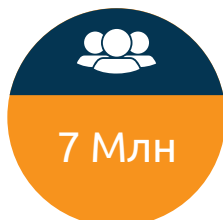


Население



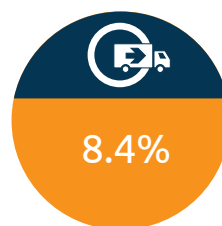
Наети в шивашката
и текстилна
промишленост,
включително в
сивия сектор, 2018¹



Дял на наетите
в шивашката
и текстилна
промишленост
от всички наети в
производството,
2018²



Дял на облеклата и
текстила от общия
износ, 2016³



¹ 78 118 са регистрираните работници в сектора през IV тримесечие на 2018 г.. НСИ. н/а. *Наети лица по трудово и служебно правоотношение по икономически дейности*. Достъпно на: <http://www.nsi.bg/bg/content/3947/%D0%BD%D0%B0%D0%B5%D1%82%D0%B8-%D0%BB%D0%B8%D1%86%D0%B0-%E2%80%93%D0%BD%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BD%0%BE-%D0%BD%D0%B8%D0%B2%D0%BE>. Според данни на КТ Подкрепа, още 50 000 работници са били заети в сектора без договор през 2016 г.. БНТ. 2017. *Експлоатация в шивашката индустрия?* Достъпно на <http://news.bnt.bg/bg/a/eksploatitsiya-v-shivashkata-industriya>.

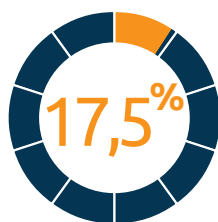
² НСИ. н/а. *Наети лица по трудово и служебно правоотношение по икономически дейности*. Достъпно на: <http://www.nsi.bg/bg/content/3947/%D0%BD%D0%B0%D0%B5%D1%82%D0%B8-%D0%BB%D0%B8%D1%86%D0%B0-%E2%80%93%D0%BD%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BD%D0%BE-%D0%BD%D0%B8%D0%B2%D0%BE>.

³ World Bank. *Bulgaria Textiles and Clothing Exports By Country and Region 2016*. Достъпно на https://wits.worldbank.org/CountryProfile/en/Country/BGR/Year/2016/TradeFlow/Export/Partner/all/Product/50-63_TextCloth.

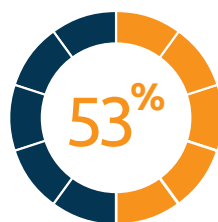
ЗАПЛАТИ В БЪЛГАРИЯ 2019

393 лева / 201 евро	Средна реална нетна заплата на интервюираните работници в рамките на 8-часовия работен ден (без извънреден труд и бонуси), 2018
395 лева / 202 евро	Минимална нетна заплата за 2018 г. ⁴
506 лева / 258 евро	Сектор с най-ниска средна нетна заплата, според НСИ: шивашката и текстилна промишленост, 2017 ⁵
735 лева / 377 евро	Линия на бедността EU-SILC, 2018 ⁶
775 лева / 396 евро	Искания за увеличаване на минималната нетна заплата от КТ Подкрепа, 2017 ⁷
871 лева / 445 евро	Средна нетна заплата за страната, 2017 ⁸
1,076 лева / 550 евро	Среден разход за домакинствата, 2018 ⁹
2,239 лева / 1,145 евро	Минимална месечна нетна заплата за издръжка (living wage) на месец за издръжката на четиричленно семейство според интервюираните работници, 2018 ¹⁰
2,307 лева / 1,180 евро	Сектор с най-висока средна заплата според НСИ: Информационни технологии и услуги, 2017 ¹¹
2,400 лева / 1,227 евро	Месечна заплата за издръжка за четиричленно семейство според КНСБ, декември 2018 ¹²

Дял на реалната заплата от заплата за издръжка:



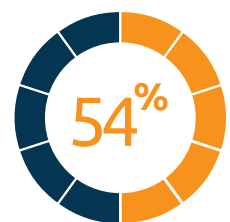
Дял на реалната заплата от прага на риск от изпадане в бедност:



Дял на минималната заплата от заплата за издръжка:



Дял на минималната заплата от прага на риск от изпадане в бедност:



⁴ Брутна сума е 510 лева, от които 10.6% са осигурителни вноски, 3.2% са здравни осигуровки. Облагаемият доход е 440 лева, върху които се плаща 10% данък.

⁵ НСИ. п/а. *Статистически справочник 2018*, с. 52. Нетните суми са изчислени според методологията описана в бел. под линия 4.

⁶ Eurostat. п/а. *At-risk-of-poverty threshold for two adults and their two 0-14 y. children - EU-SILC survey; European Union Statistics On Income And Living Conditions (EU-SILC)*. Достъпно на http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_li01&lang=en.

⁷ Антова, Д. 2017. 1000 лева минимална работна заплата искат от КТ Подкрепа. В: *news.bg*. Достъпно на <https://news.bg/finance/1000-leva-minimalna-rabotna-zaplata-iskat-ot-kt-podkrepa.html>.

⁸ НСИ. п/а. *Статистически справочник 2018*, с. 52. И двете нетни суми са калкулирани според методологията, описана в бел. под линия 4.

⁹ НСИ. *Разходи на домакинствата*. Достъпно на <http://www.nsi.bg/bg/content/3239/%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%88%D0%BD%D0%B8-%D0%B4%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D0%B8>.

¹⁰ За целите на този доклад бяха интервюирани 60 работници в периода март-октомври 2018 г.. Работниците бяха запитани за сумата, която ще им е нужна, за да покрият разходите си за храна (която да включва месо поне веднъж седмично), транспорт, хигиенни продукти и лекарства, комунални услуги, сметки за телефон и интернет и дрехи и обувки за четиричленно домакинство, както и 10% спестявания. Някои работници не можеха да предположат сумата, която ще им е необходима за почивка, тъй като никога не ходят на почивки. В тези случаи използвахме данни от numbeo.com.

¹¹ НСИ. п/а. *Статистически справочник 2018*, с. 53. Нетната работна заплата е калкулирана според методологията, описана в бел. под линия 4.

¹² Тази сума включва разходи за храна, дрехи, транспорт, почивка, образование, здравеопазване. За разлика от методологията на Кампания Чисти дрехи, в тази на КНСБ не са предвидени средства за спестявания. Достъпно на https://tribune.bg/bg/parite/590_lv_na_mesec_sa_nuzhni_na_chovek_za_normalen_zhivot_v_bylgariq_izchisliha_knsb/. БНТ. 2019. *КНСБ: 2400 лева са необходими за нормален живот на четиричленно семейство*. Достъпно на <http://news.bnt.bg/bg/a/knsb-2400-lv-na-mesets-sa-neobkhodimi-za-normalen-zhivot-na-chetirichlenno-semeystvo>.



НАЙ-ЧЕСТО СРЕЩАНИТЕ НАРУШЕНИЯ В ШИВАШКИЯ СЕКТОР:

Систематично неплащане на нетната минималната заплата за осемчасов работен ден, без бонуси.

Принудителен труд: често минималната заплата се изработва само чрез полагането на извънреден труд, за да се изпълнят прекалено високите норми.

Кражби на заплата и нарушения на Кодекса на труда:

- Неплащане на осигурителни вноски;
- Злоупотреби с договори на непълно работно време;
- Неплащане на извънреден труд;
- Незаконни нива на извънредния труд;
- Годишният отпуск не е гарантиран, а продължителността на болничния е незаконно ограничавана;
- Неплащане на полагащите се на работниците обезщетения след затварянето или фалита на предприятия;
- Случаи, в които работодателите принуждават служителите да вземат заем от тях.

Реалните и минималните заплати създават бедност. Те са равни на 1/2 от прага на риск от изпадане в бедност и много по-ниски от заплатата за издръжка. Шивашката промишленост в България е сред секторите с най-ниско заплащане.

Работодателите въвеждат **забрани на синдикализацията** и отказват да участват в преговори за колективно споразумение. Това води до ниските нива на синдикализация в сектора - около 5%.

Мениджмънт чрез стрес: сплашване, оказване на натиск, психически тормоз.

ПРЕПОРЪКИ КЪМ МАРКИТЕ:

Уважавайте правото на заплата за издръжка.

Вземете мерки по отношение на гореспоменатите нарушения.

ПРЕПОРЪКИ КЪМ БЪЛГАРСКОТО ПРАВИТЕЛСТВО:

Строг мониторинг за спазването на Кодекса на труда чрез Инспекцията по труда - да се подсигури необходимия брой служители, както и тяхната квалификация.

Повторно въвеждане на прогресивно данъчно облагане и въвеждане на необлагаем минимум равен на минималната работна заплата.

Увеличение на минималната заплата до нивото на заплата за издръжка.

БЪЛГАРСКАТА ШИВАШКА ПРОМИШЛЕННОСТ

След деиндустриализацията и ръста на безработицата от началото на 1990-те години, производството на облекла е от малкото все още съществуващи промишлени производства в България. В по-голямата си част промишлеността в България е трудоемка и с ниска добавена стойност. Шивашките предприятия са на дъното на глобалните вериги за създаване на стойност и привличат чужди инвестиции, разчитайки на ниските заплати и отсъствието на синдикати.

Производството на облекло и износът му расте до средата на първото десетилетие на XXI в. През 2003 г. то съставлява 23% от износа, а през 2004 г. 10% от всички работници в страната са заети в сектора. 80% от облеклата са произведени за износ в ЕС. Броят на регистрираните компании също така расте от 3 892 през 2000 г. до 5 500 през 2002 г.¹³ След финансовата криза от 2008-9 г., секторът започва да се свива. Тази тенденция продължава и до днес - докато през 2012 г. служителите в сектора наброяват 95 400¹⁴, през третото тримесечие на 2018 г. броят им е 79 014.¹⁵

Шивашките предприятия в България работят предимно с материали, предоставени от техните клиенти (най-често международни марки), т.нар. работа на изшлема. Тази стокова верига, задвижвана от купувачите, прави шивашкия сектор много нестабилен и несигурен за снабдителите. Икономическата уязвимост и зависимостта от купувачите води до ниски заплати и социална несигурност за работниците.²³

НАЙ-БЕДНАТА СТРАНА В ЕС - ВИСОКИ НИВА НА ТРУДОВА МИГРАЦИЯ

В своя Съвместен доклад за заетостта от 2019 г. Съветът на ЕС твърди, че всеки трети човек в България страда от „тежки материални лишения“ (30%). Това е най-високият дял в ЕС - България е последвана от Гърция и Румъния с по 20%. Всеки трети български гражданин и всяка втора жена над 65 годишна възраст са бедни (31% / над 50%). Това са най-лошите показатели сред всички страни членки на ЕС. Подоходното неравенство и детската бедност са два пъти по-високи от средното за ЕС; 30% от разходите на едно домакинство за здравеопазване са всъщност плащания в брой, за които те не са обезщетени от Здравната каса. И по този показател България се нарежда на първо място. Според Съвместния доклад за заетостта в България има „критично положение“ заради високия риск от бедност, социалното изключване и подоходното неравенство²⁵.

ASOS¹⁶, Armani, Benetton, C&A¹⁷, ESPRIT¹⁸, Givenchy, Intimissimi, H&M¹⁹, Hugo Boss, Kenzo, Marks & Spencer²⁰, Nike²¹, Next²², Strellson, Versace. Това са част от марките, които работят с български подизпълнители. Данните за производството на техни дрехи в България са събрани по време на теренното проучване, както и чрез преглед на публично достъпните списъци с подизпълнителите в сайтовете на марките, както и на медийни публикации.

През 2017 г. износът на облекла и текстил е основно в:

Германия (21%)
Италия (19%)
Гърция (10%)
Франция (9%)²⁴



¹³ Вж. Евгениев, Е. Проблеми и перспективи пред малките и средните предприятия в българската текстилна промишленост. Достъпно на https://www.researchgate.net/publication/292025153_Problemi_i_perspektivi_pred_malkite_i_srednite_predpriatia_v_blgarskata_tekstilna_promislenost; Маринова, Й. 2008. Текстилната и шивашката промишленост в България - преди и след присъединяването на страната към Европейския съюз. В *Икономически алтернативи* 4.

¹⁴ Clean Clothes Campaign. 2012. *Bulgaria: Country Profile*. Достъпно на <https://cleanclothes.org/livingwage/europe/country-profiles/bulgaria>.

¹⁵ НСИ. n/a. *Наети лица по трудово и служебно правоотношение по икономически дейности*. Достъпно на: <http://www.nsi.bg/bg/content/3947/%D0%BD%D0%B0%D0%B5%D1%82%D0%B8-%D0%BB%D0%B8%D1%86%D0%B0-%E2%80%93%D0%BD%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BD%D0%BE-%D0%B-D%D0%B8%D0%B2%D0%BE>.

¹⁶ ASOS. n/a. *Our Factory List*. Достъпно на <https://www.asosplc.com/corporate-responsibility/our-products/our-supply-chain#/BG>.

¹⁷ C&A. n/a. *Our Suppliers' Factory List*. Достъпно на <http://sustainability.c-and-a.com/supplier-list/>.

¹⁸ Esprit. n/a. *Esprit Supplier List*. Достъпно на https://www.esprit.com/_Resources/Persistent/8/3/2/8/8328c5fa66b445ad36da34cfbf95262ba453391c/Esprit_Supplier_List_02_2019.xlsx.

¹⁹ H&M Group. n/a. *Our supplier factory list*. Достъпно на <https://sustainability.hm.com/en/sustainability/downloads-resources/resources/supplier-list.html>.

²⁰ Marks & Spencer. n/a. *M&S Interactive Map*. Достъпно на <https://interactivemap.marksandspencer.com/?sectionPID=56c359428b0c1e3d3ccdf022®ionPID=56c35b6572529b0698191dd2>.

²¹ Nike. n/a. *Nike Manufacturing Map*. Достъпно на <http://manufacturingmap.nikeinc.com/>.

²² Next. n/a. *MANUFACTURING SITES - Produced January 2019*. Достъпно на <https://www.nextplc.co.uk/~media/Files/N/Next-PLC-V2/documents/corporate-responsibility/factory-list-jan19.pdf>.

²³ Вж. Evgeniev, E. 2007. 'Before and After Eastern Enlargement and Its Impact on the European Textile and Clothing Industry and Trade.' B: David Lane, *Restructuring of the Economic Elites After State Socialism*. Шьтрайт: ibidem-Verlag.

²⁴ World Bank. *Bulgaria Textiles and Clothing Exports By Country and Region 2016*. Достъпно на https://wits.worldbank.org/CountryProfile/en/Country/BGR/Year/2016/TradeFlow/Export/Partner/all/Product/50-63_TextCloth.

²⁵ Council of the European Union. 2019. *Joint Employment Report 2019*. Page 177, 179, 181, 183, 195, 196, 202, available at: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-7619-2019-INIT/en/pdf>. Money.bg. 2018. *Неравенството в България е най-високо в ЕС и продължава да се увеличава*. Достъпно на <https://money.bg/economics/neravenstvoto-v-balgariya-e-nay-visoko-v-es-i-prodalzhava-da-se-uvelichava.html>.

„Няколко месеца ядахме само картофи, които произвеждаме сами, за да спестим достатъчно и да пратим детето на училище.“ (работничка)

„Мечтая си да събера достатъчно пари, за да пазарувам само в кварталния магазин цял месец. А не да трябва да ходя до [по-евтиния] хипермаркет на другия край на града.“ (работничка)

„Трябва да си купуваме дрехи втора употреба, кола втора употреба, компютри втора употреба. Скоро ще почнем да си купуваме и втора употреба храна.“ (работничка)



Според друг доклад на Европейската комисия за България страната е постигнала само „ограничен напредък (...) при въвеждането на прозрачен механизъм за определяне на минималната работна заплата“. В доклада също така се казва, че това се дължи на „ниските общи разходи за социална закрила, липсата на съгласуван механизъм за актуализиране на социалните трансфери и ограничените преразпределителни механизми на данъчната система“.²⁶

Плоският данък от 10% е въведен през 2007 г.. България последва примера на други източноевропейски страни, които вече бяха въвели този тип данъчна система, за да привличат чужди инвестиции.²⁷ В страните с плосък данък както работниците, които изкарват минимална заплата, така и милионерите плащат 10% данък. Това е изключително социално небалансирана данъчна система. Прогресивното облагане в повечето западноевропейски страни е по-балансиран начин за преразпределение на богатства. През 2017 г. и двете синдикални конфедерации, КНСБ и КТ Подкрепа, настояват за въвеждането на необлагаем минимум. Тази мярка ще се отрази най-много на работниците в шивашката промишленост, тъй като техните доходи са близки до минималната заплата. Тези искания бяха направени и през 2017 г. от кампанията „Да спрем машината за неравенство!“, която се обяви за въвеждането на прогресивно данъчно облагане в България. Синдикати, медии, политически партии и неправителствени организации участваха в кампанията.²⁸

Докладите на Съвета на ЕС и на ЕК не осветляват някои много належащи проблеми - маси работещи бедни, потискане на синдикатите, неспазване на законите, както и повсеместни нарушения на човешките права. Този доклад на Кампания Чисти дрехи обаче показва, че изброените са често срещани в шивашката промишленост, в която са заети 120 000 работници. Като пряко следствие от **социалните кризи в страната**, членовете на семействата на шивачките и много други граждани емигрират в търсене на препитание - и много често се озовават на различни места в Западна Европа със същите несигурни условия на труд.

²⁶ EC. *Country Report Bulgaria. Including an In-Depth Review on the prevention and correction of macroeconomic imbalances*. 2018. с. 2, 36. Достъпно на https://ec.europa.eu/info/files/2018-european-semester-country-report-bulgaria_en.

²⁷ Касабов, О., Григорова, В. и И. Атанасов. 2018. *Плосък данък или демокрация?* София: КОИ. Достъпно на https://www.rosalux.rs/sites/default/files/publications/Flat_Tax_Paper_2018.pdf.

²⁸ *Да спрем машината за неравенство!* Достъпно на <https://spravedliva.bg/petitsia>.

СИСТЕМАТИЧНО НЕПЛАЩАНЕ НА МИНИМАЛНАТА РАБОТНА ЗАПЛАТА ЗА ОСЕМЧАСОВ РАБОТЕН ДЕН

Таблицата с нивата на заплащане в България показва, че минималната работна заплата въобще не стига за осигуряването на човешкото право на достойна заплата. Не се доближава и до заплащането, предписано от Европейския стълб на социалните права, където в гл. II, 6 пише „Работниците имат право на справедливо възнаграждение, което осигурява достоен стандарт на живот. (...) Следва да се предотвратява бедността сред работещите.“²⁹

Но дори тази ниска заплата не се изплаща за осемчасов работен ден. Минималната работна заплата трябва да се изплаща за осемчасов работен ден и трябва да е базата, която се полага на всички, без в нея да са включени бонуси. Но това, което теренната работа показва, е, че средната нетна заплата на интервюираните работници (с включено заплащане за извънреден труд, както и други бонуси) се равнява на 592 лева. Интервюираните работници обикновено полагат минимум 16 часа извънреден труд (или 2 съботи в месеца). Ако извадим тези 16 часа извънреден труд (според закона извънредният труд се заплаща с увеличение от поне 50%) от 592 лева, то оставащата нетна заплата за редовното работно време е 521 лева. Тази заплата включва бонусите за присъствие и доплащане за стаж. Интервюираните работници получаваха между 100 и 150 лева като месечен присъствен бонус, т.е. средно 125 лева. Почти всички интервюирани работници имат над десетгодишен стаж в сектора, което означава заплащане от поне 40 лева. Средно работниците получават бонуси за 165 лева бруто, или 128 лева нето. Така основната нетна заплата на интервюираните работници за осемчасов работен ден е средно 393 лева - по-малко от минималната работна заплата от 395 лева за 2018 г.. Така излиза, че работниците получават под минималната работна заплата, ако от възнаграждението им се извади заплащането за извънреден труд и бонусите. Фактът, че в изчисляването на заплатите се включва и минимумът от 16 часа извънреден труд, който интервюираните работници полагат, е доказателство, че реалността за много работници е дори по-сурова.



„Влизаш в 8 сутринта и не знаеш кога ще излезеш.“

„Мъжете ни се сърдят, че работим до толкова късно. Понякога се прибираме в 4 сутринта.“

Данните от теренното проучване на Кампания Чисти дрехи потвърждават тези, публикувани от Националния осигурителен институт (НОИ). Много работници във фабриките не получават минималната работна заплата. Според данните на НОИ средната нетна заплата за „машинен оператор“ (напр. шивач) през 2017 г. в сектор производство на облекло е около 400 лева. Важно е да уточним, че тази сума включва заплащането за извънреден труд и присъствените бонуси. Ако извадим бонусите и заплащането за извънреден труд, то според официалните данни шивачките често не изкарват дори минималната работна заплата (минималната заплата през 2017 г. е 359 лева нето).

²⁹ EC. *The European Pillar of Social Rights in 20 principles*. Достъпно на https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en.

Не само че минималната работна заплата систематично не се изплаща - тя е и под прага на риск от изпадане в бедност и много по-ниска от заплата за издръжка (вж. по-горе). Въпреки увеличението на минималната работна заплата от 310 лева през 2013 г. до 510 лева през 2018 г., тя все още не може да компенсира производителността³⁰ и увеличението на разходите за живот. След финансовата криза от 2008-9 г. минималната заплата в някои страни в Източна Европа е замразена като условие за заемите от Европейската комисия, Европейската централна банка и Международния валутен фонд.³¹

Честите кражби на заплата и злоупотреби включват своеволия от страна на мениджърите като **дисциплинарни наказания**. Част от заплатите се плащат под формата на бонуси за стаж или присъствие. Но присъственият бонус за цял месец може да се изпари, ако работничката е в болничен само за ден, а понякога и ако просто закъснее за работа.

Предидни изследвания на Кампания Чисти дрехи (от 2014 г.) доказват, че българските работнички в шивашката промишленост често живеят в нищета. **Увеличението на минималната заплата изглежда е придружено от нейното неплащане.**

ПРИНУДИТЕЛЕН ТРУД

Теренната работа разкри, че минималната заплата често е обвързана с изпълнението на норма, която е зададена едностранно от работодателя. Нормата се увеличава с увеличаването на минималната заплата. В една от изследваните фабрики почти нямаше работници, които да изпълняват нормата в рамките на осемчасовия работен ден. Минималната заплата се спечелва само с извънреден труд и изпълнение на нормата. Тази практика отговаря на дефиницията на Международната организация на труда за принудителен труд.

ПОСЛЕДСТВИЯТА ОТ ЗАТВАРЯНЕТО НА ФАБРИКИ

Още през 2014 г. Кампания Чисти дрехи показа, че затварянето на фабрики често е последвано от неплащането на заплати за няколко месеца назад. Държавният фонд Гарантирани вземания на работниците и служителите би трябвало да изплаща заплатите, дължими на работниците в такива случаи. Въпреки това, той не функционираше както трябва,³² не

само в случаи на затваряне на шивашки предприятия, но на търговски вериги и др., въпреки протестите на работници.³³ През 2018 г. обаче Инспекцията по труда получи правото да стартира процедури срещу фирмите, ако не изплащат заплатите за два или повече месеца, които дължат на една трета от служителите си. Реформата има за цел да смекчи ефекта от затварянето на цеховете, хроничен проблем в шивашката промишленост.

ЗЛОУПОТРЕБИ С ДОГОВОРИТЕ НА НЕПЪЛНО РАБОТНО ВРЕМЕ И НЕЗАКОННО ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА ЗАПЛАТИТЕ

Над работниците се оказва натиск, за да подпишат договори на четиричасов работен ден, въпреки че работят по осем или повече часа. Това се превръща в масова практика след финансовата криза от 2008-9 г. Разликата между заплатите по договор и действителните заплати се изплаща в брой. Така работодателите и работниците не плащат пълния размер на социалните осигуровки. Това се прилага и от компании, които иначе спазват всички други законови изисквания.

РАБОТНО ВРЕМЕ

Работното време варира през годината в зависимост от крайните срокове за поръчките на марките. Това принуждава работниците да полагат извънреден труд, а после да си взимат неплатен отпуск, без право на избор на датите за този отпуск. Тази незаконна практика остава скрита поради скорошни промени относно регулирането на работното време в чл. 142 от Кодекса на труда - за сумираното изчисляване на работното време. Промените позволяват работни дни, които продължават повече от 8 часа, като работниците биват компенсирани не със съответното заплащане за извънреден труд, а с принудителен отпуск в рамките на 6 месеца от датата на полагането на извънредния труд. Въпреки това, работното време не може да надвишава 12 часа на ден и 56 часа на седмица. Работодателите могат също така да прехвърлят извънредните часове от един на друг ден в рамките на шестмесечния период. На практика, тези ограничения са пренебрегвани, тъй като няма твърда политическа воля за преследването на нарушения на Кодекса на труда, особено в случаи на натрупване на прехвърляния на работно време при удължаването на отчетния период. Работниците се оплакаха от случаи, в които на документи всичко е изрядно, но те не отразяват реалното работно време.

³⁰ Григорова, В. 2018. *Криза на кадрите: Дефицит на работна ръка или на достойно заплащане?* София: Фондация Фридрих Еберт - България. Достъпно на <http://solidbul.eu/?p=7783>, с. 28.

³¹ Luginbühl, C. and B. Musiolek. 2016. *Clean Clothes Campaign: Labour on a shoestring. The realities of working in Europe's shoe manufacturing peripheries in Albania, Bosnia-Herzegovina, Macedonia, Poland, Romania and Slovakia.* Entwicklungspolitisches Netzwerk Sachsen e.V. & Public Eye, с. 12. Достъпно на <https://cleanclothes.org/resources/recommended-reading/labour-on-a-shoestring>.

³² Драганов, Н. 2017. След дълга битка: Парламентът помогна на ошетените работници да получат парите си. В: *Барикада*. Достъпно на <https://baricada.org/2017/12/13/obezshteteniya-rabotnici/>.

³³ Брандийски, Г. 2017. Нов синдикат излезе на протест пред парламента. В: *Dir.bg*. Достъпно на http://olddnes.dir.bg/temite/news/protest-rabotnitsi-26342141?tag_id=45311.

ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА

Последните данни на Инспекцията по труда за шивашката и текстилна промишленост са от 2018 г. и са на базата на 1 278 проверки в 911 фабрики. Във фабриките са открити общо 5 442 нарушения. Най-голям дял от нарушенията, констатирани от инспекторите, са по здравословни и безопасни условия на труд - 2 869. На второ място са нарушенията по трудовите правоотношения (работа без договор, нарушения, свързани с работното време или с изчисляването на заплатите) - 2 570.³⁴ Голяма част от нарушенията от втория тип са свързани с изчисляването на извънредното работно време и с нередовни договори.³⁵

НАТИСК СРЕЩУ СИНДИКАТИТЕ

Ниските нива на синдикализация в сектора (5% според изчисленията на самите синдикати) са една от основните причини за ниските заплати. Работниците не стават синдикални членове, защото ръководството не им позволява. Работодателите водят кампании по очерняне на синдикални активисти, с помощта на местни и национални медии. Мениджмънтът твърди, че не могат да вдигнат заплатите, защото това би довело до загубата на поръчки и до това марките да си търсят снабдителите другаде. Още повече, правителството не смята, че заплатите, които обричат работниците на бедност, са проблем и не настоява на политики, насърчаващи колективните преговори.

Има само 15 колективни трудови договора на ниво предприятие в цялата шивашка промишленост.³⁶ Колективните договори са понякога прекратявани едностранно от работодателя, какъвто е случаят с фабриката Пирин-Текс в Гоце Делчев. Синдикатите настояват за секторен колективен договор, но липсва видима подкрепа за такива преговори от страна на правителството, международните марки и работодателските организации в сектора. Последните са фрагментирани и често си противоречат, което е още една пречка пред преговорите за колективен трудов договор с потенциала да подобри условията на труд и заплащането на работниците.

*„Постоянно се оплакваме от условията на труд, но само помежду си.“
(работничка)*

Синдикалистите се опитват да използват Глобалните рамкови споразумения, подписани от някои от големите марки като H&M, Inditex/Zara и Esprit със синдиката IndustriALL, за да настояват

на синдикализацията на работниците. Но нито работниците, нито синдикалистите потвърдиха създаването на нови синдикати или подписването на нови колективни трудови договори.

Изследването също показва, че условията на труд и спазването на Кодекса на труда в голяма степен зависят от присъствието на активен синдикат във фабриката. Активните синдикати са гаранция за значително по-малко нарушения на трудовото законодателство, особено по отношение на заплащането на извънредния труд. Липсват и случаи на изплащане на възнагражденията в брой, а договорите по-скоро отразяват действителните отношения във фабриката.

ЛИПСАТА НА РАБОТНА РЪКА

Работодателите в шивашката промишленост твърдят, че причина за свиването на сектора е липсата на квалифицирана работна ръка. Но е очевидно, че истинските причини са ниските заплати и лошите условия на труд.³⁷ Теренната работа, проведена за целите на изследването, потвърди това. Всички интервюирани работници повтаряха, че заплатите, обричащи ги на бедност, са причината компаниите да не успяват да привличат млади работници.

Обществено внимание към условията на труд в шивашката промишленост в България

Въпреки че условията на труд в шивашката промишленост са пословично лоши, има само спорадично отразяване на трудностите, пред които са изправени работниците на работното място. Все пак, през септември 2018 г. Кампания Чисти дрехи публикува доклада „H&M: обещание за справедливи заплати за издръжка, но в действителност заплати, обричащи работниците на бедност. Резултати от изследване на заплащането в стратегически снабдител на H&M, пет години след обещанието им за заплати за издръжка.“ Този доклад беше придружен от кампанията #TurnAroundHM! (Обърни се, H&M!).³⁸ Инициативата напомни на H&M, че през 2013 г. компанията обещава „справедлива заплата за издръжка“ за работниците, произвеждащи дрехи за модния гигант. За целите на доклада бяха интервюирани работници в подизпълнителски компании, работещи за H&M в България, Турция, Камбоджа и Индия. Нито една фабрика не изплаща заплатата за издръжка. Пропастта между реалните заплати и заплатите за издръжка бе най-голяма в България.

³⁴ Министерство на труда и социалната политика. 2018. *Условията на труд и заплащането в сектора на текстилната промишленост в България*. Достъпно на: <https://www.parliament.bg/pub/PK/327600854-06-1361.pdf>.

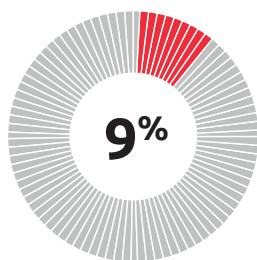
³⁵ Министерство на труда и социалната политика. 2018. *Условията на труд и заплащането в сектора на текстилната промишленост в България*. Достъпно на: <https://www.parliament.bg/pub/PK/327600854-06-1361.pdf>.

³⁶ Министерство на труда и социалната политика. 2018. *Условията на труд и заплащането в сектора на текстилната промишленост в България*. Достъпно на: <https://www.parliament.bg/pub/PK/327600854-06-1361.pdf>.

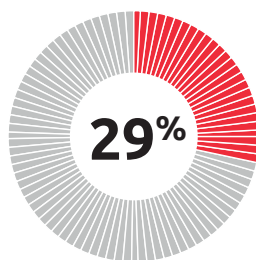
³⁷ Григорова, В.. 2018. *Криза на кадрите: Дефицит на работна ръка или на достойно заплащане?* София: Фондация Фридрих Еберт - България. Достъпно на <http://solidbul.eu/?p=7783>.

³⁸ Информация за кампанията #TurnAroundHM! е достъпна на [www.turnaroundhm.org](http://turnaroundhm.org). Докладът за заплащането в стратегическите подизпълнители на H&M в България, Турция, Камбоджа и Индия е достъпен на <https://turnaroundhm.org/static/hm-wages-september2018-full-107815e8a7bc3bd4ffbfeca3426f1dcd.pdf>.

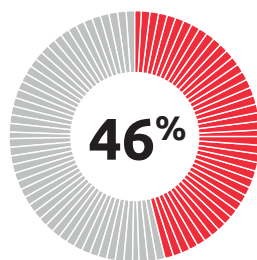
РЕАЛНАТА ЗАПЛАТА НА РАБОТНИЦИТЕ КАТО ДЯЛ ОТ ЗАПЛАТАТА ЗА ИЗДРЪЖКА



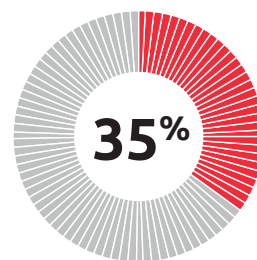
БЪЛГАРИЯ



ТУРЦИЯ



КАМБОДЖА



ИНДИЯ

Данните от доклада бяха отразени в много национални и международни медии, с особен фокус върху условията на труд в България.³⁹ Подобни доклади поставят под въпрос честите твърдения, че свиването на шивашкия сектор се дължи на липсата на квалифицирани работници. За да се постигне истинска промяна обаче е необходим натиск от гражданското общество и от синдикатите.

МЕТОДОЛОГИЯ

Изследователите бяха на терен от март до септември 2018 г. Бяха проведени разговори, интервюта и анкети с 60 работника от 8 шивашки предприятия в различни градове в България. Интервютата се състояха от въпроси, свързани със заплащането, работното време, интензивността на производството, безопасността, синдикализацията. Бяха интервюирани петима синдикалисти и един експерт от Инспекция по труда.

КАЗУСЪТ КУШ МОДА - 'ЗЛАТЕН СНАБДИТЕЛ' НА H&M

„Влизаш във фабриката в 8 сутринта и не знаеш кога ще излезеш. Понякога се прибираме в 4 сутринта.“ (работничка)

Работниците в Куш Мода са принуждавани да работят по 12 часа на ден, 7 дни в седмицата, но не получават минималната работна заплата за осемчасов работен ден.

Работниците работят извънредно, за да изкарат минималната работна заплата, но дори това не им гарантира, че ще я получат. Работят по 12 часа на ден, 7 дни в седмицата. Понякога работят смени за повече от 12 часа и от тях се очаква да се явяват на следващата сутрин пак на рабо-

та. През март 2018 г. шивачките в предприятието работеха 44 часа извънредно (4 часа всеки делничен ден + 2 x 12 часа през уикенда). Това е далеч над всякакви законови ограничения за извънредното работно време.

Респондентите споделиха, че в началото на април 2018 г. са работели от 8 сутринта до 1 през нощта, тъй като са закъснели с поръчка на H&M. От тях се е очаквало да се явят и в 8 сутринта на същия ден за следващата смяна, само няколко часа след като са приключили предишния си работен ден. Служителите са принуждавани да работят извънредно, защото разчитат на фирмените автобуси, за да се приберат в своите населени места. Автобусите тръгват от предприятието, когато реши ръководството, а работниците нямат пряк достъп до друг транспорт. През зимата, когато достъпът на автобусите до селата е затруднен, работниците са закарвани до фабриката сутринта с високопроходими фирмени коли, но са оставени да се прибират пеша в снега след като свърши смяната им. Една от служителките, които опаковат дрехите, припада от преумората от извънредния труд.

Според Кодекса на труда допълнителното заплащане за извънредния труд е равно на 50% от този за обикновен работен час, 75% за труда през почивни дни и 100% на национални празници. Работниците с най-високи заплати във фабриката получаваха около 900 лева нето. Това е необичайно висока заплата за българските работници в шивашкия сектор, но включва 44 часа извънреден труд на седмица. Заплатата за четиресетчасова работна седмица обаче се равнява на само 341 лева, което отново е по-малко от минималната работна заплата (395 лева).⁴⁰ При средна нетна заплата от 507 лева, работниците получават само 192 лева на месец за 8-часов работен ден,⁴¹ а заплащането за час се равнява на малко над 1 лев.

³⁹ EuroNews. 2019. *Fashion victims: Bulgaria's textile workers on the poverty line*. Достъпно на <https://www.euronews.com/2019/02/12/bulgarian-textile-workers-in-bulgaria-demand-eu-wide-minimum-wage>; Guilbert, Kieran. 2018. H&M accused of failing to ensure fair wages for global factory workers. B: *Reuters*. Достъпно на <https://www.reuters.com/article/us-workers-garment-abuse/hm-accused-of-failing-to-ensure-fair-wages-for-global-factory-workers-idUSKCN1M41GR>; Henrichmann, Julia. 2018. High pressure, low wages. B: *Deutsche Welle*. Достъпно на <https://www.dw.com/en/high-pressure-low-wages/av-45641393>; Wahnbaeck, C. 2018. Auf Kante genäht.

B: Die Zeit. Достъпно на <https://www.zeit.de/2018/47/textilindustrie-bulgarien-arbeitsbedingungen-lohn-arbeitskraeftemangel>; Lindblomm, J. 2018. Made in Bulgaria – med usla villkor. B: *Arbetaren*. Достъпно на <https://www.arbetaren.se/2018/10/24/made-in-bulgaria-med-usla-villkor/>.

⁴⁰ $900 / (176 + 4 \text{ седмици} \times (5 \times 4 \times 1,5 + 24 \times 1,75 \text{ за извънреден труд})) = 1,94 \text{ BGN на час}$; $1,94 \times 176 = 341 \text{ лева за осемчасов работен ден}$, 176 часа на месец.

⁴¹ $507 / (176 + 4 \text{ седмици} \times (5 \times 4 \times 1,5 + 24 \times 1,75 \text{ за извънреден труд})) = 1,09 \text{ лева на час}$; $1,09 \times 176 = 192 \text{ лева нетно месечно възнаграждение за осемчасов работен ден}$.

„За да спестим пари си купуваме дрехи
втора употреба - понякога са H&M!“
(работничка)

Интервюираните работници споделиха, че заплатата не покрива базовите им потребности като храна, дрехи, отопление и разходите за образованието на децата им.

Повечето интервюирани работници имаха редовни договори, но имаше и такива, които работеха без договор и им се плащаше в брой на дневна надница (между 20 и 40 лева на ден), а това е незаконно. Фабриката наема и хора, които работят от къщи и които получават определена сума за всяка разпорена дефектна дреха.

Ръководството на фабриката инструктира работничките преди проверки на Инспекция по труда.

Синдикалисти в района на фабриката са се опитвали да организират работничките, но техните усилия са били блокирани от собствениците. Работниците се страхуват, че членството им в синдикат ще доведе до уволнението им или до друго наказание.

Какво се случи след като беше публикуван доклада на Кампания Чисти дрехи за H&M?

Когато през септември 2018 г. в-к Капитал попитаха H&M за мнението им за доклада на Кампания Чисти дрехи,⁴² компанията потвърди, че има проблем с извънредния труд във фабриката на Куш Мода и че компанията е взела мерки за ограничаването му.⁴³ H&M отрекоха, че работниците от фабриката получават заплати по-ниски от минималната, но те не вземат предвид бонусите и възнаграждението за извънреден труд, които са включени в крайната сума. В изявление пред немския седмичник *Die Zeit*, Куш Груп заявиха, че брутната заплата, която плащат е 260 евро на месец, което се равнява на минималната брутна работна заплата. Но тази заплата е минимална за осемчасов работен ден; тя не трябва да включва бонуси и всички работници трябва да я получават. В продължение на няколко месеца след старта на кампанията #TurnAroundHM!, сайтът на Куш Груп беше свален.

Докладът на Кампания Чисти дрехи за H&M се превърна в повод депутатът от БСП Георги Гьоков да поиска справка от Министерството на труда и социалната политика за условията на труд в шивашкия сектор.⁴⁴ Министерството потвърди вредата от подизпълнителството и цикличността на поръчките в шивашкия сектор върху условията на труд, легитимността на страха у работниците от последствия след подаването на сигнал до Инспекцията по труда, както и неплащането на извънредния труд.⁴⁵

КАЗУСЪТ ПИРИН-ТЕКС

Пирин-Текс е една от най-големите шивашки фабрики в България. Гоце Делчев, където се намира фабриката, е един от центровете на шивашката промишленост. Компанията има своя собствена марка дрехи - Ролман. Собственик на компанията е Бертрам Ролман. Неговият най-голям и отдавнашен клиент е марката Hugo Boss. Пирин-Текс е основана през 1993 г. и започва производство през 1994 г. Пирин-Текс е разделена на няколко компании - една, която притежава машините, друга, която е работодател на работниците в цеха, и трета, която осъществява продажбите. През 2019 г. фирмата има по-малко от 1 500 служители.

Ролман е добре познат в България. Той редовно взема участие в медийни дебати по икономически политики и е често цитиран в международни медии. Ролман се радва на много положително медийно отразяване като голям работодател в България, който осигурява добри условия на труд.⁴⁶ Но критични репортажи за неговия бизнес започнаха да разчупват тази представа за условията на труд във фабриката.⁴⁷

Колективният трудов договор в Пирин-Текс беше извоюван от работническа стачка от 2007 г., която продължи един месец. Тя е сред малкото стачки в сектора. След стачката, синдикатът КТ Подкрепа и собственикът подписват колективен трудов договор, който гарантира увели-

⁴² CCC. 2018. *Workers reveal poverty wages and labour law violations in H&M's supply chain*. Достъпно на <https://cleanclothes.org/news/2018/09/26/workers-reveal-poverty-wages-and-labour-law-violations-in-h-ms-supply-chain>.

⁴³ Иванова, М. 2018. Продажбите на H&M в България остават почти непроменени. В: *Капитал*. Достъпно на https://www.capital.bg/biznes/kompanii/2018/09/27/3317771_prodbajbite_na_hm_v_bulgaria_ostavat_pochti_nepromeneni/.

⁴⁴ Гьоков, Г. 2018. *Условията на труд и заплащането в сектора на текстилната промишленост в България*. Достъпно на <https://www.parliament.bg/pub/PK/325907854-06-1361.pdf>.

⁴⁵ Министерство на труда и социалната политика. 2018. *Условията на труд и заплащането в сектора на текстилната промишленост в България*.

Достъпно на: <https://www.parliament.bg/pub/PK/327600854-06-1361.pdf>.

⁴⁶ Taslakova, Roumiana. 2007. *Mode aus Bulgarien für Europa*. В: *Deutsche Welle*. Достъпно на <https://www.dw.com/de/mode-aus-bulgarien-für-europa/a-2732436>.

Цеков, Н. 2018. От България вече бягат не само хора. Бягат и пари. В: *Deutsche Welle*. Достъпно на <https://www.dw.com/bg/от-българия-вече-бягат-не-само-хора-бягат-и-пари/a-45331623>.

⁴⁷ Wahnbaeck, C. 2018. *Auf Kante genäht*. В: *Die Zeit*. Достъпно на <https://www.zeit.de/2018/47/textilindustrie-bulgarien-arbeitsbedingungen-lohn-arbeitskraeftemangel>; Heinrichmann, Julia. 2018. *High Pressure, Low Wages*. В: *Deutsche Welle*. Достъпно на <https://www.dw.com/en/high-pressure-low-wages/av-45641393>.

чението на заплатите и на продължителността на годишния отпуск, както и ограничаване на извънредния труд до 2 дни в месеца. Тогава производственият капацитет на предприятието расте, заедно с броят работници. През 2007 г. 2 300 работници са наети в компанията и броят им достига 3 400 през 2014 г. Но стагниращите заплати и високите цени на потребителските стоки довеждат до трудности при привличането и задържането на работници. Така броят на служителите през 2016 г. пада до 2 000. С прекратяването на колективния трудов договор и въвеждането на новите индивидуални трудови договори, ръководството на Пирин-Текс цели да си подсигури повече гъвкавост и по-висока производителност. Целта на прекратяването на колективния договор според ръководството е привличането на нови служители. Но интервюираните синдикални активисти потвърдиха, че работниците в предприятието през 2019 г. са вече под 1500.

Според всички интервюирани работници в Пирин-Текс условията на труд в предприятието се подобряват значително след стачката от 2007 г. и се влошават след прекратяването на колективния трудов договор след 2017 г. Работниците се оплакват от невъзможно високите норми, зададени от ръководството, и обидите, които се налага да търпят.

Новите трудови договори - заплати по-ниски от минималната и унижително отношение към работниците

След като Ролман прекратява колективния трудов договор, работниците са подложени на на-

тиск, за да подпишат новите трудови договори. Заплатите на онези, които отказват да подпишат, са намалявани. Друга техника за оказване на натиск е честата смяна на операции, които работниците трябва да извършват - така те губят време, за да свикнат с новата задача и изпълнението на нормата спада, което води до понижаване на заплащането.

Работниците се оплакват и от постоянния тормоз, на който ръководството и преките ръководители ги подлагат - те ги обиждат и им крещят. Антисиндикалната политика на ръководството води до спад на членовете на синдиката наполовина само през 2018 г. Според работници и синдикалисти, ръководството сплашва синдикалните активисти и се опитва да ги уволни.

Въпреки че ръководството обещава да увеличи заплатите, в действителност се случва тъкмо обратното - основната (сравнително висока) заплата от 941 лева бруто се получава срещу сто процента изпълнение на нормата. Обикновено работниците достигат 60% от нормата, т.е. изкарват 564 лева основна заплата бруто, малко над минималната заплата (510 лева бруто през 2018). Тъй като 60% е средното ниво на изпълнение на нормата, това означава, че работниците получават под минималната заплата, ако се извадят компенсацията за извънреден труд и бонусите.

Работниците се оплакват и от отказа на ръководството да приема болничните им листове. Според работниците ръководството оказва натиск върху местните лични лекари, за да не издават болнични листове на работници от фабриката.



Clean Clothes Campaign



АВТОРИ:

Георги Медаров
Мадлен Николова
Бетина Музиолек

Contact information:

<https://cleanclothes.org/livingwage/europe>
europe-east-south@cleanclothes.org

Снимки: Евгения Белорусец

С оглед запазване на анонимността на интервюираните, лицата от фотографиите не са служители в българските предприятия, предмет на настоящето изследване.



Издател

Фондация Фридрих Еберт
Бюро България
ул. Княз Борис I 97
1000 София, България
Отговорен редактор:
Хелене Кортлендер, директор

Мненията, изразени в тази публикация, принадлежат на автора/авторите и не отразяват непременно позицията на Фондация Фридрих Еберт.

Всички текстове са достъпни онлайн

<http://www.fes-bulgaria.org>

Използването с търговска цел на всички, издадени от Фондация Фридрих Еберт (ФФЕ) публикации, не е позволено без писменото съгласие на ФФЕ.