

FAIR

PLAY

W PRODUKCJI ARTYKUŁÓW SPORTOWYCH

- **Fair Play w akcji!**
- **Chiny w kolorze blue**
– wywiad z reżyserem
- **Bieg z przeszkodami**
czyli jak produkują
markowe firmy sportowe
- **Chińskie aktywistki**
opowiadają o warunkach
pracy



Od Redakcji:

Witamy po wakacyjnej przerwie i zapraszamy do lektury czwartego numeru biuletynu 'FairPlay', który zdominowały relacje z szeregu wydarzeń i akcji zorganizowanych w ciągu ostatnich miesięcy.

W tym czasie odbywały się wielkie sportowe imprezy na skale międzynarodową: mistrzostwa Europy w piłce nożnej Euro2008, Olimpiada w Pekinie i lokalną: Nike Human Race w Warszawie. Wszystkim jednak towarzyszyła nasza kampania na rzecz poprawy warunków pracy przy produkcji artykułów sportowych. W tym numerze prezentujemy wam krótkie relacje z konsumenckich akcji ulicznych.

W maju KARAT i PAH miały przyjemność gościć w Polsce Pui Lin Sham i Staphany Wong działające na rzecz praw pracowniczych w Chinach. Wzięły one udział w wielu spotkaniach, dyskusjach, warsztatach w Warszawie i Krakowie. Tematy poruszane podczas tych wydarzeń przedstawia, zamieszczony w tym numerze, artykuł Darka Móla z portalu NGO.pl relacjonujący spotkanie w siedzibie KARATu na które tłumnie przybyli warszawscy konsumenci. Pui Lin i Staphany wzięły również udział w debacie zorganizowanej przez eFTE, KARAT i PAH po pokazie filmu *Chiny w kolorze blue* na tegorocznym Doc Review. Kilka stron dalej znajdziecie krótką relację z tego wydarzenia oraz interesujący wywiad z reżyserem filmu.

Oprócz akcji ulicznych skierowanych do konsumentów kampania PlayFair2008 podejmuje działania mające na celu współpracę z producentami artykułów sportowych, którzy mają bezpośredni wpływ na warunki pracy. W czerwcu aktywiści PlayFair2008 spotkali się w Hongkongu z przedstawicielami głównych marek sportowych by dyskutować o wynikach monitoringu warunków pracy w fabrykach produkujących artykuły sportowe i opracowanych na ich podstawie rekomendacji PlayFair2008 dla sektora sportowego. Wyniki badań i proponowane rozwiązania głównych problemów dotyczących warunków pracy zawarte zostały w raporcie PlayFair2008: *Bieg z przeszkodami. W stronę wyższych płac i lepszych warunków pracy przy produkcji artykułów sportowych*. W tym numerze prezentujemy polską wersję raportu i relację ze spotkania w Hongkongu.

Na koniec, jak zwykle, kilka odpowiedzi na pytania najczęściej zadawane przez konsumentów, zwłaszcza ostatnio, czyli słów kilka o bojkocie i o płacach pracowników produkujących odzież i artykuły sportowe.

Miłej lektury!

Publikacja jest częścią projektu współfinansowanego przez Komisję Europejską. Treść publikacji nie jest wyrazem oficjalnego stanowiska Komisji Europejskiej.



Fot. PF2008

W tym numerze:

Od Redakcji	2
Fair Play w akcji	
Co nowego	3
Bieg z Przeszkodami	
Raport PlayFair2008 o warunkach pracy przy produkcji markowych artykułów sportowych	5
O prawach pracowniczych w Chinach	
Relacja ze spotkania z aktywistkami praw człowieka z Hong Kongu	6
Chiny w kolorze blue	
Wywiad z reżyserem	9
Często zadawane pytania	
Wiedzieć więcej	12

coalition
Karat
gender equality

Koalicja KARAT

ul. Rakowiecka 39a/14, 02-521 Warszawa

www.kobietypraca.org/fairplay

e-mail: secretariat@karat.org.pl

Redakcja:

Magda Pocheć, Kasia Staszewska, Joanna Szabuńko

CO NOWEGO?

Fair Play W Akcji!

W ostatnich miesiącach aktywiści Fair Play nie narzekali na brak okazji do działania. Akcje konsumenckie na rzecz poprawy warunków pracy przy produkcji odzieży sportowej organizowane były zarówno przy okazji Euro2008, Olimpiady w Pekinie czy warszawskich imprez sportowych. Wszystkie cieszyły się dużym poparciem, za które serdecznie dziękujemy! Oto kilka relacji:

Biegaj fair

W niedzielę, 31 sierpnia 2008, aktywiści KARATu przeprowadzili akcję konsumencką w ramach imprezy biegowej zorganizowanej przez firmę Nike – The Human Race. Biegaczom i ich kibicom wręczaliśmy koszulki, które zostały wyprodukowane przez spółdzielnię kobiet w Nikaragui w warunkach poszanowania praw pracowniczych. W ten sposób chcieliśmy pokazać, że wyprodukowanie koszulki w godnych warunkach jest możliwe i że firma Nike, która jest głównym graczem na rynku artykułów sportowych może wpłynąć na warunki pracy w fabrykach dostawców, produkujących na jej zlecenie. Biegacze aby wyrazić poparcie dla naszej akcji przyklejali sobie na-

klejkę Fair play w produkcji artykułów sportowych. Zbieraliśmy również podpisy pod listem do p. H. Jones, która jest wiceprezeską Nike'a odpowiedzialną w tej firmie za strategię CSR (Społecznej Odpowiedzialności Biznesu). List można także podpisać online do czego bardzo zachęcamy!

www.kobietypraca.org/fairplay

Finał kampanii olimpijskiej

3-ego sierpnia 2008 roku odbyła się akcja podsumowująca kampanię Play Fair 2008. Aktywiści Play Fair z Polski (Koalicja KARAT), Austrii (Suedwind Agentur) i Niemiec (Inkota), wraz z lokalnymi organizacjami z Hong Kongu udali się do Międzynarodowego Komitetu Olimpijskiego (MKOl) z petycją nawołującą do wzięcia od-



Akcja: Euro2008 - Szycie piłek, Warszawa (Fot. KARAT)



Akcja kończąca kampanię PlayFair2008, HongKong (Fot. PF2008)



Akcja na biegu Nike Human Race, Warszawa (Fot. KARAT)

powiedzialności za warunki pracy przy produkcji artykułów sportowych i innych gadżetów z logiem olimpiady. Akcja rozpoczęła się o 10:00 rano na Olympic Piazza, gdzie aktywiści przebrani za sędziów sportowych wzniesli hasła sprzeciwiające się łamaniu praw pracowniczych i wyzyskowi osób zatrudnionych w łańcuchach dostawców MKOl. Później przenieśli się do Mong Kok, dzielnicy zakupowego szaleństwa, gdzie namawiali konsumentów do przyłączenia się do protestu prze-

ciwko nadużyciom praw pracowniczych w światowym przemyśle odzieży i obuwia sportowego.

Wreszcie aktywiści Play Fair 2008 dotarli do siedziby MKOl w Hong Kongu w celu wręczenia petycji wraz z podpisami.

Akcja: Szycie pitek

Przy okazji Euro 2008 i Olimpiady Pekińskiej trwała akcja wysyłania apeli do firm sportowych o podjęcie działań na rzecz poprawy warunków pracy przy produkcji odzieży, butów i innych artykułów sportowych, np. pitek. W ramach kampanii PlayFair2008 zwracamy uwagę na główne problemy pracowników tego sektora (płace nie starczające na przeżycie, brak wolności zrzeszania się, etc) oraz przedstawiamy propozycje konkretnych rozwiązań. W piątek 27 czerwca można było się do nas przyłączyć biorąc udział w ręcznym szyciu pitek by osobiście przekonać się jak wygląda praca robotników zatrudnianych przez

czołowe firmy sportowe w Pakistanie czy w Indiach. Warszawiacy mogli również poprzeć akcję podpisując się pod apelem do Adidasa – sponsora Euro2008 i Olimpiady. Wszystko odbyło się na Chmielnej w Warszawie. Swoje poparcie wyraziło bardzo dużo osób, za co dziękujemy! Wszystkie podpisy zostały wysłane do adresata, ale akcja trwa on-line! www.kobietypraca.org/fairplay

Catch the flame

Akcja 'Catch the flame' zakończona! Dziękujemy wszystkim, którzy włączyli się w akcję! Alternatywna sztafeta olimpijska do której w maju i czerwcu przyłączyło się wiele osób w Polsce, dotarła do siedziby Międzynarodowego Komitetu Olimpijskiego w Lozannie. 10 czerwca Aktywiści PlayFair2008 wręczyli przedstawicielom MKOl podpisany przez Was apel wzywający MKOl do wzięcia odpowiedzialności za łamanie praw pracowników w fabrykach produkujących na jego zle-

cenie artykuły z logo olimpiady. Apel poparło 12 tysięcy osób biorących udział w alternatywnej sztafecie olimpijskiej. Za pomocą poczty elektronicznej, bluetooth i sms'ów ludzie z 99 krajów rozpowszechniali przekaz Catch the Flame! popierając postulaty PlayFair2008, która już od 2003 roku wzywa MKOl do działania na rzecz poprawy warunków pracy przy produkcji gadżetów z logo Olimpiady. W branży tej bowiem dochodzi do wyzysku pracowniczek i pracowników: praca ponad normę po kilkanaście godzin dziennie w ciężkich i niebezpiecznych warunkach za skandalicznie niską płacę. Naruszenia te ujawnił zeszłoroczny raport PF2008: 'Pekin 2008: Bez medalu za przestrzeganie praw pracowniczych'

Więcej informacji, w tym raporty, internetowe petycje i zdjęcia z akcji znajdziesz na naszej stronie: www.kobietypraca.org/fairplay jeśli chcesz wziąć udział w kolejnych akcjach



Finat Catch the Flame, siedziba MKOl, Lozanna (Fot. PF2008)

Raport PlayFair2008 o warunkach pracy przy produkcji markowych artykułów sportowych

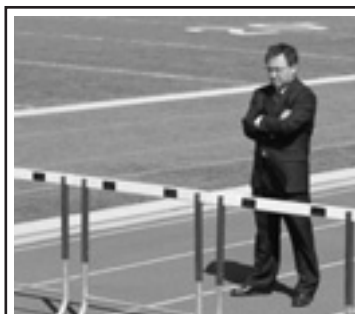
Bieg z Przeszkodami

Tegoroczne imprezy sportowe Euro 2008 i Olimpiada w Pekinie oprócz tego, że dostarczyły nam wiele emocji przyczyniły się do ogromnych zysków i skutecznej promocji przedstawicieli sektora odzieży sportowej, w której tak bardzo liczy się marka. Tymczasem pracownicy produkujący dla największych firm sportowych zmuszeni są wciąż znosić fatalne warunki pracy oraz głodowe pensje alarmuje raport Kampanii Play-Fair2008: *Bieg z przeszkodami. W stronę wyższych płac i lepszych warunków pracy przy produkcji artykułów sportowych.*

Bieg z przeszkodami powstał w oparciu o ponad 320 wywiadów przeprowadzonych z pracownikami przemysłu odzieży sportowej w Chinach, Tajlandii, Indiach i Indonezji. Publikacja ta jest analizą odpowiedzi na wyzwanie, które sojusz Fair Play postawił podczas olimpiady w Atenach przed branżą odzieży sportowej nawołując do wprowadzenia rzeczywistych, istotnych zmian w kwestii przestrzegania standardów pracy podczas Olimpiady w Pekinie. Łącząc swoją markę z Igrzyskami Olimpijskimi firmy sportowe mają bowiem nadzieję „sięgnąć po złoto” w dziedzinie sprzedaży, udziałów rynku i rozpoznawalności marki. Jednak podczas gdy ich obroty osiągają astronomiczne wartości przestrzeganie praw pracowniczych nadal pozostawia bardzo wiele do życzenia. Jak wskazuje najnowszy raport Play Fair, przez ostatnie 4 lata (od czasu Olimpiady w Atenach) zmieniło się niewiele a poważne naruszenia praw pracowniczych to wciąż norma w firmach produkujących dla wiodących światowych marek takich jak Adidas (sponsor Olimpiady w Pekinie oraz Londynie), ASCICS, Puma, Nike czy New Balance.

Bieg z przeszkodami nie stroni od poruszających opisów warunków pracy w fabrykach produkujących dla najpopularniejszych światowych marek, ale zamiast na długiej liście nadużyć skupia się przede wszystkim na czterech polach, na których według aktywistów Play Fair można dokonać prawdziwych zmian. Chodzi tu o pokonanie nagminnych przeszkód związanych z brakiem wolności do zrzeszania się i negocjacji układów zbiorowych, nietrwałymi formami zatrudnienia, zamykaniem fabryk i ciągłym przenoszeniem produkcji oraz pensjami nie pozwalającymi na zaspokojenie podstawowych potrzeb życiowych pracowników. Raport wskazuje przykłady konkretnych i mierzalnych działań, które firmy muszą podjąć we współpracy z inicjatywami wielostronnymi, związkami zawodowymi, organizacjami pozarządowymi i rządami dla osiągnięcia rzeczywistej poprawy w dziedzinie praw pracowniczych. Cezurą są następne Igrzyska Olimpijskie w Vancouver w 2010r.

Raport został zaprezentowany wszystkim wiodącym markom odzieży i innych artykułów sportowych. Większość z nich zgodziła się, że opisywane w raporcie problemy pracowników zatrudnionych w przemyśle artykułów sportowych są rzeczywiste a ich rozwiązanie wymaga współpracy zarówno firm, inicjatyw wielostronnych jak i organizacji pozarządowych. Pod koniec czerwca w Hong Kongu odbyło się spotkanie aktywistów Play Fair 2008 z przedstawicielami firm sportowych (adidas, Nike, New Balance, Umbro, Speedo etc) i inicjatyw wielostronnych (m in. Fair Labour Association, Ethical Trading Initiative etc). W wyniku



Bieg z przeszkodami

W stronę wyższych płac i lepszych warunków pracy przy produkcji artykułów sportowych

Play Fair 2008



spotkania Nike, adidas, New Balance, Umbro i Speedo stworzyły wspólnie ze związkami zawodowymi i organizacjami pozarządowymi grupę roboczą, której zadaniem będzie znalezienie sposobu na wprowadzenie w życie i promowanie prawa do zrzeszania się pracowników oraz negocjacji zbiorowych. Powołana grupa zajmie się także drugą palącą kwestią: wzrostem płac. Niewątpliwym wyzwaniem dla tej grupy będzie wypracowanie mechanizmów pozwalających na wprowadzenie w życie ustalonych priorytetów (wolność zrzeszania i godziwe płace) w ukształtowanym do tej pory systemie produkcji odzieży i artykułów sportowych, biorąc pod uwagę jej koszty, efektywność i przejrzystość. Z pewnością efekty prac będą śledzone przez organizacje pozarządowe i o ich wynikach dowiemy się niebawem.

Raport i więcej informacji o projekcie znajdziecie na stronie: <http://www.kobietypraca.org/fair-play>

Raport jest dostępny w formie drukowanej i istnieje możliwość zamówienia przesyłki: fairplay@karat.org.pl

Polska wersja raportu *Bieg z przeszkodami. W stronę wyższych płac i lepszych warunków pracy przy produkcji artykułów sportowych* została opracowana przez Koalicję KARAT. ■

Czy wiesz, że...

- pracownicy chińskiej fabryki produkującej na zlecenie firmy NIKE musieliby pracować przez 4500 lat, by zarobić tyle, ile prezes NIKE'a Mark Parker w 2006 roku;

- w 2005 r. w Chinach miało miejsce 87 tys. protestów, z czego 70 % z nich dotyczyło nieprzestrzegania praw pracy, szacuje się, że liczba akcji protestacyjnych w Chinach rośnie o 30 % rocznie;

- robotnicy w chińskich fabrykach pracują często ponad 12 godzin dziennie, a praca trwa do 3 nad ranem; często nie mają zapewnionych bezpiecznych warunków pracy ani dostępu do urządzeń sanitarnych;

- wielu robotników to nastolatki i młodzi ludzie, którzy aby wyrwać się z ubóstwa podejmują pracę w wielkich fabrykach – nie są w stanie sprzeciwić się nieuczciwym pracodawcom, którzy nie płacą im za nadgodziny i nie oferują im umów o pracę;

- nieobecność w pracy z powodu choroby wiąże się z ryzykiem zwolnienia lub koniecznością odpracowania opuszczonych godzin;

- duże firmy przeprowadzają kontrole w fabrykach produkujących ich produkty, aby sprawdzić, czy pracują one w zgodzie z przepisami, ale właściciele zakładów są informowani o terminie kontroli i zmuszają pracowników do składania fałszywych relacji na temat ich pracy, co sprawia, że kontrole nie wykazują żadnych nieprawidłowości;

- większość robotników żyje poniżej granicy ubóstwa

Darek Mól, Portal NGO.pl

Relacja ze spotkania z aktywistkami praw człowieka z Hong Kongu

O prawach pracowniczych w Chinach

Igrzyska Olimpijskie w Pekinie stały się okazją do nagłośnienia nagminnego łamania praw pracowniczych w chińskich fabrykach, nie tylko w tych, w których szyte są ubrania i gadżety na Olimpiadę. Na zaproszenie Polskiej Akcji Humanitarnej i Koalicji KARAT przyjechały do Polski Pui-Lin Sham i Staphany Wong, chińskie aktywistki praw pracowniczych, które opowiedziały o warunkach zatrudnienia w Chinach oraz Hong Kongu.

Pui-Lin Sham związana jest z przemysłem odzieżowym w Hong Kongu od ponad 20 lat. Sama pracowała w fabrykach produkujących odzież, więc z pierwszej ręki wie, jak traktowani są w nich pracownicy. W 1993 r. Pui-Lin wdała się w konflikt ze swoim pracodawcą, który nie respektował praw robotników. Dzięki temu dowiedziała się o związkach zawodowych walczących o poprawę warunków zatrudnienia w fabrykach w Hong Kongu. Od 1994 r. Pui-Lin pracuje dla organizacji związkowych i walczy o prawa pracowników w całym Chinach.

Z Hong Kongu do Chin

W latach 80. w przemyśle odzieżowym w Hong Kongu pracowało ok. 300 tys. robotników (teraz jest ich ok. 10 tys.). Obecnie większość zakładów przeniosła produkcję do południowych Chin, gdzie rząd zastosował wiele ulg i korzyści dla właścicieli fabryk. Dlatego w Hong Kongu panuje duże bezrobocie, a w Chinach nagminnie łamane są prawa pracownicze.

– Ludzie pracują od godz. 7.30 do 22 przez siedem dni w tygodniu. Większość pracowników nie ma żadnych umów o pracę, a jeśli nawet takie dostają, to

często są w nich niezgodne z prawem zapisy. Robotnicy nie mają ubezpieczenia, ani zdrowotnego, ani emerytalnego. Pracują w systemie akordowym za głodowe pensje w warunkach, które urągają podstawowym zasadom bezpieczeństwa. Zdarza się też wiele wypadków przy pracy. Pracownikom nie wypłaca się wynagrodzeń za nadgodziny. A kiedy są zwalniani, nie otrzymują żadnej odprawy – opowiada Pui-Lin Sham. – W niektórych fabrykach obowiązują też wewnętrzne kodeksy, które np. zabraniają robotnikom podczas pracy rozmawiania między sobą czy określają ilość wyjść do toalety podczas zmiany. Jeżeli pracownicy nie przestrzegają tych wymogów, mogą zostać zwolnieni, albo mają potrącone z pensji kary.

Sporo robotników w chińskich fabrykach to ludzie młodzi, którzy przyjeżdżają z małych wiosek do dużych miast, np. dziewczyny w wieku 12-15 lat, które aby zdobyć pracę pożyczają dokumenty tożsamości od starszych sióstr. Nie orientują się one w prawach pracowniczych i bez sprzeciwu godzą się na drakońskie zasady zatrudnienia.

– Problem z prawem pracy w Chinach polega na tym, że w teorii

jest ono dość dobre, tylko że nie jest przestrzegane. Władze i sądy nie są nastawione pro-pracowniczo, tylko pro-biznesowo. Nawet, jeżeli jakiś pracownik pójdzie do sądu, aby walczyć np. o zaległą pensję, to otrzyma on świadczenie, ale naliczone od płacy minimalnej, czyli w praktyce bardzo niskie – przekonuje Staphany Wong, koordynatorka kampanii PLAY FAIR 2008 w Hong Kongu.

Strajk albo obóz pracy

Większość produkcji odzieżowej w Chinach znajduje się na południu kraju niedaleko Hong Kongu, dlatego hongkońskie organizacje związkowe i aktywiści zajmujący się prawami pracowniczymi zakładają tam ośrodki, w których robotnicy mogą uzyskać pomoc prawną i porady. Dzięki temu świadomość praw pracowniczych w Chinach rośnie, choć oficjalnie edukacja dotycząca prawa pracy nie jest w fabrykach mile widziana. I jeżeli robotnicy zaczną strajkować, domagając się np. podwyżek czy wypłaty zaległych pensji, protest jest szybko tłumiony, a jego liderzy aresztowani. Za zakłócanie spokoju mogą zostać skazani nawet na cztery lata pobytu w obozie resocjalizacyjnym. A w najlepszym razie są wyrzucani z pracy. Nikt nie wystąpi w ich obronie, gdyż związek



Staphany Wong (fot. PF2008)

Staphany Wong – urodziła się w Chinach, ale w wieku 7 lat przeniósł się do Hong Kongu, gdzie ukończyła Chiński Uniwersytet i obroniła pracę magisterską dotyczącą pracowników-immigrantów. Przez wiele lat zajmowała się prawami pracowników w Chinach kontynentalnych. Od 2005 r. związała się z oddziałem Międzynarodowej Konfederacji Związków Zawodowych w Hong Kongu. Prowadzi liczne badania oraz kampanie na rzecz praw pracowniczych. Od 2007 r. koordynuje kampanię PLAY FAIR 2008 w Hong Kongu i w Chinach.

zawodowy w Chinach jest kontrolowany przez państwo. Z kolei niezależne organizacje, które chciałyby zarejestrować się i walczyć o prawa pracownicze, mogą działać tylko jako firmy. W praktyce oznacza to liczne kontrole skarbowe i utrudnianie działalności. Znany jest przypadek robotnika z Shenzhen, który próbował edukować o prawach pracowniczych – po kilku dniach został zaatakowany przez dwóch mężczyzn z nożami. Przeżył, ale ma niewładną nogę.

– Dlatego tak ważne jest dla nas to, aby wspierać chińskich robotników, podnosić świadomość ich praw, edukować. Coraz więcej młodych Chińczyków jest skorych do walki o swoje prawa i wprowadzania zmian, ale muszą wiedzieć, że nie są sami w tej walce, że międzynarodowa społeczność także ich w niej wspiera, zarówno moralnie, jak i finansowo – przekonuje Staphany Wong.

Co możemy zrobić?

Organizacje związkowe i społeczne z Hong Kongu tj. Hong Kong Liaison Office (IHLO) czy International Trade Union Confederation (ITUC) od wielu lat walczą z łamaniem praw pracowniczych w Chinach. W swoich raportach nie tylko krytykują pracodawców, ale też wskazują kierunki poprawy – mówiąc o przejrzystości działalności firm, o społecznej odpowiedzialności biznesu. Starają się też wprowadzać zmiany w prawie. Docierają z programami edukacyjnymi bezpośrednio do robotników, choć oficjalnie jest to zabronione.

– Uczymy ich np. jak obliczać pensje i wynagrodzenie za nadgodziny, pokazujemy jak podnosić bezpieczeństwo w pracy, zwłaszcza, że coraz częściej dochodzi w fabrykach do poważnych zatruć chemikaliami, pomagamy pracownikom w mediacjach, gdy dojdzie do sytuacji konfliktowych – wylicza Staphany Wong.

Ale ważne jest także wsparcie międzynarodowej społeczności, zwłaszcza konsumentów, którzy są głównymi odbiorcami sztytej w Chinach odzieży, obuwia czy innych artykułów.

Dzięki międzynarodowym kampaniom np. Clean Clothes Campaign czy PLAY FAIR 2008 każdy z nas może wywierać nacisk na firmy szycące swoje ubrania w chińskich fabrykach, żeby upominały się o poprawę warunków pracy tamtejszych robotników.

– Co prawda w niektórych fabrykach umieszczone są kodeksy etyczne dużych zleceniodawców, ale często są one nie przestrzegane – mówi Staphany Wong. – Dlatego nie wzywamy międzynarodowej społeczności ani do bojkotu Olimpiady, ani produktów markowych sztytych w Chinach, bo to by zaszkodziło przede wszystkim robotnikom. To, na co próbujemy zwrócić uwagę zachodnim konsumentom, to fakt, że mogą oni wpływać na producentów np.

Pui-Lin Sham – gdy miała 13 lat rozpoczęła pracę w fabryce kabli. Trzy lata później przeniósła się do fabryki produkującej ubrania i pracowała w sektorze odzieżowym przez kolejne 25 lat. Od 1998 r. Pui związana jest z ruchem na rzecz praw pracowniczych w przemyśle odzieżowym. W 2008 r. wybrano ją na przewodniczącą Hong Kong Clerical & Retailing General Union.



Pui Lin Sham (fot. KARAT)

kierując do nich apele i naciski, aby w zakładach, w których produkowane są ich wyroby przestrzegano praw pracowniczych. Im więcej będzie takich apeli, im większa będzie świadomość społeczna, że bluzka czy spodnie, które nosimy zostały uszyte z pogwałceniem praw pracowniczych, tym bardziej firmy będą musiały zareagować, a co za tym idzie naprawdę zaczną dopominać się o przestrzeganie praw pracowniczych w fabrykach w których zlecają produkcję – dodaje.

Tak właśnie było w jednej z chińskich fabryk szyjącej dla dużego koncernu. Sytuacja pracowników była tak zła, że zaczęli oni strajkować. Policja stłumiła protest i dla przykładu aresztowała kilkunastu robotników w wieku 18-

23 lat. Zostali oni skazani na trzy lata obozu resocjalizacyjnego. Jedną z organizacji z Hong Kongu zorganizowała międzynarodową kampanię nacisku, podczas której ludzie z całego świata wysyłali apele do przedstawicieli koncernu. W końcu prawnicy firmy zwrócili się do chińskiego sądu z petycją, aby obniżyć karę aresztowanym pracownikom. W wyniku tej kampanii chińscy sędziowie, co prawda stwierdzili, że skazani robotnicy są przestępcami, ale zawiesili im karę i młodzi ludzie wyszli na wolność.

– To pokazuje, że międzynarodowi konsumenci dysponują dużą siłą i producenci na pewno będą się z nią liczyć, w końcu to konsumenci płacą za sprzedawane przez duże koncerny ubrania i po-

dobnie jak chińscy robotnicy generują ich ogromne zyski – przekonuje Pui-Lin Sham.

Smutna rzeczywistość

Dzięki zdecydowanym działaniom różnych organizacji sytuacja robotników w fabrykach w Hong Kongu znacznie się poprawiła, ale nie ma się co oszukiwać: wielcy producenci będą wciąż poszukiwać miejsc, w których produkcja ich artykułów będzie najtańsza. Tak było właśnie w Hong Kongu – gdy pracownicy zaczęli upominać się o swoje prawa, większość odzieżowych fabryk przeniesiono do południowych Chin. Kiedy i tam zaczyna rosnąć świadomość praw pracowników, zakłady zaczyna przenosić się na północ kraju. A robotnicy są zwalniani, nie otrzymując żadnych odpraw.

Ponadto wielkie koncerny coraz częściej przenoszą swoją produkcję z Chin do innych słabo rozwiniętych krajów takich jak Kambodża, Indie, Indonezja, Sri Lanka, Tajlandia, Bangladesz, w których prawa pracownicze nie mają żadnego znaczenia. Dlatego tak ważne jest, aby wymóc na producentach etyczne zachowania dotyczące praw pracowniczych w ich fabrykach. Często zachowania, które są przez nich akceptowane w biednych krajach, są nie do przyjęcia w państwach, w których zostały one powołane.

Być może jednym z rozwiązań jest sprzedawanie ubrań, tzw. „czystej, sprawiedliwej, etycznej odzieży” pochodzących z zakładów, w których respektuje się prawa pracownicze. Taki sklep założył dwa lata temu w Niemczech Matias, który sprowadza np. koszulki z fabryki w Nikaragui, którą założyły kobiety zwolnione z dużego zakładu. Podobne sklepy powstają już też w innych krajach Europy. ■

Więcej informacji o tym, co możemy zrobić jako konsumenci, aby przestrzegano praw pracowniczych w Chinach można znaleźć na stronach Koalicji KARAT (www.kobietypraca.org) oraz Polskiej Akcji Humanitarnej (www.modnieietycznie.pl) a także: cleanclothes.org, www.ekonsument.pl, ethicalconsumer.org

Jeśli chcesz uczestniczyć w apelach konsumenckich, napisz do nas: fairplay@karat.org.pl

Wywiad z reżyserem

Chiny w kolorze blue

Film, który mówi jak jest naprawdę...

Podążając za 14-letnią Jasmine, która opuszcza swoją wioskę by znaleźć pracę w fabryce jeansów na wschodnim wybrzeżu Chin, dokument *Chiny w kolorze blue* robi wrażenie pokazując chiński przemysł odzieżowy. Warunki pracy w fabryce Jasmine są bardzo trudne. Aby wywiązać się z terminów młode kobiety muszą pracować długo po godzinach pracy. Po paru miesiącach Jasmine nadal nie otrzymuje żadnej wypłaty. Cierpiąc z powodu chronicznego braku snu, dziewczyna ucieka w świat wyobraźni...

Od czasu swojej premiery w 2006 r. *Chiny w kolorze blue* zdobyło mnóstwo nagród, przede wszystkim prestiżową Doen / Amnesty International Human Rights Award na Międzynarodowym Festiwalu Filmów Dokumentalnych w Amsterdamie (IFDA). W tym samym czasie Chińska Agencja Filmowa wpisała *Chiny w kolorze blue* na listę filmów zakazanych. We wrześniu 2006 r. chińscy aktywiści na rzecz praw pracowniczych odwiedzili biura CCC w Austrii, Północnej i Południowej Belgii, Holandii, Hiszpanii i Szwecji. Ich wizyta zbiegła się w czasie z europejską premierą *Chiny w kolorze blue*. CCC organizowało wtedy projekcje filmowe, dyskusje panelowe, konferencje prasowe, spotkania i seminaria na temat warunków pracy w chińskim przemyśle odzieżowym docierając do bardzo dużej publiczności.

Wywiad z reżyserem

Reżyser filmu, Micha X. Peled rozpoczął swoją karierę reży-



Fot. Teddy Bear Films

erską od robienia filmów dla amerykańskiego ruchu pokojowego. W 2000 r. nakręcił dokument o wymownym tytule: *Store Wars: When Wal-Mart Comes to Town*. Podobno nazwał wtedy swoją firmę filmową „Pluszowy Miś” (Teddy Bear Film) na wypadek gdyby jedna z największych amerykańskich sieci handlowych: Wal-Mart chciała go zaskarżyć. Nagłówki prasowe grzmiały by wtedy: „Wal Mart oskarża Pluszowego Misia”.

CCC przeprowadziło wywiad z Micha X. Peledem podczas jego wizyty w Holandii, we wrześniu 2006 r.

CCC: Jaki film dokumentalny chciałeś zrobić?

MP: Chciałem zrobić film, który w prosty sposób pokazuje efekty globalizacji oraz twarz jej ofiar. „Made in China” to najpowszechniejsza na świecie metka. Chciałem pokazać co się za nią kryje. Oczywiście efekty globalizacji widoczne są wszędzie, ale koncentrując się na produkcji w Chinach nikt nie jest w stanie

zaprzeczyć przestaniu, które niesie za sobą film – każdy z nas nosi ubrania „Made in China”.

CCC: Dlaczego wybrałeś akurat fabrykę dżinsów?

MP: Dżinsy są symbolem wolności, demokratycznego stylu życia. Każdy z nas ma dżinsy, każdy z nas je lubi.

CCC: Chińskie władze nie są zadowolone z przesłania, które niesie za sobą Twój film.

MP: Dokument ten powstał właściwie nielegalnie. Na kręcenie w miejscach produkcji powinno się mieć oficjalne pozwolenie chińskich władz; uważane jest to za tajemnicę państwową. *Chiny w kolorze blue* z oczywistych powodów nigdy nie przeszłoby przez chińską cenzurę. Żadna z marek odzieżowych produkujących w Chinach nie zezwala na filmowanie. Każda z większych marek wpisuje w swój kontrakt zakaz wstępu do fabryk dla mediów. Także, kiedy próbują powiedzieć Ci, że są społecznie odpowiedzialni zapytałbym: „Co chcecie

Prawa pracownicze na Doc Review

W tym roku po raz kolejny film *Chiny w kolorze blue* został pokazany na festiwalu Doc Review w Warszawie a w zorganizowanej po projekcji debacie uczestniczyły aktywistki działające na rzecz przestrzegania praw pracowniczych m in. w Chinach: Pui Lin Sham i Staphany Wong, które odwiedziły Polskę na zaproszenie Koalicji KARAT i PAH. W dyskusji uczestniczyli również Matthias Rau, przedstawiciel FairWear.de, niemieckiej firmy zajmującej się sprzedażą etycznie wyprodukowanych ubrań oraz szef Azjatyckiego Centrum Biznesu, Radosław Pyffel.

Mimo, że od premiery filmu minęło kilka lat, wiele z pokazanych w nim problemów jest wciąż aktualnych, przekonywały Pui Lin i Staphany po warszawskiej projekcji. Czy w związku z tym sytuacja pracowników może w ogóle ulec poprawie? Tu już zdania są podzielone. Według Radosława Pyffla pozytywne zmiany są niemożliwe na większą skalę. Firmy produkujące w Chinach są zainteresowane zyskiem, jeśli produkcja w tym kraju przestanie być opłacalna przeniosą się gdzie indziej. Chińscy pracownicy się temu nie przeciwstawia, nie są i długo nie będą na to gotowi. Tu do gry wkraczają konsumenci, uważa Mathias Rau, to oni w ostateczności decydują o rynku. W wielu krajach mogą już wybierać i zamiast kupować ubrania przy produkcji których łamane są prawa człowieka, mogą wybrać etyczną odzież, wyprodukowaną w sprawiedliwych warunkach pracy i z poszanowaniem środowiska. Mathias sprowadza takie ubrania do Niemiec z Nikaragui gdzie produkują je kobiety w fabryce będącej ich własnością. Do tego żeby taka oferta była bardziej dostępna potrzebna jest krytyczna masa konsumentów uzależniających swoją decyzję o zakupie ubrania od tego, w jakich warunkach zostało ono wyprodukowane. Argument siły konsumenckiej jest w stanie przekonać też markowe firmy. Zgadniają się z tym aktywistki z Chin, twierdząc, że zaangażowanie konsumentów i kampanie przeprowadzane w Europie to skuteczne wsparcie działań podejmowanych przez organizacje praw człowieka, związkowe i samych pracowników w krajach produkcyjnych.

ukryć?”. Tak jest także w przypadku marek, które aspirują do bycia liderami w przestrzeganiu praw pracowniczych, takich jak Nike.

Dlatego też przewieźliśmy sprzęt filmowy do Chin w częściach oraz zwróciliśmy się do fabryki mówiąc, że chcemy nakręcić dokument o młodych, odnoszących sukcesy przedsiębiorcach. To ich przekonało.

CCC: Czy menadżer fabryki próbował ukryć przed Tobą niektóre aspekty pracy na linii produkcyjnej?

MP: Menadżerem fabryki był były oficer policji. Był przekonany o tym, że prowadzi nienajgorszą pod względem warunków pracy fabrykę, co poniekąd jest prawdą. W jego fabryce 12 kobiet mieszkało w 1 pokoju z toaletą. Można porównać to do fabryk, gdzie często 40 kobiet zajmuje

1 sypialnię z 1 toaletą na końcu korytarza. Wyobraźcie sobie setki ludzi wstających o tej samej porze!

Dokument ten pokazuje także pracowników z pobliskich fabryk, gdzie nie wolno nam było filmować. Ludzie ci powiedzieli nam, że ich sposobem na niespanie podczas nocnych zmian jest przyczepianie sobie powiek do brwi za pomocą klipsów do

CCC: Czy rząd chiński robi cokolwiek by poprawić warunki pracy?

MP: Teoretycznie prawa pracowników w Chinach są całkiem dobre. Wystarczają do tego by ich bronić. Ale każdy wie, że praktyka różni się od teorii i zmienia się bardzo powoli. *Chiny w kolorze blue* pokazują audytora fabryki opowiadającego o tym jak menadżerowie oszukują swoich pracowników.

Dobre raporty z fabryk nie znaczą absolutnie nic. Oczywiście ma tu



Fot. Teddy Bear Films

miejsce zwykle łapówkarstwo i korupcja. Kiedy do fabryki przychodzi audytor nowe dzinsy czekają już na niego i jego rodzinę. Wszystkie we właściwych rozmiarach. W takich warunkach można mieć naprawdę piękne prawo. Nie przekłada się to jednak w ogóle na sytuacje pracowników.

Niezwykłym momentem w filmie jest pokazanie wybuchu dzikiego strajku. Na dobrą sprawę, może być to pierwsza okazja dla zachodniej publiczności do zobaczenia strajku w Chinach. Dla niektórych dziewcząt w fabryce zostaje wtedy przekroczona granica: gdy pensje zostają nareszcie wypłacone, wynagrodzenia dla nowych pracowników, takich jak Jasmine, są cały czas wstrzymywane.

CCC: Czyżby pracownicy nie czuli się wykorzystywani?

MP: Nie miałem wrażenia jakoby pracownicy czuli się wykorzystywani przez system. Czuli się oszukiwani gdy kierownictwo nie dotrzymywało swoich obietnic i nie wypłacało wystarczających pensji. Procedura wypłacania wynagrodzeń jest bardzo nieprzejrzysta: jest całe mnóstwo cięć za jedzenie, obowiązkową kartę identyfikacyjną, zasypianie podczas pracy, etc..

CC: Czy myślisz, że „Chiny w kolorze blue” wpłyną na zwiększenie świadomości zachodniej publiczności?

MP: Jak dotąd film wyświetlono już w 16 krajach i wszędzie reakcja na niego była taka sama: „Co mogę zrobić?”. Mam nadzieję, że organizacje takie jak CCC będą

używać tego dokumentu jako narzędzia do informowania społeczeństwa o problemach w przemyśle odzieżowym.

CCC: Jak mogą zostać zmienione warunki pracy w chińskim przemyśle odzieżowym?

MP: Organizacje lokalne, takie które znają lokalne zwyczaje, powinny uczestniczyć w audycie. Nie wzywałbym do bojkotu chińskich produktów, ale jeśli chce



Fot. Teddy Bear Films

się coś produkować etycznie, Chiny nie są najlepszym wyborem.

Najlepszą szansą na poprawę warunków pracy jest produkowanie w swoich własnych fabrykach. Może to brzmieć nedorzecznie, ale upłynęło dopiero 5 lat od czasu gdy Levi Strauss zamknął swoją ostatnią fabrykę i całkowicie przestawił się na zlecenie produkcji na zewnątrz. W ten sposób wycofywanie się przemysłu odzieżowego z odpowiedzialności stało się normą.

CC: Co mogą zrobić konsumenci?

MP: Największe marki uważają, że konsumentów to nie obchodzi, ale, gdyby 20% z nich chciałoby kupować etycznie wyprodukowane ubrania, jest to już bardzo duży rynek, który marki będą chciały obsłużyć. Konsumenti muszą wyraźnie powiedzieć, że chcą by ich noszone na co dzień ubrania były produkowane etycznie.

Obecnie duże marki powiedzą Ci, że szycie poza Sweatshopami kosztuje dużo pieniędzy. Ale ile to rzeczywiście kosztuje? Powiedzmy, że pracownicy zarabiają średnio 1\$ na parze dzinsów które kupujemy. Pomnóżmy więc tę wypłatę przez dwa i dołóżmy może jeszcze jednego dolara dla pewności. Za parę dolarów więcej można mieć już etycznie uszyte ubrania. Nikt nie na tym nie zbankrutuje .

China Blue

Reżyseria:
Micha X. Paled
Produkcja:
Teddy Bear Films
DVD, 88 minut
www.teddybear-films.com

Jak zamówić kopię *Chiny w kolorze blue*?

Film do użytku własnego oraz do wykorzystania przez grupy aktywistów i organizacje religijne. Kontakt: chinablue@bullfrogfilms.com lub / www.bullfrogfilms.com/catalog/china.html

Przewodnik dla aktywistów po *Chiny w kolorze blue*.

16 stronicowy przewodnik dla prowadzących dyskusję po projekcji filmu jest dostępny na: www.bullfrogfilms.com/guides/china-guide.pdf

Wiedzieć więcej...

Często Zadawane Pytania:

Czy namawiamy do bojkotu?

Nie. Clean Clothes Campaign nie chce by pracownicy stracili swoje źródło utrzymania w wyniku kampanii, która ma na celu wsparcie walki o ich prawa. Zamknięcie fabryki lub przeniesienie produkcji gdzie indziej w rezultacie społecznego nacisku byłoby niepożądanym efektem.

W zamian zachęcamy konsumentów do wzywania markowych producentów do przyjęcia odpowiedzialności za warunki pracy w fabrykach, w których się zaopatrują. Apelujemy do firm by warunki ich umów z dostawcami nie zmuszały pracowników do produkcji ubrań coraz szybciej i taniej, czyli w przedłużających się nadgodzinach, za głodowe pensje.

Dążymy do tworzenia zrównoważonych i długoterminowych relacji między markowymi firmami i ich dostawcami. To pozwoli menadżerom fabryk na poprawę warunków pracy, pozytywnie wpłynie na bezpieczeństwo i godność pracowników oraz umożliwi im organizowanie się i negocjacje korzystniejszych kontraktów.

W szczególnej sytuacji - i tylko po wyczerpaniu wszystkich innych możliwości nacisku - możemy zwrócić się do danej firmy by ta zrezygnowała z usług fabryki w której się zaopatruje. Oczekujemy, że rezygnacja taka będzie przeprowadzona w sposób ograniczający do minimum negatywne konsekwencje dla pracowników. Sugerujemy wtedy firmom przeniesienie zamówień do pobliskiej fabryki, będącej w stanie zapewnić godne wa-

runki pracy, w pierwszej kolejności dla pracowników fabryki, z której usług zrezygnowano.

CCC respektuje powszechnie popierane wezwania do bojkotu w imię respektowania praw człowieka w konkretnych krajach. Np. gdy 2001 r. przebywająca na wygnaniu konfederacja birmańskich związków zawodowych - Federation of Trade Unions - Burma (FTUB wezwała do wsparcia swoich wysiłków na rzecz wycofania się z Birmy marki Triumph International, szwedzkiej firmy sprzedającej damską bieliznę. Bojkot zakończył się sukcesem i w 2002 r. Triumph ogłosił swoje wycofanie się z kraju.

Czym więc jest living wage?

Kodeksy postępowania większości firm zobowiązują pracodawców do wyplacania obowiązujących w danym kraju lub regionie płac minimalnych. Z powodu dużej inflacji, dewaluacji waluty czy też braku dopasowania wartości płacy minimalnej do rzeczywistych kosztów utrzymania - płace minimalne często nie pozwalają na godne życie.

Postulowane przez CCC wynagrodzenie na poziomie living wage oznacza natomiast, że pensja za standardowy czas pracy wystarcza na zaspokojenie podstawowych potrzeb życiowych to jest: mieszkania, ubrań, jedzenia, opieki zdrowotnej i edukacji oraz pozwala na oszczędności. Wartość living wage odpowiada zawsze warunkom lokalnym, różni się w zależności od kraju czy regionu.

Argumentem firm przeciw living wage jest rzekoma niemożliwość oszacowania ich rzeczywistej wartości. CCC uważa jednak ten argument za fałszywy, dowodzący braku woli ze strony firm i dostawców do przyjęcia na siebie pełnej odpowiedzialności za często dramatyczną sytuację społeczną pracowników i ich rodzin.

Markowe firmy powinny:

- określać wartość living wage w porozumieniu z lokalnymi związkami zawodowymi, aktywistami na rzecz praw pracowniczych oraz innymi ekspertami.
- ustanawiać ceny zamawianych towarów biorąc po uwagę living wage wytwarzających je pracowników i weryfikować czy większe opłaty przekładają się na większe pensje pracowników.
- zapewnić swoich dostawców w krajach produkcyjnych, że poprawa warunków pracy, włączając w to podwyżki płac nie doprowadzi do ich wycofania się w poszukiwaniu tańszej siły roboczej
- naciskać na przestrzeganie praw pracowników do organizowania się i konsultacji zbiorowych
- wzmocnić swoją przejrzystość i odpowiedzialność ■