Discover Fairness!
Kde začíná vaše dobrodružství?

Výzkum u výrobců outdoorových oděvů ve Vietnamu a Číně

2010

UŠILI TO NA NÁS!
www.usilitonanas.cz

V rámci projektu Discover fairness vydali:

INKOTA-netzwerk e.V., Chrysanthemenstraße 1-3, 10407 Berlin
NaZemi – společnost pro fair trade, Kounicova 42, Brno 602 00, Česká republika
Südwind Agentur – Die Agentur für Süd-Nord-Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit

Redakce: Berndt Hinzmann, Michaela Königshöfer, Anna Cisariková

Brno, únor 2011

ÚVOD DO PROBLEMATIKY

Kampaně Ušili to na nás! a Clean Clothes Campaign (Kampaň za čisté oblečení) provedly šetření společenské odpovědnosti v 29 outdoorových firmách. Výsledky byly v roce 2011 zveřejněny ve studii *„Zpráva o společenské odpovědnosti firem v outdoorovém průmyslu v rámci jejich dodavatelského řetězce"*, o které proběhla diskuze také s některými z outdoorových firem. Studie se zaměřovala na sociální aspekty etických závazků podniků, tj. například na pracovní podmínky v dodavatelských závodech – jejich dodržování, monitoring a kontrolu. Dále zjišťovala (ne)existenci a dodržování etických kodexů či transparentnost v celém dodavatelském řetězci.

Firemní profily lze v elektronické podobě nalézt na adrese http://www.usilitonanas.cz.

Pro doplnění této studie byla na jaře a v létě roku 2010 provedena šetření ve dvou nejvýznamnějších dodavatelských regionech outdoorového průmyslu, totiž v Číně a Vietnamu.

Výsledky jsou obsaženy v této brožuře a potvrzují deficity v prosazování etické i udržitelné odpovědnosti firem zjištěné na základě rozhovorů s jejich zástupci.

Pod heslem *„Discover fairness! Kde začíná vaše dobrodružství?"* se kampaň snaží hledat konstruktivní dialog vedoucí ke zlepšení pracovních podmínek a uplatňování práv zaměstnanců ve výrobních závodech, které produkují outdoorové oblečení a vybavení.

Kampaň Ušili to na nás! od výrobců outdoorového oblečení požaduje, aby dostatečným způsobem reflektovali svou společenskou odpovědnost a aby ji nepovažovali výhradně jen za dodržování ekologických norem. Kampaň dále apeluje na firmy, aby poskytovaly zákazníkům komplexní informace o původu jejich produktů a aby rozšiřovaly svou nabídku o výrobky s nezávisle ověřovanou certifikací.

To, že u některých firem v outdoorovém průmyslu existuje úsilí i ochota tuto problematiku diskutovat, je zřejmé ze snahy těchto firem o členství v jedné z nejprogresivnějších nezávislých vícestranných iniciativ, organizaci Fair Wear Foundation (www.fairwear.nl). Za pozitivní iniciativu je rovněž třeba považovat věcnou diskuzi na evropské úrovni ze strany evropského svazu European Outdoor Group (EOG).

Etické kodexy
Obě tematické oblasti, ekologická i sociální odpovědnost firem, jsou součástí trvale udržitelného podnikání. Je však mezi nimi nutné rozlišovat. Ekologické normy ve výrobě lze postihnout pomocí externích kontrol a certifikačních a inspekčních orgánů. V důsledku lze implementaci normy urychlit a ověřit prostřednictvím technických testů. V oblasti sociálních standardů se však již jen samotná kontrola pomocí sociálních auditů jeví jako problematická, protože výsledky dosažené na základě kontroly jsou jen povrchní. Pro účinné uplatnění sociálních prvků udržitelného hospodaření je rozhodující jasně definované vytyčení cílů firmy a jejího jednání. To se vztahuje i na závazný etický kodex, tj. závazek ke zlepšení pracovních podmínek v dodavatelských závodech.

Etický kodex by měl splňovat tři zásadní požadavky: úplnost, důvěryhodnost a transparentnost. Přijetí relevantního etického kodexu předpokládá zohlednění všech práv vyplývajících z úmluv Mezinárodní organizace práce (ILO) o dětské a nucené práci, diskriminaci, svobodě vytváření odborů a také respektování práva na mzdu pokrývající životní náklady, maximálně 48hodinový pracovní týden a na bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Tento etický kodex musí být znám všem obchodním partnerům a všem osobám podílejícím se na výrobním procesu. To znamená, že dělníci v Číně, Vietnamu, Turecku a kdekoli jinde jej musejí znát.

Předkládaný výzkum potvrdil, že obtížnějším úkolem je nicméně implementace etického kodexu. Aby byla úspěšná, je třeba využít systémů a metod trvale udržitelného podnikání k zavedení zmiňovaných norem a práv do pracovní praxe a napříč všemi podnikovými a nákupními činnostmi, a to včetně metod vnitropodnikového monitoringu, externích nezávislých inspekcí a zlepšovacích opatření, která nebudou přenechána k úhradě dodavatelským závodům.

(Ne)závislé audity
Většina ze současných auditů zadávaných firmami postrádá transparentnost, což brání vzniku opravdové diskuze o firemní politice a obchodních zvyklostech zadavatelů auditů i zlepšení auditních metod. Stále není úplně jasné, jestli v posledních letech vůbec došlo k nějakému zlepšení pracovních podmínek v dodavatelských továrnách navzdory razantnímu zvýšení počtu externích auditů.

Aby mohly etické kodexy a jejich kontrola opravdu přispívat k lepším pracovním podmínkám, je nutné provádět nezávislé audity. Na rozdíl od pochybných inspekcí může věrohodná kontrola pracovních podmínek proběhnout pouze prostřednictvím nezávislého subjektu. Jednou takovou institucí jsou vícestranné iniciativy. Členství v mnohostranné iniciativě je pro firmu do-

brou možností, jak vylepšit svůj etický kodex. To souvisí i s postupem při nezávislých kontrolách, vypracováním nápravných akčních plánů, s etickými nákupními praktikami, spoluprací subjektů napříč celým odvětvím a respektováním genderových témat.

V procesu implementace sociálních standardů je dalším významným faktorem zapojení občanské společnosti. Tím nebude podpořena jen transparentnost, ale také věrohodnost a serióznost celého počínání. Zavádění etických norem se nemůže omezovat pouze na kontrolu dodavatelů a bezpočet auditů. Celého procesu se musejí účastnit také odborové a nevládní organizace. Spolupráce s vícestrannými iniciativami na kontrolách podniků, kterých se budou na různých úrovních účastnit tito aktéři z řad občanské společnosti, je proto výrazně lepším základem než členství v obchodních iniciativách a certifikačních systémech podle normy ISO nebo norem organizace Social Accountability International (SAI).

Jedním z principiálních kroků vedoucích ke zlepšení pracovních podmínek a zavedení etických nákupních praktik je respektování a podpora svobody sdružování do odborů a vyjednávání o kolektivní smlouvě. Odbory lidem ve výrobě nabízí možnost dohlížet na vlastní pracoviště a vést jednání za účelem zlepšení pracovních podmínek. Uplatňování tohoto práva je v praxi často bráněno, ačkoliv se jedná o mezinárodně závazný lidskoprávní standard.

Firmy, které považují zlepšení pracovních podmínek a rovnoprávné obchodní vztahy za důležité, by měly přijmout vhodná opatření k respektování a posílení tohoto práva.

Organizace působící v oděvním průmyslu
V oděvním průmyslu působí organizace Fair Wear Foundation (FWF), iniciativa Ethical Trading Initiative (ETI), sdružení Fair Labor Association (FLA), organizace Social Accountability International (SAI) a Worker Rights Consortium (WRC). Jedinou věrohodnou platformou se při kontrole sociálních standardů jeví ty s vícestrannou účastí. Avšak i zde existují rozdíly: například kodex organizace Fair Labor Association na rozdíl od organizace Fair Wear Foundation zavazuje jen k výplatě zákonem stanovené minimální mzdy, ne však k zaplacení mzdy pokrývající skutečné životní náklady. Zásadní problém v producentských zemích ale spočívá právě v nízké úrovni oficiálně stanovené minimální mzdy, která dle šetření vyhovuje investorům a firmám. Vyplácená mzda přitom nestačí na pokrytí základních potřeb dělníků, kteří tak jsou nuceni k extrémně dlouhým přesčasům, aby si mohli jinak nedostatečný příjem alespoň trochu vylepšit.

Výzva kampaně Ušili to na nás!
Kampaň Ušili to na nás! vyzývá outdoorové značkové firmy k tomu, aby dostály vlastnímu image a aby se dlouhodobě zabývaly pracovními právy.

Tato výzva podle zjištění reprezentativní studie institutu pro průzkum trhu Nielsen (2009) vzbuzuje pozitivní odezvu: pro spotřebitele jsou spravedlivé pracovní podmínky ve výrobě oděvů často stejně důležité jako kvalita a materiál. Navíc 88 % respondentů se domnívá, že do spravedlivých podmínek při výrobě oděvů spadá rovněž vyplácení takové mzdy, která zajišťuje základní potřeby. Existuje tedy silný zájem na tom, aby byly k dostání výrobky, při jejichž výrobě a distribuci jsou respektována lidská práva i životní prostředí. *„Sami jsme byli překvapeni vysokým zájmem spotřebitelů nakupujících oblečení o zahrnutí sociálních kritérií,“* vyjádřil se vedoucí projektu v institutu Nielsen o kampani Clean Clothes Campaign.

Nebudete-li pilně pracovat dnes, budete si zítra pilně hledat práci (zdroj: NaZemi – společnost pro fair trade)

OBSAH

1. Výzkum u výrobců outdoorových oděvů ve Vietnamu 4
1.1 Úvod 4
1.2 Výsledky šetření 6
2. Výzkum u výrobců outdoorových oděvů v Číně 10
2.1 Úvod 10
2.2 Výsledky šetření 12
2.3 Shrnutí: vyhodnocení jednotlivých továren 20
2.4 Výsledky průzkumu podle témat 23

VÝZKUM U VÝROBCŮ OUTDOOROVÝCH ODĚVŮ VE VIETNAMU

1

1.1 ÚVOD

Na jaře a v létě roku 2010 podnikly kampaně Ušili to na nás! a Clean Clothes Campaign (Kampaň za čisté oblečení) šetření u dvou producentů, kteří vyrábějí outdoorové vybavení pro evropské a mezinárodní značky. Šetření zahrnovalo i rozhovory se zaměstnanci, které byly vedeny mimo tovární prostory. Před tazateli stál nesnadný úkol zjistit dobře zatajované informace, protože u dotazovaných vládla velká nejistota ohledně toho, jak budou jejich odpovědi použity a jestli s sebou poskytnuté informace neponesou nějaká osobní rizika. Získání informací bylo usnadněno ujištěním o anonymitě dotazovaných a neveřejným vedením rozhovorů. Všichni dotazovaní odpovídali na jednotný dotazník týkající se pracovních podmínek.

Vybrané továrny vyrábějí oděvy, batohy, stany, syntetické a kožené výrobky aj. (viz tab. 1). Jedna z továren čítá asi 1 050 zaměstnanců, ta větší z nich pak zaměstnává více než 3 000 osob (viz tab. 2). Každý závod vyrábí výhradně pro jednoho odběratele. Identifikovaní dodavatelé, u kterých bylo šetření prováděno, vyrábějí pro značky Vaude, Columbia a Tatonka – prodávané i v České republice.

Tabulka 1: Seznam zkoumaných továren a hlavních odběratelů

Název továrny	Výrobky	Zákazník/odběratel
Továrna A (majitel: Joint Venture, Japonsko)	bundy, trička, punčochové a pletené výrobky, obuv, výrobky ze syntetických materiálů a z pravé kůže,	Columbia, Vaude
Továrna B (majitel: Tatonka GmbH, SRN)	různé druhy oděvů, batohy, stany, výstroj atd.	Tatonka

Tabulka 2: Sídla šetřených továren a počet zaměstnanců

Název továrny	Počet zaměstnanců	Sídlo
Provincie Dong Nam Bo (jihovýchod)		
Továrna A	cca 3 000	Ho Či Minovo Město (Saigon)
Továrna B	1 050	Ho Či Minovo Město (Saigon)

Tabulka 3: Oficiálně stanovená minimální měsíční mzda podle regionu

Název továrny	Sídlo	Minimální měsíční mzda
Továrna A	Ho Či Minovo Město	870 000 VND (asi 33 EUR)
Továrna B	Ho Či Minovo Město	870 000 VND (asi 33 EUR)

Směnný kurz pro leden 2011: 1 euro = 26 026,50 vietnamských dongů (VND).

Tabulka 4: Přibližná cena potravin v Ho Či Minově městě, leden 2011, zdroj: Vietnam Bussiness News

Položka	Jednotka	Současná cena (VND)
Okurky	kg	10 000
Rajčata	kg	8 000–9 000
Olej	l	24 500–45 000
Vepřové nožičky	kg	69 000–74 000
Cukr	kg	22000
Rýže bílá	kg	10 000–14 000
Vejce	10 ks	od 19 500

Podle údajů OSN se Vietnam spolu s Kambodžou řadí k těm asijským zemím, kde se příjem na osobu pohybuje jen těsně nad hranicí chudoby dvou amerických dolarů za den. Převážná část pracovních sil s věkovou strukturou mezi 15 a 24 lety žije ve venkovském prostoru. Avšak právě ve venkovských oblastech je placené práce nedostatek. Dle státních statistik a údajů Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization, dále jenom ILO) činí roční přírůstek disponibilních pracovních sil asi jeden milión osob.[1] Tato skutečnost vede k tomu, že milióny mladých mužů a žen jsou nuceny opouštět své vesnice a rodiny, aby v nově vznikajících průmyslových oblastech na krajích velkoměst (Ho Či Minovo Město, Binh Duong, Dong Nai, Hanoj) hledaly práci a zajistily si tak vlastní obživu i obživu členů svých rodin. Některé údaje hovoří o tom, že rodinám na venkově se v průměru posílá až 40 % mzdy. Podobně jako v Číně zde z ekonomických důvodů narůstá počet sezónních pracovníků, kteří tvoří přibližně 69 % domácí migrace. Regiony jako Hanoj a Ho Či Minovo Město, včetně průmyslových zón, se tímto řadí mezi 30 nejrychleji rostoucích měst na světě.

Vietnam po roce 1986 provedl řadu ekonomických reforem nazvaných „Doi Moi", které velkou mírou přispěly k rychlému ekonomickému růstu a rozvoji. Od roku 2006 je Vietnam také členem Světové obchodní organizace (World Trade Organization, WTO).

Země je již poměrně dlouho charakterizována 8% ročním růstem hrubého domácího produktu a zvětšujícím se objemem vývozu. Obuv, textilní a oděvní výrobky představují vedle uhlí a surové ropy nejvýznamnější vývozní artikly.[2]

Pro mezinárodní investory země představuje nízkonákladovou alternativu na asijském kontinentu a tedy i atraktivní výrobní lokalitu. Tamější mzdové náklady jsou v porovnání s čínskými výrobními závody přibližně dvakrát až třikrát nižší. Ve Vietnamu existují zhruba dvě kategorie minimální mzdy, které odpovídají statutu daného podniku:

- pro tuzemské podniky 450 000 VND (cca 17 EUR) za měsíc
- pro podniky se zahraničními investicemi maximálně 870 000 VND (cca 33 EUR) za měsíc v závislosti na regionální situaci a platovém zařazení.[3]

Vedle investic do infrastruktury se stát prostřednictvím snižování cel a daní snaží o zatraktivnění ekonomických podmínek. V současnosti se v hodnocení nejpopulárnějších trhů Vietnam co do přitažlivosti pro investory vyrovná Indii.

Zejména textilní a oděvní průmysl země s asi 1,6 milióny zaměstnanců představuje významný a rozvíjející se sektor. Obecně zde platí, že se podniky v tomto průmyslovém odvětví nemusejí obávat problémů ze strany odborů, nicméně od roku 2006 došlo k vzestupu tzv. „divokých stávek" na přibližně 400 za rok. Potvrzuje to rovněž šetření ILO.

Vláda hledá řešení společenského napětí, které je příčinou protestů. Proto od roku 2009 deklaruje, že se bude ve vývozních centrech se zahraničními investicemi (např. Hanoj a Ho Či Minovo Město) snažit o zajištění minimální mzdy ve výši až 38 EUR. Po prvním oficiálním zvýšení po šesti letech o 28 % činí částka minimální mzdy 33 EUR. Zároveň se jedná o ústupek zaměstnancům a o reakci oficiálních míst na téměř dvojnásobný počet stávek, extrémní přesčasy a nárůst životních nákladů.

V poslední době společenský vývoj směřuje k propojení hospodářských aktivit a konceptu společenské odpovědnosti firem (Corporate Social Responsibility, CSR), přesto je pro většinu vietnamských podniků koncept CSR stále novinkou. Toto téma je často vnímáno výhradně v souvislosti s navyšováním produkce a tudíž s konkurenční výhodou. Vietnamský Institut práce a sociálních věcí (Institute for Labour Science and Social Affaires, ILSSA) provedl výzkum podniků právě v sektoru textilního a oděvního průmyslu a průmyslu zpracování kůže, které rozvinuly různé aktivity CSR. U těchto podniků byl zjištěn nárůst produktivity (o 25 %) a úspěšnosti ve vývozu (z 94 na 96 % výroby). Oba tyto ukazatele a s nimi spojená dobrá pověst mezi

[1] Vietnamské ministerstvo práce, invalidů a sociálních věcí (MOLISA): Pracovní a zaměstnanecké statistiky.
[2] Vietnamský statistický úřad, www.gso.gov.vn.
[3] ILO (2008): Globalizace, zpružnění pracovní doby a pracovní podmínky v Asii a Pacifiku.

zahraničními investory a odběrateli jsou v analýze vnímány jako motivace pro zavádění CSR. Zájmy zaměstnanců, například spravedlivé mzdy a systémy pro výpočet mezd, vzdělávání a školení ke zvýšení kvalifikace dělníků zůstávají bohužel stranou zájmu.

1.2 VÝSLEDKY ŠETŘENÍ

Hlavní problémy:

- nízké mzdy
- nadměrné přesčasy, překročení povoleného počtu hodin přesčasů
- nesoulad mezi základní, hodinovou a úkolovou mzdou a také mezi prémiemi a mimoplatovými výhodami, neprůhlednost výpočtu mzdy
- nevyplácí se příplatek za přesčasy
- měsíční mzda nebo její část jsou zadržovány jako záruka, že zaměstnanec neodejde
- existence systémů peněžních pokut
- neexistuje možnost svobodného sdružování zaměstnanců do odborů

MZDY A PRACOVNÍ DOBA

Tabulka 5: Mzdová situace ve zkoumaných továrnách

Název továrny	Mzdy (VND)	Typ mzdy	Pracovní doba	Odměny za přesčasy	Prémie (VND)
Továrna A	max 1,3–1,5 mil. (vč. přesčasů; cca 50–57 eur)	hodinová a úkolová mzda	6 dní týdně, 9 hod. za den + 7 a více hodin přesčasů denně (v pracovní dny a pravidelně také v neděli každý druhý měsíc)	ano, 1,5násobek běžné sazby (pracovní dny, neděle i svátky)	ano (jídlo a pití)
Továrna B	max 1,7–2,0 mil. (vč. přesčasů; cca 65–77 eur)	základní a úkolová mzda	6 dní týdně, 9 hod. za den + 7 a více hodin přesčasů denně (pracovní dny a také neděle)	ano, 1,5násobek běžné mzdy	ano (jídlo a pití)

Dotazovaní dělníci v dodavatelských závodech pro Vaude, Columbia a Tatonka v rozhovorech vypovídali o tom, že státem stanovené mzdy lze dosáhnout či ji mírně přesáhnout pouze při nepřetržité práci a odpracovaných přesčasech šestidenního pracovního týdne. V textilním průmyslu se v zákonem předepsaném 48hodinovém (šestidenním) pracovním týdnu v průměru přesčasy překračují o čtyři hodiny denně oproti zákonem stanovenému dennímu limitu pro přesčasy. Zákon stanovuje, že práce přesčas se může konat maximálně čtyřikrát do týdne a pouze tři hodiny denně. Průměrně se tedy denně pracuje 16 hodin. Podle výpovědí dotazovaných končí běžná pracovní doba krátkou přestávkou kolem páté hodiny odpoledne. Obvyklé přesčasové hodiny spadají mezi šestou a desátou hodinu večerní. Pracovníci v továrně A, dodávající pro značky Columbia a Vaude, vypověděli, že *„přinejmenším každé dva měsíce se musí pracovat také v neděli.“* Nedělní práce je ale běžná i v továrně B dodávající pro značku Tatonka: *„Když někdy v neděli nepracujeme, pak máme trochu času. V pracovní dny jdeme domů, něco sníme, vyřídíme pár věcí a pak jdeme spát, abychom byli další den čerství.“* Bylo rovněž zjištěno, že práce přesčas se často ohlašuje pouze jeden den dopředu. V těchto situacích se krátkodobě sahá i k najímání krátkodobých dělníků, aby se podařilo splnit plánovanou produkci. Za tyto dělníky se neodvádí žádné sociální pojištění.

Podle odpovědí jednotlivých dotazovaných je zaveden systém pokut: *„Když se zpozdíme, je nám stržena celodenní mzda a ztrácíme nárok na mimoplatové výhody k základní mzdě.“*

Žádný z respondentů nedokázal odpovědět, jaká mzda jim přesně přísluší ani jaká je výše zákonné minimální mzdy. Nemohli také s jistotou říci, jaký má základní nebo úkolová mzda podíl na jejich příjmech. Téměř jednohlasně však všichni potvrdili, že jen s 50 eury (v přepočtu) není možné vyjít a že této částky lze dosáhnout pouze přesným plněním norem a odpracováním všech přesčasů. V této souvislosti obdrželi tazatelé také následující reakce: *„Dá se s tím vyžít jen stěží. Většinou to vystačí na pár misek masa nebo zeleniny.“* Jiná mladá pracovnice nám sdělila: *„To, co si s těžkostmi vyděláme, nám stačí tak akorát. Zajít*

si do restaurace nebo se někde pobavit, na to už nezbývá." Obdobně vypovídali různí dělníci ve všech dodavatelských závodech: „*Výdaje rostou rychleji, než si dokážete představit. Cena za jeden kilogram obyčejného vepřového vás přijde na 4,00 eura (v přepočtu). Když na začátku měsíce utratíme příliš mnoho za jídlo a jiné věci, nezbývá nám pak dost peněz na jídlo po zbytek měsíce.*" Všichni z dotazovaných sdílejí ubytování s dalšími třemi až pěti osobami, aby mohli pokrýt náklady. Obytný prostor je velmi malý. Továrny leží v různých průmyslových zónách.

Globální zpráva o mzdách ILO,[4] která popisuje vztah mezi kupní silou a průměrným příjmem, i průzkum kampaně Asia Floor Wage[5], koalice různých asijských organizací za pracovní práva a odborů za základní mzdu v celé Asii, potvrzují výpovědi vietnamských dělníků.

Společenská odpovědnost firem: kontroly a sociální audity

Různé výpovědi dotazovaných ukazují na deficit v uplatňování práv. Rovněž se zdá, že povědomí o pracovních právech ani o tématech společenské odpovědnosti firem není mezi pracovníky a v podnicích nijak rozšířené. Dělníci nevěděli o žádné osobě zodpovědné za CSR, která by v podniku pracovala.

Otázky byly cíleně směřovány také na etické kodexy, sociální zabezpečení, pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či školení BOZP nebo zda v továrnách existuje systém na zavádění zlepšení. Na tato či podobná opatření se nemohl nikdo rozpomenout. Takzvané ranní pětiminutovky v továrnách na bezpečnost odkazují jen obecně. Účast je povinná a stejně tak i měsíční příspěvky na odbory strhávané ze mzdy stálých zaměstnanců. Z pohledu státu jsou odbory vnímány jako důležitá sociální a politická organizace. Šetření mezinárodních kontrolních organizací, sdružení Fair Labor Association, iniciativy Ethical Trading Initiative a organizace Fair Wear Foundation, však v této souvislosti potvrzují nízkou účinnost uplatňování společenské odpovědnosti firem.[6]

Na tomto místě je třeba zmínit, že obě továrny si dělají reklamu získanými certifikáty. Továrna A například zavedením normy ISO 9002, ISO 9001 na optimalizaci pracovních procesů, odstraňování nedostatků a řízení jakosti a také normy SA8000. Firma Tatonka GmbH chce pomocí „továrních auditů" a na základě projektu „Otevřená továrna" nechat přezkoumat dodržování norem nezávislými organizacemi, a proto v roce 2010 podepsala smlouvu o certifikaci podle normy SA8000. Tato norma standardizuje audit a certifikaci podnikových norem, avšak auditoři jsou placeni přímo certifikovaným podnikem.

STRUČNÝ OBSAH OBOU CERTIFIKACÍ UVÁDÍME NÍŽE:

Certifikace ISO

Certifikace ISO vyžaduje splnění jistých mezinárodně uznávaných průmyslových norem. V první řadě jde o sjednocení technických parametrů průmyslových výrobků. Normy ISO navrhuje podnik zejména ke zvýšení efektivnosti, méně už však k prosazení sociálních a ekologických zájmů. Spoluúčast na normování je pro organizace z neziskové sféry stanovena jen částečně.

Norma SA8000

Norma SA8000 je celosvětový certifikační systém pro dodavatelské podniky založený vícestrannou iniciativou Social Accountability International (SAI). Certifikace podle normy SA8000 znamená vyjádření vůle dodavatelů (oděvů) podstoupit kontrolní proces a dodržovat nejdůležitější sociální standardy. Účast nevládních organizací na kontrole dodržování normy SA8000 je ovšem nedostatečná. V tomto smyslu také není zaveden žádný nezávislý kontrolní systém norem a auditoři jsou placeni přímo certifikovaným podnikem nebo objednavatelem zakázky.

Zde je třeba podotknout, že na rozdíl od právě popsaného kontrolního procesu lze považovat za důvěryhodné ověření podmínek na pracovišti a přezkoumání výsledků auditu pouze provedením kontroly ze strany nezávislého subjektu. Nezávislé vícestranné iniciativy (tzv. multi-stakeholder iniciativy) jsou instituce, které fungují na principu rovnoprávné spolupráce s odbory a s nevládními i místními organizacemi. Jen tímto způsobem lze prosadit etické nákupní praktiky a podporovat transparentnost. Členství podniku ve vícestranné iniciativě je cenným krokem k lepšímu dodržování etického kodexu. To zahrnuje také proces nezávislých kontrol (revizí), tvorbu nápravných akčních plánů (Corrective Action Plans, CAP), etických nákupních praktik, spolupráci napříč průmyslovým odvětvím a zohledňování genderových témat.

Mnohá šetření zaměřující se na uplatňování CSR a zlepšování pracovních podmínek ukázala, že certifikace, kterou neprovádí nezávislá autorita, dosahuje jen malé úspěšnosti a že se s její pomocí nedaří odstraňovat zásadní problémy.

[4] http://www.ILO.org/public/libdoc/ILO/P/09258/09258(2008-09).pdf [Přístup: 01.12.2010].

[5] Floor Wage Campaign je iniciativa široké koalice organizací zabývajících se právy zaměstnanců. Navrhuje implementovat obecně uplatnitelnou orientační výši mzdy pokrývající životní náklady, která by se kalkulovala pro různé asijské země podle speciálních směnných kurzů přepočtu kupní síly (koncept parity kupní síly podle Světové banky).

[6] FWF/ ETI, podkladová studie Vietnam a výroční zpráva FLA.

Vztahy mezi vedením, odbory a dělníky
Z výpovědí vyplývá zejména vysoká závislost na konkrétním zaměstnání. Chybějící alternativy zvyšují ochotu přizpůsobit se dané situaci, souhlasit s ilegálními postupy a systémem pokut, včetně extrémně dlouhých přesčasů a vyvíjení vysokého pracovního výkonu.

Převážná část dotázaných, především v továrně A, odpověděla na otázku, jakým způsobem postupovat při problémech nebo potížích v rámci podniku, že jedinou možností řešení vzniklého konfliktu je odchod z továrny. V takových situacích jsou jednotliví dělníci často předvoláni před vedení nebo dohlížitele, kteří je vyplísní nebo i propustí. Styl zacházení řídících pracovníků vůči zaměstnancům v továrně A, který je zakotven i v jednom ze striktních předpisů, se zdá být obzvláště hrubý. Některé zprávy hovořily i o urážkách: „Neurazí-li jednotlivce, pak budou jistě hanobit všechny dohromady." *„Dělají to, protože si myslí, že na to mají právo ze své pozice nadřízeného."* Kvůli nelibosti a nespokojenosti s tímto chováním pak často dochází ke spontánním protestům.

V březnu 2010 vyjádřili dělníci pracující pro dodavatele značek Vaude a Columbia nespokojenost kvůli nespravedlivě nízkým mzdám. Po 29 pracovních dnech v měsíci a po mnoha hodinách přesčasů obdrželi výplatu činící přibližně 60 euro. Odborovou organizaci dělníci nepovažovali za svého zástupce, protože do ní byli managementem vybíráni pouze „dobří pracovníci". Ve Vietnamu se připouští existence pouze státních odborů. Dotazovaní vypověděli o svých obavách, že budou-li zájmy dělníků hájeny nezávislým zástupcem, dostanou se ihned do konfliktu se státními úřady a s vedením podniku. Nezávislé zastoupení zájmů dělníků je však považováno za možnost zlepšení ochrany jejich práv, například v případě výše zmiňovaných problémů porušování zákonů. Dalším důvodem je efektivnější odpor proti běžné praxi zadržování nejméně poloviny první mzdy vedením, *„aby se dělníci jednoduše nerozhodli do práce nepřijít."* O těchto přestupcích hovořila jedna z dotazovaných pracující pro výrobní závod B, který je dodavatelem pro značku Tatonka, i jiná dělnice z továrny A dodávající pro značky Columbia a Vaude. Zadržené peníze může dělník obdržet jen tehdy, odchází-li „v dobrém". Dělníci z jiných továren k tomu dodali: *„Někteří se navzdory tomu do továrny jednoduše nevrátí, protože si prací v továrně přivodili onemocnění."*

Vietnam ratifikoval tři z osmi zásadních úmluv Mezinárodní organizace práce (ILO). Mezi jinými zůstaly bez ratifikace ústřední pracovní standardy ohledně svobody sdružování a ochrany práva na organizování v odborových organizacích (č. 87) a také práva na odborové sdružování a práva na kolektivní vyjednávání (č. 98). Nicméně tyto standardy patří mezi čtyři klíčové pracovní standardy ILO – svoboda sdružování a právo na kolektivní vyjednávání, odstranění nucené a dětské práce a zákaz diskriminace v zaměstnání a povolání – a členské státy by je měly podporovat i v případě, že neratifikovaly veškeré jednotlivé standardy. Tyto základní principy jsou konkrétně formulovány v osmi úmluvách, které se také někdy označují jako „základní pracovní standardy":

- Úmluva č. 87: Svoboda sdružování a ochrana práva na organizování v odborových organizacích
- Úmluva č. 98: Právo organizovat se v odborech a právo na kolektivní vyjednávání
- Úmluva č. 29: Nucená práce
- Úmluva č. 105: Odstranění nucené práce
- Úmluva č. 100: Rovné odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty
- Úmluva č. 111: Diskriminace (v zaměstnání a povolání)
- Úmluva č. 138: Nejnižší věk pro vstup do zaměstnání
- Úmluva č. 182: Zákaz a okamžitá opatření k odstranění nejhorších forem dětské práce.

Sociální zabezpečení
Ve Vietnamu existuje duální (státní i podnikový) systém sociálního pojištění, které zahrnuje důchodové i nemocenské pojištění a pojištění pro případ nezaměstnanosti. Sociální pojištění je upraveno zákonem o sociálním pojištění, přičemž za vzor posloužil systém sociálního pojištění v Německu a jeho zavádění je podporováno spolkovou vládou. Přesto nemocenským pojištěním v současnosti disponuje méně než 50 % a důchodovým pojištěním méně než 20 % obyvatel. Je třeba poznamenat, že i s nemocenským pojištěním je běžné při ošetření ještě doplácet značnou částku. Mnozí Vietnamci si to nemohou dovolit. Zaměstnanci v neformálním sektoru jsou ze sociálního pojištění doposud zcela vyloučeni.

Během reforem došlo k novelizaci zákona o sociálním pojištění a od roku 2010 již například není možné vyplácet podnikový důchod při změně zaměstnání nebo při podání výpovědi. Od nynějška mohou být našetřené příspěvky na důchod vypláceny až po dosáhnutí důchodového věku.

Šetření prokázalo, že u všech dotazovaných docházelo ke strhávání příspěvků na pojištění. Tyto příspěvky se však mezi oběma podniky značně liší: továrna A 80 000 VND měsíčně a továrna B 220 000 VND měsíčně. Nebylo možno zjistit, zda jsou příspěvky odváděny tak, jak by měly.

Na základě výzkumu se jeví, že ve zkoumaných podnicích je sociální pojištění upíráno pouze zaměstnancům s krátkodobým pracovním poměrem.

Další výhody

Obě továrny v poledne nebo při střídání směn nabízejí teplá jídla. V továrně A se za jedno jídlo ze mzdy strhává 7 000 VND. Jídla jsou popisována jako nepříliš chutná a ne nějak zvlášť výživná či vyvážená. V jedné z továren (A) byla potvrzena existence ošetřovny, kterou lze vyhledat v případě menších zranění a lehčích onemocnění.

Ze zákona jsou ve Vietnamu chráněny pracující matky, kterým je v průběhu mateřství garantováno jejich místo a nesmějí být propuštěny. Na obojí odkazuje také program „Otevřené továrny" v továrně B. Podle zákona mohou ženy od sedmého nebo osmého měsíce těhotenství a šest měsíců po porodu zůstat doma s 80% úrovní základní mzdy. Do jaké míry zkoumané továrny tyto předpisy dodržují a jestli se ženy o toto své právo hlásí, nebylo ověřeno, protože žádná z dotazovaných žen nebyla těhotná a nikdo o nějaké těhotné ženě v závodu nevěděl.

Pracovní smlouvy

Pracovní legislativa o tomto bodě mluví zcela jednoznačně. V průběhu 30 dní má dělník obdržet pracovní smlouvu. Po smlouvě o pracovním poměru na dobu určitou musí zaměstnanec obdržet platnou smlouvu o pracovním poměru na dobu neurčitou. Pokud se tak nestane, přechází pracovní poměr na dobu určitou automaticky na dobu neurčitou. Po vzájemné dohodě lze smlouvu o pracovním poměru na dobu určitou posléze uzavřít již jen jednou.

Všichni dotazovaní uvedli, že mají pracovní smlouvu.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Vietnamský zákoník práce sice v tomto směru uvádí obecné směrnice, prováděcí směrnice jsou však spíše nedostatečné a chybějí podrobné předpisy. Kontrolní nástroje, případně možnost podání stížnosti, nejsou dostatečně rozvinuty. Na oficiálních místech chybí kvalifikovaný personál a panuje zde příliš nízké povědomí o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci ve smyslu pracovního práva. Možnosti k prosazení zákona jsou tedy spíše mizivé.

Firma Tatonka GmbH, která je stoprocentním vlastníkem továrny B, se bezpečnosti a ochraně zdraví při práci věnuje v již zmiňovaném programu „Otevřená továrna"[7]. Dotazovaní dělníci v této firmě a v továrně A (vždy více než 20 osob kolem 20 let) však o žádných školeních nemluvili. Zaměstnanci o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci vědí pravděpodobně velmi málo a většina nic netuší ani o výše popisovaných certifikacích či případných kontrolách.

Jednoznačně identifikovatelné byly problémy s extrémně dlouhými přesčasy a vysokým tlakem na výkonnost, což zvyšuje pravděpodobnost úrazu a nebezpečí možného poškození zdraví. To znovu podtrhuje nedostatky certifikačních systémů.

V bodech VZTAHY MEZI VEDENÍM, ODBORY a DĚLNÍKY a SPOLEČENSKÁ ODPOVĚDNOST FIREM: KONTROLY A SOCIÁNÍ AUDITY jsme se již tomuto tématu věnovali.

[7] www.openfactory.tatonka.com/Innerbetriebliche_Regelungen_II.htm.

VÝZKUM U VÝROBCŮ OUTDOOROVÝCH ODĚVŮ V ČÍNĚ

2

2.1 ÚVOD

V září a říjnu 2010 provedla hongkongská nevládní organizace zabývající se pracovními právy šetření v osmi továrnách, které vyrábějí pro evropské značky outdoorového oblečení a sportovního vybavení. V jeho rámci byly vedeny rozhovory s dělníky z každého podniku. Rozhovory probíhaly mimo továrny, aby byla zachována jejich anonymita a aby mohli dotazy zodpovídat bez zábran. Všichni respondenti odpovídali na jednotný dotazník o pracovních podmínkách.

Sedm z osmi továren vyrábí oděvy, v osmé z nich se zhotovují golfové míčky (viz tab. 6). V nejmenší z továren pracuje 30–40 zaměstnanců a v největší pak přes 6 000 osob (viz tab. 7).

Tabulka 6: Seznam zkoumaných továren a hlavních odběratelů

Název továrny	Výrobky	Zákazník/odběratel
Továrna C (majitel: Hongkong)	sportovní oděvy, plavecké oblečení ze strojově pleteného materiálu	Columbia, Liz Claiborne, Declathon, Adidas, Champion, Eddie Bauer atd.
Továrna D (majitel: Taj-wan)	golfové míčky	Adidas
Továrna E (majitel: Kanada)	různé oděvy, zejména pro ženy a spodní prádlo	Marmot, Puma
Továrna F (majitel: Čína; místní)	outdoorové oblečení	Northland, Vero Moda
Továrna G (majitel: Čína; místní)	kombinované bundy pro lyžování a snowboarding, lyžařská výstroj, rychle schnoucí funkční prádlo, outdoorové sportovní oblečení	Columbia, The North Face, Northland
Továrna H (majitel: Čína; místní)	pletené zboží	The North Face, Disney, Vanity Fair, Dolphin, DZ Group, Ecko, Global Textile, Nautica, Nike, Sean John, South State
Továrna I (majitel: Česká republika)	vzorové výrobky: lyžařské oblečení, pletené zboží, čepice, šály, trička	Alpine Pro (Odběratelé: Sportisimo, Globus, Tesco atd.)
Továrna J (majitel: Čína; místní)	péřové bundy a prošívané přikrývky	Aimiss, Helly Hansen, Hansel Eiderdown

Tabulka 7: Umístění zkoumaných továren, počet pracovníků a mzdy

Název továrny	Počet pracovníků	Minimální měsíční mzda
Provincie Kuang-tung		
Továrna C	800	920 RMB (cca 104 EUR)
Továrna D	6 000	920 RMB (cca 104 EUR)
Továrna E	400–500	810 RMB (cca 91 EUR)

Provincie Ťiang-su		
Továrna F	80	960 RMB (cca 108 EUR)
Továrna G	200	790 RMB (cca 89 EUR)
Šanghaj		
Továrna H	500	1 120 RMB (cca 126 EUR)
Provincie Če-ťiang		
Továrna I	30–40	980 RMB (cca 110 EUR)
Továrna J	200	980 RMB (cca 110 EUR)

Směnný kurz z ledna 2011: 1 euro = 8,87 čínských renminbi jüanů (RMB)

Tabulka 8: Průměrná cena potravin v 50 čínských městech, leden 2011, zdroj: National Bureau of Statistics of China

Položka	Jednotka	Současná cena (jűan)
rýže	kg	5,25
mouka	kg	4,85
vepřové maso	kg	24,25
hovězí maso	kg	37,33
kuře (mražené, celé)	kg	17,93
vejce		10,22
okurky	kg	7,33
jablka	kg	10,99
mléko	0,5 l	7,83

Mezi provinciemi, a tedy i mezi jednotlivými továrnami, existují zjevné rozdíly v míře industrializace, životní úrovně a výši příjmů. Není stanovena žádná nadregionálně platná a jednotná minimální mzda. Ve zkoumaných lokalitách se úrovně minimální mzdy a tudíž i průměrného příjmu dělníků liší o více než 100 RMB (renminbi, čínská měna). Některé z továren, které byly předmětem šetření, se nacházejí ve velkých městech, jako Šanghaj či Tung-kuan, zatímco jiné leží ve velmi odlehlých oblastech (například továrny ve městech Ťia-sing a Šao-sing). Většina výrobních závodů a bydlišť dělníků se však nachází v bezprostředním sousedství rozsáhlých průmyslových oblastí. Ve volném čase nemají v okolí žádnou příležitost něco podniknout nebo vyřídit. Především dělníci, kteří pracují a žijí daleko od svých rodin, nemají téměř žádnou opravdovou možnost zotavení po pracovní době. Mimo již jmenovaných příčin je odlehlost motivem toho, že dělníci jsou sami ochotni strávit v práci mnoho času. Vlastním podnětem k neustálým přesčasům je však nízká hodinová mzda.

Textilní a oděvní odvětví jsou v různých regionech charakterizovány odlišnými majetkovými vztahy. V provincii Kuang-tung investovalo mnoho podniků z Hongkongu a z Taj-wanu. Kromě toho jsou mnohé závody v přímém vlastnictví zahraničních společností. Poslední dobou však také narůstá počet závodů místních čínských majitelů.

Čína je se svým 30% podílem na světového trhu jedním z největších producentů a vývozců outdoorového oblečení. V Číně je pak 80 % této výroby soustředěno do pobřežních provincií Kuang-tung, Če-ťiang, Ťiang-su, a Fu-ťien. Tato studie zmiňuje tři z těchto provincií.

V posledních několika letech je v Číně prodej outdoorového oblečení a vybavení rovněž na vzestupu. V roce 2008 dosáhly tržby v tomto odvětví přibližně 3,78 miliard RMB. Za rok 2010 se očekávají tržby mezi 4,5 a 6 miliardami RMB. Globální finanční krize tento sektor nějak významně nepostihla a prodeje mezi lety 2008 a 2010 konstantně rostly. Velké značky v současnosti vedou prudký konkurenční boj o zajištění co největšího podílu na čínském trhu a o jeho budoucí zvyšování.

Nadnárodní společnosti a pracovní práva v Číně
Čínskou pracovní legislativu a předpisy, které zahrnují mnoho z nejvýznamnějších úmluv ILO (s výjimkou č. 87 a 98, které pojednávají o odborech) a západních pracovně právních předpisů, je třeba do jisté míry ocenit. Přesto nenajdeme mnoho továren, které by všechny tyto zákony dodržovaly. Navíc bývá místní správa málokdy aktivní a i proti těm nejtěžším přestupkům zakročuje spíše zřídka. Porušování pracovních práv je všudypřítomné a na mezinárodních trzích představuje významnou „konkurenční výhodu". Západní podniky přesouvají zakázky do Číny díky tamním nízkým nákladům a mezerám v zákonech i jinde. Těchto výhod je dosahováno mimo jiné intenzivnějším zneužíváním pracovní síly a nižšími výdaji na bezpečnost práce a sociální zabezpečení. Šetření ILO nazvané „Globalizace, zpružnění pracovní doby a pracovní podmínky v Asii a v pacifickém prostoru" (2008) to potvrzuje také tím, že týdenní pracovní doba v mnoha sektorech výrazně překračuje 50 hodin, přičemž má ještě rostoucí tendenci. Rovněž je zde typický i problém chybějící integrace do systému sociálního zabezpečení. Účast na sociálním zabezpečení u všech zaměstnaných je výrazně pod 50 %.

Je tudíž třeba podotknout, že těchto osm představených továren, které zanedbávají celou řadu čínských pracovních zákonů, není horších než jiné továrny, jež rovněž vyrábějí pro mezinárodní značkové firmy. Různá šetření organizací občanské společnosti u dodavatelů jiných nadnárodních společností, jako Wal-Mart, Aldi, Coca-Cola, Apple, Hewlett-Packard, Nike, Adidas, Disney, Mattel atd., jednoznačně prokázala, že porušování pracovního práva v Číně bezpochyby tvoří součást všech severoamerických, evropských a nadnárodních dodavatelských řetězců téměř nezávisle na kvalitě jejich CSR pravidel.

2.2 VÝSLEDKY ŠETŘENÍ

Hlavní problémy:
- neexistence příplatku za přesčasy
- nízké mzdy
- extrémně dlouhá pracovní doba, překročení povoleného počtu hodin přesčasů
- nesoulad mezi základní, hodinovou a úkolovou mzdou a mezi prémiemi a mimoplatovými výhodami, neprůhlednost výpočtu mzdy
- dvě továrny nedokázaly předložit žádné výplatní pásky
- jedna továrna zadržuje měsíční mzdu jako záruku proti odchodu zaměstnanců
- jedna továrna vyplácí mzdy pouze každé tři měsíce
- existence systémů pokut
- zaměstnanci nemají možnost svobodně si zvolit své zástupce a nemají pocit, že by jejich zájmy byly zastoupeny

MZDY A PRACOVNÍ DOBA

Tabulka 9: Mzdová situace ve zkoumaných továrnách

Název továrny	Mzda (RMB)	Typ mzdy	Pracovní doba	Odměny za přesčasy	Prémie (RMB)
Továrna I	základ: 980, celkem: 2 000–3 000	hodinová	6 dní týdně, max. 10–11hod. za den	6 dní týdně	ne
Továrna H	2 000–3 000	úkolová	6 dní týdně, 8 hod. za den + 3 hod. přesčasů 4× týdně	ne	roční prémie: cca 1 000
Továrna C	při úkolové mzdě průměrně 2 200, při hodinové mzdě cca 2 000	šičky: úkolová mzda, jiné pracovnice: hodinová mzda	6 dní týdně, v průměru 10–11 hod. denně	ano, 1,5násobek běžné sazby, (v pracovní dny, neděle a někdy i svátky jsou přesčasy povinné)	ne
Továrna F	cca 2 200 (max. 3 000, min. 1 500)	úkolová	6 nebo 7 dní týdně, 10 hod. za den	ne	roční prémie

Továrna D	základ: 920 průměr: 2 000	hodinová a úkolová	6 nebo 7 dní týdně, 10 hod. za den	ano, podle ustanovení zákona	roční prémie, 1 000 RMB měsíčně v leštícím oddělení
Továrna E	1 500–3 000	úkolová	2 dny volna za měsíc, 11 hod. denně	ne	roční prémie: 500–1 000
Továrna G	cca 1 800	úkolová	2 dny volna za měsíc, 11 hod. denně	ne	ne
Továrna J	1 200	většinou úkolová	2 dny volna za měsíc, 11,5 hod. denně	ne	roční bonus 1 000

Směnný kurz z ledna 2011: 1 euro = 8,87 čínských renminbi jüanů (RMB)

Jedním z nejnápadnějších výsledků průzkumu je, že jen dvě z osmi továren vyplácejí příplatek za přesčasy (viz tab. 9). Podle čínského práva musejí odměny za přesčasy v pracovní dny a při prvních třech hodinách práce v sobotu činit jeden a půl násobek běžné hodinové nebo úkolové mzdy, v soboty a neděle pak dvojnásobek a o svátcích trojnásobek. Ve většině podniků se na legislativu nehledí a za přesčasy se nevyplácejí žádné příplatky. Dle výpovědí respondentů jednají v souladu s legislativou jen továrny D a I. U továrny I v provincii Če-ťiang to je možné zdůvodnit relativně malou velikostí výrobní jednotky, která zhotovuje výhradně zkušební vzorky výrobků, a obzvláštním důrazem na kvalitu. Továrna D v provincii Kuang-tung, druhá ze zmiňovaných továren, je velký podnik se šesti tisíci zaměstnanci, ale zde se téměř výlučně vyrábějí golfové míčky.

Pracovní doba je ve všech osmi zkoumaných továrnách obecně velmi dlouhá. Odstavec 41 čínského pracovního zákoníku omezuje počet povolených hodin přesčasů na 36 za měsíc. Nehledě na to se pracovní doba v čínském výrobním sektoru běžně pohybuje mezi 10 a 12 hodinami za den a šesti až sedmi dny v týdnu. V celém souboru osmi továren musejí dělníci pracovat alespoň šest dní v týdnu při délce denní pracovní doby 10 až 11 hodin. Tři továrny – E, G a J – vyžadují extrémně dlouhé přesčasy. Zaměstnanci v těchto továrnách mají jen dva dny volna za měsíc, což znamená porušení odstavce 38 pracovního zákoníku Čínské lidové republiky, který předepisuje alespoň jeden den volna týdně. Továrny G a J se nacházejí v malých městech a průmyslových oblastech. Je naprosto typické, že v těchto oblastech se s pracovní legislativou zachází ještě laxněji než ve velkoměstech jako je Šanghaj a Tung-kuan.

Dělníci ve většině továren vypověděli, že jim bylo dovoleno snížit počet hodin přesčasů, aniž by jim za to hrozila pokuta. V továrně C v provincii Kuang-tung však zaměstnancům krátí základ mzdy, pokud nepracují v sobotu. K přesčasům nejsou čínští dělníci vyzýváni jen zaměstnavateli, ale nutí je k tomu také jejich ekonomická situace. Jejich základní mzda je velmi nízká (viz tab. 9) a navýšení výdělku je možné jen díky přesčasům.

Továrna G, dodávající pro značky Columbia, The North Face a Northland, v provincii Ťiang-su zadržuje jednoměsíční mzdu dělníků jako záruku proti jejich odchodu. U továrny F se rovněž vyskytují platební prodlení, mzdy se tu totiž vyplácejí jen každý třetí měsíc!

Ve všech osmi zmiňovaných továrnách překračuje počet přesčasů povolenou hranici 36 hodin za měsíc. To lze zjistit jednoduchým výpočtem: denně se pracuje 2 až 3 hodiny přesčas a vezmeme-li v úvahu šestidenní pracovní týden, získáme celkový počet 50 až 60 hodin přesčasů za měsíc. Tato kalkulace však platí pouze pro ty lepší továrny ze zkoumaného souboru. Ve dvou nejhůře hodnocených továrnách ze skupiny, G a J, mají zaměstnanci jen dva dny volna za měsíc. Přitom pracují nejméně 3 hodiny přesčasů denně, což při vynásobení 29 pracovními dny vychází celkem na 87 hodin přesčasů za měsíc. Přesto jejich mzdy zůstávají na nízké úrovni, protože továrna neposkytuje příplatek za přesčasy. Dělníci v továrně J v provincii Če-ťiang si vydělají pouhých 1 200 RMB a v továrně G v provincii Ťiang-su 1 800 RMB. Vezmeme-li v úvahu takové množství přesčasů, představuje výdělek na úrovni 1 200 RMB (asi 137 EUR) v prvním případě obzvláště nízkou mzdu. Kampaň Asia Floor Wage, která se zasazuje o zavedení celoasijské důstojné mzdy, vypočítala, že mzda potřebná k zajištění základních životních potřeb v Číně pro rok 2009 činí 1 638,75 RMB. Není proto s podivem, proč má továrna G v provincii Ťiang-su problémy udržet si mladé lidi (většina z dělníků je vyššího věku) a proč pochází z okolí, kde se jim nenabízí moc jiných alternativ k získání výdělku kromě možnosti stát se sezónními pracovníky a stěhovat se z místa na místo, což buď nechtějí, nebo nemohou.

Z výsledků šetření vyplývá, že dělníci získávají více než polovinu svého příjmu díky přesčasům. Základní mzda v továrně I v provincii Če-ťiang činí 980 RMB a průměrná mzda se pohybuje mezi 2 000 a 3 000 RMB. Vyšší průměrné mzdy dělníci dosahují na základě přesčasových hodin. Pravděpodobně jsou přesčasy dokonce ještě delší, než bylo zjištěno šetřením, protože udávaná měsíční mzda je tři až čtyřikrát vyšší než základní mzda, která je vyplácena za 40hodinový týden (řádně stanovená

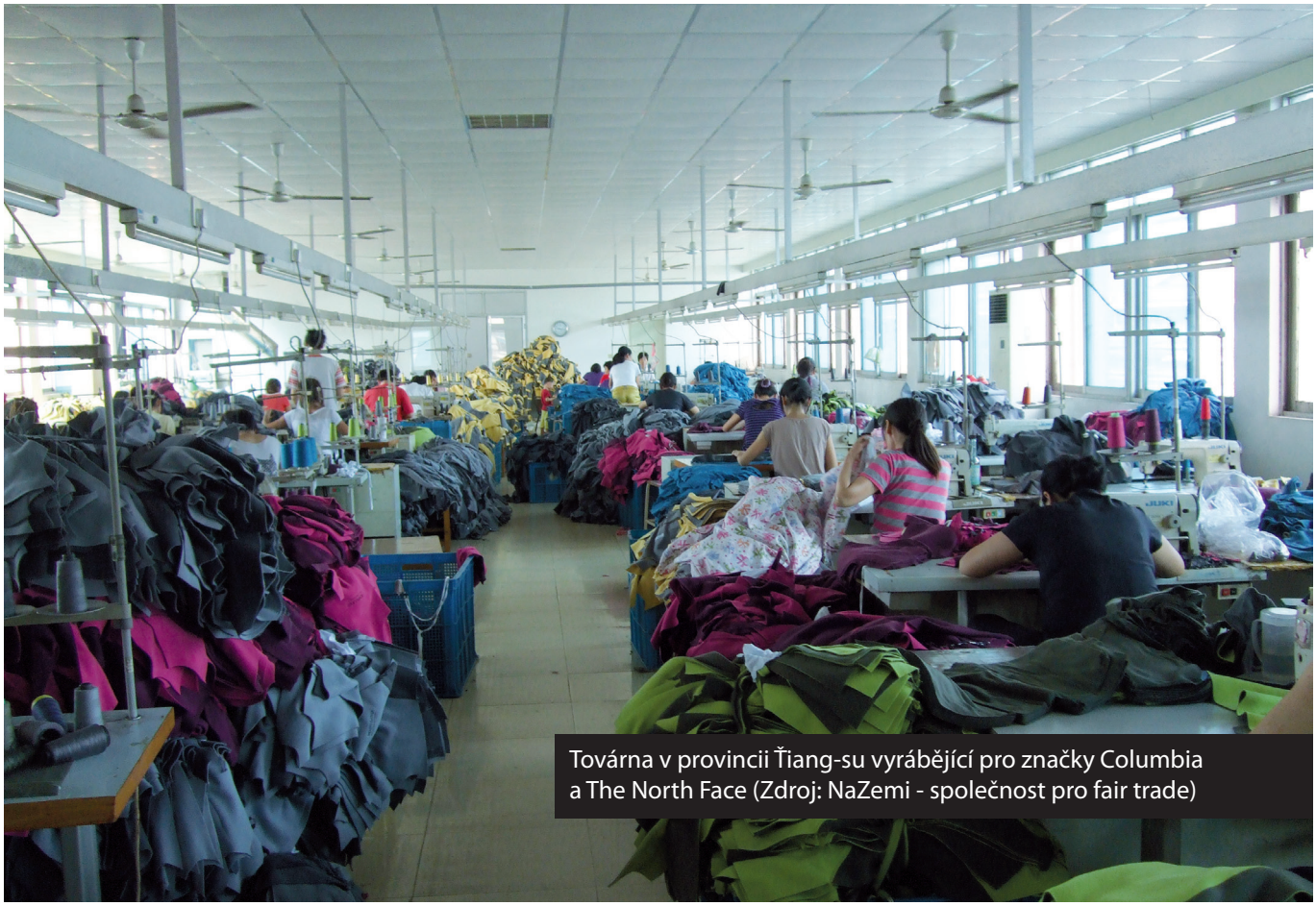
běžná pracovní doba v Číně). Stejně tak i v továrně D v provincii Kuang-tung sestává polovina měsíční mzdy ve výši 2 000 RMB z přesčasů, přičemž základní mzda činí 920 RMB. To pro dělníky znamená, že tak veliký počet špatně zaplacených hodin přesčasů má za následek přinejmenším 25% ztrátu měsíční mzdy, na kterou mají ze zákona nárok.

Továrny svým zaměstnancům platí kombinaci hodinové a úkolové mzdy (viz tab. 9). Převážně se však pro výpočet mzdy používá mzda úkolová. Tento systém je charakteristický tím, že jím chtě nechtě dochází k falšování výpočtu odpracovaných přesčasů dělníky. Totiž bez přesného systému sledování a kalkulací lze jen stěží kontrolovat, kolik kusů bylo zhotoveno v běžné pracovní době a kolik během přesčasu.

Navíc k měsíčním mzdám je zaměstnancům čtyř zkoumaných továren – D, E, H a J – ještě vyplácena roční prémie odpovídající polovině nebo jedné celé měsíční mzdě. Kromě tohoto bonusu již dělníci nedostávají téměř žádnou jinou formu podpory ani pomoci.

Je třeba zmínit zejména továrnu F v provincii Ťiang-su (dodávající pro značky Northland a Vero Moda), protože nevystavuje žádné výplatní pásky a mzdu vyplácí jen každý třetí měsíc. Tento stav nasvědčuje existenci potíží mezi objednavateli a firmami, například co se týče plateb. V rámci omezeného šetření to však nebylo možno prokázat. Nejhorší továrnu ze zkoumaného souboru, továrnu J v provincii Če-ťiang, je rovněž třeba zmínit v souvislosti s výplatními páskami, protože ačkoli se na nich uvádí hrubý příjem, není rozepsán podle řádného výdělku, přesčasů, prémií ani srážek ze mzdy. Ve všech ostatních továrnách respondenti uvedli, že dělníkům jsou běžně vystavovány řádné a srozumitelné kalkulace mzdy.

K problému velmi nízké základní a částečně také čisté mzdy se přidává i to, že některé továrny zavedly systém pokut. Továrna D v provincii Kuang-tung ve městě Tung-kuan může dělníkům z roční prémie strhnout 50 až 100 RMB, když se prohřeší proti továrním pravidlům. Několikanásobné provinění může vést k ukončení pracovního poměru. V továrně C v provincii Kuang-tung dochází ke krácení základní mzdy, jestliže se dělníci zdráhají pracovat přesčasy o sobotách. Mimoto jsou dělníkům ukládány pokuty, které se jim strhávají ze mzdy, přijde-li dělník o více než 15 minut později do práce. Dle výpovědí zaměstnanců továren E, G a J zde pokutové systémy sice existují, ale nebývá jich téměř využíváno. Ve zbývajících třech továrnách, F, H a I, nebyl žádný podobný systém zjištěn.



Továrna v provincii Ťiang-su vyrábějící pro značky Columbia a The North Face (Zdroj: NaZemi - společnost pro fair trade)

SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ

Hlavní body:

- jen jedna továrna nabízí komplexní sociální pojištění
- povědomí dělníků o sociálním zabezpečení je velmi nízké

Šetření ukázala, že v továrnách existují mnohé problémy související se sociálním pojištěním (viz tab. 10). Čínský systém sociálního zabezpečení je založen na modelu, ve kterém musejí příspěvky odvádět zaměstnavatelé a/nebo zaměstnanci. Dle ustanovení poslední novely zákona o pracovní smlouvě je zaměstnavatel povinen poskytovat pět typů sociálního pojištění: důchodové, úrazové, zdravotní, pro případ nezaměstnanosti a ochranu v mateřství. Příspěvky se v každé provincii liší. Například zaměstnavatelé sídlící v provincii Kuang-tung, kde leží továrny C a D, musejí do systému důchodového pojištění za pracovníka či pracovnici odvádět 10 % mzdového tarifu, zatímco zaměstnanci se podílejí 8 %. Odvody na zdravotní pojištění (2 % z hrubé mzdy), úrazové pojištění (1-1,5 %), ochranu v mateřství (0,5 %) a pojištění pro případ nezaměstnanosti zcela pokrývá zaměstnavatel. V jiných regionech musí podnik odvádět 0,5 až 2 % celkové částky mzdy na úrazové a invalidní pojištění a 6 % na zdravotní pojištění.

Ve skutečnosti ovšem alarmující počet podniků zákonné příspěvky na pojištění neodvádí vůbec.

V lednu 2008 čínské Lidové noviny předpokládaly, že pouhých 15 % z odhadovaných 120 miliónů čínských sezónních dělníků má zajištěný důchod.[8] Je však překvapivé, že mnozí sezónní dělníci svému sociálnímu pojištění nepřikládají velkou váhu. Mnozí v příspěvcích na sociální zabezpečení a tudíž zkrácení mzdy spatřují příliš dlouhodobou investici, zatímco jiní jsou zase odstrašeni skutečností, že sociální pojištění většinou nelze převádět mezi jednotlivými městy a provinciemi a při změně pracovního místa tak ztratí nárok na již odvedené příspěvky.[9]

Šetření Nadace Friedricha Eberta (Friedrich-Ebert-Stiftung, FES) ohledně systémů sociálního zabezpečení v Číně zjistilo, že při celkovém počtu 256,39 miliónu výdělečně činných obyvatel mělo zdravotní pojištění ve městech pouze 52 % zaměstnanců. Příčina takto nízké míry pokrytí je zdůvodňována tím, že ne všechny podniky jsou schopné odvádět příspěvky na sociální zabezpečení a dělníci tím pádem nejsou zajištěni. Může se však také stát, že navzdory zdravotnímu pojištění musejí postižení v nouzových situacích či v případě onemocnění, které není uvedeno v oficiálním katalogu pojišťovny, sáhnout hluboko do kapsy.

Mnoho lidí je postaveno před alternativu nemocný nebo chudý, protože náklady na zdravotní ošetření zatěžují kapitál celé rodiny a můžou ve většině případů vést až k zadlužení.[10] Tato dramatická situace je výsledkem prosazení tržně orientovaného přístupu ve zdravotnictví a do velké míry nadřazenosti vytváření zisku nad humanitárními aspekty ve farmaceutickém průmyslu, mezi doktory a nemocnicemi. Výsledky šetření je třeba vnímat v tomto kontextu.

Ve dvou zkoumaných továrnách – továrně C a J – žádný systém sociálního zabezpečení nefunguje. Jen málo zdejších zaměstnanců je zajištěno z firemního fondu, a to jen tehdy, pokud o to požádali. V továrně F a D si jsou sice dělníci vědomi, že disponují jistou formou sociálního zabezpečení, protože jim je každý měsíc určitá částka na sociální zabezpečení strhávána ze mzdy (102 RMB měsíčně v továrně D a 100 RMB v továrně F). Dělníci ovšem nevědí, na jaký druh pojištění přesně přispívají – z toho také plyne, že také přesně netuší, jakým způsobem by pak mohli své pojistné vyžadovat a použít.

Jen ve dvou firmách mohli dělníci potvrdit, že jsou pojištěni proti úrazům na pracovišti (G a I). Je možné, že i zaměstnanci v dalších zkoumaných továrnách disponují tímto pojištěním, o kterém však nevědí, protože na něj odvody platí zaměstnavatel. V takových případech je rovněž velmi pravděpodobné, že dojde-li k jejich poranění, nebudou dotčení vědět, jak tohoto pojištění využít a jak o něj žádat.

Je nápadné, že zaměstnanci mimo metropoli, jako je tomu v případě továrny G v provincii Ťiang-su, mají zdánlivě nejlepší sociální zabezpečení ze zkoumané skupiny a že pro ně představuje vyšší prioritu. Důvodem může být to, že se jedná o místní usedlíky, kteří na rozdíl od sezónních dělníků nečelí problémům převádění sociálního zabezpečení do jiných provincií nebo měst. K tomu je navíc nutné vzít do úvahy, že dělníci z továrny G v provincii Ťiang-su jsou starší a existuje u nich větší pravděpodobnost rodičovství a tudíž i vyšší zájem o důchodové zajištění a zdravotní pojištění.

[8] Lidové noviny, Sociální zabezpečení je nyní k ničemu: velké množství sezónních pracovníků podalo výpověď a inkasovalo své příspěvky na důchodové pojištění (Shebao zhengce cheng jilei: mongmingong cigong tuibao cheng chao), 8.01.2008, URL: http://news.sina.com.cn/c/2008-01-08/030314688714.shtml [přístup: 02.07.2008]

[9] O tomto problému se již nějakou dobu veřejně hovoří a vede se o něm kontroverzní diskuze, viz http://www.clntranslations.org/article/53/social-security.

[10] Wesner, Friederike (2005), Šetření „Sociální zabezpečení v Čínské lidové republice" vypracované z pověření Nadace Friedricha Eberta.

Tabulka 10: sociální zabezpečení, ubytování a stravování ve zkoumaných továrnách

Název továrny	Mzdy (RMB)	Odměna za přesčasy	Sociální pojištění	Ubytování	Stravování/ závodní jídelna
Továrna I	základ: 980, celkem: 2 000–3 000	ano, v souladu se zákonem	důchodové, zdravotní a úrazové (částečně ochrana v mateřství a pro případ nezaměstnanosti, zajištění ubytování)	ne	ano, bezplatně
Továrna H	2 000–3 000	ne	důchodové a zdravotní, u všech ostatních typů panují nejasnosti	ano, bezplatně	ano, bezplatně
Továrna C	při úkolové mzdě průměrně 2 200, při hodinové mzdě cca 2 000	ano, 1,5násobek, většinou v pracovní dny a soboty, v neděle jsou přesčasy povinné	někteří zaměstnanci nemají žádné pojištění, někteří mají důchodové a zdravotní pojištění	ano, bezplatné. rovněž u partnerských smluvních ubytovatelů	ano, cca 3 RMB za jídlo
Továrna F	cca 2 200 (max. 3 000, min. 1 500)	ne	ano, ale není jasné, který typ	ano, bezplatně	ano, bezplatně
Továrna D	základ: 920, průměr: 2 000	ano, v souladu se zákonem	ano, ale není jasné, který typ	ano, bezplatně	ano; 3,5 až 7 RMB za jídlo
Továrna E	1 500–3 000	ne	důchodové a zdravotní	ano, elektrický proud a vodu je třeba hradit	ano (jen v poledne a večer), 1,5 RMB za jídlo
Továrna G	cca 1 800	ne	důchodové, zdravotní a úrazové	ne (zaměstnanci žijí v okolí, doprava je zdarma)	ano, ale je si třeba s sebou přinést vlastní rýži
Továrna J	1 200	ne	pouze ti zaměstnanci, kteří požádají, mají nárok na sociální zabezpečení	ano, elektrický proud a vodu je třeba hradit	ano, cca 10 RMB za den

DALŠÍ MIMOPLATOVÉ VÝHODY

Hlavní body:

- šest z osmi továren nabízí bezplatné nebo dotované ubytování
- tři továrny nabízejí bezplatné stravování

Čtyři z osmi zkoumaných továren svým zaměstnancům nabízejí bezplatné ubytování. Dvě další továrny poskytují ubytování zdarma, ale dělníci si musejí hradit elektrickou energii a vodu. Tyto služby do jisté míry kompenzují jejich nízké mzdy. Továrna G v provincii Ťiang-su nenabízí žádné ubytování, protože všichni zaměstnanci jsou místní obyvatelé žijící ve vlastních domech. Továrna C v provincii Kuang-tung jako jediný podnik nabízí ubytování pro manželské páry.

Další mimoplatovou výhodou je bezplatné stravování, které některé z továren poskytují svým zaměstnancům. Ve třech z osmi továren se jídlo vydává zdarma (F, H a I), v jedné si zaměstnanci musejí pouze donést vlastní rýži (továrna G) a ve třech továrnách se cena jídla pohybuje mezi 1,5 a 7 RMB (7 RMB odpovídá běžné ceně mimo továrnu) – továrna C, D a E (viz tab. 10).

Čtyři z továren, C, G, H a I, nabízejí tříměsíční placenou mateřskou dovolenou pro dělnice. Přesto se mnohé z žen rozhodují pro podání výpovědi, aby měly více času. Továrna I v provincii Če-ťiang je jediný podnik, u kterého mohli dělníci potvrdit, že zálohy na peněžitou pomoc v mateřství nabízí alespoň některým ženám.

Průzkum nemohl potvrdit žádné informace o přístupu k těhotným ženám, protože žádná z dotazovaných žen nebyla v době šetření těhotná.

PRACOVNÍ SMLOUVY

Hlavní body:

- dělníci většinou uzavírají na sebe navazující smlouvy o krátkodobém pracovním poměru
- zasloužilí dělníci mohou získat maximálně „pevné“ krátkodobé smlouvy

Všechny zkoumané továrny porušují čínský zákon o pracovní smlouvě z roku 2008, který všem zaměstnavatelům předepisuje uzavřít s každým zaměstnancem formální písemnou smlouvu. Podle zákona se může jednat buď o individuální, nebo kolektivní smlouvu. Ovšem je jen velmi málo soukromých firem, které by uzavíraly kolektivní smlouvy nebo ve kterých by existovaly odbory, jež by je mohly vyjednat. Běžná praxe, kdy jsou dělníkům předkládány na sebe navazující krátkodobé smlouvy, je v podstatě zakázána. Podle nového zákona lze uzavřít maximálně dvě smlouvy na dobu určitou, následující smlouva již musí znít na dobu neurčitou. V principu má každý zaměstnanec po deseti letech práce v továrně právo na získání smlouvy na dobu neurčitou. Zaměstnancům také musí být vystavena kopie pracovní smlouvy.

Z šetření vyšlo najevo, že žádná z továren nesplňuje povinnost uzavírat smlouvy na dobu neurčitou se svými dlouholetými zaměstnanci. V sedmi továrnách mají zaměstnanci jednoroční smlouvu, kterou jim továrna každý rok prodlouží, ačkoliv tam již pracují déle než deset let. V osmé továrně, D (dodávající golfové míčky pro Adidas) v provincii Kuang-tung, měli někteří dělníci namísto roční smlouvy smlouvu na tři roky. Dělníci ve všech osmi továrnách mají kopii pracovní smlouvy.

Navzdory zjištění o jeho porušování se zdá, že nový čínský zákon o pracovní smlouvě má pozitivní vliv. Ještě před pár lety by bylo vysoce nepravděpodobné, aby měli ve všech osmi továrnách dělníci podepsánu jakoukoliv písemnou smlouvu. Zdá se, že se písemná smlouva začíná prosazovat v běžné praxi, i když zatím jen u smluv na dobu určitou.

Zákon však stále nedokázal zajistit, aby se v některé z osmi továren podařilo úspěšně uzavřít alespoň jednu kolektivní smlouvu mezi dělnictvem a vedením továrny.

BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Hlavní body:

- dělníci mají omezené povědomí o bezpečnostních předpisech
- dělníci většinou neabsolvovali školení o bezpečnosti práce

V průběhu šetření se podařilo získat jen několik málo podrobností o porušování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zejména proto, že dělníci toho o předpisech o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci příliš nevědí. Zaměstnanci sedmi textilních a oděvních továren se během šetření nezmínili o žádných poraněních nebo úrazech na pracovišti. V textilním a oděvním průmyslu však k poranění pohybového aparátu dochází obzvláště často kvůli opakovanému jednostrannému pracovnímu zatížení, např. k tzv. „poranění z opakovaného přetěžování" (Repetitive Strain Injury, RSI), které může vést k trvalým potížím či postižení s bolestmi nebo znecitlivěním prstů, zápěstí, paží a páteře. Tento druh potíží se časem zhoršuje. V prvních letech práce nedokáží postižení často jejich závažnost rozpoznat a považují je za následky stárnutí nebo za přirozený důsledek práce. Lze jim předcházet ergonomickými opatřeními na pracovišti, změnou pracovních postupů a dostatečnou dobou zotavení. Podobná opatření výrobní závody zavádějí jen málokdy a četnost zmiňovaných tělesných poškození je tedy u textilních pracovníků velmi vysoká.

Jedinou továrnou, ve které si jsou zaměstnanci vědomi zdravotních a bezpečnostních aspektů, se zdá být továrna D v provincii Kuang-tung vyrábějící golfové míčky pro Adidas. Zejména proces leštění má za následek tvorbu velkého množství prachu a silného hluku. Dělníci, kteří pracují v oddělení leštění, proto navíc k měsíční mzdě dostávají dalších 1 000 RMB. Kromě toho dělníci fasují ochranné masky a ušní ucpávky. Přesto nejméně jeden dělník sdělil, že mu tato činnost způsobila poškození plic. Jiný dělník zase vypověděl, že za osm let činnosti v tomto oddělení nezaregistroval žádnou ztrátu svého sluchu. Továrna D v provincii Kuang-tung byla jediná, která provádí školení o opatřeních BOZP. Ostatní továrny žádný takový program nevedou.

Dle čínského práva jsou zaměstnavatelé povinováni svým zaměstnancům, kteří vykonávají nebezpečnou pracovní činnost, zajistit každoroční zdravotní vyšetření. Tomuto požadavku vyhověly jen dvě továrny ze zkoumaného vzorku. Továrna C v provincii Kuang-tung takové vyšetření nabízí, ale na náklady zaměstnanců. Továrna D od uchazečů o zaměstnání vyžaduje zdravotní prohlídku, kterou si musejí hradit sami, avšak každoroční vyšetření pak hradí továrna.

Společenská odpovědnost firem (CSR): kontroly a sociální audity

Poté, co kampaně v demokratických společnostech počátkem devadesátých let 20. století upozornily na nedůstojné pracovní podmínky v dodavatelských podnicích mezinárodních značek, zahájily velké firmy inspekce pracovních podmínek ve svých dodavatelských řetězcích. Prováděním inspekcí a případně i auditů byly pověřeny převážně soukromé podniky a částečně také nevládní organizace. Náklady na tato opatření musí zpravidla nést subdodavatel.

Při zpětném hodnocení je možné říci, že tyto sociální audity často selhávají v provádění kontrol a při zjišťování problémů a nejvíce pak při prosazování pracovních práv. Rovněž ani zdaleka nestačí soustředit pozornost na sociální audity jako jediný nástroj ke zlepšení pracovních podmínek.

Dostatečného efektu nelze dosáhnout z důvodu čtyř základních nedostatků sociálních auditů:

- nízká účast dělníků na procesu kontroly a zlepšování
- dodavatelským firmám se daří držet porušování pracovních práv a špatných podmínek v tajnosti
- obtíže při nápravě zjištěných nedostatků
- jednou z hlavních příčin zatajování je obava, že cena za výrobky vzroste.

Další problém spočívá v tom, že dělníci dotazovaní v rámci auditu nebo kontroly většinou odpovídají tak, aby splnili očekávání tazatelů, protože se obávají, že zjištění problémů může vést k ukončení obchodních vztahů ze strany zákazníka. Respondenti se také obávají, že kdyby se při dotazování zmínili o jakýchkoli nedostatcích, problémech nebo špatných pracovních podmínkách, budou potrestáni ze strany majitele firmy nebo svého vedoucího.

Šetření nevládních organizací potvrzují, že skutečná fakta lze zjistit zejména prostřednictvím chráněných rozhovorů mimo továrny. Nehledě na to se dodavatelé v průběhu let naučili porušování pracovních práv a nedostatků chytře skrývat, například pomocí dvojího účetnictví atd.

Další obtíží je, že většina auditů probíhá po velmi omezenou dobu méně než dvou dní.

Dojde-li přesto ke zjištění nedostatků, je jejich náprava často složitá, protože jak inspektor, tak zákazník nejsou nezávislými stranami. Tento střet zájmů je obzvláště evidentní, je-li odběratel v kontrolované továrně jediným zákazníkem.

Podniky zpravidla jednají následovně: nemá-li dodavatel velký význam, dojde k ukončení obchodního vztahu, protože to je daleko méně časově náročné než samotná náprava. Jedná-li se však o důležitého výrobce v dodavatelském řetězci, jsou nedostatky hodnoceny velmi tolerantně a často se nad nimi i přivře oko.

Většina auditů tak nevede k žádnému zásadnímu zlepšení pracovních podmínek, například vyplácení mzdy zajišťující pokrytí základních životních potřeb a zrušení extrémně dlouhých přesčasů, jelikož nekladou důraz na souvislost mezi špatnými pracovními podmínkami v dodavatelském podniku a požadavky na nízkou dodací cenu ze strany zákazníků a firem.

Zjednodušeně řečeno, jestliže si značkové firmy a podniky skutečně přejí odstranit extrémně dlouhé přesčasy a zajistit dodržování pracovních práv a zamýšlejí-li skutečně bojovat proti porušování čínských zákonů a bezpečnostních i zdravotních předpisů, musejí více zaplatit. U některých značkových firem se zdá, že to mají opravdu v úmyslu.

V této souvislosti se mnozí dodavatelé právem zlobí na pokrytectví značkových firem a podniků, které sice odkazují na dodržování etických kodexů, ale během jednání současně vyvíjejí tlak na jednotkovou cenu a dodací lhůty. Kdyby značkové firmy a podniky v rámci svých CSR aktivit přikládaly stejný význam oběma hlavním bodům, totiž kdyby zvýšily platy dělníků a dodací lhůty by nebyly optimalizovány výhradně v jejich prospěch, bylo by možné ve vysoké míře zneužívání dělníků zabránit snadněji než rostoucím počtem prováděných auditů a kontrol.

Proto se tazatelé dělníků ptali, jak často odběratelé a zákazníci navštěvují továrny za účelem kontroly výrobních a pracovních podmínek a zda se těchto kontrol či auditních procesů účastnili. Ve všech osmi továrnách bylo potvrzeno, že se tyto návštěvy i kontroly konají, avšak jen ve dvou závodech se zástupci klientů dostali do kontaktu se zaměstnanci. V obou továrnách, D a E, byl kontakt jen sporadický.

Tento stav ukazuje na dvě slabiny podobných inspekcí. Za prvé, zákazníci si vědomě či nevědomě nepřejí slyšet o výrobních a pracovních podmínkách od samotných dělníků. Jelikož inspektoři nehovoří s účastníky výrobního procesu přímo a anonymně, je pro továrnu snadné zákazníkům poskytnout falešný obrázek o tamní situaci. Současně je opomíjen potenciál samotných zaměstnanců, kteří by své podmínky mohli ovlivnit pomocí anonymních mechanismů na podávání stížností či jiných forem účasti. Seriózní přístup společenské odpovědnosti firem by tyto body zohlednil. Za druhé, inspekce až doposud nebyly schopné odhalit, natož odstranit, již zmiňovaná porušení čínského pracovního zákoníku. To může být způsobeno tím, že odběratelé a exportéři se při kontrolách jakosti nedostatečně věnují dalším aspektům továrního vedení a také nechutí vypořádat se s problémem, kterého si jsou dobře vědomi.

VZTAHY MEZI VEDENÍM, ODBORY A DĚLNÍKY

Pouze jedna dělnice z továrny C v provincii Kuang-tung věděla o existenci odborové organizace. To ovšem nevypovídá nic o tom, jak je tato odborová organizace aktivní a jestli zastupuje zájmy zaměstnanců. V sedmi zbývajících továrnách odbory nefungují.

Pouze ve třech továrnách byly k dispozici schránky na sdělení nebo tzv. krabice na připomínky a stížnosti: C, D a E. Navzdory tomu žádný z dotazovaných dělníků nepotvrdil, že by jich kdy použil. Z šetření taktéž vyplývá, že dělníci v průběhu posledního roku podali přímou stížnost, ve které kolektivně žádali o zvýšení mzdy o 200 RMB v továrně J v provincii Če-ťiang a které bylo posléze vyhověno.

Zde je třeba podotknout, že mechanismy pro podávání stížností v Číně nejsou příliš ustáleny. Zkušenosti aktivistů v oblasti pracovních práv a nevládních organizací v Číně potvrzují, že na prosazování pracovních práv mají tyto mechanismy spíše malý vliv. Ve třech zmiňovaných továrnách musejí dělníci jednat přímo s vedením, jinak se od něj nedočkají žádné odpovědi nebo reakce.

2.3 SHRNUTÍ: VYHODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH TOVÁREN

Továrna I v provincii Če-ťiang	**Odběratel/ zákazník:** **Vzorky pro vlastní značku Alpine Pro**

Zkoumaný podnik je továrnou na výrobu vzorků české firmy Alpine Pro. Protože zde zhotovované vzorky slouží za předlohu pro dodavatelské továrny, nejsou nároky kladeny na dosažení vysokého počtu kusů nebo zisk, ale právě na jejich vysokou kvalitu. Pracovní podmínky v továrně lze zhodnotit jako relativně pozitivní.

Jak se zdá, továrna I platí přesčasy v souladu se zákonem. Nadto je jedinou továrnou, která některým svým zaměstnancům nabízí všech šest typů sociálních příspěvků a sociálního pojištění (části svých zaměstnanců poskytuje jen tři základní druhy sociálních příspěvků, jmenovitě důchodové, zdravotní a úrazové pojištění). K tomu továrna ještě navíc nabízí stravování zdarma. Naopak však neposkytuje bezplatné ubytovací prostory. Fluktuace pracovních sil není příliš silná. Nabídka zdravotních prohlídek zde neexistuje.

Továrna dříve zavedla dvoudenní víkend, avšak dělníci pravděpodobně z finančních důvodů žádali o sobotní přesčasy. Z výsledků šetření vyplývá, že dělníci si obstojnou vyšší průměrnou mzdu vydělají jen díky přesčasům. Továrna leží v silně urbanizované oblasti bez mnoha možností relaxace. Ťia-sing je jedním z nejvýznamnějších center hedvábnického průmyslu s nejsilnějším zastoupením textilnictví. Pracovní doba zpravidla překračuje zákonné měsíční maximum 36 hodin přesčasů a průměrná pracovní doba v délce 60 hodin týdně také porušuje maximální povolený týdenní limit 40 hodin. Všichni dělníci mají maximálně roční smlouvu. Mateřská dovolená je hrazena v délce 3 měsíců.

Továrna H v Šanghaji	**Odběratel/ zákazník:** **North Face, Disney, VF, Dolphin, DZ Group, Ecko, Global Textile, Nautica, Nike, Sean John, South State**

Továrna H žádné přesčasy nehradí. Zaměstnanci pracují šest dní v týdnu s dodatečnými třemi hodinami přesčasů čtyřikrát za pracovní týden. Dělníci disponují důchodovým a zdravotním pojištěním, ale u dalších sociálních příspěvků si nejsou jisti. Těhotné ženy si mohou vybrat tři týdny placené dovolené. Ubytování a stravu mají dělníci zdarma. U zaměstnanců se neprovádějí žádná zdravotní vyšetření.

Všichni dělníci mají uzavřenu smlouvu maximálně na jeden rok. Pro zaměstnance ve věku 16–17 let platí stejná pracovní náplň a směny jako u plnoletých pracovníků. Neplatí pro ně žádná zvláštní péče ani opatření.

Navzdory těmto nedostatkům jsou zaměstnanci dle vlastních výpovědí s prací velmi spokojeni. Nedávno se továrna přestěhovala na poměrně velkou vzdálenost, přičemž došlo k přesunu také 50 % původních zaměstnanců. Pudong je nyní považován za jeden z expandujících hospodářských okrsků Šanghaje.

Továrna C v provincii Kuang-tung	**Odběratel/ zákazník:** **Columbia, Liz Clairborne, Decathlon, Adidas, Champion, Eddie Bauer atd.**

Továrna C za přesčasy neplatí v souladu se zákonnou sazbou. Sobotní směny nejsou oceňovány jako přesčasy. Úhrada přesčasů v neděli činí jen 1,5násobek běžné hodinové mzdy. Kromě toho je zaměstnancům udělována peněžní pokuta, jestliže se při příchodu do práce zpozdí o více než 15 minut. Doporučí-li některý ze zaměstnanců nového spolupracovníka, má pak nárok na měsíční prémii 50 RMB po dobu trvání pracovního poměru nového zaměstnance. Továrna C nabízí pouze krátkodobé smlouvy.

Jedna zaměstnankyně vypověděla, že v této továrně nenabízejí sociální pojištění. Továrna C každoročně organizuje zdravotní prohlídky, za které zaměstnanci musejí zaplatit 40 RMB. Párům je poskytováno bezplatné ubytování. Továrna momentálně nenajímá žádné osoby z provincie Kuang-si, protože její obyvatelé už nyní tvoří velkou část zaměstnanců. Toto preventivní opatření má zabránit „nepokojům“ a předejít tomu, aby zaměstnanci stejného původu neplánovali společné akce.

Továrna C je podle šetření jedinou továrnou, ve které funguje odborová organizace. Avšak pouze jeden pracovník věděl o její existenci a neexistují žádné náznaky její činnosti. Mimo to je dělníkům k dispozici také tzv. „schránka na připomínky a stížnosti“, které však nikdo nevyužívá.
Navzdory výše uvedeným problémům zaměstnanci situaci v továrně hodnotí ve srovnání s továrnami v okolí jako lepší. Fluktuace pracovních sil je spíše nízká.

Továrna F v provincii Ťiang-su

Odběratel/ zákazník:
Northland, Vero Moda

V továrně F bylo zjištěno více závažných problémů s vyplácením mzdy, včetně nehrazených přesčasů. Mzdy se vyplácejí jen každý třetí měsíc a to bez výplatní pásky. V posledních dvou letech nedošlo k žádnému významnějšímu zvednutí platů. Zaměstnanci pracují šest až sedm dní týdně.

Továrna F dodávající pro značky Northland a Vero Moda nezajišťuje žádné zdravotní prohlídky. Co však tyto příspěvky zahrnují jim není známo. Každé tři měsíce jim je ze mzdy strháváno 100 RMB. Soudě dle výše této částky je pravděpodobné, že zaměstnanci nemají hrazeno důchodové ani zdravotní pojištění v dostatečné výši.

Továrna F nezajišťuje žádné zdravotní prohlídky.

V továrně nefunguje žádná odborová organizace a není zde ani žádná schránka na sdělení. Strava a ubytování jsou zdarma a dělníkům je vyplácena každoroční prémie.

Z výpovědí zaměstnanců vyplývá, že zástupci odběratele do továrny přijíždějí vždy jednou za několik dní, avšak zdejší závažné problémy zůstávají nevyřešeny. K fluktuaci pracovních sil dochází spíše zřídka.

Továrna D v provincii Kuang-tung

Odběratel/ zákazník:
Adidas

Tato továrna je se svými 6 000 zaměstnanci zdaleka největší. Příplatky za přesčasy jsou placeny v souladu se zákonem, včetně dvojnásobku mzdy za práci o víkendu. Podobně jako v ostatních továrnách je i zdejší pracovní doba dlouhá: 8 až 10 hodin denně a šest dní za týden. Sociální pojištění je nabízeno, ale zaměstnanci nejsou seznámeni s obsahem pojistných smluv a nevědí, jak by jich mohli v případě potřeby využít. Noclehárny jsou zdarma, stravu si však dělníci musejí hradit. Každý rok se konají zdravotní prohlídky. V prvním roce za ně musejí zaměstnanci zaplatit 40 RMB.

Poruší-li zaměstnanci interní předpisy, je jim z jejich roční prémie stržena částka 100 RMB. Noví pracovníci musejí absolvovat zkušební lhůtu. Podle údajů šetření se jedná o tříměsíční období, po které je vyplácená mzda o 300 RMB nižší, a navazující šestiměsíční období se stejným platem jako u běžných zaměstnanců.

Fluktuace zaměstnanců je častá, protože práce je velmi únavná a podmínky v leštícím oddělení golfových míčků jsou kvůli prachu a hluku namáhavé a nepohodlné. Šetření odhalilo jeden případ plicního onemocnění. Zaměstnanci mají za to, že věk velké části dělníků se pohybuje mezi 16 a 17 lety. Tito dělníci nepoužívají žádné zvláštní ochranné prostředky. Těhotné ženy si mohou vzít tříměsíční placenou dovolenou.

Pro počet nově přijatých zaměstnanců určité věkové kategorie existují omezení: jedná se o muže ve věku 18-37 let a ženy mezi 18 a 40 lety. Pro doporučení nových pracovníků existují rozdílné pobídky na základě pohlaví. Jestliže zaměstnanec úspěšně doporučil přijetého muže, obdrží prémii ve výši 150 RMB. Jestliže doporučil ženu, pak odměna činí 200 RMB. V továrně se nachází „schránka na připomínky a stížnosti“.

Továrna E v provincii Kuang-tung

Odběratel/ zákazník:
Marmot, Puma

Panuje obecný názor, že továrny s evropskými či americkými manažery nebo majiteli vykazují lepší pracovní podmínky. Pro tuto továrnu s kanadským vedením to však neplatí.

Existuje zde veliké rozpětí mezd, měsíčně mezi 1 500 a 3 000 RMB, což závisí od výkonnosti a rychlosti dělníků. Mzdy se za poslední dva roky téměř nezvedly. Pracovní dny jsou velmi dlouhé a za měsíc mají dělníci v průměru jen dva dny volna. Je zde zaveden systém pokut, v současnosti jej však není příliš využíváno.

Dělníci si musejí hradit elektrickou energii a vodu a také za vybavení místností na spaní. Strava je dotována a zaměstnanci tudíž za jedno jídlo platí jen 1,5 RMB.

Zaměstnanci vědí, že jim továrna přispívá na důchodové a zdravotní pojištění. Nejsou si však vědomi žádných dalších sociálních příspěvků. Továrna nenabízí žádné zdravotní prohlídky a nejsou zde žádné odbory ani schránka na sdělení. Někteří zaměstnanci jsou na pracovišti chráněni proti škodlivým účinkům prachu.

Továrna G v provincii Ťiang-su

Odběratel/ zákazník:
Columbia, NorthFace, Northland

Továrna G je jedinou továrnou, která zadržuje kauci ve výši prvního platu. Měsíční mzda 1 800 RMB je nižší než v jiných zkoumaných továrnách. Za poslední dva roky nedošlo k žádnému zvýšení mzdy. Existuje zde systém pokut, který je využíván jen zřídka.

Všichni zaměstnanci žijí v nedalekém městě Honglan (Nan-ťing) ve vnitrozemské oblasti provincie Ťiang-su a proto jim továrna nenabízí žádné místnosti na spaní. Stravování v závodní jídelně je bezplatné, zaměstnanci si jen musejí přinést vlastní rýži. K fluktuaci pracovních sil příliš nedochází, protože mnoho ze zaměstnanců jsou starší lidé z města a jeho okolí, kteří nemají příliš mnoho jiných opravdových možností výdělku.

Respondenti udávali, že jim továrna přispívá na důchodové, zdravotní a úrazové pojištění. Poněvadž většina z nich pochází z nejbližšího okolí, nemusejí domů posílat část platu. Možná právě proto přisuzují větší hodnotu sociálnímu pojištění. Ženy mohou odejít na tříměsíční mateřskou dovolenou. Zdravotní prohlídky se zde neprovádějí.

Továrna G nemá žádnou odborovou organizaci, schránku na připomínky a stížnosti ani schránku na sdělení.

Továrna J v provincii Če-ťiang

Odběratel/ zákazník:
Helly Hansen, Aimless (a dalších osm značkových firem)

Továrna J je ze zkoumaného souboru asi nejhorší továrnou, protože zde vyplácejí obzvláště nízkou mzdu (1 200 RMB). Výplatní pásky vykazují pouze celkovou mzdu a neuvádějí rozčlenění na základní mzdu, úhradu přesčasů, prémie a srážky. Funguje zde příležitostně uplatňovaný systém pokut. Po protestech zaměstnanců v roce 2009 zde byla měsíční mzda zvýšena o 200 RMB.

Mzdy jsou i nadále nízké a zaměstnanci musejí každý den v závodní jídelně zaplatit 10 RMB za stravu, elektrickou energii a vybavení v místnostech na spaní.

Dělníkům továrna přispívá na sociální pojištění pouze na požádání a mnoho zaměstnanců tudíž zatím sociální pojištění neuzavřelo. Továrna neprovádí žádné zdravotní prohlídky a ženy nemají možnost odejít na mateřskou dovolenou. Kromě toho zde nefunguje žádná odborová organizace a žádný formalizovaný mechanismus připomínek a stížností.

2.4 VÝSLEDKY PRŮZKUMU PODLE TÉMAT

ZAMĚSTNAVATELSKÉ PRAKTIKY

Zadržují továrny osobní dokumenty zaměstnanců?

Ne.

Vyžadují továrny kauci nebo část mzdy jako záruku proti odchodu svých zaměstnanců?

Jen jedna továrna, továrna G v provincii Ťiang-su (dodávající pro značky Columbia, The North Face a Northland), zadržuje měsíční plat.

Vyplácejí továrny platy včas?

Šetření zjistilo jen nevýznamná a spíše výjimečná opoždění v některých továrnách. Ovšem v továrně F v provincii Ťiang-su se mzda vyplácí jen každé tři měsíce.

Je pro dělníky obtížné podat výpověď?

Jen v případě továrny D v provincii Kuang-tung, která vyrábí míčky pro Adidas, zaměstnanci uvedli, že podání výpovědi se z důvodu nedostatku pracovních sil v poslední době stalo obtížnějším.

Platí v místnostech na spaní přísné předpisy?

Šest z osmi továren svým zaměstnancům nabízí místnosti na spaní. Zaměstnanci si na přísný režim nebo zákaz vycházení nestěžovali.

Nabízejí továrny místnosti na spaní pro páry?

Pouze továrna C v provincii Kuang-tung, výrobce pro značkovou firmu Columbia.

Nabízejí továrny finanční podporu zaměstnancům na nájem v bytech mimo továrnu?

Ne.

Je mužům i ženám vyplácen za rovnocennou práci stejný plat?

Ano, ve všech zkoumaných továrnách.

Jediný rozdíl byl zjištěn u továrny D v provincii Kuang-tung dodávající míčky pro Adidas. Tento podnik nabízí rozdílné finanční pobídky při najímání nových pracovních sil. Za jednu novou zaměstnankyni získá pracovník, který ji doporučil, 200 RMB a za nového zaměstnance 150 RMB.

Jak vypadá dělba práce mezi muži a ženami?

Sedm z osmi továren jsou oděvní továrny. Oděvy většinou šijí a zhotovují ženy, muži pak stříhají a balí.

Jakým způsobem jsou dělníci továrnami najímáni?

Byly zjištěny dvě metody: veřejným oznámením volných míst ve vchodu do továrny a na základě osobních doporučení. Pro zaměstnance továrny, kteří úspěšně doporučí nového zaměstnance, existují zvláštní finanční odměny pohybující se mezi 50 a 200 RMB.

Dochází při náboru pracovních sil k diskriminaci?

Továrna C v současnosti nepřijímá žádné dělníky z provincie Kuang-tung, protože v továrně jich nyní pracuje velký počet a vedení se obává, že by se venkované z jedné oblasti mohli rychleji sjednotit a mohlo by tak spíše dojít k nepokojům či stávkám.

V továrně D v provincii Kuang-tung upřednostňují ženy, protože za doporučení žen se vyplácí vyšší prémie (ženy: 200 RMB, muži: 150 RMB).

Továrna D rovněž omezuje počet nových zaměstnanců na základě věku (žen ve věku 18 až 40 let a mužů ve věku 18 až 37 lety). To v praxi znamená, že se dává přednost zaměstnávání mladých žen.

Nabízejí továrny svým zaměstnancům zdravotní prohlídky? Diskriminují zaměstnance se zdravotními problémy?

Jen dvě z osmi továren nabízejí zdravotní prohlídky. Továrna C v provincii Kuang-tung provádí každoroční vyšetření, které si musejí zaměstnanci hradit sami. Továrna D požaduje, aby uchazeči o práci při náboru předložili aktuální doklad

o absolvovaném zdravotním vyšetření na jejich náklady. Pravidelné každoroční prohlídky jsou pak hrazeny továrnou. Diskriminace na základě zdravotního stavu nebyla zjištěna.

Vyskytly se nemoci z povolání nebo pracovní úrazy?

Zaměstnanci udali jen jediný případ, ale tazatelé se obávají, že respondenti mají jen nepatrné znalosti ohledně bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti a jejich posuzování.

Zaměstnávají továrny děti mladší 16 let?

Ne, respondenti se o žádných dětech mladších 16 let nezmínili.

Zaměstnávají továrny dělníky ve věku 16–17 let a poskytují jim zvláštní ochranu?

Většina továren zaměstnává pouze dělníky starší 18 let. Továrny D, Fa H zaměstnávají i dělníky ve věku 16 až 17 let. Tito nezletilí zaměstnanci mají stejnou pracovní dobu a podmínky jako dospělí. To je v čínských továrnách poměrně častým jevem. Pro tyto zaměstnance rovněž nejsou zajištěny zvláštní zdravotní prohlídky.

Funguje v továrnách systém podávání stížností, jako například schránky pro připomínky a stížnosti? Funguje zde odborová organizace nebo jiný druh zastoupení dělníků? Jaké stížnosti byly hlášeny dříve?

Jen v továrně C v provincii Kuang-tung si byl jeden zaměstnanec vědom existence odborové organizace. V ostatních továrnách nebyly zjištěny žádné náznaky fungování odborů. Zaměstnanci od vedení továrny J v provincii Če-ťiang kolektivně požadovali zvýšení mezd o 200 RMB a podařilo se jim svůj požadavek prosadit.

Ve třech továrnách (C, D a E) existují schránky na připomínky a stížnosti. Jejich využívání však nebylo potvrzeno žádným z respondentů. Při jakýchkoli požadavcích se je třeba obracet přímo na nadřízeného.

Došlo v továrnách dříve ke stávkám nebo peticím?

Žádné hlášené případy.

MZDY A PRACOVNÍ DOBA

Jsou zaměstnanci odměňováni podle úkolové nebo hodinové mzdy?

Většina respondentů uváděla úkolovou mzdu, zejména v případě šití. Zaměstnanci, kteří vyrábějí vzorky v továrně I v provincii Če-ťiang, jsou odměňováni na základě hodinové mzdy, protože časová náročnost a požadavky na jakost jsou vyšší.

Jaké jsou průměrné mzdy?

Viz tabulka 7.

Jsou zaměstnancům vystavovány výplatní pásky?

Ano, ve všech továrnách s výjimkou továrny F v provincii Ťiang-su. Továrna J v provincii Če-ťiang kalkulaci mzdy vystavuje, ale je velmi stručná a uvádí pouze celkovou mzdu bez rozčlenění na hodinovou mzdu, přesčasy, prémie, atd.

Došlo v průběhu posledních dvou let ke zvýšení mezd?

Situace se v různých továrnách výrazně liší. Zaměstnanci továren C a I uvedli, že jejich platy narostly spolu se zvýšením minimální zákonné mzdy. V továrně J v provincii Če-ťiang si museli dělníci zvýšení mzdy o 200 RMB prosadit sami. V továrně H v Šanghaji zaměstnanci uvedli, že jejich úkolová mzda byla navýšena, nebyli však schopni říci, o jakou částku. Zaměstnanci továrny E, F a G vypovídali o nepatrném zvýšení mzdy. Je zřejmé, že mzdy zaměstnanců nestačí vyrovnávat míru inflace. Základní mzda leží výrazně pod existenčním minimem.

Existuje v továrnách systém pokut?

Tři továrny – F, H a I – nemají zaveden žádný systém pokut. Zaměstnanci v továrnách E, G a J, zmínili katalog pokut, který je však uplatňován jen velmi zřídka. V továrně D v provincii Kuang-tung může být zaměstnancům strženo 50 až 100 RMB z roční prémie, poruší-li tovární pravidla. Více přestupků nebo jejich opakování může vést k propuštění. Odmítnou-li dělníci v továrně C vyrábějící například pro značky Columbia či Declathon pracovat přesčasy o víkendu nebo přijdou-li do práce s více než 15minutovým zpožděním, může jim být snížena mzda.

Kolik dní v týdnu zaměstnanci pracují? Jakým způsobem jim jsou počítány hodiny přesčasů?

V šesti ze zkoumaných továren se pracuje v průměru šest dní v týdnu, ve zbývajících dvou – továrně G a J – mají zaměstnanci zpravidla volno jen dva dny v měsíci (viz tab. 9).

Pět z osmi továren za přesčasy nevyplácí žádný příplatek a to vede k masivnímu podhodnocení práce (viz tab. 9). Zaměstnanci se mohou ve všech továrnách (s výjimkou továrny C, kde dělníci musejí pracovat každou sobotu) z přesčasů omluvit, aniž by se museli obávat pokuty.

Absolvují noví zaměstnanci nejdříve zkušební dobu? Do jaké míry se liší mzdy nových zaměstnanců od ostatních?

Ve třech továrnách (C, D a I) musejí nově zaměstnaní absolvovat zkušební dobu.

Továrna C v provincii Kuang-tung požaduje zkušební dobu v délce jednoho měsíce. Jelikož je zaměstnancům vyplácena jednotková cena, závisí mzda u všech dělníků, i u čerstvě zaměstnaných, na rychlosti, dokončeném počtu kusů a také na jejich kvalitě. V továrně I v provincii Če-ťiang rovněž platí měsíční zkušební doba. Plat odpovídá místní minimální mzdě ve výši 980 RMB, která je hluboko pod mzdou zajišťující životní náklady. Po uplynutí zkušební doby si mohou noví dělníci úkolovou mzdou vydělat 1 500 RMB (pro srovnání, dlouhodobí zaměstnanci si vydělají 2 000 RMB). V továrně D v provincii Kuang-tung si zaměstnanci v průběhu zkušební doby vydělají průměrně o 300 RMB méně než ostatní. Přitom se odměna některým zaměstnancům měří podle počtu kusů a jiným zase podle odpracovaných hodin.

Mají továrny hlavní a vedlejší sezónu? Dochází během vedlejší sezóny k propouštění zaměstnanců?

Zaměstnanci nemluvili o žádných dramatických sezónních rozdílech v příjmech a platech. Kromě toho nebylo během šetření zjištěno nic, co by naznačovalo propouštění v době mimo hlavní sezónu.

Nabízejí továrny svým zaměstnancům příspěvky na sociální pojištění?

Jen ve dvou továrnách mohli zaměstnanci potvrdit, že jsou pojištěni pro případ pracovního úrazu (G a I). Je možné, že i v jiných továrnách je pojištění poskytováno, ale zaměstnanci o něm nevědí, protože veškeré náklady nese zaměstnavatel. Lidé zaměstnaní v továrně G v provincii Ťiang-su pocházejí téměř bez výjimky z tamní oblasti a jsou staršího věku. Mohou tudíž počítat s tím, že jim později budou sociální dávky skutečně vypláceny. Mají-li totiž dělníci rozdílné bydliště a místo vykonávané práce, musejí často čelit problémům při převádění sociálního pojištění mezi provinciemi i vládními okresy.

V továrnách D a F se zaměstnanci domnívají, že nějaký druh pojištění mají, protože jim je měsíčně strhávána část platu (102 RMB za měsíc v továrně D a 100 RMB v Huangyu). Zaměstnanci nevědí, o jaké pojištění se přesně jedná a jak by jej mohli v případě potřeby využít.

V továrně C a J nemají zaměstnanci žádné pojištění.

Jaké školení nebo vzdělání v oboru nabízejí továrny svým zaměstnancům?

Školení nabízejí pouze dvě továrny. Továrna I v provincii Če-ťiang nabízí jistou formu školení pro jednotlivé pracovní úseky. Továrna H v Šanghaji nemá v zásadě žádné školení. V továrně D v provincii Kuang-tung (výroba golfových míčků) jsou zaměstnanci proškoleni ve výrobních postupech i v bezpečnosti práce, protože zde existují evidentní rizika (prach a hluk). Školení se mohou účastnit všichni zaměstnanci bez omezení.

Mají zaměstnankyně nárok na placenou mateřskou dovolenou? Nabízejí továrny pojištění pro případ mateřství?

Čtyři továrny umožňují placenou tříměsíční mateřskou dovolenou – C, G, H a I. Přesto však mnoho žen dává výpověď, aby mohly s dětmi strávit více času. Továrna I v provincii Če-ťiang je jedinou továrnou, která nabízí pojištění pro ochranu v mateřství, a některé z jejích zaměstnankyň toho využívají.

Během šetření se nepodařilo zjistit nic o možném rozdílném zacházení s těhotnými ženami, protože mezi respondenty se žádná těhotná žena nevyskytla.

Mají zaměstnanci podepsanou pracovní smlouvu? Mají zaměstnanci kopii pracovní smlouvy? Pracují dlouhodobí zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou?

Žádná z továren nedodržuje příslušné požadavky pracovního zákoníku. Téměř všichni dotazovaní zaměstnanci podepsali pracovní smlouvu na dobu určitou. Zpravidla jsou tyto smlouvy ve zkoumaných továrnách uzavírány na dobu jednoho roku. Někteří ze zaměstnanců továrny D v provincii Kuang-tung uzavřeli smlouvu na tři roky. V továrně E vyrábějící pro značky Marmot a Puma bylo zjištěno, že někteří dělníci pracují zcela bez smlouvy.

Získaly továrny nějakou certifikaci?

Zaměstnanci továrny J v provincii Če-ťiang (jedné z nejhůře hodnocených továren) potvrdili, že tato továrna získala certifikaci podle ISO 9001:2000 a GB/T19001/2000. Továrna C v provincii Kuang-tung od roku 2008 taktéž splňuje normu ISO 9001 (k optimalizaci pracovních procesů, odstraňování nedostatků a řízení jakosti) a od roku 2007 také normu OHSA-SI8001 (Řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci). Továrna D v provincii Kuang-tung je rovněž držitelem certifikátů ISO, ačkoliv zde existují problémy s extrémně dlouhými přesčasy, neuzavírají se pracovní smlouvy na dobu neurčitou a často není ani poskytováno sociální pojištění pro zaměstnance. Toto znovu poukazuje na nedostatky certifikačních systémů.

Zaměstnanci toho o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci vědí velmi málo nebo vůbec nic a většina pak o zmiňované certifikaci nikdy neslyšela.

Jezdí zákazníci do továren na kontroly? Hovoří se zaměstnanci?

Zaměstnanci uvedli, že zákazníci do továren jezdí, aby kontrolovali kvalitu výrobků. Pouze ve dvou továrnách mohlo být potvrzeno, že klienti se čas od času dostanou do styku i se zaměstnanci – v továrně D (golfové míčky Adidas) a E (Puma a Marmot).

Tato publikace byla vytvořena s finanční podporou Evropské unie. Obsah dokumentu je zcela na odpovědnosti organizace NaZemi – společnost pro fair trade, a jako takový nemůže být považován za stanovisko Evropské unie.

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

Kampan UŠILI TO NA NÁS! je součástí programu Svět v nákupním košíku. Více informací na www.svetvnakupnimkosiku.cz.

svět v nákupním košíku

ČESKÁ REPUBLIKA POMÁHÁ