



PROSAZOVÁNÍ NÁLEŽITÉ PÉČE V OBLASTI LIDSKÝCH PRÁV V ODĚVNÍM ODVĚTVÍ

PŘÍRUČKA PRO ODBOROVÉ ORGANIZACE

SÉVERINE PICARD • PROGRESSIVE POLICIES



Spolufinancováno
Evropské unií

ÚVOD

IndustriALL Global Union a industriAll Europe vypracovaly společný dvouletý projekt zaměřený na posílení schopnosti svých členských organizací při využívání náležitě péče v oblasti lidských práv jako nástroje na obranu práv pracovníků. Projekt se zaměřuje na vývoj praktických pokynů pro zástupce odborových organizací v nadnárodních podnicích, přičemž zohledňuje specifické výzvy dodavatelských řetězců v jejich odvětvích. Jedná se o důležitý, byť nikoli konečný krok k prosazování společného strategického přístupu k podpoře práv pracovníků, mezinárodní solidarity a odpovědného chování podniků, jakož i k dohodě o dalším směřování naší společné práce v oblasti náležitě péče v oblasti lidských práv.

Tyto odvětvové pokyny upozorňují na rizika, jimž čelí pracovníci v oděvním odvětví. Jsou určeny k používání společně s úvodní příručkou, která nabízí praktická doporučení pro pochopení a implementaci náležitě péče v oblasti lidských práv. Zde předkládané návrhy byly rozsáhle projednány s členy IndustriALL Global Union a industriAll Europe, mimo jiné během workshopu, který se konal v Portu v únoru 2025.

Tyto pokyny se zaměřují na strategii na úrovni podniků. Prosazování politik, ačkoli je zásadní – zejména pokud jde o ratifikaci mezinárodních standardů a implementaci pracovních práv ze strany vlád – nespadá do rozsahu tohoto projektu.

SÉVERINE PICARD

Cílem náležitě péče v oblasti lidských práv je zakotvení respektu k lidským právům v celém hodnotovém řetězci podnikání. Tento proces zahrnuje několik kroků – od formálního začlenění odpovědného obchodního chování do systémů řízení podnikových rizik až po podávání zpráv o tom, jak byla rizika řešena.

1.

GLOBÁLNÍ HODNOTOVÝ ŘETĚZEC V ODĚVNÍM PRŮMYSLU

Oděv je třeba chápat jako hotový kus oblečení vyrobený z textilního materiálu. Globální hodnotový řetězec oděvního průmyslu zahrnuje všechny činnosti od získávání surovin až po textilní výrobu (např. tkaní, barvení), výrobu oděvů, dokončovací práce a maloobchodní prodej.

Pro účely této příručky lze hlavní fáze globálního hodnotového řetězce oděvního průmyslu shrnout následovně:

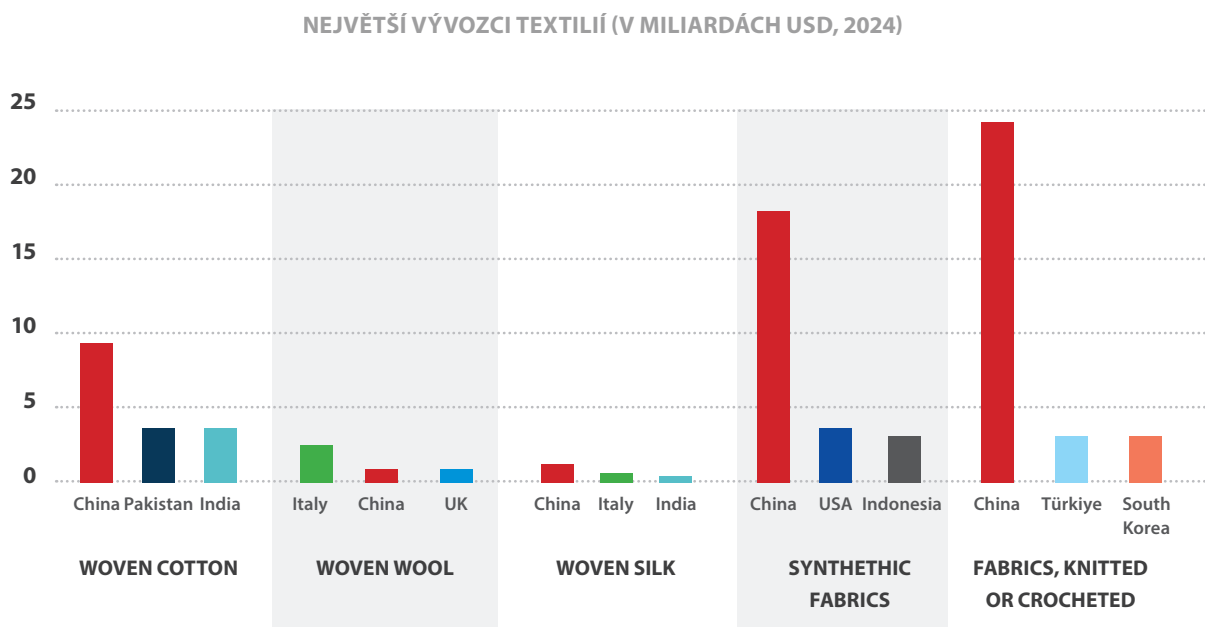
- **Výroba surovin a vláken.** Cesta oděvu začíná výrobou surovin, jako je bavlna, vlna nebo syntetická vlákna. Příkladem je bavlna z Indie a Číny a vlna z Austrálie nebo Číny.
- **Výroba textilií.** Surová vlákna se v textilních závodech spřádají do příze a následně se pak tkají nebo pletou do textilií. Tyto závody se často nacházejí v zemích, jako je Čína, Indie nebo Pákistán. Dalšími producenty jsou Turecko a Indonésie (viz Obrázek 1).
- **Výroba oděvů.** Textilie jsou zasílány do oděvních továren. V nich pracovníci stříhají, šijí a kompletují hotové oděvy. Oděvy jsou vyráběny podle specifikací značky. Specializované práce nebo vykrytí výrobních špiček dodavatelé často svěřují subdodavatelům. Tato praxe je rozšířená jak u značek rychlé módy (fast fashion), tak u luxusních značek, a to i v rámci Evropské unie. Subdodavatelství vytváří v tomto odvětví závažné problémy, zejména nedostatek transparentnosti způsobený složitými mezinárodními řetězci.
- Čína, Bangladéš a Vietnam jsou díky konkurenceschopným trhům práce a silným výrobním kapacitám hlavními centry výroby oděvů. Mnoho globálních značek odebírá produkci právě z těchto zemí (viz Obrázek 2).
- **Prodej.** Hotové oděvy jsou dodávány značce nebo maloobchodníkovi v jiné zemi. Mnohé z nich se prodávají v Evropské unii, Spojeném království nebo Spojených státech.

Globální hodnotové řetězce jsou geograficky rozptýlené. Značky nakupují suroviny tam, kde jsou hojné a levné, textilie a oděvy vyrábějí v regionech s nižšími náklady na pracovní sílu a hotové výrobky prodávají na několika kontinentech.

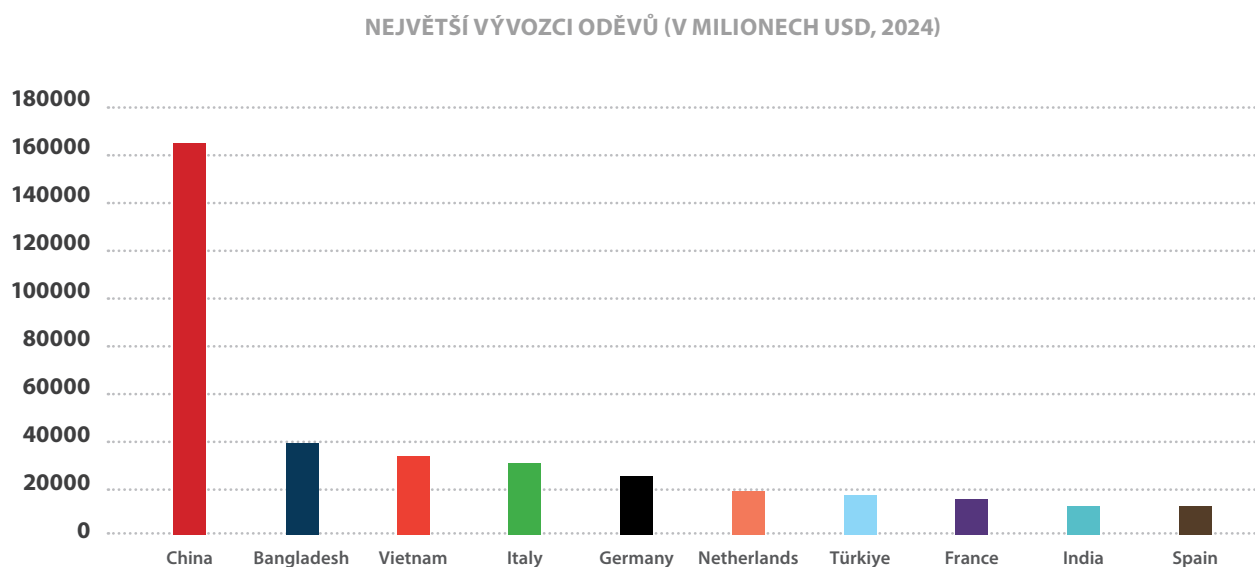
Klíčovým rysem tohoto odvětví je dominance odběratelů, kdy značky a maloobchodníci jsou v dominantní pozici vůči rozsáhlým sítím dodavatelů. V důsledku toho jsou odběratelé schopni vnucovat své ekonomické podmínky a tlačit ceny dolů, což vede ke snižování nákladů na pracovní sílu. Porozumění této asymetrii moci je zásadní pro identifikaci oblastí, kde lze tlak na změnu vyvíjet nejúčinněji.

Mezi další rysy globálního hodnotového řetězce oděvního průmyslu patří roztržitá výroba, krátkodobé vztahy s dodavateli a krátké termíny výroby. Výroba oděvů je zejména náročná na pracovní sílu a je z velké části ji vykonávají ženy, které tvoří přibližně 80 % pracovní síly.

Obrázek 1: Největší vývozcí textilií (zdroj: vlastní zpracování na základě statistik Světové obchodní organizace (WTO), 2024)



Obrázek 2: Největší vývozcí oděvů (zdroj: vlastní zpracování na základě statistik WTO, 2024)



2.

PŘEHLED RIZIK PRO PRACOVNÍKY

Jak je popsáno v úvodní příručce, klíčovým aspektem náležité péče v oblasti lidských práv je mapování rizik. Tento krok vyžaduje, aby společnosti zmapovaly své podnikatelské činnosti s cílem posoudit povahu a rozsah rizik pro lidská práva. Odbory by měly toto mapování přezkoumat, aby se ujistily, že je dostatečně robustní pro identifikaci typu, četnosti a závažnosti rizik pro pracovníky.

Kritickým zdrojem obav jsou továrny orientované na export. Rychlé tempo tohoto odvětví v kombinaci s intenzivním cenovým tlakem ze strany globálních odběratelů znamená, že pracovní síla je vystavena mimořádným tlakům na snižování nákladů.

Riziko dětské práce je v horní části dodavatelského řetězce velmi rozšířené. Například při výrobě a zpracování bavlny jsou děti v Číně a Indii vystavovány riziku dětské práce¹.

Organizace sdružené v IndustriALL Global Union a industriAll Europe rovněž vyjádřily silné obavy ohledně **nízkých mezd**. V některých případech jsou továrny uzavírány bez vyplacení mezd. To potvrzují oficiální statistiky, podle nichž pracovníci v oděvním průmyslu v mnoha zemích vydělávají méně než činí celostátní průměr. Statistická data ukazují, že v Číně, Malajsii a Mexiku vydělávají tito pracovníci méně než 30 % celostátního průměru.² Ve východní Evropě mohou pracovníci vydělávat až pětkrát méně než činí životní minimum.³

Ženy tvoří většinu pracovní síly v oděvním průmyslu, **což zvyšuje rizika újmy**. (3) Ženy často pobírají nižší mzdy než muži. Častěji jsou rovněž zaměstnávány v nejistém, neformální nebo nepravidelném pracovním poměru a jsou vystavovány násilí a obtěžování na základě pohlaví.

A konečně **bezpečnost a ochrana zdraví při práci** představují zásadní výzvu, zejména v horních fázích hodnotového řetězce oděvního průmyslu, kde jsou procesy nejnáročnější na pracovní sílu a tlak na náklady nejvyšší. Pracovníci v textilních a oděvních závodech často čelí dlouhé pracovní době, nedostatečnému větrání, vystavení horku, chemikáliím a prachu a rizikům vyplývajícím ze špatně udržovaných strojů. Strukturální bezpečnost zůstává kritickým problémem, protože továrny často fungují v přeplněných nebo nevyhovujících budovách. Tyto podmínky činí zlepšování bezpečnosti na pracovišti klíčovou výzvou pro udržitelnou a odpovědnou výrobu oděvů.

FAKTORY UMOŽŇUJÍCÍ VZNIK RIZIK

Hlavními faktory významných rizik pro pracovní práva jsou:

- ▶ Potlačování odborové činnosti, zejména v zemích hodnocených podle globálního indexu práv Mezinárodní konfederace odborových svazů (ITUC) jako vysoce rizikové.

1 Child Labour Index 2019 (Index dětské práce 2019), Verisk Maplecroft

2 Sheng Lu (2017), Wage Level for Garment Workers in the World (Mzdová úroveň pracovníků v oděvním průmyslu ve světě)

3 [Zpráva zjistila, že označení „Made in Europe“ je spojeno s výrobou oděvů a obuvi v evropských sweatshopech |](#)

[Public Eye](#) (odkaz v angličtině)

- ▶ Nadměrný outsourcing ve všech úrovních dodavatelského řetězce. To vede k řadě problémů: nedostatečné transparentnosti a dohledatelnosti, což usnadňuje široké spektrum porušování pracovních práv, včetně nejistých pracovních podmínek (dlouhá pracovní doba, nebezpečné prostředí, velmi nízké mzdy), dětské práce a vykořisťování.

„TEPLOTNÍ MAPA“ ODBORŮ

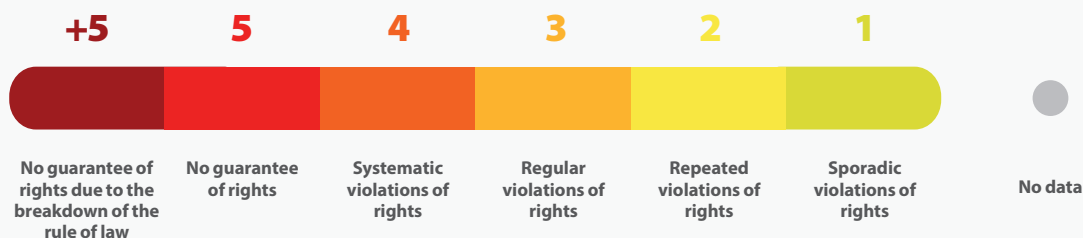
Navrhovaná „teplotní mapa“ odborů kombinuje údaje o objemu obchodního vývozu – které slouží jako hrubý odhad počtu potenciálně dotčených pracovníků – s hodnocením jednotlivých zemí podle Globálního indexu práv ITUC. Tento vizuální nástroj pomáhá **identifikovat země, které jsou jak náročné na pracovní sílu, tak vysoce rizikové z hlediska ochrany práv pracovníků**. Jako výchozí bod mohou odbory zaměřit své průzkumné úsilí na tyto prioritní země a nasměrovat tak další výzkum a opatření.

Pro ilustraci poskytuje následující mapa (Obrázek 3) vodítko pro stanovení priorit oblastí, na něž je třeba se zaměřit při zkoumání oděvní výroby. Země jsou barevně označeny podle rizikového skóre ITUC – od zelené (sporadické porušování práv pracovníků) po tmavě červenou (žádná záruka práv) – a doplněny o objemy obchodu, které naznačují potenciální počet zapojených pracovníků. Objemy obchodu jsou znázorněny kruhy: modrá pro nízké (0–33 % celkových hodnot obchodu), oranžová pro střední (34–66 %) a červená pro vysoké (67–100 %).

Země, které kombinují vysoké rizikové skóre ITUC s vysokými nebo středními objemy obchodu, by měly být prioritou pro další šetření. To se týká několika zemí jižní a východní Asie, jako jsou Čína, Bangladéš a Indie.

V závislosti na přítomnosti dodavatelů mohou být na seznamu priorit odborů vysoko hodnoceny také země, které kombinují střední rizikové skóre ITUC s vysokými nebo středními objemy obchodu. Patří mezi ně Mexiko, Polsko a Maroko.

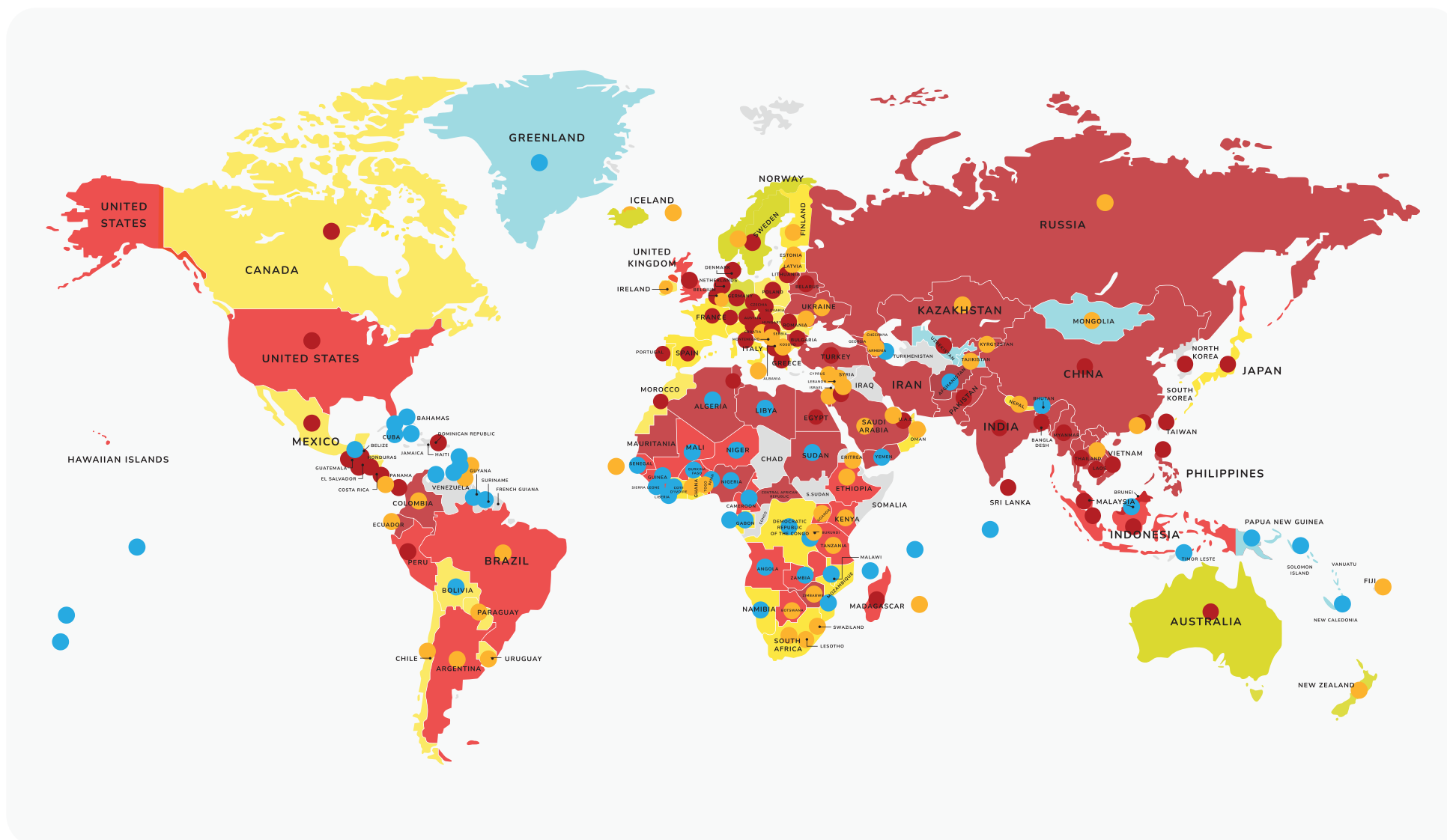
Zeleně označené země představují případy nízkého rizika podle ITUC. Přestože nemusí tyto země vyžadovat okamžitou pozornost, mohou odbory zpozornět v případech, kdy nelze stížnosti pracovníků vyřešit na místní úrovni a jsou eskalovány do sídla společnosti.



Index ITUC hodnotí země podle toho, jak v souladu s právními předpisy a v praxi dodržují mezinárodně uznávaná kolektivní pracovní práva, zejména svobodu sdružování, právo na kolektivní vyjednávání a právo na stávkou. Země jsou hodnoceny v klastrech 1–5+. Vyšší klastr znamená, že země nezaručuje kolektivní práva.

Zdroj: www.ituc-csi.org

Obrázek 3: Výroba oděvů – „teplotní mapa“ vysoce rizikových zemí



3.

JAK JE V ODĚVNÍM SEKTORU ŘEŠENA NÁLEŽITÁ PÉČE V OBLASTI LIDSKÝCH PRÁV?

SPOLEČENSKÁ ODPOVĚDNOST PODNIKŮ

V oděvním sektoru odborové organizace nezačínají od nuly, neboť náležitá péče v oblasti lidských práv je již dobře známým pojmem. Vzhledem ke zranitelnosti pracovní síly a environmentálním výzvám v tomto odvětví se v průběhu let vyvinuly specifické pokyny pro toto odvětví.

Například Pokyny OECD pro náležitou péči v odpovědných dodavatelských řetězcích v oděvním a obuvnickém odvětví poskytují podrobné kroky spolu s rozsáhlým množstvím vzdělávacích a komunikačních materiálů. Další pokyny vycházejí z programu MOP Better Work (Lepší práce), který nabízí iniciativy na pracovišti, jako jsou školení a poradenství v oblasti řízení.

Velké značky se často odvolávají na tyto mezinárodní referenční rámce a v průběhu let přijaly standardy společenské odpovědnosti podniků. V praxi to znamená, že mnoho nadnárodních podniků komunikuje o procesech mapování rizik a akčních plánech k řešení identifikovaných rizik.

V rámci tohoto projektu provedly organizace sdružené v IndustriALL Global Union a industriAll Europe posouzení těchto procesů u klíčových značek. Celkovým závěrem bylo, že stále přetrvávají významné mezery. Mezi opakující se slabiny procesů náležitě péče v oblasti lidských práv patří:

- **Transparentnost** – Díky dlouhodobému úsilí odborových organizací bylo dosaženo značného pokroku při zvyšování transparentnosti činností v dodavatelských řetězcích. Například iniciativa Transparency Pledge (Závazek transparentnosti) významně přispívá k usnadnění veřejného dohledu v celém dodavatelském řetězci (viz Rámeček 1). Navzdory těmto úspěchům může v hlubších, víceúrovňových dodavatelských řetězcích a složitých subdodavatelských strukturách přetrvávat netransparentnost, což ztěžuje posouzení rozsahu rizik a přiřazení odpovědnosti.
- **Identifikace rizik** – Často je obecná a nedostatečně podrobná, což ztěžuje posouzení závažnosti a četnosti porušování práv pracovníků. Údaje o zemích, počtech a typech případů bývají neúplné.
- **Akční plány** – Pokud jsou vypracovány bez zapojení odborů, bývají vágní a spoléhají se na sebehodnocení a soukromé iniciativy v oblasti souladu s předpisy (compliance).

TRANSPARENCY PLEDGE

Transparency Pledge⁴ je globální standard vyvinutý IndustriALL Global Union a partnerskými organizacemi s cílem zvýšit veřejnou viditelnost dodavatelských řetězců oděvů a obuvi. Značky, které se k tomuto závazku připojí, souhlasí se zveřejňováním informací o všech výrobních závodech, včetně názvů, adres, mateřských společností, vyráběných produktů a počtu pracovníků.

Tento závazek přijalo více než 120 globálních značek a maloobchodníků. Mnohé z nich nyní zveřejňují konzistentní seznamy továren, které odrážejí prvky tohoto standardu.

Rámeček 1: Transparentnost v dodavatelském řetězci – Transparency Pledge

NAD RÁMEC DOBROVOLNÝCH INICIATIV

V uplynulém desetiletí se soukromé iniciativy v oblasti compliance výrazně rozšířily, avšak jejich samotný dopad je široce zpochybňován. Kodexy chování, auditů a další mechanismy sebehodnocení často nepřinášejí smysluplná zlepšení. V reakci na tato omezení vzniklo několik iniciativ, jejichž cílem je poskytovat nezávislejší a na výsledky orientované přístupy.

Tyto iniciativy mohou mít podobu širokých koalic různých aktérů (vedoucí značky, výrobci, odbory, občanská společnost) nebo dvoustranných dohod (značky a odbory). Spolupracují na nastavování standardů, jejich implementaci, monitorování, sankcionování a budování kapacit. IndustriALL Global Union se na několika takových iniciativách úzce podílí.

International Accord (Mezinárodní dohoda)⁵ je koncipována jako právně závazná dohoda mezi globálními oděvními značkami, globálními odbory (prostřednictvím IndustriALL Global Union a UNI Global Union) a národními odborovými organizacemi, přičemž mezinárodní nevládní organizace jsou svědky. Jejím hlavním cílem je systematicky kontrolovat továrny na konfekční oděvy, identifikovat požární, elektrická, konstrukční a další bezpečnostní rizika a zajistit včasné nápravné opatření, aby se předešlo budoucím nehodám.

Základní mechanismy dohody International Accord zahrnují nezávislé odborné inspekce, nápravné plány financované značkami, které dohodu podepsaly, školení společných výborů bezpečnosti práce pro zaměstnavatele a zaměstnance, posílení postavení pracovníků včetně práva odmítnout nebezpečnou práci, a transparentní, nezávislý mechanismus pro podávání stížností a arbitráž.

4 [About | Transparency Pledge](#) (odkaz v angličtině)

5 [Home - International Accord](#) (odkaz v angličtině)

Program **Action, Collaboration, Transformation (Akce, spolupráce, transformace – ACT)** je dvoustranná dohoda, kterou iniciovala IndustriALL Global Union společně s významnými značkami a maloobchodníky s cílem dosáhnout vyšších mezd a benefitů v dodavatelských řetězcích oděvního průmyslu. Prostřednictvím memoranda o porozumění (MoU) se signatáři zavazují podporovat svobodu sdružování, vyjednávat právně závazné kolektivní smlouvy na národní úrovni a reformovat své nákupní podmínky tak, aby vyjednané zvýšení mezd bylo finančně zajištěno.

V Kambodži například ACT umožnil vypracování vzorové kolektivní smlouvy, která zahrnuje zvýšení mezd a rodičovskou dovolenou, záruky svobody sdružování, opatření k prevenci obtěžování, podporu sociálního smíru a mechanismus řešení sporů.

4.

JAK UPLATNIT PÁKY? NAVRHOVANÉ ODBOROVÉ STRATEGIE

Pákový efekt je schopnost vyvolat změnu v nekalých praktikách. Výroba oděvů je náročná na pracovní sílu a vzhledem k tomu, že dodavatelů je mnoho a často jsou zaměnitelní, musí být nejúčinnější zlepšení prosazována v celém globálním hodnotovém řetězci.

#1. PŘIMĚT VÍCE ZNAČEK, ABY SE PŘIPOJILY KE GLOBÁLNÍM INICIATIVÁM

Vyvíjení tlaku na značky je obzvláště účinné vzhledem k jejich silnému vlivu na ekonomický a sociální model jejich dodavatelů. Odborové organizace v ústředích odběratelů by měly využívat svého vlivu k zajištění připojení značek k dohodě International Accord a k iniciativě ACT.

Prosazováním přistoupení mohou odbory pomoci zajistit právně závazné závazky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, nezávislých inspekcí a nápravných opatření prostřednictvím dohody Accord, jakož i spravedlivé mzdy prostřednictvím odvětvového vyjednávání a odpovědných nákupních praktik v rámci ACT.

Aktualizovaný seznam signatářů je k dispozici zde: [Signatáři – International Accord](#) a [Seznam členů – ACT](#) (odkaz v angličtině).

#2. ZAJIŠTĚNÍ ZASTOUPENÍ ODBORŮ U JEDNACÍHO STOLU

Zajištění odborového zastoupení v celém globálním hodnotovém řetězci předpokládá, že společnosti mají jasný závazek k dodržování odborových práv. Tento závazek by měl přesahovat rámec vnitrostátních právních předpisů, které mohou být velmi nedostatečné, a dodržovat základní standardy MOP jak ve vlastních činnostech společnosti, tak v celých dodavatelských řetězcích.

Absence robustní právní ochrany v mnoha zemích, kde společnosti působí, zejména mimo Evropu, však nadále představuje zásadní výzvu. Odborové organizace v ústředích odběratelů by měly využívat svého vlivu k zajištění zastoupení odborů prostřednictvím **globálních sítí** a zajistit tak, aby byly **zastoupeny v dodavatelském řetězci také odbory**.

Rovněž se doporučuje, aby odbory v sídlech společností jmenovaly jednoho nebo více specializovaných pracovníků odpovědných za náležitou péči v oblasti lidských práv, kteří budou tuto práci podporovat.

Globální rámcová dohoda IndustriALL Global Union se společností H&M

(naposledy obnovená v roce 2016) zřizuje národní monitorovací výbory (NMC) složené ze zástupců odborů z organizací sdružených v IndustriALL Global Union a zaměstnanců společnosti H&M v hlavních výrobních zemích. Tyto výbory podporují svobodu sdružování a kolektivní vyjednávání u přímých dodavatelů a jejich subdodavatelů a pomáhají řešit spory, které nelze vyřešit na úrovni závodu. NMC se pravidelně scházejí a podávají zprávy o své činnosti globálnímu řídicímu výboru (GSC). GSC, složený ze zástupců skupiny H&M, IndustriALL Global Union a IF Metall, dohlíží na praktické provádění globální rámcové dohody a poskytuje NMC metodické vedení.

Globální rámcová dohoda se společností **Inditex** (2019) zřídila globální odborový výbor složený ze zástupců odborů z hlavních výrobních klastrů v Africe, Americe, Asii, Evropě a přidružených organizací ve Španělsku. Úlohou tohoto globálního odborového výboru je podporovat svobodu sdružování, právo na kolektivní vyjednávání a provádění dohody na základě osvědčené praxe napříč dodavatelským řetězcem společnosti Inditex. Tento globální odborový výbor se pravidelně schází, aby vyhodnotil strategické plány, projednal případy porušování pracovních práv a koordinoval s vedením společnosti Inditex provádění dohody.

Rámeček 2: Příklady globálních výborů ve společnostech H&M a Inditex

Vyjednaná řešení v oblasti náležité péče v oblasti lidských práv jsou zakotvena v globálních rámcových dohodách (GFA). Podpisem GFA přijímá nadnárodní společnost odpovědnost za ochranu a respektování základních práv pracovníků, zejména práva odborově se organizovat a práva na kolektivní vyjednávání, a za náležitou péči, pokud jde o dopad jejich činností na lidská práva jak ve vlastních výrobních provozech, tak i v celém dodavatelském řetězci.

Aktualizovaný seznam GFA IndustriALL Global Union je k dispozici na jejich webových stránkách: [Globální rámcové dohody | IndustriALL](#)

Rámeček 3: Vyjednaná řešení a globální rámcové dohody

#3. AJIŠTĚNÍ ÚČINNÉHO MECHANISMU PRO PODÁVÁNÍ STÍŽNOSTÍ

Dobře fungující mechanismus pro podávání stížností může významně posílit ochranu pracovníků a podpořit prosazování důstojné práce, a to jak ve vlastních činnostech společnosti, tak v celém jejím dodavatelském řetězci. Účinné mechanismy pro podávání stížností umožňují eskalovat problémy na úroveň sídel hlavních odběratelských společností, které mohou následně ovlivňovat aktéry v nižších článcích řetězce.

System by měl zahrnovat horkou linku a strukturovaný postup eskalace, který v případě potřeby informuje Evropskou radu zaměstnanců, příslušnou federaci nebo jiné kontrolní orgány. Úvodní příručka poskytuje základní pilíře pro globální rámcovou dohodu (GFA) nebo memorandum o porozumění (MoU), které vytvářejí nezávislý, koordinovaný proces se zapojením odborů na všech úrovních.

Funkční mechanismus pro podávání stížností předpokládá, že odbory na místní úrovni i na úrovni ústředí hrají klíčovou roli v jeho každodenním uplatňování.

Na místní úrovni jsou odbory nezbytné pro zadávání stížností do systému a pro dokumentování vývoje systémových rizik v různých částech globálního hodnotového řetězce. Za tímto účelem by místní odbory měly:

- 1. Shromažďovat podrobné informace** o porušování práv pracovníků na příslušném pracovišti.
- 2. Podávat komplexní stížnosti** prostřednictvím příslušného kanálu pro oznamování porušení nebo mechanismu pro podávání stížností. Čím níže v dodavatelském řetězci, tím náročnější může být identifikovat relevantní kanál. V případě potřeby by se odbory měly obrátit na IndustriALL Global Union s žádostí o podporu při identifikaci nejúčinnějšího vstupního bodu pro podání stížnosti.
- 3. Informovat** IndustriALL Global Union o tom, že byla podána stížnost, aby bylo zajištěno řádné sledování.

Na úrovni sídel společnosti by odbory měly využívat své pozice k dosažení uspokojivého řešení konfliktů. To vyžaduje udržování silných kontaktů s místními odbory, jak je popsáno v bodě č. 2. Postupem času by odbory měly rovněž shromažďovat a analyzovat údaje o stížnostech na podporu vlastní identifikace rizik a k měření pokroku v oblasti práv pracovníků napříč činnostmi a globálními hodnotovými řetězci.

Je třeba poznamenat, že v oděvním sektoru působí ve srovnání s jinými odvětvími industriAll Europe relativně méně evropských rad zaměstnanců, a to především kvůli jeho vysoce rozříštěné struktuře. To podtrhuje význam uplatňování více pákových mechanismů, včetně GFA a dodržování globálních iniciativ.

#4. PÁKA VŮČI INVESTORŮM

K řešení problémů, jako jsou nevyřešené stížnosti nebo neochota zapojit se do závazné globální iniciativy, mohou odbory spolupracovat také s finančními investory v odběratelských společnostech. Upozorňováním na finanční, právní a reputační rizika, která vznikají při nerespektování práv pracovníků, mohou odbory motivovat investory, aby vyvíjeli tlak na společnosti ve prospěch silnějších politik náležité péče v oblasti lidských práv, vyšší transparentnosti a konkrétních nápravných opatření.

V některých případech mohou odbory navázat spolupráci s odpovědnými investory nebo penzijními fondy s cílem předkládat návrhy akcionářů či podmínit pokračování investic dodržováním pracovních práv. To zvyšuje tlak na společnosti a doplňuje přímé vyjednávání odborů.

