

PRÁČE NA VLÁSKU

Skutečná cena výroby obuvi
na periferii Evropy: Albánie, Bosna a Hercegovina,
Makedonie, Polsko, Rumunsko a Slovensko

OBSAH

1. SHRNU TÍ	3
2. VÝROBA A PRODEJ OBUVI V EVROPĚ	6
3. OBUVNICKÝ PRŮMYSL VE ZKOUMANÉM EVROPSKÉM REGIONU	8
4. JAK VLÁDY VYTVÁŘEJÍ PŘÍZNIVÉ PODNIKATELSKÉ PROSTŘEDÍ V OBUVNICKÉM SEKTORU	11
5.1 Propast mezi skutečnou a důstojnou mzdou	14
5.2 Přesčasý a dovolená	21
5.3 Zastupování zájmů dělníků a dělnic	22
5.4 Bezpečnost a ochrana zdraví na pracovišti, inspekce práce	24
6. NEDOSTATEČNÁ VEŘEJNÁ DEBATA O GENDERU A PRÁCI	27
7. DOPORUČENÍ	28
8. PŘÍLOHA: GLOSÁŘ	29
POZNÁMKY	30

AUTORKY **Dr. Bettina Musiolek** (Entwicklungspolitisches Netzwerk Sachsen / Clean Clothes Campaign) | **Christa Luginbühl** (Bernská deklarace / Clean Clothes Campaign Švýcarsko) **VÝZKUM** Albánie: **Mirela Arqimandriti, Megi Llubani, Artemisa Ljarja** (Gender Alliance for Development Center) | Bosna a Hercegovina: **Ante Jurić-Marijanović, Jelena Bajic, Maja Kremenović** (Omladinski komunikativni centar OKC) | Makedonie: **Miranda Ramova, Marija Todorovska** (Asociace pro boj proti násilí a obchodování s lidmi – „Open Gate – La Strada“) | Polsko: **Grażyna Latos, Joanna Szabuńko** (Fundacja Kupuj Odpowiedzialnie) | Rumunsko: **Corina Ajder**, nezávislá výzkumnice | Slovensko: **Veronika Vlčková** (Slovenské centrum pre komunikáciu a rozvoj)

Překlad Petra Jurčková | **Grafická úprava** Karin Hutter | **Sazba** Leoš Knotek

Vydala organizace NaZemi, která je součástí iniciativy Obuj se do toho, v roce 2017
www.nazemi.cz • www.obujsedotoho.cz

ISBN 978-80-88150-17-6



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.

1. SHRUTÍ



Spotřebitelé a spotřebitelky v západní Evropě často věří, že označení „Made in EU“ je synonymem pro lepší pracovní podmínky, než jaké panují v asijských producentických zemích. Tato výzkumná zpráva dokazuje, že tomu tak vždy být nemusí. Také v evropských zemích jsou pro oděvní a obuvnický průmysl charakteristické nízké mzdy a špatné pracovní podmínky. Tyto problémy se v určitých částech dodavatelského řetězce vyskytují trvale.

Provedli jsme výzkum v šesti evropských producentických zemích s nízkou úrovní mezd. Zjistili jsme, že globalizovaný obuvnický dodavatelský řetězec zahrnuje země s nízkými mzdami v Evropě stejně jako v dalších světových regionech. Existuje například spojitost mezi evropskou a asijskou výrobou obuvi a jejich významnou rolí v globálním dodavatelském řetězci.

Pro výzkum jsme vybrali Albánii, Bosnu a Hercegovinu a Makedonii (FYROM) jako příklady evropských producentických zemí mimo Evropskou unii, které ale mají významný podíl v obuvnickém průmyslu a v exportu na trhy uvnitř EU. OECD řadí Albánii, Makedonii a Bosnu a Hercegovinu mezi „rozvojové země“. Slovensko, Polsko a Rumunsko jsme zvolili jako příklady členských zemí EU s významným obuvnickým průmyslem. Obuvnický a oděvní průmysl v Rumunsku, Makedonii, Bosně a Hercegovině, Albánii a na Slovensku funguje z velké části v tzv. systému pasivního zušlechťovacího styku (OPT – outward processing trade). Jeho vznik v 70. letech minulého století iniciovala Evropská unie. Spočívá v exportu předem připravených dílů, které jsou poté sestaveny a sešity. Následný zpětný odvoz výrobků je osvobozený od cla. Ačkoli tento způsob produkce chrání provozy s vyšší přidanou hodnotou v západní Evropě, procesy náročné na lidskou práci a s nízkou přidanou hodnotou se přesouvají do přilehlých zemí s nízkou úrovní mezd. Už dlouho je zřejmé, že pro dělníky, národní ekonomiky i podniky představuje systém OPT slepou uličku. Kromě této obchodní a výrobní iniciativy uplatňuje Evropská komise, Mezinárodní měnový fond a Světová banka v postsocialistických zemích dal-

ší formu vlivu: dohody o úvěrech obsahují podmínky, jejichž cílem je omezit růst mezd. Restriktivní mzdová politika umožňuje v Evropě existenci regionu, v němž přetrvávají nízké mzdy.

V rámci terénního výzkumu proběhly rozhovory se 179 obuvnickými dělníky a dělnicemi ve 12 továrnách. Podle informací z webových stránek a od samotných dělníků vyrábějí všechny továrny boty známých značek a prodejců, kteří působí na trhu v Evropské unii. Jedná se například o značky **Zara, Lowa, Deichmann, Ara, Geox, Baťa nebo Leder & Schuh AG. Výzkum proběhl také v pobočkách CCC Shoes & Bags v Polsku a v pobočkách firem Ecco, Rieker a Gabor na Slovensku.** Podle dělníků (a naše zkušenosti to potvrzují) mají tamní problémy systémovou povahu.

Dělníci a dělnice ve všech šesti zemích mají **extrémně nízké mzdy, které nestačí pokrýt jejich základní potřeby** ani potřeby jejich rodin. Ve zkoumaných zemích minimální mzda zdaleka nezaručuje důstojný životní standard pro dělníky a jejich rodiny, ani nijak neřeší problém chudoby. **Ve všech zkoumaných evropských zemích je rozdíl mezi odhadovanou důstojnou mzdou a skutečnou mzdou vyšší než rozdíl mezi ekvivalentními ukazateli v Číně.**

Přetrvává zde vysoký a stále rostoucí tlak na nízkou cenu práce, a tudíž i nízké mzdy. Pro všechny dělníky, se kterými jsme hovořili, jsou hlavním zdrojem obav právě velmi nízké mzdy. Mnoho z nich hovořilo **o neplacených přesčasech, potížích vybrat si celou roční dovolenou**, na niž mají nárok, **o neplacení povinného sociálního pojištění, příliš vysokých nebo nízkých teplotách v továrnách a zmiňovali četná zdravotní rizika** z toxických látek, se kterými pracují. Dělníci mají strach organizovat se a se svými problémy se ani nemají na koho obrátit.

Terénní výzkum naznačuje, že převládající systém práce v úkolové mzdě je velmi problematický, pokud jde

o mzdy, pracovní dobu a bezpečnost práce. Práce v úkolové mzdě znamená, že dělníci a dělnice jsou vypláceni podle stanoveného plánu výroby. Dotazovaní dělníci uváděli, že snaha splnit stanovené kvóty je pro ně zdrojem velkého stresu, který často vede k neplaceným přesčasům. **Práce v úkolové mzdě často představuje zásadní překážku pro dodržování adekvátních bezpečnostních opatření.** Dělníci nám sdělili, že rukavice k ochraně před lepidlem a dalšími chemikáliemi nepoužívají, protože by to vedlo ke snížení produktivity, a tím pádem k nižší mzdě.

V Rumunsku, Makedonii, Bosně a Hercegovině a Albánii je možné setkat se s případy dělníků a dělnic, kterým za **běžnou** pracovní dobu **není vyplácena ani minimální mzda.** Jeden ze tří albánských dělníků, s nimiž jsme hovořili, dostává včetně přesčasů a příplatků pouze zákonem danou minimální mzdu. V pěti ze šesti zemí pracující uvádějí, že někdy, nebo dokonce často pracují o sobotách a není to považováno za přesčas. V tomto ohledu vyčnívá Albánie, kde je sobotní práce spíše pravidlem než výjimkou.

V žádné ze šesti zemí se nám nepodařilo získat informace o kontrolách z inspekce práce ani výsledky těchto šetření v obuvnickém průmyslu. **Žádný z oslovených dělníků nebyl zapojen do procesu inspekce práce.** Ačkoli dělníci a dělnice z Makedonie, Polska a Slovenska se v továrnách s inspektory setkali, zdálo se jim, že tyto návštěvy byly předem ohlášeny a továrny se na ně mohly připravit. **Dotázaní dělníci z Albánie, Bosny a Hercegoviny a Rumunska se nikdy nezúčastnili školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP).** Ani s ohledem na množství rizik, kterým jsou zaměstnanci vystaveni, nefunguje v továrnách na Balkánském poloostrově inspekce práce.

Data z terénního výzkumu a doplňující statistiky naznačují **genderovou diskriminaci.** Ženy vydělávají za stejnou hodnotnou práci méně než muži. Převážně ženy se ocitají v situacích, kdy nemají v podstatě žádné jiné pracovní

možnosti, které by jim umožnily čelit chudobě. Extrémně nízké mzdy vyvíjejí strukturální, ekonomický tlak na dělníky, konkrétně na ženy. Klíčovým slovem je v tomto případě závislost. Nejen pro producentskou zemi a dodavatele, kteří zde sídlí, ale především pro tisíce žen, jež jsou nuceny zůstat na pracovišti nehledě na to, jak špatné podmínky tam panují. Extrémně nízké mzdy podněcují vznik různých strategií pro boj s chudobou, které především u žen zdvojnásobí až ztrojnásobí celkovou zátěž. Například dělnice v Makedonii se nám svěřily, že kromě práce v továrně se musejí věnovat i podpůrnému zemědělství, aby mohly přežít. Rumunské dělnice mluvily o tom, že jejich manželé odjíždějí za špatně placenou sezónní prací do západní Evropy, aby vydělali na dřevo a topení na zimu, a nechávají je několik měsíců samotné s dětmi. Aby si tyto ženy mohly pořídit například lednici, musejí splácet půjčky až polovinou svého měsíčního platu.

Zatímco vlády zkoumaných zemí, především těch na Balkáně, vytvářejí **prostředí vhodné pro zaměstnavatele** a dotují a stimulují obuvnický a oděvní průmysl, úroveň pracovních práv a minimální mzdy klesá nebo je zmrzena. Důležitou úlohu hraje Evropská komise a Mezinárodní měnový fond (MMF). Obě instituce podmiňují poskytování půjček opatřeními, která směřují k fiskální disciplíně a restriktivní mzdové politice. Uplatňované praktiky tlačí na mzdy v celé ekonomice, především na nastavení úrovně minimální mzdy. Přispívají k propasti mezi minimální mzdou a životními náklady. Evropská unie zatím nezavedla zásadu evropské minimální mzdy, která by měla dělníky a dělnice chránit před chudobou.

Výzkumníci a autorky této zprávy doporučují zahraničním odběratelům – obuvnickým značkám a prodejcům – aby zahájili komplexní proces, který povede k náležitě péči v oblasti lidských práv napříč všemi podnikatelskými aktivitami, aby bylo možné identifikovat, předcházet, zmírňovat a přijmout odpovědnost za potenciální i skutečně negativní dopady na lidská práva. Znamenalo by to nastavení takových výkupních cen, které by v první řadě

umožnily nárůst mezd alespoň na úroveň 60 % průměrné mzdy (jeden z možných ukazatelů hranice chudoby), a následně trvalý růst až k důstojné mzdě, dále vytvoření obchodních vztahů, jež by dodavatelům umožnily opustit systém práce v úkolové mzdě a aktivně podporovat sdružování v odborech. Nicméně základním požadavkem odpovědného podnikání je dodržování zákonů v jednotlivých národních státech. Výzkum bohužel odhalil jejich pravidelné porušování.

Díky téměř 300 000 pracujících v 28 členských zemích Evropské unie je kožedělný a obuvnický průmysl důležitým hybatelem zaměstnanosti. V šesti zkoumaných zemích (Albánie, Bosna a Hercegovina, Makedonie, Polsko, Rumunsko a Slovensko) toto odvětví zaměstnává 120 000 (registrovaných) lidí. Důstojné pracovní podmínky a mzda jsou základními oblastmi **evropského pilíře sociálních práv**, který vyhlásili předseda a místopředseda Evropské komise společně s evropským komisařem pro zaměstnanost a sociální věci. Jedním z pěti hlavních cílů programu „**Evropa 2020**, strategie pro inteligentní, udržitelný růst podporující začlenění“ je omezit chudobu a vymanit do roku 2020 alespoň 20 milionů lidí z ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením. Evropská politika minimální mzdy založená **na vyplácení důstojné mzdy by ve východní, střední a jihovýchodní Evropě umožnila pozvednout z chudoby a sociálního vyloučení dva miliony dělníků a dělnic v oděvním a obuvnickém průmyslu i s jejich rodinami.**



2. VÝROBA A PRODEJ OBUVI V EVROPĚ

Rysy obuvnického průmyslu jsou podobné jako v případě módního průmyslu: náročnost na lidskou práci, cenová a časová citlivost, velká mezinárodní konkurence mezi tisíci výrobci. Obuv už není jen funkčním předmětem, ale čím dál více i spotřebním zbožím, které podléhá trendům tzv. rychlé módy (fast fashion) a snaze o vysoký obrát. V roce 2014 utratili lidé v EU za boty 23,5 miliardy eur.¹ Mezi lety 2011 a 2015 vzrostlo množství vyrobené obuvi celosvětově o 16 %.² Vysoké prodeje a zvyšující se tlak na ceny a dodací lhůty jsou ústředními problémy obuvnického průmyslu v Evropě a Asii.³

V roce 2014 se na celém světě vyrobilo 24,3 miliardy párů bot.⁴ Ačkoli globálnímu trhu vévodí Asie, v evropském odbytu hraje stále hlavní roli evropská produkce. Evropa zajišťuje zhruba 3 % z celosvětové výroby (729 milionů párů bot)⁵ a přibližně 17 % z celosvětového odbytu (3,3 miliardy párů bot).⁶ Téměř 90 % všech bot, které se v Evropě vyrábějí, je určeno k prodeji v evropských zemích.⁷

Můžeme odhadovat, že přibližně 20 % párů bot, které se v Evropě prodají, je v Evropě také vyrobeno.⁸ Pokud vezmeme v úvahu cenu této obuvi, bude podíl ještě vyšší. V Evropě se totiž vyrábí mnoho luxusních a prémiových značek: například Portugalsko nebo Francie vyváží

jeden pár bot v průměru za 29 eur a Itálie dokonce za 47 eur, zatímco indické boty nestojí v průměru více než 12 eur a čínské jen 4 eura.⁹

Evropská konfederace obuvnického průmyslu (CEC) odhaduje, že v Evropské unii zaměstnává kožedělný a obuvnický průmysl 295 264 lidí a že zde působí 21 116 zapsaných obchodních společností.¹⁰ Podle zprávy o stavu odvětví, kterou vydala organizace industriALL Europe, bylo v Evropě v roce 2013 vyrobeno celkem 526,5 milionu párů bot¹¹ a **dvě třetiny z nich byly z kůže.**¹² Evropa hraje na světovém trhu významnou roli, pokud jde o výrobu kožených bot s vysokou přidanou hodnotou. Podle CEC zajišťují Itálie, Portugalsko a Španělsko celkem 23 % světového exportu kožené obuvi.¹³ Množství párů bot vyrobených v Evropské unii se od roku 2009 zvýšilo o 11 % a jejich cena za stejné období vzrostla dokonce o 25 %.¹⁴

PROČ JE PRO TRH TAK ATRAKTIVNÍ VÝROBA OBUVI V EVROPSKÝCH ZEMÍCH S NÍZKOU ÚROVNÍ MEZD?

Zástupci odvětví sami dospěli k závěru, že „*roste poptávka po krátkých dodacích lhůtách a flexibilitě*“.¹⁵ Malé vzdálenosti jim přicházejí vhod. Evropská produkce je blízko spotřebitelským trhům, a tím pádem je možné boty dodávat rychle. K dispozici je kvalifikovaná pracovní síla s velmi nízkou cenou práce. Například v Albánii, Bosně a Hercegovině a Makedonii je zákonem daná minimální mzda ještě nižší než v Číně. Různé systémy vládních pobídek pro celý průmysl a relativně dobrá image produktů se značkou „*vyrobena v Evropě*“ jsou dokonalými partnery při budování ekonomicky výnosného obchodu s obuví.

PROČ JE VÝROBA V EVROPĚ PRO SPOTŘEBITELE PŘITAŽLIVÁ?

Spotřebitelé a spotřebitelky dávají často přednost výrobkům původem z Evropy, protože si myslí, že se vyrábějí v důstojných pracovních podmínkách. K nim patří stabilní a přímý systém zaměstnávání, vyplácení důstojné mzdy, pravidelná pracovní doba, bezpečné pracovní podmínky pro zaměstnance, skutečná svoboda sdružování a kolektivního vyjednávání a absence diskriminace, především v oblasti genderu, pracovních podmínek, příležitostí a mezd. Na základě našeho terénního výzkumu však můžeme konstatovat, že současná pracovní realita je velmi vzdálená tomu, co považujeme za „*důstojnou práci*“.



VÝROBA OBUVI – 2014



CELKEM: **24,3 miliardy párů bot**

EVROPA: **729 milionů párů bot (3 %)**

SPOTŘEBA OBUVI – 2014



CELKEM: **19,4 miliardy párů bot**

EVROPA: **3,3 miliardy párů bot (17 %)**

BOTY VYROBENÉ V EVROPĚ



90 % je prodáno
v evropských zemích

10% určeno
k exportu

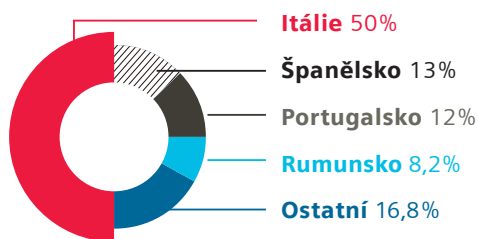


JEDEN Z PĚTI párů bot spotřebovaných
v Evropě je v Evropě vyroben



3. OBUVNICKÝ PRŮMYSL VE ZKOUMANÉM EVROPSKÉM REGIONU

VÝROBA OBUVI V EU

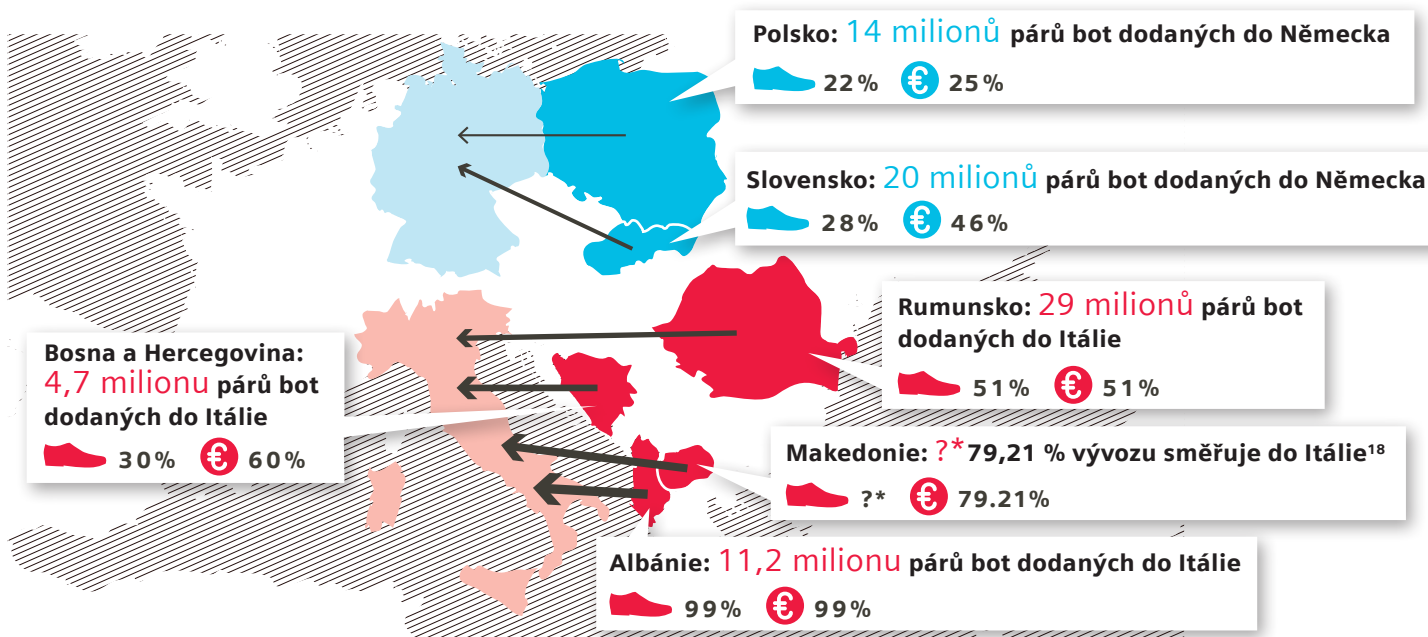


Itálie obstarává 50 % evropské produkce obuvi, následuje Španělsko (13 %), Portugalsko (12 %) a Rumunsko (8,2 %).¹⁶ Vlastní výroba bot se ovšem ne vždy odehrává právě v těch zemích, které nakonec produkt uvádějí na trh. Mnoho stadií výroby se přesouvá k subdodavatelům do nedalekých zemí s nízkou úrovní mezd ve střední, východní a jihovýchodní Evropě nebo do Turecka. Tato zpráva se proto zaměřuje na pracovní a životní podmínky lidí, kteří jsou jako zaměstnanci v evropských zemích s nízkou úrovní mezd součástí globálního dodavatelského řetězce, a dále pak na dodavatele a subdodavatele známých mezinárodních značek.

ITÁLIE: HLAVNÍ EVROPSKÝ VÝROBCE ZÁSOBENÝ LEVNOU PRACOVNÍ SILOU Z PERIFERIE

Kožené boty „vyrobené v Itálii“ jsou synonymem vysoké kvality a elegance – a rovněž poměrně dobrých pracovních podmínek. Nicméně etiketa s nápisem „vyrobena v Itálii“ vždycky neznamená, že jsou boty opravdu vyrobeny na italské půdě. V zemích, v nichž funguje v rámci obuvnického a kožedělného průmyslu systém OPT (Outward Processing Trade, pasivní zušlechťovací styk), tvoří velkou část exportu zakázky ze západní Evropy, především z Itálie. Častým problémem bývá transparentnost. Podle albánských výzkumníků je například téměř nemožné zjistit, kdo vlastně jsou italské odběratelé, protože skutečná značka se na botách při výrobě v Albánii neobjeví – děje se tak až v pozdějších etapách produkce.

Kde se skutečně vyrábí „italské“ a „německé“ boty¹⁷:



podíl celkového objemu exportu obuvi v %
 hodnota celkového objemu exportu v %

* chybějící data

Mýtus o inovaci: Outward Processing Trade (OPT čili pasivní zušlechťovací styk)

Většina výrobců ve zkoumaném regionu pracuje v systému OPT (kromě Polska, kde je celková situace rozmanitější). Tento obchodní systém v rámci EU spočívá v tom, že jsou předem nařezané díly slepeny, sešity a později zpětně dovezeny (obvykle osvobozené od cla) do země, kde sídlí zadavatel výroby (obuvnická společnost). Přesun výroby, která je náročná na lidskou práci, do evropských zemí s nízkou úrovní mezd a současně udržení těch fází výroby s vysokou přidanou hodnotou v zemi původu (např. design a marketing) znamená pro evropské země naději na ochranu vlastního textilního a obuvnického průmyslu a zároveň navýšení zisku.

Po událostech z let 1989/1990 měly postsocialistické evropské země v obuvnickém a oděvním sektoru prakticky jedinou funkci, a sice výrobu v systému OPT. Je tomu tak i nadále, s výjimkou například Polska. Malá část odvětví se modernizovala a rozvíjela vlastní značky. Jde třeba o značku CCC Shoes & Bags, která je součástí našeho výzkumu. Nicméně výzkumy, jež byly prováděny v předchozích letech, ukazují, že hospodářský rozvoj nutně nemusí znamenat sociální rozvoj – polským dělníkům a dělnicím ekonomický pokrok žádné výhody nepřinesl.

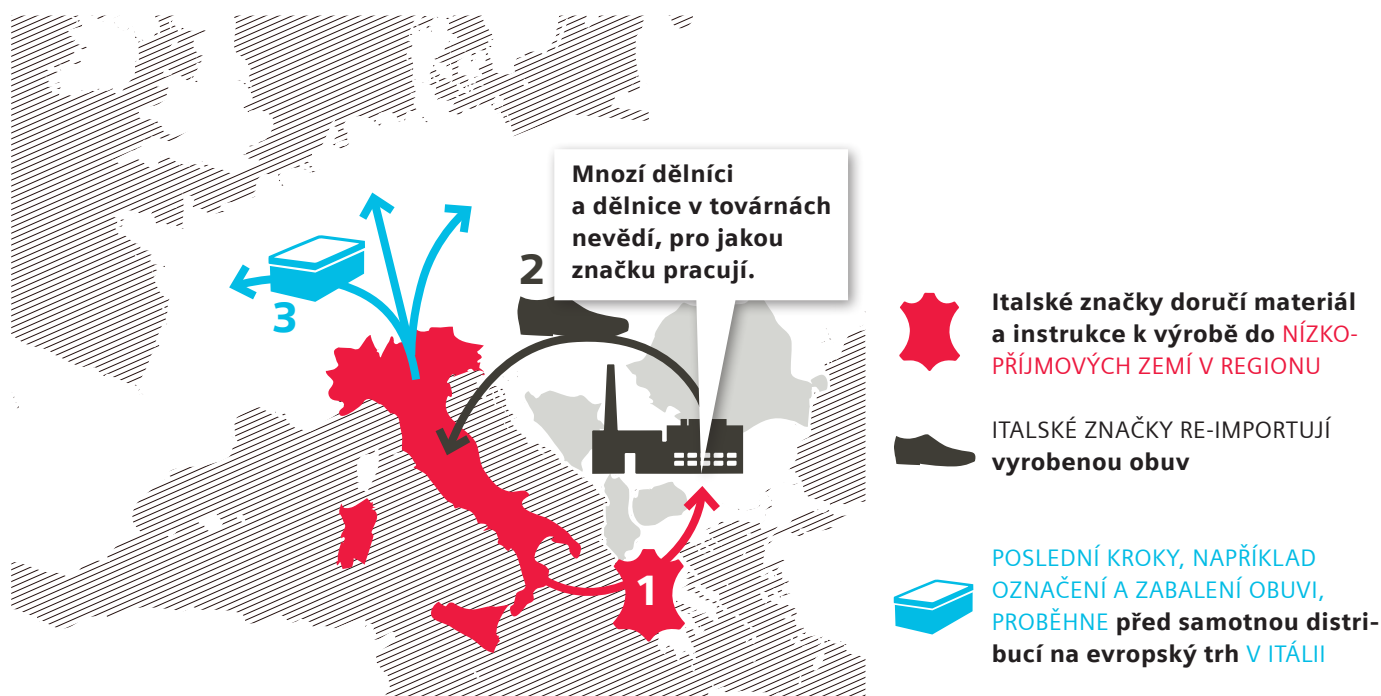
Podceňovaný šedý sektor

Statistiky strukturálně podhodnocují příspěvek oděvního a obuvnického průmyslu k HDP a exportu, jelikož se jed-

ná o odvětví s nízkou přidanou hodnotou. Přidaná hodnota není zvláště v systému OPT nijak vysoká, jelikož zahrnuje pouze náklady na práci za nízký výdělek. Pro mnoho evropských postsocialistických zemí je oděvní a obuvnický průmysl hlavním zdrojem výrobků pro export. Například obuv z Bosny a Hercegoviny je na třetím místě za hliníkem a nábytkem.¹⁹ V Albánii je na prvním místě společně s minerály.²⁰ Skutečnost, že odvětví s nízkou přidanou hodnotou tvoří tak velké procento vývozu v porovnání s odvětvími s vysokou přidanou hodnotou (např. s těžbou), dokazuje, jak moc je ve skutečnosti tento sektor dominantní. Ekonomický význam odvětví je mnohem vyšší, než je možné posoudit na základě čísel (HDP nebo hodnoty vývozu).

Stejně tak množství registrovaných zaměstnanců či zaměstnankyň často neodráží skutečnou velikost odvětví, a to ze dvou důvodů. Někdy statistiky počítají pouze s firmami s určitým minimálním počtem zaměstnanců, a proto nezahrnují malovýrobce, kteří jsou v odvětví tolik rozšíření. Oděvní a obuvnický průmysl je dále nechvalně známý tím, že zahrnuje obzvláště vysoký podíl neoficiálních nebo „ilegálních“ ekonomických aktivit (vyšší než v ekonomice celkově) a že probíhá na neformálních nebo neregistrovaných pracovištích. V Makedonii například „šedá ekonomika“ údajně tvoří až 30 % celkového hospodářství. Obuvnický průmysl je jedním z odvětví, kde se s „neregistrovanými zaměstnanci setkáme nejčastěji“, hned vedle cestovního ruchu, pohostinství, stavebnictví, ,

PASIVNÍ ZUŠLECHŤOVACÍ STYK (OPT – OUTWARD PROCESSING TRADE)



řemesel atd.²¹ Bezpečně lze odhadovat, že objem neformální práce v oděvním a obuvnickém průmyslu je dvakrát vyšší než v ekonomice celkově. Autorky výzkumu odhadují, že například v Albánii je 50 až 70 % z celkového množství pracovních míst v obou odvětvích neformální.²² Albánská vláda nicméně od ledna 2016 zintenzivnila snahy snížit počet neregistrovaných zaměstnanců a zaměstnankyň.

V oděvním a obuvnickém průmyslu se často vyskytují domácí pracovníci a pracovníce (forma neformální prá-

ce). Rozhovory z Rumunska naznačují, že v rámci některých továren funguje systém domácí práce v obdobích s vysokou pracovní zátěží. V těchto situacích se od dělníků a dělnic očekává, že budou po skončení směny v továrně pokračovat v šití doma.

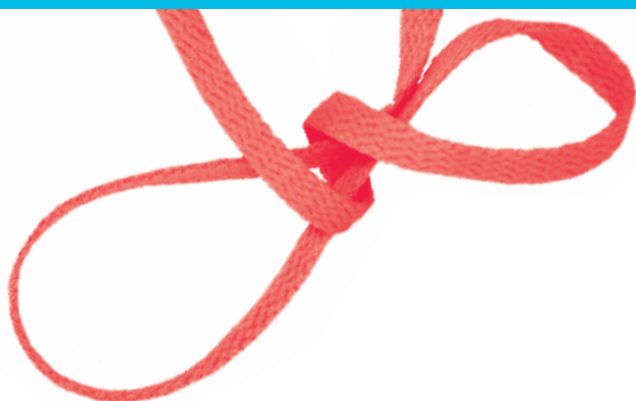
V šesti zemích, v nichž probíhal výzkum, pracuje v kožedělném a obuvnickém průmyslu 120 000 registrovaných zaměstnanců. Autoři nicméně **odhadují, že ve skutečnosti formálně i neformálně pracuje pro obuvnický průmysl přibližně 200 000 zaměstnanců.**

Oděvní a obuvnický průmysl v Jugoslávii a ve státech bývalé Jugoslávie

EXTERNÍ PŘÍSPĚVEK DR. CHIARY BONFIGLIOLI, UNIVERZITA V PULE, CHORVATSKO

Po roce 1945 vzniklo v celé jugoslávské federaci množství textilních a obuvnických továren jako důsledek industrializace, kterou prosazoval zdejší socialistický režim. Protože se tato odvětví považovala za vhodná pro „šikovné ženské prsty“, byly zde zaměstnávány především ženy. V 70. a 80. letech patřila Jugoslávie k hlavním celosvětovým producentům textilu a oděvů. Vyráběla totiž nejenom kolekce pro domácí trh, ale dodávala zároveň pro západní Evropu, Sovětský svaz i země globálního Jihu. V oděvním a obuvnickém průmyslu bezpochyby fungovala genderově podmíněná dělba práce v domácím i světovém měřítku. Odvětví bylo bezpochyby feminizované a náročné na lidskou práci. V dobách socialismu mohly dělnice výměnou za těžkou práci v úkolové mzdě spoléhat na jistotu zaměstnání, sociální jistoty a symbolické uznání. Továrna byla centrem každodenního života a práce umožňovala kromě mzdy dosáhnout na řadu sociálních služeb (vzdělání, teplé jídlo, zdravotní služby, péče o děti, dotovaná dovolená, půjčky atd.).

Situace se rapidně zhoršila s příchodem ekonomické krize na konci 80. let a válečného konfliktu v 90. letech. Ve spojení s privatizací, která se odehrála v postsocialistické éře, to vedlo k uzavření mnoha továren. Jen v samotném Chorvatsku došlo k úbytku téměř 100 000 pracovních míst v oděvním průmyslu. Obuvnický gigant Borovo, jehož značku BOROSANA nosily ženy pracující ve službách po celé Jugoslávii, zaměstnával v 80. letech 22 000 dělníků a dělnic. V současné době jich je necelá tisícovka. Ve státech bývalé Jugoslávie, například v Makedonii a Srbsku, pracuje v oděvním průmyslu dosud významné množství lidí. Pracovní podmínky se zde ale stále zhoršují. Jistota práce byla nahrazena rozšířenou prekarizací. Deindustrializace a propouštění z továren zde šlo ruku v ruce se zintenzivněním práce v soukromých firmách. To vše vedlo k devalvací práce žen v průmyslu a k opětovnému posílení tradičních genderových vztahů. Aby tyto ženy vůbec vyšly s penězi, staly se závislejší na svých partnerech, širší rodině, na podpůrném zemědělství a neformální ekonomice.



4. JAK VLÁDY VYTVÁŘEJÍ PŘÍZNIVÉ PODNIKATELSKÉ PROSTŘEDÍ V OBUVNICKÉM SEKTORU

Ve většině zemí zkoumaného regionu byl vstup do Evropské unie vnímán a propagován jako příležitost překonat ekonomickou a sociální krizi: členství v EU je spojováno s ekonomickými a sociálními příležitostmi. Do našeho výzkumu jsme zahrnuli tři členské státy (Rumunsko, Slovensko, Polsko), dvě kandidátské země (Albánie, Makedonie) a potenciální kandidátskou zemi (Bosna a Hercegovina). Albánii, Makedonii a Bosnu a Hercegovinu řadí OECD mezi „rozvojové země“.²³

Evropská unie disponuje zvláštní legislativou a požadavky na obuv, která se v EU prodává. Tato ustanovení cílí především na zákaz používání určitých chemikálií a potenciálně nebezpečných látek, dále na bezpečnost výrobků pro zákazníka a ochranu životního prostředí.²⁴ Národní vlády a Evropská komise využívají různá opatření k vytvoření příznivého podnikatelského prostředí v obuvnickém sektoru.

Volné ekonomické zóny a další vládní iniciativy v oděvním/obuvnickém sektoru

Zóny volného obchodu jsou území států, kde mohou firmy orientované na vývoz uplatňovat zvláštní práva. Jelikož se ze zkoumaných zemí vyvážá 70 až 90 % vyrobené obuvi, jsou tato opatření pro obuvnický průmysl velmi podstatná. Zvláště firmy zaměřené na zpětný dovoz mohou těžit z různých výhod, výjimek a zvláštních ekonomických pobídek, mezi něž patří úplné vyjmutí z daňových a celních povinností, snížená daň z příjmu, výhodné pronájmy pozemků, zvýhodněné půjčky, certifikáty a granty.^{25, 26, 27}

V tomto ohledu vyčnívá Albánie, jelikož největším vývozcem je právě oděvní a obuvnický průmysl. Albánská komora pro OPT (C.F.A.) stejně jako Albánská agentura pro investiční rozvoj (AIDA) úspěšně lobbovaly za volné ekonomické zóny a systém pobídek. C.F.A. „se dokázala vyhnout clům na materiály, které náš sektor využívá při zpracování objednávek ze zahraničí, DPH při dovozu strojů pro OPT“ a „provést reformu zaměstnaneckého referenčně srovnávacího systému ve vztahu ke mzdám v tomto odvětví“.²⁸

Pokud je nám známo, tak ačkoli neexistují žádné zvláštní výjimky z vyplácení minimální mzdy, zajištění

odborových práv nebo regulace přesčasů (jak tomu je v zónách volného obchodu v Asii nebo Střední Americe), působí volné zóny často jako zóny beztrestnosti, pokud jde o porušování pracovních práv.



Obchodní a asociační dohody s EU

Albánie, Bosna a Hercegovina, Gruzie, Makedonie, Černá Hora, Srbsko, Turecko a Ukrajina podepsaly asociační dohody s EU. Taková dohoda často zahrnuje také dohodu o volném obchodu. Švýcarsko podepsalo dohodu o volném obchodu s EU v roce 1972 a podobnou dohodu podepsalo také s Albánií, Bosnou a Hercegovinou, Makedonií, Srbskem a Tureckem.²⁹ Dohoda umožňuje oběma stranám profitovat z absence dovozních cel a dalších obchodních překážek pro určité zboží nebo služby. Odhady naznačují, že tato opatření mohou snížit ceny až o 12 %³⁰ oproti zemím, které podobné dohody nepodepsaly.

Dvoustranné obchodní a asociační dohody zahrnují zrušení dovozních restrikcí na textil z EU a zahrnují zvláštní obchodní preference pro systémy zpětného dovozu v rámci režimu OPT. Platilo to například v případě dohody mezi Evropskou unií a Srbskem z roku 2005 o obchodu s textilem, která umožnila ukončení embarga. Znamená to, že ačkoli mnoho evropských zemí není součástí EU, stále mohou využívat zvláštních obchodních režimů, aniž by musely platit cla. Zatímco většina států na Balkánském poloostrově může využívat preferenčních obchodních vztahů s EU, v případě sousedních zemí existují obchodní překážky. Firmy se sídlem v EU mají v producentických zemích na Balkáně jen omezený prostor pro ekonomický rozvoj, protože se v rámci dodavatelského řetězce jedná o regiony s nízkou úrovní mezd.

Dokonce i po letech od vstupu do EU – a zrušení všech překážek pro zahraniční obchod – probíhá například v Rumunsku a Bulharsku téměř veškerá výroba v oděvním/obuvnickém sektoru v režimu OPT.³¹ Vidíme tedy, že i když jsou podniknuty změny, které odstraní důvody pro fungování OPT, systém nadále přetrvává a s ním i jeho důsledky. Výroba v režimu OPT znamená vyšší závislost a cestu do ekonomické i sociální záhuby.³² Možnost modernizace oděvního/obuvnického průmyslu i samotných firem, které se dříve specializovaly na výrobu v režimu

OPT, jsou velmi omezené. Prozatím se modernizace uskutečnila pouze v Polsku, jež do EU vstoupilo v roce 2004.

Zásahy do systému mezd: evropská správa ekonomických záležitostí a její restriktivní mzdová politika

Evropské postsocialistické státy jsou vystaveny tlaku především ze strany Evropské komise a mezinárodních finančních institucí, k nimž patří Mezinárodní měnový fond (MMF) a Světová banka. Světová banka, MMF a Evropská komise poskytovaly během uplynulých 25 let půjčky postsocialistickým zemím. Půjčky byly podmíněny například „restriktivní mzdovou politikou“ k udržení nízké úrovně mezd, především ve veřejném sektoru za účelem fiskální rovnováhy a přilákání investorů. V letech 2009 a 2010 požádaly mimo jiné Rumunsko, Bosna a Hercegovina, Maďarsko a Srbsko o další půjčky, které by jim pomohly zvládnout nastalou krizi. Podmínkou těchto půjček byl v případě Bulharska, Maďarska, Bosny a Hercegoviny, Albánie, Srbska a Makedonské republiky požadavek zmrazení nebo snížení mezd a penzí ve veřejném sektoru navzdory tomu, že už tak byli státní zaměstnanci a zaměstnankyně, například učitelky a učitelé, nuceni pracovat na další úvazek nebo se odstěhovat, aby mohli uživit své rodiny. Opatření týkající se platů ve veřejném sektoru zvýšila tlak na mzdy v soukromé sféře a na stanovení minimální mzdy.³³

Mezinárodní měnový fond a Evropská komise podmínily poskytnutí půjček „restriktivní mzdovou politikou“: zásadními škrty v oblasti ceny práce, snížením mezd, snížením či zrušením některých příplatků a dalších plateb. V Rumunsku navíc snížením individuální hrubé mzdy o 25 % pro všechny zaměstnance. Plány na navýšení minimální mzdy musely být pozastaveny a „úroveň hrubé minimální mzdy byla zmrazena, navzdory rapidnímu poklesu kupní síly dělníků zapříčiněné inflací“.³⁴ Opatření vedla k výraznému nárůstu chudoby a posílila sociální krizi,

kteřá Rumunsko učinila opět „neatraktivní“ nebo „nekonkurenceschopné“ a snížila jeho „schopnost reagovat na aktuální problémy definované ve strategii Evropa 2020“³⁵ včetně snižování chudoby.

Zmíněné země se z této restriktivní mzdové politiky budou teprve muset vzpamatovat. Například v Albánii se zákonem daná hrubá minimální mzda 158 eur (asi 4300 korun)³⁶ nezvýšila od roku 2013. Zákonem daná minimální mzda v Republice srbské (Bosna a Hercegovina) nebyla upravena od roku 2011. Její výše byla zmrazena na úrovni 189 eur (asi 5100 korun) měsíčně.

V rámci evropské správy ekonomických záležitostí se staly běžným rysem evropské politiky takové jevy, jako například systematická kontrola vývoje mezd a pravidelná „doporučení“ pro nastavení mezd v národních státech.³⁷ Tato skutečnost zřetelně odporuje cílům EU v programu snižování chudoby (strategie Evropa 2020), stejně jako novému „evropskému pilíři sociálních práv“.³⁸

Konzultační dokument obsahuje následující prohlášení:

„Adekvátní úroveň minimální mzdy zajišťuje důstojnou životní úroveň dělníků a jejich rodin a přispívá k řešení problému pracujících chudoby.“³⁹



Zásahy do mezd: výjimky ze zákonem dané minimální mzdy v oděvním a obuvnickém průmyslu

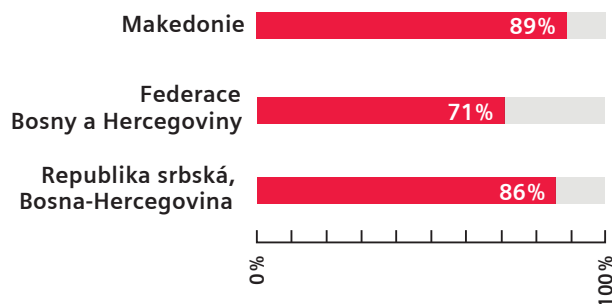
Země s nízkou úrovní mezd se potýkají nejen se všeobecným „dohledem“ nad mzdovou politikou: vlády aktivně udělují konkrétním odvětvím výjimky ze zákonů o národní minimální mzdě, převážně v oděvním a obuvnickém průmyslu. Vlády umožňují vyplácení minimální mzdy, která je nižší než zákonný standard, nebo navyšování přesčasů. Výjimky z pracovního práva jsou často zdůvodňovány „sezónním“ charakterem daného odvětví. Například Makedonie a Bosna a Hercegovina umožňují existenci minimální mzdy, která je ještě nižší než už tak nízká oficiální zákonem daná minimální mzda.

SITUACI DĚLNÍKŮ A DĚLNIC V OBUVNIČKÉM PRŮMYSLU VE ZKOUMANÉM REGIONU MUSÍME ANALYZOVAT PŘÁVĚ NA POZADÍ VÝŠE UVEDENÝCH SKUTEČNOSTÍ

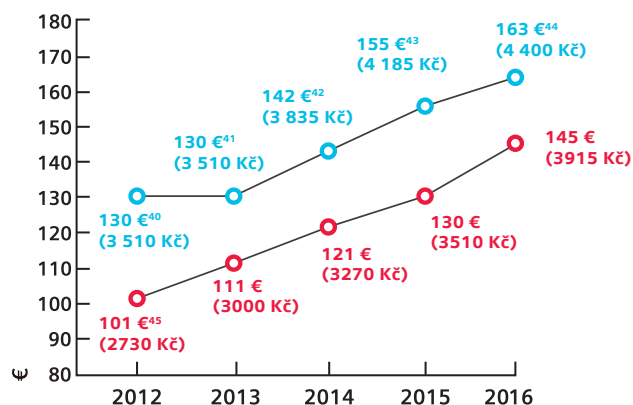
Ačkoli mají pravidla pro obchod a vládní pobídky potenciál podpořit lidská a pracovní práva, a tím pádem také stimulovat sociální pokrok, v praxi tomu je naopak: většinou vytvářejí a udržují prostředí, v němž vzkvívá pouze samotné podnikání. Můžeme

konstatovat, že evropské země s nízkou úrovní mezd získaly v rámci globálního dodavatelského řetězce zcela specifické postavení: slouží jako levné periferie pro výrobu, která je náročná na lidskou práci. Evropské země s nízkou úrovní mezd mají téměř nulovou

V tabulkách vidíme, že úroveň minimální mzdy v oděvním a obuvnickém průmyslu se nachází pod hranicí národní zákonem dané minimální mzdy a činí jen určité procento z celkové zákonem dané minimální mzdy: v roce 2016 je to 89 % v Makedonii, 86 % v Republice srbské a pouze 71 % ve Federaci Bosny a Hercegoviny.



MAKEDONIE



- Zákonem daná minimální mzda
- Zákonem daná minimální mzda v oděvním/obuvnickém průmyslu

Federace Bosny a Hercegoviny⁴⁶

Zákonem daná minimální čistá mzda v oděvním/obuvnickém průmyslu (za měsíc)

17 Kč / 0,64 € / 1,25 BAM/hod.

(220 BAM/měsíc = 8 hod. × 1,25 BAM × 22 dní)⁴⁷

4 430 Kč

Zákonem daná minimální čistá mzda (za měsíc)

24 Kč / 0,89 € / 1,75 BAM/hod.

(308 BAM/měsíc = 8 hod. × 1,75 × 22 dní)

5 105 Kč

Republika srbská, Bosna a Hercegovina

Zákonem daná minimální čistá mzda

v oděvním/obuvnickém průmyslu (za měsíc)

164 € / 320 BAM / 4 430 Kč⁴⁸

Zákonem daná minimální čistá mzda (za měsíc)

189 € / 370 BAM / 5 105 Kč

šanci na ekonomický a sociální pokrok. Tento scénář mají na svědomí národní a nadnárodní autority, jež vytvářejí obchodní podnikatelské pobídky a systém pracovního práva. Dodavatelé se sídlící v evropských zemích s nízkou úrovní mezd se ocitají na vysoce

konkurenčním trhu a v dodavatelském řetězci taženém odběrateli. V mnoha ohledech to kopíruje situaci dodavatelů v Číně, Střední Americe a Africe.

5. SITUACE DĚLNÍKŮ V OBUVNICKÉM PRŮMYSLU

Ve spolupráci s našimi partnery jsme podnikli terénní výzkum v Albánii, Bosně a Hercegovině, Makedonii, Polsku, Rumunsku a na Slovensku. Chtěli jsme se dozvědět více informací o životní a finanční situaci dělníků v obuvnickém průmyslu. Od října do prosince 2015 jsme v těchto zemích uskutečnili celkem 179 rozhovorů s dělníky a dělnicemi z 12 továren. Rozhovory probíhaly individuálně, v několika případech ve skupinách. Rozhovory jsme realizovali mimo pracoviště, na místech, kde bylo možné zajistit anonymitu a důvěrnost sdělení.

Dělníci a dělnice jmenovali značky a odběratele obuvi, pro které zboží v továrnách vyrábí: **Zara, Lowa, Deichmann, Ara, Geox, Baťa, Leder & Schuh AG. Výzkum proběhl také v pobočkách CCC Shoes & Bags v Polsku a v pobočkách firem Ecco, Rieker a Gabor na Slovensku.**

Je nutné poznamenat, že pro dělníky je obtížné zjistit, o jaké značky se jedná. Albánští dělníci uvedli, že často netuší, jakou značku vyrábějí, protože vedení továrny tyto informace záměrně zadržuje.

Hodnocení na následujících stránkách nabízí pouze nástin situace v továrnách, které jsme zkoumali. Hlavní problémy, s nimiž se dělnice a dělníci potýkají:

- vyplácení extrémně nízkých mezd, problémy spojené s chudobou,

- odměny za přesčas a podmínky pro dovolenou neodpovídají zákonným předpisům,
- v továrnách nefungují odbory,
- není zajištěna dostatečná úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- neprobíhá společenská ani mediální debata týkající se špatných pracovních podmínek v továrnách.

5.1 PROPAST MEZI SKUTEČNOU A DŮSTOJNOU MZDOU

Nízké mzdy, které nestačí pokrýt základní potřeby dělníků a jejich rodin, jsou pro dotazované hlavním zdrojem obav. V rámci běžné pracovní doby si dělníci i dělnice vydělávají pouze zákonem danou minimální mzdu. V následujících tabulkách můžete porovnat čistou mzdu, která odpovídá skutečnému rozpočtu dělníka a jeho rodiny. Důstojná mzda je definována jako základní čistá mzda za běžnou pracovní dobu bez příplatků a přesčasů. Zákonem daná minimální mzda musí odpovídat základní mzdě za běžný pracovní týden (40 hodin ve všech zkoumaných zemích).

OBTÍŽNÝ VÝZKUM

Pro výzkumníky ze všech šesti zemí bylo složité najít dělníky a dělnice, kteří by se chtěli výzkumu zúčastnit. Přibližně 50 až 80 % oslovených účast odmítlo. U starších dělníků bylo pravděpodobnější, že žádost o rozhovor odmítnou, než u mladších. V mnoha případech se rozhovor odehrál cestou na autobusovou zastávku, při čekání na autobus nebo na rodinného příslušníka, který dělníka či dělnici vyzvedával. Mnoho žen mělo strach o svých problémech v továrně mluvit kvůli možným negativním důsledkům. Většina dotazovaných při rozhovoru vyjádřila obavu ze ztráty zaměstnání. V jednom případě během

rozhovoru projel kolem v autě nadřizený. Dotazovaný slovenský dělník náhle zpanikařil:

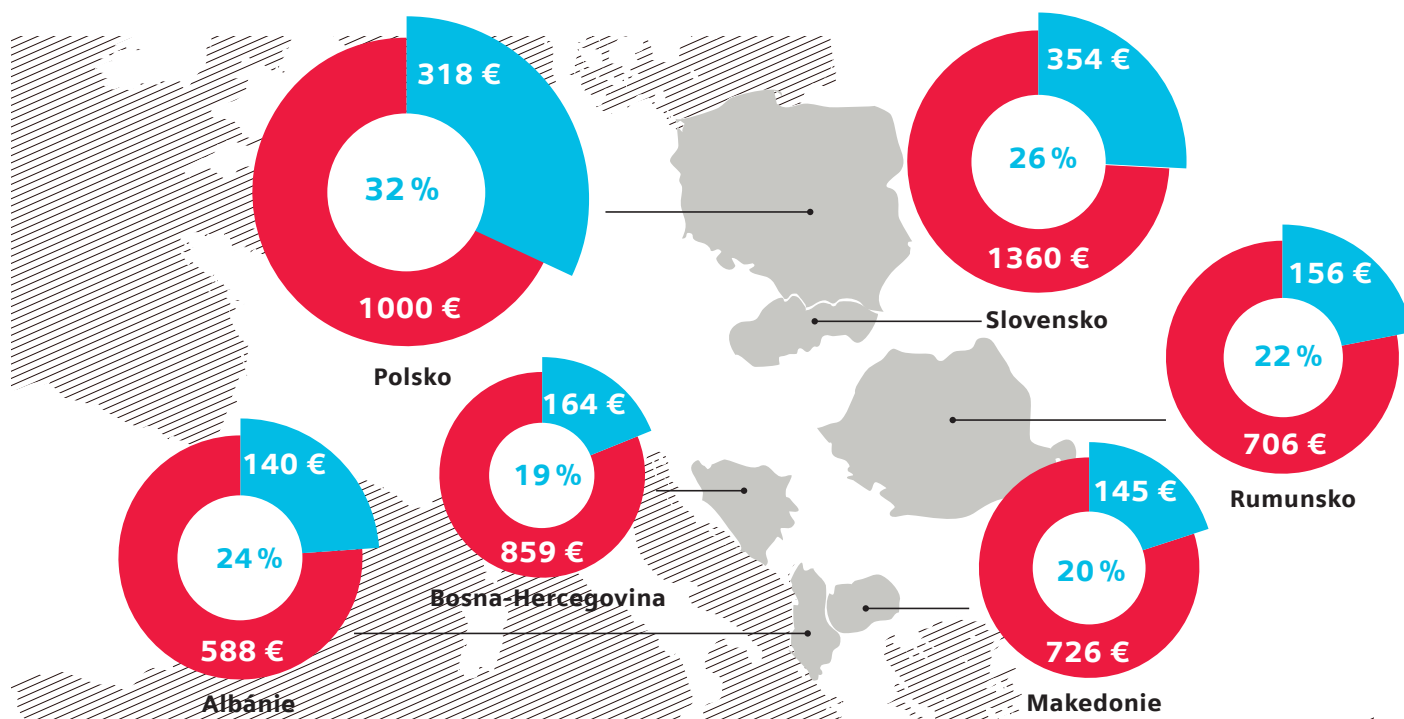
„RADŠI BYCH O TOM NEMLUVIL.
VŠECHNO JE V POŘÁDKU.“

Mnoho dělníků a dělnic nemělo dost času, a proto bylo těžké najít si chvíli na rozhovor. Některé rozhovory proto proběhly pozdě v noci nebo o víkendu.

MZDY DOTAZOVNÝCH DĚLNÍKŮ

	NEJNIŽŠÍ ČISTÁ MZDA na základě rozhovorů s dělníky, včetně přesčasů a příplatků	TYPICKÁ ČISTÁ MZDA na základě rozhovorů s dělníky včetně přesčasů a příplatků	NEJVYŠŠÍ ČISTÁ MZDA na základě rozhovorů s dělníky, včetně přesčasů a příplatků	ZÁKONEM DANÁ MINIMÁLNÍ ČISTÁ MZDA v obuvnickém průmyslu k 1. 1. 2015	ZÁKONEM DANÁ MINIMÁLNÍ ČISTÁ MZDA v obuvnickém průmyslu k 1. 1. 2016	ODHAD MINIMÁLNÍ DŮ- STOJNÉ MZDY pro čtyř- člennou rodinu na základě rozhovorů s dělníky	POMĚR ZÁKONEM DANÉ MINIMÁLNÍ ČISTÉ MZDY (k 1. 1. 2016) k odhadované minimální důstojné mzdě	60 % PRŮMĚRNÉ ČISTÉ MZDY V ZEMI (2015) – hranice chudoby	OFICIÁLNÍ STATISTIKY k minimálnímu spotřebnímu koši pro čtyřčlennou rodinu (2015)
Albánie	100 €	143 €	251 €	140 €	140 €	588 €	24 %	169 € ⁴⁹	nedosta- tek dat
Bosna a Hercegovina Republika srbská	169 €	204 €	256 €	164 €	164 €	859 €	19 %	257 € ⁵⁰	933 € ⁵¹
Makedonie	137 €	161 €	194 €	130 €	145 €	726 €	20 %	220 € ⁵²	479 € ⁵³
Polsko	164 €	492 €	586 €	301 € ⁵⁴	318 € ⁵⁵	1 000 €	32 %	392 € ⁵⁶	799 € (2014)
Rumunsko	143 €	177 €	238 €	145 € ⁵⁷	156 € ⁵⁸	706 €	22 %	166 € ⁵⁹	736 € ⁶⁰
Slovensko	350 €	500 €	600 €	339 €	354 €	1 360 €	26 %	468 € ⁶¹	517 € ⁶²
Čína (Tung-kuan)				213 €	213 €	614 €	35 %		

POMĚR MEZI ZÁKONEM DANOU MINIMÁLNÍ MZDOU A ODHADOVANOU DŮSTOJNOU MZDOU



■ Zákonem daná minimální čistá mzda v obuvnickém průmyslu

■ Odhadovaná minimální důstojná mzda pro čtyřčlennou rodinu (na základě rozhovorů s pracujícími)


Zákonem daná minimální mzda stačí pouze na život v chudobě

Z rozhovorů vyplývá, že stejně jako v Asii vydělává větší na dělníků a dělnic v evropském obuvnickém průmyslu v rámci běžné pracovní doby pouze zákonem danou minimální mzdou.

Zákonem daná minimální mzda je ve zkoumaných zemích nastavena na dramaticky nízkou úroveň. **V Bosně a Hercegovině, Makedonii, Polsku a Rumunsku nestačí ani dvě minimální mzdy na pokrytí minimálního spotřebního koše, jak ho stanovuje statistický úřad.** Ve všech šesti zemích je zákonem stanovená minimální mzda hluboko pod úrovní 60 % průměrné mzdy, jež je jedním z ukazatelů hranice chudoby. Srovnání mezd také ukazuje, že ani s minimální mzdou, kterou si lze vydělat včetně přesčasů a příplatků, není možné přiblížit se k částce, jež odpovídá oficiálnímu minimálnímu spotřebnímu koši, což platí především pro dělníky v Bosně a Hercegovině, Makedonii a Rumunsku.

K navýšení mezd dochází pouze ve chvíli, kdy se zvyšuje zákonem daná minimální mzda. Dělníci a dělnice v Rumunsku, Bosně a Hercegovině a na Slovensku nám řekli, že i pokud by pracovali v továrně 5, 10 nebo 15 let, nebudou odpracované roky hrát žádnou roli a budou dostávat pouze zákonem danou minimální mzdou nebo částku jen o něco málo vyšší.

JAK DLOUHO MUSÍ DĚLNÍK PRACOVAT, ABY SI MOHL DOVOLIT JEDEN PÁR BOT V CENĚ 50 EUR⁷¹

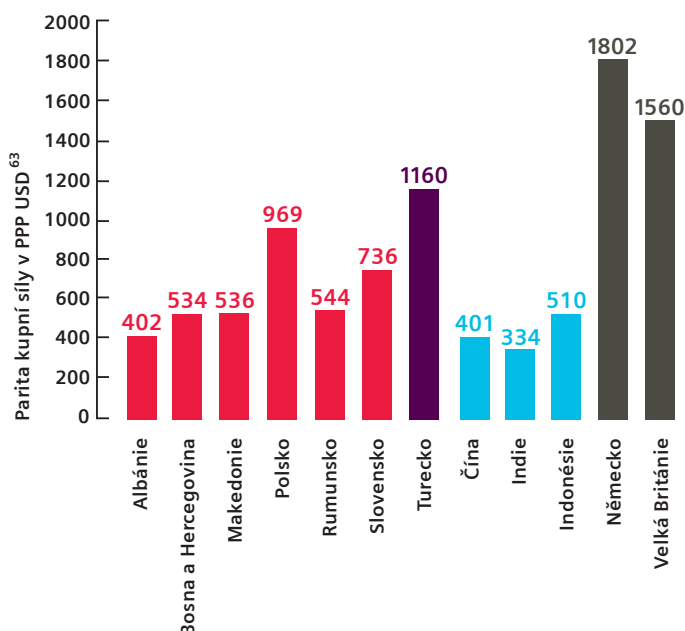
	 *	
ALBÁNIE	0,80 €	63 hodin
MAKEDONIE	0,82 €	61 hodin
RUMUNSKO	0,88 €	57 hodin
BOSNA A HERCEGOVINA	0,92 €	54 hodin
POLSKO	1,81 €	28 hodin
SLOVENSKO	2,01 €	25 hodin
NĚMECKO	6,25 €	8 hodin
VELKÁ BRITÁNIE	8,71 € ⁷²	6 hodin

* hodinová mzda

Zákonem daná minimální mzda může být v Evropě nižší než v Asii – velké rozdíly v rámci Evropy

V následujících tabulkách jsme seřadili hodnoty zákonem dané minimální hrubé mzdy (za měsíc) v evropských zemích s nízkou úrovní mezd, v západoevropských zemích a klíčových producentských zemích v Asii.

ROZDÍL MEZI ZÁKONEM DANOU MINIMÁLNÍ MZDOU A ODHADOVANOU DŮSTOJNOU MZDOU



Z grafu můžeme vyvodit dva závěry:

- Existují evropské země, v nichž dělníci a dělnice v obuvnickém průmyslu vydělávají (v eurech) méně než jejich kolegové v Asii a jejich skutečná kupní síla (v PPP dolarech) je srovnatelná s Indonésií nebo Čínou.
- V Evropě panují ohromné rozdíly: minimální mzda v Albánii je extrémně nízká, a i když vezmeme v úvahu kupní sílu měny, dosahuje pouhé pětiny německé minimální mzdy. Polská minimální mzda odpovídá polovině německé minimální mzdy.

Když dělníci a dělnice nevydělají za běžnou pracovní dobu minimální mzdu

S případy, kdy není dělníkům vyplácena zákonem daná minimální mzda, se sice setkáme v Bosně a Hercegovině, Makedonii i Rumunsku, ale v Albánii je to spíše pravidlem než výjimkou. **Jeden ze tří dělníků uvedl částku (včetně příplatků a přesčasů), která je pod hranicí minima.**

V rámci našeho terénního výzkumu jsme zaznamenali rostoucí tlak na produktivitu pracujících, který může vést k neplaceným přesčasům kvůli dosažení stanoveného plánu, což je v rozporu s vyplácením zákonem stanovené minimální mzdy za běžný pracovní týden.

Na nízkou cenu práce, a tím pádem na nízké mzdy je vyvíjen vysoký tlak. Jedna dělnice ve velké rumunské továrně nám řekla, že denní objem práce se sice zvýšil ze 4200 na 6000 párů bot, mzdy ale nevzrostly. Uvedla, že musí „mnohem více pracovat, ale za stejně nízký plat“. Albánské dělnice nám řekly, že musejí denně vyrobit 550 až 600 párů bot. Mnoho z nich hovořilo o přesčasech a někdy o práci každou sobotu. Protože si nejsou jisté, jak se vypo-

MECHANISMUS ZÁKONEM DANÉ MINIMÁLNÍ MZDY A ROLE ODBORŮ

Investoři hodnotí evropské postsocialistické země jako region přívětivý k zaměstnavatelům. Ačkoli na papíře funguje ve všech šesti zemích tripartitní mechanismus⁷³ – v Albánii byl obnoven v roce 2014, v praxi obuvnického a oděvního průmyslu jsou vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a sociální dialog na omezené úrovni. Odbory, které jsou u jednání přítomné, často netlačí na zvyšování minimální mzdy.

Pouze v Makedonii a Bosně a Hercegovině je možné setkat se s odborovými svazy, které počítají výdaje domácností a sociokulturní minimum a kterým se daří veřejně odsuzovat propast mezi minimální mzdou a životními náklady.⁷⁴ Každopádně je nutné uvést, že ve spotřebním koši makedonského odborového svazu⁷⁵ stanoveného za prosinec 2015 na výši 32 233 MKD (520 € / 14 040 Kč) nejsou zahrnuty náklady na vzdělání, dovolenou a neočekávané výdaje.

čítává základní mzda, mnoho z nich neumí z výplatní pásky vyčíst nelegální praktiky, například neproplácení přesčasů.

Neplacení povinného sociálního pojištění znamená pro ženy břemeno další péče

V Bosně a Hercegovině i v Albánii vyšly najevo případy, kdy sociální pojištění (zdravotní, důchodové, v nezaměstnanosti) zaměstnavatel neplatil tak, jak mu ukládá zákon. Kvůli velmi nízkým mzdám navíc dělníci a dělnice v Albánii někdy volí možnost pracovat bez smlouvy a zříkají se povinného pojištění v beznadějně touze po větším množství hotovosti na každodenní výdaje. Zaměstnanci bez smlouvy nekrytí sociálním pojištěním se ocitají v nesmírně citlivé situaci, bez zabezpečení od státu a ochrany před

běžnými životními nástrahami (nemoc, stáří, nezaměstnanost). Systém sociálního pojištění je narušený. Výsledkem je vyšší břemeno neplacené péče, kterou vykonávají ženy. Současně s tlakem zůstat v nedostatečně placeném zaměstnání v obuvnických nebo oděvních továrnách jsou ženy často konfrontovány s rostoucí nutností nějak kompenzovat nedostatečné státní investice do „sociální infrastruktury“. Když se přidá tendence mladších, a zvláště vzdělanějších obyvatel odcházet za hranice, tak se nedostatek péče zvyšuje a představuje pro tyto země obrovský problém. Neplacení sociálního pojištění znamená vyčerpávání již tak narušené státní struktury a stále větší břemeno neplacené a odpovědné práce, které ženy musejí nést.

Genderová diskriminace v nejhůře placeném průmyslovém odvětví

Ve všech zemích, v nichž probíhal náš výzkum, tvoří ženy 70 až 80 % pracovní síly v obuvnickém průmyslu.

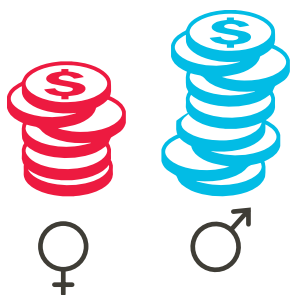
Oděvní a obuvnický průmysl je placený nejhůře ze všech odvětví výroby. Úroveň mezd je hluboko pod průměrem jednotlivých zemí. Platy jsou nižší než v lépe placeném, typicky mužském sektoru, jakým je například hornictví.

V tabulce níže můžeme vidět, že výroba oděvů, kůže a souvisejících produktů jsou v tomto pořadí nejhůře placená zpracovatelská odvětví na Slovensku, v Makedonii a v Rumunsku. Jedná se zároveň o odvětví, v nichž pracují převážně ženy. Zpracování ropného koksu a výroba rafinovaných ropných produktů jsou naopak nejlépe placená a převážně mužská odvětví, a to s výrazným odstupem (poměr mezd mezi 1 : 3 až 1 : 4). Z výše uvedeného vyplývá diskriminace na základě pohlaví.

Existuje ještě jedna oblast odměňování v továrnách, kde se setkáme s genderovou diskriminací: albánské dělnice řekly výzkumníkům, že ženy jsou za stejnou práci placeny méně – a je to zdůvodněno tím, že muži jsou fyzicky silnější. Genderově podmíněné je také přidělování pracovních úkolů. Polská dělnice popisuje: „Jen trochu složitější práce jsou svěřovány mužům a jsou lépe placené. Podle mého názoru se tu s muži také lépe zachází.“⁸²

	SLOVENSKO	MAKEDONIE ⁷⁶	RUMUNSKO ^{77, 78, 79}
Nejhůře placeným odvětvím mezi všemi zpracovatelskými sektory (průměrná čistá mzda) je oděvní nebo kožedělný a obuvnický průmysl	468 € ⁸⁰ 12 640 Kč	170 € 4 590 Kč	241 € 6 510 Kč
Průměrná čistá mzda v celé ekonomice	705 € ⁸¹ 19 035 Kč	345 € 9 315 Kč	357 € 9 640 Kč
Nejvyšší mzdy v rámci zpracovatelského sektoru (průměrná čistá mzda) jsou ve výrobě ropného koksu a rafinovaných ropných produktů	1 465 € 39 555 Kč	628 € 16 955 Kč	826 € 22 300 Kč

ROZDÍL V PŘÍJMECH MŮŽU A ŽEN
Na Slovensku si ženy v kožedělném a obuvnickém průmyslu vydělávají téměř o 50 % méně než muži.



Důkazem toho je i **slovenská** statistika týkající se mezd: průměrná mzda všech zaměstnanců a zaměstnanek v kožedělném a obuvnickém průmyslu je 718 eur, ale průměrná mzda dělnic, jež tvoří 71 % veškeré pracovní síly v tomto sektoru, dosahuje pouhých 633 eur (asi 17 090 korun, 2014).⁸³ Reálně to znamená, že zatímco žena si vydělá v průměru 633 eur (asi 17 090 korun), její mužský protějšek 926 eur (asi 25 000 korun).⁸⁴ **V témže odvětví tedy muži dostávají přibližně o 30 % vyšší plat.**

Tváře chudoby

Extrémně nízké mzdy jsou zdrojem strukturálního ekonomického násilí především na ženách. Aby se nějak postavily hrozící chudobě, jsou nuceny pracovat přesčas a akceptovat nebezpečné pracovní podmínky. Mnoho dělnic nám řeklo, že plat nepokrývá ani jejich nejzákladnější potřeby – nemluvě o potřebách jejich rodin a dětí. Často tento deficit musejí řešit půjčkami (s vysokým úrokem 10 % a více), podpůrným zemědělstvím, sezónní prací v zahraničí nebo jednoduše omezením všech možných výdajů.

„V TOVÁRNĚ PRACUJEME S MANŽELKOU OBA DVA. JSME VDĚČNÍ, ŽE JSME NAŠLI PRÁCI, ALE NEDOKÁŽEME SI PŘEDSTAVIT, ŽE BYCHOM PŘI DVOU TOVÁRNÍCH PLATECH VYCHOVÁVALI DĚTI. RODIČE A PŘÍBUZNÍ NÁS NEMOHOU PODPOROVAT, TAKŽE JSME ZÁVISLÍ NA NAŠEM MIZERNÉM PLATU. CHTĚLI JSME SE Z VESNICE ODSTĚHOVAT DO MĚSTA, ABYCHOM SI POLEPŠILI, ALE NEMŮŽEME SI DOVOLIT PLATIT NÁJEM VE MĚSTĚ.“ (dělník z Rumunska)

„VĚTŠINA Z NÁS SI KOUPILO KOLO, ABYCHOM MOHLY JEZDIT DO PRÁCE A Z PRÁCE, I KDYŽ TO NĚKDY ZABERE ČTYŘICET MINUT. V ZIMĚ JE PŘÍLIŠ VELKÁ ZIMA NA TO, ABYCHOM JEZDILY NA KOLE V JEDENÁCT VEČER, KDYŽ SKONČÍ SMĚNA. NEMŮŽEME SI DOVOLIT AUTO A NENÍ BEZPEČNÉ CHODIT DOMŮ PO PRÁCI PĚŠKY.“ (rumunská dělnice)

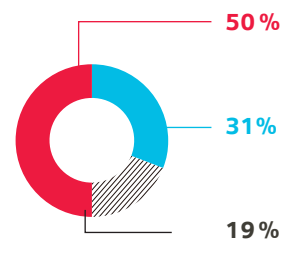
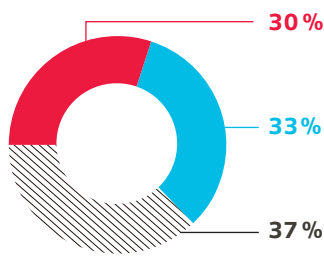
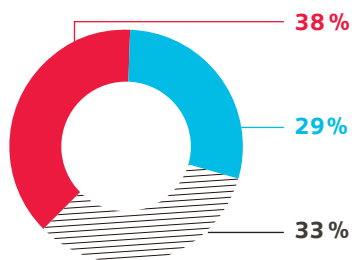
Náklady na jídlo tvoří velkou část výdajů domácností. Přesněji řečeno, v zemích, jako je Bosna a Hercegovina, je to celých 50 % domácího rozpočtu, který se podle rozhovorů s dělníky a dělnicemi rovná 100 % obvyklé čisté mzdy jedné osoby včetně přesčasů a příplatků.

SOCIOKULTURNÍ MINIMUM – ODHAD DŮSTOJNÉ MZDY DĚLNÍKŮ A DĚLNIC V POROVNÁNÍ SE SKUTEČNÝMI VÝDAJI DĚLNÍKŮ A DĚLNIC V REPUBLICCE SRBSKÉ (BOSNA A HERCEGOVINA)

Spotřební koš dle odborů – minimální základní potřeby pro čtyřčlennou rodinu (září 2014)⁸⁵

Průměr odhadu důstojné mzdy pracujících v obuvnickém průmyslu se čtyřčlennou rodinou (prosinec 2015)

Skutečné výdaje: rozhovory s rodinami pracujících v obuvnickém průmyslu



TOTAL 925 €

TOTAL 859 €

TOTAL 410 €

■ Jídlo

■ Bydlení a služby

▨ Další výdaje na základní potřeby + neočekávané výdaje

Procento výdajů domácností na náklady na jídlo odráží životní standard dané země. Podle Engelova zákona procento výdajů, které domácnost utratí za jídlo, typicky klesá s tím, jak se zvyšuje příjem a další výdaje. Tabulka ukazuje, že skutečná výdajová schémata lidí pracujících v obuvnickém průmyslu (50 % na jídlo) popírají dokonce kalkulace základních potřeb (38 % na jídlo). Přitom samotní pracující by si přáli utrácet za jídlo pouze 30 % z celkových výdajů. Všimněte si také rozdílu mezi kalkulacemi odborů a odhady samotných dělníků. Znamená to, že při výpočtu důstojné mzdy mají dělníci a dělnice sklon podceňovat skutečné výdaje nutné k udržení minimální úrovně slušného živobytí, protože jsou zvyklí na chudobu a bežvýhodnost své situace.



KUPNÍ SÍLA DĚLNICKÝCH PLATŮ: JAK DLOUHO MUSEJÍ PRACOVAT, ABY SI MOHLI VE SVÉ ZEMI KOUPIŤ LITR MLÉKA?

	1 l mléka stojí		
Albánie	0,79 €	1 hodina	██████████
Rumunsko	0,88 €	1 hodina	██████████
Makedonie	0,73 €	53 minut	██████████
Bosna a Hercegovina	0,66 €	43 minut	██████████
Polsko	0,59 €	19 minut	██████████
Slovensko	0,64 €	17 minut	██████████
Německo	0,59 €	6 minut	██████████
Velká Británie:	0,64 €	4 minuty	██████████

Makedonský statistický úřad uvádí, že většina populace není schopna uspokojit své základní potřeby:

- 38 % obyvatel není schopno platit účty, nájem, bankovní splátky atd.,
- pro 72,2 % obyvatel se stává luxusem jedna týdenní dovolená ročně,
- 57 % celkové populace si nemůže dovolit jíst každý den maso nebo ryby,
- 26,9 % obyvatel si nemůže dovolit dostatečně vytápět domácnost,
- 22,8 % lidí uvádí, že si nemůže dovolit vlastní auto.⁸⁶

Zatímco tyto údaje vypovídají o průměrných obyvatelích Makedonie, zmíněné problémy se budou kvůli nízkým mzdám jistě týkat téměř všech dělníků a dělnic v obuvnickém průmyslu.

Nízkopříjmové domácnosti na Slovensku šetří na zelenině, ovoci, mase, volnočasových aktivitách a dovolených.⁸⁷ Potvrdili to samotní dělníci a dělnice, kteří uvedli, že musejí dělat kompromisy ohledně kvality jídla, nemají

možnost dopřát si občasné volnočasové aktivity (kino, dovolená) a zřídka se jim podaří něco našetřit (alespoň 50 eur měsíčně) v situaci, kdy živí děti nebo jiné rodinné příslušníky.

V **Polsku nám** oslovení dělníci a dělnice řekli, že mají několik zaměstnání a přivydělávají si například úklidem, protože v továrně nejsou možné přesčas.

Většina ze zpovídaných lidí z **Rumunska** uvedla, že si nikdy nemohla dovolit tuzemskou rodinnou dovolenou. Dovolena pro ně ve většině případů znamená víkendové grilování nebo rodinné setkání v přírodě v okolí bydliště.

Mezi další ukazatele chudoby v Rumunsku patří silná závislost na rodině a přátelích kvůli zemědělské produkci; neschopnost pravidelně platit účty za domácnost;



Reklama na půjčku za lichvářský úrok na zdi rumunské továrny.

PŘÍBĚH ANNY Z RUMUNSKA

Anna, dělnice z Rumunska, pracuje v továrně už 12 let a vydělává pouze zákonnou minimální mzdu (145 € / 3 815 Kč). „S manželem pracujeme oba v obuvnickém průmyslu a domů nosíme každý měsíc dvě minimální mzdy. Máme doma dva školáky, 8 a 14 let. Život je pro nás velmi obtížný,“ říká. Navzdory dlouholeté práci v továrně její výdělek nevzrostl o více než každoroční povinné navýšení minimální mzdy. Její kolegyně dodává: „V tomhle odvětví se všude platí minimální mzda, tady to není žádná výjimka. Aspoň můžeme pracovat přesčas, chodit do práce v sobotu a přilepšit si.“ Potvrzuje to i jejich další kolegyně: „Pracuji tady 11 let a ještě nikdy mi nepřidali. Pořád dostáváme minimální mzdu, přitom ceny rostou, takže každoroční zvýšení minimální mzdy nám nepomůže, nemůžeme si toho koupit víc.“

opožděné platby za nájem (nemožnost dosáhnout na půjčky na bydlení); dluhy u příbuzných a přátel; nepravdělné nebo žádné prohlídky u lékaře (především u zubaře); špatná hygiena; neschopnost zaplatit každý rok za školní uniformu a pomůcky; nedostatečný rekreační a kulturní program; nemožnost cestovat mimo město.

V pasti chudoby jsou chyceny převážně ženy, pro něž téměř neexistují jiné pracovní alternativy. Závislost je klíčovým slovem pro statisíce žen, které jsou nucené zůstat v zaměstnání nehledě na to, jak špatné pracovní podmínky tam panují. Dominový efekt chudoby může vést k zoufalým situacím: nízké mzdy, jež nestačí na pokrytí základních potřeb, nutí dělnice hledat alternativní příjem, což může vést například k tomu, že se zříkají sociálních dávek, jsou nuceny přijímat zaměstnání s nízkým výdělkem v západní Evropě nebo se ocitají v dluhové pasti. Výzkumníci našli v blízkosti továren vyvěšené reklamy na půjčky.

Extrémně nízké mzdy zdvojnásobují až ztrojnásobují zátěž, které jsou vystaveny především ženy. Kromě práce v továrně se například musejí věnovat podpůrnému zemědělství, aby vůbec přežily. Jejich manželé jezdí za špatně placenou prací do západní Evropy, a nechávají tak matky po několik měsíců samotné na výchovu dětí. Naopak ostatní evropské (především západoevropské) země mohou na úkor těchto dělníků a dělnic sklízet plody jejich práce dvakrát: značky udržují zisky díky nízké ceně práce a další odvětví mohou profitovat z levných sezónních dělníků ze zemí s nízkou úrovní mezd.

PRÍBĚHY ANNY A KRISZTINY Z RUMUNSKA

Peníze, které si Anna v továrně vydělá, nestačí na to, aby uživila sebe a své dvě děti. „Musíme splácet hypotéku, která nás stojí 88 eur měsíčně. Každý měsíc platíme 66 až 88 eur za elektřinu, navíc 221 eur za topení na celou zimu. Každý rok v září musíme dětem nakoupit učebnice a oblečení. Snažíme se žít co nejskromněji, jak to jen jde, a nakupovat nejlevnější hygienické prostředky na trhu. Nemůžu si dovolit tělové mléko nebo cokoli dalšího mimo mýdla a šamponu.“

Pro Krisztinu a její rodinu je nemožné z minimální mzdy něco ušetřit. „Za každodenní potřeby utrácíme všechno, co máme. Někdy nám dojdou peníze ještě před koncem měsíce. Majitelé zdejších obchodů nás naštěstí dobře znají, a když nám dojdou peníze, dávají nám věci zadarmo. Můžeme zaplatit později. Peníze si půjčovat nechceme. Můj manžel si musel vzít v továrně na pět měsíců volno a odjel pracovat na

„PRONAJÍMÁME SI BYT VE MĚSTĚ A NEJTĚŽŠÍ JE ZAPLATIT V ZIMĚ ZA ELEKTRINU. NA ÚČET ZA ELEKTRINU ZA TENTO MĚSÍC SE BOJÍM PODÍVAT. POKUD NEZAPLATÍME DÉLE NEŽ DVA MĚSÍCE, TAK NÁS ODSTRÍHNOU. CENY NEUSTÁLE ROSTOU. NAŠI RODIČE, KTEŘÍ PRACUJÍ VE ŠPANĚLSKU, NÁM JEDNOU ZA PÁR MĚSÍCŮ POSÍLAJÍ PENÍZE, PROTO NĚJAK VYŽIJEME.“

„ÚSPORY? Z NAŠEHO PLATU NEUŠETŘÍME NIC. MŮJ MANŽEL MUSEL ODJET NA PÁR MĚSÍCŮ DO NĚMECKA PRACOVAT NA STAVBU, ABYCHOM MĚLI NĚJAKÉ PENÍZE NA TOPENÍ NA ZIMU. TO JSOU NAŠE ÚSPORY.“

„VŠICHNI V TOVÁRNĚ SI MUSEJÍ PŮJČOVAT PENÍZE, ABY NĚJAK PŘEČKALI MĚSÍC.“

stavbu do Německa, aby pomohl našemu rodinnému rozpočtu. Byla to pro něj velmi náročná práce. Ale jinak bychom nebyli schopni pokrýt naše životní náklady.“ Aby měla rodina každý měsíc také na jídlo, musí se Krisztina zároveň věnovat zemědělství. „Máme zahradu a nějaká zvířata. Kdybych musela kupovat maso, například kuřecí prsa v obchodě, nemohla bych si to dovolit. Musíme se proto každý den starat o zvířata. Je to jedna z mála věcí, které si můžeme dovolit.“ Čas, který musí věnovat hospodářství a péči o zvířata, je ale omezený, protože o sobotách pravidelně chodí do práce. „Když jsme s manželem oba v práci, přijde někdy zvířata nakrmit moje sestra.“ Krisztina sní o tom, že se vydá s rodinou na dovolenou. „Kromě pikniku nedaleko vesnice jsme nikdy nebyli společně na dovolené. Nemůžeme si dovolit jet k moři, na hory nebo do zahraničí. Doufám, že jednou moje děti pojedou na prázdniny.“

„Za 14 let, co v továrně pracuji, se nám jen jeden rok stalo, že jsme nemuseli splácet žádnou půjčku bance. Protože máme stabilní příjem, můžeme si vzít půjčku na nákup lednice. Z našeho platu bychom si bez půjček takové věci nikdy nemohli dovolit. Máme ale strach, že o práci přijdeme a dostaneme se do potíží s bankou.“

Většinu času byla tato dělnice zadlužená. Nadále splácí přibližně třetinu ze svého platu bance, což potrvá ještě další tři roky. Jiný dělník nám řekl, že dává přibližně polovinu svého měsíčního platu na splácení tříleté bankovní půjčky. Mnoho půjček slouží k nákupu zařízení do domácnosti, například lednice nebo televize, které si jinak dělníci a dělnice ze svého platu nemohou dovolit.

5.2 PŘESČASY A DOVOLENÁ

Nezákonné přesčasy a jejich finanční ohodnocení

Ačkoli je v zemích, v nichž jsme prováděli průzkum, běžná pracovní doba 40 hodin (pět dnů v týdnu), v Albánii, Bosně a Hercegovině a Rumunsku dělníci a dělnice uváděli, že soboty jsou běžnými pracovními dny a přesčasy jsou placeny buď nesprávně, nebo vůbec. Tato praxe je zvláště častá v Albánii. Pro dělníky a dělnice je těžké odmítnout jít v sobotu do práce. Musejí například předložit potvrzení od lékaře, aby dokázali, že jsou nemocní. Kromě toho ze svědectví mnoha z nich vyplývá, že na zákonem danou minimální mzdu mohou dosáhnout, pouze pokud budou

v sobotu pracovat přesčas. V továrně, kterou jsme navštívili v Bosně a Hercegovině, dostávají jako kompenzaci za přesčas malou jednorázovou sumu, která ale nijak neodpovídá skutečně odpracovaným hodinám. Výzkumníci z Bosny a Hercegoviny dodávají: „*Dělníci a dělnice nám řekli, že nedělají přesčasy, ale když jsme se zeptali, kolik sobot v měsíci pracují, odpověděli, že každou sobotu nebo dvě až tři soboty v měsíci. Ačkoli podle pracovního práva Republiky srbské (Bosna a Hercegovina) je každá hodina nad stanovených 40 hodin týdně považována za přesčas a měla by se na ni vztahovat vyšší sazba, nedělo se tak v případě žádného z námi oslovených lidí. Práci v sobotu zkrátka považují za něco, co musejí dělat.*“ Mnoho dělnic a dělníků ve zkoumaných zemích uvedlo, že pracují za úkolovou mzdu a nevědí, jak se jejich mzda vypočítává nebo jak se přesčasy odrážejí v celkové mzdě.

Důvody pro přesčasy se v jednotlivých továrnách liší a mohou mít různé příčiny, například špatný management výroby, krátké dodací lhůty, sezónní výkyvy nebo nereálné pracovní kvóty. Ve všech případech jsou přesčasy dalším břemenem z mnoha, které dělníky, a obzvláště dělnice zatěžují. Mnoho dotazovaných si stěžovalo na vyčerpání.

PŘÍBĚH SUZANY Z BOSNY A HERCEGOVINY

Suzaně (jméno změněno) je 37 let. Od roku 2012 pracuje v Bosně a Hercegovině v továrně na boty, která dodává zboží renomovaným mezinárodním značkám. Suzana je vdaná a má dvě děti. Zatímco je v práci, o děti se stará její manžel a tchyně. Manžel je nezaměstnaný a pracuje pouze příležitostně jako malíř. Všichni žijí ve městě ve dvoupodlažním domě společně s tchánem a tchyní. Suzana vstává v šest ráno, aby rodině nachystala jídlo na celý den, a pak odchází do práce. Pracuje 45 hodin týdně a v průměru také každou druhou sobotu, aby splnila stanovené plány výroby. Za práci, kterou udělá navíc, nedostává žádné prémie, ale pokud normu nesplní, mzda se jí krátí. Tlak na dodržení norem je opravdu značný. Když je třeba dokončit naléhavé objednávky, musí pracovat ještě častěji než dvě soboty měsíčně. Od dělníků a dělnic se očekává práce přesčas, zaměstnavatel se jich na nic neptá. Je obtížné dostat dovolenou nebo jít na nemocenskou. Když se zhoršily Suzaniny respirační obtíže

a musela kvůli tomu na nemocenskou, klesl jí plat o 51 eur. Její průměrná měsíční mzda se pohybuje okolo 215 eur (asi 5800 korun). Suzana vysvětluje, že pracovní podmínky v továrně jsou velmi náročné vzhledem k velkému množství strojů, které neustále běží a sálají teplo, což její dýchací obtíže ještě zhoršuje.

Suzanina rodina utratí téměř celý její plat za jídlo, kolem 204 eur měsíčně. Měsíční náklady na elektřinu a vodu činí přibližně 51 eur, telefon a internet stojí zhruba 41 eur měsíčně. V domě se topí dřevem, které je velmi drahé (v zimě kolem 358 eur). Oblečení a obuv se nakupuje výjimečně a děti v tom mají obvykle přednost. Suzana by současnou situaci ráda nějak změnila, ale nevidí před sebou žádnou alternativu. Poznává, že největší strach má o budoucnost svých dětí, takže každý den vstává a do práce chodí kvůli nim.

„NEMÁM ANI DOST ČASU NA SVÉ DÍTĚ. KDYŽ PŘIJDU DOMŮ Z PRÁCE, JSEM ČASTO PŘÍLIŠ UNAVENÁ NA TO, ABYCH NĚCO DĚLALA.“ (rumunská dělnice)

„NIKDY NEMÁM VOLNO. KDYŽ SKONČÍM V PRÁCI, MUSÍM SE POSTARAT O DŮM, DĚTI A ZVÍŘATA. NE-DĚLE JE JEDINÝ DEN, KDY SI MŮŽU ODPOČINOUT, ALE MUSÍM RODINĚ PŘIPRAVIT JÍDLO NA CELÝ NÁSLEDUJÍCÍ TÝDEN. JSEM NEUSTÁLE UNAVENÁ.“ (rumunská dělnice)

Čerpání dovolené

Podle zákona mají dělníci a dělnice nárok na každoroční dovolenou (obvykle 20 dní), volno ve státní svátky, nemocenskou, rodičovskou dovolenou a neplacené volno z osobních důvodů. Skutečnost je ovšem jiná. S výjimkou Polska mají dělníci ve všech zemích problém jít na nemocenskou, vzít si volno v případě nečekaných rodinných událostí nebo vyčerpat celou dovolenou. Kromě toho také

PŘÍPLATEK ZA DOCHÁZKU A SVÉVOLNÉ SRÁŽKY

Podle našeho terénního výzkumu patří mezi běžné jevy příplatky za docházku, stejně jako sankce a srážky ze mzdy za pozdní příchody, chyby při výrobě a neshody s vedoucími pracovníky. Na SLOVENSKU dostávají pracující příplatky za to, že neodejdou na nemocenskou. V pobočném závodě firmy Rieker se naši výzkumníci dozvěděli, že dělnice a dělníci mohou dostat příplatek za docházku ve výši 4 % z platu. S podobnou situací jsme se setkali v pobočce firmy Gabor, kde nám lidé řekli, že pokud neodejdou na nemocenskou, získají k platu měsíční odměnu 30 eur. Příplatek za docházku dostávají také pracující v pobočce firmy Ecco, pokud neodejdou na nemocenskou.

Dělníci a dělnice v BOSNĚ A HERCEGOVINĚ uvedli, že sankce a srážky (např. až do výše 10 % platu) jsou běžné při chybách nebo poškození produktů během výroby. Zmiňovali také, že ke srážkám dochází při konfliktech s vedením. Vysoké srážky (v jednom případě až 25 % z platu) následují, jestliže pracující odejdou na nemocenskou.

Také lidé v POLSKU uváděli, že pokud nejsou po celý rok v pracovní neschopnosti, dostanou na konci roku příplatek za docházku.

uváděli, že jsou někdy nuceni vzít si dovolenou – často neplacenou – v době, kdy nemá továrna zakázky. Albánie opět „vyniká“: dělníci a dělnice v jedné z továren mohou vyčerpat ze zákonem stanovených 20 dnů roční dovolené pouze tři až čtyři dny, které jsou ale neplacené. Albánští dělníci a dělnice nám řekli, že se jedná o běžný postup. Uváděli, že musejí často pracovat i ve státní svátky a dostávají za to stejnou mzdu jako za běžný pracovní den.

5.3 ZASTUPOVÁNÍ ZÁJMŮ DĚLNÍKŮ A DĚLNIC

Výzkumníci zaznamenali, že zaměstnanci a zaměstnankyně obecně nevěří tomu, že by se mohly pracovní podmínky zlepšit. Lidé často nedůvěřují odborům. Současně ale mají strach se v odborech organizovat, protože předpokládají, že by to vedení továrny nemuselo vnímat pozitivně. Navíc si nemají s kým promluvit. V oděvním a obuvnickém průmyslu působí málo aktivních odborových organizací a téměř žádné lidskoprávní organizace, které by se zabývaly lidskými právy na pracovišti.

Terénní průzkum v regionu naznačuje, že zde chybí kultura kolektivní organizace jak na straně zaměstnanců, tak částečně na straně tradičních odborů. Aby mohlo dojít ke zlepšení situace dělnic a dělníků, musí být posílena právě role skutečných odborových organizací. Kvůli obrovskému tlaku na mzdy a náklady i kvůli hrozbě přesunu výroby je klíčovým faktorem úspěchu regionální a mezinárodní spolupráce. Mladší odborové organizace, například chorvatský Novi Sindikat ve spolupráci s iniciativou Clean Clothes Campaign, pomáhají poukazovat na nové cesty, kterými se může region vydat na pomoc odborovým organizacím a globálním iniciativám. Při společné práci na zlepšení situace dělníků a dělnic v oděvním a obuvnickém průmyslu v nízkopříjmových evropských zemích mohou vzájemně těžit ze svých zkušeností.

„ODBORY BY BYLY UŽITEČNÉ. JEDNAJÍ [S NÁMI] ŠPATNĚ, NEMÁME NÁZOR, NEMÁME ŽÁDNOU AGENDU. JSOU MEZI NÁMI LIDÉ, KTEŘÍ TU PRACUJÍ DVANÁCT NEBO TŘINÁCT LET A NIKDO JE NEPOSLOUCHÁ.“ (polský dělník)

„ŠÉFOVÉ JSOU Z NĚMECKA NEBO RAKOUSKA, S NIMI ŽÁDNÉ ZMĚNY NEDOSÁHNEME. NÁŠ PÁN MÁ VŽDYCKY PRAVDU.“ (slovenský dělník)

Následující odstavce obsahují některé postřehy, které upoutaly naši pozornost.

Spory se zaměstnavateli

Jediný pracovní konflikt, který v rámci obuvnického průmyslu zkoumaných zemí pronikl na veřejnost a zmiňovali ho naši výzkumníci, byl „tichý protest“ dělníků a dělnic v továrně firmy ECCO ve slovenském Martině z roku 2011. Organizoval ho Integrovaný odborový svaz (IOZ). Protest byl zaměřen na změnu pracovních podmínek, zejména na šikanózní praktiky ze strany továrny.⁸⁸ „Vedení a priori odmítá požadavky [odborů], ale odbory na ně tlačí. [...] Loni se stávkovalo: chtěli vyšší platy, lepší pracovní podmínky, chtěli, aby se něco dělalo s tím prachem a hlukem, ale vždycky jde o to, jestli je vůle ke změně. Myslím, že stávka měla smysl,“ řekl nám slovenský dělník z továrny ECCO. Ze dvanácti továren, které jsme zkoumali, jsme právě zde našli jedinou odborovou organizaci, kterou dělníci a dělnice hodnotili jako aktivní a nápomocnou.

Odvětvové kolektivní vyjednávání v obuvnickém průmyslu

Na Slovensku a v Bosně a Hercegovině jsme zjistili, že kolektivní smlouvy někdy snižují klíčové standardy pro oděvní a obuvnický průmysl, například ohledně platů a přesčasů, pod úroveň stanovenou pracovním právem. V továrně na Slovensku umožňuje kolektivní smlouva až 250 hodin přesčasů ročně, zatímco zákon stanovuje, že nesmí překročit 150 hodin. Podle jednoho z odborářů se bohužel stává, že odbory při kolektivním vyjednávání jednají o nižších standardech, než jaké jsou zakotveny v pracovním právu. Opět se projevuje skutečnost, že v tomto regionu je odvětví vstřícnější vůči zaměstnavatelům.

Posílení právních překážek pro kolektivní vyjednávání v Rumunsku

V roce 2011 došlo k podstatným změnám v rumunském zákoníku práce a byl přijat nový zákon o sociálním dialogu. Legislativa přijatá v roce 2011 zásadně změnila systém kolektivního vyjednávání. Bylo zrušeno kolektivní vyjednávání na národní úrovni, které dříve určovalo minimální mzdu a základní podmínky v celé ekonomice. Decentralizace celého procesu s sebou přinesla nejistotu a kolektivní vyjednávání se dostalo do mrtvého bodu.⁸⁹ Aby mohly odbory vstoupit do kolektivního vyjednávání na národní úrovni, je nutná alespoň 5% účast z celkového počtu zaměstnaných a existence oblastních struktur alespoň v polovině samosprávných celků. Pro kolektivní vyjednávání je třeba minimálně 50% účast a přítomnost alespoň jednoho z dělníků či dělnic. Legální stávku je možné svolat pouze za účelem obrany ekonomických zájmů dělnic a dělníků. V případě, že stávka trvá déle než dvacet dní, může být zahájeno povinné rozhodčí řízení. Pokud soud prohlásí stávku za nelegální, musejí odbory uhradit způsobené škody a jejich představitelé mohou být odvoláni.⁹⁰

Vytvářejí odbory jen lepší obraz firmy?

Dělníci v Rumunsku a Albánii nám řekli, že představitelé odborů jsou někdy dosazováni do funkcí proto, aby vylepšili obraz firmy, a ve skutečnosti dělají pro prosazování zájmů dělníků a dělnic jen velmi málo. Například ve zkoumané rumunské továrně za posledních deset let, navzdory existenci odborů, nepřekročily mzdy zákonem dané minimum. Jeden dotázaný dělník nám řekl: „Pár dělníků je zapojených do odborů, ale jenom proto, aby vylepšili firemní image. Nevzpomínám si, že by tihle odboráři vyvinuli nějakou iniciativu.“

Dělníci a dělnice z několika albánských továren nám sdělili, že odbory mají dobré vztahy s managementem.

NEPŘÍMÉ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ PROSTŘEDNICTVÍM TZV. OBČANSKOPRÁVNÍCH SMLUV – OBCHÁZENÍ PRÁV DĚLNÍKŮ A DĚLNIC

Polská továrna, v níž jsme prováděli šetření, podle zdejších pracujících nenabírá zaměstnance a zaměstnankyně přímo, ale prostřednictvím personálních agentur a na základě občanskoprávních smluv. Podpisem této smlouvy jsou zaměstnaní přiřazeni k určitému pracovnímu úkolu a na určitou dobu. Není to pracovní smlouva. Agentura, která práci zprostředkovává, sice platí daně a povinné sociální pojištění, ale v menší výši. Pracovní právo, včetně předpisů o minimální mzdě, nemocenské, mateřské dovolené a pravidelné roční dovolené, se na takové typy smluv nevztahuje. To znamená, že „občanskoprávní smlouvy“ využívané agenturami vedou k tomu, že zaměstnavatel (např. továrna) ve skutečnosti přijímá zaměstnance a zaměstnankyně, kteří nejsou plně chráněni pracovním právem. Ačkoli jsou podle polského práva tyto občanskoprávní smlouvy legální, v Polsku jim říkají „šmejdské smlouvy“. Tento druh nepřímého zaměstnávání znamená pro dělnice a dělníky ještě těžší pozici při obhajování pracovních práv, včetně práva na sdružování a zakládání odborových organizací. Z rozhovorů mezi výzkumníky a zaměstnanými zaměřených na občanskoprávní smlouvy vyplynulo, že mzdy se v těchto případech pohybují pod úrovní zákonem dané minimální mzdy a během pracovní neschopnosti hluboko pod touto úrovní. Od roku 2016 platí nový zákon, který omezuje zneužívání těchto občanskoprávních smluv a výši povinného pojištění stanovuje stejnou jako u běžně zaměstnaných. Ustanovení zákoníku práce se ale na dělníky a dělnice s těmito smlouvami stále plně nevztahuje.

Všichni předpokládají, že mezi vedením a odboráři existují dohody, dochází k uplácení nebo zpronevěřám členských poplatků. Nikdo z albánských pracovníků nevěděl, zda v příslušné továrně funguje odborová organizace nebo jak ji oslovit.

Nedostatek pracovní síly – zaměstnávání migrantů a migrantek

Zaměstnavatelé a zahraniční odběratelé celá léta nařikají nad nedostatkem kvalifikovaných dělnic a dělníků v oděvním a obuvnickém průmyslu. Stejně diskuze probíhají také v zemích zkoumaného regionu.⁹¹ Některí zaměstnavatelé se momentálně snaží vyřešit problém chybějící pracovní síly (aniž by zvýšili mzdy nebo zlepšili pracovní podmínky) tím, že lákají dělníky a dělnice ze zahraničí, například z Mongolska a Ukrajiny do České republiky⁹². Ačkoli je migrace za práci někdy organizována úřady práce, lidé jsou stále vystavováni špatnému zacházení a někdy jsou nuceni souhlasit s nestandardními a překerními formami zaměstnání. Tento trend zneužívá zranitelnost a závislost zahraničních pracujících a pohání tlak na snižování úrovně pracovních podmínek.

Případová studie

RUMUNSKÉ TOVÁRNY NA BOTY

Dělníci a dělnice nám řekli, že jejich plat je na úrovni oficiální minimální mzdy 232 eur (asi 6265 korun) hrubého. Mají možnost vydělat si více díky přesčasům. Předpokládaná čistá mzda včetně přesčasů je 177 až 221 eur (asi 4780 až 5970 korun). V rámci běžné pracovní doby si mohou vydělat přibližně pouhých 154 eur (asi 4160 korun) čistého. Alespoň dvakrát měsíčně je organizována práce v sobotu od 6:00 do 14:00 hodin. Kvůli velkému množství zakázek museli dělníci a dělnice v roce 2015 pracovat téměř každou sobotu. Práce přesčas je jim nařízená a je těžké ji odmítnout.

„Odmítnout práci přesčas může být problém. Než skončí přesčas, nemůžeme ani využít dopravu z továrny domů.“ „Pokud máme nějaký zdravotní problém, v tom případě můžeme požádat vedoucího, aby nás tentokrát vynechal. Kdo si ale chce udržet dobré vztahy s vedením, musí v práci zůstat,“ řekl nám jeden z dělníků. Další k tomu dodal: „Pokud chceme sobotní směnu vynechat, musíme vyplnit žádost a vysvětlit, proč nemůžeme pracovat. Musíme mít nějaký solidní důvod, například péči o nemocné dítě nebo potvrzení od lékaře, pokud se jedná o nás. Jinak se můžeme dostat do potíží.“

Svoboda projevu, nebo umlčování dělníků a dělnic?

Terénní průzkum potvrzuje, že dělníci a dělnice v tomto regionu se obávají ztráty zaměstnání v důsledku stížností na panující pracovní podmínky. Tento strach často nabývá podoby všeobecně fatalistického pocitu neschopnosti změnit situaci k lepšímu.

„VEDENÍ SI UVĚDOMUJE, ŽE LIDÉ NEMAJÍ ŽÁDNÉ LEPŠÍ PŘÍLEŽITOSTI, A NETOUŽÍ NÁM ZVYŠOVAT MZDY.“ (rumunský dělník)

V Polsku někteří oslovení uvedli, že jejich pracovní smlouva obsahuje klauzuli, jež zakazuje zveřejňování informací o mzdách. V Albánii dotazovaní naznačují, že mezi sebou ani nemluví, protože se bojí, že by jejich spolupracovníci či spolupracovnice mohli informovat vedení. Lidé mají strach jakkoli se organizovat, protože se bojí jeden druhého.

Hrozba ztrátou zaměstnání funguje v podstatě v celém regionu: *„Když si stěžujeme vedení, řeknou nám, že když nejsme v práci spokojeni, máme odejít. Vědí, že nemáme kam jít za lepším a že pro ně nepřestaneme pracovat. Ve srovnání s dalšími továrnami, které nedávají nic, tady máme aspoň každý den poukázku na oběd. A platí včas. Co můžeme dělat? Zůstáváme tu,“* řekl nám rumunský dělník. Slovenští a polští dělníci a dělnice nám také sdělili, že pokud by si stěžovali, jsou si jisti, že by dostali výpověď. Výzkumníci v Bosně a Hercegovině uvádějí, že se lidé setkali ze strany ředitele továrny s agresivním chováním, ponižováním a křikem. Zároveň má tento člověk kontakty na vládu a těší se beztrestnosti.

5.4 BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ NA PRACOVISTI A INSPEKCE PRÁCE

Ústava Mezinárodní organizace práce (MOP) stanovuje, že *„dělníci by měli být chráněni před nemocemi z povolání, onemocněním nebo úrazem v souvislosti se zaměstnáním“*. Existuje několik mezinárodních pracovních standardů, které upravují bezpečnost a ochranu zdraví při práci.⁹³ Zejména výroba obuvi vyžaduje množství chemikálií a potenciálně škodlivých látek. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je v tomto odvětví klíčová. V našem výzkumu jsme se mohli spoléhat pouze na vyjádření dělníků a dělnic. Informace o nemocích z povolání a bezpečnostních rizicích v tomto konkrétním odvětví, stejně jako výsledky šetření inspekce práce, nejsou přístupné ani v jedné ze šesti zemí.

V rozhovorech lidé zmiňovali, že příliš často vnímali nedostatečný zájem, či dokonce nezájem managementu na zajištění zdravého a bezpečného pracovního prostředí.

Hovořili o příliš vysokých či nízkých teplotách na pracovišti, špatných hygienických podmínkách, nedostatku čerstvého vzduchu, nadměrném hluku a prachu, četných zdravotních problémech z povolání a téměř neexistujících opatřeních k ochraně zdraví (např. školení prevence, používání ochranných pomůcek, volno na lékařské prohlídce). Autoři výzkumu jsou znepokojeni tím, že rozšířená platová schémata, například úkolová mzda, přispívají ke zvyšování zdravotních rizik. Dělnice a dělníci totiž pod tlakem na plnění denních kvót často upouštějí od používání ochranných pomůcek, například rukavic. Jsou to významné překážky k dosažení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Na následujících stranách se budeme věnovat těm nejzávažnějším zjištěním při terénním průzkumu.

Inspekce práce

Podle úmluvy MOP č. 81, kterou všechny zkoumané země ratifikovaly, mají inspektoři kdykoli a bez předchozího upozornění nárok na volný vstup do továren, ke stížnostem se musí přistupovat jako k absolutně důvěrným a zprávy pro centrální inspekci práce musejí být předloženy nejpozději do jednoho roku. Centrální inspekce zveřejňuje každoroční souhrnnou zprávu se všemi informacemi o zaměstnaných, návštěvách inspekce atd. **V žádných z hodnocených zemí nebylo možné získat jakékoli informace o inspekcích v rámci obuvnického sektoru ani jejich výsledky.** Například v Makedonii nebyly zprávy z návštěv inspektorů v obuvnickém průmyslu dostupné, ačkoli zákon ukládá povinnost je zveřejňovat.

Nikdo ze zpovídaných lidí nebyl zapojen do procesu inspekce práce. Ačkoli se dělníci a dělnice z Makedonie, Polska a Slovenska v továrnách s inspektory setkali, zdálo se jim, že tyto návštěvy byly předem ohlášeny a továrny se na ně mohly připravit. Polští dělníci a dělnice hovořili o přípravách, které probíhaly v továrně před návštěvou inspektorů: „Továrna je o inspekcích informována, existují pokyny, jak se v průběhu návštěvy chovat. Vytáhneme zástěry a ‚lakování narůžovo‘ může začít. (...) Na inspekci je vše připravené. Když inspektoři přijdou, všichni víme, co máme říkat. Promluvit si s inspektorem neformálně není možné.“ S platností od roku 2016 snížila nová polská vláda množství prostředků vyčleněných na inspekci práce. Odbory mají také právo nahlédnout do protokolů o inspekci, ale vzhledem k tomu, že v oděvním a obuvnickém sektoru aktivní odbory neexistují, nikdo protokoly nekontroluje.

Dotázaní z Albánie, Bosny a Hercegoviny a Rumunska se nikdy nezúčastnili školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) ani zdravotní prevence. Jeden makedonský dělník uvedl, že když jeho kolega přišel o prst, nebylo mu poskytnuto zákonem nařízené odškodnění pracovního úrazu. Albánští dělníci a dělnice nám řekli, že inspektoři přijímají úplatky za to, že nebudou informovat o skutečné situaci. Neregistrovaní pracující byli během inspekce ukryti v oddělené místnosti.

Mdloby a úpal

Během terénního výzkumu oslovení lidé začali mluvit o celé řadě problémů. Jedno z témat, které převládalo v několika zemích, byly extrémní teploty v zimě i v létě.

Slovenský dělník uvedl: „V létě je horko tak nesnesitelné, že jsme museli jen letos šestkrát volat záchranku, protože spolupracovníci dostali úpal.“ Tento výrok nám potvrdili dělníci a dělnice z celého regionu.

„Chudáci padají jako mouchy,“ vysvětloval Dorel Mituletu, zástupce starosty ve městě Calafat, když líčil, jak rumunští dělníci a dělnice v továrnách bojují s letními vedry. Mituletu připouští, že práce v továrně je „pro dělníky a dělnice vyčerpávající“ zvláště v létě. Uvnitř je horko a někteří dokonce omdlévají. Rumunská dělnice Cristina byla v červenci loňského roku svědkem toho, jak se třem ženám z jejího úseku udělalo špatně nebo zkolabovaly v důsledku horka. Vzpomíná si, že se jim italský supervizor smál a prohlásil, že pokud budou ženy i nadále omdlévat, bude muset na dvoře zřídit improvizovaný hřbitov. „Přišlo mu to jako dobrý vtip,“ dodala Cristina rezignovaně.⁹⁴

V červenci 2015 média informovala o smrti dělníka v textilní továrně Jaja Mezler v makedonském Štipu. Zpráva poukazovala na tragickou smrt 58letého muže, který zemřel na infarkt v důsledku vysokých teplot uvnitř továrny.⁹⁵

Hygienické podmínky ve zkoumané továrně rumunského výrobce outdoorové obuvi byly mizerné. Místo toalet zde jsou latríny. Dělnice si v rozhovorech stěžovaly na nesnesitelný zápach.

„ZÁCHOD NESKUTEČNĚ SMRDÍ. V TOVÁRNĚ POŘÁD POUŽÍVÁME LATRÍNY. PŘEDSTAVTE SI, JAKÉ TO ASI JE, KDYŽ DVĚ STĚ ŽEN POUŽÍVÁ JEDEN ZÁCHOD. ZÁPACH JE TAK SILNÝ, ŽE HO PO CELÉM DNI V PRÁCI CÍTÍME Z OBLEČENÍ.“ DALŠÍ DĚLNICE DOPLŇUJE: „V LÉTĚ NOSÍM POUZE PRACOVNÍ KOŠILI, PROTOŽE V TOVÁRNĚ JE HORKO A VŠICHNI SE POTÍME. K DISPOZICI NENÍ ŽÁDNÁ PITNÁ VODA A MUSÍME VYSTAČIT S VODOU Z KOHOUTKU, KTERÁ PITNÁ NENÍ. UVNITŘ V HALE JE TAKÉ SPOUSTA PRACHU. NA PRACOVIŠTI MUSÍME SAMY UKLÍZET. MÁME TU SUCHÉ ZÁCHODY. UŽ MNOHOKRÁT JSME SI STĚŽOVALY VEDENÍ NA NESNESITELNÝ ZÁPACH, ALE NIKDO S TÍM NIC NEUDĚLAL.“



Ochranné pomůcky, pokles produktivity a práce v úkolové mzdě

Ochranné pomůcky by měla továrna pracujícím poskytnout zdarma. Vedení továrny by se mělo samo ujistit, že dělníci a dělnice skutečně používají ochranné pomůcky. Lidé ve zkoumaných továrnách – například v továrně Gabor na Slovensku – nám nicméně řekli, že závisí na nich samotných, zda budou ochranné pomůcky využívat. Dělníci a dělnice z továrny v Rumunsku uvedli, že si sami musejí nakupovat pracovní oblečení a jehly. Pouze v jedné z továren, která na Slovensku vyrábí pro značku ECCO, nařídilo vedení a supervizoři, že ochranné pomůcky jsou povinné.

Z rozhovorů s dělníky a dělnicemi vyplývá, že ohodnocení práce v úkolové mzdě a vysoká očekávání ohledně produktivity jsou zásadními překážkami pro používání ochranných pomůcek. Jedna z albánských dělnic, která pracuje s lepidlem, řekla, že s rukavicemi je její práce méně kvalitní a ne tak přesná. Pokud chce proto splňovat nároky na objem a kvalitu vyrobené obuvi, nemůže si dovolit rukavice používat. Slovenská dělnice v pobočce firmy Rieker uvedla: „Můžu požádat o rukavice a ochrannou masku, ale s rukavicemi jsem pomalejší, takže nedokážu splnit běžné výrobní kvóty. Kvůli ochranné masce se mi hůř dýchá. Takže používám parfém a šátek, přes který dýchám.“



Nebezpečné látky

Výroba obuvi obnáší použití celé řady chemikálií. Je tudíž důležité, aby pracující absolvovali školení o použití toxických látek a továrna disponovala účinnými opatřeními k ochraně zdraví dělnic a dělníků. Na základě terénního výzkumu jsme došli k závěru, že těmto preventivním opatřením není věnována dostatečná pozornost.

Albánští dělníci a dělnice například uvádějí, že trpí bolestmi hlavy, žaludku, alergiemi, krčními potížemi a kožními problémy. Rumunský dělník nám řekl: „Zápach v továrně je otravný. Na začátku jsem měl pocit, že se udusím. Ale už jsem si na to zvykl, už ho necítím.“

Z výsledků terénního výzkumu usuzujeme, že kvůli nedostatku preventivních opatření, tlaku na vysokou produktivitu a udržení nízké ceny práce má zaměstnání v továrně na boty negativní dopady na zdraví lidí z krátkodobého, střednědobého i dlouhodobého hlediska. Došli jsme také k závěru, že pracujícím se dostává malé či žádné pomoci při vyhledání zdravotní péče v souvislosti se zdravotními problémy z povolání.



TOVÁRNA NA BOTY V MAKEDONII

Tato továrna zaměstnává okolo jednoho tisíce lidí, převážně žen. Ke značkám, které se zde vyrábějí, patří GEOX, Deichmann a Baťa. Zaměstnanci a zaměstnankyně si stěžují na to, že trpí revmatismem, bolestí zad, alergiemi, bronchitidou a dalšími dýchacími problémy. Ti, kteří pracují s lepidlem, navíc zdůrazňovali, že pracují se silnými chemickými látkami, jež se podepisují na jejich zdraví. Informovali nás také o tom, že nemají pravidelně k dispozici ochranné oděvy. „Pracuji tu patnáct let a za tu dobu jsme dostali ochranné pomůcky celkem dvakrát. Ale ta práce je hrozná, měli bychom je dostávat dvakrát ročně.“ Klimatizace a topení prý nefungují dostatečně. „Mrznou mi ruce, třesu se po celém těle a dveře do haly jsou celou dobu otevřené,“ svěčila se nám jedna z žen. Další dodává: „Dnes jsme topili do půl jedenácté ráno, pak nám topení vypnuli a uvnitř bylo opravdu chladno.“ Když několik žen omdlelo, uvedly, že jim nebyla poskytnuta lékařská péče. Nechali je tam jen tak nebo jim pomohly až jejich spolupracovnice. „Když se vám v práci udělá špatně a máte auto, může vás někdo odvézt do nemocnice. Ale když auto nemáte, tak vás tam odvezou na vozíku.“

Dělníci a dělnice hovořili o extrémně vysokém pracovním tlaku ve chvíli, kdy je třeba dokončit objednávku: „Když potřebuje zaměstnavatel dokončit zakázku, řekněme na 9000 párů bot, vyloží na nás devadesát párů, a i kdyby se vám přitom chtělo umřít, musíte to dodělat,“ řekla nám jedna z žen. Další lidé uvedli, že v létě pracují od pěti ráno do pěti odpoledne a také o sobotách a státních svátcích. Přesčas a příplatky vypláceny nejsou. V době, kdy je zakázek málo nebo nejsou žádné, jsou nuceni zůstat doma a je jim krácena mzda. Čistá mzda dotazovaných dělníků a dělnic se pohybuje od 131 do 226 eur včetně přesčasů a příplatků. Zákonem daná minimální mzda pro rok 2015 činí 130 eur (3510 korun). To znamená, že někteří nedostávají za řádnou pracovní dobu zákonem danou minimální mzdu, čímž jsou jasně porušována jejich práva. K tomu jsme se od dotázaných dozvěděli: „Pokud se jich chcete například zeptat, co znamenají údaje na výplatní pásce, nikdo vám to nevysvětlí. Jediné, co vám umějí říct, je, že jste nesplnili plán.“

6. NEDOSTATEČNÁ VEŘEJNÁ DEBATA O GENDERU A PRÁCI

Podmínky v oděvních a obuvnických továrnách ve většině postsocialistických zemí jsou špatné a všichni to vědí. Obě odvětví jsou tím nechvalně známá a stala se synonymem pro špatné pracovní podmínky. Naši výzkumníci nicméně nečekali, že to bude až tak zlé: „*Jako bychom se ocitli v jiném vesmíru. Nikdy bych si nemyslela, že v našem městě mohou někde existovat tak špatné pracovní a životní podmínky.*“

Přítom mluvit o pracovních podmínkách a právech je zřejmě tabu. Diskuze o pracovních právech žen prakticky ani nezačala. Výzkumníci poukázali na to, že někteří lidé ocenili možnost hovořit o realitě svého pracovního života a také skutečnost, že si někdo udělal čas a naslouchal jim. Ulevilo jim to od pocitu bezmoci. Někteří albánští dělníci a dělnice dokonce souhlasili se zveřejněním skutečných jmen. Jejich situace byla natolik zoufalá, že neměli co ztratit. „*Pomozte nám prosím,*“ prosil nás jeden z albánských dělníků.

Perspektiva dělníků, a zvláště dělnic, je málokdy zobrazována v médiích. Do roku 2014, kdy byla zveřejněna zpráva „*Stitched Up: Extrémně nízké mzdy dělníků v textilním průmyslu ve východní Evropě a v Turecku*“⁹⁶, nebyla v médiích téměř žádná zmínka o pracovních podmínkách. Od té doby vyšlo několik článků, například „*Odvrácená strana makedonského textilního ráje*“ od Georgi Pulevského⁹⁷ a „*Oběti módy: dokonce i v EU čelí dělníci v oděvním průmyslu tvrdým podmínkám*“ od Laury Štefănuțové.⁹⁸

Producentké země se obávají ztráty konkurenční výhody, dělníci a dělnice se bojí ztráty zaměstnání, represí a hrozeb namířených proti těm, kteří jsou ochotni veřejně odsoudit špatné pracovní podmínky. To vše často brání zveřejňování skutečných životních a pracovních podmínek lidí v oděvním a obuvnickém průmyslu v Evropě i v rámci Evropské unie. Na svém blogu Laura Štefănuțo-

ZDÁ SE, ŽE DISKUZE O PRACOVNÍCH PODMÍNKÁCH A PRÁVECH JE STÁLE TABU. DISKUZE O PRACOVNÍCH PRÁVECH ŽEN V PODSTATĚ NEEXISTUJE.

„OBĚTI MÓDY: dokonce i v EU čelí dělníci a dělnice v oděvním průmyslu tvrdým podmínkám“

vá píše: „*Nedlouho po zveřejnění, v němž jsem odhalila děsivé pracovní podmínky v rumunském a bulharském oděvním průmyslu, začaly také podivné anonymní telefonáty.*“ Pokračuje: „*Dělníkům v továrně ve městě Calafat oznámilo vedení, že můj článek vystrašil jejich klienty, některé z největších jmen v evropském oděvním průmyslu, a že bude nevyhnutelně následovat propouštění.*“⁹⁹

Povinnost podnikatelů respektovat lidská a pracovní práva v rámci celosvětového dodavatelského řetězce je mezinárodně ukotvena v Obecných zásadách OSN pro oblast byznysu a lidských práv. Prvním krokem k naplnění této povinnosti je přiznání existujících problémů a projevení politické vůle k řešení zásahů do lidských práv namísto zavírání očí před skutečnostmi, jež se dějí nedaleko našich hranic.

Je zcela jasné, že k pracovním podmínkám v evropském obuvnickém průmyslu by měla směřovat pozornost veřejnosti. V demokratických společnostech se o společenských hodnotách veřejně diskutuje. Je nezbytné upozorňovat na tato témata a vyžadovat odpovědnost od vlád, politických činitelů i představitelů průmyslu.

7. DOPORUČENÍ

Všem národním vládám

1. Prosazujte pracovní práva, především zákonem danou minimální mzdu, úpravu přesčasů, dovolených, bezpečnost a ochranu zdraví při práci. V souladu s úmluvou MOP č. 81 a národními zákoníky práce posilujte instituce, které příslušné předpisy vymáhají, například inspekce práce.
2. Nastavte minimální mzdu podle výše životních nákladů. V prvé řadě zvyšte minimální mzdu alespoň na úroveň 60 % národní průměrné mzdy.
3. Podporujte systém bezplatných center právního poradenství v oblastech, kde se soustřeďuje oděvní a obuvnický průmysl. O chod center se budou starat organizace zaměřené na pracovní a lidská práva.
4. Podporujte kampaně a národní akční plány pro oblast pracovních práv, ženských práv a lidských práv.
5. Dále je třeba právně ošetřit odpovědnost obuvnických značek, které sídlí na území vašeho státu, za respektování pracovních a lidských práv v rámci celosvětového dodavatelského řetězce.

Evropské unii

1. Je nutné rozvinout politiku minimální mzdy v souladu s Evropskou sociální chartou a Listinou základních práv Evropské unie. Základní úroveň minimální mzdy v jednotlivých zemích je třeba nastavit alespoň na 60 % národní průměrné mzdy.
2. Dále je potřeba oddělit poskytování půjček od restriktivní mzdové politiky v zadlužených zemích.
3. Asociační a obchodní dohody nebo granty EuropeAID (například finanční prostředky na klimatizaci v oděvních a obuvnických firmách) by měly být podmíněny schválenými kontrolami dodržování pracovních a lidských práv v továrnách.

Značkám

Obecné zásady OSN pro oblast byznysu a lidských práv stanovují, že každá firma, nehlédě na velikost či geografický kontext, musí respektovat lidská práva v celém dodavatelském řetězci. Důležitým bodem je nastavení komplexního procesu náležité péče v oblasti lidských práv v rámci veškerých podnikatelských aktivit tak, aby bylo možné identifikovat potenciální i skutečné negativní zásahy do lidských práv, předcházet jim, zmírňovat je a odpovídat za ně. Náležitá péče v oblasti lidských práv musí být komplexní, trvalá a transparentní. Je to něco víc než jen provádění auditů. Znamená to, že odběratelé pouze nepřenesou odpovědnost za pracovní podmínky ve výro-

bě na smluvní obchodní partnery, ale že příslušnou část odpovědnosti berou na sebe. Náležitá péče v oblasti lidských práv se musí zaměřit na nositele práv (dělníky a dělnice) a zahrnovat veřejnou odpovědnost za prováděné aktivity.¹⁰⁰ Na základě tohoto konceptu sestavili autoři výzkumu seznam problémů, které považují ve zkoumaném regionu za obzvláště významné a které lze odstranit následujícími kroky:

Identifikace negativních dopadů na lidská práva: Zajistit smazání rozdílů v odměňování mužů a žen a odmítnout genderově podmíněnou dělbu práce, vytvářet rovné pracovní příležitosti a netolerovat sexuální obtěžování.

Změna podnikatelských praktik za účelem prevence a zmírňování porušování lidských práv:

- **Důstojná mzda:** prvním a bezprostředním krokem je stanovení cen, které umožní nárůst mezd na úroveň 60 % průměrné mzdy (vyčlenění prostředků na dorovnání důstojné mzdy, otevřená kalkulace nákladů, centrální zapojení dělníků a dělnic, aby bylo zaručeno, že dorovnání mezd se bude týkat i jich; dále zajistit, že částka na dorovnání důstojné mzdy je součástí sumy, z níž se platí povinné sociální pojištění; práce s dodavateli na dlouhodobých strategiích vyplácení důstojné mzdy).
- **Systém mezd:** hledání cest, jak vytvářet podnikatelské vztahy, které dodavatelům umožní opustit systém práce v úkolové mzdě (kontrola dodacích lhůt, plánování výroby, určování cen výrobků; dlouhodobé obchodní vztahy založené na důvěře).
- **Svoboda sdružování:** aktivní usilování o zaručení přístupu odborů k dělníkům a dělnicím a do továren, otevřenost k odborovému organizování dělníků a dělnic.
- **Transparentnost:** zajištění dohledatelnosti původu zboží; zveřejňování seznamu dodavatelů včetně subdodavatelů v systému OPT.

Odpovědnost za řešení negativních dopadů na lidská práva:

Je nutné zveřejňovat, jakým způsobem probíhá:

- identifikace, zmírňování a náprava zásahů do pracovních a lidských práv, stanovení pracovních priorit a vyhodnocování výsledků,
- zavádění důstojné mzdy a její dopady na úrovni dodavatelů,
- tvorba seznamu dodavatelů továren (dodavatelé surovin, koželužny, dodavatelé první úrovně a další).

8. PŘÍLOHA: GLOSÁŘ

Čistá mzda

Mzda, kterou dostávají dělníci a dělnice poté, co byly odečteny všechny povinné srážky (platby sociálního pojištění a daně). Buď je možné vydělat si ji v rámci běžné pracovní doby, nebo může zahrnovat přesčasů a příplatky.

Důstojná mzda

Důstojná mzda ze své podstaty znamená, že je pracující osoba schopna uživit sebe a svou rodinu. Pojem důstojné mzdy je pevně ukotvený v mezinárodním lidskoprávním diskurzu. Všeobecná deklarace lidských práv, článek 23 (3): „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.“ Kromě toho je právo na důstojnou mzdu ošetřeno v několika doporučeních a úmluvách Mezinárodní organizace práce: Ústava MOP z roku 1919; Preambule charty, Filadelfská deklarace, Mezinárodní konference práce, 1944; Deklarace sociální spravedlnosti pro férovou globalizaci, 2008; úmluvy č. 131 a č. 156 (nepřímo) a doporučení č. 131 a č. 135 (nepřímo).

Platforma Clean Clothes Campaign definuje důstojnou mzdu takto: „Mzdy a příspěvky za standardní pracovní týden by měly dosahovat alespoň úrovně národní minimální mzdy nebo minimální mzdy v daném odvětví. Vždy by měly stačit k pokrytí základních potřeb dělníků a dělnic a jejich rodin a poskytovat možnost nějakých základních úspor.“

Přesněji řečeno, důstojná mzda:

- se vztahuje na všechny zaměstnance a zaměstnankyně, což znamená, že není možné vyplácet mzdu pod úrovní důstojné mzdy,
- musí být dosažena v rámci standardního pracovního týdne (40 hodin v námi zkoumaných zemích),
- je základní čistá mzda, po zdanění a (pokud je to možné) bez odměn a přesčasů,
- pokrývá základní potřeby čtyřčlenné rodiny (dva dospělí a dvě děti),
- zahrnuje dalších 10 % prostředků navíc (úspory pro případ neočekávaných výdajů).

Hrubá mzda

Výše mzdy před povinnými srážkami. Zahrnuje základní mzdu i zaměstnancův podíl na povinném sociálním pojištění a daních. Hrubá mzda proto není lidem plně k dispozici jako disponibilní (čistý) příjem.

Kolektivní smlouva

Smlouva mezi jedním nebo více zaměstnavateli a jednou nebo více odborovými organizacemi, která řeší například otázky mezd, příspěvků, svobodu sdružování a zastoupení dělníků a dělnic, pracovní podmínky a další práva a povinnosti. Kolektivní smlouva může platit lokálně pro určitého zaměstnavatele, nebo se v určitém odvětví vztahovat na celý region. Považuje se za základ dobrých vztahů v rámci průmyslového odvětví nebo pro zaměstnavatele. Vyjednávání kolektivní smlouvy probíhá v pravidelných časových intervalech.

Průměrná mzda

Průměrná mzda všech zaměstnanců a zaměstnankyň v určité zemi, odvětví nebo továrně (celkový součet mezd děleno počtem pracujících).

Příplatky

Dodatečná složka mzdy vyplácená navíc k základnímu platu. Vyplácí se například za produktivitu nebo docházku na pracoviště. Obvykle se příplatky nevyplácejí vždy, a proto je není možné považovat za součást základní mzdy. Příplatky se rovněž dají zneužívat, například jako disciplinární opatření, překážka k nástupu na nemocenskou nebo jako možnost nastavování nesmyslně vysokých plánů výroby a ospravedlňování neplacených přesčasů.

Zákonem daná minimální mzda

Nejnižší částka, která musí být vyplácena všem zaměstnancům a zaměstnankyním v konkrétní zemi nebo odvětví. Zákonem daná minimální mzda odpovídá běžné pracovní době, tudíž by na ni všichni zaměstnaní měli dosáhnout i bez přesčasů a příplatků.

POZNÁMKY

- 1 Centrum pro podporu dovozu z rozvíjejících se zemí (CBI), Nizozemské ministerstvo zahraničí 2015, <https://www.cbi.eu/sites/default/files/trade-statistics-europe-footwear-2015.pdf>, s. 12, cit. 6. 3. 2016.
- 2 2011: 21 miliard párů bot; 2015: 24,3 miliardy párů bot (World Footwear 2011; 2015).
- 3 Upozorňujeme, že různé zdroje uvádějí různé odhady týkající se výroby, odbytu a podílu dovozu/vývozu. V naší zprávě jsme se pokusili být co možná nejvíce konzistentní, přesto se mohou vyskytnout nepřesnosti.
- 4 Footwear Yearbook (WFY, 2015), <http://www.worldfootwear.com/store.asp?link=Store>, s. 5.
- 5 Footwear Yearbook (WFY, 2015), <http://www.worldfootwear.com/store.asp?link=Store>, s. 5.
- 6 Footwear Yearbook (WFY, 2015), <http://www.worldfootwear.com/store.asp?link=Store>, s. 7; odhad celosvětového odbytu: 19,39 miliardy párů bot.
- 7 Footwear Yearbook (WFY, 2015), <http://www.worldfootwear.com/store.asp?link=Store>, s. 15.
- 8 Celkový odbyt: 3,3 miliardy párů bot; celková výroba v Evropě: 729 milionů párů bot = 22 % světové produkce; přibližně 90 % vyrobené obuvi se v Evropě i prodá = 19,88 % světové produkce.
- 9 Footwear Yearbook (WFY, 2015), <http://www.worldfootwear.com/store.asp>, s. 19.
- 10 Viz <http://cec-footwearindustry.eu/en/sector/key-facts>, data za rok 2014, cit. 12. 4. 2016.
- 11 Report – European Footwear Sector: Structure, Social Dialogue, Future (2014), <http://www.industrial-europe.eu/SocDial/Foot/2015/AnnualReportFutureFootwear2015-en.pdf>, s. 39, cit. 12. 4. 2016.
- 12 Report – European Footwear Sector: Structure, Social Dialogue, Future (2014), <http://www.industrial-europe.eu/SocDial/Foot/2015/AnnualReportFutureFootwear2015-en.pdf> s. 41, cit. 12. 4. 2016.
- 13 Evropská konfederace obuvnického průmyslu, <http://cec-footwearindustry.eu/en/sector/key-facts>, cit. 12. 4. 2016.
- 14 Report – European Footwear Sector: Structure, Social Dialogue, Future (2014), <http://www.industrial-europe.eu/SocDial/Foot/2015/AnnualReportFutureFootwear2015-en.pdf>, s. 39, cit. 12. 4. 2016.
- 15 Centrum pro podporu dovozu z rozvíjejících se zemí (CBI), Nizozemské ministerstvo zahraničí, <https://www.cbi.eu/market-information/footwear/competition>, „Step up your speed“, cit. 6. 3. 2016.
- 16 Centrum pro podporu dovozu z rozvíjejících se zemí (CBI), Nizozemské ministerstvo zahraničí, <https://www.cbi.eu/sites/default/files/trade-statistics-europe-footwear-2015.pdf>, s. 10, cit. 6. 3. 2016.
- 17 Footwear Yearbook (WFY, 2015), <http://www.worldfootwear.com/store.asp?link=Store>, s. 32, 41, 91, 94 a 99.
- 18 Viz http://wits.worldbank.org/CountryProfile/Country/MKD/Year/2014/TradeFlow/Export/Partner/all/Product/64-67_Footwear, data za rok 2014, cit. 12. 6. 2016.
- 19 Ministerstvo zahraničních věcí a hospodářských vztahů Bosny a Hercegoviny: Analýza zahraničního obchodu Bosny a Hercegoviny za rok 2014.
- 20 Viz <http://aida.gov.al/pages/clothing-and-shoes>, data za rok 2014, cit. 15. 3. 2016.
- 21 Viz <http://www.independent.mk/articles/16981/Macedonian+Grey+Economy+Reduced+But+Number+of+Unregistered+Young+Workers+still+High>, cit. 4. 11. 2015.
- 22 Odhady na základě předchozích šetření a zkušeností z daného regionu, viz také: Charnes, J., spoluautor publikace Measuring Informality: Statistický manuál pro neformální sektor a neformální zaměstnání, Ženeva 2013; Musiolek, B.: Důstojná práce v neformální ekonomice – střední a východní Evropa / oblast Společenství nezávislých států, podklady ke studii pro MOP, oddělení pro neformální sektor, Ženeva 2002.
- 23 Seznam příjemců rozvojové spolupráce (Výbor OECD pro rozvojovou pomoc).
- 24 Centrum pro podporu dovozu z rozvíjejících se zemí (CBI), Nizozemské ministerstvo zahraničí, <https://www.cbi.eu/market-information/footwear/buyer-requirements>, cit. 14. 5. 2016.
- 25 Zákon č. 84/1992 o zónách volného obchodu, http://www.cdep.ro/pls/legis/legis_pck.htm_act_text?id=13151, cit. 14. 4. 2016.
- 26 Mimořádný výnos rumunské vlády č. 31/1997 (režim zahraničních investic) a zákon č. 332/2001, o podpoře přímých zahraničních investic „s výrazným dopadem na ekonomiku“, http://www.romanask.org/eng/about/sub_8/5.htm, cit. 14. 4. 2016.
- 27 Viz <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/6752/attachments/1/translations/en/renditions/native>, cit. 14. 4. 2016.
- 28 Viz http://www.albania-textile.com/Materiale/Nentor2012/Presentation%20Gjergji%20Gjika_Prodho%20dhe%20vishu%20shqip.pdf, C.F.A. si klade za cíl podpořit zlepšení a zákonů a předpisů pro systém OPT, cit. 14. 4. 2016.
- 29 Viz https://www.seco.admin.ch/seco/en/home/Aussenwirtschaftspolitik_Wirtschaftliche_Zusammenarbeit/Wirtschaftsbeziehungen/Freihandelsabkommen/Liste_der_Freihandelsabkommen_der_Schweiz.html, cit. 14. 4. 2016.
- 30 Viz <https://www.cbi.eu/market-information/footwear/competition>, Vstup na trh, cit. 6. 3. 2016.
- 31 Adriana Girneata: Vývoj textilního a oděvního průmyslu – Rumunsko: From lohn to loss: „Produkce v režimu OPT není pro subdodavatele z dlouhodobého hlediska výhodou“, <http://economice.ulbsibiu.ro/revista.economica/archive/67412girneata.pdf>, cit. 13. 3. 2016.
- 32 Christa Luginbühl, Bettina Musiolek: Stitched Up – Extrémně nízké mzdy dělníků v oděvním průmyslu ve východní Evropě a v Turecku, 2014, https://www.evb.ch/fileadmin/files/documents/CCC/2014_D_CCC-Report-Stitched_Up.pdf, s. 19-20.
- 33 Verena Schmidt, Daniel Vaughan-Whitehead: Dopad krize na úroveň mezd v jihovýchodní Evropě. MOP Ženeva, 2011, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_172434.pdf, cit. 14. 5. 2016.
- 34 Valentina Vasile: Rumunsko: Restriktivní mzdová politika a chabý krizový management. In: Verena Schmidt, Daniel Vaughan-Whitehead: Dopad krize na úroveň mezd v jihovýchodní Evropě. MOP Ženeva, 2011, s. 248-249, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_172434.pdf, cit. 14. 5. 2016.
- 35 Valentina Vasile: Rumunsko: Restriktivní mzdová politika a chabý krizový management. In: Verena Schmidt, Daniel Vaughan-Whitehead: Dopad krize na úroveň mezd v jihovýchodní Evropě. MOP Ženeva, 2011.
- 36 Směnné kurzy v celé zprávě: k 1. 1. 2016, www.oanda.com.
- 37 Thorsten Schulten: Evropská politika minimální mzdy: Koncept ekonomického růstu taženého mzdami a spravedlivé mzdy v Evropě. In: Sociální spravedlnost a růst: Role minimální mzdy. MOP, 2012.
- 38 Předseda Evropské komise Juncker ohlásil zřízení evropského pilíře sociálních práv ve zprávě o stavu Evropské unie na půdě Evropského parlamentu dne 9. září 2015. V březnu 2016 byla zahájena veřejná konzultace (COM(2016) 127).
- 39 První předběžný návrh evropského pilíře sociálních práv – Doprovodné sdělení Evropské komise pro Evropský parlament, Radu, Evropský hospodářský a sociální výbor a Evropský výbor regionů, Zahájení konzultace evropského pilíře sociálních práv; kapitola II, 8. Mzdy.
- 40 Zákon o minimální mzdě, Úřední věstník Makedonské republiky č. 11 ze dne 24. 1. 2012, s. 3.
- 41 Ibid.
- 42 Zákon o minimální mzdě, Úřední věstník Makedonské republiky č. 100 ze dne 3. 7. 2014, s. 4.
- 43 Ibid.
- 44 Ibid.

- 45 Clean Clothes Campaign: Vyrobeno v Evropě. Švýcarští, rakouští a němečtí dodavatelé profitují z chudoby a strachu makedonských dělníků, 2012.
- 46 Směnné kurzy v celé zprávě: k 1. 1. 2016, www.oanda.com.
- 47 Viz <http://www.kuipk.ba/index.php/inspektorat-za-obrazovanje-nauku-kulturu-i-sport/107-odgovori/403-place.html>, Nejnižší hodinová mzda ve výši 1,95 KM – Nejnižší hodinová mzda nesmí jít pod 1,75 KM – Výjimečně (...) nesmí jít hodinová mzda pod 1,25 KM čistého, cit. 15. 3. 2016.
- 48 Viz http://www.savezsindikatars.org/files/dokument/lopsti_kolektivni_ugovor.pdf, cit. 15. 3. 2016.
- 49 Průměrná hrubá měsíční mzda za rok 2015 činí 46,829 ALL, čistá mzda 39,396 ALL (60 % odpovídá 23,637 ALL, INSTAT).
- 50 60 % z 837 BAM (čistá průměrná mzda v březnu 2016).
- 51 Odborová konfederace Republiky srbské, http://www.savezsindikatars.org/sindikalna_potrosacka_korpa.php, cit. 23. 10. 2015.
- 52 60 % z 22 715 MKD, prosinec 2015, http://www.stat.gov.mk/PrikaziSooptenie_en.aspx?id=40&rbr=1921, cit. 13. 3. 2016.
- 53 Průměrné výdaje domácností 2014, http://www.stat.gov.mk/OblastOpsto_en.aspx?id=13, cit. 13. 3. 2016.
- 54 Viz <http://ekonsument.pl/materialy/pobierz/613>, s. 18; hrubého: 1750 PLN, cit. 13. 3. 2016.
- 55 Kalkulace čisté mzdy, <http://wynagrodzenia.pl/kalkulator-wynagrodzen/wynik>, cit. 13. 3. 2016.
- 56 Viz <http://ekonsument.pl/materialy/pobierz/613>, s. 18; Průměrná mzda v Polsku v roce 2015: 3899,78 PLN hrubého = 2783,26 PLN čistého, 60 % čisté mzdy = 1669,95 PLN.
- 57 Minimální mzda 975 RON minus celková daň a pojištění 32,5 %, cit. 13. 3. 2016.
- 58 Viz <http://www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage/romania>, základem je minimální mzda k 1. 1. 2016, tedy 1050 RON, po následujících srážkách: daň z příjmu 16 %; sociální pojištění 10,5 %; zdravotní pojištění 5,5 %; fond v nezaměstnanosti 0,5 %; celková daň a pojištění 32,5 %, cit. 13. 3. 2016.
- 59 Průměrná hrubá mzda v roce 2015 činila 1758 RON, průměrná čistá mzda 1257 RON (minus 32,5 %), 60 % čisté průměrné mzdy je 754 RON.
- 60 Při absenci oficiálního životního minima jsme porovnávali s průměrnými výdaji na osobu v roce 2014: 834 RON; čtyřčlenná domácnost 3336 RON, http://www.insse.ro/cms/files/statistici/comunicate/abf/AB-F_r14.pdf, cit. 14. 5. 2016.
- 61 Průměrná nominální mzda 2014: 858 EUR hrubého. 515 EUR hrubého odpovídá 467,86 EUR na osobu se dvěma dětmi.
- 62 Viz <https://www.employment.gov.sk/en/family-social-assistance/material-need-assistance/>, cit. 14. 5. 2016.
- 63 Viz <http://data.worldbank.org/indicator/PA.NUS.PRVT.PP>, nejnovější dostupný směnný kurz (2014), cit. 14. 5. 2016.
- 64 Viz <http://www.eurokonsaltplus.com.mk/?p=1856>, cit. 14. 5. 2016.
- 65 Tung-kuan/Kuang-tung, nižší úroveň hlavních výrobních regionů, s. 26-27, http://www.suedwind-institut.de/aktuelles-hauptspalte-details/datum/2016/04/18/tricky-footwork-the-struggle-for-labour-rights-in-the-chinese-footwear-industry/?tx_ttnews%5bbackPid%5d=3&cHash=c080cef8feda3d6b4a8c57e70bd7a573, cit. 14. 5. 2016.
- 66 Minimální čistá mzda nekvalifikovaného dělníka v oblasti B: Rs. 236 za 8 hodin práce denně, 26 dní v měsíci.
- 67 2 340 000 IDR / 154 EUR čistého měsíčně v provincii Bangka-Belitung (střední úroveň), Centrum odborových práv: Indonéská minimální mzda v letech 2015/2016, běžný pracovní týden: 40 hodin, kapitola 8.1.1., <http://betterwork.org/indonesia/wp-content/uploads/Better-Work-Indonesia-E-Book-with-Audio-ENGLISH.pdf>, cit. 14. 5. 2016.
- 68 Viz <http://www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage/turkey>, cit. 14. 5. 2016.
- 69 Viz <http://www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage/germany>, cit. 14. 5. 2016.
- 70 Viz <http://www.minimum-wage.co.uk>, 7,2 £/hod.; 176 hod., cit. 14. 5. 2016.
- 71 Čistá hodinová mzda: zákonem daná minimální čistá mzda k 1. 1. 2016, vydělena 176 hodinami měsíčně (22 dní, 8 hodin denně).
- 72 Viz <https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates>, zákonem daná minimální mzda, střední hodnota, cit. 14. 5. 2016.
- 73 Tripartita je společný orgán představitelů vlády, podnikatelů a odborů. Tripartita projednává nejdůležitější předpisy, které ovlivňují podnikání a zaměstnanost.
- 74 Viz <http://www.makdenes.org/content/article/26654502.html>, cit. 14. 5. 2016.
- 75 Viz http://www.ssm.org.mk/index.php?option=com_content&view=article&id=609:sindikalna-minimalna-kosnica&catid=136&Itemid=1&lang=en, cit. 15. 11. 2015.
- 76 Státní statistický úřad Makedonské republiky, tisková zpráva č. 4.1.15.15 ze dne 26. 2. 2015, s. 3.
- 77 Výpočet bere v úvahu směnný kurz z 1. července 2014, 1 EUR = 4,47 RON, <http://www.xe.com/currencytables>.
- 78 Viz <http://www.insse.ro/cms/files/statistici/comunicate/castiguri/14/cs07r14.pdf>, cit. 19. 3. 2016.
- 79 Výpočty jsou založeny na oficiálních statistikách hrubé mzdy za červenec 2014.
- 80 Viz https://slovak.statistics.sk/wps/wcm/connect/f7f86183-bdcd-4df6-96f4-1bfb86799ea3/Rocenka_priemyslu_SR_2015.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=f7f86183-bdcd-4df6-96f4-1bfb86799ea3, cit. 14. 5. 2016.
- 81 Viz <http://udaje.statistics.sk/statdat/Average%20monthly%20wages%20in%20economy%20of%20the%20SR%20%5Bpr0204qs%5D-en.xlsx>; 704,90 EUR čistého na osobu se 2 dětmi, výpočet pro rok 2015, cit. 14. 5. 2016.
- 82 Kromě genderové diskriminace při přidělování práce se setkáme ve většině továren také s nepřehlednou strukturou mezd pro různé práce. Vezměme si například Slovensko: zatímco ECCO jasně definuje různou strukturu mezd, ve firmě Rieker rozhodují o tom, kdo dostane přidáno, supervizoři.
- 83 Viz http://www.sustavapovolani.sk/vz_dmov, osobně vyžádaná statistika.
- 84 100 dělníků si vydělá 100 × 718 = 71 800 → 71 žen si vydělá 71 × 633 = 44 943 → 71 800 – 44 943 = 26 857 (podíl mzdy mužů) → 26 857 : 29 = 926.
- 85 Odborový svaz Republiky srbské, http://www.savezsindikatars.org/sindikalna_potrosacka_korpa.php, cit. 16. 6. 2016.
- 86 Viz <http://www.criticatac.ro/lesteast/workers-rights-and-trade-unions-in-macedonia>, cit. 17. 11. 2015.
- 87 Viz http://www.sberbank.sk/servlet/sberbank?MT=/Apps/Sberbank/WEB/main.nsf/vw_ByID/ID_C27E54B74FEB70B0C1257AFD004B20D4_SK&OpenDocument=Y-&LANG=SK&menu=tlacove_spravy_sberbank_slovensko&TG=BlankMaster&URL=/Apps/Sberbank/WEB/webnews.nsf/vw_ByID/ID_558B1C87381830F0C1257D5F002A0B5B, cit. 15. 4. 2016.
- 88 Viz <http://ioz.sk/problemy-v-zo-ioz-ecco-martin>, cit. 14. 5. 2016.
- 89 Mezinárodní odborová konfederace, 2012, Výroční zpráva k porušování práv odborových organizací – Rumunsko, <http://www.refworld.org/docid/4fd8892a2d.html>, cit. 14. 5. 2016.
- 90 Ibid.
- 91 Viz <http://www.etrend.sk/firmy/po-danovych-prazdninach-ocakava-ecco-slovakia-aj-podporu-tvorby-pracovnych-miest.html>, cit. 14. 5. 2016.
- 92 Viz http://www.nazemi.cz/sites/default/files/stitched_up_czech_republic_nazemi_ccc_2015.pdf, cit. 15. 6. 2016.

- 93 Viz <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--en/index.htm>, cit. 16. 4. 2016.
- 94 Viz <http://www.balkaninsight.com/en/article/fashion-victims-even-in-eu-garment-workers-face-tough-conditions-01-12-2016>, cit. 16. 4. 2016.
- 95 Viz <http://daily.mk/hronika/pochina-zhena-shtip>, cit. 26. 11. 2015.
- 96 Viz <http://www.cleanclothes.org/livingwage/stitched-up>, cit. 13. 4. 2016.
- 97 Viz <http://okno.mk/node/39689>, cit. 13. 4. 2016.
- 98 Viz <http://www.balkaninsight.com/en/article/fashion-victims-even-in-eu-garment-workers-face-tough-conditions-01-12-2016>, cit. 15. 4. 2016.
- 99 Viz <http://laura.casajournalistului.ro/the-eus-dirty-linen>, cit. 16. 4. 2016.
- 100 Další informace k náležitě péči v oblasti lidských práv viz Clean Clothes Campaign, Stanovisko k náležitě péči v oblasti lidských práv, <https://www.cleanclothes.org/resources/publications/position-paper-on-human-rightsdue-diligence/view>, cit. 15. 3. 2016.



Nevládní nezisková organizace **NaZemi** prosazuje globální vzdělávání, usiluje o odpovědnost firem za vlastní dodavatelské řetězce a propaguje fair trade jako účinnou podporu pěstitelů ze zemí Afriky, Asie a Latinské Ameriky. www.nazemi.cz

Vedle **oděvního průmyslu**, kterému se NaZemi věnuje již osm let (viz kampaň www.usilitonanas.cz), se v posledních třech letech zaměřuje také na zlepšování pracovních podmínek v **obuvnickém průmyslu**, a to v rámci mezinárodní iniciativy **Change Your Shoes** (v ČR Obuj se do toho). Společně s 15 evropskými a třemi asijskými organizacemi usiluje o dodržování lidských práv při výrobě obuvi. Snaží se zvyšovat povědomí spotřebitelů, podněcovat změny zákonů a posilovat odpovědnost firem v oblasti pracovních podmínek. www.obujsedotoho.cz