

BYZNYS & LIDSKÁ PRÁVA: ZA PANDEMIE I PO NÍ

Pandemie koronaviru dopadla na světovou ekonomiku. Mnoho firem muselo, minimálně dočasně, zastavit činnost, zavřít svoje výroby a pobočky jak pro zaměstnance, tak pro zákazníky. Některé firmy naopak zaznamenaly nárůst v poptávce po jejich zboží nebo službách - ty, co poskytují zdravotnické pomůcky, techniku potřebnou pro práci z domu nebo dovozkové služby. Mnoho firem musí přehodnocovat svůj byznys model. Reakce firem však mohou mít dopad na lidská práva, a to na různých místech na světě a různým způsobem. Situace pouze zdůraznila nedostatky, na které je poukazováno už mnoho let a zesílila potřebu toho, aby firmy vnímaly a převzaly odpovědnost za vedlejší efekty způsobené jejich činnostmi, zejména na lidská a environmentální práva.

Chování byznysu jako reakce na pandemii, ke kterému vyzývá např. Světová zdravotnická organizace nebo Mezinárodní obchodní komora, potom nemá být ničím jiným než naplňováním Obecných zásad OSN pro byznys a lidská práva ([UN Guiding principles on business and human rights](#)). Ty říkají, že by firmy měly do své činnosti zahrnout tzv. náležitou péči v oblasti lidských práv - human rights due diligence. To v praxi znamená zhodnotit rizika svého podnikání na lidská práva, následně zavést taková opatření, která jim pomohou se s riziky vypořádat a případně nahradit škodu těm, kterým se stala, a to v celých jejich dodavatelských řetězcích. V době pandemie se navíc byznys musí vypořádávat s novými typy rizik.

Přestože neexistuje jednotný návod, protože každá firma je specifická, organizace po celém světě v tomto nabízejí pomocnou ruku a dávají rady, doporučení a návody pro to, jaké procesy mohou ve svém fungování firmy nastavit a jaké kroky podniknout, aby nedocházelo k porušování lidských práv. Organizace [Business and human rights](#) se přímo odkazují na Obecné principy OSN, detailně popisují možná rizika na zaměstnance, pracující v dodavatelských řetězcích a zákazníky, dávají praktické tipy, jaké kroky v podnikání podniknout a uvádí příklady kroků správným směrem. [Business for social responsibility](#), asociace sdružující firmy, které chtějí být sociálně odpovědně, vytvořila [nástroj](#), který mohou firmy použít v situaci, která neposkytuje mnoho času pro strategické plánování, což může právě propuknutí světové pandemie, ale i další. Organizace [Shift](#) zase nabízí pět základních principů, na kterých se lze ošetřování rizik stavět, jako participativnost, transparentnost nebo intenzivní komunikaci s aktéry.

Pandemie proměnila pracovní trh, pracovní prostředí i podobu práce po celém světě. To se týká jak strany firem, které pracovní místa vytváří, tak pracujících, a to i těch co pracují v dodavatelských řetězcích, zejména velkých firem. Zmíněná náležitá péče, která je poslední roky stále aktuálnější tématem v oblasti byznysu a lidských práv, se týká právě hlavně dodavatelských řetězců. Jaká se pro pracující objevují rizika a jak se jim firmy mohou snažit předcházet

PRACUJÍCÍ

V DODAVATELSKÝCH ŘETĚZCÍCH

Jaká jsou rizika?

Krise ukázala, že globální propojenost ekonomiky dělá systém velmi křehký. To se ukázalo a stále ukazuje v dodavatelských řetězcích např. oděvního průmyslu - ve chvíli, kdy byly firmy nuceny zavřít obchody a začaly se bát o své příjmy, zrušily dodávky zboží, obvykle ze zemí globálního Jihu. V horších případech odmítaly zaplatit za zboží již vyrobené a odeslané. Továrny, ve kterých se zboží vyrábí, tak musely v mnoha případech zavřít a uchýlit se k náhlému propouštění zaměstnanců. Pokud jsou to zároveň taková odvětví, kde je mzda pracujících dlouhodobě nízká, lidé jsou ze dne na den bez zdroje příjmu i bez úspor. Zaměstnanci, kteří zůstanou, jsou pak často nuceni pracovat za nedostatečných zdravotních a hygienických opatření. Ani dodavatelé firem, kterým se zvýšila poptávka po zboží a službách, se nevyhnou rizikům. Aby poptávku firmy uspokojily, mohou se uchýlit k tlaku na přesčasy, nelegálnímu najímání dalších kontraktorů, či nucené práci. I zde je pak rizikem zdraví ohrožující pracovní prostředí, v tomto případě například rostoucím množstvím pracujících ne dostatečný počet hygienických pomůcek.



Jak by měly firmy reagovat?

Firmy by měly proaktivně zjišťovat, kteří z jejich dodavatelů a ve kterých zemích jsou nejzranitelnější a potenciálně ohrožení, a to jak z hlediska produktu, který vyrábějí, tak z hlediska pracovního práva a sociální ochrany v daném státě výroby. To nejmenší, co v tomto ohledu mohou firmy dělat, je aktivně komunikovat s dodavateli a mít tak přístup k relevantním informacím. Dále mohou spolupracovat s ostatními firmami v rámci průmyslu a podnikat společné kroky a flexibilně reagovat na potřeby dodavatelů a jejich zaměstnanců. Pokud mají firmy dlouhé a složité dodavatelské řetězce, měly by mít na zřeteli při tvorbě a úpravě obchodní politiky, že každý jejich krok může mít negativní dopady na práva a životy lidí v dodavatelských firmách. V případě koronaviru je stejně tak důležité při manipulaci se zbožím dodržovat hygienická opatření a vyžadovat to po dodavatelích.

ZAMESTNANCI

Jaká jsou rizika?

Jaká jsou rizika?

Jedno ze zjevných rizik je bezpečnost a ochrana zdraví na pracovišti, kde mohou být pracující lehce vystaveni nákaze následkem styku s ostatními pracujícími či manipulací se zbožím, které bylo vystavené nákaze. Méně zjevné může být riziko které plyne z jiných typů pracovních vztahů - podle Mezinárodní organizace práce je až 60 % práce na světě vykonávána na základě jiného než klasického vztahu zaměstnanec - zaměstnavatel, pracující například vykonávají práci jako kontraktori (uklízeči a uklízečky, obsluhy cateringu, hlídači objektů, poslíčci a kurýři...) Ti jsou pak mnohem zranitelnější než klasičtí zaměstnanci, mají nižší míru zejména sociální ochrany a méně jistot. V neposlední řadě mohou pracující obecně trpět psychickými obtížemi jako stres nebo úzkost z izolace nebo kvůli nejistotě a finanční nestabilitě, v případě většího tlaku na výkon potom stresem z přepracování apod. Kvůli karanténě také začalo mnoho lidí pracovat z domova, což sebou nese celé množství specifických rizik, od nedostatečně vybaveného pracovního prostředí přes míchání práce a volného času až po bezpečnost a ochranu dat na internetu kvůli přesunu pracovních schůzek do online prostředí.



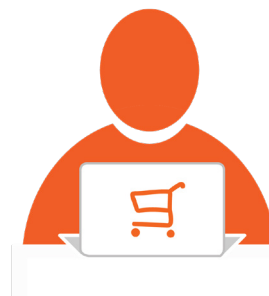
Jak by měly firmy reagovat?

Základem je komunikovat průběžně se zaměstnanci jakékoliv změny a vést dialog s těmi, kteří mají víc informací, např. odbory a další zástupci zaměstnanců. Dále je důležité nastavit participační mechanismus, aby se i zaměstnanci mohli podílet na navrhování opatření, vyžadávat si od nich zpětnou vazbu na nařízení zavedená firmou. Nakonec se průběžně adaptovat na nařízení a doporučení vydané vládou a konkrétně pak přijímat bezpečnostní a ochranná opatření, jako poskytnout dostatek hygienických a ochranných pomůcek, ale také například používat takové technologie, které zajišťují ochranu dat zaměstnanců, dále dbát na dodržování standardů co se pracovní doby a přesčasů týče a vědomě pracovat s tím, že kvůli typu pracovního vztahu jsou někteří pracující zranitelnější.

KDE SE RIZIKA V PRAXI PROJEVUJÍ?

Internetové obchody

Internetové obchody a firmy, které zajišťují dodávku do domu, stejně tak ty, které nabízejí technické vybavení pro domácnost, jsou společnosti, po jejichž zboží a službách poptávka vzrostla. Americká společnost Amazon je příkladem takové společnosti. Firma jenom ve Spojených státech plánovala najmout 100 000 zaměstnanců, aby byla schopná uspokojit nově vzniklou poptávku. Jako cestu k ochraně svých zaměstnanců nezvolila zavřít své pobočky a poslat zaměstnance domů, ale snažit se je chránit na pracovišti, např. dostatkem ochranných pomůcek a potřebnými rozestupy. Přesto se asi v roce 2020 asi 1000 zaměstnanců uchýlilo ke stávce, protože neměli pocit, že je jejich zdraví a bezpečnost na pracovišti ze strany zaměstnavatele zajištěno. Po stávkách byl jejich organizátor propuštěn. Firma často také svými praktikami fakticky znemožňuje formovat odbory, což se týká i mnoha dalších států, kde má své pobočky. Kampaň "Make Amazon pay", spuštěna na konci roku 2020, do níž se zapojilo i přes 400 politiků z celého světa, vyzývá Amazon, aby řádně platil daně, platil důstojnou mzdu svým zaměstnancům a finančně přispíval na boj s klimatickou změnou.



Call centra

Firmy často outsourcují zákaznickou podporu prostřednictvím call center mimo evropské a severoamerické země, do zemí, kde je levnější pracovní síla. Často je využíváno zemí, kde je stejný úřední jazyk jako v domácí zemi - Maroko, Indie, Filipíny. Přes rozsáhlá bezpečnostní opatření v Maroku zaměstnanci call center stále chodili do práce, kde jich bylo v otevřeném prostoru desítky až stovky. Sdíleli zde pracovní stoly a další pracovní vybavení, jako sluchátka, s kolegy, bez dostatku hygienických, dezinfekčních a ochranných pomůcek. V Indii a na Filipínách byli zase zaměstnanci call center nuceni začít pracovat z domu. Mnoho lidí ale nemá dostatečné technické zázemí pro práci z domu, některé typy práce ani z domu dělat nelze, například zákaznická podpora bank, kde je potřeba dodržovat ochranu dat. V tomto oboru se už nyní automatizují úkony, které dělají lidé, předpokládá se, že se v budoucnosti takto automatizované odvětví přesune zpět do domácí země. Pandemie a nejistota s ní spojená tento proces jenom urychluje.



Dovážkové služby

Poptávka po službách kurýrů a poslíčků, kteří nám vozí jídlo a nákupy až do domu, v pandemii prudce narostla. Jednak proto, že se zavřelo mnoho kamenných obchodů, a také proto, že mnoho lidí nyní pracuje z domu. Práce poslíčků je často prekérního charakteru. Potýkají se s problémy, které jsou typické pro tzv. zakázkovou ekonomiku - jsou placeni od úkolu, nikoli hodinově, musí si sami platit zdravotní pojištění, nemají nárok na placenou dovolenou a většinou nemají možnost kolektivně vyjednávat za lepší pracovní podmínky. Na rozdíl od klasických podnikatelů ale vystupují ve jménu firmy, pro kterou pracují a práci dostávají zadanou, neorganizují si jí sami. Během pandemie se i pro tyto lidi zvýšila rizika nákazy a zvětšila se pravděpodobnost, že onemocní a nebudou si moci dovolit zůstat s nemocí doma, ale také se zvýšil tlak na firmy, kteří těmto lidem zadávají práci. Některé z nich tedy svým pracujícím poskytují v případě nákazy 14 dní placené dovolené nebo vyplácení mzdy těm z nich, kteří musí zůstat v karanténě. Ostatní problémy přesto zůstávají a pokud budou nastavené trendy pokračovat, bude těchto pracovních míst přibývat.



Práce z domu

Pandemie koronaviru způsobila nárůst v počtu lidí, kteří pracují z domu. Přestože tuto možnost mnoho lidí vítá, nelze ji obecně nazývat benefitem pro všechny. Studie ukazují, že při práci z domu pracujeme déle, než bychom měli, např. kvůli pocitu vděčnosti vůči zaměstnavateli, zároveň ženy musí zasta více péče o domácnost, než muži. Nucená práce z domu obecně dopadá na lidi různě - někteří doma nemají pro práci odpovídající prostředí, případně i vybavení. To může mít vliv na jejich produktivitu a tím pádem i na počet hodin, které práci stráví. Zaměstnavatel by měl svým zaměstnancům pořídit nebo alespoň přispět na odpovídající vybavení. S rychlostí, jakou lidé na plný home office přešli (někteří nebyli v kanceláři několik měsíců) se nestihli vyřešit některé problematické otázky, jako je odpovědnost za bezpečnost zaměstnance na pracovišti, nyní tedy doma, nebo ochrana jejich osobních dat, a to jako před firmami, které poskytují softwary pro komunikaci na dálku, tak před samotnými zaměstnavateli.



Oděvní průmysl

Mezi nejohroženější skupiny pracujících patří globálně dělníci, kteří šijí oblečení. Již při první vlně koronaviru byly módní značky nuceny zavřít obchody a tak se uchýlili k rušení objednávek od svých dodavatelů, z nichž většina odmítá zaplatit i za ty, které už jsou hotové a odeslané, jsou pracující propouštěni ze zaměstnání. Vzhledem k dlouhodobě nízkým mzdám nemají úspory na čas krize, vlády v těchto zemích nemají dostatečný systém sociální ochrany a vymáhání plnění povinností zaměstnavatelů vůči zaměstnancům je ze strany státu slabé. Pro zlepšení situace je

potřeba, aby nákupčí - módní značky na druhé straně dodavatelského řetězce - převzali část odpovědnosti za řešení krize, minimálně tak, že budou dostávat svým závazkům ohledně zadaných objednávek.



ZÁVEREM

Pandemie koronaviru urychlila trendy, které už byly nastavené. Znamená to, že v mnoha případech se problémy prohloubily. Zároveň je jim ale věnováno více prostoru, a tak to může být příležitost pro zástupce občanské společnosti na ně více upozorňovat, a stejně tak pro firmy, aby uzpůsobily svou činnost tak, aby neporušovala práva pracujících a chránila jejich zdraví a bezpečnost. Obecně je potřeba, aby firmy do své činnosti začlenily náležitou péči v oblasti lidských práv, a také aby nové firmy s ní počítali už při svém vzniku, ne až v případě, že nastane problém. Stejně tak bude čím dál více potřeba vnímat, že fungování společnosti a tím pádem i ekonomiky se rychle mění, v současnosti vlivem pandemie, ale i jinými fenomény, například novými technologiemi. V důsledku tedy největší výzvou firem, ale i jiných subjektů, bude rychle reagovat na změny tak, aby lidská práva nebyla ohrožena.

ZDROJE

About Amazon. Amazon's COVID-19 vaccination and testing blog. 2020. Dostupné z: <<https://blog.aboutamazon.com/company-news/amazons-actions-to-help-employees-communities-and-customers-affected-by-covid-19>>

BBC News. Coronavirus: Amazon workers strike over virus protection. 2020. Dostupné z: <<https://www.bbc.com/news/business-52096273>>

Deník referendum. Pohodička na home officu? S chválením digitálních technologií budme opatrní. 2020. Dostupné z: <<https://denikreferendum.cz/clanek/31040-pohodicka-na-home-officu-s-chvalenim-digitalnich-technologii-budme-opatrní>>

Europe Solidaire. Call centers : Coronavirus - Our lives are worth more than their profits! 2020. Dostupné z: <<http://www.europe-solidaire.org/spip.php?article52613>>

Financial times. Coronavirus: Will Call centre workers lose their 'voice' to AI?. 2020. Dostupné z: <<https://www.ft.com/content/990e89de-83e9-11ea-b555-37a289098206>>

International Chamber of Commerce. ICC-WHO Joint Statement: An unprecedented private sector call to action to tackle covid-19. 2020. Dostupné z: <<https://iccwbo.org/content/uploads/sites/3/2020/03/icc-who-joint-statement.pdf>>

Make Amazon Pay. Joint letter by 401 parliamentarians from 34 countries around the world. 2020. Dostupné z: <<https://cloud.progressive.international/s/jat6XPTSHrQZzcG#pdfviewer>>

McKinsey & Company. Pricing in pandemic: Navigating the covid-19 crisis. 2020. Dostupné z: <<https://www.mckinsey.com/business-functions/marketing-and-sales/our-insights/pricing-in-a-pandemic-navigating-the-covid-19-crisis>>

Morocco World News. Covid-19: How Precious are the Lives of Morocco's Call Center Employees?. 2020. Dostupné z: <<https://www.moroccoworldnews.com/2020/03/297381/covid-19-how-precious-are-the-lives-of-moroccos-call-center-employees/>>

Nearshore Americas. Philippines Labor Union Asks Call Centers to Stop Agents From Sharing Headsets. 2020. Dostupné z : <<https://nearshoreamericas.com/philippines-labor-union-asks-call-centers-stop-agents-sharing-headsets/>>

Seznam zprávy. Zaměstnanci Amazonu stávkují a protestují. Bojí se koronaviru. 202. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/zamestnanci-amazonu-stavkuji-a-protestuji-boji-se-koronaviru-96982?seq_no=2&source=hp&dop_ab_variant=0&dop_source_zone_name=zpravy.sznhp.box&utm_source=www.seznam.cz&utm_medium=z-boxiku&utm_campaign=null&fbclid=IwAR2za1B-FYb9AygEZtFF2y0F5ikoUBo55uUm8OX8iJUNXZCkrZz-rFar-imE>

United Nations Human Rights Office of the High Commissioner. Corporate human rights due diligence – identifying and leveraging emerging practice. 2020. Dostupné z: <<https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/CorporateHRDueDiligence.aspx>>



Vydalo NaZemi v roce 2021.

Tento dokument vznikl za finanční podpory Evropské unie. Jeho obsah je zcela na odpovědnosti NaZemi a jako takový nemůže být považován za stanovisko Evropské unie.



NAZEMI