

# Dopady pandemie covidu-19 na práva pracovníků v globálním oděvním průmyslu

BARBORA HNÁTOVÁ<sup>1</sup>

## *Impacts of the COVID-19 pandemic on workers' rights in the global garment industry*

**Summary:** *The aim of this article is to describe the adverse impacts of the COVID-19 pandemic on workers' rights in the global garment industry and to present possible recommendations for clothing companies and the countries where these companies have their seat that could mitigate the adverse impacts on workers' rights in the future. In response to WHO's declaration of the worldwide COVID-19 pandemic, there has been a sharp reduction in industrial production and closures of retail to limit the spread of the disease. This article deals with the garment industry's initial response to financial loss constraints and their actions in their supply chains. Special attention is paid to an analysis of the violations of specific rights of garment workers. The article draws on information from surveys and reports conducted during 2020 in individual clothing factories in the region. In its last part, it offers recommendations for the states where the clothing companies have their seat to take legislative and political actions to promote the respect for workers' rights extraterritorially. It also provides recommendations to clothing companies, which call for the introduction of voluntary measures to ensure respect for workers' human rights and labour rights and to contribute to sustainability in supply chains.*

**Keywords:** *COVID-19, human rights, workers' rights, garment industry, clothing companies, supply chain, business activities.*

Pandemie covidu-19 od svého počátku jaře 2020 téměř okamžitě nepříznivě dopadla na trh práce a veškerá průmyslová odvětví po celém světě. K jednomu z nejvíce zasažených patřil oděvní průmysl.<sup>2</sup> Vlády států přijímaly opatření k zajištění ochrany veřejného zdraví, které zahrnovaly povinné nošení ochranných pomůcek, sociální distancování a omezování pohybu. Vládní restriktce na počátku pandemie požadovaly uzavírky nikoli nezbytného obchodu a služeb, kamenné prodejny s oděvy tak zůstaly zavřené a prudce klesla poptávka po zboží. Finanční problémy a nejistota ohledně vývoje pandemie obnažily existující problémy a prohloubily nerovnosti v rámci oděvního dodavatelského řetězce.

Tento článek se bude zabývat reakcí oděvního průmyslu na pandemii covidu-19 a jejími dopady na práva pracovníků tovární výroby v asijských zemích, kteří se nacházejí v nejzranitelnějším postavení v rámci dodavatelského řetězce.<sup>3</sup> Nejprve představí základní

strukturu a fungování oděvního dodavatelského řetězce. Následně vysvětlí kroky jednotlivých aktérů uskutečněné v reakci na příchod pandemie covidu-19 a jejich dopad na práva pracovníků a pracovníků v oděvní výrobě. Vycházet přitom bude ze zjištění výzkumů a reportů mapujících situaci v oděvních továrnách v průběhu roku 2020. V poslední části se pokusí formulovat základní doporučení pro oděvní společnosti a státy, v nichž mají tyto společnosti sídlo, prostřednictvím kterých mohou přispět ke zmírnění negativních dopadů obchodních činností na práva pracovníků a ke zvyšování úrovně ochrany těchto práv.

## **Struktura globálního oděvního dodavatelského řetězce**

Globální dodavatelský řetězec je velice komplexní a zahrnuje tisíce dodavatelů, vyroben a továren napříč geografickými a kulturními

<sup>1</sup> Autorka působí na katedře mezinárodního práva PF UK. E-mail: hnatovab@prf.cuni.cz.

<sup>2</sup> Dovoz oděvů do USA od ledna do června 2020 poklesl o 26 % ve srovnání se stejným obdobím roku 2019. Podobné poklesy lze pozorovat, i jde-li o import do EU a Japonska. Globální maloobchodní tržby v rámci oděvního a obuvnického průmyslu klesly v roce 2020 o 19 %; návrat na před-pandemickou úroveň se očekává až po roce 2025. In: EUROMONITOR INTERNATIONAL, 2021. World market for Apparel and Footwear. *Euromonitor International* [online]. [cit. 2022-02-10]. Dostupné na <https://www.euromonitor.com/world-market-for-apparel-and-footwear/report>.

<sup>3</sup> Článek používá pojem „pracovník“ ve smyslu pracovnice a pracovníci.

hranicemi po celém světě.<sup>4</sup> Jeho strukturu si lze zjednodušeně představit jako třístupňovou pyramidu, na jejímž vrcholu stojí nejméně početná skupina oděvních společností. Na střední pozici je mnohonásobně početnější skupina dodavatelů oděvů (továrny). Na nejnižším stupni jsou pracovníci, kteří se podílí na výrobě oděvů.<sup>5</sup> Velké oděvní společnosti sídlí zpravidla v rozvinutých zemích globálního severu. V roce 2020 byly největšími importéry oděvů Spojené státy americké a dále Německo, Japonsko a Velká Británie.<sup>6</sup> Právě v těchto zemích je soustředěno velké množství investorů, kteří stojí za oděvními společnostmi na vrcholu dodavatelského řetězce.<sup>7</sup> Za účelem výrazného snížení výrobních nákladů tyto společnosti outsourcují svou výrobu do rozvojových zemí s početnou a levnou pracovní silou. Outsourcing umožňuje značně flexibilní režim, v rámci něhož oděvní společnosti mohou volně volit dodavatele, jimž zadávají konkrétní zakázky.<sup>8</sup> Rozhodným kritériem výběru přitom zpravidla bývá nejnižší cena. Tlak na nízkou cenu pak ovlivňuje chování dodavatelů, kteří se snaží redukovat své náklady tak, aby mohli poskytnout nejvýhodnější nabídku. Konkurenční boj se však nejvýrazněji dotýká statisíců pracovníků na dně pyramidy. Dodavatelé nezřídka snižují své ceny pod hodnotu výrobních nákladů, což se odráží ve výši mezd a odměn za práci.<sup>9</sup>

Region jižní a jihovýchodní Asie zajišťuje více než polovinu celkového globálního exportu oděvů a bývá označován jako „oděvní továrna světa“.<sup>10</sup> Pro ekonomicky slabší země

asijské oblasti je oděvní průmysl životně důležitým zdrojem financí a tvoří významnou část jejich HDP.<sup>11</sup> Rostoucí poptávka po módním oblečení přispěla k růstu hospodářské prosperity těchto zemí, vytváří množství pracovních míst a mírně napomáhá i ke snižování chudoby.<sup>12</sup> Vedle pozitivních ekonomických aspektů přináší oděvní průmysl též množství výzev, jako jsou systémová omezení, nízké standardy ochrany práv pracovníků, nepříznivé dopady na životní prostředí a rozsáhlá korupce.<sup>13</sup> Situaci rovněž komplikuje náročnost výroby, zejména pokud jde o suroviny a pracovní sílu.

## Pandemie covidu-19 a dodavatelský řetězec

Prvotní reakcí na pandemii ze strany oděvních společností byla snaha ochránit se před finanční tísni způsobenou sníženou poptávkou. Již na začátku pandemie se objevily případy, kdy některé zavedené oděvní společnosti z důvodu finančních ztrát vyhlásily úpadek nebo oznámily ukončení své činnosti.<sup>14</sup> Většina oděvních společností se pak okamžitě začala zdržovat zadávání nových objednávek a snižovala objem svých zakázek. Některé společnosti pak přistoupily k úplnému rušení dodávek a jejich zadržování bez zaplacení.<sup>15</sup> Za tím účelem aplikovaly doložky vyšší moci (*force majeure*) ve smlouvách s dodavateli. Tyto doložky se použijí v situacích, kdy nastanou nepředvídatelné překážky, jež dočasně nebo trvale znemožňují plnění smlouvy.<sup>16</sup> Dodavatelé, vlády a aktivisté

<sup>4</sup> RUSSELL, M. 2020. *Textile workers in developing countries and the European fashion industry: Towards sustainability?* [online]. European Parliamentary Research Service [cit. 2022-02-19]. Dostupné na [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/652025/EPRS\\_BRI\(2020\)652025\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/652025/EPRS_BRI(2020)652025_EN.pdf).

<sup>5</sup> Pro účely tohoto článku půjde o zaměstnance dodavatelských továren. V širším smyslu by potom bylo možné do této kategorie zařadit rovněž pracovníky, kteří se podílejí na některé předvýrobní fázi oděvů, jako např. pracovníci v zemědělském sektoru či v chemickém odvětví, jimž se však tento článek nevěnuje. In: *ibid.*

<sup>6</sup> INTERNATIONAL TRADE CENTRE, 2021. *International Trade Map: List of exporters for selected product in 2020 (Product 61&62: Articles of apparel and clothing accessories)*. *ITC Trade Map* [online]. International Trade Centre [cit. 2022-02-21]. Dostupné na <https://www.trademap.org/>.

<sup>7</sup> Oděvní společnosti pak prodávají oděvy pod různými značkami. Např. oděvní společnost Inditex prodává pod značkami Zara, Massimo Dutti, Bershka a další. In: INDITEX, 2022. *Inditex.com* [online], 2022. Inditex [cit. 2022-02-20]. Dostupné na <https://www.inditex.com>.

<sup>8</sup> RUSSELL, M., 2020.

<sup>9</sup> Tento trend bývá v literatuře nazýván „závod ke dnu“ (*race to the bottom*). In: IHRB a CHOWDHURY CENTER FOR BANGLADESH STUDIES, UC BERKELEY, 2021. *The Weakest Link in The Global Supply Chain: How the Pandemic is Affecting Bangladesh's Garment Workers* [online]. IHRB [cit. 2022-02-20]. Dostupné na <https://www.ihrb.org/focus-areas/covid-19/bangladesh-garment-workers>.

<sup>10</sup> WTO, 2021. *World Trade Statistical Review 2021*. WTO. ISBN 978-92-870-5149-3.

<sup>11</sup> Podíl Číny v roce 2020 přesahoval 30 % celosvětového exportu oděvů. Dalšími nejvýznamnějšími exportéry oděvů byly v roce 2020 Bangladéš a Vietnam. Bez ohledu na pandemii covid-19 celkový podíl Číny na světovém exportu oděvů pozvolna klesá. In: INTERNATIONAL TRADE CENTRE, 2021.

<sup>12</sup> Nejzřejmějším příkladem jsou Bangladéš, Kambodža a Pákistán. Oděvy a obuv vyrobené v Bangladéši představovaly v době před pandemií 89 % veškerého národního exportu. In: RUSSELL, M., 2020. *Rozsáhlý hospodářský význam má vývoz oděvů také pro Kambodžu nebo Pákistán*. In: NIEBANK, J.-Ch., 2018. *Bringing human rights into fashion: issues, challenges and underused potentials in the transnational garment industry (Analysis / German Institute for Human Rights)*. [online]. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte [cit. 2022-02-21]. Dostupné na <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ss0ar-61194-6>.

<sup>13</sup> ILO, 2020. *What next for Asian garment production after COVID-19? The perspectives of industry stakeholders* [online]. ILO [cit. 2022-02-21]. Dostupné na [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms\\_755630.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_755630.pdf).

<sup>14</sup> *Ibid.*

<sup>15</sup> JACKSON, J. L., JUDD, L. VIEGELAHN, Ch. 2020. *The supply chain ripple effect: How COVID-19 is affecting garment workers and factories in Asia and the Pacific* [online]. ILO Research Brief. ILO [cit. 2022-03-13]. Dostupné na [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/briefingnote/wcms\\_758626.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/briefingnote/wcms_758626.pdf).

<sup>16</sup> Právní názory na otázku, zda šíření covidu-19 představuje vyšší moc, se přitom různí např. v závislosti na právním řádu dané země, formulaci doložky vyšší moci, odvětví průmyslu nebo také na výkladu doložky vyšší moci dle mezinárodních standardů, jako např. ICC Force Majeure Clause. Více: ECCHR, ILAW a WRC, 2020. *Farce majeure: How global apparel brands are using the COVID-19 pandemic to stiff suppliers and abandon workers (Policy Paper)* [online]. European Center for Constitutional and Human Rights [cit. 2022-02-22].

uplatňování doložek vyšší moci zpochybňovali.<sup>17</sup> Vedle úplného rušení zakázek některé oděvní společnosti požadovaly výrazné snížení cen u dodávek nových objednávek, což nutilo dodavatele poskytovat vyrobené oděvy pod cenou.<sup>18</sup> Obvykle se také prodloužila doba plateb za již zhotovené zakázky, a to až na dobu delší než dva měsíce.<sup>19</sup> Jsou však známy i případy takových společností, které oznámily, že zachovají veškeré stávající nákupní objednávky za původních platebních podmínek.<sup>20</sup>

## Dopady pandemie na práva pracovníků

Od samého počátku odhalila pandemie covidu-19 problémy a zakořeněné nespravedlnosti ve světovém oděvním průmyslu vyplývající z asymetrického postavení jednotlivých článků dodavatelského řetězce. Zatímco oděvní společnosti mohly podstatně ovlivňovat, jak rozdělí zisky a naloží s objednanými zakázkami, jednotlivé továrny měly velmi omezené vyjednávací postavení.<sup>21</sup> Přenášení finanční zátěže v rámci dodavatelského řetězce však dopadlo nejbolestivěji na pracovníky výroby.

## Nevplácení zákonných plateb

Práce v oděvní výrobě v asijském regionu je i za běžných podmínek značně nejistá. Poptávka po práci extrémně převyšuje nabídku a vzhledem k tomu, že pro práci dělníka v továrně zpravidla nejsou vyžadovány zvláštní

kvalifikační předpoklady, je okruh zájemců o práci široký.<sup>22</sup> Již před pandemií pobírali pracovníci oděvní výroby velmi nízké mzdy, které zpravidla nepokrývaly ani minimální výdaje na uspokojení základních životních potřeb, jako jsou jídlo, pitná voda, bydlení a zdravotní péče.<sup>23</sup> Pracovníci a jejich rodiny se tak permanentně pohybovali na hranici chudoby a žili z měsíce na měsíc.<sup>24</sup> Neměli proto možnost našetřit si úspory na horší časy.

Kvůli povinným uzavírkám výroby přišel běžný pracovník o dva až čtyři pracovní týdny.<sup>25</sup> Některým zaměstnancům byl tak po určité době přerušena výkon práce, jiní byli propuštěni.<sup>26</sup> Z obavy ze ztráty zaměstnání někteří pracovníci pracovali po určitou dobu buď za žádnou, nebo za částečnou mzdu.<sup>27</sup> Ve většině případů také docházelo ke zpoždování výplat peněz za odvedenou práci o 10 až 20 dní po výplatním termínu.<sup>28</sup> U všech zpravidla došlo k prudkým poklesům výdělků a zhoršení životních a pracovních podmínek. Zasažení jednotlivci a rodiny museli snížit své výdaje na minimum a omezit uspokojování svých základních životních potřeb, což zahrnovalo extrémní snižování spotřeby jídla a v některých případech i hladovění.<sup>29</sup> Lidé si mnohem častěji půjčovali peníze, a to včetně predátorských půjček od neformálních věřitelů.<sup>30</sup> Byli též vystaveni zvýšenému riziku nucené práce a pracovnímu vykořisťování.<sup>31</sup>

Vlády států v regionu se snažily odpovědět nastavením různě vysokých minimálních plateb pracovníkům, a to včetně těch, kteří byli dočasně odstaveni nebo propuštěni.

Dostupné na [https://www.ecchr.eu/fileadmin/ECCHR\\_PP\\_FARCE\\_MAJEURE.pdf](https://www.ecchr.eu/fileadmin/ECCHR_PP_FARCE_MAJEURE.pdf). Více k ICC Force Majeure Clause: ICC, 2020. *ICC Force Majeure and Hardship Clauses*, 2020. International Chamber of Commerce. Dostupné také na <https://iccwbo.org/content/uploads/sites/3/2020/03/icc-force-majeure-hardship-clauses-march2020.pdf>.

<sup>17</sup> ECCHR, ILAW a WRC, 2020.

<sup>18</sup> IHRB a CHOWDHURY CENTER FOR BANGLADESH STUDIES, UC BERKELEY, 2021.

<sup>19</sup> JACKSON, J. L., JUDD, J., VIEGELAHN, Ch., 2020.

<sup>20</sup> ANNER, M., 2020. *Abandoned?: The Impact of Covid-19 on Workers and Businesses at the Bottom of Global Garment Supply Chains* [online]. Penn State: Center for Global Workers' Rights [cit. 2022-02-10]. Dostupné na <https://www.workersrights.org/research-report/abandoned-the-impact-of-covid-19-on-workers-and-businesses-at-the-bottom-of-global-garment-supply-chains/>.

<sup>21</sup> BRYDGES, T., HANLON, M., 2020. Garment worker rights and the fashion industry's response to COVID-19. *Dialogues in Human Geography: Geographies of the COVID-19 pandemic* [online]. 10(2), 195-198 [cit. 2022-02-14]. Dostupné na <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2043820620933851>.

<sup>22</sup> PARISOTTO, A., ELSHEIKHI, A., 2020. *COVID-19, jobs and the future of work in the LDCs: A (disheartening) preliminary account: ILO Working Paper 20* [online]. Geneva: ILO [cit. 2022-03-13]. Dostupné na [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_764268.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_764268.pdf).

<sup>23</sup> Dle dat z roku 2015 pokrývala zákonná minimální mzda v Indii 42 %, v Kambodži 33 % a na Srí Lance 18 % životních nákladů. In: LABOUR BEHIND THE LABEL, 2020. *Living Wage. Labour Behind the Label* [online]. Bristol: Labour Behind the Label [cit. 2022-02-19]. Dostupné na <https://labourbehindthelabel.org/living-wage/>.

<sup>24</sup> Pracovníci v oděvní výrobě dosahovali před pandemií průměrného měsíčního výdělku, který byl nižší než 200 amerických dolarů. In: KYRITSIS, P., LEBARON, G., NOVA, S., 2020. *Hunger in the Apparel Supply Chain: Survey findings on workers' access to nutrition during Covid-19* [online]. Workers Rights Consortium [cit. 2022-02-09]. Dostupné na <https://www.workersrights.org/wp-content/uploads/2020/11/Hunger-in-the-Apparel-Supply-Chain.pdf>.

<sup>25</sup> Pouze tři z pěti pracovníků byli povoláni zpět do práce. In: JACKSON, J. L., JUDD, J., VIEGELAHN, Ch., 2020.

<sup>26</sup> JACKSON, J. L., JUDD, J., VIEGELAHN, Ch., 2020.

<sup>27</sup> Podle výzkumu, který probíhal v Bangladéši, přišli zaměstnanci v období od března do května 2020 až o 30 % mezd. In: IHRB a CHOWDHURY CENTER FOR BANGLADESH STUDIES, UC BERKELEY, 2021. V Kambodži pak zaměstnancům, kteří nadále pracovali, byly vypláceny mzdy průměrně o 42 % nižší než obvykle. In: ILO, 2020.

<sup>28</sup> FIRDAUSI, A., SHIVAKUMAR, N., 2020. *The emperor has no clothes: Garment supply chains in the time of pandemic* [online]. Issue - II. Asia Floor Wage Alliance [cit. 2022-02-22]. Dostupné na <https://asia.floorwage.org/wp-content/uploads/2020/05/The-Emperor-Has-No-Clothes-Issue-II-May.pdf>.

<sup>29</sup> KYRITSIS, P., LEBARON, G., NOVA, S., 2020.

<sup>30</sup> PARISOTTO, A., ELSHEIKHI, A., 2020.

<sup>31</sup> LEBARON, G., KYRITSIS, P., MARSHALL, M., 2021.

Peníze na tyto platby měly pocházet z vládních půjček, z úlev na daních nebo balíčků pomoci od Světové banky a EU.<sup>32</sup> Odběratelské oděvní společnosti přispívaly na náhrady mezd a jiné platby při nezaměstnanosti pracovníků dodavatele pouze výjimečně.<sup>33</sup> Z dílčích dat, která jsou k dispozici z některých zemí regionu, je však zřejmé, že se tyto nároky zaměstnanců výrazněji uspokojit nepodařilo.<sup>34</sup>

### Zvýšené riziko nákazy a negativní dopady na zdraví

V mnoha vyvázejících zemích se již před pandemií ukázalo, že zdejší standardy ochrany práv pracovníků, pokud jde o zdraví a bezpečnost při práci, nejsou dostatečné. Nezářidka docházelo k jejich rozsáhlému porušování.<sup>35</sup> Šíření covidu-19 pak vyžadovalo zavedení dalších dodatečných opatření pro předcházení nákaze vedoucích zejména ke zvýšení hygieny ve výrobních halách, vybavení pracovníků ochrannými pomůckami, udržování hygieny sdílených prostor a dodržování bezpečných vzdáleností pro sociální distancování.<sup>36</sup>

Ve většině případů provozovatelé továren vyvinuli alespoň minimální snahu předcházet šíření onemocnění, když zpravidla zaměstnancům poskytli ochranu dýchacích cest a umístili na pracoviště dezinfekční prostředky.<sup>37</sup> Docházelo však k častým pochybením, která omezovala schopnost těchto opatření snižovat rizikovitost práce v továrních halách, když například provozovatelé továren nepoučili své zaměstnance o správném používání

ochranných prostředků nebo požadovali jejich opakované použití.<sup>38</sup> Zprávy z některých továren potom dokonce přímo hovořily o nedostatečných prostředcích osobní ochrany a nedodržování bezpečných vzdáleností.<sup>39</sup> Pracovníci byli vystaveni nákaze také při cestách do práce společnou dopravou a na ubytovnách, kde mnoho zaměstnanců žije v přeplněných podmínkách společně s rodinami a ostatními pracovníky.<sup>40</sup> Lidé, kteří v pandemii o práci přišli, pak byli častěji vystaveni negativním dopadům na psychické zdraví v souvislosti se ztrátou příjmu a izolací.<sup>41</sup>

### Kolektivní vyjednávání

Zastoupení a ochrana zájmů pracovníků prostřednictvím odborového sdružování a kolektivního vyjednávání je v jižní a jihovýchodní Asii dlouhodobým problémem. Právo na zakládání odborů a vstupování do nich je limitováno. Právní řády některých států odborové sdružování vůbec neumožňují nebo stanovují vysoký práh pro vznik odborů.<sup>42</sup> Obecně lze říct, že je odborové sdružování považováno za nežádoucí, a zapojení pracovníků v odborech je v tomto regionu proto nízké.<sup>43</sup> Trend omezování odborového působení byl dále zesílen v pandemii. Zatímco pracovníci čelili nedodržování standardů a špatnému zacházení v práci, byla aktivně potlačována role odborů a znesnadňována situace jejich členů. Dle svědectví odborových předáků docházelo k propouštění členů odborů za účelem omezit odborové sdružování v továrnách a odradit ostatní pracovníky od zapojení se v odborech.<sup>44</sup>

<sup>32</sup> TEODORO, A., RODRIGUEZ, L., 2020. Textile and garment supply chains in times of COVID-19: challenges for developing countries. UNCTAD [online]. Geneva: UNCTAD [cit. 2022-02-10]. Dostupné na <https://unctad.org/news/textile-and-garment-supply-chains-times-covid-19-challenges-developing-countries>.

<sup>33</sup> ANNER, M., 2020.

<sup>34</sup> LEBARON, G., KYRITSIS, P., MARSHALL, M., 2021. *The Unequal Impacts of Covid-19 on Global Garment Supply Chains* [online]. Sheffield: University of Sheffield [cit. 2022-02-11]. Dostupné na <https://www.workersrights.org/wp-content/uploads/2021/06/The-Unequal-Impacts-of-Covid-19-on-Global-Garment-Supply-Chains.pdf>.

<sup>35</sup> Např. v bangladéšském prostředí zvýšení bezpečnostních standardů v továrnách přinesly až katastrofické události jako požár v továrně Tazreen v roce 2012 nebo zřícení textilky Rana Plaza v Dháce o rok později. In: IHRB a CHOWDHURY CENTER FOR BANGLADESH STUDIES, UC BERKELEY, 2021.

<sup>36</sup> ILO, 2020. *Safe return to work: Guide for employers on COVID-19 prevention* [online]. Geneva: ILO [cit. 2022-02-15]. Dostupné na [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---act\\_emp/documents/publication/wcms\\_744033.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_744033.pdf).

<sup>37</sup> Podle většiny respondentů – pracovníků oděvních továren v Bangladéši – byla na pracovišti k dispozici alespoň nějaká dezinfekce. Téměř 90 % pracovníků byla poskytnuta rouška, ale pouze 5 % pracovníků nějaký další prostředek osobní ochrany před nákazou. In: ORTEGA, D., 2020. Factory Safety in the COVID-19 Pandemic: Results from the Bangladesh Garment Worker Diaries. *Garment Workers Diaries* [online]. [cit. 2022-02-14]. Dostupné na <https://workerdiaries.org/covid-19-safety-measures/>.

<sup>38</sup> Uvedený příklad popisuje situaci v indických oděvních továrnách. In: SARKAR, S., 2020. Asian workers battle Covid-19, wage cuts and ruthless managers. *Europe Solidaire Sans Frontières* [online]. Europe Solidaire Sans Frontières [cit. 2022-02-14]. Dostupné na <http://www.europe-solidaire.org/spip.php?article52901>.

<sup>39</sup> Výzkum prováděný ve spolupráci s pracovníky oděvních továren v Myanmaru. In: *ibid.*

<sup>40</sup> ILO, 2020. *Gendered impacts of COVID-19 on the garment sector* [online]. Bangkok: ILO [cit. 2022-02-14]. Dostupné na [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms\\_760374.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_760374.pdf).

<sup>41</sup> Zejména nezaměstnaní muži jsou náchylnější k rizikům dopadů na mentální zdraví v souvislosti se změnou sociálního statusu způsobenou ztrátou zaměstnání a závislostí na dávkách v nezaměstnanosti. *Ibid.*

<sup>42</sup> RUSSELL, M., 2020.

<sup>43</sup> KHAMBAY, A., NARAYANASAMY, T., 2020. *Union busting & unfair dismissals: Garment workers during COVID-19* [online]. London: Business & Human Rights Resource Centre [cit. 2022-02-14]. Dostupné na [https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/200805\\_Union\\_busting\\_unfair\\_dismissals\\_garment\\_workers\\_during\\_COVID19.pdf](https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/200805_Union_busting_unfair_dismissals_garment_workers_during_COVID19.pdf).

<sup>44</sup> *Ibid.*

## Specifické dopady pandemie na práva žen-pracovnic

Oděvní průmysl zaměstnává 60 milionů pracovníků po celém světě, z nichž téměř 75 % jsou ženy.<sup>45</sup> Ženy v práci pravidelně čelí diskriminaci, což se projevuje zejména nerovným odměňováním za stejnou práci nebo nízkým poměrem žen na technických a kancelářských pozicích v továrnách. V období pandemie covidu-19 ženy zůstávaly častěji doma, aby pokryly narůstající množství domácí a neformální péče, přičemž tak činily na úkor svého zaměstnání.<sup>46</sup> Pracovnice, které v tomto období přišly o práci, se častěji uchýlovaly k rizikovým, neformálním a hůře placeným formám práce, jako např. práce ve stavebním průmyslu, nebo též k prostituci.<sup>47</sup> V souvislosti s oslabením hospodářského a sociálního postavení žen v pandemii se dále zvýšilo riziko genderově podmíněného a domácího násilí.<sup>48</sup>

## Možnosti zmírnění nepříznivých dopadů na práva pracovníků

Následky pandemie oděvní průmysl bude pociťovat ještě dlouho po jejím odeznění. Je nicméně zapotřebí již nyní přemýšlet o způsobech, které umožní co nejrychlejší návrat alespoň na předpandemickou úroveň, pokud jde o ochranu práv pracovníků. Bez zavedení účinných opatření a řešení se navíc pravděpodobně rozšíří již existující nerovnosti a mohou být ohroženy dříve dosažené standardy ochrany lidských a pracovních práv. Vlády států, v nichž mají oděvní společnosti sídla, oděvní společnosti a další zúčastněné strany by měly pochopit vícerozměrné dopady pandemie covidu-19 na pracovníky a podniknout

kroky k jejich zamezení do budoucna. Níže je poskytnut přehled některých možných konkrétních kroků, které mohou učinit.

## Státy sídla oděvních společností

Státy mají povinnost respektovat, chránit a naplňovat lidská práva a dodržovat pracovní právní standardy, k nimž se zavázaly prostřednictvím příslušných mezinárodních smluv. Takovou povinnost přitom mají, též pokud jde o ochranu těchto práv před zásahy třetích stran.<sup>49</sup> Je v zájmu států proto zajistit, aby oděvní společnosti se sídlem na jejich území nebo spadající pod jejich jurisdikci dodržovaly lidská práva včetně hospodářských, sociálních a kulturních práv.<sup>50</sup> Lidskoprávní povinnosti států s ohledem na aktivity třetích stran však nekončí na hranicích státního území, ale mají být plněny i extraterritoriálně.<sup>51</sup> Jednotlivými kroky, které státy mají učinit pro naplnění povinností přímo v oblasti podnikatelských aktivit v souvislosti s lidskými právy, se ve svých doporučeních zabývají mezinárodní organizace jako OSN, OECD a MOP.<sup>52</sup>

Podle Obecných zásad OSN pro byznys a lidská práva by státy měly zavést kombinaci dobrovolných a povinných opatření pro zajištění respektování lidských práv při provádění obchodní činnosti.<sup>53</sup> Po obchodních společnostech by zejména měly vyžadovat provádění *due diligence* s ohledem na lidská a pracovní práva, a to nejen pro jejich přímé aktivity, ale také pro činnosti jejich obchodních partnerů v rámci dodavatelského řetězce.<sup>54</sup> S tím by měly spojit vyvozování odpovědnosti obchodních společností v případě porušení těchto práv.<sup>55</sup> Vedle toho by státy měly požadovat podávání pravidelných

<sup>45</sup> CARE INTERNATIONAL UK, 2021. What is the impact of COVID-19 on the global garment industry?. *CARE International UK* [online]. CARE International UK [cit. 2022-03-14]. Dostupné na <https://www.careinternational.org.uk/what-impact-covid-19-global-garment-industry>.

<sup>46</sup> ILO, 2020. *Gendered impacts of COVID-19 on the garment sector*.

<sup>47</sup> CARE INTERNATIONAL UK, 2021.

<sup>48</sup> JACKSON, J. L.I, JUDD, J., VIEGELAHN, Ch., 2020.

<sup>49</sup> Komentář k zásadě 1. In: UN OHCHR, 2011. *Obecné zásady v oblasti podnikání a lidských práv: Uplatňování rámcového programu OSN „Chránit, respektovat a napravovat“*. UN OHCHR [online]. [cit. 2022-02-14]. Dostupné na <https://www.narodniportal.cz/mezinarodni-standardy-pro-byznys-a-lidska-prava/>.

<sup>50</sup> Výbor pro hospodářská sociální a kulturní práva OSN se zabýval některými specifickými extraterritoriálními povinnostmi států v souvislosti s podnikatelskými aktivitami a právem na práci, právem na sociální zabezpečení a právy v práci v některých svých dřívějších obecných komentářích. In: UN CESCR, 2017. *General comment No. 24 (2017) on State obligations under the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights in the context of business activities*. E/C.12/GC/24. UN CESCR [online]. [cit. 2022-02-14]. Dostupné na <https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmIBEDzFEovLCuW1a0Szab0oXTdlmnsJZZVQclMOuuG4TpS9jwhCJcXiuZ1yrkMD%2FSj8YF%2BSXo4mYx7Y%2F3L3zvM2zSUBw6ujinCawQrJx3hlk8Odk6DUwG3Y>. Bod 26.

<sup>51</sup> Ibid.

<sup>52</sup> Obecné zásady v oblasti podnikání a lidských práv: Uplatňování rámcového programu OSN „Chránit, respektovat a napravovat“. Dále: OECD, 2011. *Směrnice OECD pro nadnárodní podniky: Doporučení pro odpovědné chování podniků v globálním kontextu* [online]. OECD [cit. 2022-02-14]. Dostupné na <https://www.narodniportal.cz/mezinarodni-standardy-pro-byznys-a-lidska-prava/>. A dále: ILO, 2017. *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy* [online]. 5. Geneva: ILO [cit. 2022-02-16]. Dostupné z: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---multi/documents/publication/wcms\\_094386.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf).

<sup>53</sup> „Státy by neměly předpokládat, že podniky vždy upřednostní nečinnost státu a mají z ní prospěch. Měly by zvážit inteligentní kombinaci opatření – národních i mezinárodních, povinných i dobrovolných – aby zajistily adekvátní respekt lidským právům při podnikatelské činnosti.“ Komentář k zásadě 3. In: UN OHCHR, 2011.

<sup>54</sup> Aktivity obchodních partnerů v rámci obchodních vztahů souvisí provozem, výrobky a službami obchodní společnosti. Zásada 17 písm. b). In: UN OHCHR, 2011.

<sup>55</sup> V současné době povinnou *due diligence* v rámci dodavatelského řetězce musí provádět všechny francouzské podniky určitého rozsahu, a to i vzhledem k aktivitám svých subdodavatelů a obchodních partnerů v rámci dodavatelského řetězce. Obdobně bude rozsáhlou

zpráv ohledně dodržování lidských práv v dodavatelském řetězci nebo alespoň v rámci nejrizikovějších oblastí, jako je moderní otroctví, nucená práce a obchodování s lidmi.<sup>56</sup> V případě mimořádných situací by pak státy měly požadovat informace o přijatých krizových opatřeních a jejich dopadech v dodavatelském řetězci.<sup>57</sup>

## Oděvní společnosti

Vliv oděvních společností v rámci dodavatelského řetězce je klíčový pro prevenci a zmírňování nepříznivých dopadů jejich podnikatelských aktivit a činností jejich obchodních partnerů na práva pracovníků oděvní výroby.<sup>58</sup> Očekává se od nich, že své postavení využijí v co největší možné míře ve prospěch prosazování práv pracovníků, a v případě, že ho nemají, že se pokusí zmírnit nepříznivé dopady na práva pracovníků jinými způsoby.<sup>59</sup>

Pokud národní legislativa oděvním společnostem ukládá určité povinnosti v souvislosti s ochranou práv pracovníků a lidských práv v dodavatelském řetězci, je nezbytné, aby je odpovědně plnily. V případě, že závazné právní předpisy v této oblasti chybí, by oděvní společnosti měly za účelem společenské udržitelnosti svých aktivit v dodavatelském řetězci přizpůsobit své politiky a obchodní praktiky mezinárodním doporučením obsaženým v Obecných zásadách OSN, ve Směrnici OECD pro nadnárodní podniky a v Deklaraci MOP o základních principech a právech při práci.<sup>60</sup>

Oděvní společnosti by měly provádět procesy *due diligence* za účelem zjišťování, zamezování a řešení svých skutečných nebo možných nepříznivých dopadů na lidská práva

alespoň ve smyslu nejvýznamnějších mezinárodních lidskoprávních dokumentů OSN<sup>61</sup> a Deklarace MOP o základních principech a právech při práci.<sup>62</sup> Na tyto činnosti by měly vynaložit dostatečné kapacity a prostředky.<sup>63</sup> Procesy *due diligence* by oděvní společnosti měly provádět kontinuálně a pravidelně je revidovat tak, aby reflektovaly aktuální vývoj a změny v rámci obchodních operací, včetně změn způsobených mimořádnými okolnostmi, jako např. pandemií.<sup>64</sup>

Oděvní společnosti by rovněž měly zajistit transparentnost svých aktivit a činností svých dodavatelů a zpřístupnit tak vedle povinných informací finančního charakteru zprávy o dodržování lidských práv a pracovních práv.<sup>65</sup> Do těchto zpráv by měly zahrnout údaje o svém dodavatelském řetězci, včetně informací ohledně jeho struktury, implementace pracovních a zdravotních standardů v dodavatelských továrnách, monitoringu pracovního prostředí a využívání stížnostních mechanismů dostupných pro pracovníky u dodavatelů, jakož i informace o nákupních podmínkách jako doby splatnosti objednávek, cenové politiky a nastavení mzdových nákladů.<sup>66</sup> Informace o původu a skutečné ceně zboží by měly být snadno dostupné spotřebitelům.<sup>67</sup>

Do procesů zjišťování a hodnocení potenciálních rizik obchodních činností pro práva pracovníků by oděvní společnosti měly zapojit všechny dotčené strany a vést tak jednání se zástupci vlád států, na jejichž území se nacházejí dodavatelské továrny, se sdruženími zaměstnavatelů, odborovými organizacemi, organizacemi občanské společnosti, a zejména s pracovníky dodavatelských továren.<sup>68</sup> Tovární pracovníci dokážou nejlépe identifikovat

*due diligence* povinnost ukládat nový německý zákon o *due diligence* v dodavatelských řetězcích, který zavádí povinnou lidskoprávní *due diligence* a některé povinnosti v environmentální oblasti pro společnosti se sídlem nebo pobočkou v Německu. V Nizozemsku je zavedena právní úprava povinné *due diligence* v oblasti dětské práce v dodavatelském řetězci, která se vztahuje na všechny podniky působící v Nizozemsku. Více např.: EUROPEAN COMMISSION, TORRES-CORTÉS, F., SALINIER, C., DERINGER, H., 2020. *Study on due diligence requirements through the supply chain: final report [online]. Publications Office [cit. 2022-02-15].* Dostupné na <https://data.europa.eu/doi/10.2838/39830>.

<sup>56</sup> Britský zákon o moderním otroctví vyžaduje, aby společnosti dosahující určitého obrátu, které podnikají (i částečně) ve Velké Británii, podávaly každoroční zprávy o otroctví a obchodování s lidmi v rámci celého dodavatelského řetězce. Obdobnou reportovací povinnost o otroctví a obchodu s lidmi vyžaduje kalifornský zákon o transparentnosti v dodavatelských řetězcích. In: *Ibid*.

<sup>57</sup> LEBARON, G., KYRITSIS, P., MARSHALL, M., 2021.

<sup>58</sup> Dle definice UN OHCHR „vliv“ znamená schopnost podnikatelského subjektu změnit nevhodnou praxi jiných subjektů, která způsobuje nebo přispívá k nepříznivým dopadům na práva lidí. In: UN OHCHR, 2012. *The Corporate Responsibility to Respect: An Interpretive Guide [online].* 1. New York: UN [cit. 2022-02-16]. Dostupné na [https://www.ohchr.org/documents/publications/hr.pub.12.2\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/hr.pub.12.2_en.pdf).

<sup>59</sup> Komentář k zásadě 19. In: UN OHCHR, 2011.

<sup>60</sup> UN OHCHR, 2011, OECD, 2011, ILO, 2017.

<sup>61</sup> Dokumenty OSN ve smyslu „International Bill of Human Rights“, tj. Všeobecná deklarace lidských práv, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech a Mezinárodní pakt o občanských a politických právech.

<sup>62</sup> ILO, 2010. *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up [online].* Geneva: ILO [cit. 2022-02-16]. Dostupné na <https://www.ilo.org/declaration/textdeclaration/lang-en/index.htm>.

<sup>63</sup> „V případě, že má podnik ve svém dodavatelském řetězci velký počet subjektů, může být nepřiměřeně obtížné vykonávat lidskoprávní *due diligence* v celém tomto řetězci. Pokud tomu tak je, podniky by měly identifikovat určité oblasti, kde je riziko nepříznivých dopadů na lidská práva nejvýznamnější, ať už je to kvůli podmínkám činnosti určitých dodavatelů nebo klientů, povaze jejich činnosti, výrobků nebo služeb, nebo kvůli jiným aspektům, a tyto oblasti prioritizovat.“ Komentář k zásadě 17. In: UN OHCHR, 2011.

<sup>64</sup> Zásada 17 písm. c). UN OHCHR, 2011. Více: UN OHCHR 2012. Q29.

<sup>65</sup> Např. Komentář k zásadě 3, 4 a 21. In: UN OHCHR, 2011.

<sup>66</sup> KHAMBAY, A., NARAYANASAMY, T., 2020.

<sup>67</sup> IHRB a CHOWDHURY CENTER FOR BANGLADESH STUDIES, UC BERKELEY, 2021.

<sup>68</sup> Komentář k zásadě 18. In: UN OHCHR, 2011.

vlastní potřeby a praktické nedostatky existujících procesů. Jejich participace na jednáních ohledně zavádění nových nebo revize stávajících politik, které se jich mohou dotýkat nebo skutečně dotýkají, je klíčová.<sup>69</sup> S ohledem na specifika práv a postavení žen-pracovnic je zapotřebí zajistit jejich poměrnou účast na těchto diskuzích.<sup>70</sup>

Změny vedoucí ke zlepšování ochrany práv pracovníků mohou oděvní společnosti prosazovat prostřednictvím svých obchodních strategií a smluv s dodavateli. V nich by měly po dodavatelích požadovat naplňování kritérií ochrany lidských práv a implementaci pracovních, zdravotních a bezpečnostních standardů.<sup>71</sup> Pokud jde o konkrétní zjištění v rámci pandemie covidu-19, oděvní společnosti by měly reagovat také přímým zacílením identifikovaných problémů. Nastavení mzdových podmínek zaměstnanců by mělo vždy dosahovat alespoň životního minima, přičemž tato skutečnost by se měla odrazit v nastavení základního prvku ceny výrobku.<sup>72</sup> Oděvní společnosti by měly vyžadovat uskutečnění kroků směřujících k potlačení diskriminace žen a genderově podmíněného násilí<sup>73</sup> a záruky možnosti působení nezávislých odborových organizací u dodavatele včetně možnosti svobodně vstupovat do odborů.<sup>74</sup> Při implementaci těchto opatření by dodavatelům měly oděvní společnosti pomáhat poskytováním potřebných informací a podpory např. formou školení nebo poskytováním materiální podpory.<sup>75</sup>

Nedostatek finančních prostředků v regionu může být pro dodavatele významnou překážkou v provádění standardů a při implementaci vhodných řešení. Přestože by dodavatelé měli vynaložit vždy maximální možné úsilí k pokrytí nákladů na implementaci opatření, a to i prostřednictvím vládních půjček a úlev pro podnikatele, bývá zpravidla zapotřebí větší objem finančních prostředků a aktivizace směrem k zajištění mezinárodních finančních zdrojů.<sup>76</sup> Vzhledem ke svému postavení v rámci dodavatelského řetězce by se oděvní společnosti měly podílet

vyčleněním finančních prostředků do fondů, a to zvláště také pro případy mimořádných událostí v dodavatelském řetězci.<sup>77</sup>

## Závěr

Oděvní průmysl patří mezi globální hospodářská odvětví vyznačující se dlouhodobě porušováním práv pracovníků v rámci dodavatelského řetězce. Nucená práce, vykořisťující praktiky, potlačování odborů nebo diskriminace žen jsou jedny z jejich nejběžnějších příkladů. V souvislosti s uzavírkami maloobchodu z důvodu pandemie covidu-19 poklesla téměř ze dne na den celosvětová poptávka po oděvech a také příjmy oděvních společností stojících za módními značkami. To mělo řetězový efekt v rámci celého dodavatelského řetězce. S těžkými finančními dopady se potýkaly dodavatelské továrny operující po dlouhá léta pouze s minimálním kapitálem, které dále přenášely finanční tíži způsobenou pandemií na své zaměstnance. Období pandemie covidu-19 zviditelnilo lidskoprávní problémy a nerovnosti v globálním oděvním průmyslu.

Post-pandemická doba by měla být obdobím, v němž dojde k revizi stávajících obchodních praktik a mechanismů s ohledem na práva pracovníků oděvní výrobě. Měly by to být zejména oděvní společnosti v rozvinutých zemích, které využijí svůj vliv a převezmou společenskou odpovědnost za udržitelné nastavení dodavatelského řetězce. Státy, v nichž tyto společnosti mají sídlo, pak mohou prostřednictvím zavedení vhodné regulace podnikatelských aktivit v dodavatelských řetězcích celý proces urychlit. Jedná se nicméně jen o některé z mnoha kroků, které lze učinit pro zvýšení standardu ochrany práv pracovníků oděvní výroby v době mimořádných událostí i mimo ně. Bez společného úsilí a spolupráce všech zúčastněných stran včetně dodavatelů a jejich domovských států nelze nepříznivým dopadům obchodních aktivit na práva pracovníků v budoucnu úspěšně čelit.

<sup>69</sup> BRYDGES, T., HANLON, M., 2020.

<sup>70</sup> ILO, 2020. *Gendered impacts of COVID-19 on the garment sector*.

<sup>71</sup> Např. Deklarace MOP o základních principech a právech při práci.

<sup>72</sup> KYRITSIS, P., LEBARON, G., NOVA, S., 2020.

<sup>73</sup> ILO, 2020. *Gendered impacts of COVID-19 on the garment sector*.

<sup>74</sup> KHAMBAY, A., NARAYANASAMY, T., 2020. Nebo také: ILO, 2017.

<sup>75</sup> CARE INTERNATIONAL UK, 2021.

<sup>76</sup> ANNER, M., 2020.

<sup>77</sup> Finanční náklady na tisíce pracovníků oděvní výroby jsou stále pouze zlomkem finančních prostředků, které se vynaložily na zaměstnance v horní části řetězce – v retailu a managementu oděvních společností v rozvinutých zemích. CARE INTERNATIONAL UK, 2021.