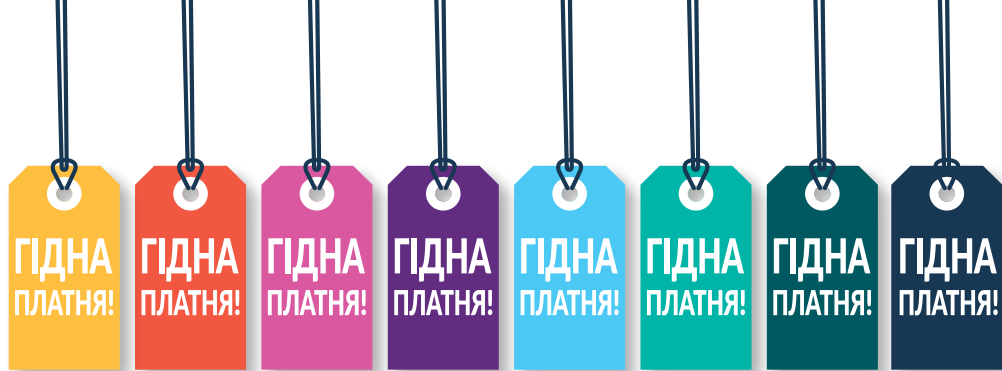


ПРАВО НА МІНІМАЛЬНУ ГІДНУ ЗАРПЛАТНЮ

Результати дослідницького проекту
«Умови та оплата праці
в українській експорто-орієнтованій
швейній індустрії»

Оксана Дутчак, Анна Оксютович



Умови та оплата праці у глобальних ланцюгах постачання західних брендів та ретейлерів перебувають у фокусі уваги вже не перше десятиліття. Цьому сприяють численні скандали, пов'язані з використанням дитячої праці, репресіями проти профспілок та самоорганізації, нещасні випадки та трагедії на виробництві. Однак чи не найбільшими системними проблемами виробництва брендового одягу є низька оплата та тривала понаднормова праця, які унеможливають гідний рівень життя для працівни_ць та їхніх сімей, призводять до матеріальної бідності та постійного браку часу. Для подолання цих проблем потрібно зробити багато, зокрема визначити, якою ж має бути оплата праці, щоб забезпечувати гідний рівень життя.

Міжнародна «Кампанія за чистий одяг» (Clean Clothes Campaign) використовує дві методології обрахунку мінімальної гідної зарплатні. Перша базується на суб'єктивній оцінці працівни_цями тих витрат, які необхідні для задоволення базових потреб їхніх сімей. В Україні таке дослідження було проведене у 2017 р. Воно продемонструвало, що для забезпечення мінімального гідного рівня життя працівни_ці мають отримувати 13803 грн (після оподаткування). Реальна оплата їхньої праці на той момент становила лише 20% від необхідної суми.

Друга методологія «Кампанії за чистий одяг» базується на об'єктивній оцінці витрат, необхідних для забезпечення гідного рівня життя. Таке дослідження було проведено в Україні у 2018 р.; воно продовжувало дослідження умов та оплати праці працівни_ць, які шийють одяг для західних брендів. У цьому матеріалі представлені принципи, методологія та результати цього обрахунку мінімальної гідної зарплатні. У ньому також описано, як брак гідної оплати праці впливає на щоденне життя працівни_ць, призводячи до матеріальної бідності та хронічного браку часу.

Проблема низької оплати праці, безперечно, характерна не лише для швейного сектору України. Вона стосується переважної більшості працюючих, особливо людей робітничих професій, працівни_ць сфери послуг, бюджетного сектору. І хоч це дослідження проводилося на прикладі працівни_ць які виробляють брендовий одяг в Україні, його результати стосуються оплати праці та якості життя всіх громадян_ок, адже мова іде про фундаментальне право людини на гідну оплату праці.

Дослідження за методологією «Кампанії за чистий одяг» проводилося у 2017 та 2018 рр. Крім визначення вартості споживчого кошика, за цей період було зібрано 63 напівструктуровані інтерв'ю з працівни_цями 15 швейних фабрик та три додаткові напівструктуровані інтерв'ю¹. Опитування проводилося в Західному (29), Центральному (17), Північному (12) та Південному (6) регіонах України² у населених пунктах розміром від менше 10 тис. до понад півмільйона населення.



Глобальні ланцюги постачання одягу — це принцип організації виробництва брендового одягу (переважно) західними брендами, коли вони напряму або через посередників розміщують замовлення на фабриках, які здебільшого їм не належать. При цьому фабрики отримують всі необхідні матеріали та лекала, а їхні працівни_ці виробляють готову продукцію. Готовий одяг повертають брендам, які направляють його у свої магазини.

¹ З іншими людьми, які мають відношення до галузі.

² Розподіл на регіони: Центральний (Вінницька, Кіровоградська, Полтавська, Черкаська області), Північний (Житомирська, Київська, Чернігівська, Сумська області), Південний (Запорізька, Дніпропетровська, Херсонська, Одеська, Миколаївська області), Західний (Львівська, Івано-Франківська, Тернопільська, Волинська, Рівненська, Хмельницька, Чернівецька, Закарпатська області), Східний (Харківська, Донецька, Луганська області).

БАЗОВІ ПРИНЦИПИ ВИЗНАЧЕННЯ МІНІМАЛЬНОЇ ГІДНОЇ ЗАРПЛАТНІ

ГІДНА
ПЛАТНЯ!

Принцип фундаментальних прав людини

Коли говорять про права людини, першими спадають на думку право на життя, свободу та особисту недоторканість, свободу пересування, віросповідання, переконань, свободу слова та зібрання і таке інше. Однак фундаментальні права людини містять також певний перелік соціально-економічних прав, про які надто часто забувають. Серед них — право на соціальне забезпечення, освіту, рівну та гідну оплату праці.

Право на гідну зарплатню (living wage) є фундаментальним правом кожної людини:

«Кожний працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне життя людини та її сім'ї і в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення».

Пункт 3, Стаття 23 Загальної декларації прав людини

Щодо справедливої оплати праці, Пункт 1 Статті 4 **Європейської соціальної хартії** наголошує на необхідності «визнання права працівни_ць на винагороду, яка забезпечить їм та їхнім сім'ям гідні стандарти життя».

Тож кожна працююча людина має право хоча б на мінімальну гідну зарплатню.

FAQ

Яка різниця між мінімальною зарплатою і мінімальною гідною зарплатою?

Мінімальна зарплата зазвичай визначається в процесі тристоронніх переговорів між представниками влади, бізнесу і профспілками; вона базується, серед іншого, на макроекономічних показниках. Проблема мінімальної зарплатні у тому, що її величина є політичним рішенням та залежить від впливу кожного з учасників тристоронніх переговорів на прийняття рішення. У країнах зі слабкими або недовіреними профспілками мінімальна зарплата може бути недостатньою для задоволення базових потреб навіть окремо взятих працівни_ць, не кажучи вже про їхні сім'ї. На противагу цьому, мінімальна гідна зарплата базується на фундаментальних правах людини і визначається обрахунком зарплати, необхідної для дотримання пункту 3 Статті 23 Загальної декларації прав людини.

Принцип відповідальності брендів та ретейлерів

Згідно з підходом «Кампанії за чистий одяг», мінімальна гідна зарплатня працівни_ць фабрик, які виробляють продукцію для західних брендів, має виплачуватися **за рахунок брендів та ретейлерів** як «основних» роботодавців. Адже саме бренди та ретейлери отримують найбільші прибутки у глобальних ланцюгах постачання, а також мають основні важелі впливу для встановлення розміру оплати праці.

Мінімальна гідна оплата праці повинна мати **регіональний характер**, тобто охоплювати кілька країн, котрі виробляють брендовий одяг у певній частині світу. Адже лише таким чином можна запобігти масовій «втечі» замовників у країни з дешевшою робочою силою. Саме тому «Кампанія за чистий одяг» досліджує умови, оплату та мінімальну гідну оплату праці у різних країнах, а також проводить міжнародну кампанію за мінімальну гідну оплату праці.

FAQ

Чому саме бренди та ретейлери мають забезпечувати виплату мінімальної гідної зарплатні?

Глобальні ланцюги постачання працюють таким чином, що саме купівельні практики брендів та ретейлерів визначають ціну, яку місцеві фабрики отримують за замовлення, а отже — визначають оплату праці на цих фабриках. У результаті, лише вони можуть суттєво збільшити оплату праці на фабриках, якщо будуть краще оплачувати замовлення та контролюватимуть, що додаткові кошти ідуть саме працівни_цям. Відповідальність транснаціональних корпорацій за дотримання прав людини у їхньому ланцюгу постачання прописана, зокрема, у коментарі до Пункту 13 «Керівних принципів ООН щодо бізнесу та прав людини» (UN Guiding Principles on Business and Human Rights).

ВАРТІСТЬ ФУТБОЛКИ

Джерело: Fairwear Foundation



FAQ

Що бренди думають про цю ідею?

Зазвичай бренди публічно гарантують виплату лише мінімальної зарплати, та й ту працівни_ці отримують далеко не завжди. Бренди, безперечно, не в захваті від ідеї мінімальної гідної оплати праці та не поспішають брати на себе відповідальність. Саме тому міжнародні ініціативи та кампанії проводять дослідження необхідного рівня мінімальної гідної зарплатні, спроможності транснаціональних корпорацій забезпечити її виплату, а також чинять тиск на корпорації, вимагаючи визнання та дотримання цього фундаментального права працівни_ць.

Чому відповідальні бренди, а не місцева влада?

Якщо припустити, що влада раптом вирішить підняти мінімальну зарплатню до рівня мінімальної гідної зарплатні (і навіть зможе протягнути це рішення через тристоронні переговори, незважаючи на опір з боку бізнесу), то існує дуже висока ймовірність, що бренди та інші компанії просто втечуть із країни туди, де робоча сила буде дешевшою. Окрім цього, вимога гарантування мінімальної гідної зарплатні направлена на бренди саме тому, що вони, на відміну від значної частини локального і дрібного бізнесу, мають ресурси для суттєвого підняття оплати праці.

Принцип сімейного підходу

Мінімальна гідна оплата праці також базується на **сімейному підході**, що забезпечує належний рівень життя для робітни_ць, їхніх дітей та інших членів сім'ї, які перебувають поза ринком праці. Окрім фундаментального права людини, іншим аргументом за сімейний підхід є **гендерна нерівність**, яка зумовлює необхідність враховувати та покривати (хоча б частково) базові потреби членів сім'ї, які виконують домашню та доглядову працю. Мінімальна гідна зарплатня має забезпечити можливість мати дітей та достойне життя для непрацездатних, а також тих, хто виконує домашню працю в умовах часто не належної підтримки держави.

Принцип базової оплати праці

Згідно з підходом «Кампанії за чистий одяг», мінімальна гідна зарплатня має бути базовою оплатою праці, яка:

- виплачується за роботу протягом **стандартних годин праці**, встановлених законодавством — без понаднормових, до виплати премій, після відрахування податків;
- є універсальним правом людини, а тому має виплачуватися **всім працівни_цям**, незалежно від форми працевлаштування та кваліфікації;
- має виплачуватися **грошима**, а не товарами, ваучерами чи іншими негрошовими формами.

Іншими словами, це базова зарплатня, яку всі працівни_ці отримують грошима за 40-годинний робочий тиждень.

FAQ

Але розміри сімей і кількості працевлаштованих у них різні. Можливо, краще визначати різну зарплатню — залежно від сімейних обставин?

Мінімальна гідна зарплатня має виплачуватися працівни_цям незалежно від їхньої особистої ситуації: сімейного стану та складу сім'ї. Якщо розмір зарплатні буде залежати від розміру сім'ї, то роботодавці при прийомі на роботу почнуть дискримінувати працівни_ць, у яких є сім'ї, адже в такому разі їм буде вигідніше наймати одина_чок, щоб платити менше. Щодо кількості працевлаштованих у сім'ї, то нижча оплата праці (наприклад, така, що не дозволяє утримувати дітей) призводить до економічної залежності працівни_ць від їхніх партнерів, що ускладнює зміну сімейного стану (наприклад, розлучення). Також нижча оплата праці не може забезпечити мінімальний гідний рівень життя самотніх матерів чи батьків.

Чому мінімальна гідна зарплатня має виплачуватися за 40-годинний робочий тиждень, а не за виконання певної норми виробітку?

Зважаючи, що більшість працівни_ць швейної галузі отримують оплату залежно від виробітку, а державного нормування в багатьох країнах немає (у тому числі в Україні), власники легко маніпулюють нормами виробітку. Вони часто встановлюють їх вищими, ніж можна виконати за стандартний робочий день. У результаті працівни_ці змушені працювати понаднормово, щоб отримати хоча б мінімальну зарплатню. Якщо мінімальна гідна оплата праці буде платитися за певну норму виробітку, ситуація не зміниться — працівни_ці будуть змушені працювати понаднормово, щоб отримати мінімальну гідну зарплату. Іншими словами, це не дасть вирішити проблему часової бідності.



FAQ

Чому сума мінімальної гідної зарплатні має виплачуватися до премій та після відрахування податків?

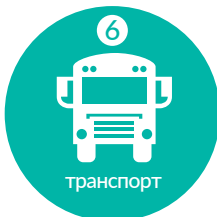
Оскільки мінімальна гідна оплата праці має бути базовою оплатою, то її мають отримувати і молоді працівни_ці без досвіду, адже премії ймовірно адресовані досвідченим працівни_цям. Окрім того, премії можуть виступати інструментом маніпуляції з боку адміністрації фабрики: їх можна як нарахувати, так і скасувати, наприклад, у разі конфлікту з адміністрацією. А що мова іде саме про гроші, якими працівни_ці можуть вільно розпоряджатися, то сума мінімальної гідної зарплатні має виплачуватися після відрахування податків.

Принцип задоволення базових потреб

Згідно з підходом «Кампанії за чистий одяг» та інших організацій, таких як «Азійська базова зарплатня» (Asian Floor Wage), «Фундація за мінімальну гідну зарплатню» (Living Wage Foundation), «Коаліція дії за мінімальну гідну зарплатню» (Living Wage Action Coalition) та інших, мінімальна гідна зарплатня має бути достатньою для задоволення **базових потреб**. «Кампанія за чистий одяг» та «Азійська базова зарплатня», які працюють саме у глобальних ланцюгах постачання західних брендів та ретейлерів, визначають такі базові потреби: харчування; житло (у тому числі оренда, виплата відсотків по кредиту, комунальні послуги); доступ до медицини; доступ до освіти (у тому числі доступ до Інтернету, культурно-пізнавальних та культурно-розважальних заходів); доступ до громадського транспорту; одяг; заощадження (додатково 10%).



Працівни_ця повинна мати можливість дозволити собі:



Мінімальна гідна зарплата є правом усіх людей світу



www.cleanclothes.org

Тож мінімальна гідна оплата праці базується на принципах фундаментальних прав людини, відповідальності брендів та ретейлерів, сімейному підході, принципі базової оплати праці та врахування базових потреб, щоб стати ефективним **інструментом для робітни_ць**, їхніх організацій та союзників у колективних переговорах на локальному, регіональному та глобальному рівнях.

Мінімальна гідна оплата праці обчислюється незалежно від економічних розрахунків роботодавця — її обчислюнок базується виключно на потребах. Величина мінімальної гідної зарплатні є **орієнтиром, метою та інструментом** дотримання фундаментальних прав людини.

FAQ

Чи можуть працівни_ці інших секторів використовувати мінімальну гідну зарплатню, визначену в дослідженні глобальних ланцюгів постачання західних брендів?

Увага до швейного сектору, який виробляє одяг для західних брендів, зумовлена великими прибутками транснаціональних корпорацій, що поєднуються з критично низькими зарплатами працівни_ць. У брендів та ретейлерів є ресурси для забезпечення кращої оплати праці, як і в більшості транснаціональних корпорацій у інших галузях глобальної економіки. Мінімальна гідна зарплатня загалом вказує на орієнтовну мінімальну величину оплати праці, яка б задовольняла базові потреби працівни_ць у цій країні. Отже, вона також може бути інструментом у переговорах та боротьбі за гідну оплату праці працівни_ць та їхніх союзників у інших секторах.

МІНІМАЛЬНА ГІДНА ЗАРПЛАТНЯ ТА СИТУАЦІЯ В УКРАЇНІ

ГІДНА
ПЛАТНЯ!

Методологія дослідження та обрахунку мінімальної гідної зарплатні «Кампанії за чистий одяг» базується на дослідженні вартості споживчого кошика та використовується у багатьох країнах, де виробляється брендовий одяг. Згідно з нею, дослідження проводиться у кілька етапів.

Спершу розробляється таблиця, що включає широкий набір місцевих продуктів харчування, які типово споживаються у конкретній країні. Це дозволяє врахувати особливості та традиції

харчування. Далі таблицю мають заповнити 10 працівни_ць із сільської місцевості та 10 — з міської, які виробляють одяг для західних брендів, адже ціни у сільській та міській місцевостях можуть суттєво відрізнятися. Протягом місяця працівни_ці вносять у таблицю ціни продуктів із переліку. Таким чином відображаються ціни на продукти в тих місцях, де працівни_ці зазвичай їх купують. На основі цих даних вираховується середня ціна кожного продукту харчування.

Дослідження продуктового споживчого кошика в Україні було проведено у серпні 2018 р. за участі 10 працівниць, що проживають у сільській місцевості (Західний регіон), та 10 працівниць, що проживають у місті (Північний регіон).

Наступним кроком розробляється типовий продуктовий кошик на один день для однієї людини: короткий список продуктів та їхня кількість, необхідна для належного рівня харчування. Кошик має забезпечувати 3 000 кілокалорій та відповідати рекомендаціям збалансованого харчу-

вання Всесвітньої організації охорони здоров'я. Вартість цього продуктового споживчого кошика вираховується на основі середніх цін, отриманих на попередньому етапі, після чого можна вирахувати його місячну вартість для однієї людини.

За результатами дослідження продуктового споживчого кошика було вираховано, що одній людині/споживчій одиниці (пояснення нижче) необхідно 2 299 грн на місяць для повноцінного харчування¹.

¹ Отримані від працівниць ціни на продукти певною мірою відображали їхню фінансову скруту: вони намагалися купувати найдешевші товари (зокрема, заниженими вийшли ціни на курятину, масло, молоко та інше). Зважаючи, що мінімальна гідна зарплата має забезпечувати гідний рівень життя, в тому числі якісні продукти харчування, отримані результати були перераховані. Зазначена місячна вартість продуктового кошика була отримана в результаті зважування даних про середню вартість продуктового кошика в місті та у сільській місцевості (отриманих з дослідження працівниць) з даними Numbeo за серпень 2018 р. (https://www.numbeo.com/food-prices/country_result.jsp?country=Ukraine).

Для того, щоб оцінити вартість загального споживчого кошика для однієї людини, який включає також інші витрати, використовуються статистичні дані про те, яка частка витрат сім'ї у цій країні іде на продукти хар-

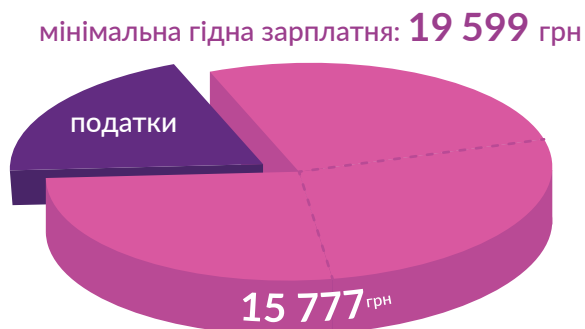
чування. Маючи підраховану вартість місячного продуктового кошика для однієї людини та частку витрат домогосподарств на харчування, можна вирахувати загальні місячні витрати.

За даними Державної служби статистики (найсвіжіші з опублікованих)¹, частка витрат домогосподарств на продукти харчування та безалкогольні напої в Україні у 2017 р. становила 46,3% всіх грошових витрат. Враховуючи це, загальні витрати однієї людини/споживчої одиниці на місяць мають становити 4 965 грн.

Далі, враховуючи сімейний принцип мінімальної гідної зарплатні, місячна вартість споживчого кошика на одну людину множиться на три споживчі одиниці. За методологією «Кампанії за чистий одяг», доросла людина відповідає одній споживчій одиниці, а дити-

на — половині споживчої одиниці. Отриманої мінімальної гідної зарплатні достатньо для покриття потреб сім'ї, яка складається з трьох споживчих одиниць, наприклад: двох дорослих і двох дітей, однієї дорослої і чотирьох дітей або ж трьох дорослих.

Помноживши загальні необхідні місячні витрати однієї людини на три споживчі одиниці, можна вирахувати, що мінімальна гідна зарплатня у серпні 2018 р. становила 14 895 грн після відрахування податків або ж 18 503 грн до відрахування податків. З урахуванням інфляції та індексу споживчих цін², у грудні 2018 р. мінімальна гідна зарплатня становила 15 777 грн після відрахування податків або ж 19 599 грн до відрахування податків. При цьому для задоволення базових потреб однієї людини/споживчої одиниці у грудні 2018 р. необхідно 5 259 грн.



¹ http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/07/zb_vrdu2017_pdf.pdf, С. 60.

² Державна служба статистики. Індекси споживчих цін на товари та послуги у 2018 р. http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2018/ct/is_c/isc_u/isc2018m_u.html

FAQ

Наскільки актуальною для України є модель однієї зарплати на сім'ю?

Існує низка аргументів щодо важливості такої моделі, які вже обговорювалися вище: фундаментальне право людини на мінімальну гідну зарплатню; питання економічної незалежності в умовах гендерної нерівності; забезпечення гідного життя для тих, хто виконує доглядову працю в сім'ї; забезпечення гідного рівня життя для непрацездатних, самотніх матерів. Однак є й аргумент об'єктивної реальності українського суспільства. Так, за даними Державної служби статистики¹, у 2017 р. середня кількість працевлаштованих у розрахунку на одне домогосподарство становила 1,2 особи. При цьому серед тих домогосподарств, у складі яких були працевлаштовані особи, у 46,9% домогосподарств працювала лише одна людина. Таким чином, модель однієї зарплати на сім'ю є актуальною для України.

Як отримана величина мінімальної гідної зарплатні співвідноситься з українськими соціальними стандартами та реаліями ринку праці?

Перш за все, у грудні 2018 р. законодавчий прожитковий мінімум на працездатну людину становив 1921 грн. Іншими словами, він відповідав 12% мінімальної гідної зарплатні, або ж 37% необхідних місячних витрат на одну людину/споживчу одиницю.

Станом на грудень 2018 р. законодавча мінімальна зарплатня (після відрахування податків) становила 2 997 грн. Тобто вона відповідала 19% мінімальної гідної зарплатні, і лише на 57% покривала необхідні місячні витрати на одну людину/споживчу одиницю.

Водночас Міністерство соціальної політики вираховує власний — так званий «фактичний»² — прожитковий мінімум. У грудні 2018 р., за підрахунками Міністерства, він становив 3 501 грн для працездатної людини (без урахування сум обов'язкових платежів). Тож цей «фактичний» прожитковий мінімум був суттєво вищий за законодавчий прожитковий мінімум і навіть на 14% перевищував законодавчу мінімальну зарплатню. Іншими словами, Міністерство, а отже влада загалом, прямо визнають, що законодавчої мінімальної зарплатні недостатньо для життя навіть однієї людини. Водночас «фактичний» прожитковий мінімум становить тільки 22% мінімальної гідної зарплатні й лише на 67% покриває необхідні місячні витрати на одну людину/споживчу одиницю.

¹ Державна служба статистики. Витрати і ресурси домогосподарств України у 2017 р., с. 45, див: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/07/zb_vrdu2017_pdf.pdf

² Незважаючи на те, що «фактичний» прожитковий мінімум суттєво вищий за законодавчий, його також важко назвати справді фактичним. Наприклад, він не включає таких необхідних складових сучасного життя, як засоби індивідуальної гігієни для жінок, пральний порошок, мобільний телефон (не кажучи вже про комп'ютер), оплату доступу до Інтернету.

Співвідношення законодавчих мінімумів до мінімальної гідної зарплатні

мінімальна гідна зарплатня **₴15777**

необхідні витрати на одну людину **₴5259**

грудень
2018

12%

₴1921

законодавчий
прожитковий мінімум
на працездатну
людину

19%

₴2997

законодавча
мінімальна зарплатня
(після відрахування
податків)

22%

₴3501

«фактичний»
прожитковий
мінімум

FAQ

Наскільки актуальною для України є модель сім'ї з трьох споживчих одиниць?

За даними Державної служби статистики¹, середній склад домогосподарств в Україні у 2017 р. становив 2,58 осіб. Безперечно, якщо дитина відповідає половині споживчої одиниці, то середньостатистична українська сім'я не має у своєму складі три споживчі одиниці. Однак, окрім об'єктивної реальності, є ще нормативний аргумент. Адже наявний середній склад сім'ї є результатом демографічної кризи, прямими причинами якої є еміграція та низька народжуваність, спричинені скрутними соціально-економічними умовами.

При покращенні соціально-економічних умов демографічні процеси мають стабілізуватися, що є обов'язковою умовою стійкого розвитку. Тобто мінімальна гідна зарплатня, яка забезпечує три споживчі одиниці, може зменшити трудову еміграцію та мати позитивний вплив на рівень народжуваності, а отже й на розвиток суспільства.

¹ Державна служба статистики. Витрати і ресурси домогосподарств України у 2017 р., с. 34, див: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publi-cat/kat_u/2018/zb/07/zv_vrdu2017_pdf.pdf

Законодавча мінімальна зарплатня: частка від мінімальної гідної зарплатні



Така реальність ставить працівни_ць в українському швейному секторі, який виробляє одяг для західних брендів, у **ледь не найгіршу ситуацію, якщо порівнювати з працівни_цями інших країн регіону**¹. Так, лише у Грузії та Болгарії законодавча мінімальна зарплатня становить меншу частку від мінімальної гідної зарплатні (10% та 18% відповідно), тоді як у інших країнах, ситуація дещо краща: наприклад, в Угорщині (22%), Македонії (24%), Боснії та Герцеговині (24%), Молдові (25%), не кажучи вже про Польщу (34%), Чехію (36%) та Хорватію (40%).

Якщо ж поглянути на ситуацію на формальному ринку праці, то **середня заробітна платня**² (після відрахування податків) станом на грудень 2018 р. була 8 511 грн та відповідала лише 54% мінімальної гідної зарплатні. **Середня заробітна платня у промисловості**³ (після відрахування податків) за цей період становила 9 308 грн та покривала лише 59% мінімальної гідної зарплатні. І, нарешті, **середня заробітна платня у легкій промисловості**⁴ (після відрахування податків) складала 6 016 грн та відповідала лише 38% мінімальної гідної зарплатні. При цьому зарплатня у цій галузі залишається найнижчою серед галузей промисловості.

¹ Clean Clothes Campaign, див: https://cleanclothes.org/livingwage/europe/img/country-profiles/image_view_fullscreen

² Державна служба статистики. Середня заробітна плата за видами економічної діяльності за місяць у 2018 р., див: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/gdn/Zarp_ek_m/Zp_ek_m_u/arh_zpm_u.html

³ Державна служба статистики. Середня заробітна плата за видами економічної діяльності у промисловості за місяць у 2018 р., див: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/gdn/Zarp_prom_m/Zp_pr_m_u/arh_prm_u.htm

⁴ Текстильне виробництво, виробництво одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів — в основному мається на увазі виробництво одягу та взуття. Державна служба статистики. Середня заробітна плата за видами економічної діяльності у промисловості за місяць у 2018 р., див: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/gdn/Zarp_prom_m/Zp_pr_m_u/arh_prm_u.htm

Середня заробітна платня (після відрахування податків)
станом на грудень 2018

середня заробітна платня у промисловості

₴9308

59% мінімальної гідної зарплатні

середня заробітна платня

₴8511

54% мінімальної гідної зарплатні

середня заробітна платня у легкій промисловості

₴6016

38% мінімальної гідної зарплатні

FAQ

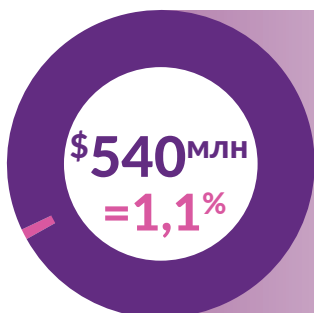
Чи не є мінімальна гідна зарплатня, отримана в результаті такого дослідження, переоціненою?

Ні, вона є радше дещо недооціненою. За даними Держстату¹, 94,4% домогосподарств володіють житлом. Навіть якщо дані дещо викривлені, більшість людей в Україні живе у власних помешканнях. Якби більше людей орендували житло, частка непродуктових витрат була б суттєво вищою. Тобто обрахована мінімальна гідна платня не покриває витрати на житло. Неможливість орендувати чи купити житло посилює залежність між членами сім'ї, а також обмежує вибір місця проживання та роботи всередині країни. Якби мінімальна гідна зарплатня повністю враховувала вирішення житлового питання, вона мала би бути ще вищою.

Наскільки можна довіряти даним Державної служби статистики?

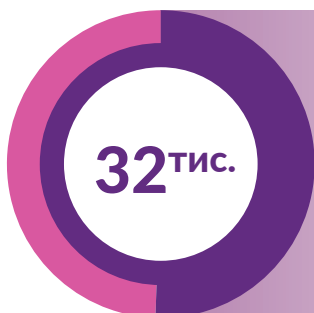
Дані Державної служби статистики про витрати і ресурси домогосподарств збираються методом самообстеження домогосподарства. Результати такої методології можна і треба критикувати — наскільки вони відображають реальну ситуацію. Адже люди можуть щось замовчувати чи повідомляти неправдиві дані. Насамперед це стосується найбагатших верств населення, які важко залучити до такого дослідження і які можуть приховувати свої реальні доходи та витрати. Однак ця методика таки краща за іншу наявну статистику Державної служби, яка збирається методом простої фіксації процесів у формальній економіці. Зрештою, це єдина подібна статистика, наявна і доступна в Україні.

¹ Державна служба статистики. Витрати і ресурси домогосподарств України у 2017 р., с. 50, див: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/07/zb_vrdu2017.pdf



Частка одягу у грошовому еквіваленті загального експорту, 2018 – **1,1%** (540 млн доларів США).

(http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2018/zd/tsztt/tsztt_u/tsztt1218_u.htm)



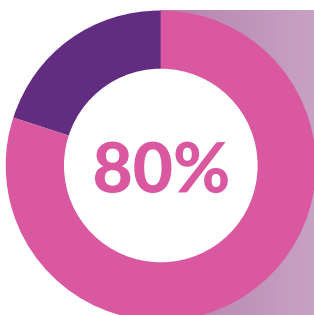
Кількість суб'єктів господарювання у легкій промисловості (з урахуванням фізичних осіб-підприємців, 2016 р.) – формально **16264** (12,8% від суб'єктів господарювання у промисловості), з урахуванням тіньової економіки може сягати понад **32 тис.**

(Державна служба статистики. Діяльність суб'єктів господарювання, 2016, с. 73.)



Кількість найманих працівни_ць у легкій промисловості (з урахуванням найманих працівни_ць фізичних осіб-підприємців, 2016 р.) – формально **101200** (4,5% від найманих працівни_ць у промисловості), з урахуванням тіньової економіки може сягати **202 тис.**

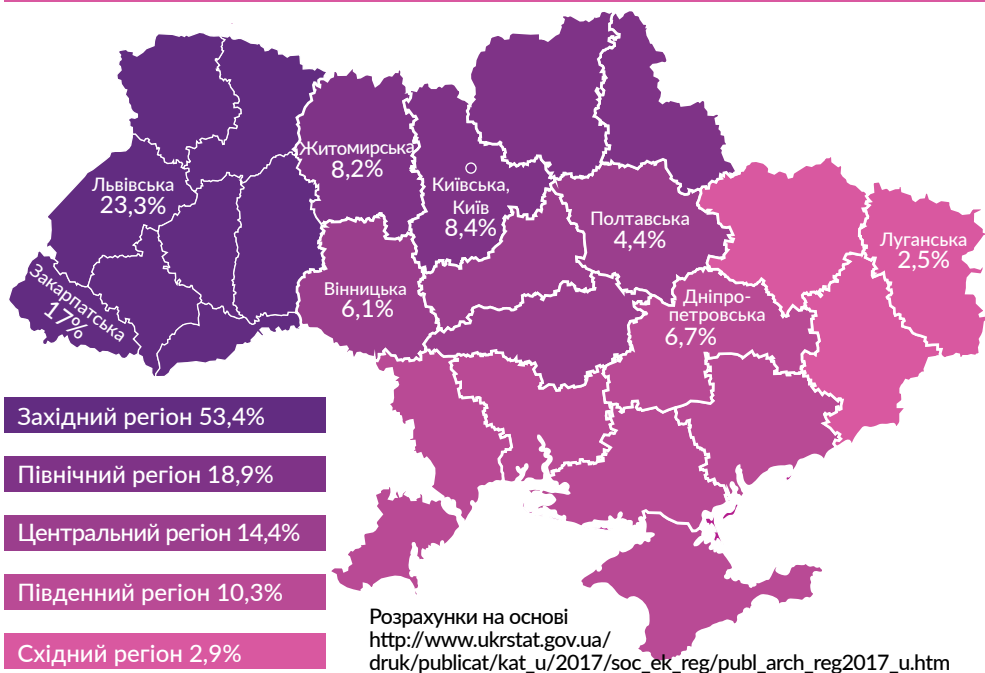
(Державна служба статистики. Діяльність суб'єктів господарювання, 2016, с. 73.)



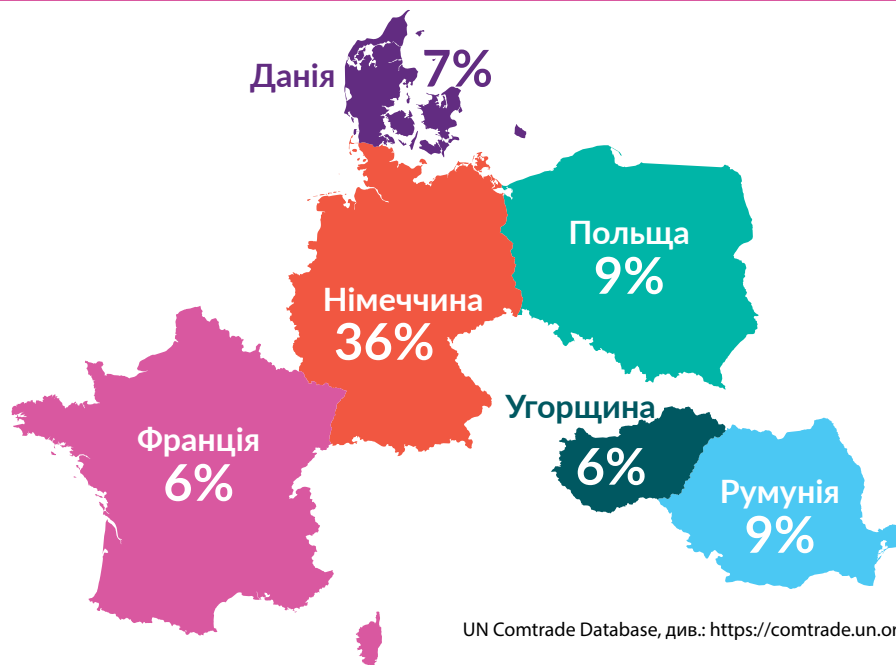
80% працюючих у «легкій» промисловості – жінки.

(Паливода О., Прима Ю. Формування економічної стійкості швейних підприємств України на основі кластерних мереж, 2013, див: http://nbuv.gov.ua/UJRN/td_2013_4_17.)

Експорт одягу у грошовому еквіваленті (2017 р.)



Основні країни, до яких експортується одяг з України (грошовий еквівалент, 2017 р.)



UN Comtrade Database, див.: <https://comtrade.un.org/data/>

ЖИТТЯ БЕЗ МІНІМАЛЬНОЇ ГІДНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ

ГІДНА
ПЛАТНЯ!

Низька заробітна плата є однією з основних проблем у глобальних ланцюгах постачання брендового одягу. Відсутність гідної оплати праці часто перетворює життя працівни_ць на постійне виживання, обмежуючи можливість задовольнити базові потреби — їхні власні та їхніх сімей. Низька зарплатня змушує шукати додаткові ресурси — чи то через виконання понаднормової роботи на фабриці, чи то через підробітки, чи іншими шляхами. Працівни_ці часто вимушені жертвувати: часом, здоров'ям, якістю життя загалом. Така оплата праці порушує права людини.

Режим жорсткої економії

Низька зарплата змушує переважну більшість опитаних працівни_ць жити у постійному режимі «жорсткої економії» та хронічної часової бідності. Далі ми розглянемо, як нестача коштів впливає на рівень життя та добробуту українських працівни_ць.

«»

У мене немає городу, живу в квартирі, все купую на базарі, економлю. Щоб нормально, зарплата мінімальна мала б бути 10 тисяч. Як виживаю, я й не знаю...

Швачка, 55 років

«»

Ну що я маю? Я маю зарплату, понаднормові. [Виходить], що мені не вистачає ні на що. Я живу сама. Я плачу за комунальні. Економлю на їжі. А я хочу гарно одягнутися. Мені 50 років, і я ще хочу щось гарне купити собі з одягу. Як, наприклад, оця жінка, яка пішла, — так виглядати. Стосунків я хочу, одружитися. Я себе краще почуватиму, як буду гарно одягнута [з жалем у голосі]. Хочу краще їсти. Ніхто жінками в Україні не займається, ніхто не турбується, не говорить.

Швачка, 50 років

«»

Грошей у цілому не вистачає, на все. Якби було більше — ми б жили зовсім по-іншому. В усьому.

Швачка, 38 років

«»

У мене двоє дітей, двоє дівчат. Все! Мені на себе — ні на що не вистачає. Взагалі. Не купую собі нічого. Все дітям. Як почувуюся? Прикро, стомлена.

Працівниця, 33 роки

Харчування

Для деяких працівни_ць зарплати недостатньо навіть для забезпечення якісного харчування для себе та своєї сім'ї. Працівни_ці заощаджують на їжі та купують дешеві харчі, хоча при цьому не отримують набору калорій та мікроелементів, необхідного для відновлення фізичних ресурсів людей, які працюють в індустріальному секторі. У більшості випадків працівни_ці швейної галузі витрачають на харчі більше 40-60% заробітної плати. У сім'ях, де є діти, працівни_ці заощаджують на харчуванні для себе, щоб купити продукти дітям.



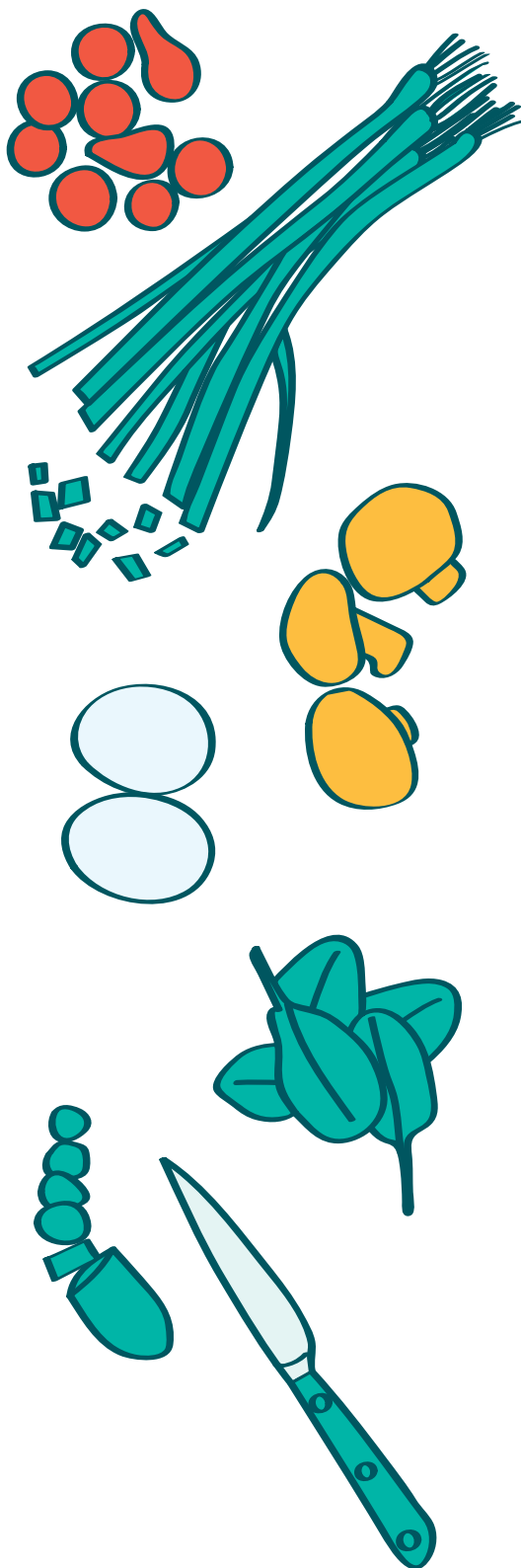
Господарство дуже допомагає. Якби ми купували, що вдома вирощуємо... Якби я м'ясо купляла, я б зуби на полку положила. Купую крупи і солодощі дітям.

Швачка, 39 років



У нас біля роботи є АТБ – простий магазин. Раніше я куплю набір продуктів, самих простих, крупи, макарон... раніше я тратила 150 грн, а зараз на цей самий набір йде 500 грн. Я купляю саме просте, я не купляю рибу, а дітям треба, вони худі дуже... Але це ненормально – купувати рибу чи ікру тільки на Новий рік. Якщо я купую рибу – то дітям, але я ж теж працюю, мені треба теж добре їсти.

Швачка, 37 років



Одяг та взуття

Працівни_ці швейної індустрії в Україні відшивають одяг для міжнародних брендів, проте їхні зарплати часто не дозволяють придбати новий одяг та взуття. Багато швачок вимушено купують вживаний одяг та взуття або ж частково купують секонд-хенд й іноді нові речі — зокрема, дітям. Часом, особливо старші працівниці, носять речі 20-річної давнини або купують нові вкрай рідко.



«»

Одна пара нового взуття — як моя [місячна] зарплата.

Швачка, 40 років

«»

Одяг новий? Ого, ви кучеряво живете [сміється]. Хто його знає, скільки ті футболки нові коштують.

Пакувальниця, 44 роки

«»

Можу забезпечити себе на 15%. Взуття нове для себе 180 гривень, балетки — це для мене дорого. Заплатить за комунальні, школу, садок — нічого не виходить. Купила для дітей взуття 750 гривень у школу і 250 гривень — [у садок], все. Тисячі мало на взуття мені... Якби можна було купляти прокладки на секонді, то я б купляла.

Швачка, 32 роки

«»

Я одягу нового не покупаю останні 30 років. Який одяг, пара взуття скільки коштує, щоб нове купувати, то на місяць треба не менше трьох тисяч.

Швачка, 55 років

Здоров'я та медицина

Понаднормові, складні умови праці — низькі чи високі температури в робочих приміщеннях, брак робочих перерв, сидяча робота — впливають на здоров'я працівни_ць швейної галузі. Зокрема, працівни_ці скаржаться на біль у спині, ногах, алергії, проблеми з тиском і зором. Ритми виробництва на швейних фабриках зумовлюють виснаженість і погіршення стану здоров'я. При цьому адміністрація фабрик часом погано ставиться до відсутності на робочому місці, навіть через нездоров'я, і працівни_ці ризикують втратити робоче місце, якщо хворітимуть часто чи довго. Попри декларативно безкоштовну медицину в Україні, якісне лікування і профілактика захворювань є недоступними для багатьох працівни_ць. Одна з опитаних зазначила, що коли захворіла на пневмонію, то витратила на лікування близько двох з половиною місячних зарплат.

«»

Ця стружка шкіри — ти її і вдихаєш, вона і в очах, і в роті, і в носі. Тоїсть ти приходиш таке в душ, принімаєш дома душ, і з тебе змивається куча грязюки, цього всього, от. Я ж кажу, в мене дуже велика алергія була.

Складальниця верху взуття, 33 роки

«»

Є у нас профком, щомісяця відчисляє внески! Я на больніцу просила, як ніща, була хвора минулого року, з легенями, то на больніцу пішло 10000 гривень за 10 днів, одна ампула 200 гривень коштувала, так мені у профкомі дали 300 гривень допомоги.

Швачка, 35 років



Житло та комунальні послуги

Більшість опитаних проживали у власному житлі, яке отримали ще за часів Радянського Союзу вони чи їхні батьки. Інші працівниці мешкали разом із сім'ями чи розширеними сім'ями у приватних будинках та квартирах. При окремих фабриках є гуртожитки, які забезпечують житло працівницям. Тож лише в окремих випадках опитані працівниці винаймали кімнати. Наявність власного житла відіграє важливу роль, однак низькі зарплати часто роблять неможливим ремонт. Більше того, оплата комунальних послуг без субсидій є недоступною для багатьох: працюючи мінімум 40 (а зазвичай більше) годин на тиждень, відшиваючи одяг для відомих західних брендів, значна частина працівниць не може без підтримки з бюджету оплатити такі базові потреби, як світло, опалення, газ, вода.

«»

Ми ремонт у квартирі не робили 19 років, з народження наймолодшого [сина], який там ремонт!

Швачка, 49 років

«»

Зарплата — мінімалка. Одного разу у цьому році не вийшла мінімалка, було менше... бо брала лікарняний. Важко було [зітхання]. На оплату комунальних йде 80%, на їжу 20%

Швачка, 45 років

«»

Навіщо мені та субсидія? Ці міфічні мінуси? Субсидія — це приниження, чому я не маю такої зарплати, щоб могла собі оплатити комунальні?

Швачка, 37 років



Транспорт

Відносно недорогий комунальний транспорт у межах міст дає змогу працівни_цям швейної індустрії щоденно добиратися до роботи та додому. Але навіть на цій статті базових витрат окремі швачки змушені економити. Працівни_ці заощаджують на транспорті, добираючись на роботу пішки, якщо фабрика знаходиться в умовній пішій доступності (хоча часом це означає півгодини й більше в один бік). Для заощадження коштів працівни_ці фабрик маленьких містечок та ближніх сіл часом користуються велосипедами. На окремих фабриках існує система повернення коштів на проїзд або організовано доїзд (наприклад, із довколишніх сіл).

« »

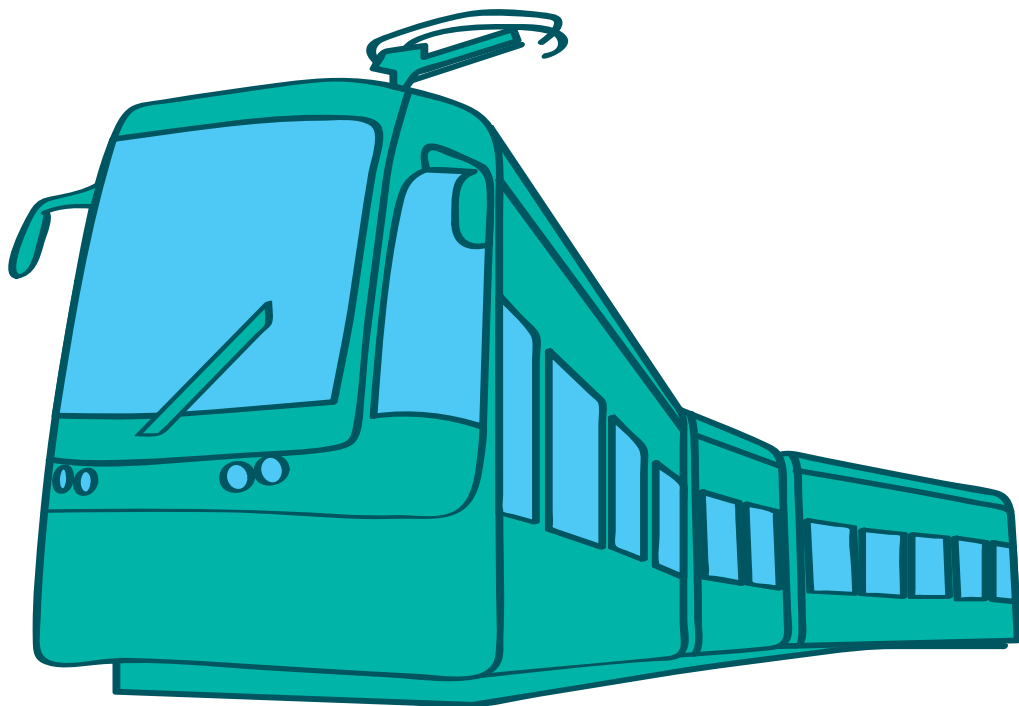
Так проїзд іще нам доплачують. У нас вважається безплатний проїзд. Єслі повний рабочий місяць — 220 рублей на проїзд дає, щоби ше ж добиралися до роботи.

Швачка, 49 років

« »

Щоб поїхати за 20 кілометрів у село у районі всій сім'ї — до батьків чоловіка — на один раз треба 300 гривень [...] Але ми їздимо велосипедом. Все решта пересування по місті — велосипедом.

Швачка, 32 роки



Доступ до освіти та культурних заходів

Умовна «безплатність» дошкільної та шкільної освіти суттєво спрощує доступ до неї, однак сам освітній процес вимагає значних витрат: на одяг, харчування, підручники та канцтовари, ремонти класу та інші «добровільні» внески. Якщо ж вести мову про вищу освіту, то вона вже потребує набагато більших витрат: часом на її забезпечення ідуть майже всі ресурси сім'ї, наприклад, якщо дитина вчиться на контракті. Що ж стосується доступу до платних культурно-розважальних чи культурно-просвітницьких заходів, то більшість працівни_ць обмежують себе у подібних витратах, оскільки не вважають їх першочерговими. А от неможливість урізноманітнити дозвілля дітей відчутно їх турбує. Відпустки працівни_ці та їхні сім'ї зазвичай проводять удома, оскільки не можуть дозволити собі поїздки на море чи інші типи відпочинку. Тож низька зарплата погіршує якість відпочинку та життя, зменшує різноманітність проведення вільного часу працівни_ць та їхніх сімей.

«»

Маю двох дівчат... Я не можу їм дати гроші на ролики покататися на вихідні, виходить приблизно 100 грн, якщо на вихідні.

Швачка, 37 років

«»

І: Чого вам бракує найбільше?

Р: Відпочинку. Театри, концерти, кафе хоч раз на тиждень.

І: Тобто ви навіть раз на місяць не ходите?

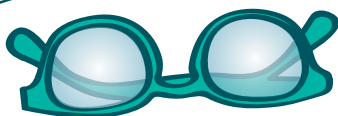
Р: Ні, взагалі не ходимо [сміється].

Швачка, 50 років

«»

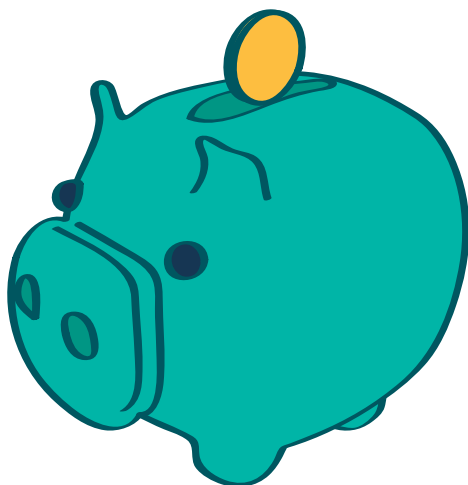
Відпочиваємо в селі на городі – Зелене море.

Швачка, 21 рік



Заощадження

Розрив між рівнем зарплат працівни_ць і вартістю життя унеможливорює заощадження для більшості опитаних. Часто не маючи можливості задовольнити навіть базові потреби, працівни_ці живуть від зарплати до зарплати, іноді позичаючи кошти, щоб протягнути до кінця місяця, віддають їх із наступної зарплатні — і так по колу. Більше того, у випадку суттєвих непередбачуваних витрат, наприклад, проблем зі здоров'ям самих працівни_ць чи членів сім'ї, відсутність заощаджень призводила до вкрай скрутного становища, коли багатьом доводилося влезати у формальні та неформальні кредити. Загалом на тлі низьких зарплат заощадження є найбільш нереалізованою потребою опитаних працівни_ць, якою вони постійно жертвують для задоволення нагальних поточних потреб. Це призводить до фінансової нестабільності, невпевненості у майбутньому та неможливості планувати життя на тривалий період.



« »

У мене є копівка, куди я кладу 500 гривень. У місяць раніше могла чотири тисячі накласти, а зараз не виходить. Тільки покладу — зразу трачу.

Швачка, 46 років

« »

Щомісяця, якби могла відкласти по одній тисячі гривень, то нам би вистачило, щоб ми утрюх поїхали на тиждень відпочивати. Але я не можу відкласти, немає звідки.

Швачка, 37 років

« »

Якби більшу зарплату, щоб відкласти хоч щось. А так ви бачите — у мене зубів нема. Ще зачала б два вікна і холодильник. Ну і щоб дав Бог здоров'я.

Швачка, 55 років

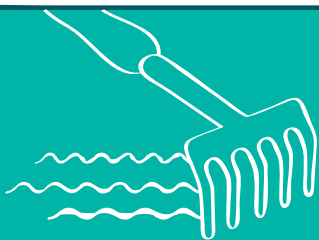
Стратегії виживання

Коли рівень заробітної плати не дає змоги забезпечити базові потреби, працівни_ці змушені залучати додаткові джерела для наповнення сімейного бюджету, щоб зводити кінці з кінцями, забезпечити нормальний рівень життя для своїх дітей.



Є город, чотири сотки під домом, але картоплі з них на зиму не вистачає [сміється]. Як виживаємо? Сама не знаю. Там позичили, з зарплатні віддали. І так постійно. Дуже виручають батьки з села. Постійно передають їжу. І кр'ястна моя теж допомагає, з села.

Підсобна працівниця, 38 років



ПРИСАДИБНЕ ГОСПОДАРСТВО:

дозволяє краще харчуватися і економити на їжі, але забирає час, енергію і здоров'я.



СІМЕЙНА ПІДТРИМКА ТА СІМЕЙНИЙ БЮДЖЕТ: дозволяють утримувати сім'ї, але посилюють залежність між поколіннями та від партнер_а.



ПІДРОБІТКИ: збільшують доходи, але забирають час; можливість підробітків обмежена у невеликих населених пунктах.



ПІДТРИМКА З БЮДЖЕТІВ (пенсії, субсидії та інше): дозволяє збільшити доходи і зменшити витрати, але «субсидує» виробництво брендового одягу з українських податків.



ПОЗИКИ ТА КРЕДИТИ (продукти в борг, позики у знайомих, банківські позики, позики від роботодавця): дозволяють зводити кінці з кінцями та знайти гроші на суттєві витрати, але унеможливають фінансову стабільність та незалежність.

Нова понаднормова норма

Низька оплата праці призводить до неналежного рівня задоволення базових потреб працівни_ць, маючи прямий негативний вплив на якість життя та добробут. Однак є й опосередкований негативний вплив, який проявляється у хронічній нестачі часу, «часовій бідності».

Формально понаднормова робота є добровільною. Але коли встановлюються такі норми виробітку, що їх неможливо виконати без понаднормових годин праці, то, за визначенням Міжнародної організації праці, — це примусова праця¹.

Працівни_ці говорять про психологічний та економічний тиск, який вони відчувають, коли мова йде про роботу у вихідні дні. З одного боку, часто вони добровільно погоджуються на понаднормову роботу, щоб хоч трохи збільшити свої низькі заробітки. З іншого боку, у багатьох випадках відмова працювати понаднормово призводить до морального тиску та погроз із боку керівництва. І йдеться не лише про можливе «погіршення» стосунків. Відмова від понаднормових може призводити до прихованого «покарання» — переведення на менш оплачувану чи складнішу операцію, що тягне за собою зменшення зарплатні.

Якщо порахувати додаткові години, то виявиться, що робочий графік на фабриках суттєво перевищує дозволу норму². Понаднормові години часто не обліковуються, подвійної оплати праці за понаднормові на більшості досліджених підприємств не існувало.

«»

Бажано би вийти, тому що відгрузка, ми не заставляємо, але бажано би вийти" [каже менеджер] [...] І всі знають, що це означає, бажано — значить виходять. Хтось підходить там, говорить: Я не можу. Бо там чи сім'я, чи мені треба десь щось робити. Всьо, то-то вже крик: "Ти завжди не можеш!"

Працівниця, 50 років

«»

В нас так получається: дві суботи подвійних, де повністю сім годин. Субота — семигодинний робочий день. Подвійна. Потім одна субота у нас іде отработочна — тільки за що ми відробляємо, ми не знаємо. Просто не можемо зрозуміти, за що ми відробляємо. І одна — планова. 47 годин на тиждень, ну, майже 50 годин на тиждень.

Швачка, 30 років

¹ 113. ILO. Eradication of forced labour. International Labour Conference, 96th Session, 2007. Report III (Part 1B) / International Labour Organization. — Geneva: International Labour Office, 2007, p. 72.

² Згідно із законодавством України, кількість понаднормових годин не повинна перевищувати 4-х годин упродовж 2-х днів поспіль та 120 годин на рік (50 і 51 КзпП.)

«Часова бідність» та хронічна втома

Працівниці поєднують довгий робочий день з додатковим, але теж основним навантаженням у вигляді домашньої та репродуктивної праці — прибиранням дому, приготуванням їжі, доглядом за дітьми. Час після зміни на фабриці переходить у «зміну» домашньої роботи, яку в переважній більшості середньостатистичних українських сімей виконують саме жінки¹. А якщо врахувати, що через низькі зарплати багатьом доводиться вдаватися до підробітків чи працювати на городі, то можна говорити про часову бідність — хронічний брак часу працівни_ць, який негативно впливає на якість життя.

Жінкам легше розказати, як вони не-відпочивають, аніж як відпочивають: відпочинок з друзями, хобі, спільний виїзд на природу з іншими працівни_цями — це нереалізовані плани, адже часу на відпочинок і відновлення ресурсів немає. Якщо говорити про різні типи відпочинку, звичайний пасивний відпочинок на зразок «лежання на дивані перед телевізором» міг би бути поширеним, однак навіть його часом згадують як такий, що «буває дуже рідко».



Вихідний один — що того вихідного дня? Весь день на кухні за плитою.

Швачка, 69 років



Я йду на роботу на 7:30 і працюю до 16, а потім я беру роботу додому [...] працюю вдома — і в суботу, і в неділю. Моя робота — моє хобі [гірка іронія], у мене немає вихідних. Моя робота — яд у мене в крові. Як наркотик, я вже тричі звільнялася, а потім поверталася.

Швачка, 49 років

Лише в окремих випадках, коли мова йде про працівни_ць, які працюють нормований робочий день і ще не мають дітей або мають вже дорослих дітей, вони можуть описати час, який вважають відпочинком: спілкування з племінницею, догляд за квітами, відвідування молодіжної групи при церкві.

З часом, коли відбувається звикання до напруженого робочого графіку й адаптація до нього, втома стає хронічною і фоною. Працівниці говорять про «бажання відпочити» і «потребу відпочити», але не планують відпочинок як щось таке, що справді може, має відбутися найближчим часом.

Фонова втома призводить до браку енергії і планів на додаткову діяльність, яка б могла мати розважальне чи розвивальне наповнення, працівниця говорить відсторонено: «Хобі? У мене немає, колись, може було...». Інші ж говорять, що у них є улюблена справа, на яку часу немає: «Я дуже домашня, люблю в'язати, шити. Моє хобі — кролики. Ні, я не рву траву, чоловік рве, у мене немає часу».

¹ <http://documents.worldbank.org/curated/en/953111470822853577/pdf/107673-PUB-UKRAINIAN-P156988-PUBLIC-SoltisBookENweb.pdf>, c. 60.

Брак часу зумовлює відсутність спілкування та соціалізації. Деякі учасниці дослідження говорили, що спілкуються з друзями та знайомими лише телефоном, інші — що все спілкування у них відбувається на роботі.



Якби у мене було більше вільного часу? Я б спала. Я дуже втомлена. Я прийду додому, зараз зготую їсти і буду спати. Зранку я встаю о 5 ранку, йду щось купити по магазинах, о 7-й я на автобус, щоб на 8 бути на роботі.

Швачка, 40 років



Р: Це вночі ся робило [про приготування їжі і побутові справи].

І: Вночі? В якій ви лягали спати?

Р: Ну, коли в третій, коли в другій, а коли надрання. А ще як свята якісь — треба було щось спекти [сміється], треба було ще щось.

І: А середня коли ви лягали? Приблизно, середня година.

Р: Ну, середня — в районі першої. І рано, шоста година — в мене пойдом.

Працівниця, 50 років



Зарплата у працівни_ць, котрі створюють прибутки для відомих західних брендів, така низька, що не покриває значну частину базових потреб. Низька зарплата обмежує доступ працівни_ць та їхніх сімей до якісного і повноцінного харчування, нового якісного одягу та взуття, медицини, відпочинку, негативно впливає на житлово-побутові умови, обмежує можливості пересування та робить заощадження недоступною розкішшю. Низька зарплата змушує багатьох працівни_ць погоджуватися на довгі понаднормові години праці, працювати на присадибному господарстві, займатися підробітками. Всі ці стратегії виживання, разом із виконанням доглядової та репродуктивної праці, зменшують кількість часу на відпочинок, сон, спілкування, включеність у соціальне життя. Окрім низької якості життя та хронічної нестачі часу, низька оплата праці призводить до фінансової нестабільності та залежності — від рідних, знайомих, державної підтримки, роботодавця, банків.

Для того, щоб ситуація змінилася, бренди мають припинити порушувати право людини на мінімальну гідну зарплатню. Як показують результати цього дослідження, мінімальна гідна

зарплатня для українських працівни_ць мала б більш як у п'ять разів перевищувати мінімальну законодавчу зарплатню. Тому виникають питання і до української влади, яка встановлює мінімальну оплату праці на рівні, недостатньому для задоволення найбільш базових потреб навіть однієї людини. Однак порушення прав людини з боку української влади жодним чином не виправдовують такі ж порушення з боку західних брендів, які прямо відповідальні за брак грошей і часу в українських працівни_ць, за їхню соціальну виключеність і низьку якість життя.

Не орієнтуючись на мінімальну гідну зарплату для працівни_ць швейного сектору та економіки загалом українське суспільство не зможе вирішити багато соціальних проблем, які сягнули критичного рівня. І поки влада говорить лише про інтереси інвесторів, працівни_ці живуть у матеріальній та часовій скруті, економіці бракує внутрішнього попиту, трудова міграція залишається масовим явищем, місцеві бюджети субсидують виживання працюючих, місцевим підприємствам бракує робочої сили, демографічна ситуація не стабілізується, а отже стійкого розвитку не передбачається.

Право на гідну зарплатню є фундаментальним правом кожної людини

**Clean
Clothes
Campaign**



Д84 **Дутчак, Оксана; Оксютович, Анна.**

Право на мінімальну гідну зарплатню. Результати дослідницького проекту «Умови та оплата праці в українській експорто-орієнтованій швейній індустрії» — Київ: Rosa-Luxemburg-Stiftung в Україні; АРТ КНИГА. — 32 с.

Дослідження присвячене прекарним умовам праці та якості життя швачок на підприємствах, що включені до глобальних ланцюгів постачання. За методикою «Кампанії за чистий одяг» проведено оцінку вартості продуктового кошика працівниць і враховано розмір рекомендованої мінімальної гідної зарплатні. Результати дослідження екстраполюються на показники оплати праці та якості життя всіх громадян, адже мова йде про фундаментальне право людини на гідну оплату праці та перспективи стійкого соціального та економічного розвитку України.

УДК 331.2:687

ISBN 978-617-502-133-0

Макет та ілюстрації: Ірина Стасюк

Видавництво ТОВ «Видавничий Будинок "АВАНПОСТ-ПРИМ"»
03035, м.Київ, вул. Сурікова 3, корпус 3
тел. +38 (044) 251 27 68

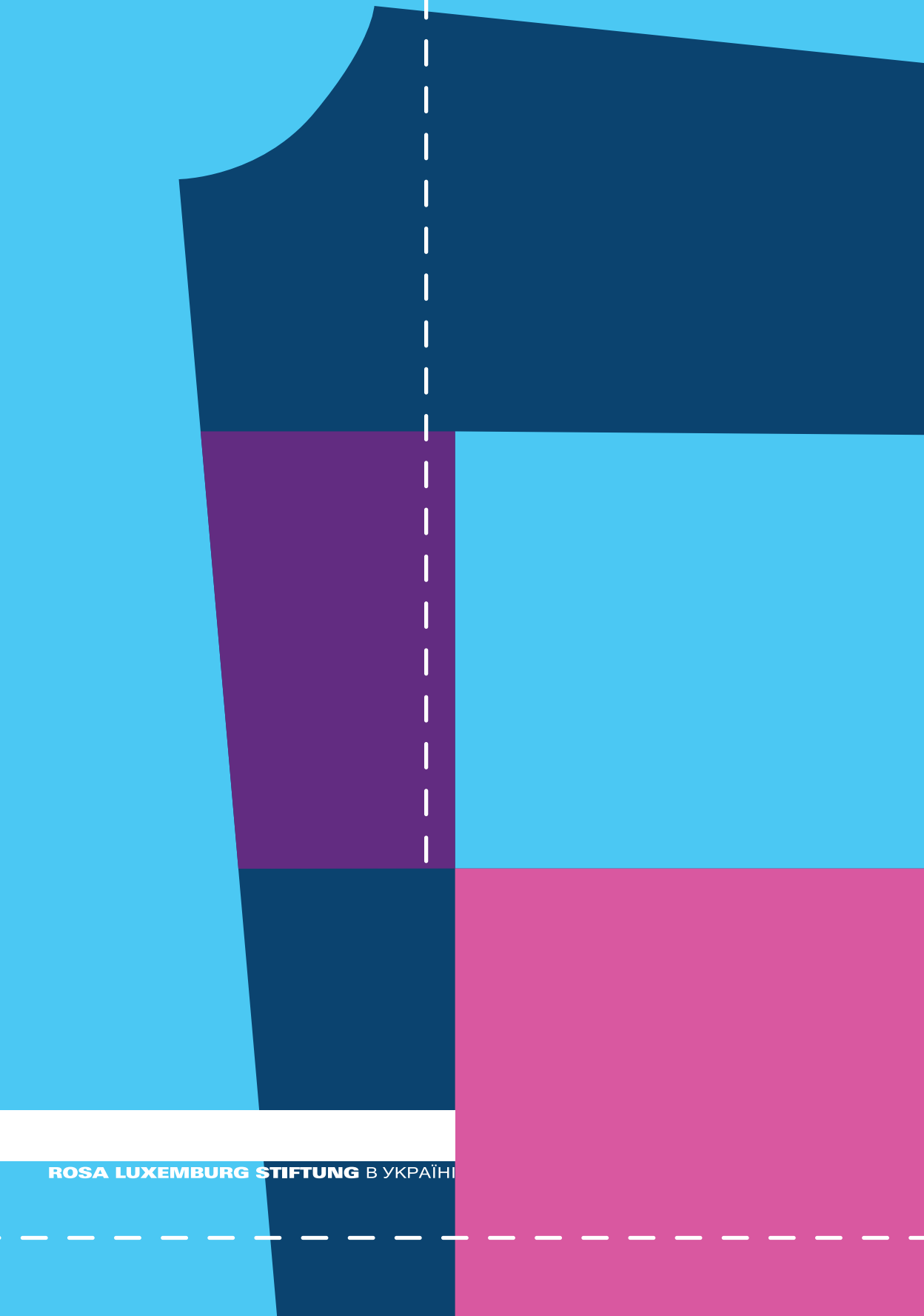
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру видавця,
виготовлювачів і розповсюджувачів продукції
серія ДК №3843 від 22.07.2010 р.

Віддруковано в типографії ТОВ «ВБ "АВАНПОСТ-ПРИМ"»

Rosa-Luxemburg-Stiftung в Україні

вул. Саксаганського, 99, 01032 Київ
<http://www.rosalux.org.ua>

Це дослідження профінансоване з коштів Міністерства економічного співробітництва та розвитку ФРН. Публікація та її частини надаються до безкоштовного використання за умови належного посилання на оригінальну публікацію. Зміст публікації може не співпадати з офіційною позицією Rosa-Luxemburg-Stiftung. Відповідальність за інформацію та погляди, висловлені в цій публікації, несуть автори. Поширюється безкоштовно.



ROSA LUXEMBURG STIFTUNG В УКРАЇНІ