

AUDITUL SOCIAL – O CALE SPRE DEZVOLTAREA UNUI MEDIU DE AFACERI IMPLICAT SOCIAL

ADINA MIHĂILESCU

O amenii au început să înțeleagă faptul că nu trebuie să accepte orice aspect al „privatizării” și că nu trebuie să creadă orbește în „marile nume” cunoscute pe plan mondial, fără să le treacă printr-un proces de verificare. În industria de confecții, de exemplu, au apărut astfel de suspiciuni, în fabricile sindicalizate, așa cum vom vedea în materialul următor.

Întâlnirile de informare, ca și întâlnirile cu reprezentanții lucrătorilor, sindicate, familiile angajaților, toate pot oferi sugestii și pot fi un senzor eficace și la îndemână pentru acțiuni viitoare sau în desfășurare. Angajații pot vorbi convingător despre siguranța produsului, calitatea lui, corectitudinea prețului, locuri și condiții de muncă, de viață, aspecte legate de respectarea drepturilor omului, formarea profesională, oportunități egale, sănătatea și siguranța locului de muncă, eforturile pentru un mediu înconjurător sănătos.

În drumul lor investițional, de cucerire a noi piețe de desfacere, corporațiile internaționale trebuie să cunoască și să răspundă problemelor etice, legislative, politice și economice reglementate de țările spre care își îndreaptă puterea financiară. Tocmai de aceea, responsabilitatea socială corporatistă a făcut subiectul a numeroase dezbateri în seminarii naționale și internaționale. Astfel, „Drepturi și Principii Fundamentale la Muncă” declarate de Organizația Internațională a Muncii (OIM) în 1998, sau „Standardele de Muncă” definite de Organizația Națiunilor Unite (ONU) și Organizația Internațională a Muncii (OIM) sunt câteva dintre preocupările organismelor internaționale acreditate în domeniul muncii, siguranței muncii, drepturilor, obligațiilor și securității sociale.

„Drepturi și Principii Fundamentale la Muncă”, declarate de Organizația Internațională a Muncii (OIM) în 1998, cuprind:

- **Lipsa muncii forțate** (Convențiile OIM 29 și 105), în care muncitorilor nu li se va cere să lase „depozite” sau actele lor de identitate la angajator.

- **Lipsa discriminării în muncă** (Convențiile OIM 100 și 111). Angajarea, politicile salariale, admiterea la programele de *training*, politicile de promovare a angajaților, de încetare a contractului de muncă, de pensionare și orice alte aspecte referitoare la raportul de muncă se bazează pe principiul oportunităților egale, indiferent de rasă, sex, religie, afiliere politică, apartenență sindicală, naționalitate, origine socială, deficiențe sau handicap.

• **Lipsa exploatării muncii copiilor** (Convenția OIM 138 și 182), în care se precizează că nu va fi folosită exploatarea muncii copiilor. Va fi permisă numai munca persoanelor de peste 15 ani sau peste vârsta obligatorie de terminare a școlii, care este mai mare.

• **Libertatea de asociere și dreptul la negociere colectivă** (Convențiile OIM 87, 98). Reprezentanții muncitorilor nu vor fi subiect al discriminării și vor avea acces la toate locurile de muncă necesare pentru a-și îndeplini funcțiile de reprezentare (Convenția OIM 135 și Recomandarea 143). Angajatorii vor avea o atitudine pozitivă față de activitățile sindicale și față de activitățile lor de organizare.

În ceea ce privește „Standardele de Muncă” definite de Organizația Națiunilor Unite (ONU) și Organizația Internațională a Muncii (OIM), sunt prevăzute următoarele:

• **Lipsa muncii excesive** (Convenția OIM 1 și 47). Durata orelor de muncă se va conforma legislației în vigoare și standardelor. În orice caz, muncitorilor nu li se va cere, în mod regulat, să muncească peste 48 de ore pe săptămână și vor avea cel puțin o zi liberă la fiecare perioadă de 7 zile de muncă. Munca peste program se va face voluntar, nu va depăși 12 ore pe săptămână, nu va fi solicitată în mod regulat și va fi compensată cu rata cea mai ridicată de plată.

• **Plata salariului de trai** (Convenția OIM 26 și 131, Declarația Universală a Drepturilor Omului a ONU, Rezoluția 217 A (III) a Adunării Generale a ONU, din 10 decembrie 1948, Articolul 23). Salariile și beneficiile plătite pentru o săptămână standard de muncă vor respecta cel puțin standardele minime legale sau de ramură și vor fi suficiente pentru împlinirea nevoilor de bază ale muncitorilor și familiilor acestora și vor oferi un venit în plus.

Nu vor fi permise deduceri din salarii, ca măsuri disciplinare. Deducerile nu vor reprezenta niciodată o asemenea sumă încât să-l determine pe angajat să primească mai puțin decât salariul minim. Toți muncitorii ar trebui să primească în scris informații despre condițiile și particularitățile referitoare la salariu, înainte de angajare.

• **Siguranța muncii**. Nu se va evita îndeplinirea obligațiilor față de angajați, prin respectarea legilor și reglementărilor de muncă și securitate socială ce reies din raportul legal de muncă.

• **Condiții de muncă decente**. Sănătate și Securitate în Muncă (Convențiile OIM 155, 174 și 176 despre accidente industriale, securitate și sănătate). Va fi acordat un loc de muncă sănătos și igienic, vor fi promovate cele mai bune practici de sănătate și securitate în muncă. Sunt strict interzise abuzul fizic, amenințările cu abuz fizic, pedepsele neobișnuite, hărțuirea sexuală sau de alt tip, precum și intimidarea din partea angajatorului.

Tot în legătură cu aceste reglementări internaționale este important să amintim și inițiativa Directoratului General al Comisiei Europene de a viza, în problematica responsabilității sociale, întreprinderile mici și mijlocii.

Acestea, prin obiectivele lor, contribuie la un mediu de afaceri sănătos și moral, ancorat în nevoile comunității. Orice firmă poate avea inițiative extraordinare în beneficiul comunității, dar, dacă ele nu sunt cunoscute, nu se demonstrează responsabilitatea socială, ca și reputația firmei respective. Având în

vedere inițiativele firmelor în ceea ce privește piața, locurile de muncă, comunitatea și mediul înconjurător, cei mai buni „ambasadori” ale acestor mișcări pot fi înșiși angajații, prin celelalte stataturi ale lor: de clienți, membri ai asociațiilor de consumatori, membri sindicali, ONG, membri ai comunității în care trăiesc împreună cu familiile lor. Întâlnirile de informare, ca și întâlnirile cu reprezentanții lucrătorilor, sindicate, familiile angajaților, toate pot oferi sugestii și pot fi un senzor eficace și la îndemână pentru acțiuni viitoare sau în desfășurare. Angajații pot vorbi convingător despre siguranța produsului, calitatea lui, corectitudinea prețului, locuri și condiții de muncă, de viață, aspecte legate de respectarea drepturilor omului, formarea profesională, oportunități egale, sănătatea și siguranța locului de muncă, eforturile pentru un mediu înconjurător sănătos.

Cu toate că guvernele țărilor europene, și mai ales ale celor din Europa de Est, armonizează legislația muncii în concordanță cu cererile Uniunii Europene și ale altor instituții financiare internaționale (spre exemplu, Fondul Monetar Internațional), legislația din domeniul industriei de confecții, pe care vreau să o supun atenției în materialul de față, rămâne în dezacord cu realitatea. Discrepanța dintre reglementările actuale în materia muncii și realitatea existentă la locurile de muncă este șocantă, uneori.

Ce ne spun cifrele, pentru a ne putea da seama de amploarea dificultăților? Sectorul de confecții, în care lucrează cele mai multe femei, este crucial pentru economiile din Europa de Est și pentru cifrele de exporturi, ce se regăsesc în tabelul de mai jos:

Tabelul nr. 1

Locul confecțiilor în clasamentul celor mai exportate produse ale țărilor Europei de Est și Turciei

Țara/ Anul	1980	1990	1998	Locul confecțiilor în clasamentul celor mai exportate produse către Germania, în 1999	Ponderea confecțiilor în exporturile generale, în 1998
Turcia	6	1	1	26	-
Polonia	6	0	1	8	2
România	3	4	1	24	1
Ungaria	8	9	4	12	4
Republica Cehă	10	7	7	15	*
Bulgaria	-	-	-	-	1
Croația	-	-	-	-	1
Lituania	-	-	-	-	1
Republica Moldova	-	-	-	-	1
Slovacia	-	-	-	-	3
Slovenia	-	-	-	-	3
Ucraina	-	-	-	-	1

Sursa: Gary Gereffi: „Sistemul lohn și schimbările tiparelor în competitivitatea internațională în lanțul de producție al confecțiilor”, materiale prezentat la Conferința „Globalizare și muncă”, New York, 8 martie 2002, tabelul 3; *Corporate Solution: Bekleidung in Osteuropa*, Market Guide 2001.

* nu se află între primele 4 produse de export.

Nivelul prea ridicat și în continuă creștere al exporturilor din sectorul *confecții* este o demonstrație a dezindustrializării din Europa de Est și, în particular, a degradării structurilor industriale din economia confecțiilor și textilelor. Confecțiile au continuat să ia locul produselor cu o valoare intrinsecă mai mare. În Bulgaria, spre exemplu, confecțiile au detronat producția de energie din topul exportului, începând cu anul 2002.

Pe termen lung, și România și R. Moldova, ca și celelalte țări din Europa Centrală și de Est, vor continua să fie atractive pentru vest, date fiind nivelul ridicat de calificare a forței de muncă de aici, infrastructurile de apă și energie, precum și amendamentele politice și legislative ale reglementărilor UE.

Pe termen scurt, aderarea la UE și scutirile vamale pentru re-importuri de produse realizate în sistem *lohn* vor facilita, în continuare, schimburile de la estul către vestul Europei.

În continuare, vom da ca exemplu, câteva realități din comerțul cu confecții:

- Germania este cel mai mare importator de confecții al Uniunii Europene și cel mai mare importator de confecții din Europa de Est.

- Trei sferturi dintre producătorii germani produc bunuri în fostul bloc răsăritean.

- Un sfert din importurile germane de confecții provine din Europa de Est, procentul continuând să crească, în pofida unei scăderi generale a importurilor germane de confecții¹.

- Un sfert din importurile germane de confecții sunt rezultat al exportului pentru procesare de OPT (produse realizate în sistem *lohn*, n.a.), de asemenea, acest procent fiind în creștere².

- 80% din importurile germane de confecții OPT își au originea în Europa de Est – în 1999, aproximativ 17% dintre acestea erau din Polonia și 18%, din România³.

- Produsele de modă fabricate prin schema OPT (*lohn*) sunt strategice pentru piața germană de desfacere, iar Europa de Est este locația principală a unităților de producție.

Cei mai importanți furnizori de confecții din Germania, în anul 2002 au fost: China/Hong Kong, 1,4 miliarde; Turcia, 1,3 miliarde; Polonia, 1,0; România, 0,9 miliarde și Italia, 0,8⁴.

Cei mai importanți furnizori de confecții din UE, în anul 2001 au fost: China/Hong Kong, 14,8 miliarde; Turcia, 6,2; Tunisia, 3,0; România, 2,8; India, 2,8, la egalitate cu țara noastră⁵.

¹ Sursa: *Corporate Solution: Bekleidung in Osteuropa*, Market Guide 2001, Bad Nauheim 2001, p.4-11; *Textil/Wirtschaft*: 6.5.1999, Nr.18, p. 74+29.4.1999, Nr. 19, p. 74+2.5.2002, Nr. 18, p. 76.

² Idem 1.

³ Idem 1.

⁴ Sursa: *Textil/Wirtschaft*, 2, May 2002, no. 18, p. 76; *Marketing and Distribution of Garments in the EU*, May 2002, Hong Kong Trade Development Council, p. 56.

⁵ Idem 4.

Elocvente, în sensul celor arătate mai sus, sunt rezultatele modelului de audit social efectuat pe un număr de 26 de fabrici de confecții din România, care lucrează în sistem *lohn*, pentru diferite companii internaționale de prestigiu din Germania, Franța, Italia, Anglia, Portugalia, Spania. Pe baza celor opt criterii urmărite⁶, au rezultat următoarele date:

1. La munca liber consimțită:

- muncitoarele, cele mai multe nu-și cunosc drepturile și au semnat în mod mecanic Contractul Individual de Muncă;

- multe nu își țin evidența orelor suplimentare pentru a ști cât au de primit pe statul de plată; sunt necesare prezentarea și explicarea standardelor de muncă pentru condiții mai bune și scoaterea femeilor din inerție, astfel încât să nu mai accepte tot ce li se cere la locul de muncă.

2. Lipsa exploatării copiilor:

- cam în toate unitățile analizate nu s-au întâlnit cazuri de copii care să fie angajați. Un singur caz, la Borangicul S.A. București, în perioada vacanțelor sunt angajați copii (sub 16 ani) din familii nevoiașe, care sunt plătiți ca și adulții;

- de obicei, muncitoarele sunt angajate după terminarea liceului de profil (secție), dintre cele care au făcut practică pe perioada școlarizării;

- persoanele intervievate nu știu să fi lucrat în unități cineva cu vârsta sub 18 ani.

3. Lipsa discriminării în muncă:

- chiar și acolo unde sunt femei române, maghiare, de diferite confesiuni sau religii, nu sunt probleme;

- muncitoarele sunt convinse, în general, că se respectă prevederile legii privind contribuția la pensii, asigurări sociale și de sănătate;

- nu sunt diferențe de salarii bazate pe discriminare de gen sau etnie;

- nu prea sunt șanse de promovare, nici la bărbați, nici la femei, iar când apare ocazia funcționează și relațiile;

- muncitoarelor le sunt adresate cuvinte nepoliticoase; într-un singur loc s-a înregistrat abuz fizic, dar acesta este excepție;

- în general, vizitele medicale sunt plătite de muncitoare.

4. Libertatea de asociere și dreptul la negociere colectivă.

- este necesar să se găsească lucrătoare care să-și asume rolul de lider pentru înființarea sindicatelor, acolo unde nu există;

- acțiuni pentru cunoașterea drepturilor și standardelor de muncă;

- lucrătoarele știu că au salarii mai mici decât merită, dar nu fac nimic, sunt într-o stare de inerție.

⁶ Interviuurile s-au efectuat în intervalul iunie–iulie 2004, de către persoane pregătite de Campania *Haine Curate*, în mai 2004. Principala sursă de informare au fost interviurile cu muncitoarele, care s-au bazat pe un ghid de interviu, propriile informații culese de monitori și câteva interviuri cu organizațiile sindicale și non-guvernamentale.

5. Plata salariului minim de trai:

• persoanele intervievate spun că semnează ștate de plată și primesc un salariu mai mare decât cel minim pe economie (2 800 000 lei vechi brut) și din industria de confecții (3 200 000 lei vechi brut), atunci când se adaugă și orele suplimentare;

- plata salariului se face la timp și integral;
- au de lucru, dar vin comenzi neregulat, ceea ce determină, uneori, lucrul și peste orele de program, sau sâmbătă și duminică;
- în cea mai mare parte, sunt plătite la bucată, lucrează în cel mult două ture, foarte rar tură de noapte. Lucrează două sâmbete pe lună, în program de 8 ore;
- multe dintre intervievate primesc și bonuri de masă;
- veniturile familiilor lor sunt insuficiente, mai ales când au copii sau părinți în întreținere, chiar dacă și soții lor lucrează, banii sunt puțini. Ar avea nevoie de minimum 5-6 milioane lei vechi lunar pentru a se descurca.

6. Lipsa orelor excesive de muncă:

- se muncesc 8 ore/zi, cinci zile pe săptămână plus două sâmbete pe lună;
- au pauză de 30–40 minute;
- concediul de odihnă se plătește între 15 și 21 de zile.

7. Sănătatea și securitatea în muncă:

• dacă se simt rău, apelează la salvare, acolo unde nu există puncte de prim-ajutor și se poate întrerupe munca cu concediu medical, în funcție de boală, dacă este cazul;

- se plătesc concediile medicale, conform legii;
- grupurile sanitare sunt insuficiente și nu întotdeauna curate, mersul la toaletă nu este restricționat;
- lumina este suficientă, dar sunt scame, zgomot, praf, scaunele nu sunt ergonomice;
- temperatura de obicei este prea ridicată, vara și bună, iarna;
- există extincatoare, în caz de incendiu;
- nu primesc echipament de lucru;
- nu știu să existe comitet de sănătate și securitate a muncii.

8. Raport de muncă legal:

• au Contract Individual de Muncă permanent, cu plata contribuțiilor la asigurările sociale și de sănătate;

- îmbunătățiri dorite: aer condiționat, scaune ergonomice, aspiratoare de praf și scame, salarii mai mari, plata orelor suplimentare, echipament de lucru;
- nu cunosc codurile de conduită, nu au observat vreo preocupare a administrației în acest sens.

În concluzie, modul de funcționare a companiilor multinaționale în România și posibilitatea unor litigii cu acestea sunt încă subiecte extrem de delicate. Doar foarte recent, oamenii au început să înțeleagă faptul că nu trebuie să accepte orice

aspect al „privatizării” și că nu trebuie să creadă orbește în „marile nume” cunoscute pe plan mondial, fără să le treacă printr-un proces de verificare. În industria de confecții, de exemplu, au apărut astfel de suspiciuni doar în fabricile sindicalizate. Recent, și investițiile străine au scăzut, ceea ce înrăutățește și mai mult salariile muncitorilor, determinându-i pe aceștia să accepte orice condiții de muncă și să se simtă norocoși că au un serviciu.

În „Cartea verde” a Comisiei Comunității Europene se afirmă nevoia de urmărire și a altor obiective decât creșterea economică: ameliorarea calității vieții, a condițiilor de muncă, protecția mediului etc. „Este posibil ca simpla existență în întreprindere a procesului de decizie cu o bază mai largă și mai democratică decât la ora actuală să garanteze realizarea acestor obiective”.

Carta Socială Europeană stipulează, prin două articole, că „lucrătorii au dreptul de a fi informați și consultați în cadrul întreprinderii” (art. 21) și „au dreptul de a participa la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă din cadrul întreprinderii” (art. 22).

În țările europene dezvoltate este promovată, mai ales în cadrul doctrinelor și guvernărilor social-democrate și al sindicatelor, asocierea între umanizarea condițiilor de muncă și coparticiparea la luarea deciziilor.

APLICAȚIE DE AUDIT SOCIAL, ÎN ROMÂNIA

Interviurile s-au efectuat în intervalul iunie–iulie 2004, de către persoane pregătite de Campania *Haine Curate* în mai 2004.

Cercetarea a fost organizată de ONG AUR-ANSRU din România, iar indicatorii folosiți au fost următorii:

1. Munca liber consimțită.
2. Lipsa exploatării copiilor.
3. Lipsa discriminării în muncă.
4. Libertatea de asociere și dreptul de negociere colectivă.
5. Plata salariului minim de trai.
6. Lipsa orelor excesive de muncă.
7. Sănătatea și securitatea în muncă.
8. Raportul de muncă legal.

Chestionarele au fost completate de monitori, cercetători, persoane calificate și cu experiență, care au știut să-și apropie subiecții, destul de reticenți și temători, de altfel, pentru a putea obține informații cât mai multe, corecte, lipsite de subiectivism.

S-a mers în grup de câte două persoane, astfel încât una dintre persoane să poată nota toate informațiile menționate, iar cealaltă să surprindă reacțiile spontane și să ofere încredere pentru apropierea de respondent.

După fiecare vizită în care s-au efectuat interviuri a avut loc o mică ședință de grup între cercetători pentru completări, confruntări de idei, de situații pe teren,

în vederea diminuării, pe cât posibil, a eventualelor probleme apărute și găsirea în comun a soluțiilor pentru evitarea acestor probleme, ulterior.

Metodologia⁷ s-a bazat pe un **chestionar**. Acesta a fost aplicat în unități productive care lucrează pentru diferite firme de confecții și textile (mărci) din Germania, Franța, Italia, Anglia, Portugalia, Spania. Comun tuturor acestor unități este **sistemul de producție *lohn***. Fabricile în care s-a discutat cu muncitorii sunt din **toate zonele geografice ale țării**, urmărindu-se și o **reprezentativitate la nivel național**: București (12), Râmnicu Sărat (2), Cluj Napoca (3), Iași (4), Turnu Severin (1), Rădăuți (1), iar, în ceea ce privește sindicatele sau firmele filantropice, au fost selectate din Alba Iulia (1) și Cluj Napoca (2).

Chestionarele au fost completate numai de către monitori și cercetători, evitându-se completarea acestora de către respondenți. Motivele acestei opțiuni au fost:

- obținerea unor date cât mai complete cu puțință;
- modul de punere a întrebării de către monitor să nu genereze îndoieli sau ambiguități în acordarea răspunsului de către interviuat;
- evitarea unor răspunsuri superficiale și atingerea punctelor esențiale, prin răspunsuri;
- evitarea non-răspunsurilor care, din punctul de vedere al prelucrării, se consideră și ele răspunsuri.

STUDIU DE CAZ

Societatea de Confecții

Introducere

Sistemul adoptat de conducerea unității este *lohn* în totalitate. Acest sistem este în acord cu clienții pentru care se lucrează. Cam 40% dintre comenzi se realizează cu materiale și accesorii din țară, respectiv din România, dar cu acordul clientului, de la firme acceptate de aceștia sau, altă situație, din import. Pentru restul de 60% din comenzi, fabrica cumpără accesorii (ață), dar respectând codurile impuse de client, pentru fiecare accesoriu în parte. Clienții firmei de confecții sunt din țările: Suedia, Franța, Olanda, Germania, Anglia, de altfel, *branduri* foarte cunoscute.

Firma de confecții lucrează confecții grele pentru bărbați, cum ar fi: pantaloni, sacouri, paltoane, pardesie, dar și pantaloni și sacouri prespălate și cu broderie, iar pentru femei: pantaloni, sacouri și paltoane.

Producția se cifrează la 3 unități de sacou/palton, a 40 000 bucăți, pe lună și 4 unități pantalon, a 100 000 bucăți, pe lună.

⁷ Metodologia folosită în cercetare a fost aplicată pentru prima dată în România, fiind solicitată la redactarea Raportului final pentru țara noastră, în calitate de expert.

Capacitatea maximă de producție ar fi cam 50 000–55 000 bucăți, pe lună, la sacouri și 120 000 bucăți pantaloni, pe lună.

La Societatea de confecții își desfășoară activitatea, cu contract de muncă pe termen nelimitat, 1 060 de muncitori împărțiți pe șapte secții. Dintre aceștia, cele mai multe sunt femei (90%). Discuțiile despre încadrarea lor la locurile de muncă și condițiile de muncă oferite de firmă s-au desfășurat individual (cu fiecare muncitor în parte), iar la ceea ce au spus muncitorii s-au adăugat opiniile persoanei (monitor, cercetător) care a realizat interviul și a vizitat, cu această ocazie, unitatea de producție.

Informații despre condițiile de muncă

Au fost intervievați șase muncitori, dintre care, cinci femei cuprinse între 22 și 47 ani și un bărbat cu vârsta de 35 ani. Studiile pornesc de la opt clase, la două dintre muncitoare, restul cu liceu și un an școală de confecționeri, iar bărbatul are liceul finalizat plus școala de maestru confecționar. Vechimea în fabrică este mare, de peste 15 ani (chiar și din 1975, deci 30 ani); singura cu vechime mică este tânăra de 22 ani, angajată din 2002. O parte dintre angajați au dat probe practice înainte de angajare și una singură a urmat cursuri de croitorie la o firmă de stat. Posturile pe care le ocupă, în raport și cu pregătirea profesională sunt: ambalator de produse finite, cusător (aplicator buzunare și nasturi), șef de schimb la unitatea de sacouri și controlor de calitate la sacouri.

În ceea ce privește standardele de muncă, le prezentăm detaliat pe fiecare în parte:

a. Munca forțată și obligatorie

Muncitorii au libertate de mișcare, în sensul de a intra sau părăsi locul de muncă. Fiecare secție are pază proprie împotriva încercărilor de furt. Dacă apar îmbolnăviri sau cazuri de sarcină, există posibilitatea de a-ți lua zile libere, fără avizul medicului și, de asemenea, ai posibilitatea de a-ți da demisia de la locul de muncă, ținând cont de reglementările legale.

b. Discriminarea pe motiv de religie, rasă, sex sau alte cauze relevante, de ordin social

Discriminare nu există, mai apar nemulțumiri la operațiunile împărțite de șefii de secție.

Criteriile de recrutare, promovare și educare a personalului se realizează prin anunțuri la sediul societății și în ziarele centrale, unde se caută persoane deja calificate. Ca maiștrii, predomină femeile, 12 la număr și doar doi bărbați, pe aceeași poziție.

Nu apar diferențe de salarizare la executarea aceleiași munci, indiferent că ești bărbat sau femeie. Totuși, bărbații care sunt pe poziția de maiștrii, și nu numai aceștia, ci și ceilalți bărbați din fabrică fac avansuri sexuale muncitoarelor.

Nu s-au semnalat cazuri de muncitoare concediate, după ce au devenit însărcinate.

c. Munca efectuată de copii

Există doar trei muncitori cu vârste cuprinse între 16 și 18 ani, care lucrează la magazia de auxiliare. Ei lucrează 40 de ore pe săptămână și nu sunt condiții periculoase pentru ei, ca persoane fizice, sau pentru vârsta lor, având în vedere lipsa de experiență practică. Sub această vârstă, nu există angajați.

d. Dreptul de organizare și negociere colectivă

În Societatea de confecții își desfășoară activitatea un sindicat. Aici au loc întâlniri periodice, unde se discută obținerea de către muncitori a unor salarii mai mari sau a unor prime de Paști, de Crăciun, precum și condiții de muncă mai bune. În cadrul sindicatului activează marea majoritate a salariaților, circa 900 de membri. Unitatea a încheiat cu toți angajații contract colectiv de muncă. Poziția dintre sindicat și managementul firmei este de colaborare. Se poate spune, totuși, că unii dintre muncitori sunt nemulțumiți de activitatea sindicală, deoarece nu luptă suficient pentru crearea unor condiții mai bune de muncă, cum ar fi: vestiare, care în prezent lipsesc, dușuri și un loc al firmei unde să poți lua masa.

În istoria societății a fost semnalată o singură grevă, în anul 1991, când societatea s-a privatizat prin metoda MEBO, ea transformând muncitorii angajați și în acționari.

e. Salarii

În cadrul firmei, muncitorii sunt plătiți la normă/zi, astfel că un muncitor cu o viteză medie de lucru poate câștiga salariul minim pe economie. Indiferent de poziția ocupată în fabrică, experiență și vechime, un ambalator produse finite, un cusător, șef de schimb sau controlor de calitate obțin același salariu la angajare, 3 100 000 lei vechi/lună. Salariul de bază, muncitorii îl cifrează între 3 200 000 și 5 000 000 lei vechi/lună.

Nu se acordă bonusuri pentru productivitate în muncă sau atingerea țintei, deoarece abia se realizează norma. Doar în situația când se depășește norma, se câștigă în plus. Ca alocații suplimentare primesc tichete de masă și bilete de odihnă și tratament cu 50% reducere. Munca suplimentară se plătește la fel ca munca normată. Salariul mediu, declară intervievații, este între 6 și 7,5 milioane lei vechi. În luna când s-au făcut interviurile, muncitorii câștigaseră între 3,3 și 6 milioane de lei vechi. În ultima jumătate a anului, câștigurile s-au poziționat pe la 3,1 și 5,5 milioane lei vechi, iar în ultimul an, între 3 și 5 milioane lei vechi. Salariul se consideră insuficient traiului de zi cu zi, mai ales când ai și persoane în întreținere. Pentru a-și acoperi cheltuielile, unii angajați mai primesc ajutoare în bani sau în produse agroalimentare de la părinții lor, dar cei mai mulți nu au acest ajutor. Pentru a putea acoperi un nivel minim decent, angajații ar avea nevoie de la 8 la 15 milioane lei vechi/ persoană, iar o familie medie, doi adulți cu doi copii în întreținere, spun ei că ar avea nevoie în București de 25 până la 30 milioane lei vechi/lună. Prin comparație cu alte fabrici cunoscute de intervievații noștri, salariile plătite muncitorilor sunt la fel cu al celorlalte societăți de pe platforma industrială. Nu au existat întârzieri vreodată la plata salariilor sau la plata orelor suplimentare,

plata acoperind toate orele de muncă prestate, în acest sens nefiind nici o plângere din partea angajaților.

În medie, din salariu se consumă 30% pentru casă, 30% pentru mâncare, 10% haine și alte necesități, 10% transport, sănătate și educație, 10% distracție, 10% economii, la altele, nimic menționat 0%.

f. Orele de muncă

Săptămâna de lucru este de 40 de ore, desfășurate pe două ture: dimineața, între 6 și 14 și după amiaza, între 14 și 22. Numărul mediu de ore suplimentare de muncă pe săptămână sunt de 6 până la 7. În general, nu se refuză lucrul peste program, de teama de a nu fi dat afară. Pe săptămână se muncesc 5 zile, dar și 6 zile cam o dată la două săptămâni, deci două sâmbete pe lună. O singură dată s-a întâmplat să lucreze 7 zile din săptămână, având o comandă de furnizat în timp scurt.

Concediul de odihnă este plătit. Numărul de zile variază între 18 și 21, după vechimea în câmpul muncii. Nu au plângeri de făcut cu privire la orele de muncă, dar se plâng de oboseală, atunci când se adună prea multe ore suplimentare.

g. Sănătate și securitate

Pe platforma industrială se află o Policlinică cu medici și asistente permanente în caz de accidente, îmbolnăviri etc. Salariații se pot adresa cadrelor medicale oricând, dacă se simt rău, nefiind reținuți de șefii direcți sau alte cadre din conducere. Ei au acces la serviciul medical, atunci când este cazul, nu plătesc acest serviciu și primesc concediu medical plătit, în funcție de gravitatea bolii. Societatea oferă indemnizație de maternitate în litera legii.

Iluminarea spațiului din fabrică este suficientă. În ceea ce privește temperatura, vara este foarte cald, se deschid ferestrele pentru aerisire și iarna este bine, existând sistem de încălzire. Mai rău este că nu au mască pentru gură și nas contra prafului din interior. Se oferă apă minerală, vara, la călduri excesive de 38 grade Celsius. Nu s-au semnalat cazuri de îmbolnăviri din cauza muncii desfășurate, dar mai apar dureri de coloană vertebrală la persoanele mai sensibile. De asemenea, nu au fost cazuri de accidente.

Ca îmbunătățiri privind sistemul de sănătate și securitate a muncii, în ultimii cinci ani, oamenii semnează îmbunătățiri la toalete, acestea existând la nivelul fiecărei secții, atât pentru femei, cât și pentru bărbați.

Sunt dotați cu extincatoare și patru ieșiri accesibile pe scări, pentru situații de incendiu.

Ca spațiu pentru servirea mesei, există pe platformă o cantină destul de mare, curată, încăpătoare, pentru circa 50 de persoane.

Respondenții au declarat că nu au de făcut plângeri cu privire la sistemul de sănătate și securitate a muncii în fabrica unde lucrează, însă menționează necesitatea unor vestiare, locuri de luat masa și dușuri pe fiecare secție.

h. Raportul de muncă

Cei care lucrează aici au vechime de peste 10 ani (chiar de 30 ani). Au și un caz cu vechime mică, la o tânără de 22 ani, angajată de 3 ani și jumătate.

Contractele de muncă sunt pe durată nedeterminată și nu au existat situații de „muncă temporară pe perioade mai lungi de timp”.

i. Codul de Conduită

Toți respondenții nu cunosc ce este acela un Cod de practici și nici nu au idee dacă există așa ceva în firmă, nici măcar un text al unui cod și nici managerul nu-și amintește să-i fi informat.

În legătură cu vizita unor clienți sau persoane autorizate pentru audit social au declarat că au văzut doar clienți în fabrică, în vizită, dar nu au cunoștință despre audituri. Nu li s-au luat interviuri de către persoane străine fabricii și nu au observat îmbunătățiri sau alte acțiuni corective, în urma vreunei vizite. Îmbunătățirile făcute au fost stabilite de conducere și executate independent de vizite sau clauze/ condiționări impuse din afară.

Mecanismul de adresare a plângerilor, în cazul nerespectării drepturilor legale și condițiilor de muncă este următorul: respondenții se adresează, mai întâi, șefului direct și sindicatului din societate, apoi depun o cerere la secretariatul/ conducerea firmei.

Informații despre auditul realizat în fabrică

În ultimii ani, în Societatea de confecții s-au efectuat trei audituri sociale, în următoarea ordine:

– în 2003, de către clienții din Franța și Anglia, ultimul menționat prin intermediul unei firmei din Germania, dar care are reprezentanță de audit în România, prin aceasta efectuând controlul social.

– în 2004 de către clientul din Suedia, audit efectuat de o firmă din țara lor.

Auditul este anunțat din timp. Auditorul este însoțit întotdeauna de managerul societății. Durata controlului este de o zi, iar discuțiile cu managerul nu depășesc două ore. Se folosește o listă, așa-numită *check-list*, de cele mai multe ori fiind o persoană, rareori fiind două persoane trimise de clienți. Muncitorii sunt intervievați în interiorul fabricii, în prezența managerului societății.

Ca metodologie folosită de echipa ce execută auditul, menționăm trei tipuri:

Metodologia de control a firmei de audit din Franța

Etapa 1: controlul făcut, efectiv, de unitate

– respectarea tabelor impuse, ce cuprind cantitățile ce trebuie controlate (pe culoare, mărime) din total lot.

Etapa 2:

– stabilirea loturilor ce se verifică în funcție de defecte: minore, majore și critice, rezultând cantitățile admise de baremul impus (cele critice se aruncă).

În concluzie, clientul a transferat o parte din sarcini fabricantului, iar apoi el vine și face un control prin sondaj.

Metodologia după sistemul ISO 9001/2000

Societatea are structura de sindicat: 960 de membri, din totalul de 1160. Au contract colectiv de muncă. Structura salariaților fiind următoarea: muncitori, 996, conducere, 14, funcții executive, 96 și personal indirect productiv, 54.

Metodologia firmelor KENZO și GIVENCHY

Acestea trimit echipamente speciale pentru anumite produse. După terminarea producției, își retrag echipamentul sau sunt și situații când i-l vând fabricantului, în urma unor negocieri, la un preț mai mic.

Nu există coduri de conduită, muncitorii neștiind de existența acestora. Drepturile lor sunt stipulate în contractul colectiv de muncă, stabilit prin negociere între managementul firmei și sindicat, iar sindicatul poate face o instruire, în acest sens, fiind în cunoștință de cauză.

În ultimii doi ani s-au produs următoarele modificări majore în condițiile din fabrică: renovarea fațadelor și birourilor pentru șefi, dar acestea nu s-au executat în urma presiunii sau auditului social. Aceste acțiuni corective au fost suportate de comun acord între managementul societății de confecții din București și client(i).

Impresii generale ale persoanei (persoanelor) care efectuează verificarea și care se manifestă prin observare directă la fața locului. În cazul Societății de confecții, există patru secții mai spațioase și trei mai înghesuite, în consecință, deplasarea între diferite locuri de muncă este suficientă în cele patru secții și insuficientă în celelalte trei. Fabrica nu este aranjată și nici curată. Atmosfera de lucru este normală, fără stres. Au pază proprie prin delegarea unor persoane din fiecare secție pentru control și pază în caz de furt. Nu se lasă impresia muncii sub tensiune mare sau impresia de teamă a muncitorilor de a se uita în altă parte. Se poate discuta cu muncitorii, aceștia vorbesc între ei, pot merge liber la toaletă sau cabinetul medical în cazul îmbolnăvirilor sau accidentelor. Mai apar momente tensionate când sunt erori de producție, însă se respectă limita bunului simț.

Salariații nu au cantină proprie, dispun de 8 toalete curate, separate bărbați/femei, patru la unii și patru la ceilalți. În firmă, 10% dintre angajați sunt bărbați, restul de 90%, femei.

Mai au în dotare un cabinet medical în curtea fabricii, cu doctor și asistentă permanentă. Mașinile de cusut au protecție pentru ace, însă cei care croiesc la sala de croi nu au mănuși de protecție.

Fabrica este iluminată suficient natural, iar la iluminatul artificial se folosește neon. Aerisirea se face prin deschiderea geamurilor, nefiind suficientă. În fabrică este praf, iar pe hainele și părul muncitorilor se pot observa scame.

Lucrătorii nu sunt protejați cu echipament de praf, pentru gură și nas. Fabrica are șapte ieșiri, cu o scară de urgență, indicată în mod clar, fără un sistem de iluminat special în caz de urgență, dar cu accesibilitate, pentru așa ceva. Au și extincitoare, zece bucăți.

Salariații primesc apă minerală când este cald, în rest apă de la robinet.

Nu au fost semnalate cazuri de muncitori sub vârsta legală de angajare.

CONCLUZII, ÎN URMA APLICAȚIEI

1. Importanța interviurilor cu muncitorii, într-un audit

- Planează o oarecare suspiciune în ceea ce privește siguranța muncitorilor, în timpul dialogului, cât și a sincerității răspunsurilor.

- Întrebările la care intervievații au trebuit să răspundă au fost legate de formele de angajare, respectiv dacă acestea se încadrează în litera legii; dacă se respectă ziua de salariu; dacă se câștigă salariul minim pe economie; dacă unitatea are și salariați sub 18 ani; dacă acestora li se acordă concediu suplimentar de trei zile și dacă lucrează șase ore pe zi. Tot aceștia își pot completa studiile dacă doresc acest lucru. Cât timp lucrează salariații de peste 18 ani într-o zi, dar într-o lună?

2. Implicarea actorilor sociali în procesul de audit

În aceste audituri efectuate în România au fost contacte, în afara firmelor care au audit social, și sindicatele, fără o implicare a acestora înainte, în timpul sau la încheierea auditului social.

Poate ar fi fost și mai interesant ca rezultat al studiului contactarea și altor actori sociali, cum ar fi organizațiile nonguvernamentale, autoritățile guvernamentale, alte asociații ale oamenilor de afaceri, firme filantropice etc.

3. Raportarea rezultatelor auditului

Rezultatele auditului sunt prezentate companiei sub formă scrisă. La el are acces numai managementul firmei monitorizate, nefiind accesibil muncitorilor și poate nici sindicatelor.

Consecință a vizitelor de audit, au fost solicitate și acțiuni corective, în funcție de societate și problemele apărute, cu scopul rezolvării punctelor nerespectate din codul de conduită al clientului. Toate aceste acțiuni corective au avut loc după încheierea auditului.

4. Acțiuni (reacții) ale managementului.

Înainte de audit, managementul face curățenie în fabrică, este posibil să dea și instrucțiuni muncitorilor și, în plus, verifică dacă sunt respectate cerințele Companiei *Haine Curate*. Auditorii merg pe elementul-surpriză, neștiind dinainte ce muncitor va fi interviuat. În felul acesta, managementul nu-și poate pregăti salariații cu răspunsuri favorabile lor, deoarece nu știu care vor fi aceste persoane.

5. Informarea muncitorilor cu privire la drepturile lor.

În urma auditurilor, s-a constatat că muncitorii nu sunt informați de managementul fabricii cu privire la semnificația acestui cod și nici cu standardele de muncă prevăzute în el. Cine întreprinde această acțiune: sindicatul. Totuși, angajaților li se spune care este procedura pe care trebuie să o urmeze, în cazul când au o plângere cu privire la condițiile lor de muncă. Această plângere se depune într-o cutie special destinată. Nu s-au făcut nici cursuri de pregătire sau de educație cu privire la drepturile muncitorilor, în cadrul fabricii unde își desfășoară activitatea.

People started to understand that they shouldn't accept every aspect of 'privatisation' and shouldn't believe in 'famous name' known at the international scale, without put them in a verification process. In the garment industry, for example, have appeared some suspicions, in fabrics with unions, as we shall see in the shown material.

Information meetings, or meetings with workers and their liders, trade unions, employees' families, all can offer suggestions for future actions. Employees can speak persuasively about insurance of product, his quality, right price, places and working conditions, of life, aspects in connection with respect of human rights, professional training, equal opportunities, health and a secure place of work, efforts for a healthy environment.