

**FAIR**  
**PLAY**

**W PRODUKCJI  
ARTYKUŁÓW  
SPORTOWYCH**



- **Made by Women**
- **Za kryzys płacą kobiety**
- **Powstaje Clean Clothes Polska!**

## Od Redakcji:

Oto ostatni już numer Fair Play-owego biuletynu. Nasz projekt dobiega końca. Dziękujemy Wam za wspieranie nas, za aktywne uczestnictwo w sieci Pilnych Apeli i za zaangażowanie na rzecz etycznej mody.

Mamy nadzieję, że nasz biuletyn dostarczył Wam wiedzy. Często pisałyśmy o sprawach smutnych, o łamaniu praw pracowniczych i o ciężkich warunkach pracy w przemyśle odzieżowym, jednak mamy nadzieję, że udało nam się przekonać Was, że zmiany są możliwe, a kluczem do nich są Wasze świadome wybory konsumenckie.

Ostatni numer biuletynu poświęcamy kobietom. To one stanowią zdecydowaną większość pracowników szycących dla nas ubrania. W tekście „Bezpłatne kodeksy bezużyteczne dla kobiet” opisujemy specyfikę pracy kobiet i charakterystyczne dla nich problemy. Pokazujemy, że na kwestię praw pracowniczych należy patrzeć z genderowej perspektywy, a „bezpłatne” kodeksy postępowania firm, nawet napisane w najlepszej wierze, nie zawsze poprawiają sytuację szwaczek. Zachęcamy do lektury!

Publikujemy także artykuł na temat wpływu światowej recesji na sytuację pracownic przemysłu odzieżowego z krajów rozwijających się oraz relację z seminarium „Made by Women”, które odbyło się w październiku w Łodzi – mieście włókniarek.

Biuletyn kończymy dobrą wiadomością. W Polsce tworzy się właśnie koalicja Clean Clothes Polska (CCP). Powstaje ona z inicjatywy czterech organizacji pozarządowych zaangażowanych już w działania na rzecz poprawy warunków pracy w przemyśle odzieżowym – Koalicji KARAT, Polskiej Zielonej Sieci, Polskiej Akcji Humanitarnej i Grupy eFTe Warszawa. Pomimo zakończenia projektu „Fair Play w produkcji artykułów sportowych”, nie przestajemy domagać się od firm odzieżowych, by moda stała się wreszcie etyczna.

Życzymy miłej lektury.

Publikację współfinansuje Women's World Day of Prayer-German Committee.



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



Chińskie szwaczki pracujące u dostawcy sieci supermarketów Aldi.

## W tym numerze:

<b>Od Redakcji</b> .....	2
<b>Fair Play w akcji</b>	
Made by Women .....	3
Clean Clothes Campaign kończy 20 lat! .....	3
<b>Bezpłatne kodeksy bezużyteczne dla kobiet</b> .....	4
<b>Za kryzys płacą kobiety</b> .....	9
<b>Clean Clothes Campaign w Polsce</b> .....	10

coalition  
**Karat**  
gender equality

**Koalicja KARAT**

ul. Rakowiecka 39a/14, 02-521 Warszawa  
www.kobietypraca.org/fairplay  
e-mail: sekretariat@karat.org.pl

**Redakcja:**

Ewa Kamińska, Joanna Szabuńko

Biuletyn FairPlay 09/2009 wydrukowano na papierze z odzysku

CO NOWEGO?

# Fair Play w Akcji!

## Made by Women

Przemysł odzieżowo-tekstylny to branża sfeminizowana – kobiety stanowią ponad 80% jej pracowników. Jakie są tego implikacje? Czy szwaczka ponosi takie same konsekwencje łamania praw pracowniczych jak jej kolega? Na czym polega specyfika pracy kobiet? Dlaczego jest im trudniej walczyć o swoje prawa? Jakie kroki podjąć, by poprawić ich sytuację?

Podczas zorganizowanego przez Koalicję KARAT seminarium „Made by Women” (17-18 października 2009) spojrzeliśmy na zagadnienie pracy w przemyśle odzieżowym z genderowej perspektywy. Uczestniczki i uczestnicy z Polski, Niemiec i Austrii dowiedzieli się, dlaczego w działaniu na rzecz przestrzegania praw pracowniczych nie można pomijać kwestii równości płci, oraz zaplanowali przykładowe akcje uwzględniające tę problematykę.

Seminarium nieprzypadkowo odbyło się w Łodzi – „mieście kobiet” i polskim zagłębiu prze-

mystu odzieżowego. Historię łódzkich włókiarek przedstawiła Iza Desperak z Instytutu Socjologii UŁ. O swoich doświadczeniach opowiedziały działaczka związkowa z zakładu odzieżowego oraz projektantka ubioru.

Wiele informacji o pracy kobiet w przemyśle odzieżowym znaleźć można w publikacji Clean Clothes Campaign „Made by Women. Gender, the Global Garment Industry and the Movement for Women Workers’ Rights”. Jest ona dostępna (po angielsku, francusku i po hiszpańsku) na stronie: <http://www.cleanclothes.org/resources/ccc/gender/made-by-women>.

## Clean Clothes Campaign kończy 20 lat!

Międzynarodowa kampania Clean Clothes, jedna z najbardziej cenionych organizacji działających na rzecz poprawy warunków pracy w przemyśle odzieżowym, skoń-



czyła w listopadzie 20 lat. Wciąż jest potrzebna. Pracownicy i pracownice w łańcuchach dostaw firm odzieżowych nadal pracują za głodowe stawki, bardzo często są zmuszani do nieodpłatnych nadgodzin i utrudnia się im działalność związkową. Aktywistki i aktywistki Clean Clothes Campaign chcą położyć temu kres, więc wywierają nacisk na firmy, by nie uchylały się od odpowiedzialności za łamanie praw pracowniczych w fabrykach, z którymi współpracują. Kampania wspiera także zaangażowanych konsumentów i konsumentki, którzy pragną, by wybory, jakich dokonują w sklepach z ubraniami, nie przyczyniały się do niczyjej krzywdy.

Z okazji rocznicy opublikowana została książka „Clean Clothes. A Global Movement to End Sweatshop”. Jej autorka Liesbeth Sluiter pokazuje, jak powstała 20 lat temu ad-hoc koalicja holenderskich feministycznych organizacji przekształciła się w silny, międzynarodowy ruch obrony praw pracowniczych, któremu udało się umieścić ideę społecznej odpowiedzialności biznesu w kręgu zainteresowań przemysłu odzieżowego.

Książkę można nabyć m.in. w portalach [www.amazon.com](http://www.amazon.com) oraz [www.plutobooks.com](http://www.plutobooks.com).



# Bezpośrednie kodeksy bezużyteczne dla kobiet

Kodeksy postępowania – zarówno te modelowe, jak i te opracowane przez firmy – ignorują specyfikę płci, co nie pozwala im stać się skuteczniejszym narzędziem w obronie praw pracowniczych kobiet. A przecież około 80% pracowników przemysłu odzieżowego to właśnie kobiety!

Firmowe kodeksy postępowania w przemyśle odzieżowym i obuwniczym wprowadzono głównie w odpowiedzi na publiczne ujawnienie sytuacji pracowników. Miały one rozwiązać problemy w łańcuchach dostaw, którymi istniejące przepisy się nie zajmowały. Jednak kodeksy te opracowano nie z perspektywy konkretnych problemów dotyczących głównie pracujących kobiet, ale raczej w odniesieniu do istniejących przepisów (w szczególności do dokumentów Międzynarodowej Organizacji Pracy), opartych na doświadczeniach głównie męskiej pełnoetatowej siły roboczej. Nie oznacza to, że kodeksy nie uwzględniają spraw pracujących kobiet, ale że trzeba na nie patrzeć z perspektywy płci. A to wiąże się z przyjrzeniem się konkretnym zapisom tych kodeksów pod kątem tego, co oznaczają one dla kobiet, i ze znalezieniem ważnych dla kobiet kwestii, których zapisy te nie obejmują.

Łańcuchy dostaw w przemyśle odzieżowym są silnie sfeminizowane: kobiety nie tylko stanowią większość ogółu pracowników, ale również stopień feminizacji rośnie w przypadku stanowisk mniej prestiżowych i gorzej płatnych. Kluczowe pytanie zatem brzmi:

jaki wpływ mogą mieć kodeksy postępowania na ogromną większość pracowników zakładów odzieżowych, w tym także na te zatrudnione na kontraktach czasowych w niewielkich zakładach?

## Co to jest kodeks postępowania?

**Kodeks postępowania to dokument przedstawiający podstawowe prawa i minimalne standardy, do przestrzegania których korporacja się zobowiązuje – lub o przestrzeganie których jest proszona – w swoich relacjach z pracownikami, społecznościami i środowiskiem, w całym swoim łańcuchu dostaw i w stosunku do wszystkich pracowników, bez względu na ich status.**

**Clean Clothes Campaign wzywa firmę do wprowadzenia modelowego kodeksu CCC, opracowania dobrych systemów wdrażania i monitorowania oraz wyrażenia zgody na niezależną weryfikację przestrzegania kodeksu.**

**Modelowy kodeks CCC można przeczytać na stronie: <http://www.cleanclothes.org/campaigns/clean-clothes-campaign-model-code>**

Aby odpowiedzieć na potrzeby pracowników przemysłu odzieżowego, trzeba uświadomić sobie, że większość kobiet podejmuje pracę zarobkową na innych zasadach niż mężczyźni. Na przykład:

- Bez względu na to, czy pracują zarobkowo, czy nie, kobiety biorą na siebie większość odpowiedzialności za prace domowe, w tym za opiekę nad dziećmi i osobami starszymi.
- Odpowiedzialność kobiet za życie rodzinne oznacza, że zazwyczaj znajdują się one pod większą, a nie mniejszą presją, by zarabiać godziwą płacę (wystarczającą na życie).
- Większość wykonywanych przez kobiety prac zarobkowych plasuje się poza formalną gospodarką. Koncentrują się one w niewielkich, niechronionych miejscach pracy, w znacznej mierze pomijanych przez oficjalne związki zawodowe.
- Większość kobiet zatrudnionych w dużych, w większym stopniu objętych regulacjami zakładach, to kobiety młode i niezamężne.
- Praca kobiet jest postrzegana jako warta mniej niż praca mężczyzn. Kobietom płaci się mniej po prostu dlatego, że są kobietami. Rzadko także uważa się je za odpowiednie kandydatki do szkoleń i awansów.
- Kobiety są postrzegane jako elastyczna siła robocza, zatrudniana w razie potrzeby i łatwiej zwalniana, kiedy popyt jest niski.

Zatrudniając w większości kobiety, producenci odzieży wykorzystują ich niekorzystną sytuację. Kobiety odpowiadają potrzebom przemysłu odzieżowego z następujących powodów:

- Uelastycznienie oznacza, że jest zapotrzebowanie nie na pełnoetatowych pracowników na sta-

łych umowach, ale na pracowników, z których można korzystać zgodnie ze zmieniającym się i nieregularnym popytem na rynku.

- Zwiększony udział podwykonawców w przemyśle odzieżowym oznacza, że częściej korzysta się z pracowników w małych, nieregulowanych warsztatach, gdzie dominują kobiety.
- Ze względu na niski status kobiet, brak wykształcenia (w wielu krajach producenckich, choć nie we wszystkich, kobiety są generalnie gorzej wykształcone niż mężczyźni) i zobowiązania rodzinne uważa się, że będą one stanowić bardziej uległą siłę roboczą, zwłaszcza w obecności przełożonych i kierowników mężczyzn.

## Aspekty płci w zapisach kodeksów postępowania

Istnieje wiele różnych kodeksów, zarówno firmowych, jak i modelowych – opracowanych przez organizacje pozarządowe, związki zawodowe i inicjatywy wielostronne. Do najlepszych należą kodeksy Międzynarodowej Konfederacji Wolnych Związków Zawodowych, CCC oraz inicjatyw wielostronnych, takich jak Ethical Trading Initiative (ETI), Worker Rights Consortium oraz Fair Wear Foundation. Chociaż są pewne różnice w szczegółach, fundamentalne prawa ujęte w zapisach tych kodeksów są takie same i powstały w oparciu o konwencje MOP.

Czy jednak standardy przedstawione w modelowych kodeksach są wystarczające dla kobiet? Przyjrzyjmy się po kolei zapisom kodeksu ETI. Pozostaje sprawą otwartą, czy aspekt płci należy włączyć do samego podstawowego tekstu kodeksów, czy też opracować dodatkowe wytyczne dotyczące sposobu interpretacji i wdrażania każdego z zapisów kodeksu w sposób uwzględ-



niający kategorii płci. Tak czy inaczej powinna istnieć możliwość otwartego, szczegółowego opisanie i zdefiniowania praw i potrzeb pracujących kobiet. W przeciwnym razie problemy kobiet często pozostają ukryte i albo doczekują się doraźnych rozwiązań, albo są w ogóle ignorowane.

### 1. Swobodny wybór zatrudnienia

Zapis ten interpretuje się jako zakazujący pracy przymusowej lub niewolniczej. Jednak częściej spotykanym przykładem przymusu w przemyśle odzieżowym są obowiązkowe nadgodziny. Może to stanowić poważne obciążenie dla kobiet ze względu na ich obowiązki domowe, zwłaszcza w przypadku kobiet mających dzieci. Włączenie kwestii przymusowych nadgodzin do tego zapisu zwiększyłoby prawdopodobieństwo zajęcia się tym problemem.

### 2. Przestrzeganie wolności zrzeszania się i prawa do układów zbiorowych

Chociaż są to fundamentalne prawa wszystkich pracowników, związki zawodowe istnieją w mniej niż 5% zakładów przemysłu odzieżowego, a tam, gdzie są obecne, często nie odpowiadają na potrzeby kobiet. Wiele kobiet pracuje w strefach wolnego handlu, specjalnych strefach ekonomicznych lub strefach przetwórstwa eksportowego, gdzie zakładanie związków jest albo zakazane, albo tłumione, bądź w małych warsztatach lub w domu,

poza zasięgiem tradycyjnych działań organizacji związkowych. Jednak pracujące kobiety znalazły inne sposoby, by się organizować, czasami prowadzące do uznania związku. Należy zatem pamiętać, że zapis ten wykracza poza wąską definicję związku zawodowego, bez względu na formę organizacji wybraną przez pracownice.

### 3. Zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy

Kobiety mają pewne specyficzne potrzeby w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, na które należy odpowiedzieć. Kodeksy muszą zagwarantować, że pracodawca zapewni bezpieczne warunki pracy kobietom podczas menstruacji oraz w ciąży. Ciężarne kobiety powinny być szczególnie chronione przed substancjami toksycznymi i należy wyznaczać im lżejsze zadania, bez obniżania zarobków ani degradowania. Kobiety pracujące w domu lub małych warsztatach powinno się informować o zagrożeniach dla zdrowia nie tylko ich samych, ale także ich rodzin.

### 4. Przestrzeganie zakazu pracy dzieci

Zwykle w tym kontekście mówi się o dzieciach bez precyzowania płci, ale sytuacja dziewczynek jest inna niż chłopców – odzwierciedla podziały między płciami dotyczące dorosłych pracowników. Uwzględnienie kategorii płci zapewni skuteczniejsze wprowadzania w życie zapisów o zakazie pracy dzieci:



- należy pamiętać, że dziewczynki częściej niż chłopcy mają obowiązki domowe oprócz ewentualnej pracy zarobkowej;
- należy także wziąć pod uwagę rolę, jaką odgrywa płeć w możliwościach poprawienia sytuacji dzieci. Na przykład dostęp do edukacji w wielu kontekstach będzie różny dla dziewczynek i chłopców. Jeśli dziewczynki stracą pracę w przemyśle odzieżowym, mogą być częściej popychane np. do prostytucji niż pracujący chłopcy.

### 5. Zapewnienie płacy godziwej

Z definicji płaca godziwa (ang. living wage) to wynagrodzenie wystarczające do utrzymania siebie i swojej rodziny. Często jednak pracownice przemysłu odzieżowego, mimo pracy w godzinach nadliczbowych, nie są w stanie nawet samych siebie odpowiednio wyżywić – istnieją dowody na szeroko rozpowszechnione wśród nich niedożywienie. Dotyczy to zarówno osób pracujących w fabrykach, jak i w domach; te ostatnie pracownice często otrzymują wynagrodzenie poniżej ustawowej płacy minimalnej.

Więcej pracujących kobiet niż mężczyzn ma na utrzymaniu rodziny. W tej sprawie kodeksy zazwyczaj milczą – wymagają tylko wypłacania pracownikom ustawowego wynagrodzenia minimalnego, które niemal wszędzie jest niewystarczające na pokrycie po-

trzeb pracownika lub pracownicy i jego/jej rodziny. Firmy, które są członkami inicjatyw wielostronnych i tym samym zobowiązały się do wprowadzenia płac godziwych, w praktyce w większości kontynuują monitorowanie przestrzegania standardów ustawowej płacy minimalnej w kraju dostawcy.

### 6. Przestrzeganie norm czasu pracy

Pracujące kobiety często wskazują na wymiar czasu pracy jako jedną ze spraw o kluczowym znaczeniu. Szczególnie dotyczy to kobiet sprawujących opiekę nad dziećmi. Przy dużym wymiarze godzin pracy kobiety mogą całymi tygodniami nie widywać swoich dzieci. Starszym siostróm powierza się zadanie opiekowania się młodszym rodzeństwem, w związku z czym zwykle nie chodzą one do szkoły. Wiele kobiet uważa także pracę do późna za zagrożenie dla swojego osobistego bezpieczeństwa, bo nie czuje się bezpiecznie wracając samotnie późnym wieczorem do domu. Zdarza się również, że późne powroty z pracy prowadzą do przemocy w rodzinie. Tych szerszych kosztów społecznych nie należy oddzielać od problemów w miejscu pracy. Chociaż modelowe kodeksy określają maksymalną liczbę godzin zarówno dla podstawowego wymiaru czasu pracy (48 godzin tygodniowo), jak i dla pracy w nadgodzinach (maksymalnie 12 godzin w tygodniu), postanowienia te bardzo często pozostają jedynie na papierze.

### 7. Przestrzeganie zasady nie-dyskryminacji

Kodeksy na ogół postulują zakaz dyskryminacji w zatrudnianiu, wynagrodzeniach, dostępie do szkoleń, awansów, rozwiązaniu stosunku pracy lub przejściu na emeryturę ze względu na rasę, kastę, narodowość, wyznanie, wiek, niepełnosprawność, płeć, stan cy-

wilny, orientację seksualną, członkostwo w związkach zawodowych lub przynależność do partii politycznych. Nie wymienia się dyskryminacji wobec nosicieli wirusa HIV, dotyczącej praw reprodukcyjnych ani dyskryminacji doświadczanej przez kobiety i mężczyzn sprawujących opiekę nad dziećmi.

Dyskryminacja ze względu na płeć jest głęboko zakorzeniona w stosunkach pracy, a ponieważ kobiety są obecne w każdej z innych dyskryminowanych grup, mogą doświadczać dyskryminacji na wielu płaszczyznach. Ważne, by podejść do tej sytuacji w sposób realistyczny. Można zrobić to krok po kroku, określając, jakimi formami dyskryminacji, na przykład dysproporcją między płacami w wynagrodzeniach i awansach, trzeba się zająć. Należy tu zachować ostrożność, tak aby środki mające położyć kres dyskryminacji w efekcie nie pogorszyły sytuacji kobiet. W Indiach wprowadzenie obowiązku zapewnienia żłobków w fabrykach zatrudniających określoną liczbę kobiet przyniosło skutek odwrotny od zamierzonego, gdyż w efekcie w niektórych przypadkach przestano zatrudniać kobiety. Sprawa ta pokazuje, dlaczego w celu skutecznego wdrażania przepisów antydyskryminacyjnych wszyscy aktorzy – w tym rząd i społeczeństwo obywatelskie – muszą wywierać presję przez dłuższy czas.

### 8. Zapewnienie regularnego zatrudnienia

Prawo do uznanego prawnie statusu zatrudnienia jest chyba najważniejszym dla pracujących kobiet zapisem w każdym kodeksie. Pracownice tymczasowe w fabryce czy kobiety wykonujące pracę nakładczą w domu wiedzą, że bez umowy zatrudnienia nie mogą korzystać z kodeksów postępowania ani innych form regulacji jako sposobu na dochodzenie swoich

praw. Należy zatem poświęcić więcej uwagi wprowadzaniu tego zapisu w życie. Podczas konferencji organizacji pozarządowych ETI Southern Consultation w 2003 roku uczestnicy proponowali wprowadzenie prawnego obowiązku podpisywania umów ze wszystkimi pracownikami dla pracodawców w całym łańcuchu dostaw.

### 9. Zakaz złego lub niehumanitarnego traktowania

Ponieważ kobiety znajdują się na dolnym szczeblu hierarchii służbowej, są bardziej narażone na złe traktowanie ze strony nadzorców i kierowników. Dotyczy to także molestowania seksualnego, które może się zawierać w tym zapisie. Aby wyeliminować seksualne i inne formy molestowania, kodeksy wskazują środki niezbędne do stworzenia bezpiecznego środowiska pracy dla kobiet. Do takich środków należą:

- zwiększenie liczby kobiet na stanowiskach kierowniczych i nadzorczych;
- zapewnienie pracownikom szkoleń, umożliwiającym im awans;
- poważne traktowanie przypadków molestowania seksualnego poprzez szybkie i skuteczne podejmowanie działań w tej sprawie;
- przyjęcie i wprowadzenie w życie skutecznej polityki firmy dotyczącej molestowania seksualnego, w tym szkoleń na wszystkich szczeblach firmy; oraz
- wskazywanie kobiet na wyższych stanowiskach oraz prawników, do których mogą się w zaufaniu zwrócić kobiety doświadczające molestowania seksualnego.

### Czy w kodeksach potrzebne są dodatkowe zapisy?

Chociaż być może większość ważnych dla kobiet kwestii jest w dorozumiany sposób zawarta

w już istniejących zapisach kodeksów, są one bardziej ukryte, niż gdyby jasno je sprecyzowano jako odrębne zagadnienia, którymi należy się zająć. Na przykład:

#### Prawo do rodzicielstwa

Oddzielny zapis postulujący prawo do rodzicielstwa mogłoby podkreślić kwestie dotyczące praw reprodukcyjnych i opieki nad dziećmi. Łamanie praw reprodukcyjnych kobiet jest powszechne w przemyśle odzieżowym. Przykładami takich naruszeń to między innymi zwalnianie kobiet z powodu ciąży, zmuszanie do przeprowadzania testów ciążowych i niezapewnianie płatnego urlopu macierzyńskiego. Także duży wymiar godzin pracy oraz brak żłobków i przedszkoli oznacza, że kobietom nie daje się możliwości sprawowania odpowiedniej opieki nad dziećmi. To jedna z najistotniejszych dla kobiet kwestii, więc należy ją wyodrębnić.

#### Prawo do osobistego bezpieczeństwa

Może obejmować nie tylko problem molestowania seksualnego i fizycznego, ale także brak dostępu do bezpiecznego transportu dla kobiet pracujących w nadgodzinach. Takim kobietom należy zapewnić bezpieczny powrót do domu. Można wprowadzić zapis określający, że praca w godzinach nadliczbowych powinna kończyć się o takiej porze, by pracownice miały dostęp do bezpiecznego transportu za przystępną cenę.

### Zasady wdrażania kodeksów

Uwzględnienie kategorii płci ma zasadnicze znaczenie we wszystkich aspektach wdrażania kodeksów postępowania. Obejmuje to monitoring i audyt, procedury składania skarg oraz programy działań naprawczych.

Aby poprawić identyfikację problemów pracujących kobiet, można np. zadbać o to, by w zespole audytorskim znalazły się kobiety, zastosować desegregację informacji (np. sprawdzić, jaki jest odsetek mężczyzn i kobiet na szczeblach nadzorczych i kierowniczych, czy kobietom zapewnia się szkolenia, aby mogły objąć takie stanowiska, czy to kobiety są głównie zatrudniane na podstawie kontraktów tymczasowych, czy istnieje segregacja zawodowa, czy kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni za tę samą pracę itd.), przeprowadzać wywiady z pracownicami poza terenem zakładu, aby zmniejszyć ryzyko kar i zapewnić im bezpieczną przestrzeń, w której nie będą się bały mówić o drażliwych kwestiach.

### Kodeks sporządzony przez kobiety dla kobiet

Większość kodeksów opracowano bez żadnych negocjacji z pracownikami, nie mówiąc już o kobietach pracujących na samym końcu łańcuchów dostaw. Istnieje jednak kilka przypadków kodeksów utworzonych przez samych pracowników, przede wszystkim Nikaraguański Kodeks Etyczny (Nicaraguan Ethical Code), opracowany przez Ruch Kobiet Pracujących i Bezrobotnych „Maria Elena Cuadra” (MEC), organizację kobiecą sku-





1. Kodeks można przeczytać na stronie <http://www.mec.org.ni>.

piającą tysiące pracownic przemysłu odzieżowego z tzw. maquilas (fabryk podwykonawczych, produkujących na eksport z importowanymi surowcami, korzystających z bezcłowych stref wolnego handlu). Poprzez bezpośrednie konsultacje z pracownicami, MEC opracowała kodeks<sup>1</sup>, który, chociaż oparty na istniejącym ustawodawstwie, a zatem nieróżniący się znacznie od innych modelowych kodeksów postępowania, odzwierciedla jednak kwestie priorytetowe dla kobiet. Kodeks Etyczny stał się w lutym 1998 roku dekretem ministerialnym, a następnie został podpisany przez wszystkich pracodawców Strefy Wolnego Handlu w Managui.

Kodeks ten zawiera podstawowe standardy pracy MOP (wolność zrzeszania się, zakaz pracy dzieci, dyskryminacji i pracy przymusowej). Obejmuje także prawa reprodukcyjne oraz bezpieczeństwo i higienę pracy – i jedno, i drugie często łamane w nikaraguańskich strefach wolnego handlu – świadczenia społeczne, wypłacanie wynagrodzeń i świadczeń oraz godzinowy wymiar pracy. Szczególnie uderzające w kodeksie jest podkreślenie potrzeb reprodukcyjnych, na przykład poprzez częste wzmianki o potrzebach ciężarnych kobiet, a także waga

przywiązywana do traktowania pracowników z szacunkiem.

Głównym skutkiem wprowadzenia kodeksu jest wzmocnienie pozycji pracujących kobiet. Kodeks traktowany jest jako narzędzie, dzięki któremu pracownice mogą dochodzić swoich praw. Wiele spośród 30 tys. członkiń MEC i 8 tys. działaczek promujących prawa pracowników zabiera codziennie ze sobą do pracy egzemplarz kodeksu w formie książeczki i jest gotowych interweniować w przypadkach jego naruszenia. Mogą to robić z pewnością siebie i przekonaniem, bo są świadome swoich praw, wiedzą, że mogą liczyć na wsparcie prawne ze strony zespołu prawników MEC i że są członkami organizacji cieszącej się ogólnokrajowym uznaniem.

Istotnym wskaźnikiem poziomu poczucia pewności i siły wśród pra-

cujących kobiet jest rosnąca liczba zgłoszeń przypadków łamania praw pracowniczych. W 2002 roku zespół prawniczy MEC zajął się 2353 sprawami, a około 40 tys. pracowników ma dziś informatory o krajowych przepisach pracy oraz Nikaraguański Kodeks Etyczny. Jak donosi przedstawiciel prawni Chih Hsing Corporation, jednej z największych fabryk w strefie wolnego handlu Las Mercedes: „Miało to ogromny wpływ na pracownice. Zawsze, kiedy zachodzi potrzeba dochodzenia swoich praw, wyjmują z kieszeni informatory i czytają na głos artykuły, który broni ich działań. Zawsze noszą te książeczki ze sobą i używają ich jako przewodników”.

Podejście MEC do opracowania kodeksu pokazuje, jak wiele można osiągnąć, wychodząc od samych pracownic. MEC pokazuje również, że poza treścią kodeksów liczy się organizowanie pracujących kobiet i zapewnianie im edukacji na temat ich praw. ■



Szkolenie prowadzone przez MEC (źródło: www.mec.org.ni)

Artykuł powstał na podstawie tekstu Angeli Hale i Jane Turner pt. „Code of Conduct through a Gender Lens”, pochodzącego z publikacji CCC „Made by Women”.

Tłum.  
Agnieszka Sobolewska



ŚWIATOWA RECESJA POGŁĘBIA ISTNIEJĄCE JUŻ NIERÓWNOŚCI MIĘDZY PŁCIAMI

## Za kryzys płacą kobiety

Pracownice przemysłu odzieżowego z krajów rozwijających się płacą wysoką cenę za globalny kryzys. Światowa recesja pozbawia ich praw, miejsc pracy oraz niszczy dobrobyt ich rodzin. Zdaniem Bethana Emmetta z Oxfamu, autora raportu pt. „Paying the Price for the Economic Crisis”, konsekwencje kryzysu będą odczuwane jeszcze bardzo długo, nawet przez kilka pokoleń.

Praca w przemyśle odzieżowym zawsze była ciężka, niepewna i niskopłatna, jednak recesja jeszcze pogorszyła sytuację. Najbardziej ucierpiały kobiety.

Zazwyczaj to kobiety idą „na pierwszy ogień” w przypadku zwolnień i rzadko kiedy mogą liczyć na wymagane prawnie odprawy lub jakąkolwiek pomoc ze strony rządu. Utrata źródła dochodu odbija się niekorzystnie nie tylko na ich życiu, ale na funkcjonowaniu całych ich rodzin. Wbrew stereotypowi, często to one pełnią bożiem rolę żywiciela rodziny, ponieważ w bardzo wielu kulturach postrzega się je jako całkowicie odpowiedzialne za dzieci. W wielu przypadkach utrata przez kobietę pracy zarobkowej oznacza, że jej bliscy cierpieć będą głód. Ograniczone zostaną też wydatki na edukację (generalnie rodziny chętniej rezygnują z kształcenia córek niż synów).

Międzynarodowa Organizacja Pracy szacuje, że globalny kryzys odbierze pracę aż 22 milionom kobiet, a wiele z nich „przesunie” ku niepewnym formom zatrudnienia lub do gospodarki nieformalnej, gdzie znacznie trudniej jest walczyć o swoje prawa. Prognozy zdają się potwierdzać, np. w 2008



Fot. Protest pracownic fabryk szyjących dla Triumphia.

roku pracę straciło 700 tys. pracowników przemysłu odzieżowego w Indiach. Znaczną ich część stanowiły kobiety.

Gałęzie gospodarki, które zostały najciężej dotknięte przez ekonomiczny kryzys, to przede wszystkim przemysł odzieżowy, elektroniczny oraz usługi. Są to branże silnie sfeminizowane. Ich pracownice mają zwykle niskie kwalifikacje i jedynie podstawowe wykształcenie, co nie pozwala im przenieść się do innego sektora.

Pracownice, którym udało się uniknąć zwolnienia, muszą stawić czoła obniżkom płacy, przymusowym nadgodzinom, coraz bardziej niepewnym kontraktom oraz utratą dofinansowania np. do posiłków lub transportu. Trzeba też podkreślić, że już wcześniej pensjom wypłacanym szwaczkom w krajach rozwijających się daleko było do poziomu stawki pozwalającej na przeżycie (ang. living wage).

Obraz sytuacji jest katastrofalny, jednak kobiety nie są bezwolnymi, bezradnymi i milczącymi ofiarami. Tysiące z nich organizuje demonstracje, aby domagać się prze-

strzegania praw pracowniczych, wypłacenia zaległych pensji oraz niewykorzystywania kryzysu jako pretekstu, by zwalczać związki zawodowe (pokazuje to np. przypadek pracownic z tajskich fabryk Triumphia, o których pisaliśmy w poprzednim numerze naszego biuletynu). Jednak w sytuacji, gdy fabryki walczą o kontrakty u Zachodnich marek i prześcigają się w zaniżaniu stawek, głos pracownic traci siłę przebicia.

Co ciekawe, zdarza się, że na kryzysie niespodziewanie zyskują mężczyźni. Przykładowo, gdy jedna z filipińskich gazet ogłosiła, że 42 tys. osób w przemyśle odzieżowym i elektronicznym straci pracę, rząd nie pozostał na to obojętny i natychmiast zapowiedział stworzenie 41 tys. miejsc pracy dzięki państwowym projektom infrastrukturalnym. Są one istotnie pilnie potrzebne, lecz ze względu na specyfikę branży skorzystają z nich niemal wyłącznie mężczyźni, a bezrobotne kobiety będą musiały radzić sobie same. Kryzys pogłębia więc istniejące już nierówności między płciami.

ŻEGNAMY FAIR PLAY-OWY PROJEKT, ALE TO NIE KONIEC...

## Clean Clothes Campaign w Polsce!

Przypomnijmy - międzynarodowa kampania Clean Clothes (Clean Clothes Campaign – CCC) jest platformą związków zawodowych, organizacji pozarządowych i osób indywidualnych działających na rzecz poprawy warunków pracy w przemyśle odzieżowym. CCC wywiera presję na globalne firmy odzieżowe, by wzięły odpowiedzialność za warunki pracy w fabrykach, z którymi podpisują kontrakty. Kampania angażuje konsumentów i konsumentki w działania na rzecz poprawy wa-

wrócono rozwiązane związki zawodowe, przywrócono do pracy niesprawiedliwie zwolnione osoby, uwolniono zatrzymanych aktywistów i aktywistki. Było to możliwe w dużej mierze dzięki zaangażowaniu konsumentów i konsumentek na całym świecie, m.in. w ramach sieci Pilnych Apeli.

CCC jest obecna w 12 europejskich krajach i współpracuje z siecią ponad 200 partnerskich koalicji z krajów producenckich. W Polsce do tej pory była nieobecna, choć kilka organizacji bli-

panii, a także organizować własne przedsięwzięcia związane przede wszystkim z edukacją konsumentów i konsumentek oraz dialogiem z rodzimymi firmami odzieżowymi. CCP wspierać będzie również rozwój rynku etycznej mody w Polsce. Powołanie CCP zostanie oficjalnie ogłoszone 10 grudnia 2009 w Toruniu podczas konferencji „Społeczna Odpowiedzialność Biznesu – moda, manipulacja czy strategia?” organizowanej przez Polską Akcję Humanitarną.



runków pracy ludzi (głównie kobiety), którzy produkują noszone przez nich ubrania. Aby doszło do zmian w polityce firm odzieżowych, niezbędny jest bowiem nacisk konsumentki.

Każdego roku do CCC trafiają dziesiątki zgłoszeń od lokalnych organizacji i związków zawodowych z prośbą o wsparcie. Kampania podjęła działania wobec ponad 250 przypadków naruszania praw pracowniczych i praw człowieka. Wiele z interwencji zakończyło się sukcesem. W fabrykach polepszyły się warunki pracy, przy-

ska z nią współpracowało i promowało jej przesłanie. Ale mamy dobre wieści!

W Polsce powstała właśnie koalicja, która dołączy do grona członków Clean Clothes Campaign. Clean Clothes Polska (CCP) zaczyna działać z inicjatywy czterech organizacji pozarządowych zaangażowanych już w działania na rzecz poprawy warunków pracy w przemyśle odzieżowym – Koalicji KARAT, Polskiej Zielonej Sieci, Polskiej Akcji Humanitarnej i Grupy eFTe Warszawa. CCP będzie przenosić na teren Polski międzynarodowe działania Kam-

panii, a także organizować własne przedsięwzięcia związane przede wszystkim z edukacją konsumentów i konsumentek oraz dialogiem z rodzimymi firmami odzieżowymi. CCP wspierać będzie również rozwój rynku etycznej mody w Polsce. Powołanie CCP zostanie oficjalnie ogłoszone 10 grudnia 2009 w Toruniu podczas konferencji „Społeczna Odpowiedzialność Biznesu – moda, manipulacja czy strategia?” organizowanej przez Polską Akcję Humanitarną.

Dla zainteresowanych stworzyliśmy także listę dyskusyjną, na którą wysyłać będziemy informacje o podejmowanych przez nas działaniach i możliwościach współpracy. Wszystkich chętnych do uczestnictwa w niej prosimy o kontakt: maria@zielonasiec.pl.



projekt.misztur

Dobrze uszyte?

Do właściciela/właścicielki sklepu:

.....  
nazwa sklepu

Szanowna Pani, Szanowny Panie,

Chętnie robię zakupy w Państwa sklepie, dlatego chcę mieć pewność, że ubrania, które u Państwa kupuję są produkowane „fair”. Warunki pracy w jakich pracują osoby szyczące sprzedawaną przez państwa odzież nie są obojętne mnie ani innym klientom Państwa sklepu.

W związku z tym chciałabym/chciałbym się dowiedzieć:

– Czy w fabrykach produkujących sprzedawane przez Państwa ubrania przestrzega się podstawowych praw pracowniczych dotyczących: czasu pracy, bezpieczeństwa, wolności zrzeszania się pracowników i wynagrodzenia?

– Czy jakaś niezależna organizacja monitoruje przestrzeganie tych norm w firmie, której produkty Państwo sprzedają?

Bardzo liczę na Państwa odpowiedź.  
Serdeczne pozdrawiam

.....  
imię, nazwisko, adres lub e-mail zwrotny

Karat

www.karat.org

www.kobietypraca.org/fairplay

Do właściciela/właścicielki sklepu:

.....  
nazwa sklepu

Szanowna Pani, Szanowny Panie,

Chętnie robię zakupy w Państwa sklepie,  
dlatego chcę mieć pewność, że ubrania,  
które u Państwa kupuję są produkowane „fair”.  
Warunki pracy w jakich pracują osoby szyjące  
sprzedawaną przez państwa odzież  
nie są obojętne mnie ani innym klientom  
Państwa sklepu. W związku z tym  
chciałabym/chciałbym się dowiedzieć:

– Czy w fabrykach produkujących sprzedawane  
przez Państwa ubrania przestrzega się podstawowych  
praw pracowniczych dotyczących:  
czasu pracy, bezpieczeństwa, wolności zrzeszania się  
pracowników i wynagrodzenia?

– Czy jakaś niezależna organizacja monitoruje  
przestrzeganie tych norm w firmie,  
której produkty Państwo sprzedają?

Bardzo liczę na Państwa odpowiedź.  
Serdeczne pozdrawiam,

.....  
imię, nazwisko, adres lub e-mail zwrotny

**KARAT**

www.karat.org

www.kobietypraca.org/fairplay



Dobrze uszyte?

