



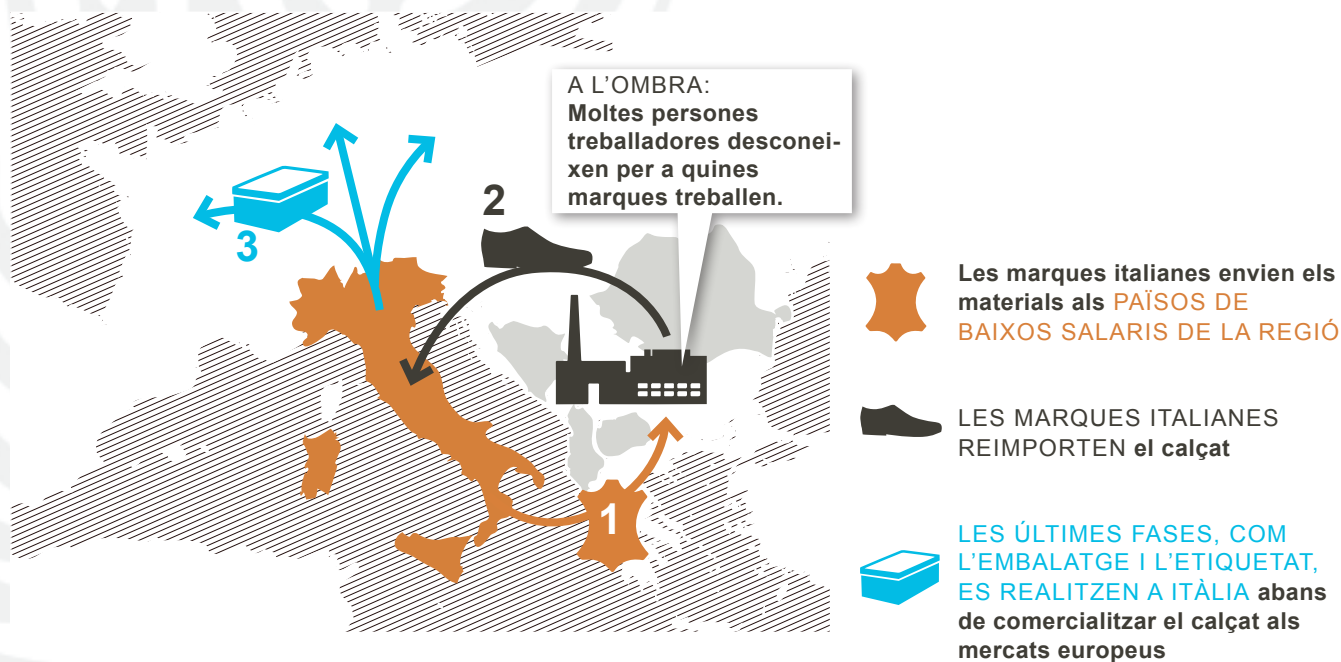
# Vides a la corda fluixa

Les dures condicions laborals de les persones que produeixen calçat a l'Europa perifèrica Albània, Bòsnia i Hercegovina, Macedònia, Polònia, Romania i Eslovàquia

Moltes vegades, les persones consumidores de l'Europa Occidental consideren que l'etiqueta "Fabricat a Europa" és sinònim de millors condicions laborals que als països asiàtics. Aquest informe mostra que això no sempre és així, ja que els casos endèmics de condicions laborals indignes i salaris molt baixos es donen en les cadenes de subministrament globals de tot el món. Als països europeus de salaris baixos, la indústria del calçat i la confecció és coneguda pels seus sous precaris i les seves males condicions laborals.

Hem dut a terme la investigació a sis països productors europeus de salaris baixos. Hem detectat que les cadenes de subministrament globals de calçat inclouen països de salaris baixos a Europa i altres regions del món, que existeixen forts vincles entre la producció de calçat europea i asiàtica, per exemple, i que aquestes indústries tenen papers diversos a les cadenes de subministrament globals. Vam escollir Albània, Bòsnia i Hercegovina, i Macedònia com a exemples de països europeus que, tot i produir calçat fora de la UE, representen una part important de la fabricació i dels mercats d'exportació de la comunitat. Albània, Bòsnia i Hercegovina, i Macedònia són, segons l'OCDE, "països en vies de desenvolupament". Vam seleccionar Polònia,

Romania i Eslovàquia com a exemples d'estats membres de la UE amb importants sectors del calçat. A Albània, Bòsnia i Hercegovina, Macedònia, Romania i Eslovàquia la producció de roba i calçat s'estructura principalment mitjançant el Règim de Perfeccionament Passiu, un sistema de comerç creat per la Unió Europea als anys 70 que consisteix a exportar mercaderies a un tercer país perquè realitzi el muntatge i l'acabat, i després a tornar a importar els productes lliures de dretes aranzelaris. Aquest sistema serveix per mantenir llocs de treball d'alt valor afegit a l'Europa Occidental, però fomenta l'externalització de les tasques intensives en mà d'obra i de baix valor afegit a països propers que tenen nivells salarials baixos. Fa molt de temps que s'ha demostrat que el sistema TPP empeny les persones treballadores, les empreses i les economies nacionals cap a un atzucac. A banda d'aquest mètode de producció i comercialització, la Comissió Europea, el Fons Monetari Internacional i el Banc Mundial pressionen els països postsocialistes europeus d'altres maneres: com a part dels acords per concedir crèdits, imposen polítiques que limiten l'augment dels sous. Aquestes polítiques salarials restrictives permeten l'existència d'una regió de sous baixos a Europa.



Durant el nostre treball de camp, vam entrevistar 179 persones treballadores de 21 fàbriques de calçat diferents. Segons aquestes persones i les pàgines web de les empreses, totes les fàbriques produeixen per a marques i minoristes de calçat molt conegudes, que venen els seus productes al mercat de la UE, com ara **Zara, Lowa, Deichmann, Ara, Geox, Bata i Leder & Schuh AG. També vam investigar les filials poloneses de CCC Shoes and Bags i les filials eslovaques d'Ecco, Rieker i Gabor.** Segons el personal, la naturalesa dels problemes detectats és sistèmica, una afirmació que la nostra experiència confirma.

El personal d'aquests sis països **rep uns salaris molt baixos, que són insuficients per cobrir les necessitats bàsiques** i les de les seves famílies. Als països analitzats, el salari mínim està molt lluny de garantir un nivell de vida digna per al personal i les seves famílies, i serveix de poc per lluitar contra la precarietat laboral. **A tots els països europeus investigats, la bretxa entre el que es calcula que és un salari digne i el salari mínim legal és més profunda que la diferència existent a la Xina (i, en alguns casos, fins i tot molt més gran).**

Els baixos costos laborals i, per tant, els salaris precaris suposen una pressió enorme que fins i tot tendeix a augmentar. Tot el personal entrevistat va mencionar que el que més els preocupava eren els sous baixos. Moltes persones van informar **d'hores extraordinàries no remunerades, dificultats per agafar les vacances anuals completes** (que són un dret), **impagament de les cotitzacions corresponents a la Seguretat Social, temperatures extremes a les fàbriques, així com nombrosos riscos per a la**

**salut** per la presència de substàncies tòxiques al lloc de feina. El personal té por d'organitzar-se i, a més, no té interlocució vàlida.

El treball sobre el terreny suggereix que el sistema predominant de treball a preu fet és molt problemàtic en termes de salaris, jornades i riscos laborals. Aquest sistema implica que el personal cobra en funció d'uns objectius de producció. Les persones entrevistades van explicar que intentar complir amb les quotes provoca un nivell d'estrès molt elevat, fet que a vegades es tradueix en hores extraordinàries no remunerades. **Sembla que el sistema de tarifa per peça representa un obstacle fonamental per poder aplicar les mesures de seguretat adequades.** El personal va informar que no fa servir guants per protegir-se de la cola i d'altres productes químics perquè això provocaria una pèrdua de productivitat i, per tant, una disminució del salari.

“TANT LA MEVA ESPOSA COM JO TREBALLEM A LA FÀBRICA. ESTEM CONTENTS D'HAVER POGUT TROBAR FEINA, PERÒ AMB ELS DOS SOUS DE LA FÀBRICA NO CREC QUE PUGUEM CRIAR ELS NOSTRES FILLS. ELS NOSTRES PARES I FAMILIARS NO PODEN AJUDAR-NOS, AIXÍ QUE DEPENEM D'AQUEST SALARI MISERABLE. VOLÍEM TRASLLADAR-NOS DEL POBLE A LA CIUTAT PER MILLORAR LES NOSTRES VIDES PERÒ ELS SOUS NO ENS ARRIBEN PER PAGAR UN LLOGUER A LA CIUTAT”

Treballador romanès





A Albània, Bòsnia i Hercegovina, Macedònia i Romania es donen casos de personal que **no rep el salari mínim** per una jornada de treball normal. A Albània, **una de cada tres** persones entrevistades no percep el salari mínim legal, fins i tot després de realitzar hores extraordinàries i comptant bonificacions. A cinc dels sis països analitzats aquestes persones van explicar que, a vegades –i fins i tot habitualment- havien de treballar els dissabtes i que aquestes hores no es computaven com a extraordinàries. En aquest aspecte, Albània destaca com a país on treballar els dissabtes s’ha convertit en una regla més que en una excepció.

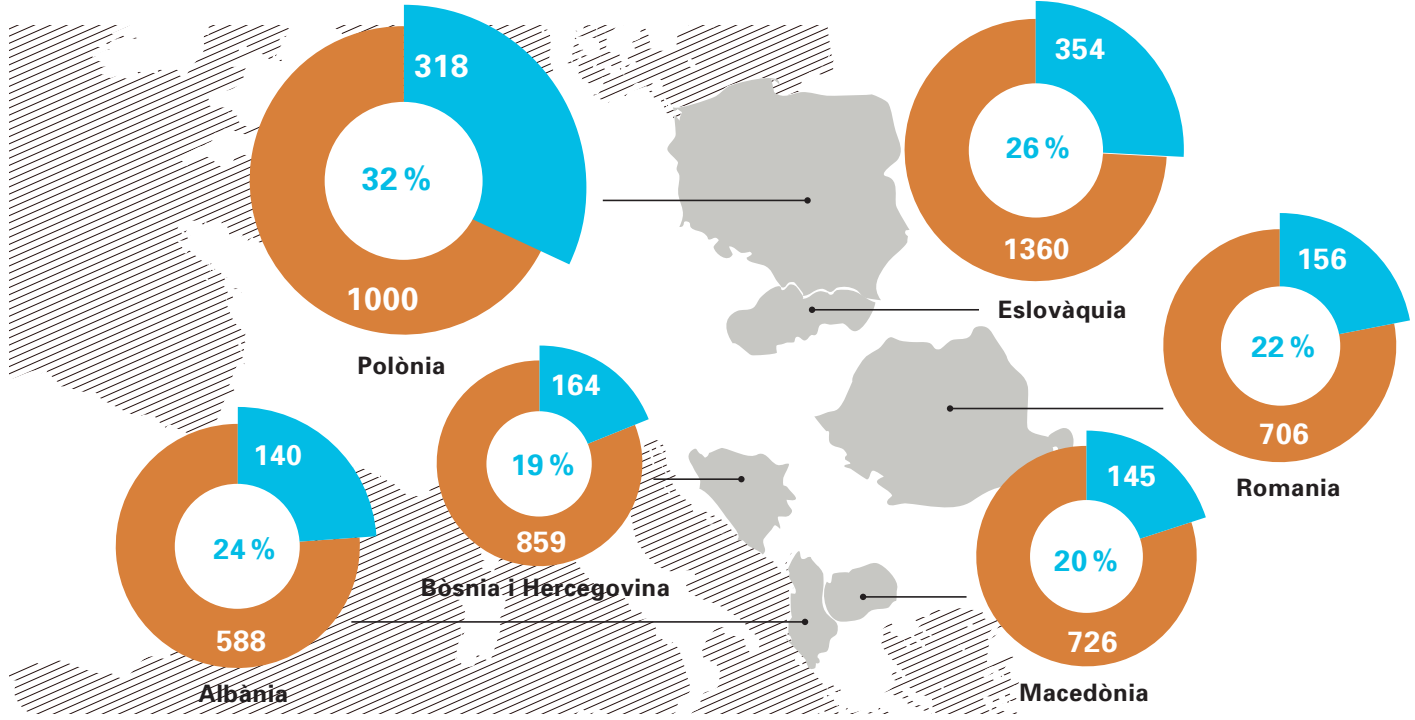
No vam poder obtenir informació sobre les inspeccions de treball realitzades en la indústria del calçat ni sobre els seus resultats als països analitzats. **Cap de les persones entrevistades va participar en una inspecció.** Encara que el personal entrevistat de Macedònia, Polònia i Eslovàquia va veure equips d’inspecció dins de la fàbrica, aquestes persones van explicar que semblava que la direcció se les havia preparat perquè estava avisada. **Les persones treballadores d’Albània, Bòsnia-Hercegovina i Romania no havien assistit a cap sessió de formació sobre salut i seguretat a la feina.** En aquest sentit, tenint en compte els nombrosos riscos per a la salut que suposa la indústria del calçat, a les fàbriques dels Balcans investigades el sistema d’inspecció no funciona.

Les dades del treball de camp i les estadístiques complementàries indiquen l’existència de **discriminació per motius de gènere** i que les treballadores guanyen menys que els seus homòlegs masculins per

“MAI DISPOSO DE TEMPS LLIURE. QUAN TORNO DE LA FEINA, HE D’ENCARREGAR-ME DE LA CASA; ELS FILLS I ELS ANIMALS. EL DIUMENGE ÉS L’ÚNIC DIA QUE PUC DESCANSAR UNA MICA, ENCARA QUE NORMALMENT HE DE CUINAR PER A LA FAMÍLIA PER A LA SETMANA SEGÜENT. SEMPRE ESTIC CANSADA”  
Treballadora romana

una feina del mateix valor. Les dones acostumen a trobar-se sense possibilitats d’escapar de les condicions de pobresa i pràcticament no disposen d’alternatives laborals. Els salaris de misèria exerceixen violència estructural i econòmica sobre les persones treballadores i, més concretament, sobre les dones. Aquí, el concepte de dependència és clau, no només per al país de producció en el seu conjunt i els proveïdors domiciliats allà, sinó sobretot per a les milers de dones que es veuen obligades a romandre al seu lloc de feina, independentment de com siguin de dolentes les condicions laborals. Els salaris de misèria també fomenten l’aparició d’estratègies per intentar superar la pobresa que acaben provocant càrregues dobles i triples, especialment entre les dones. A Macedònia, per exemple, el personal va explicar que per poder sobreviure, a banda de treballar a la fàbrica s’ha de dedicar a l’agricultura de subsistència. Les treballadores romaneses van dir que els seus marits han de passar temporades a l’Europa Occidental a treballar per sous baixos per guanyar més diners i

DIFERÈNCIA ENTRE EL SALARI MÍNIM LEGAL I EL SALARI DIGNE ESTIMAT



■ Salari mínim legal (net) de la indústria del calçat (01/01/2016)  
■ Salari digne mínim estimat per a una família de quatre membres (segons el personal entrevistat)

poder comprar llenya per escalfar-se a l'hivern, de manera que les mares han de criar soles als seus fills i les seves filles durant mesos. A més, les persones treballadores van informar que han de retornar préstecs equivalents a la meitat dels seus salaris per poder-se comprar una nevera.

Mentre que els governs dels països investigats –especialment als Balcans- creen un **context favorable per a les empreses** i subvencionen i incentiven la indústria manufacturera de roba i calçat, els drets laborals i els salaris mínims tendeixen a congelar-se o reduir-se. La Comissió Europea i el Fons Monetari Internacional (FMI) hi juguen un paper important, ja que condicionen els préstecs amb l'objectiu d'aconseguir una disciplina fiscal amb polítiques salarials restrictives. Aquestes mesures imposades exerceixen pressió sobre els salaris en tots els sectors, concretament a l'hora de fixar el salari mínim. Això provoca que la bretxa entre el salari mínim i el cost de la vida augmenti. De moment, la UE no ha establert cap política de salari mínim per protegir les persones treballadores de la pobresa a Europa.

Amb gairebé 300.000 llocs de treball i presència als 28 estats membres de la UE, la indústria del cuir i el calçat és un motor important de creació de llocs de feina. Als sis països analitzats (Albània, Bòsnia i Hercegovina, Macedònia, Polònia, Romania i Eslovàquia) el sector dóna feina a 120.000 persones (registrades). Les bones condicions de treball i els salaris dignes són aspectes fonamentals del **pilar europeu de drets socials**, tal com van reconèixer el president, el vicepresident i el comissari de Treball i Assumptes Socials de la Comissió Europea. Un dels cinc objectius principals d' **"Europa 2020**, una estratègia de la UE per a un creixement intel·ligent, sostenible i integrador" és reduir almenys en 20 milions el nombre de persones que viuen sota el llindar de la pobresa o en risc d'exclusió social el 2020. Una política europea sobre salaris mínims basada en el **pagament d'un salari digne ajudaria a sortir de la pobresa i l'exclusió social a dos milions de persones treballadores del sector de la roba i el calçat i a les seves famílies a l'est, al centre i al sud-est d'Europa.**

#### PRODUCCIÓ DE CALÇAT (2014)



AL MÓN **24.300** milions de parells  
A EUROPA **729** milions de parells (3%)

#### CONSUM DE CALÇAT (2014)



AL MÓN **19.400** MILIONS DE PARELLS  
A EUROPA **3.300** milions de parells (17%)

#### PRODUCCIÓ EUROPEA DE CALÇAT



90% es ven a Europa

10% es ven en altres llocs



1 DE CADA 5 parells de sabates consumides a Europa s'han fabricat al mateix continent

FONT: notes al peu 1 a 7

#### DIFERÈNCIA ENTRE EL SALARI MÍNIM LEGAL I EL SALARI DIGNE ESTIMAT

	SALARI MÍNIM LEGAL (NET) de la indústria del calçat (01/01/2016)	60% DEL SALARI MITJÀ (NET) del país investigat	DADES OFICIALS SOBRE LA CISTELLA BÀSICA DE LA COMPRA per una família de quatre membres (2015)	SALARI DIGNE MÍNIM ESTIMAT família de quatre membres, segons el personal entrevistat
ALBÀNIA	140€	169€ <sup>8</sup>	datos no disponibles	588€
BÒSNIA I H. (RS)	164€	257€ <sup>9</sup>	933€ <sup>10</sup>	859€
MACEDÒNIA	145€	220€ <sup>11</sup>	479€ <sup>12</sup>	726€
POLÒNIA	318€ <sup>13</sup>	392€ <sup>14</sup>	799€ (2014)	1000€
ROMANIA	156€ <sup>15</sup>	166€ <sup>16</sup>	736€ <sup>17</sup>	706€
ESLOVÀQUIA	354€	468€ <sup>18</sup>	517€ <sup>19</sup>	1360€
XINA (Dongguan)	213€			614€



## Recomanacions:

### Tots els governs nacionals

- I. Fer complir la legislació laboral, en particular la que afecta el salari mínim legal, la regulació sobre hores extraordinàries, festius i seguretat i salut laboral. Reforçar els organismes oficials, així com la inspecció de treball, d'acord amb el Conveni<sup>20</sup> de la OIT i les lleis nacionals del treball.
- II. Fixar un nivell salarial mínim d'acord amb el cost de la vida. Com a primer pas, augmentar el salari mínim com a mínim al 60% del sou mitjà nacional.
- III. Donar suport a la creació d'un sistema de centres d'assessorament jurídic gratuït a les zones on es concentra la indústria del calçat i la confecció. Aquestes centres han de ser dirigits per organitzacions que defensin els drets laborals i humans.
- IV. Donar suport a una campanya i a plans d'acció nacional a favor dels drets laborals, humans i de les dones.
- V. Obligar legalment les marques de calçat domiciliares a la jurisdicció nacional a respectar els drets laborals i humans al llarg de les cadenes de subministrament globals, i exigir-los que rendeixin comptes.

### EU

- I. Desenvolupar una política de salari mínim conforme amb la Carta Social Europea i la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea: fixar un nivell bàsic en consonància amb almenys el 60% de la mitjana del salari nacional.
- II. Desvincular la concessió de préstecs de l'aplicació de polítiques salaris restrictives als països deutors.
- III. Els acords comercials i de col·laboració i les ajudes EuropeAid (per exemple, per instal·lar aire condicionat a les empreses de roba y calçat) han d'estar condicionades al respecte efectiu de la legislació laboral i els drets humans al lloc de feina.

### Marques

Segons els Principis Rectors de la ONU sobre empreses i drets humans, totes les empreses, independentment de la seva mida o context geogràfic, han de respectar els drets humans al llarg de tota la cadena de subministrament. Un aspecte important és implantar un procés integral de deguda diligència en drets humans (DDDH) al conjunt d'activitats empresarials amb l'objectiu d'identificar, prevenir, mitigar i rendir comptes sobre els impactes negatius sobre els drets humans, tant reals com potencials. La DDDH ha de ser integral, contínua i transparent. Es tracta d'un procés que transcendeix clarament els límits de les auditories i que exigeix que les empreses compradores assumeixin la seva part de responsabilitat per les condicions laborals dels centres de producció en lloc de derivar la responsabilitat als diferents vincles contractuals entre empreses. La DDDH ha de centrar-se en els drets de les persones afectades (treballadors i treballadores) i incloure la rendició de comp-

tes davant de la ciutadania sobre les activitats realitzades. Partint d'aquest context, l'equip que va redactar l'informe va destacar alguns temes que són especialment rellevants per a la regió investigada:

**Identificar els impactes negatius sobre els drets humans.** Per exemple, assegurar-se que no hi ha diferències salarials ni divisió del treball per motius de gènere, així com garantir la igualtat d'oportunitats professionals i l'absència d'assetjament sexual.

**Adaptar les pràctiques empresarials per poder prevenir i mitigar les vulneracions dels drets humans:**

- Salari digne: com a primer pas immediat, augmentar les percepcions perquè arribin al 60% del salari mitjà (incrementar el salari mínim, calcular els costos de manera transparent, implicar el personal per assegurar-se que percep un salari digne garantint que aquest import inclogui totes les aportacions, com ara les cotitzacions corresponents a la Seguretat Social, i col·laborar amb els proveïdors a llarg termini per garantir el pagament de salaris dignes).
- Sistemes salarials: buscar maneres de crear relacions empresarials que permetin que els proveïdors abandonin la tarifa per peça (comprovar el termini d'entrega, la planificació de la producció, l'estructura i l'assignació dels preus dels productes; i crear relacions comercials de confiança a llarg termini).
- Llibertat sindical: treballar de manera proactiva per garantir que els sindicats puguin accedir a la fàbrica i al personal, i transmetre a les persones treballadores una actitud oberta a l'organització sindical.
- Transparència: assegurar la traçabilitat de tots els productes i publicar llistes de proveïdors, inclouent-hi els subcontractistes que treballen en Règim de Perfeccionament Passiu.

**Rendir comptes públicament sobre com s'han abordat els impactes negatius sobre els drets humans**

Publicar la següent informació:

- Com l'empresa identifica, mitiga i posa remei a les vulneracions dels drets laborals i humans, quins aspectes prioritza i com avalua el seu impacte.
- Aplicació de salaris dignes i el seu impacte a nivell de fàbrica.
- Llistes de proveïdors (proveïdors de matèries primeres com ara adoberies i proveïdores de la manufactura tant de primer nivell com dels següents).



“ESTALVIS? NO PODEM ESTALVIAR GENS DEL NOSTRE SALARI. EL MEU MARIT VA HAVER DE MARXAR A ALEMANYA DURANT UNS QUANTS MESOS PER TREBALLAR EN LA CONSTRUCCIÓ PER GUANYAR ALGUNS DINERS PER A LA CALEFACCIÓ DE L'HIVERN. AQUESTS SÓN ELS NOSTRES ESTALVIS” Treballadora romanesa

- 1 CBI Market Intelligence, Ministry of Foreign Affairs 2015: <https://www.cbi.eu/sites/default/files/trade-statistics-europe-footwear-2015.pdf>, p. 12
- 2 Diferents fonts citen diferents estimacions de producció, consum i importació/exportació. Ens hem esforçat per ser coherents en aquest informe però algunes discrepàncies poden romandre.
- 3 Footwear Yearbook (WFY, 2015), [www.worldfootwear.com/store.asp?link=Store](http://www.worldfootwear.com/store.asp?link=Store), p. 5
- 4 Footwear Yearbook (WFY, 2015), [www.worldfootwear.com/store.asp?link=Store](http://www.worldfootwear.com/store.asp?link=Store), p. 5
- 5 Footwear Yearbook (WFY, 2015), [www.worldfootwear.com/store.asp?link=Store](http://www.worldfootwear.com/store.asp?link=Store), p. 7; estimated total worldconsumption: 19.39 billion pairs of shoes
- 6 Footwear Yearbook (WFY, 2015), [www.worldfootwear.com/store.asp?link=Store](http://www.worldfootwear.com/store.asp?link=Store), p. 15
- 7 Consum total: 3.300 milions de parells de sabates; Producció total a Europa: 729 milions de parells de sabates = 22%; Aproximadament el 90% de les sabates produïdes són consumides a Europa = 19,88%
- 8 Per a més informació sobre DDDH veure: <https://www.cleanclothes.org/Recursos/publicaciones/position-paper-onhuman-Rightsdue-diligence/view>
- 9 El salari mitjà brut mensual per a 2015 és ALL 46.829 mentre que el net és ALL 39.396. 60% = ALL 23.637 (INSTAT)
- 10 60% del salari mitjà net de 837 BAM a partir de març de 2016
- 11 RS Union Confederation: [www.savezsindikatar.org/sindikalna\\_potrosacka\\_korpa.php](http://www.savezsindikatar.org/sindikalna_potrosacka_korpa.php). Disponible el 23/10/2015.
- 12 60% de 22.715 MKD, desembre de 2015, [www.stat.gov.mk/PrikaziS-ooopstenie\\_En.aspx?Id=40&rbr=1921,13/3/2016](http://www.stat.gov.mk/PrikaziS-ooopstenie_En.aspx?Id=40&rbr=1921,13/3/2016)
- 13 Despeses mitjanes de les famílies 2014, [www.stat.gov.mk/OblastOpsto\\_Es.aspx?Id=13,13/3/2016](http://www.stat.gov.mk/OblastOpsto_Es.aspx?Id=13,13/3/2016)
- 14 Càlcul net: <http://wynagrodzenia.pl/kalkulator-wynagrodzen/wynik>
- 15 <http://ekonsument.pl/materialy/pobierz/613>, p. 18: Salari mitjà a Polònia el 2015: 3.899,78 PLN brut = 2.783,26 PLN net, 60% net = 1.669.95 PLN
- 16 [www.wageindicator.org/main/salary/minimumwage/romania](http://www.wageindicator.org/main/salary/minimumwage/romania), Amb base al salari mínim de 1.050 RON l'1 de gener de 2016, després de deduccions com segueix: Impost sobre la renda: 16%; Contribucions socials: 10,5%; Contribucions mèdiques: 5,5%; I fons d'atur: 0,5%; Impostos i contribucions totals: 32,5%, 2016.03.13
- 17 El salari mitjà brut el 2015 va ser de 1.758, el salari mitjà net va ser de 1.257 (32,5% menys). El 60% del salari mitjà net és de 754 RON salari mitjà.
- 18 En absència d'un mínim oficial de subsistència, hem pres la mitjana de les despeses per persona l'any 2014 com a comparació: 834 RON; Llar de quatre persones: 3,336 RON: [www.insee.ro/cms/files/statistici/comunicate/abf/ABF\\_I\\_r14.pdf](http://www.insee.ro/cms/files/statistici/comunicate/abf/ABF_I_r14.pdf)
- 19 Salari mitjà nominal 2014: 858 EUR brut, <http://udaje.statistics.sk/statdat/Average%20monthly%20wages%20in%20economy%20of%20the%20SR%20%5Bpr0204qs%5D-en.xlsx>; 515 brut es 467.86 net per a una persona amb dos fills
- 20 Per a més informació sobre DDDH veure: <https://www.cleanclothes.org/Recursos/publicaciones/position-paper-onhuman-Rightsdue-diligence/view>

#### AUTORIA

**Christa Luginbühl** (Bern Declaration/Campanya Roba Neta Suïssa) | **Dr Bettina Musiolek** (Entwicklungspolitisches Netzwerk Sachsen/Campanya Roba Neta)

#### INVESTIGACIÓ

Albània: **Mirela Arqimandriti, Megi Llubani, Artemisa Ljarja** (Gender Alliance for Development Center) | Bòsnia-Herzegovina: **Ante Juric'-Marijanovic', Jelena Bajic, Maja Kremenovic** (Omladinski komunikativni centar OKC) | Macedònia: **Miranda Ramova, Marija Todorovska** (Association for action against violence and trafficking in human beings – “Open Gate – La Strada”) | Polònia: **Gra yna Latos, Joanna Szabu'ko** (Buy Responsibly Foundation Poland) | Romania: **Corina Ajder** (investigadora independente) | Eslovàquia: **Veronika Vicková** (Slovak Centre for Communication and Development)

**Publicat** en català l'abril de 2016 | **Traducció** de Carla Liébana (SETEM Catalunya) | **Edició** d'Alba Trepal (Federació SETEM) | **Maquetació** de Concepte Gràfic



El consorci de la campanya **CANVIA DE SABATES** està format per 15 organitzacions d'Europa i 3 d'Àsia. Algunes d'elles també són sòcies o col·laboradores de la Campanya Roba Neta. Canvia de Sabates i la Campanya Roba Neta han col·laborat en l'elaboració d'aquest informe perquè són conscients que les vulneracions dels drets humans i laborals als sectors de la roba i el calçat/cuir d'aquesta regió estan estretament relacionades.

Aquest informe ha estat elaborat amb l'ajuda financera de la Unió Europea. La responsabilitat dels continguts d'aquest document correspon únicament a la campanya Canvia De Sabates i en cap cas s'ha de considerar que reflecteixin la posició de la Unió Europea.



**Campanya Roba Neta**

Clean Clothes Campaign

