

INFOLIST O LIVING WAGE



CO JE LIVING WAGE

Living wage (důstojná mzda) je příjem za běžnou pracovní dobu (max. 48 hodin za týden), který pracujícím a jejich rodinám zajistí dostatek finančních prostředků na kvalitní stravu, bydlení, ošacení, dopravu, zdravotní péči a vzdělání, a zároveň zajistí drobné úspory pro případ neočekávaných okolností.

Důstojná mzda je nezpochybnitelné lidské právo. Toto právo vychází ze Všeobecné deklarace lidských práv, Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech a konvencí a doporučení Mezinárodní organizace práce (konvence č. 95 a 131, doporučení č. 131 a 135).

ROZDÍL MEZI MINIMÁLNÍ A DŮSTOJNOU MZDOU

Minimální mzda je zákonem stanovená částka, buď plošně v celé zemi, nebo sektorově v souvislosti s konkrétním průmyslovým odvětvím. Pracující ale z takové mzdy nemohou většinou vyžít.

Důstojná mzda oproti minimální mzdě vychází z reálných životních potřeb pracujících i jejich rodin. Měla by tyto potřeby dostatečně pokrýt a zajistit tak důstojný život.

Tabulka: Porovnání minimální a důstojné mzdy dle Asia Floor Wage, přepočteno na Euro

	Minimální mzda (1)	Důstojná mzda
Bangladéš	28.60	259.80
Kambodža	60.95	285.83
Čína (2)	174.60	376.07
Indie (3)	51.70	195.30
Indonésie (4)	82.14	266.85
Malajsie (5)	196.06	361.21
Srí Lanka (6)	50.41	259.46

1. Směnný kurz z 8. 10. 2013.

2. Průměr z pěti nejvýznamnějších výrobních regionů.

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

4. Průměr všech provincií.

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

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

DŮSLEDKY NEVYPLÁČENÍ DŮSTOJNÉ MZDY

Důstojná mzda hraje v kontextu důstojných pracovních podmínek klíčovou roli. Její význam spočívá v tom, že dává konkrétní představu o tom, co pracujícím zajišťuje, tedy možnost adekvátně zabezpečit sebe i svoji rodinu.

Z pohledu vyplácené mzdy je situace kritická v oděvním průmyslu. Ten je závislý na levné pracovní síle a využívá milióny pracujících, kteří dostávají mzdy hluboko pod úroveň důstojné mzdy. Pracující se proto nejsou schopni vlastními silami vymanit z chudoby a se svými rodinami žijí velmi často v nedůstojných podmínkách. Skutečnost, že důstojná mzda není vyplácena, znamená, že většina pracujících je nucena k neúměrně dlouhým přesčasům, aby si vůbec byli schopni vydělat dostatek prostředků potřebných pro život. Pokud pracující musí opustit pracoviště například z důvodu zdravotních problémů či v souvislosti s nevyhovujícími bezpečnostními podmínkami, riskují, že o špatně placenou práci ihned přijdou.

VÝPOČET DŮSTOJNÉ MZDY

Při výpočtu důstojné mzdy se musí zohlednit řada faktorů. Například počet členů rodiny, optimální kalorická hodnota stravy, náklady na bydlení, zdravotní péči, dopravu do zaměstnání, vzdělání dětí a drobné úspory, které lze využít v případě neočekávaných událostí.

Protože většina oděvů na evropském trhu pochází z Asie, při výpočtu se využívá metodika organizace Asia Floor Wage Alliance (www.asiafloorwage.org).

Samotná metodika výpočtu se zakládá na následujících předpokladech:

- ★ Pracující musí být schopen pokrýt základní životní potřeby sebe sama a dalších dvou „spotřebních jednotek“ (1 spotřební jednotka = 1 dospělý nebo 2 děti).
- ★ Aby byl dospělý člověk schopen dobře pracovat, potřebuje k tomu stravu, která obsahuje minimálně 3000 kalorií.
- ★ V Asii představují náklady na stravu polovinu všech životních nákladů.

Při výpočtu důstojné mzdy se vychází z parity kupní síly (Purchasing Power Parity). Tento nástroj byl zaveden Světovou bankou a umožňuje na základě spotřebního koše porovnat životní standard jednotlivých zemí bez ohledu na národní měnu. Parita kupní síly je vyjádřena teoretickou měnou PPP\$, která se při výpočtu vynásobí měnou národní. Asia Floor Wage Alliance provádí pravidelný výzkum spotřebního koše v regionu, aby bylo možno vypočítat aktuální částku PPP\$. Pro rok 2013 představuje tato částka 725 PPP\$.

Metodiku Asia Floor Wage Alliance ale nelze jednoduše aplikovat v kontextu dalších regionů, protože řada předpokladů pro výpočet se zásadně liší (například výdaje za stravu nepředstavují polovinu všech příjmů, náklady na bydlení mohou představovat více než polovinu příjmu apod.)

Clean Clothes Campaign (www.cleanclothes.org) se svými partnery v současnosti pracuje na definici a metodice výpočtu důstojné mzdy i pro další regiony, kde se vyrábí oblečení.

ODPOVĚDNOST ODĚVNÍCH SPOLEČNOSTÍ

Přestože jsou oděvní společnosti s neutěšenou situací pracujících v jejich dodavatelských řetězcích seznámeny, většina z nich odmítá odpovědnost a zatím nepodniká žádné viditelné a konkrétní kroky, které by mohly vést k postupnému zlepšení. Jejich nákupní praktiky ale naopak nedůstojné pracovní podmínky konzervují. Proto jsou to právě ony, kdo hrají klíčovou roli a kdo může přispět k potřebné nápravě.

Společnosti by ve spolupráci s dalšími aktéry měly zajistit, aby se v továrnách v jejich dodavatelských řetězcích vyplácely důstojné mzdy. Měly by také trvat na tom, aby v továrnách, které je zásobují, fungovaly svobodné odbory, které mohou vyjednávat se svými zaměstnavateli o důstojných pracovních podmínkách. Díky velkému množství hotových oděvů, které nakupují v producentních zemích, disponují značnou mocí, která je potřebná k ovlivnění pracovních podmínek v dodavatelských řetězcích. To se týká především oblasti Asie.

DOPORUČENÍ PRO ODĚVNÍ SPOLEČNOSTI

K tomu, aby se důstojná mzda stala realitou, společně s organizací Clean Clothes Campaign

(www.cleanclothes.org) doporučujeme oděvními společnostmi, aby přistoupily k následujícím deseti krokům:

- ★ Podporovat důstojnou mzdu a označit ji za standard.
- ★ Prosazovat a respektovat právo na sdružování v odborech.
- ★ Zahájit dialog nebo přímé vyjednávání se zástupci pracujících a poukázat na problém nepřiměřeně nízkých mezd.
- ★ Veřejně podpořit kritéria důstojné mzdy (na základě principů Asia Floor Wage).
- ★ Změnit nákupní praktiky, aby se důstojná mzda mohla stát realitou.
- ★ Ve spolupráci s vedením dodavatelských továren a zástupci pracujících nastavit systém, který umožní zavedení důstojné mzdy.
- ★ Požadovat od vlád dodavatelských zemí, aby závazně podpořily vyplácení důstojné mzdy.
- ★ Jednat transparentně a příkladně v souvislosti s vyplácením důstojné mzdy.
- ★ Neizolovat se, spolupracovat na zlepšování pracovních podmínek s dalšími významnými společnostmi.
- ★ Představit plán s konkrétním časovým rámcem, jak a kdy bude dosaženo vyplácení důstojné mzdy.

ODPOVĚDNOST VLÁD PRODUCENTSKÝCH ZEMÍ

Vedle oděvních značek, jejich prodejců a zaměstnavatelů hrají v souvislosti s důstojnou mzdou důležitou roli také vlády zemí, kde se oděvy produkují. Ty by měly adekvátně chránit pracovní a lidská práva občanů a zamezit jejich zneužívání při výrobě oděvů.

Ve snaze přilákat investory nastaví vlády v zemích globálního Jihu často minimální mzdu pod hranici životního minima. Její výše proto nezajišťuje ani takový příjem, který by pracujícím a jejich rodinám poskytl životní standard nad úrovní národně uznané hranice chudoby.

Vlády v producentních zemích by měly nastavit minimální mzdu alespoň na úrovni mzdy důstojné. Zároveň by měly zajistit, aby byl tento požadavek důsledně realizován a také vymáhán. Vlády nejen producentních zemí by také měly zavést takové regulační mechanismy, které zajistí, že oděvní společnosti ponosou odpovědnost za dopady své činnosti na životy pracujících v jejich dodavatelských řetězcích, a to včetně práva na důstojnou mzdu.

Více informací: www.nazemi.cz/dustojnamzda.

Petr Mareš | +420 774 457 377 | petr.mares@nazemi.cz

NaZemi | Kounicova 42, Brno | www.nazemi.cz