



VRUĆINE I PRAVA RADNIKA I RADNICA U TEKSTILNOJ INDUSTRIJI

PRAVEDNA
TRANZICIJA
U MODI

Clean
Clothes
Campaign



Clean Clothes Campaign je globalna mreža koju čini 200 organizacija iz preko 45 zemlja širom sveta. Naša mreža povezuje širok spektar aktera u industriji tekstile i sportske odeće, uključujući organizacije radnika i radnica koji rade od kuće, nezavisne i samonikle sindikate, ženske grupe, feminističke organizacije, aktiviste i aktivistkinje i druge organizacije, kako u zemljama u kojima se odeća proizvodi, tako i u onim zemljama u kojima se prodaje. Pružamo direktnu solidarnu podršku radnicima i radnicama koje se suočavaju sa kršenjem radnih prava i zajednički radimo na uspostavljanju pravedne tranzicije unutar industrije.

PREDLOŽENO REFERENCIRANJE

Clean Clothes Campaign (2025) Fashioning a Just Transition: Heat and garment workers' rights. Amsterdam: Clean Clothes Campaign/Schone Kleren Campagne

DATUM OBJAVLJIVANJA

Septembar, 2025

ZAHVALNICA

Kalpona Akter, Garrett Brown, Repon Chowdhury, Giuseppe Cioffo, Giulia Contes, Krithika Dinesh, Jiska Gojowczyk, Hannelore Hillesum, Lidija Jovanovic, Jason Judd, Christie Miedema, Roy Ngerng, Liz Parker, Brahm Press, Leng Sombath, Carolijn Terwindt, i drugim članicama i članovima Clean Clothes Campaign radne grupe za pravednu tranziciju na vrednom doprinosu i razmeni.

KONTAKT

Clean Clothes Campaign
info@cleanclothes.org
www.cleanclothes.org

ZA SRBIJU

Centar za politike emancipacije
info@cpe.org.rs
www.cpe.org.rs

Ova publikacija je deo projekta "Fashioning a Just Transition" koji je kofinansiran od strane Evropske Unije. Njen sadržaj je isključiva odgovornost Clean Clothes Campaign i ne predstavlja nužno stavove Evropske Unije.

Clean Clothes Campaign



Co-funded by
the European Union

SVE VEĆE VRUĆINE



Klimatske promene izazivaju rast globalnih temperatura i povećavaju učestalost i intenzitet toplotnih talasa. Efekti vrućina su pogoršani faktorima životnog okruženja,¹ posebno u gusto naseljenim i industrijskim područjima.

Visoke temperature – koje mogu dovesti i do bujičnih poplava i požara – pogoršavaju i donose nove teške pretnje radnicima i radnicima u tekstilnoj industriji, uključujući štetu po njihovo zdravlje, bezbednost i egzistenciju. Sa intenziviranjem klimatske i ekološke krize, rizici po blagostanje i ekonomsku sigurnost radnika se povećavaju.

Tekstilna industrija je posebno ranjiva na uticaj vrućine, jer je proizvodnja često koncentrisana u regionima koji su već izloženi povećanim temperaturama. Zemlje koje su zavisne od izvoza tekstila i visoko izložene vrućinama su u posebnom riziku: šest od “Kritičnih 9” država izloženih pregrevanju (Indija,ⁱⁱ Kina, Indonezija, Pakistan,ⁱⁱⁱ Bangladeš^{iv} i Brazil) su veliki tekstilni proizvođači.^v Problemi nisu ograničeni samo na pobrojane zemlje. Radništvo u tekstilnoj industriji² širom lanaca snabdevanja, u zemljama na potpuno suprotnim krajevima sveta, kao što su Kambodža,^{vi} Filipini,^{vii} Uganda^{viii} i Srbija,^{ix} već se osećaju posledice rastućih temperatura na radnim mestima, bilo u fabrikama, bilo kod kuće.

U međuvremenu, modne kompanije proizvode značajne količine gasova sa efektom staklene bašte i doprinose ozbiljnom degradiranju životne sredine, što vodi do rasta temperature, dok istovremeno ostvaruju ogromne profite iskorišćavanjem radne snage radnika i radnica koji su među prvima i najviše pogođeni posledicama klimatske krize. Rešenja za zaštitu radništva od uticaja visokih temperatura su dobro poznata i već se primenjuju.³ Ne postoji opravdanje za kašnjenje u delovanju ili implementaciji od strane vlada, dobavljača i brendova. Nepreduzimanjem mera, oni nastavljaju da izlažu radništvo u tekstilnoj industriji opasnim temperaturama, finansijskoj nesigurnosti i neizvesnoj budućnosti.

Neophodno je da vlade, dobavljači i brendovi pod hitno preduzmu merljive korake kako bi se ublažili uticaji visokih temperatura na ljude koji rade u tekstilnoj industriji. Ovaj pozicioni dokument predlaže konkretne mere za zaštitu zdravlja i bezbednosti radnika i radnica, kao i očuvanje njihovih sredstava za život, koje moraju ići ruku pod ruku sa poštovanjem svih radničkih i ljudskih prava i smanjenjem emisija gasova sa efektom staklene bašte.

UKRATKO, VLADE, DOBAVLJAČI I BRENDVI MORAJU PREDUZETI HITNE MERE:

#01 Zaštititi zdravlje i bezbednost radnika i radnica od visokih temperatura na radnom mestu uz vodeću ulogu samih radnika, na način koji je inkluzivan i adresira lokalni kontekst.

#02 Zaštita egzistencije radnika i radnica i zaštita zajednica od rizika i posledica visokih temperatura:

A) Garantovati očuvanje zarade kada vrućina ometa ili prekine proizvodnju.

B) Osigurati egzistenciju radnika u slučajevima kada toplotni stres dovede do bolesti, povrede ili gubitka posla.

C) Izraditi planove prilagođavanja na vrućine po meri radnika, kako bi se ublažile društvene i ekonomske posledice ekstremnih temperatura.

#03 Zaštita i poštovanje svih ljudskih i radničkih prava bez obzira na temperature, posebno obraćajući pažnju na prava žena, radnica koje rade od kuće i radnika migranata.

#04 Ublažavanje klimatskih promena i degradacije životne sredine radi smanjenja rizika od visokih temperatura.

¹ Videti npr. efekta “toplotnog ostrva” na: <https://climate.mit.edu/explainers/urban-heat-islands>

² Iako je fokus na pravima radnika i radnica u industriji odeće, CCC prepoznaje međusobnu povezanost životnih ciklusa proizvoda u modnoj, tekstilnoj i industriji kože i obuće i smatra da se mere mogu prilagoditi i primeniti u svim navedenim sektorima.

³ Za pregled zakona, politika brendova, kolektivnih ugovora i drugih instrumenata za rešavanje problema vezanih za vrućine, pogledajte izveštaje navedene na kraju aneksa.

#01



Zaštita zdravlja i bezbednosti radnika i radnica od visokih temperatura na radnom mestu na način koji je oblikovan od strane samih radnika, inkluzivan i prilagođen lokalnim specifičnostima.

Svi radnici i radnice imaju pravo na zaštitu od razika koje visoke temperatura predstavljaju po njihovo zdravlje i bezbednost na radnom mestu, kao i pravo na naknadu štete ukoliko do povrede dođe usled takvog izlaganja. Pod radnim mestom misli se na proizvodne pogone, uključujući i domove radnika koji rade od kuće, kao i putovanje do i od posla.

ZAŠTO JE OVO VAŽNO?

Visoke spoljne temperature, povećano toplotno zračenje, visoka vlažnost i neadekvatno strujanje vazduha povećavaju temperature na radnom mestu i u prevozu. To na više načina otežava svakodnevni rad i ugrožava fizičko i mentalno zdravlje, bezbednost i blagostanje radnika.^x Na primer, visoke temperature mogu dovesti do toga da radnici skinu svoju ličnu i zaštitnu opremu. Na ekstremnijim niovima, visoke temperature mogu dovesti do dehidracije, vrtoglavice, umora i zbunjenosti, što može rezultovati nesrećama na radu. U nekim okolnostima, visoke temperature mogu voditi do toplotnog stresa i udara, koji predstavljaju ozbiljna medicinska stanja. Toplotni stres može povećati i rizik od prenošenja nekih bolesti,^{xi} kao i pogoršati postojeće zdravstvene probleme. Toplotni udar je hitna medicinska situacija i može dovesti do smrti.^{xii} Visoke temperature su povezane i sa porastom zlostavljanja i uznemiravanja, uključujući rodno zasnovano uznemiravanje i nasilje.^{xiii}

Iako visoke temperature mogu negativno uticati na zdravlje i bezbednost ljudi koji rade, različite grupacije su pogođene na različite načine. Radnice,^{xiv} trudnice, radnici sa invaliditetom i stariji ljudi su među onima koji se susreću sa specifičnim zdravstvenim i bezbednosnim rizicima. Druge grupe, poput onih koji rade u peglaonicama^{xv} i praonicama, izložene su višim nivoima toplote, što povećava verovatnoću i ozbiljnost rizika po njihovo zdravlje i bezbednost. Strani radnici koji rade u nestandardnim oblicima zaposlenja (neformalni rad) mogu se suočiti sa pravnim preprekama kada pokušavaju da se organizuju radi zaštite svojih prava. Oni često nisu obuhvaćeni sistemima socijalne zaštite u slučaju zdravstvenih rizika, povreda ili gubitka posla. Radnici koji rade od kuće neretko nemaju uslove ni resurse da obezbede hlađenje prostora u kojem rade, za razliku od nekih radnika u fabričkim pogonima.

Vlade nisu uspostavile i u delo sprovele standarde koji se odnose na izloženost vrućini na radnom mestu (za razliku od propisa koji postoje za druge aspekte zdravlja i bezbednosti, kao što je npr. buka). Takođe, postoji vrlo malo dokaza da kompanije^{xvi} danas ovu temu shvataju dovoljno ozbiljno, a trenutno ne postoji obavezujući sporazum koji bi kompanije pravno i finansijski obavezao da se bave rizicima po zdravlje i bezbednost radnika i radnica usled visokih temperatura.

ŠTA BI TREBALO VLADE, DOBAVLJAČI I BRENDVI DA URADE?

Sve mere za zaštitu radnika i radnica treba da:

- Budu rodno osetljive i da adresiraju specifične rizike po migrante i radnike koji rade od kuće, te da uzmu u obzir lokalni kontekst.
- Daju radnicima, nezavisnim sindikatima i drugim nezavisnim radničkim organizacijama⁴ centralnu ulogu u adresiranju opasnosti od vrućina.
- Zaštite sve radnike koji podnesu pritužbu zbog izloženosti vrućini ili odbiju da rade ukoliko opravdano veruju da bi njihovo zdravlje i bezbednost mogli biti ugroženi usled visokih temperatura.⁵
- Adresiraju i preduprede sve probleme vezane za zdravlje i bezbednost, uključujući temperaturni stres, uznemiravanje na radnom mestu, kao i mentalno i fizičko zdravlje.

4 U većini zemalja i regiona u kojima se proizvodi odeća, sindikati se suočavaju sa neprijateljskim okruženjem, zbog čega su razvijeni različiti oblici radničkog organizovanja kako bi se prevazišle prepreke, pravne i druge, sa kojima se radnici suočavaju prilikom udruživanja. Ključno obeležje koje očekujemo i zahtevamo od takvih alternativnih oblika organizovanja jeste da budu nezavisni i vođeni od strane samih radnika i radnica, bez uticaja poslodavaca, vlada ili političkih partija. Neki od ovih oblika uključuju (ali nisu ograničeni na) nezavisne radničke komitete, ženske organizacije ili neafilisane i pravno neregistrovane sindikate na nivou radnog mesta ili sektora. Na taj način, ulažu se naponi da se radnice transnacionalno povežu duž čitavog lanca snabdevanja, izvan tradicionalnih sindikalnih struktura.

5 ILO Convention C155 - Konvencija o bezbednosti i zdravlju na radu, 1981. (br. 155), član 13: "Radnik koji se udalji sa radnog mesta za koje, na osnovu opravdanih razloga, smatra da predstavlja neposrednu i ozbiljnu pretnju po njegov život ili zdravlje, mora biti zaštićen od neprimerenih posledica, u skladu sa nacionalnim uslovima i praksom."

VLADE BI TREBALO DA:

- Sarađuju sa sindikatima na uspostavljanju ili jačanju sektorskih, jasno definisanih standarda za zaštitu radnika i radnica od posledica izloženosti vrućini na radnom mestu,⁶ kao i da obezbeđuju resurse državnim institucijama za kontrolu njihove primene. Ovo obuhvata standarde za praćenje rizika od vrućina, zaštitu radnika od izloženosti i ublažavanje posledica kada do ne dođe, što podrazumeva i utvrđivanje temperaturnih pragova koji pokreću odgovarajuće mere. Detalji o merama koje bi trebalo da budu obuhvaćene ovim standardima nalaze se u aneksu ovog dokumenta.

- Ratifikuju i osiguraju poštovanje Konvencije MOR br. 155 o bezbednosti i zdravlju na radu, kao i Konvencije br. 187 o promotivnom okviru za bezbednost i zdravlje na radu.

- Zahtevaju i aktivno učestvuju u pregovorima o međunarodno priznatim standardima, protokolima i mehanizmima sprovođenja, koji imaju za cilj sprečavanje štetnih posledica visokih temperatura po zdravlje i bezbednost radnika i radnica. Ovo bi trebalo da obuhvati utvrđivanje temperaturnih pragova⁷ – počevši od nivoa temperaturnog stresa – koji pokreću preventivne mere, poput prilagođenog radnog vremena ili, kada je neophodno, prekida rada, kao i klasifikaciju visokih temperatura kao radnog rizika.

- Obezbeđuju adekvatna ulaganja za jačanje otpornosti na visoke temperature na radnom mestu – uključujući i domove radnika i radnica koji posao obavljaju od kuće i prevozna sredstva za dolazak i odlazak sa posla – ali i u radničkim domaćinstvima.

6 Radno mesto se odnosi na sve proizvodne pogone, uključujući domove radnika i radnica koji rade od kuće, kao i putovanje do posla sa posla.

7 Za pregled temperaturnih pragova i drugih odredaba koje se odnose na specifične okolnosti na radnom mestu u nacionalnim zakonodavstvima, pogledati sledeće tabele, grafikone i prateći tekst:

- „Overview table” (Zbirna tabela) na str. 7 u: Building and Wood Workers' International (2025) Adapting to the Heat – Existing Global Responses for Workers' Protections in Construction, Building Materials, Wood and Forestry Industries, <https://www.bwint.org/BwiNews/NewsDetails?newsId=568>
- Slika 3 na str. 23 u: ILO (2024) Ensuring safety and health at work in a changing climate. Ženeva: Međunarodna organizacija rada, https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/ILO_SafeDay24_Report_r11.pdf
- Tabela 6 na str. 44 u: ILO (2024) Heat at Work: Implications for Safety and Health. A Global Review of the Science, Policy and Practice, https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/ILO_OSH_Heatstress-R16.pdf
- Tabela 10 na str. 43 u: Judd, J., Bauer, A., Kuruvilla, S. i Williams, S. (2023) Higher Ground Report 1: Fashion's climate breakdown and its effect for workers. ILR Global Labor Institute i Schrodgers, <https://www.ilr.cornell.edu/global-labor-institute/higher-ground-fashions-climate-breakdown>

DOBAVLJAČI BI TREBALO DA:

- Zaštite zdravlje i bezbednost radnika od efekata vrućine na radnom mestu u skladu sa najvišim važećim standardom, smernicama ili najboljom praksom⁸ (videti aneks).

- Aktivno sarađuju sa nezavisnim sindikatima i drugim nezavisnim radničkim organizacijama⁹ i demokratski izabranim predstavnicima radnika, kao što su odbori za bezbednost i zdravlje na radu ili odbori za rodnu ravnopravnost, kako bi se zaštita unapredila i uskladila sa specifičnostima lokaliteta i radnog mesta.

- Pristupe Međunarodnom sporazumu za zdravlje i bezbednost u tekstilnoj i odevnoj industriji¹⁰ ukoliko su aktivni u zemljama koje sporazum trenutno pokriva, kako bi se osiguralo da radnici mogu da koriste njegov žalbeni mehanizam da adresiraju efekte vrućine na radnom mestu. Potpisnici sporazuma trebalo bi da iskoriste svoj uticaj kako bi osigurali da se počne sa inspekcijom i sanacijom radnih mesta na osnovu standarda zaštite od visokih temperatura.

BRENDovi BI TREBALO DA:

- Preduzmu odlučne mere kako bi omogućili i primorali svoje dobavljače da zaštite radnice od efekata toplote na radnom mestu. Brendovi treba da obezbede finansijske podsticaje i investicije dobavljačima, dok istovremeno prilagođavaju svoje prakse određivanja cena i kupovine koje uzrokuju ili doprinose štetnim uticajima. Nerazumni i eksploatatorski zahtevi brendova mogu povećati rizike za radnike i radnice koje su primorane da rade dugo kako bi ispunile proizvodne kvote.

- Pristupe Međunarodnom sporazumu za zdravlje i bezbednost u tekstilnoj i odevnoj industriji¹⁰ ukoliko su aktivni u zemljama koje sporazum trenutno pokriva, kako bi se osiguralo da radnici mogu da koriste njegov žalbeni mehanizam da adresiraju efekte toplote na radnom mestu. Potpisnici sporazuma trebalo bi da iskoriste svoj uticaj kako bi osigurali da se počne sa inspekcijom i sanacijom radnih mesta na osnovu standarda zaštite od visokih temperatura.

- Sarađuju sa sindikatima, drugim brendovima, dobavljačima, vladama i drugim akterima kako bi sveobuhvatno zaštitili radnike od toplote u sektoru proizvodnje odeće, uključujući strogu regulativu i njeno sprovođenje.

8 Dobavljačima je već na raspolaganju obimna dokumentacija i uputstva, na primer izveštaj MOR-a (2024): Heat at Work: Implications for Safety and Health. A Global Review of the Science, Policy and Practice. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/ILO_OSH_Heatstress-R16.pdf

9 Videti fusnotu 4 u ovom odeljku (strana 2).

10 Sporazum (The Accord) pruža jedinstvenu priliku za rešavanje problema uticaja ekstremnih vrućina na radnike i radnice i obuhvata mere koje se tiču transparentnosti i dužne pažnje u zaštiti bezbednosti i zdravlja. Takođe predviđa ključnu ulogu sindikata, kao i finansijsku i pravnu odgovornost brendova.

11 Videti prethodnu fusnotu.

#02



Zaštita egzistencije radnika i radnica od rizika i uticaja vrućina

Svi radnici i radnice, uključujući i strane, kao i one koji rade od kuće, moraju imati pravo :

- A) Da im se garantuje očuvanje zarada, kao i da se proizvodne norme i radno vreme prilagode u slučajevima kada visoke temperature ometaju redovan proces rada.
- B) Da ostvare pravo na punu naknadu zarade i davanja za slučaj bolesti ili povrede na radu, na lečenje i zdravstvenu zaštitu od posledica toplotnog stresa, kao i na otpremnine i pripadajuće naknade ukoliko rizik od ekstremnih vrućina dovede do zatvaranja radnog mesta.
- C) Da učestvuju u izradi lokalnih planova prilagođavanja klimatskim promenama koji rešavaju pitanje uticaja vrućine na radna mesta i zajednicu, i kojima se štiti pravo na zdravlje, uključujući i bezbedne uslove života i stanovanja.

A) Garantovati očuvanje zarada kada ekstremne vrućine ometaju rad.

ZAŠTO JE OVO VAŽNO?

Kada temperature porastu, proizvodnja bi trebalo da se uspori ili zaustavi u skladu sa zakonski propisanim ili temperaturnim pragovima koje dolaze iz najboljih praksi,¹² da se pokrenu zaštitne mere kao što su isključivanje mašina ili zatvaranje objekata, kraće radno vreme ili češće pauze radi zaštite radnika i radnica. Visoke temperature mogu poremetiti i druge delove lanaca snabdevanja, na primer odlaganje transporta sirovina, što takođe može usporiti ili zaustaviti proizvodnju odeće.

Radnice ne smeju snositi finansijski teret ovih poremećaja. Nikada ne bi trebalo da budu primorane da rade duže ili da prihvate gubitak plata kako bi pokrili smanjenu proizvodnju. Plata za život mora biti isplaćena čak i kada se smanje proizvodni ciljevi ili radno vreme. Ovo je posebno važno jer se radno opterećenje radnika i radnica i novčani izdaci u domaćinstvu povećavaju tokom perioda visokih temperatura, na primer u pogledu troškova energije, transporta i zdravstvene zaštite.

VLADE BI TREBALO DA:

- Uvedu ili pooštre regulativu tako da dobavljači budu primorani da prilagode proizvodne ciljeve i radno vreme bez smanjenja plata kada vrućina poremeti proizvodnju.

DOBAVLJAČI BI TREBALO DA:

- Sarađuju sa sindikatima i radnicima i radnicama kako bi identifikovali rizike povezane sa vrućinom na radnom mestu, kao i sa brendovima i sindikatima kako bi prilagodili proizvodne ciljeve, cene i rasporede rada, uključujući obustavu rada, kraće radne dane ili češće pauze, uz zaštitu plata radnika.

BRENDOVI BI TREBALO DA:

- Održe broj narudžbina, izbegavaju otkazivanja, prilagode rokove isporuke i obezbede blagovremena plaćanja dobavljačima čak i kada je proizvodnja poremećena zbog vrućine kako bi se sprečilo da dobavljači upadnu u finansijske teškoće koje bi mogle da dovedu do kašnjenja ili obustave isplate zarada ili pritiska na radnike i radnice da rade na nesigurnim temperaturama.

- Isplate radnicima u svojim lancima snabdevanja punu, redovnu platu ako njihov direktni poslodavac nije u mogućnosti da to učini zbog poremećaja u proizvodnji izazvanog vrućinom.

12 Za diskusiju o važećem zakonodavstvu, kolektivnim ugovorima i zajedničkim protokolima o merama za zaštitu radnika od toplote, videti na primer: Building and Wood Workers' International (2025) Adapting to the Heat – Existing Global Responses for Workers' Protections in Construction, Building Materials, Wood and Forestry Industries, <https://www.bwint.org/BwiNews/NewsDetails?newsId=568>

#02

B) Osigurati egzistenciju radnika i radnica u slučajevima kada toplotni stres dovede do bolesti, povrede ili gubitka posla.

ZAŠTO JE OVO VAŽNO?

Naknade za bolovanje i beneficije u slučaju povrede na radu neophodne su kako bi se egzistencija radnika i radnica zaštitila u situacijama kada bolest ili povreda nastanu usled izloženosti visokim temperaturama. Pored toga, radnice ne bi trebalo same da snose troškove lečenja bolesti ili povreda koje su posledica vrućine.

Radnici i radnice mogu izgubiti posao ako se radno mesto trajno zatvori zbog visokih temperatura. Dobavljači mogu zatvoriti ili premestiti proizvodne pogone kako bi izbegli rizike povezane sa vrućinom – poput trajno visokih temperatura ili prekida u radu – ili ako brendovi prestanu da naručuju robu iz tih pogona^{xvii} kako bi smanjili troškove i rizike. Tokom pandemije kovid 19, radnicima u više navrata nisu isplaćivane otpremnine.

VLADE BI TREBALO DA:

- Prepoznaju bolesti i povrede povezane sa izloženosti vrućini kao povrede na radu ili profesionalne bolesti (što, na primer, omogućava ostvarivanje prava na naknadu u skladu sa Konvencijom MOR br. 121 o naknadama u slučaju povrede na radu).
- Prošire pokrivenost i sprovođenje medicinske zaštite, nadoknade prihoda tokom bolesti i zaštite od povreda na radu za sve radnike i radnice pogođene bolestima ili povredama povezanim sa toplotom – u skladu sa Konvencijama MOR br. 102, 130 i 121.
- Pozivaju dobavljače na odgovornost u slučajevima neplaćanja doprinosa za socijalno osiguranje. Ovo je posebno važno za proširivanje zaštite na radnike u koji posao obavljaju nestandardnim (neformalni rad) i nesigurnim oblicima zaposlenja, u skladu sa Rezolucijom MOR br. 202, koja se zalaže za univerzalni pristup osnovnoj socijalnoj zaštiti.
- Podrže Globalni fond za garanciju otpremnina kao sistemsko rešenje za široko rasprostranjenu zloupotrebu prava na otpremninu u sektoru tekstilne industrije.^{xviii} Takav fond je u skladu sa Konvencijom MOR br. 173, koja se bavi zaštitom radnika i radnica u slučaju insolventnosti poslodavca i prestanka radnog odnosa.

DOBAVLJAČI BI TREBALO DA:

- Plaćaju zakonski propisane doprinose za socijalno osiguranje na teret zaposlenog i poslodavca.
- Obezbede dodatna sredstva do nivoa najvišeg primenljivog standarda definisanog važećim propisima, smernicama MOR-a ili priznatom najboljom praksom, i isplate radnicima pun iznos naknade za bolovanje, naknade u slučaju povrede na radu i otpremnine.
- Podrže globalni Fond za garanciju otpremnina, koji podržava dobavljače u ispunjavanju njihove obaveze isplate otpremnine nakon bankrota ili masovnog otpuštanja.

BRENDOVI BI TREBALO DA:

- Isplaćuju pune naknade za bolovanje i povrede na radu, kao i prateće beneficije, u skladu sa međunarodnim standardima, poput Konvencija MOR-a br. 102, 130 i 121, u slučajevima bolesti ili povreda izazvanih vrućinama, ukoliko poslodavci ili vlade ne ispune svoje obaveze po tom pitanju.
- Potpišu i sprovedu sporazum „Plati svoje radnike i radnice“, koji predviđa Fond za garanciju otpremnina uz finansijske obaveze za brendove, kao i mehanizam za podnošenje pritužbi od strane radnika kako bi se obezbedilo da oni koji izgube posao dobiju zakonom zagarantovane otpremnine.



#02

C) Planovi prilagođavanja na ekstremne vrućine po meri radnika i radnica, usmereni na ublažavanje socioekonomskih posledica.

ZAŠTO JE OVO VAŽNO?

Najmanje 72 miliona radnika i radnica je uključeno u proizvodnju odeće, obuće, kože i tekstila.^{xix} Za njih vrućina predstavlja dalekosežni rizik u pogledu zdravlja, bezbednosti, plata, doprinosa i nadnica. Štetne posledice se protežu daleko izvan ovih neposrednih uticaja na radnom mestu i utiču na celu zajednicu, na uslove stanovanja, socijalnu inkluziju i ekonomsku dobrobit. To ugrožava dugoročne izgleda za zapošljavanje u industriji odeće,^{xx} može podstaći prisilne migracije^{xxi} i smanjiti doznake iz urbanih u ruralna područja.^{xxii}

Planiranje prilagođavanja može unapred prepoznati i ublažiti rizike koji prevazilaze samo radno mesto. Efikasni planovi obuhvataju socijalni dijalog, ravnopravan pristup novim ili promenjenim poslovima i obukama, bezbedan i dostupan prevoz, kao i zaštitu radnih prava, prihoda i uslova rada. Takvi planovi moraju biti inkluzivni i usmereni na potrebe radnika i radnica, moraju koristiti jezik i metode koji su im razumljivi, i obezbediti značajno učešće svih radnika, uključujući žene, strane radnike i one koji rade od kuće.

Planovi prilagođavanja mogu se razvijati na nivou zajednice, preduzeća ili države. Vlade imaju primarnu odgovornost za vođenje planiranja prilagođavanja na visoke temperature, posebno u nacionalno važnim sektorima kao što je tekstilna industrija. Planovi se mogu posebno fokusirati na vrućinu, biti deo širih strategija pravedne tranzicije, ili se proširiti i izvan tekstilne industrije. Bez obzira na obim i nivo primene, svi planovi moraju biti zasnovani na učešću radnika i radnica, rodno osetljivi, inkluzivni i prilagođeni lokalnom kontekstu, kako bi oni koji su najviše pogođeni imali centralnu ulogu u oblikovanju rešenja, a lokalne okolnosti bile adekvatno uzete u obzir.

Bez planiranja, vrućina će nastaviti nesrazmerno da utiče na najnesigurnije i najmanje zaštićene radnike i njihove zajednice – uključujući žene, strane radnike i radnice i one koji posao obavljaju od kuće, kao i druge marginalizovane grupe – koji takođe imaju najmanje šanse da iskoriste mogućnosti za obuku i obrazovanje.

VLADE BI TREBALO DA:

- Zajednički kreiraju i prate planove adaptacije usmerene na radnike i radnice u saradnji sa nezavisnim sindikatima, drugim nezavisnim radničkim organizacijama¹³ i civilnim društvom.

¹³ Videti fustnotu 4, u odeljku #01 (str. 2).

Planovi treba da se bave socioekonomskim uticajima i uticajima vrućine na život, da budu rodno osetljivi, inkluzivni i lokalizovani, i da budu usklađeni sa Smernicama MOR za pravednu tranziciju ka ekološki održivim ekonomijama i društvima za sve.^{xxiii} Ključne komponente:

- Obezbeđivanje prekvalifikacije i usavršavanja veština radi podrške bezbednijem i otpornijem zapošljavanju.
- Unapređenje radnih mesta, stambenih objekata i okoline zarad otpornosti na vrućinu.
- Obezbeđivanje jednakog pristupa poslovima, obuci i bezbednom prevozu, sa posebnom pažnjom na žene, stranr i radnike i one koji rade od kuće.
- Zaštitu radnih prava, sigurnost prihoda i dostojanstvenih uslova rada.

- Finansiranje i implementaciju adaptacionih planova.

- Pregled i revidiranje postojećih nacionalnih planova adaptacije¹⁴ ili akcionih planova za vrućinu¹⁵ kako bi se eksplicitno obratila pažnja na egzistenciju i socioekonomske uticaje vrućine na radnice u tekstilnoj industriji i njihove zajednice.

DOBAVLJAČI BI TREBALO DA:

- Sarađuju sa sindikatima i primenjuju Smernice MOR za pravednu tranziciju ka ekološki održivim privredama i društvima za sve,^{xxiv} na planiranje prilagođavanja u industriji odeće koje se bavi rizicima i uticajima toplote.

BRENDOVI BI TREBALO DA:

- Uključe socioekonomske rizike i posledice visokih temperatura u proces provere uticaja na ljudska prava, i sarađuju sa sindikatima na prepoznavanju i rešavanju ovih rizika i posledica. To podrazumeva:

- Procenu socioekonomske ranjivosti radnih mesta u lancu snabdevanja na visoke temperature i rešavanje ovih rizika.
- Odgovorno napuštanje lokacija sa visokim rizikom: bez iznenadnih povlačenja koja ostavljaju radnice bez zaštite ili prihoda.¹⁶
- Poštovanje i finansijski doprinos planiranju adaptacije u zemlji.

¹⁴ U Nacionalni akcioni planovi koje su podnele zemlje u razvoju, potpisnice UNFCC, <https://napcentral.org/submitted-naps>

¹⁵ Akcioni planovi i studije slučaja specifični za vrućinu na Globalnoj mreži za zdravstvene informacije o vrućini, <https://ghhin.org/heat-action-plans-and-case-studies>

¹⁶ Videti na Smernice OECD-a o dužnoj pažnji za odgovorno poslovno ponašanje, OECD, Pariz, <https://doi.org/10.1787/15f5f4b3-en>.

#03



Poštovanje i zaštita svih ljudskih i radničkih prava bez obzira na temperaturu, obraćajući posebnu pažnju na prava žena, radnika i radnica koji rade od kuće, kao i stranih radnika.

Vlade imaju dužnost da štite sva međunarodno i nacionalno priznata radna i ljudska prava, a kompanije imaju odgovornost da poštuju ova prava bez obzira na temperaturu.

ZAŠTO JE OVO VAŽNO U KONTEKSTU RIZIKA OD VRUĆINA?

Očekivanja u ovom dokumentu nisu zamena za odgovornost kompanija da poštuju osnovna radna prava i pridržavaju se zakona i standarda o zaštiti životne sredine, niti za dužnost vlada da štite radna i ljudska prava i da usvoje i sprovede obavezujuće zakone o dužnoj pažnji u vezi sa životnom sredinom i ljudskim pravima.

Radna i ljudska prava su osnova za rešavanje rizika od vrućine i njenih uticaja na radnike u tekstilnoj industriji, i bez njih gore navedene strategije će propasti.

Sindikalna prava i socijalni dijalog su neophodni kako bi se radnicima dala uloga u donošenju odluka o budućnosti mode, strategijama za ublažavanje i prilagođavanje klimatskim promenama, merama za smanjenje rizika od vrućine i zalaganju za trajna poboljšanja u bezbednosti, stanovanju, platama i otpornosti na klimatske promene.

Plata za život i sigurni ugovori – bez obzira na radni status ili državljanstvo – ključni su za preživljavanje rastućih temperatura. Oni radnicima i radnicama daju mogućnost da izaberu bezbedniji smeštaj ili da investiraju u ventilaciju, izolaciju ili hlađenje, opcije koje često nisu dostupne onima koji žive u prenaseljenim, neuslovnim stanovima sa malo kontrole nad svojim okruženjem.

Sloboda udruživanja, sigurno zaposlenje i plata za život daju radništvu moć i sredstva da preduzme korake za zaštitu svog zdravlja i egzistencije u sve toplijoj klimi. Ova prava su neophodna kako bi se klimatske strategije pretvorile u stvarnost koju pokreću same radnice, a ne u politike „odozgo“ koje štite bogate, a zanemaruju sve ostale. Međutim, decenije eksploatacije u tekstilnoj industriji oduzele su radnicama i ta najosnovnija prava i zaštite, ostavljajući ih izloženima ekstremnim vrućinama – iako su najmanje odgovorne za njihovo stvaranje.

ŠTA BI VLADE, DOBAVLJAČI I BREDNOVI TREBALO DA URADE?**VLADE BI TREBALO DA:**

- Ispunjavaju svoju dužnost zaštite svih međunarodno i nacionalno priznatih radnih i ljudskih prava,^{xxv} bez obzira na temperaturu, obraćajući posebnu pažnju na prava žena, radnika koji posao obavljaju od kuće i stranih radnika i radnica. Dodatno, vlade treba da zaštite slobodu udruživanja i kolektivnog pregovaranja, uključujući uklanjanje prepreka za organizovanje, naročito za migrantsko stanovništvo, obezbeđivanje sigurnog zaposlenja i plate za život.

DOBAVLJAČI I BRENDNOVI BI TREBALI DA:

- Poštuju međunarodno i nacionalno priznata radna i ljudska prava na radnom mestu i u njihovim lancima snabdevanja, bez obzira na temperaturu, obraćajući posebnu pažnju na prava žena, radnika koji posao obavljaju od kuće i stranih radnika i radnica.

#04

Smanjenje rizika od vrućine ublažavanjem klimatskih promena i degradacije životne sredine

Vlade, dobavljači i brendovi moraju delovati kako bi što pre smanjili uticaj mode na klimu i životnu sredinu, istovremeno štiteći radnička i ljudska prava.

ZAŠTO JE OVO VAŽNO?

Modna industrija je odgovorna za ogroman deo globalnih emisija gasova sa efektom staklene bašte i doprinosi nestašici vode, zagađenju, krčenju šuma i drugim štetnim efektima po životnu sredinu – sve ono što utiče na pogoršanje rizika od vrućina. Izostanak akcije ugrožava milione života i čitave zajednice.

Vlade, dobavljači i brendovi ne ispunjavaju obaveze u vezi sa klimatskim promenama i zaštitom životne sredine. Kompanije i vlade, posebno one u zemljama koje su najviše doprinele krizi, imaju odgovornost da podrže one koji su najmanje doprineli a suočavaju se sa najtežim posledicama, uključujući i finansijsku podršku.

Akcije u oblasti klimatskih promena i zaštite životne sredine moraju se kombinovati sa dostojanstvenim radom, pravima radnika i radnica i pravednom raspodelom ekonomske vrednosti. Niko ne sme biti izostavljen, što zapravo i jeste pravedna tranzicija.

ŠTA BI VLADE, DOBAVLJAČI I BRENDovi TREBALO DA URADE?

Vlade i kompanije, posebno one koje su najviše doprinele klimatskim promenama i ekološkoj šteti ili su od njih imale najviše koristi, trebalo bi da:

- Brzo smanje štetu po klimu i životnu sredinu, uz zaštitu radničkih i ljudskih prava.
- Poštuju radna prava na svim novim poslovima u oblasti ublažavanja klimatskih promena, kao što su reciklaža, popravka i ponovna upotreba, te da ravnopravno ponude ove poslove otpuštenim radnicima i radnicama.
- Finansiraju pravednu tranziciju u proizvodnji odeće, na primer kroz investicije, oporezivanje, subvencije, otplatu klimatskog duga i direktna plaćanja.



ZAKLJUČAK

Kako se klimatska i ekološka kriza pojačavaju, što je u velikoj meri izazvano modnom industrijom, vrućina na radnom mestu više nije izolovana opasnost, već sistemska pretnja.

To produbljuje postojeća kršenja radnih prava i doprinosi novim kršenjima prava upravo onih radnika i radnica koji su najmanje odgovorni za postojeću krizu. Vrućina na radnom mestu mora se prepoznati kao fundamentalno i hitno pitanje radnih i ljudskih prava u celom sektoru.

Globalna radna snaga u modnoj industriji, sa velikim brojem žena, migranata i radnika sa nestandardnim oblicima zaposlenja, suočava se sa nebezbednim uslovima, siromaštvom i uskraćivanjem osnovnih prava. Kako se temperature povećavaju, raste i rizik od eksploatacije, bolesti, uznemiravanja i gubitka prihoda. Zajednice se suočavaju sa široko rasprostranjenim društvenim previranjima i ekonomskim posledicama.

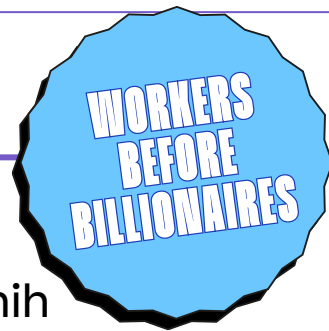
VLADE, DOBAVLJAČI I BRENDVI MORAJU HITNO DA REAGUJU:

Moraju drastično da smanje svoj doprinos klimatskim i ekološkim promenama. Moraju da zaustave suzbijanje prava radnika u modnoj industriji i osiguraju im punu slobodu da se organizuju, pregovaraju i zajedno kreiraju strategije za prilagođavanje klimatskim promenama. Moraju da okončaju eksploatatorske poslovne prakse, podrže pravo na dostojanstven rad u klimatski osetljivim regionima i investiraju u sisteme socijalne zaštite za sve radnike i radnice, bez obzira na vrstu ugovora ili migracioni status.

Bez ovakvog preduzimanja mera, radnici i radnice u tekstilnoj industriji su izloženi punoj snazi klimatskog sloma, što ugrožava njihovu bezbednost, egzistenciju i budućnost.



ANNEX



Zaštita radnika i radnica od opasnosti od ekstremnih vrućina na radnom mestu i prilikom dolaska i odlaska s posla.

Sve mere za zaštitu radnika moraju da:

- Budu rodno osetljive i da odgovaraju na specifične rizike koji pogađaju migrante i radnike koji rade od kuće.
- Daju radništvu, nezavisnim sindikatima i drugim radničkim organizacijama¹⁷ centralnu ulogu u rešavanju opasnosti od toplote.
- Zaštite sve radnike ukoliko ulože žalbu zbog toplote ili odbiju da rade jer imaju opravdanu sumnju da njihovo zdravlje i bezbednost mogu biti ugroženi usled visokih temperatura.¹⁸
- Rešavaju i spreče sve zdravstvene i bezbednosne probleme, uključujući stresne temperature, uznemiravanje na radnom mestu, kao i zaštitu mentalnog i fizičkog zdravlja.

PRAĆENJE RIZIKA:

Aktivnosti za praćenje temperature i zdravstvenog stanja uključuju:

- U odsustvu međunarodno dogovorenih standarda, uspostavu i primenu najbolje prakse za temperaturne pragove koji pokreću preventivne mere, počevši od stresnih temperatura, a uzimajući u obzir potrebe pojedinca, uključujući pol, kulturne norme, zdravlje i kapacitete.
- Praćenje temperatura po međunarodno priznatim protokolima.
- Beleženje uticaja visokih temperatura na zdravlje.¹⁹
- Omogućavanje sindikatima, radnicima, dobavljačima i kupcima pristupa dobijenim podacima tako da privatnost i sigurnost radnika i radnica budu zaštićeni.
- Uspostavljanje sistema i protokola za upozoravanje na zdravstvene probleme izazvane toplotom.

¹⁷ Videti fusnotu 4, u odeljku #01 (str. 2).

¹⁸ Videti fusnotu 5, u odeljku #01 (str.2).

¹⁹ Konvencija MOR C187 - Konvencija o promotivnom okviru za bezbednost i zdravlje na radu, 2006. (br. 187): 3. Nacionalni sistem za bezbednost i zdravlje na radu će, gde je to prikladno, uključivati: [...] (f) mehanizam za prikupljanje i analizu podataka o povredama i bolestima na radu, uzimajući u obzir relevantne instrumente MOR.

SPREČAVANJE IZLOŽENOSTI:

Mere za uklanjanje ili smanjivanje izloženosti radnika i radnica vrućini, uključuju:

- Izradu procene rizika od toplote, koja uzima u obzir radnike koji se suočavaju sa jedinstvenim rizicima od toplote i upotrebu lične i zaštitne opreme. Uvođenje kontrole kako bi se sprečila ili smanjila verovatnoća ili ozbiljnost rizika, kao na primer:
- Inženjerske kontrole kako bi se prostori u i oko fabrika odeće rashladili, kao što su tehnologija grejanja, ventilacije i klimatizacije (HVAC), izolacija²⁰ i „zeleni“ krovovi i projekti zgrada sa prirodnom ventilacijom i izolacija ili uklanjanje, odnosno premeštanje opreme koja proizvodi toplotu.
- Administrativne kontrole, kao što su uklanjanje „komadnog rada“ i drugih sistema koji podstiču dugo radno vreme bez pauza,^{xxvi} prilagođavanje rasporeda rada i ciljeva uz isplatu pune zarade; obezbeđivanje pauza, rashlađenih prostora za odmor i vode za piće; određivanje maksimalnih radnih temperatura; mere koje omogućavaju radnicima i radnicama da izbegavaju putovanja tokom vanrednih vremenskih uslova bez gubitka zarade^{xxvii} i otvaranje radnih mesta samo kada su uslovi potvrđeni kao bezbedni.²¹

²⁰ Usvajanje takozvanih standarda zelene gradnje ne treba tumačiti kao rešenje za visoke temperature ili da su izbegnute kontrole visokih emisija poput klimatizacije. Sistemi za hlađenje i ventilaciju treba da izbegavaju dalji nenamerni doprinos visokim temperaturama kroz veliku potrošnju energije ili kroz izduvnu toplotu koja povećava lokalne temperature. Videti primer na: <https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/long-read/cooling-the-world-without-heating-the-planet>

²¹ Član 19 (f) Konvencije MOR C155 - Konvencija o bezbednosti i zdravlju na radu iz 1981. (br. 155): radnik odmah prijavljuje svom neposrednom rukovodiocu svaku situaciju za koju ima razumno osnovano verovanje da predstavlja neposrednu i ozbiljnu opasnost po njegov život ili zdravlje; dok poslodavac ne preduzme mere za otklanjanje ne može zahtevati od radnika da se vrate na radno mesto na kom postoji kontinuirana neposredna i ozbiljna opasnost po život ili zdravlje.

- Uspostavljanje planova za nepredviđene situacije u slučaju ekstremnih vrućina.

- Obezbeđivanje obuke radnika i radnica kako bi se povećalo razumevanje rizika od toplote i strategija prevencije.

- Uspostavljanje efikasnih žalbenih mehanizama za radnike i radnice.

- Smanjenje emisija gasova sa efektom staklene bašte i zaustavljanje dalje degradacije životne sredine.

MERE ZA UMANJIVANJE ŠTETE:

Mere za umanjivanje štete usled izlaganja visokim temperaturama^{xxviii} uključuju:

- Obezbeđivanje dovoljne količine vode, rashlađenih prostora i vremena za odmor.

- Obezbeđivanje hitne i kontinuirane medicinske pomoći^{xxix} za bolesti ili povrede povezane sa toplotom.

- Nadoknađivanje štete pogođenim radnicima i radnicama.

DODATNE INFORMACIJE:

Za detaljniju diskusiju o važećem zakonodavstvu, kolektivnim ugovorima i zajedničkim protokolima o merama zaštite radnika i radnica od vrućine, možete pogledati:

- Building and Wood Workers' International (2025) Adapting to the Heat – Existing Global Responses for Workers' Protections in Construction, Building Materials, Wood and Forestry Industries.²²

- ETUI (2025) Heatwaves as an occupational hazard: The impact of heat and heatwaves on workers' health, safety and well-being and on social inequalities.²³

- ILO (2024) Ensuring safety and health at work in a changing climate. Geneva: International Labour Office.²⁴

- ILO (2024) Heat at Work: Implications for Safety and Health. A Global Review of the Science, Policy and Practice.²⁵

- Jelly, K., Swan, N. and Vari, A (2025) The missing thread: Workers absent from fashion companies' climate plans. Business & Human Rights Resource Centre.²⁶

- Judd, J., Bauer, A. Kuruvilla, S. And Williams, S. (2023) Higher Ground Report 1: Fashion's climate breakdown and its effect for workers. ILR Global Labor Institute and Schroders.²⁷



22 <https://www.bwint.org/BwiNews/NewsDetails?newsId=568>

23 <https://www.etui.org/sites/default/files/2021-11/Heatwaves%20as%20an%20occupational%20hazard%20The%20impact%20of%20heat%20and%20heatwaves%20on%20workers'%20health%20C%20safety%20and%20wellbeing%20and%20on%20social%20inequalities-2021.pdf>

24 https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/ILO_SafeDay24_Re-port_r11.pdf

25 https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/ILO_OSH_Heat-stress-R16.pdf

26 https://media.business-humanrights.org/media/documents/BHRRC_The_Missing_thread_report_June_2025.pdf

27 <https://www.ilr.cornell.edu/global-labor-institute/higher-ground-fashion-climate-breakdown>

REFERENCE

- [i] Judd, J., Bauer, A. Kuruvilla, S. And Williams, S. (2023) Higher Ground Report 1: Fashion's climate breakdown and its effect for workers. ILR Global Labor Institute and Schrodgers, <https://www.ilr.cornell.edu/global-labor-institute/higher-ground-fashion-climate-breakdown>
- [ii] Shivakumar, N. & Sundaresan, R (2024) Pressure cooker: Heat stress in Tamil Nadu's garment factories. Tansy Hoskins, <https://tansyhoskins.org/pressure-cooker-heat-stress>
- [iii] LEF (2025) Global Climate Change: The Growing Problem of Heat Stress in Pakistan's Textile Industry – Article by Amjad Mahmood (Translation from LEF Monthly Newsletter), <https://lef.org.pk/global-climate-change-the-growing-problem-of-heat-stress-in-pakistan-textile-industry-article-by-amjad-mahmood-translation-from-lef-monthly-newsletter>
- [iv] Climate Rights International (2025) My Body Is Burning: Climate Change, Extreme Heat, and Labor Rights in Bangladesh, <https://cri.org/reports/my-body-is-burning-extreme-heat-and-labor-rights-in-bangladesh>, Nabi, M. H., Hasan, M., Chowdury, A. T., Naz, F., Hossian, M. (2023): The impact of climate change on the lives and livelihoods of readymade garment (RMG) workers: an exploratory study in selected readymade garment factories in Bangladesh. In: BMC Public Health 23, 2292, <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-023-17165-7>
- [v] Sustainable Energy for All (2023) Chilling Prospects: Global Access to Cooling Gaps 2023 <https://www.seforall.org/our-work/research-analysis/chilling-prospects-series/chilling-prospects-global-access-to-cooling-gaps-2023>
- [vi] Parsons, L., Lawreniuk, S, Sok, S. & Buckley, J. (2022) Hot trends: How the global garment industry shapes climate change vulnerability in Cambodia. Royal Holloway, University of London and University of Nottingham, https://pure.royalholloway.ac.uk/files/45045019/Hot_Trends_Report.pdf
Parsons, L., Mishra, P., Cole, J., Sim Dao Wei, J. and Vouch Long, L (2024) Heat stress in the Cambodian workplace. Royal Holloway, University of London, <https://www.oppressive-heat.org/publications>
- [vii] Kent, S. (2024) What happens when it's too hot to make fashion? Business of Fashion, <https://www.businessoffashion.com/articles/sustainability/fashion-sustainability-heatwave-asia-manufacturing-workers-rights>
- [viii] Sseviiri, Hakimuh Mukwaya, Paul & Twinomuhangi, Revocatus & Kisira, Yeeko & Nuwahereza, Viola & Byarugaba, Disan & Kayima, Patrick & Nakalanzi, Swabra. (2022). Heat Risk Perception and Communication Strategies for Adaptation within Low-Income Communities in Kampala City, Uganda. 10.13140/RG.2.2.15419.28961, <https://preparecenter.org/wp-content/uploads/2022/12/Uganda-Heat-Perceptions-Research-by-H.Sseviiri-2022.pdf>
- [ix] Simić, A, Tamindžija, B. & Simović, V. (2024) Textile industry: Country profile – Serbia 2. Center for the Politics of Emancipation, <https://cpe.org.rs/wp-content/uploads/2025/03/CCC-CountryProfileSerbia-CPE-2024.pdf>
- [x] ETUI (2025) Heatwaves as an occupational hazard: The impact of heat and heatwaves on workers' health, safety and wellbeing and on social inequalities, <https://www.etui.org/sites/default/files/2021-11/Heatwaves%20as%20an%20occupational%20hazard%20The%20impact%20of%20heat%20and%20heatwaves%20on%20workers%E2%80%99%20health%20C%20safety%20and%20wellbeing%20and%20on%20social%20inequalities-2021.pdf>
Flouris, A., Azzi, M., Graczyk, H., Nafradi, B., and Scott, N., (eds.) (2024). Heat at Work: Implications for Safe-ty and Health. A Global Review of the Science, Policy and Practice. Geneva: International Labour Office, https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/ILO_OSH_Heatstress-R16.pdf
Lloyd's Register Foundation, "The Impact of Climate Change on Safety at Work," Lloyd's Register Foundation, 2025. DOI: <https://doi.org/10.60743/h5gk-tq84>
World Health Organisation (2024) Heat and health, <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/climate-change-heat-and-health>
- [xi] See for example Mora, C., McKenzie, T., Gaw, I.M. et al. (2022) Over half of known human pathogenic diseases can be aggravated by climate change. Nat. Clim. Chang. 12, 869–875 (2022), <https://doi.org/10.1038/s41558-022-01426-1>
- [xii] ILO (2024) Ensuring safety and health at work in a changing climate. Geneva: International Labour Office, https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/ILO_SafeDay24_Report_r11.pdf
- [xiii] Anderson Hoffner, L., Simpson, J., Martinez, C., Patumtaewapibal, A. (2021) Turning up the heat: Exploring potential links between climate change and gender-based violence and harassment in the garment sector, ILO Working Paper 31, <https://www.ilo.org/publications/turning-heat-exploring-potential-links-between-climate-change-and-gender>

[xiv] UN Women (2024) Policy brief: Gendered impacts of heat waves and drought in Asia and the Pacific: A review in the context of El Niño. United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women), <https://asiapacific.unwomen.org/en/digital-library/publications/2024/04/a-review-in-the-context-of-el-nino>

[xv] Climate Rights International (2025) My Body Is Burning: Climate Change, Extreme Heat, and Labor Rights in Bangladesh, <https://cri.org/reports/my-body-is-burning-extreme-heat-and-labor-rights-in-bangladesh>

[xvi] Jelly, K., Swan, N. and Vari, A (2025) The missing thread: Workers absent from fashion companies' climate plans. Business & Human Rights Resource Centre, https://media.business-humanrights.org/media/documents/BHRRRC_The_Missing_thread_report_June_2025.pdf

[xvii] Tatum, M. (2024, August 19). Delays and damp demand: Fashion's mid year supply chain outlook. Vogue Business. The global fashion supply chain continues to grapple with delays, increased costs, and logistical disruptions following the pandemic, <https://www.voguebusiness.com/story/sustainability/delays-and-damp-demand-fashions-mid-year-supply-chain-outlook?utm>

[xviii] Judd, J., Kuruvilla, S. and Lowell Jackson, J. Security for Apparel Workers: Alternative Models, NCP Working Paper No. 3, April 2022, <https://www.ilr.cornell.edu/sites/default/files-d8/2022-05/NCP%20IndustriALL%20Severance%20042222.pdf>
More information about the proposal can be found here: <https://www.payyourworkers.org/coalition>

[xix] Curley, M. and Lally, A. (2024) Global Garment Workers Count - Working Paper 4. Estimating the Size & Composition of the Global Garment Workforce: A Just Transition Baseline Tool for Civil Society & Policymakers. Catalyst Initiative. <https://catalystinitiative.org/working-paper-4>

[xx] Judd, J., Bauer, A. Kuruvilla, S. And Williams, S. (2023) Higher Ground Report 1: Fashion's climate breakdown and its effect for workers. ILR Global Labor Institute and Schrodgers, <https://www.ilr.cornell.edu/global-labor-institute/higher-ground-fashions-climate-breakdown>

[xxi] Climate Rights International (2025) My Body Is Burning - Climate Change, Extreme Heat, and Labor Rights in Bangladesh (July 2025), <https://cri.org/reports/my-body-is-burning-extreme-heat-and-labor-rights-in-bangladesh>
Hossain, M. & Islam, M. (2024) Climate migrants falling prey to modern slavery. Prothom Alo <https://en.prothomalo.com/environment/climate-change/pad1cywj40>

[xxii] Parsons, L., Lawreniuk, S., Sok, S. & Buckley, J. (2022) Hot trends: How the global garment industry shapes climate change vulnerability in Cambodia. Royal Holloway, University of London and University of Nottingham, https://pure.royalholloway.ac.uk/files/45045019/Hot_Trends_Report.pdf

[xxiii] ILO (2015) Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/%40emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf

[xxiii] ILO (2015) Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/%40emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf

[xxiv] United Nations (2011) United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

[xxv] ETUI (2025) Heatwaves as an occupational hazard: The impact of heat and heatwaves on workers' health, safety and wellbeing and on social inequalities, <https://www.etui.org/sites/default/files/2021-11/Heatwaves%20as%20an%20occupational%20hazard%20The%20impact%20of%20heat%20and%20heatwaves%20on%20workers%E2%80%99%20health%20C%20safety%20and%20wellbeing%20and%20on%20social%20inequalities-2021.pdf>

[xxvi] The Guardian (2024) Spain introduces paid climate leave after deadly floods, <https://www.theguardian.com/world/2024/nov/29/spain-paid-climate-leave-floods>

[xxvii] See for example State of California's Regulation §3396. Heat Illness Prevention in Indoor Places of Employment, <https://www.dir.ca.gov/title8/3396.html>

[xxviii] Nabi, M. H., Hasan, M., Chowdury, A. T., Naz, F., Hossain, M. (2023): The impact of climate change on the lives and livelihoods of readymade garment (RMG) workers: an exploratory study in selected readymade garment factories in Bangladesh. In: BMC Public Health 23, 2292, <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-023-17165-7>