

MZDY ŠITÉ NA MÍRU

Platí velké značky lidem, kteří
pro nás šijí oblečení, mzdy, ze
kterých je možné se uživit?

MZDY ŠITÉ NA MÍRU

Platí velké značky lidem, kteří pro nás šijí oblečení, mzdy, ze kterých je možné se uživit?

Březen 2014

Vydalo NaZemi

VEDENÍ VÝZKUMU:

Anna McMullen
Christa Luginbühl
Kate Nolan
Carole Crabbé
Nayla Ajaltouni

PŘEKLAD A EDITACE:

Petr Mareš

SAZBA:

Denisa Kuimcidis

K VÝZKUMU PŘISPĚLI:

Christina Constantinou
Emma Harbour
Carinya Sharples
The Clean Clothes Campaign Network

OBSAH

ÚVOD	4
CO JE TO DŮSTOJNÁ MZDA A JEJÍ UKOTVENÍ V MEZINÁRODNÍCH DOHODÁCH	6
Definice důstojné mzdy na základě kritérií Asia Floor Wage	
Mezinárodní dohody	
KDO JE ODPOVĚDNÝ ZA VYPLÁCENÍ DŮSTOJNÉ MZDY	7
JAK SI VEDOU ODĚVNÍ SPOLEČNOSTI	8
PŘEHLED ZAJÍMAVÝCH AKTIVIT, KTERÉ PROBÍHAJÍ	9
Kalkulace nákladů práce a cenové inovace	
Znalost důstojné mzdy	
Prokazatelnost důstojné mzdy	
Iniciativy související se svobodou sdružování	
Prokazatelnost jasného závazku svobody sdružování	
JAK DOSÁHNOUT DŮSTOJNÉ MZDY V DODAVATELSKÝCH ŘETĚZCÍCH	12
Potřeba relevantního srovnávacího měřítka	
Naše požadavky směřované k oděvním společnostem	
Deset kroků k dosažení důstojné mzdy	
JAK BYL VÝZKUM VEDEN	14
Metodika výzkumu	
Rámec výzkumu	

ÚVOD

Jedním z nejzásadnějších problémů globálního oděvního průmyslu je skutečnost, že naprostě většině pracujících není vyplácena tzv. důstojná mzda (living wage), která by pokryla alespoň základní životní potřeby zaměstnanců i jejich rodin. Přestože je důstojná mzda nezpochybnitelným lidským právem, pracující si v současnosti nevydělají za celodenní tvrdou práci dost, aby byli schopni žít důstojným životem.

Některé oděvní společnosti samy poukazují na tuto problematiku. Pracujícím i veřejnosti již přes deset let slibují, že důstojné mzdy budou brzo vypláceny, přičemž nabízejí postupy, které by mohly do jisté míry problematickou situaci řešit. Ve skutečnosti ale k významnějším změnám nedochází a místo konkrétních kroků, vydávají oděvní společnosti pouze vágní prohlášení s důvody, proč stále není možné důstojné mzdy v dodavatelských řetězcích vyplácet. Pracující jsou tak vystaveni stále většímu tlaku, což dokazují i nedávné masivní protesty například v Kambodži nebo Bangladéši, kde demonstranti požadují výrazné navýšení minimálních mezd.

Extrémně nízké mzdy nejsou pouze problémem oděvních továren v Asii. Minimální mzdy v některých zemích východní Evropy jsou ještě nižší než v Asii. V řadě východoevropských zemí (například Ukrajina, Moldávie a další) jsou dokonce ještě nižší, než je státem uznané existenční minimum.

V roce 2013 byl realizován výzkum, který se zaměřil na 50 významných oděvních společností a jeho výsledky by měly přispět k vyšší míře transparentnosti a poskytnout spotřebitelům ucelený pohled na to, jak se konkrétní společnosti k problematice důstojné mzdy staví.

Většina evropských oděvních firem často v rámci svých reportů o odpovědnosti poukazuje na pozitivní aspekty své činnosti. My se ale domníváme, že pokud nejsou schopny zajistit vyplácení důstojné mzdy ve svých dodavatelských řetězcích a umožnit tak pracujícím užít se vlastní prací, nemohou tvrdit, že je jejich podnikání etické.

Zatímco oděvní společnosti typu H&M, Zara, Marks & Spencer, adidas a další známé značky zvyšují každoročně svoje obraty, ti, kteří pro ně vyrábějí oblečení, žijí v chudobě. Z chudoby se ale nejsou schopni vymanit vlastní prací, protože i případné minimální mzdy, které jsou stanoveny zákonem a které pracující pobírají, jsou většinou hluboko pod úrovní mzdy důstojné. Značky tak profitují i díky extrémně nízkým mzdám v dodavatelských továrnách v zemích globálního Jihu.

PLAŤTE ZAMĚSTNANCŮM DŮSTOJNOU MZDU



Mzda by mi
měla pokrýt:

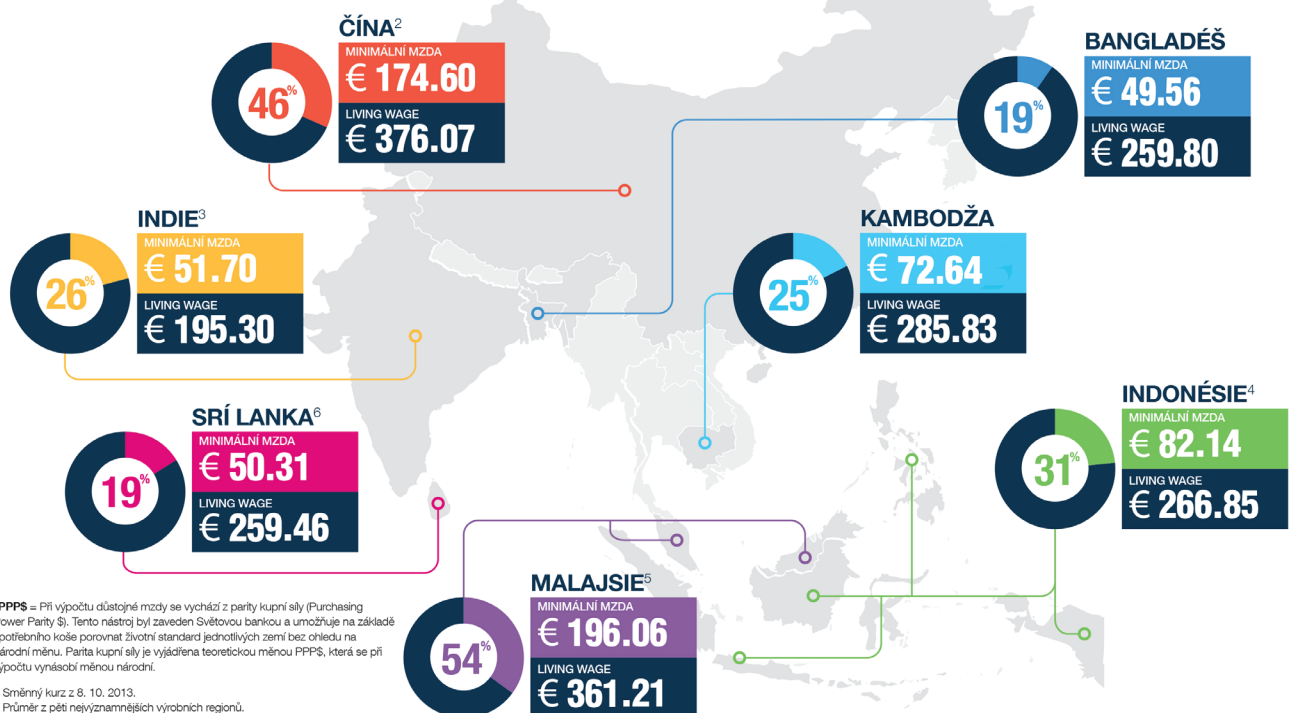


Důstojná mzda
je lidské právo
pro všechny
na celém
světě.



MINIMÁLNÍ MZDA VS. DŮSTOJNÁ MZDA

Rozdíl mezi minimální mzdou a living wage (důstojná mzda).
(Důstojná mzda činí v roce 2013 725 PPP\$)



*PPP\$ = Při výpočtu důstojné mzdy se vychází z parity kupní síly (Purchasing Power Parity \$). Tento nástroj byl zaveden Světovou bankou a umožňuje na základě spotřebního koše porovnat životní standard jednotlivých zemí bez ohledu na národní měnu. Parita kupní síly je vyjádřena teoretickou měnou PPP\$, která se při výpočtu vynásobí měnou národní.

1 Směnný kurz z 8. 10. 2013.

2 Průměr z pěti nejvýznamnějších výrobních regionů.

3 Průměr z nejvýznamnějších regionů: Tamil Nádú, Západní Bengálsko, Maharashtra.

4 Průměr všech provincií.

5 Malajská vláda oznámila v červnu 2012, že pracujícím bude vyplácena minimální mzda ve výši 900 ringitů v regionu poloostrova a 800 ringitů v regionech Sabah a Sarawak.

6 Nejnižší „vstupní“ mzda za první rok, stupeň IV, bez odměn.

CO JE TO DŮSTOJNÁ MZDA A JEJÍ UKOTVENÍ V MEZINÁRODNÍCH DOHODÁCH

DEFINICE DŮSTOJNÉ MZDY NA ZÁKLADĚ KRITÉRIÍ ASIA FLOOR WAGE

Důstojná mzda (living wage) je příjem za běžnou pracovní dobu, tedy max. 48 hodin za týden. Tento příjem musí pracujícím a jejich rodinám poskytovat dostatek finančních prostředků potřebných k naplnění základních životních potřeb, což zahrnuje kvalitní stravu, bydlení, ošacení, dopravu, zdravotní péči a vzdělání, a zároveň zajistit drobné úspory pro případ neočekávaných okolností, a umožnit jim žít důstojným životem.

Více informací naleznete v [infolistu o důstojné mzdě](#), který vydala organizace NaZemi.

MEZINÁRODNÍ DOHODY

Požadavek důstojné mzdy vychází ze **Všeobecné deklarace lidských práv**, konkrétně z článku 23, odstavec 3, který uvádí:

„Každý pracující má právo na spravedlivou a uspokojivou odměnu, která by zajišťovala jemu samému a jeho rodině živobytí odpovídající lidské důstojnosti a která by byla doplněna, kdyby toho bylo třeba, jinými prostředky sociální ochrany.“¹

Právo na důstojnou mzdu je specifikováno dále v úmluvách a doporučeních **Mezinárodní organizace práce (MOP)**²:

- Ústava MOP, 1919
- Filadelfská deklarace, Mezinárodní konference práce 1944
- Deklarace MOP o sociální spravedlnosti pro spravedlivou globalizaci 2008
- Úmluvy MOP 131 a 156 a doporučení MOP 131 a 135

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech také konkretizuje právo na

důstojnou mzdu, a to konkrétně v článku 7:

„Státy, smluvní strany Paktu, uznávají právo každého člověka na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, které zajišťují zejména: a) odměnu, která poskytuje jako minimum všem pracovníkům: (I) spravedlivou mzdu a stejnou odměnu za práci stejné hodnoty bez jakéhokoli rozlišování, přičemž zvláště ženám jsou zaručeny pracovní podmínky ne horší, než jaké mají muži, se stejnou odměnou za stejnou práci; (II) slušný život pro ně a jejich rodiny, v souladu s ustanoveními tohoto Paktu.“³

¹ Všeobecná deklarace lidských práv, dostupná na <http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf>

² Fair Wages: Strengthening Corporate Social Responsibility, Daniel Vaughan-Whitehead, 2010, s.203

³ Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech dostupný na <http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych-socialnich-a-kulturnich-pravech.pdf>

KDO JE ODPOVĚDNÝ ZA VYPLÁCENÍ DŮSTOJNÉ MZDY

Rada pro lidská práva při OSN schválila v roce 2011 jednomyslně dokument **UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGP)**, který jasně konkretizuje role a odpovědnost byznysu a států.

UNGP vycházejí ze třech principů:

- povinnosti států chránit lidská práva,
- odpovědnosti firem v souvislosti s respektováním lidských práv,
- zajištění případné nápravy.

Zmíněné pilíře ustanovují rámec sdílené odpovědnosti mezi státem a byznysem. To mimo jiné znamená, že státy mají povinnost stanovit minimální mzdu na takové úrovni, která zajistí dodržování práva na důstojnou mzdu. Byznys pak musí toto právo respektovat vyplácením mzdy v určité výši.

Z tohoto rámce také jasně vyplývá, že odpovědnost respektovat lidská práva „je platná nezávisle na možnostech či ochotě státu vlastní závazky naplňovat ... a přesahuje dodržování národních zákonů a regulací, které souvisí s lidskými právy“⁴

Jinak řečeno, v případě, že stát selže a nebude schopen ochránit lidská práva – například zákonem daná minimální mzda (minimum wage) nebude nastavena na úrovni důstojné mzdy (living wage) – byznys by i přesto měl respektovat právo na důstojnou mzdu a toto selhání státu napravit.

UNGP vymezuje také **odpovědnost dodavatelských řetězců**. To znamená, že firma je odpovědná za dodržování lidských práv v rámci svého celého dodavatelského řetězce, přičemž nezáleží na skutečnosti, jestli se jedná o její vlastní zaměstnance či zaměstnance jejich dodavatelů. Přestože se při výrobě oděvů hojně využívá zadávání celých zakázek dodavatelským továrnám, odpovědnost za lidská práva nese firma samotná a nemůže svoji povinnost delegovat na dodavatele.

Dále UNGP uvádí, konkrétně v článku 13 následující:

„Odpovědnost respektovat lidská práva vyžaduje, aby firmy:

- a. při svých aktivitách nezpůsobily nebo nepřispěly k nepříznivým dopadům na lidská práva a zároveň na takové dopady poukázaly, pokud nastanou;
- b. usilovaly o prevenci či případné zmírnění nepříznivých dopadů na lidská práva, která jsou přímo spojena s jejich aktivitami, produkty nebo službami skrze jejich obchodní vztahy, a to i přesto, že nepřispěly k těmto negativním dopadům.“⁵

Z výše zmíněného je zcela zřejmé, že odpovědnost byznysu za důstojnou mzdu v rámci dodavatelských řetězců, která je často oděvními značkami a prodejci zpochybňována nebo přesouvána na stát, je nepřevoditelná.

⁴ <http://www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/ruggie-guiding-principles-21-mar-2011.pdf>

⁵ http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

JAK SI VEDOU ODĚVNÍ SPOLEČNOSTI

Celkové výsledky výzkumu oděvních firem jsou velkým zklamáním. Aktivita oděvních společností směřující k implementaci důstojné mzdy jsou velmi omezené. Zároveň lze tvrdit, že proces je v této oblasti na samém počátku. Výzkum prokázal, že oděvní společnosti jen v několika málo případech iniciují takové aktivity, které by reálně vedly ke zvýšení mezd pracujících. Jen o několika oděvních společnostech lze říci, že skutečně věnují pozornost implementaci důstojné mzdy.

Společnosti jsou na základě výzkumu rozděleny do pěti skupin.

NEVYJÁDŘILY SE: SPOLEČNOSTI, KTERÉ SE ODMÍTLY ZÚČASTNIT VÝZKUMU

Armani, Asda, Benetton Group, Celio, Desigual, Diesel, Hugo Boss, Kik, Levi Strauss & Co., LPP S.A., Mexx, Replay, S.Oliver, Tod's, Vuitto

NEUSTÁLE ODKLÁDAJÍ ŘEŠENÍ: SPOLEČNOSTI, KTERÉ V PODSTATĚ NEDĚLAJÍ NIC, ABY ZAJISTILY MZDY, ZE KTERÝCH JE MOŽNÉ SE UŽIVIT

Aldi, Carrefour, Charles Vogële, Decathlon, Esprit, Gucci, IC Companys, Mango, Orsay, Pimkie, Pentland, Promod, VF Corporation, Versace, WE Fashion

MOHLY BY DĚLAT MNOHEM VÍCE: SPOLEČNOSTI, KTERÉ POUKAZUJÍ NA POTŘEBU ZAVEDENÍ DŮSTOJNÉ MZDY, ALE DĚLAJÍ VELICE MÁLO, ABY JI UVEDLY DO REALITY

Asics, Bestseller, C&A, Gap, G-Star, Lidl, New Balance, Nike, Next, Takko Fashion, Tesco

NAVENEK PROJEVUJÍ SNAHU: SPOLEČNOSTI, KTERÉ ZMIŇUJÍ VLASTNÍ AKTIVITY V SOUVISLOSTI S DŮSTOJNOU MZDOU. JEJICH JEDNÁNÍ JE VŠAK ZATÍM POMĚRNĚ NEPŘESVĚDČIVÉ

Adidas Group, H&M, Primark, Puma, New Look

JDOU SPRÁVNÝM SMĚREM: SPOLEČNOSTI, KTERÉ ZAČALY PRACOVAT NA ZVYŠOVÁNÍ MEZD, JEJICH AKTIVITY JSOU V TÉTO OBLASTI PROZATÍM NEDOSTATEČNÉ

Inditex, Marks & Spencer, Switcher, Tchibo

Podrobné zpracování profilů jednotlivých oděvních společností naleznete v originále publikace [Tailored Wages](#).

PŘEHLED ZAJÍMAVÝCH AKTIVIT, KTERÉ PROBÍHAJÍ

UNGP stanovují, co by měly společnosti **znát a prokázat**, aby se nedostaly do konfliktu s dodržováním lidských práv. To znamená, že by měly být schopné identifikovat a vyhodnotit aktuální i potencionální negativní dopady své činnosti na lidská práva. V souvislosti se mzdami by společnosti měly vyhodnotit, zda a do jaké míry současné mzdy naplňují základní potřeby pracujících a jejich rodin a pokud se objeví konkrétní pochybení, měly by jej být schopny i zmírnit.

Některé projekty popsané v rámci výzkumu ukazují různé úrovně inovací a pokroku. Cílem je znát a prokázat skutečnosti, jež by měly zaručit, že společnosti jednájí tak, aby zajistily právo na důstojnou mzdu. Níže uvádíme několik konkrétnějších aktivit v této oblasti.



**DEMONSTRACE ODBORÁŘŮ
V ULICÍCH DHÁKY**
(BANGLADÉŠ, ČERVEN 2013)

KALKULACE NÁKLADŮ PRÁCE A CENOVÉ INOVACE

ZNALOST DŮSTOJNÉ MZDY

Prvním krokem, který zajistí právo na důstojnou mzdu je potvrzení **znalosti**, co znamená důstojná mzda. Zároveň je nutné mít jasnou představu o současné výši vyplácených mezd v rámci dodavatelského řetězce.

Sedm z 50 zkoumaných společností přijalo v souvislosti s důstojnou mzdou kritéria a nástroje, které lze považovat za důvěryhodné, např. určení výše důstojné mzdy.

Společnosti **Bestseller, G-Star, New Look, Puma, Switcher, Takko a Tchibo** začaly používat tzv. *wage ladders*⁶, které obsahují kritéria **Asia Floor Wage Alliance**⁷. Tento proces je většinou facilitován vícestrannou iniciativou **Fair Wear Foundation (FWF)**⁸. Některé ze zmíněných značek využívají tento nástroj při auditech, aby následně mohly motivovat své dodavatele k vyplácení vyšší mzdy.

V souvislosti s nákupními praktikami nám pět společností – **M&S, Primark, Pentland, Asda a Tchibo** – zaslalo informaci o svých aktivitách zaměřených na kalkulaci nákladů práce každého produktu, které by měly v budoucnosti umožnit mimo jiné i implementaci důstojné mzdy.

PROKAZATELNOST DŮSTOJNÉ MZDY

Druhým krokem, který zajistí právo na důstojnou mzdu je **prokazatelnost**, což znamená, že důstojná mzda je opravdu vyplácena. Součástí je i veřejný závazek k vyplácení důstojné mzdy.

V roce 2013 se **H&M** zařadila vedle **M&S**, do seznamu společností, které se veřejně zavázaly k důstojné mzdě a zároveň představily strategii k jejímu dosažení. Obě společnosti se také zavázaly, že zváží navýšení nákupních cen pro své dodavatele, aby pokryly rozdíl mezi minimální a důstojnou mzdou. Strategie obou společností se zakládají na kombinaci podpory vyjednávání pracujících se zaměstnavateli, efektivitě, kalkulaci férovější ceny a její upravení a efektivnějším řízení lidských zdrojů. M&S ani H&M zatím nezveřejnily předpokládanou výši důstojné mzdy.

Skupina značek se v této souvislosti rozhodla pro jiný přístup. V průzkumu bylo zmíněno několik tzv. **bonusových programů značek**, které jsou založeny na vyplácení zvláštních jednorázových odměn pracujícím, které by měly celkově navýšit jejich příjmy a tak se přiblížit k úrovni důstojné mzdy.

Švýcarská značka **Switcher** je v této souvislosti průkopníkem. Je členem vícestranné iniciativy FWF, která spolupracuje s jedním z bangladéšských dodavatelů s cílem vyplácet důstojnou mzdu. Tento postup byl nejdříve konzultován s pracujícími v továrnách. Společnost Switcher založila tzv. „fond solidarity“, do kterého vkládá 1 % z ceny FOB⁹ z každé objednávky. Pokud by dodavatel dodával 100 % své produkce pouze Switcheru, tak by tato částka měla dělníkům mzdu zdvojnásobit. K platbám ze zmíněného fondu by se mělo poprvé přistoupit v průběhu června. Dodavatel ale vyrábí pro společnost pouze 6 % svojí celkové produkce, nehledě na skutečnost, že důstojná mzda, která vychází z Asia Floor Wage je v současnosti pětkrát vyšší než mzda minimální.

6 Sady mzdových měřítek, které obsahují minimální mzdu, běžnou mzdu v rámci výrobního sektoru, požadavky odborových svazů, kritéria aliance Asia Floor Wage a další. Oděvní společnosti mohou tyto údaje využít při mapování, jaké mzdy jsou v jejich dodavatelských továrnách vypláceny a následně pak apelovat na dodavatele, aby postupně zvyšovali mzdy.

7 Aliance odborových sdružení a dalších skupin pracujících, která se dlouhodobě věnuje kalkulaci důstojné mzdy. Pro region Asie vymezila kritéria výpočtu důstojné mzdy i její výši.

8 Tzv. multistakeholder initiative (vícestranná iniciativa), která spolupracuje s oděvními společnostmi a dodavatelskými továrnami na zlepšování pracovních podmínek v oděvním sektoru.

9 Freight on board (tzv. „cena při naoděnění“)

Společnost **Takko**, které je rovněž členem FWF se hodlá v budoucnosti účastnit podobně zaměřeného projektu. Společnost **Lidl** také uvedla, že se účastní podobného projektu ve spolupráci s **GIZ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit)**¹⁰. Od roku 2011 vyplácí Lidl pracujícím v jedné bangladéšské továrně každých šest měsíců bonus, který se rovná přibližně jedné měsíční mzdě. Není ale zřejmé, jak společnost k této výši dospěla a jestli je tento proces součástí programu, který by měl pomoci navýšit mzdy i v dalších továrnách.

INICIATIVY SOUVISEJÍCÍ SE SVOBODOU SDRUŽOVÁNÍ

PROKAZATELNOST JASNÉHO ZÁVAZKU SVOBODY SDRUŽOVÁNÍ

Svoboda sdružování je v rámci oděvního průmyslu systematicky oslabována. Řada oděvních společností se významně podílí na aktivitách, které by tento trend mohly omezit. Dokladem jsou jejich konkrétní kroky a zapojení do formálních dohod. Šest významných sportovních značek – **adidas, Nike, Pentland, Asics, Puma a New Balance** – podepsalo **Indonéský protokol o svobodě sdružování**. Tento protokol detailně vymezuje závazky potřebné k dodržování svobody sdružování v indonéských továrnách, které vyrábějí sportovní vybavení. Po dvou letech vyjednávání byl podepsán v roce 2011. Obsahuje řadu praktických kroků, na kterých se dodavatelé a odborové svazy dohodli, aby podpořili práva odborových svazů na pracovišti. Dohoda mimo jiné obsahuje: povinnost dodavatelů informovat pracující o problematice svobody sdružování, možnost využití kancelářských prostor na pracovišti k setkávání pracujících, možnost

uvolnění odborových předáků z práce, aby se mohli věnovat odborové činnosti a facilitaci setkání v rámci pracovní doby, možnost využití firemních automobilů, možnost vyvěšení odborových vlajek přímo v továrnách, možnost odečítání odborových poplatků přímo ze mzdy a další. Implementace v současnosti probíhá.

Další formální závazky, které by měly zajistit svobodu sdružování, podepsala také společnost **Inditex** s mezinárodní oděvní odborovou organizací ITGLWF (nyní IndustriALL). Čeho bylo na základě této dohody dosaženo, ale není zcela zřejmé.

Další podobné projekty zahrnují například Společný turecký program, který byl založen společnostmi **Arcadia, Next a Inditex** ve spolupráci s IndustriALL. Tento program usiluje o „vyspělé pracovní vztahy“, které by měly být předpokladem navýšení mezd. Výsledky zatím nejsou dostupné.

Posledním projektem v této oblasti je strategický závazek společnosti **Nike**, který by měl omezit krátkodobé smlouvy u jejích dodavatelů na 15 %. Krátkodobé smlouvy jsou často pro dodavatele záminkou nezvyšování mezd a možností, jak omezit právo na svobodu sdružování. Žádná další společnost se v souvislosti s krátkodobými smlouvami k podobným závazkům nepřihlásila.

¹⁰ Německá vládní instituce, která se dlouhodobě věnuje mezinárodní spolupráci

JAK DOSÁHNOUT DŮSTOJNÉ MZDY V DODAVATELSKÝCH ŘETĚZCÍCH

POTŘEBA RELEVANTNÍHO SROVNÁVACÍHO MĚŘÍTKA

Aby bylo dodrženo právo na důstojnou mzdu, oděvní společnosti musí vykročit proti současným obchodním trendům. Přestože se již mnohé společnosti zavázaly k vyplácení důstojné mzdy, v rámci oděvního průmyslu jsou reálné mzdy jen lehce nad úrovní mzdy minimální. Důvodem je nedostatek vůle všech zúčastněných aktérů k významnému prvnímu kroku.

Oděvní značky tvrdí, že odpovědnost leží na vládách producentů zemí, které by měly navýšit minimální mzdy, a na dodavatelích, kteří by měli vyplácet mzdy v dostatečné výši. Dodavatelé tvrdí, že nemohou vyplácet vyšší mzdy, protože jejich příliš nízké marže jim takový krok neumožní. Vlády producentů zemí tvrdí, že nemohou v souvislosti s globální konkurencí výrazně zvýšit minimální mzdy, protože by musely čelit riziku přesunu výroby do okolních států a ohrožení rozvoje vlastního průmyslu. Tato komplikovaná situace může být vyřešena jedině tak, že se oděvní společnosti přihlásí ke konkrétnímu srovnávacímu měřítku a výši důstojné mzdy.

Oděvní společnosti se musí přihlásit ke konkrétním kritériím důstojné mzdy z několika důvodů. Konkrétní výše důstojné mzdy znamená, že náklady na práci mohou být jasně kalkulovány a zároveň pevně zasazeny do rozkladu ceny produktu. Oděvní společnosti se pak mohou na základě takové kalkulace ujistit, že jejich dodavatelé dostanou zapláceno dost, aby byli schopni vyplácet důstojnou mzdu. Přihlásí-li se

k takovému kroku dostatečné množství oděvních společností, mohou vlády producentů zemí vnímat jejich jednání jako jasný signál, že pokud zvýší minimální mzdy na úroveň mzdy důstojné, neriskují odliv produkce ze země. Závazek ke konkrétní výši důstojné mzdy ze strany oděvních společností dále otevře prostor k vyjednávání mezi majiteli továren a pracujícími. V současnosti taková vyjednávání většinou nedospějí k výraznějším výsledkům, protože majitelé továren tvrdí, že nemohou navýšit mzdy z důvodu příliš nízké výkupní ceny stanovené oděvními společnostmi. Pokud ale odborové svazy nebo další skupiny pracujících dostanou informaci, že se oděvní společnost, která nakupuje z jejich továrny, zavázala ke konkrétní výši důstojné mzdy, jejich vyjednávání bude otevřené a důstojná mzda se pro ně stane skutečnou možností.

NAŠE POŽADAVKY SMĚŘOVANÉ K ODĚVNÍM SPOLEČNOSTEM

Rámec tohoto výzkumu vychází z požadavků, které specifikovala organizace Asia Floor Wage Alliance. Její **Roadmap to a living wage**, publikovaná původně v roce 2011, vymezuje deset klíčových kroků, kterým by oděvní společnosti měly věnovat náležitou pozornost, aby zajistily vyplácení důstojné mzdy pracujícím v dodavatelských řetězcích. Navrhovaná doporučení by nicméně neměla být vnímána jednotlivě, ale spíše jako komplexní soubor potřebný k podrobnému plánu efektivní implementace důstojné mzdy.

DESET KROKŮ K DOSAŽENÍ DŮSTOJNÉ MZDY

Oděvní společnosti musí:

- podpořit kritérium důstojné mzdy ve své interní politice,
- respektovat právo na sdružování,
- zahájit dialog s odborovými svazy a dalšími skupinami pracujících,
- veřejně se zavázat ke konkrétním kritériím důstojné mzdy,
- změnit nákupní praktiky,
- řídit pilotní programy, do kterých budou zapojeni dodavatelé, odborové svazy a organizace podporující pracující,
- podpořit vlády producentských zemí, aby zvýšily minimální mzdu na úroveň mzdy důstojné,

- jednat transparentně,
- spolupracovat s dalšími relevantními aktéry,
- představit podrobný plán a časový výhled implementace důstojné mzdy.

Tyto požadavky lze shrnout do čtyř obecnějších oblastí, na kterých se shodli **Clean Clothes Campaign** se svými partnery a které budou společně prosazovat:

1. posilování role pracujících,
2. nákupní praktiky a jasná kritéria,
3. spolupráce,
4. strategie pro zajištění důstojné mzdy.

JAK BYL VÝZKUM VEDEN

METODIKA VÝZKUMU

Metodika výzkumu byla vyvinuta a konzultována s Asia Floor Wage Alliance, přičemž se jedná o společný projekt sítě národních platforem Clean Clothes Campaign. Dotazník zaslaný oděvním společnostem byl vytvořen na základě deseti kroků k důstojné mzdě (viz výše). Společnosti byly požádány, aby poskytly praktické a konkrétní informace o svých aktivitách v řadě oblastí (od školení zaměstnanců, nákupní stimuly, mzdová kritéria až po transparentnost). Cílem bylo získat faktická data o krocích, které společnosti činí na cestě k dosažení důstojné mzdy.

Do průzkumu bylo zařazeno 50 významných společností, které prodávají svoje produkty v Evropě. Jedná se o mix módních, sportovních a levných značek, o řetězce supermarketů, ale také o řadu luxusních značek. Patnáct společností nevyplnilo dotazník. I přesto byly jejich profily vypracovány, a to na základě veřejně dostupných informací.

Společnosti byly kontaktovány a požádány, aby vyplnily dotazníky v průběhu června až září 2013. Informace byly přijaty v průběhu října až prosince 2013. Každá společnost byla na základě jasných kritérií obodována, zároveň byl vytvořen její profil. Návrhy profilů byly následovně před zveřejněním zaslány společností k případným komentářům a opravám, přičemž byly položeny objasňující otázky.

RÁMEC VÝZKUMU

Výzkum je zaměřen především na důstojnou mzdu, jelikož se domníváme, že jednání oděvních společností v tomto kontextu lze považovat za důležitý ukazatel jejich postojů k pracovním podmínkám na obecnější úrovni. V potaz byly brány i aktivity týkající se svobody sdružování, nákupních praktik a dalších oblastí, protože významně přispívají ke změně i v kontextu důstojné mzdy.

Výzkum sleduje pouze práva pracujících v dodavatelských továrnách, které vyrábí oblečení. Nevěnuje se právům pracujícím, kteří produkty prodávají, ani právům pracujících, kteří například sklízí bavlnu, tkají či barví látky. Stejně tak nejsou reflektovány další faktory, jako environmentální dopady či práva zvířat.

Podrobné zpracování výzkumu naleznete v publikaci [Tailored Wages](#) na stránkách organizace NaZemi.



**ZAMĚŠTNANCI ODĚVNÍCH
TOVÁREN V PARKU SVOBODY
POŽADUJÍ REZIGNACI
PREMIÉRA HUN SENA
A ZVÝŠENÍ MINIMÁLNÍ MZDY**

(PHNOM PEHN, KAMBODŽA, PROSINEC 2013)

Nevládní nezisková organizace NaZemi se zaměřuje na propojenost našeho spotřebního chování s problémy v tzv. rozvojových zemích a motivuje jednotlivce, firmy i státy přijmout za tyto problémy odpovědnost. Prosazuje globální rozvojové vzdělávání do škol i mimo ně, zasazuje se o odpovědnost firem v oblasti jejich dodavatelského řetězce a propaguje fair trade jako účinnou podporu chudým pěstitelům a řemeslníkům ze zemí globálního Jihu.

www.nazemi.cz

Cílem kampaně **Ušili to na nás!** je zlepšení pracovních i životních podmínek pracujících v zemích globálního Jihu, ze kterých pochází většina našeho oblečení. Vedle informování veřejnosti kampaň usiluje i o změnu přístupu oděvních společností.

www.usilitonanas.cz

Tento dokument byl vytvořen s finanční podporou Evropské unie a Ministerstva zahraničních věcí ČR. Obsah dokumentu je zcela na odpovědnosti NaZemi a jako takový nemůže být považován za stanovisko Evropské unie.

