

FAIR



PLAY

W PRODUKCJI ARTYKUŁÓW SPORTOWYCH



- Sukces pracowników i pracownic w Turcji
- Godziwa płaca to prawo człowieka
- Prawa pracownicze w kryzysie

Od Redakcji:

Oto kolejny, jesienny numer Fair Play-owego biuletynu.

W dziale *Fair Play w akcji* piszemy o sukcesie pracowników i pracowników z tureckiej fabryki DESA, którzy podpisali z zarządem zakładu porozumienie dotyczące prawa do działalności związkowej. To także zwycięstwo tych wszystkich, którzy przyłączyli się do Pilnego Apelu w sprawie łamania praw pracowniczych w tureckich fabrykach DESY, produkujących na zlecenie takich marek jak Prada, Louis Vuitton czy Marks and Spencer. Zachęcamy Was do dalszego angażowania się w ramach sieci Pilnych Apeli Clean Clothes Campaign. To naprawdę działa!

Informujemy Was również o happeningu niemieckich aktywistów i aktywistek, którzy poprosili Angelę Merkel o podjęcie działań przeciwko niedopuszczalnym praktykom gigantycznych sieci detalistów, takich jak Lidl czy Aldi, lekceważących łamanie praw pracowniczych u swoich dostawców. Koniecznie zajrzyjcie do tego artykułu, jeśli szukacie inspiracji do akcji ulicznej. Może przydadzą się Wam do niej nasze nowe materiały – koszulki lub naklejki? O nich również wspominamy w rubryce *Fair Play w akcji*.

Z okazji Światowego Dnia Godnej Pracy, który przypada 7 października, piszemy także o rozpoczętej właśnie kampanii Asia Floor Wage. Azjatyccy pracownicy i pracownice przemysłu odzieżowego oraz organizacje ich wspierające zjednoczyły się, by domagać się godnej płacy dla ludzi, którzy w Indiach, Chinach czy Bangladeszu szyją dla nas ubrania. Tekstowi towarzyszą zdjęcia obrazujące codzienne życie bengalskich szwaczek.

Polecamy także lekturę artykułu o Triumphie – znanym producencie bielizny – który wykorzystuje kryzys, by zwalczać związki zawodowe w swoich fabrykach. Problemowi Triumphy poświęcone są obecnie aż dwa Pilne Apele Clean Clothes Campaign. Miejmy nadzieję, że osiągną sukces, tak jak ten dotyczący wspomnianej na początku sprawy DESY.

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.



Oktładka: Happening w Berlinie, przed siedzibą kanclerz Angeli Merkel. Aktywiści i aktywistki domagają się, by niemieccy detaliści tacy jak Lidl, Aldi i KiK dbali o przestrzeganie praw pracowniczych w swoich globalnych łańcuchach dostaw. Mogłyby ich do tego skłonić odpowiednie rozwiązania legislacyjne.

W tym numerze:

Od Redakcji 2

Fair Play w akcji

Happening w Berlinie 3

Zwycięstwo pracowników i pracowników w Turcji ... 3

Koszulki i naklejki - w sam raz na akcje! 4

Prawo do godziwej płacy jest prawem człowieka 5

Czy naprawdę winien jest kryzys? O przypadku Triumphy 9

Często zadawane pytania

Wiedzieć więcej 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 08/2009 wydrukowano na papierze z odzysku

CO NOWEGO?

Fair Play w Akcji!

Happening w Berlinie

Niemieccy aktywiści i aktywistki Clean Clothes Campaign zorganizowali w Berlinie akcję uliczną. W słoneczny wrześniowy dzień przybyli przed siedzibę kanclerz Angeli Merkel „uzbrojeni” w maszyny do szycia, aby zszyć ponad 1000 kartek podpisanych przez ludzi, którzy domagają się respektowania praw pracowniczych przez niemieckich detalistów, takich jak Lidl, Aldi i KiK. Powstał 400-metrowy łańcuch kartek.

Nadawcy kartek domagają się od rządu rozwiązań legislacyjnych, które wymuszą na gigantycznych sieciach detalistów zapewnienie przestrzegania praw pracowniczych w ich globalnym łańcuchu dostawców. Angela Merkel nie pojawiła się ani nie złożyła żadnych obietnic, jednak jej biuro poinformowało, że uważają sprawę za ważną i wartą rozważenia.

Kampania w Niemczech skierowana do tamtejszych gigantycznych detalistów oraz do rządu nadal trwa.



Zwycięstwo pracowników i pracowników w Turcji! DESA i Deri Is podpisują porozumienie

Clean Clothes Campaign z przyjemnością ogłasza zakończenie rocznej kampanii przeciwko fabryce wyrobów skórzanych DESA w Turcji, po podpisaniu przez DESA i związek Deri Is porozumienia. Mamy nadzieję, że porozumienie to będzie oznaczało początek konstruktywnych relacji między tymi dwiema stronami, zapewni dobre zarządzanie fabryką DESA oraz poprawę warunków pracy i przestrzeganie praw pracowników.

O sprawie DESY pisaliśmy w 5. numerze biuletynu. DESA to tu-

recki podwykonawca takich marek jak Prada, Mulberry, LouisVuitton, Marks and Spencer, Aspinalls of London czy Samsonite. Od kwietnia 2008 r. pracę w DESIE straciło ponad 40 osób. Powodem była przynależność do niezależnego związku zawodowego Deri Is. Związek ten powstał w odpo-



wiedzi na nagminne łamanie praw pracowniczych. Pracownicy DESY skarżyli się przede wszystkim na wyczerpujące nadgodziny oraz niskie płace. Większość z nich nie miała ubezpieczenia zdrowotnego, odmawiano im prawa do dnia wolnego nawet w wypadku śmierci czy choroby kogoś z rodziny. Kobietom nie przyznawano urlopów macierzyńskich, wiele z nich musiało więc zrezygnować z pracy, by móc zająć się dziećmi. Lekceważono też podstawowe regulacje dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy.





Protokół porozumienia mówi, że:

- DESA zobowiązuje się uznać Deri Is za jedyny uprawniony związek zawodowy w fabryce.
- DESA nie będzie odnosić się ani pozytywnie, ani negatywnie do działalności związkowej pracowników i pracowników.
- DESA przywróci do pracy 5 zwolnionych pracowników teraz, a kolejnego później, oprócz 6 już przywróconych. Pozostali zwolnieni pracownicy i pracownice będą mieć pierwszeństwo, kiedy tylko pojawią się nowe możliwości zatrudnienia.
- Wszystkie pracownice i wszyscy pracownicy otrzymają dokument mówiący, że tworzenie związków zawodowych jest prawem zagwarantowanym w konstytucji.

Związek Deri Is zgodził się zakończyć międzynarodową kampanię i wesprzeć fabrykę w odzyskiwaniu renomy i klientów. Cieszymy się z tego porozumienia i zwracamy się do klientów DESA z prośbą, by wsparli działania fabryki. Decyzja firmy o respektowaniu prawa do wolności zrzeszania się zasługuje na poparcie w postaci większych zamówień i inwestycji.

Clean Clothes Campaign będzie utrzymywać kontakt ze związkiem Deri Is, aby monitorować wprowadzanie porozumienia w życie i otrzymywać regularnie bieżące informacje o pracy związku. Pierwsze sygnały są pozytywne i wskazują na to, że DESA zamierza przestrzegać porozumienia i zbudować lepszą relację ze związkiem. Mamy nadzieję, że w nadcho-

Clean Clothes Campaign dziękuje wszystkim, którzy przyłączyli się do kampanii, a także pracownikom i pracownikom firmy DESA, którzy z zaangażowaniem domagali się poszanowania praw człowieka i praw pracowniczych. Międzynarodowa solidarność stanowiła dla nich ogromne wsparcie.

Zachęcamy do podejmowania dalszych działań tego rodzaju – do namawiania znajomych, by przyłączyli się do sieci Pilnych Apeli Clean Clothes Campaign, i do odpowiadania w przyszłości na apele o wsparcie. Wszystkich zainteresowanych przystąpieniem do sieci Pilnych Apeli prosimy o kontakt (ewa.kaminska@karat.org.pl). Już teraz można przyłączyć się do Pilnych Apeli dotyczących godnej płacy i łamania praw pracowniczych w fabrykach Triumphy, o czym piszemy w kolejnych artykułach.

dających latach przekształci się to we właściwy system stosunków między pracodawcą a pracownikami i pracownicami.

Koszulki i naklejki - w sam raz na akcje!

Z przyjemnością zawiadamiamy, że w ramach naszych projektów powstały koszulki oraz naklejki – oczywiście, z odpowiednim wzorem oraz przesłaniem. Uzębiona maszyna do szycia oraz smutny guzik mają przypominać, że warunki pracy ludzi, którzy szyją



nasze ubrania, są bardzo często ciężkie. Mają też zachęcać do świadomej konsumpcji oraz troski o to, by moda stała się wreszcie etyczna.

Koszulki zostały wyprodukowane w sprawiedliwych warunkach przez spółdzielnię kobiecą w Nikaragui.

Jeżeli organizujecie jakąś akcję i koszulki lub naklejki mogą okazać się Wam przydatne, skontaktujcie się z nami (ewa.kaminska@karat.org.pl)! ■

ASIA FLOOR WAGE CAMPAIGN

Prawo do godziwej płacy jest prawem człowieka



Wyobraź sobie, że Twoja rodzina dzieli toaletę z dwudziestoma innymi rodzinami. Albo że możesz widywać swoje dzieci tylko raz w roku, bo z powodu biedy musiały zamieszkać z krewnymi gdzieś bardzo daleko od Ciebie. Wyobraź sobie, że pracujesz 14 godzin na dobę, a potem wracasz do domu, by ugotować swoim bliskim obiad, ale jedyne, na co możesz sobie pozwolić, to ryż z odrobiną sosu.

Tak wygląda codzienne życie ludzi - w Indiach, w Chinach, w Bangladeszu - którzy szyją dla nas ubrania. Nie mogą oni liczyć na bezpieczeństwo zatrudnienia, są

zmuszani do pracy w nieopłaconych nadgodzinach, a także odmawia się im prawa do działalności związkowej i upominania się o poprawę swojej sytuacji. Najistotniejszy problem stanowi głód, niewystarczająca na przeżycie pensja, która, mimo że jest często zgodna z ustawową płacą minimalną, zmusza rzesze pracowników i pracowników przemysłu odzieżowego do życia w ubóstwie. Tymczasem według Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka: „Każdy pracujący ma prawo do odpowiedniego i zadowalającego wynagrodzenia, zapewniającego jemu i jego rodzinie egzystencję odpowiadającą god-

ności ludzkiej (...)”. Dlatego 7 października, w Światowy Dzień Godnej Pracy, Clean Clothes Campaign rozpoczęła kampanię Asia Floor Wage na rzecz godnej płacy w azjatyckich fabrykach odzieżowych.

Czym jest kampania na rzecz azjatyckiej płacy minimalnej (Asia Floor Wage Campaign)?

Azja jest głównym ośrodkiem produkcji odzieży w globalnej gospodarce. Pochodzi stamtąd 60% ubrań. Powstają one dzięki ciężkiej pracy ponad 100 milionów osób, z których większość



23-letnia Najma Akhter, śpi w swoim pokoju wraz z całą rodziną – dziećmi, rodzicami oraz rodzeństwem. To razem 11 osób w jednym pomieszczeniu. Sierpień 2009, Dhaka, Bangladesz.



Pracownice i pracownicy fabryki odzieżowej spieszą do pracy. Muszą zjawić się w niej przed 8 rano, inaczej ich pensje zostaną obcięte i nie będą mieć szans na żadne dodatki. Przemysł odzieżowy zatrudnia w Bangladeszu blisko 2,4 milionów ludzi, 80% z nich to kobiety. Sierpień 2009, Dhaka, Bangladesz.



Podczas wakacji pracownice przemysłu odzieżowego i ich rodziny oglądają razem telewizję. To ich jedyna rozrywka, ponieważ nie stać ich na żaden wyjazd. Sierpień 2009, Dhaka, Bangladesz.



Większość dzieci pracownic i pracowników przemysłu odzieżowego nie ma do dyspozycji żadnego czystego miejsca do zabawy. Nie stać je, by iść do parku. Wiele z tych dzieci cierpi także z powodu niedożywienia. Sierpień 2009, Dhaka, Bangladesz.

stanowią kobiety. Mimo kluczowego znaczenia ich pracy, azjatyccy pracownicy i pracownice zarabiają obecnie mniej więcej połowę kwoty potrzebnej do zaspokojenia podstawowych potrzeb ich i ich rodzin. Markowe firmy, na zlecenie których szyją, mogą spodziewać się zysku prawie czterokrotnie przewyższającego całkowite koszty produkcji ubrań wytwarzanych w Azji. Tymczasem z końcowej ceny sprzedaży sztuki odzieży do kieszeni pracownika lub pracownicy trafia mniej niż 3%.

Azjatyckie związki zawodowe i organizacje działające na rzecz praw pracowniczych domagają się bardziej sprawiedliwej dystrybucji wartości wytworzonej poprzez produkcję tej odzieży. Połączyły siły i opracowały strategię pozwalającą na skalkulowanie i zapewnienie płacy wystarczającej na życie: Asia Floor Wage (AFW).

Jest to pierwsza tak znacząca inicjatywa w Azji, podjęta przez międzynarodowy sojusz - Asia Floor Wage Alliance - wspierający dążenia pracownic i pracowników i domagający się minimalnej płacy wystarczającej na życie dla osób zatrudnionych w przemyśle odzieżowym w Azji. Dziś sojusz ten obejmuje ponad 70 związków zawodowych, organizacji zajmujących się prawami pracownika i prawami człowieka, rozwojowych organizacji pozarządowych, grup działających na rzecz praw kobiet oraz naukowców akademickich z 17 krajów w Azji, jak również z krajów konsumenckich w Europie i Ameryce Północnej.

Co to jest azjatycka płaca minimalna (Asia Floor Wage)?

Ustanowienie płacy minimalnej ma sygnalizować, że nie wszystkie warunki pracy lub życia mogą podlegać negocjacom bądź przymusowi. Znaczenie ustalenia płacy wystarczającej na przeżycie

(living wage) polega na skonkretyzowaniu idei mówiącej, że praca powinna pozwalać na utrzymanie – że osoba pracująca nigdy nie powinna znaleźć się w takiej sytuacji, iż mimo swoich wysiłków jest niezdolna do utrzymania siebie i swojej rodziny. Kiedy w 1944 roku Międzynarodowa Organizacja Pracy określiła swoje cele w Deklaracji Filadelfijskiej, apelowała o politykę zatrudnienia zapewniającą minimalną płacę godziwą. Apel ten ponowiła w 2008 roku w kontekście globalizacji i dynamicznie zmieniającego się rynku pracy. Asia Floor Wage – azjatycka płaca minimalna – to wprowadzenie takiej „minimalnej godnej płacy” w praktyce.

Asia Floor Wage to pojęcie zarówno konkretne, jak i strategiczne – ma na celu zdefiniowanie i osiągnięcie wynagrodzenia wystarczającego na przyzwoite i godne życie oraz zapewnienie pracownikom z wielu krajów podstawy do zjednoczenia się w walce o lepsze warunki pracy i godziwy udział w produkowanej przez siebie wartości.

Asia Floor Wage Alliance to zdecydowana odpowiedź na praktyki firm odzieżowych, które prześcigają się w zaniżaniu płac.

AFW to zestandaryzowana minimalna godna płaca. Bazuje na do-



Pracownica przemysłu odzieżowego Nurun Nahar je obiad ze swoją rodziną w swoim niewielkim pokoju. Płaci za jego wynajęcie 1050 taka miesięcznie. Sierpień 2009, Dhaka, Bangladesz.

chodach, jakich jedna zarabiająca osoba potrzebuje, by zapewnić utrzymanie 4-osobowej rodzinie (2 dorosłych, 2 dzieci), pracując 48 godzin w tygodniu. Połowa AFW ma pokryć koszty żywności, a druga połowa – pozostałe wydatki.

Koszty żywności oblicza się na podstawie normy przewidującej 3000 kalorii dziennie na osobę dorosłą. Pozostałe koszty, obejmujące opiekę medyczną, mieszkanie, ubranie, opiekę nad dziećmi, transport, paliwo, edukację itd., oblicza się na podstawie kosztów żywności. Tę metodę obliczeń stosuje się, by rozwiązać problem określania koszyków żywności oraz pozostałych kosztów życia w róż-

nych krajach i by zapewnić wysunięcie wspólnych żądań w tym regionie. Koszt żywności jest głównym punktem odniesienia dla AFW, gdyż wysokie koszty żywności są charakterystyczne dla wysokiego poziomu ubóstwa, które stanowi na ogół rzeczywistość pracującej ludzi w krajach rozwijających się. Więcej informacji na temat tego, jak Asia Floor Wage Alliance definiuje i oblicza azjatycką płacę minimalną (AFW), można znaleźć na stronie AFW www.asiafloorwage.org.

Asia Floor Wage to także strategia negocjacji układów zbiorowych na poziomie całej branży, ukierunkowana na globalny łańcuch dostaw odzieży. Kiedy pra-

Kraj	Waluta	Płaca minimalna		Asia Floor Wage	
		Miesięczna płaca minimalna (w lokalnej walucie) ¹	Płaca minimalna (PPP\$) ²	Asia Floor Wage (w lokalnej walucie)	Asia Floor Wage (PPP\$)
Bangladesz	Taka	1662,50	66,50	10 754,00	475 (22,64)
Kambodża	Riel	189 000	117,03	607 311,25	475 (1278,55)
Chiny	Juan	900	217,39	1638,75	475 (3,45)
Indie	Rupia	3900	243,75	6968,35	475 (14,67)
Indonezja	Rupia indonezyjska	880 100	209,90	1 868 773,50	475 (3934,26)
Sri Lanka	Rupia	5046	143,47	16 705,75	475 (35,17)
Tajlandia	Bat	3820	224,71	7566,75	475 (15,93)

1 Wartości płacy minimalnej zaczerpnięto z różnych źródeł, by pokazać, jak generalnie rozumie się „płacę minimalną” w każdym z krajów.
2 Kursy wymiany walut według przelicznika PPP zaczerpnięto z raportu „International Comparison Program” Banku Światowego z 2005 r.

rownicy walczą o podwyżkę płac na szczeblu krajowym, grozi się im przeniesieniem produkcji do innego kraju i utratą pracy. W efekcie pracownicy przemysłu odzieżowego w Azji są najgorzej opłacanymi, najgorzej zorganizowanymi i najbardziej wyciskawanymi pracownikami w branży.

Wysokości Asia Floor Wage ustalono na 475 dolarów międzynarodowych (z zastosowaniem parytetu siły nabywczej Banku Światowego [PPP]); jest ona zbliżona do płacy pozwalającej na przeżycie (living wage) w wielu krajach.

Do kogo skierowana jest kampania?

Kampania promująca AFW kierowana jest zarówno do znanych marek odzieżowych (np. Gap, Tommy Hilfiger, H&M), jak i do gigantycznych sieci detalistów takich jak Carrefour, Tesco, Aldi oraz

Lidl, które także są istotnymi graczami w przemyśle odzieżowym (np. Carrefour jest czwartym co do wielkości sprzedawcą ubrań w Europie), a ich decyzje dotyczące zaopatrzenia i cen zaczęły definiować praktyki biznesowe całej branży odzieżowej.

Do sukcesu kampanii konieczna jest strategiczna solidarność we wszystkich krajach globalnego łańcucha dostaw – solidarność między pracownikami w Azji oraz globalna solidarność krajów Północy. Zatem zachęcamy także Ciebie do włączenia się i wsparcia naszej kampanii, mającej na celu wprowadzenie minimalnej godnej płacy dla pracowników przemysłu odzieżowego w Azji.

Clean Clothes Campaign zachęca zarówno organizacje jak i indywidualnych konsumentów do przyłączenia się do międzynarodowej kampanii na rzecz godnej płacy prowadzonej on-line, po-

przez podpisanie apeli do firm, które decydują o warunkach życia milionów pracowników i pracownic w Azji.

Więcej informacji:

- www.asiafloorwage.org
- raport nt. Asia Floor Wage “Stitching a Decent Wage across Borders: the Asia Floor Wage Proposal 2009” (po angielsku): http://www.cleanclothes.org/component/docman/doc_download/25-stitching-a-decent-wage-across-borders
- akcja on-line: www.kobietypraca.org/fairplay
- raport Clean Clothes Campaign o warunkach pracy przy produkcji ubrań dla supermarketów „Nabijanie kasy. Gigantyczni detaliści, praktyki zamówień i warunki pracy w przemyśle odzieżowym”: <http://www.kobietypraca.org/fairplay/publikacje/RaportNabijanie.pdf> ■

Tekst powstał na podstawie „AFW Campaign Pamphlet”, tłum. Agnieszka Sobolewska.

Zdjęcia wykonane zostały przez Taslimę Akhter. Prawa autorskie do zdjęć są własnością Clean Clothes Campaign.



23-letnia Najma Akhter cierpi na depresję po tym, jak zmuszona była zwolnić się z fabryki swetrów, aby zająć się swoim nowonarodzonym dzieckiem. Mimo prawnego obowiązku, fabryka nie zapewnia opieki dziennej nad dziećmi pracowników. Najma zaczęła pracę w tym zakładzie 5 miesięcy po porodzie. Nie miała jednak możliwości karmić piersią częściej niż raz na 5-6 godzin. Nie mogąc znieść bólu, zdecydowała się zrezygnować z pracy. Sierpień 2009, Dhaka, Bangladesz.

ŚWIATOWA RECESJA STAJE SIĘ PRETEKSTEM DO ŁAMANIA PRAW PRACOWNICZYCH.

Czy naprawdę winien jest kryzys? O przypadku Triumph

Znany producent bielizny obwinia globalną recesję za konieczność zamknięcia swoich fabryk w Tajlandii i na Filipinach. Jest jednak jasne, że działania Triumphu wymierzone są w związki zawodowe, a kryzys finansowy to tylko pretekst, by się ich pozbyć. Zamykane są bowiem te fabryki, w których związki zawodowe są najsilniejsze. Jednocześnie nowopowstała fabryka w północnej części Tajlandii wciąż rozszerza swoją działalność.

Body Fashion Thailand, tajski producent szyjący dla Triumphu, poinformował 29 czerwca, że około połowa z jego 4200 pracowników i pracownic straci pracę przed końcem sierpnia. W zeszłym roku w tej fabryce odnotowano przypadki szykanowania przywódczyni związkowych. Inny tajski producent pracujący dla Triumphu, Worldwell Garment Company, zamknął swoją fabrykę w Święto Pracy 1 maja i odesłał do domów całą załogę, nie wypłacając ostatnich wynagrodzeń ani wymaganych prawnie rekompensat. Na Filipinach z powodu likwidacji spółek Triumph International Filipiny i Star Performance straciło pracę ponad 1500 osób zatrudnionych w przemyśle odzieżowym. Likwidacjom fabryk towarzyszą liczne nieprawidłowości. Ani w Tajlandii, ani na Filipinach kierownictwo Triumphu nie przeprowadziło w odpowiednim czasie przejrzystych negocjacji z działającymi w fabrykach związkami zawodowymi, choć jest to wymóg międzynarodowego prawa pracy. Triumph znany jest z długoletniej tradycji ignorowania naruszeń



praw pracowniczych w azjatyckich fabrykach, którym zleca produkcję luksusowej bielizny.

27 sierpnia setki pracowników i pracownic Triumphu zgromadziły się przed siedzibą parlamentu Tajlandii, aby zaprotestować przeciwko postępowaniu Triumphu i wręczyć premierowi petycję. Jednak szef rządu Abhisit Vejjajiva nie wyraził zgody na spotkanie z przedstawicielami związków zawodowych, a policja rozpoczęła akcję rozpędzania zgromadzenia przy użyciu urządzenia LRAD (Long Range Acoustic Device, czyli urządzenia dźwiękowego dalekiego zasięgu). Wytwarza ono dźwięk o bardzo wysokim poziomie głośności. Fale dźwiękowe emitowane przez LRAD mogą wywołać u człowieka przejściową głuchotę, jak również spowodować całkowitą i nieodwracalną utratę słuchu. Według organizacji broniących praw człowieka, tego typu sprzęt może stać się narzędziem politycznej kontroli i stanowi zagrożenie dla wolności obywatel-

skich. Tak stało się i tym razem.

Przywódcy zgromadzenia, Bunrawd Saiwong, Jitra Kotchadej oraz Sunthorn Boonyod (są to pracownicy i pracownice Triumphu oraz działaczki i działacze związkowi) zostali oskarżeni o złamanie uchwalonej niedawno ustawy, która zakazuje grupom składającym się z więcej niż 10 osób demonstrowania w dystrykcie Dusit w Bangkoku (to tam mieszczą się siedziby władz Tajlandii). Pod pretekstem przestrzegania zapisów ustawy naruszono prawa człowieka takie jak prawo do pokojowych zgromadzeń i wolność słowa. Demonstracja przed tajskim parlamentem to jedna z wielu akcji protestacyjnych przeciwko zwolnieniu połowy załogi z fabryki Body Fashion Thailand.

Chcesz pomóc? Przyłącz się do akcji Clean Clothes Campaign i napisz do premiera Tajlandii z prośbą o natychmiastowe anulowanie



nakazu aresztowania działaczek i działaczy, którzy pokojowo protestowali przeciwko łamaniu praw pracowniczych. Możesz też wysłać list do siedziby Triumph w Szwajcarii i dać w nim wyraz swojemu niepokojowi o los pracowników azjatyckich fabryk.

Gotowe do podpisania apele znajdziesz na stronie www.cleanclothes.org. Bezpośrednie linki do apeli znajdują się na stronie www.kobietypraca.org/fairplay. ■

WIEDZIEĆ WIĘCEJ...

Często Zadawane Pytania:



Czym jest Światowy Dzień Godnej Pracy?

Światowy Dzień Godnej Pracy został ustanowiony przed rokiem przez Międzynarodową Konfederację Związków Zawodowych, europejską strukturę MKZZ - Páneuropejską Radę Regionalną oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych.

Intencją pomysłodawców jest uświadomienie pracodawcom, że każdy zatrudniony powinien mieć pracę, która umożliwia prowadzenie godnego życia i zaspokojenie podstawowych potrzeb. Według Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka: „Każdy pracujący ma prawo do odpowiedniego i zadowalającego wynagrodzenia, za-

pewniającego jemu i jego rodzinie egzystencję odpowiadającą godności ludzkiej (...)”.

Światowy Dzień Godnej Pracy obchodzony jest 7 października.

Jakiemu zagadnieniu poświęcone są tegoroczne obchody Światowego Dnia Godnej Pracy?

Tegoroczne obchody poświęcone są kryzysowi i jego społecznym skutkom. Kryzys ekonomiczny stanowi poważne zagrożenie dla stabilności zatrudnienia i przyszłości wielu ludzi na świecie. Mamy obecnie do czynienia z najgłębszą recesją od 1930 roku.

Według prognoz Międzynarodowej Organizacji Pracy z października

2008 roku, liczba bezrobotnych na świecie może wzrosnąć ze 190 milionów w roku 2008 do 210 milionów w roku 2009. Liczba pracowników i pracownic, którzy zmuszeni są żyć za mniej niż dolara dziennie, może wzrosnąć aż o 40 milionów.

Znacznemu pogorszeniu na skutek kryzysu może ulec przede wszystkim sytuacja kobiet. Recesja dotknęła bowiem sektory zorientowane na eksport takie jak tekstylia, odzież, przetwórstwo spożywcze czy elektronika. Przeważającą większość pracowników w tychże sektorach, zwłaszcza w krajach rozwijających się, stanowią właśnie kobiety.

Co mogę zrobić z okazji Światowego Dnia Godnej Pracy?

NSZZ „Solidarność” zachęca do składania podpisów pod apelem o godną pracę. Petycja znajduje się na stronie www.decentwork.org. ■



Dobrze uszyte?

projekt.misztur

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 szycące 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?

