



ŠTANDARD EURÓPSKEJ SPRAVODLIVEJ ODMENY - EUROPE FLOOR WAGE

Spravodlivá odmena v strednej,
východnej a juhovýchodnej Európe

**Clean
Clothes
Campaign**



**FASHION
CHECKER**

Marec 2020

Kampaň pre čisté šaty (Clean Clothes Campaign, CCC) je globálna sieť organizácií zoberajúcich sa pracovnými a ľudskými právami, ktorej členmi sú aj odbory. Propaguje a zasadzuje sa za zlepšenie pracovných podmienok v odevnom priemysle a priemysle športových odevov. Vo svojej snahe o priemysel výroby odevov plne rešpektujúci ľudské práva, CCC buduje stratégiu svojich kampaní, advokácie a lobovania na informáciách z akčného výskumu. Ľudské právo na spravodlivú odmenu je stredobodom jeho činnosti, pretože je základným problémom pracovníkov.

Túto správu v rámci CCC prijala **Európska skupina zameraná na výrobu**, ktorú tvoria organizácie CCC a ďalšie organizácie z krajín strednej, východnej a juhovýchodnej Európy: Albánsko, Bulharsko, Bosna a Hercegovina, Chorvátsko, Česko, Gruzínsko, Maďarsko, Severné Macedónsko, Moldavsko, Poľsko, Rumunsko, Srbsko, Slovensko, Turecko a Ukrajina. Táto skupina je alianciou nesúcou referenčný štandard cezhraničnej spravodlivej odmeny v Európe - EUROPE FLOOR WAGE.

Kontakt: europa-east-south@cleanclothes.org

Autori: Artemisa Ljarja, Dr. Bettina Musiolek - Entwicklungspolitischer Netzwerk Sachsen / Clean Clothes Campaign

Fotografie: Yevgenia Belorusets

Korektúry: Nivene Raafat

Dizajn a úprava: Heather Knight

Preklad do slovenského jazyka: Csilla Drenková

Korektúry: Zuzana Jezerská



Táto publikácia je spolufinancovaná Európskou Úniou. Za jej obsah je výlučne zodpovedná CCC a názory v nej obsiahnuté sa nemusia stotožňovať s názormi Európskej Únie.

Autorka fotografie na titulnej stran:
Yevgenia Belorusets

OBSAH

Zhrnutie - cezhraničná referenčná hodnota pre základnú spravodlivú odmenu zameranú na pracovníka

1 Úvod – prečo sa zamerať na spravodlivú odmenu?

Vyrobené v Európe - vyrobené spravodlivo?

2 Ľudské právo na spravodlivú odmenu v medzinárodnom verejnom práve

3 Aké sú hlavné dohodnuté vlastnosti spravodlivej odmeny?

4 Ako CCC definuje spravodlivú odmenu?

Spravodlivá odmena ako základná čistá mzda

Čo presne sú základné potreby?

Spravodlivá odmena ako rodinný koncept – rodovo citlivý prístup

5 Prečo minimálna mzda nechráni pracovníkov pred chudobou?

Rozdiel medzi spravodlivou odmenou a zákonnou minimálnou mzdou

Reštriktívna mzdová politika implementovaná po finančnej kríze v rokoch 2008/2009

Zákonné minimálne mzdy v porovnaní s hranicou rizika chudoby EÚ

Prečo je hranica rizika chudoby ako 60% priemeru alebo mediánu miezd neadekvátne na meranie chudoby pracujúcich v Európe – východ / juh?

6 Prečo potrebujeme cezhraničnú základnú mzdu?

Aký je hlavný rozdiel medzi existujúcimi odhadmi spravodlivej odmeny (LW)?

7 Metodika výpočtu cezhraničnej základnej spravodlivej odmeny zameranej na pracovníka

Čo by mala spĺňať?

Prečo je jednoduchá?

Ktoré zásady výpočtu sme prebrali od AFW?

V čom sme sa pri výpočte Európskej spravodlivej odmeny odchyľili od metodiky výpočtu Ázijskej spravodlivej odmeny?

Krok 1: Počet spotrebných jednotiek

Krok 2: Výdavky pracovníkov na potraviny

Krok 3: Výdavky na potraviny ako podiel výdavkov domácností

Záverečný krok: Výpočet referenčnej hodnoty spravodlivej odmeny

8 Odporúčania

ZHRNUTIE

Cezhraničná referenčná hodnota pre základnú spravodlivú odmenu

Kupujúci by mal zaplatiť plnú cenu odevu. To zahŕňa aj odmenu, z ktorej môžu pracovníci vyžiť.

Znie to síce logicky, ale v skutočnosti je to zdroj významnej politickej diskusie medzi zainteresovanými stranami v globálnom odevnom priemysle a priemysle športových odevov. Aj keď je právo na spravodlivú odmenu ľudským právom, mzdy pracovníkov ani zďaleka nie sú spravodlivou odmenou, a - v strednej, východnej a juhovýchodnej Európe - dokonca výrazne klesajú pod hranicu chudoby v EÚ.

Ľudské právo na spravodlivú odmenu kodifikovali inštitúcie OSN aj európske orgány. Predmetom a cieľom týchto zmlúv sú štáty. Od roku 2011 sa v Hlavných zásadách OSN v oblasti podnikania a ľudských práv ustanovuje povinnosť spoločností - nielen štátov - dodržiavať ľudské práva.

Spravodlivá odmena je ústredné ustanovujúce ľudské právo a je nevyhnutná pre akýkoľvek skutočný rozvoj. V posledných rokoch, keď sa diskusia

o spravodlivej odmene v módnom priemysle rozprúdila hlavne vďaka Clean Clothes Campaign, odborníci a zainteresované strany sa vo všeobecnosti dohodli na hlavných aspektoch spravodlivej odmeny. Súčasná diskusia sa už menej zameriava na odlišné definície, ale viac na to, ako ju implementovať.

Existuje veľa dobrovoľných iniciatív zameriavajúcich sa na zvýšenie miezd v tomto sektore. Napriek tomu všetkému dostávajú pracovníci v odevnom priemysle na globálnom juhu, najmä na "globálnom východe", len malý zlomok spravodlivej odmeny. Preto musíme ísť nad rámec dobrovoľných iniciatív.

Základnou charakteristikou Ázijskej spravodlivej odmeny, ako aj Európskej spravodlivej odmeny, je ich rodová citlivosť. Zdôrazňujeme rodinný rozmer spravodlivej odmeny. Vo väčšine európskych výrobných krajín sú pracovníčky v odevnom priemysle – sú to zvyčajne ženy – často živiteľkami rodiny alebo slobodnými matkami. Manželia¹ sú často nezamestnaní, zapájajú sa do neformálnych činností – alebo migrujú za prácou do západoeurópskych krajín. Táto príjmová chudoba vedie ženy k tomu, že pracujú viac nadčasov, pracujú v ďalších

1. Pozri napríklad národný profil Rumunsko 2019: <https://cleanclothes.org/livingwage/europe/country-profiles/romania/view>

zamestnaniach alebo hľadajú najlacnejšie potraviny. To všetko vedie k absolútnej časovej chudobe.

Väčšina pracovníkov v odevnom priemysle v strednej, východnej a juhovýchodnej Európe dostáva iba zákonom stanovenú minimálnu mzdu – často vrátane nadčasov.

Zákonom stanovená minimálna mzda v týchto krajinách nechráni pracovníkov pred upadnutím do chudoby, naopak, je zárukou chudoby.

Pri porovnaní s hranicou chudoby v EÚ (60% priemeru alebo mediánu miezd v krajine) **minimálne mzdy v priemere zodpovedajú dvom tretinám tejto hranice** (pozri tabuľku nižšie). S ohľadom na rovnováhu síl v národných mechanizmoch stanovovania minimálnych miezd a rovnováhu síl medzi národnými vládami, Európskou komisiou a Medzinárodným menovým fondom (MMF), nie je prekvapujúce, že vlády akceptujú krajnú chudobu svojich príjemcov minimálnych miezd. Minimálne mzdy sú politicky dohodnutými referenčnými hodnotami, pri ktorých životné náklady zohrávajú malú úlohu – ak vôbec nejakú. Navyše, hranica chudoby v EÚ vo výške 60%

priemernej mzdy nie je ani zďaleka spoľahlivým ukazovateľom chudoby v krajine, kde priemerné mzdy sú samy o sebe na hranici chudoby.

Pri stanovovaní vhodných štandardov pre spravodlivú odmenu sa snažíme pozeráť cez hranice štátov. Koncept, ktorý si kladie za cieľ postaviť pracovníkov do stredobodu, musí brať do úvahy globálny obchodný model rýchlej módy. Jeho cieľom je čeliť neustálej hrozbe presídlenia a vyhnúť sa hospodárskej súťaži v oblasti miezd. Globálny obchodný model rýchlej módy vytvára potrebu politiky, ktorá bojuje proti konkurencii v premiestňovaní výroby medzi krajinami / regiónmi súvisiacej so mzdami – a pritom nevyrovnáva rozdiely medzi krajinami. S konceptom Európskej spravodlivej odmeny – Europe Floor Wage sme sledovali tento zámer. Naším cieľom je stanoviť minimálnu hranicu v „pretekoch až na dno“ medzi európskymi krajinami vyrábajúcimi odevy, ako aj v rámci nich.

To však neznamená, že Európska spravodlivá odmena je jediným možným odhadom. Naopak: cezhraničné a národné referenčné hodnoty spravodlivej odmeny sa navzájom dopĺňajú. Vyhýbame sa pasci hľadania dokonalého odhadu mzdy, pretože také niečo neexistuje. Navrhovaná referenčná hodnota, ktorú CCC prináša, nemá vylúčiť politický

Minimálne mzdy sú priemerne ekvivalentné k dvom tretinám hranice chudoby v EÚ

ZÁKONNÁ MINIMÁLNA MZDA

HRANICA CHUDOBY



priestor pre odchýlky. Môžu si ho ďalej prispôbiť odborové zväzy v rôznych krajinách podľa svojich potrieb a kontextu.

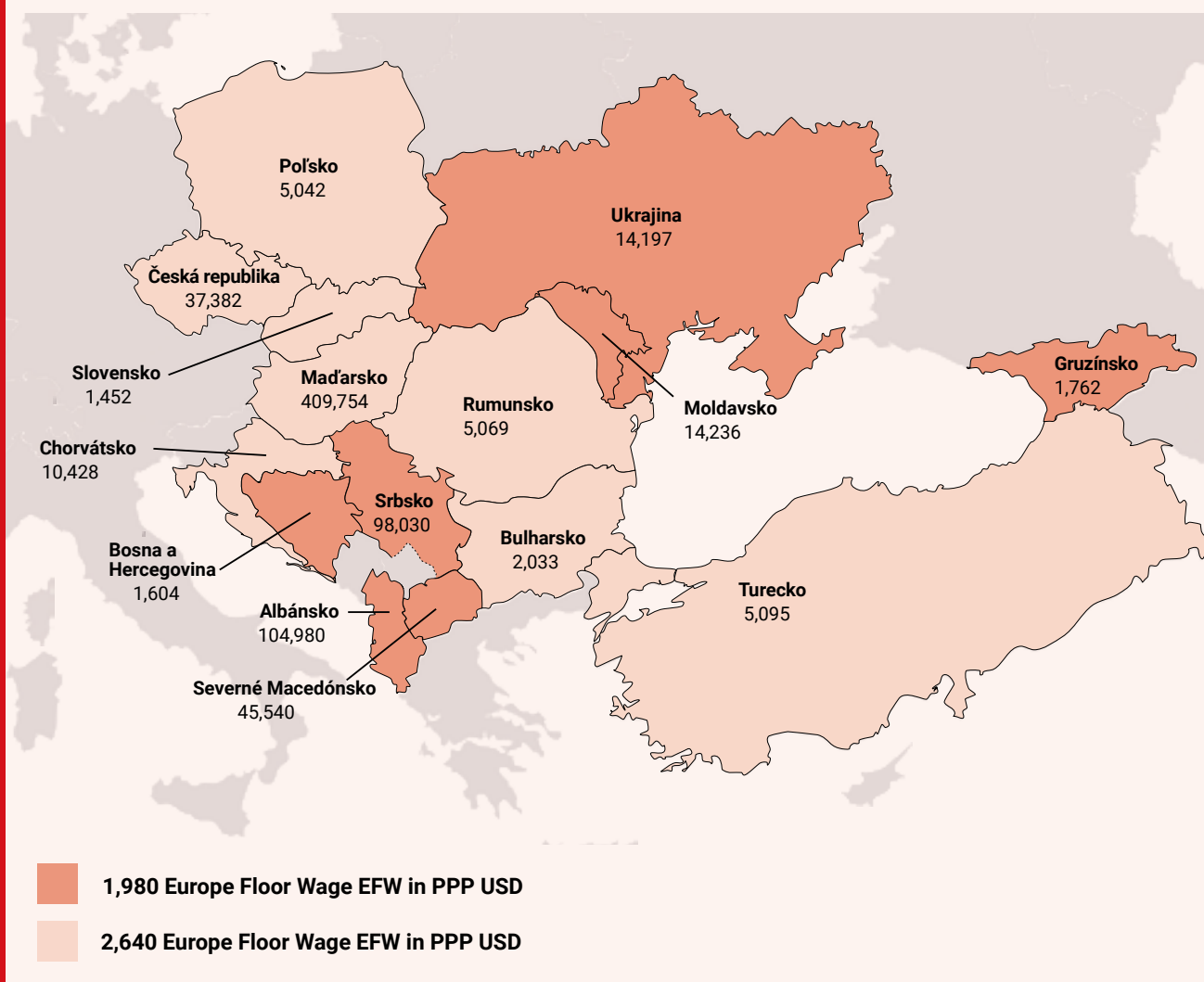
Spoločným regionálnym prístupom sa zameriavame na zintenzívnenie naliehavej snahy o spravodlivú odmenu a na podporu vyjednávacjej sily odborov. Vytvorením Európskej spravodlivej odmeny chceta Európska skupina CCC zameraná na výrobu podporiť konkrétne a vynútiteľné opatrenia na dosiahnutie vyšších miezd pracovníkov v odevnom priemysle. Naším cieľom je dosiahnuť pokrok pre pracovníkov v strednej, východnej a juhovýchodnej Európe.

Naším zámerom bolo, aby odhad cezhraničnej spravodlivej odmeny bol **jednoduchý a ľahko** pochopiteľný. Obmedzené zdroje neumožňujú rozsiahly a dlhodobý výskum. Preto si myslíme, že metóda, ktorú používa Aliancia ázijskej spravodlivej odmeny (Asia Floor Wage Alliance), vyššie uvedené požiadavky pre stanovenie spravodlivej odmeny spĺňa: na základe Engelovho zákona sa sústreďuje hlavne na potraviny a menej na všetky ostatné výdavky domácnosti.

Ako je teda navrhnutý vzorec Európskej spravodlivej odmeny? Rovnako ako Ázijská spravodlivá odmena počítame náklady na potraviny vo výške 3 000 kalórií na deň. Európska spravodlivá odmena (Europe Floor Wage - EFW) sa líši od svojej ázijskej sestry v predpokladanom percente výdavkov domácností pridelených na potraviny. Boli vybrané dve skupiny krajín s odhadovaným podielom potravín 30% a 40% pre Európu - východ / juh. To sa líši od Ázijskej spravodlivej odmeny, pri ktorej je pomer potravín k nepotravinám 1: 1,25 (podiel potravín = 45%).



Pre referenčný rok 2018 sme vypočítali Európsku spravodlivú odmenu ako PPP USD 1,980 pre Srbsko, Bosnu a Hercegovinu, Gruzínsko, Severné Macedónsko, Albánsko, Ukrajinu a Moldavsko, a ako PPP USD 2,640 pre Slovensko, Maďarsko, Poľsko, Turecko, Chorvátsko, Česko, Bulharsko a Rumunsko.

IKONOGRAFIKA:Odhad Európskej cezhraničnej spravodlivej odmeny v národných menách, 2018 ²

1 Úvod – prečo sa zamerať na spravodlivú odmenu?

Biedna mzda je hanebnou realitou, ak vezmeme do úvahy zisky značiek a predajcov v dodávateľskom reťazci odevného priemyslu.

Využívajú výhody obojstrannej kontroly nad medzinárodným spotrebiteľským trhom a nad nízkonákladovými výrobnými oblasťami na globálnom juhu a „globálnom východe“. Na výrobnom trhu značky a predajcovia tradične vytvorili konkurenčný tlak na uzatváranie zmlúv s dodávateľmi, čo viedlo k závodu v poskytovaní čo najnižších výrobných nákladov.

Nárok na spravodlivú odmenu je dôležitý pre posilnenie postavenia žien nielen na pracoviskách, ale aj ako ekonomicky aktívnych členiek svojich komunit. Rodovo založené zamestnanie je faktorom úrovne miezd, pretože v odevných továrňach dominujú ženy. Zvyčajne sú platené menej ako muži a dostávajú menej príležitostí na povýšenie na lepšie platené pracovné miesta. Neisté pracovné podmienky udržiavajú neustálu neistotu zárobkov. Keď sú ženy nezamestnané, často čelia neexistujúcemu alebo nedostatočne fungujúcemu systému sociálneho

zabezpečenia, alebo zistia, že finančné príspevky do systému sociálneho zabezpečenia za ne neboli zaplatené. Súčasná mzda vyplácaná pracovníkom v odevnom priemysle sú neprimerané; namiesto zveľaďovania udržiavajú pracovníkov v chudobe, dlhoch a v nižšom postavení v spoločnosti a na pracovnom trhu. Zmena takýchto podmienok je už dávno nevyhnutná.

Niektorí predajcovia a značky v zásade uznávajú právo na spravodlivú odmenu vo svojich dobrovoľných kódexoch; v praxi však často iba monitorujú u dodávateľov dodržiavanie zákonom stanovenej minimálnej mzdy v danom miestnom prostredí. Takmer nikto z nich nezabezpečuje spravodlivú odmenu v praxi.³ Popritom vlády vo výrobných regiónoch, ako napríklad v stredovýchodnej a juhovýchodnej Európe, udržiavajú minimálne mzdy čo najnižšie, v priemere na štvrtine úrovne spravodlivej odmeny (pozri ikonografiku na strane 16), pričom neustále porovnávajú mzdové tarify s konkurenčnými krajinami a zvažujú riziko, že značky presunú svoju výrobu. Hrozba premiestnenia výroby je hlavnou prekážkou pri vyjednávaní o mzdách a tiež obrovskou prekážkou pri organizovaní pracovnej sily.

3. Pozri CCC (2019): Tailored Wages, <https://archive.cleanclothes.org/resources/publications/tailored-wages-2019-the-state-of-pay-in-the-global-garment-industry>



VYROBENÉ V EURÓPE – VYROBENÉ SPRAVODLIVO?

Zdá sa, že sa všeobecne predpokladá, že pracovné podmienky a mzdy v európskej módnjej výrobe sú lepšie ako v Ázii. Kampaň pre čisté šaty (Clean Clothes Campaign) túto predstavu spochybnila už vo svojej správe *Stitched up* v roku 2014, kde sme zistili, že **rozdiel medzi minimálnou a skutočnou mzdou pracovníkov a odhadovanou spravodlivou odmenou je v Európe väčší ako v Ázii**.⁴ V Európe – východ / juh⁵ navyše vidíme pomerne nízku úroveň odborovej organizácie všeobecne⁶, a najmä v odevnom priemysle.



Teoreticky by malo byť možné, aby odbory vyjednávali zvýšenie nad zákonné minimum, trvajúc na záväznej „minimálnej hranici“. V praxi však táto minimálna hranica väčšine krajín chýba.

Tento dokument sumarizuje a uzatvára diskusie, ktoré Európska skupina CCC zameraná na výrobu (skupina Európa – východ / juh) viedla na mnohých stretnutiach a fórach od roku 2014. Naším zámerom bolo nájsť metodiku pre stanovenie referenčného štandardu cezhraničnej spravodlivej odmeny pre európske krajiny vyrábajúce odevy. Po mnohých rokovaníach boli v skupine prijaté rozhodnutia o kritických bodoch s argumentáciou k týmto možnostiam uvedené nižšie. Počas všetkých týchto rokov sme boli v úzkom kontakte s Alianciou ázijskej spravodlivej odmeny, aby sme sa poučili z ich skúseností a vedomostí.

4. *Stitched Up – Poverty wages in the garment industry in Eastern Europe and Turkey*, pp. 34/35: <https://cleanclothes.org/file-repository/resources-publications-stitched-up-1/view> – last accessed 15/2/2020. V slovenskej verzii "Nechali nás v šití", vydané SCKR, n.o., 2014.

Pozrite si tiež profily krajín CCC v regióne: <https://cleanclothes.org/campaigns/living-wages-in-europe> – last accessed 15/2/2020.

5. Pojem 'Európa-východ/juh' je používaný pre región strednej, stredo-východnej a juhovýchodnej Európy.

6. Kurz Vandaele / ETUI (2019): *Bleak prospects: mapping trade union membership in Europe since 2000*.

Ľudské právo na spravodlivú odmenu v medzinárodnom verejnom práve

Ľudské právo na spravodlivú odmenu je ľudské právo zakotvené vo Všeobecnej deklarácii ľudských práv OSN:

„Každý pracujúci má právo na spravodlivú a primeranú odmenu, ktorá zabezpečuje jemu samému a jeho rodine živobytie zodpovedajúce ľudskej dôstojnosti“

(Všeobecná deklarácia o ľudských právach, článok 23 ods. 3). Už v preambule ústavy MOP (1919) sa hovorilo o „zabezpečení primeranej dôstojnej mzdy“. Súčasnú definíciu dôstojnej práce podľa ILO toto ponímanie potvrdzujú.

V európskom kontexte Európska sociálna charta (ESC) Rady Európy z roku 1965 a jej revidovaná verzia z roku 1999 kodifikujú právo na spravodlivú odmenu v článku 4 ods. 1: „priznať pracovníkom právo na odmenu, ktorá zabezpečí im a ich rodinám dôstojnú životnú úroveň⁸“. ESC je uznávaná v celej Európe, nielen v členských štátoch EÚ. V roku 2017 Európska únia zriadila Európsky pilier sociálnych práv⁹ (EPSR), ktorý odkazuje na „právo na spravodlivé mzdy, ktoré zabezpečujú dôstojnú životnú úroveň“.

Zaplatte pracovníkom v odevnom priemysle

SPRAVODLIVÚ ODMENU



Aby si mohli dovoliť:



1 jedlo



2 bývanie



3 zdrav. starostlivosť



4 vzdelanie



5 oblečenie



6 doprava



7 úspory



Spravodlivá odmena je ľudské právo pre všetkých ľudí, na celom svete.



7. Správa predložená na Mierovej konferencii Komisiu pre medzinárodné pracovné právo - Commission on International Labour Legislation (1920a). Dostupné na: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1920/20B09_3_engl.pdf

8. European Social Charter, available at: <https://rm.coe.int/168006b642>

9. European Pillar of Social Rights, p. 15. https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

3 Aké sú hlavné dohodnuté vlastnosti spravodlivej odmeny?

Pevné zakotvenie normatívneho základu práva na spravodlivú odmenu umožňuje definovať jeho hlavné vlastnosti. Toto sú vlastnosti, na ktorých sa bežne zhoduje väčšina zainteresovaných strán a odborníkov:

- a. Ako všeobecne uplatniteľné ľudské právo, týka sa **všetkých** pracovníkov bez ohľadu na ich postavenie na pracovisku, produktivitu alebo osobnú situáciu (napríklad rodinný stav). Je to najnižšia platená mzda a žiadny pracovník nezarába menej, ako je definovaná spravodlivá odmena.
- b. Musí vždy postačovať na uspokojenie **základných potrieb** pracovníkov - vrátane bezpečnej pitnej vody, hygieny, verejnej dopravy, zdravia a vzdelávania,¹⁰
- c. a potrieb ich **rodín**,
- d. poskytnúť **diskrečný príjem** (zvyčajne ďalších 10% z nákladov na všetky základné potreby),
- e. musí byť zarobená v **bežnom pracovnom čase**, t.j. bez nadčasov.

Spravodlivá odmena je kategória, ktorá zahŕňa iba životné náklady. Na produktivitu alebo ekonomickú kapacitu zamestnávateľa sa **neprihliada**.



10. International Labour Organisation (1977) *Employment, Growth and Basic Needs: a One-World Problem: the International "Basic-Needs Strategy" Against Chronic Poverty*, prepared by the ILO International Labour Office and the decisions of the 1976 World Employment Conference, Overseas Development Council and International Labour Office, Praeger, p. 32.

4 Ako CCC definuje spravodlivú odmenu?

Definície spravodlivej odmeny a následne aj jej výpočtu sa medzi aktérmi a zainteresovanými stranami mierne líšia.

Tu by sme chceli vysvetliť ako CCC špecifikuje vyššie spomenuté všeobecne dohodnuté vlastnosti.

SPRAVODLIVÁ ODMENA AKO ZÁKLADNÁ ČISTÁ MZDA

Spravodlivá odmena je základná čistá mzda za bežný pracovný týždeň (dĺžka pracovného týždňa podľa národných právnych predpisov), bez nadčasov, bez odmien a príplatkov, a po zdanení. Inými slovami, ide o mzdu, ktorú majú pracovníci ako hotovosť vo vrecku na konci bežného pracovného mesiaca. Aj keď pracovníci predtým využívali radu výhod z benefitov, ako sú verejné bývanie, starostlivosť o deti, dotované vykurovanie, doprava, atď., procesy „tvorby trhových komodít“ a presun bývalých verejných služieb do trhového prostredia - napríklad prostredníctvom privatizácie - rozšírili košík tovarov a služieb, ktoré musia byť zaplatené z ich disponibilného príjmu¹¹. Ich domov prinesená mzda musí tiež pokrývať výdavky, ktoré sa predtým financovali zo sociálnych odvodov a daní z príjmu.

Vyplatená je ako peňažná odmena, nie v naturáliách. Vyplácanie časti príjmu v naturáliách alebo vo forme kupónov alebo iných foriem dávok by spôsobilo, že by sa pracovníci stali závislými na svojich zamestnávateľoch a pracovných pozíciách, čím by sa zásadne

11. Eurofund (2018), *Concept and practice of a living wage*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, available at: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18064en.pdf

obmedzila ich ekonomická sloboda a zároveň by to malo vplyv na ich právo na sebaurčenie alebo zastupovanie.

ČO PRESNE SÚ ZÁKLADNÉ POTREBY?

Základné potreby, ktoré CCC skúma, pokiaľ ide o pracovníkov v odevnom priemysle v Európe, sú potraviny (strava 3 000 kalórií za deň), oblečenie, doprava (lístky na verejnú dopravu), bývanie (nájomné za bývanie alebo úrokové sadzby hypotéky, bežná údržba domácnosti), verejné služby a komunikácia (elektrina, kúrenie, voda, odvoz odpadu, telefón, internet), vzdelávanie, voľný čas a kultúra, bežné náklady na zdravotnú a hygienickú starostlivosť a dovolenka (týždenný výlet v rámci krajiny pre všetkých členov domácnosti).

SPRAVDLIVÁ ODMENA AKO RODINNÝ KONCEPT – RODOVO CITLIVÝ PRÍSTUP

Vyššie uvedené medzinárodné verejné normy jasne definujú spravodlivú odmenu ako príjem pre rodinu.

Pracovníkovi sa v zásade musí vyplácať spravodlivá odmena bez ohľadu na jeho osobnú situáciu. Ak sa spravodlivá odmena rozdelí na jedinú / rodinnú mzdu, konkurencia a tlak na náklady povedú k tomu, že pracovníci s rodinami budú diskriminovaní pri hľadaní zamestnania a zbavia slobodných pracovníkov možnosti založiť si rodinu. Výskum v praxi ukázal, že pracovníčky sú diskriminované ak otehotnejú alebo sa im neodporúča, aby počas zamestnania v továrni otehotneli.

Spravodlivú odmenu počítame ako rodinnú mzdu, pričom rodinu chápeme ako **sieť starostlivosti o domácnosť, ktorá sa neobmedzuje iba na najbližšiu rodinu.**

Zahrňa spoločenské očakávania a povinnosti kladené na ženy a zohľadňuje skutočnosti, ako je potreba podpory širšej rodiny a zapojenie sa do neplatených starostlivosti o starších a deti. V kombinácii s trendom emigrácie mladých – najmä tých vzdelanejších¹² – sa deficit starostlivosti nepochybne zvýši a bude pre tieto spoločnosti predstavovať obrovskú výzvu.

Spravodlivá odmena je ústredné ustanovujúce ľudské právo. Je to mocný nástroj nielen na zlepšenie pracovnej situácie pracujúcich žien, ale aj na vytvorenie prostredia, v ktorom môžu naplno využívať svoje schopnosti. Ak koncepcia spravodlivej odmeny nezahŕňa rodovo citlivý prístup, je pravdepodobné, že nedostatok príjmu rodiny a domácnosti bude naďalej viesť k vnútornej distribúcii zdrojov v rámci domácnosti, ktorá diskriminuje ženy a dievčatá, napríklad pridelovaním menej výživnej stravy alebo upieraním prístupu k vzdelávaniu alebo lekárskeým službám. Výskum v praxi na Ukrajine a v Rumunsku potvrdil, že u pracovníkov v textilnom priemysle alebo v iných domácnostiach s nízkym príjmom ženy a dievčatá niekedy jedia menej výživné jedlá a chlapci sú uprednostňovaní pred svojimi sestrami pri nákladnom vysoškolskom vzdelávaní alebo lekárskeým službách.

Ďalším dôvodom na zdôraznenie rodinného rozmeru spravodlivej odmeny je skutočnosť, že vo väčšine európskych výrobných krajín sú pracovníčky v odevnom priemysle – sú to zvyčajne ženy - často živiteľkami rodiny alebo slobodnými matkami. Manželia¹³ sú často nezamestnaní, zapájajú sa do neformálnych činností – alebo migrujú za prácou do západoeurópskych krajín. Táto príjmová chudoba vedie ženy k tomu, že pracujú viac nadčasov, pracujú v ďalších zamestnaniach alebo hľadajú najlacnejšie potraviny. To všetko vedie k absolútnej časovej chudobe¹⁴.

Okrem toho je pravdepodobnejšie, že v neformálnych pracovných podmienkach budú pracovať skôr ženy ako muži. Popri formálne zamestnaných pracovníkoch môžu pracovať aj ženy, ktoré nemajú žiadne dohody o mzde, dostávajú čistú sadzbu podľa výkonu, bez riadneho pracovného času, zarábajú málo (žiadnu spravodlivú odmenu a často aj menej ako zákonné minimálne mzdové normy), nie sú platené včas, nemajú žiadne pracovné zmluvy, nevzťahujú sa na ne sociálne dávky a nie sú prioritou väčšiny vládnych, politických alebo pracovných organizácií.

12. Obzvlášť problematická je imigrácia veľkého počtu opatrovateľov (napr. zdravotných sestier a lekárov) do Nemecka a ďalších západoeurópskych krajín kvôli ich politike prilákania pracovníkov z týchto profesií.

13. Pozri napríklad národný profil Rumunsko: <https://cleanclothes.org/livingwage/europe/country-profiles/romania/view>.

14. Luginbühl, C. (2019): *Will women workers benefit from living wages? A gender-sensitive approach to living wage benchmarking in global garment and footwear supply chains*, available at: https://cleanclothes.org/file-repository/ccc_dec2019_luginbuh_lw_gender.pdf/view. Časová chudoba je koncept vyvinutý na základe pojmu príjmová chudoba, autorom je Clair Vickery v r. 1977 ('The Time-Poor: A New Look at Poverty', *Journal of Human Resources*, 12, 1, 27-48, Win 77). Potreba neustáleho znižovania nákladov si vyžaduje čas: napríklad nakupovanie čo najlacnejších potravín trvá dlhšie. Okrem práce na jednom alebo viacerých platených pracovných miestach a vykonávania neplatených opatrovateľskej činnosti sú ženy s nízkym príjmom tiež často nútené investovať neúmerne veľa času do práce v domácnosti.

5 Prečo minimálna mzda nechráni pracovníkov pred chudobou?

V tejto časti predstavíme, že výška a politika minimálnych miezd, ako aj spôsoby porovnávania chudoby v Európe nie sú úspešné pri poskytovaní pomoci pre pracovníkov s nízkym príjmom.

Namiesto spravodlivej odmeny je teraz skutočnou referenčnou hodnotou pre pracovníkov v odevnom priemysle zákonná minimálna mzda. Väčšina pracovníkov v odevnom priemysle na celom svete zarobí zákonnú minimálnu mzdu v riadnom pracovnom čase - niektorí však dostávajú zákonné minimum iba vrátane práce nadčas.¹⁵

ROZDIEL MEDZI SPRAVODLIVOU ODMENOU A ZÁKONNOU MINIMÁLNOU MZDOU

To, čo tieto dva koncepty odlišuje, je predovšetkým ich základný princíp. Odvolávame sa na spravodlivú odmenu ako na zásadu ľudských práv založenú výlučne na životných nákladoch. Právne ustanovené minimálne platy sú naopak trhovou politikou, a sú teda stanovené v súlade s komparatívnou ekonomickou výhodou krajiny. Napriek skutočnosti, že minimálna mzda a spravodlivá odmena sú si podobné v tom, že si kladú za cieľ zabezpečiť dostatok príjmovej rezervy pre ľudí s nízkym príjmom, sú minimálne mzdy zákonné a povinné, zatiaľ čo spravodlivá odmena zatiaľ vo väčšine prípadov nie je regulovaná.

Minimálna mzda a spravodlivá odmena sú si podobné v tom, že obe ponúkajú odmenu za vykonanú prácu; ich pokrytie sa však líši. Minimálna mzda je individuálna mzda, zatiaľ čo CCC zdôrazňuje rodinný rozmer konceptu. Úrovně minimálnej mzdy sa do značnej miery odchyľujú od perspektívy životných potrieb a životných nákladov, pretože by mali odrážať "strednodobú produktivitu v priemyselnom sektore plus cieľovú mieru inflácie centrálnej banky".¹⁶

15. Ako napr. v Bulharsku: https://cleanclothes.org/file-repository/2019_ccc-countryprofile-bulgaria_eng.pdf/view.

16. Herr, H. and Kazandziska, M. (2011) *Principles of Minimum Wage Policy – Economics, Institutions and Recommendations*; Global Labour University working papers; No 11

TABUĽKA:

Rozdiel medzi minimálnou mzdou a spravodlivou odmenou

	Minimálna mzda	Spravodlivá odmena
Kto platí	Zamestnávateľ	Zamestnávateľ
Cieľ	Príjemca mzdy	Príjemca mzdy
Pokrytie	Individuálne	Rodina
Právne vymožitelné	Áno	Nie*
Základný princíp	V praxi: konkurenčná výhoda	Ľudské práva - náklady na živobytie
Metóda	Na základe trhu	Na základe potrieb
	Tripartitné inštitúcie / vláda	Sociálni partneri / sebahodnotenie

* Napriek ústavným ustanoveniam o spravodlivej odmene napr. v Chorvátsku.

A nakoniec, proces, ktorým sa stanovujú kvantitatívne úrovne týchto dvoch princípov, sa líši. Vo väčšine krajín strednej, východnej a juhovýchodnej Európy by stanovenie minimálnej mzdy malo byť založené na trojstrannej dohode (za účasti ministerstva práce, združení zamestnávateľov a odborových zväzov) a každoročne upravované. V mnohých krajinách však nerozhodujú tripartitné orgány; v prípade, že sa nedosiahne dohoda, rozhoduje vláda. Napríklad v Bulharsku, Chorvátsku, Česku, Poľsku a na Slovensku sa v roku 2018 sociálni partneri po konzultáciách a rokovaní v rámci svojich národných tripartitných orgánov nedohodli na minimálnej úrovni miezd. Vláda následne stanovila úroveň jednostranne.¹⁷

REŠTRIKTÍVNA MZDOVÁ POLITIKA IMPLEMENTOVANÁ PO FINANČNEJ KRÍZE V ROKOCH 2008/2009

Obdobie recesie, ktoré nasledovalo po finančnej kríze v roku 2008, sa odzrkadilo aj na úrovni minimálnych miezd. Vo väčšine krajín v regióne boli zavedené rozpočtové obmedzenia týkajúce sa rastu miezd vo verejnom sektore¹⁸. V rámci politiky podmienenosti MMF bolo v Bulharsku, Maďarsku, Bosne a Hercegovine, Albánsku, Severnému Macedónsku, Srbsku a Rumunsku „odporúčané“ zmraziť mzdy a dôchodky vo verejnom sektore v nominálnych hodnotách z rokov 2009 a 2010, a tým vykonať výrazné rozpočtové škrty a zastaviť rast miezd. Mnoho vlád sa navyše pokúsilo spojiť mzdové obmedzenia vo verejnom sektore s kontrolami vývoja miezd v súkromnom sektore – napríklad na Ukrajine¹⁹.

Európska komisia a Medzinárodný menový fond teraz oceňujú nového ukrajinského prezidenta, parlament a vládu pre „rýchlu legislatívnu činnosť“²⁰. Ich hlavným zameraním je fiškálna disciplína, kde pracovné a ľudské práva nehrajú úlohu. Európska komisia vo svojej Správe o vykonávanie dohody o pridružení medzi EÚ a Ukrajinou zverejnenej 12. decembra 2019 skutočne presadzuje „reformy“ úspornej politiky, ako napríklad znižovanie sociálnych transferov a oslabenie pracovného práva a inštitúcie na ochranu pracovníkov, napr. inšpekcie práce. Zatiaľ čo EK kritizuje „oslabenú fiškálnu disciplínu, pretože došlo k zvýšeniu miezd a dôchodkov“, musela uznať, že mzdy na Ukrajine sú jedny z najnižších v Európe²¹. Napríklad medzi rokmi 2016 a 2019 sa minimálne mesačné dôchodky zvýšili zo 43 EUR²² na 61 EUR – suma, ktorú veľká väčšina žien skutočne dostáva ako dôchodok.

17. Eurofound (2019) *Minimum wages in 2019: Annual review*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, p. 15

18. Schmidt, V. and Vaughan-Whitehead, D. (eds.) (2011) *The Impact of the Crisis on Wages in South-East Europe*; International Labour Office, ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe, Budapest: ILO, p. 16

19. CCC: národný profil Ukrajina; <https://cleanclothes.org/livingwage/europe/country-profiles/ukraine>

20. European Commission: *Association Implementation Report on Ukraine*, 12/12/2019. https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/swd_2019_433_f1_joint_staff_working_paper_en_v4_p1_1056243.pdf – last accessed 15/2/2020.

21. *ibid* pp. 11/12

22. CCC, národný profil Ukrajina – p. 10: <https://cleanclothes.org/livingwage/europe/country-profiles/ukraine>

Dodatočnými opatreniami na riešenie následkov krízy a zabránenie hlbokej recesii bolo zavedenie rovnej dane²³, čo zhoršilo relatívne postavenie slabo platených pracovníkov, a tiež ponuka odpočtu miezd pre investorov.^{24,25} Či už ide o zmrazenie alebo obmedzenie maximálnych miezd, cieľom bolo uprednostniť zamestnanosť prostredníctvom zníženia nákladov na pracovnú silu, bez ohľadu na veľkú záťaž pracovníkov a následnú expanziu chudoby pracujúcich.

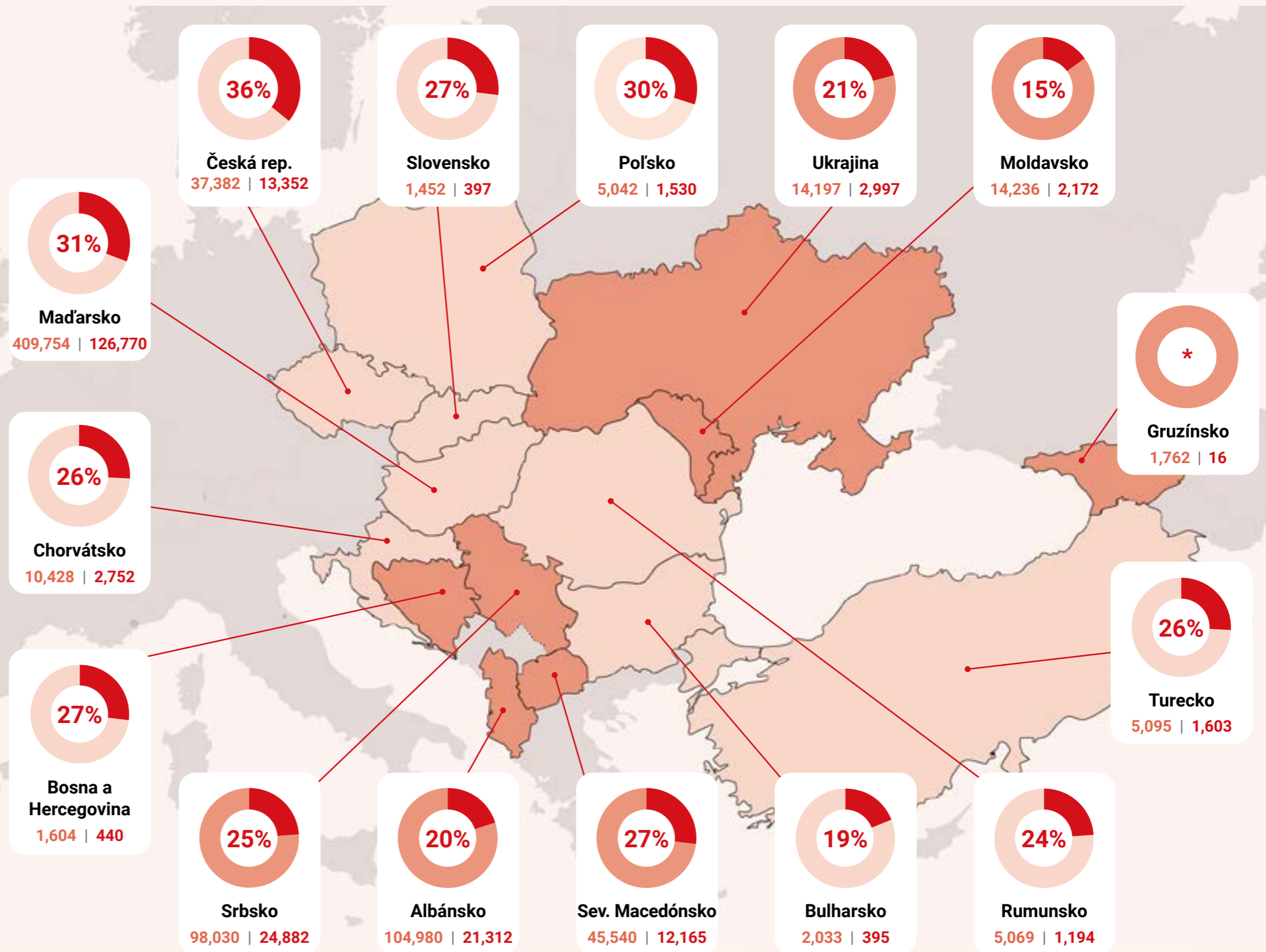
Medzi vládou, zamestnávateľskými zväzmi a odborovými zväzmi, ako aj medzi ďalšími aktérmi z loby, ako je Americká obchodná komora, Európska centrálna banka, Medzinárodný menový fond a Európska komisia, existuje výrazná nerovnováha síl a vplyvu. Pri stanovení zákonných minimálnych miezd sa významne prihliada na ich agendu hospodárskej politiky.

Infografika ukazuje, že výška Európskej spravodlivej odmeny je v priemere štvornásobkom minimálnej mzdy v krajine. Čím väčší je rozdiel, tým viac je zákonná minimálna mzda v príslušnej krajine potlačená.

23. Ako napr. v Bulharsku: https://cleanclothes.org/file-repository/2019_ccc-countryprofile-bulgaria_eng.pdf/view
 24. Schmidt, V. and Vaughan-Whitehead, D. (2011) *The Impact of the crisis on wages in South-East Europe*; International Labour Office, ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe, Budapest: ILO, p. 17.
 25. Pozrite kapitolu 4 v Luginbühl, C. and Musiolek, B. (2016). *Clean Clothes Campaign: Labour on a shoestring. The realities of working in Europe's shoe manufacturing peripheries in Albania, Bosnia-Herzegovina, Macedonia, Poland, Romania and Slovakia*. Entwicklungspolitisches Netzwerk Sachsen e.V. & Public Eye; <https://cleanclothes.org/resources/recommended-reading/labour-on-a-shoestring>

INFOGRAFIKA:

Zákonná minimálna čistá mzda v percentách ako odhadovaná cezhraničná spravodlivá odmena v Európe, v národných menách, 2018 (prvá číslica predstavuje odhad cezhraničnej základnej spravodlivej odmeny, druhá zákonnú minimálnu čistú mzdu)



* Extrémne nízku gruzínsku minimálnu mzdu sme vylúčili z výpočtu priemeru, pretože pochádza z 90. rokov a je v krajine relevantná iba čiastočne.

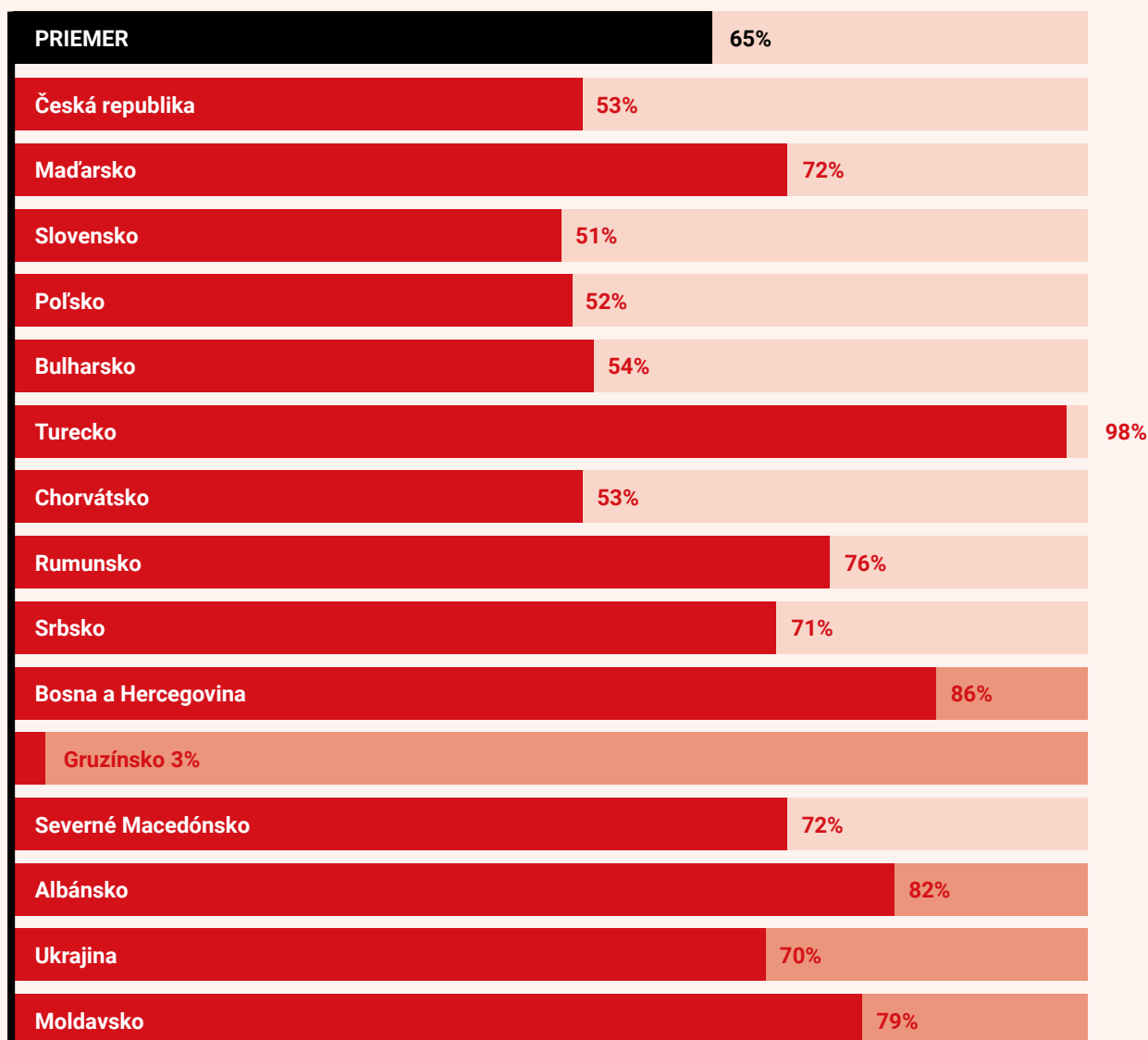
ZÁKONNÉ MINIMÁLNE MZDY V POROVNANÍ S HRANICOU RIZIKA CHUDOBY EÚ

Tabuľka ukazuje, že všetky zákonom stanovené minimálne čisté mzdy sú pod štatistickými hranicami rizika chudoby definovanými v EÚ. Zákonná minimálna mzda predstavuje v priemere iba dve tretiny hranice rizika chudoby. Zákonné minimálne mzdy nie sú ochranou voči chudobe. Pracovníci,

ktorí zarábajú minimálnu zákonnú mzdu (ako to je u väčšiny pracovníkov v odevnom priemysle), sú mimoriadne chudobní, dokonca aj podľa prahovej hodnoty rizika chudoby, ktorú si EÚ sama určuje.

TABUĽKA:

Zákonná minimálna čistá mzda ako podiel hranice rizika chudoby EÚ²⁶, 2018



EU-SILC hranica rizika chudoby v národnej mene na domácnosť, 2018 (mesačne)

60% národnej priemernej mzdy, 2018 (mesačne)

26. Zdroj: Zákonná minimálna čistá mzda a priemerná mzda podľa údajov členov CCC z príslušných krajín; EU-SILC: European Union Statistics on Income and Living Conditions - Štatistika Európskej únie o príjmoch a životných podmienkach (EU-SILC) hranica "rizika chudoby" stanovená ako 60 % mediánu národného ekvivalentného disponibilného príjmu (po sociálnych transferoch) pre dvoch dospelých a dve deti: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show>.

PREČO JE HRANICA CHUDOBY AKO 60% PRIEMERU ALEBO MEDIÁNU MIEZD NEADEKVÁTNA NA MERANIE CHUDOBY PRACUJÚCICH V EURÓPE – VÝCHOD/JUH?

V predchádzajúcej tabuľke sme porovnali zákonnú minimálnu mzdu s príslušnou hranicou rizika chudoby. Skutočný obraz je však ešte hrozivejší, pretože hranica rizika chudoby, hoci je všeobecne akceptovaná v EÚ i mimo nej, nedokáže v krajinách, o ktorých pojednáva tento dokument, poskytnúť zodpovedajúci štandard chudoby.

Náš výskum spravodlivej odmeny v tomto regióne ukazuje, že 60% hranica je v krajinách Európa - východ / juh úplne nepostačujúca na živobytie. Hlavným dôvodom je všeobecne nízka úroveň väčšiny miezd, a teda aj nízka priemerná mzda. Táto hranica nemá zmysel v krajinách s vysokou chudobou pracujúcich a všeobecne s vysokou mierou chudoby, kde sú priemerné mzdy tiež veľmi nízke a nemôžu zabezpečiť dôstojnú životnú úroveň; neodráža skutočné životné náklady. Priemerný alebo stredný príjem ako kritérium rizika chudoby možno uplatniť iba v krajinách s určitým blahobytom a úrovňou priemyselných vzťahov, kde sú priemerné mzdy dostatočné na vedenie dôstojného života. Navyše pre krajiny s rozsiahlou neformálnou prácou, ako sú Gruzínsko, Rumunsko alebo Bulharsko, sú štatistické priemerné príjmy reprezentatívne iba čiastočne.

Naše empirické zistenia potvrdili výskumní pracovníci Európskeho odborového inštitútu Fabo a Guzi²⁷; ktorí uvádzajú, že v Bulharsku, Chorvátsku, Rumunsku a Španielsku domácnosti s nízkym príjmom zápasia s problémami, ale ich príjem sa nepovažuje za nízky podľa hranice rizika chudoby EU-SILC:

*“v mnohých chudobnejších krajinách EÚ nemusí byť príjem nad hranicou rizika chudoby schopný pokryť minimálne náklady na primerané koše tovarov a služieb. Ukazovatele relatívnej príjmovej chudoby, ktoré zverejnil Eurostat, teda v mnohých krajinách nedokážu spoľahlivo zmerať mieru chudoby”.*²⁸

Znovu zdôrazňujú potrebu rozšíriť analýzu z jednotlivca na domácnosť “lepšie odrážať skutočnosť, že starostlivosť o ekonomicky neaktívnych členov domácnosti je realitou pre mnohých Európanov”.²⁹

Môžeme dospieť len k záveru, že hranica rizika chudoby v EÚ nedostatočne odráža chudobu. **To znamená, že chudoba pracovníkov v odevnom priemysle je v skutočnosti ešte akútnejšia, ako ukazujú štatistiky EÚ o chudobe.**

Neadekvátne sú nielen úrovne, na ktorých sa stanovujú minimálne mzdy, nedostatočné sú aj štatistické referenčné hodnoty rizika chudoby používané na vyjadrenie úrovne chudoby.

27. Fabo, B. and Guzi, M. (2019) *The cost of living in the EU: how much do you need?*, ETUI Policy Brief, No 4.

28. Ibid.

29. Ibid.

6

Prečo potrebujeme cezhraničnú základnú mzdu?

Odevný priemysel predstavuje typický príklad hodnotového reťazca riadeného kupujúcim.

Vedúce spoločnosti, ako sú značky a predajcovia, kontrolujú, ako sa hodnota rozdeľuje v rámci výrobného reťazca³⁰ a kde a kedy bude prebiehať výroba. Preto tieto firmy nazývame **hlavnými zamestnávateľmi**.

Tieto spoločnosti, ktoré majú svoje sídlo v Severnej Amerike a západných členských štátoch EÚ, presúvajú výrobu medzi továrňami v rámci krajín a medzi krajinami. Premiestňovanie je o to jednoduchšie, čím menšia je pridaná hodnota – t.j. presunom do krajín s nízkymi mzdami. Z dôvodu dlhodobého režimu pasívneho zušľachtovacieho styku v Európe je najväčšou časťou pridanej hodnoty vo výrobných krajinách Európa - východ / juh práve mzda vyplácaná pracovníkom v operáciách rezanie – výroba – ukončovanie (cut-make-trim / CMT) – čo v absolútnom vyjadrení je veľmi malá čiastka.

Táto výrobná a obchodná schéma – hoci existuje v Európe už od 70. rokov – predstavuje dominantný spôsob podnikania v odevnom priemysle v Európe - východ / juh od roku 1989/90; prináša veľmi malú pridanú hodnotu³¹.

S cieľom poraziť zahraničnú konkurenciu začali dodávatelia potláčať mzdy a mzdové náklady. Táto stratégia potom pokračovala závodom o znižovanie miezd až na minimum³². Dodávatelia z krajín Európa-východ / juh začali súťažiť medzi sebou a s dodávateľmi v ázijských výrobných krajinách. Zrušenie systému globálnych kvót na textil v roku 2005 spôsobilo, že týchto dodávateľov zmietol z trhu jeden z najväčších svetových výrobcov: Čína³³. To všetko vytvorilo ďalší tlak na dodávateľov a prinútilo ich zvyšovať svoju konkurencieschopnosť znižovaním miezd a nemzdových nákladov.

Koncept, ktorý si kladie za cieľ postaviť pracovníkov do stredobodu, musí brať do úvahy tento globálny obchodný model rýchlej módy. Jeho cieľom je čeliť neustálej hrozbe presídlenia a obchádzať hospodársku súťaž v oblasti miezd. Globálny obchodný model rýchlej módy vytvára potrebu politiky, ktorá bojuje proti konkurencii v premiestňovaní výroby medzi krajinami súvisiacej so mzdami – a pritom nevyrovnáva rozdiely medzi krajinami.

30. Fernandez-Stark, Frederik and Gereffi (2011)

31. Leitner and Stehrer (2014), pp. 18 et seqq.

32. Podkaminer (2013), p. 35

33. Pickles and Smith (2011).

AKÝ JE HLAVNÝ ROZDIEL MEDZI EXISTUJÚCIMI ODHADMI SPRAVODLIVEJ ODMENY (LIVING WAGE – LW)?

Existuje viacero odhadov spravodlivej odmeny od rôznych organizácií občianskej spoločnosti a inštitúcií, ako je napríklad samotná CCC, Global Living Wage Coalition alebo holandská nadácia Wage Indicator Foundation. Tieto odhady LW sa zameriavajú na jednotlivé krajiny alebo dokonca na regióny v rámci krajín. Náš cieľ je iný: **naša spravodlivá odmena je definovaná podľa logiky globálnych dodávateľských reťazcov na rôznych stranách hraníc.**

Cezhraničné a národné referenčné hodnoty spravodlivej odmeny sa navzájom dopĺňajú. V Česku vznikla jedna pozoruhodná iniciatíva na odhad národnej spravodlivej odmeny³⁴. Neformálna skupina vrátane organizácií CCC a zástupcov odborov vypracovala odhad „minimálnej dôstojnej mzdy“. Ak však národné alebo miestne odhady spravodlivej odmeny nebudú založené na cezhraničnom princípe, hrozí im zvýšenie mzdovej konkurencie. Stratégie riešiace túto problematiku jednostranne a na národnej úrovni riskujú, že sa dostanú do pasce „konkurenčnej výhody“, a teda že vôbec nebudú vzdorovať zostupnej

špirále, ktorú sa snažili napadnúť. Je potrebné ich doplniť o cezhraničný aspekt.

Podobný nedostatok vidieť aj v prístupe Action Collaboration Transformation (ACT). ACT je dobrovoľná dohoda medzi globálnymi značkami a IndustriALL Global Union o zavedení vnútroštátnych procesov kolektívneho vyjednávania na úrovni odvetvia pre odevný, textilný a obuvnícky priemysel. Jeho cieľom je dosiahnuť, aby odbory a dodávatelia vyjednávali o mzdách v celoštátnom rozsahu - s určitou účasťou značiek, aby dohodnuté výšky miezd zahrnuli ako náklad do svojich nákupných cien. Cieľom programu je zvýšiť mzdy vo veľkom rozsahu. Našou obavou však je, že nevyžaduje, aby značky výrazne zvyšovali ceny, ktoré platia dodávateľom, spôsobom, ktorý by bol právne záväzný a vynútiteľný. Nerieši problém, že zvyšovanie miezd musí byť regionálne, aby sa zabránilo premiestňovaniu výroby. Program tiež neprijal definíciu referenčnej hodnoty spravodlivej odmeny. Mzdy sa síce vďaka takémuto typu dohody môžu zvýšiť, avšak vzhľadom na globálny ekonomický model, čoskoro nebude schopný adekvátne prekonať rozdiel medzi minimálnymi mzdami a spravodlivou odmenou.³⁵



34. <https://www.dustojnamzda.cz>

35. Clean Clothes Campaign, *Tailored Wages 2019: The state of pay in the global garment industry*, <https://archive.cleanclothes.org/resources/publications/tailored-wages-2019-the-state-of-pay-in-the-global-garment-industry/view>, p. 19.

7 Metodika výpočtu cezhraničnej základnej spravodlivej odmeny zameranej na pracovníka

ČO BY MALA SPLŇAŤ?

Potrebuje metódu výpočtu cezhraničnej spravodlivej odmeny, ktorá je jednoduchá a robustná a vyhýba sa nákladným a zložitým výpočtom a aktualizáčnym mechanizmom. Mala by byť prístupná a zrozumiteľná pre pracovníkov a ich organizácie. Odhad spravodlivej odmeny by mal byť pragmatický a ľahko použiteľný pre rôzne zainteresované strany (skupiny bojujúce za pracovné práva, odbory, značky, vlády, dodávateľov). Považujeme to za dôležitú vlastnosť spravodlivej odmeny zameranej na pracovníka.

Jediným odhadom referenčnej hodnoty spravodlivej odmeny, ktorá je zameraná na pracovníka a aj cezhranične, je Ázijská spravodlivá odmena (Asia Floor Wage - AFW). Prijala ju Aliancia ázijskej spravodlivej odmeny (Asia Floor Wage Alliance), v roku 2009³⁶ a dnes je všeobecne uznávaná.

PREČO JE JEDNODUCHÁ?

Metóda výpočtu Ázijskej spravodlivej odmeny (AFW) pri odhade životných nákladov vychádza z Engelovho zákona. Práca s týmto zákonom (korelácia medzi výdavkami domácností na potraviny a blahobytom

komunity) umožňuje zamerať sa na náklady na potraviny ako na hlavný ukazovateľ a je možné ich posudzovať oddelene od ostatných kategórií výdavkov. To prináša obrovskú výhodu omnoho ľahšieho výpočtu. Je potrebné zisťovať iba výdavky domácnosti na potraviny - nie všetky výdavky domácností - a vynásobiť ich príslušným percentom stanoveným pre náklady domácností na potraviny, aby sme získali odhad životných nákladov.

KTORÉ ZÁSADY VÝPOČTU SME PREBRALI OD AFW?

Metóda výpočtu AFW rozdeľuje výdavky domácnosti na dve kategórie: potraviny a nepotraviny. AFW vyjadruje potravinovú zložku skôr z hľadiska kalórií ako potravinových položiek. Cieľom je poskytnúť spoločný základ medzi krajinami a rôznymi kultúrami stravovania. Kalorický údaj je založený na štúdiu príjmu kalórií vo vládných a medzivládnych orgánoch ázijských krajín pri definovaní hraníc chudoby³⁷. Aliancia AFW prijala pomerne vysoký údaj indonézskej vlády 3 000 kalórií za deň s odôvodnením, že minimálna mzda by nemala viesť k zníženiu štandardov v žiadnej krajine a nemala by prispievať k znehodnocovaniu práce žien v odevnom priemysle. Preto bolo ako štandard prijatých **3 000 kalórií za deň**.

36. Asia Floor Wage Alliance, <https://asia.floorwage.org/>

37. Bhattacharjee, A. and Roy, A. (2012) 'Asia Floor Wage and global industrial collective bargaining', *International Journal of Labour Research*, Vol. 4, No 1, p. 77.

Pri tvorení normatívneho prístupu využívania nákladov na potraviny ako podielu celkových nákladov domácnosti triedy pracujúcich pre výpočet základnej spravodlivej odmeny, sa Aliancia AFW v roku 2009 rozhodla zaviesť **pomer nákladov na potraviny k nepotravinovým výdavkom 1:1**, všeobecne pre ázijské krajiny vyrábajúce pre odevný priemysel. V roku 2020 Aliancia AFW (AFWA) zrevidovala tento **pomer výdavkov na potraviny a výdavkov na nepotraviny na 1: 1,25**. V rámci 55%, ktoré zahŕňajú náklady na nepotraviny, predstavuje 10% diskrečný príjem, napr. úspory pre prípad núdze.

V súlade s vyššie uvedeným rodovo citlivým prístupom bola AFW vypočítaná pre domácnosti **s tromi spotrebnými jednotkami**.



Nakoniec mena, v ktorej je AFW vyjadrená, je **parita kúpnej sily USD (Purchasing Power Parity USD - PPP USD)** stanovená Svetovou bankou. Táto virtuálna mena bola zvolená preto, že predstavuje jednu univerzálnu hodnotu, ktorú je potom možné prevádzať na všetky národné meny, pričom sa vyhýba vplyvu výkyvov na trhu a kolísania výmenných kurzov, ale umožňuje aspoň čiastočne zobrať do úvahy kúpnu silu národných mien. PPP sa meria zistením ceny toho istého tovaru v národnej mene, ktorý je možné kúpiť v USA za 1 USD; vyjadruje tak kúpnu silu národnej meny vo vzťahu k USD. Ak tento nákupný koš stojí 1 USD v USA a 0,5 USD v Srbsku, potom je výmenný kurz parity kúpnej sily 2:1.³⁸

Aliancia AFW analyzuje údaje o spravodlivej odmene vypočítanej na národnej úrovni a prevedenej na PPP pre celý región a urobí politické rozhodnutie o regionálnej hodnote. **Tento regionálny údaj je Ázijská spravodlivá odmena - Asia Floor Wage**, ktorý sa potom prevedie späť na národnú menu. Toto je čistá hodnota, t.j. po odvedení sociálnych dávok, zdravotného poistenia a odpočtoch daní. Naturálne benefity alebo iné príspevky neboli do AFW zahrnuté. Ak teda zamestnávateľ poskytuje ubytovanie v ubytovni alebo obedy v jedálni, hodnota AFW sa neznižuje. Pracovníci by mali mať možnosť získať tieto základné potreby zo svojej mzdy. AFW predstavuje základnú spravodlivú odmenu, pomocou ktorej pracovník dokáže užiť seba a závislé osoby.

V ČOM SME SA PRI VÝPOČTE EURÓPSKEJ SPRAVODLIVEJ ODMENY ODCHÝLILI OD METODIKY VÝPOČTU ÁZIJSKEJ SPRAVODLIVEJ ODMENY?

Pri výpočte „Európskej spravodlivej odmeny“ – odhadu cezhraničnej základnej spravodlivej odmeny v Európe – sme vychádzali z podobných predpokladov ako boli použité v metodike AFW. Napriek zhode medzi produkčnými krajinami v južnej, juhovýchodnej a východnej Ázii a krajinami strednej a východnej a juhovýchodnej Európy stále existujú kontextové a štrukturálne faktory, ktoré si vyžiadali úpravu tohto vzorca. Aj keď sme súhlasili s prístupom založiť náš výpočet na 3 000 kalóriách za deň a s využitím výdavkov na potraviny ako hlavného ukazovateľa dobrých životných podmienok, bolo potrebné prispôbiť európskemu kontextu podiel nákladov na potraviny v rámci spravodlivej odmeny, výšku nákladov pracovníkov na potraviny, ako aj počet spotrebiteľských jednotiek v domácnostiach. Príslušné rozhodnutia boli prijaté po rokovaní na rôznych stretnutiach skupiny, ktoré sa konali počas šesťročného obdobia.

38. Indikátor napriek tomu má niekoľko slabín. Košík tovarov definovaný PPP má odchýlky voči vzorcom spotreby v rozvinutých krajinách a v strednej triede, čím sa líši od koša tovarov a služieb AFW, ktorý je založený na skutočných priemerných výdavkoch na stravu a nepotraviny v triede pracujúcich. Jeho výpočet sa robí v dlhších intervaloch a neposkytuje aktuálny obraz.

KROK 1: POČET SPOTREBNÝCH JEDNOTIEK

V európskych produkčných krajinách je veľkosť domácnosti podľa národných štatistík menšia ako v ázijských produkčných krajinách. Pomer miezd a závislých od mzdy použitý v odhade spravodlivej odmeny však musí brať do úvahy pokrytie zraniteľnejších rodinných štruktúr, ako sú domácnosti s jedným rodičom alebo dlhodobo nezamestnaní. S cieľom zohľadniť náhlu nezamestnanosť, vysoký tlak na emigráciu, neistotu a neformálnosť je potrebné použiť realistický odhad ekvivalentných pracovníkov na plný úväzok v domácnosti, ktorý predstavuje jeden príjem na jednu domácnosť.

Ako bolo uvedené vyššie, pri určovaní počtu spotrebných jednotiek, pre ktoré sa počíta odhad spravodlivej odmeny, je potrebné zohľadniť rodovo citlivý prístup. Prístup spravodlivej odmeny, ktorý sa zameriava na podporu celkovej kapacity pracovníčok, môže tiež vytvoriť priestor pre širšiu spoločenskú debatu o rozdelení práce a času medzi mužov a ženy. V niektorých krajinách sme navyše našli dôkazy o tom, že dievčatám sa v rodinách podáva nekvalitnejšia strava ako chlapcom. Na základe týchto údajov a tiež podľa prístupu Asia Floor Wage bol navrhnutý vyšší počet spotrebných jednotiek, ako je štatistická priemerná

veľkosť domácnosti, a to v počte troch spotrebných jednotiek. Domácnosti pracujúcej triedy majú tendenciu byť rozšírenejšie a väčšie ako priemerné domácnosti a ich výdavky majú tendenciu byť nižšie ako priemerné domácnosti³⁹.

Vidíme to v širšom kontexte pretrvávajúcich sociálnych kríz. Na začiatku 90. rokov zažil postsocialistický región „najprudší zvrat chudoby a životných podmienok na svete“ (UNDP 1999). Vo svojej správe pre Medzinárodnú konferenciu práce (International Labour Conference - ILC) v r. 1999, MOP zaznamenala v tomto regióne drastický sociálny rozpad a explóziu chudoby. Následkom toho bol región otrásený ohromujúcimi úrovňami emigrácie od rokov 1990/1991. Za posledných 30 rokov zaznamenal jednu z najväčších a najtrvalejších strát obyvateľstva.

Odhaduje sa, že od začiatku 90. rokov tento región opustilo takmer 20 miliónov ľudí (5,5% populácie CESEE). Do konca roku 2012 došlo v juhovýchodnej Európe k najväčšiemu odlevu, ktorý predstavoval približne 16% populácie tohto regiónu na začiatku 90. rokov⁴⁰. V podmienkach neistoty, neformálnosti a emigrácie členov rodiny sa zo **širšej rodiny stáva podporná sieť**. Preto sme sa rozhodli, rovnako ako pri AFW, pre tri spotrebné jednotky na domácnosť.



39. Pozri: Fabo, B. and Guzi, M. (2019) *The cost of living in the EU: how much do you need?*, ETUI Policy Brief, No 4.
40. Atoyán, R. et al. (2016) 'Emigration and Its Economic Impact on Eastern Europe', IMF Staff Discussion Note.

KROK 2: VÝDAVKY PRACOVNÍKOV NA POTRAVINY

Po definovaní počtu spotrebných jednotiek bolo ďalším krokom stanovenie toho, koľko pracovníci minú za modelovú stravu 3 000 kalórií za deň. Aby sme to zistili, uskutočnili sme **prieskumy potravinových košov** pracovníkov v rôznych krajinách. Opäť sme sa uchýlili k metodike AFWA na výpočet výdavkov na potraviny podľa vlastných odhadov pracovníkov, nie na základe národných štatistík. Aj keď národné štatistické úrady takéto údaje poskytujú, cieľom prieskumu potravinového koša CCC je čo najpresnejšie odrážať realitu domácností pracujúcej triedy. Túto filozofiu CCC a AFWA, zdôrazňujú aj Fabo a Guzi, a síce že samotné domácnosti poznajú svoje životné náklady a ich znalosti môžu byť užitočné pri definovaní primeraných úrovní minimálneho príjmu⁴¹.

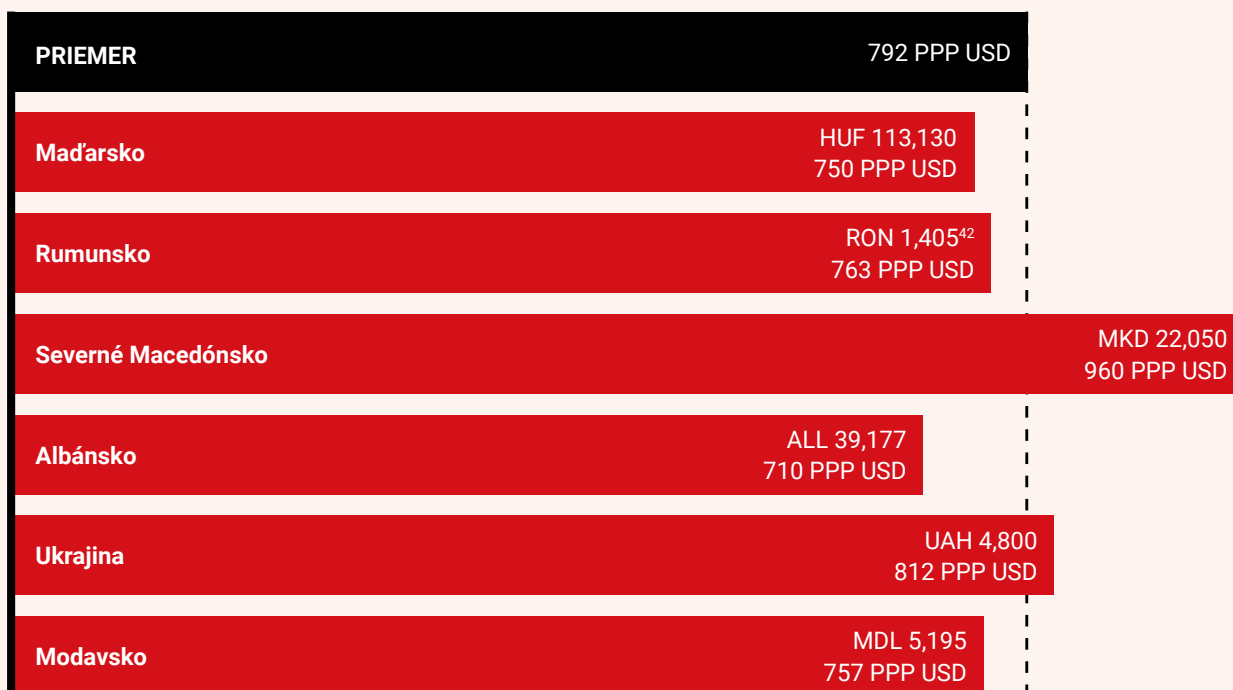
V rokoch 2016 až 2019 sa prieskumy potravinového koša uskutočnili v piatich krajinách, konkrétne

v Albánsku, Severnom Macedónsku, na Ukrajine, v Maďarsku a Moldavsku. Pre každú z krajín bola zostavená typická strava 3 000 kalórií / deň, ktorá odráža výživové vzorce krajiny a regiónu. Potom bola vzorka 20 pracovníkov v odevnom priemysle z vidieckych aj mestských oblastí požiadaná, aby určila cenu uvedených potravín. Z vykonaných prieskumov sme zistili náklady na stravu v objeme 3 000 kalórií denne pre tri spotrebné jednotky. Náklady na potraviny sa sme následne prepočítali na PPP USD (výmenný kurz pre súkromnú spotrebu 2017).

Nakoniec sme vypočítali **priemerné výdavky na potraviny vo výške 792 PPP USD**. Do výpočtu tohto priemeru sme zahrnuli náklady na potraviny aj v Rumunsku, ktoré neboli generované prostredníctvom prieskumu nákupných košov pracovníkov, ale na základe cien z národných štatistík. Napriek rozdielnej metodike používame tento odhad, pretože je to jediný výpočet nákladov na potraviny v krajine s najväčšou produkciou v regióne.

INFOGRAFIKA:

Náklady na potraviny pre domácnosť v národných menách, 2016 - 2019



41. Fabo, B. and Guzi, M. (2019) *The cost of living in the EU: how much do you need?*, ETUI Policy Brief, No 4.

42. Guga (Syndex), Mihailescu (ICCV), Spataru (Syndex): Coșul minim de consum lunar pentru un trai decent pentru populația României, p. 43: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/bukarest/14759.pdf>. Zverejnenie tohto výpočtu spravodlivej odmeny je spojené s koalíciou za dôstojnú mzdu, ktorá lobuje za prepojenie zákonných minimálnych miezd so skutočnými životnými nákladmi, ako sa počíta tu.

KROK 3: VÝDAVKY NA POTRAVINY AKO PODIEL VÝDAVKOV DOMÁCNOSTÍ

V mnohých uskutočnených rozhovoroch pracovníci uviedli, že veľká časť ich príjmov sa skutočne používa na nákup potravín. Táto suma sa pohybuje od 40% v Česku do 80% v Albánsku a je ešte vyššia v Bosne a Hercegovine.

AFW počíta podiel potravín vo výške 45% a ďalších 55% pre nepotravinové výdavky, vrátane diskrečného príjmu. Konzultovali sme na niekoľko zdrojov, aby sme vedeli predstaviť podiel nákladov na potraviny pre sledované krajiny, ktorý sa čo najviac priblížil realite. Podiel potravín sa v skutočnosti medzi 15 krajinami v skupine veľmi líši.

Po krížovej kontrole s empirickými údajmi a rokovaniami v skupine sme sa preto rozhodli pre dva rôzne realistické klastre podielov potravín: **jeden s 30% a druhý so 40%**

ZÁVEREČNÝ KROK: VÝPOČET REFERENČNEJ HODNOTY SPRAVODLIVEJ ODMENY

Výsledkom sú dve základné hodnoty spravodlivej odmeny pre tieto dva klastre v PPP USD. Tieto údaje sme následne prepočítali späť do národných mien. Extrapolované mzdy boli podrobené krížovej kontrole so spravodlivou odmenou odhadovanou pracovníkmi v našich rozhovoroch a opäť bola overená ich vierohodnosť na stretnutiach Európskej skupiny zameranej na výrobu.

TABUĽKA:

Priemerné výdavky domácností na potraviny pokrývajúce 3 000 kalórií / deň na základe prieskumov potravinových košov pracovníkov, skupiny krajín podľa podielu potravín na výdavkoch domácností, odhady cezhraničnej základnej spravodlivej odmeny v Európe, 2018⁴³

Krajiny zoradené podľa priemerného podielu potravín	Zovšeobecnené výdavky na potraviny v PPP USD (tri spotrebné jednotky)	Klaster podielu potravín	Európska spravodlivá odmena (EFW) v PPP USD	Európska spravodlivá odmena (EFW) v národnej mene
Česká republika	792	30%	2,640	37,382
Maďarsko	792	30%	2,640	409,754
Slovensko	792	30%	2,640	1,452
Poľsko	792	30%	2,640	5,042
Bulharsko	792	30%	2,640	2,033
Turecko	792	30%	2,640	5,095
Chorvátsko	792	30%	2,640	10,428
Rumunsko	792	30%	2,640	5,069
Srbsko	792	40%	1,980	98,030
Bosna a Hercegovina	792	40%	1,980	1,604
Gruzínsko	792	40%	1,980	1,762
Severné Macedónsko	792	40%	1,980	45,540
Albánsko	792	40%	1,980	104,980
Ukrajina	792	40%	1,980	14,197
Moldavsko	792	40%	1,980	14,236

Zdroj: vlastný výpočet

Odporúčania

Podľa **Hlavných zásad OSN v oblasti podnikania a ľudských práv** majú domovské a hostiteľské štáty odevných a obuvných značiek / predajcov s odevmi a obuvou, Európska únia a samotné značky a *predajcovia povinnosť a zodpovednosť rešpektovať a chrániť ľudské práva* kdekoľvek vyrábajú. To znamená, že by mali konať s náležitou starostlivosťou, aby zabezpečili, že pracovníci dostanú spravodlivú odmenu a podniknúť jasné kroky na nápravu, ak to tak nie je.

- **Domovské štáty týchto značiek / predajcov a EÚ** majú povinnosť zabezpečiť, aby značky a predajcov dodržiavali ľudské a pracovné práva na celom svete.
- **Domovské štáty dodávateľov pre tieto značky / predajcov a EÚ** majú povinnosť chrániť ľudské a pracovné práva svojich pracovníkov a presadiť spravodlivú odmenu, ktorá chráni proti chudobe, a nie vytvárať chudobnú a sociálne vylúčenú pracovnú silu.
- **Značky / predajcovia** sú zodpovední za zaplatenie celej ceny produktu, ktorý si objednávajú - ceny, ktorá je v súlade s ľudskými právami. Zahŕňa to mzdu, z ktorej môžu vyžiť pracovníci a ich rodiny.
- **Značky / predajcovia** majú zodpovednosť za nezneužívanie výhod svojej kúpnej sily alebo slabého uplatňovania pracovných a ľudských práv zo strany štátu a majú rešpektovať medzinárodné ľudské a pracovné práva, vrátane práva na spravodlivú odmenu, aj nad rámec dodržiavania národných

zákonov a iných právnych predpisov na ochranu ľudských práv.

Špecificky:

1. Odevné značky a spoločnosti musia v rámci celého svojho dodávateľského reťazca stanoviť verejné, konkrétne a merateľné kroky, aby v primeranom časovom rámci zabezpečili, že pracovníkom v odevnom priemysle bude vyplatená spravodlivá odmena v súlade s prístupom uvedeným v Akčnom pláne pre spravodlivú odmenu - Roadmap to a Living Wage⁴⁴. Tieto kroky by mali byť zamerané na dosiahnutie navrhovanej referenčnej hodnoty z roku 2018: pre **Slovensko, Maďarsko, Poľsko, Turecko, Chorvátsko, Česko, Bulharsko a Rumunsko**, to je 2,640 PPP USD, a pre **Srbsko, Bosnu a Hercegovinu, Gruzínsko, Severné Macedónsko, Albánsko, Ukrajinu a Moldavsko**, to je 1,980 PPP USD.
2. Značky a spoločnosti v oblasti odevného priemyslu by mali so zástupcami pracovníkov vyjednávať a podpisovať právne záväzné a vymáhateľné dohody, ktoré požadujú zaplatenie podstatne vyšších cien dodávateľom, ktoré im poskytnú finančnú kapacitu na zaplatenie spravodlivej odmeny, ktoré pokryje základné potreby pracovníka a jeho rodiny. Módne značky a predajcovia **zabezpečia, aby ich cenové kalkulácie zahŕňali doplatenie rozdielu medzi Európskou spravodlivou odmenou a zákonnou minimálnou mzdou, a to súčasne vo všetkých európskych krajinách vyrábajúcich odevy.**

44. <https://cleanclothes.org/livingwage/road-map-to-a-living-wage>, July 2013, last accessed 19/3/2019.

