

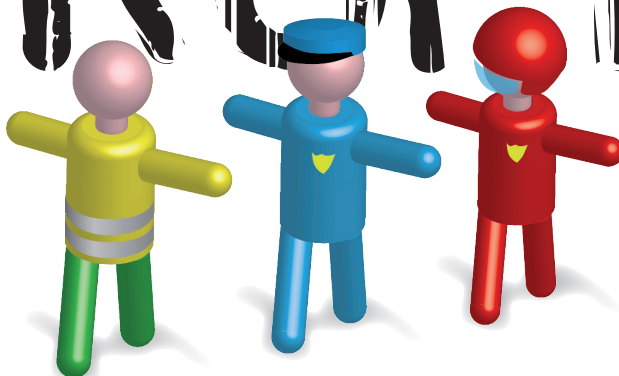


MADE IN

Els proveïdors de roba de treball de Suïssa, Àustria i Alemanya s'aprofiten de la pobresa i la por de les treballadores de Macedònia

EUROPE

Autores:
Christa Luginbühl
Bettina Musiolek



Projecte coordinat per:

**net
work
wear**
for
well-dressed
cities

**Campaña
Ropa Limpia**

Clean Clothes
Campaign



Setem



Informació sobre les autores:
Les treballadores van ser
entrevistades per un equip local
d'investigadores.

'La versió original de l'informe és
l'alemany (fait foi)'

MADE IN

Els proveïdors de roba de treball de Suïssa, Àustria i Alemanya
s'aprofiten de la pobresa i la por de les treballadores de Macedònia

EUROPE





L'estudi sobre el qual s'ha elaborat aquest informe va ser encarregat per la Declaració de Berna i la Campanya Roba Neta (CRN). Es va escollir la República de Macedònia perquè és un país proveïdor de roba de treball important, segons una enquesta feta a empreses suïsses del sector. A més, altres estudis semblants efectuats a Alemanya i els Països Baixos han confirmat aquests resultats¹.

La investigació s'ha basat en tres fonts principals:

A.

Entrevistes a 47 treballadores de cinc fàbriques de la República de Macedònia. Les entrevistes es van fer fora de les instal·lacions i també a diferents grups d'interès del sector laboral², entre els mesos de febrer i març de 2012.

B.

Investigacions i intercanvis anteriors, els resultats dels quals es van incloure a l'informe "Workers Voices: The situation of women in the Eastern European and Turkish Clothing Industries" (2005) ("Veus de les treballadores: la situació de les dones en la indústria tèxtil a Turquia i l'Europa Oriental", 2005).

C.

Estudi del país República de Macedònia 2010, elaborat per la fundació Fair Wear (Fundació Roba Justa)



¹ Christliche Initiative Romero/Campanya Roba Neta 2011: perfils d'empresa – empreses de productes tèxtils per a la llar i de vestuari laboral; SOMO 2005:

Treball en curs: "Polítiques laborals d'empreses de vestuari laboral que proveeixen diverses administracions públiques d'Europa".

² Els investigadors i autors de l'informe saben que aquesta investigació no és representativa de tota la indústria tèxtil de la República de Macedònia. S'hi proporciona informació sobre les condicions laborals dels principals exportadors de roba de treball a Suïssa.



RESUM

La roba que exporta l'antiga república iugoslava de Macedònia (RM) és de bona qualitat. Les treballadores se senten responsables de la seva feina i de la qualitat i la puntualitat dels lliuraments.

No obstant això, vam trobar que molts cops es vulneraven els drets humans i les convencions fonamentals de l'OIT³, així com la legislació laboral macedònia. A continuació, enumerem les qüestions més preocupants de les fàbriques investigades:

- Sous de pobresa generalitzats. Les treballadores entrevistades reben una mitjana del 19% del salari mínim de subsistència. Sovint, el salari és inferior al salari mínim estipulat per la llei. El baix nivell dels salaris queda reflectit en les condicions de vida de les treballadores, que complementen els seus ingressos a través de l'agricultura de subsistència.
- Les hores extraordinàries són una pràctica habitual, no voluntària.
- Hi ha un excés de contractes de poca durada –entre 3 i 6 mesos– que impedeix les treballadores accedir a diverses prestacions o tenir perspectives de futur.
- No hi ha representants de les treballadores o sindicals en totes les fàbriques investigades.
- Sovint, la salut de les treballadores queda afectada molt negativament.

Les empleades del sector de la confecció treballen en condicions infrahumanes. La feina de les costureres és dura i extremament esgotadora. Moltes d'elles són el principal suport

econòmic de la família. La crisi de producció de 2008 va augmentar encara més la pressió sobre les treballadores i, com a resultat, actualment accepten tota mena de condicions laborals.

Una majoria aclaparadora de macedonis i macedònies lluiten, literalment, per la supervivència diària. El fet de treballar en el sector de la confecció no implica una sortida a aquesta lluita quotidiana. La pobresa i la por de perdre la feina i, per tant la seva subsistència, dissuadeixen les treballadores d'alçar la veu i defensar els seus drets.

A la República de Macedònia, les costureres estan sotmeses a una explotació extrema amb l'objectiu d'obtenir els màxims beneficis. El salari mínim legal encara és més baix que a la Xina o Indonèsia. El salari real que es paga i el salari mínim de subsistència estan igual d'allunyats que els de Bangla Desh.

La indústria de la confecció de Macedònia constitueix un dels pilars més importants de l'economia pel que fa a ocupació, exportacions i PIB. No obstant això, el sector no ofereix perspectives de futur ni una vida digna, sinó que perpetua la pobresa i la por.



3 L'Organització Internacional del Treball (OIT) és l'organització més antiga de l'ONU. Té una estructura tripartida formada per representants dels treballadors, la patronal i els governs.



LA INDÚSTRIA DE LA CONFECCIÓ A LA REPÚBLICA DE MACEDÒNIA

La República de Macedònia es troba al sud-oest dels Balcans, té aproximadament les dimensions de Bèlgica i hi viuen uns dos milions d'habitants. La seva frontera limita amb Sèrbia, Kosovo, Albània, Bulgària i Grècia. Al país hi ha 535 empreses de confecció registrades, que donen feina a prop de 42.000 persones. Una part important del sector es troba a la part oriental del país. El principal centre industrial de la confecció és la ciutat de Shtip. També hi ha moltes fàbriques a Bitola (al sud), Delcevo i Gevgelija (a l'est), Tetovo (a l'oest) i a Skopje, la capital, al nord del país.



Macedònia, i especialment la ciutat de Shtip, es va desenvolupar com a centre de producció tèxtil quan encara formava part de l'antiga Iugoslàvia, com a conseqüència d'una política econòmica destinada a pal·liar el subdesenvolupament econòmic d'algunes regions.

Després de la caiguda de Iugoslàvia i la seva peculiar forma de socialisme autogestionat, en el sector de la confecció i del tèxtil només va sobreviure la costura. Igual que la resta de sectors, el tèxtil es va enfonsar arran de la desindustrialització generalitzada.

Una mà d'obra molt especialitzada, gran capacitat de producció, l'existència d'infraestructura i uns salaris molt baixos, a més de la proximitat geogràfica i cultural, van ser aspectes molt favorables. Per tot plegat, les comandes de costura procedents de l'Europa Occidental cada vegada van ser més freqüents.

Una mà d'obra molt especialitzada, gran capacitat de producció, l'existència d'infraestructura i uns salaris molt baixos, a més de la proximitat geogràfica i cultural, van ser aspectes molt convenients. A més, d'ençà de la dràstica devaluació del principi de la dècada dels 1990, les divises de l'Europa Oriental eren molt avantatjoses en comparació amb l'euro o al dòlar estatunidenc.



PRODUCCIÓ SUBCONTRACTADA: UN SISTEMA DE PRODUCCIÓ I COMERÇ EUROPEU UNILATERAL

Però Macedònia ofería un altre avantatge addicional: al voltant del 90% del treball de confecció se subcontracta. Fins i tot abans de la caiguda del socialisme i de la República de Iugoslàvia, en moltes fàbriques de l'Europa Oriental es practicava un sistema de producció conegut com a "Lohn", o producció subcontractada⁴, segons la qual el client proveeix el material i els accessoris, i després torna a importar les peces acabades⁵.

A la dècada de 1970, els països occidentals, sobretot Alemanya, van desenvolupar el que es va anomenar eufemísticament "comerç de processament extern" per protegir la seva indústria de confecció i tèxtil. L'estratègia consisteix a subcontractar empreses de països propers amb mà d'obra barata per fer les tasques de la cadena tèxtil que requereixen més intensitat de mà d'obra i mantenir els processos més lucratius de la cadena de valor dins del país. Era una pràctica molt estesa a Iugoslàvia, Alemanya Oriental i la resta de l'Europa Oriental. Fins i tot els infants sabien que era la subcontractació de la producció.

Aquest sistema de producció i comercialització resulta beneficiós per als clients, però no és sostenible per a les fàbriques de costura des d'un punt de vista econòmic i social. Els compradors controlen tota la cadena tèxtil, recorren a la subcontractació de les activitats de costura que requereixen mà d'obra intensiva sense necessitat d'invertir en les fàbriques de costura i es beneficien de l'exempció de drets de duana, salaris ínfims i normatives laborals molt precàries. L'alta flexibilitat dels compradors afecta en gran mesura la vulnerabilitat de les fàbriques de costura, que depenen de les comandes de producció per encàrrec, tenen un marge de beneficis molt limitat i, per tant, viuen "al dia". Els tallers de costura que depenen exclusivament de la producció per encàrrec no tenen futur en l'àmbit comercial, econòmic o social: és un sistema de producció precari que subsisteix a costa de les treballadores.

Les peces de vestir representen (en funció del valor) al voltant d'un 20% de totes les exportacions de Macedònia. El 60% de la producció s'exporta a Alemanya, seguida de Grècia amb un 15% aproximadament, els Països Baixos, Itàlia, Àustria, el Regne Unit i Suïssa⁶.

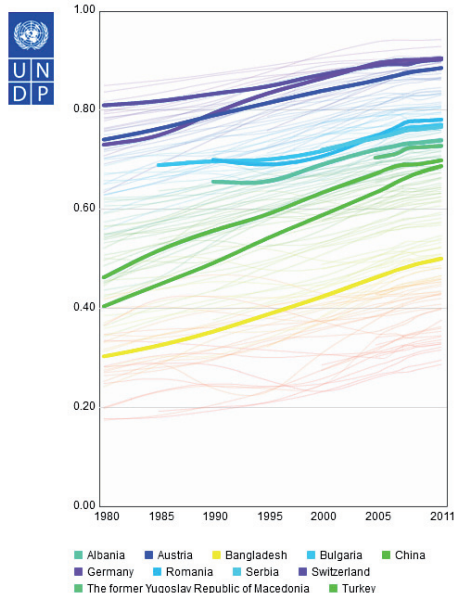
4 Barendt, Regina/ Musiolek, Bettina et al. (2005): "Veus de les treballadores: la situació de les dones en la indústria tèxtil a Turquia i l'Europa Oriental. Campanya Roba Neta i Evangelische Akademie Meißen. Meißen/Amsterdam, p. 6

5 L'exportació i reimportació estan exemptes de drets de duana. Per bé que en les estadístiques d'importacions i exportacions dels països inclouen la roba confeccionada mitjançant el sistema de producció subcontractada, el valor afegit és tan baix que amb prou feines compta. Per tant, els productes tèxtils fabricats per aquest sistema de subcontractació estan infravalorats.

6 Sippo, Ch. (2012): Nous mercats, noves oportunitats. La indústria tèxtil a la República de Macedònia. www.sippo.ch/internet/osec/.../pub_nonfood_alpaca1109.pdf, pàgina 27.

POBRESA, TREBALL INFORMAL I ATUR

Per avaluar l'entorn de la producció de roba a Macedònia és important considerar les condicions socioeconòmiques del país. En la dècada anterior, la taxa d'atur publicada pel govern se situava entre el 30% i el 45%. El percentatge de persones desocupades de llarga durada (més de tres anys) s'ha mantingut estable, lleugerament superior al 50%.



El treball informal representa entre el 30% i el 40%⁷ de l'ocupació total. Comparativament, el percentatge de treball informal a Romania i Albània és similar, a Alemanya se situa entre el 15% i el 20%, i a Suïssa entre el 5% i el 10%.

Segons l'Oficina d'Estadística estatal, l'índex de pobresa relativa l'any 2010⁸ representa el 31%. Aquest índex ha canviat poc durant els últims anys.

La taula que veiem a continuació mostra l'Índex de Desenvolupament Humà (IDH) de països europeus i d'altres països importants del sector de la confecció⁹.

L'IDH de Macedònia és molt inferior al d'Alemanya o Suïssa, i fins i tot al de països com Bulgària o Albània, i és més comparable a la República de Moldàvia o Turquia.

Entre les estratègies de supervivència dels habitants de Macedònia, cal esmentar la migració laboral i les transferències de diners per part de familiars que viuen a l'estranger. A més, l'agricultura de subsistència i viure en famílies extenses són una necessitat essencial. Molta gent estalvia en calefacció a l'hivern i no té vacances.

Liljana¹⁰: "Ens pregunta com sobrevivim? Què podem fer? Com podríem sobreviure sense aquesta feina? Almenys cobrem puntualment cada mes".

7 34,9% el 2007 "El Banc Mundial i les regions d'Àsia Central i europees", HDEU. Document de treball sobre recerca de polítiques, 5356: Economies submergides arreu del món, juliol de 2010. Pàgina 23.

8 http://www.stat.gov.mk/PrikaziSoopstenie_en.aspx?rbrxt=37
Les estadístiques oficials de la RM utilitzen la definició d'Eurostat de pobresa relativa: el 70% de la despesa mitjana. Informe complet: <http://www.stat.gov.mk/pdf/2011/4.1.11.48.pdf>

9 PNUD (2011): Informe de desenvolupament humà 2011. Sostenibilitat i igualtat: Un futur millor per a tots.

10 Els noms de pila s'han modificat per protegir les treballadores.

METODOLOGIA I RECOPIACIÓ DE DADES

Els resultats de la recerca procedeixen d'entrevistes a les treballadores fora de la fàbrica. En els centres de 100 empleades o menys, s'hi van fer com a mínim cinc entrevistes per fàbrica. En les fàbriques de més de 100 empleades, s'hi van efectuar almenys 10 entrevistes. En total, es van fer 47 entrevistes qualitatives a les treballadores. Els resultats permeten deduir els problemes que hi ha en els centres analitzats. No obstant això, no es pot concloure que les condicions laborals exposades en aquest document afectin totes les empleades de les fàbriques investigades.

A banda de les entrevistes esmentades, també se'n van fer a altres actors en l'àmbit de les relacions laborals a fi d'obtenir una perspectiva general del sector.

Els resultats estan vinculats amb els drets laborals internacionals: els drets humans exposats en les convencions fonamentals de l'OIT, la declaració universal dels drets humans i els codis pertinents de pràctiques laborals en la indústria de la confecció. Aquestes normes figuren en el Codi de Pràctiques Laborals de la CCC, el Codi de Pràctiques Laborals de la FWF i el Codi de Conducta en el Lloc de Treball de la FLA, el Codi Bàsic de l'ETI i el Projecte de Codi de la Jo-In¹¹. La formulació de normes s'ha basat en el codi laboral més recent i avançat: el projecte de codi de la Jo-In. Aquestes estipulacions es comparen amb la legislació laboral de la República de Macedònia i les disposicions legals es contrasten amb la realitat.

¹¹ Les cites s'han extret del Projecte de Codi de la Jo-In, Joint Initiative on Corporate Accountability and Workers Rights (Iniciativa conjunta de responsabilitat corporativa i Drets Laborals. Projecte de Codi de Pràctiques Laborals, 2002-2010. Jo-In agrupa les organitzacions següents: CCC – Clean Clothes (Campanya Roba Neta), FWF – Fair Wear Foundation (Fundació Roba Justa), Països Baixos; ETI – Ethical Trading Initiative (Iniciativa de Comerç Ètic), Regne Unit; FLA – Fair Labour Association (Associació per al Treball Just), EUA; WRC – Workers Rights Consortium (Consorti de Drets dels Treballadors), EUA

LES FÀBRQUES INVESTIGADES I ELS SEUS CLIENTS

Les entrevistes es van fer gairebé exclusivament amb treballadores de les fàbriques productores de vestuari laboral per a personal mèdic, de cuina, militar, policia i companyies aèries. Les empleades van declarar que treballaven per a les empreses següents, entre d'altres:

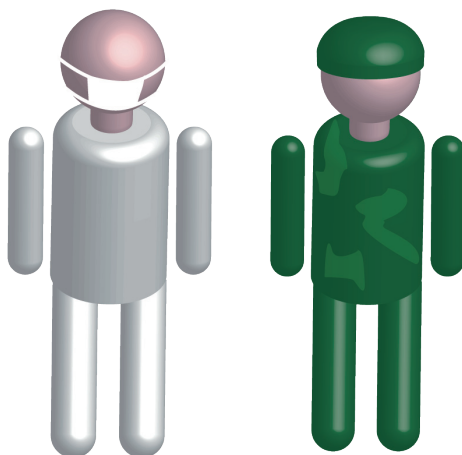
Swiss International Airlines (Línies Aèries Suïsses)

Policia cantonal de Suïssa

Swisscom, exèrcit suís (armasuisse)

Air Berlin i l'exèrcit alemany

Les fàbriques investigades exporten principalment a Suïssa, Àustria i Alemanya.

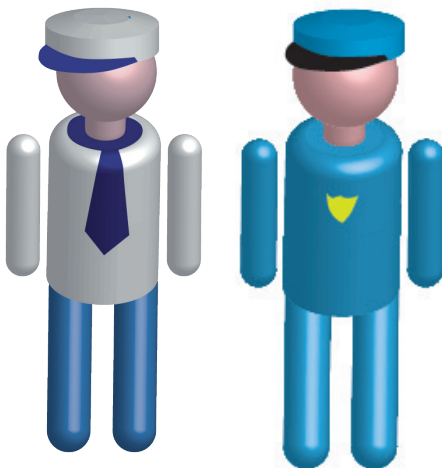




HORES EXTRAORDINÀRIES OBLIGATÒRIES

“El treball forçós, és a dir, tot treball o servei exigít a un individu sota l’amença de qualsevol pena i per al qual l’esmentat individu no s’ofereix voluntàriament, incloent-hi el treball penitenciari forçós i el treball en règim de servitud, no es podrà utilitzar. No s’exigirà als treballadors que lliurin a l’ocupador “dipòsits” o fiances ni documents identificatius, i podran donar per acabada la seva relació laboral mitjançant un avís previ raonable. Els treballadors podran sortir de la fàbrica en qualsevol moment i no es limitarà la llibertat de moviment d’aquells que visquin en residències controlades per l’ocupador.” (Les convencions pertinents de l’OIT són: núm. 29 i núm. 105 – Recomanació pertinent de l’OIT: núm. 35)

La República de Macedònia va ratificar aquests convenis i va convertir-los en llei nacional. Per norma general, els dies laborables són de dilluns a divendres.



En 4 de les 5 fàbriques investigades, les treballadores van afirmar que era habitual fer hores extraordinàries els dissabtes. En la cinquena fàbrica, les treballadores van assegurar que la setmana laboral de 40 hores es divideix en 6 dies laborables. En 4 de les 5 fàbriques investigades s’establien quotes de producció que no es poden complir en l’horari normal de treball.

En 2 de les 5 fàbriques investigades, les entrevistades van declarar que no totes les treballadores arriben al salari mínim legal, ni tan sols amb les hores extraordinàries. En 2 d’aquestes fàbriques les treballadores van dir que tenien por de perdre la “bonificació per assistència” (complement per no faltar a la feina durant tot el mes) si no feien hores extraordinàries.

Quan es combinen aquests elements de pressió, el resultat és l’aplicació d’hores extraordinàries obligatòries, sobretot si no s’arriba al salari mínim legal i no es pot complir la quota diària de producció dins d’un horari laboral normal, o si les hores extraordinàries superen el límit legal establert. Segons les treballadores entrevistades, això a vegades passa quan cal acabar les comandes.

Liljana: “Quan el cap diu que cal acabar la comanda, somio que me’n vaig a casa després de la feina perquè, si no, no em podré agafar un dia lliure quan ho necessiti”.



DESIGUALTAT SALARIAL

“L’empresa no tolerarà ni donarà suport a la discriminació en la contractació, remuneració, accés a la capacitació, promoció, cessament d’ocupació, jubilació o qualsevol altra condició laboral per motius de raça, color, sexe, religió, opinió o afiliació política, extracció nacional o origen social, casta, estat civil, orientació sexual, embaràs, responsabilitats familiars, activitats o afiliacions sindicals, discapacitat o edat. L’empresa no haurà d’interferir en l’exercici dels drets individuals dels treballadors pel que fa a l’observança dels seus principis o pràctiques, o per atendre les seves necessitats en funció de la seva raça, color, sexe, religió, opinió o afiliació política, extracció nacional o origen social, casta, estat civil, orientació sexual, embaràs, responsabilitats familiars, activitats o afiliacions sindicals, discapacitat o edat. Homes i dones rebran la mateixa remuneració per un treball d’igual valor; així mateix, hi haurà igualtat d’avaluació en la qualitat del treball efectuat i igualtat d’oportunitats per ocupar els llocs de treball que es presentin. No es permetrà cap conducta sexualment coercitiva, amenaçant, abusiva o d’explotació, incloent-hi gestos, paraules i contacte físic. (...)” (Les convencions pertinents de l’OIT són: núm. 100, 111 i 183 – Recomanacions pertinents de l’OIT: núm. 90 i 111)

La convenció núm. 100 de l’OIT estableix el “principi d’igual remuneració per a homes i dones per a un treball d’igual valor”.

Les convencions 100 i 111 han estat ratificades per la República de Macedònia. La no discriminació com a principi s’ha establert en la legislació laboral macedònia i en l’article 9 de la seva Constitució.

La taula¹² següent mostra el salari mitjà net en diversos sectors, incloent-hi els sectors de la confecció i el tèxtil, per a tots els empleats segons les estadístiques oficials basades en la informació facilitada pels gerents de les fàbriques.

Concepte	Nov. 2011 (Dinar Macedoni, MKD)	EUR ¹³
Fabricació de vehicles de motor i remolcs	28.108	454
Salari mitjà	20,834	336
Salari mitjà en fabricació	15.313	247
Confecció de peces de vestir (el 85% de les treballadores són dones)	10.794	174
Producció de sabates	9.275	150

12 Informe d’estadística estatal núm.: 4.1.12.06 del 27/01/2012, pàg. 3 i 4.

13 1 EUR = 62 MKD (4 de maig de 2012)



Segons les estadístiques estatals, les treballadores del sector de la confecció i el calçat:



Cobren el salari net més baix de tota la indústria manufacturera.



Cobren un terç del salari que perceben les treballadores de la indústria de l'automoció

A més de l'evident caràcter segregatiu d'aquests sectors per gènere, la comparació indica amb tota claredat que hi ha desigualtat salarial per la mateixa feina (pel que fa a la capacitat professional i els requisits del lloc de treball).

Segons l'Informe de Desenvolupament Humà 2009, a Macedònia la proporció d'ingressos de la dona en comparació amb els dels homes és d'un 49%. A Sèrbia, les dones guanyen un 59% del que perceben els homes, mentre que a Croàcia aquest percentatge puja fins a prop d'un 68%¹⁴.

Això demostra que les dones no guanyen ni la meitat del que guanyen els homes. És perquè hi ha menys dones amb feina remunerada? Les estadístiques mostren que l'índex d'ocupació de les dones i els homes és gairebé igual. Per tant, es pot concloure que hi ha una sobrerrepresentació de les dones fent treballs precaris, desprotegits i mal retribuïts. El sector de la construcció constitueix una part significativa d'aquesta situació.

Pel que fa a la distribució de la feina en una fàbrica, les treballadores entrevistades i els grups d'interès relacionats amb la legislació laboral van declarar que les activitats s'assignen a homes i dones de manera que les dones fan gairebé exclusivament treball a preu fet (costura), mentre que els homes efectuen tasques en què la remuneració per unitat produïda no és tan rellevant (per exemple, tall). Per tant, els homes guanyen amb molta més freqüència el salari mínim legal en un horari de treball normal, mentre que les dones cobren per peça acabada i han de fer hores extraordinàries no remunerades per complir les quotes diàries de producció i arribar al salari mínim legal.

14 B. Apostolova (2010). Desigualtat de gènere als països dels Balcans occidentals, treball elaborat per ser presentat en el Congrés Internacional del Banc Mundial, 14-15 de desembre de 2010, Brussel·les, pàgina 5.



DRET DE VAGA, RESTRINGIT PER LLEI I ABSÈNCIA DE REPRESENTACIÓ DE TREBALLADORES

“El dret de tots els treballadors a formar sindicats o afiliar-se a les associacions sindicals que hagin escollit i a negociar col·lectivament ha de ser reconegut i respectat. L'empresa reconeixerà el/els sindicat/s que triï el treballador. L'empresa adoptarà un enfocament positiu a l'entorn de les activitats sindicals i una actitud d'obertura envers les activitats organitzatives dels treballadors. Cap treballador, o possible treballador, serà objecte d'acomiadament, discriminació, assetjament, intimidació o represàlies a causa de la seva pertinença a sindicats o participació en activitats sindicals. L'empresa ha de garantir que els representants dels treballadors tinguin accés a tots els llocs de treball per fer les seves funcions de representació i no impedirà, sense justificació, l'accés d'organitzadors sindicals als empleats.” (Les convencions pertinents de l'OIT són: núm. 87, 98, 135 i 154 – Recomanació pertinent de l'OIT: núm. 143)

Aquests convenis s'han integrat a la legislació laboral i a la Constitució. Els sindicats operen lliurement, la negociació col·lectiva és possible; no obstant això, el dret de vaga està limitat¹⁵.

Hi ha dos sindicats actius en la indústria de la confecció:

- Unió sindical de la indústria del calçat, del cuir i tèxtil, afiliada a la SSM (Federació Sindical)
- Unió de Sindicats Autònoms Independents de Macedònia (UNASM), afiliada a la Confederació Sindical Internacional (ITUC).

En cap de les 5 fàbriques investigades hi havia representació sindical. En general, les treballadores s'abstenen d'organitzar-se en sindicats perquè aquests no els inspiren confiança i tampoc

els consideren capaços de millorar les seves condicions. Les treballadores creuen que no tenen protecció i que ningú no es preocupa pels seus drets. Les treballadores de la indústria de la confecció tendeixen a acceptar les males condicions laborals com si fossin atributs immutables del capitalisme. Segons el seu parer, els sindicats estan molt vinculats a l'antic sistema socialista. Les treballadores van fer una declaració general que afirmava que no es fien dels sindicats i no els veuen capaços de canviar la situació.

En una de les 5 fàbriques investigades, les entrevistades van assenyalar que si els sindicats passessin a ser actius a la fàbrica, els ocupadors no ho acceptarien de bon grat.

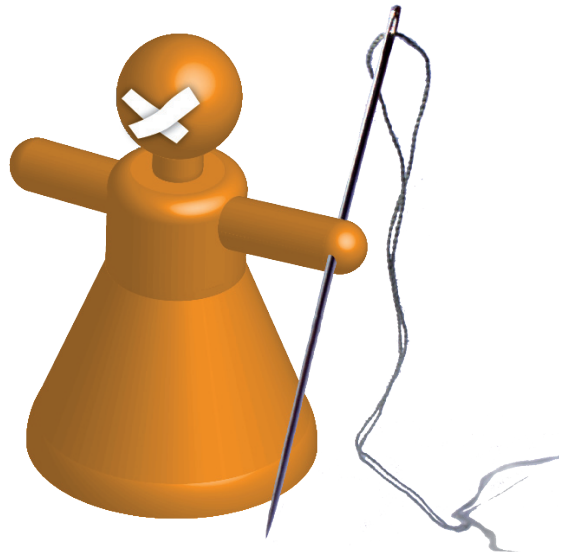
Les dones, en particular, eviten tot el que pugui posar en perill la seva feina perquè la supervivència de la família depèn dels seus ingressos. Moltes d'elles (el 60%, segons els càlculs) són el principal suport de la família.

15 Informe anual sobre les vulneracions dels drets sindicals 2009, ITUC.

<http://survey09.ituc-csi.org/survey.php?IDContinent=4&IDCountry=MKD&Lang=EN> (18.4.2012)



Emilija: “El meu marit no té feina. El meu fill va a una escola de formació professional en una altra ciutat, la meua filla està a l’escola primària. Probablement es preguntarà com sobrevivim amb 8.000 MKD (129 EUR). D’aquests 8.000 MKD, en dono 3.000 (48 EUR) al meu fill per pagar l’habitació en un pis compartit i uns altres 2.000 MKD (32 EUR) com a paga per a tot el mes. Quan ve a casa, li preparo menjar per a tota la setmana perquè que no hagi de gastar res en menjar. Em queden 3.000 MKD. Què es pot fer amb això? Pago la factura del llum, compro roba per als meus fills o m’ho gasto en una altra cosa? Per sort, tenim un petit terreny on conreem aliments per al nostre propi consum. La meua sogra aporta la seva pensió de 7.000 MKD (113 EUR)... i jo tinc un sou relativament bo. La majoria guanya molt menys”.





SOUS MISERABLES

“Els treballadors tindran dret a un salari digne. Els salaris i les prestacions que es paguin per una setmana laboral normal hauran de complir, com a mínim, amb les lleis vigents i amb el reglament i les normes mínimes del sector, i ser suficients per cobrir les necessitats bàsiques dels treballadors i les seves famílies, a més de proveir ingressos discrecionals. El nivell dels salaris i prestacions es revisarà amb regularitat. S’ha de respectar la llibertat de negociació col·lectiva. No hi haurà deduccions de salari amb finalitats disciplinàries ni es permetran deduccions no estipulades per la legislació nacional sense l’autorització expressa i per escrit del treballador. Es lliurarà a tots els treballadors, per escrit i abans d’incorporar-se a la feina, informació comprensible sobre les seves condicions laborals, incloent-hi salari i prestacions, així com els detalls del salari durant el període de pagament en qüestió sempre que rebin el salari. La remuneració es pagarà en efectiu o amb un taló, de la manera que sigui convenient per al treballador. Els salaris i la resta de prestacions es pagaran amb regularitat i puntualitat.” (Les convencions pertinents de l’OIT són: núm. 95 i núm. 131. Les recomanacions pertinents de l’OIT són la núm. 131 i la núm. 135)

L’Article 32 de la Constitució diu: tots els empleats tenen dret a un salari digne. Després de l’última esmena a la legislació laboral, ha de ser possible guanyar el salari mínim legal en un horari laboral normal de 40 hores setmanals; el salari s’ha de calcular sobre la base de la taxa horària.

El 2001, el govern, la patronal i els sindicats van negociar un salari mínim legal de 8.050 MKD (130 EUR), vigent des de 2012. No obstant això, els sectors de la confecció i el calçat en van quedar exempts¹⁶. Per a aquests sectors es va acordar un “període de transició”. Fins a l’any 2011, el salari mínim negociat era de 5.500 MKD (89 EUR). La legislació del salari mínim no estipula

mecanismes d’adaptació dels salaris a la taxa d’inflació.

Si es paguessin 8 hores extraordinàries (tal com passa sovint a Macedònia) amb la bonificació obligatòria del 35%, el salari mínim seria de 7.830 MKD (127 EUR) el 2012; si es paguessin les hores extres amb una bonificació del 50%, tal com estipula el Projecte del Codi Jo-In, el salari mínim per a 48 hores setmanals hauria de ser 8.020 MKD (129 EUR).

El salari mínim legal net, segons la legislació que regula el salari mínim de la indústria de la confecció fins al 2015, es mostra en la taula següent:

16 A tots els sectors en què el salari brut mitjà era inferior a 15.600 MKD, se’ls va concedir un període de transició de 3 anys. Aquests sectors són, principalment, els de la confecció i el calçat.

17 1 EUR = 62 MKD (4 de maig de 2012)



Any	Salari mínim (MKD)	EUR ¹⁷
2011 (acord col·lectiu)	5.500	89
2012 (salari mínim legal)	6.263	101
2013 (salari mínim legal)	6.859	110
2014 (salari mínim legal)	7.454	120
2015 (salari mínim legal)	8.050 = 100 % del salari mínim legal	130

En dues fàbriques de les cinc investigades, les entrevistades van declarar que, tot i que feien hores extraordinàries, no tots els empleats guanyaven el salari mínim legal.

Segons les treballadores entrevistades, en 2 de les 5 fàbriques el salari real amb hores extres i bonificacions és, en alguns casos, inferior al salari mínim legal de 6.263 MKD / 101 EUR establert per al 2012, i fins i tot inferior al salari mínim negociat de 5.500 MKD / 89 EUR.

En aquestes 2 fàbriques, les treballadores que reben el salari net més baix **treballen gratis¹⁸ 75 o 150 hores respectivament per mes.**

En una de les fàbriques, les treballadores van declarar que en alguns casos els salaris són molt baixos (4.000 MKD, uns 64 EUR mensuals). A més, totes les entrevistades d'aquesta fàbrica cobren un salari inferior al salari mínim legal establert per al 2012 o només el salari mínim legal. Totes les treballadores que guanyen el salari mitjà de 6.000 MKD / 97 EUR (incloent-hi hores extraordinàries) treballen 41 hores gratis al mes¹⁹. **Per a 30 de les costureres, això significaria un "robotori" mensual de 1.230 MKD per hores de treball.**

Deduccions disciplinàries en 3 fàbriques de les 5 investigades

Les treballadores reben una "bonificació per assistència" perquè no faltin a la feina, és a dir, perquè no demanin dies de baixa laboral per malaltia o per motius personals, o per no arribar

tard. Les treballadores van declarar que si no acceptessin fer hores extraordinàries perdrien aquesta bonificació.

La "bonificació per assistència" funciona, a tots els efectes, com una deducció salarial disciplinària, la qual cosa és contrària a la legislació laboral nacional i al projecte del codi Jo-In.

Liljana: "Reso per estar sana tots els dies i poder treballar; si no, qui sap el que guanyaria".

Salaris basats en un sistema de retribució per peça acabada

Segons les entrevistades, les treballadores, en particular les costureres, cobren en funció del nombre de peces acabades, per la qual cosa el salari no es calcula sobre la base de les hores de treball, com estipula la llei. L'únic que saben són les quotes de producció que han de complir; per això, resulta tan aliè el pagament d'hores extraordinàries. En alguns casos, les treballadores no tenen tota la informació sobre la forma de calcular el seu sou (salari base, hores extres, bonificacions, etc.). Per als grups d'interès relacionats amb les normatives laborals, el fet que els salaris no es calculin sobre la base de les hores treballades, com obliga la llei, és molt comú. Aquests grups d'interès també consideren que el retard, per part de l'empresa, a l'hora d'inscriure les treballadores en el sistema de la seguretat social és una pràctica molt estesa.

18 = salari mínim legal (6.263 MKD) per 40 hores de feina setmanals dividit pel salari real pagat per hores [= salari mensual real dividit per les hores reals de feina, agafades com la mitjana d'hores laborals mensuals] - 176 hores.

19 = salari mínim legal (6.263 MKD) per 40 hores de feina setmanals dividit pel salari real pagat per hores / [= salari mensual real dividit per les hores reals de feina, agafades com la mitjana d'hores laborals mensuals] - 176 hores.



El salari real i el salari mínim legal disten molt de ser un salari digne

A la taula que es mostra tot seguit apareixen les despeses necessàries d'una família de quatre persones a la República de Macedònia, calculades per diferents grups d'interès.

Despeses mensuals	ONG local Salari mínim vital 2010		SSM (SINDICAT) Pressupost familiar mínim 2012	Oficina d'estadística Mitjana de despeses domèstiques 2010 (% de la despesa total)
	MKD	EUR		
Menjar	12.000	193	13.166 MKD (211 EUR)	12.822 MKD 205 EUR (42,7%)
Serveis bàsics (electricitat i aigua)	5.000	80	10.020 MKD (161 EUR)	4.955 MKD 79 EUR (16,5%)
Productes d'higiene i salut	3.000	48	2.684 MKD (43 EUR)	1.021 MKD 16 EUR (3,4%)
Transport (ONG local+ SSM): bitllet d'autobús per a alumnes i treballadors	2.000	32	2.340 MKD (37 EUR)	1.772 MKD 28,5 EUR (5,9%)
Educació (ONG local: escola primària) + activitats culturals (teatre, concerts, cine, restaurant un cop al mes)	5.000	80	1.070 MKD (17 EUR)	270 MKD 4 EUR (0,9%)
Calefacció (ONG local: amb llenya per a una habitació)	2.000	32	Inclòs a l'apartat Serveis bàsics (electricitat/ aigua)	No es proporcionen xifres
Roba (una peça de roba al mes)	1.500	24	1.850 MKD (30 EUR)	1.772 MKD 28,5 EUR (5,9%)
Habitatge: lloguer, hipoteca, Manteniment	3.000	48	Inclòs a l'apartat Serveis bàsics (electricitat/ aigua)	2.102 MKD 34 EUR (7%)
Vacances anuals	2,500	40	No es proporcionen xifres	600 MKD 10 EUR (2%)
Comunicació (telèfon, Internet)	3.000	48	1.200 MKD (19 EUR)	1.111 MKD 18 EUR (3,7%)
Diversos (p. e., impostos, serveis, quotes d'afiliació, regals, donacions, etc.)				3.604 MKD 58 EUR (12%)
Total	39.000	625²⁰	32.330 MKD (518 EUR)	30.029 MKD (481 EUR)²¹

20 Cotització del dia 4 de maig de 2012 - www.oanda.com/lang/de/currency/converter

21 Consum domèstic a la República de Macedònia, 2010, <http://www.stat.gov.mk/publikacii/4.4.11.01.pdf>. Observeu que les despeses de calefacció no s'hi inclouen, i que els grups de despeses s'han adaptat lleugerament per permetre comparacions.



El sindicat SSM i l'Oficina d'Estadística no proporcionen xifres de despeses domèstiques importants, com ara la calefacció i l'educació.

Malgrat tot, en combinar aquests resultats amb les respostes de les treballadores i grups d'interès entrevistats, arribem 39.000 MKD / 625 EUR com a xifra representativa d'un salari mínim de subsistència a Macedònia. Conseqüentment, el salari mínim legal per al 2012 representa un 16% del salari mínim de subsistència a Macedònia i el 21% de la mitjana de despeses domèstiques.

La majoria de les treballadores de les cinc fàbriques investigades guanya entre 5.000 i 12.000 MKD (80 i 193 EUR), incloent-hi hores extraordinàries i bonificacions, és a dir, entre 4.400 i 10.154 MKD (entre 71 i 163 EUR) per una setmana laboral de 40 hores.

El salari mitjà (ponderat) que reben les treballadores, incloent-hi hores extraordinàries i bonificacions, és aproximadament de 9.000 MKD (145 EUR) a les fàbriques investigades, és a dir, uns **7.266 MKD (117 EUR) de mitjana per una setmana laboral normal**²².

Aquests ingressos cobreixen:

- 24% la mitjana de despeses domèstiques (segons l'Oficina d'Estadística i sense incloure els costos de calefacció) o
- 19% del que seria un sou mínim de subsistència

Segons les estadístiques oficials de Macedònia, entre el 40 i el 45% del salari es gasta en menjar. Considerant que les costureres guanyen de mitjana una xifra bastant menor, aquest percentatge és molt més alt en el seu cas. Moltes d'elles viuen en famílies extenses i practiquen l'agricultura de subsistència. Cultivar un petit terreny de la seva propietat és una estratègia de supervivència fonamental per fer front als sous miserables que cobren... Per tant, han de fer dues feines a temps complet, i això vol dir que la setmana laboral de les dones és de 80 hores.

Entre altres motius, les treballadores són molt dependents de la seva feina perquè aquesta és l'única manera de tenir una assegurança de malaltia. Perdre la feina no solament vol dir perdre els ingressos, sinó també l'assistència mèdica de les treballadores i les seves famílies. A Macedònia, no hi ha assistència mèdica bàsica gratuïta.

Si les treballadores es posen malaltes o fan vacances, el salari es redueix encara més.

Biljana: "Tinc 26 anys i tres fills d'edats compreses entre els tres i els set anys. Visc amb el meu marit, els meus sogres i l'àvia del meu marit. Criem animals: vaques, porcs, cabres i gallines. També cultivo la terra: pebrots, tomàquets, patates i fesols. Abans que obrís la fàbrica del poble, a casa m'havia d'encarregar de tot: cuinar, planxar, netejar, alimentar les gallines i els porcs i treballar al camp. Quan van obrir la fàbrica de confecció vaig començar a treballar-hi, i ara estic contenta de guanyar diners per a la meva família i tenir una assegurança de malaltia i una pensió".

Liljana: "Trebalo de costurera. M'aixeco a les 6 del matí i preparo l'esmorzar per a la meva família. El meu marit no treballa. Rep una pensió d'invalidesa. Tenim un fill i una filla. El meu fill està aturat; la seva dona també treballa a la fàbrica de confecció. Tenen un fill. La meva filla va estudiar per ser professora, però, pel que sembla, no hi ha demanda d'aquesta professió. A casa vivim sis persones amb dos salaris de 6.000 MKD (96 EUR) i la pensió del meu marit. És difícil, però què hi podem fer? D'alguna manera, ens apanyem per sobreviure".

Lidija: "Ja no recordo què són les vacances. Necessitem diners per comprar llenya per a l'hivern, i ara se m'ha espatllat la rentadora. N'hauré de comprar una de nova a crèdit".

22 Calculat amb una bonificació del 50% per hores extres.

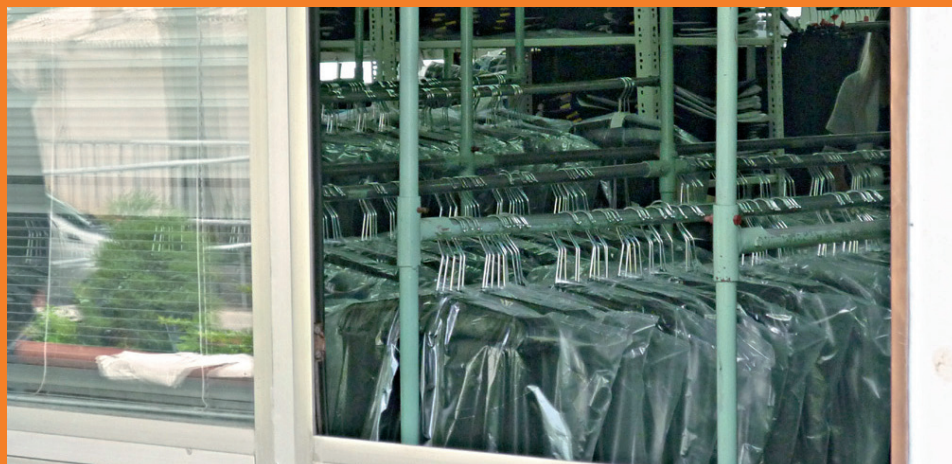
SALARI LEGAL, SALARI REAL I SALARI MÍNIM DE SUBSISTÈNCIA A MACEDÒNIA²³

1. **Legislació laboral: salari mínim per a la indústria de la confecció**
Fins al 2011, segons l'Acord de Negociació Col·lectiva: 5.500 MKD / 89 EUR
Salari mínim legal el 2012: 6.263 MKD / 101 EUR

2. **Mitjana de despeses domèstiques**
30.029 MKD / 481 EUR

3. **Salari mínim de subsistència**
39.000 MKD / 625 EUR

4. **Salari net per una setmana laboral normal a les fàbriques investigades**
4.400 – 10.154 MKD / 71 – 163 EUR





EXCÉS D'HORES EXTRAORDINÀRIES

“L'empresa ha de complir la legislació pertinent i les normatives del sector pel que fa a les hores de feina, d'acord amb les que ofereixin més protecció. La setmana laboral serà la que estipuli la llei, però no haurà de superar les 48 hores. A les treballadores se'ls concedirà almenys un dia lliure després de sis dies seguits de feina, a més de les festes nacionals i les vacances anuals. Totes les hores extraordinàries seran voluntàries, no s'exigiran amb regularitat, es remuneraran com a mínim segons la taxa superior que estipuli la llei i en cap cas superaran les 12 hores setmanals per treballador. Als països on aquesta taxa superior en concepte d'hores extraordinàries no és obligatòria per llei, els treballadors rebran una compensació per hores extraordinàries equivalent almenys a la seva taxa horària normal augmentada un 50%.” (La convenció pertinent de l'OIT és la núm. 1)

La llei macedònia estipula que la setmana laboral normal és de 40 hores repartides en 5 dies per setmana i un màxim de 8 hores extraordinàries setmanals.

La bonificació per hores extraordinàries hauria de ser un 35%, una proposta inferior al que exposa el projecte del codi Jo-In.

Les treballadores tenen dret a 20 dies laborables de vacances anuals.

Dissabtes: un dia de feina “normal”, sense bonificació del 35%

En 4 de les 5 fàbriques investigades les treballadores afirmen que treballen entre 46 i 48 hores setmanals. A totes les fàbriques investigades es treballa de dilluns a dissabte. El dissabte és un dia laborable “normal”; segons les treballadores entrevistades, les hores treballades els dissabtes no es consideren hores extraordinàries i no es paguen com a tal. Les quotes o els nivells de producció són tan alts que han de treballar els dissabtes per complir-los. De tant en tant també han de treballar els diumenges i les festes nacionals.

Hi ha indicacions que les hores extraordinàries no sempre es paguen i, en general, no inclouen una bonificació a causa del sistema de quotes de producció i remuneració per peça acabada.

Les vacances anuals no estan plenament garantides, o no es concedeixen

En 3 fàbriques de les 5 investigades les treballadores van assenyalar que de mitjana només tenen 10 dies de vacances l'any. I encara més: les treballadores utilitzen els dies de vacances anuals per fer festa els dissabtes o les festes nacionals, o perquè puguin faltar quan estan malaltes o per altres motius personals, perquè tenen por de demanar dies de baixa.

Emilija: “Encara sort que no hem de treballar els diumenges, perquè així aprofito per fer les feines domèstiques, la bugada, preparar el menjar i la roba per al meu fill. Els dies laborables arribo a casa tan cansada que només faig el que és imprescindible”.

Lidija: “Treballo sis dies, però també treballo els diumenges a casa. Els diumenges he de netejar la casa, fer la bugada, planxar i de tant en tant cosir la roba dels meus fills. De vegades hem de fer hores extraordinàries a les tardes per complir la quota de producció”.



GREUS RISCOS PER A LA SALUT

“L’empresa ha de tenir coneixements actualitzats del sector i els seus riscos específics per tal d’oferir un entorn segur, higiènic i saludable, i prendrà mesures adequades per prevenir accidents i riscos per a la salut que siguin conseqüència de la feina, tinguin relació amb l’activitat laboral o sorgeixin durant aquesta activitat, per a la qual cosa reduirà al mínim les causes dels riscos inherents a l’entorn laboral. Els treballadors, homes i dones, no correran riscos, incloent-hi l’exposició a coles i dissolvents, amb possible perjudici per a la salut reproductiva. L’empresa nomenarà un representant de l’alta direcció que serà responsable de la salut i la seguretat de tots els treballadors i de l’execució de les disposicions d’aquest codi sobre salut i seguretat. L’empresa establirà un comitè de cooperació per a la salut i seguretat amb la participació dels representants dels treballadors. Tots els treballadors rebran formació sistemàtica i registrada en temes de salut i seguretat; la formació es repetirà quan hi hagi noves incorporacions de personal o trasllats d’altres competències. Tot treballador té dret a abandonar el seu lloc laboral davant d’un greu perill imminent. L’empresa establirà sistemes per detectar, evitar o respondre davant de possibles amenaces per a la salut i la seguretat de tots els treballadors.

L’empresa haurà de disposar d’aigua potable i lavabos nets per a tots els treballadors, així com d’instal·lacions adequades per guardar menjar, si cal.

L’empresa ha de garantir que l’allotjament, en cas que es proporcioni, estigui en bones condicions de neteja i seguretat, i compleixi les necessitats bàsiques dels treballadors”. (La convenció pertinent de l’OIT és la núm. 115. La recomanació pertinent de l’OIT és la núm. 164)

La legislació laboral macedònia incorpora aquestes disposicions i, per exemple, exigeix l’elecció d’un “representant de salut i seguretat al treball”, sempre que l’empresa tingui més de 10 empleats.

El tema de la salut i seguretat a la feina no va formar part de la nostra investigació. Tanmateix, les treballadores van assenyalar una sèrie de problemes habituals, com l’absència de cadires ajustables per cosir, la manca de protecció d’agulles, llum insuficient i, el més habitual, subministrament insuficient d’aire condicionat l’estiu i calefacció l’hivern.

Les treballadores arriben a un nivell tan elevat d’esgotament laboral que emmalalteixen i es queden a casa, encara que això signifiqui perdre la bonificació per assistència.

Aquestes dades van resultar especialment impactants per a les investigadores, que esperaven que al menys aquests requisits tan bàsics i senzills

es complissin després de les declaracions de les empreses sobre les seves responsabilitats.

Amiant

En una fàbrica, les treballadores van assenyalar que a la teulada hi havia amiant. Durant aquesta investigació, no va quedar clar si aquesta substància tan perillosa havia estat adequadament aïllada. La fàbrica està situada al costat d’una escola. Per tant, calia avaluar amb caràcter d’urgència la necessitat de renovar l’edifici.

Mentrestant, l’empresa suïssa involucrada va encarregar un informe pericial segons el qual no hi ha risc immediat per a les treballadores.

Absència de representant de salut i seguretat

Segons les treballadores, en cap de les fàbriques investigades no hi ha representants de salut i seguretat.

Utilització de subsidis d'ajuda al desenvolupament

Segons les treballadores i els grups d'interès, en algunes fàbriques es van instal·lar equips gràcies a l'ajuda econòmica d'agències de desenvolupament estatals o gairebé estatals de Noruega, Alemanya i Àustria. Ningú no indica que aquesta ajuda estigui condicionada al compliment dels drets humans pertinents amb la deguda diligència.

Liljana: "A fora fa fred, però a la fàbrica encara en fa més. M'he de posar quatre o cinc peces de roba i ajustar-me-les al cos amb un cinturó. No es pot escalfar la sala d'una fàbrica amb dues estufes. Aquestes són les condicions laborals. Estem tot el temps assegudes davant de la màquina de cosir, sense moure'ns, i sentim els corrents d'aires que entren per la finestra. Les mans se'ns queden com si fossin blocs de gel; a més, treballem amb una tela especial, una lona dura barrejada amb lli que pesa molt. S'ha d'anar amb molt de compte quan cuses. Si continuen aquestes condicions, d'aquí a tres anys ens posarem malaltes i no podrem treballar. A casa escalfem una habitació durant els mesos d'hivern, i no trobo el moment d'arribar-hi per entrar en calor".



CONTRACTES DE CURTA DURADA

El treball desenvolupat s'haurà d'ajustar a la relació de treball reconeguda i establerta per la legislació nacional i/o pràctica vigent. Els compromisos amb les treballadores subjectes a la legislació laboral o de la seguretat social i la normativa que derivi de les relacions laborals habituals no s'eludiran mitjançant contractes solament laborals, subcontractes o contractes de feina a domicili, ni mitjançant programes de pràctiques on no hi hagi intenció d'impartir destreses o proporcionar una feina. Tampoc no s'eludiran aquests compromisos mitjançant l'ús excessiu de contractes de treball de durada determinada.

La llei exigeix que hi hagi un contracte laboral escrit i verificat per les autoritats i una prova d'inscripció a la seguretat social obligatòria. El període màxim permès per a la renovació de contractes de curta durada és de cinc anys.

En les 5 fàbriques investigades, les treballadores van dir que els contractes laborals eren de durada determinada. En 4 fàbriques les entrevistades van assenyalar que la durada dels contractes oscil·la entre els 3 i els 6 mesos. Els contractes de curta durada ofereixen flexibilitat als amos de les fàbriques i els clients, però neguen a les treballadores la possibilitat de pensar en un futur per a elles i les seves famílies.

Lidija: "Cada sis mesos signo un contracte laboral. Ningú no sap què passarà al cap de sis mesos".



	Fàbrica A²⁴	Fàbrica B
Setmana laboral normal	46	48 o més, fins a complir amb la quota.
Situació amb les hores extraordinàries	No hi ha bonificació per hores extraordinàries	No hi ha bonificació per hores extraordinàries
Salari mínim legal (6.263 MKD) aplicat a les hores reals treballades amb una bonificació del 35%	7.416 MKD	7.800 MKD
Salari mínim legal (6.263 MKD) aplicat a les hores reals treballades amb una bonificació del 50% (Codi Jo-In)	7.544 MKD	7.971 MKD
Salari real pagat incloent-hi hores extres i bonificacions	5.000 - 10.000 MKD 80 - 161 EUR	10.000 - 12.000 MKD 161 - 193 EUR
Salari real pagat aplicat a la setmana laboral de 40 hores ²⁵	4,400 - 8.800 MKD 71 - 142 EUR	8,462 - 10,154 MKD 136 - 163 EUR
Relació laboral	Contractes de durada determinada	Contractes de durada determinada, 6 mesos de durada
Dret a la integritat física	No hi ha dades	Aire condicionat inadequat
Prohibició de treball forçat	Indicacions d'hores extres involuntàries	Pressió a les treballadores perquè acceptin totes les condicions laborals (p.ex. hores extres); mesures disciplinàries (p.ex. pèrdua de bonificacions o dies de feina no reconeguts)
Absència de discriminació	Discriminació de gènere i desigualtat de salaris entre sectors i dins de les fàbriques	Discriminació de gènere i desigualtat de salaris entre sectors i dins de les fàbriques
Prohibició d'exploatació laboral infantil	No hi ha indicacions	No hi ha indicacions
Llibertat d'associació i dret a la negociació col·lectiva	No hi ha representació de treballadores	No hi ha representació de treballadores
Dret a un salari digne	- Salari inferior al salari mínim de subsistència - Càlcul confús del salari - Salari inferior al salari mínim legal	- Salari inferior al salari mínim de subsistència - Càlcul confús del salari

24 Coneixem el nom de la fàbrica i dels compradors suïssos, però els hem omès per protegir les treballadores.

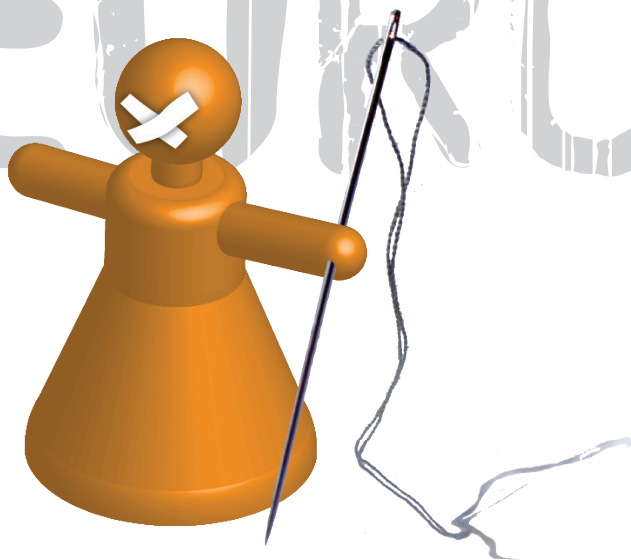


Fàbrica C	Fàbrica D	Fàbrica E
47 o més, fins a acabar les comandes. No hi ha bonificació per hores extraordinàries	48 o més, fins a acabar les comandes. No hi ha bonificació per hores extraordinàries	40 Incloent-hi els dissabtes o altres dies fins a acabar les comandes
7.608 MKD	7.800 MKD	6.263 MKD
7.758 MKD	7.971 MKD	6.263 MKD
8.700 – 10.000 MKD 140 – 161 EUR	4.000 – 8.000 MK 64 – 129 EUR	6.500 – 20.000 MKD 105 – 322 EUR
7.506 – 8.627 MKD 121 – 139 EUR	3.385 – 6.769 MKD 54 – 109 EUR	6.500 – 20.000 MKD 105 – 322 EUR
Contractes de durada determinada, 3 mesos de durada	Contractes de durada determinada, 6 mesos de durada	Contractes de durada determinada, 6 mesos de durada
Calefacció i aire condicionat inadequats	Calefacció i aire condicionat inadequats	Aclariment sobre la necessitat de renovar la cantina i la teulada (amiant)
Pressió a les treballadores perquè acceptin totes les condicions laborals (p.ex. hores extres); mesures disciplinàries (p.ex. pèrdua de bonificacions o dies de feina no reconeguts)	Indicacions d'hores extres involuntàries	Pressió a les treballadores perquè acceptin totes les condicions laborals (p.ex. hores extres); mesures disciplinàries (p.ex. pèrdua de bonificacions o dies de feina no reconeguts)
Discriminació de gènere i desigualtat de salaris entre sectors i dins de les fàbriques	Discriminació de gènere i desigualtat de salaris entre sectors i dins de les fàbriques	Discriminació de gènere i desigualtat de salaris entre sectors i dins de les fàbriques
No hi ha indicacions	No hi ha indicacions	No hi ha indicacions
No representation of workers Union activities are suppressed	No hi ha representació de treballadores	No hi ha representació de treballadores
- Salari inferior al salari mínim de subsistència - Càlcul confús del salari	- Salari inferior al salari mínim de subsistència - Càlcul confús del salari - Salari inferior al salari mínim legal	- Salari inferior al salari mínim de subsistència - Càlcul confús del salari

25 Salari pagat incloent-hi hores extraordinàries i bonificacions/total d'hores treballades per mes x les hores mensuals habituals, de dilluns a divendres (176 hores). Nota: aquest càlcul no té en compte la bonificació per hores extraordinàries, la qual cosa faria que el sou fos encara més baix.



MADE IN EUROPE



Aquest informe ha estat elaborat amb finançament de la Unió Europea. El seu contingut és responsabilitat exclusiva dels autors i Setem, i en cap cas s'ha de considerar que reflecteixi l'opinió de la Unió Europea.

Coordinació:



www.setem.cat



www.networkwear.eu

Col·laboradors:



Entwicklungspolitisches Netzwerk Sachsen e.V.



Creative Commons License Network Wear project, 2012

Traducció: L'Apòstrof sccl

Disseny: Elena Poncell