pentru aceasta este plătită cu 0,50 per bucată. O prietenă de-a lor coase mărgelile pe bluze de la Benetton sau Max Mara, lucru pentru care este plătită cu 1,5 Euro pentru 1,5 ore, timp în care termină lucrul la o bucată. Alte lucrătoare la domiciliu coase pantofi manual pentru Bata sau Seibel. Ele au relatat celor de la CCC că primesc 0,35 Euro pentru fiecare pereche și că pot produce două perechi pe oră. Uneori, pot face 2,5 perechi pe oră și câștiga până la 0,50 EUR per pereche.

O LUCRĂTOARE
LA DOMICILIU A
RELATAT PENTRU
CCC că ea brodează
bluze. Ea lucrează o
oră la o bluză și este
plătită cu

€ 0,45

Colega ei coase mărgele
pe topuri de la H&M și
Triumph. Lucrul la un top
îi ia o oră, pentru care este
remunerată cu

€ 0,50

per bucată.

Deși Comisia Europeană a recomandat mai mult timp în urmă ceea ce este evident, și anume că doar o modernizare a strategiei sectorului, care la moment se bazează pe forța de muncă ieftină, prin integrarea mai multor părți ale lanțului valoric, poate oferi un viitor sectorului¹⁹. Acest lucru s-a dovedit a fi aproape imposibil, iar după criza economică din 2008/2009 a devenit și mai dificil de realizat. Lanțurile de aprovizionare globale cu articole de îmbrăcăminte sunt o manifestare a unui dezechilibru de putere și influență, piețele de producție de modă la nivel mondial nepermițând schimbări majore. Singurul lucru durabil cu referire la procesarea externă (OPT) este pierderea completă a know-how-ului, care poate fi observată și astăzi.

Posibilitatea limitată de modernizare este agravată de puterea de cumpărare redusă și în scădere a populației locale. Acest lucru restricționează șansele lor de piață- persoanele cu venituri mici cumpăra, în principal, haine second-hand, „clasa mijlocie” pierde tot mai mult din puterea sa de cumpărare, iar clasa superioară are o cerere mică, deși constantă, pentru brandurile renumite de lux (occidentale).

BRANDURI CU PREZENȚĂ ÎN REGIUNE

Poate că singurul exemplu de brand-uri care provin din țările post-socialiste și emergente pe piața regională este LPP din Polonia. Cu brandurile sale, inclusiv „Reserved”, „Sinsay”, „Mohito”, poate fi găsit în majoritatea mall-urilor din regiune. Cu toate acestea, LPP nu a avut niciodată o bază considerabilă de producție în Polonia sau în regiune. Prin urmare, LPP nu poate servi ca exemplu reușit de modernizare a sectorului textil și de îmbrăcăminte, caracterizat prin producția de tip „Lohn”, din țările post-socialiste.²⁰

Pe de altă parte, există branduri locale care produc și comercializează în țările cuprinse în cercetare, cum ar fi „Arber” în Ucraina, „Battibaleno” în Bulgaria²¹ sau „Ionel” în Republica Moldova. Ele provin din fabricile locale de textile și de îmbrăcăminte din perioada socialistă. Acolo unde încă există astfel de branduri naționale, sectorul nu depinde în totalitate de „Lohn”.

În cele din urmă, există un al treilea grup de branduri regionale: „Steilmann”, de exemplu, a devenit dintr-un producător de modă german, cu producerea, în principal, în România, Bulgaria și Ucraina, într-un brand regional, cu rețele de magazine în România, Bulgaria și Ucraina. În Germania, „Steilmann” aproape că nu mai este prezent ca brand.

1.4 PARTICULARITĂȚI ALE FORȚEI DE MUNCĂ REGIONALE

Imagina industria de îmbrăcăminte din Asia arată în felul următor: Industria angajează preponderent femei tinere, uneori, doar cu studii primare, multe dintre care au migrat din mediul rural către orașele mai mari, în scopul de a găsi un loc de muncă pentru a-și sprijini familiile lor extinse. Dacă acest lucru este valabil și pentru o parte a industriei de îmbrăcăminte din Turcia, nu este și cazul industriei de confecții din țările post-socialiste.

Femeile și bărbații nu migrează din mediul rural să locuiască în căminele din centrele industriale. În schimb, ei acceptă să lucreze la domiciliu.

Structura de vârstă în industrie este foarte diferită. Multe femei care lucrează în sector au peste 40 și 50 de ani; ele lucrează în industrie și la fabricile respective de mulți ani - uneori mai bine de 20 de ani. În ciuda experienței lor vaste, ele încă mai câștigă doar un salariu minim legal, care este mult sub nivelul minimului de trai decent. Furnizorii croați pentru Benetton sau Hugo Boss, de exemplu, plătesc un salariu care constituie doar o treime din salariul minim de trai.

Spre deosebire de industria de îmbrăcăminte din Asia, majoritatea lucrătorilor din industria de îmbrăcăminte din țările post-socialiste au absolvit liceul și școli profesionale, unii deținând chiar și diplome universitare, o parte considerabilă beneficiind de formare profesională în sector. De exemplu, 80% dintre lucrătorii intervievați din Bosnia și Herțegovina (BiH) au absolvit instituții de învățământ secundar.

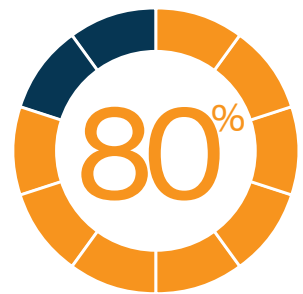
În unele țări producătoare de îmbrăcăminte din Asia industria de îmbrăcăminte este una dintre mai multe oportunități noi de angajare în sectorul industrial. Spre deosebire, în țările post-socialiste ale Europei activitatea în industria de îmbrăcăminte este una dintre puținele oportunități de locuri de muncă care au mai rămas.

Mai ales în țările post-socialiste din Europa și Turcia, femeile lucrătoare în industria de îmbrăcăminte au sarcini multiple: în afară de munca oboșitoare la fabrică, ele mai au grijă de gospodăria familiei extinse, îngrijesc de copii, părinți, socri sau de membri bolnavi ai familiei și deseori, lucrează pe terenurile agricole pentru a suplini veniturile joase ale familiei cu legume sau carne de la animalele pe care le cresc. Lucrătoarele din industria de îmbrăcăminte sunt, prin urmare, sărace nu doar din cauza veniturilor joase, dar, și din punct de vedere al timpului dedicat diferitor munci.

O lucrătoare din industria de îmbrăcăminte din Macedonia explică situația ei:

„Ce ar trebui să fac cu banii: să plătesc factura de energie electrică, să cumpăr haine pentru copii sau să-i cheltuiesc pe altceva? Suntem norocoși că avem o bucată mică de pământ care ne hrănește. În plus, și soacra mea contribuie cu pensia ei. Este bine că nu trebuie să lucrăm duminica, așa că mă pot dedica treburilor casnice - curățenie, spălatul rufelor, gătitul mâncării pentru fiul meu și pregătirea hainelor. În zilele de lucru sunt epuizată după muncă și fac doar ceea ce este cu adevărat necesar”.

ÎNVĂȚĂMÂNT SUPERIOR



dintre lucrătorii din Bosnia și Herțegovina au absolvit instituții de învățământ secundar.

„Sunt economistă de profesie, dar din lipsa oportunităților de locuri de muncă, sunt nevoită să cos.”

Muncitoare bulgară

„Toți lucrătorii au dreptul la o remunerație echitabilă suficientă pentru un nivel de trai decent pentru ei și familiile lor.”

Carta socială europeană
(Consiliul Europei 1961)

1.5 RELEVANȚA MINIMULUI DE TRAI DECENT CA UNUL DINTRE DREPTURILE FUNDAMENTALE ALE OMULUI

Minimul de trai decent este o piatră de temelie a unui trai decent care acoperă nevoile de bază ale lucrătorului și ale familiei ei/ lui și care reprezintă un venit discret. Un minim de libertate economică este o pre-condiție pentru a se bucura de întregul set de drepturi sociale și politice. Fără un minim de trai decent, lucrătorii din întreaga lume suferă de o serie întreagă de probleme legate de sărăcie. Provocările de zi cu zi ale unui lucrător cu venituri joase, însă, nu sunt limitate la constrângeri financiare. Dacă o lucrătoare trebuie să-și facă griji că salariul nu este suficient pentru a acoperi nevoile de bază ale ei și familiei sale, ea se va confrunta, fără îndoială, și cu alte probleme legate de sărăcie, cum ar fi accesul limitat la servicii adecvate de sănătate, lipsa de securitate socială, locuințe sărace, acces limitat la educație, precum și o participare limitată la viața culturală și politică - excluziunea socială. Prin urmare, dreptul omului la un minim de trai decent este considerat un *drept permisibil (enabling right)*.

Minimul de trai decent este, de asemenea, central pentru o dezvoltare reală, fie că este vorba la nivel personal, la nivelul gospodăriei, la nivelul economiei locale, sau la nivelul economiei naționale al țărilor de producție. Privarea de acest drept înseamnă că indivizii, familiilor și economiilor naționale le este atribuit un loc de muncitori ieftini pe piața mondială – practic fără nicio șansă de a se dezvolta dincolo de un anumit nivel de venit- sărăcie.

CONCEPTUL MINIMULUI DE TRAI DECENT ESTE BINE FUNDAMENTAT ÎN DREPTURILE INTERNAȚIONALE ALE OMULUI ȘI STANDARDELE PRIVIND DREPTURILE MŪNCII

Minimul de trai decent pentru lucrători și familiile lor este stabilit ca un drept al omului în **Declarația Universală a Drepturilor Omului** (1948), articolul 23, alineatul 3. Conceptul minimului de trai decent este stabilit și în **Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale** (1966), articolul 7, litera (a), precum și în mai multe declarații și convenții OIM: Constituția OIM (Preambulul Cartei, 1919), Declarația de la Philadelphia (Conferința Internațională a Muncii, 1944), Declarația OIM privind justiția socială pentru o globalizare echitabilă (2008), Convenția 131 și 156 (în mod indirect) și Recomandările 131 și 135 (în mod indirect).

Mai mult decât atât, și **Carta socială europeană** conține referințe la o remunerație echitabilă:

„Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor (abrevierea: *Carta socială europeană*), adoptată de UE în 1989 conține principiul conform căruia fiecare loc de muncă trebuie să fie plătit cu o remunerație echitabilă (titlul 1 (5)). Prin urmare, în funcție de situația din fiecare țară lucrătorilor ar trebui să li se garanteze o remunerație echitabilă

pentru muncă. Noțiunea de remunerație echitabilă pentru muncă este înțeleasă de Carta socială europeană ca însemnând o remunerație pentru muncă care este suficientă pentru un nivel decent de trai al lucrătorilor. „Carta socială europeană” din 1961 a Consiliului Europei conține, de asemenea, o dispoziție clară privind „dreptul la o remunerație echitabilă suficientă pentru un nivel de trai decent...” (Articolul 4). Dispoziții similare privind „remunerația echitabilă” pot, de asemenea, fi găsite în constituțiile naționale ale multor țări europene, cum ar fi Belgia, Italia, Spania, Portugalia și Republica Cehă. (...) La începutul anilor 1990, Comisia Europeană a recunoscut necesitatea unei politici europene privind salariul minim. Într-o declarație care datează din 1993, Comisia a îndemnat statele membre ale UE să ia măsuri corespunzătoare pentru a asigura protecția dreptului la o remunerație decentă pentru muncă²² După cum a prezentat OIM în ultimul său raport privind sistemele salariului minim, Comitetul European pentru Drepturile Sociale precizează ceea ce este considerat un salariu echitabil: „Conform Comitetului European pentru Drepturile Sociale, ca salariile să fie considerate echitabile, ele trebuie să fie, în orice caz, deasupra pragului de sărăcie dintr-o anumită țară, ceea ce reprezintă 50 la sută din salariul mediu pe economie. Mai mult decât atât, în cazul în care salariul se situează între 50 și 60 la sută din salariul mediu pe economie, statului i se cere să demonstreze că salariul este suficient pentru un nivel de trai decent, de exemplu, prin furnizarea de informații detaliate cu privire la costul de trai”²³

Responsabilitatea sectorului de afaceri de a respecta drepturile omului este, de asemenea, bine fundamentată, în cadrul normativ internațional: **Principiile directoare ale ONU privind afacerile și drepturile omului**²⁴ stipulează că toate companiile - indiferent de dimensiunea lor, sector, context operațional, drept de proprietate și structură, au responsabilitatea de a respecta drepturile omului în întreaga lume. Acest lucru înseamnă că corporațiile trebuie să acționeze cu responsabilitate pentru a evita efectele negative asupra drepturilor omului, și să ofere căi de atac în caz de încălcare a lor. Principiile directoare, de asemenea, specifică faptul că responsabilitatea afacerilor nu se limitează la frontiere naționale sau la sediul central, dar trece peste lanțul valoric al unei întreprinderi și, prin urmare, stabilește responsabilitatea lanțului de aprovizionare al cumpărătorilor pentru furnizorii lor. Principiile directoare ale ONU privind afacerile și drepturile omului stabilesc un principiu de responsabilitate partajată între stat și business. Cu toate acestea, ele spun, de asemenea, în mod clar că responsabilitatea de a respecta drepturile omului „există independent de abilități și/ sau dorința statelor de a-și îndeplini propriile obligații privind drepturile omului, și nu diminuează aceste obligații. Acestea sunt în plus față de respectarea legilor și reglementărilor naționale care protejează drepturile omului”²⁵ Cu alte cuvinte:

În cazurile în care statul eșuează în a proteja drepturile omului - ca în cazul lipsei unui salariu minim legal în corespundere cu nivelul de subzistență (minimumul de trai decent) - afacerea are obligația să respecte drepturile omului și să nu profite de acest eșec al statului.

Prin urmare, apelul către companii și cumpărători să plătească un minim de trai decent își are originea în standardele internaționale.

„În cazurile în care statul eșuează în a proteja drepturile omului - ca în cazul lipsei unui salariu minim legal în corespundere cu nivelul de subzistență (minimumul de trai decent) - afacerea are obligația să respecte drepturile omului și să nu profite de acest eșec al statului.”

Principiile directoare ale ONU privind afacerile și drepturile omului

„Principiile directoare ale ONU privind afacerile și drepturile omului stipulează că toate corporațiile - indiferent de mărimea lor, sector, context operațional, drept de proprietate și structură, au responsabilitatea să respecte drepturile omului la nivel mondial.”

CCC DEFINEȘTE MINIMUL DE TRAI DECENT DUPĂ CUM URMEAZĂ:

Salariile și beneficiile plătite pentru o săptămână de lucru standard trebuie să îndeplinească cel puțin standardele juridice sau ale industriei minime, să fie întotdeauna suficiente pentru a satisface nevoile de bază ale lucrătorilor și familiilor lor și să ofere venituri decente.

Mai exact, conform definiției CCC, un minim de trai decent trebuie:

- să se aplice tuturor lucrătorilor, ceea ce înseamnă să nu existe niciun salariu sub nivelul minimului de trai decent,
- să fie câștigat într-o săptămână de lucru standard, de cel mult 48 de ore,
- să reprezinte salariul net de bază, după impozitare și (acolo unde este cazul) înainte de bonusuri, alocații sau munca peste program,
- să acopere nevoile de bază ale unei familii de patru persoane (doi adulți, doi copii),
- să includă o sumă suplimentară de 10% din costurile pentru nevoile de bază ca venit discreționar.

CCC consideră că anumite ipoteze-cheie trebuie să fie întotdeauna centrale pentru un minim de trai decent:



Un minim de trai decent este întotdeauna un salariu al familiei.

În majoritatea țărilor de producție, sistemele de pensii și de asigurări nu sunt suficiente, iar serviciile de îngrijire publice de multe ori lipsesc. Prin urmare, un minim de trai decent veritabil trebuie să ia în considerare aceste lucruri și cel puțin parțial, să acopere nevoile de bază ale îngrijitorilor neplătiți din gospodărie.



Un minim de trai decent trebuie să permită economii.

Fără acest lucru, lucrătorii rămân într-o situație vulnerabilă, nu sunt în măsură să facă planuri pe termen mediu și lung în viața lor și sunt expuși riscului de a intra în datorii în cazul cheltuielilor neprevăzute.



Un minim de trai decent trebuie să stabilească o „podea”, nu un plafon, cu privire la plata salariilor și să asigure un venit minim pentru toți lucrătorii. În mod ideal, un minim de trai decent ar trebui să aibă o abordare regională, astfel încât să nu crească concurența salariilor între țări, în schimb, să crească nivelul salariului de bază pentru toți lucrătorii.

PLĂTIȚI LUCRĂTORILOR DIN INDUSTRIA DE ÎMBRĂCĂMINTE UN MINIM DE TRAI DECENT

Ei ar trebui să-și poată permite:

1



ALIMENTE

2



CHIRIE

3



ÎNGIRJIRE
MEDICALĂ

4



EDUCAȚIE

5



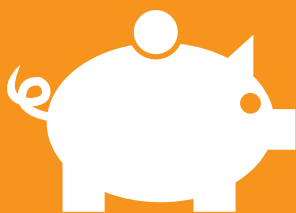
ÎMBRĂCĂMINTE

6



TRANSPORT

7



ECONOMII



MINIMUL DE TRAI DECENT ESTE UN DREPT
AL OMULUI, PENTRU TOȚI ȘI PESTE TOT ÎN LUME



CAPITOLUL 2

NIVELUL SALARIAL

În ciuda progreselor tehnologice, industria de îmbrăcăminte rămâne unul din sectoarele cu cea mai intensivă utilizare a forței de muncă, bazându-se pe activitatea a cca. 30 de milioane de lucrători din întreaga lume. Costurile forței de muncă la nivel de fabrică sunt încă un factor decisiv la alegerea locației de producție. Cumpărătorii, de obicei, compara salariile minime legale ale diferitelor țări în identificarea celei mai avantajoase locații din punct de vedere economic.

2.1 SALARIUL MINIM LEGAL- ESTE SUFICIENT PENTRU TRAI?

Guvernele știu că costurile salariale scăzute sunt un avantaj competitiv și o condiție prealabilă pentru atragerea industriei de îmbrăcăminte globale. „Supraviețuirea celei mai ieftine”, a devenit o maximă de care se conduc atât în țările de producție, cât și pe piețele de consum. Simpla amenințare de relocare este suficientă pentru guvernele țărilor de producție de a ajusta politicile lor de muncă și comerciale în corespundere cu așteptările și cerințele cumpărătorilor la nivel mondial.

SALARIUL MINIM LEGAL CA ORIENTARE DE BAZĂ ÎN DECIZIILE PRIVIND FURNZORII ȘI SALARIILE DIN INDUSTRIA DE ÎMBRĂCĂMINTE

În primul rând, la fel ca în Asia, lucrătorii din industria de îmbrăcăminte din țările post-socialiste cuprinse în cercetare și Turcia câștigă doar un salariu minim legal; uneori ei sunt chiar nevoiți să lucreze peste program pentru a atinge nivelul salariului minim. În realitate, **salariul minim legal este de cele mai multe ori plafonul mai degrabă decât linia de jos pentru salarii.**

„Guvernele știu că costurile salariale scăzute sunt un avantaj competitiv și o condiție prealabilă pentru atragerea industriei de îmbrăcăminte globale. „Supraviețuirea celei mai ieftine”, a devenit o maximă de care se conduc atât în țările de producție, cât și pe piețele de consum.”

În al doilea rând, la fel ca în Asia²⁶, **salariile minime legale sunt salarii la limita sărăciei.** În toate țările cuprinse în cercetare - cu excepția Georgiei unde nu există salariu minim legal - salariul minim legal este stabilit cu mult sub nivelul minimului de existență, după cum este definit de către birourile naționale de statistică și chiar sub pragul sărăciei de 50% din salariul mediu pe economie, conform definiției Comitetului European pentru drepturile sociale. Astfel, salariul minim legal nu poate acoperi nici chiar nevoile de bază ale lucrătorilor și familiilor lor, și de fapt, mai degrabă consolidează sărăcia decât o elimină.

TABELUL 1: Salariile minime legale sunt mult sub orice nivel al sărăciei

ȚARA	SALARIUL MINIM LEGAL NET, EURO ²⁷	50% DIN SALARIUL MEDIU PE ECONOMIE, EURO ²⁸	60% DIN SALARIUL MEDIU PE ECONOMIE, EURO ²⁹	MINIMUL DE EXISTENȚĂ, PE LUNĂ, FAMILIE DE PATRU PERSOANE, EURO ³⁰
Bosnia și Herțegovina (Republica Sprska RS)	189 Euro	216 Euro	259 Euro ³¹	927 Euro
Bulgaria	139 Euro	204 Euro	245 Euro ³²	867 Euro
Croația	308 Euro	363 Euro	435 Euro ³³	nu există
Georgia	nu există	163 Euro	196 Euro ³⁴	109 Euro
Macedonia	111 Euro	173 Euro	208 Euro ³⁵	346 Euro
Moldova	71 Euro	102 Euro	122 Euro ³⁶	316 Euro
România	133 Euro	181 Euro	218 Euro ³⁷	nu există
Slovacia	292 Euro	338 Euro	406 Euro ³⁸	508 Euro
Turcia	252 Euro	335 Euro	401 Euro ³⁹	1.002 Euro
Ucraina	80 Euro	139 Euro	167 Euro ⁴⁰	228 Euro

Chiar dacă salariul minim legal în majoritatea țărilor crește încet, prețurile la utilități cresc și ele dramatic, iar lucrătorii nu mai pot face față din cauza puterii lor de cumpărare scăzută. Aceasta este, de exemplu, situația raportată în Bulgaria sau Bosnia și Herțegovina, unde lucrătorii au declarat că salariul minim legal acoperă doar 70% din cheltuielile lor lunare pentru produse alimentare – ca să nu mai vorbim despre toate celelalte cheltuieli de gospodărie, cum ar fi chiria, încălzirea, serviciile de sănătate, transportul etc.

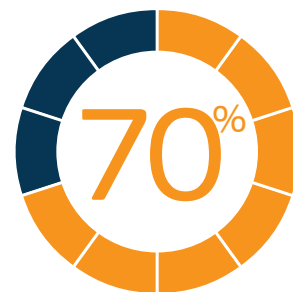
În toate țările cuprinse în cercetare femeile reprezintă majoritatea covârșitoare a angajaților. Lucrătorii din industria de îmbrăcăminte câștigă cel mai mic sau al doilea cel mai mic salariu din industrie și, prin urmare, se confruntă cu cel mai mare risc al sărăciei.

DECALAJ ENORM DINTRE SALARIUL MINIM LEGAL ȘI MINIMUMUL MINIMULUI DE TRAI DECENT

Industria textilă, de îmbrăcăminte și încălțăminte este uneori descrisă ca fiind o „rulotă”, care circulă în întreaga lume în căutare de „costuri competitive”. Într-adevăr, decizia producătorilor de îmbrăcăminte de a aduce înapoi o parte din producție în Europa poate fi legată de costurile forței de muncă în creștere (în termeni monetari reali, nu neapărat în termeni de putere de cumpărare) în țări precum China sau Malaezia și de salariile relativ mici din regiunea supusă cercetării.



CHELTUIELI LUNARE
Lucrătorii din Bulgaria, precum și cei din Bosnia și Herțegovina, au declarat că salariul minim legal acoperă doar



din cheltuielile lor lunare pentru produse alimentare

„Pentru anumite companii, în special pentru întreprinderile mijlocii, produsele specializate și volumele mai mici cum ar îmbrăcămintea de lucru sau așa-numitul „fast-fashion” al cumpărătorilor la nivel mondial, cum ar fi Zara și H&M, a devenit pur și simplu mai avantajos din punct de vedere economic să producă în țările cu forță de muncă ieftină din Europa.”

TABELUL 2: Economia de gen: Salariile în industria de îmbrăcăminte - cele mai mici dintre toate industriile

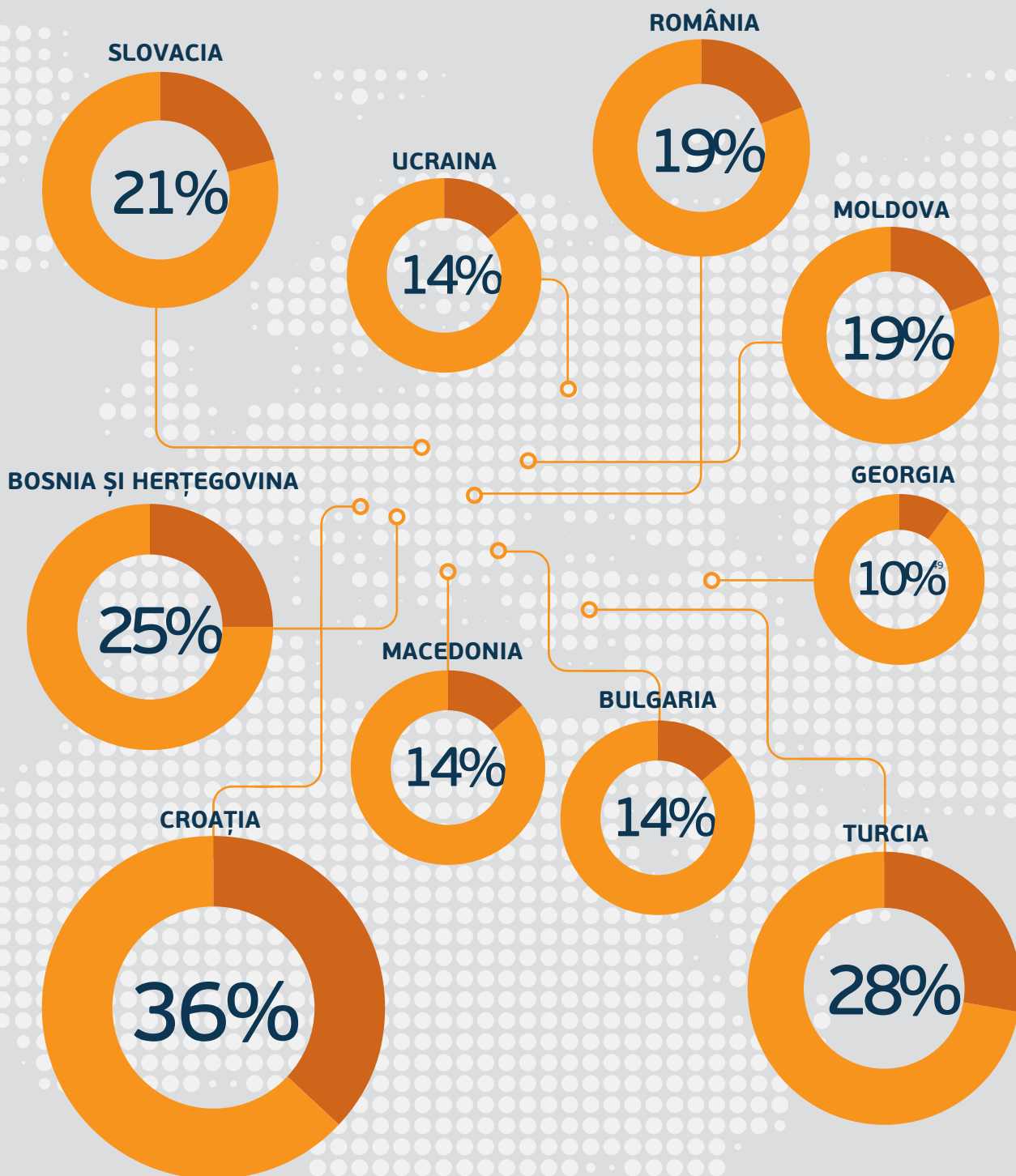
ȚARA	SALARIUL MEDIU NET ÎN INDUSTRIIA DE ÎMBRĂCĂMINTE (2012), EURO ⁴¹	SALARIUL MEDIU NET ÎN INDUSTRIIA DE MANUFACTURĂ (2012), EURO (POTRIVIT BIROURILOR NAȚIONALE DE STATISTICĂ)
Bulgaria	141 Euro	168 Euro
Bosnia și Herțegovina	189 Euro ⁴²	416 Euro ⁴³
Croația	378 Euro	629 Euro
Georgia	132 Euro ⁴⁴	258 Euro
Macedonia	175 Euro (îmbrăcăminte) 159 Euro (încălțăminte)	252 Euro
Moldova	114 Euro (încălțăminte) 126 Euro (încălțăminte)	Cel mai mic: sculptatul în lemn: 101 Euro Cel mai mare: industria automobilelor: 230 Euro
România	234 Euro (încălțăminte) 252 Euro (încălțăminte)	Cel mai mic: industria alimentară: 231 Euro Cel mai mare: industria cărbunelui și rafinăriilor de petrol: 816 Euro
Slovacia	392 Euro (încălțăminte) 470 Euro (încălțăminte)	627 Euro
Turcia	251 Euro ⁴⁵	415 Euro
Ucraina	145 Euro	296 Euro

Pentru anumite companii, în special pentru întreprinderile mijlocii, produsele specializate și volumele mai mici, cum ar îmbrăcămintea de lucru sau așa-numitul „fast-fashion” - haine la prețuri accesibile-, create de marii designeri sau adaptate la modelele acestora- al cumpărătorilor la nivel mondial, cum ar fi Zara și H&M, a devenit pur și simplu mai avantajos din punct de vedere economic să producă în țările cu forță de muncă ieftină din Europa. Conform situației din 2013, Bulgaria, Macedonia și România au salarii minime legale mai mici decât China; Moldova și Ucraina au salarii minime legale mai mici chiar decât Indonezia.

Țările în care salariul minim legal este cel mai mic în raport cu minimul de trai minim estimat (sub 20%) sunt Georgia, Bulgaria, Ucraina, Macedonia, Moldova și România.



„La fel ca în Asia, lucrătorii din industria de îmbrăcăminte din regiune câștigă doar un salariu minim legal. Uneori ei sunt nevoiți chiar să lucreze peste program pentru a atinge nivelul salariului minim. În realitate, salariul minim legal este de cele mai multe ori plafonul mai degrabă decât linia de jos pentru salarii. Mai mult decât atât, la fel ca în Asia, salariile minime legale sunt salarii la limita sărăciei.”



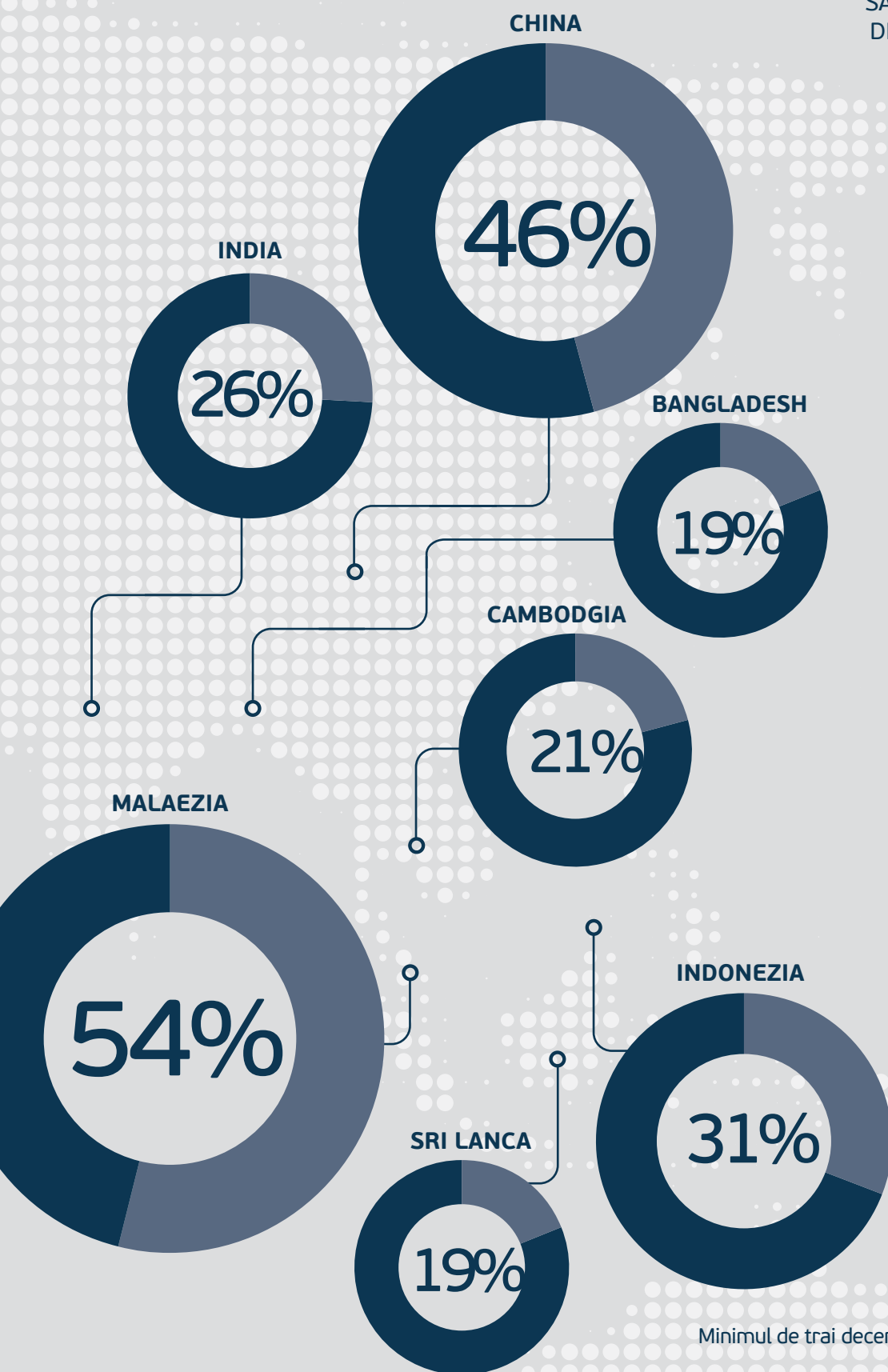
În toate țările incluse în cercetare există un decalaj imens dintre salariul minim legal și minimul de trai decent minim estimat, iar această diferență tinde să fie chiar mai mare în țările cu forță de muncă ieftină din Europa decât în Asia.

Estimarea minimului de trai decent în Europa de Est și Turcia se bazează pe interviurile cu lucrătorii. Lucrătorii au fost chestionați cu privire la cheltuielile de gospodărie⁵³.

SALARIUL MINIM LEGAL ÎN ASIA ȘI ȚĂRILE EUROPEI DE EST ESTE MULT SUB NIVELUL UNUI MINIM DE TRAI DECENT

SALARIUL MINIM CA PROCENT DIN MINIMUL DE TRAI DECENT

EUROPA DE EST ●
ASIA ●



SALARIUL MINIM LEGAL NET ÎN EURO⁴⁶

Bulgaria	139 Euro
Bosnia și Herțegovina (RS)	189 Euro
Croația	308 Euro
Georgia	52 Euro ⁴⁷
Macedonia	111 Euro
Moldova	71 Euro
România	133 Euro
Slovacia	292 Euro
Turcia	252 Euro
Ucraina	80 Euro
Bangladesh ⁴⁸	50 Euro
Cambodgia	61 Euro
China ⁴⁹	175 Euro
India ⁵⁰	52 Euro
Indonezia ⁵¹	82 Euro
Malaezia	196 Euro
Sri Lanka ⁵²	50 Euro

Minimul de trai decent minim potrivit Asia Floor Wage.

„Abia de ridic salariul minim, iar în una din luni nu am reușit să ajung nici la salariul minim legal, lucrând chiar și sâmbăta. I-am spus șefului meu că, uneori, nu ridic nici chiar salariul minim dacă nu vin în zilele de sâmbătă”, și el mi-a spus: „Atunci, vino în zilele de sâmbătă.”

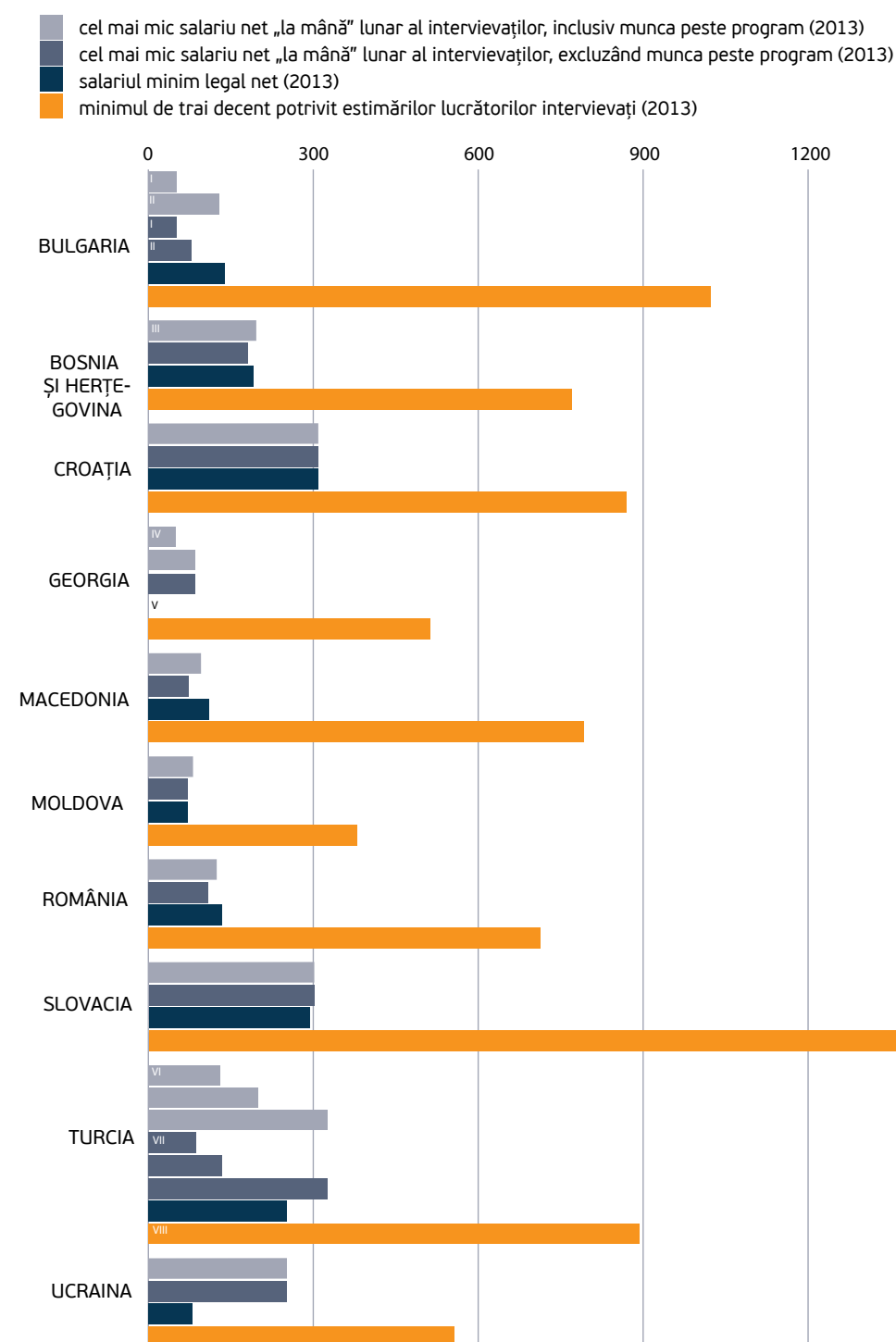
Lucrătoare română cu o vechime de muncă la fabrică de 25 de ani

2.2 CONSTATĂRI ÎN URMA ANALIZEI FABRICILOR CUPRINSE ÎN CERCETARE: SALARIUL „LA MÂNĂ”, MINIMUL DE TRAI DECENT ESTIMAT

Potrivit legii, salariul minim legal ar trebui să fie câștigat în cadrul programului de lucru normal. Aceasta înseamnă că munca peste program ar trebui să fie plătită suplimentar și la alte tarife. În tot cazul, studiul a constatat că în majoritatea țărilor nu se respectă nici chiar salariile minime legale extrem de mici, iar munca peste program este o necesitate pentru a atinge nivelul unui salariu minim. În Bulgaria, Macedonia, România și Turcia, cel mai mic salariu net întâlnit (inclusiv munca peste program), este chiar sub nivelul salariului minim legal.



TABELUL 3: Salariul real „la mână” (în Euro) pe lună (excluzând munca peste program), este de multe ori mai mic decât salariul minim lega



„In luna aceasta am avut noroc că am primit minimul, dar multe femei nu reușesc. Dacă lucrezi 8 ore, de la 7.00-16.00, poți face, probabil, 155 Euro (brut), maximum 177 euro (brut).”

Lucrătoare română

- I În timpul concediului forțat atunci când nu există comenzi.
- II În timpul sezonului normal de lucru.
- III Salariul mediu net „la mână” potrivit tuturor intervievaților din Republica Srpska, Bosnia și Herzegovina.
- IV Salariul în prima lună.
- V Nu există salariu minim legal.
- VI 130 Euro în atelierile din regiunea Batman, 196 Euro la o fabrică din regiunea Batman și 326 de Euro la o fabrică din Istanbul.
- VII În atelierile din regiunea Batman, în baza zilelor de lucru în mediu de 12 ore.
- VIII Așteptările intervievaților privind minimul de trai decent este în medie de 890 Euro. Sindicatele din Turcia au calculat pragul de sărăcie la 1095 Euro.

„Singurul lucru pe care îl vreau de la această companie sunt salarii mai mari. Cred că merităm mai mult pentru ceea ce facem, noi merităm un salariu mai mare.”

Muncitor croat

„Dacă am depinde doar de salariile noastre, am muri de foame.”

Muncitor turc

Cel mai mic salariu „la mână” (inclusiv munca peste program) pentru fiecare țară acoperă de la 13% până la 46% din ceea ce este estimat de lucrător a fi nivelul de jos al minimumului de trai decent. Prin urmare, lucrătorii nu au nicio șansă să-și acopere nevoile de bază cu aceste salarii, chiar dacă lucrează multe ore peste program. În timp ce în Croația muncitorii au declarat că salariile pe care le câștigă sunt suficiente doar pentru a cumpăra alimente pentru familie, cei din România, de exemplu, au declarat că un salariu ar acoperi doar 40% din costurile alimentare ale familiei lor.

TABELUL 4: Chiar și cu muncă peste program salariul muncitorilor din industria de îmbrăcăminte nu acoperă nevoile de bază

ȚARA	CEL MAI MIC SALARIU NET „LA MÂNĂ” AL PERSOANELOR INTERVIEWATE, INCLUSIV MUNCA PESTE PROGRAM (2013)	PONDEREA MINIMULUI DE TRAI DECENT ESTIMAT (2013)
Bulgaria	129 Euro	13%
Bosnia și Herțegovina	196 Euro ⁵⁴	26%
Croația	308 Euro	36%
Georgia	83 Euro	16%
Macedonia	97 Euro	12%
Moldova	81 Euro	21%
România	124 Euro	18%
Slovacia	300 Euro	22%
Turcia	130 Euro ⁵⁵	15% (Anatolia de Est)
	196 Euro	22% (Anatolia de Est)
	326 Euro	37% (Istanbul)
Ucraina	253 Euro	46%

În toate țările incluse în cercetare (cu excepția regiunii Istanbul, Croației și Ucrainei), cele mai mici salarii nete „la mână” identificate în cadrul cercetării nu ajung nici măcar la 30% dintr-un minim de trai decent estimat⁵⁶.

Cercetarea noastră arată că activitatea în cadrul industriei de îmbrăcăminte contribuie în mod substanțial la creșterea. Salariul „la mână” al muncitorilor din sectorul de îmbrăcăminte este departe de a atinge minimul de existență, ca să nu mai vorbim de minimul de trai decent. Din interviurile realizate este clar faptul că locurile de muncă cu un salariu atât de mic mai degrabă creează sărăcie decât luptă împotriva ei.

CERCETARE LA COMANDA UE

Rapoartele recente privind riscul de sărăcie în UE⁵⁷ pune la îndoială faptul că a avea un loc de muncă este o modalitate eficientă de a scăpa de sărăcie și constată că rata muncitorilor săraci a crescut semnificativ, în special în Bulgaria și România.

Unul dintre cele **cinci obiective principale** ale Strategiei „Europa 2020, o strategie a UE pentru o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii” este de a reduce sărăcia prin scoaterea a cel puțin 20 de milioane de oameni în afara riscului de sărăcie sau al excluziunii sociale, până în 2020. Majoritatea celor 20 milioane trăiesc în Bulgaria și România. Bulgaria și România sunt țările cu cea mai mare rată a expunerii la riscul de sărăcie din UE. În 2012, Bulgaria conducea detașat în statistici față de alte țări din UE⁵⁸: Bulgaria (49,3%), România (41,7%), Letonia (36,6%), Grecia (34,6%), Lituania (32,5%), Ungaria și Croația (ambele în jurul valorii de 32,0%).



„Noi acceptăm orbește orice contract care ni se oferă din lipsă de bani de care avem nevoie pentru a putea avea grijă de familie.”

Muncitor georgian

„Întrebată cum își poate sprijini familia din salariu, M. a început să plângă. „Este imposibil. Mă întorc la sfârșitul lunii doar cu bănuți. Numai biletul lunar de autobuz și factura de telefon și internet îmi iau jumătate din salariu. Sunt nevoită să iau avans din salariu în fiecare lună ca să le plătesc la timp. Ce să mai zic de bani de buzunar pentru copii sau de o vizită la dentist? Este de neimaginat.”

Muncitoare română

DEZVOLTAREA BRANDURILOR CHEIE

H&M, Inditex/ Zara, grupul Adidas, Hugo Boss (2008-2013)⁵⁹

 CIFRA DE AFACERI (în Euro)

 PROFIT (în Euro)

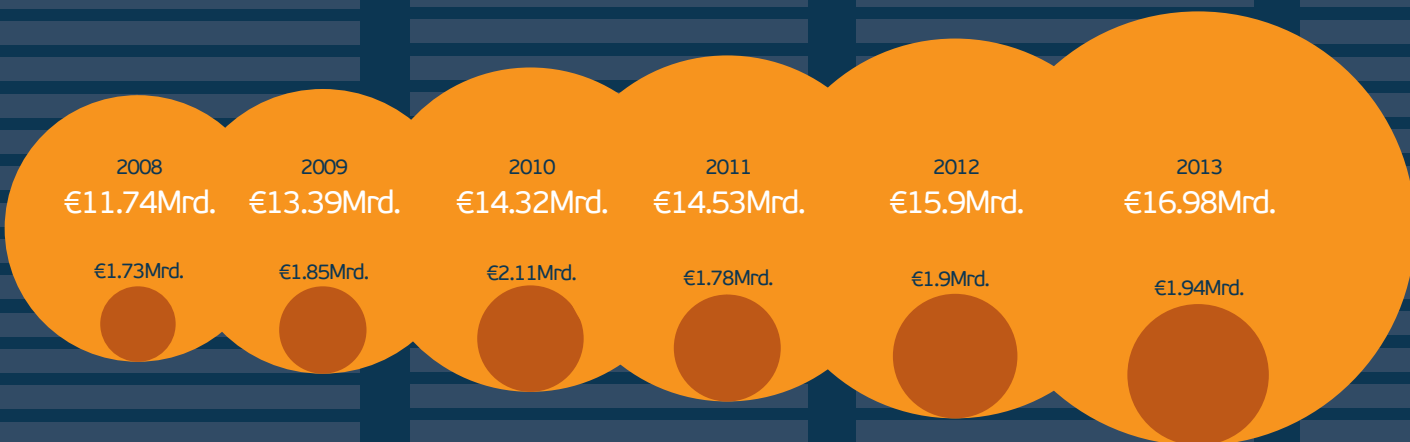
HUGO BOSS AG

BOSS, BOSS Green, BOSS Orange, HUGO



H&M

H&M, COS, Monki, Weekday, Cheap Monday, & alte magazine

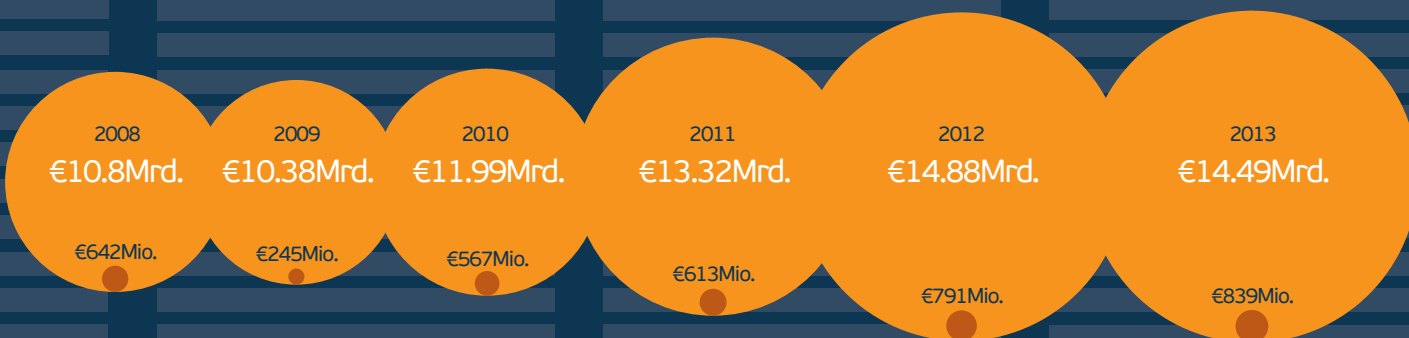


CONTRAST PUTERNIC: PROFITUL BRANDURILOR ȘI RETAILERILOR

În timp ce se plătesc salarii la limita sărăciei, brandurile importante din industria de îmbrăcăminte fac profituri nemaipomenite, chiar și în timpul crizei economice și după.

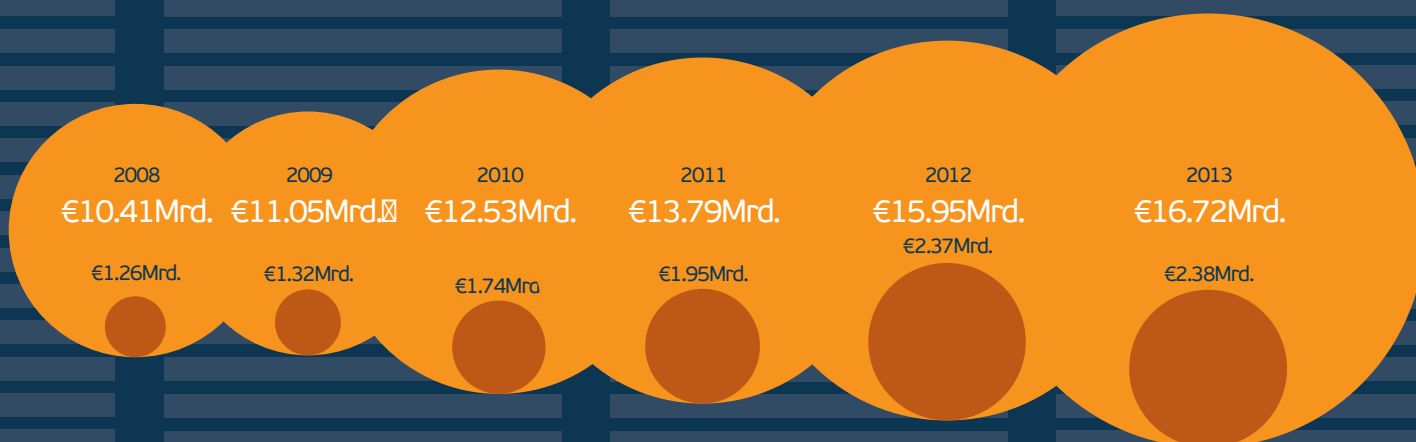
GRUPUL ADIDAS

Adidas, Reebok, Taylor made, Rockport



GRUPUL INDITEX

Zara, Pull & Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho, Zara Home, Uterqüe



Lucrătorii de la Adidas din Bosnia și Herțegovina câștigă

€ 9,00

pentru o zi de lucru de 10 ore.

Lucrătorii georgieni câștigă

€ 5,00

pentru 8 ore pe zi.

STUDIU DE CAZ: MUNCITORI CARE PRODUC PENTRU ADIDAS CÂȘTIGĂ SALARIILE LA LIMITA SĂRĂCIEI.

În vara anului 2013 au fost intervievați un total de 50 de lucrători de la doi furnizori Adidas. Cercetarea a scos la iveală faptul că **lucrătorii din Georgia și Bosnia și Herțegovina (BiH) nu câștigă suficient pentru a putea cumpăra alimente pentru familiile lor** – ca să nu mai vorbim de un trai decent.

Salariile din BiH acoperă doar aproximativ 70% din costurile pentru produse alimentare și aproximativ 26% dintr-un minim de trai decent estimat. Mai mult decât atât, uneori, lucrătorii din Bosnia și Herțegovina nu câștigă nici măcar un salariu minim legal. Muncitorii care lucrează pentru Adidas din Bosnia și Herțegovina câștigă 9 EUR pentru o zi de lucru de 10 ore. Muncitorii georgieni fac 5 euro pentru 8 ore de lucru pe zi. Ambele câștiguri se plasează considerabil sub pragul național al sărăciei.

Profiturile Adidas ca urmare a lipsei protecției legale și instituționale a lucrătorilor georgieni.

Alte încălcări ale drepturilor muncitorilor identificate:

- Prevederile contractului de muncă diferă de situația reală; uneori, nu există contracte și bonuri de calcul salarial.
- Presiuni de lucru enorme și dificultăți în a lua orice fel de concediu, inclusiv concediu medical.
- Încălzirea insuficientă și lipsa aerului condiționat, care conduc la probleme de sănătate ale lucrătorilor (de exemplu, insuficiență renală).
- Este nevoie de permisiune pentru a merge la toaletă sau a se ridica în picioare.
- Strigăte și intimidări din partea conducerii; reduceri salariale disciplinare.

Măsurile imediate necesare din partea Adidas:

- A** Ca pas imediat, Adidas trebuie să se asigure că lucrătorii primesc un salariu net de bază (excluzând munca peste program și prime) de cel puțin 60% din salariul mediu pe economie. Ca pas ulterior, salariile nete de bază trebuie să fie crescute la nivelul de jos al minimumului de trai decent estimat.
- B** Adidas trebuie să analizeze și să-și adapteze structura prețurilor pentru a se asigura că prețul pe care-l plătește către furnizor permite aceste creșteri salariale.
- C** Adidas trebuie să se asigure că dreptul muncitorilor la libertatea de asociere și de negociere colectivă este respectat. Aceasta include, în primul rând, dreptul la informare cu privire la condițiile de muncă și salarii. Adidas trebuie să coopereze cu organizațiile din domeniul protecției drepturilor omului și a drepturilor de muncă (în cazul Georgiei: cu Confederația Sindicatelor din Georgia- GTUC).
- D** În lipsa reglementării depline a muncii, Adidas trebuie să respecte convențiile OIM și cerințele Codului Jo-In (Inițiativa comună privind drepturile lucrătorilor și responsabilitatea corporativă).

STUDIU DE CAZ: MIGRANȚII SIRIENI PRODUC PENTRU CUMPĂRĂTORI GLOBALI, CUM AR FI ZARA (INDITEX) ȘI H&M

Situat în sud-estul Turciei, Batman este un oraș cu o populație de 348,963. În 2011, Batman avea cea mai înaltă rată a șomajului din Turcia - de 25%. Autoritățile publice fac publicitate regiunii ca fiind „mai ieftină decât China.” De obicei, fabricile din Batman produc pentru companii din marile orașe care sunt bine conectate la piețele internaționale, cum ar fi Istanbulul, Izmirul și Bursa, care furnizează direct către branduri și retaileri globali. În cadrul sectorului de îmbrăcăminte din Batman, există alte sisteme de subcontractare a atelierelor mici - similare lanțurilor complexe de aprovizionare din Petrici, Bulgaria de Sud-vest.

Atelierelor mijlocii de exploatare a lucrătorilor incluse în cercetare angajează de la 80-90 la 220-230 lucrători, respectiv, dintre care 30-40% muncesc ilegal și, prin urmare, sunt lipsiți de majoritatea beneficiilor sociale de bază. Lucrătorii câștigă un salariu lunar de 600-900 TL (196-293 Euro). Pentru acest salariu, ei trebuie să lucreze 10-10,5 ore pe zi, ceea ce echivalează cu 30-50 de ore peste program pe lună. Cele două fabrici cuprinse în cercetare aprovizionează branduri bine cunoscute, inclusiv H&M și Zara (Inditex.)

Suplimentar, a fost cercetată situația de la un atelier mic, subcontractant al fabricilor locale. Atelierul angajează 18-20 muncitori, care sunt femei neînregistrate de naționalitate kurdă. Printre ele sunt și migranți din Siria. O lucrătoare de 18 ani din Siria lucrează acolo timp de doi ani, fără nici o protecție legală. Lucrătoarele din acest atelier câștigau în jur de 400 TL (130 euro) lunar. Ele încep ziua de muncă la 09.00, iar în cazul în care există comenzi urgente, lucrează până la miezul nopții și chiar până dimineața. Ele nu sunt plătite pentru munca peste program la alte tarife, după cum stabilește legea. Lucrătoarele de la acest atelier nu știu pentru care branduri produc, deoarece nu au văzut niciodată vreo etichetă.

Așa cum mulți dintre lucrătorii din regiunea Batman muncesc ilegal, ei au dificultăți în a obține servicii de sănătate. Pentru probleme mai grave, ei trebuie să plătească singuri serviciile medicale. Ei afirmă că „încearcă din greu să nu să se îmbolnăvească”.

Măsuri imediate necesare din partea H&M și: Inditex

- A** Respectarea legislației turcești privind munca peste program și salariul minim legal în cadrul întregului lanț de aprovizionare (inclusiv în cazul subcontractanților subcontractanților).
- B** Salariile trebuie să fie ridicate imediat la pragul de sărăcie de cel puțin 60% din salariul mediu pe economie. Prețurile de cumpărare trebuie să fie calculate pe această bază pentru a permite creșterea salarială.

ATELIERELE MICI

Lucrătorii de la atelierelor mici pot câștiga în jur de

130 Euro

(400 TL) lunar.

Ei încep ziua de muncă la 9.00, iar dacă sunt comenzi urgente, lucrează până la miezul nopții.

9.00- MIEZUL NOPTII

Câteodată chiar până

DIMINEAȚA

„Dacă nu este muncă peste program, nu sunt nici bani. Avem nevoie de ore suplimentare, deoarece avem nevoie de bani în plus. Pentru că salariul nostru nu este îndeajuns, după cum puteți vedea. Cum poți trăi când trebuie să plătești 950 TL (310 Euro) pentru casă, iar ceea ce-ți rămâne nu este de ajuns pentru restul costurilor?”

Lucrătoare din Turcia

„În ultimii ani, am folosit fiecare zi liberă pentru a lucra la gospodăria agricolă a familiei, întrucât fără alte venituri, doar cu salariul, nu aș putea să acopăr cheltuielile familiei.”

Lucrătoare din Bosnia și Herțegovina

2.3 STRATEGIILE DE ADAPTARE ALE LUCRĂTORILOR ÎN CIUDA SALARIILOR LA LIMITA SĂRĂCIEI

Deși au un loc de muncă și un venit regulat, lucrătorii din industria de îmbrăcăminte trăiesc în condiții de sărăcie extremă. Prin urmare, i-am întrebat care sunt strategiile lor pentru a putea face față acestei situații de sărăcie și cum reușesc să supraviețuiască. Iată ce ne-au spus:

- **Munca peste program pentru a crește salariile** este una dintre strategiile cele mai răspândite. Cercetările au arătat că se lucrează peste program în mod regulat. Lucrătorii au declarat că săptămâna lor de lucru este, de obicei, de 42 de ore (Croatia), de 54 ore (România) și până la 60 de ore (Moldova). În Turcia, orele de lucru standard ar putea crește până la 72, iar în Bulgaria, în rândul lucrătorilor la domiciliu -până la 108 pe săptămână. În majoritatea țărilor cuprinse în cercetare, munca peste program variază, de obicei, între 4 și 20 de ore pe săptămână.
- **Agricultura de subzistență (în special în Georgia, Macedonia, Bosnia și Herțegovina, Moldova, Bulgaria și sud-estul Turciei).** Terenul agricol este cultivat de către familia extinsă sau partajat între prieteni, ceea ce permite gospodăriilor să subvenționeze salariile lor scăzute și să economisească pe produse alimentare. De exemplu, 62% dintre persoanele intervievate din Republica Srpska (Bosnia & Herțegovina) au declarat că ei înșiși cultivă legume și fructe pentru subzistență. În Georgia și în unele regiuni ale Macedoniei, este deosebit de evident faptul că managementul mizează pe agricultura de subzistență în mod conștient, ca o strategie de menținere a salariilor mici. Angajatorii construiesc fabrici în zonele rurale, unde

„Nimeni nu ne forțează să rămânem peste program, dar dacă dorim să facem norma lunară și să câștigăm puțin mai mulți bani suntem nevoiți. Dacă supraveghetorul ne spune că trebuie să venim să lucrăm într-o sâmbătă sau într-o zi de sărbătoare, noi trebuie să venim. Uneori, lucrătorii își cer voie să rămână acasă în zile de sărbătoare, dar în asemenea cazuri, trebuie să avem motive foarte serioase – de exemplu, o problemă de sănătate sau cam așa ceva.”

Lucrătoare din Moldova

„Fără muncă peste program nu putem supraviețui.”

Lucrătoare din Turcia

„Pentru a reuși să îngrijesc de familia mea și de terenul agricol, trebuie să mă trezesc la 5.30 în fiecare dimineață. În fiecare dimineață, mulg cele 2 vaci pe care le am și frământ aluatul pentru pâine pe care o las în grija soacrei mele să o coacă. Soacra mea este bătrână, dar încă în stare să coacă pâinea și să hrănească copiii când eu sunt la lucru. După ce frământ aluatul, îngrijesc gradină cu legume, fac curat în casă și pregătesc micul dejun și cina pentru copii. Cu toate ca socrii primesc o pensie de 100 GEL (42 de euro) fiecare, aceasta se duce în întregime pe medicamentele lor. Cheltuielile noastre cele mai mari este hrana, cu toate că avem două vaci de lapte, unt și brânză, și legume proaspete din gradina noastră.”

Lucrătoare georgiană

oamenii practică agricultura și, astfel, au un venit suplimentar. Proprietarii de fabrici macedonene au declarat că s-au adaptat la orele de lucru în mod corespunzător: Ei încep la ora 06.00 și termină la ora 14.00, astfel încât lucrătorii să aibă timp să lucreze terenurile lor agricole. În țările cu pensiile minime extrem de joase, cum ar fi Georgia sau Moldova, numărul de persoane aflate în întreținere și dependente de salarii este în creștere, astfel, agricultura pe terenurile proprii este și mai necesară.

- **Datorii:** Pentru orice cheltuieli neprevăzute, cum ar fi pentru rechizite școlare sau manuale, lucrătorii sunt nevoiți să ia credite. De obicei, împrumută de la vecini, prieteni sau de la bancă. Adesea, ratele dobânzilor bancare variază între 15 și 20%.

„Eu cumpăr cele mai mari și cele mai ieftine sticle de șampon, gătesc orez și cartofi pentru copiii mei și poate o dată pe săptămână cumpăr o bucată de carne de pui. Este foarte greu dacă nu ai pământ. El este singurul nostru venit. Transportul meu nu este acoperit de fabrică, de aceea sunt nevoită să cheltuiesc 200 lei (11 euro) pe lună numai pentru microbuz în fiecare zi. În acest an am împrumutat 1.000 de lei (54 euro) pentru a cumpăra cele mai ieftine rechizite școlare pentru cei doi copii ai mei și mă rog să nu trebuiască să plătesc vreo altă taxă școlară obișnuită în următoarele 3 luni, până nu întorc banii împrumutați.”

Lucrătoare din Moldova

„Noi nu lucrăm peste program și acest lucru îmi permite să lucrez cu soțul meu pe terenul agricol. Dacă nu vom produce, nu vom putea supraviețui. Cu salariul meu putem plăti doar utilitățile, și mai avem de plătit și un împrumut... Mă rog să trăiesc și să fiu sănătoasă ca să pot lucra neîntrerupt, altfel cum să-mi plătească? Vă întrebați cum putem supraviețui, dar spuneți-mi ce să fac? Ar fi mai rău fără acest loc de muncă. Cel puțin suntem plătiți în fiecare lună.”

Mazedonische Arbeiterin

„Cu salariul nostru este imposibil să duci un mod de trai decent. Toată lumea de aici are rude care îi ajută. Suntem norocoși că putem crește propriile noastre legume în sat și vara asta este ceea ce mâncăm. Dar, pe timp de iarnă, viața este foarte grea.”

Lucrătoare din Moldova

„Când lucrătorii vorbesc despre vacanță, ei folosesc, de obicei, cuvinte ca „vis”, „rai”, „lux pentru noi”. Întrebările despre economii, de obicei, le provoacă râsul. Ei spun că nu au deloc viață socială. Un muncitor a declarat: „Situția este clară, nu este posibil să facem economii, deoarece nu ne putem permite să cheltuim nici măcar pentru nevoile de bază.”

Cercetător din Turcia

„Locuiesc cu mama mea, care este invalidă și primește o pensie de 125 de leva (64 euro), dar cel puțin am pe cineva care să aibă grijă de copilul meu când lucrez 12 ore pe zi. Mă întorc acasă obosită. Nu-mi amintesc când am mers ultima dată la un film sau la teatru. N-am fost cu prietenii la vreun restaurant sau cafea, acest lucru este ca un vis pentru mine”

Lucrătoare din Bulgaria

„Unica activitate de petrecere a timpului liber menționată de o lucrătoare este că au colectat o dată bani pentru a cumpăra carne pentru un grătar în pădure.”

Cercetător din Moldova

„Unii dintre lucrători au raportat că, pentru a supraviețui, ei trebuie să lucreze în ateliere mici, după schimbul lor la fabrică”.

Cercetător din Turcia

„Nu avem nimic în mână, doar supraviețuim de la o zi la alta.”

Lucrător din Turcia

- **Traiu în „regim de supraviețuire”:** Lucrătorii au declarat că economisesc pe sănătate și încălzire, nu pot plăti în mod regulat facturile de utilități, plătesc chirie perioade îndelungate din cauza incapacității de a obține credite ipotecare, fac doar ocazional examene medicale, iar de multe ori nu le fac deloc (în special vizitele la stomatolog), nu pot plăti pentru rechizite școlare în fiecare an, nu se odihnesc, nu se pot deplasa în afara orașului, sunt nevoiți să cumpere întotdeauna produsele cele mai ieftine, cu preț redus și pachetele cele mai mari în supermarketuri sau haine second hand, sunt nevoiți să se bazeze pe furtul de electricitate, folosesc mai multe carduri de credit până când fiecare atinge limita de credit.
- **Locuri de muncă multiple:** Multe femei lucrătoare din industria de îmbrăcăminte se angajează în sectorul muncii informale, în plus la munca lor la fabrică. Ele fac curățenie sau vând produse alimentare în scopul de a suplimenta salariile lor la limita sărăciei. La Istanbul, lucrătoarele au menționat că au mai multe locuri de muncă în cadrul industriei de îmbrăcăminte.



„Nu-mi pot imagina să mă
întrețin doar din salariul meu.
Părinții mei, care locuiesc la
țară, sunt nevoiți să ne trimită
mâncare și bani în fiecare lună.
Toți ne întrebă când vom avea
copii, dar noi, pur și simplu, nu
ne putem permite aceasta în
situația noastră.”

Lucrătoare din Moldova



CAPITOLUL 3

ORELE DE LUCRU-MUNCA PESTE PROGRAM

40 de ore este săptămâna de lucru standard în Bulgaria, Croația, Bosnia și Herțegovina, Macedonia, Moldova, România, Slovacia, Ucraina și Georgia. În Turcia, legea prevede 45 de ore.

3.1 PREVEDERILE LEGALE ȘI EVOLUȚIILE ÎN INDUSTRIA DE HAINE ÎN REGIUNEA CUPRINSĂ ÎN CERCETARE

Prevederile legale referitoare la munca peste program variază enorm de la o țară la alta. În Georgia, nu se stipulează nimic cu excepția: Timpul maxim de lucru pe zi este de 12 ore.

ORE DE LUCRU PE SĂPTĂMÂNĂ

Numărul maxim de ore peste program pe săptămână poate varia între 8 ore (Croația, Macedonia, Slovacia, România) și 20 de ore (Bulgaria). În Turcia nu există vreo limită pe săptămână. Acest lucru vine în contradicție cu Convenția OIM nr.1 (maximum 12 ore peste program pe săptămână).

Munca peste program pe an poate varia între 120 (Moldova) și 400 (Slovacia) ore. În unele țări nu există reglementări în ceea ce privește numărul

maxim de ore suplimentare pe an, de exemplu, în Macedonia și Bulgaria.

Variază, de asemenea, și **remunerarea pentru munca peste program**. În Croația aceasta este lăsată la latitudinea negocierilor dintre angajatori și angajați, pe când în Georgia, nu există nicio reglementare în acest sens. Convenția OIM nr.1 prevede că remunerarea pentru munca peste program să fie de cel puțin 25% mai mare decât plata pentru o oră de lucru de program normal. O astfel de remunerare - 25% - pentru munca peste program este reglementată de legislația Bosniei și Herțegovinei, Macedoniei, României și Slovaciei.

Rețineți că **Inițiativele de tip „Multi-stakeholder”**, cum sunt Inițiativa etică comercială (ETI), Fundația Wear Fair (FWF), Inițiativa comună „Draft Code” (Jo-In Code), cer ca munca peste program să fie o opțiune voluntară și să nu depășească 12 ore pe săptămână, să nu fie solicitate în mod regulat și să fie compensate cu o plată de cel puțin 1,5 mai mare decât cea pentru orele din programul normal de muncă. Această rată este prevăzută de legislația Bulgariei, Moldovei și Turciei.

„Când mergem la muncă, nu știm când ne vom întoarce acasă. Pe săptămână, lucrăm 50-60 de ore, uneori, fără zile libere. De obicei, lucrăm 200 de ore pe lună, iar uneori chiar și 400 de ore.”

Lucrătoare din Bulgaria

3.2 CONSTATĂRI LA FABRICILE CUPRINSE ÎN CERCETARE

Munca peste program este un fenomen obișnuit în toate țările din cercetare, unde lucrătorii afirmă că este dificil de a o refuza, precum este dificil de a obține zile libere. La cele mai multe dintre fabricile supuse cercetării munca peste program nu este plătită extra sau la rata maximă. În fabricile din Bulgaria, Macedonia, Moldova, România și Turcia, lucrătorii sunt nevoiți să lucreze peste program dincolo de limitele legale.

„Plata pentru munca peste program este întotdeauna la fel ca și pentru programul obișnuit de muncă.”

Lucrătoare din Moldova

„Sistemul de norme impune femeile să lucreze mai mult, în speranța de a se califica pentru o primă neoficială plătită o dată la fiecare 3-4 luni lucrătorilor care îndeplinesc norma în mod regulat. În conformitate cu legislația Republicii Moldova, angajatorul trebuie să roage lucrătorilor să muncească peste program. În realitate, este invers: lucrătorul trebuie să-și ceară voie să nu lucreze peste program, prezentând motive serioase, de exemplu, certificat de la medic.”

Cercetător din Moldova

„Zile libere și concediu medical sunt dificil de obținut. Chiar și atunci când medicul prescrie concediu de boală, fabrica nu aprobă.”

Lucrătoare din Bosnia și Herțegovina”

STUDIU DE CAZ: LUCRĂTORII ROMÂNI

Lucrătorii care muncesc pentru Zara (Inditex) și H&M susțin că nu pot câștiga salariul minim legal în timpul programului normal de lucru și că sunt forțați să lucreze mult peste program.

În octombrie și noiembrie 2013 au fost intervievați în total 22 de lucrători de la 2 furnizori pentru H&M și Zara. Lucrătorii au declarat pentru CCC că muncesc peste program, ore care deseori depășesc volumul maxim prevăzut de legislație, iar uneori, munca peste program nu apare pe bonul de calcul salarial și este plătită în numerar. Muncitorii au declarat că, uneori, pot ajunge la salariul minim legal doar în cazul în care munca peste program și zilele de concediu sunt incluse în bonul de calcul salarial.

Măsuri imediate necesare din partea H&M și Inditex:

- A** Respectarea legislației românești privind munca peste program și salariul minim legal.
- B** Salariile trebuie să fie ridicate imediat la nivelul pragului de sărăcie de cel puțin 60% din salariul mediu pe economie. Prețurile de cumpărare trebuie calculate pe această bază și să permită creșterile salariale.



„Munca peste program este organizată neoficial și nu figurează pe bonul oficial de calcul salarial, unde sunt trecute doar orele de lucru standard. Munca peste program nu este remunerată la rata prevăzută de lege; ea este plătită ca o continuare a programului de lucru standard, cu un cupon în numerar de 2,10 Euro pentru zilele de sâmbătă. Refuzul de a presta muncă peste program poate crea tensiuni în rândul conducerii sau supraveghetorilor.”

Cercetător din România



OCUPAREA FORMALĂ – CONTRACTELE DE MUNCĂ

În toate țările, cu excepția Georgiei, există prevederi legale cu privire la relațiile de muncă. În majoritatea țărilor cuprinse în cercetare, contractul de muncă, sau în cazul lucrătorilor pe cont propriu/ auto-angajați- plata taxei de asigurări medicale, sunt condiții prealabile pentru acoperirea cheltuielilor de sănătate printr-o asigurare de sănătate publică.

4.1 PREVEDERILE LEGALE ȘI EVOLUȚIILE ÎN INDUSTRIA DE ÎMBRĂCĂMINTE ÎN REGIUNEA SUPUSĂ CERCETĂRII

Există rapoarte din toate țările că industria de îmbrăcăminte este notorie pentru încălcarea reglementărilor menționate. Contractele de muncă pe termen scurt sau impunerea lucrătorilor de a se auto-angaja au devenit practice pe larg răspândite.

În România se raportează că: „Conform legislației muncii, contractele pe perioadă determinată sunt posibile doar în cazuri excepționale. Cu toate acestea, contractele pe o perioadă de la 6 la 12 luni sunt pe larg răspândite. Contractele pot fi extinse

după evaluarea de către conducerea fabricii. În unele cazuri, contractele pe termen scurt deschid calea spre evaziuni fiscale și munca informală: muncitorilor nu li se reînnoiesc niciodată contractele în mod oficial după expirare, însă continuă să lucreze la fabrică informal. Munca informală este un fenomen obișnuit, deoarece lucrătorii pot câștiga mai mult în cazul în care nu au contract de muncă oficial. Acest lucru este adesea o urmare a neprelungirii în mod oficial a contractelor pe perioadă determinată după expirarea acestora. În octombrie 2013, o investigație oficială efectuată la trei fabrici de îmbrăcăminte din Prahova a scos la iveală faptul că mulți lucrători nu erau angajați după lege. Alte investigații realizate în 2012 au depistat alți 100 de lucrători fără contracte de muncă la o fabrică de confecții italiană din Alba, cărora nu li s-au mai reînnoit niciodată contractele pe perioadă determinată după expirarea lor⁶¹.”

„Angajații semnează adesea contracte pe o perioadă limitată de timp- de obicei, pe o perioadă de 3 luni. În cazul în care un angajat lucrează pentru un angajator timp de 24 de luni în mod continuu sau în cazul în care lucrează intermitent 24 de luni în decursul a trei ani, relația de lucru devine permanentă. Cu toate acestea, respondenții indică asupra faptului că păstrarea locului de muncă, de multe ori, depinde numai de voința angajatorului.”

Cercetător din Bosnia și Herțegovina

„Lucrătorii semnează contracte pe termen scurt de 3-6 luni, timp de mai mulți ani.”

Cercetător din Macedonia

În Turcia și Croația, agențiile de ocupare a forței de muncă sunt tot mai populare în industria de îmbrăcăminte unde aranjamentele semi-formale de angajare sunt pe larg răspândite.

4.2 CONSTATĂRI LA FABRICILE INCLUSE ÎN CERCETARE

Practicile informale sau semi-formale includ:

- **Utilizarea necorespunzătoare a auto-angajării** în Slovacia și Bulgaria (împingerea lucrătorilor în auto-ocupare pentru a evita plata contribuțiilor sociale, precum și responsabilitatea pentru lucrători)
- **Utilizarea excesivă a contractelor pe termen scurt** în Bosnia și Herțegovina, Bulgaria, Croația, Georgia, Macedonia, Moldova, România, Slovacia.
- **Angajatorii nu plătesc contribuțiile de asigurări sociale.**
- **Devierile de la clauzele contractuale în practica actuală** în ceea ce privește timpul de lucru și salariile: În Bulgaria, cercetătorii au raportat că lucrătorii sunt angajați în mod oficial pe jumătate de normă (de exemplu, 4 ore pe zi), dar lucrează norma întreagă și chiar peste program. În majoritatea țărilor incluse în cercetare, deseori există o diferență între salariul stabilit în contract, care în mod normal este și salariul minim

„Un contract pe perioadă determinată nu poate depăși termenul de 36 de luni și poate fi aplicat numai în anumite cazuri excepționale, printre care și muncă sezonieră⁶². Acest lucru este utilizat și în industria de îmbrăcăminte. În realitate, contractele pe perioadă determinată și pe termen scurt de 6-12 luni sau aproximativ un an sunt răspândite pe larg. De fapt, doar 3 dintre cei 11 intervievați de la o fabrică aveau contracte pe perioadă nedeterminată.”

Cercetător din Moldova

„Protestele împotriva acumulării datoriilor salariale sunt obișnuite în Bosnia și Herțegovina. Lucrătorii își revendică mai curând salariile (indiferent de cât de joase ar fi) decât valoarea lor. Pe lângă neplata salariilor o problemă reală este neplata impozitelor și contribuțiilor sociale. Lucrătorii au dreptul la pensie, dar pensia lor este mică, deoarece nu sunt plătite contribuțiile. Conform unui studiu publicat de către Confederația Sindicatelor din Bosnia și Herțegovina, un număr tot mai mare de lucrători nu vor beneficia de pensii din cauza contribuțiilor neplătite la fondul de pensii.”

Cercetător din Bosnia și Herțegovina

legal, și salariul real, diferența fiind plătită în numerar „în plic”. În cazul unui furnizor de echipament sportiv din Georgia, contractul prevede un salariu de 125 GEL (52 EUR), însă salariile primite sunt mai mari. Acest lucru înseamnă că angajatorii economisesc pe seama lucrătorilor care sunt privați de asigurările sociale.

4.3 MUNCA INFORMALĂ ȘI MUNCA LA DOMICILIU

Studii realizate în Turcia, Bulgaria și Ucraina atestă un procentaj înalt de aranjamente informale sau semi-formale în sectorul articolelor de îmbrăcăminte. Practicile existente includ abuzul de auto-ocupare a forței de muncă, închiderea fabricilor, impunerea lucrătorilor să muncească la domiciliu (Bulgaria) sau neprelungirea contractelor pe termen scurt. În Bulgaria, Asociația lucrătorilor la domiciliu (HWA) estimează că, în plus la cei aproximativ 100.000 de lucrători înregistrați, în acest sector mai lucrează încă 50.000 lucrători la domiciliu; în Ucraina, una din asociațiile de angajatori apreciază că numărul de lucrători informali care activează în sector este similar cu cel al angajaților înregistrați, astfel forța de muncă efectivă din sector fiind de două ori mai mare decât cea înregistrată. Deseori, statisticile acoperă doar companiile cu un număr minim de angajați, ceea ce înseamnă că întreprinderile micro, cum ar fi atelierele ilegale nu apar în statistici, chiar dacă majoritatea fabricilor din industria de îmbrăcăminte sunt întreprinderi mici și micro.

Estimăm că în Turcia, cel puțin două treimi din industria de îmbrăcăminte este organizată informal, iar în țările post-socialiste, în medie, fiecare al treilea lucrător din industria de îmbrăcăminte nu beneficiază de drepturi legale (depline) - mai ales, nu au un contract de muncă adecvat și nu beneficiază de plăți depline de asigurare socială. Chiar dacă statisticile lucrătorilor înregistrați din sectorul de îmbrăcăminte variază foarte mult, în unele țări cum ar fi Turcia și Ucraina, estimăm că aproape 2 milioane de lucrători din sectoarele de îmbrăcăminte și încălțăminte din țările incluse în cercetare sunt angajați în condiții extrem de vulnerabile, fiind privați de drepturi legale minime.

Straturi de informalitate:

- Există ateliere în Turcia sau fabrici informale în Bulgaria, unde lucrătorii sunt angajați cu ziua și în cazul cărora nu există concept de muncă peste program, în ciuda orelor suplimentare care durează uneori până dimineața următoare. Aceștia sunt subcontractanții (subcontractanților) furnizorilor de la primul nivel.
- Pe de altă parte, există lucrători neînregistrați la locurile de muncă regulate care nu au asigurări sociale

Există un continuum dintre munca formală și cea informală. Dacă o lucrătoare ar putea avea contract propriu-zis și toate contribuțiile obligatorii plătite, colega ei de la aceeași linie de producție s-ar putea să nu beneficieze de aceste drepturi.

„Interviurile au arătat că informalitatea este una dintre regulile de bază în relațiile de muncă. La cele două fabrici cuprinse în cercetare, aproximativ o treime dintre lucrători sunt neînregistrați. La un subcontractant care angajează 20 de lucrători, doar 4 sunt înregistrați. Toate femeile lucrătorele sunt neînregistrate.”

Cercetător turc

„Trebuia să merg la alergolog, dar am anulat toate vizitele posibile de frică să nu fiu concediată. Într-un sfârșit, m-am prezentat la doctor pentru o injecție contra alergiei mele, însă doctorul a refuzat să mă trateze, deoarece compania nu-mi plătise asigurarea.”

Lucrătoare slovacă

STUDIU DE CAZ: LUCRĂTORII SE SPETESC PENTRU BRANDURI PREMIUM PRECUM HUGO BOSS.

În perioada mai 2013 -ianuarie 2014, au fost intervievați un total de 40 de lucrători de la patru unități de producere a articolelor de îmbrăcăminte Hugo Boss din Croația și Turcia. Cercetarea a scos la iveală că salariile lucrătorilor care produc pentru Hugo Boss sunt cu mult sub nivelul salariului minim de trai estimat.

Alte probleme la fabricile din Croația și Turcia care produc articole de îmbrăcăminte Hugo Boss includ:

- Nerecunoașterea libertății de asociere și a dreptului la negocieri colective, interzicerea sindicatelor, forțarea și mituirea lucrătorilor pentru a părăsi sindicatele
- Externalizarea și re-angajarea lucrătorilor în companiile surori, în condiții mai proaste
- Hărțuirea sexuală, strigăte, intimidare
- Munca peste program și primele pentru munca peste program nu sunt plătite conform legii
- Drepturile reproductive ale femeilor sunt neglijate (femeile, de exemplu, sunt obligate să nu rămână însărcinate)

Măsuri imediate necesare din partea Hugo Boss

- A** Salariile în țările de producție din Europa Centrală și de Sud-Est, precum și din Turcia, trebuie să fie ridicate imediat la pragul de sărăcie de cel puțin 60% din salariul mediu pe economie. Prețurile de cumpărare trebuie să fie calculate pe această bază pentru a permite creșteri salariale.
- B** Trebuie inițiat un dialog cu sindicatele și organizațiile din domeniul drepturilor omului/drepturilor de muncă din Croația și Turcia cu privire la eliminarea acestor practici abuzive. Cereți de la conducerea furnizorilor să stopeze aceste practici.



„Respect compania
la care lucrez, îmi
respect munca, oare
de ce ele nu mă
respectă?”

Lucrătoare Hugo Boss din Turcia



CAPITOLUL 5

SINDICATELE

În unele țări, cum ar fi Bulgaria, România și Croația, au fost introduse noi legi pentru a face mai dificilă acceptarea sindicatelor în calitate de reprezentanți la fabrică și la nivel național. În consecință, negocierile colective sunt și ele mai dificile.

Sindicatul care ia parte la negocierile tripartite privind salariul minim sunt reticente și modeste în ceea ce privește cerințele lor față de creșterile salariului minim. Discuții publice pe marginea minimului de trai decent aproape că lipsesc. Cu toate acestea, de exemplu în 2013, în Moldova și Bosnia și Herțegovina au fost organizate proteste în legătură cu salariul decent.

5.1 PREVEDERI LEGALE

Cercetători din Croația au remarcat faptul că există bariere considerabile în activitățile de organizare. Printre acestea se numără sentimentele anti-sindicat și anti-lucrător pe larg răspândite în mass-media și societate. Angajatorii exercită, de asemenea, o presiune anti-sindicat care este întotdeauna justificată de situația dificilă din sector și de concurența internațională. Despre sindicate se vorbește că ruinează companiile. În plus, guvernul se poziționează de partea managementului întreprinderii.

Mai mult decât atât, contractele pe termen determinat reprezintă bariere semnificative în organizarea sindicală. În industria textilă și de îmbrăcăminte există foarte puține Convenții Colective de Muncă (CCM), iar CCM ar putea garanta prime pentru muncă peste program (50%), pentru transport și sărbători publice sau suplimente pentru performanță înaltă. Marja de manevră limitată pentru CCM în industria de îmbrăcăminte, limitează drastic posibilitățile de creștere salarială. Fiind un sector unde negocierea colectivă este slabă sau inexistentă, salariul minim legal este singura formă de reglementare a salariilor colective.

„E grea viața de lucrătoare în sectorul de îmbrăcăminte. Sunt sigură că managerii și politicienii nu cunosc nimic despre condițiile noastre de trai”.

Lucrătoare slovacă

„Ceea ce mă doare cel mai mult este că femeilor de la fabrică le este frică să se organizeze și să ceară de la conducere să le mărească salariile. Dacă am merge împreună, poate că am putea schimba ceva, însă lucrătoarele sunt îngrozite de ideea de a pierde locul de muncă în cadrul acestei economii. Însă, la urma urmei, noi toate suntem în aceeași situație.”

Lucrătoare româncă

5.2 CONSTATĂRI LA FABRICILE CUPRINSE ÎN CERCETARE

Cu excepția Turciei, a fost extrem de dificil pentru cercetători să găsească lucrători dispuși să fie intervievați. Chiar și organizații precum „Novi Sindikat” din Croația și Asociația lucrătorilor la domiciliu din Bulgaria, care organizează lucrătorii, au constatat că cei din urmă nu doreau să fie intervievați, deoarece le era frică să nu aibă probleme cu conducerea de la fabrică. Uneori, lucrătorii invocau (de exemplu în Bulgaria, Slovacia), semnarea unor acorduri de a nu vorbi despre „condițiile interne” ale companiei.

În țări precum Slovacia și Croația, unde angajatorii, dar și sindicatele invocă amenințări de relocare și unde chiar și datele statistice oficiale privind rata șomajului sunt foarte înalte (Croația: 18,4%, Slovacia: 14%), lucrătorii sunt extrem de îngrijorați să nu-și piardă locul de muncă, această teamă depășind toate celelalte îngrijorări.

Lucrătoarele se tem să se organizeze. Ele se simt slabe și înlocuibile. Acest lucru a devenit evident în ezitarea și, uneori, în ostilitatea lor când erau rugate să acorde interviuri anonime. Dacă există o astfel de frică, sindicalizarea este o provocare uriașă. Cercetătorii subliniază faptul că lucrătoarele nu văd sindicatele ca o organizație care le poate îmbunătăți situația. Ele consideră modul în care sunt tratate și exploatate ca un atribut

„Când marii clienți vizitează fabrica noastră pentru a vorbi cu șeful, ei văd echipamentul nou și sunt mulțumiți, dar niciodată nu întreabă despre cât facem.”

Muncitor român

„Cercetarea pe teren a arătat că încercările de a se organiza pentru a revendica salariul minim pentru programul standard de lucru stopează, mai ales, la nivelul lucrătorilor de rând. În toate cazurile, lucrătorii au făcut puține încercări de a crește salariile mici, deoarece ei văd locul de muncă ca o sursă stabilă de venit, invocând că alte fabrici plătesc și mai puțin (sau nu oferă tichete de masă).”

Cercetător român

„Lucrătorii sunt conștienți de faptul că, pe anumite segmente, drepturile lor nu sunt respectate, însă ei nu vorbesc despre aceasta, deoarece sunt conștienți de faptul că asemenea discuții ar însemna pierderea automată a locului de muncă, pe care nu și-o pot permite”.

Cercetător din Bosnia și Herțegovina

„Nu trebuie să protestezi, trebuie doar să funcționezi. Teama este cea care forțează lucrătorii să facă acest lucru. Dacă aș protesta, aș fi concediată - și m-aș simți ușurată”.

Lucrătoare bulgară

„Sindicatul nu au posibilitatea să lupte pentru creșterea salariilor, deoarece sunt nevoite să se ocupe în mod constant de prevenirea practicilor ilegale, cum ar fi neplata muncii peste program sau reștanțele mari la salarii.”

Sindicalist croat

inevitabil al capitalismului. În plus față de presiunea extremă la locul de muncă, acest lucru creează frică, fatalism și depresie în rândul multor lucrători din sectorul de îmbrăcăminte din statele post-socialiste.

Mai mult decât atât, sindicaliștii se simt neputincioși în negocieri dat fiind amenințarea omniprezentă de relocare și crearea unui sentiment de concurență dintre lucrători și țări.

În ciuda acestor condiții extrem de dezavantajoase pentru exercitarea libertății de asociere și a dreptului la negociere colectivă, am găsit organizații cum ar fi „TEKSIF” și „Clean Clothes Campaign” în Turcia și „Novi Sindikat” în Croația, care susțin lucrătorii din industria de îmbrăcăminte.

„Luna trecută, după ce am lucrat peste program și în două sâmbete, am făcut mai puțin decât minimul, astfel mi-au furat cinci zile de concediu pentru a ridica suma la 800 RON (177 Euro).”

Lucrătoare româncă

PRACTICI DE FURT SALARIAL

Dincolo de practicile ilegale menționate mai sus, am dori să scoatem în evidență alte câteva practici de furt salarial observate în țările incluse în cercetare.

- **Furtul zilelor de concediu și al orelor peste program pentru a face să pară că salariul minim a fost atins.** În cazurile când lucrătorii nu pot ajunge la salariul minim, angajatorii găsesc modalități ilegale de a ridica leafa până la nivelul salariului minim: în unele cazuri documentate, concediul anual plătit a fost inclus în bonurile de calcul salarial în scopul de a ridica leafa până la nivelul salariului minim, cu toate că, potrivit lucrătorilor, în acea lună nu-și luaseră nicio zi de concediu.
- La aproape toate fabricile au fost atestate **nereguli legate de concediu:** Concediul este, de regulă, plătit în mod considerabil mai puțin decât salariul normal (de exemplu, în Bulgaria); toți angajații sunt nevoiți să plece în concediu într-o perioadă fixă de timp; lucrătorii nu au libertatea să-și ia concediu (concediu medical, concediu anual sau alte drepturi legale de concediu) și niciodată nu-și iau concediul deplin la care au dreptul, cele mai deseori având concediu doar o săptămână pe an. Convenția OIM 132 stipulează că trebuie să fie un minim de trei săptămâni de concediu plătit. Concediul trebuie să fie remunerat la rata medie de remunerare a lucrătorilor. Reglementările în vigoare în țările incluse în cercetare (pe hârtie) conțin prevederi chiar mai favorabile decât Convenția OIM 132.
- **Salariile restante și plățile compensatorii la închiderea fabricilor:** Despre aceasta se raportează că ar fi o practică obișnuită în Bulgaria și Slovacia, deși pare a fi pe larg răspândită în toată regiunea. Există rapoarte despre companii care s-au închis, lăsând lucrătorii cu salarii restante de luni de zile și plăți compensatorii neplătite. Mai mult decât atât, lucrătorii nu au putut contacta conducerea, deoarece aceasta părăsise țara. Lucrătorii nu puteau căuta alte locuri de muncă, deoarece contractele lor nu erau reziliate în mod formal.

„Uneori primim 900 MDL (50 Euro) „în plic“ dacă supraveghetorul este mulțămît de noi și dacă ne îndeplinim cota mai multe luni la rând.”

Lucrătoare moldoveancă

-
- **Neplata contribuțiilor sociale obligatorii și plățile în numerar „în plic”:** Lucrătorii primesc o parte din salariu, ceea ce echivalează cu salariul minim legal, pe contul lor. Contribuțiile obligatorii se plătesc la această sumă. Lucrătorii își primesc restul salariilor în numerar. Această plată semi-legală a salariilor pare a fi o practică des întâlnită în Bulgaria, România și Moldova. Există rapoarte precum că în Bulgaria, conform contractului, lucrătorii sunt angajați pentru patru ore pe zi, dar, de fapt, lucrează zece ore pe zi și sunt plătiți în numerar pentru timpul care depășește cele patru ore.

„Cu un salariu de 90 Euro toate beneficiile incluse, lucrătorii se uită la munca peste program ca la o veste bună, chiar dacă sunt plătiți „în plic”. Unul dintre intervievați ne-a spus: „Dacă va trebui să vin în zilele de sâmbătă, voi veni. Cel puțin voi primi banii la mână. Știu că nu vor fi incluși în pensia mea, însă am nevoie de bani chiar acum. Noi nu avem timp să ne gândim la pensia. Multe femei de la fabrica se află în aceeași situație.”

Cercetătoare din Moldova

- **Abuzul cu scheme de ucenicie sau cu perioada de probă:** Indiferent de experiența lor profesională anterioară, în prima perioadă de lucru la fabrică, lucrătorii sunt adesea angajați în cadrul unei „scheme de ucenicie”, conform căreia, în primele de la o lună la șase luni, ei fie că nu primesc salariu, fie li se plătește o leafă extrem de mică (de exemplu, în Bulgaria și Croația leafa constituie aproximativ 50% dintr-un salariu normal, pe când în Georgia nici nu se plătește salariu în prima lună). În perioada de probă, ei nu se bucură de activități de formare, dar trebuie să lucreze ca și toți ceilalți lucrători.
- **Reținerile disciplinare/ arbitrare din salariu** sunt folosite pentru diferite motive, în toate țările, deși într-o măsură mai mică în Croația. Amenzile descoperite în timpul cercetării includ „amenzi pentru absențe” - pentru fumatul unei țigări, vizita la baie pentru mai mult timp decât e permis, pentru băutul apei, pentru vorbit etc. În Turcia, lucrătorii au fost amendați chiar și atunci când s-au îmbolnăvit.

Rețineți că Multi-Stakeholder Initiatives așa ca Ethical Trading Initiatives (ETI) și Fair Wear Foundation (FWF), precum și Joint-Initiative Draft Code (Jo-In code) solicită „niciun fel de rețineri ca măsuri disciplinare sau din motive care nu sunt prevăzute de legislația națională cu excepția permisiunii lucrătorului”.

„Lucrătorii sunt amendați atunci când sunt bolnavi și nu pot veni la muncă. Amenda este de 40 TL (13 Euro) la una din fabricile cuprinse în cercetare, iar la altă fabrică au fost tăiate orele peste program. Pierderea lor este chiar mai mare decât în cazul în care ar fi fost tăiate orele din programul normal de lucru, deoarece munca peste program se plătește la o rată de 1,5 ori mai mare decât orele din timpul normal de lucru.”

Cercetător turc

„Dacă nu reușești să îndeplinești norma, s-ar putea să rămâi cu aproximativ 200 GEL (83 Euro) pe lună, ceea ce este foarte puțin și nici măcar nu se merită să-ți lași familia.”

Lucrătoare georgiană

- **Discriminare la plată a minorităților, refugiaților și migranților:** Există dovezi în întreaga regiune că minoritățile precum romii, pomacii, kurzii, refugiați sirieni și migranții fără documente sunt plătiți mai puțin și de multe ori cu mult sub nivelul minimului legal. Ei sunt angajați, deoarece sunt mai vulnerabili și mai ușor de exploatat. Mass-media din diverse țări cuprinse în cercetare raportează despre migranții de muncă din țările din Asia și condițiile lor similare celor ale sclavilor. În România și în alte țări din regiune, aducerea migranților de muncă din Asia este o strategie utilizată de către angajatori și oficiile forței de muncă pentru a face față deficitului crescând de forță de muncă calificată pentru o industrie notorie pentru remunerarea scăzută. Cercetătorii bulgari notează faptul că angajatorii „amenință” că vor angaja vietnamezi. În Macedonia, de exemplu, în urma cercetărilor s-a constatat că în industria de îmbrăcăminte lucrează multe femei rom care se confruntă cu un risc sporit al salariilor și condițiilor sub nivelul standard.⁶⁴
- **Norma care poate fi atinsă doar cu ore peste program (neplătite) sau care este utilizată ca o amenințare disciplinară.** Lucrătorii din întreaga regiune menționează plata bazată pe o anumită normă. În unele țări, lucrătorii primesc salariul minim, indiferent de faptul dacă nu îndeplinesc sau supra îndeplinesc norma zilnică. În alte țări, lucrătorii se tem să-și piardă locul de muncă sau să li se rețină din salariu în cazul în care nu fac norma. Acest lucru conduce de multe ori la neplata muncii peste program.

„Lucrătoarele primesc un salariu fix, dar ele au o normă pe care trebuie să o îndeplinească pe parcursul unei zile de lucru. În cazul în care nu îndeplinesc norma, ele sunt obligate să rămână după program ca să termine norma și să nu le fie reduse salariile.”

Cercetător din Bosnia și Herțegovina



Bărbații lucrează preponderent în secția de croire și logistică. Ei au un salariu fix de 300-350 GEL (124-145 Euro), pe când femeile sunt plătite în bază de performanță, salariul lor ajungând la 250-300 GEL (104-124 Euro).¹

Cercetător din Georgia

SITUAȚIA FEMEILOR DIN ÎNDSUTRIA DE ÎMBRĂCĂMINTE

80-90% din angajații în industria de îmbrăcăminte sunt femei. Dacă în țările post-socialiste 90% sau mai mult din forța de muncă sunt femei, în Turcia, ponderea femeilor este mult mai mică și variază în funcție de poziție: locurile de muncă înregistrate sunt deținute în principal de către bărbați; femeile lucrează aproape exclusiv în partea inferioară a lanțului de aprovizionare, „sub scara” atelierelor ilegale și la domiciliu. Ponderea femeilor crește cu cât ne adâncim în lanțul de aprovizionare.

În Turcia, croitul, călcatul, tricotatul, vopsitul sunt considerate „în mod tradițional” a fi munci pentru bărbați. Pe de altă parte, astfel de munci cum ar fi curățarea, ajutorul și cusutul de bază sunt plătite mai prost, fiind considerate ca fiind parte a obligațiilor casnice și, prin urmare, ca „locuri de muncă pentru femei”.

În Georgia a fost restabilită diviziunea muncii de gen tradițională: bărbații sunt în principal angajați la locuri de muncă „dificile”, lucrând ca șoferi, electricieni, maiștri, operatori, în livrări – și sunt mai bine plătiți decât femeile; femeile lucrează la „locuri de muncă în încăpere” – sub presiunea înaltă a sistemului de norme.

În țările post-socialiste, cusutul este aproape în mod exclusiv efectuat de femei. Bărbații lucrează, uneori, fie în secțiile de călcat sau de ambalare, sau ca „mașiniști”, lucrări care îi califică pentru salarii mai mari - cu condiția că cusătoresele nu lucrează la mașini. Dacă croitoresele sunt plătite în funcție de normă sau per bucată și primesc

practic salariul minim legal, lucrătorii din logistică, croitorii sau ambalatorii - de obicei bărbații - sunt plătiți pe oră și primesc mai mult decât salariul minim legal.

Această **diviziune a muncii de gen** în cadrul unității de producție, de obicei, servește ca justificare pentru salariile mai mari ale bărbaților din industrie.

Mai mult decât atât, sectorul de îmbrăcăminte, de obicei, este ramura cu cele mai mici salarii sau a doua ramură industrială cu cele mai mici salarii, în timp ce alte sectoare cu lucrători predominant bărbați au salarii semnificativ mai mari - uneori de trei ori mai mari (vezi tabelul 2). Sectorul de îmbrăcăminte este infam pentru salarii mici și condiții de muncă precare.

Atât diviziunea muncii de gen la locul de muncă cât și comparația cu alte sectoare industriale indică în mod clar o **discriminare salarială în bază de gen**.

„Viața mea este muncă și grija pentru mama mea și fiul meu. Nu am viață personală. Dacă aș fi singură, aș pleca în Spania, însă acum am responsabilități față de familia mea. Trăiesc cu speranța că într-o zi viața mea se va schimba, că voi primi un salariu pe care îl merit pentru munca grea pe care o fac. Aș lucra opt ore pe zi, aș merge în vacanță, la cinema și teatru. Fiul meu și mama mea ar zâmbi mai des.”

Lucrătoare bulgară

FEMEILE - FORȚĂ DE MUNCĂ IEFTINĂ ȘI OBEDIENTĂ?

În Macedonia femeile au declarat că ele lucrează doar pentru asigurarea de sănătate a familiei și că este foarte important pentru ele să ofere această securitate socială de bază în familie. Pentru populația săracă din Macedonia, contractul de muncă este singura modalitate de a obține asigurare de sănătate și, prin urmare, a căpăta acces la sistemul de sănătate. În țări precum Slovacia, Bulgaria, Macedonia și România multe lucrătoare **sunt mame singure** (aproximativ 30 - 60%) sau **unicele susținătoare de familie**, deoarece adesea soții lor sunt someri. Cele mai multe lucrătoare trebuie să aibă grijă și să-și susțină părinții sau socrii.

„Eu primesc doar salariul minim și este imposibil pentru mine și familia mea să ducem un trai decent cu așa bani puțini, deși mă bucur că în general am un loc de muncă. După ce am lucrat aici o perioadă atât de îndelungată - 28 ani, nu-mi pot imagina să lucrez în altă parte și, desigur, sunt puține șanse să-mi găsesc un alt loc de muncă la vârsta mea de 46 de ani. Cu un salariu brut lunar de 380 Euro, calculez fiecare bănuț pentru a acoperi nevoile de bază. Am trei copii. Deși nu sunt foarte bucuroasă de salariul meu, sunt norocoasă că angajatorul nostru respectă programul normal de lucru (opt ore). Acest regim de lucru îmi permite să fiu acasă când copiii mei se întorc de la școală. Îndată cum ajung acasă, trebuie să gătesc prânzul pentru ei și pentru soțul meu. Soțul lucrează la o fabrică de inginerie din apropiere și câștigă foarte puțin și el. Bugetul gospodăriei noastre este de mai puțin de 800 de Euro. Este imposibil de a face economii. Trăim de la o lună la alta, fără nicio garanție de viitor. Nu știu ce vom face dacă fetele noastre vor vrea să meargă la universitate. Uneori, sper să termine școala secundară și să înceapă a lucra. De asemenea, este greu să le explic că nu putem merge în concediu ca alte familii. Toți banii sunt cheltuiți pe nevoile de bază, în special pe produse alimentare. Așa cum produsele alimentare au devenit foarte scumpe, nu-mi pot permite să cumpăr mâncare bună, dar ne-am obișnuit cu asta. Ne putem permite carne doar o dată pe săptămână.”

Lucrătoare slovacă

Mărturiile ale femeilor arată **poveri triple** pe care le poartă: responsabilitatea pentru familie de a îndeplini muncă plătită, îngrijirea familiei și creșterea legumelor pentru subvenționarea salariilor lor la limita sărăciei.

Nu doar privarea materială se manifestă în aceste mărturii, dar, de asemenea, **sărăcia extremă de timp**. Femeile intervievate își doresc să poată petrece mai mult timp cu familiile și copiii lor și să aibă timp chiar și pentru ele însele, dar în același timp, se simt sub presiune de a câștiga mai mult și susține familia.

Apăsate fiind de aceste poveri, zeci de mii de **femei își distrug sănătatea** - mentală și fizică. Lucrătoarele din industria de îmbrăcăminte nu au timp sau bani pentru investigații și servicii medicale de profilaxie.

Nu este vorba doar de volumul de muncă, femeile fiind expuse și la **hărțuire**. Fostele lucrătoare care au produs pentru Hugo Boss, în Turcia, au menționat clar despre aceasta în mărturiile lor. Acest lucru se manifestă prin presiuni suplimentare exercitate de supraveghetori și manageri asupra lucrătoarelor. Același grup de lucrătoare turce a susținut, de asemenea, că au trebuit să semneze un contract care includea o clauză să nu rămână însărcinate în următorii cinci ani. O interviuată a declarat că una din colegele ei a decis să avorteze, deoarece îi era frică să nu-și piardă locul de muncă din cauza „încălcării” acestui contract.⁶⁵

Printre lucrătoarele intervievate din **regiunea Anatoliei de Est** în Turcia, erau și lucrătoare tinere, femei între 18 și 30 de ani. Aceste femei tinere încearcă să-și pregătească zestrea până la căsătorie. Ele cumpără haine și stofe, și strâng bani pentru zestre. Cu toate că majoritatea dintre ele planifică să renunțe la locul de muncă după căsătorie, ele consideră locul de muncă ca o oportunitate de a ieși din casă și de a se socializa. Lucrul, chiar dacă condițiile nu sunt bune, este totuși un spațiu pentru femei de a-și câștiga viața și unde se simt mai libere decât atunci când stau acasă. Ele câștigă aproximativ 730 TL (238 Euro) pe lună, dar estimează că au nevoie de cel puțin 1.020 TL (332 Euro), pentru un minim de trai decent, care corespunde exact cu pragul de sărăcie, publicat de către Confederația Turk-Is. Ele încearcă să acopere decalajul dintre nevoile și salariile lor prin ore peste program. Deoarece munca peste program nu este plătită conform legii, ele reușesc să câștige suplimentar doar 160-200 TL (52-65 Euro) pe lună, atunci când fac 30 și 50 de ore peste program. Fără muncă peste program lucrătoarele nu ar fi în măsură să-și satisfacă multe din nevoile de bază, deși ele deja sacrifică cele mai multe dintre nevoile lor, cum ar fi educația copiilor, activitățile culturale, haine, încălțăminte, concediu, sănătate sau întreținerea caselor lor.

Femeile lucrătoare sunt deosebit de vulnerabile și dependente de locul lor de muncă din mai multe motive, iar printre ele este **frica** imensă de a pierde locul de muncă, iar odată cu aceasta și securitatea socială minimă pentru ele și familiile lor. **Această frică este exploatată de către conducere pentru a exercita presiuni asupra femeilor lucrătoare din industria de îmbrăcăminte de a accepta cele mai precare condiții de muncă.**

„Lucrăm ca niște roboți. Fără odihnă. Nervii sunt distruși, ochii-stricați și ne doare spatele. Nu suntem tratate ca ființe umane. Strigă la noi. Ducem cu noi problemele și presiunile acasă, iar familiile noastre suferă din această cauză. Devii agresiv. Nu trebuie să protestezi, trebuie doar să funcționezi. Teama este aceea care forțează lucrătorii să facă acest lucru.”

Lucrătoare bulgară

„Aproape fiecare femeie din fabrică are probleme cu spatele.”

Lucrătoare slovacă



RECOMANDĂRI

În conformitate cu principiile directoare ale ONU privind mediul de afaceri și drepturile omului, statele membre, Uniunea Europeană și brand-urile de modă, precum și retailerii au obligația de a asigura un minim de trai decent în industria de îmbrăcăminte.

- Statele de origine ale brandurilor de îmbrăcăminte și încălțăminte, precum și retailerii au datoria de a se asigura că brandurile respectă drepturile omului și drepturile de muncă la nivel mondial, inclusiv plata unui minim de trai decent.
 - Statele gazdă ale acestor branduri și retailerii au datoria de a proteja drepturile omului și drepturile de muncă ale lucrătorilor lor și de a implementa salarii minime care să lupte cu sărăcia și nu să creeze sărăcie în rândul cetățenilor.
 - Brandurile și retailerii au responsabilitatea să plătească prețul deplin al produsului pe care îl comandă. Acesta include un salariu cu care lucrătorii și familiile lor pot trăi. Brandurile și retailerii au o responsabilitate în plus de a nu profita de puterea lor de cumpărare sau de implementarea slabă de către stat a drepturilor omului și a drepturilor de muncă. Brandurile și retailerii trebuie să respecte drepturile internaționale ale omului și drepturile de muncă, inclusiv dreptul la un minim de trai decent, care trebuie să fie mai presus decât legislația și regulamentele naționale de protecție a drepturilor omului.
- Prin urmare, facem apel către **guvernele statelor gazdă unde produc brandurile și retailerii de îmbrăcăminte și încălțăminte**, precum și către instituțiile relevante ale UE, să ridice imediat **salariul minim legal** la cel puțin 60% din salariul mediu pe economie și să permită în mod progresiv o majorare a salariului minim legal orientat către un minim de trai decent estimat.
- Facem apel către **guvernele statelor de origine ale brandurilor și retailerilor de îmbrăcăminte și încălțăminte**, precum și către instituțiile relevante ale UE, să responsabilizeze companiile multinaționale pentru acțiunile lor în cadrul lanțului de aprovizionare și să se asigure că brandurile și retailerii respectă drepturile omului și drepturile de muncă, inclusiv legislația țării

„Guvernele statelor de origine trebuie să se asigure că brandurile și retailerii depun tot efortul, activând de o manieră transparentă, să implementeze un minim de trai decent în cadrul lanțurilor lor de aprovizionare la nivel mondial.”

respective. Guvernele statelor de origine trebuie să se asigure că brandurile și retailerii depun tot efortul, activând de o manieră transparentă, să implementeze un minim de trai decent în cadrul lanțurilor lor de aprovizionare la nivel mondial.

Facem apel către **cumpărătorii de la nivel mondial** de a se asigura ca un **prim pas imediat** că lucrătorii din regiunea inclusă în cercetate primesc un **salariu net de bază (excluzând munca peste program și primele)** de cel puțin 60% din salariul mediu pe economie. Ca un pas ulterior, salariile nete de bază trebuie să fie crescute pentru a atinge nivelul minimului de trai decent estimat.

TABELUL 5: CREȘTERILE SALARIALE RECOMANDATE PENTRU ȚĂRILE CUPRINSE ÎN CERCETATE

ȚARA	SALARIUL MINIM NET LEGAL ÎN EURO ⁶⁶	60% DIN SALARIUL MEDIU PE ECONOMIE, ÎN EURO	MINIMUL DE TRAI DECENT MINIM ESTIMAT (2013)
Bosnia și Herțegovina (RS)	189 Euro	259 Euro	767 Euro
Bulgaria	139 Euro	245 Euro	1022 Euro
Croația	308 Euro	435 Euro	862 Euro
Georgia	52 Euro ⁶⁷	196 Euro	518 Euro
Macedonia	111 Euro	208 Euro	790 Euro
Moldova	71 Euro	122 Euro	378 Euro
România	133 Euro	218 Euro	710 Euro
Slovacia	292 Euro	406 Euro	1360 Euro
Turcia	252 Euro	401 Euro	890 Euro ⁶⁸
Ucraina	80 Euro	167 Euro	554 Euro

În **Foia sa de parcurs spre un minim de trai decent**, Alianța Asia Floor Wage (AFW) propune 10 pași pe care brandurile și retailerii trebuie să-i întreprindă pentru a asigura lucrătorilor un minim de trai decent. Aceste recomandări propuse nu ar trebui să fie analizate în mod separat, ci toate împreună, pentru a alcătui o foaie de parcurs. Considerăm că acești 10 pași sunt pe deplin aplicabili în Est și la nivel mondial.

Cei 10 pași pe care brandurile și retailerii trebuie să-i întreprindă pentru a ajunge la un minim de trai decent includ următoarele:

- 1 Susțineți principiul minimului de trai decent în politica companiei.
- 2 Respectați libertatea de asociere; comunicați în mod clar lucrătorilor care vă fabrică îmbrăcămintea pe care o vindeți drepturile lor privind libertatea de asociere și de negociere colectivă.
- 3 Inițiați un dialog cu sindicatele și organizațiile care promovează drepturile de muncă.
- 4 Angajați-vă în mod public să atingeți un etalon al minimului de trai decent: cel recomandat de Asia Floor Wage (AFW), precum și minimul de trai decent estimat, menționat în prezentul raport.
- 5 Schimbați practicile de cumpărare (de exemplu, analizați și adaptați structurile de preț pentru a vă asigura că prețul real plătit furnizorului permite creșterii salariale către un minim de trai decent)
- 6 Realizați programe pilot de conduită care antrenează furnizori, sindicate și grupuri de susținere a lucrătorilor.
- 7 Sprijiniți în mod public apelurile din partea societății civile și a sindicatelor de a crește salariul minim la nivelul minimului de trai decent în țările furnizoare; faceți o declarație publică prin care să asigurați guvernele țărilor că producția nu va fi relocată ca urmare a aplicării legislației privind salariul minim care asigură un minim de trai decent.
- 8 Acționați de o manieră transparentă.
- 9 Colaborați cu alte părți interesate.
- 10 Prezentați o foaie de parcurs cu un orar concret pentru plata unui minim de trai decent.

Facem un apel către **angajatorii direcți** ai celor 3 milioane de lucrători din industria de îmbrăcămintă să respecte legislația lor națională a muncii și să pună capăt imediat practicilor de furt salarial.

„Facem un apel către angajatorii direcți ai celor 3 milioane de lucrători din industria de îmbrăcămintă să respecte legislația lor națională a muncii și să pună capăt imediat practicilor de furt salarial.”

ANEXA 1: AUTORII ȘI METODOLOGIA DE CERCETARE

Acest raport a fost scris de Christa Luginbühl, (Berne Declaration, Clean Clothes Campaign Elveția) și Bettina Musiolek (Eastwind-Institute, Entwicklungspolitisches Netzwerk Sachsen ENS, Clean Clothes Campaign Germania), în baza cercetării și a contribuțiilor ulterioare ale persoanelor și instituțiilor după cum urmează:

ȚARA	NUMELE ȘI ORGANIZAȚIA CERCETĂTORILOR IMPLICAȚI
Bulgaria	Ralitsa Ivanova, cercetătoare la Asociația lucrătorilor la domiciliu/ Home-based Workers Association (HWA): Violeta Zlateva, Rosa Iinavanova, Svetla Ilijeva, Svetlana Shandrova, Nina Kovacheva
Bosnia și Herțegovina (RS)	ONG din Bosnia și Herțegovina
Croația	Novi Sindikat: Marina Ivandic, Bojan Nonkovic
Georgia	Confederația Sindicatelor din Georgia (GTUC) Ekaterine Pirtskhalava, cercetătoare independentă
Macedonia	Permaculture and Peacebuilding Centre (PPC)
Moldova	Corina Ajder, cercetătoare independentă
România	Corina Ajder, cercetătoare independentă
Slovacia	Centrul pentru educație de mediu și etică Zivica, Slovacia: Katarína Miesler
Turcia	Bilge Seckin, cercetător independent, M. Emin Yılmaz Worker/ cercetător
Ucraina	Corina Ajder, cercetătoare independentă

Cercetarea a avut loc în perioada mai-decembrie 2013 și a constat în cercetări de birou pentru fiecare țară pentru a oferi o imagine de ansamblu a industriei de îmbrăcăminte, a prevederilor legale, precum și a situației salariale din industria de îmbrăcăminte din țara respectivă.

De asemenea, au fost efectuate cercetări primare pentru o bază de studii de caz pentru fiecare țară. În total, au fost realizate 316 interviuri calitative în afara amplasamentului cu lucrători de la 39 de fabrici din 10 țări.

Rezultatele cercetării au fost discutate cu cercetătorii implicați din toate țările în cadrul unei reuniuni de 3 zile la începutul anului 2014, la Sofia, unde au fost discutate și recomandări de politici pentru regiune care mai târziu au fost finalizate prin conversații pe email cu echipa de cercetare și rețeaua CCC.

ȚARA	NR LUCRĂTORILOR INTERVIEWAȚI	NR FABRICILOR INCLUSE ÎN CERCETARE	CUMPĂRĂTORI/ BRANDURI IDENTIFICATE LA FABRICILE INCLUSE ÎN CERCETARE Sursa: interviuri și pagini web ale fabricilor, lista nu pretinde să fie exhaustivă
Bulgaria	63	14	ZARA, Levi's, H&M, S.Oliver, OTTO, Max Mara, Calvin Klein, Cerruti, Peter Luft, MS Mode, Tom Tailor, Lee, Benetton, Massimo Dutti
Bosnia și Herțegovina (RS)	34	3	Adidas, Meindl, Haix, Decathlon, Geox
Croația	39	3	Olymp, Benetton, Hugo Boss
Georgia	49	2	Mango, Zara, Adidas, Puma, Nike, Armani, LC Waikiki, De Facto
Macedonia	29	3	Max Mara, Tesco, Canda
Moldova	19	2	Naf Naf, Primark, Tesco, Benetton, Versace, Dolce & Gabbana, Armani, Max Mara
România	22	2	Dolce Gabbana D&G, Eugen Klein, ROFA (îmbrăcăminte de lucru), Gerry Weber, Hucke, Basler, H&M, Delmod, Arcadia, Benetton, Inditex (branduri Zara, Bershka, Stradivarius, Massimo Dutti)
Slovacia	9	5	Prada, Armani, Versace, Valentino, Max Mara, Calvin Klein, Pierre Cardin, Lacoste
Turcia	45	4	Hugo Boss, Mayerline, H&M, Zara, Otto, Benetton, LC Waikiki, De Facto
Ucraina	7	1	Steilmann, Benetton, Sisley, Next, TopShop, Mexx, Esprit, Betty Barclay, John Lewis, Laura Ashley
În total	316	39	

ANEXA 2: DEZVOLTAREA BRANDURILOR CHEIE: H&M, INDITEX/ ZARA, GRUPUL ADIDAS, HUGO BOSS (2004-2013)⁵⁹

H&M (H&M, COS, MONKI, WEEKDAY, CHEAP MONDAY, & ALTE MAGAZINE)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Cifra de afaceri în Euro*	7.11 mild.	8.11 mild.	9.03 mild.	10.39 mild.	11.74 mild.	13.39 mild.	14.32 mild.	14.53 mild.	15.9 mild.	16.98 mild.
Profitul în Euro**	0.82 mild.	1.94 mild.	1.22 mild.	1.53 mild.	1.73 mild.	1.85 mild.	2.11 mild.	1.78 mild.	1.90 mild.	1.94 mild.
Nr de magazine***	1068	1193	1345	1522	1738	1988	2206	2472	2776	3132
Nr de angajați	31701	34614	40855	47029	53430	53476	59440	64874	72276	81099

* Rata de schimb: www.oanda.com, 13.11.2013/8.4.2014 ** Profitul după plata impozitelor *** Magazine proprii

GRUPUL INDITEX (ZARA, PULL & BEAR, MASSIMO DUTTI, BERSHKA, STRADIVARIUS, OYSHO, ZARA HOME, UTERQÛE)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Cifra de afaceri în Euro*	5.57 mild.	6.74 mild.	8.20 mild.	9.44 mild.	10.41 mild.	11.05 mild.	12.53 mild.	13.79 mild.	15.95 mild.	16.72 mild.
Profitul în Euro**	0.64 mild.	0.80 mild.	1 mild.	1.25 mild.	1.26 mild.	1.32 mild.	1.74 mild.	1.95 mild.	2.37 mild.	2.38 mild.
Nr de magazine***	2244	2692	3131	3691	4264	4607	5044	5527	6009	6340
Nr de angajați	47046	58160	69240	79517	89112	92301	100138	109512	120314	128313

* Venit net; ** Magazine proprii

GRUPUL ADIDAS (ADIDAS, REEBOK, TAYLOR MADE, ROCKPORT)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Cifra de afaceri: Euro	5.86 mild.	6.64 mild.	10.08 mild.	10.30 mild.	10.80 mild.	10.38 mild.	11.99 mild.	13.32 mild.	14.88 mild.	14.49 mild.
Profit în Euro*	314 m	383 m	483 m	551 m	642 m	245 m	567 m	613 m	791 m	839 m
Nr de magazine **	642***	708***	875***	1580****	1884	2212	2270	2384	2446	2740
Nr de angajați	14254	15935	26376	31344	38982	39596	42541	46824	46306	50728

* Venitul net atribuit acționarilor; ** Magazine proprii; ***Adidas Salomon AG; **** Adidas cumpără Reebok

HUGO BOSS AG (BOSS, BOSS GREEN, BOSS ORANGE, HUGO)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Cifra de afaceri: Euro	1.17 mild.	1.31 mild.	1.50 mild.	1.63 mild.	1.68 mild.	1.56 mild.	1.73 mild.	2.06 mild.	2.35 mild.	2.43 mild.
Profit în Euro*	88.2 mln	108.2 mln	128.7 mln	154.1 mln	112 mln	105.5 mln	188.9 mln	284.9 mln	307.4 mln	329 mln
Nr de magazine**	97	145	249	333	390	438	537	622	840	1010
Nr de angajați	6942	7584	8441	9123	9593	9027	9944	11004	11852	12496

* Venitul net atribuit acționarilor; ** magazine proprii;

NOTE DE FINAL

- ¹ Agenda muncii decente a OIM: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decentwork-agenda/lang--en/index.htm> [last accessed, December 18, 2013]
- ² http://europa.eu/about-eu/countries/index_en.htm - last visited 8 April 2014
- ³ http://www.wto.org/english/res_e/statis_e/its2012_e/its12_merch_trade_product_e.pdf, p. 131
- ⁴ Harta mondială a aprovizionării - echilibrul, costurile, conformitatea și capacitatea; Sondajul McKinsey` CPO s îmbrăcăminte 2013", octombrie 2013, p. 9
- ⁵ Organizația de Atragere a Investițiilor și Promovare a Exportului, Aarticole de îmbrăcăminte și textile, actualizat în iunie 2010, disponibil la http://www.miepo.md/public/files/Clothing___Textiles.pdf
- ⁶ În ambele țări, Polonia și Republica Cehă, mai există încă aproximativ 40,000 muncitori în industria de îmbrăcăminte. În comparație cu toate celelalte țări producătoare de îmbrăcăminte, în ambele țări, cel puțin, instituțiile de stat, cum ar fi inspecția muncii, funcționează în prezent pentru a monitoriza condițiile de muncă. Cu toate acestea, și în aceste țări salariile sunt cu mult sub nivelul salariului de trai minim. A se vedea: Bohemia Fashion s.r.o., Republica Cehă. Profilul companiei privind condițiile de muncă. 2010 www.sachsen-kauffair.de/wp-content/uploads/2010/11/CZ_Bohemia_Moda-fapt-sheet.pdf
- ⁷ Vezi profilurile de țară pentru alte amănunte
- ⁸ Federația Internațională a Societăților de Cruce Roșie și Semilună Roșie: Tuberculoza - problemă de sănătate și maladie socială. <http://www.ifrc.org/en/news-and-media/news-stories/europe-central-asia/bulgaria/tuberculosis-health-problem-and-social-ill> - ultima vizită la 20 februarie 2014
- ⁹ Hoff, Andreas (2012): Demografische Entwicklung in Ost- und Ostmitteleuropa. www.diakonie.de/media/Hoff_21_02_13.pdf - page 24. Visited 17 Feb 2014
- ¹⁰ www.b.shuttle.de/ifad/ifad-ergebnisse-dateien/Demographischer%20Wandel.pdf - Abb. 5 and 6. Visited 17 Feb 2014
- ¹¹ Este interesant faptul că și Republica Cehă și Slovenia au devenit țări nete de imigrare la începutul secolului.
- ¹² Mulți muncitori care sablează blugi la fabrici ilegale din Istanbul au fost raportați ca fiind migranți din România, Armenia, Georgia. Ei nu au putut fi tratați medical de silicoză, deoarece nu aveau documente și asigurare medicală. După învolvărire ei se întorceau în țările lor de origine, unde boala lor nu era detectată
- ¹³ Specificul de gen al emigrărilor din țările post-socialiste din Europa de Vest: <http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2009/.Resurse/4,231,006-1204741572978/Vollmer.pdf>. http://www.ifl-leipzig.de/de/Forschung/Projekt/detalii/selective_migration_and_unbalanced_sex_ratio_in_rural_regions_semigra.html
- ¹⁴ Acordul Dublin II, de asemenea, a rezervat toate derogările umanitare pentru femeile însărcinate, persoanele în vârstă, bolnavi și minori. Dublin II prevede deportarea și detenția lor, în orice caz, înainte de orice consiliere care ar putea avea loc.
- ¹⁵ Consiliul de Ajutor Economic Reciproc (în germană: Rat für Gegenseitige Wirtschaftshilfe RGW, Rusă: Совет Экономической Взаимопомощи, Soviet Ekonomicheskoy Vzaimopomoshchi, СЭВ, SEV; abrevierea în engleză COMECON, CMEA), 1949-1991, era uniunea economică a statelor socialiste din Europa și din întreaga lume.
- ¹⁶ Studiiu piețelor de export – piața de îmbrăcăminte ucraineană 2010 http://www.ukrexport.gov.ua/i/imgsupload/file/Ukrainian_Apparel_Market_Survey_ro%282%29.pdf; pagina 8, 13
- ¹⁷ Conform estimărilor Asociației ucrainene a Industriei Ușoare (Associatsia Legprom), valoarea anuală a exporturilor de îmbrăcăminte este de aproximativ 7,5 miliarde de euro, în timp ce cifrele oficiale indică doar 365 milioane de euro. După cum s-a menționat mai sus, până la 90% din sectorul de confecții din Ucraina activează în sectorul informal. Acesta din urmă continuă să crească în ultimul timp, deoarece pentru a supraviețui în condițiile de crize economice, și unii producători mari și mijlocii sunt nevoiți să aplice schemelor „gri” pentru a „optimiza” „structura costurilor aferente.” http://www.ukrexport.gov.ua/i/imgsupload/file/Ukrainian_Apparel_Market_Survey_en%282%29.pdf; pagina 4 - vizitat ultima dată pe 25 februarie 2014
- ¹⁸ De asemenea, numită și producție de asamblare (CMT/ CM). În afară de aceasta, OPT este, de asemenea, o schemă de comerț a UE, după cum se explică mai sus. „Lohn” este cuvântul german pentru salariu. În Bulgaria, este utilizat termenul „Ishleme”, care provine de la cuvântul turcesc „broderie”.
- ¹⁹ Săptămânalul „Enlargement”- 29 aprilie 2003, Directoratul General pentru Extindere: CROIREA UNUI NOU VIITOR – INDUSTRIA TEXTILĂ ȘI EXTINDEREA: „Companiile trebuie să reducă dependența de operațiunile de procesare externă și să se concentreze mai mult pe produsele de valoare adăugată înaltă, design și calitate.”
- ²⁰ Potrivit lui Joanna Szabuńko, Clean Clothes Campaign, Polonia
- ²¹ Hermann, Ulrich (2011): Capitalismul de consum și fetișismul brandurilor: Cazul brandurilor de modă din Bulgaria. In: Pike, Any (ed.): Brandurile și geografia lor.
- ²² Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) din Germania, Institut de Recherches et économiques Sociales (IRES) din Franța, Denknetz din Elveția (2005): Teze pentru o politică europeană privind salariul minim, Düsseldorf – Zürich, 15 aprilie 2005. www.boeckler.de/pdf/wsi_2005_thesen_mindlohn_en.pdf - pagina 2
- ²³ „Sistemele salariului minim, OIM, 2014, ILC.103 / iii / 1B: Studiu general al rapoartelor privind Convenția de fixare a salariului minim, 1970 (nr 131), precum și Recomandarea privind fixarea salariului minim, 1970 (nr 135), p.13-14, articolul 24
- ²⁴ John Ruggie a activat între 2005-2011 în calitate de Reprezentant special pentru afaceri și drepturile omului al Secretarului General al Națiunilor Unite. El a elaborat Principiile directoare ale ONU cu privire la afaceri și drepturile omului, care au fost aprobate în unanimitate de către Consiliul pentru Drepturile Omului al ONU, la 16 iunie 2011.
- ²⁵ <http://www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/ruggie-guiding-principles-21-mar-2011.pdf>, p.13, ultima vizită 1.1.2014
- ²⁶ „Stitching a Decent Wage Across Borders”, Jeroen Merk, Clean Clothes Campaign/Asia Floor Alliance, 2009
- ²⁷ Rata de schimb în toate tabelele conform situației de la 1 februarie 2014, www.oanda.com; salariul minim legal conform situației de la 1 mai 2013
- ²⁸ „Sistemele salariului minim, OIM, 2014, ILC.103 / iii / 1B”, pag. 127, OIM declară: „Cel mai răspândit punct de referință pentru a evalua nivelul salariului minim este, probabil, procentul din salariul median sau, al doilea cel mai bun punct de referință este procentul din salariul mediu”. Așa cum nu am găsit salariul median pentru toate țările cuprinse în cercetare, am decis să utilizăm salariul mediu ca punct de referință.
- ²⁹ „Sistemele salariului minim, OIM, 2014, ILC.103 / iii / 1B”, pag. 127, OIM declară: „Cel mai răspândit punct de referință pentru a evalua nivelul salariului minim este, probabil, procentul din salariul median sau, al doilea cel mai bun punct de referință este procentul din salariul mediu”. Așa cum nu am găsit salariul median pentru toate țările cuprinse în cercetare, am decis să utilizăm salariul mediu ca punct de referință.
- ³⁰ Minimul de subsistență raportat de către Birourile Naționale de Statistică pentru anul 2012

- ³¹ 60% din salariul mediu net <http://www.fzs.ba/Eng/index.htm>
- ³² 60% din salariul mediu <http://www.nsi.bg/en/content/6410/total>
- ³³ 60% din salariul mediu net pentru luna decembrie 2013 http://www.dzs.hr/default_e.htm;
- ³⁴ 60% din venitul mediu al gospodăriei [http://www.geostat.ge/index venitul gospodăriei.php? action = page & p_id = 182 & lang = eng](http://www.geostat.ge/index%20venitul%20gospod%C483riei.php?action=page&p_id=182&lang=eng)
- ³⁵ 60% din salariul mediu net, [http://www.stat.gov.mk/PrikaziSoopstenie_en.aspx? Rbrtxt = 40](http://www.stat.gov.mk/PrikaziSoopstenie_en.aspx?Rbrtxt=40)
- ³⁶ 60% din salariul mediu, <http://www.statistica.md/category.php?l=en&idc=452>
- ³⁷ 60% din salariul mediu, <http://www.insse.ro/cms/files/statistici/comunicate/castiguri/a13/cs07r13.pdf> ,
- ³⁸ 60% din salariul mediu net pentru 2013, calculul propriu în baza [http:// portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=67083](http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=67083)
- ³⁹ 60% din salariul mediu, <http://www.turkstat.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16200>
- ⁴⁰ 660% din salariul mediu, <http://www.ukrstat.gov.ua/>
- ⁴¹ Rata de schimb în toate tabelele începând cu 1 februarie 2014, www.oanda.com, date potrivit Birourilor Naționale de Statistică. În cazul în care statisticile au dat doar salariile brute, am calculat salariul net aproximativ pentru a compara nivelul salariilor nete între țări. Salariile medii nete includ orele suplimentare și primele.
- ⁴² Date nu sunt disponibile - salariul minim legal este folosit ca punct de referință.
- ⁴³ Salariile medii nete în Republica Srpska, BiH, toate sectoarele (nu există date specifice pentru fiecare sector de manufactură)
- ⁴⁴ Industria de textile, inclusiv sectorul articolelor de îmbrăcăminte, cele mai recente date disponibile din 2011
- ⁴⁵ Salariul mediu pentru iunie 2012
- ⁴⁶ Nu toate țările își revizuiesc salariile minime legale în același ritm. Prin urmare, tabelul compară nivelul salariului minim legal conform situației de la 1 mai 2013 și utilizează rata de schimb euro potrivit www.oanda.com la 1 februarie 2014.
- ⁴⁷ Nu există salariu minim legal. Contractele, de multe ori, conțin prevederi ale salariului de bază de 125 GEL/ 52 Euro. Noi utilizăm acest indicator de referință pentru a analiza diferența dintre salariul minim și salariul de trai minim estimat.
- ⁴⁸ Salariu minim legal în Bangladesh aproape s-a dublat în octombrie 2013, după ce mii de lucrători din sectorul de îmbrăcăminte au în stradă în semn de protest. Având în vedere că creșterea salarială a fost atât de semnificativă, am folosit acest nou salariu minim legal în prezentarea generală.
- ⁴⁹ Salariul mediu în cele mai importante regiuni de producție
- ⁵⁰ Salariul mediu în cele mai importante regiuni de producție
- ⁵¹ Salariul mediu în toate provinciile
- ⁵² Cel mai mic salariu de intrare în primul an
- ⁵³ Produse alimentare (carne o dată pe săptămână); Locuințe (inclusiv chiria apartamentului/ ipotecă, electricitate, încălzire, apă, întreținerea casei); Sănătate și igienă; Transport; Educație; Îmbrăcăminte și încălțăminte; Timpul liber (concediu anual, cultură); Comunicare (telefon și internet); economii pentru situații de urgență
- ⁵⁴ Salariul mediu net „la mână” potrivit tuturor interviuștilor din Bosnia și Herțegovina
- ⁵⁵ Pentru 130 Euro în atelierele din regiunea Batman, 196 euro la o fabrică din regiunea Batman și 326 de euro la o fabrică din Istanbul
- ⁵⁶ Cercetătorul a subliniat că fabrica ucraineană din cercetare poate fi apreciată ca fiind una cu cele mai mari salarii din acest sector.
- ⁵⁷ Comisia Europeană. Ocuparea forței de muncă, afacerile sociale și incluziunea: Ocuparea forței de muncă și evoluțiile sociale în Europa 2013 (21/01/2014) - [http:// ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en &pubId=7684&visible=1](http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7684&visible=1) - ultima vizită la 26 februarie 2014
- ⁵⁸ Eurostat: Fișier: Rata riscului de sărăcie sau a excluziunii sociale, 2011 și 2012.png. [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index. ? Php title = Fișier: La risc-of_poverty_or_social_exclusion_rate, _2011_ and_2012. png & filetimestamp = 20131204140818- 26.2.2014](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=Fișier:La_risc_of_poverty_or_social_exclusion_rate,_2011_and_2012.png&filetimestamp=20131204140818-26.2.2014)
- ⁵⁹ Sursele:
- H&M: rapoartele anuale H M, 2008-2013, ultima vizită la 8.4.2014 [http:// despre.hm.com/content/hm/AboutSection/en/About/ Investor-Relations/Financial-Reports/Annual-Reports.html#cm-menu](http://despre.hm.com/content/hm/AboutSection/en/About/Investor-Relations/Financial-Reports/Annual-Reports.html#cm-menu)
 - INDITEX: rapoarte anuale Inditex, 2008-2013, ultima vizită la 8.4.2014 [http:// www.inditex.com/en/shareholders_and_investors/ investor_relations/annual](http://www.inditex.com/en/shareholders_and_investors/investor_relations/annual)
 - Adidas: 10 ani: prezentare generală, 5 ani: Grupul adidas: prezentare generală, [http://adidas-group.corporate-publications.com/2011/gb/ de/zusaetzliche-informationen/zehn-jahresuebersicht/120-table-ten-year-overview. ? Html bh = 600 & style = fgraph; http://www.adidas-group.com/de/investoren/ kennzahlen / fuenfjahresuebersicht /](http://adidas-group.corporate-publications.com/2011/gb/de/zusaetzliche-informationen/zehn-jahresuebersicht/120-table-ten-year-overview), rapoarte anuale 2008-2014, ultima vizitată la 8.4.2014
 - Hugo Boss: Rapoarte anuale 2004-2013, ultima vizită pe 8.4.2014, [http://grup. hugoboss.com/de/annual_report_3844.htm](http://grup.hugoboss.com/de/annual_report_3844.htm)
- ⁶⁰ Romania TV, Descinderi la fabricile de confecții din Prahova. Patronii, bănuși de evaziune fiscală și spălare de bani, 11 octombrie 2013, disponibil la: http://www.romaniatv.net/descinderi-la-fabricile-de-confectii-din-prahova-patronii-banuiti-de-evaziune-fiscala_102318.html
- ⁶¹ Unirea, Firma italiana de confecții prinsă cu 100 de angajați „la negru”, 13 aprilie 2012, disponibil la: <http://www.ziarulunirea.ro/firma-de-confectii-cu-100-de-persoane-la-negru-73792.html>
- ⁶² Codul Muncii al României, Legea nr. 53/2003, articolul 83
- ⁶³ <http://www.cin.ba/tekstilni-radnici-danas-bez-plata-sutra-bez-penzija/>, Pagina oficială a Centrului de Investigații Jurnalistice, articolul „Lucrătorii din industria textilă fără salarii astăzi, mâine, fără pensii” / “Textile workers without salary today, tomorrow, without pensions”, accesat ultima dată pe 04.07.2013.
- ⁶⁴ Holubová, Barbora: Work market and social situation of women / Piața muncii și situația socială a femeilor, februarie 2011, p.1-3
- ⁶⁵ Interviu cu foștii lucrători ai Edirne Guyim, ianuarie 2014
- ⁶⁶ Rata de schimb din toate tabelele este conform situației de la 1 februarie 2014, www.oanda.com; salariul minim legal conform situației de la 1 mai 2013
- ⁶⁷ Nu există salariu minim legal. Contractele deseori stabilesc ca salariu de bază 125 GEL/52 Euro. Noi folosim acest indicator de referință pentru a analiza diferența dintre salariul minim și salariul de trai minim estimat.
- ⁶⁸ Așteptările interviuștilor față de minimul de trai decent minim este de 890 Euro. Sindicatele turcești au calculat suma de 1095 Euro ca fiind pragul sărăciei.

