



BACKGROUND REPORT

Pracovní právní podmínky ve fast fashion průmyslu

Tereza Juřenová
tereza.jurenova@amo.cz



Obsah

1	Jak číst background	3
2	Úvod	3
3	Specifika fast fashion průmyslu	4
	3.1 Proces výroby	4
4	Pracovní podmínky	5
	4.1 Pracoviště	5
	4.2 Mzdy a pracovní doba	5
5	Genderový aspekt fast fashion	6
6	Role OSN a ILO	7
	6.1 Úmluvy ILO	7
	6.2 Better Work Branch (BETTERWORK)	7
	6.3 SDGs	7
7	Možná řešení	8
	7.1 Národní legislativy	8
	7.2 Nové úmluvy	8
	7.3 Etická móda	8
8	Shrnutí	8

1 Jak číst background

Tento background report (dále jen BGR) je dokument, který slouží jako výchozí bod pro psaní delegátských stanovisek k simulovanému jednání v rámci orgánu Mezinárodní organizace práce (dále jen ILO) – specializované agentury OSN – na Pražském studentském summitu. BGR slouží jako základ, který má seznámit čtenáře s pracovně právní problematikou ve fast fashion průmyslu a vysvětlit nejdůležitější pojmy s ní spojené.

Pro napsání kvalitního stanoviska delegátem zastupovaného státu je však potřeba provést další rešerši, se kterou mohou pomoci doporučené zdroje uvedené na konci dokumentu. BGR v závěru také představuje možná řešení problematiky a pokládá základní otázky, ze kterých by mělo simulované jednání vycházet.

2 Úvod

Fast fashion průmysl se nějakým způsobem dotýká života téměř každého člověka. V současnosti jde o jedno z největších odvětví průmyslu a zaměstnává zhruba 94 milionů oděvních dělníků.¹ Tento průmysl má však mnoho negativních aspektů a řešení některých z nich náleží agendě Mezinárodní organizace práce. Právě ta udává standardy pro důstojné pracovní podmínky mj. i oděvních dělníků a snaží se dospět k jejich globálnímu zlepšení.²

Oděvní továrny (tzv. *sweatshopy*), které přijímají zakázky od značek rychlé módy, z většiny sídlí v rozvojových zemích. Tyto továrny mohou nabídnout levnou pracovní sílu a rychlou produkci oblečení, ale mnohdy v nich nejsou dodržována základní práva pracovníků. Tato práva nejsou v mnoha zemích dostatečně definovaná či si samotní pracovníci nejsou svých práv plně vědomi.³ To vede k vykořisťování oděvních dělníků

majiteli módních značek, potažmo majiteli továren. Mezi formy tohoto vykořisťování patří příliš dlouhá pracovní doba, přesčasy nebo vyplácení mzdy nedosahující životního minima. Pracovníci mohou být také nuceni pracovat v nedůstojných podmínkách, ve kterých navíc přichází do styku s nebezpečnými látkami.⁴ Kromě výše zmíněných přečinů se v těchto oděvních továrnách můžeme setkat i s nucenou či dětskou prací.⁵

Všechny uvedené skutečnosti porušují Všeobecnou deklaraci lidských práv, jež byla OSN přijata v roce 1948.⁶ Toto téma je tedy stále nutné řešit na mezinárodní úrovni a otevírat tak nové dialogy, již přispívají k povědomí o této problematice a jež pomáhají hledat nová řešení.

3 Specifika fast fashion průmyslu

Do 80. let 20. století měly módní značky ve zvyku vydávat většinou dvě kolekce ročně (na jaro/léto a podzim/zimu) a řídily se poptávkou ze strany nakupujících. S rostoucím konzumerismem přišli majitelé obchodních značek o dekádu později na způsob, jak vyrábět oblečení levněji, a začali rozšiřovat svůj sortiment, který byl nově cenově dostupnější pro větší skupiny zákazníků. Jeden ze způsobů, jak dosáhnout levnější výroby, bylo přesunout výrobu z ekonomicky vyspělých zemí do rozvojových kvůli levné pracovní síle.⁷

Časem začaly narůstat i požadavky zákazníků a módní trendy se začaly měnit stále rychleji. Z původních dvou kolekcí za rok se tak stalo kolekcí dvacet (některé značky dokonce přicházejí s novými kousky i dvakrát do týdne a čím dál více se rozvíjí také nová odnož fast fashion průmyslu – ultra fast fashion.⁸

Pro dosažení této rychlosti v uvádění oblečení na trh začaly obchodní společnosti vyvíjet ještě větší tlak na své dodavatele. Oděvnímu průmyslu dnes dominují zejména velké společnosti (sídlící zejména ve státech globálního Severu), jež jsou zadavateli všech zakázek. Vybírají si, od koho budou oblečení odebírat, a určují cenu, kterou jsou za výrobky ochotny zaplatit. Kvůli vysoké konkurenci tohoto odvětví se neustále snaží nacházet nové způsoby, jak snížit náklady a zvýšit zisk. Většinou však profitují na úkor svých pracovníků.⁹

3.1 Proces výroby

Oděvní výroba vyžaduje správný postup a musí být prováděna v omezeném čase. Tento složitý proces ovšem komplikuje už jen to, že subdodavatelé velkých značek jsou rozptýleni po celém světě a různé produkty jedné

Ultra fast fashion je ještě rychlejší proces fast fashion. To znamená rychlejší výrobní cykly, rychlejší obměnu trendů, ale také rychlejší opotřebení oblečení.¹⁰

značky mohou být vyráběny na různých místech, každá u jiného subdodavatele. Díky nestálým a nárazovým objednávkám je výroba poměrně nepředvídatelná.¹¹ Samotné značky také například během pandemie COVID-19 objednávky již ušitého oblečení rušily a dodnes za ně odmítají zaplatit. I tyto činy následně negativně ovlivňují výsledné mzdy a pracovní podmínky továrních pracovníků.¹² Dalším výrazným negativním faktorem je také to, že subdodavatelé většinou zakládají továrny, ve kterých fast fashion produkty vznikají, v zemích globálního Jihu, zejména v Asii. Pro tuto oblast je tento průmysl klíčový a nabízí možnost práce velkému počtu tamních obyvatel, kteří jsou na mzdách závislí – byť jsou hluboce podprůměrné.¹³ Práce v oděvních továrnách tvoří hlavní způsob obživy nejen pro ně, nýbrž i pro jejich rodiny. Závislost na příjmu tedy drží oděvní pracovníky v šachu a přes veškeré špatné zacházení a nízké platové ohodnocení si nemohou dovolit práci opustit. Nejen pracovníci, ale i samotné země, ve kterých se továrny nacházejí, jsou na oděvním průmyslu závislé, protože produkce a vývoz fast fashion zboží tvoří významnou část státních příjmů.¹⁴

„S rostoucím konzumerismem přišli majitelé obchodních značek o dekádu později na způsob, jak vyrábět oblečení levněji, a začali rozšiřovat svůj sortiment, který byl nově cenově dostupnější pro větší skupiny zákazníků.“

4 Pracovní podmínky

Pracovní podmínky po celém světě nejsou zdaleka jednotné, avšak pracovníci továren, jinak také přezdívaných „sweatshopů,“ často pracují v nedůstojných a život ohrožujících podmínkách. Jako příklad může sloužit kolaps továrny Rana Plaza v Bangladéši.¹⁵ Rok 2023 představuje desetiletý milník od této události, při níž přišlo o život přes 1100 pracovníků. Katastrofa z Rana Plaza byla jednou z prvních medializovaných nehod spojených s tímto průmyslem a posloužila jako viditelný důkaz zcela neuspokojivých pracovních podmínek, ve kterých byli oděvní dělníci nuceni pracovat. Po tomto incidentu se začalo ve velkém měřítku poukazovat na práci zcela nevyhovující podmínky v továrnách, které vyrábějí oděvy pro různé módní značky. V médiích se začaly objevovat zprávy o dalších kolapsech budov, požárech, výbuších a záplavách, které oděvní továrny postihly.¹⁶

4.1 Pracoviště

Dělníci se na pracovištích setkávají se spoustou překážek, které jim zabraňují v kvalitním a především bezpečném plnění práce. Nevhodné podmínky pro práci nejen ohrožují zdraví pracovníků, ale zároveň negativně ovlivňují jejich výkonnost a kvalitu jejich práce.¹⁷

„Nevhodné podmínky pro práci nejen ohrožují zdraví pracovníků, ale zároveň negativně ovlivňují jejich výkonnost a kvalitu jejich práce.“

4.1.1. Nedůstojné pracovní podmínky

Oděvní továrny jsou často umístěny v budovách, jejichž konstrukce nebyly na těžkou průmyslovou výrobu stavěné, a tak se nejen rozpadají pod vahou textil zpracovávajících strojů, ale také neposkytují pracovníkům základní vybavení jako koupelny a záchody,

„Pracovníci továren (zejména ženy) se na pracovišti často setkávají s verbálním i fyzickým napadáním a existuje také množství výpovědí o sexualním násilí a zneužívání.“

odpočinkové místnosti či únikové cesty.¹⁸ V některých případech chybí i dostatek místa na výkon práce. Vzhledem k tomu, že v továrnách pracuje mnoho pracovníků ve sdílených prostorech a většina továren se taktéž nachází v subtropickém či tropickém podnebném pásu, měly by být pracovní místnosti vybaveny klimatizacemi, které však v továrnách taktéž mnohdy nenajdeme.¹⁹

4.1.2. Nebezpečí na pracovišti

Pracovníci továren jsou kvůli špatné statické stavbě budov a zanedbaným bezpečnostním opatřením vystaveni rizikům kolapsu továren, požárům či výbuchům. Kromě toho mohou pracovníci přímo na pracovišti přicházet do styku s toxickými látkami, které mají negativní vliv na jejich zdraví.^{20 21 22}

Pracovníci továren (zejména ženy) se na pracovišti rovněž často setkávají s verbálním i fyzickým napadáním a existuje také množství výpovědí o sexualním násilí a zneužívání.²³

4.2 Mzdy a pracovní doba

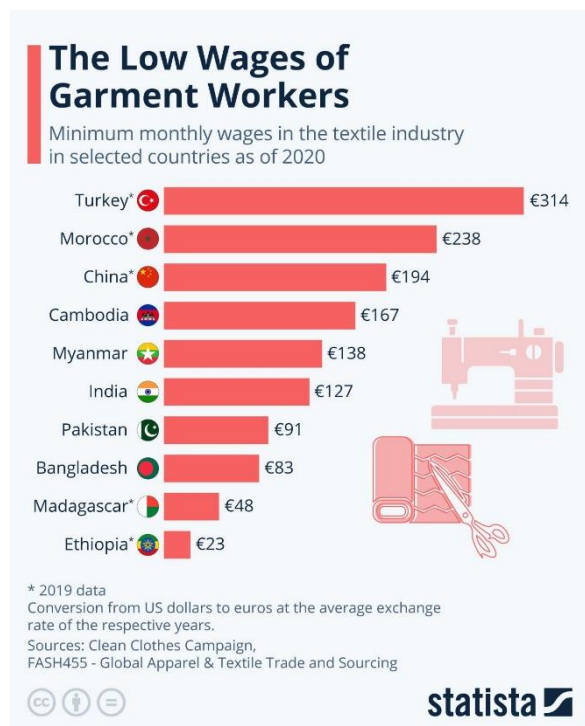
Bez ohledu na vnitrostátní právní předpisy, které stanovují minimální mzdové sazby, výzkumy ukazují, že mzdové předpisy v tomto odvětví často nejsou dodržovány.²⁴

Pracovníkům továren je tak za odvedenou práci měsíčně vyplácena jen velmi malá mzda, která

nedosahuje ani na pokrytí životního minima dané země. Většina pracovníků se ovšem nesnaží uživit jen sebe, ale rovněž se stará o své rodinné příslušníky a v tom případě

je jí vyplacena mzda o to více nedostačující na pokrytí životních nákladů.

Pracovníci oděvních továren vykonávají práci v nadměrné pracovní době a mnohdy jim není poskytnuta přiměřená doba nutná k odpočinku či případnému uzdravení. Podle průzkumů musejí oděvní dělníci pracovat přesčas, aby si vůbec vydělali potřebné mzdy pro udržení chodu rodiny a domácnosti. Nadměrná pracovní doba má také nepříznivý dopad na zdraví a bezpečnost pracovníků na pracovišti – zvyšuje se kvůli ní riziko nehod, úrazů a absencí.²⁵



Obr 1 Minimální měsíční mzda textilních pracovníků ve vybraných zemích

Životní minimum je odměna, kterou pracovník obdrží za standardní pracovní týden v určitém státě, a která je dostatečná k zajištění důstojné životní úrovně pracovníka a jeho rodiny. Mezi prvky důstojné životní úrovně patří jídlo, voda, bydlení, vzdělání, zdravotní péče, doprava, ošacení a další základní potřeby včetně zajištění pro případ neočekávaných událostí.²⁶

5 Genderový aspekt fast fashion

Ve fast fashion továrnách celosvětově pracuje kolem 94 milionů oděvních dělníků a až 60 % z tohoto počtu tvoří ženy (v některých regionech se jedná až o 80 %). Ve většině zemí, kde fast fashion továrny sídlí, je žena považována za osobu odpovědnou za chod domácnosti, a tak se většina žen neangažuje na trhu práce. Možnost zaměstnání v oděvních továrnách ovšem otevřela zejména mladým ženám novou příležitost k zisku příjmu a uplatnění mimo domácnost.²⁷ Vyplácené mzdy však bývají nižší v odvětvích, která zaměstnávají převážně ženy. To ve spojení s vysokou cenovou konkurencí vede k velkému tlaku na udržení nízkých mezd, dlouhé pracovní doby a nejistých pracovních smluv.²⁸

Oděvní průmysl je tak dalším odvětvím, kde se setkáváme s tzv. gender pay gap, která v tomto průmyslu dosahuje v některých zemích až desítek procent.²⁹ Ženy se na pracovišti také často setkávají s různými formami násilí či dokonce se sexuálními obtěžováními. Veškerý

tento přístup dále prohlubuje genderovou nerovnost, zabraňuje ženám v získání rovných pracovních příležitostí a vystavuje je dalším rizikům diskriminace.³⁰

Gender pay gap je rozdíl v průměrném hrubém hodinovém výdělku žen a mužů. Vychází z mezd vyplácených přímo zaměstnancům před odečtením daně z příjmu a příspěvků na sociální zabezpečení.³¹

6 Role OSN a ILO

Všichni pracovníci mají právo pracovat v prostředí, které je bezpečné a není zdraví škodlivé. Toto právo je zakotveno v článku 7 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech³², který se odkazuje i na Všeobecnou deklaraci lidských práv.³³ Všechny výše uvedené skutečnosti toto právo hrubě porušují.

OSN a zejména její specializovaná organizace ILO se problematikou práce ve fast fashion průmyslu zabývají již dlouhou dobu a přijímáním právních dokumentů i spoluprací s různými partnery se snaží o hledání možných východisek problémů v oděvním průmyslu.

6.1 Úmluvy ILO

ILO schválila již několik úmluv, které se svým charakterem dotýkají i pracovněprávních podmínek v oděvním průmyslu. Konkrétně problematiku rozebírají, definují ji a navrhují její řešení v různých oblastech, které souvisí s fast fashion průmyslem.

- „Mechanismus stanovení minimálních mezd“ z roku 1928 dává státům povinnost stanovit férovou minimální mzdu. Doposud úmluvu ratifikovalo 105 států.³⁴
- „Rovnost v odměňování“ z roku 1951 zakazuje diskriminaci v platovém odměňování na základě pohlaví. Doposud úmluvu ratifikovalo 174 států.³⁵
- „Nucená práce“ z roku 1930, kterou ratifikovalo 181 států³⁶ a „Odstranění nucené práce“ z roku 1957, kterou ratifikovalo 178 států, zakazují nucenou práci.³⁷

Úmluvy ILO jsou tvořeny v rámci tripartity ILO – tedy členskými státy a zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů. Ne všechny členské státy je však následně ratifikují – nezakomponují je do svých legislativ.³⁹ I v případě ratifikace však ILO nemůže členské státy donutit zásady úmluvy dodržovat – např. když porušují vládu práva.

- „Minimální věk (průmysl)“ z roku 1919 zakazuje dětskou práci. Úmluvu ratifikovalo 176 států.³⁸

6.2 Better Work Branch (BETTERWORK)⁴⁰

Betterwork je program, který vznikl za spolupráce ILO a Mezinárodní finanční korporace (IFC). Program si klade dlouhodobé cíle na zlepšení pracovních podmínek v oděvním průmyslu. Zlepšení je zaznamenáno v oblasti dodržování základních pracovních norem ILO a vnitrostátních právních předpisů týkajících se odměňování, smluv, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a pracovní doby. Továrnám zapojeným do programu jsou poskytována poradenská sezení, oborové semináře a školení. Kromě přímé spolupráce s továrnami spolupracuje iniciativa Better Work s vládami jednotlivých států na sladění vnitrostátních pracovních předpisů s mezinárodními pracovními normami ILO a na budování kapacit inspektorů práce pro prosazování a kontrolu jejich dodržování.^{41 42}

6.3 SDGs

V roce 2015 přijala OSN 17 cílů udržitelného rozvoje.⁴³ Tyto cíle neobsahují přesné návrhy řešení, jejich důležitost spočívá spíše v nasměrování a upozornění na podstatné problémy. Některé z těchto cílů zčásti zahrnují i problematiku pracovních podmínek ve fast fashion průmyslu, jako jsou důstojné pracovní podmínky a rovné pracovní příležitosti pro ženy. Prvnímu problému se věnuje převážně bod 8.⁴⁴ Konkrétně pak podbod 8.8 hovoří o ochraně a podpoře bezpečných a stabilních pracovních podmínek pro všechny pracující – zejména pro ženy a lidi s nebezpečným povoláním.⁴⁵ Bod 5 také tematizuje genderovou rovnost, které má být dosaženo mimojiné i skrze rovné příležitosti a skoncování se všemi formami diskriminace žen a dívek.⁴⁶

7 Možná řešení

7.1 Národní legislativy

V průběhu vývoje fast fashion průmyslu se poměrně jasně oddělily země, které jsou producenty a konzumenty. Proto rozdělíme možná opatření, která by napomohla ke zlepšení v oděvním sektoru v rovině národních legislativ na vlády zemí, v nichž se oděvy vyrábí, a na ty, které oblečení odebírají jako finální produkt.⁴⁷

7.1.1. Opatření vlád zemí produkujících oděvy

Nástroje, které by jednotlivé vlády mohly v řešení této problematiky použít, začínají už u zasazování se o dodržování stávajících pracovních zákonů a potažmo přijetí nových zákonů a mezinárodních úmluv. Také se mohou snažit zajišťovat efektivní inspekci práce, která bude transparentní a bude mít přístup k potřebným zdrojům k provádění pravidelných inspekcí, které by dohlížely zejména na dodržování bezpečnosti práce a pracovněprávních předpisů.⁴⁸

Důležité je však zmínit, že občané států produkujících oděvy jsou na této produkci významně závislí a zajištění důstojné obživy v případě, že by sweatshopy zanikly, by bylo poměrně komplikované.⁴⁹

7.1.2. Opatření vlád nakupujících oděvy

Vlády zemí, které jsou spíše konzumenty fast fashion, se zase mohou snažit přijímat opatření, která zajistí, aby společnosti se sídlem v jejich státě dodržovaly lidská práva napříč svým dodavatelským řetězcem. Také mohou usilovat o zavádění takových právních předpisů, které by vyžadovaly, aby společnosti sídlící v jejich zemi a podléhající jejich jurisdikci zodpovídaly za porušování lidských práv v rámci celé své činnosti. Vlády rovněž mohou podporovat vznik a rozvoj působnosti projektů, které usilují o transparentní a bezpečný pracovní trh oděvního průmyslu.⁵⁰

7.2 Nové úmluvy

ILO již v minulosti schválila mnoho úmluv, které se zabývají definicemi různých pracovněprávních problémů a navrhují jejich řešení. Tyto úmluvy jsou však poměrně obecné a dají se vztáhnout na široké spektrum průmyslů. ILO by tak mohlo přijít s novou a konkrétnější úmluvou, která by se soustředila přímo na problematiku odvětví fast fashion průmyslu a definovala by základní práva a pracovní podmínky, které je nutné v tomto odvětví dodržovat. Jednotlivé státy by se poté mohly k takové úmluvě obracet při hledání efektivních řešení či by mohly úmluvu rovnou ratifikovat. Skrze přijetí úmluvy by se také zvýšilo celkové povědomí o tomto tématu, což by rovněž mohlo přispět k otevření nových dialogů a vznesení nových nápadů pro zlepšení situace.⁵¹

7.3 Etická móda

Alternativou fast fashion je etická móda. Při výrobě etického oblečení nedochází k porušování bezpečnosti práce, lidských práv či poškozování životního prostředí. Výrobní proces by měl být transparentní, aby bylo prokazatelné, že všechny zásady jsou dodržovány.⁵²

Aby značka dosvědčila, že vyrábí oblečení dle zásad etické módy, může využít některé z certifikací, například Fair Trade, SA8000 a podobně. Podmínkou pro obdržení těchto certifikací je obvykle dodržování standardů ILO, které jsou i posléze kontrolovány v rámci inspekci.⁵³

Tyto certifikace však neuděluje samotné ILO, většinou fungují jako nezávislé iniciativy, které případně s mezinárodními organizacemi či jednotlivými státy pouze spolupracují.⁵⁴ Členské státy tak mohou etickou módu podpořit právě například skrze zvýhodnění značek držících podobné certifikace.⁵⁵

8 Shrnutí

Z oděvního průmyslu se (nejen z pracovně právního hlediska) stalo odvětví mnoha komplexních problémů hlavně po nástupu fenoménu fast fashion. Díky zvyšující se poptávce po cenově dostupném oblečení se

jako výhodná alternativa ukázalo přesunutí oděvních továren do zemí globálního jihu, kde je pro obchodní značky možné nechat si oblečení šít levně. Pokles na ceně výroby s sebou však přináší překážky, které

většinou postihnou pracovníky dodavatelských továren. Kvůli absenci právní úpravy zajišťující dostatečnou ochranu pracovní síly a kvůli nedodržování pracovních zákonů se pracovníci musejí potýkat s neférovým platovým ohodnocením či nedůstojnými pracovními podmínkami, které je vystavují mnoha rizikům a mohou mít velmi nepříznivý dopad na jejich zdraví.

V tomto odvětví oděvního průmyslu pracují z větší části ženy, které musejí kvůli genderové nerovnosti čelit

dalším problémům jako gender pay gap a častému sexuálnímu obtěžování.

Problémy s legislativou lze nejefektivněji řešit na úrovni jednotlivých států, ovšem OSN v čele s ILO dlouhodobě pracují na zlepšení pracovních podmínek v oděvním průmyslu skrze přijímání konvencí, spoluprací s ostatními organizacemi i otevírání dialogu, jenž přináší nové návrhy na řešení této nelehké problematiky.

Otázky pro jednání

- Je Váš stát spíše vývozcem či konzumentem fast fashion módy?
- Nachází se ve Vašem státě spíše oděvní továrny nebo sídla fast fashion značek?
- Má Váš stát jasně definovaná práva na ochranu oděvních dělníků?
- Ratifikoval Váš stát výše zmíněné úmluvy ILO?
- Podporuje Váš stát značky držící Fair Trade či podobné certifikace?
- Je prioritou Vašeho státu přispívat ke zlepšení pracovních podmínek v oděvním průmyslu? Jaké kroky Váš stát v tomto ohledu provádí?
- Jak by se podle Vašeho státu mělo k problematice postavit mezinárodní společenství a ILO?

Doporučené zdroje

1. The True Cost – dokumentární film z roku 2015
<https://truecostmovie.com/>
2. Dokument ILO, který by mohl být užitečný zejména pro delegáty asijských států, ve kterých se většina oděvních továren nachází.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/projectdocumentation/wcms_681644.pdf
3. Fashion Session – podcast o udržitelné módě
<https://open.spotify.com/show/6ufUkpKC4pxB6j2GQgnGhH?si=01f3cbcoee984896>
doporučení na konkrétní epizody:
<https://open.spotify.com/episode/1bIAZ7vHTrRUbRDAqMrlqO?si=a26ea4fb214a4c3f>
<https://open.spotify.com/episode/oAogDPvnXldtF5CmJMHFNh?si=e8dae63dbo7e4cdc>
4. Krátké video, kde je fast fashion průmysl stručně vysvětlen.
<https://youtu.be/fR7bXsoNwwE?si=yqV9YjPKJwzismgn>
5. Online hra, ve které si můžete vyzkoušet být pracovníkem sweatshopu.
<http://www.simsweatshop.com/game/>

Zdroje

¹How to achieve gender equality in global garment supply chains. Online. *International Labour Organization*. 2023. Dostupné z: [https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/discrimination/garment-gender#the-global-garment-industry-a-bird%E2%80%99s-eye-view-\(1\)](https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/discrimination/garment-gender#the-global-garment-industry-a-bird%E2%80%99s-eye-view-(1)). [cit. 2023-08-15].

²Mission and impact of the ILO. Online. *International Labour Organization*. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm>. [cit. 2023-08-15].

³Asia still 'garment factory of the world' yet faces numerous challenges as industry evolves. Online. *International Labour Organization*. 2022. Dostupné z: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_848238/lang--en/index.htm#:~:text=It%20highlights%20how%20the%20industry%20employs%20some%2060%20million%20workers. [cit. 2023-08-15].

⁴Safety and health in textiles, clothing, leather and footwear. Online. *International Labour Organization*. Geneva, 2022, s. 119. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms_828429.pdf. [cit. 2023-08-15].

⁵Eliminating child labour and forced labour in the cotton, textile and garment value chains: An integrated approach. Online. *International Labour Organization*. Geneva, 2022. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@ipecc/documents/publication/wcms_650172.pdf. [cit. 2023-08-15].

⁶United Nations Universal Declaration of Human Rights 1948. Online. *United Nations*. United Nations, 1949. Dostupné z: <https://www.supremecourt.ge/files/upload-file/pdf/act3.pdf>. [cit. 2023-08-15].

⁷Wages and Working Hours in the Textiles, Clothing, Leather and Footwear Industries. Online *International Labour Organization*. Geneva, 2014, s. 8. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/publication/wcms_300463.pdf. [cit. 2023-08-03].

⁸MONROE, Rachel. ULTRA-FAST FASHION IS EATING THE WORLD. Online. *The Atlantic*, 2021. Dostupné z: <https://www.theatlantic.com/magazine/archive/2021/03/ultra-fast-fashion-is-eating-the-world/617794/>. [cit. 2023-08-16].

⁹Wages and Working Hours in the Textiles, Clothing, Leather and Footwear Industries. Online. *International Labour Organization*. Geneva, 2014, s. 8. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/publication/wcms_300463.pdf. [cit. 2023-08-03].

¹⁰SHADEL, JD. What is Ultra Fast Fashion? Investigating Why It's Ultra Bad. Online. *Good on You*, 2022. Dostupné z: <https://goodonyou.eco/ultra-fast-fashion/>. [cit. 2023-08-14].

¹¹Wages and Working Hours in the Textiles, Clothing, Leather and Footwear Industries. Online. *International Labour Organization*. Geneva, 2014, s. 8. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/publication/wcms_300463.pdf. [cit. 2023-08-03].

¹²The post-COVID-19 garment industry in Asia. Online. *International Labour Organization*. 2021. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/briefingnote/wcms_814510.pdf. [cit. 2023-08-07].

¹³Workers' conditions in the textile and clothing sector: just an Asian affair? Online. *European Parliament*. 2014. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/EPRS/140841REV1-Workers-conditions-in-the-textile-and-clothing-sector-just-an-Asian-affair-FINAL.pdf>. [cit. 2023-08-07].

¹⁴tamtéž

¹⁵RANA PLAZA TWO YEARS ON. Online. *International Labour Organization*. Geneva, 2015. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/publication/wcms_317816.pdf. [cit. 2023-08-07].

¹⁶Tamtéž

- ¹⁷ Responsible Workplace Practices. Online. *International Labour Organization*. Geneva, 2014. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/@ifp_seed/documents/publication/wcms_175472.pdf. [cit. 2023-08-15].
- ¹⁸ Safety and health in textiles, clothing, leather and footwear. Online. *International Labour Organization*. Geneva, 2022, Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms_828429.pdf. [cit. 2023-08-15].
- ¹⁹ Tamtéž str. 81-82
- ²⁰ Tamtéž
- ²¹ Tamtéž, str. 101
- ²² Tamtéž, str. 119
- ²³ Piece rate pay and working conditions in the export garment sector. Online. *International Labour Organization*. str. 21. Geneva, 2018. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_663063.pdf. [cit. 2023-08-15].
- ²⁴ Wages and Working Hours in the Textiles, Clothing, Leather and Footwear Industries. Online. *International Labour Organization*. str. 15. Geneva, 2014. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/publication/wcms_300463.pdf. [cit. 2023-08-03].
- ²⁵ Wages and Working Hours in the Textiles, Clothing, Leather and Footwear Industries. Online. *International Labour Organization*. str. 22-23. Geneva, 2014. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/publication/wcms_300463.pdf. [cit. 2023-08-03].
- ²⁶ What is a Living Wage? Online. *The Global Living Wage Coalition*. Dostupné z: <https://www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage/>. [cit. 2023-12-12].
- ²⁷ How to achieve gender equality in global garment supply chains. Online. *International Labour Organization*. 2023. Dostupné z: [https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/discrimination/garment-gender#the-global-garment-industry-a-bird%E2%80%99s-eye-view-\(1\)](https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/discrimination/garment-gender#the-global-garment-industry-a-bird%E2%80%99s-eye-view-(1)). [cit. 2023-08-15].
- ²⁸ Tamtéž
- ²⁹ ILO Asia-Pacific Garment and Footwear Sector Research Note. Online. *International Labour Organization*. 2018. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_655334.pdf. [cit. 2023-08-15].
- ³⁰ Moving the Needle. Online. *International Labour Organization*. str. 45-48. 2021. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_789822.pdf. [cit. 2023-08-15].
- ³¹ Understanding the gender pay gap: definition and causes. Online. *European Parliament*, str. 1-2. Dostupné z: https://www.europarl.europa.eu/pdfs/news/expert/2020/1/story/20200109STO69925/20200109STO69925_en.pdf. [cit. 2023-12-12].
- ³² Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Online. *Organizace Spojených Národů*. New York, 1966. Dostupné z: <https://osn.cz/wp-content/uploads/2022/08/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych-socialnich-a-kulturnich-pravech.pdf>. [cit. 2023-08-16].
- ³³ Všeobecná deklarace lidských práv. Online. *Organizace Spojených Národů*. New York, 1948. Dostupné z: https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/czc.pdf. [cit. 2023-12-29].
- ³⁴ Co26 - Minimum Wage-Fixing Machinery Convention. Online. *International Labour Organization*. 1928. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:Co26. [cit. 2023-08-16].
- ³⁵ C100 - Equal Remuneration Convention. Online. *International Labour Organization*. 1951. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100. [cit. 2023-08-16].

- ³⁶ Co29 - Forced Labour Convention. Online. *International Labour Organization*. 1930. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:Co29. [cit. 2023-08-16].
- ³⁷ C105 - Abolition of Forced Labour Convention. Online. *International Labour Organization*. 1957. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::55:P55_TYPE.P55_LANG.P55_DOCUMENT.P55_NODE:CON.en.C105./Document. [cit. 2023-08-16].
- ³⁸ Co05 - Minimum Age (Industry) Convention. Online. *International Labour Organization*. 1919. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::55:P55_TYPE.P55_LANG.P55_DOCUMENT.P55_NODE:CON.en.Coo5./Document. [cit. 2023-08-16].
- ³⁹ *Conventions and Recommendations*. Online. *International Labour Organization*. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>. [cit. 2023-12-11].
- ⁴⁰ Better Work Branch (BETTERWORK). Online. *International Labour Organization*. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/organigramme/governance/betterwork/lang--en/index.htm>. [cit. 2023-12-12].
- ⁴¹ The Programme. Online. *BetterWork*. Dostupné z: <https://betterwork.org/programme/>. [cit. 2023-12-12].
- ⁴² Sustaining Impact: BETTER WORK STRATEGY 2022-2027. Online. *BetterWork*. Dostupné z: <https://betterwork.org/wp-content/uploads/Better-Work-Global-Strategy-2022-27-1.pdf>. [cit. 2023-12-12].
- ⁴³ The 17 goals. Online. *Organizace Spojených Národů*. Dostupné z: <https://sdgs.un.org/goals>. [cit. 2023-12-29].
- ⁴⁴ Goal 8. Online. *Organizace Spojených Národů*. Dostupné z: <https://sdgs.un.org/goals/goal8> [cit. 2023-12-29].
- ⁴⁵ Důstojná práce a ekonomický růst. Online. *Informační centrum OSN v Praze*. Dostupné z: <https://osn.cz/osn/hlavni-temata/cile-udrzitelneho-rozvoje-sdgs/dustojna-prace-a-ekonomicky-rust/>. [cit. 2023-12-12].
- ⁴⁶ Rovnost mužů a žen. Online. *Informační centrum OSN v Praze*. Dostupné z: <https://osn.cz/osn/hlavni-temata/cile-udrzitelneho-rozvoje-sdgs/rovnost-muzu-a-zen/>. [cit. 2023-12-12].
- ⁴⁷ Workers' conditions in the textile and clothing sector: just an Asian affair? Issues at stake after the Rana Plaza tragedy. Online. *European Parliament*. 2014. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/EPRS/140841REV1-Workers-conditions-in-the-textile-and-clothing-sector-just-an-Asian-affair-FINAL.pdf>. [cit. 2023-12-12].
- ⁴⁸ THEUWS, Martje; VAN HUIJSTEE, Mariette; OVEREEM, Pauline; VAN SETERS, Jos a PAULI, Tessel. *Fatal Fashion*. Online. Stichting Onderzoek Multinationale Ondernemingen, Stichting Onderzoek Multinationale Ondernemingen. ISBN 978-94-6207-022-6. str. str. 61-63. 2013. 17.8.2023. Dostupné z: <https://www.somo.nl/wp-content/uploads/2013/03/Fatal-Fashion-2.pdf>. [cit. 2023-12-11].
- ⁴⁹ RILEY, Oliver. How Sweatshops Help the Poor. Online. *Adam Smith Institute*. 20.3. 2017. Dostupné z: <https://www.adamsmith.org/blog/how-sweatshops-help-the-poor>. [cit. 2023-12-11].
- ⁵⁰ THEUWS, Martje; VAN HUIJSTEE, Mariette; OVEREEM, Pauline; VAN SETERS, Jos a PAULI, Tessel. *Fatal Fashion*. Online. Stichting Onderzoek Multinationale Ondernemingen, Stichting Onderzoek Multinationale Ondernemingen. ISBN 978-94-6207-022-6. str. 63-64. Online. 2013. 17.8.2023. Dostupné z: <https://www.somo.nl/wp-content/uploads/2013/03/Fatal-Fashion-2.pdf> [cit. 2023-12-11].
- ⁵¹ *Conventions and Recommendations*. Online. *International Labour Organization*. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>. [cit. 2023-12-29].
- ⁵² HAUG, Anders a BUSCH, Jacob, 2016. Towards an Ethical Fashion Framework. Online. *Fashion Theory: The Journal of Dress, Body*. Roč. 20, č. 3, str. 320-322. ISSN 1362704X. 17.8.2023. Dostupné z: <https://doi.org/10.1080/1362704X.2015.1082295>. [cit. 2023-12-12].
- ⁵³ REDFERN, Andy a SNEDKER, Paul. Creating Market Opportunities for Small Enterprises: Experiences of the Fair Trade Movement. Online. *International Labour Office*. Geneva: 2002. Dostupné z:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_117707.pdf. [cit. 2023-12-12].

⁵⁴ tamtéž

⁵⁵ Sustainable Fashion in United States: Challenges, Solutions, and Opportunities for Entrepreneurs. Online. Global Council for the Promotion of International Trade. Dostupné z: <https://gcpit.org/sustainable-fashion-in-united-states-challenges-solutions-and-opportunities-for-entrepreneurs/>. [cit. 2023-12-12].

Zdroje obrázků

Obr 1:

FLECK, Anna. The Low Wages of Garment Workers. Online. Statista. 2022. Dostupné z: <https://www-statista.com/chart/17903/monthly-minimum-wage-in-the-global-garment-industry/>. [cit. 2023-08-03].

Pražský studentský summit

Pražský studentský summit je unikátní vzdělávací projekt existující od roku 1995. Každoročně vzdělává přes 300 studentů středních i vysokých škol o současných globálních tématech, a to především prostřednictvím simulace jednání čtyř klíčových mezinárodních organizací – OSN, NATO, EU a G20.

Asociace pro mezinárodní otázky

AMO je nevládní nezisková organizace založená v roce 1997 za účelem výzkumu a vzdělávání v oblasti mezinárodních vztahů. Tento přední český zahraničně politický think-tank není spjat s žádnou politickou stranou ani ideologií. Svou činností podporuje aktivní přístup k zahraniční politice, poskytuje nestrannou analýzu mezinárodního dění a otevírá prostor k fundované diskusi.

Tereza Juřenová

Autorka je spolupracovnicí Asociace pro mezinárodní otázky a členkou přípravného týmu Pražského studentského summitu.

Autor: Tereza Juřenová

Imprimatur: Barbora Trčková, Anna Marie Podlipná

Jazyková úprava: Jan Polanský, Daniela Tůmová, Vilém Novohradský

Faktická korektura: Eliška Kuthanová, Matěj Hulička

Sazba: Dominik Merta

Grafická úprava: Jaroslav Kopřiva

**Vydala Asociace pro mezinárodní otázky (AMO) pro
potřeby XXIX. ročníku Pražského studentského summitu.**

© AMO 2023

Asociace pro mezinárodní otázky (AMO)

Žitná 27, 110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 813 460

e-mail: summit@amo.cz

IČ: 65 99 95 33

www.amo.cz

www.studentsummit.cz