

RO

PROFIL DE ȚARĂ  
ROMÂNIAPopulația<sup>1</sup>19,7  
milioaneFabrici de confecții /  
încălțăminte (formale  
și informale)<sup>2</sup>

9.000

Angajați din  
industria confecțiilor/  
încălțăminte (formală  
și informală)<sup>3</sup>

400.000

Lucrători confecții  
înregistrați ca pondere  
în totalul ocupării  
forței de muncă<sup>4</sup>

5%

O zi din viața soțului casnic al unei  
lucrătoare în confecții

Lucrătorii în confecții, majoritatea femei, câștigă printre cele mai mici salarii globale făcând haine pentru unele dintre cele mai mari branduri de modă. România are oficial în jur de 300 000 de lucrători în confecții, care în mod obișnuit câștigă un salariu minim de aproximativ 230 EUR, după deducerea taxelor. Muncitorii cu care am vorbit ne-au spus că ar avea nevoie de un salariu de trei ori mai mare pentru a avea o viață decentă.

Deși mulți tind să creadă că salariul unei femei are o pondere mică în veniturile familiei, în realitate multe dintre aceste muncitoare susțin familii întregi numai din veniturile lor. Până acum, nimeni nu a ilustrat ce înseamnă viața pentru femeile muncitoare ajunse singurele care aduc bani acasă în familiilor lor.

Lor le este deseori teamă să se lase fotografiate spre a evita să-și piardă slujba. Am decis să le spunem povestea cu ajutorul soților lor șomeri.

*László, 52 de ani, a rămas șomer de când și-a accidentat brațul în urmă cu 17 ani. Câștigând 5-10 ron (2-3 EUR) pe zi cu muncă ocazională, abia poate contribui la cheltuielile casei. Soția lui, care lucrează în industria confecțiilor, este principalul aducător de venit.*





*În timpul iernii, costurile lemnului necesare pentru încălzirea locuinței ajung până la 500 Ron (107 EUR) pe lună. Această sumă reprezintă în jur de patruzeci la sută din salariul singurului angajat din familie.*

## NIVELUL SALARIAL ÎN ROMÂNIA<sup>5</sup>

950 RON €208	Salariul mediu net al muncitorilor intervievați pentru munca lor în norma de lucru oficială <sup>6</sup>
1.065 RON €233 <sup>8</sup>	Salariul minim net în 2017 <sup>7</sup>
1.162 RON €249	Salariul minim net în 2018 <sup>9</sup>
1.293 RON €283	Pragul de sărăcie pentru o familie în 2017: EU-SILC <sup>10</sup>
1.619 RON €348	Salariul mediu net în sector în industria prelucrătoare - fabricarea confecțiilor (septembrie 2018) <sup>11</sup>
2.629 RON €567	Salariul mediu net național (decembrie 2017) <sup>12</sup>
3.500 RON €747	Salariul pentru trai decent estimat de muncitorii intervievați (pentru o familie, salariul net lunar în 2017/18)
6.040 RON €1,299	Cel mai mare salariu net sectorial în industria prelucrătoare: produse petroliere rafinate (septembrie 2018) <sup>13</sup>
6.762 RON €1.448	Salariul pentru trai decent calculat pentru un coș de bază necesar pentru un nivel de trai decent în anul 2018 <sup>14</sup>

În timp ce pregătește mâncarea pentru animale, László ne arată bucătăria de doi metri pătrați a familiei, situată chiar lângă dormitorul-sufragerie.



## REZUMAT: ÎNCĂLCAREA DREPTURILOR DE MUNCĂ ȘI A DREPTURILOR OMULUI

### 1. PLĂȚI SUB NIVELUL SALARIULUI MINIM

Lucrătorii în confecții din România primesc, de obicei, salariul minim sau alte sume care depășesc cu foarte puțin salariul minim, și care adesea includ și orele suplimentare - în medie 10-15 ore suplimentare pe săptămână. Aceasta înseamnă că **deseori lucrătorilor nu li se plătește salariul minim legal pentru orele de lucru normale.**

În timpul sezonului slab, lucrătorii pot câștiga mai puțin decât salariul minim.

În ciuda unei creșteri spectaculoase a salariului minim brut, adică de la 1.450 RON / 310 EUR în 2017 până la 1.900 RON / 407 EUR în 2018, această modificare nu generat o diferență însemnată pentru buznarul lucrătorilor. Creșterea salariilor brute a fost depășită de o creștere a contribuțiilor sociale plătite de angajați de la 16,5% în 2017 la 35% în 2018.

### 2. TIMP SUPPLEMENTAR NEPLĂTIT

**Una din două dintre fabricile intervievate nu plătește ore suplimentare angajaților.** De obicei, salariul este plătit pe baza unei rate la bucată; orele de lucru normale și orele suplimentare sunt plătite conform aceleiași rate. În acele cazuri în care plata orelor suplimentare s-a adăugat la salariul normal, muncitorii au raportat obținerea unei sume suplimentare de 100-250 RON (21-53 €) net pe lună, atât în 2017, cât și în 2018.

### 3. SALARIILE LUCRĂTORILOR ACOPERĂ 14% DIN SALARIUL NECESAR TRAIULUI: LUCRUL ÎN INDUSTRIA CONFECȚIILOR GENEREAZĂ SĂRĂCIE ÎN LOC SĂ O ELIMINE

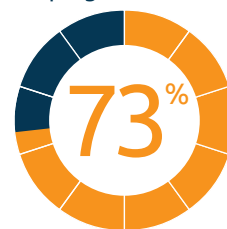
Strategiile de supraviețuire ale muncitorilor și familiilor lor: majoritatea lucrătorilor se împrumută pentru a-și acoperi o parte din cheltuielile necesare traiului. Pentru a-și plăti datoriile, lucrătorii depind de veniturile salariale obișnuite, ceea ce le sporește dependența de locurile de muncă.

În plus, adesea familiile muncitorilor își cresc o parte din hrană, își caută locuri de muncă sezoniere în străinătate și trăiesc constant într-o dispoziție de supraviețuire, fără să se poată gândi măcar la activitățile elementare de recreere (cum ar fi să iasă la o cafea sau la un film, în excursii etc.).

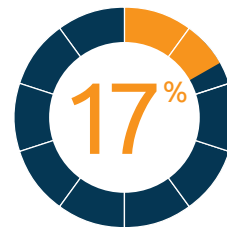
Ponderea salariului lucrătorilor în salariul necesar pentru un trai decent



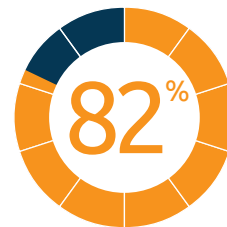
Ponderea salariului lucrătorilor în veniturile asociate cu pragul de sărăcie



Ponderea salariului minim în salariul necesar pentru un trai decent



Ponderea salariului minim în veniturile asociate cu pragul de sărăcie





## 4. MUNCĂ FORȚATĂ

Potrivit OIM, muncitorii care trebuie să lucreze ore suplimentare pentru a-și finaliza volumul de muncă atribuit și câștigă salariul minim sunt muncitori forțați. În 50% din fabricile cercetate, lucrătorii au declarat interviuatorilor că au lucrat ore suplimentare pentru a-și finaliza cota de producție, fără compensații suplimentare în lunile următoare. Dacă orele suplimentare nu ar fi fost incluse în salariile lor, niciunul dintre cei intervievați nu ar fi putut câștiga salariul minim legal, care ar trebui plătit pentru orele lor de lucru normale. Informațiile privind orele suplimentare nu sunt tipărite niciodată în statele de plată, care includ doar orele standard de lucru. Refuzul de a face ore suplimentare poate genera, de asemenea, tensiuni între angajați și conducere sau supraveghetori.

Se așteaptă ca lucrătorii să realizeze **cote imposibil de mari**. În nici un caz nu s-ar putea respecta cotele de producție în termenele și timpul de lucru standard, au spus lucrătorii. Adesea, creșterea salariului minim este însoțită de cote mai mari.

## 5. AER GREU DE RESPIRAT ȘI TEMPERATURI INTERIOARE NECORESPUNZĂTOARE, LIPSA ACCESULUI LA APĂ

50% din fabrici funcționează în clădiri fără aerisire și aer condiționat adecvate. Potrivit respondenților, muncitorii trebuie să facă față unei călduri sufocante în timpul lunilor de vară; uneori nu există ferestre și există un singur aparat de aer condiționat pentru întreaga fabrică. Leșinul este destul de frecvent printre muncitori. În timpul verii, nu sunt furnizate cantități corespunzătoare de apă potabilă.

## 6. MALTRATARE, PRESIUNI ȘI HĂRȚUIRE

Muncitorii raportează că au fost hărțuiți și amenințați cu concedierea în mod constant. Se ridică tonul și se recurge la hărțuiri.

Pentru a atinge obiectivele de producție, lucrătorilor nu li se permite să discute între ei sau să ia pauze și adesea ei trebuie să găsească un înlocuitor în pauzele de toaletă. Câteodată nerealizarea cotelor de producție duce la penalizare prin scăderea bonusurilor. Fiindcă salariul de bază este extrem de scăzut, muncitorii se străduiesc să obțină toate bonusurile cu putință, fiecare fiind esențial pentru asigurarea mijloacelor de trai.



*Péter, singurul lor fiu, lucrează în Germania, de la vârsta de 19 ani, ca muncitor în construcții. Trimite periodic bani acasă, ceea ce le-a permis un lux altminteri inaccesibil: să-și renoveze casa.*



*„Atelierul din fabrică este ca o saună, aproape am leșinat astăzi când m-am ridicat de plecare la sfârșitul turei. Doctorul mi-a zis că această lipsă zilnică de oxigen generează alte probleme de sănătate. Uneori, o ambulanță vine pentru a avea grijă de muncitorii care leșină din cauza căldurii.”*

## RECOMANDĂRI PENTRU COMPANII

- ! Să plătească un salariu decent, care este un drept al omului<sup>16</sup> universal.
- ! Să ia măsuri în privința încălcărilor legii menționate mai sus.

## PENTRU GUVERNUL ROMÂN

- ! Să crească salariul minim legal la o sumă cu care muncitorii să poată trăi - un salariu decent.
- ! Să monitorizeze imparțial și adecvat aplicarea legii și a obligațiilor contractuale pe care le au brandurile globale față de guverne.

## CITATE

„Dacă ar mai exista vreun alt angajator în această regiune, care ar plăti măcar un pic mai mult, toată lumea ar părăsi fabrica. Toată lumea. Dar al nostru este singurul. Ce s-ar întâmpla cu noi? Ce altceva am putea face? Aceasta este o regiune disperată. Singura opțiune de supraviețuire ar fi furtul. Vrem să câștigăm bani în mod cinstit. Așa că trebuie să rămânem în această fabrică.”

„Am încercat odată cu colegul meu să văd dacă putem atinge obiectivul de cote și productivitate. După ce am lucrat împreună foarte repede întreaga zi, am putut produce doar jumătate din cotă. Deci, este imposibil pentru orice ființă umană să lucreze cât de repede vor ei.”

„Eu am de plătit un împrumut din câștigul meu de 700 RON / 150 EUR pe lună. Nu am împrumutat banii pentru niște achiziții fanteziste, ci pentru a-mi plăti operația. Am coșmaruri ori de câte ori mă gândesc la împrumut. Vecinul mi-a propus să-mi iau o slujbă în agricultură undeva în Belgia. Mulți au plecat și poate mă voi alătura și eu. Dacă aș reuși să-mi plătesc împrumutul, aș putea dormi mai bine noaptea.”

„Trăim la țară, așa că avem niște animale și ne cultivăm mâncarea. Dar eu mereu spun că agricultura este ca un loc de muncă. Imediat ce am terminat la fabrică, trec la al doilea servici.”

Creșterea de animale și de plante este esențială pentru traiul lor. Cei mai mulți lucrători în confecții nu-și permit să cumpere toată hrana de care au nevoie din magazine.





„Avem nevoie de cel puțin 3.000 RON / € 642 doar pentru a supraviețui.”

„Ziua cea mare se apropie, așa că am să tai în sfârșit unul.”, spune Laszlo cu bucurie așteptând sosirea fiului său weekend-ul următor.

„Aș dori să invit orice firmă care-și confecționează îmbrăcăminte în fabrica noastră să încerce să-și susțină familiile pe salariile noastre, timp de o lună.”

„Sunt o mamă singură cu un băiețel. Să-l cresc din salariul meu din fabrică este imposibil, totul este atât de scump. Înainte de a-mi lua slujba în această fabrică, am avut un loc de muncă în agricultură în străinătate, așa că am reușit să economisesc niște bani. Cu aceste economii îmi plătesc în fiecare lună mâncarea, rechizitele școlare și facturile.”

„Cum trăim ?! Cum poate cineva să trăiască pe baza unui salariu minim? Cu mare dificultate, bineînțeles. Când îmi iau salariul, îmi plătesc tranșele de împrumut. Plătesc 450 de lei pentru chirie, îmi plătesc utilitățile și nu mai rămân cu nimic. Așa că le cer din nou rudelor să-mi împrumute bani.”



# INDUSTRIA CONFECȚIILOR DIN ROMÂNIA: UN ANGAJATOR ȘI EXPORTATOR MAJOR

Industria textilelor, îmbrăcăminte și pielăriei din România este o ramură industrială cu o tradiție veche de secole. După transformările din 1989/90, această industrie a supraviețuit în principal sub formă de sweatshop-uri pentru branduri și retaileri de modă din Europa de Vest, lucrând în cadrul contractelor de tip *Lohn/Outward Processing Trade*. Cele mai importante destinații de export pentru confecții erau în 2016 Italia (18%), Marea Britanie (20%), Franța (8%), Spania (6%) și Belgia (8%)<sup>17</sup>. **România este cea mai mare țară producătoare de confecții din Europa.**

Armani, Arcadia, Aldi, Asos, Benetton, Betty Barclay, Brax, Bershka, Basler, C & A, Comptoir de Cottoniers, Cop Copine, Dolce Gabbana D & G, Drykorn, Delmod, Dressmaster, Eugen Klein, Esprit, Hucce, H&M, French Connection, Gerry Weber, Hugo Boss, Louis Vuitton, Levi Strauss, Nike, apoi Massimo Dutti, Marc Cain, Max Mara, Marks & Spencer, Max & Co, Naf Naf, ODLO, Peter Hahn, Primark, PVH, ROFA, Rene Lezard, Strellson, Sisley, Stradivarius, Trussardi, TESCO, Tiger of Sweden, Versace, Windsor, Zara sunt doar câteva dintre brandurile sau cumpărătorii pe care i-am găsit în timpul cercetărilor de teren și studiind paginile web ale firmelor producătoare și listele mărcilor și comercianților cu amănuntul.



Producția confecțiilor și-a atins punctul culminant la începutul secolului XXI, cu aproximativ 450.000 angajați înregistrați, prin urmare cu un număr estimat de un milion de muncitori formali și informali (la negru). Deși criza economică a lovit această industrie în 2008/2009, ea rămâne încă una dintre cele mai importante industrii de export și de producție din România. În anul 2016, numărul angajaților din producția de articole de îmbrăcăminte a continuat să scadă (cu 40% față de 2008).<sup>18</sup> Cota de capital românesc în industria textilă, îmbrăcăminte și piele din România este de 36%.<sup>19</sup>

## O POVESTE DE SUCCES A ECONOMIEI ROMÂNEȘTI, BAZATĂ PE SĂRĂCIE ȘI MIZERIE

Relatări recente despre România din presa internațională spun o poveste a succesului economic<sup>20,21,22</sup>. În 2017, *The Guardian* scria că România „nu mai este nevoiașa Europei”, iar *The Economist* raporta despre „economia în plină expansiune” a României, care cunoștea cea mai rapidă rată de creștere din UE.

Creșterea economică nu a îmbunătățit nivelul de trai al lucrătorilor. Dimpotrivă, un număr mare de muncitori români trăiesc mult sub pragul sărăciei (a se vedea scara salariilor de mai sus). Studiile arată că la sfârșitul anului 2017, 30,2% dintre angajații români câștigau doar salariul minim, comparativ cu 28,4% la sfârșitul anului 2016 și 7,7% la sfârșitul anului 2011 - una dintre cele mai mari rate de lucrători cu salariul minim din UE -, iar mulți dintre aceștia sunt muncitori în confecții. Unele surse sugerează că numărul lucrătorilor care obțin salariul minim sau chiar un salariu sub acest prag este mult mai mare: 50%<sup>23</sup>.

În jur de 3 milioane de români - sau 17% din populație - au părăsit țara între 2007 și 2017, încercând să scape de sărăcie trăind în altă parte<sup>24</sup>. În 2018, mai mult de 50.000 de persoane au ieșit în stradă la București și în alte orașe din România pentru a protesta împotriva a ceea ce au descris drept corupție endemică și salarii prea mici<sup>25</sup>.

România a fost descrisă mai corect ca fiind un dezastru social, o prezentare ce contrastează puternic cu povestea succesului economic<sup>26</sup>.



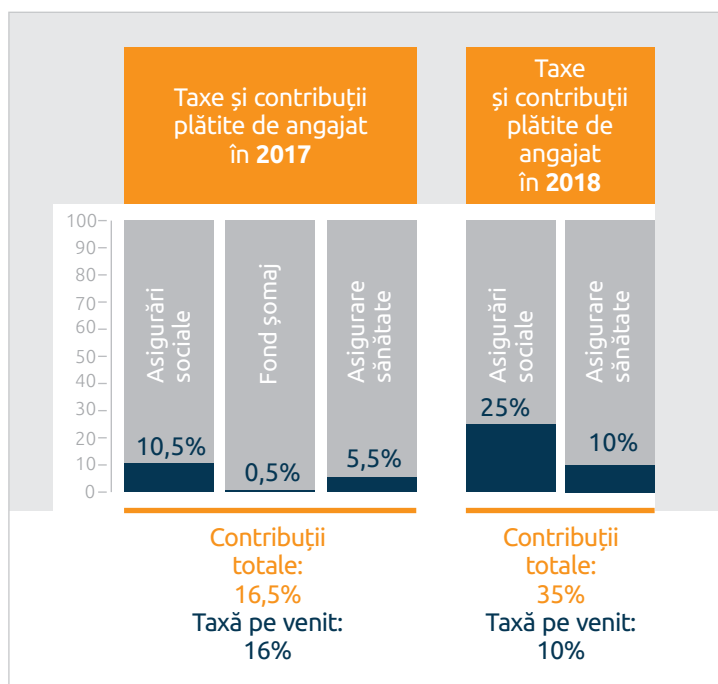


## MUTAREA POVERII CONTRIBUȚIILOR SOCIALE DE LA ANGAJATOR LA ANGAJAT

Ceea ce a generat probabil confuzie cu privire la măsura în care creșterea economică din România a fost sau nu aliniată cu creșterea standardelor de viață pentru muncitori au fost schimbările legislative din 2017/18. În aprilie 2017, guvernul român a venit cu o propunere dramatică de modificare a codului fiscal, care prevedea mutarea poverii contribuțiilor sociale plătite până atunci de angajator către angajat<sup>27</sup>. Noile prevederi, care au redus impozitul pe venit de la 16% la 10%, impun acum un procent de 35% contribuții sociale obligatorii în loc de 16,5%, așa cum se întâmpla în 2017.

minim a înghețat sub presiunea condițiilor de împrumut impuse de FMI, Banca Centrală Europeană și Comisia Europeană<sup>28</sup>.

Experții au avertizat că schimbările legislative cu privire la contribuțiile sociale obligatorii și impozitarea veniturilor nu vor da rezultate din punct de vedere economic, legal sau social, și că motivul lor real ar fi putea fi ocultarea de către guvern a lipsei capacității de a asigura creșterile salariale promise votanților<sup>29</sup>.



## LIPSA FORȚEI DE MUNCĂ

Industria confecțiilor are cel mai mare număr de posturi libere (2.450 din numărul total de 21.000 locuri de muncă libere în 2017)<sup>30</sup>. Fabricile se află mereu în căutare de muncitori: în 2017, o fabrică de haine a încercat să mai angajeze suplimentar 1000 de muncitori și nu a reușit să găsească doritori<sup>31</sup>. Vreme de aproape 10 ani, angajatorii în industria confecțiilor s-au plâns cu privire la lipsa forței de muncă. E foarte limpede că situația are legătură cu condițiile inumane de lucru și salariile aflate la limita sărăciei din această industrie de confecții din România. Totuși, lipsa forței de muncă nu a putut fi invocată de sindicatele care cer salarii mai mari. Unul din motive este că libertatea de asociere este subiectul unor limitări juridice. După cum explică concis Victoria Stoicu: „Reformarea legislației muncii din 2011 a restrâns considerabil libertatea de asociere a angajaților și le-a restrâns dreptul de a forma sindicate în asemenea măsură încât OIM a criticat-o ca nefiind conformă cu standardele sale.”<sup>32</sup>

Propunerile au intrat în vigoare la 1 ianuarie 2018, împreună cu noul pachet pentru salariu minim. Prin urmare, creșterea de 31% a salariului minim brut s-a tradus într-o creștere netă de 9%, ceea ce totuși nu a putut compensa pentru pierderile salariale reale produse de-a lungul anilor, din 2009 până în 2013/14, când salariul



## DREPTUL LA ORGANIZARE ȘI LIBERTATEA DE ASOCIERE

În 2011, Codul Muncii a fost modificat substanțial și a fost adoptată o nouă Lege a dialogului social. Sistemul de negocieri colective a fost transformat fundamental. Au fost desființate negocierile colective la nivel național, prin care se stabileau până atunci salariul minim și condițiile de muncă aplicabile tuturor angajaților din economia românească. „*Noul cadru legal descentralizează negocierile colective prin creșterea importanței contractelor colective la nivel de companie și la nivel de industrie. Numai companiile care angajează 21 de angajați sau mai mult au acum obligația legală de a încheia un contract de negociere colectivă.*”<sup>33</sup> Multe companii care operează în industria confecțiilor au mai puțin de 21 de angajați.

Pe lângă descentralizarea produsă, s-a schimbat și pragul de reprezentativitate: un sindicat poate fi reprezentativ în cazul negocierilor colective numai dacă acoperă 50% din angajații unei întreprinderi plus 1 (în comparație cu procentul precedent de 30%). Înainte de această modificare, pentru a forma un sindicat era nevoie de doar 15 angajați ai unor angajatori diferiți. Acum, minimumul necesar îl reprezintă un număr de 15 angajați ai aceluiași angajator. Acest lucru nu numai că face mult mai dificilă constituirea de sindicate, dar mai înseamnă și că în întreprinderile cu mai puțin de 15 angajați nu pot exista sindicate, ceea ce afectează încă o dată industria confecțiilor, care este foarte fragmentată și este formată doar din micro-întreprinderi numeroase. Reglementările actuale ale relațiilor sectoriale au redus, de asemenea, protecția împotriva concedierilor de care se bucură liderii sindicali.

În plus, dreptul la grevă a fost obstrucționat: o grevă legală poate fi inițiată numai după expirarea contractului de negociere colectivă sau în timpul negocierilor colective. Chiar dacă contractul de negociere colectivă este încălcat de către angajator, greva nu poate fi inițiată atâta timp cât acesta este încă valabil. Noile reguli privind grevele sunt formulate vag, ceea ce face să fie ușor ca o grevă să fie declarată ilegală (Stoiciu 2016, paginile 4-7). În cazul în care o instanță declară o grevă ilegală, sindicatul trebuie să plătească despăgubiri, iar liderii săi pot fi concediați<sup>34</sup>. Aceste reglementări au împiedicat efectiv grevele în România între 2011 și 2014 (Stoiciu 2016, 6/7).

După revizuirea relațiilor sectoriale din 2011, acoperirea negocierilor colective a scăzut de la 100% în 2011 la 25% în 2015 (Stoiciu 2017, pag. 9), iar industria textilă este acum una dintre industriile care nu au sindicate (Stoiciu 2016, pag. 3/4), astfel neavând posibilitatea de a negocia în deciziile colective sectoriale. Înaintea modificărilor legislative din 2011, s-a aplicat cu succes un contract de negociere colectivă în industria textilă și a îmbrăcăminte, care a fost semnat în 2007<sup>35</sup>. Acesta stabilea venitul minim în această industrie (cu 19% mai mult decât salariul minim plătit în 2007), compensațiile pentru munca peste program și condițiile de muncă. Contractul colectiv de muncă a fost în vigoare timp de 3 ani și a expirat în 2010. Acum, acordurile de negociere colectivă la nivel de industrie nu pot fi negociate.

*„Cu toate că modificarea pachetului legislativ al reformelor din 2011 e crucială, ea nu ar rezolva problemele structurale ale sindicatelor,*



*printre care se numără deficiențele strategice cronice și criza de legitimitate.” (Stoiciu 2016, pag. 1).*

Impactul reformei legislative din 2011 nu se oprește aici, un alt efect a fost înlocuirea sindicatelor în negocierea colectivă cu reprezentanții ai angajaților. Datorită pragului de reprezentare prevăzut foarte ridicat, sindicatele ajung foarte rar să se implice în negocierea colectivă. În astfel de circumstanțe, legea le permite să negocieze reprezentanților angajaților.

Activitatea pe teren confirmă faptul că sindicatele au fost în mare parte înlocuite de reprezentanții angajaților: în sectorul privat, în anul 2015, 92% din contractele colective active la nivel de companie au fost semnate de reprezentanții angajaților și nu de sindicate. Înainte de 2011, toate acordurile de negociere colectivă au fost încheiate de sindicate (Stoiciu 2016, pag. 7). Mai mult, studiile în teren au confirmat că încercările de organizare care vizează adoptarea salariului minim pentru numărul de ore de muncă standard s-au blocat de obicei la nivelul lucrătorilor.

## CUM SE TRĂIEȘTE CU SALARIILE LA LIMITA SĂRĂCIEI?

Strategiile de adaptare ale lucrătorilor se bazează foarte mult, printre altele, pe familii și prieteni care furnizează produse agricole și sprijin pentru plata facturilor de întreținere. Printre alte dificultăți se numără și nevoia de-a amâna plățile pentru chirie, însoțită, de asemenea, de imposibilitatea de a-și permite împrumuturi pentru locuințe; datoriile substanțiale, controalele medicale neregulate sau inexistente (în special controalele stomatologice); condițiile precare de locuire; imposibilitatea de-a acoperi cheltuielile asociate cu mersul la școală; lipsa unor activități de agrement sau culturale; imposibilitatea de a călători în afara orașului. Practicarea agriculturii de subzistență este mai frecvent întâlnită în rândul mamelor singure care lucrează în fabrică (aproximativ 1/3 din angajații fabricii sunt mame singure).



*Un exemplu de afiș ce promovează împrumuturi pentru cei cu salariu minim, în apropierea unei fabrici de confecții.*

## BULLYING ȘI ABUZURI VERBALE

Conform majorității lucrătorilor din industria confecțiilor intervievați în studiu, înjosirile și abuzul verbal al managerilor sunt endemice. Lucrătorii spun că managerii exercită presiuni asupra lor pentru a-și termina sarcinile cât mai repede posibil; lucrătorilor nu li se permite să-și ia zile libere și pot fi pedepsiți dacă intră în conflict cu managerii, de pildă le pot fi reduse plățile sau pot fi amenințați cu concedierea. În 2017, în presa românească a fost publicată o înregistrare în care un manager străin al unei fabrici de îmbrăcăminte din România le spunea muncitorilor care își revendicau salariile restante că erau țărani și animale.<sup>36</sup> Compania a declarat faliment în urma incidentului.

## PRACTICI DE SALARIZARE: FURT DE BANI ȘI FURT DE TIMP

Lucrătorii consideră orele suplimentare o oportunitate de a-și completa veniturile scăzute. În unele cazuri, presiunea exercitată de conducere determină muncitorii să lucreze ore suplimentare. În cele două fabrici în care am făcut cercetare în 2017, ei au declarat că se temeau să refuze orele de lucru suplimentare, chiar dacă nu erau plătite, de teamă că și-ar putea pierde locul de muncă.

Orele suplimentare nu s-au reflectat nici în statele de plată și nici în plata efectivă. Lucrătorii spun că li se solicită să muncească ore suplimentare de două ori pe săptămână timp de 4 ore și timp de 7 ore în zilele de sâmbătă, însă nu au fost înregistrate sau compensate ore suplimentare niciodată în ultimii trei ani.

În ciuda faptului că au lucrat în medie 15 ore suplimentare pe săptămână și cel puțin 60 de ore suplimentare pe lună, ei au fost plătiți doar cu salariul minim. În conformitate cu legislația românească, toate orele suplimentare ar trebuie plătite la o rată de 175%. Prin urmare, o oră suplimentare ar trebui plătită cu 10,60 RON net pe oră, având în vedere cuantumul salariului minim (1.065 RON / 176 ore lunare de lucru x 1,75); iar plata pentru 60 de ore



„Ei spun că nu ne împlinim cotele așa că ne taie din tichetele de masă ca penalizare. Luna trecută, eu și o altă femeie de pe linia mea de producție am primit cinci tichete. Avem nevoie de ele ca să cumpărăm produse alimentare pe care nu ni le-am permite altfel. Am făcut o grevă pentru a atrage atenția cu privire la salarii și tichetele de masă. Și managerul străin era acolo. Ne-a ascultat, dar a spus că totul era în regulă așa cum era. Nimic nu s-a schimbat.”

suplimentare ar trebui să fie un supliment de cel puțin 635 RON pe lună. Lucrătorii dintr-o altă fabrică au prezentat aceeași situație: 635 RON sau 139 EUR le sunt furtați din fiecare salariu lunar.

Un exemplu foarte răspândit de deduceri disciplinare abuzive din salarii sunt **tichetele de masă zilnice**. Tichetele de masă, pe care angajatorii le oferă angajaților ca un bonus și care sunt utilizate ca instrument de reducere a impozitelor pe salarii/ a plăților de asigurări sociale, reprezintă o contribuție decisivă la salariile deja mici și sunt de obicei oferite pentru fiecare zi de lucru.

Valoarea unui tichet de masă era de 9 - 11 RON (aproximativ 2 EUR) în anul 2017 și de 11 - 13 RON (aproximativ 2,50 EUR) în 2018. Adesea, muncitorii primeau doar 5-10 tichete de masă (în loc de 22 pe lună), ca penalizare pentru



realizarea incompletă a cotelor de muncă atribuite; cu alte cuvinte, în 2018 ei primeau 55 - 130 RON (12 - 28 EUR) în loc de 264 RON (57 EUR). Conducerea utilizează tichetele de masă pentru a pedepsi lucrătorii pentru că nu și-au îndeplinit toate sarcinile atribuite. Chiar dacă valoarea tichetelor de masă este scăzută, acestea pot fi totuși folosite ca metodă de presiune: lucrătorii pot fi privați de tichetele de masă dacă nu lucrează sau nu se comportă într-un anumit mod. Salariile angajaților sunt atât de mici, încât suma de 40 de euro face o diferență enormă.

## METODOLOGIE

Acest profil de țară se bazează pe interviuri cu 78 de lucrători, efectuate între septembrie 2017 și iunie 2018, în șapte fabrici de îmbrăcăminte din România. Toate persoanele intervievate au fost femei. Majoritatea respondentelor sunt cusătorese sau croitorese, iar un număr mic dintre ele aveau sarcini de finisare/ambalare. Din cele șapte fabrici, două produc îmbrăcăminte de lucru și echipa-

**Alocațiile de transport** sunt importante și ele pentru lucrători. Majoritatea lucrătorilor români din industria confecțiilor se deplasează din mediul rural spre orașele din apropiere. Mai mult de jumătate dintre muncitori au raportat că cheltuiesc până la 20% din salariile lor deja foarte scăzute pe bilete/abonamente pentru navetă.

mente militare exportate în UE și Elveția, iar două fabrici produc echipament sportiv. Toate companiile cercetate exportă în țările vest-europene. Cele mai multe fabrici angajează 300-500 de muncitori. Toate persoanele intervievate au dorit să rămână anonime.





## STUDIU DE CAZ: FURNIZOR DE PRODUSE PENTRU NAF NAF, MAX MARA, SISLEY, BENETTON ȘI ALTELE (2017)

### PREZENTARE GENERALĂ A REZULTATELOR INTERVIULUI

Lucrătorii câștigă între 1.065 RON (salariul minim) și 1.200 RON pe lună. Majoritatea lucrătorilor - conform estimărilor acestora, mai mult de 80% - locuiesc în satele din jurul orașelor în care se află fabrica. În medie, lucrătorii trebuie să plătească costuri lunare de transport de 170 RON (37 EUR) - sau aproximativ 15% din salariul lor - pentru a se deplasa spre și de la fabrică. Astfel, salariul efectiv pe care îl încasează este de aproximativ 900 - 1.030 RON (197 € - 225 €). Lucrătorii au raportat dificultăți enorme în a se descurca de la lună la lună cu salariile rămase. Unii muncitori depind de agricultura de subzistență pentru a supraviețui până la sfârșitul lunii. Unii muncitori au copii care studiază în orașele din apropiere și au dificultăți extreme în a acoperi aceste costuri. Acei lucrători care sunt singurii susținători ai familiei lor ne-au spus că împrumută în mod regulat bani de la rude sau de la prieteni și că unii dintre ei lucrează sezonier în Belgia sau Italia.

Intervalul de lucru standard este de la ora 7 dimineața la ora 16, cu o pauză de prânz de 15 minute. Nu sunt

permise alte pauze în timpul programului de lucru. Prin urmare, ziua de lucru a fabricii acoperă 8 ore și 45 de minute pe zi, adică depășește numărul normal de ore de lucru cu 45 de minute. Muncitorilor li se cere să lucreze 3,75 ore suplimentare de muncă pe săptămână sau 15 ore pe lună în valoare de 159 RON (35 EUR), ceea ce ar trebui să aducă un venit suplimentar, care, potrivit muncitorilor, nu este plătit. În decursul anului 2017, lucrătorii au pierdut 1.908 RON / 418 EUR net sau aproape două salarii în urma orelor suplimentare neplătite. Unii muncitori au raportat că au lucrat ore suplimentare și în ultimul an, care, de asemenea, au rămas neplătite.

Nu există sindicat în fabrică.





### POVESTEA SILVIEI:

„Mă trezesc la 4.30 dimineața. La 5, autobuzul companiei ne preia și ne duce la fabrică. La ora 5.30, încep să-mi pregătesc munca pentru ziua respectivă. Tura începe la ora 6 și lucrez foarte repede, încercând să finalizez cota zilnică. Avem o pauză de 5 minute la ora 10:00 și o pauză de prânz care durează 20 de minute. Mănânc ce e mai comod. Am învățat să mâncăm foarte repede pentru a termina prânzul înainte de a reîncepe tura. Nu avem timp să vorbim unele cu altele. Apoi, mă întorc la lucru, concentrându-mă pe coaserea cât mai multor bucăți cu puțință. Dacă lucrezi rapid, câștigi mai mult. Dacă ești un lucrător lent, primești mai puțin. Mai există o pauză de 5 minute înainte ca tura să se încheie la ora 14.30. De câteva ori pe lună lucrăm până la 4 ore suplimentare atunci când avem ordine de la superiori. E obositor, dar acesta este singurul mod de a câștiga niște bani în plus. Când ajung acasă, este deja 18.30 seara și am nevoie de o pauză mentală după o zi de lucru. De obicei, nu pot lua mai mult de o pauză de câteva minute. Trebuie să am grijă de animale, să spăl haine, să verific teme pentru cei doi copii ai mei, să fac curat și să pregătesc mâncarea pentru ziua următoare. De la ora 4.30 când mă trezesc, până la ora 22, lucrez tot timpul. Asta e tot, nu pot altfel dacă vreau să câștig destul pentru a supraviețui.

Uneori, sunt atât de tensionată și stresată după o zi de muncă încât nu am răbdare cu cei doi copii (de 5 și 11 ani). Îmi pot pierde cumpătul când mă întreabă una, alta. Se întâmplă, recunosc.

Lucrăm uneori toate cele patru sâmbete dintr-o lună, uneori lucrăm duminica, când sunt ordine de sus. Niciun manager nu mă întreabă dacă am alte lucruri de care să am grijă acasă. Cred că trebuie să vin și să lucrez ore suplimentare pentru că înțeleg că este necesar pentru angajator. Iar în alte momente, nu avem de lucru deloc. Angajatorul ne spune că trebuie să rămânem acasă o săptămână. Folosesc concediile noastre plătite pentru asta.

Cum trăim?! Cum poate cineva să trăiască dintr-un salariu minim? Când îmi iau salariul, îmi plătesc împrumuturile pentru ultima lună. Plătesc 450 RON / € 96 pentru chirie, îmi plătesc cheltuielile de întreținere și nu mai rămân cu nimic. Așa că îmi sun rudele și împrumut bani din nou.

Nu am fost niciodată în străinătate. Nici măcar nu am văzut litoralul românesc, nici măcar nu am ieșit din acest oraș.

Fără un credit bancar, mi-e imposibil să renovez casa sau să investesc în niște electrocasnice de bază. Cei mai mulți dintre noi au împrumuturi de plătit. Am avut și eu unul, dar acum încercăm să luăm doar împrumuturi mici, pe care să le putem plăti mai departe în cazul în care eu sau soțul meu, care este și el muncitor în confecții, ne pierdem locul de muncă.

Dacă ar exista un alt angajator în această regiune, care ar plăti măcar un pic mai mult, toată lumea ar părăsi fabrica. Toată lumea. Dar al nostru este singurul. Ce se va întâmpla cu noi? Ce altceva am putea face? Aceasta este o regiune disperată. Singura opțiune de supraviețuire ar fi furtul. Vrem să câștigăm bani în mod cinstit. Așa că trebuie să rămânem în această fabrică.”

- 
1. 2017 - Baza de date a indicatorilor de dezvoltare mondială, Banca Mondială, Profilul de țară al României, disponibil la: [http://databank.worldbank.org/data/views/reports/reportwidget.aspx?Report\\_Name=CountryProfile&Id=b450fd57&tbar=y&dd=y&inf=n&zm=n&country=ROU](http://databank.worldbank.org/data/views/reports/reportwidget.aspx?Report_Name=CountryProfile&Id=b450fd57&tbar=y&dd=y&inf=n&zm=n&country=ROU)
  2. Număr estimat pe baza companiilor înregistrate și a ponderii economiei informale în România. Cercetările sugerează că peste 30% din economia României este informală (<https://www.eurofound.europa.eu/data/tackling-undeclared-work-in-europe/database/trade-union-study-on-the-informal-economy-romania>). Pentru industria de confecții/ încălțăminte, putem presupune cu un grad mare de siguranță că ponderea economiei informale este de 50%, deoarece această industrie este notorie pentru rata sa foarte mare de muncă la negru. Dacă numărul **firmelor înregistrate este de 4.812** (2016, Institutul Național de Statistică, baza de date Tempo, Statisticile Întreprinderilor, Întreprinderile active în industria confecțiilor, disponibil la: <http://statistici.insse.ro/>, incluse în „industria ușoară”, unde industria confecțiilor/ încălțăminte este de departe majoritară, Institutul Național de Statistică, Baza de date tempo, Registrul comerțului, Numărul mediu de firme pe industrie), iar rata muncii la negru este estimată la 50%, numărul total al fabricilor de confecții/ încălțăminte este de cel puțin 9.000. În plus, trebuie remarcat faptul că numărul societăților înregistrate pare să fie prea scăzut.
  3. Acest număr a fost estimat pe baza angajaților înregistrați și a ponderii economiei informale din România. Cercetările sugerează că 30% din economia României este informală (<https://www.eurofound.europa.eu/data/tackling-undeclared-work-in-europe/database/trade-union-study-on-the-informal-economy-romania>). Pentru industria de confecții / încălțăminte, putem presupune cu un grad mare de siguranță că partea de muncă la negru este de 50%, deoarece industria confecțiilor este cunoscută pentru înalta ei informalitate. Dacă numărul angajaților înregistrați este de 234,779 (Institutul Național de Statistică, Tempo Database, Statisticile Întreprinderilor, Întreprinderi active în industria confecțiilor, disponibile la: <http://statistici.insse.ro/>, incluse în „industria ușoară”, unde industria confecțiilor/ încălțăminte este de departe majoritară, Institutul Național de Statistică, Tempo Database, Registrul Întreprinderilor, Numărul mediu al angajaților pe industrie), iar ponderea informalității este estimată la 50%, numărul total de angajați din industria confecțiilor/ încălțăminte e de cel puțin 400.000.
  4. 2015; <http://www.certex.ro/cluster/index.php/industria-de-textile-confectii-din-romania>.
  5. Toate conversiile RON – EUR în funcție de rata OANDA a în perioada în care cifra este valabilă.
  6. Calculat pe baza salariului mediu global al muncitorilor intervievați (1.100 RON / € 241) și a numărului mediu de ore suplimentare, inclusiv a compensațiilor legale pentru ore suplimentare.
  7. 1.450 RON salariul minim brut la 1 februarie 2017, crescut de la 1.250 RON / 274 EUR. Impozitele și contribuțiile sociale în 2017 pentru un salariu minim brut de 1.450 de lei au fost de aproximativ 32,5%, după cum urmează: asigurări sociale 10,5%; fondul de șomaj 0,5%; asigurare de sănătate 5,5%; totalul contribuțiilor sociale plătibile de salariat: impozitul pe venit 16,5% + 16% aplicat venitului rămas, cu excepția contribuțiilor sociale și o deducere personală de 300 RON.
  8. Toate conversiile RON-EURO conform calculelor medii ale OANDA; exemplu salariul minim în 2017: 1 iulie 2017 raportul OANDA.
  9. Salariul minim brut 2018: 1.900 RON. În plus față de majorarea salariilor minime brute, impozitele angajaților și contribuțiile sociale au fost majorate la 45% în 2018, față de 32,5% în 2017. Pentru un salariu brut de 1.900 RON, un angajat trebuie să plătească următoarele: asigurări sociale 25% - 475 RON; asigurare de sănătate 10% - 190 RON; deducerea personală (neimpozabilă): 510 RON; impozitul pe venit 10% - 73 RON.
  10. Rata pragului de sărăcie pentru doi adulți cu doi copii de la 0 la 14 ani - conform EU-SILC; Statisticile Uniunii Europene privind venitul și condițiile de trai (EU-SILC), [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc\\_li01&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_li01&lang=en) accesat ultima dată la 8 octombrie 2018.
  11. Septembrie 2018. Sursă: Institutul Național de Statistică, <http://www.insse.ro/cms/ro/content/c%C3%A2%C8%99tigul-salarial-mediu-lunar-46>
  12. Institutul Național de Statistică: [http://www.insse.ro/cms/sites/default/files/com\\_presa/com\\_pdf/cs12r17.pdf](http://www.insse.ro/cms/sites/default/files/com_presa/com_pdf/cs12r17.pdf)
  13. Septembrie 2018. Sursă: Institutul National de Statistică, <http://www.insse.ro/cms/ro/content/c%C3%A2%C8%99tigul-salarial-mediu-lunar-46>
  14. 2 adulți+2 copii. Guga (Syndex), Mihailescu (ICCV), Spatari (Syndex): Coșul minim de consum lunar *pentru un trai decent pentru populația României*, pagina 43: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/bukarest/14759.pdf>. Publicarea acestui calcul al salariului decent e proiectul unei campanii pentru muncă decentă, care susține indexarea salariilor minime în funcție de costurile reale de trai, așa cum sunt ele calculate în acest raport.
  15. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_089199.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_089199.pdf)
  16. Dreptul omului la un salariu decent este definit - printre alte instrumente - în Declarația Universală a Drepturilor Omului a Națiunilor Unite și în Carta socială europeană.
  17. Datele Băncii Mondiale pentru 2016, [https://wits.worldbank.org/CountryProfile/en/Country/ROM/Year/LTST/TradeFlow/Export/Partner/by-country/Product/50-63\\_TextCloth](https://wits.worldbank.org/CountryProfile/en/Country/ROM/Year/LTST/TradeFlow/Export/Partner/by-country/Product/50-63_TextCloth)
  18. Guga/Stănescu/Spatari/Chelaru: Situația Salariaților din România 2017, page 37 - [http://syndex.ro/wp-content/uploads/Syndex%20-%20Studiu%20Salariati%202017%20VF\\_cor.PDF](http://syndex.ro/wp-content/uploads/Syndex%20-%20Studiu%20Salariati%202017%20VF_cor.PDF)
  19. Guga/Stănescu/Spatari/Chelaru: Situația Salariaților din România 2017, page 27 - [http://syndex.ro/wp-content/uploads/Syndex%20-%20Studiu%20Salariati%202017%20VF\\_cor.PDF](http://syndex.ro/wp-content/uploads/Syndex%20-%20Studiu%20Salariati%202017%20VF_cor.PDF)
  20. <https://www.theguardian.com/world/2017/oct/14/romania-economy-booming>
  21. <https://www.politico.eu/article/central-and-eastern-eu-gdp-growth-economies/>
  22. <https://www.businessinsider.com/this-is-what-romania-did-to-become-one-of-europes-fastest-growers-2016-7>
  23. <https://monitorsocial.ro/indicator/contracte-de-munca-intreprinderi-de-stat-vs-intreprinderi-private/>
-



- 
24. <http://www.mediafax.ro/economic/exodul-romanilor-confirmat-din-2007-pana-in-2017-au-plecat-din-tara-3-4-milioane-de-romani-aproximativ-17-din-populatie-romania-locul-doi-mondial-la-emigratie-dupa-siria-17032076>
25. <https://www.bbc.co.uk/news/world-europe-45156598>
26. <https://euobserver.com/social/139515>
27. [https://static.anaf.ro/static/10/Anaf/legislatie/OUG\\_79\\_2017.pdf](https://static.anaf.ro/static/10/Anaf/legislatie/OUG_79_2017.pdf)
28. Luginbühl, Christa/Musiolek, Bettina (2016): *LABOUR ON A SHOESTRING. The realities of working in Europe's shoe manufacturing peripheries in Albania, Bosnia-Herzegovina, Macedonia, Poland, Romania and Slovakia*. Entwicklungsplitisches Netzwerk Sachsen e.V. & Public Eye. Dresden/Zürich – p. 12;  
<https://cleanclothes.org/resources/recommended-reading/labour-on-a-shoestring>
29. *Studiu anual Syndex, Situatia Salariatilor din Romania*, 2018.
30. [http://www.economica.net/cele-mai-multe-locuri-de-munca-vacante-astazi-in-romania-sunt-pentru-muncitori-necalificati-in-fabrici-de-confectii\\_134428.html](http://www.economica.net/cele-mai-multe-locuri-de-munca-vacante-astazi-in-romania-sunt-pentru-muncitori-necalificati-in-fabrici-de-confectii_134428.html)
31. [https://adevarul.ro/locale/pitesti/revolta-patronului-vrea-angajeze-1000-oameni-nu-gaseste-niciunul-nu-producem-nimic-consideram-natiune-milioane-it-isti-geniali-1\\_59ec41c75ab6550cb85d89c8/index.html](https://adevarul.ro/locale/pitesti/revolta-patronului-vrea-angajeze-1000-oameni-nu-gaseste-niciunul-nu-producem-nimic-consideram-natiune-milioane-it-isti-geniali-1_59ec41c75ab6550cb85d89c8/index.html)
32. Victoria Stoiciu (2016): *Romania's Trade Unions at the Crossroads, Challenged by Legislative Reforms, Economic Crises and a Power Loss of 60 per cent*. Friedrich-Ebert-Stiftung Global Trade Union Programme. November 2016, p. 1.  
<http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/12924-20161123.pdf>
33. Victoria Stoiciu (2017): *România 2017. Revizuirea anuală a relațiilor de muncă și a dialogului social*, FES, p. 9.  
<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/bratislava/14476.pdf>
34. [world.org/docid/4fd8892a2d.html](http://world.org/docid/4fd8892a2d.html)
35. Monitorul Oficial al României, part V no. 16 of 14.09.2007, Contract colectiv de muncă la nivelul ramurii industriei textile și a produselor textile pe anii 2007-2010 nr. 408/2007, available at: [http://industriatextila.ro/index.php?option=com\\_content&view=article&id=15&Itemid=25](http://industriatextila.ro/index.php?option=com_content&view=article&id=15&Itemid=25)
36. <https://www.digi24.ro/stiri/actualitate/video-patronul-unei-fabrici-isi-injura-angajatii-care-isi-cer-salariile-la-timp-animalelor-taranilor-ma-dezgustati-774243>

**AUTORI:**

Corina Ajder și Bettina Musiolek,  
în colaborare cu  
Victoria Stoiciu, FES Romania

Informații de contact:

<https://cleanclothes.org/livingwage/europe>  
[europe-east-south@cleanclothes.org](mailto:europe-east-south@cleanclothes.org)



## PROFIL DE ȚARĂ ROMÂNIA 2018

# Clean Clothes Campaign



Improving working conditions in the global garment industry



Cu sprijinul Fundației Friedrich Ebert România

**FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG**

Design: Violeta Dobra

Editor versiune în limba română: Veronica Lazăr

Forografii: Jošt Franko și Dániel Gerse

Traducere în limba română – Asociația Mai bine.

