



CONNECT Rezumat 1: femeile invizibile ocupă ultimul loc în lanțul de aprovizionare la nivel mondial

Multe dintre elementele din garderoba dumneavoastră pot fi fabricate de lucrătorii la domiciliu – pantofi cusuți de femei din Europa de Est, bluze brodate în casele din India sau dresuri ambalate de lucrătorii la domiciliu din Marea Britanie¹. Website: Munca din spatele Etichetei, <http://www.labourbehindthelabel.org/campaigns/itemlist/category/257-lcuf-home-working>

În economia globală de astăzi, nu există o altă diferență mai mare – fizică sau psihologică – sau un dezechilibru, din punct de vedere al puterii, profitului și stilului de viață, între femeile care croiesc haine... la domiciliu în Pakistan, pentru un retailer foarte cunoscut din Europa și America de Nord și Directorul Executiv al acelei corporații renumite² Progresul Femeilor la Nivel Mondial 2005: 61

Munca la domiciliu inclusă în lanțurile globale de aprovizionare este o realitate pe care lumea corporatistă nu își mai poate permite să o ignore – cel puțin pentru că este un fenomen în creștere³. Indiferent dacă sunt sau nu conștienți despre aceste realități, mulți comercianți folosesc în lanțurile de aprovizionare, lucrători la domiciliu. Aproximativ 300 de milioane de persoane din țările în curs de dezvoltare – majoritatea vastă fiind formată din femei – sunt plătiți pentru a lucra la domiciliu. Doar în India se estimează a fi aproape 30 de milioane de lucrători la domiciliu⁴. Chiar și în Marea Britanie, studiile statistice estimează că sunt aproximativ un milion de lucrători liber profesioniști⁵. Există, de asemenea, dovezi că sunt foarte mulți astfel de lucrători în Europa Centrală și de Est, în țări precum Republica Cehă, Serbia, Lituania și Bulgaria⁶.



Ce înseamnă *lucrător la domiciliu*?

Lucrătorii la domiciliu sunt de obicei femei, care muncesc din greu acasă sau în ateliere mici, în loc să lucreze în locuri de muncă special amenajate, precum o fabrică⁷. Activitățile includ broderie, țesături, fabricarea pantofilor din piele sau articolelor de îmbrăcăminte, împletirea cablurilor sau decojirea nucilor caju. Unii lucrători la domiciliu fabrică produse pe

care ei înșiși le vând pe piețele locale. Alții lucrează pentru lanțuri de aprovizionare globale, fabricând bunuri pentru un intermediar sau subcontractor – ”omul de mijloc” din lanțul de aprovizionare – și nu au o legătură directă cu angajatorul principal. Aceștia sunt plătiți la numărul de produse⁸, primind o sumă fixă pentru fiecare produs fabricat. Acest rezumat este axat în primul rând pe lucrătorii la domiciliu care activează în lanțul de aprovizionare global din industria de îmbrăcăminte – femeile care brodează și accesorizează hainele și accesorii ce vor ajunge să fie purtate pe străzile principale ale marilor orașe europene.



Care este problema?

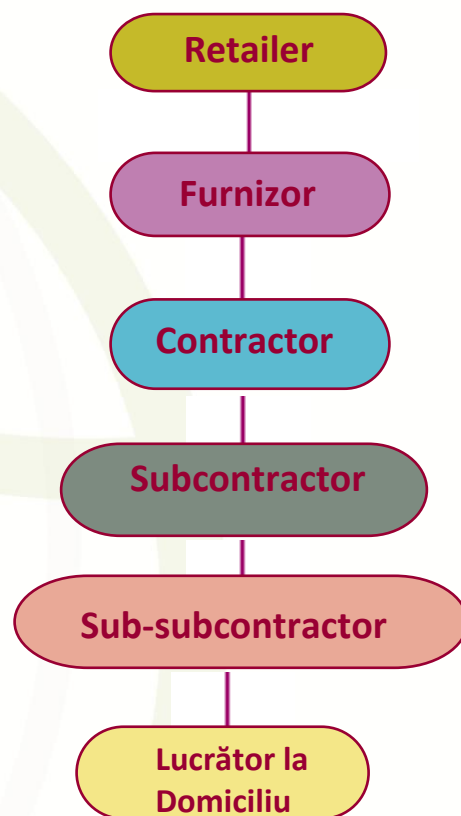
Peste tot în lume, femeile sunt cele care lucrează în economia informală, acolo unde câștigurile sunt cele mai mici, iar situația locului de muncă este precară⁹. Există avantaje pentru activitatea la domiciliu, față de alte locuri de muncă informale. Poate fi mai sigur pentru femei, decât să lucreze în afara domiciliului și poate fi singura opțiune de muncă în anumite culturi, unde mobilitatea femeilor este restricționată¹⁰. De asemenea, este mult mai flexibilă decât alte tipuri de activități, permițând femeilor să combine activitatea pentru câștigarea unui venit cu alte activități casnice. Cel mai important aspect este că poate fi o modalitate esențială pentru a câștiga un venit.





Pe de altă parte însă, femeile pot deveni foarte vulnerabile la exploatare – chiar mai mult decât alți lucrători din industria producătoare de îmbrăcăminte¹¹. Aceasta se întâmplă deoarece, în ciuda numărului ridicat, doar foarte puține sisteme recunosc lucrătorii la domiciliu drept lucrători, drept urmare aceștia nu beneficiază de securitatea muncii sau de alte beneficii. Mai mult, lucrătorii la domiciliu reprezintă o forță de muncă foarte mare, dar invizibilă, izolată în partea de jos a lanțului de aprovizionare, la o distanță incredibilă față de retaileri. După cum este prezentat în diagramă, lanțurile de aprovizionare pot fi lungi și complicate, deținând foarte mulți ”intermediari” între retaileri și lucrătoarele din partea de jos a lanțului. Aceasta reduce nivelul veniturilor lucrătorilor. De asemenea, le limitează puterea de a solicita un anumit nivel de salarizare și condiții de muncă mai bune, din cauză că aceștia au contact direct cu subcontractorii și nu cu angajatorul principal care de multe ori nu știe cine și în ce condiții se fabrică produsele.

Fiind izolată de celelalte femei care au aceeași activitate, unei lucrătoare îi este extrem de greu să se organizeze și să își ceară drepturile. Drept rezultat, salariile sunt foarte mici, neregulate și plătite cu întârziere. Adeseori, lucrătorii sunt plătiți pentru fiecare produs în parte și de obicei aceștia primesc mai puțin de 10% din prețul de la raft al produsului respectiv¹². Mai mult, costurile de producție, precum mașinile de cusut, acele și electricitatea sunt suportate direct de lucrătorii la domiciliu. Cantitatea de muncă este imprevizibilă de la o săptămână la alta cât și de la un sezon la altul. Aceasta conduce la perioade de timp în care lucrătorii câștigă foarte puțin sau chiar deloc, urmate de perioade foarte încărcate, pentru a respecta termenele stricte. În cazul în care comenzile sunt anulate sau salariile sunt plătite cu luni întârziere, lucrătorii la domiciliu au foarte puține opțiuni pentru a lua măsuri¹³.



Ghidul ETI pentru lucrătorul la domiciliu: recomandări pentru angajarea unui lucrător la domiciliu, p. 25

<http://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/resources/ETI%20Homeworker%20guidelines,%20ENG.pdf>



Caseta x: Maria – o lucrătoare la domiciliu cu foarte puține opțiuni

Maria coase piese de material pre-tăiate pentru a realiza articole finite de îmbrăcăminte la o mașină de cusut industrială. Colaborează cu un intermediar local, care îi aduce materialele și colectează articolele de îmbrăcăminte. Intermediarul plătește o sumă fixă pentru fiecare produs în parte.

Activitățile Mariei sunt intermitente, în anumite sezoane fiindu-i extrem de greu. Sunt perioade în care lucrează 75 de ore pe săptămână pentru a îndeplini condițiile contractuale. Toată această muncă este plătită cu aceeași sumă pentru fiecare articol în parte. Nu primește nimic în plus pentru orele suplimentare, concediu de odihnă sau medical. Angajatorul ei o consideră un contractor independent, astfel încât acesta nu deduce taxe sau contribuții pentru securitate socială din salariul Mariei. Aceasta este mulțumită acum că primește salariul complet, dar știe că nu vor exista alte beneficii pentru ea mai târziu în viață. Chiar dacă activitatea este redusă sau în cazul în care complexitatea articolelor de îmbrăcăminte o forțează să lucreze mai lent, Maria primește aceeași sumă pentru articolul finit. Contractorul i-a spus că legislația privind salarizarea minimă nu i se aplică și ei. Chiar dacă a aflat de curând că nu este adevărat, Maria știe sigur că nu va câștiga mai mult deoarece sunt foarte multe femei ca și ea, dispuse să lucreze pentru un venit foarte mic.

Soțul Mariei este muncitor necalificat. Ocazional, lucrează câte o lună pe un șantier de construcții, dar de cele mai multe ori este zilier. Veniturile acestuia fluctuează foarte mult. Uneori, pentru a crește câștigurile familiei, Maria o ține acasă pe fiica ei de 10 ani pentru a o ajuta. Fetița coase nasturi, apoi calcă și împachetează articolele de îmbrăcăminte finisate. De asemenea, aceasta are grijă și de fratele de doi ani și de sora de patru ani. Astfel, Maria poate să se concentreze pe activitatea sa și să își crească volumul de producție¹⁴.

Povestea Mariei este un compus, informațiile fiind preluate din mai multe surse, inclusiv Yanz *et al.* 1999; ILO 1995; și Wilson 1993. (McCormick, D. & Schmitz, H. 2001:13)



Adoptarea măsurilor – Care este modalitatea de a asigura condiții mai bune pentru lucrătorii la domiciliu?

Lucrătorii la domiciliu merită condiții decente de muncă. Aceștia au nevoie sau solicită¹:

- Recunoașterea lucrătorilor la domiciliu ca și restul lucrătorilor
- Program normal de lucru
- O conducere conform legislației în vigoare
- O salarizare mai bună – ”un salariu de subzistență”
- Protecție socială de bază, în special pentru sănătate, maternitate și pensionare
- Recunoașterea dreptului acestora de a se organiza.

Multe dintre aceste solicitări reprezintă un aspect important al Convenției Organizației Mondiale a Muncii privind Lucrul la Domiciliu, adoptată în 1996. Convenția stipulează că lucrătorii la domiciliu trebuie să aibă același tratament ca și restul lucrătorilor și stabilește standarde minime pentru ocuparea forței de muncă. De asemenea, prevede cadrul legal pentru modalitățile diferite în care ar trebui protejați lucrătorii și solicită ca guvernele să adopte și să implementeze o politică națională privind lucrul la domiciliu. Din nefericire, până în prezent, doar cinci guverne – Irlanda, Regatul Țărilor de Jos, Finlanda și Albania au semnat Convenția.

De asemenea, companiile joacă un rol foarte important. Cu o abordare corectă, companiile pot reglementa lucrul la domiciliu pentru a satisface standardele internaționale de muncă și pentru a oferi locuri de muncă pentru a permite femeilor și familiilor acestora să treacă de pragul de sărăcie – fără niciun risc privind competitivitatea acestora. În caz contrar, dacă nu se iau măsuri pentru a îmbunătăți salarizarea și condițiile de muncă ale lucrătorilor la domiciliu, ar putea fi extrem de dăunător pentru reputația și imaginea publică a companiilor. Cu toate acestea, multe companii europene și americane dețin politica ”fără lucrători la domiciliu” – o politică de protecție a companiei, care ignoră rolul important pe care îl joacă lucrătorii la domiciliu în lanțurile de producție și necesitatea protejării și sprijinirii acestora.



Lucrătorii și cumpărătorii colaborează în Delhi

Există inițiative inovative pe tot globul pentru a asigura o ofertă mai bună pentru lucrătorii la domiciliu. Un model interesant este utilizat de Asociația Femeilor Liber Profesioniste (SEWA), un sindicat al lucrătoarelor sărace, liber profesioniste din India. În 2006, SEWA a stabilit un centru de broderie în Delhi pentru a sprijini lucrătoarele. Prin conectarea companiilor și a furnizorilor direct cu lucrătorii, SEWA a eliminat exploatarea stratificată a "oamenilor de mijloc". Astfel, SEWA a negociat tarifele pentru articolele de îmbrăcăminte, precum și programul de lucru direct cu exportatorii în numele membrilor săi, asigurând o activitate constantă, cu un salariu echitabil.

Fotografie:

http://www.wiego.org/publications/FactSheets/WIEGO_HomeBased_Workers.pdf

"Acum realizez cât de lacomi sunt subcontractorii. Știam că nu sunt plătită echitabil, dar nu am avut niciodată curaj să negociez."

Poonam, lucrător la domiciliu și membru SEWA,
octombrie 2008

De asemenea, Centrul de Broderie oferă echipamente și materiale, precum și un spațiu social în care femeile se adună pentru a se instrui, organiza și socializa – o schimbare majoră pentru femeile care au părăsit foarte rar domiciliul. Servicii financiare (economii, credit, asigurare), cursuri de formare, organizare și management de proiect le sunt puse la dispoziție, precum și îmbunătățirea competențelor și veniturilor lucrătoarelor la domiciliu. Modelul a primit deja recunoaștere internațională, iar centrul are comenzi directe de la companii precum Tesco, New Look și Monsoon. Viața femeilor se schimbă ca urmare a acestor măsuri.



Farida brodează și lucrează la domiciliu, în Delhi, India.

Este membră a Asociației Femeilor Liber Profesioniiste.

„Soțul meu este muncitor și avem patru copii mici. Am fost unul dintre primii membri ai centrului în 2005. Eu brodez și cos. Brodez de când aveam 12 ani. De când am devenit membră a centrului, primesc de lucru în mod regulat și sunt mult mai bine plătită. Acum câștig dublu decât înainte, pentru că nu mai sunt plătită de ”intermediar”. Mai mult, am început să fac și economii. Am reușit să strâng 15,000 RS, fond de economii pentru copiii mei. Acum îmi permit să plătesc școala de stat pentru doi dintre copii. Soțul meu obișnuia să mă certe pentru că mergeam la centru, dar acum este foarte fericit și mă sprijină, mai ales acum când câștig mai mult ca el! Îmi place foarte mult să vin la centru și să socializez. Am învățat foarte mult, mi-a crescut încrederea în mine și vin în fiecare zi. Acum merg în diferite locații și întâlnesc alte femei din comunitatea mea – în trecut eram foarte izolată și mă aflam în imposibilitatea de a părăsi domiciliul”.



Aashma lucrează la domiciliu, în Delhi.

Este membru SEWA

„Am 19 ani și sunt membru al centrului de peste un an. Am mers la școală până în clasa a X-a. De când i-am convins pe părinții mei să vin la centru, am reușit să interacționez cu multe dintre femeile din comunitate. Recent, mama a fost convinsă de alte femei din centru să mă lase să merg din nou la școală pentru a-mi finaliza studiile. Acum brodez cam 2-3 ore pe zi și în restul zilei studiez. Vin în fiecare zi la centru și economisesc tot ce câștig. Acum că mama mea a fost de acord să îmi continui studiile, îmi doresc să devin profesor.”





Ce acțiuni sunt necesare pentru a se asigura că practicile etice ale lucrătorilor la domiciliu sunt implementate de-a lungul lanțurilor de aprovizionare globale?

Retailerii și furnizorii trebuie să recunoască faptul că lucrătorii la domiciliu joacă un rol crucial în producerea articolelor de îmbrăcăminte pentru piețele internaționale. Companiile trebuie să dezvolte politici pentru lucrătorii la domiciliu pentru a demonstra acceptarea și recunoașterea valorii lucrătorilor la domiciliu care se adaugă pe lanțul de aprovizionare. De asemenea, companiile trebuie să se angajeze public că vor îmbunătăți condițiile de muncă. Aceștia trebuie să implementeze și standardele de muncă recunoscute și agreeate internațional.

Consumatorii trebuie să pună întrebări despre hainele pe care le achiziționează, dar și presiune pe corporațiile care sunt responsabile de condițiile de muncă ale lucrătorilor și să educe și alți consumatori în ceea ce privește obiceiurile etice de cumpărare a articolelor de îmbrăcăminte.

Guvernele trebuie să ratifice și să implementeze Convenția Organizației Internaționale a Muncii privind lucrul la domiciliu și să adopte o politică națională privind lucrul la domiciliu, inclusiv instigarea la inițiative etice precum cea descrisă mai sus.

Agențiile de cooperare pentru dezvoltare trebuie să investească în promovarea muncii decente pentru femei și bărbați. Acesta este un obiectiv cheie de dezvoltare și un pas important pentru atingerea primului Obiectiv de Dezvoltare al Mileniului privind reducerea sărăciei. În special, agențiile trebuie să sprijine din ce în ce mai mult organizațiile ce reprezintă femeile care lucrează pe piața de muncă informală și, de asemenea, să le sprijine în solicitările acestora pentru drepturi echitabile de muncă.



Note de subsol

1 Website Labour Behind the Label

<http://www.labourbehindthelabel.org/campaigns/itemlist/category/257-lcuf-home-working>

2 Chen, M., Vanek, J., Lund, F., Heintz, J., with Jhabvala, R and Bonner, C. (2005) 'Women, Work and Poverty', Progress of the World's Women: UNIFEM

3 Website Labour Behind the Label

<http://www.labourbehindthelabel.org/campaigns/itemlist/category/257-lcuf-home-working>

4 Inițiativa pentru Comerț Etic, Ghidul ETI al lucrătorului la domiciliu: *recomandări pentru activitatea cu lucrătorii la domiciliu* :

<http://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/resources/ETI%20Homeworker%20guidelines,%20ENG.pdf>

5 Ibid

6 Ibid

7 Website Labour Behind the Label

<http://www.labourbehindthelabel.org/campaigns/itemlist/category/257-lcuf-home-working>

8 Inițiativa pentru Comerț Etic, Ghidul ETI al lucrătorului la domiciliu: *recomandări pentru activitatea cu lucrătorii la domiciliu*:

<http://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/resources/ETI%20Homeworker%20guidelines,%20ENG.pdf>, p11

9 Chen, M., Vanek, J., Lund, F., Heintz, J., with Jhabvala, R and Bonner, C. (2005) 'Women, Work and Poverty', Progress of the World's Women: UNIFEM

10 Inițiativa pentru Comerț Etic (2010) Homeworker Briefing

11 <http://www.labourbehindthelabel.org/campaigns/itemlist/category/257-lcuf-home-working>

12 http://www.wiego.org/publications/FactSheets/WIEGO_HomeBased_Workers.pdf

13 Chen, M., Vanek, J., Lund, F., Heintz, J., with Jhabvala, R and Bonner, C. (2005) 'Women, Work and Poverty', Progress of the World's Women: UNIFEM

14 McCormick, D and Schmitz, H. (2001) Manual for Value Chain Research on Homeworkers in the Garment



KARAT Coalition

Începând cu anul 1997, coaliția KARAT funcționează ca o rețea de organizații de femei și ONG-uri din zona Europei Centrale și de Est, precum și a statelor CEE/CIS, cu scopul de a asigura egalitatea de gen în regiune prin monitorizarea implementării politicilor și înțelegerilor internaționale. KARAT realizează activități de advocacy pentru drepturile femeilor, justiție economică și socială pentru femei, cooperare pentru dezvoltare focusată pe problematica de gen, cu un focus puternic asupra regiunii CEE și CIS. KARAT a constituit o rețea puternică de membri în ultimii 10 ani și are în prezent aproximativ 60 de membri din peste 20 de țări.

Koalicja KARAT

Ul. Rakowiecka 39A/14,
02-521 Warszawa
Tel: +48 22 849 16 47
Tel./fax: + 48 22 628 20 03
secretariat@karat.org.pl
www.karat.org



One World Action (OWA)

OWA a fost o organizație a societății civile fondată în anul 1989, care a lucrat alături de organizații de femei din mediul urban și rural din Africa, Asia, America Latină și Europa de Est. Prin activități de capacity building, networking și advocacy, OWA a abordat teme precum drepturile femeilor, guvernanta participativă și excluderea socială. Activitățile de advocacy și de campanie au fost îndreptate către Europa și Marea Britanie, cu scopul de a influența politicile internaționale care creează și mențin diferite categorii de oameni în stare de sărăcie. OWA și-a încetat activitatea în luna Septembrie a anului 2011.

One World Action

Bradleys Close, White Lion Street,
London N1 9PF United Kingdom
Tel: +44 (0) 20 7833 4075
Fax: + 44 (0) 20 7833 4102
info@oneworldaction.org
www.oneworldaction.org
Charity registration number: 1022298
Company registration number: 2822893





„AUR” – A.N.S.R.U.

Asociația Națională a Specialiștilor în Resurse Umane

„AUR”-A.N.S.R.U. este o organizație profesională non-profit, non-guvernamentală, creată în scopul promovării conceptului de resurse umane în România. În viziunea „AUR”, activitatea de resurse umane presupune satisfacerea nevoilor tuturor categoriilor profesionale, informare și educare în spiritul drepturilor recunoscute pe plan național și internațional și promovarea unui dialog real între toți actorii sociali. Cei 12 ani de activitate ai organizației s-au concretizat prin peste 30 de proiecte implementate la nivel național și internațional cu peste 1.000 de beneficiari direcți și peste 5.000 de beneficiari indirecți; 10 ani în elaborarea de instrumente HR, cu peste 2.000 de beneficiari direcți; evaluarea profesională a peste 20.000 de angajați; peste 100 de sesiuni de informare și educare, workshop-uri, seminarii, conferințe; peste 20 de publicații de specialitate; 4 centre de consiliere pentru promovarea dreptului muncii și a egalității de șanse (București, Cluj, Hunedoara, Iași) etc.

„AUR” – A.N.S.R.U.

B-dul Nicolae Bălcescu, nr. 17-19, cam. 115,
Sector 1, București
Tel: +40 723 326 084
Tel./fax: +4021 313 38 83
org.aur@gmail.com
www.resurseumane-aur.ro



„AUR” - ASOCIAȚIA NAȚIONALĂ A
SPECIALIȘTILOR ÎN RESURSE
UMANE

Partenerii din cadrul acestui proiect: Gender Education Research and Tehnologies (GERT) din Bulgaria, Gender Studies o.p.s. din Republica Cehă, „AUR” – Asociația Națională a Specialiștilor în Resurse Umane din România și Slovak Center for Communication and Development din Slovacia.

Această publicație face parte din proiectul „Connect! South East West Women for Development Building Support in New Member States for Gender-sensitive and-responsive European Development Co-operation” și a fost realizată cu sprijinul Comisiei Europene. Punctele de vedere susținute aici nu reprezintă în niciun fel poziția oficială a Uniunii Europene.

