



4 kroky k odpovědnosti

Co mohou firmy podniknout pro zajištění
důstojných podmínek při výrobě svého zboží?

Jeroen Merk a kol.





NAZEMI

Tento dokument byl vytvořen s finanční podporou Evropské unie. Obsah dokumentu je zcela na odpovědnosti NaZemi – společnosti pro fair trade a jako takový nemůže být považován za stanovisko Evropské unie.

Projekt byl podpořen z prostředků Ministerstva zahraničních věcí ČR v rámci Programu zahraniční rozvojové spolupráce ČR.



4 kroky k odpovědnosti

Jeroen Merk a kol.

Přeložila Šárka Bystřická

4 kroky k odpovědnosti

Co mohou firmy podniknout pro zajištění důstojných podmínek při výrobě svého zboží?

© Jeroen Merk a kol., 2011

© Clean Clothes Campaign, 2011

© NaZemi – společnost pro fair trade, 2011

© Šárka Bystřická, 2011

ISBN 978-80-260-0010-5

ÚVOD



Kampaň *Ušili to na nás!* nabízí v tomto průvodci firmám vodítko, které jim poradí, jak lépe zhodnotit, implementovat a ověřovat dodržování pracovních standardů ve svém dodavatelském řetězci a zabránit případnému porušování pracovních práv. Vykořisťování pracovníků a porušování jejich práv v mezinárodním dodavatelsko-odběratelském řetězci, které je v mnoha odvětvích běžné, je na jedné straně důsledkem neschopnosti vlád chránit pracovní práva svých občanů, a na druhé straně výsledkem jednání firem, jež se snaží zbavit se odpovědnosti za práva svých zaměstnanců.

Špatné pracovní podmínky v rozvojových zemích jsou systémovým problémem – neexistuje žádná firma, jež by v tomto ohledu byla naprosto „čistá“. Každá firma, která spolupracuje s dodavateli z celého světa, čelí problémům, jež musí řešit. Existují však kroky, které firmy mohou podniknout a které by podniknout měly (některé z nich je již do určité míry podnikly), aby zlepšily situaci pracovníků. Žádná instantní řešení však nenajdeme. Firmy by měly přijmout ucelený přístup a zapojit se do dlouhodobých snah o nápravu současné situace.

Anna Lazorová
Vedoucí programu odpovědnosti firem
NaZemi – společnost pro fair trade

OBSAH

PRVNÍ KROK – ETICKÝ KODEX	7
A Úplnost kodexu	7
B Důvěryhodnost kodexu	7
C Transparentnost kodexu	7
DRUHÝ KROK – IMPLEMENTACE KODEXU	8
A Implementace a monitoring firemního kodexu	8
B Ověřování firemního kodexu	8
C Náprava porušování práv zaměstnanců	9
D Analýza dopadů nákupní strategie firmy na etické standardy	9
E Podpora změny a spolupráce v rámci celého odvětví	9
F Podpora standardního zavedení mezd pokrývajících životní náklady	9
G Implementace specifických opatření týkajících se rovnoprávnosti mužů a žen na pracovišti	10
TŘETÍ KROK – DŮVĚRYHODNÉ ZAPOJENÍ DALŠÍCH ZÁJMOVÝCH SKUPIN	11
A Zapojení do vícestranné iniciativy	11
B Spolupráce s iniciativami, které provádějí školení v oblasti pracovních práv	11
C Informování zainteresovaných skupin	12
D Zapojení zaměstnanců, místních odborových organizací a lokálních skupin věnujících se tématu pracovních práv do implementace kodexu	12
E Zavedení systému anonymních stížností do firemního programu pro monitoring a ověřování	12
ČTVRTÝ KROK – SVOBODA SHROMAŽĎOVÁNÍ A PRÁVO NA KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ	13
A Přijetí kladného přístupu ke svobodě shromažďování	13
B Podpora dobré atmosféry při kolektivním vyjednávání	13
C Přijetí specifických opatření pro zajištění důstojných pracovních podmínek v případě, že se společnost rozhodne spolupracovat s dodavatelem ze země, kde jsou svoboda shromažďování a právo na kolektivní vyjednávání omezeny zákonem	13
POUŽITÉ ZDROJE A DOPORUČENÁ LITERATURA	15

ETICKÝ KODEX

Jaký postup mohou firmy zvolit k zajištění důstojných podmínek při výrobě svého zboží? Prvním krokem by mělo být přijetí etického kodexu. Kodex musí splňovat tři základní požadavky – úplnost, důvěryhodnost a transparentnost.

A ÚPLNOST KODEXU

Firma, která usiluje o zlepšení pracovních podmínek, by měla v první řadě podpořit dodržování základních pracovních práv přijetím etického kodexu. Kodex by se měl vztahovat na všechny pracovníky, kterých se dotýkají pracovní procesy, za něž firma nese větší či menší díl odpovědnosti. To znamená nejen na všechny pracovníky zaměstnané přímo danou společností, ale také na zaměstnance, kteří jsou součástí širšího dodavatelského řetězce firmy, a to nezávisle na jejich pracovním statutu nebo vztahu k firmě. Kodex by se měl vztahovat i na pracovníky pracující z domova a na pracovníky zaměstnané neformálně nebo na základě krátkodobých pracovních smluv.

B DŮVĚRYHODNOST KODEXU

Druhým základním požadavkem je, aby kodex zahrnoval všechna ustanovení obsažená v základních konvencích Mezinárodní organizace práce (ILO), která se týkají dětské práce, nucené práce, diskriminace a svobody sdružování. Všechny členské státy organizace ILO se zavázaly dodržovat, podporovat a naplňovat tyto úmluvy, a to bez ohledu na to, zda jednotlivé konvence přijaly, či nikoliv. Kodex by měl zahrnovat další důležitá témata týkající se práv na pracovišti, uvedených ve Všeobecné deklaraci lidských práv, jako například nepřipustnost obtěžování a zneužívání, právo na mzdu pokrývající životní náklady, právo na bezpečnou a zdraví neohrožující práci v rozsahu 48 hodin týdně, ochranu před svévolným propuštěním i právo odmítnout práci přesčas. Kodex by kromě toho měl vyžadovat dodržování všech relevantních místních zákonů v oblasti pracovního práva a požadovat od dodavatelů, aby se řídili standardy nejvyšší ochrany pracovníků v případě, kdy se od sebe místní a mezinárodní standardy liší.

C TRANSPARENTNOST KODEXU

Abyste kodex stal účinným nástrojem prosazování pracovních práv, měl by být distribuován všem zaměstnancům firmy i zaměstnancům jejích dodavatelů, dále by měl být na vyžádání dostupný veřejnosti a zpřístupněný na webových stránkách firmy. Firma by se měla snažit zajistit, aby pracovníci byli o kodexu informováni a rozuměli mu. Kodex by například měl být vyvěšen na viditelných místech na pracovišti, a to v rodném jazyce (případně v rodných jazycích) pracovníků dané země. Výtisky kodexu by měly být dostupné všem pracovníkům, kteří pro firmu zhotovují zboží (viz 3d). Negramotným pracovníkům je třeba poskytnout obrázkovou verzi kodexu.

IMPLEMENTACE KODEXU

Přijetí etického kodexu je jen prvním krokem. Skutečnou výzvou je implementace kodexu a výsledně zlepšení pracovních podmínek ve firmě. Implementace kodexu vyžaduje zavedení manažerských systémů, které v řetězci firemních činností ukotví etické standardy včetně postupů pro monitoring, ověřování, nápravu, etické nakupování, spolupráci v rámci odvětví a řešení témat týkajících se rovnoprávnosti mužů a žen.

A IMPLEMENTACE A MONITORING FIREMNÍHO KODEXU

Abyste měl kodex významný dopad na činnost firmy, je třeba stanovit odpovědnost manažerů za jeho implementaci. Členové managementu by měli být vhodným způsobem proškoleni, aby mohli s úspěchem provádět monitoring dodržování kodexu a místních zákonů u dodavatelů. Firma by měla od svých dodavatelů vyžadovat vedení přiměřených a přesných záznamů. Kontroloři by měli mít přístup k záznamům dodavatele, manažerům i pracovníkům. Měli by se zaměstnanci dodavatele hovořit mimo pracoviště a zajistit, aby byl výběr zaměstnanců náhodný, aby do něj nezasahovalo vedení továren a aby byla zaručena anonymita zaměstnanců. Dále je třeba zajistit, aby se vedení továrny nesnažilo ovlivnit výpovědi svých pracovníků a netrestalo je za oznámení nedostatků v dodržování kodexu.

Některé firmy sestavily týmy zabývající se tématem společenské odpovědnosti, které se těmito úkolům věnují. Jiné najaly specializované auditorské firmy, jež monitorují dodržování kodexu prostřednictvím sociálních auditů. Každoročně se provádí tisíce takových auditů. Nedostatky auditů při monitorování některých pracovních podmínek a práv (například práva na svobodu sdružování) jsou považovány za důvod, proč audit nevedou ke skutečnému zlepšení situace.

B OVĚŘOVÁNÍ FIREMNÍHO KODEXU

Abyste byl firemní kodex důvěryhodný a účinný, měly by snahy firmy o jeho implementaci zahrnovat také externí kontrolu. Ověřování má potvrdit pravdivost tvrzení, jež se týkají pracovních podmínek. Spočívá v analýze ustanovení obsažených v kodexu a v kontrole dodržování kodexu v praxi. Ověřování provádí subjekt nezávislý na společnosti, která chce ověřit pravdivost svých tvrzení. Potřeba těchto důvěryhodných subjektů vedla ke vzniku tzv. vícestraných iniciativ (multi-stakeholder initiatives, MSI), do nichž jsou zapojeni zástupci obchodních společností, nevládních organizací a odborů, kteří se společně snaží vyvinout systematické, resp. systematictější přístupy k implementaci etických kodexů, monitoringu a ověřování a navrhnout struktury pro zajištění odpovědnosti firem vůči občanské společnosti (viz také krok 3a).

C NÁPRAVA PORUŠOVÁNÍ PRÁV ZAMĚSTNANCŮ

Vzhledem k tomu, že existuje jen velmi málo továren (pokud vůbec nějaké), které dodržují ve všech případech bez výjimky všechna ustanovení v oblasti pracovních práv zaměstnanců, účinný monitorovací program bezpochyby vždy odhalí více či méně závažná porušení etického kodexu a/nebo místních zákonů. Ukončení spolupráce s dodavatelem proto není správný způsob, jak reagovat na zjištěné nedostatky. Tato strategie, pro kterou se v angličtině vžil název „cut and run“ (volně přeloženo „zastav spolupráci a uteč“), jen podporuje dodavatele v tom, aby zakrývali nedostatky. Firmy by proto měly s továrnami a dalšími zainteresovanými skupinami (viz krok 3) spolupracovat na nápravě problémů, jež se podařilo identifikovat. Měly by dodavatelům ponechat dostatek času a příležitostí a podpořit je v úsilí o nápravu nedostatků. Je třeba navrhnout a realizovat plán nápravných opatření (tzv. corrective action plan), který bude obsahovat rozumné termíny napravení nedostatků. K ukončení spolupráce s dodavatelem by mělo dojít jen v případě, kdy se ukáže, že dodavatel neodstranil závažné nedostatky a není ochoten situaci napravit.

D ANALÝZA DOPADŮ NÁKUPNÍ STRATEGIE FIRMY NA ETICKÉ STANDARDY

Firma by se měla zabývat protichůdnou logikou svých požadavků, kdy od dodavatelů vyžaduje co nejnižší ceny a co možná nejkratší dodací lhůty a současně požaduje dodržování pracovních standardů. Současné nákupní strategie většinou dodavatelům brání v dodržování pracovních standardů. Tlak na co nejkratší dodací lhůty například může vést k neúměrně dlouhým nebo nuceným přesčasům. Když firma neustále mění své dodavatele, může v dodavatelích vzbudit dojem, že nemá smysl věnovat se požadovaným zlepšením. Aby bylo tento rozpor možné řešit, je třeba zajistit spolupráci mezi nákupním oddělením, CSR oddělením a dodavatelem. Nedílnou součástí interního monitoringu a externího ověřování by měla být analýza negativních dopadů nákupní strategie firmy na pracovní podmínky u dodavatelů a podniknutí kroků k omezení těchto negativních dopadů. V praxi to znamená, že firma bude stabilní dlouhodobé obchodní vztahy se svými dodavateli, dává přednost továrnám, jejichž zaměstnanci jsou odborově organizováni, a že pro jednotlivé země stanoví minimální hodnotu mezd tak, aby pokrývaly životní potřeby pracovníků. Stanovenou výši mezd firma zohlední v cenových dohodách s dodavateli.

F PODPORA ZMĚNY A SPOLUPRÁCE V RÁMCI CELÉHO ODVĚTVÍ

Mnohé příčiny vedoucí k porušování pracovních práv jsou systémové. Řešení proto vyžaduje širší přístup, který překračuje působnost jednotlivých odběratelů a dodavatelů. Jinými slovy, čím více odběratelů začne požadovat dodržování pracovních práv, tím větší motivaci budou továrny mít, aby tyto požadavky splnily. Tento přístup by měl být založen na úzké spolupráci firem i dalších zainteresovaných skupin (viz 3a).

G PODPORA STANDARDNÍHO ZAVEDENÍ MEZD POKRÝVAJÍCÍCH ŽIVOTNÍ NÁKLADY

Termín „mzda pokrývající základní životní potřeby“ (v angličtině „living wage“) znamená, že mzda a další mzdové složky za standardní pracovní dobu musejí stačit k pokrytí základních potřeb pracovníků a jejich rodin, tj. k úhradě nákladů na bydlení, ošacení, jídlo, lékařskou péči a vzdělání, a zároveň na ponechání části prostředků k volnému použití (k vytváření úspor). Mzda pokrývající životní náklady musí odrážet místní podmínky, a její výše se proto může u jednotlivých zemí, nebo dokonce regionů v rámci jedné země lišit. Mnoho firem bohužel stále odmítá seriózně se tímto tématem zabývat, ačkoliv ho uvádí ve svém kodexu. To je nepřijatelné, neboť nárok na mzdu pokrývající životní potřeby je jedním ze základních lidských práv (Všeobecná deklarace lidských práv, článek 23, odstavec 3). Výroba nikdy nemůže být etická, pokud pracovníci nemohou zajistit své nejzákladnější potřeby. Firmy by měly:

- vyslat zemím, odkud pochází jejich dodavatelé, signál, že důraz na dodržování pracovních standardů včetně navýšení mezd nepovede k automatickému přesunu zakázek do jiné země s levnější pracovní silou,
- provést analýzu výše současných mezd,
- konzultovat výši přiměřených mezd s místními odborovými organizacemi, lidskoprávními a jinými příslušnými organizacemi a akademickými pracovníky,
- stanovit ceny pro dodavatele tak, aby odrážely náklady na vyplácení mezd pokrývajících životní náklady,
- důsledně vyžadovat dodržování práva zakládat organizace a kolektivně vyjednávat,
- jednat o výši mezd pokrývajících životní potřeby se skutečnými zástupci pracovníků,
- posílit transparentnost a odpovědnost.

Inspirací pro kalkulaci mzdy pokrývající životní náklady může být kampaň Asia Floor Wage (<http://www.asiafloorwage.org>), která požaduje zavedení minimální mzdy napříč asijskými zeměmi tak, aby tato mzda byla standardizovaná a porovnatelná mezi státy.

H IMPLEMENTACE SPECIFICKÝCH OPATŘENÍ TÝKAJÍCÍCH SE ROVNOPRÁVNOSTI MUŽŮ A ŽEN NA PRACOVÍŠTI

Vzhledem k tomu, že většinu pracovníků v oděvním průmyslu tvoří ženy, souvisí mnoho problémů s postavením mužů a žen na pracovišti. Na základě pohlaví se dělají rozdíly ve výši mezd, v přístupu k dalšímu vzdělávání a v možnostech kariérního postupu. Genderové rozdíly podmiňují rozdělení vedoucích úloh na pracovišti, což mnohdy vede i k sexuálnímu obtěžování. Nepravidelná a nepředvídatelná pracovní doba je také v rozporu se sladováním pracovního a rodinného života mužů i žen. Většina kodexů je však formulována a implementována zcela bez ohledu na genderovou povahu mnoha problémů, což omezuje vliv těchto nástrojů na zlepšení pracovních podmínek. Aby se firmy mohly vypořádat s těmito problémy, měly by vyvinout takové způsoby interpretace a implementace standardů stanovených v kodexech, které budou citlivě zohledňovat postavení mužů a žen.

DŮVĚRYHODNÉ ZAPOJENÍ DALŠÍCH ZÁJMOVÝCH SKUPIN

Implementace etických standardů by neměla být založena na jednostranném kontrolování dodavatelů. Měla by podporovat zapojení dalších zájmových skupin do všech aspektů implementace kodexu.

A ZAPOJENÍ DO VÍCESTRANNÉ INICIATIVY

Členství v některé důvěryhodné vícestranné iniciativě (tzv. multi-stakeholder initiatives, MSI) může firmám usilujícím o zlepšení dodržování kodexu sloužit jako cenná podpora. Vícestranné iniciativy vyžadují, aby firmy, odbory a nevládní organizace spolupracovaly na zavedení lepších pracovních standardů prostřednictvím kodexů a jejich monitoringu. V oděvním průmyslu a příbuzných spotřebních odvětvích působí tyto vícestranné iniciativy: britská Ethical Trading Initiative (ETI), nizozemské Fair Wear Foundation a Fair Labor Association a Social Accountability International v USA.

Tyto iniciativy pomáhají firmám s malými zkušenostmi nebo s nízkou kapacitou v oblasti implementace kodexu dostat se na správnou cestu, protože členství je obvykle podmíněno tím, že firma již v této oblasti učinila první kroky. Firmy, které se rozhodly zapojit do jedné nebo více výše uvedených iniciativ, tak činí z následujících důvodů:

- aby zajistily konzistenci ustanovení uvedených v kodexu a způsobů jeho monitoringu a ověřování,
- aby zabránily duplicitnímu monitoringu v továrnách, které vyrábějí pro více než jednoho odběratele,
- aby mohly využít zkušeností akreditovaných organizací zajišťujících ověřování dodržování kodexu,
- aby sdílely náklady spojené s ověřováním dodržování kodexu,
- aby vytvořily mechanismy pro přijímání a řešení stížností.

B SPOLUPRÁCE S INICIATIVAMI, KTERÉ PROVÁDĚJÍ ŠKOLENÍ V OBLASTI PRACOVNÍCH PRÁV

Vzhledem k tomu, že konečným cílem kodexů a monitoringu jejich dodržování je zlepšit pracovní podmínky a chránit práva pracovníků, kteří pro firmu vyrábí zboží, musejí pracovníci hrát v každodenním monitorovacím procesu aktivní roli. Aby se do monitoringu mohli zapojit, musejí znát svá práva stanovená kodexem, úmluvami Mezinárodní organizace práce a místními zákony. Pracovníci často nejsou ochotni vyjadřovat své názory v přítomnosti členů vedení továrny, a proto je potřeba zajistit konání školení někde mimo prostory pracoviště. Firmy by měly silně apelovat na své dodavatele, aby spolupracovali s iniciativami, jež zajišťují školení zaměstnanců v oblasti pracovních práv, aniž by však obcházeli zástupce stávajících odborů. Školení v oblasti pracovních práv pro zaměstnance a členy vedení mají největší efekt, jsou-li

zajišťována důvěryhodnými místními organizacemi, které se zabývají lidskými, ženskými a/ nebo pracovními právy. Školení by kromě toho měla zohledňovat pohlaví pracovníků a související kulturní a náboženské zvyklosti (v muslimských zemích například oddělená školící místnost pro ženy a muže).

C INFORMOVÁNÍ ZAJINTERESOVANÝCH SKUPIN

Aby byl systém monitoringu a ověřování firemního etického kodexu důvěryhodný, je třeba informovat zákazníky, akcionáře, zájmové skupiny, veřejnost, dotčené dodavatele a jejich zaměstnance. Informace o činnosti firmy v oblasti monitoringu, o ověřování dodržování kodexu a o tom, co se očekává od jednotlivých stran, by měly být dostupné všem zainteresovaným stranám. Firma by navíc měla pravidelně zveřejňovat zprávy o výsledcích ověřování kodexu, kde by měla uvádět názvy kontrolních organizací, názvy zemí a regionů, v nichž byl zaznamenán soulad nebo nesoulad s kodexem, a kde by popsala kroky, které byly učiněny pro dosažení souladu s kodexem. Firmy by kromě toho měly být plně transparentní s ohledem na své obchodní operace a dohody, jež mají dopad na pracovní podmínky, a uvádět všechny své dodavatele včetně jejich umístění a názvu země.

D ZAPOJENÍ ZAMĚSTNANCŮ, MÍSTNÍCH ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ A PRACOVNĚPRÁVNÍCH INICIATIV DO IMPLEMENTACE KODEXU

Ačkoliv jsou zaměstnanci zamýšlenými beneficienty etických kodexů a jejich implementace, jsou velmi často opomíjeni. Firmy by měly vyvinout mechanismy, pomocí nichž zajistí zapojení pracovníků i místních odborů a pracovních iniciativ do procesu implementace a ověřování dodržování kodexu v praxi. Zapojení těchto skupin zvyšuje kvalitu sociálních auditů, zlepšuje řešení stížností a pomáhá při formulaci strategií zaměřených na nápravu zjištěných nedostatků. Aby uvedené skupiny mohly hrát aktivní roli v systému monitoringu a ověřování, musejí mít k dispozici potřebné zdroje, vědomosti a kapacity.

E ZAVEDENÍ SYSTÉMU ANONYMNÍCH STÍŽNOSTÍ DO FIREMNÍHO PROGRAMU PRO MONITORING A OVĚŘOVÁNÍ

Zaměstnanci a zástupci dalších relevantních zájmových skupin, kteří mají pocit, že jejich práva jsou porušována, by měli mít přístup k bezpečnému, anonymnímu, důvěrnému a nezávislému mechanismu, který by zaznamenával jejich stížnosti. Rozhodující je, aby pracovníci mohli ohlásit porušování etického kodexu nebo pracovních zákonů bez rizika, že budou disciplinárně potrestáni. Dobrý mechanismus pro zaznamenávání a řešení stížností poskytne pracovníkům a členům odborů a nevládních organizací nástroj pro oznamování nedostatků v pracovních standardech u dodavatelů, aniž by museli čekat na další sociální audit. V praxi to znamená, že je třeba zavést jasně definované postupy pro přijímání a prošetřování stížností nezávislými subjekty a pro informování o výsledcích šetření. Firmy by měly na všechny stížnosti reagovat včas, získat více informací ohledně zjištěných nálezů a zajistit realizaci účinného plánu nápravných opatření, který se bude zabývat porušováním pracovních práv ve spolupráci s místními zájmovými skupinami.

SVOBODA SHROMAŽĎOVÁNÍ A PRÁVO NA KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ

Svoboda shromažďování a právo na kolektivní vyjednávání jsou považovány za klíčové, protože zaměstnancům poskytují nástroj pro sledování vlastního pracoviště a pro vyjednávání o zlepšení pracovních podmínek. Toto právo je jim však běžně odíráno zákony i zavedenou praxí. Jedná se rovněž o jedno z nejobtížněji sledovatelných lidských práv. Staví se firmy k řešení tohoto problému dostatečně aktivně?

A PŘIJETÍ KLDNÉHO PŘÍSTUPU KE SVOBODĚ SHROMAŽĎOVÁNÍ

Uznat právo všech zaměstnanců na zakládání odborových organizací nebo na členství v odborech a právo na kolektivní vyjednávání nestačí. Firmy by měly přijmout pozitivní přístup k odborovým aktivitám a otevřeně podporovat snahy pracovníků organizovat se, například tím, že budou při uzavírání kontraktů s dodavatelem upřednostňovat odborově organizované továrny. Firmy by měly přijmout opatření, kterými zajistí, že zaměstnancům nebude hrozit propuštění, diskriminace, obtěžování, ponižování nebo tresty v případě, že se stanou členy odborů nebo se zúčastní odborářských aktivit. Kromě toho by firmy rovněž měly zajistit, aby zástupci zaměstnanců měli přístup ke všem pracovištím a lidem, jež zastupují, neboť jen tak budou schopni skutečně vykonávat svou reprezentační funkci. Firmy by dále neměly bezdůvodně zamezovat přístupu odborářů k zaměstnancům. Mimo to je třeba poskytnout iniciátorům odborů přístup k prostorám, kde mohou odborovou organizaci založit.

B PODPORA DOBRÉ ATMOSFÉRY PŘI KOLEKTIVNÍM VYJEDNÁVÁNÍ

Firmy by měly zajistit, aby jejich dodavatelé vstupovali do dohod o kolektivním vyjednávání s odbory v dobré víře. Měly by zajistit, aby jejich nákupní a cenové strategie byly v souladu s podmínkami dohod. Odběratelé by měli zachovat obchodní vztahy s odborově organizovanými továrnami a v případě expanze výroby dát přednost odborově organizovaným továrnám a lokalitám, kde je ze zákona i v praxi dodržováno právo na odborovou činnost.

C PŘIJETÍ SPECIFICKÝCH OPATŘENÍ PRO ZAJIŠTĚNÍ DŮSTOJNÝCH PRACOVNÍCH PODMÍNEK V PŘÍPADĚ, ŽE SE SPOLEČNOST ROZHODNE SPOLUPRACOVAT S DODAVATELEM ZE ZEMÍ, KDE JSOU SVOBODA SHROMAŽĎOVÁNÍ A PRÁVO NA KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ OMEZENY ZÁKONEM

Pokud se firma rozhodne spolupracovat s dodavatelem ze země, kde je odborová činnost zakázána nebo podřízena státem kontrolované organizaci, jako je tomu například v Číně nebo Vietnamu, musí si být vědoma toho, že tamní zaměstnanci jsou velmi pravděpodobně vyloučeni z mechanismů, které mají zavést, monitorovat nebo ověřovat dodržování pracovních práv. V takových případech by firmy měly přijmout jasná opatření na podporu skutečné

svobody shromažďování v dané zemi, včetně otevřené komunikace ohledně této strategie vůči tamní vládě. Firma by rovněž měla kolektivně zapojit pracovníky a podpořit jejich schopnost samostatně se organizovat v souladu se zásadami svobody shromažďování a s respektem k lidským právům. Kromě toho by pracovníci měli mít možnost účastnit se nezávislých vzdělávacích a školicích programů k tématu pracovních práv. Firma by měla učinit konkrétní a viditelné kroky k podpoře zapojení pracovníků do všech aktivit týkajících se implementace kodexu, například formou zřízení zaměstnaneckých výborů nebo prostřednictvím konzultací a spolupráce s místními odborovými organizacemi a nevládními organizacemi působícími v oblasti pracovních práv.

POUŽITÉ ZDROJE A DOPORUČENÁ LITERATURA

Na webové stránce www.cleanclothes.org/codes/monitoring.htm je uvedena celá řada zdrojů z dílny mezinárodní Clean Clothes Campaign k tématu etických kodexů, jejich monitoringu a ověřování.

DÁLE UVÁDÍME ZDROJE VĚNOVANÉ KONKRÉTNÍM TÉMATŮM:

- **mechanismy pro řešení stížností:** www.cleanclothes.org/codes/03-12-complaints-report.htm,
- **definice různých termínů z oblasti monitoringu, implementace a ověřování:** www.cleanclothes.org/codes/03-08-26.htm,
- **svoboda shromažďování:** Clean Clothes Campaign (2005): A Clean Clothes Campaign Primer Focusing on the Global Apparel Industry, dostupné na www.cleanclothes.org/codes/05-foa_primer.htm,
- **genderová témata:** Clean Clothes Campaign (2005): Made by Women, dostupné na: www.cleanclothes.org/ftp/made_by_women.pdf,
- **sociální audit:** Clean Clothes Campaign (2005): Looking for a quick fix: How weak social auditing is keeping workers in sweatshops, dostupné na: www.cleanclothes.org/ftp/05-quick_fix.pdf.

Jeroen Merk a kol.

4 KROKY K ODPOVĚDNOSTI

Co mohou firmy podniknout pro zajištění důstojných
podmínek při výrobě svého zboží?

Přeložila: Šárka Bystřická

Editorka: Anna Lazorová

Korektury: Lucie Krejčí

Originál publikace vydala organizace Clean Clothes Campaign

Vydalo NaZemi – společnost pro fair trade, Kounicova 42, Brno

Brno, 2011

Sazba: Denisa Kuglerová

Tisk: Jiří Havránek, Brno

Publikace je vytištěna na recyklovaném papíře

Jeroen Merk a kol.

4 KROKY K ODPOVĚDNOSTI – Co mohou firmy podniknout pro zajištění důstojných podmínek při výrobě svého zboží?

Firmy přesouvající výrobu do rozvojových zemí celosvětově čelí výtkám, že nedokážou zaměstnancům v továrnách zajistit důstojné pracovní podmínky. Existuje řada opatření, které mohou firmy podniknout, aby pracovní podmínky lidí v rozvojových zemích zlepšily. V této brožuře nabízíme přehled kroků, které firmám pomohou vyhodnotit, zavést a kontrolovat dodržování pracovních standardů v jejich dodavatelských řetězcích a eliminovat zneužívání pracovníků.