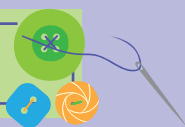
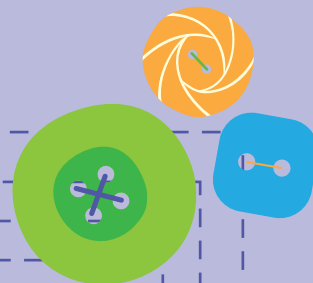


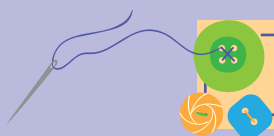
глобално образование



АКТИВНИ
в изграждане
на трудовото
си **бъдеще**



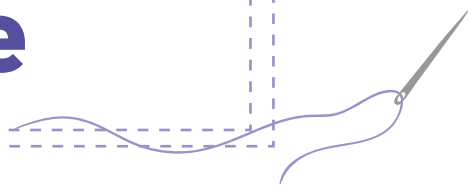
помагало за гимназиален курс



справедливост за тези, които ни обличат



**Активни в
изграждане
на трудовото
си бъдеще**





Тази публикация е осъществена с финансовата подкрепа на ЕС в рамките на проект „Справедливост за тези, които ни обличат“ (Fit for fair).

Отговорност за съдържанието на изданието носи екипът на фондация „Джендър образование, изследвания и технологии“ и по никакъв начин не може да се счита, че то отразява позицията на Европейския съюз.

Материалите подбра и редактира Верка Василева.

Дизайн и предпечат: Синформа ЕООД

Можете да намерите това помагало онлайн на адрес:

www.gert.ngo-bg.org/rubrique16.html



Фондация ДОИТ

София 1000, ПК 963

(02)9887855

gert@mbox.contact.bg

www.gert.ngo-bg.org



Уважаеми читателю,

Това помагало е предназначено за ученици от гимназиалния курс. То има за цел да развие и задълбочи разбирането им за глобалните процеси в производството на облеклото, което си купуват и носят, както и да ги подготви за трудовото им бъдеще. Чрез лични истории на работници от различни държави по света се засягат теми като основни права на човека, достоен живот, достоен труд, морални и етични въпроси, свързани с глобалните производствени вериги и търговия.

Чрез упражнения и игри младежите могат да се превъплътят в различни роли и по този начин да получат първоначална култура относно условията на труд и правната им защита, да изградят позиция на активни граждани и да се подготвят за предстоящото им включване в трудовия живот.

Учениците ще се запознаят с основните трудови права на работещите и как се прилагат те по света, с ролята на различните участници в трудовия процес, със значението на солидарността за изграждане на по-справедлив свят - техния бъдещ свят, в който биха

желали да живеят и да се трудят достойно.

Помагалото е разделено на **модули**. Всеки модул е посветен на съответна тема. В модула се съдържат **три** вида материали:

1. **Теоретична част** – поставя и обяснява темата. **Учителят и учениците** се запознават с нея и тя е основа за упражненията и игрите;
2. **Упражнения и игри** – пресъздават реални ситуации от работното ежедневие, потребителското поведение или граждански позиции и имат за цел да предизвикат мислене и изработване на позиция у **учениците**;
3. **Нагледни материали** – илюстрират темата, използват се за упражненията и игрите и са в помощ на **учителя** да направлява сесията и да дава допълнителни насоки на учениците или да им я предостави след приключване на самостоятелната работа.

Помагалото съдържа и **допълнителна информация** и определения на някои основни или често срещани понятия.

Връзка на образователните модули с учебната програма

Образователна област	Обществени науки и гражданско образование		
Предмет	География и икономика	Философия	Гражданско образование
Тема	География на България	Себепознание и взаимност	Политическа и икономическа карта на света
Тема	Географски региони в света и страни в тях	Свобода и отговорност	Глобалните проблеми на съвременността
Тема	Население, икономика и политическа карта на света	Свобода и законност	Национална идентичност и различия в обществото
Тема	Географска картина на света	Критично мислене	Граждани, права и отговорности
Тема	Политическа и стопанска организация на обществото	Население, икономика и политическа карта на света	Гражданите и икономиката

Предложеното помагало цели да предизвика и развие следните умения у учениците в тяхната последователност:

- **Обработка и осмисляне на информация** – запознаване с информация, сортиране, сравнение, конкретизиране, търсене на други източници, проверка на достоверността;
- **Разсъждение** – какво предизвиква информацията, подреждане на възникналите мисли, определяне на проблема, формиране на лична позиция, търсене на решения;
- **Формулиране на въпрос/и** – точно и конкретно запитване, очакван/неочакван отговор, извличане на допълнителна съществена информация;
- **Творческо мислене** – генериране на идеи, създаване на прогнози и стратегии, иновативни решения, търсене на привърженици;
- **Оценка** – достигане до нови заключения, преценка на ползата от работата върху проблема в личен и колективен план, мотивация за активно поведение.

Помагалото е изработено от Фондация „Джендър образование, изследвания и технологии“ в рамките на тригодишен проект „Справедливост за тези, които ни обличат – глобално образование за достоен труд в производството на спортни стоки“, финансиран от ЕС. Проектът се изпълнява от коалиция неправителствени организации от Германия, Великобритания, Словакия, България, Румъния, и Молдова.

Изказваме благодарност на партньорската организация по проекта от Великобритания „Трудът зад етикета“ (Labour behind the Label – LBL), която има многогодишен опит в работата си с ученици и ни предостави част от учебните материали.

СЪДЪРЖАНИЕ

Модул 1 – ОСНОВНИ ПОНЯТИЯ	7
Модул 2 – ШИВАШКАТА ПРОМИШЛЕНОСТ И ГЛОБАЛИЗАЦИЯТА	11
Модул 3 – ОСНОВНИ ТРУДОВИ ПРАВА	19
Модул 4 – ОСНОВНИ УЧАСТНИЦИ В ПРОИЗВОДСТВОТО И ТЕХНИТЕ (ПОТЕНЦИАЛНИ) РОЛИ	35
Модул 5 – КОРПОРАТИВНО-СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ	48
ДОПЪЛНИТЕЛНА ИНФОРМАЦИЯ	59
БИБЛИОГРАФИЯ	72





ОСНОВНИ ПОНЯТИЯ

Глобално образование

Глобалното образование¹ е концепция за това, как образованието може да допринесе за придобиване на знания, умения, ценности и поведенчески модели, необходими за постигането на мирен, справедлив, толерантен, сигурен и стабилен свят. Чрез подчертаване на ролята на образованието за разбирането на глобалните проблеми се стимулира творческия подход за разрешаването на социални, политически, културни, икономически и екологични предизвикателства.

Придобиването на знания се придружава от усвояване на ценности, умения и поведенчески модели сред учащите, които да улесняват международното сътрудничество и да допринасят за социалната трансформация. Това са теми, свързани с правата на човека, опазване на мира, устойчиво развитие и международно разбирателство.

Такива познания и умения са изключително важни за младежите на прага на трудовия им живот, за да могат те да се справят с предизвикателствата на все по-динамичния и взаимно свързан свят – светът през 21-ви век.

През последното десетилетие глобалното образование се прилага в различни държави и региони по света съобразно специфичния им контекст. Натрупаният опит позволява да се открият някои основни принципи:

- придобиването на умения, чрез опознаването и разбирането на различни идентичности, в т.ч. и на „колективна идентичност“, в която се преодоляват индивидуалните културни, религиозни, етнически или други различия;
- задълбочено познание за глобалните процеси и универсални ценности като справедливост, равенство, достойнство и уважение;
- познавателни умения за критично, ме-

тодично и творческо мислене, включително и прилагането на многостранен подход за разпознаване на различните измерения, перспективи и гледни точки на проблемите;

- умения, които не са свързани с определени знания като съпричастие, посредничество при конфликти, общуване, работа в колектив, сътрудничество с хора с различен произход, култура и перспективи;
- поведенчески умения за сътрудничество и отговорност при намиране на глобални решения за глобалните промени и за постигане на колективно добро.

Казано по-общо става дума за придобиване на знания за **съчетаване на местните и глобални интереси, за умения за глобална конкурентно-способност, но и за глобална солидарност.**

Основният въпрос е как да се развива универсалността, (т. е. колективната роля, интерес, участие и отговорност), като се уважава индивидуалността, (т. е. правата на човека и индивидуалната реализация).

Глобалното образование не е нов, допълнителен предмет в учебната програма. То е нова гледна точка във формалното образование по предмети като география, околна среда, социални науки, култура и др. За глобалното образование особено подходящо е използването на:

- съвременните комуникационни технологии и социални медии - за получаване на информация за различни инициативи и споделяне на позиция;
- спортни състезания – за получаване на информация за механизмите на спортната индустрия;

¹Образование за глобално гражданство – инициатива на Генералния секретар на ООН за постигане една от Целите на хилядолетието за глобално развитие, лансирана през м. септември 2012 г.

- артистични или музикални събития – за изразяване на позиция и намиране на съмишленици;
- всякакъв вид младежки инициативи в областта на екологията и доброволчеството.

Глобалното образование е допълнителна добавена стойност към професионално-

то образование. Чрез него се научаваме как да се реализираме професионално в глобализирания свят, в интернационална среда, в която искаме да бъдем оценени и уважавани по достойнство, но трябва да сме готови за същата оценка и уважение към другия.

Право на труд

Правото на труд е едно от основните права на човека. То е заявено и отразено в редица международни актове като Конвенциите на Международната организация по труда (МОТ), Директивите на Европейския Съюз (ЕС), Европейската социална харта (ЕСХ). В националното законодателство правото на труд и произтичащите от него допълнителни права са записани в Конституцията на Република България². Нормите на Конституцията са доразвити основно в Кодекса на труда (КТ). Източници на трудово право са още: Закон за здравословни и безопасни условия на труд, Закон за защита срещу дискриминацията, Закон за уреждане на колективните трудови спорове, Закон за гарантираните вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя, както и многобройни подзаконови и нормативни актове.

Въпреки че на пръв поглед материята е уредена подробно, това не е гаранция за липса на нарушения: в ежедневието често наблюдаваме неспазване на някои основни трудови стандарти. Световните тенденции и призови за все по-голямо либерализиране на икономическите отношения, част от които са и трудовите правоотношения, не подминават и България.

На пазара на труда в нашата страна се наблюдават тенденции към разширяваща се неформална заетост в резултат от

прилагане на „модерни“ чужди практики, „доброволни“ споразумения между двете страни с цел избягване на финансови задължения към държавата, а не рядко и чиста принуда по отношение на работника. За съжаление не са редки случаите, когато работникът дори не си дава сметка, че трудовите му права са нарушени, в резултат на което търпи редица неблагоприятни последици, когато ползва социалните системи на страната.

² Конституция на РБ: Чл. 16. Трудът се гарантира и защитава от закона.
Чл. 29. (1) Никой не може да бъде подлаган на мъчение, на жестоко, безчовечно или унижаващо отношение, както и на насилствена асимилация.

Чл. 48. (1) Гражданите имат право на труд. Държавата се грижи за създаване на условия за осъществяване на това право.

(2) Държавата създава условия за осъществяване на правото на труд на лицата с физически и психически увреждания.

(3) Всеки гражданин свободно избира своята професия и място на работа.

(4) Никой не може да бъде заставян да извършва принудителен труд.

(5) Работниците и служителите имат право на здравословни и безопасни условия на труд, на минимално трудово възнаграждение и на заплащане, съответстващо на извършената работа, както и на почивка и отпуск при условия и по ред, определени със закон.

Чл. 49. (1) Работниците и служителите имат право да се сдружават в синдикални организации и съюзи за защита на своите интереси в областта на труда и социалното осигуряване.

(2) Работодателите имат право да се сдружават за защита на своите стопански интереси.

Чл. 50. Работниците и служителите имат право на стачка за защита на своите колективни икономически и социални интереси. Това право се осъществява при условия и по ред, определени със закон.



Достоен труд

България, Индия, Боливия, Гана ... Без значение колко различен може да бъде начинът на живот в тези държави и региони, общото между всички мъже и жени по света е едно: за да изкарват прехраната си, те по един или друг начин трябва да работят и срещу труда си да получават пари. Хората, работещи в една и съща сфера, обаче, често се сблъскват със сходни ситуации и проблеми, независимо от региона, в който живеят.

Временната работа, новите форми на самостоятелна заетост и договорите за работа на свободна практика в днешно време са често срещано явление. Така наречената „нормална заетост“ – постоянен договор на пълно работно време със социално осигуряване – вече е почти изключение.

В постоянното търсене на най-евтината работна сила, най-либералните трудови закони и най-ниските социални и екологични законови изисквания, мултинационалните корпорации непрекъснато местят производството, а напоследък все повече и обслужването на клиенти (например счетоводството или кол-центровете).

Понятието „достоен труд“ е въведено на международната дискуссионна сцена

Достойно възнаграждение

По дефиниция възнаграждение, което покрива жизнените потребности означава, че работникът с това възнаграждение трябва да бъде в състояние да издържа себе си и семейството си. Определението на такова възнаграждение е широко застъпено в международните договори относно правата на човека. В Декларацията на ООН за правата на човека, чл. 23 (3) се казва:

„Всеки работник има право на справедливо възнаграждение, което да осигурява

през 1999 г. от Международната организация по труда (МОТ). Според МОТ, достойният труд се дефинира като продуктивна работа за всички жени и мъже при условията на свобода, справедливост, сигурност и човешко достойнство. Достойният труд играе ключова роля в борбата срещу бедността и постигането на социален просперитет, защото той създава личните доходи и позволява на хората да водят независим, самостоятелен живот. Според МОТ достойният труд трябва да се разглежда като стратегия за създаване на справедливо и включващо общество чрез:

- равен достъп до заетост без дискриминация;
- получаване на възнаграждение, което да покрива жизнените потребности и да позволява на работника и семейството му да живеят достойно;
- социална закрила в случай на болест, бременност или обичайни трудни ситуации;
- свобода от експлоатация
- възможност за организиране за колективна защита на интересите чрез синдикати или по друг начин, и участие в диалог като граждани и работници.

достойно съществуване на него и неговото семейство в добавка, ако е необходимо, от други средства на социална закрила.”

Въпреки това ясно определение на правото на възнаграждение, покриващо жизнените потребности, за повечето работници в световната шивашка промишленост реалността е друга: те живеят в бедност.

Определените със закон минимални работни заплати в държавите-производителки по света са по-ниски от необ-

ходимото за покриване на жизнените потребности възнаграждение, което означава, че работниците не могат да задоволят своите основни нужди и тези на семействата си. Нещо повече – разминаването между определената със закон минимална работна заплата и възнаграждението, покриващо жизнените потребности се увеличава. Ежедневните предизвикателства пред работещия беден не се ограничават само до размера на възнаграждението. Ако за една стандартна работна седмица то не е достатъчно за посрещане на основните потребности на работника и семейството му, то този

факт рефлектира и върху други проблеми, свързани с бедността: недोхранване, недостъпно здравеопазване, липса на социална закрила, лоши битови условия, ограничен достъп до образование и ограничено участие в културния и политически живот.

Заплащането на възнаграждение, покриващо основните потребности означава с тези средства работникът да бъде в състояние да покрива нуждите си от: храна, облекло, транспорт, жилище, здраве, образование и да може да отделя средства за спестявания.

**ПЛАТЕТЕ НА РАБОТНИЦИТЕ
В ШИВАШКИЯ СЕКТОР
ДОСТОЙНА ЗАПЛАТА**

Работещият трябва да може да си позволи:

- 1  храна
- 2  наем
- 3  здраве
- 4  образование
- 5  облекло
- 6  транспорт
- 7  спестявания

Достойното заплащане е човешко право за всички хора по света

www.cleanclothes.org

Възнаграждението, покриващо основните потребности е право на човека за всички страни по целия свят.



ШИВАШКАТА ПРОМИШЛЕНОСТ И ГЛОБАЛИЗАЦИЯТА

Блузи, костюми, рокли, спортно облекло – голяма част от това, с което се обличаме е произведено на хиляди километри във фабрики в Азия или Латинска Америка. Никой друг икономически бранш не илюстрира така добре колко е напреднала глобализацията в 21-ви век, както производството на облекло. Но и в нито един друг икономически бранш не са толкова силно изразени сенчестите страни, които съпровождат глобализацията: недостойни условия на труд в държавите на производство и трудови отношения, напоящи за феодални времена.

Производствените разходи като аргумент за избор на мястото на производство

Шивашкото производство се ръководи изключително от икономически съображения при избора на място на дейност – произвежда се там, където се постига определено качество на възможно най-ниска цена, за да може крайният продукт да се предложи на конкурентна цена, осигуряваща печалба на фирмата. От тази икономическа логика като че ли печелят всички: развиващите се страни привличат „инвестиции“ и се създават работни места; потребителите от развитите страни получават качествена стока на сравнително приемливи цени, които биха били невъзможни, ако се произвежда на място. Навсякъде цената е от решаващо значение за купувача.

Вместо инвеститорите, възложителите и производствените предприятия да поемат и поделят социалната си отговорност, ефектът от спиралата в надпреварата за намиране на все „по-изгодни“ места на производство се стоварва на гърба на най-уязвимите по цялата верига – шивачките от някои от най-бедните страни на света. Това поведение в бранша е известно като „РЕЖИ И БЯГАЙ!“.

Въпреки това за заетите в шивашкото

производство по света (в по-голямата си част жени), работата във фабриката е единствен шанс за икономическо оценяване, включително и на семейството. Страхът от загубването на това работно място поради преместване на производството на друго, още „по-изгодно“ местоположение е постоянен. А „по-изгодното“ местоположение означава гъвкава и евтина работна сила, лесен достъп до суровини и удобен транспорт. По отношение на заетите, почти винаги става дума за нарушаване на трудовите им права – лоши условия на труд, невъзможност за синдикално организиране, удължено работно време до 60 часа седмично, като често извънредният труд не се заплаща, ниско възнаграждение, което не покрива дори елементарните нужди от храна и дом, чести трудови злоупотреби поради неспазване на условията за безопасност, дискриминация по пол, възраст, религия.

През последните 15 години реално действащите шивашки фирми в България са около 3000; Броят на тези фирми не отразява голямата раздробеност в отрасъла, поради факта, че една регистрирана фирма може да оперира с няколко производствени единици (цехове и дори надомници).

Броят на заетите също се стабилизира около 100 000, като почти 80 % от тях са жени.

Характеристики на сектора:

- Преобладаващ дял в производството е работата на ишлеме - около 95%.
- Голям брой изпълнители на поръчки, възложени от мултинационални компании, владеещи с марковите си стоки голям дял от световния пазар или големи търговски вериги с магазинна мрежа в много страни. Тези изпълнители оперират в страната по две схеми:
 - ◆ „износ“ на свой производствен капацитет в България и

- ◆ превъзлагане на части или на цялите възложени поръчки на български подизпълнители.

Наблюдава се трайна тенденция основният външен пазар на българската шивашка промишленост да са страните от Европейския съюз (80 - 85%) включително Гърция, Балканските страни (1.5 - 2%) и други страни (14 - 17%). Най-големите потребители са Германия, Франция, Италия и САЩ. Те формират около 63% от износа.

Масова практика е внасяните за про-

изводството на известните марки материали и аксесоари да са изчислени до бройка и при обратния износ стриктно да се следи за тяхното количество. В някои случаи дори лошокачествените бройки след доработка се изнасят. Същевременно марковите облекла, които се продават на вътрешния пазар са от внос и са на изключително високи цени. По този начин възложителите-търговци постигат двойна печалба: веднъж от постоянно намаляваните цени за изработка и втори път от високите цени на внасяните маркови облекла.

Упражнения

1. Въвеждащо упражнение

Учениците се разделят по двойки и разглеждат етикетите на дрехите, които носят. Задачата е да проверят дали има информация къде и при какви условия са произведени дрехите. Отговорите се записват на дъската или на голям лист.

2. Анкета за потребителско поведение: учениците разглеждат и попълват анкетата и резултатите се коментират от целия клас. Целта на анкетата е да се прецени мотивацията при купуването на дрехи, популярността на марките, информираността относно глобалното шивашко производство и условията на труд.



АНКЕТА

1. Какво е най -важно за Вас при купуването на дрехи?

- Цената
- Качеството
- Къде и при какви условия е произведена дрехата
- Къде се продава дрехата
- Друго (моля посочете)

2. Купувате ли (и колко често) за Вас или Ваши близки дрехи на световно известни марки?

	1	2	3	4	5	
Никога	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	Много често

3. При купуването на дрехи предпочитате ли местни производители или български марки?

- Не
- Да, защото са качествени
- Да, защото произвеждат за световно известни марки
- Да, защото познавам хората
- Да, защото има значение за българската икономика
- Да, по друга причина (моля посочете)

4. Колко е важна цената при купуването на дреха?

	1	2	3	4	5	
Не е важна	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	Много е важна

5. Колко важно е качеството при купуването на дреха?

	1	2	3	4	5	
Не е важно	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	Много е важно

6. Колко важни са дизайнерът или марката на дрехата?

	1	2	3	4	5	
Не са важни	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	Много са важни

7. Колко важно е при какви условия е произведена дрехата?

Не е важно 1 2 3 4 5 Много е важно

8. Интересувате ли се при какви условия е произведена дрехата?

- Да
- Не
- Все ми е едно
- Друго (моля посочете)

9. Знаете ли къде предимно се произвеждат дрехите?

- Не
- Да (моля посочете държава/и)

10. Запознати ли сте и от къде с проблемите и условията на труд в шивашката промишленост?

- Не и не ме интересува
- Не, но бих желал/а
- Да, но не достатъчно
- Да, запозната/а съм (моля посочете от къде)

<input type="checkbox"/>	От медии
<input type="checkbox"/>	От познати
<input type="checkbox"/>	От акции на НПО
<input type="checkbox"/>	Друго.....

11. Ако сте запознат/а с проблемите и условията на труд в тази промишленост, как бихте реагирали лично?

- Не бих купувал/а дрехи от производител или търговец, ако работниците са изложени на драстични нарушения на трудовите права;
- Бих подписал/а петиция за спазване на трудовите права;
- Бих споделил/а информация в социалните мрежи;
- Няма да реагирам, защото е безсмислено;
- Бих по-скоро купувал/а дрехи „втора употреба“;
- Друго (моля посочете)



Нагледни материали

1. Пътят на дънките

ПЪТЯТ НА ДЪНКИТЕ

1

ПЪТЯТ НА ДЪНКИТЕ

Километри	Вода	Цена
0 км	5000 л	13,00 €

2

ПЪТЯТ НА ДЪНКИТЕ

Километри	Вода	Цена
3500 км	5000 л	13,00 €

3

ПЪТЯТ НА ДЪНКИТЕ

Километри	Вода	Цена
14500 км	5500 л	14,18 €

4

ПЪТЯТ НА ДЪНКИТЕ

Километри	Вода	Цена
26600 км	5600 л	16,50 €

5

ПЪТЯТ НА ДЪНКИТЕ

Километри	Вода	Цена
29167 км	6200 л	17,83 €

6

ПЪТЯТ НА ДЪНКИТЕ

Километри	Вода	Цена
32500 км	7440 л	22,43 €

Обработка на плата

България
Тунис

7

ПЪТЯТ НА ДЪНКИТЕ

Километри	Вода	Цена
33710 км	7500 л	23,19 €

Ципове и кошета

Швейцария
Италия
България

8

ПЪТЯТ НА ДЪНКИТЕ

Километри	Вода	Цена
4500 км	7550 л	23,75 €

Шине на дънките

Швейцария
Италия
Китай

9

ПЪТЯТ НА ДЪНКИТЕ

Километри	Вода	Цена
59000 км	7550 л	24,00 €

Струнищ ефект

Франция
Китай

10

ПЪТЯТ НА ДЪНКИТЕ

Километри	Вода	Цена
60000 км	8000 л	50,00 €

Проджба на дънките

Франция
Германия

11

ПЪТЯТ НА ДЪНКИТЕ

12



2. Пример от действителността

Използване на детски труд в подизпълнителската верига при производството на дрехи – производството на памук в Узбекистан.

Узбекистан е третият по значение производител и износител на памук в света. По време на реколтата с правителствено решение училищата излизат във ваканция и децата (от 9 годишна възраст нагоре) са задължени да работят на полето и берат памук. Едно от децата разказва: „Страх ни е да не ни изключат от училище. Всяка година в първия учебен ден на 2-ри септември директорът ни предупреждава, че ако не отидем да берем памук, по-добре да не се връщаме в училището. Цялата администрация прави всичко възможно, за да създаде впечатлението, че учениците доброволно решават да отидат на полетата с памук. Но само се опитай да не отидеш „доброволно“!

Ние сме длъжни да спазваме този неписан закон. Нещо повече – единственият начин да получиш пари е брането на памук. Мъчително е да гледаш как деца се трепят по памучните полета за тези проклети пари. Само си представете: едно 14-годишно дете трябва да се наведе 50 пъти, за да спечели 4 цента. Със спечеленото за деня не можеш да си купиш дори чифт чорапи.

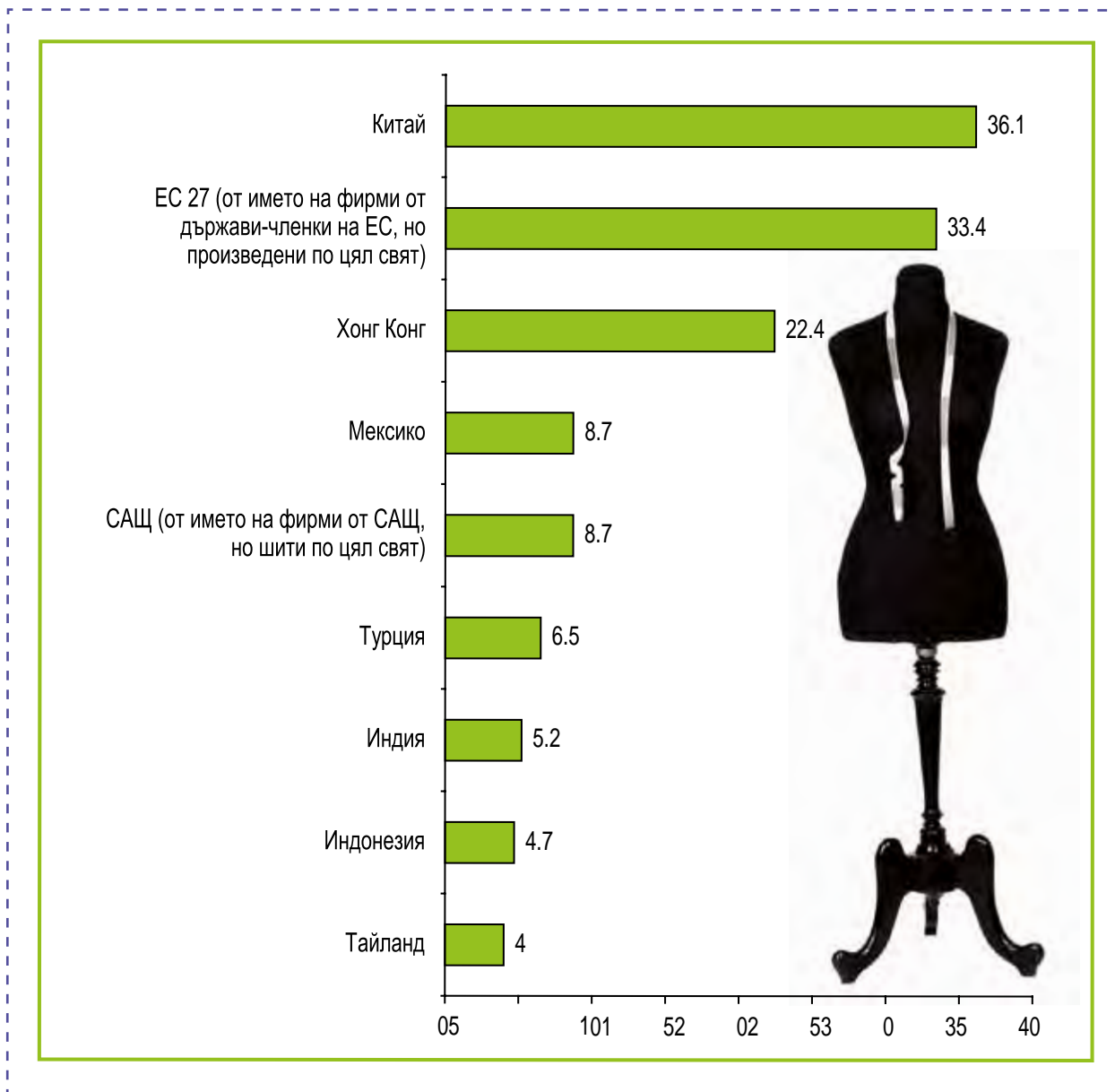
Момче от 9-ти клас, 14 годишен, провинция Кашкадария

Source: Forced Child Labour in Uzbekistan's 2007

Fair's Fair LB L

3. Водещи държави, производителки на облекло

Те обличат света:шивашката промишленост в началото на 21 век в млрд. долари.



ОСНОВНИ ТРУДОВИ ПРАВА

1. Доброволна заетост

Нормативна уредба

■ Международни договори

К 29¹ на МОТ: относно принудителния труд, 1930 – ратифицирана от България 1932;

К 105 на МОТ: Премахване на принудителния труд, 1957 – ратифицирана 1998;

■ Национално законодателство

Конституция на РБ, Чл.48.

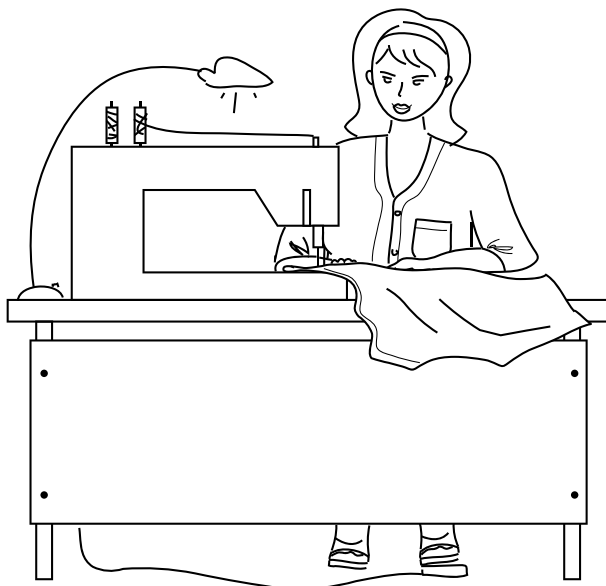
(3) Всеки гражданин свободно избира своята професия и място на работа.

(4) Никой не може да бъде заставян да извършва принудителен труд.

Кодекс на труда (КТ), Глава Първа, Чл.1, ал.2 – Този кодекс цели да осигури свободата и закрилата на труда, както и **справедливи и достойни условия на труд.**

Чести оплаквания и нарушения²:

- задържане от работодателя на трудовата книжка;
- принуждаване към извънреден труд или непосилни норми;
- заключване в помещенията до изпълнение на поръчката;
- съкращаване на почивките по време на работа или на годишните отпуски;
- други форми на икономическа принуда: голяма безработица, липса на други предприятия в населеното място, липса на икономически алтернативи за оценяване и достоен живот.



¹ К 29 – Конвенция на МОТ 29

² Данните са взети от интервюта с работнички в произволно избрани около 40 шивашки предприятия.

2. Недопускане на дискриминация в трудовото правоотношение

Нормативна уредба:

■ Международни договори

К 111 на МОТ относно дискриминацията в областта на труда и професиите, 1958 – ратифицирана от България 1960

■ Национално законодателство

Конституция Чл. 6. (2) Всички граждани са равни пред закона. Не се допускат никакви ограничения на правата или привилегии, основани на раса, народност, етническа принадлежност, пол, произход, религия, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично и обществено положение или имуществено състояние.

КТ, Глава Първа, Чл.8, ал.3

(Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г.) При осъществяване на трудовите права и задължения не се допуска пряка или непряка дискриминация, основана на народност, произход, пол, сексуална ориентация, раса, цвят на кожата, възраст, политически и религиозни убеждения, членуване в синдикални и други обществени организации и движения, семейно и материално положение, наличие на психически или физически увреждания, както и различия в срока на договора и продължителността на работното време.

Чести оплаквания и нарушения:

- устни обиди, крещене, псувни;
- предпочитания на работодателя към определена група работници (роднини, приятели, политически съмишленици);
- нежелани сексуални подмятания/опипвания;
- прегледи за бременност при постъпване на работа и не приемане на работа;
- не съобразяване със специфичните разпоредби относно младите майки;
- жени в пред пенсионна възраст не се приемат на работа.





3. Свобода на сдружаване и право на колективно трудово договаряне

Нормативна уредба:

■ Международни договори

К 87 на МОТ за синдикалната свобода и закрилата на правото на синдикално организиране, 1948 – ратифицирана от България 1959

К 98 на МОТ за правото на организиране и колективно договаряне, 1949 – ратифицирана от България 1959

К 135 на МОТ относно работническото представителство, 1971- не ратифицирана

К 154 на МОТ относно колективното трудово договаряне, 1981 – не ратифицирана

■ Национално законодателство

Конституция Чл. 49. (1) Работниците и служителите имат право да се сдружават в синдикални организации и съюзи за защита на своите интереси в областта на труда и социалното осигуряване.

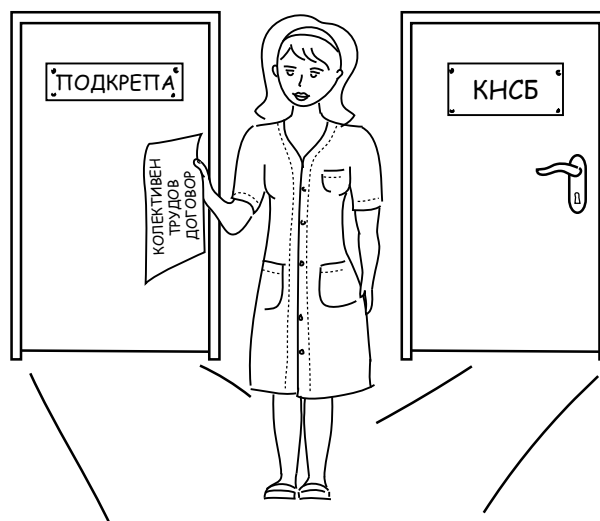
КТ, Глава Първа, Чл. 4. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.)

(1) Работниците и служителите имат право, без предварително разрешение, свободно да образуват по свой избор синдикални организации, доброволно да встъпват и да излизат от тях, като се съобразяват само с техните устави.

(2) Синдикалните организации представляват и защитават интересите на работниците и служителите пред държавните органи и пред работодателите по въпросите на трудовите и осигурителните отношения и на жизненото равнище чрез колективно преговаряне, участие в тристранното сътрудничество, организиране на стачки и други действия съгласно закона.

Чести оплаквания и нарушения:

- лошо отношение на работодателя към синдиката;
- уволнения на синдикални членове или ръководители;
- не допускане създаването на синдикална организация;
- никаква друга форма на работническо представителство;
- не постигане на споразумение за КТД (колективен трудов договор);
- трудно актуализиране на КТД;
- липса на информация за КТД;
- поставяне на условие за не членуване в синдикат при наемане на работа.



4. Изплащане на трудово възнаграждение, което да покрива социалния минимум

Нормативна уредба

■ Международни договори

К 95 на МОТ за защита на трудовото възнаграждение, 1949 - ратифицирана от България 1955

К 131 на МОТ за определяне на минимална работна заплата, 1970 – не ратифицирана

К 173 на МОТ за защита претенциите на работниците при неплатежоспособност на работодателя, 1992 – ратифицирана от България 2004

■ Национално законодателство

Конституция Чл.48.

(5) Работниците и служителите имат право на здравословни и безопасни условия на труд, на минимално трудово възнаграждение и на заплащане, съответстващо на извършената работа, както и на почивка и отпуск при условия и по ред, определени със закон.

КТ, Глава Шеста, Чл. 128. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г.) Работодателят е длъжен в установените срокове:

1. да начислява във ведомости за заплати трудовите възнаграждения на работниците и служителите за положения от тях труд;

2. да плаща уговореното трудово възнаграждение за извършената работа;

3. да издава при поискване от работника или служителя извлечение от ведомостите за заплати за изплатените или неизплатените трудови възнаграждения и обезщетения.

КТ Чл. 129. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работодателят е длъжен да осигури работника или служителя за всички осигурителни социални рискове съгласно условия и по ред, установени в отделен закон.

КТ, Глава Дванадесета, Чл. 244. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Министерският съвет определя:

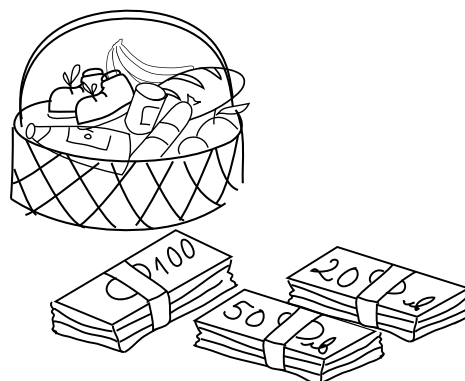
1. минималната работна заплата за страната.

Минималната работна заплата за страната от 01.01.2015 г. е 360 лв., а от 01.07.2015 г. – 380 лв. При това ниво нетната заплата е 282 лв. и съответно 297 лв.

По данни на синдикатите за м. юли 2015 г. месечната издръжка на живот на човек е 560 лв.

Чести оплаквания и нарушения:

- договореното възнаграждение не покрива социалния минимум
- нередовно изплащане на р.з;
- липса на информация плащат ли се осигуровки и върху каква р.з.;
- липса на информация за точното формиране на р.з.;
- получаване на суми на ръка – цялата или част от р.з.;
- непостоянен размер на р.з.;
- неясни системи за поощрение и санкции (премии и удръжки);
- неясни и непостоянни системи за добавки за храна, транспорт, облекло;
- р.з. не се актуализира с инфлацията и по-специално с поскъпването на битовите разходи;
- увеличаване на нормите или броя операции без промяна в р.з.;
- не коректно заплащане и компенсиране на извънредния труд с почивки.





5. Работното време не подлежи на удължаване

Нормативна уредба

■ Международни договори

К 171 на МОТ за нощния труд, 1990- не ратифицирана

К 175 на МОТ, относно работа при непълно работно време, 1994 – не ратифицирана

■ Национално законодателство

Конституция Чл.48.

(5) Работниците и служителите имат право на здравословни и безопасни условия на труд, на минимално трудово възнаграждение и на заплащане, съответстващо на извършената работа, както и на почивка и отпуск при условия и по ред, определени със закон.

КТ, Глава Седма, Чл. 136. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работната седмица е петдневна с нормална продължителност на седмичното работно време до 40 часа.

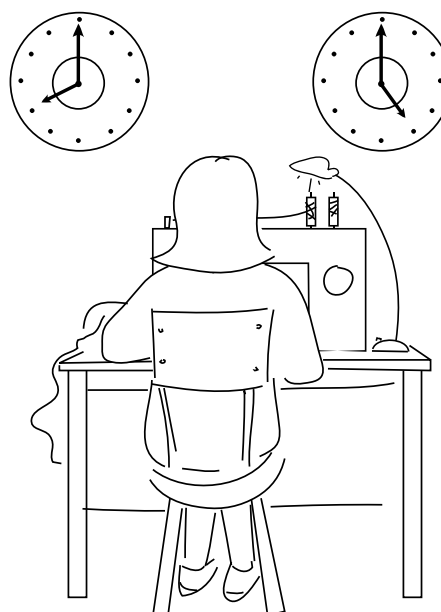
(2) (Отм.)

(3) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Нормалната продължителност на работното време през деня е до 8 часа.

(4) (Доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Нормалната продължителност на работното време по предходните алинеи не може да бъде удължавана, освен в случаите и по реда, предвидени в този кодекс.

Чести оплаквания и нарушения:

- полагане на много извънреден труд;
- удължаване на работния ден;
- несвоевременно предупреждаване за извънреден труд или удължен работен ден;
- заплаха от уволнение при отказ за извънреден труд или удължен работен ден;
- честа работа в почивните дни;
- забрана за ползване на отпуск;
- принудително ползване на отпуск;
- забележки при напускане на работното място за пиене на вода или ходене до тоалетна;
- съкращаване на почивките при експедиция;
- непрекъсната работа по 24 часа в денонощие и по 7 дни в седмицата;
- не въвеждане на втора смяна за сметка на извънреден труд.



6. Достойни, здравословни и безопасни условия на труд

Нормативна уредба

■ Международни договори

К 148 на МОТ относно условията на труд (замърсяване на въздуха, шум и вибрации), 1977 – не ратифицирана

К 155 на МОТ относно безопасните и здравословни условия на труд, 1981- не ратифицирана

К 187 на МОТ относно рамката за създаване на безопасните и здравословни условия на труд, 2006 – не ратифицирана

■ Национално законодателство

Конституция Чл.48.

(5) Работниците и служителите имат право на здравословни и безопасни условия на труд, на минимално трудово възнаграждение и на заплащане, съответстващо на извършената работа, както и на почивка и отпуск при условия и по ред, определени със закон.

КТ, Глава Шеста, Чл. 127.

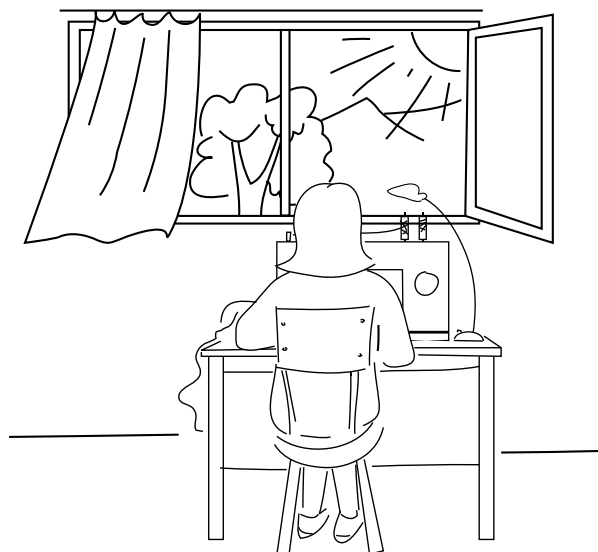
(1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишен текст на чл. 127, доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работодателят е длъжен да осигури на работника или служителя нормални условия за изпълнение на работата по трудовото правоотношение, за която се е уговорил, като му осигури:

3. (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) здравословни и безопасни условия за труд;

Закон за здравословните и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ)

Чести оплаквания или нарушения:

- формално запознаване с изискванията и инструкциите за безопасност;
- неподходящи помещения;
- неподходящи температури в помещенията (студ или жега);
- неподходяща светлина;
- неудобни столове;
- висока запрашеност и не осигуряване на маски;
- недостатъчен брой пожарогасители;
- липса на предпазни средства за кроячи, гладачи и работещи на шевните машини;
- липса или не добро обозначение на аварийни изходи;
- липса или неподходящи места за почивка и храна;
- недостатъчен брой тоалетни;
- не добре заредени аптечки за първа помощ;
- липса на комитет по ЗЗБУТ.





7. Официално трудово правоотношение – възникване и прекратяване

Нормативна уредба

■ Международни договори

К 122 на МОТ, относно политики в областта на заетостта, 1964 – ратифицирана от България 2008

К 158 на МОТ, относно прекратяване на трудовото правоотношение, 1982 – не ратифицирана

■ Национално законодателство

КТ, Глава Пета, Чл. 61. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Доп. - ДВ, бр. 120 от 2002 г.) Трудовият договор се сключва между работника или служителя и работодателя преди постъпването на работа.

Чл. 62. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 2 от 1996 г.) Трудовият договор се сключва в писмена форма.

Чл. 63. (1) (Нова - ДВ, бр. 120 от 2002 г., изм. - ДВ, бр. 105 от 2005 г., в сила от 01.01.2006 г.) Работодателят е длъжен да предостави на работника или служителя преди постъпването му на работа екземпляр от сключения трудов договор, подписан от двете страни, и копие от уведомяването по чл. 62, ал. 3, заверено от териториалната дирекция на Националната агенция за приходите.

Чести оплаквания или нарушения:

- липса на трудов договор;
- не предоставяне на екземпляр от трудовия договор на работника;
- непълно съдържание на трудовия договор;
- не спазване на записаното в трудовия договор като раб. време, отпуски, обем на работа;
- сключване на трудов договор на мин.р.з. и изплащане на суми на ръка;
- значителен брой срочни трудови договори;
- нарушения при уволнения (предизвестия, обезщетения, неизплатени задължения за р.з. и осигуровки);
- предложения за споразумения – напр. отказ от оспорване на уволнение при по-голямо обезщетение;
- принуждаване на работника за прекратяване на трудовия договор при по-неизгодното за него „взаимно съгласие“;
- прикриване на съкращения чрез принода за молба за напускане.



Трудовият договор между работника или служителя и работодателя е най-важният документ, удостоверяващ наличието на трудово правоотношение и служещ за последващо претендиране на права.

Той се сключва преди постъпването на работа, задължително в писмена форма. В тридневен срок от сключването или изменението на трудовия договор и в седемдневен срок от неговото прекратяване работодателят или упълномощено от него лице е длъжен да изпрати уведомление за това до съответната териториална дирекция на Националната агенция за приходите.

При съгласие да се работи без сключен писмен трудов договор, се губи закрилата на трудовите права, която КТ предоставя на работещите по трудово правоотношение лица, а именно:

- Право на получаване уговореното трудово възнаграждение;
- Право на установеното работно време с нормална продължителност до 8 часа;
- Право на заплащане с увеличение за положения нощен труд;
- Право на трудово възнаграждение в увеличен размер за положен извънреден труд;
- Право на заплащане в удвоен размер за работа през дните на официалните празници;
- Право на платен годишен отпуск не по-малък от 20 работни дни;
- Право на неплатен годишен отпуск, който в размер до 30 работни дни се признава за трудов стаж;
- Право на отпуск за временна нетрудоспособност;
- Право на отпуск поради бременност, раждане и осиновяване преди раждането. След изтичане на този период имате право на обезщетение за отглеждане на дете до навършване на 2 г. на детето.

- Право на отпуск за отглеждане на малко дете до 2-годишна възраст;
 - Право на парични обезщетения при прекратяване на трудовото правоотношение в зависимост от основанията за прекратяването;
 - Право на осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд
- Без трудов договор се губи всичко това!

Тенденции и перспективи

Днес към работещите се поставят нови изисквания, а именно за:

- мобилност – относно работното място;
- гъвкавост – относно работното време;
- квалификация – относно трудовите умения;

В същото време се засилва тенденцията за неформализация на труда. Формалното трудово правоотношение се характеризира с:

- фиксирано работно място;
- фиксирано работно време;
- фиксирано възнаграждение;

Тези критерии вече не са абсолютно задължителни. Все по-често от предприятията се изнасят дейности и се възлагат на изпълнители по граждански договори, надомници или други фирми за изпълнение на конкретната дейност. Работи се до изпълнение на поръчката, като възнаграждението е уговорено предварително, независимо от обема на работа и употребеното време. Това води до усложняване на картината относно съществуването на трудово правоотношение - изваждането му от областта на регулиране от трудовото законодателство и прехвърлянето му в областта на свободното договаряне. Тази тенденция крие много опасности за работника. За съжаление той често предпочита такава форма на заетост, подлъган от други „удобства“ като по-голямо възнаграждение, но без осигуровки, свободен избор на време и място за работа.



Упражнения

1. Експлоататорската фабрика

Ако разполагате с компютър, може да опитате да изиграете играта онлайн:

www.changeyourshoes-bg.org/game/index.html

www.playfair2012.org.uk/game

www.ci-romero.de/ausbeuterfabrik

Ако не разполагате с компютър, може да играете играта на хартия.

Необходими материали

1. Копирани материали с мостра на шапка
2. Ножици, моливи за оцветяване, таймер

Описание

Ученикът влиза в ролята на работник и трябва да изработи определен продукт (шапки) за определено време, т.е. да изпълни своята норма. За положението труд ще му бъде заплатена сума пари - надница, с която той трябва да посреще жизнените си потребности.

Един от учениците или учителят влиза в ролята на бригадир и контролира производствения процес – време, бройки, качество. По време на играта той постоянно подвиква на работниците и ги подлага на стрес.

Пълната норма от 3 шапки трябва да се изпълни за 3 минути, което в играта е равно на един нормален работен ден от 8 часа.

Дискусия

Нужно е учениците да помислят колко пари са спечелили и какво е нужно да купят с тях. Трябва да решат как ще похарчат надницата си и с колко пари ще останат. Какви трудни решения се налага да взимат?

Какво е справедливо и несправедливо?

Помолете учениците да съставят списък с нещата, които са им се сторили справедливи и несправедливи, докато са играли играта. Може да се направи връзка с упражнението 3 – харта на справедлива фабрика. Използвайте „Ключови думи“ и „Допълнителна информация“ в края на помагалото или подсказващи въпроси като:

Колко пари ти платиха?

По колко часа се налагаше да работиш?

С какви други проблеми се сблъска?

Справедливо ли е да се работи в такива условия?

Имаше ли възможност по някакъв начин да си подобриш условията на труд?

Време е играта да започне!

ЗАХВАЩАЙ СЕ НА РАБОТА !!!

БРИГАДИРЪТ КАЗВА:

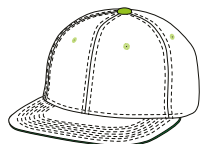
Днес трябва да направиш три шапки. Ако направиш три свършени шапки, ще спечелиш 18 лв. Имаш три минути за следните операции:

1. Оцвети шапките.
2. Следвай точно модела, който е даден на картинката.
3. Изрежи всяка шапка. Не излизай извън пунктираната линия.
4. Всяка шапка трябва да бъде инспектирана от бригадира.

ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ!!! Всяко несвършенство ще бъде отбелязано и за наказание няма да ти бъде заплатена пълната надница!

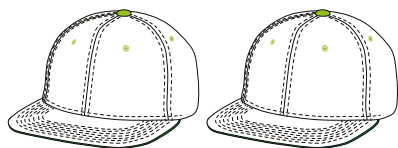
НЕ ПРИКАЗВАЙ !!! РАБОТИ!!! ПО-БЪРЗО!!!
НЯМА ДА ХОДИШ ДО ТОАЛЕТНА!!! НЯМА ДА ПИЕШ СЕГА ВОДА!!!

КОЛКО ШАПКИ НАПРАВИ?



1 шапка

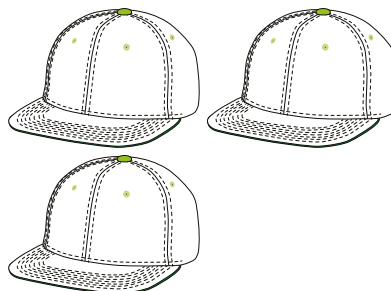
Много лошо начало. Днес спечели 6 лв. Постарай се повече утре или си намери друга работа!



2 шапки

Не е зле. Спечели 12 лв. Постарай се и опитай да ушиеш три шапки утре.

3 шапки



Браво! Изработи си пълната надница от 18 лв.

Как ще похарчиш парите си?

Тук има списък с нещата, които е нужно да купиш или платиш днес за себе си и семейството си.

Билет за автобуса 1,00 лв.

Ако не си вземеш билет за работа може да закъснееш и да ти платят по-малко.

Напитка 1,50 лв.

Да се работи по 12 часа на ден без да се пие нищо е много трудно.

Хигиенни продукти за дома 1,00 лв.

У дома е свършил сапунът. Чистота значи здраве.

Днес трябва да платиш сметката за ток 15,40 лв.

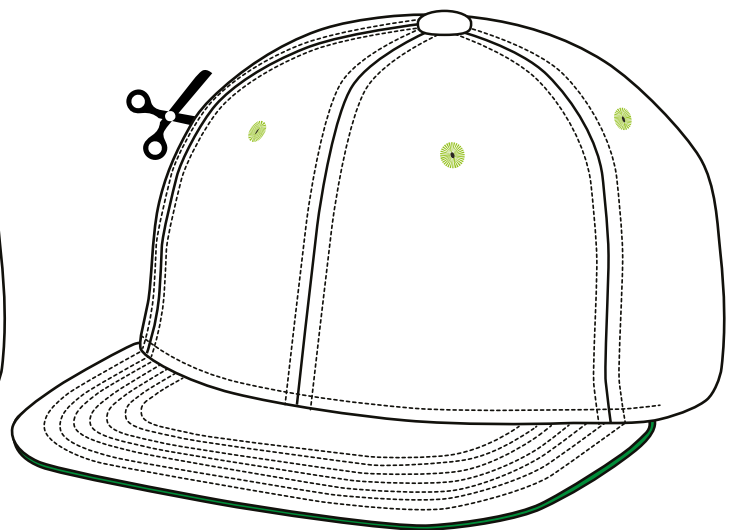
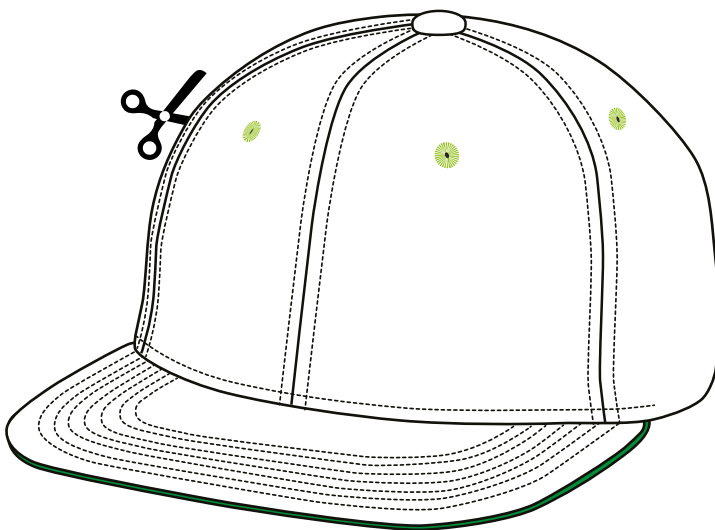
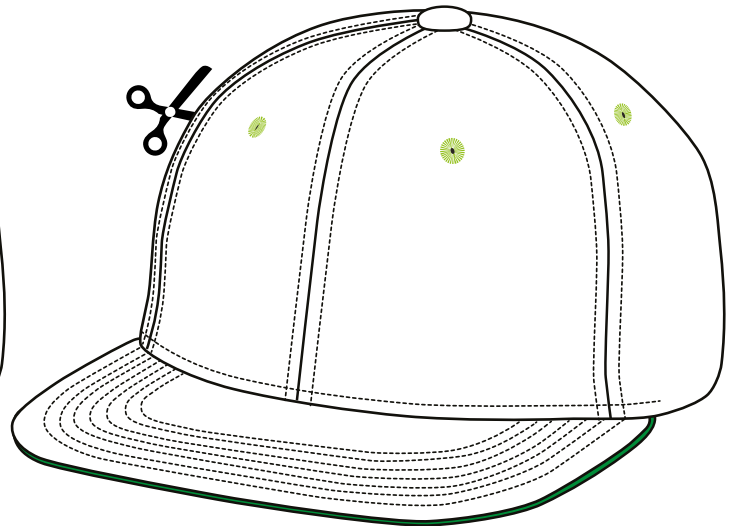
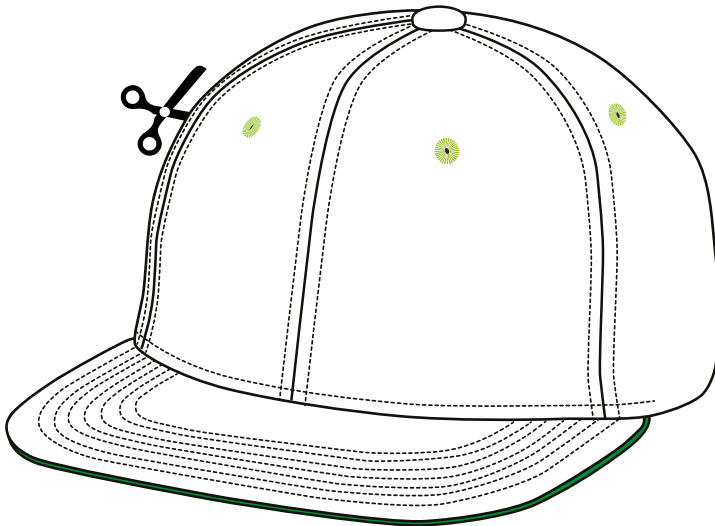
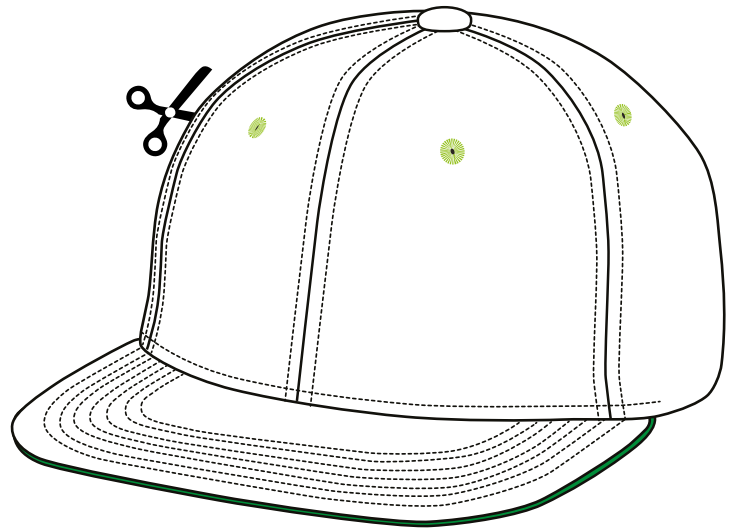
Токът ще бъде спрял и у дома ще бъде тъмно и няма да има топла храна.

Храна 4,00 лв.

Можеш ли да работиш по 12 часа без да ядеш нищо?

Лекарства 10,70 лв.

Майка ти е болна. Тя наистина се нуждае от лекарство.



2. Ролева игра

Представете си, че работите в несправедливата фабрика като мениджър, бригадир, работник. Разделете класа на три групи и разпределете ролите.

Направете кратко обсъждане на условията на труд. Какво бихте променили, за да се подобри производителността? Всяка група дава своите предложения и те се разискват в групата – кое е реалистично, как да се постигне.

Всяко предложение се обсъжда от гледна точка на ролята му за преодоляване на бедността, опазването на околната среда, мястото и ролята на фабриката в населеното място.

Кой може да помогне, кой може да попречи, какви допълнителни знания и умения са необходими, за да се постигне желаната цел?

3. Харта на справедливата фабрика

Въз основа на първите две упражнения учениците разработват харта на справедливата фабрика.

Идеи за този документ могат да се вземат от раздел „Допълнителна информация“ - Четири стъпки за установяване на справедлива подизпълнителска верига.

4. Работа по групи върху реални примери от шивашката промишленост

Това упражнение цели да покаже начина на живот и трудовите права на хората, произвеждащи облекло, както и да предизвика критично мислене относно нарушаването на трудовите права. Как биха постъпили учениците, ако са на мястото на работниците? Какво очакват на работното място? Кое трудово право е най-важно?

Учениците се разделят на групи и на всяка група се дава пример. Учениците се запознават с примера и записват какви нарушения на основни трудови права са открили, в какво се изразяват тези нарушения, след което представител на всяка група прочита примера и съобщава изводите на групата. Провежда се обща дискусия в класа върху всички разгледани примери.



Нагледни материали

Славица Йованова (Slavica Jovanova) - Шивачка на норма (Македония), жена, 50-годишна, женена, с 2-ма сина (на 20 и 22 години), живее в град Делчево (Delčevo).

Шивачка на норма в „ABC Делчево“.

Нетен доход от 10 000 до 12 000 денара нормено заплащане (160- 195 евро).

Славица работи най-малко шест дни в седмицата, а понякога в неделя и на празници. *„Работната атмосфера е като навсякъде другаде. Ние работим усилено през цялото време и не ни остава много време да говорим с другите, като се има предвид, че работим на норма. Аз съм винаги под напрежение да си изпълня нормата.“*

От 2001 г. насам Славица работи за „SBC Делчево“, фирма, която произвежда модни колекции за германски марки. Преди това е работила в националната текстилна фабрика. Нейният съпруг и порасналите ѝ синове са безработни и могат да допринасят за доходите на семейството, като от време навреме намират по някоя временна работа.

Всички живеят заедно в апартамент с площ от 40 м².

„Положението е наистина тежко. Не мога дори да си плащам постоянните разходи – тока и водата. Трябва да тегля заем от банката, за да ги платя. Преди двадесет години бях свикнала да изкарвам добри пари, докато работех в националната текстилна фабрика; дори повече от някои високообразовани хора на по-високи длъжности. По онова време имахме възнаграждения за извънреден труд и можех дори да спестя пари, за да се порадваме на почивка в чужбина. Сега едвам изкарвам до края на месеца.“

Жената не вярва, че международното сътрудничество може да помогне за подобряване на положението в Македония. „Фирмите мислят само за печалбите си и не вземат предвид правата на работниците. И дори чуждестранните клиенти да са платили повече за нашите дрехи, заплатите ни пак ще бъдат същите.“

Източник: „Работим глобално, действваме глобално!“ - София / България, Декември 2011 г., 1-во издание
Публикувано от БИТСП и ФЛП „Подкрепа“

Алваро Мендиате (Alvaro Mendiata) - Шивач (Мозамбик), мъж, 36-годишен, неженен, с 2-ма сина (на възраст 12 и 9 години), живее в столицата Мапуто.

Самостоятелно зает уличен шивач.

Нетен доход от 7 000 до 10 000 нови мозамбикски метикала (160-230 евро).

Алваро живее със семейството си в единична стая с площ от 12 м². Те споделят водата, банята и тоалетната със свои съседни, които живеят в къща на 20 метра от тях. Алваро работи по около 12 часа на ден и обикновено се опитва да откъхне през почивните дни. Преди това той е работил във ферма в Южна Африка. Като шивач, той предлага всякакъв вид поправки на облекла и шие всичко – от завеси до дрехи.

„Животът изисква много жертви. Има дни, когато не изкарвам нищо и поради това моите доходи може да варират значително от месец за месец. Не можеш да разчиташ на редовен доход. Аз бих си сменил работата, ако това ще гарантира по-добра финансова стабилност. Но без адекватно обучение моите възможности са много ограничени.“

Източник: „Работим глобално, действаме глобално!“ - София / България, Декември 2011 г., 1-во издание

Публикувано от БИТСП и ФЛП „Подкрепа“



Аделина Йонеску (Adelina Ionescu)*- Модна шивачка (Румъния) жена, 63-годишна, разведена, 2-ма възрастни снове (43 и 40 години), живее в град Бърлад (Barlad). Изработва облекла в завода за конфекция в града.

* Името и фирмата са променени с оглед защита на интервюирания.

Нетен доход от 600 румънски леи (145 евро).

Аделина работи вече над 43 години във фирма, която произвежда дрехи за италиански и немски марки. Жената работи шест дни в седмицата средно по 10 часа на ден, въпреки че според закона следва да работи пет дни в седмицата по осем часа на ден. Нейният доход съответства точно на минималната работна заплата в Румъния.

„Моето положение е недостойно. Системата предизвиква психологически стрес. Все пак натискът намаля, тъй като много хора напуснаха и се наложи да лежат в болница. Искам да бъда уважавана заради работата си, да работя без стрес и да бъда достойно платена. Много от моите колеги са недоволни от заплатите си.“

Аделина е член на свободния синдикат на текстилците. Тя смята, че синдикатите не са достатъчно мощни, но един опит за международно сътрудничество би могъл да бъде значителен ход към напредък: „международната солидарност е помагала и продължава да помага. Само чрез подходящи закони и солидарност на национално и международно равнище можем да се надяваме на достоен живот.“

Източник: „Работим глобално, действаме глобално!“ - София / България, Декември 2011 г., 1-во издание

Публикувано от БИТСП и ФЛП „Подкрепа“

Канчан Кумари (Kanchan Kumari) - Шивачка (Индия) жена, 34-годишна, омъжена, с 3 деца (синове на 7 и 9 години, дъщеря на 11 години). Живее в Делхи (Delhi). Шивачка във „Viva Global“ в Гургаон (Gurgaon) (фирмата произвежда стоки за износ в Европа и е важен доставчик на „Маркс енд Спенсър“ (Marks and Spencer)).

Нетен доход от 3 100 индийски рупии (54 евро), без извънреден труд.

Канчан живее със съпруга си и трите си деца в една стая от 12 m². В къщата с 16 спални живеят общо около 70 души. На тяхно разположение има само две бани и една единствена тоалетна.

Канчан ходи пеш час и половина всеки ден, за да стигне до фабриката и да се върне. Понякога няма градски транспорт, но жената не може да си позволи да плати за рикша. Работи от 65 до 70 часа седмично вместо изискваните от закона 48 часа. Извънредният труд се добавя към минималната работна заплата, въпреки че според закона трябва да се плаща дойно. Условието на труд са катастрофални: заплатите не се изплащат навреме, дългите часове в работа са задължителни, а всякакъв вид опозиция веднага бива попарена. Въпреки мащабните репресии, Канчан е активен синдикален деятел.

„Във всяка фабрика в Гургаон има много насилие. Вербалният тормоз е много често срещан. Понякога фабриките наемат платени скандалджии да ни тероризират. Аз работя за фирма, която е известна с това. Неотдавна наеха дванадесет скандалджии, за да пребият лидера на нашия синдикат. Отговорниците са обучени да упражняват насилие върху нас, за да получават повече облаги. Те използват и сексуален тормоз. Ние сме безсилни срещу това. Напускаш едната фабрика само за да отидеш в друга, където ситуацията е повече или по-малко същата.“

В Делхи законно установената минимална работна заплата за напълно квалифициран текстилен оператор като Канчан е 7 440 рупии на месец, но Канчан не изкарва дори и половината. За да живее един наистина достоен живот, семейството би се нуждало от 12 000 рупии. Със заплатата на съпруга си, който работи в същата фабрика, семейният им доход достига до малко по-малко от 8 000 рупии.

„Неотдавна всички работници обявиха стачка, защото ръководството отказа да плаща новата законно установена минимална работна заплата. Ние се вдигнахме спонтанно на стачка, за което беше уведомена „Маркс енд Спенсър“. Неправителствените организации „Общество за труд и развитие“ и „Трудът зад етикета“ оказаха натиск върху „Маркс енд Спенсър“ във Великобритания. Нашето ръководство заплаши лидерите на стачката и нае платени скандалджии. Но ние устояхме. Най-накрая „Маркс енд Спенсър“ се намесиха и сега положението полека-полека се подобрява.“

Канчан е член на синдикална организация. Преди стачката синдикатът във фабриката работил нелегално, но вече е започнал да действа открито.

„Знам колко важно е международното сътрудничество. Просто вземете пример с нашата фабрика: след като се намесиха неправителствените организации, ръководството вече не е толкова агресивно, колкото преди. Много от потребителските организации във Великобритания оказват натиск върху нашите клиенти, така че и те да се намесят. Ако „Маркс енд Спенсър“ не се бяха намесили, ние всички щяхме да сме загубили работата си, да не кажа и живота си.“

Източник: „Работим глобално, действаме глобално!“ - София / България, Декември 2011 г., 1-во издание

Публикувано от БИТСП и ФЛП „Подкрепа“



ОСНОВНИ УЧАСТНИЦИ В ПРОИЗВОДСТВОТО И ТЕХНИТЕ (ПОТЕНЦИАЛНИ) РОЛИ

Нарушаването на трудовите права в шивашката промишленост е масова практика по света. През последните години големите концерни и известните марки превръщат тази практика в политика на изнудване и съзнателно създаване на бедност на гърба на милиони работници по света. Зад маската на създаването на работни места и стимул за икономическо развитие това е нова рафинирана форма на експлоатация на хора в безизходно положение, които нямат друга алтернатива за заетост.

Световните възложители – „невинните концерни“

От повече от 10 години темата за корпоративната социална отговорност е на дневен ред в обществото. Резултатите до сега са доста оскъдни. Някои от големите марки в бранша като ADIDAS, PUMA, H&M и др. вече имат фирмени кодекси на поведение (виж модул Корпоративна социална отговорност). В много случаи обаче те служат само за подобряване на собствения имидж и прехвърляне на отговорността по разклонената подизпълнителска верига. Затова е необходима по-голяма прозрачност на подизпълнителските вериги – те не бива да са фирмена тайна. Ако те са прозрачни може да се проследи къде възникват нарушенията и кой е виновен за тях. Необходимо е установяването на устойчиви и трайни партньорски подизпълнителски отношения вместо поставянето на ултиматуми за прекъсване на връзките и пренасочване на поръчките към друго по-изгодно за производство място. Едно трудово възнаграждение, осигуряващо достоен живот на работника и неговото семейство, съобразно жизнения стандарт на родната му страна не би трябвало особено да затрудни големите световни марки, които годишно пръскат милиарди за реклама на стоките си, произведени в мизерия.

Подизпълнителите

Необходимо е стриктно спазване на националното трудово законодателство, но също и развиване на дейности за повишаване на квалификацията и въвеждане на норми за опазване на околната среда. Един от начините за превръщане на производството в етично и в същото време привлекателно за инвеститорите е чрез прилагането на международно утвърдените сертификати. Такива сертификати има за различни аспекти от производствения процес, например:

- за качество – ISO (сертификат на Международната организация по стандартизация)
- за здравословни и безопасни условия на труд – OHSAS (международно признат британски стандарт),
- за социална отговорност – SA8000 (международно признат стандарт на неправителствена организация)
- за околна среда – EMAS (създаден от Европейската комисия)

Държавите и националните правителства

Създаването на благоприятни условия за инвестиции обикновено е за сметка на тези, които ще възвърнат тези инвестиции. Често в интерес на чужди фирми се променят национални закони. Вместо това е необходимо по-широко възприемане в националните законодателства на трудовите стандарти на МОТ, които са цивилизационно постижение на човечеството, както и по-стриктно контролиране на спазването им. Необходимо е също джендър ориентирана политика за създаване на заетост и развиване на съпътстващи услуги и дейности за жени като образование, грижи за деца и възрастни.

Неправителствените организации

В тази категория действащите лица са различни и ролите им са разнообразни:

Синдикатите са мъжка територия. В силно феминизираната шивашка промишленост около 80% от заетите са жени и степента на организираност е много ниска. Почти навсякъде синдикалната дейност е силно ограничена, а на места дори забранена.

Потребителски, правозащитни, младежки и женски организации в страните от Север и Запад работят за повишаване на обществената информираност, упражняват натиск върху фирми и правителства, провеждат кампании на солидарност. По-известни неправителствени организации са:

„Кампания за чисти дрехи“ (Clean Clothes Campaign - CCC) – създадена в Холандия;
www.cleanclothes.org

„Работещи жени по света“ (Working Women Worldwide – WWW) – създадена в Англия;
www.women-ww.org

„Обединени студенти срещу душегубките“ (United Students Against Sweatshops - USAS) – създадена в САЩ; www.usas.org

„Мрежа за солидарност с макила-фабриките“ (Maquila Solidarity Network - MSN) – създадена в Канада; www.en.maquilasolidarity.org

Организации между бизнеса и политиката за изработване на различни сертификационни методи и политики по утвърждаване на социалните стандарти, например:

„Асоциация за справедлив наемен труд“ (Fair Labor Association - FLA) – между правителството на Бил Клинтън и световни производители на стоки за американските университети; www.fairlabor.org

„Инициатива за етична търговия“ (Ethical Trading Initiative - ETI) – в шивашката и хранителната промишленост по инициатива на правителството на Тони Блеър;
www.ethicaltrade.org

„Международна асоциация за социална отчетност“ (Social Accountability International - SAI) – създадена в САЩ за сертифициране на условията на труд в шивашката промишленост; www.sa-intl.org

Женски организации от страните от глобалния юг и югоизточна Азия, изразяващи интересите на заетите в шивашкия бранш, надомнички и активистки, работещи в изключително трудни условия, понякога дори нелегално.

Работниците/Работничките

Необходимо е те да осъзнаят правата си и организирано да се борят за спазването им. Работещите жени инвестират най-много в децата си – в тяхното здраве и образование, а здраво и образовано бъдещо поколение е гаранция за икономическото развитие на всяка една страна по света. Затова цялото общество има интерес от по-добри и достойни условия на труд за жените.



Упражнения

1. Анкета

Игра за всички: „Убийствено модерно облекло“

1. Каква е действителната минимална работна заплата в Камбоджа?
 - а) 130 щ.д.
 - б) 75 щ.д.
 - в). 200 щ.д.
2. Да приемем, че си купиш чифт обувки за 100 лева, произведени в Индонезия. Каква част от тази цена, по твоя преценка, получава работника, който ги е произвел?
 - а) 1 лев
 - б) 10 лева
 - в) 20 лева
3. Какъв е делът на жените, заети в текстилната промишленост, по твоя преценка?
 - а) 50%
 - б) 60%
 - в) 80%
4. Колко литра вода са необходими, за да бъдат изпрани едни дънки след обработката им с химикали, за да добият модерният „износен“ външен вид?
 - а) 50 литра
 - б) 100 литра
 - в) 200 литра
5. През м. април 2013 г. в гр. Савар, Бангладеш, се срутва осеметажната сграда Рана Плаза, в която се намират три шивашки фабрики. Строителното разрешение е било издадено само за първите пет етажа. Последните три етажа са били надстроени незаконно, а още един девети етаж е бил в строеж. Колко души загинаха при срутването на сградата Рана Плаза в Бангладеш през м. април 2013 г.
 - а) 110
 - б) 510
 - в) над 1 100

6. Сигурността на работното място е голям проблем в азиатските текстилни фабрики. Особено критично е положението с противопожарното обезопасяване: заключени аварийни изходи, решетки на прозорците, дефектни пожарогасители, необозначени и непроходими аварийни маршрути. Колко фабрични пожара със стотици човешки жертви са избухнали през последните 15 години в Бангладеш (1997 – 2012)
- а) 5
 - б) 7
 - в) 13
7. Колко килограма дрехи купуват потребителите годишно в Германия?
- а) 27 кг.
 - б) 7 кг.
 - в) 17 кг.
8. В колко различни държави по света се произвеждат продукти за Jack Wolfskin?
- а) 5
 - б) 10
 - в) 13
9. Какъв е дялът на шивашката промишленост в общия износ на Бангладеш?
- а) 43%
 - б) 65%
 - в) 78%
10. По колко часа извънреден труд месечно са положили средно работниците, произвеждащи за световни марки в навечерието на Олимпиадата в Пекин?
- а) 100 часа
 - б) 160 часа
 - в) 36 часа
11. Колко са платили Адидас за Олимпийските игри в Лондон 2012, за да станат официален спонсор и партньор?
- а) 50 милиона €
 - б) 120 милиона €
 - в) 150 милиона €
12. През 2010 г. Марк Паркър - главен изпълнителен директор на Найк е спечелил:
- а) 4 900 000 британски лири
 - б) 3 750 000 британски лири
 - в) 7 000 000 британски лири



Ключ за анкетата:

Това са правилните отговори на анкетата. Към всеки отговор е добавен адрес, на който може да се потърси повече информация по въпроса.

1 – б: (<http://www.cleanclothes.org/livingwage/a-wage-you-can-live-on>)

2 – а: (<http://www.cleanclothes.org/issues/faq/price>)

3 – в: (<http://www.cleanclothes.org/issues/gender>)

4 – в: (<http://www.youtube.com/watch?v=Cwsl6bJpf7s>)

5 – в: <http://www.globallabourrights.org/campaigns/factory-collapse-in-bangladesh>

6 – в: „Deadly Secrets“- Какво знаят компаниите за опасните работни места и защо излагането на истината може да спаси живота на работниците в Бангладеш и по други места. International Labor Rights Forum, 2012;

7 – а: „Brauchbar“, Magazin des Dachverband Fairwertung, Juni 2013

8 – в: „Hier drückt der Schuh“, Für faire Produktionsbedingungen bei Outdoor - Herstellern, Firmenprofile 2012 (Hg. CIR, Kampagne für Saubere Kleidung u.a.)

(Бангладеш, Камбоджа, Китай, Индия, Индонезия, Южна Корея, Тайван, Тайланд, Турция, Виетнам, България, Италия, Румъния, Словения)

9 – в: http://www.saubere-kleidung.de/images/05_pdf/2012/2012-02-28_studie_im-visier_discounter.pdf

10 – б: No medals for the Olympics – Playfair report 2008;

Законовият максимум е 36 часа. В навечерието на Олимпиадата работниците са принуждавани да работят извънредно по 160 часа месечно, или по 6 часа ежедневно след нормалния работен ден от 8 часа.

11 – б: www.bbc.co.uk, 20/9/2007

12 – в: <http://pefple.forbes.com/profile/mark-g-parker/57735>

Марк Паркър е получил общо 11 030 681 щ.д., които включват основна заплата от 1 535 557 щ.д., дивиденди от акции в размер на 3 500 065 щ.д., други приходи от борсови операции 2 916 095 щ.д., бонуси от 2 735 569 щ.д. и други компенсации в размер на 343 395 щ.д. Един работник в Шри Ланка трябва да работи 14 000 години за такава сума.

2. Игра



ИНСТРУКЦИИ ЗА ПРОВЕЖДАНЕ НА ИГРАТА

Ролевата игра е практически насочена към формирането на нагласи за отговорно потребление. Създава се реална ситуация сред участниците, които практикуват това умение, чрез представянето на веригата на производство на една тениска. Дискутират се въпроси от трудовите процеси, които целят формирането на крайната цена на една тениска (30 € – тридесет евро).

Времетраене на ролевата игра:

40 минути

Подходяща възраст: 12-18 г.

Цел на ролевата игра:

- Да се представи веригата на производство на една тениска;
- Да се изясни разпределението на ресурсите в глобалното производство на облекло;
- Да се изяснят глобалните обвързаности при производството на облекло;
- Да се представи ролята на Потребителя в този процес.

Насоки към фасилитатора на ролевата игра

Стъпка 1:

Обяснете на групата, че ще проследите пътя на една тениска от производствена фабрика в Индонезия до търговски обект „Bo&Янг“ в един от моловете в София, където потребителят закупува тази стока;

Стъпка 2:

Задайте на групата последователно следните въпроси:

2.1. Кой според Вас се намира в началото на производствената верига?

Отговор: Фабричните работници. Насочете групата към отговора на принципа „въпрос-отговор“.

2.2. Кое според Вас е следващото звено/група в производствената верига?

Насока: Насочете вниманието на участниците в ролевата игра към формирането на следните групи по веригата:

- ▶ Фабрични работници
- ▶ Производствени мениджъри
- ▶ Собственици на фабрики
- ▶ Търговски посредници
- ▶ Световни марки за облекла
- ▶ Търговци на едро
- ▶ Търговци на дребно
- ▶ Потребител

N.B.! Обърнете внимание, че Потребителят има специална роля в играта

Стъпка 3:

Изберете произволно един от участниците, който ще участва в ролевата игра като „Потребител“.

Разпределете останалите членове на групата на 7 (седем) малки групи. Кажете на групите да се подредят според производствената верига, като напомните на първата група, че се намира в Индонезия, а на последната (търговци на дребно) в България (търговски обект „Bo&Янг“ в един от моловете в София).

Препоръчително е групите да бъдат разположени на възможно най-отдалечено място една от друга в помещението, където провеждате ролевата игра.

** Как Потребителят участва в ролевата игра? Каква е неговата роля?*

Обособете място за Потребителя в рамките на помещението. Ролята на потребителя е да наблюдава процеса на работа



на всички, без да изказва своето мнение по обсъжданите въпроси до определен момент (виж Стъпка 8). Потребителят формира нагласи за потребителско поведение.

Стъпка 4:

Дайте кратко време на членовете на отделните групи да обсъдят помежду си ролята на групата, в която са попаднали.

В рамките на около минута, всяка група представя пред останалите участници своята роля в производствената верига.

Стъпка 5:

Раздайте ролеви карти на съответните групи.

Задайте на групата следните въпроси:

5.1. Съгласни ли сте с това, което всяка друга група е решила за себе си?

5.2. Съвпада ли виждането на всяка група с ролята, представена/в картата?

Стъпка 6:

Обявете отново цената на една тениска (30 € – тридесет евро).

Дайте кратко време на членовете на отделните групи да обсъдят помежду си каква част от тази сума трябва да получат и каква част биха разпределили на останалите групи според мястото им в производствената верига.

Стъпка 7:

Съберете резултата от дискусиите в отделните групи.

Задайте на групата следните дискуссионни въпроси:

7.1. Какви са аргументите за вземането на Вашето решение?

7.2. Каква е „тайната“ на разпределението на печалбата при производството на една тениска?

Обявете пред всички участници в ролевата игра примерното разпределение на цената на една тениска, която е произведена в Индонезия:

Разпределение на цената на една тениска	(30 € – тридесет евро):
Фабрични работници	0,19 €
Производствени мениджъри	0,10 €
Собственици на фабрики	0,21 €
Търговски посредници	1,40 €
Световни марки за облекла	9,16 €
Търговци на едро	2,60 €
Търговци на дребно	16,34 €
Потребител	Заплаща 30 €

N.B.! Разпределението на цената варира според проявлението на следните предпоставки: вид артикул, държава на производство и други.

Стъпка 8:

Включете Потребителя в ролевата игра. Задайте на Потребителя следния въпрос: Какви нагласи се формираха в теб, докато наблюдаваше ролевата игра отстрани?

Стъпка 9:

Дайте възможност на Потребителя да прочете написаното в неговата карта, като отговори на поставените в нея въпроси.

Стъпка 10:

Задайте на групата следните дискуссионни въпроси:

10.1. Кой печели най-много?

10.2. Намирате ли това за справедливо?

10.3. Какво би се случило ако това съотношение бъде променено?

10.4. Възможно ли е това реално да се случи?

10.5. Защо тази промяна не се случва?

Изтъкнете ролята на Потребителя в този процес. Провокирайте дискусия, която да промени нагласата на Потребителя към ролята и отговорността му в процеса. Препоръчваме Ви да запознаете на кратко участниците с някои общи принципи за производството на стоки при достойни условия на труд.

Желаем Ви успех!

Световни марки за облекла



Дейности в производствения процес

Определяте начина, по който ще изглежда модела на тениската на Вашата марка за облекла. Работите върху изработването на дизайна на тениската – самостоятелно и чрез представители на търговските посредници. Изработвате стратегия за публичното представяне на марката. Отговаряте за цялостната реклама на новите модели, които се произвеждат.

Вашите разходи

Заплащате трудово възнаграждение на персонала във фирмата – дизайнери, специалисти по маркетинг и реклама, мениджъри по ресори и други. Заплащате за доставката на поръчаната стока и организирате следващия етап от продажбата. Имате разходи за семейството си и лични нужди.

Собственици на фабрики



Дейности в производствения процес

Работите в офис, който се намира извън производствената фабрика. Организирате цялостния работен процес. Осъществявате контрол на производствените мениджъри за качеството на свършената работа и изпълнената норма в срок. Разпределяте финансовите ресурси на фабриката за закупуване на материали, плащане на заплати, консумативи и други. Договаряте с възложители, търговци и световни марки на облекла условията за производство на следващата продукция. Търсите нови клиенти.

Вашите разходи

Заплащате трудово възнаграждение на работниците в производството. Заплащате за охрана и текущи разходи на фабриката. Имате разходи за издръжка на семейството си.

Търговци на едро



Дейности в производствения процес

Закупувате и формирате стокови запаси от продукцията, като организирате и осигурявате движението на стоките от световните марки за облекла до търговците на дребно в страната. Преобразувате производствения асортимент в търговски, като осъществявате следните дейности - разпределяне, групиране и комплектоване на продукцията, съобразно изискванията на търговските фирми.

Вашите разходи

Заплащате трудово възнаграждение на агентите по покупки и продажби. Заплащате наем и разходи за консумативи за складовата база и площадките за подготовка на продукцията за транспортиране. Имате разходи за семейството си и лични нужди.

Производствени мениджъри



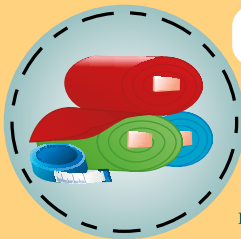
Дейности в производствения процес

Работите в залага, където се произвежда продукцията. Осъществявате постоянен контрол върху работата на фабричните работници и изпълнението на нормата. Оказвате силно влияние при формиране на заплащането им. Стриктно следите за графика за изпълнение на поръчките и почивката на работниците. Поддържате контакт със собствениците на фабриката, като предоставяте данни за изпълнението на нормата на всеки час. Заплатата Ви се формира на база изпълнение на показателите.

Вашите разходи

Заплащате транспортни разходи. Купувате храна, облекло и медикаменти за семейството си. Заплащате загуби при неизпълнение на нормата.

Търговски посредници



Дейности в производствения процес

Участвате косвено в производствения процес като осигурявате платове и други консумативи, необходими за производството

на тениските.

Осъществявате контрол върху точното и навременно изпълнение на направените заявки. Организираните специалисти, които да проучват потребителското търсене и тенденциите за нови модели на продукта. Работите съвместно със световни марки за облекла по проектирането на нови модели и дизайни на тениските.

Вашите разходи

Заплащате за доставка на платове, кройки и аксесоари на производствени фабрики. Имате разходи за семейството си, лични нужди.

Потребител



Каква е моята роля?

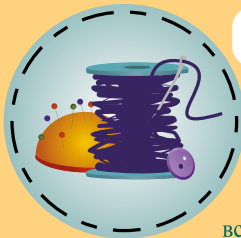
Вашата роля в тази игра е да наблюдавате процеса на работа на всички останали групи. Не разговаряйте с останалите участници!

Водещият на играта ще Ви даде възможност да изкажете своето мнение по обсъжданите въпроси в определен момент.

Въпроси за размисъл

В процеса на играта се опитайте да си отговорите на следните въпроси:
Как бихте променили ситуацията към по-добро?
Каква власт има Потребителят?

Фабрични работници



Дейности в производствения процес

Работният ви ден е между 12 и 14 часа. Условието, при които работите са тежки. Нивото на стрес сред всички работници е високо, предвид зададената норма за изпълнение на определен брой тениски, като обща продукция за деня. Кроите и шиете различни видове тениски. Процесът продължава с гладене, обработка с химикали, опаковане и транспортиране на готовата продукция. Работите по зададени изисквания, като производствените мениджъри осъществяват постоянен контрол върху продукцията и спазването на графика за изпълнение на поръчките. Стриктно се следи времето, в което излизате в почивка - 20 минути за цялата смяна.

Вашите разходи

Заплащате наем на жилище. Купувате храна, облекло и медикаменти за семейството си. Купувате училищни принадлежности за децата си.

Търговци на дребно



Дейности в производствения процес

Продавате на потребителите доставените от търговците на едро тениски.

Осигурявате работа на продавач-консультанти, които да работят в магазините. Организираните цялостната дейност на търговския обект. Грижете се за разнообразяване на асортимента от предлаганите тениски, както и за доброто име на фирмата.

Вашите разходи

Заплащате трудово възнаграждение на продавач-консультанти. Заплащате средства за храна и работно облекло на служителите. Заплащате наем и консумативи на търговския обект.

ПРОМОЦИЯ

КУПИ СЕГА



**Комплект
детско бельо**



~~18,99~~
12,99

Със забавни Дисни мотиви
чист памук, потниче и гащички
големини 92 – 152

- Памукът е обработван около 20 пъти с различни вредни химикали;
- Еко-тест: гарантира безопасност за здравето, но допуска дори за бебешките дрешки съдържание на тежки метали, пестициди, формалдехид, избелване с хлор. При извършване на тестовете не се проверяват отделните производствени етапи, влиянието върху околната среда или условията на труд;
- Боите и химическата обработка са вредни за работниците и околната среда.

Детски тениски

~~10,99~~
8,99



Чист памук, в актуални цветове,
големини M-XL
Произведени от Сармин в Бангладеш.
• 33€ месечна заплата и 80 часа
работна седмица.



ДЪНКИ

98% памук, 2% еластан-ликра

Различни големина, класически стил

- Ръчно третирани с пясък в Турция
- Хиляди работници заболели от силикоза

В идеална комбинация с **тениска**

- Двата продукта произведени евтино за сметка на шивачките.

~~48,99~~

19,99



НАЙ-НИСКИ ЦЕНИ

Пухено яке

Топло пухено яке в модерни цветове
Произведено от Приом в Бангладеш.

- Непосилни норми и много извънреден труд
- Дискриминация
- Липсващо или лошо медицинско осигуряване



~~38,99~~
24,99



Кой колко печели от едни дънки?



Информирайте се преди да купите. Има много начини за това. Не купувайте само защото е евтино. Евтината стока е произведена при съмнителни обстоятелства. Бъдете отговорни потребители.



ПРОЗРАЧНОСТ

ПОМИСЛИ

МРАЧНА ХРОНИКА

- На 11 април 2005 г. в неделя срещу понеделник, малко след полунощ, в близост до столицата на Бангладеш - Дака се срутва осеметажна фабрична сграда, в която се помещават шивашки цехове. Загиват 64 души, ранените са 80, от които 50 тежко.

- На 21 февруари 2012 г. – в град Бавет в Камбоджа, в близост до границата с Виетнам са тежко ранени три млади жени. Те са от шестте хиляди работници от обувната фабрика Каовей Спортс Фактори, произвеждаща за Пума, които напускат работните си места, за да демонстрират за по-високо заплащане. Те настояват вместо по 25 щ.д. месечно да получават минимална заплата от 61 щ.д. По сведения на очевидци изстрелите са произведени от мъж в полицейска униформа.

- Вечерта на 11 септември 2012 г. избухва пожар в шивашка фабрика в Карачи, Пакистан. 300 шивачки загиват в пожара. Пакистанските медии определят пожара като най-голямата промишлена катастрофа в историята на страната.

- 112 загинали и над 200 ранени е трагичният резултат от пожар на партера на шивашката фабрика Тарзиин Фешън Лимитид в Бангладеш на 21 ноември 2012 г. С часове повече от 1000 шивачки са блокирани от бързо разпространяваща се и по другите етажи огън.

- От тогава до сега в Бангладеш са избухнали 28 фабрични пожара, в които над 500 души са били ранени и 8 шивачки са загинали.



ЕВТИНА МОДА:

Цена – експлоатация



На 24 април 2013 година Рана Плаза - осеметажна сграда в квартал на Дака, столицата на Бангладеш, рухва и затрупва 1 129 души. Около 2 515 души са спасени, голяма част от тях с наранявания, които ги правят инвалиди за цял живот.

В сградата се помещават няколко шивашки предприятия, произвеждащи за марки като **Adler Modemärkte** (ФРГ), **Benetton** (Италия), **Bon Marche** (Великобритания), **Camaieu** (Франция), **Cato Fashions** (САЩ), **The Children's Place** (САЩ), **Cropp** (LPP, Полша), **El Corte Ingles** (Испания), **Joe Fresh** (Loblaws, Канада), **Sons and Daughters** (Kids for Fashion, ФРГ), **Kik** (ФРГ), **Mango** (Испания), **Manifattura Corona** (Италия), **Matalan** (Великобритания), **NKD** (ФРГ), **Premier Clothing** (Великобритания), **Primark** (Великобритания / Ирландия), **Texman** (PVT, Дания), **Walmart** (САЩ) и **YesZee** (Италия).

Етикети на Carrefour (Франция) са намерени в развалините, но фирмата продължава да отрича да е имала търговски отношения с предприятия, помещаващи се в Рана Плаза.

Етикети на Store 21 (Великобритания) и Auchan (Франция) също са намерени в развалините на рухналата сграда. Фирма Store 21 отрича да е имала производство там. От Auchan допускат възможно нелегално подизпълнителство.

Към фирмите, произвеждали в Рана Плаза или работили с агенти, купувачи от предприятия в Рана Плаза, но, по техни данни, преди 2012 г., се отнасят C&A (Белгия), Dress Barn (САЩ), Gueldenpfennig (ФРГ), Lefties (Inditex, Испания), Mascot (Дания) и Pellegriani (Италия).



ПРЕДИ ДА КУПИШ

и дори ЧОВЕШКИ ЖИВОТ



В резултат на широкото медийно отразяване на трагедията се надига вълна от възмущение относно нечовешките условия на производство на дрехи в Бангладеш. Лъскавите витрини и примамливите реклами на известни марки се оказват параван за експлоататорски производствени практики, Политици от национални парламенти и от Европейския парламент, журналисти, неправителствени организации, международни синдикални организации и синдикати от Бангладеш изработват Споразумение за противопожарна защита и сигурност и настояват фирмите, произвеждащи облекло в Бангладеш да го подпишат.

Споразумението предвижда:

- задължение за фирмите да подобрят сигурността на сградите,
- в рамките на 45 дни след подписването да изработят план за контрол на производството във фабриките,
- да се допуснат независими специалисти за контрол на сигурността, да се създадат комитети по охрана на труда и
- да се оповестяват публично и прозрачно резултатите от проверките.

Споразумението е за срок от 5 години. Гаранти за изпълнението на Споразумението са Международна организация по труда и Върховният комисариат на ООН по правата на човека. Към момента 91 транснационални, мултинационални и национални компании са подписали Споразумението, сред които и част от фирмите, за които са произвеждали предприятията в Рана Плаза.



Отговорно потребление

Обръщайте внимание при покупката на дрехи не само на цената и качеството, но и на допълнителни фактори. Те трябва да са произведени при спазване на екологични изисквания, без употреба на пестициди и при спазване на международните трудови и социални стандарти.

Препоръки:

- Предпочитайте продукти със съответни екологични и социални сертификати;
- Намалете потреблението си: имате ли нужда наистина от нова блуза всеки сезон?
- Купувайте дълготрайни дрехи, интересувайте се къде са произведени и при какви условия – производителят или търговецът е длъжен да ви даде тази информация.



КОРПОРАТИВНА СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ

Корпоративната социална отговорност (КСО) е тема, която занимава обществеността от десетилетия. Особено актуална стана тя след 90-те години, когато глобализацията откри нови перспективи за бизнеса и въввлече повече участници от целия свят.

Определението за КСО, което е прието в документите и договорите на Европейския съюз (ЕС) е:

„концепция, при която компаниите интегрират на доброволна основа дейността си по опазване на околната среда и социалните си инициативи в своите бизнес стратегии и във взаимодействие с всички заинтересовани лица“ (*Съобщение на Европейската комисия (ЕК) от март 2006 г. „Прилагане на партньорство за растеж и работни места: да направим Европа пример за подражание за прилагане на КСО“*)

„социална отговорност“ – отговорността на една организация за въздействието от нейните решения и дейности върху обществото и околната среда, чрез прозрачност и етично поведение, която: допринася за устойчивото развитие, здраве и благополучие на обществото; взема предвид очакванията на заинтересованите страни; е в съответствие с приложимото законодателство и съвместима с международните норми на поведение; е интегрирана навсякъде в организацията и практикувана в нейните взаимоотношения.

„социално отговорно поведение“ – поведение, насочено към реализиране на отговорности за въздействието на решения и дейности върху обществото и околната среда, чрез прозрачност и етично поведение.

КСО продължава да има приоритетно значение за Европейския съюз според Европейската комисия и в период на криза като част от дългосрочна стратегия

за повишаване на качеството на живот. Според нея КСО следва да бъде подкрепяна и да допълва социалните мерки и мерките за гарантиране на достоен труд. **КСО не следва да бъде възприемана нито като лукс, нито като средство за протекционизъм, а като надграждащ инструмент спрямо прилаганата национална социална политика в съответните сектори.**

Участници в реализирането на политиките по КСО са широк кръг заинтересовани страни: държавните институции, бизнеса, социалните партньори, неправителствените организации, академичните среди, медиите. Това са координирани съвместни действия на всички заинтересовани страни. Част от тях се изпълняват самостоятелно от държавните институции, а други съвместно със заинтересовани страни от неправителствения сектор, социални партньори, сдружения на работодателите и други.

- Дефиницията за КСО съдържа три критерия:
- **доброволният характер** на ангажмента на предприятието и фактът, че тези ангажменти се простират отвъд задължението за спазване на приложимото право и по тази причина предприятията могат да увеличат конкурентноспособността си;
- **трайният характер** на тези ангажменти предполага постоянно интегриране на принципите в дейността на предприятието;
- принципът на **прозрачност** допринася за широка информираност и обществена дискусия.

КСО не е заместител на законодателството, нито средство за неговото спазване, защото тя реално представлява следваща стъпка на по-високо ниво.



ЕК е изработила списък с дейностите, които трябва да са неразделна част от КСО, т.е. имат

- **вътрешно измерение**, например: управление на човешкия ресурс, безопасни и здравословни условия на труд, приспособяване към изменението на икономическата среда и управление на отпадъците и природните богатства:

- Управлението на човешкия ресурс включва образование и повишаване на квалификацията през целия живот, повишаване на отговорността на персонала, подобряване на вътрешната информация в предприятието, прилагане на принципа за равното заплащане и равни възможности за кариерно развитие, възможност за акционерно участие в предприятието, сигурност и гаранция на работното място.

- Безопасните и здравословни условия на труд трябва да се разбират като допълнение към спазването на законодателството в тази област и извън задължителния контрол от страна на публичната власт.

- Приспособяването към икономическата среда предполага ангажимент на предприятието да не допуска социални последици на местно ниво в резултат на реструктурирания и релокации като работодателят намира баланс между икономическите реалности и социалните измерения. Например да се закрие и премести ли предприятие, замърсяващо околната среда, но даващо работа на значителна част от населението в малко населено място или да се инвестира в пречиствателни инсталации с цената на неувеличаване и дори намаляване на работната заплата?

- Управлението на отпадъците и природните ресурси е в интерес на всички – и на предприятието и на общест-

ството и на екологичната среда.

- КСО се разпростира и извън периметъра на дейност на предприятието, т.е. има и **външно измерение**, което според ЕК покрива следните теми: местни общини; търговски партньори, доставчици и потребители; права на човека; ангажименти към околната среда на глобално ниво.

Какво представлява Корпоративна социална отговорност

- Корпоративната Социална Отговорност (КСО) не е просто благотворителност или спонсорство, а цялостна философия и системен подход за начина, по който компаниите правят своя бизнес и печелят парите си – дали той е почтен или не.

- Ако една компания е Социално Отговорна, означава, че в своята дейност тя се съобразява с въздействието, което упражнява върху обществото, околната среда и икономиката.

- Социално Отговорните компании в напредналите икономики осъзнават, че именно отговорният бизнес е този, който е уважаван, конкурентен и проспериращ и гледат на КСО като на инвестиция, а не като на разход.

Различни участници

Държавата и КСО

- На фона на всички тези дебати по КСО неминуемо се задава въпроса не означава ли по-голямата социална отговорност на предприятията по-малка отговорност на публичната власт, респ. Държавата. Ролята на държавата е необходима на три нива:

- в качеството си на законодател,

- в качеството си на контролор по прилагането на нормите напр. чрез Инспекциите по труда, как да стимулира и заинтересува предприятията да прилагат КСО,

- в качеството си участник в международния живот, как да интегрира темите за КСО в многостранните институции и политики.

Мениджърът и КСО

В днешно време всеки може да научи как се прави бизнес – от интернет, книги, списания. Теоретично всеки може да стане „бизнесмен“. Това поставя важния въпрос – как да се формира един мениджър? Отговорът е относително прост, ако се приеме тезата, че лидерите не се раждат такива, а се формират чрез образование, същото важи и за мениджърите. По този начин те придобиват умения не да чакат кризата или възникването на някакъв конфликт, а да интегрират предвижданията за бъдещо развитие в своите стратегии. Модерният мениджър има нужда, освен от ръководни и технически умения, и от допълнителни знания, като например – разбиране на процеса на глобализация, бързо и адекватно използване на информация, бързо адаптиране към нови технологии и процесите на развитие в обществото.

Обучението на бъдещи ръководители трябва да включва, освен икономически науки, също така обучение по психология, социални и политически науки, околна среда. В някои университети се създават учебни програми – например в Женевския университет има такава със степен Магистър 2 наречена „Менидж-

мънт на КСО“ с три дисциплини: *Savoirs* – знания, *Savoir-faire* – умения, *Savoir-être* – поведенчески умения.

Предприятията и КСО:

В предприятията КСО често е маргинализирана в смисъл, че отговорът е „да, ние обръщаме внимание и с това се занимава един отдел“, в повечето случаи, този който отговаря за връзките с обществеността и трябва да представи предприятието в добра светлина. Това в никакъв случай не е достатъчно, но все пак е някакво начало. Крайно време е предприятията да излязат от дефанзивната си позиция по отношение на КСО и да станат нейни истински изпълнители и пропагандатори.

Важна роля имат и фирмените етични кодекси на поведение.

Потребителите и КСО:

Като се вземе пред вид, че КСО е от полза за всички, става ясно, че ролята на всеки един в сложната система от връзки е от значение. Да бъдеш отговорен потребител не означава да купуваш само в зависимост от цената или качеството на продукта, но да се държи сметка също така и за човешките и еко-критерии - например ниската цена на продукта автоматично означава ниско възнаграждение за този, който го е произвел; колко е получил за труда си всеки по веригата, ако една тениска докарана от Китай струва 5 лв.;

Упражнения

1.Младежите могат да споделят известна ли им е корпоративно отговорна компания, българска или чужда, в България или по света – с какво е известна; какво би могла допълнително да направи;

2.Какво е тяхното поведение като потребители – да се направи връзка с анкетата от Модул 2; Задача: да направят анкетата с 10 души и да направят общо обсъждане на резултатите от анкетата.



Практическо упражнение: Историята на една тениска

1. Да се разкаже историята на една тениска – от памука до гардероба – подобно на Пътят на дънките (Модул 2).

Учениците трябва да отговорят с карти, на които е написано:

2. На учениците се предлага да донесат тениски от къщи. Тениските може да са нови или стари. Може да се донесат тениски с надписи по тях и да се коментират посланията им.

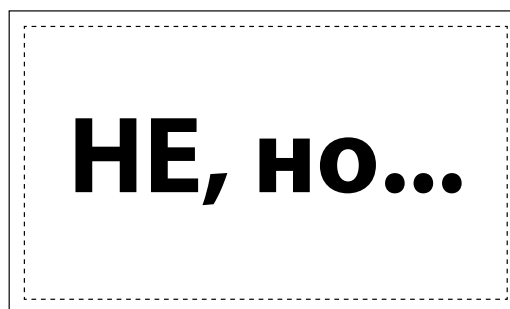
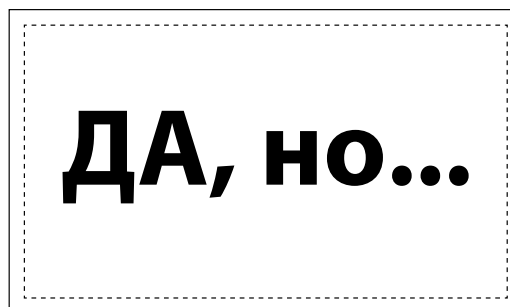
Учениците могат да:

- напишат имената си на тениски,
- да ги украсят както желаят,
- да напишат послание относно трудовите права (въз основа на наученото до момента).

3. Игра с учениците:

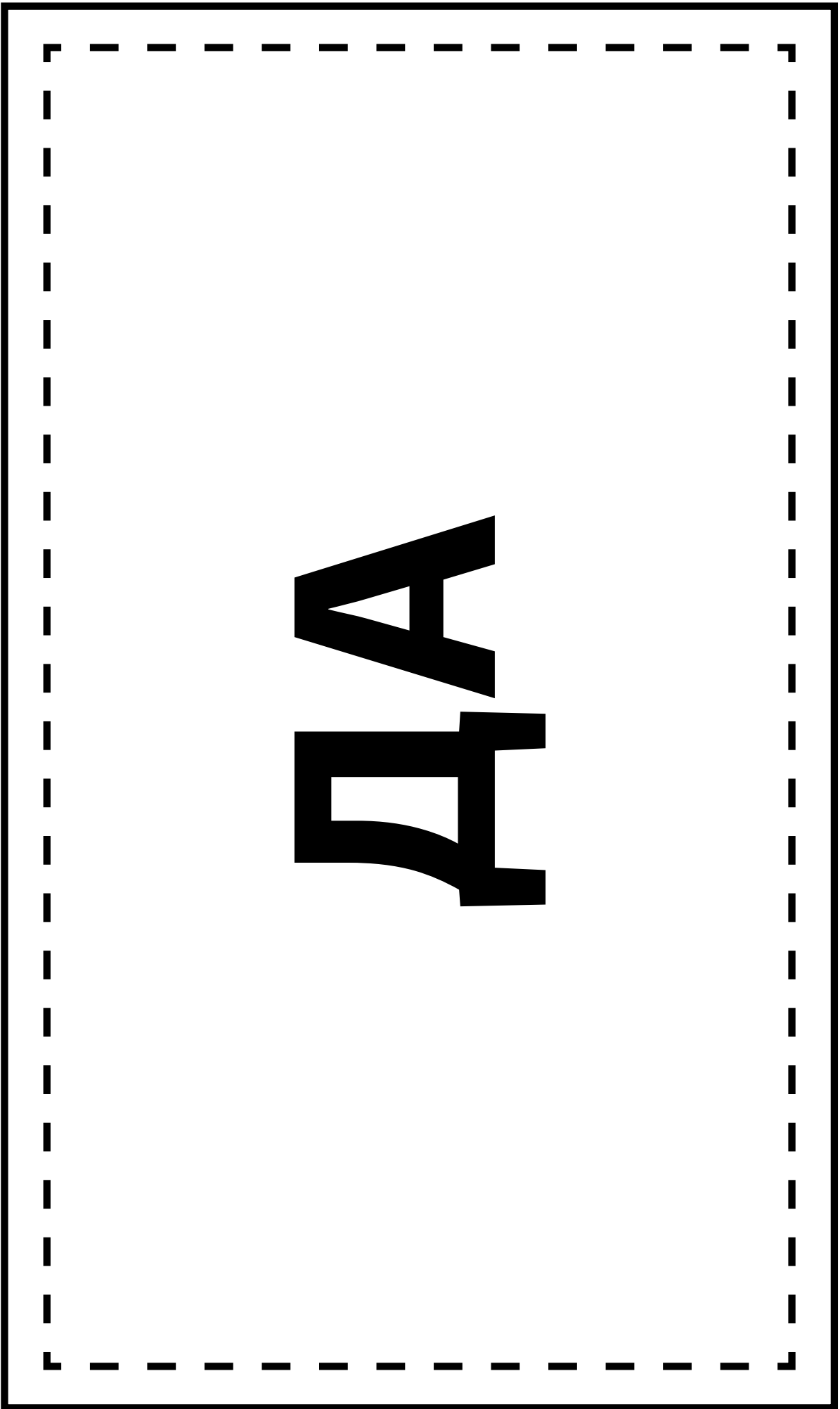
Избира се някое от предложените няколко твърдения, например:

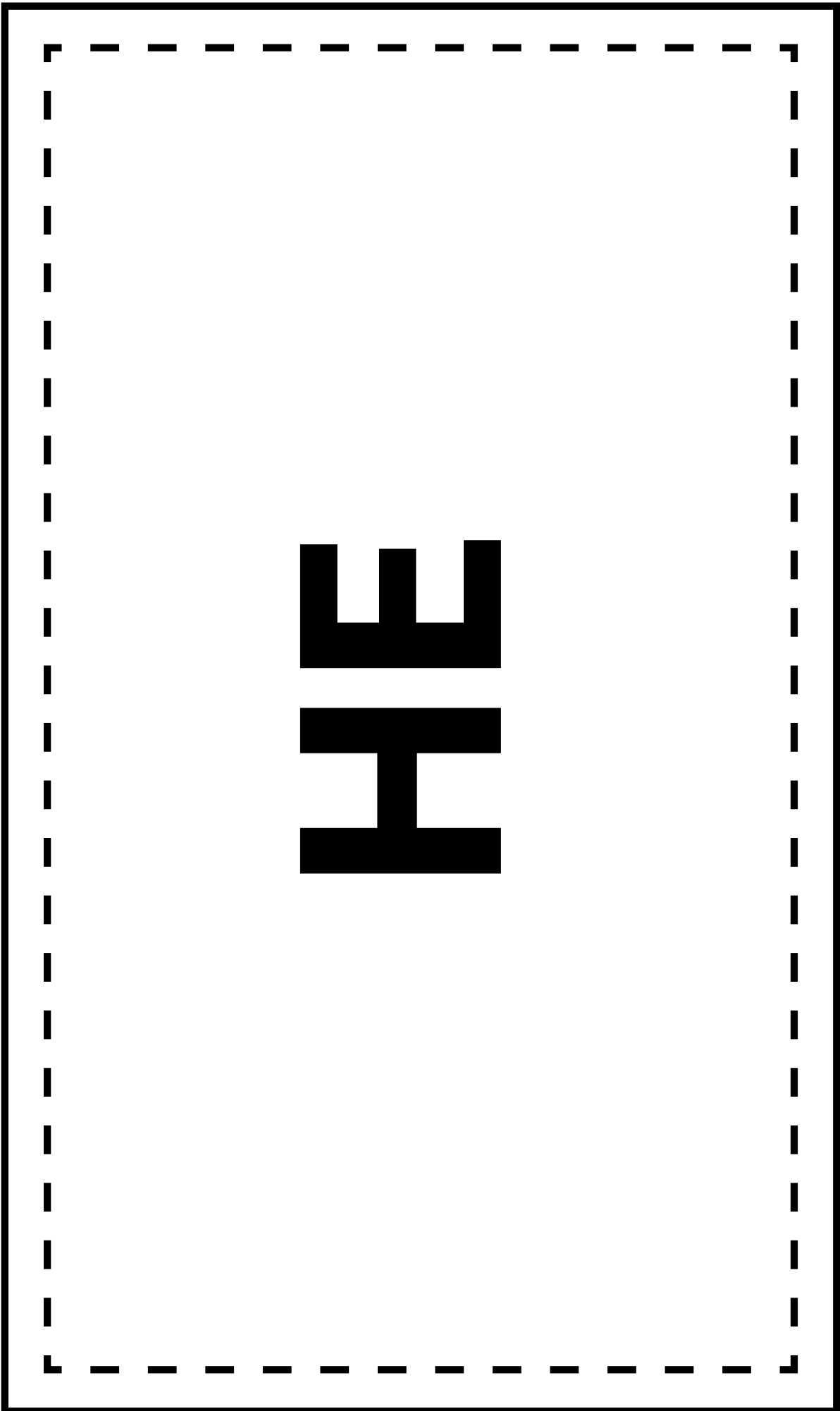
- Готов съм да платя повече за моите дрехи, ако това осигурява по-добра заплата на работниците;
- По-добре е да се купуват дрехи, произведени в България, защото това осигурява работни места;
- Потребителският бойкот на определена марка е най-ефективния начин да се променят условията на труд във фабриките, произвеждащи за нея;
- Задължение на компаниите-възложители е да осигурят достойни условия на труд във фабриките, произвеждащи за тях;
- Ако се установи използването на детски труд, фабриките трябва да бъдат затворени;

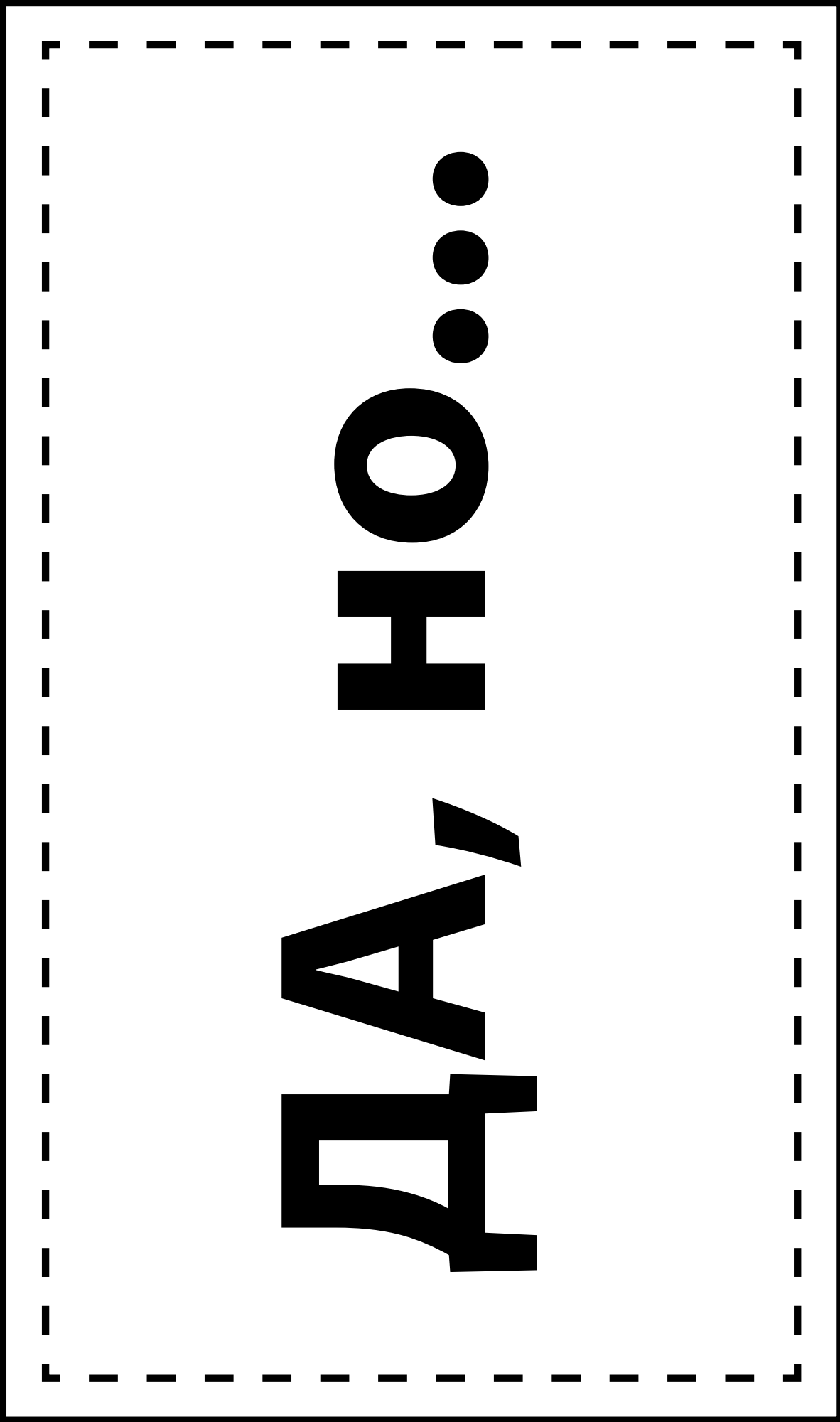


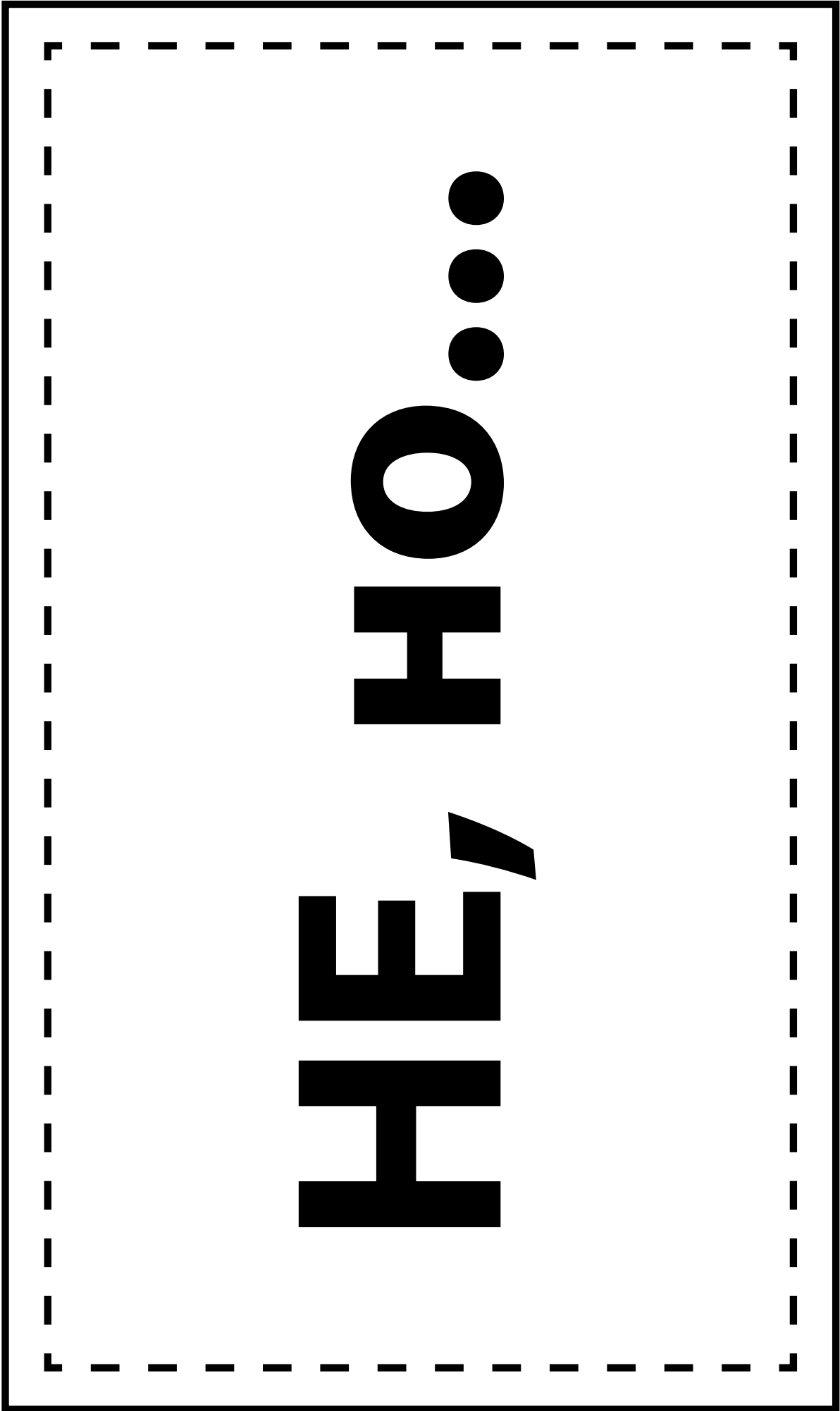
Или картите се слагат на стените на стаята и учениците се групират при съответния допадащ им отговор. Оформилите се групи обясняват и аргументират позицията си.

Може да се направи връзка с дадените отговори на анкетата от Модул 2.









1. Фирмен Кодекс на поведение

СТАНДАРТИ НА РАБОТНОТО МЯСТО

ПОСТИЖЕНИЯ, СТРАСТ, ЧЕСТНОСТ, РАЗНООБРАЗИЕ



Това са ръководните ценности на спорта. Спортът е душата на adidas Gruppe. Ние измерваме не само себе си, но и нашите бизнес партньори според тези ценности. В съответствие с тези ценности ние очакваме от нашите партньори, независимо дали са подизпълнители, доставчици или други, при изпълнение на техните дейности да се отнасят честно, лоялно и отговорно към споменатите ценности.

Стандартите на работното място на adidas Gruppe са за нас от ключово значение, когато избираме своите бизнес партньори и се обвързваме договорно с тях. Ние изискваме от тях пълно съблюдаване на работното място и в бизнес практиките им на тези основни принципи и ценности. По този начин партньорите ни помагат заедно да откриваме и още в зародиш да решаваме възникналите проблеми. Ние очакваме от нашите партньори да развият планове за действие за постоянно подобряване на производствените условия в предприятията. Прилагането на тези планове ще се контролира от самите партньори, нашият колектив и от външни независими групи.

Ние очакваме от нашите партньори в техните производствени места да се придържат към следните принципи и да спазват следните процедури.

Общо ръководно правило

Нашите бизнес партньори трябва да извършват дейността си при пълно спазване на съответните значими законови разпоредби.

Ръководни правила относно заетостта

Принудителен труд

Бизнеспартньорите не трябва да използват затворнически, робски или под каквато и да е друга форма принудителен труд. Нито един работник не трябва да бъде принуждаван към труд чрез насилие, сплашване или по какъвто и да е друг насилствен начин. Тази забрана се отнася и за случаите на свободно изразяване на мнение и политически убеждения.

Детски труд

Бизнеспартньорите не трябва да наемат на работа деца под 15 годишна възраст или ученици в държави, където задължителната училищна възраст надвишава 15 години.

Дискриминация

Ние уважаваме културните различия. Бизнеспартньорите не трябва никога да дискриминират при наемането на работа или в бизнес практиката си. Решения за наемане на работа, размер на възнаграждението, социални помощи, възможности за квалификация, възлагане на определени задачи, повишение, дисциплинарни мерки или уволнение трябва да бъдат вземани единствено в зависимост с качествата на работниците за извършване на определени дейности. Тези решения не трябва да се основават на индивидуални белези или възгледи на работниците, раса, национална принадлежност, пол, религия, възраст, увреждане, семейно положение, членство в организация, сексуална ориентация



или политически убеждения. В допълнение нашите бизнеспартньори трябва да въвеждат ефективни мерки за защита на мигриращите работници, за да бъдат защитени от дискриминация и да им бъде предложена подкрепа съобразно особеностите на им статут.

Възнаграждения и социални помощи

Бизнеспартньорите са длъжни да заплащат на служителите си законно установената минимална работна заплата или обичайното за бранша възнаграждение, ако то е по-високо. Те са длъжни да поемат всички законово предписани социални плащания. На служителите задължително се заплаща законово установеното допълнително заплащане за извънреден труд. В държави без законови разпоредби в това отношение се изплащат добавки към нормалната работна заплата.

Основното трудово възнаграждение трябва да осигурява на служителите, освен минималната издръжка на живот, възможност за допълнителни разходи или минимални спестявания. Ние търсим бизнеспартньори, които постоянно повишават жизнения стандарт на служителите си чрез допълнения към възнагражденията, социални плащания, подкрепящи програми или други мерки, водещи и до повишаване на качеството на живот.

Работно време

Нормалното седмично работно време на служителите, с изключение на извънредни обстоятелства, в това число и допълнителните часове не трябва да превишава 60 часа. При наличие на законови разпоредби с предписани по-малко извънредни часове, те имат предимство. Служителите задължително получават 24 часова непрекъсната седмична почивка, както и платен годишен отпуск.

Свобода на сдружаване и колективно трудово договаряне

Бизнеспартньорите са длъжни да при-

знават и уважават правото на всеки служител да участва в сдружения по свой избор, съответно да създава такива, както и да участва в колективно трудово договаряне. Бизнеспартньорите са длъжни да развиват и прилагат механизми за разрешаване на спорове в бранша и реагиране на оплаквания на служители, както и за гарантиране на обмен на информация със служителите и техните представители.

Дисциплинарни мерки

Всеки служител трябва да бъде обект на достойно и уважително отношение. Нито един служител не трябва да бъде подложен на телесно, сексуално, психическо или устно унижение или друга форма на малтретиране или да му бъдат налагани глоби или наказания като дисциплинарни мерки. Бизнеспартньорите са длъжни, чрез подходящи указания и мерки, да осигурят възможност на служителите без страх от репресии или загуба на работното място да изразяват мнение пред фабричното ръководство или представители на adidas Gruppe относно обстоятелства свързани с работното им място.

Здравословни и безопасни условия на труд

Бизнеспартньорите са длъжни да осигурят здравословни и безопасни условия на труд. Задължително се вземат подходящи мерки за предотвратяване на трудови злополуки и професионални заболявания. Към това се отнасят мерки за предотвратяване на пожар, злополуки и влияния на отровни вещества. Осветлението, проветряването и отоплението на производствените помещения трябва да е достатъчно. Служителите трябва по всяко време да имат достъп до чисти и достатъчно на брой санитарни помещения. Фабриците трябва да изработят правила за сигурност и безопасност и да запознаят служителите с тях. Ако са предвидени и помещения за живеене на

работниците, горните изисквания се отнасят и за тях.

Правила относно околната среда

Бизнеспартньорите са длъжни да спазват всички приложими закони и разпоредби относно околната среда. Нашите партньори трябва постоянно да се стремят към подобряване на околната среда, в която самите те и техните доставчици

произвеждат. Това означава: спазване на принципа на устойчивото развитие при вземане на производствени решения, отговорно отношение към природните ресурси, чисто производство, предотвратяване на замърсяване на околната среда и развиване и употреба на материали, технологии и продукти, ориентирани към устойчиво развитие.

2. Кой колко печели от едни дънки?



ДОПЪЛНИТЕЛНА ИНФОРМАЦИЯ

1. Четири стъпки за установяване на справедлива подизпълнителска верига

Какво могат да направят фирмите, за да подобрят условията на труд в местата на производство?¹

Стъпка 1

Кодекс на поведение

Един добър Кодекс на поведение трябва да бъде смислен, изпълним и прозрачен и да обхваща и надомните работници. Изпълнимият Кодекс се основава на конвенциите на МОТ по въпросите, отнасящи се до детския труд, принудителния труд, дискриминацията и правото на организиране. Към тези стандарти се отнасят също правото на възнаграждение, осигуряващо жизнения минимум при максимално 48-часова работна седмица, здравословни и безопасни условия на труд, както и сигурност на работното място. Кодексът трябва да е обществено достъпен и публикуван на уебстраницата на фирмата или изложен на място, където може да бъде прочетен от всички. Фирмата трябва да информира работниците си за неговото съдържание. По тази причина той трябва да е видим на работното място и да е преведен на всички езици, ползвани от работниците във фабриката.

Стъпка 2

Приложение

За приложението на кодекса е необходимо разработването на процедури, които да включват:

- Вътрешен мониторинг;
- Проверки от външни независими контрольори;
- Изработване на предложения за подобряване;
- Изработване на етични правила при възлагане на поръчките;
- Сътрудничество в рамките на бранша;

- Равнопоставеност на половете.

Трябва да бъде предвидена възможност при извършване на проверките да могат да се избират работнички на случаен принцип за интервю извън фабриката, без да са изложени на влияние от страна на фабричното ръководство. По този начин ще се гарантира анонимността на работничките и ще се попречи на упражняването на натиск върху тях или налагане на наказания по повод изказванията им за закононарушения на работното място. В противен случай при извършване на проверките не е възможно да се получи реална картина за условията на труд.

Външна проверка на Кодекса

За гарантиране спазването на кодекса е необходимо провеждането на външни независими проверки. Едва тогава може да се установи правдоподобността на вътрешния мониторинг и изказванията относно спазването на Кодекса. Тази теза води до създаването на т.нар. многостранни инициативи, които се състоят от представители на фирмите, местни НПО и синдикати и имат за цел, освен провеждането на независими проверки, също и системно наблюдение и проверка на Кодексите (виж също стъпка 3).

Процедура при нарушени трудови стандарти

В случаи на нарушения на един Кодекс и/или на местните закони не бива направо да се прекратяват взаимоотношенията със съответния подизпълнител. Необходимо е предприемането на съвместни мерки за отстраняване на нарушенията, изработването на съответен план с разумни срокове.

¹Източник: „Четири стъпки за установяване на справедлива подизпълнителска верига“ – Кампания „Чисти дрехи“



Определяне и гарантиране на възнаграждения, покриващи жизнения минимум

За съжаление много от фирмите все още се съпротивляват по въпроса за възнагражденията, покриващи жизнения минимум, дори и да са предвидили това във фирмените си Кодекси. Това е неприемливо, тъй като такова възнаграждение е основно право на човека (чл.23, глава 3 от Декларацията за правата на човека). Едно производство никога няма да е етично, ако работниците не получават възнаграждение, покриващо основните им нужди.

Специфични мерки относно равенството на половете

Мнозинството работещи в шивашките фабрики са жени. Въпреки това в повечето от Кодексите липсват специфични джендър разпоредби (напр. относно сексуален тормоз) и мерки за прилагането им.

Стъпка 3

Въвличане на гражданското общество

Групи по интереси, НПО и други участници според специфичния си профил трябва да бъдат въвлечени при прилагането на Кодексите.

Включване в многостранна инициатива

Членуването в многостранна инициатива може да бъде от изключителна полза за една фирма. То може да допринесе за спазването на нейния Кодекс, за надеждната му проверка и усъвършенстване. В производството на облекло и други продукти за масово потребление съществуват следните инициативи: Инициатива за етична търговия - Ethical Trading Initiative (ETI) във Великобритания, фондация Справедливо облекло - Fair Wear Foundation (FWF) в Холандия, както и Асоциация за справедлив труд - Fair

Labor Association (FLA) в САЩ. Фирмите трябва редовно да публикуват доклади от проверки на трудовите стандарти. В докладите трябва да е описан методът на проверка, въвлечените организации, както и план за изпълнение на предвидените мерки за подобрене.

Създаване на доверителна процедура при оплаквания

От особено значение за работниците и групите по интереси е при оплаквания да имат доверителен достъп до независими институции. Те не трябва да се страхуват от репресии, когато съобщават за нарушения и трябва да очакват справедливи предложения за решаване на проблемите им.

Стъпка 4

Свобода на организиране и колективно трудово договаряне

При възлагане на поръчки фирмите трябва да предпочитат подизпълнители със синдикални структури. Трябва да е гарантирано, че членовете на синдикат или участниците в синдикални прояви не са подложени на уволнения, дискриминация, тормоз, заплахи или други форми на наказания (вкл. финансови).

Осигуряване на свободно колективно трудово договаряне

Фирмите трябва да създават при подизпълнителите си условия за провеждане на свободно колективно трудово договаряне с участието на синдикати. В случай, че фирмите решат да възлагат поръчки в държави, където синдикалната дейност е забранена или има един единствен синдикат, контролиран от държавата, като в Китай или Виетнам, то тогава те трябва ясно да настояват пред съответната държава за допускане на истинска свобода на сдружаване.

2. Основни понятия

Кодекс на поведение (Code of Conduct)

– система от правила относно отговорността или поведението на индивид или организация. Дадена фирма може да има Кодекс на поведение, в който са разписани правила за очаквано поведение от подизпълнителите, в това число и по отношение на трудовите права.

Етична търговия (Ethical Trade) – етичната търговия означава фокусиране върху трудовите права в глобалните подизпълнителски вериги. По-конкретно става дума за поемане на отговорност от възложителите и техните подизпълнители за спазване на условията на труд в процеса на производство на техните продукти и сътрудничество със синдикати и правозащитни организации за постигането на това.

Справедлива търговия (Fair Trade) – отнася се до взаимоотношенията между купувач и производител. Справедливата търговия дава възможност на производителите (по-специално на чай, кафе, банани и памук) да постигнат споразумение за приемлива и стабилна цена на продуктите си и допълнителни средства за инвестиции. В допълнение на това синдикатите желаят постигане на възнаграждение, покриващо жизнените потребности на всички работници в подизпълнителската верига и включването им в процеса на наблюдение и контрол относно спазването на трудовите права вместо това да се прави от външни сертифициращи органи или организации.

Принудителен труд (Forced labour) – това е всеки труд или извършване на услуга, които човек е принуден да прави пряко волята си под заплаха от наказание - например принуждаване за полагане на извънреден труд под заплаха за уволнение в случай на отказ.

Глобална подизпълнителска верига (Global supply chain) – система на производство, при която дрехи, храни, сувени-

ри, електроника и т.н. преминават през дълга верига производители, поддоставчици, търговци на едро и на дребно, докато стигнат до магазина. В тези подизпълнителски вериги работят милиони работници от всички краища на света.

Възнаграждение, покриващо основните потребности (Living wage) – зависи от актуалната издръжка на живот в конкретното място и означава работниците да получават достатъчно средства за осигуряване на семействата си с основното, необходимо за живот. Към основните потребности се отнасят храна, вода, облекло, здравеопазване, образование, транспортни разходи и незначителни спестявания.

Минимална работна заплата (Minimum wage) – минимално установената със закон сума, която трябва един работник да получи за положен от него труд за фирма или организация. Може да се изчислява почасово.

Условия на труд (Working conditions) – условията, при които хората се трудят; те включват работно време, безопасност на работното място, стрес, степен на шум, запрашеност, светлина, наличност на санитарни удобства и др.

Синдикат (Trade union) – работниците могат да се обединяват на работното си място в синдикат за защита на колективни права. Заедно, обединени в синдикат, работниците имат повече сила, отколкото индивидуално. Така те имат възможност да преговарят с работодателя си за по-добро възнаграждение и по-добри условия на труд. Синдикатите установяват международни сътрудничества и се подкрепят в усилията за подобряване на условията на труд по света.

Спонсорство (Sponsorship) – подкрепяне на събитие, дейност или организация чрез предоставяне на пари или други ресурси, необходими на подкрепяния.



Обикновено в отговор на спонсорството се прави реклама на спонсора. Големи спортни събития, като Олимпийски игри или Световни първенства са подходяща трибуна за световните марки да рекламират продуктите си пред милиони като сключват договори за спонсорство.

Цели на хилядолетието за развитие (Millennium Development Goals – MDGs) – приети от правителствените ръководители на сесия на ООН през 2000 г , това са осем цели за борба с крайната бедност, които трябва да бъдат постигна-

ти до 2015 г. По-конкретно са набелязани мерки за преодоляване на глада и бедността, гарантиране на възнаграждение и образование, осигуряване на здравеопазване и покрив, осигуряване на социално включване. Признава се правото на всеки жител на планетата на здравеопазване, образование, подслон и сигурност, както и на достоен труд.

Цели на устойчивото развитие до 2030 г. – Програма на ООН, която ще бъде продължение на инициативата на целите на хилядолетието за развитие.

3. Световно производство на облекло

Къде се произвежда спортното облекло?

Спортните обувки се произвеждат основно в Китай, Виетнам, Индонезия и Тайланд. Големите световни марки имат ограничен брой ключови доставчици и подизпълнители.

Фирма Ю Иен е най-големият световен производител на лицензирани и немаркови обувки. Фирмата произвежда за Nike, Adidas, Reebok и Puma. Производството на облекло е географски по-разпръснато. Nike възлага поръчки в около 35 държави, предимно в Азия. За Adidas се произвежда в над 65 държави, но основно в Китай, Индия, Индонезия, Тайланд и Виетнам.

Кои са основните последици за работниците?

Преди повече от 15 години големите световни спортни марки като Adidas, Nike, New Balance, Pentland и Reebok приеха фирмени Кодекси на поведение относно трудовите стандарти. Въпреки това и сега работниците, произвеждащи техните продукти, са:

- ниско платени и са т.нар. „работещи бедни“;
- заплашвани и уволнявани, ако се присъединят към синдикат;
- назначавани на подновяващи се временни договори;
- изложени на невероятен стрес при изпълнение на производствените норми;
- често принуждавани към полагане на извънреден труд извън законово определените норми;
- подлагани на устен и физически тормоз;
- изложени на опасни условия на труд.

Защо работниците са изложени на невероятно напрежение?

Рекордът на Юсеин Болт и щафетата на Ямайка 4x100 м от 37.10 сек. наистина е зашеметяващ. Но помислете, че Nike очаква от фабричните работници да пришият ръкав за 30.35 сек. Всяка операция, всеки шев са разбити на норми от по няколко секунди.

Когато световните марки възлагат спешни поръчки в последната минута на подизпълнителите си, това означава огромно напрежение за работниците, принудени да работят извънредно. В такива случаи обикновените работни смени достигат до 12-15 часа. Ако някой откаже, рискува да загуби работното си място. В натоварен сезон 7-дневната работна седмица е нещо нормално, особено в Китай.

Често трудовите норми са нереалистични и често се налага да се остава допълнителни, но неплатени часове, за да се изпълнят. Работниците често работят в обедните почивки, не си позволяват да отидат до тоалетна, само и само да изпълнят нормите.

Проблемът с краткосрочните договори.

Използването на краткосрочни договори или временна заетост е масова практика в световното производство на спортни стоки. Използвайки такива форми на заетост, подизпълнителите на световните компании могат да заобикалят законите си задължения като даването на отпуск по майчинство или плащането на здравни застраховки. Работниците на краткосрочни договори нямат право да създават или членуват в синдикат. Работниците на краткосрочни договори могат да бъдат по-лесно както наемани така и уволнявани, без каквато и да е защита или право на обезщетение.



Защо някои работници избягват да се присъединят към синдикат?

Правото на организиране и колективно трудово договаряне е едно от основните права на човека. Но то е масово нарушавано в световната шивашка промишленост, дори когато е включено във фирмените Кодекси на поведение. Работници, направили опит да създадат или да се присъединят към синдикат, често са сплашвани и репресирани. Ето защо работниците се страхуват да членуват в синдикат, за да не загубят работните си места.

Каква е разликата между възнаграждение, покриващо жизнените потребности и минималната работна заплата?

Минималната работна заплата се определя от правителствата. Те трябва да балансират между интересите на работниците и интересите на компаниите за запазване на ниски заплати в името на конкурентноспособността на световните пазари. В резултат на това минималната работна заплата често не съответства на същинската издръжка на живота. В много държави, където е концентрирано шивашкото производство, минималната работна заплата е под прага на бедността. В някои държави дори няма минимална работна заплата.

Възнаграждението, покриващо жизнените потребности се основа на актуалните разходи за живот и издръжка в конкретното място. Това означава работниците да получават толкова, колкото е необходимо за задоволяване на семействата им с най-необходимото за живот, а именно храна, вода, подслон, облекло, медицински услуги, образование, транспорт и дребни спестявания.

Работниците в Шри Ланка, произвеждащи за Adidas, Nike, Speedo, Puma и Reebok, работят за малко над установената от ООН линия на бедността от 2 щ.д. на ден. Реалната издръжка на живот в тази страна е 3 пъти по-висока.

Защо е толкова трудно за работниците да постигнат споразумение с глобалните възложители?

Печалбите на големите марки растат с всяка изминала година и особено по време на големи спортни събития. Оборътът на Adidas за 2014 г. е 14 534 мил €, а печалбата е 568 мил €. Световните марки разполагат с огромна сила при водене на преговорите за подизпълнителство. Те задържат за себе си печалбите от дизайн и маркетинга на продуктите и дават за подизпълнителство евтините етапи от производството в държави с ниски разходи за труд. В много случаи големите световни марки възлагат намирането на подизпълнители на посредници, търговски агенти и дори не влизат в директен контакт с производителите. Междувременно някои производители като Ю Иен, най-големият производител на обувки с фабрики в Китай, Индонезия и Виетнам, са много мощни и също участват в разпределението на печалбата. В повечето случаи поръчките се превъзлагат на все по-малки и по-малки производители и дори на надомници, които нямат никакви шансове за справедливо договаряне на цената на изработка.

Принудителен труд и робство

Международната организация по труда (МОТ) е дала определение на принудителния труд и робството съгласно редица фактори.

Принудителен труд и робство са налице, когато има едновременно два или повече от следните фактори:

- следи от физическо или сексуално насилие;
- ограничение на свободата на движение или затваряне на работното място или друго пространство;
- обвързване чрез дълг – когато работникът работи, за да изплати дълг и не получава възнаграждение;
- неизплащане на възнаграждението изцяло, частично или налагането на значителни удръжки;
- задържането на документите за самоличност или други документи на работника;
- заплахи от предаване на работника на властите (когато пребивава нелегално в страната, например).



4. Български фирми, произвеждащи за световни марки:

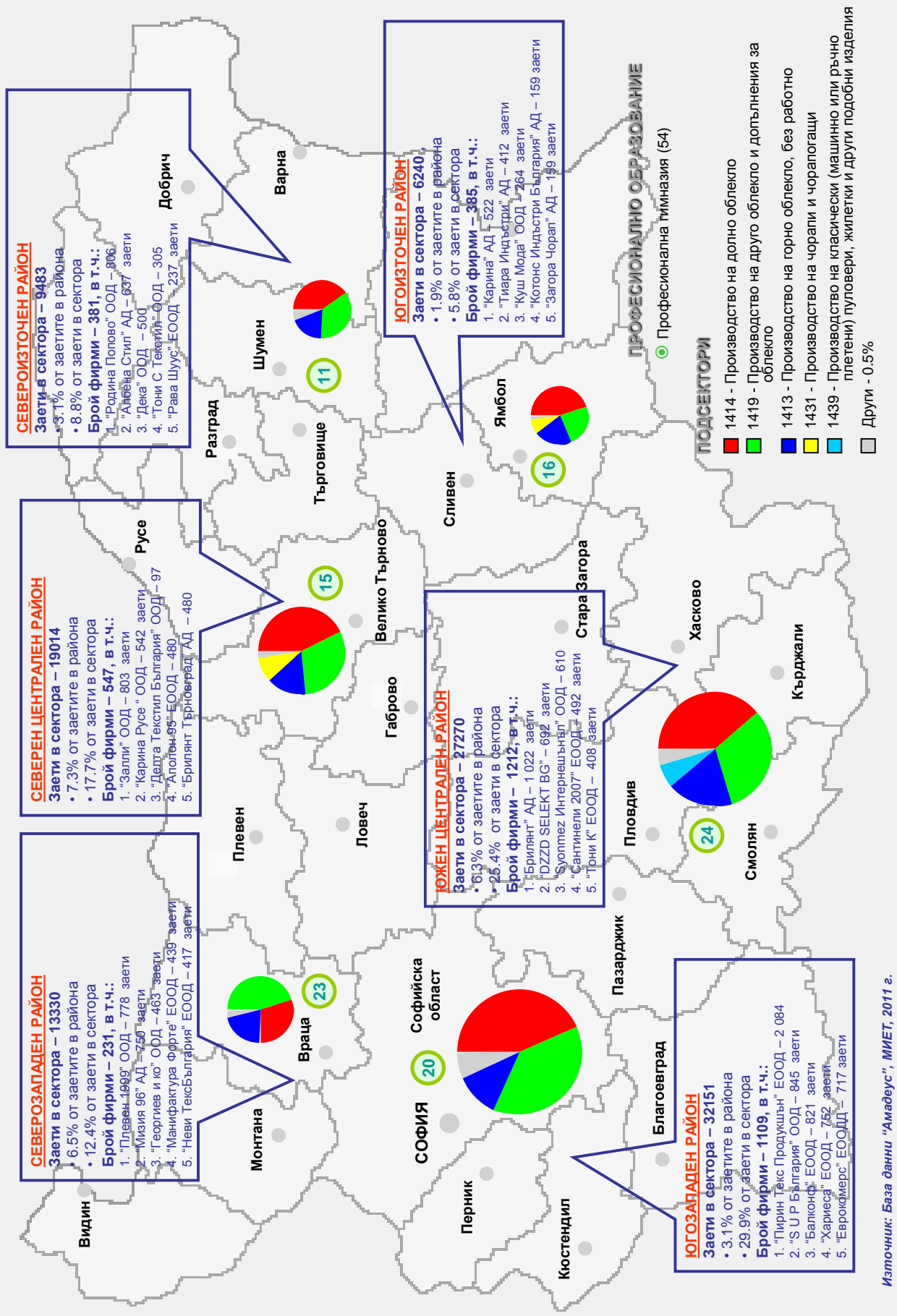
Марка	Фабрика	Адрес	Фирма
Adidas	няма информация	Карнобат, България	Карина АД
H&M	Almacotton LTD – клон Благоевград	ул.ЗМК №1, кв. Свобода, Благоевград 2700	LAVRENTIADIS, K SA
	Almacotton LTD – клон Симитли	E-79, Bread Factory Complex, 2730 Симитли	LAVRENTIADIS, K SA
	Chariessa Fashion – клон Абланица	Индустриална зона, Абланица 2900, Гоце Делчев	KALESTESIA S.A.
	Chariessa Fashion – клон Сандански	ул. С. Стамболов, 2 2800, Сандански	KALESTESIA S.A.
	Creations E LTD	ул. Светлин, №30, Белене 5930, Плевен	CREATIONS LTD
	Creations LTD – клон Габрово	ул. Л. Каравелов, №26, ет.3, 5300 Габрово	CREATIONS LTD
	Creations LTD – клон Елена	ул. Елена, №2, Възрожденска 5070, Велико Търново	CREATIONS LTD
	Daisy M LTD	ул. Марица 2, с.Борино, обл.Смолян, 4824	CREATIONS LTD
	ET Sineta 2 – Елена Янкова	ул. Н. Кръстев, №6, 4230, Асеновград	CREATIONS LTD
	IDEAL Fashion LTD	ул. Еделвайс 14, Джебел, рег. Кърджали 6600	CREATIONS LTD
	IDEAL Fashion LTD – клон Кърджали	Индустриална зона юг, гр. Кърджали 6600	CREATIONS LTD
	Кадифе1 ЕООД	ул.В.Левски, №13 А, Койнаре, обл. Плевен 3270	CREATIONS LTD
	Koush Moda LTD	Руен, с.Тирнак 123, обл. Бургас	KOUSH MODA LTD
	Marzia Bags LTD	Кукленско шосе, №15, 4004, обл. Пловдив	MEDITERRANEO SRL
	OCA 2010 ЕООД	Промислена зона изток, сграда Темпотранспорт, Кърджали 6600	ARGYROS SA; S.N./BLUEPOINT
	Рая ЕООД	ул. Билка, №36В, Платчковстки, Трявна 5350	CREATIONS LTD
SINA STYLE LTD – клон Благоевград	ул.Т.Шопов, №19, с. Сатовча 2950, обл. Благоевград	KOUSH MODA LTD	
SINA STYLE LTD – клон Крибул	с. Крибул, обл. Благоевград 2951	KOUSH MODA LTD	
SINA STYLE LTD – клон Гоце Делчев	Гоце Делчев, обл. Благоевград 2900	KOUSH MODA LTD	

	SINA STYLE LTD – клон Гоце Делчев	с. Долно Дряново, район Гоце Делчев, обл. Благоевград 2944	KOUSH MODA LTD
	Смилянв ЕООД	бул. Дунав, №8, Гоце Делчев 2900	CREATIONS LTD
	Sunai LTD	ул. Дунав, №2, Сърница, обл. Пазарджик, 4633	CREATIONS LTD
	SUP LTD	ул. Ю. Гагарин, №1, Перник 2303	ARGYROS SA; S.N./BLUEPOINT
	Valena LTD	ул. Саволски път, №46, Кюстендил 2500	VALENA LTD
	VEGATEKS LTD – клон Дебрен	Главна улица, с. Дебрен, обл. Благоевград 2961	KOUSH MODA LTD
	VEGATEKS LTD – клон Горно Дряново	Главна улица, с. Горно Дряново, рег. Гоце Делчев 2900	KOUSH MODA LTD
	VEGATEKS LTD – клон Гоце Делчев	ул. Дунав, Гоце Делчев 2900	KOUSH MODA LTD
	VEGATEKS LTD – клон Крушево	с. Крушево, рег. Гоце Делчев 2900	KOUSH MODA LTD
	VEGATEKS LTD – клон Плетена	Главна улица, с. Плетена, рег. Гоце Делчев, обл. Благоевград 2954	KOUSH MODA LTD
	VEGATEKS LTD – клон Краище	Главна улица, с. Краище, 2781	KOUSH MODA LTD
	COLORATEX LTD	Главна улица, с. Копривлен, Индустириална зона, обл. Пловдив 2921	KOUSH MODA LTD
	MUNICIPALITY LOUNDRY – гр. Кюстендил	ул. Е. Каранов, № 33А, гр. Кюстендил 2500	VALENA LTD
Hugo Boss	Rollman	гр. Гоце Делчев 2900	няма информация
Levi Strauss & Co.	Dinateks Bulgaria LTD	с. Ябълчево, общ. Руен, обл. Бургас	SANAYI SITESI
	Dinateks Bulgaria LTD	с. Зайчар, общ. Руен, обл. Бургас	няма информация
	ЕТ Дъга - Васил Кутинов	ж.к.Еленово 55, Благоевград	няма информация
	Intersource LTD	ул. Индустириална, №5, Асеновград, обл. Пловдив 4230	няма информация
	NIK M LTD	бул. Европа, № 138, бл.3, София	няма информация
	Print Tex LTD	бул. Европа, № 138, София	няма информация
	Tuna Denim LTD	ул. С. Врачански, №2, Момчилград	няма информация
	Yana LTD	Индустириална зона, Пловдив	няма информация
Nike	DELTA TEXTILE BULGARIA LTD	гр. Рус	няма информация



5. Карта на производството на облекла в България:

ПРОИЗВОДСТВО НА ОБЛЕКЛА В БЪЛГАРИЯ СПЕЦИАЛИЗАЦИЯ ПО РАЙОНИ ЗА ПЛАНИРАНЕ



Източник: База данни "Амадеус", МИЕТ, 2011 г.

6. Съобщения в медиите

Шивачки: Емигранти сме в собствената си страна

Вестник „Дума“ 21 Декември 2009, брой 291

ГЛАВНАТА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА ИЗДИРВА ГРЪЦКИ БИЗНЕСМЕН

Емигранти сме в собствената си страна, без право на работа, проплакаха преди ден 260 шивачки от цех в Сандански. Главната инспекция по труда издирва гръцкия собственик, който затвори цеха и изчезна безследно. На 260-те шивачки във фирмата заплати са платени само до септември. За октомври са им дадени като аванс само по около 100 лв. на човек. Не по-маловажен е и другият проблем, че под ключ е цялата документация на работещите, включително и трудовите им книжки, които държи сайбията на цеха. Така наетите остават с вързани ръце, тъй като без необходимите документи не могат да се регистрират дори в бюрото по труда.

Фирма „Марвел“ ООД на гръцкия бизнесмен, оставила преди Коледа и Нова година 260 семейства от Сандански без пари и с опънати нерви, е проверявана многократно от Областната инспекция по труда в Благоевград. Преди време шивачкият цех е посетен ненадейно за проверка от представители на КНСБ и журналисти от региона и столицата. И тогава те са допуснати трудно на територията на предприятието, заградено с висока ограда и с мигаща жълта лампа на входа. Сред сигналите, довели до проверката, е и този, че шивачките не могат дори да отидат до тоалетната без разрешение.



ФИРМЕН БОС НАТИКА 10 РАБОТНИЦИ В АСАНСЬОР. КРИЕ ГИ ОТ ИНСПЕКТОРИ ПО ТРУДА, НИМАТ ДОГОВОРИ

Вестник „Стандарт“, четвъртък, 22 юли 2010, Благоевград

Собственикът на фирма „Блажеви“ ООД в Петрич натика 10 работници в товарен асансьор, за да ги скрие от инспекторите по труда и да попречи на проверката им.

На 20 юли екип от две инспекторки от Главна инспекция по труда отива на проверка във фирма „Блажеви“ ООД по постъпил сигнал, че всички работници са без трудови договори, работните помещения се заключват и входовете се наблюдават с видеокамери. В сигнала се настоява проверката да се извърши в обедната почивка между 12 и 12.30 часа, когато работниците излизат навън пред работните помещения, тъй като ръководството на фирмата криело хората, ако забележи инспектори. Проверяващите влезли в сградата, за да започнат проверката. Шофьорът на Главната инспекция по труда обаче забелязал, че голяма група работници излизат от друг вход. Той предупредил инспекторките, които направили опит да спрат излизащите работници. Един от бягащите успял да каже тихо „браво, че дойдохте“, но в същото време отказал да спре и да се върне в работното помещение. На въпросите на инспекторите кои са и какво правят тук, работниците излъгали, че са дошли да пазаруват или да питат за работа.

Инспекторките се върнали в работното помещение, където останали 16 шивачки, но жените се нахвърлили срещу тях с обидни думи – „защо сте дошли, ще ни вземете хляба, защо ни тормозите“. Инспекторите връчили призовка на работодателя да представи необходимите за проверка документи.

На следващия ден с още трима инспектори и двама полицаи те се върнали в предприятието по обяд. Поискали да се отвори товарния асансьор, но работодателят отказал под предлог, че е блокирал. След много разпавии, асансьорът е отворен и в него са открити 10 едва дишащи работници, престояли там близо 2 часа. Двама от тях успели да избягат, от другите 8 са взети данни, на 3 от тях са съставени актове за липса на лични документи.

За изключително грубото възпрепятстване на контролните органи и за установените 10 човека без сключени трудови договори от работодателя ще бъде потърсена наказателна отговорност, съобщиха от Главната инспекция по труда.

НАРИЧАЛИ ЖЕНИТЕ „СМОТЛИ“, ГЛОБЯВАЛИ ГИ ЗА ХОДЕНЕ ДО ТОАЛЕТНА. С ПОЛИЦИЯ ЩЕ ИЗДИРВАТ СОБСТВЕНИЧКАТА НА ФИРМА „МЕРИ М ПОПИНЗ“ В ПОЛСКИ ТРЪМБЕШ

Вестник „Янтра Днес“ 10.02.2014

Четиридесетина шивачки от тръмбешката фирма „Мери М Попинз“ ЕООД завеждат дела срещу бившата си работодателка за неизплатени заплати. Жените са уволнени в края на миналата година и болшинството от тях имат да вземат по две заплати, водили са ги на минималното възнаграждение, разказа пред „Янтра ДНЕС“ адвокатът на ощетените работнички Росен Илиев.

29-годишната собственичка на фирмата Катя Тачева накарала шивачките от Полски Тръмбеш да се подпишат под празни бланки под претекст да им оформи документите за тридневен неплатен отпуск за сливане на Коледните и Новогодишните празници. В последствие се установило, че документално шивачките са били пуснати в неплатен отпуск за целия декември, а те са ходили на работа.

Проверка по случая в петък проведе и Инспекцията по труда. Не открихме собственичката на фирмата и ще се наложи да я издирваме с полиция, коментира пред областния ежедневник инж. Невена Стефанова, директор на контролната инспекция. Ако работничките са били пуснати в неплатен отпуск през декември, а са работили, това е административно нарушение, за което работодателят подлежи на санкция, посочи инж. Стефанова. Все още не е ясно каква е общата сума на неплатените заплати на шивачките, защото проверяващите не са имали достъп до документацията на „Мери М Попинз“.

Жените разказват, че докато работели, били обиждани и нагрубавани. Често пъти били наричани „смотли“. Шивачките твърдят, че работили при нечовешки условия в цеха – по около 10 часа дневно, на студено. Глобявали ги за ходене в тоалетната извън регламентираната почивка, която била през около 2 часа. А когато им бавели заплатите, им обяснявали, че фирмата нямала пари, за да им плати.

Проверка на „Янтра ДНЕС“ показва, че шивашката фирма на 29-годишната Катя Тачева е създадена в средата на м.г. и е с капитал от 20 лв., до чийто размер дружеството носи финансова отговорност. Собственичката на фирмата вчера не отговаряше на GSM-а си за коментар.



БИБЛИОГРАФИЯ

Печатни издания

- Работим глобално, действаме глобално! Светът на труда и как синдикатите могат да го подобрят - София / България, Декември 2011г., 1-во издание, Публикувано от БИТСП и ФЛП „Подкрепа“;
- Fair's fair! Life and rights in the global sports industry - Published by the Trade Union Congress House, Great Russell Street, London WC1B 3LS, 2011;
- Step into her Trainers. Published by Labour Behind the label and Fashioning an Ethical Industry, 10-12 Picton Street, Bristol, 2011
- Fit for Fair – Christliche Initiative Romero (CIR), Breul 23, D-48143 Münster, 2014
- Mode ohne Würde – Kampagne für Saubere Kleidung und Christliche Initiative Romero (CIR), Breul 23, D- 48143 Münster, 2013
- Tailored Wages - Clean Clothes Campaign, 2014, www.cleanclothes.org

Интернет страници

- Кампания „чисти дрехи“ - Clean Clothes campaign CCC - www.cleanclothes.org
- Азиатска базова заплата - Asia Floor wage AFW - www.asiafloorwage.org
- Инициатива за етична търговия - Ethical Trading Initiative ETI - www.ethicaltrade.org
- Фондация за справедливо облекло - Fair Wear Foundation FWF - www.fairwear.org
- Асоциация за справедлив труд - Fair Labor Association FLA - www.fairlabor.org
- Инициатива за глобална отчетност - Global Reporting Initiative GRI - www.globalreporting.org

Онлайн издания

- Playfair 2012 - www.playfair2012.org
- International Play Fair campaign - www.decentwork.org/play-fair.html
- Labour Behind the Label - www.labourbehindthelabel.org
- Unions into Schools - www.ebctuc.co.uk
- Fashioning an Ethical Industry - www.fashioninganethicalindustry.org
- International Labour Organisation – Labour Standards - www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm

Официални документи по правата на човека

- The Universal Declaration of Human Rights www.un.org/en/documents/udhr/index.shtml
- UN Convention on the Rights of the Child - www.unicef.org.uk/Latest/Publications/Summary-of-the-United-Nations-Convention-on-the-Rights-of-the-Child

Свидетелства:

- The life of garment worker – Mizra in India www.youtube.com/watch?v=muU3gAZW7tw
- Hamdani's Story' - www.playfair2012.org.uk/2010/07/hamdanisstory/

Статии/доклади по темата:

- *Working Conditions in Sportswear Factories in Indonesia, Sri Lanka & the Philippines* International Textile, Garment and Leather Workers Federation (2010)
- Nike faces new worker abuse claims Karmini, N. and Wright S. Associated Press, 17 July 2011.
- China firm denies Fifa World Cup sweatshop claim - BBC, 10 March 2010 - <http://news.bbc.co.uk/1/hi/8560240.stm>
- Blood, sweat and tears: the truth about how your sportswear is made. Hickman, M. *Independent*, 1 October 2010 - <http://tinyurl.com/6dq84kp>
- Missed the Goal for Workers: the Reality of Soccer Ball Stitchers in Pakistan, India, China and Thailand International Labour Rights Forum (2010) - <http://tinyurl.com/2eo5>





www.gert.ngo-bg.org

