

Univerzita Palackého v Olomouci

Přírodovědecká fakulta

Katedra rozvojových a environmentálních studií



Diplomová práce

*Nezamýšlené důsledky podpory pracovních práv v
rozvojových zemích*

Martina Svobodová

Vedoucí práce: Mgr. Lenka Dušková, Ph.D.

Olomouc 2020

Abstrakt

Podpora lidských práv je vnímána veskrze pozitivně, a ačkoliv lze souhlasit, že sama o sobě je tato podpora prospěšná a mělo by se usilovat o to, aby všichni lidé žili ve světě, kde jsou jejich lidská práva respektována, najdou se příklady, kdy dobrý úmysl vyústil v situaci, která pro cílovou skupinu měla spíše negativní dopad. Právě na případy, kdy byla pomoc v podstatě kontraproduktivní, se zaměří tato diplomová práce, s užším zaměřením na podporu pracovních práv. Cílem práce ovšem není podkopávat snahu o podporu lidských práv, právě naopak – její snahou je upozornit na možná rizika s ní spojená, přičemž identifikace těchto rizik může přispět k efektivnější pomoci, která tudíž nebude mít za následek paradoxní situace.

Klíčová slova

pracovní právo, pracovní podmínky, nezamýšlené důsledky, typologie

Abstract

The promotion of human rights is perceived as something positive, and although it can be agreed that this promotion is beneficial and we should strive to ensure that all people live in a world where their human rights are respected, there are examples of good intentions that resulted in situations that had a rather negative impact on the target group. This diploma thesis will focus on cases where a well-intended aid was eventually counterproductive, with a closer focus on the promotion of labor rights. However, the aim of this thesis is not to undermine the efforts to promote human rights, on the contrary - its aim is to draw attention to possible risks associated with it, since the identification of these risks can contribute to more effective aid, which will not result in paradoxical situations.

Key words

labor right, working conditions, unintended consequences, typology

Prohlašuji, že jsem práci vypracovala samostatně a že jsem všechny použité informační zdroje uvedla v seznamu literatury.

V Olomouci dne

Podpis

Ráda bych poděkovala vedoucí své práce Mgr. Lence Duškové, Ph.D. za to, že se tohoto tématu nebojácně ujala a pomohla mi vykrystalizovat mou mlhavou představu o tom, jak by měla tato práce nakonec vypadat. Samozřejmě jí děkuji také za všechny rady, komentáře a podněty, které mi poskytla v průběhu celého procesu psaní této práce. Dále chci poděkovat především svým rodičům, kteří mě po dobu celého mého studia neochvějně podporovali, nicméně jim hlavně děkuji za to, že jsem ve svém životě vždy měla možnost dělat to, co jsem si přála. Nakonec děkuji všem svým přátelům, kteří museli snášet mé výlevy ať už beznaděje, radosti anebo únavy, které mě při psaní této práce občas popadaly, za což si zaslouží mé obrovské díky obzvláště Petr Karčmař.

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Martina SVOBODOVÁ, DiS.**
Osobní číslo: **R18903**
Studijní program: **N1301 Geografie**
Studijní obor: **Mezinárodní rozvojová studia**
Název tématu: **Nezamýšlené důsledky podpory pracovních práv
v rozvojových zemích**
Zadávací katedra: **Katedra rozvojových a environmentálních studií**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Diplomová práce se bude zabývat problematikou nezamýšlených dopadů lidskoprávního aktivismu, přičemž konkrétním předmětem zájmu bude podpora pracovních práv v rozvojových zemích. Práce poukáže na to, jakými způsoby může prosazování pracovních práv zaměstnanců v rozvojových zemích negativně ovlivnit jejich životní situaci, a cílem tedy bude identifikovat oblasti, na které může mít podpora pracovních práv vedlejší nepříznivé dopady.

Rozsah grafických prací: **dle potřeby**
Rozsah pracovní zprávy: **20 - 25 tisíc slov**
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**
Seznam odborné literatury:

ANDERSON, Mary B. Do no harm: how aid can support peace—or war. Boulder, Colo.: Lynne Rienner Publishers, 1999. ISBN 15-558-7834-2.
HARRISON, Ann a Jason SCORSE. Improving the Conditions of Workers? Minimum Wage Legislation and Anti-Sweatshop Activism. California Management Review. 2006, 48(2), 144-160. DOI: 10.2307/41166342. ISSN 0008-1256.
CHAKRABARTY, Sayan, Ulrike GROTE a Hugh WILLMOTT. Child Labor in Carpet Weaving: Impact of Social Labeling in India and Nepal. World Development. 2009, 37(10), 1683-1693. DOI: 10.1016/j.worlddev.2009.03.013. ISSN 0305750X.
KHAN, Farzad R., Kamal A. MUNIR a Hugh WILLMOTT. A Dark Side of Institutional Entrepreneurship: Soccer Balls, Child Labour and Postcolonial Impoverishment. Organization Studies. 2016, 28(7), 1055-1077. DOI: 10.1177/0170840607078114. ISSN 0170-8406.
KOCH, Dirk-Jan a Sara KINSBERGEN. Exaggerating unintended effects? Competing narratives on the impact of conflict minerals regulation. Resources Policy. 2018, 57(2), 255-263. DOI: 10.1016/j.resourpol.2018.03.011. ISSN 03014207.

Vedoucí diplomové práce: **Mgr. Lenka Dušková, PhD.**
Katedra rozvojových a environmentálních studií

Datum zadání diplomové práce: **18. ledna 2019**
Termín odevzdání diplomové práce: **3. května 2020**

L.S.

doc. RNDr. Martin Kubala, Ph.D.
děkan

doc. RNDr. Pavel Nováček, CSc.
vedoucí katedry

V Olomouci dne 4. května 2018

Obsah

| | |
|---|----|
| Úvod | 13 |
| 1. Cíle a metody..... | 14 |
| 2. Pracovní právo..... | 18 |
| 2.1. Pracovní právo v mezinárodním kontextu | 20 |
| 2.2. Mezinárodní organizace působící v oblasti pracovního práva | 23 |
| 2.2.1 Organizace spojených národů (UN)..... | 23 |
| 2.2.2 Mezinárodní organizace práce (ILO) | 24 |
| 2.2.3 Mezinárodní organizace zemí globálního Jihu..... | 26 |
| 2.3. Nestátní iniciativy na podporu pracovních práv | 28 |
| 3. Porušování pracovních práv | 31 |
| 3.1. Fast fashion | 32 |
| 3.1.1 Nízká mzda | 35 |
| 3.1.2 Restrikce odborů..... | 35 |
| 3.1.3 Nedostatečná bezpečnost práce | 35 |
| 3.2. Zemědělská produkce..... | 36 |
| 3.2.1 Nedostatečná bezpečnost práce | 36 |
| 3.2.2 Diskriminace žen..... | 38 |
| 3.2.3 Restrikce odborů..... | 40 |
| 3.2.4 Dětská práce..... | 41 |
| 3.3. Nerostné suroviny..... | 42 |
| 3.3.1 Odepření práva na práci | 43 |
| 3.3.2 Nedostatečná bezpečnost práce | 45 |
| 4. Etické aspekty podpory pracovních práv | 50 |
| 4.1. Vykořisťování, anebo pomoc? | 50 |
| 4.1.1 Obhajoba sweatshopů..... | 51 |
| 4.1.2 Kritika sweatshopů..... | 56 |

| | | |
|-------|--|----|
| 4.2. | Kdo nese zodpovědnost?..... | 61 |
| 5. | Typologie..... | 67 |
| 5.1. | Sociální důsledky | 67 |
| 5.1.1 | Stigma | 67 |
| 5.1.2 | Ztráta přístupu ke vzdělání | 68 |
| 5.1.3 | Ztráta přístupu ke zdravotní péči..... | 70 |
| 5.1.4 | Nižší bezpečnost..... | 70 |
| 5.2. | Psychologické důsledky..... | 71 |
| 5.2.1 | Racionalizace porušování pracovních práv | 71 |
| 5.3. | Pracovní důsledky | 72 |
| 5.3.1 | Oslabení vlivu odborů..... | 72 |
| 5.3.2 | Horší práce..... | 73 |
| 5.3.3 | Zvýšená vulnerabilita | 74 |
| 5.3.4 | Nárůst dětské práce | 75 |
| 5.3.5 | Nárůst pracujících v neformálního sektoru..... | 75 |
| 5.3.6 | Nižší podpora pracovních práv..... | 76 |
| 5.4. | Ekonomické důsledky..... | 77 |
| 5.4.1 | Zavření továren..... | 77 |
| 5.4.2 | Vyšší nezaměstnanost | 78 |
| 5.4.3 | Ovlivnění okolního byznysu..... | 79 |
| 5.4.4 | De facto embargo | 79 |
| 5.4.5 | Zvýšené náklady výrobců | 79 |
| 5.5. | Systémové důsledky..... | 80 |
| 5.5.1 | Vyloučení žen | 81 |
| 5.5.2 | Upevnění asymetrické hierarchie | 82 |
| 6. | Diskuze | 84 |
| 7. | Závěr | 87 |

| | |
|--------------------|----|
| Bibliografie | 88 |
|--------------------|----|

Seznam grafů, obrázků a tabulek

| | |
|--|----|
| Graf 1: Podíl zaměstnanců, jejichž mzda je pod hranicí minimální mzdy..... | 34 |
| Obrázek 1: Poškození kůže v důsledku zpracovávání kešu | 37 |
| Obrázek 2: Dětská práce na kakaových plantážích | 42 |
| Obrázek 3: Těžba kobaltu v Kongu..... | 46 |
| Obrázek 4: Zarudnutí očí z prachu v dolech..... | 47 |
| Tabulka 1: Klíčová slova..... | 16 |
| Tabulka 2: Rozvojové ekonomiky | 17 |
| Tabulka 3: Pracovní podmínky v mezinárodních úmluvách..... | 22 |
| Tabulka 4: Rozprostření nucené práce dle regionu | 31 |
| Tabulka 5: Odbory v JAR | 41 |
| Tabulka 6: Důsledky těžby..... | 48 |

Seznam zkratek

| Zkratka | Anglický název | Český název |
|--------------|--|---|
| ASEAN | Association of Southeast Asian Nations | Sdružení národů jihovýchodní Asie |
| ASM | Artisanal and Small-Scale Mining | Řemeslná těžba a těžba malého rozsahu |
| AU | African Union | Africká unie |
| CBS | Columbia Broadcasting System | |
| CSR | Corporate social responsibility | Společenská odpovědnost firem |
| EBSCO | Elton B. Stephens Co. | |
| EICC | Electronic Industry Citizenship Coalition | |
| EPA | Environmental Protection Agency | Agentura pro ochranu životního prostředí |
| EU | European Union | Evropská unie |
| FARDC | Armed Forces of the Democratic Republic of the Congo | Ozbrojené síly Demokratické republiky Kongo |
| FOTL | Fruit of the Loom | |
| HDP | Gross Domestic Product | Hrubý domácí produkt |
| HIV | Human Immunodeficiency Virus | Virus lidské imunitní nedostatečnosti |
| ICFTU | International Confederation of Free Trade Unions | |
| ICGLR | International Conference on the Great Lakes Region | |

| | | |
|---------------|--|---|
| ECOSOC | Economic and Social Council | Hospodářská a sociální rada |
| ILO | International Labour Organization | Mezinárodní organizace práce |
| IMF | International Monetary Fund | Mezinárodní měnový fond |
| iTSCi | ITRI Tin Supply Chain Initiative | |
| MFA | Multi Fibre Arrangement | |
| MPSV | Ministry of Labor and Social Affairs | Ministerstvo práce a sociálních věcí |
| NAFTA | The North American Free Trade Agreement | Severoamerická dohoda o volném obchodu |
| OAU | Organization of African Unity | Organizace africké jednoty |
| OECD | Organisation for Economic Co-operation and Development | Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj |
| SAPs | Structural adjustment programs | Programy strukturálního přizpůsobení |
| TFM | Tenke Fungurume Mine | Důl Tenke Fungurume |
| TPAWU | Tanzania Plantation and Agricultural Workers Union | |
| UN | United Nations | Organizace spojených národů |
| UNICEF | United Nations International Children's Fund | Dětský fond Organizace spojených národů |
| USA | United States of America | Spojené státy americké |
| USAS | United Students Against Sweatshops | |
| WB | World Bank | Světová banka |
| WTO | World Trade Organization | Světová obchodní organizace |

Úvod

Podpora lidských práv je vnímána veskrze pozitivně, a ačkoliv lze souhlasit, že sama o sobě je tato podpora prospěšná a mělo by se usilovat o to, aby všichni lidé žili ve světě, kde jsou jejich lidská práva respektována, najdou se příklady, kdy dobrý úmysl vyústil v situaci, která pro cílovou skupinu měla spíše negativní dopad. Právě na případy, kdy pomoc byla v podstatě kontraproduktivní, se zaměří tato diplomová práce, s užším zaměřením na podporu pracovních práv. Cílem práce ovšem není podkopávat snahu o podporu lidských práv, právě naopak – její snahou je upozornit na možná rizika s ní spojená, přičemž identifikace těchto rizik může přispět k efektivnější pomoci, která tudíž nebude mít za následek paradoxní situace.

Inspirací pro tuto práci byl případ tzv. Smokey Mountain na Filipínách. Smokey Mountain bylo označení pro jednu z největších skládek v Manile, přičemž sběr odpadků, které bylo možné dále využít, představoval pro místní obyvatele důležitý zdroj příjmů, a v okolí skládky proto vznikl obrovský slum (Suarez 2007). Po dlouhodobém tlaku na vládu, aby se situace začala nějakým způsobem řešit, byla skládka zrušena a jejím obyvatelům bylo přislíbeno lepší bydlení, práce a trénink sociálních dovedností. Vláda se dohodla se soukromou společností, že na místě skládky postaví nízkonákladové byty výměnou za pozemek, kde se předtím skládka Smokey Mountain nacházela, a který se měl přeměnit na residenční a komerční oblast. Nově vznikající čtvrť dostala jméno Paradise Heights aneb Nebeské výšiny. Nicméně ceny nájmu se také vyšplhaly do vysokých výšin, byty často trpí konstrukčními nedostatky, jako je nedostatečná ventilace nebo protékající střecha, což zvyšuje riziko přenosu nemocí, a jen některé byty disponují tekoucí vodou nebo fungující elektřinou. Původní cíl projektu tedy nebyl naplněn a zdá se, že navíc paradoxně lidem, kterým měl pomoci, ještě přitížil, protože nezískali práci a byli přestěhováni do drahých bytů podřadné kvality.

Po seznámení se s tímto případem byla nasnadě otázka, jestli existuje více podobných situací, kdy snahou o pomoc byla naopak způsobena škoda? A pokud další případy existují, jaké měly pro příjemce pomoci důsledky? Ve snaze zodpovědět tyto otázky se zrodil nápad na vytvoření typologie mapující nezamýšlené důsledky podpory pracovních práv v rozvojových zemích. První tři kapitoly jsou teoretické: první se věnuje vymezení pracovního práva, ve druhé jsou na příkladu fast fashion, pěstování zemědělských plodin a těžby představeny způsoby porušování pracovních práv a ve třetí kapitole je nastíněna debata zabývající se etickými aspekty podpory pracovních práv. Druhou částí této práce je samotná typologie nezamýšlených důsledků, které jsou popsány na konkrétních případech.

1. Cíle a metody

Cílem práce je zjistit, jaké negativní dopady může mít podpora pracovních práv v rozvojových zemích a následné vytvoření typologie těchto nezamýšlených důsledků, které po podpoře pracovních práv nastaly.

Typologie představuje jeden ze způsobů klasifikace, což je jednoduše řečeno proces uspořádání určitých jevů či subjektů do skupin na základě jejich podobnosti (Bailey 1994, s. 1). Tím nejjobecnějším cílem je vytvoření skupin, které se od sebe co nejvíce liší, a zároveň platí, že každá skupina je do největší možné míry homogenní. Vytváření typologie může probíhat dvěma způsoby: buď se postupuje od empirie k teorii, což znamená, že se v empirických datech hledají podobnosti, podle kterých se následně vytvoří skupiny, pro něž se hledají jednoduchá ale zároveň výstižná pojmenování (Buriánek 2017). Anebo se určité typy vytvoří již předem na základě teorie a až poté nestává proces prokázání jejich empirické relevance. Typologie je deskriptivní analýza dat, přičemž platí, že kategorizace v rámci typologie není hierarchická, ale jednotlivé typy spolu vzájemně souvisí (Ayres a Knafl 2008, s. 900-901). Ze začátku je třeba stanovit si organizační rámec, na základě něhož se bude typologie dále vyvíjet. Jakmile jsou shromážděna data, výzkumník mezi nimi hledá podobnosti a odlišnosti. Nakonec je třeba je seskupit do jednotlivých typů. Po vytvoření určitých typů, je možné každý typ následně rozdělit do subtypů (Bailey 1994, s. 9). Typologie je často prezentována na příkladu konkrétních případů, přičemž se výzkumník snaží identifikovat důležité aspekty jevu, které se prolínají všemi případy (Ayres a Knafl 2008, s. 901). Mezi přínosy klasifikace patří například redukce komplexnosti, což usnadňuje následnou analýzu vytvořených menších celků, tudíž není nutné zkoumat například každého člověka zvlášť, a také může nabízet užitečný popis určitého jevu pro další výzkum (Bailey 1994, s. 12-15). A ačkoliv jsou typologie většinou vnímány jako pouhá deskripce, dokážou často odhalit také vzájemné vztahy mezi jednotlivými typy.

Co se týče vytváření typologie v této práci, byla nejdříve identifikována klíčová slova, která uvádí Tabulka 1. Tato klíčová slova byla následně použita při hledání akademických článků v databázi EBSCO. Hledání bylo v databázi ohraničeno tak, že se mělo jednat o plný text, články byly recenzované a jednalo se o akademická periodika, která byla publikována po roce 1998. Tento rok byl vybrán proto, že v něm byla přijata Deklarace základních zásad a práv při práci, která ustanovila tzv. Základní pracovní standardy vycházející z osmi nejdůležitějších úmluv ILO, což se dá považovat za jakýsi sjednocující milník v oblasti pracovních práv (MZV ČR). Následné vyhodnocení, zda se články hodí pro účely typologie, probíhalo tak, že byly

pročítány abstrakty jednotlivých článků, a pokud odpovídaly kritériím, byly uloženy pro následné podrobnější prostudování. Článek musel splňovat tyto atributy:

- týkal se rozvojových zemí,
- věnoval se pracovním právům,
- popisoval situaci, kdy přijatá opatření způsobila nějaké zhoršení situace cílové skupiny, které mělo toto opatření původně pomoci anebo došlo k podpoření jevu, proti kterému bylo opatření namířeno.

Určení, zda je země rozvojová, je založeno na klasifikaci UN, která dle řady ekonomických ukazatelů rozlišuje rozvinuté ekonomiky, ekonomiky v tranzici a rozvojové ekonomiky, jejichž výčet je uveden níže, viz Tabulka 2 (UN 2020, s. 163).

Opatření na podporu pracovních práv mohlo být přijato:

- ze strany státu: například přijetí nové legislativy upravující pracovní práva,
- ze strany nadnárodních korporací: například přijetí zásad v souladu se společenskou odpovědností firem,
- ze strany mezinárodních/neziskových organizací: například přijetí úmluv ILO nebo principů fair trade,
- ze strany spotřebitelů: například bojkoty zboží.

Po pročetí vybraných článků, kterých bylo celkem 74, jich bylo pro vytvoření typologie použito 22, přičemž dalších 17 bylo získáno z bibliografických referencí. Typologie byla tedy vytvořena z celkem 39 akademických článků.

Limitem při vytváření typologie je fakt, že neexistuje žádná sjednocená terminologie zastřešující tuto problematiku, je proto nepochybné, že v této práci nejsou postihnuty zdaleka všechny nezamýšlené důsledky pracovních práv. Je také otázkou, do jaké míry je problematice věnovaná dostatečná pozornost, protože podpora lidských, potažmo pracovních, práv je všeobecně vnímána pozitivně. Navíc je pravděpodobný předpoklad, že se ať už zákonodárci anebo třeba organizace budou ostýchat zveřejnit případy, v nichž jejich opatření způsobila více škody než užitku. Tudíž tyto neúspěchy nemusí být příliš často publikovány.

Tabulka 1: Klíčová slova

| Klíčová slova | Vyhledáno celkem | Vyhovující dle kritérií | Použito pro typologii |
|---|------------------|-------------------------|-----------------------|
| "labor rights" AND ("unintended consequence*" OR "unintended effect*" OR "unintended impact*") | 370 | 23 | 9 |
| "improving working conditions" AND ("unintended consequence*" OR "unintended effect*" OR "unintended impact*") | 55 | 5 | 3 |
| "labor rights" AND ("counterproductive consequence*" OR "counterproductive effect*" OR "counterproductive impact*") | 13 | 2 | 1 |
| "improving working conditions" AND ("counterproductive consequence*" OR "counterproductive effect*" OR "counterproductive impact*") | 7 | 1 | 1 |
| "labor rights" AND ("harmful consequence*" OR "harmful effect*" OR "harmful impact*") | 112 | 6 | 1 |
| "improving working conditions" AND ("harmful consequence*" OR "harmful effect*" OR "harmful impact*") | 46 | 5 | 0 |
| "labor rights" AND ("negative externalities" OR "negative externality") | 140 | 17 | 2 |
| "improving working conditions" AND ("negative externalities" OR "negative externality") | 19 | 4 | 0 |
| "labor rights" AND "activism" AND ("externality" OR "externalities") | 126 | 3 | 1 |
| "side effects" AND ("labor rights" OR "improving working conditions") | 195 | 8 | 4 |
| Získáno z bibliografických referencí | | | 17 |
| Celkem | 1083 | 74 | 39 |

Zdroj: vytvořeno autorkou.

Tabulka 2: Rozvojové ekonomiky

| | | | | | |
|------------------------------|------------------------|----------------------|---------------------|---------------------------------|----------------------|
| Severní Afrika | Jihoafrická republika | Keňa | Šalomounovy ostrovy | Sýrie | Jižní Amerika |
| Alžírsko | Zambie | Madagaskar | Tchaj-wan | Saudská Arábie | Argentina |
| Egypt | Zimbabwe | Rwanda | Thajsko | Stát Palestina | Bolívie |
| Libye | Západní Afrika | Somálsko | Východní Timor | Spojené Arabské Emiráty | Brazílie |
| Mauritánie | Benin | Jižní Súdán | Vanuatu | Turecko | Chile |
| Maroko | Burkina Faso | Uganda | Vietnam | Jemen | Kolumbie |
| Súdán | Kapverdy | Tanzanie | Jižní Asie | Karibik | Ekvádor |
| Tunisko | Pobřeží slonoviny | Východní Asie | Afganistán | Bahamy | Paraguay |
| Střední Afrika | Gambie | Brunej | Bangladéš | Barbados | Peru |
| Kamerun | Ghana | Kambodža | Bhútán | Belize | Uruguay |
| Středoafriická republika | Guinea | Čína | Indie | Guyana | Venezuela |
| Čad | Guinea-Bissau | Fidži | Irán | Jamajka | |
| Kongo | Libérie | Hongkong | Maledivy | Surinam | |
| Rovníková Guinea | Mali | Indonésie | Nepál | Trinidad a Tobago | |
| Gabon | Niger | Jižní Korea | Pákistán | Mexiko a Střední Amerika | |
| Svatý Tomáš a Princův ostrov | Nigérie | Kiribati | Srí Lanka | Kostarika | |
| Jižní Afrika | Senegal | Laos | Západní Asie | Kuba | |
| Angola | Sierra Leone | Malajsie | Bahrajn | Dominikánská republika | |
| Botswana | Togo | Mongolsko | Irák | El Salvador | |
| Svazijsko | Východní Afrika | Myanmar | Izrael | Guatemala | |
| Lesotho | Burundi | Papua Nová Guinea | Jordánsko | Nikaragua | |
| Malawi | Komory | Filipíny | Kuvajt | Haiti | |
| Mauricius | Džibuti | Samoa | Libanon | Honduras | |
| Mosambik | Eritrea | Severní Korea | Omán | Mexiko | |
| Namibie | Etiopie | Singapur | Katar | Panama | |

Zdroj: UN 2020, upraveno autorkou.

2. Pracovní právo

Pracovní právo lze definovat jako soubor právních norem, které jsou tvořeny třemi základními oblastmi, mezi něž patří individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a právní úprava zaměstnanosti (Bělina 2014, s. 3). Individuální pracovní právo upravuje především vztahy mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem. Kolektivní pracovní právo se naopak zaměřuje spíše na vztahy mezi subjekty zastupující kolektivy zaměstnanců, tzn. například odborové organizace a sdružení zaměstnavatelů. Právní úpravou zaměstnanosti se rozumí regulace vztahů, které vznikají mezi občany a příslušnými státními orgány.

Vývoj zákonodárství v oblasti pracovního práva je spojen především s rozvojem kapitalismu, nicméně by se dalo říct, že různé úpravy práce existovaly už ve starověkém Římě či ve středověku, kdy se pracovní právo objevovalo v souvislosti s horním právem nebo s cechovními předpisy (Bělina 2014, s. 19). Nicméně vznik pracovního práva v podobě, v jaké jej známe dnes, lze datovat přibližně od druhé poloviny 19. století (Dahan et al. 2014, s. 442-443). Už v této době firmy používaly taktiku, v rámci níž hrozily v případě zavedení striktních regulací svou relokací (Seidman 2012, s. 1023-1025). Během dvacátého století se pozornost soustředila především na zákonodárce jednotlivých států, kteří měli pomocí legislativních opatření zaměstnance chránit. Nicméně konec dvacátého století s sebou přinesl vzestup globální produkce a spolu s ním také odklon od čistě vnitrostátních úprav, protože globalizace posílila trend deregulace za účelem přilákání investic. Pozornost aktivistů se tedy zaměřila na spotřebitele, jejichž tlak následně přiměl značky jako Nike k přijetí etických kodexů svého podnikání. Prameny pracovního práva se tedy postupem času rozšiřovaly a dnes mezi ně lze počítat až už například zákony, dobrovolné etické kodexy anebo lidskoprávní úmluvy (Zumbansen 2006, s. 268). Pracovní právo chrání zejména zaměstnance, jelikož jejich pozice je vůči zaměstnavateli vnímána jako znevýhodněná například kvůli existenci informační asymetrie, nákladům na mobilitu zaměstnanců a mezinárodní konkurenci, což oslabuje vyjednávací sílu jednotlivých zaměstnanců (Dawkins 2012, s. 479). Právě z tohoto důvodu se pracovněprávní opatření snaží posílit jejich pozici například prostřednictvím podpory kolektivního vyjednávání. Dalším cílem pracovního práva je zajistit zaměstnancům důstojnost, jelikož na rozdíl od jiných ekonomických transakcí nelze od sebe na pracovním trhu oddělit prodávaný produkt, což je pracovní síla, a subjekt, tzn. zaměstnance, který jej nabízí (Dahan et al. 2016, s. 444).

První pracovněprávní zásahy spočívaly převážně v tom, že stát začal postupně intervenovat do doposud soukromoprávních úprav pracovních vztahů a přijal legislativu omezující svobody při uzavírání pracovních smluv a také samotného pracovního poměru (Bělina 2014, s. 5-7). Mimo již zmíněnou funkci ochrannou existuje také organizační funkce pracovního práva, který vyplývá z vytváření podmínek, v rámci nichž probíhá pracovní proces, což v praxi znamená vymezení pracovní doby, odměn za práci nebo třeba vytvoření pravidel řízení podniků pro zaměstnavatele nebo pro účast zaměstnanců na tomto řízení. Právě těmito zásahy do vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli se pracovní právo odlišuje od občanského práva, jelikož rozsah a intenzita jeho omezení smluvní svobody jsou s občanským právem nesrovnatelné. Příkladem mohou být kogentní normy, jimiž se musí zaměstnavatel řídit, upravující minimální pracovní podmínky, mezi něž patří například minimální mzda, pracovní doba či bezpečnost na pracovišti. Další odlišností pracovního práva od občanského je důležitost kolektivního pracovního práva, které často doplňuje právo individuální, a v některých případech je mu až nadřazeno, přičemž v některých zemích jsou kolektivní smlouvy považovány dokonce za nejdůležitější prameny pracovního práva. Individuální smluvní volnost se tedy často podřizuje kolektivním smlouvám, což znamená, že se nelze při uzavírání individuální pracovní smlouvy se zaměstnancem domluvit na mzdě či na pracovních podmínkách, které by nenaplnily standardy ustanovené v kolektivní smlouvě.

Jak již bylo řečeno, pracovní právo bývá ve větší míře nakloněno spíše ve prospěch zaměstnanců než zaměstnavatelů, proto se stále objevují snahy, jak pracovní právo obejít nebo jej omezit, což se projevuje třeba hledáním jiných pracovněprávních vztahů, než je běžný pracovní poměr (Kawakami 2017, s. 162). Toto zvýhodnění zaměstnanců je typickým rysem pracovního práva po celém světě, ačkoliv míra, do jaké je zaměstnanec chráněn, se v jednotlivých státech liší (Bělina 2014, s. 7). Nejvíce ochranářský přístup mají státy kontinentální Evropy či Argentina a Izrael, naopak více benevolentní je USA nebo Nový Zéland. Ovšem je třeba podotknout, že je třeba dívat se dál, než kde končí horizont pracovních úprav, protože například v USA existuje sice slabá regulace pracovních smluv, ale antidiskriminační zákonodárství je tak komplexní, že ve velké míře ovlivňuje uzavírání pracovních smluv. Také ve Švédsku je v porovnání s jinými státy mírnější regulace pracovních smluv, ale kolektivní smlouvy mají tak důležité postavení, že pojem „individuální pracovní smlouva“ v podstatě ztrácí svůj význam.

2.1. Pracovní právo v mezinárodním kontextu

Obecné mezinárodní právo představuje souhrn právních pravidel upravujících vztahy subjektů, jimiž bývaly zejména suverénní státy, nicméně postupem času se mezi ně zařadily také nadnárodní společnosti, jednotlivci a nevládní organizace (Dufek a Smekal 2014, s. 145). Mezi funkce mezinárodního práva se řadí koordinace chování států, vedení mezinárodního společenství ke stabilitě, řešení sporných otázek mezi státy a ochrana společných zájmů skrz vzájemnou spolupráci (David et al. 2011, s. 77). Rozvoj ochrany lidských práv lze sledovat zejména po 2. světové válce, ačkoliv byla tato ochrana už dříve ošetřena v zákonech mnoha zemí, ale byla spíše formálního a nejednotného charakteru, tudíž se mezinárodní společenství rozhodlo ke sjednocení těchto lidskoprávních norem (David et al. 2011, str. 259). Na základě jednotného přesvědčení mezinárodního společenství ohledně zajištění základních práv byla tedy v roce 1945 podepsána Charta Organizace spojených národů, která dala této organizaci vznik. Dvacáté století se obecně neslo v duchu celosvětové podpory lidskoprávních standardů, která vyústila v přijetí mnoha dokumentů, jako je například Všeobecná deklarace lidských práv, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech nebo Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (Dahan et al. 2014, s. 444).

Bohužel oblast mezinárodního práva čelí problematice vynutitelnosti existujících norem (Lhotský 2012, s. 11). Na rozdíl od vnitrostátního práva neexistuje v mezinárodním právu žádná autorita vydávající zákony, které se musí ostatní subjekty podřídit, a ani žádný centrální orgán rozhodující o tom, zda došlo k porušení práva. Na vzniku norem a na dohlížení nad jejich dodržováním se podílejí jednotlivé státy, vynucování norem mezinárodního práva probíhá tedy většinou prostřednictvím politického nátlaku států pomocí neformálních nástrojů, případně lze donucovací moc realizovat také například prostřednictvím Rady bezpečnosti spadající pod Organizaci spojených národů (David et al. 2011, str. 90). Jedná se tedy spíše o mezinárodní standardy, které lze chápat jako jakési směrnice pro vnitrostátní zákony, obchodní dohody nebo etické kodexy (Boersma 2018, s. 613). Nicméně ačkoliv s sebou závazné právo přináší mnoho výhod, jako je omezení vlastní interpretace, k níž dobrovolné závazky svádí, anebo vynutitelnost, neznamena to, že tzv. „měkké právo“ nedokáže vyvíjet patričný tlak na chování aktéru mezinárodního práva (Abbott a Snidal 2000, s. 426-428) Vlády mohou například svým příslibem dodržovat lidská práva zvýšit svou důvěryhodnost, ať už co se týče vnitrostátních nebo mezinárodních záležitostí. Příkladem může být Severoamerická dohoda o volném obchodu (NAFTA), na níž Mexiko přistoupilo, aby zlepšilo své postavení v očích investorů. Čím více se jednotlivé státy považují za součást mezinárodního společenství, tím více je pro ně jejich reputace důležitější, je proto v jejich vlastním zájmu závazky vyplývající z měkkého

práva dodržovat. Státy se také méně zdráhají zaslíbit se k naplňování takových závazků, protože na rozdíl od závazných zákonů nenarušují státní suverenitu a nabízí více prostoru k vyjednávání umožňující dohody upravit dle specifického kontextu jednotlivých států (Abbott a Snidal 2000, s. 435).

Co se týče konkrétně pracovního práva, jeho principy jsou často postihnuty v obecnějších lidskoprávních úmluvách, viz Tabulka 3 (Salcito et al. 2013). Úprava pracovního práva tedy nepodléhá pouze zákonům jednotlivých zemí, ale je také pod mezinárodním dohledem (Bělina 2014, s. 8). Jedním z hlavních aktérů mezinárodní ochrany práce je Mezinárodní organizace práce, která na pracovní právo působí úmluvami a doporučeními a tyto mezinárodní úpravy následně ovlivňují vnitrostátní právo jednotlivých států (Bělina 2014, s. 37). Mezinárodní organizace působící v oblasti pracovního práva začaly být více aktivní po 2. světové válce a začaly také vznikat organizace nové. Mezinárodní pracovní právo získalo na významu obzvláště poté, co se začaly rozvíjet hospodářské vztahy mezi státy a vzrostla migrace obyvatel.

Celosvětovým diskurzem o pracovním právu se prolínají nejnovější trendy světové ekonomiky související s nárůstem významu mezinárodního trhu (Blanton a Blanton 2016, s. 183). Z neoliberální perspektivy je zapojení se do světového trhu veskrze pozitivní, jelikož zvyšuje prosperitu, ekonomický růst a podílí se mimo jiné na demokratizaci a tím pádem na podpoře pracovních práv. Nicméně z pohledu teorie závislosti a teorie světového systému s sebou globalizace přinesla světovou konkurenci, kvůli které narůstá snaha co nejvíce redukovat pracovněprávní ochranu zaměstnanců, což má podpořit „přátelské prostředí“ pro investory. Mezi proinvestorská opatření se řadí například omezování stávek, prodloužení zkušební doby, uzavírání pracovních smluv s menší sociální ochranou nebo individuálně domluvená úprava pracovní doby či přesčasů (Bělina 2014, s. 9-10). Také Evropská unie se pomalu ubírá tímto směrem, což potvrzuje mimo jiné Zelená kniha Rady EU z roku 2006, která podporuje větší flexibilitu pracovního práva při zachování základní ochrany práv zaměstnanců, čímž vzniká pojem „flexicurity“. Flexicurity, což je kombinace slov flexibilita a jistota (anglicky security), je důkazem nového směřování EU, která se v minulosti spíše přikláněla k zajištění jistot zaměstnanců. Ovšem je otázkou, jak bude možné těchto obou protichůdných cílů dosáhnout. Ve jménu flexibility je totiž nutné značné omezení regulace ze strany zákonodárců, aby tak vznikla možnost uzavírání pracovněprávních smluv s co největší svobodou, nicméně sociální jistota naopak vyžaduje zákonné zásahy. Pokusy o nalezení optimální míry mezi flexibilitou a jistotou nejsou sice novým fenoménem, jelikož hledání

správné rovnováhy pracovní právo řeší v podstatě od svého vzniku, nicméně s globalizací důležitost hledání souladu obou těchto přístupů narůstá.

Tabulka 3: Pracovní podmínky v mezinárodních úmluvách

| Oblast | Právo/svoboda | Číslo odstavce úmluvy* | | | |
|---|--|------------------------|---------|------|----|
| | | ILO | UD | ESC | CP |
| Pracovní podmínky | Právo na příznivé pracovní podmínky | | 23 | 7 | |
| | Právo na práci | | 23 | 6 | |
| Dětská práce | Osvobození od vykořisťující dětské práce | 138 | | 10 | |
| Diskriminace | Nediskriminace | 100, 111 | 1, 2, 6 | 2, 7 | |
| | Rovnocenný plat za stejnou práci | 100 | 7, 23 | 7 | |
| | Svoboda náboženského vyznání | | 2 | 2 | 26 |
| Odbory | Svoboda sdružování | 87, 98 | 20 | 8 | 22 |
| | Právo být členem odborů | 87, 98 | 23 | 8 | 22 |
| | Právo na stávku | | | 8 | |
| Férová mzda | Právo na spravedlivou mzdu | 100 | 23 | 7 | |
| | Právo na placenou dovolenou | | 24 | | |
| * vysvětlení zkratk: | | | | | |
| ILO = Základní pracovní standardy ILO | | | | | |
| UD = Všeobecná deklarace lidských práv | | | | | |
| ESC = Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech | | | | | |
| CP = Mezinárodní pakt o občanských a politických právech | | | | | |

Zdroj: Salcito et al. (2013), upraveno autorkou.

2.2. Mezinárodní organizace působící v oblasti pracovního práva

Pracovní práva jsou součástí lidských práv, proto porušování pracovních práv je také porušováním lidských práv (Dawkins 2012, s 478). Zároveň jsou pracovní práva prostředkem k dosažení lidských práv, protože respektování lidských práv představuje žádoucí konečný stav, zatímco pracovní práva reprezentují způsob, jak tohoto stavu dosáhnout. Ačkoliv se lidé rodí svobodní a rovnocenní, nemohou toho vždy všichni stejným způsobem využívat, jelikož to závisí také na jejich ekonomické situaci, jinými slovy mít například možnost ovlivnit své pracovní podmínky rozšiřuje svobodu člověka. Proto obecné lidskoprávní úmluvy souvisí s pracovním právem a pracovněprávní úmluvy jsou zase propojeny s lidskými právy. Z tohoto důvodu za podporou pracovních práv nestojí pouze organizace zaměřené čistě na problematiku práce, ale také ty, které se zabývají jinými oblastmi (Dahan et al. 2014, s. 443). Celková globální ratifikace lidskoprávních úmluv je značně vysoká, což je důkazem o shodě mezinárodního společenství na jejich hodnotách (Anaya-Muñoz 2018, s. 160).

2.2.1 Organizace spojených národů (UN)

Jednou z nejdůležitějších mezinárodních organizací je Organizace spojených národů (Bělina 2014, s. 37). Jejím cílem je zachovávat mezinárodní mír a zajistit bezpečnost bez použití síly, rozvíjení přátelských vztahů mezi jednotlivými státy a jejich spolupráce v hospodářské, sociální, kulturní a humanitární oblasti. Již v roce 1946 byl ustanoven orgán pro podporu lidských práv v rámci Hospodářské a sociální rady (HSR) se jménem Komise pro lidská práva, který ovlivňoval spolupráci v této oblasti. Komise byla roku 2006 nahrazena Radou pro lidská práva, která na rozdíl od Komise, jež pouze reagovala na porušení lidských práv, působí také preventivně, čímž se snaží porušování lidských práv předcházet. Rada může monitorovat dodržování lidských práv a nově má možnost využívat tzv. univerzální periodický přezkum, načež může reagovat na situaci daných zemí vydáním doporučení, která ovšem nejsou závazná (Anaya-Muñoz 2018, s. 158). Právě Komise pro lidská práva byla u zrodu pravděpodobně nejvýznamnějšího počínu v oblasti ochrany lidských práv, kterým bylo přijetí Všeobecné deklarace lidských práv (Lhotský 2012, s. 83). Deklarace obsahuje práva občanská, politická, hospodářská, sociální a kulturní (Lhotský 2012, str. 91). Její přijetí se dá považovat za milník ochrany lidských práv, jelikož se stala vzorem nejen pro různé mezinárodní smlouvy, ale také pro ústavy či vnitrostátní katalogy základních práv a svobod jednotlivých států, takže se tak z mezinárodněprávního dokumentu stal často vnitrostátní závazek. Co se týče právní povahy Deklarace, není právně závazná a neobsahuje ani žádné záruky vynutitelnosti (Dufek a Smekal 2014, s. 96). Navíc mají ustanovení Deklarace povahu *de lege ferenda*, což znamená, že jejich

dodržování závisí na míře rozvoje každého státu (David et al. 2011, s. 260). Jak již bylo řečeno, pracovní práva jsou považována za speciální kategorii lidských práv, a tudíž lze také v Deklaraci nelézt reference vztahující se k pracovním podmínkám (Valticos 1998, s. 136-137).

První mezinárodní smlouvy, které obsahovaly lidská práva ustanovená v Deklaraci, byly přijaty až roku 1966 (Lhotský 2012, s. 99). Jednalo se o Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a o Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, přičemž právě Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech obsahuje práva, která úzce souvisí s pracovními podmínkami (Valticos 1998, s. 139). Jedná se zejména o III. část Paktu, která zmiňuje například právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, právo na bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní podmínky, právo na zakládání odborových organizací nebo právo na stávkou (UN, 1966). Nicméně vynutitelnost je u těchto Paktů opět limitována, jelikož se jedná o značně zdlouhavý proces, jak popisuje Lhotský (2012, s. 99): „...první jmenovaný pakt vytvořil Výbor pro lidská práva. Když konkrétní stát přistoupí ke smlouvě, zaváže se tím, že bude dodržovat lidská práva v ní obsažená. Jeho povinností pak je předkládat Výboru obvykle jednou za 4 roky periodické zprávy o stavu a vývoji dodržování těchto závazků v daném státě. Výbor zprávu přezkoumá a na základě porovnání s realitou vydá soupis doporučení pro daný stát k implementaci v dalším období.“ Pokud navíc státy podepsaly Opční protokol k danému paktu, mohou Výboru podávat stížnost ohledně porušení práva také jednotlivci, ale výsledkem Výboru není žádný právně závazný rozsudek, vydává pouze nezávazná rozhodnutí. Výbor tak může státu, který se podle něj dopustil porušení Paktu, stanovit, jakými prostředky má dojít k nápravě, přičemž se může jednat například o kompenzaci, propuštění osoby z vězení, obnova řízení nebo provedení řádného řízení (Lhotský 2012, s. 150).

2.2.2 Mezinárodní organizace práce (ILO)

Mezinárodní organizace práce vznikla v roce 1919 a přijala již stovky mezinárodních úmluv a doporučení, která se vážou k pracovním podmínkám (Peksen a Blanton 2017, s. 79). Na jejím prvním zasedání bylo přijato šest úmluv, které se vyjadřovaly k pracovní době v průmyslu, nezaměstnanosti, ochraně mateřství, noční práci žen, minimálnímu věku pro práci v průmyslu a noční práci mladistvých v průmyslu (Janeček 2017, s. 1). V meziválečném období byla ILO součástí Společnosti národů a po 2. světové válce se stala první agenturou přidruženou k UN. Nejvyšším orgánem této organizace je Mezinárodní konference práce zasedající jednou ročně.

Jak z pohledu pracovního práva, tak z pohledu této práce, je důležitý dokument Deklarace základních zásad a práv při práci. Deklarace byla přijata roku 1998 a jsou v ní vymezeny čtyři klíčové okruhy: svoboda sdružování a kolektivního vyjednávání, nediskriminace a rovnost v odměňování, zákaz nucené práce a zákaz dětské práce (Neumayer a De Soysa 2007, s. 1510). Osm úmluv, v nichž jsou tyto čtyři okruhy zahrnuty, se stalo základními úmluvami, které jsou souborně nazývány také jako Základní pracovní standardy. Vizí ILO je, aby byly všechny fundamentální úmluvy ratifikovány všemi členskými státy (Janeček 2017, s. 4), což se může stát brzy skutečností, jelikož jsou všeobecně vnímány jako normativní standardy a jejich ratifikace jednotlivými státy je proto znamením podpory pracovních práv, což je, jak již bylo řečeno výše, pro státy výhodné (Peksen a Blanton 2017, s. 77). Následně se díky působení generálního ředitele Juana Somavíi v letech 1999-2012 ILO soustředila na tzv. Agendu důstojné práce (Decent Work Agenda) (Janeček 2017, s. 2). Tento pojem, vyskytující se také v klíčových dokumentech jiných mezinárodních organizací, zastřešuje zaměstnání respektující lidská práva zaměstnanců, spravedlivé pracovní podmínky zahrnující nediskriminaci, sdružování v odborech, adekvátní mzdu anebo bezpečné pracovní prostředí.

ILO dlouhodobě působí na mezinárodní právo především vydáváním úmluv a doporučení (Abbott a Snidal 2000, s. 434), jelikož organizace má sice dobře rozvinuté monitorovací mechanismy, nicméně nedisponuje žádným donucovacím mechanismem (Peksen a Blanton 2017, s. 77). Organizaci se podařilo vyvinout kvalitní systém kontroly zejména díky participaci nestátních aktérů a organizací zaměstnanců a díky nezávislosti dozorčích orgánů (Valticos 1998, s. 143). Jelikož ale v rámci ILO neexistuje žádný sankční mechanismus, v případě neplnění ratifikovaných úmluv čeká stát „pouze“ mezinárodní ostuda, což nicméně může mít značný vliv mimo jiné na ekonomické vztahy zemí, protože například Evropská unie uvádí dodržování Základních pracovních standardů ILO jako jednu z podmínek při uzavírání dohod o partnerství nebo obchodních dohod (Janeček 201, s. 5-6). Co je pro úmluvy ILO specifické, je vypovězení ratifikovaných úmluv. Státy totiž nemohou úmluvu vypovědět dříve než po deseti letech od její ratifikace, přičemž ani po této době nemohou státy vypovědět úmluvy kdykoliv, ale znovu až po uplynutí dalších deseti let. Přijaté úmluvy jsou tak chráněny před různými ideologovými změnami ze strany vlád členských států. Co se týče monitorovacího mechanismu ILO, členské státy musí pravidelně podávat zprávy o plnění ratifikovaných úmluv. Zatímco pro některé úmluvy se může interval mezi jednotlivými zprávami o plnění vyšplhat až na deset let, u základních smluv je rozmezí 2 až 3 roky. Zprávy o plnění následně posuzuje

Výbor expertů, který v případě výhrad může vznést na daný stát dotaz, který by měl být zodpovězen v další zprávě o plnění.

2.2.3 Mezinárodní organizace zemí globálního Jihu

Ochrana lidských práv je postavena jak na v podstatě univerzálních systémech, do nichž spadají například úmluvy UN nebo ILO, tak na více specializovaných systémech dle regionů (Anaya-Muñoz 2018, s. 155-156). Principy těchto systémů jsou více méně stejné, nicméně v některých aspektech se liší dle svých regionálních specifik, tzn. úmluvy anebo kontrolní orgány jsou individualizované. Co se týče podpory lidských potažmo pracovních práv v rozvojových zemích, nabývá na důležitosti, protože právě na tyto země se kvůli jejich nízkým pracovním standardům začali soustřeďovat zahraniční investoři (Blanton a Blanton 2016, s. 183). Existují čtyři faktory, které ovlivňují konkurenceschopnost rozvojových zemí: jednoduché techniky výroby umožňující snadný vstup na trh, rychlý nárůst pracovní síly zapříčiněn krizí samozásobitelského zemědělství, zadluženost rozvojových zemí nutící je k přijetí opatření podporujících export a schopnost nadnárodních společností přesunout výrobu do jiných zemí (Scherrer 2017, s. 87). Podpora lidských práv a vzájemná spolupráce je tedy v rozvojových zemích klíčová, aby byl co nejvíce eliminován strach ze ztráty konkurenceschopnosti tlačící státy k deregulaci.

V případě afrických zemí se začala jejich spolupráce rozvíjet až v průběhu dekolonizace, kdy vznikla Organizace africké jednoty (OAU) sdružující v roce 1963 32 států (Lhotský 2012, s. 63-64). V roce 1981 vznikla Africká charta práv člověka a národů, známá také jako Banjulská charta, obsahující katalog lidských práv. Charta byla do značné míry inspirována evropským a interamerickým modelem a obsahuje jak práva občanská a politická, tak i hospodářská, sociální a kulturní, a navíc jsou v ní uvedeny povinnosti jednotlivců například vůči své rodině. Charta je také signálem, že se africké země odklonily od do té doby převažujícího principu nevměšování se do záležitostí ostatních suverénních států (Dufek a Smekal 2014, s. 253). Roku 1987 vznikla Komise dohlížející na dodržování principů obsažených v Chartě (Samb 2009, s. 66). Komise zkoumá nařčení z porušování lidských práv a hodnotí periodické zprávy států. Opět se ale jedná pouze o doporučení, která jsou právně nezávazná a uvádí se, že pouze přibližně jedna čtvrtina členských států dodržuje své povinnosti (Lhotský 2012, s. 67-70). Tento fakt pravděpodobně souvisí s tím, že jen málo obyčejných lidí má ponětí o existenci takového orgánu, anebo je pro ně jeho využití jen těžko dostupné. V důsledku nízkého dodržování Charty byl roku 1998 podepsán Protokol zřizující Africký soud práv člověka a národů, který následně vzešel v platnost roku 2004 (Samb 2009, s. 68). Soud

může například v případě nejvyšší vážnosti a naléhavosti vydávat předběžná opatření, nebo má možnost přikázat nápravu porušení práv ve formě kompenzace či reparační (Lhotský 2012, s. 71-73). OAJ byla později nahrazena Africkou unií (AU), jejíž zakládající akt byl podepsán roku 2000 (Samb 2009, s. 63). Africká unie se od OAU liší především ve svém větším důrazu na lidská práva a nižším důrazu na princip nevměšování se, který OAU značně limitoval v prosazování lidských práv.

Princip nevměšování se není ovšem specifický pouze pro africké státy, má velkou váhu také v Asii, kde byly lidským právům dlouho nadřazeny tzv. „asijské hodnoty“ obhajující například potlačení občanského odporu ve jménu socio-politické stability nutné pro ekonomický rozvoj (Ryu a Ortuoste 2013, s. 358). Tuto strategii podporovalo také Sdružení národů jihovýchodní Asie svým tzv. „ASEAN way“ přístupem, který podporuje státní suverenitu a nevměšování se. Klíčové dokumenty z let 1967-1992 dokonce ani pojem „lidská práva“ nezmiňují a ASEAN založil až v roce 2009 svou Mezivládní komisi pro lidská práva. Tato komise má za úkol dohlížet na implementaci principů Charty ASEAN (Dufek a Smekal 2014, s. 265). Pozornost podpoře lidských práv lze tedy u členských zemí ASEAN sledovat až v poslední době, jelikož se důraz na lidská práva zvýšil díky demokratizaci některých zemí v regionu, které vyvíjí tlak na ostatní díky intenzivnější regionální integraci (Ryu a Ortuoste 2013, s. 377). Důsledkem je pomalé opouštění „asijských hodnot“ a obrát pozornosti k dobrému vládnutí a akontabilitě. Nicméně v Asii stále zůstává podpora lidských práv značně fragmentována a závisí spíše na menších subregionálních systémech a na významnějších organizacích, jako je ASEAN nebo Liga arabských států (Dufek a Smekal 2014, s. 261).

Co se týče Latinské Ameriky, byla roku 1948 přijata Americká deklarace práv a povinností člověka, přičemž zajímavé je na ní to, že byla přijata osm měsíců před Všeobecnou deklarací lidských práv (Lorca 2017, s. 475). Dále existuje v regionu Meziamerická komise pro lidská práva a Meziamerický soud pro lidská práva spadající pod Organizaci amerických států (Anaya-Muñoz 2018, s. 159-160). Komise má opět především monitorující funkci, kterou vykonává pomocí speciálních reportů, a může také hodnotit individuální petice nebo stížnosti týkající se porušování lidských práv, avšak také má k dispozici pouze nezávazná doporučení. Meziamerický soud má možnost vydávat závazná rozhodnutí, nicméně mu chybí jakékoliv vynucovací prostředky. Jejich hlavní zbrání je tedy, stejně jako v případě ostatních systémů, mezinárodní ostuda za neplnění závazků jednotlivých států.

Jak již bylo výše uvedeno, mezinárodní právo nemá dostatečné donucovací mechanismy, je proto důležité, aby byla ochrana lidských práv zakotvena ve vnitrostátních systémech jednotlivých států (Lhotský 2012, s. 80). Bohužel v zemích globálního Jihu stále

převažují, ve srovnání s Evropou nebo Spojenými státy americkými, nedemokratické režimy, což značně ovlivňuje tamní podporu lidských práv.

2.3. Nestátní iniciativy na podporu pracovních práv

S narůstajícím významem občanské společnosti se snaží také samotní občané vyvíjet tlak na společenské změny, což se projevuje převážně ve formě občanského aktivismu. Aktivismus lze obecně chápat jako přímou akci na znamení odporu proti určité sociální nebo politické strategii, nebo se může naopak stát její podporou (Marchetti, 2016, s. 4). Aktivismus je formou výzvy ke změně mocenských struktur, což se nemusí nutně odehrát skrz protest (Duncombe 2016, s. 117-118). Můžeme za něj považovat jak empowerment komunity, vytvoření nové instituce nebo mobilizování společnosti. Aktivismus může mít i méně tradiční a kreativní podobu, jak ilustruje případ z Ruska, kde se jednoho dne zaplavilo náměstí plyšáky s protestními transparenty v tlapkách, které dokonce přijela rozhánět policie a celá věc se dostala k soudu, který nakonec rozhodl, že plyšáci nemají právo na shromažďování (Pospíšil 2013, s. 120). Důležitý tedy není způsob, ale cíl, který aktivismus má: nějakou akcí zapříčinit změnu (Duncombe 2016, s. 118).

Na konci 90. let 20. století začalo na kampusech amerických univerzit sílit tzv. anti-sweatshop hnutí, které se vymezovalo proti volnému obchodu, který z jeho pohledu usnadňoval korporacím využívat pracovníky v rozvojových zemích (Cline 2013, s. 146-147). Studenti pořádali protestní akce ve formě okupování administrativních budov univerzit nebo protestních hladovek (Young 2004, s. 367). Začali také požadovat, aby univerzity odebíraly své propagační předměty od výrobců, kteří dodržují adekvátní pracovní standardy. Studenti ale nebyli jediní, kdo se rozhodl bojovat za zlepšení pracovních podmínek ve sweatshopech. Ve Spojených státech amerických ale i v Evropě se začaly šířit kampaně zaměřené na spotřebitele, aby se také zamysleli nad tím, jak svými nákupy podporují špatné pracovní podmínky v rozvojových zemích. Následovaly akce v podobě rozdávání letáčků, bojkotů nebo demonstrací v obchodech jako Nike nebo Gap. Ačkoliv se původně módní řetězce zřekly zodpovědnosti na základě tvrzení, že od továren zboží pouze objednávají, tudíž nemají vliv na jejich pracovní podmínky, postupem času se jejich přístup změnil. Nařčení z porušování pracovních podmínek je totiž pro korporace z hlediska marketingu škodlivé (Cline 2013, s. 147). Vzedmula se proto vlna vzniku etických kodexů, což jsou zásady týkající se například dodržování lidských práv, bezpečnosti na pracovišti nebo výše mezd. V dnešní době má v podstatě každý velký módní řetěz vytvořeny tyto zásady společenské zodpovědnosti a udržitelnosti. Koncept udržitelnosti má tři základní pilíře: ekonomický, enviromentální a sociální (Sodhi a Tang 2017, s. 883). Pro velké

společnosti to znamená především zajištění důstojných podmínek zaměstnanců, a to i v továrnách, které přímo nevlastní, ale kde jsou vyráběny jejich produkty. Tento přístup je také označován jako společenská odpovědnost firem (CSR). Ačkoliv podoba CSR není jednotná, zastřešuje ji myšlenka podpory sociálních, etických a environmentálních hodnot (De Colle et al. 2014, s. 178). Obecně se dá říct, že pracovní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je etický, pokud vytváří pozitivní dopad, respektuje lidskou důstojnost a podporuje spravedlivé rozdělení benefitů (Dawkins 2012, s. 482). Nicméně etické kodexy jsou pouze dobrovolné, tudíž není možné je od nadnárodních společností vynutit (Aguilar Cavallo 2013, s. 50).

Mimo zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců může CSR navíc prostřednictvím dobrých vztahů mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnanci zvýšit také pracovní morálku, jelikož zaměstnanci se poté v práci cítí dobře, jako v případě jednoho zaměstnavatele, který své zaměstnance každoročně zve na oslavu „kada vettu“ (Soundararajan A Brammer 2018, s. 48):

„Někteří z nich se mnou jsou už velice dlouho. Toto je den, kdy jim poděkuji. Přijdou na kada vettu jako rodina. Dobře se nají a požehnají mi.“¹

Na konto CSR se nicméně začíná snášet kritika, jelikož vytvoření etických kodexů se může zdát pouze jako snaha dokázat, že se společnosti zajímají o pracovní podmínky zaměstnanců továren, nicméně ve skutečnosti se toho v jejich prospěch změní jen málo (Cline 2013, s. 148). Dle nedávných reportů o efektivnosti etických kodexů je jejich schopnost významně změnit pracovní podmínky jen nízká (Ballinger 2008, s. 95). Pro módní řetězce je to tedy pouze jakási zástěrka, díky které se mohou před svými zákazníky tvářit, že dělají vše pro zlepšení pracovních podmínek, ačkoliv opak je pravdou. Nadnárodní společnosti mají ve svých rukou velkou moc, jelikož jejich podnikání dokáže zlepšit nebo naopak zhoršit situaci mnoha lidí (Aguilar Cavallo 2013, s. 45-46). Je proto pochopitelné, proč se aktivity usilující o zlepšení pracovních podmínek soustřeďují právě na ně a požadují se od nich širší závazky, jak zlepšit pracovní podmínky.

Samotní spotřebitelé si začínají uvědomovat, že nakupovat bez přemýšlení zboží, od jehož kvality navíc nelze očekávat dlouhodobé používání, je neudržitelné (Cline 2013, s. 3). Začínají se proto například organizovat akce určené k výměně oblečení, které někdo už nevyužije, ale je stále v dobrém stavu, takže by mohlo posloužit někomu jinému. V dnešní době

¹ Přeloženo autorkou z anglického originálu: „Some of them have been with me for very long time. This is the day I thank them. They come to the “kada vettu” like a family. Eat well and bless me.“

Ize oblečení z druhé ruky pořídit také na mnoha online platformách, přičemž v České republice je například velmi oblíbenou webovou stránkou Vinted.

Vzniklo také mnoho iniciativ, jejichž cílem je zasadit se o zlepšení pracovních podmínek. Příkladem je třeba Clean Clothes Campaign bojující za zlepšení pracovních podmínek v textilním průmyslu, Banana Link vedoucí kampaň za spravedlivé podmínky při produkci banánů a ananasů anebo Make Chocolate Fair prosazující spravedlnost v kakaovém průmyslu. Jednou z nejznámějších iniciativ je pravděpodobně koncept fair trade, který má za cíl snižovat chudobu pomocí dennodenních nákupů (Cramer et al. 2016, s. 841).

3. Porušování pracovních práv

V následující kapitole budou představeny příklady porušování pracovních práv ve třech oblastech: v módním průmyslu, v zemědělství a při těžbě nerostných surovin. Tyto oblasti byly vybrány z toho důvodu, že zaměstnávají značný počet lidí, a navíc díky nim získáváme produkty, které běžně dennodenně používáme, avšak často bez uvědomění si, co se za jejich produkcí skrývá. Podkapitoly jsou následně rozčleněny podle porušování pracovních práv, k nimž ve vybraných oblastech dochází. Některé typy porušování pracovních práv se prolínají napříč všemi oblastmi, tzn. k diskriminaci žen dochází jak v případě fast fashion, zemědělské produkce i v rámci těžby, tudíž to, že tento typ není u některé z oblastí uveden neznamená, že se v ní neobjevuje, nicméně některé typy porušování jsou specifické pro konkrétní oblast. Je také třeba poznamenat, že výčet je pouze demonstrativní, tudíž nejsou popsány všechny případy porušování pracovních práv.

Navzdory existenci mnoha mezinárodních úmluv se stále nepodařilo porušování pracovních práv zcela eliminovat. To dokládá například fakt, že dle údajů ILO (2017c, s. 10) v roce 2016 přibližně 25 milionů lidí pracovalo v podmínkách spadajících pod definici nucené práce, kterou lze charakterizovat jako práci pod výhrůzkou či z donucení převážně v domácnosti, na stavbách, v továrnách a v sexuálním průmyslu. Donutit jednotlivce k práci mohou jak soukromí zaměstnavatelé, tak státní autority. Ve většině případů se produkty vyrobené v podmínkách nucené práce stávají součástí legitimního obchodního oběhu, tudíž také my jsme konzumenty těchto výrobků. Nucená práce se objevuje nejčastěji v Asii, viz Tabulka 4.

Tabulka 4: Rozprostření nucené práce dle regionu

| Region | Počet lidí |
|-------------------------|-------------------|
| Afrika | 3 420 000 |
| Jižní a Severní Amerika | 1 280 000 |
| Arabské státy | 350 000 |
| Asie a Pacifik | 16 550 000 |
| Evropa a Střední Asie | 3 250 000 |
| Celkem | 24 850 000 |

Zdroj: ILO (2017), upraveno autorkou.

Podle statistik ze stejného roku vykonávalo asi 152 milionů dětí dětskou práci, z čehož 73 milionů z nich pracovalo v nebezpečných podmínkách (ILO 2017b, s. 11). Téměř polovina dětí, které jsou součástí dětské práce, se nachází v Africe a 62,1 milionů pracujících dětí žije v Asii. Nejvíce dětí (71 %) pracuje v zemědělském sektoru, 17 % ve službách a 12 % v průmyslu, kam patří také například těžba. Co se týče bezpečnosti práce, méně než 40 % pracujících je ze zákona pojištěno pro případ pracovních úrazů (ILO 2017a, s. 1).

Někteří autoři (Blanton A Blanton 2012, Mosley a Uno 2007, Reinecke 2006) dávají vinu za porušování pracovních práv globalizaci. Právě globalizace totiž vytváří silnou světovou konkurenci, která vede k neustupujícímu snižování standardů práce (Brooks 2015, s. 137). Počátky globalizace lze sledovat během 18. století v Británii, která začala přijímat první opatření volného trhu, což postupem času začala následovat také Evropa a Spojené státy americké (Brooks 2015, s. 39). Tato opatření vycházela především z liberální mantry „laissez-faire“ a jejich cílem bylo odstranit obchodní bariéry, aby tak byl umožněn volný pohyb kapitálu a zboží. Tento proces ovšem započal také dislokaci výroby, kvůli které je v dnešní době takřka nemožné zjistit, odkud pochází například oblečení dostupné v běžných obchodech s konfekcí (Bly et al. 2015, s. 131).

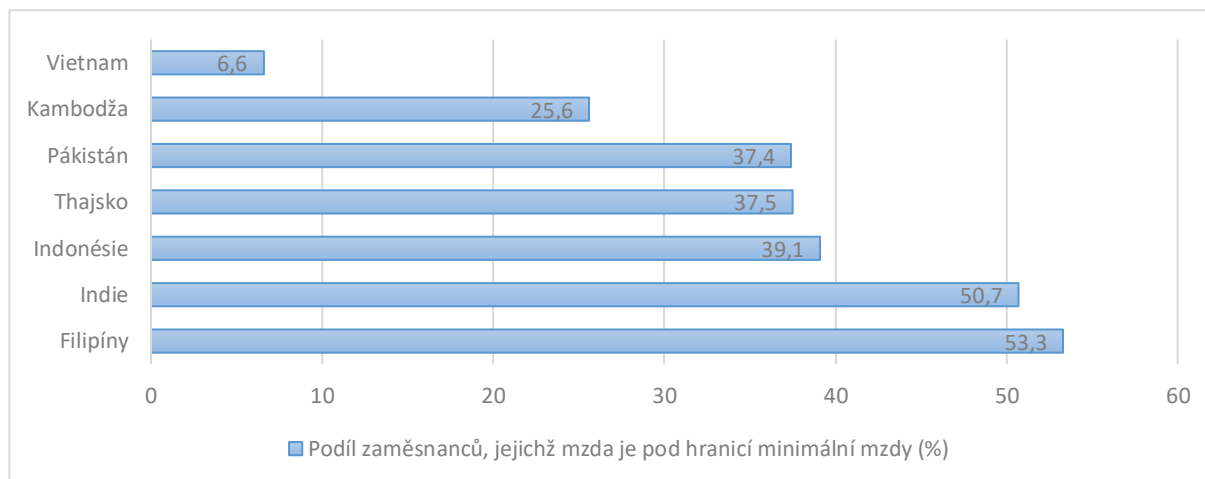
3.1. Fast fashion

V textilním průmyslu je trend dislokace výroby obzvláště zřetelný, jelikož se pro něj místo kvality oblečení stala prioritou co nejnižší cena. Nebylo tomu tak ovšem vždy, v minulosti bylo oblečení vysoce ceněné zboží a lidé měli obvykle jen pár kusů, které neustále kombinovali dohromady (Cline 2013, s. 4). Proto je v dobové literatuře možné nalézt situaci, jakou popisuje Knut Hamsun (1959, s. 37) ve své knize Hlad, kdy se hlavní postava rozhodne zastavit svou vestu: „Dostal jsem peníze a lístek a vracel jsem se zpátky. Tenhle nápad s vestou byl ostatně znamenitý; zbudou mi ještě peníze na bohatou snídani.“ V dnešní době by pravděpodobně nikoho ani nenapadlo s nějakým kusem svého oblečení, pokud se nejedná o sběratelský kousek známého návrháře, jít do zastavárny s vidinou rychlého zbohatnutí. Novodobá výroba oblečení se skrývá pod termínem „fast fashion“ a je charakteristická několika znaky: neustálá změna stylu produktů, objednávky menšího množství kusů, vysoký tlak na rychlé dodání objednaného zboží a velice soutěživé prostředí co se týče cen výroby (Lollo a O'Rourke 2020, s. 5). Na jednu stranu tedy mezinárodní dodavatelský řetězec vytváří nové pracovní příležitosti v rozvojových zemích (Weźniak-Białowolska et al. 2020, s. 1), na druhou stranu je ovšem tato práce na úkor dobrých pracovních podmínek pracovníků v továrnách, kteří často musí čelit dlouhé pracovní době, nuceným přesčasům, nízkým mzdám, a to vše pod

rouškou neustálého rizika, že mohou i o tuto práci přijít, protože ochrana zaměstnanců je v těchto zemích velice slabá, ne-li žádná (Ashraf a Prentice 2019, s. 95). Špatné pracovní podmínky nebývají spojeny pouze s nízkými mzdami, ale i se zdravotními riziky způsobenými špatnými bezpečnostními standardy nebo s psychickým nátlakem (Węziak-Białowolska et al. 2020, s. 1). Místa, kde často dochází k porušování pracovních ale i dalších lidských práv, jsou nazývána „sweatshopy“ (Meyers 2004, s. 319). Lidé, kteří ve sweatshopech pracují, často nemají ani žádné benefity, jako je mateřská dovolená, zaměstnanci nemají možnost sdružovat se v odborech a není zde výjimkou ani dětská práce. Sweatshopy nejsou samozřejmě výhradně spojeny s textilním průmyslem, lze se s nimi setkat napříč různými sektory, jako například při výrobě mobilních telefonů či jiné spotřební elektroniky (Kates 2015, s. 191). Bylo například zjištěno, že zaměstnanci v čínské továrně sestavující iPady pro značku Apple pracovali 12 hodin denně, 6 dnů týdně, přičemž nedostávali zákonem stanovenou minimální mzdu a byli během své práce vystaveni nebezpečným chemikáliím.

Přesun výroby ze zemí globálního Severu na globální Jih umožnil značné snížení cen (Brooks 2015, s. 33). Tento proces pomalu započal v 50. letech 20. století, kdy začaly Spojené státy dovážet bavlnu z Japonska, a o dekádu později se začalo v menším množství dovážet oblečení z Hong Kongu, Pákistánu a Indie (Cline 2013, s. 41), jelikož tyto země mají komparativní výhodu v tom, že dokáží nabídnout velmi levnou výrobu oblečení (Ashraf a Prentice 2019, s. 95). Ještě v roce 1990 bylo ve Spojených státech vyrobeno 50% světové produkce oblečení, kdežto nyní jsou to pouze 2 %, zatímco do Číny se přesunulo 41 % světové produkce (Cline 2013, s. 5-6). Názorný příklad dislokačních praktik představuje firma Levi Strauss, jejíž sídlo je ve Spojených státech amerických, avšak většina její produkce je situovaná v zahraničí, a to právě v zemích, které nabízí výrobu za mnohem nižší ceny v porovnání s náklady ve Spojených státech (Brooks 2015, s. 26). Důvodem toho je především již zmíněná nízká mzda, která v zemích exportujících textil často nedosahuje ani hranice minimální mzdy, jak znázorňuje Graf 1 (Cowgill a Huynh 2016, s. 1). Design a marketing je tedy řízen z amerických měst, jako jsou New York či San Francisco, kdežto samotná výroba je rozprostřena do rozvojových zemí, jako je Čína nebo Kambodža, přičemž není neobvyklé, že každá část procesu výroby se nachází v jiné zemi (Brooks 2015, s. 27). To znamená, že v jedné zemi vyroste bavlna, z té se následně vytvoří plátno, které je posláno do jiné země, kde se z něj vytvoří jednotlivé kusy oblečení.

Graf 1: Podíl zaměstnanců, jejichž mzda je pod hranicí minimální mzdy



Zdroj: Cowgill a Huynh (2016), upraveno autorkou.

Termín „fast fashion“ nezastřešuje pouze rychlost, s jakou se mění módní trendy, ale také rychlost, s jakou je možné kus oblečení navrhnout, vyrobit a následně distribuovat v obchodních řetězcích po celém světě. To vše je možné díky digitalizaci, flexibilním objednávkám a systému subdodavatelů. Fast fashion se rozšířila zejména po vypršení platnosti tzv. Multi Fibre Arrangement (MFA) v roce 2005, v důsledku čehož evropští a američtí výrobci nebyli schopni držet tempo s nízkými cenami asijských výrobců (Brooks 2015, s. 68). MFA byla dohoda uzavřená v roce 1974 zavádějící kvóty na export z rozvojových zemí do těch industrializovaných (Cline 2013, s. 51-52). Nicméně módní řetězce se naučily tyto kvóty obcházet tak, že své dodavatelské řetězce rozšířily po celém světě, tzn. například firma Gap v roce 2003 získávala své objednávky z více než 1 200 továren, které se nacházely ve 42 různých zemích. Módní řetězce nicméně nejsou většinou zodpovědné za podmínky v těchto továrnách, jelikož nejsou jejich přímými vlastníky, ačkoliv se v nich jejich zboží vyrábí (Cline 2013, s. 144-145). Z tohoto pohledu tedy není tak obtížné ignorovat porušování pracovních práv a environmentální degradaci v zemích, kde se naše oblečení vyrábí, je to daleko a nás se to tudíž netýká (Bly et al. 2015, s. 125), přestože jsou to především spotřebitelé globálního Severu, kdo konzumují produkty fast fashion. Agentura pro ochranu životního prostředí (EPA) v roce 2012 odhadla, že pokud by se všechno vyhozené oblečení, které je často nasáklé toxickými látkami, zrecyklovalo, mělo by to stejný efekt jako kdyby z našich cest zmizelo 7,3 milionů aut (Sodhi a Tang 2017, s. 886). Bohužel má ale recyklace také své stinné stránky. Dle organizace Oxfam byl africký textilní průmysl v letech 1980-1990 výrazně oslaben právě kvůli přílivu secondhandového oblečení, které tvořilo více než 50 % veškerého importovaného oblečení subsaharské Afriky, přičemž ale jeho hodnota byla méně než 0,5 % světového obchodu s textilem.

3.1.1 Nízká mzda

Oblečení se stalo artiklem tak často vyráběným v zemích s nízkými mzdami proto, že textilní průmysl je odvětví náročné na pracovní sílu (Cline 2013, s. 42), tudíž se neustále objevují snahy, jak náklady s tím spojené snížit, aby měly módní značky, maloobchodníci a dodavatelé co největší zisky a zároveň udrželi nízké ceny pro zákazníky (Lollo a O'Rourke 2020, s. 1). K výrobě není totiž třeba žádných speciálních technologií, ale je potřeba dostatek lidí, kteří budou obsluhovat šicí stroje. Ceny materiálu se v jednotlivých zemích až tolik neliší, aby se výrazně podepsaly na ceně konečného produktu, proto neustále více záleží na ceně práce (Cline 2013, s. 43). Průměrná měsíční mzda švadlen činí ve Spojených státech 1 660 dolarů za měsíc, kdežto například v Dominikánské republice je to pouze 150 dolarů měsíčně a v Bangladéši je to dokonce jen 43 dolarů za měsíc. Nicméně mzda nemusí být fixní, majitel továrny se může rozhodnout platit své zaměstnance pouze za vyrobený kus (Ashraf a Prentice 2019, s. 102). Jedna továrna v Dháce platila svým zaměstnancům za jeden vyrobený svetr 37 taka (\$0.44), tudíž se mzda odvíjela podle počtu objednávek a postupem času se klasická pracovní doba vyšplhala na 13 hodin denně.

3.1.2 Restrikce odborů

Dalším faktorem pro přesun výroby do rozvojových zemí je fakt, že tamní dodržování pracovních práv není tak striktní jako například ve Spojených státech (Cline 2013, s. 43). Nízké mzdy tudíž nejsou jediným problematickým aspektem textilního průmyslu, často jdou ruku v ruce s jiným typem porušování pracovních práv, jako je třeba potlačování odborů. V roce 2016 vypukly v Bangladéši mezi zaměstnanci oděvního průmyslu demonstrace za zvýšení mezd o trojnásobek, tzn. z 5300 taka na 16 000 taka (přibližně \$190) za měsíc (Ashraf a Prentice 2019, s. 94). Nicméně majitelé továren zaměstnance, kteří se protestů účastnili, propustili a vláda využila svého práva zabezpečovací detence, aby mohla vedoucí odborů a protestující zaměstnance zadržet. Továrny v zemích globálního Jihu mají jen zřídka fungující odbory, jejichž existenci ještě znesnadňuje legislativa jednotlivých zemí, zastrasování odborových lídrů nebo představa zaměstnanců, že jsou odbory zkorumpované nebo příliš rigidní, tudíž z těchto důvodů je například v Bangladéši účast oděvních dělníků v odborech odhadem pouze 5-10 % (Ashraf a Prentice 2019, s. 97).

3.1.3 Nedostatečná bezpečnost práce

Jak již bylo zmíněno výše, sweatshopy se často vyznačují tím, že jim chybí dostatečně bezpečné pracovní podmínky. Tato problematika se dostala do středu zájmu zejména po pádu

továrny Rana Plaza v Dháce v Bangladéši roku 2013, v níž se vyrábělo oblečení především pro západní módní řetězce (Cline 2013, s. 224). Následkem zhroucení budovy zemřelo více než tisíc lidí a je to označováno za nejtragičtější nehodu v oděvním průmyslu. Kvůli práci v oděvním průmyslu ale trpí lidé také například v zemích, které geograficky patří k Evropě (Hobson 2013, s. 318). Příkladem může být výroba džínů v Turecku, při níž se používalo pískování, které způsobuje silikózu. Ačkoliv byla tato technika v roce 2009 zakázána, stále se objevují noví pacienti trpící silikózou a jelikož pořád existuje poptávka, přesunula se tato technika akorát do zemí s nižšími regulacemi, jako je Bangladéš. Nicméně ačkoliv je v dnešní době více kladen důraz na technické aspekty bezpečnosti práce, stále jsou více méně přehlíženy systémové nedostatky, kvůli nimž dennodenně dochází jak psychickému, tak fyzickému nátlaku na zaměstnance továren (Ashraf a Prentice 2019, s. 95).

3.2. Zemědělská produkce

Fast fashion přispívá k porušování pracovních práv nejen při výrobě již samotného oblečení, ale už na začátku celého procesu, tzn. při pěstování a zpracování bavlny (Brooks 2015, s. 19). Jelikož není bavlna považována za jedlou plodinu, nejsou v jejím případě požadavky na použití pesticidů a insekticidů tolik přísné na základě argumentace, že jejich použití nebude mít takový vliv na koncové spotřebitele, protože se nekonzumuje. Znamená to ale větší ohrožení zdraví pro ty, kteří bavlnu pěstují. Studie, která se zaměřila na ženy míchající chemikálie pro postřiky v Indii, zjistila, že se u nich projevily symptomy otravy. Také při následném praní bavlny může docházet ke styku s nebezpečnými chemikáliemi, jako je například formaldehyd, jelikož na pracovištích v rozvojových zemích často chybí adekvátní ochranné pomůcky (Brooks 2015, s. 23).

3.2.1 Nedostatečná bezpečnost práce

Podobné problémy se vyskytují napříč pěstování mnoha zemědělských plodin. Andonaba et al. (2017, s. 212) zdokumentovali následky loupaní kešu ořechů v Burkině Faso. Skořápky kešu obsahují žíravou fenolovou pryskyřici, která je tvořena z 90 % kyselinou a z 10 % kardolem. Kardol je smolnatý olej způsobující při kontaktu s kůží puchýře a spáleniny (Štěpánková 2014). Jádru ořechu bývá zpravidla od slupek oddělováno ručně, což způsobuje různé typy dermatitidy, viz Obrázek 1 (Andonaba et al. 2017, s. 212). Další plodinou, která je spojena s nadměrným používáním toxických látek jsou banány (Hutter et al. 2020, s. 1-2). Dle studie z Ekvádoru, což je země patřící mezi největší producenty banánů, jsou zemědělství pracovníci a jejich rodiny vystaveni kvůli nadměrnému používání pesticidů vysokému riziku

vzniku jak akutních, tak chronických zdravotních následků. Mezi ty akutní se řadí například otrava nebo kožní vyrážka, ke chronickým následkům patří Parkinsonova nemoc nebo různá nádorová onemocnění. Problematické je zejména to, že farmáři často používají nebezpečné pesticidy, které jsou již v jiných zemích dávno zakázané, a navíc většinou nepoužívají ochranné rukavice nebo masky, které nemají od svých zaměstnavatelů k dispozici, nebo od nich jejich používání není vyžadováno žádnou autoritou (Hutter et al. 2020, s. 5-7). V jiných případech ochranné pomůcky k dispozici jsou, ale zaměstnanci si je musí pořídit ze svých peněz, nebo je zaměstnavatelé sice nakoupí, ale následně zaměstnancům částku za jejich pořízení strhnou ze mzdy (Devereux 2019, s. 16). Zaměstnanci banánových farem se navíc málokdy po práci převlékají do oblečení, které nebylo pesticidům vystaveno, tudíž jsou ohroženy také jejich rodiny, které se tímto způsobem dostanou do styku s toxickými látkami. Podobné podmínky byly zjištěny i na kávových plantážích (Hutter et al. 2020, s. 7) nebo při pěstování květin (Mengistie 2017, s. 798). Problém s pesticidy je u květin zase o to vážnější, jelikož stejně jako bavlna nejsou jedlou plodinou, tudíž se na ně nevztahují tak přísné regulace, které jsou nicméně v rozvojových zemích už tak dost mírné ve snaze tamních vlád přilákat zahraniční investory.

Obrázek 1: Poškození kůže v důsledku zpracovávání kešu



Zdroj: Andonaba et al. (2017)

3.2.2 Diskriminace žen

Používání nebezpečných látek tedy není v komerčním zemědělství rozvojových zemí výjimkou, nicméně není to jediná stinná stránka zemědělského průmyslu. Okolo jezera Naivasha v Keni se rozprostírá přibližně 55 květinových farem, v nichž je zaměstnáno odhadem 40 000 lidí, což tuto oblast staví na přední příčky ve světové produkci květin (Kuiper a Gemählich 2017, s. 32). Nicméně pouze 3 400 z těchto lidí jsou členy odborů, přičemž se navíc jedná většinou o muže, ačkoliv v květinovém průmyslu jsou zaměstnány převážně ženy, protože se věří, že jsou zručnější, co se týče například stříhání, plení a konečného zpracování květin (Lowthers 2018, s. 456). Muži naopak většinou zastávají pozice, které jsou vnímány jako fyzicky náročnější anebo zodpovědnější, tzn. důležité pozice v managementu zastávají zpravidla muži. Paradoxně tedy květiny ženám, pro které bývají většinou určeny jako milé gesto, znesnadňují kvůli genderové diskriminaci na opačném konci spotřebního řetězce život (Lowthers 2018, s. 449). Ženy pracující na květinových farmách musí často čelit pracovní nejistotě, nízkým mzdám a sexuálnímu obtěžování, v některých případech až znásilnění. Lowthers (2018, s. 450) zdokumentovala fenomén „sex for employment“, kdy se ženy po práci vydávají do svého druhého „zaměstnání“, v němž jsou nuceny mít pohlavní styk s manažery květinových farem, aby si tak například udržely práci. Jak dokládá výpověď jedné z žen, sex s manažerem může být více méně podmínkou pro získání práce (Lowthers 2018, s. 460):

„Kvůli získání práce se musíte s někým vyspat. Je to nutnost. Jdete si promluvit s velkými pány, dostanete datum, kdy se s vámi může dvakrát nebo třikrát vyspat, abychom dostaly práci. Říkáme mu manažer farmy. Volali jsme si. Řekl mi, ať ho najdu ve městě. Sešli jsme se. Nebyl žádný pohovor, vyspat se s ním byl ten pohovor. Řekl mi, ať druhý den přijdu se svou občankou a dostanu práci. Vyspí se s vámi a pak přestane, začne spát s těmi, které potřebují práci.“²

Získání práce ale není jediným důvodem, proč mají ženy pohlavní styk s manažery farem. Bývá to obvykle jediný způsob, jak získat povýšení, nebo jak si zajistit další příjem

² Přeloženo autorkou z anglického originálu: „You must be fucked to get employment there. That's a must. You go talk to the big men there, he gives you a date he might fuck you for two or three times to give you a job. We call him farm manager. We talked through the phone. He told me to find him in town. I found him. There wasn't an interview; the fucking was the interview. He told me to go with my identity card the next day and I'd find a job. He fucks you then he stops, he starts fucking the ones who need a job.“

(Lowthers 2018, s. 458), jelikož mzdy se pohybují pouze okolo 24–40 amerických dolarů za měsíc (Mengistie et al. 2017, s. 806). Na obdobném principu funguje také obchod s rybami zdokumentovaný Camlin et al. (2013) v keňské provincii Nyanza. Tato oblast je známá tím, že láká mnoho migrujících žen, které se rozhodly zkusit štěstí v rybářském průmyslu například poté, co ovdověly, nebo utekly od svých manželů (Camlin et al. 2013, s. 217-218). Nicméně aby obstály v čím dál silnější konkurenci narůstající kvůli úbytku ryb v jezeře, musí se ženy (označovány jakambi) často zaplést do vztahů s rybáři (zvaní jaboya), což jim zaručí přednostní přístup k jejich úlovkům. Tento systém, známý také jako „sex for fish“, tedy v podstatě nutí ženy platit za ryby, se kterými mohou následně obchodovat, dvakrát: penězi a svými těly. Jak uvedla jedna z žen, pouze schopnost za ryby dostatečně zaplatit penězi mnohdy nestačí (Camlin et al. 2013, s. 224–225):

„Jsou (jaboya) paličatí...I když máte peníze, můžou po vás nejdříve chtít sex, než vám dají ryby. Je těžké se s nimi dohodnout.“³

Systém „sex for fish“ má dalekosáhlé důsledky, jelikož jak vysoká mobilita rybářů, tak vysoká mobilita obchodujících žen vystavuje obě strany vyššímu riziku nákazy HIV (Camlin et al. 2013, s. 228). A stejně jako na květinových farmách i v rybím průmyslu funguje genderové rozdělení rolí, které ženy staví do znevýhodněné pozice, jelikož zpravidla vykonávají práce spojené s nižším výdělkem než muži, kteří primárně rybaří na jezeře (Camlin et al. 2013, s. 222). Navíc jsou to právě muži, kdo většinou prodává ryby velkým restauracím a exportním společnostem, kdežto ženy je jen dále přeproductávají jiným obchodnicím s rybami.

Ženy představují zranitelnou skupinu i v případě pěstování ostatních zemědělských plodin. Na čajových plantážích existují stejné předsudky jako v květinovém průmyslu, že jemné ženské ruce jsou vhodnější pro trhání čajových lístků, tudíž ženy zde představují více než 50 % pracovní síly (Rajbangshi a Nambiar 2020, s. 2). Navzdory tomu ženy nemají příliš silný hlas a nejsou svými nadřízenými brány s respektem. Během výzkumu v Indii Rajbangshi a Nambiar (2020, s. 3) zjistili, že existují denní kvóty na počet kil sesbíraných čajových lístků. Pokud nejsou kvóty naplněny, přicházejí srážky ze mzdy, jejichž systém je ale ženám zaměstnaným na plantážích nejasný, navzdory tomu se ale bojí svých nadřízených zeptat na detaily, protože místo poskytnutí vysvětlení by je začali spíše urážet.

³ Přeloženo autorkou z anglického originálu: „They [jaboya] are stubborn ... Even if you have money, they might first want to have sex with you before giving you the fish. They are hard people to deal with in the lake.“

Dalším problémem žen je to, že na plantážích nejsou k dispozici žádné toalety, tudíž ženy musí k tomuto účelu používat keře na plantážích, což je ještě více problematické především v době, kdy mají menstruaci a nemají dostatek soukromí pro výměnu menstruačních pomůcek (Rajbangshi a Nambiar 2020, s. 4). Se stejnými obtížemi se potýkají ženy na vinicích v Jihoafrické republice, kde 63 % dotazovaných žen nemělo přístup k toaletám, přičemž nejhůře jsou na tom ženy zaměstnané pouze sezónně a na vinicích určených pro domácí trh (Devereux 2020, s. 12). Ženy tudíž musí také používat keře nebo odlehlé části vinic, což je pro ně velice nedůstojné, k tomu se necítí bezpečně a mají strach ze sexuálního obtěžování. A i zde mají ženy problémy s tím, aby byly vyslyšeny jejich požadavky, protože jen málokdy je jim umožněno být v odborech (Devereux 2020, s. 17).

3.2.3 Restrikce odborů

Majitelé farem mnohdy vůbec nedovolují vstup zástupců odborů na své farmy, viz Tabulka 5, anebo zaměstnancům přímo zakazují se v nich angažovat, případně sami pracovníci se raději k odborům připojit nechtějí ze strachu, že by jim to následně mohl jejich zaměstnavatel nepříjemně oplatit (Devereux 2020, s. 17). Také z toho důvodu se bojí otevřeně mluvit o svých pracovních podmínkách, je tedy otázkou, o kolik je jejich situace ve skutečnosti horší. Co se týče odborů, je jejich činnost ohrožena také tlakem na vlády rozvojových zemí, aby vycházely vstříc zahraničním investorům. Privatizace plantáží cukrové třtiny v Tanzanii oslabilu aktivity Tanzania Plantation and Agricultural Workers Union (TPAWU), která měla za úkol chránit práva těch, kteří na plantáži pracují (Holt Norris a Worby 2012, s. 360). Bohužel poté, co byla plantáž předána do rukou mauricijských investorů, ztratila TPAWU vliv, přestala se konat odborová setkání a o všem rozhoduje více méně samotné mauricijské vedení.

Tabulka 5: Odbory v JAR

| Indikátor | Provincie | | Typ zaměstnání | | Trh | | Celkem |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----------------|-----------------|
| | Západní Kapsko | Severní Kapsko | Trvalé | Sezónní | Export | Domácí | |
| <i>Je členem odborů</i> | 27 (13,6 %) | 14 (9,9 %) | 22 (13,8 %) | 16 (9,5 %) | 31 (13,2 %) | 8 (7,8 %) | 41 (12 %) |
| <i>Osloveno ohledně připojení se k odborům</i> | 71 (42,5 %) | 6 (4,7 %) | 54 (40 %) | 22 (14,6 %) | 71 (35,5 %) | 6 (6,3 %) | 101 (30,4 %) |
| <i>Farmář nedovoluje zástupcům odborů vstup na svou farmu</i> | 130 (64,7 %) | 123 (86,6 %) | 109 (68,6 %) | 129 (76,8 %) | 160 (67,5 %) | 91 (89,2 %) | 253 (73,8 %) |
| <i>Farmář nedovoluje pracovníkům účast na odborových setkáních</i> | 99 (49,3 %) | 90 (63,4 %) | 76 (47,8 %) | 102 (60,7 %) | 121 (51,1 %) | 67 (65,7 %) | 189 (55,1 %) |
| <i>Celkem</i> | 201 (100 %) | 142 (100 %) | 159 (100 %) | 168 (100 %) | 237 (100 %) | 102 (100 %) | 343 (100 %) |

Zdroj: Devereux (2020), upraveno autorkou.

3.2.4 Dětská práce

Kromě žen patří mezi zranitelné skupiny také děti. Uvádí se, že v Africe pracuje každé třetí dítě ve věku 5–14 let, zatímco v Asii je to každé páté dítě a v Latinské Americe každé šesté (Luckstead et al. 2019, s. 2), což je vysvětlováno vyšší vzdělaností v regionu a rychlejším ekonomickým růstem v posledních letech (Beyer 2012, s. 199). Zpočátku 21. století se objevily zprávy, že dětská práce je častým fenoménem v rámci pěstování kakaava v Pobřeží slonoviny, kam jsou v některých případech dokonce děti z Mali, Burkiny Faso anebo Toga svými rodiči prodávány, aby na kakaových plantážích pracovaly (Schrage a Ewing 2005, s. 100). Dětská práce je převážně důsledkem chudoby, jelikož rodiče nemají dostatek příjmů, což se rozhodnou kompenzovat využitím práce svých dětí (Luckstead et al. 2019, s. 2). Tato situace zároveň vytváří jakýsi začarovaný kruh, protože pracující děti nemohou plně dodržovat svou školní docházku, čímž snižují své šance na dobré vzdělání, které by jim v budoucnu mohlo pomoci v získání lepší práce (Beyer 2012, s. 198). Bohužel regulace produkce kakaava je značně problematická, protože kakaové boby se často pěstují v odlehlých lokalitách (Luckstead et al. 2019, s. 5) a na malých rodinných farmách (Schrage a Ewing 2005, s. 101). Je proto obtížné kontrolovat, zda je na nich využívána dětská práce. Studie z roku 2013 zjistila, že pěstování kakaava v Ghaně zaměstnává 957 398 dětí, z čehož 98,1 % vykonávala nebezpečnou práci (Luckstead et al. 2019, s. 5), kterou ILO definuje jako práci vykonávanou v nebezpečných a zdraví škodlivých podmínkách, které ohrožují děti na životě a zdraví v důsledku špatných

bezpečnostních a zdravotních standardů (ILO). Tuto definici práce na kakaových farmách splňuje, jelikož zahrnuje používání pesticidů, nošení těžkých nákladů a používání mačet, viz Obrázek 2 (Schrage a Ewing 2005, s. 106-107). Dětská práce se samozřejmě objevuje i v jiných odvětvích jako například při čištění bavlny v Indii, kde si za 12hodinovou směnu vydělají pouze něco málo přes 2 dolary (Brooks 2015, s. 22).

Obrázek 2: Dětská práce na kakaových plantážích



Zdroj: *Make Chocolate Fair* (2015)⁴

3.3. Nerostné suroviny

S čím dál větší modernizací, která s sebou mimo jiné přinesla také digitalizaci, vzrůstá poptávka po nerostných surovinách, které se nachází v elektronice, kterou denně využíváme (Sovacool 2019, s. 915). Nerosty jsou nedílnou součástí telefonů, počítačů, automobilů, ale i třeba solárních panelů nebo větrných turbín. S širokým využitím minerálů se nicméně poji jejich intenzivnější těžba. Zatímco v roce 2010 se vytěžilo 65 000 tun kobaltu, který se používá například do baterií telefonů anebo počítačů, v roce 2015 to bylo již 90 000 tun, z čehož 60 % vytěženého kobaltu pocházelo z Demokratické republiky Kongo. Také jiné africké státy jsou

⁴ Kvůli nedostatečné jistotě, zda byla fotografie pořízena se souhlasem focené osoby, byla jí kvůli ochraně identity rozmazána tvář.

známé pro své nerostné bohatství, většinou je ale kontrola nad ním soustředěna do rukou nadnárodních společností (Mutemeri a Petersen 2003, s. 286). Navzdory tomu počet lidí pracujících pro tyto společnosti převyšuje počet těch, kteří pracují v převážně neformálním odvětví řemeslné těžby a těžby malého rozsahu (Bird 2016, s. 638). Až 65 % produkce zlata z Peru v letech 2005–2006 pocházelo právě z tohoto zdroje, stejně jako 84 % diamantů exportovaných ze Sierra Leone v roce 2006 (Lahiri-Dutt 2018, s. 1563).

3.3.1 Odepření práva na práci

Řemeslná těžba a těžba malého rozsahu (anglicky Artisanal and Small-Scale Mining, zkráceně ASM) se vyznačuje využíváním primitivních metod těžby za použití jednoduchých nástrojů (Kyeremateng-Amoah a Clarke 2015, s. 10887), a ačkoliv někteří horníci jsou řádně registrováni, většina z nich pracuje z právního hlediska nelegálně, protože těžbu provádí buď v již zavřených dolech (Kyeremateng-Amoah a Clarke 2015, s. 10893), anebo v zakázaných zónách, které jsou pod dohledem velkých těžařských společností (Katz-Lavigne 2020, s. 2). Střety mezi velkými společnostmi a neformálními skupinami horníků nezřídka končí násilím, ať už když horníci proti společnostem protestují, anebo když těží na území jejich koncesí (Sovacool 2019, s. 932). Situaci přibližuje jeden z horníků (Sovacool 2019, s. 933):

„Pracujeme ilegálně na pozemku TFM⁵ a pořád máme strach, že přijede policie. Musíme neustále řešit pronásledování, policisty přicházející bez uniforem a snažící se nás chytit. Psi štěkají, honí nás, koušou. Strílejí, aby nás vystrašili. Byl jsem už mnohokrát zatčený. Když kopeš nebo prodáváš, je to vždycky těžké. Pořád utíkáme, pořád vystrašení, pořád pronásledování a pořád ve stresu. Když nás policie chytí, vezme nám všechny peníze. Když žádné peníze nemáme, vezmou nám produkt, jestli ne produkt, tak nám vezmou náčiní. Pokud nemáme ani jedno z toho, zmlátí nás.“⁶

⁵ Zkratka pro Tenke Fungurume Mine.

⁶ Přeloženo autorkou z anglického originálu: *„We work on the illegal concession on the TFM plot, and we are always worried the police will come. We deal with harassment all the time, the police coming not in their uniforms, trying to catch us. Dogs barking, chasing, and biting. Gunshots being fired at us or to scare us. I have been arrested many times. If you are a digger or a trader or a dealer, it is always difficult. We are always running, always scared, always hunting, and always stressed. The police take all of our money if caught. If we do not have enough money, they take the product; if not the product, they take our tools and materials. If we have none of those, we are beaten.“*

Do ASM se hojně zapojují lidé, kteří se původně živili zemědělstvím (Lahiri-Dutt 2018, s. 1561). Avšak faktory jako nízké výnosy ze zemědělské produkce, zhoršené přírodní podmínky a přeorientování tamních vlád na jiná odvětví přiměla také drobné zemědělce změnit zdroj své obživy (Lahiri-Dutt 2018, s. 1565). Důležitou roli hrálo také představení tzv. programů strukturálního přizpůsobení (SAPs) pod záštitou Mezinárodního měnového fondu (IMF) a Světové banky (WB) v 70. a 80. letech 20. století (Sauerwein 2020, s. 2). Jejich cílem byly liberální reformy, které by transformovaly ekonomiku rozvojových zemí, tzn. přinesly by žádoucí odklon od zemědělství a soustředění se na výnosnější odvětví (Lahiri-Dutt 2018, s. 1567). Dalším záměrem bylo přilákat zahraniční investory, v tomto případě investice zahraničních těžbařských společností (Sauerwein 2020, s. 2). V důsledku těchto reforem ale skončila státní podpora zemědělství a lidé, kteří na něm doposud záviseli, byli nuceni najít si jinou práci, v mnoha případech právě v sektoru ASM (Lahiri-Dutt 2018, s. 1567). Tuto přeměnu lze ilustrovat na situaci v Mongolsku. Po rozpadu Sovětského svazu započala politická i ekonomická transformace zahrnující například privatizaci, omezení státních subvencí a přechod na tržní hospodářství (Dore a Nagpal 2006, s. 14-15). Zpočátku bylo sice možné zaznamenat vyšší přesun lidí do rurálních oblastí, kde si chtěli zajistit živobytí pastevectvím, nicméně aby byli blíže k trhům a obzvláště poté, co udeřil v letech 2000–2001 tzv. dzud, se lidé začali opět stěhovat do blízkosti měst a hledali si jiné formy obživy, přičemž jednou z nich byla ASM. V Mongolsku se neformální horníky nazývají „nindžové“ a nejčastěji těží zlato, což je pro ně jistější zdroj příjmů než pastevectví. Nicméně i zde je ASM nelegální a vytváří konflikty mezi individuálními horníky a těžbařskými společnostmi (Lahiri-Dutt 2018, s. 1570). Zvýhodňování nadnárodních společností započato v rámci SAPs nadále přetrvává, což vytváří nerovnoměrné podmínky pro ASM (Sauerwein 2020, s. 2). Příkladem může být Pobřeží slonoviny, kde ASM spadá pod stejnou právní úpravu jako podnikání nadnárodních korporací (Sauerwein 2020, s. 7-8). Poplatky za získání licence byly tedy pro všechny stejné a ať už se jednalo o individuální horníky, anebo velkou společnost, bylo nutné zaplatit v přepočtu přibližně 34 976 amerických dolarů, což si samozřejmě chudí horníci nemohli dovolit, a byli proto nuceni pracovat nelegálně. Dalším problémem je byrokracie, jelikož lidé většinou nerozumí procesu získání licence anebo příslušné úřady nejsou dostatečně efektivní a na jejich odpověď se čeká i několik měsíců. Ačkoliv se tedy objevují snahy formalizovat tento sektor, zatím je to více méně neúspěšně.

3.3.2 *Nedostatečná bezpečnost práce*

V mnoha rozvojových zemích poskytuje neformální těžba alternativní způsob živobytí zmírňující chudobu (Katz-Lavigne 2020, s. 2). Bohužel, jak již bylo řečeno, často dochází k tomu, že ASM mají odepřen přístup k místům těžby velkých těžbařských společností, a jejich aktivity jsou vnímány jako ilegální, jelikož zasahují do jejich koncesí. Nadnárodní společnosti totiž ve velkém skupují pozemky vhodné k těžbě a pro ASM už nezůstává moc lokalit, kde by mohli vykonávat svou činnost (Sauerwein 2020, s. 7). Avšak kvůli této neformálnosti postrádá ASM jakoukoliv oficiální podporu státu či občanské společnosti (Katz-Lavigne 2020, s. 7). Neexistují tudíž žádné regulace zaručující minimální mzdu anebo bezpečnost pracovních podmínek, což je v tomto sektoru o to problematičtější, jelikož práce v dolech s sebou už sama o sobě nese zvýšené riziko (Lahiri-Dutt 2018, s. 1572). ASM si často vytváří primitivní šachty, nebo znovu otevírají již uzavřené doly po těžbařských společnostech (Mutemeri a Petersen 2003, s. 287-288). Horníkům navíc chybí dostatek technických, obchodních a manažerských schopností, což je spolu s omezeným přístupem k místům těžby staví do značně znevýhodněné pozice. Kvůli nedostatku znalostí je pro ně jejich práce více rizikovější, jelikož používají nebezpečné a zastaralé metody těžby, jako je třeba extrakce zlata pomocí rtuti, která je vysoce toxická a nebezpečná pro zdraví lidí i zvířat. Mnoho horníků již v důsledku nebezpečných pracovních podmínek zemřelo, anebo se zranilo (Bird 2016, s. 632). Pracovní úrazy mohou souviset s širokou škálou různých faktorů, mezi něž patří například nadbytečné vystavení se prachu, hluku nebo škodlivým látkám, zhroucení důlních šachet, padání kamení či asfyxie (Fadlallah et al. 2020, s. 748). Situaci komplikuje fakt, že ASM často nemají dostatečné školení, co se týče bezpečnosti práce, a ani pořádné ochranné vybavení. Fadlallah et al. (2020, s. 755) při svém výzkumu zpozorovali, že se horníci proti výparům z rtuti chrání pouze mokřými kusy oblečení přes obličej. Rtuť se při těžbě zlata používá k extrakci zlata z rudy tím, že vytvoří amalgám (Gibb a O'leary 2014, s. 667). Poté, co se amalgám zahřeje, rtuť se z něj vypaří a zůstane pouze zlato. V ASM se tato metoda používá proto, že je zdaleka nejlevnější, není třeba žádných složitých technických postupů, takže ji rychle a jednoduše může použít i jednotlivec. Nicméně vdechnutí rtuťových výparů může vážně poškodit nervový, trávicí i imunitní systém a mít fatální dopady na funkci plic a jater. Mezi nejčastěji uváděné zdravotní problémy horníci pracující s rtutí uvádějí tremor (třes), ataxii, problémy s pamětí a poškození zraku (Gibb a O'leary 2014, s. 670).

V některých případech nemají horníci, jejichž průměrný výdělek činí 1–3 dolary za den za vytěžení 30–50 kg surové rudy, kvůli nedostatku finančních prostředků ani žebříky, tudíž si musí vysekávat improvizované schůdky přímo v šachtách, viz Obrázek 3, nepoužívají helmy

a někdy ani nástroje pro kopání, takže hloubí ručně (Sovacool 2019, s. 922-923). Co se týče těžby kobaltu a mědi, zvyšuje se riziko zhroucení šachet, jelikož je třeba kopat hlouběji než například u zlata (Sovacool 2019, s. 926). Jak uvedl jeden z horníků, strach ze zhroucení šachet cítí neustále (Sovacool 2019, s. 927):

„Stěna je vždycky nebezpečím. Nikdy nevíte, kdy budou padat kameny, nebo kdy se důl zhroutí. Zatím měl můj tým štěstí, ale nevím, jak dlouho nám vydrží. Mám noční můry, že mě stěna zavalí, rozdrtí.“⁷

Obrázek 3: Těžba kobaltu v Kongu



Zdroj: Lindberg (2019)⁸

Stejně tak není úniku ani od nepřetržitého vdechování prachu, který horníkům způsobuje kašel, příznaky silikózy a zarudlé oči, viz Obrázek 4 (Sovacool 2019, s. 927). Riziko představuje také nevhodné použití výbušnin v podzemí, které sice představují usnadňující mechanizaci práce,

⁷ Přeloženo autorkou z anglického originálu: „The danger is always the wall. You never know when rocks will fall or the mine will collapse. So far my team has been lucky, but I don't know how long that luck will last. I have nightmares when I sleep about that wall trapping me, crushing me.”

⁸ Kvůli nedostatečné jistotě, zda byla fotografie pořízena se souhlasem focené osoby, byla jí kvůli ochraně identity rozmazána tvář.

ale jsou požívány bez jakýchkoliv předchozích bezpečnostních instrukcí (Kyeremateng-Amoah a Clarke 2015, s. 10887).

Obrázek 4: Zarudnutí očí z prachu v dolech



Zdroj: Sovacool (2019)⁹

⁹ Fotografie byly autorem pořízeny se souhlasem horníků.

A jelikož se také často stává, že ASM vstupují do již uzavřených ale nezajištěných dolů, bývá zhroucení důlních šachet jeden z nejčastějších důvodů zranění horníků (Kyeremateng-Amoah a Clarke 2015, s. 10893). Nejfrekventovanějšími zraněními jsou v tomto případě pohmožděniny, tržné rány, zlomeniny, poranění míchy a neurogenní šok (Kyeremateng-Amoah a Clarke 2015, s. 10890).

Nyní fungují ASM převážně jako špatně organizované společnosti s pouze jedním vedoucím a několika pracovníky, přičemž vedoucí z těžby profituje nejvíce a zachází se svými podřízenými špatně, tzn. neposkytuje jim žádné bezpečnostní školení (Sovacool 2019, s. 926) ani ochranné pomůcky, které je většinou ve formalizovaných dolech zaměstnavatel povinen zajistit (Kyeremateng-Amoah a Clarke 2015, s. 10887). Právě od formalizace ASM si tudíž mnozí slibují, že by se mohla zasadit mimo jiné o zavedení regulace bezpečnosti těžby (Byemba 2020, s. 421), jelikož by v tomto sektoru konečně mohly vzniknout odbory nebo kooperativy na podporu pracovních podmínek (Sovacool 2019, s. 926).

Ovšem těžba neovlivňuje pouze samotné horníky, ale má také mnoho přímých i nepřímých negativních dopadů jak na životní prostředí, tak na komunity žijící v okolí míst těžby, viz Tabulka 6, ale může negativně působit také na státy, v nichž probíhá. Tento fenomén se nazývá tzv. prokletí přírodních zdrojů (Bird 2016, s. 633). Tento termín označuje situaci, kdy jsou sice státy bohaté na nerostné suroviny, které by mohly exportovat za vysoké ceny, ale i přesto z této výhody nedokáží profitovat a zůstávají klasifikovány jako rozvojové. Prokletí se projevuje ještě v další podobě, jelikož nerostné bohatství může rozvést lokální konflikty (Geenen 2012, s. 325). V mnoha případech je dokonce HDP na obyvatele v těchto státech nižší než v rozvojových zemích, které takové nerostné bohatství nemají (Bird 2016, s. 633). S prokletím přírodních zdrojů je spojena také tzv. Holandská nemoc, což znamená, že příliv zahraniční měny z exportu nerostů posílí hodnotu lokální měny, což podtrhává konkurenceschopnost exportérů podnikajících v jiných odvětvích než s nerostnými surovinami.

Tabulka 6: Důsledky těžby

| Přímé důsledky | Implikace |
|----------------------------------|---|
| <i>Toxické životní prostředí</i> | Horníci a členové komunity jsou vystaveni kontaminaci vody, půdy a vzduchu těžkými kovy a mohou být vystaveni vypařující se rtuti nebo prachu ve vzduchu. Rezidua z dolů prosakující do vody a půdy akumulují těžké kovy v rybách a úrodách, jejichž konzumace může vést ke zvýšené přítomnosti těžkých kovů ve vlasech, moči a krvi. Vystavení těžkým kovům a znečištěnému ovzduší, ať už přímo nebo |

| | |
|---|--|
| | prostřednictvím stravy či vody, je spojeno s rakovinou a nepříznivými neurologickými, dýchacími, kožními a trávicími symptomy a onemocněními. |
| <i>Nebezpečné pracovní podmínky</i> | Horníci jsou vystaveni rizikům povolání (např. výbuchy, zhroucení šachet, prach, toxické plyny a látky), které mohou způsobit zranění nebo smrt na pracovišti, dále onemocnění plic a rakovinu. |
| <i>Úmrtí, napadení, zranění</i> | Odpor komunit vůči těžbařským aktivitám se často setkává s potlačením protestů, nájemnými vraždami, zraněním/napadením bezpečnostním personálem dolů nebo dokonce vládou. |
| <i>Infekční onemocnění</i> | Otevřené důlní šachty vytváří líhniště pro komáry, kteří přispívají k rozšíření malárie a jiných infekčních onemocnění mezi homíky a jejich komunitami. |
| <i>Duševní onemocnění a stres</i> | Násilí, chudoba, narušení komunit a jiné stresové situace spojené s těžebními aktivitami přispívají ke zvýšenému duševnímu rozrušení. |
| Nepřímé důsledky | |
| <i>Ztráta tradičních území předků</i> | Členové komunit mohou ztratit přístup k půdě a k přírodním zdrojům kvůli nucenému vysídlení nebo prodejem svých pozemků, což narušuje zdroje jejich živobytí a kulturní a spirituální blahobyt. |
| <i>Snížený výnos sklizně a zdraví dobytka</i> | Kontaminace vody a půdy těžkými kovy z dolů, nebo nedostatek vody kvůli jejímu spotřebování těžebními aktivitami může komplikovat růst úrody a zdraví dobytka. |
| <i>Chudoba a nerovnost příjmů</i> | Ti, kteří pracují v dolech mají vyšší příjmy v porovnání s těmi, kteří se živí jinými způsoby. Většina komunit nemá žádný významný podíl z příjmu dolů. Členové komunit, kteří přijdou o přístup k půdě a přírodním zdrojům, ztratí také své živobytí, což je může donutit k migraci mimo svou komunitu nebo do jiné země. |
| <i>Ohrožení soudružnosti komunit</i> | Doly mohou rozdělit komunity na podporovatele a odpůrce těžby, což vytváří napětí a nerovnoměrné rozložení moci v komunitě. |

Zdroj: Birn et al. 2018, upraveno autorkou.

4. Etické aspekty podpory pracovních práv

Jako oprávněná kritika sweatshopů zaznívá, že jsou v nich porušována základní lidská práva, nicméně lze se setkat také s jejich obhajobou tvrdící, že lidé v zemích, kde se sweatshopy většinou nachází, jsou tak chudí, že díky této práci získají alespoň nějaký příjem (Meyers 2004, s. 319). Z tohoto pohledu jsou tedy například mezi aktivisty oblíbené bojkoty špatnou strategií, jak těmto lidem pomoci, protože způsobí spíše zavření sweatshopů a mnoho lidí tím přijde o práci (Yesilevsky 2004, s. 20). Debatu lze zjednodušeně rozdělit na dva tábory, přičemž jeden z nich je liberalistický a sweatshopy obhajuje, na druhé straně zase stojí odpůrci sweatshopů vysvětlující, proč je správné proti nim zakročit. Argumenty obou těchto názorových táborů budou detailněji představeny níže. Ačkoliv se označení sweatshopy využívá především ve spojení s továrnami, neobjevují se špatné pracovní podmínky pouze v nich, pro zjednodušení budou proto v následující kapitole všechny pracovní pozice s neadekvátními pracovními podmínkami nazývány souhrnně sweatshopy.

Tato kapitola, a ostatně ani tato práce, si neklade za cíl přispět do filosofické debaty, zda lze sweatshopy obhájit a jestli je správné či špatné zasahovat do regulace pracovních podmínek. Kapitola má za úkol představit různé názory na tuto problematiku, ale záleží na samotném čtenáři, ke které filosofické argumentaci se přikloní, jelikož je to čistě subjektivní záležitost. Nicméně tato práce se přiklání k názoru, že regulace jsou žádoucí. Toto východisko je také důvodem pro vytvoření typologie nezamýšlených důsledků podpory pracovních práv, jelikož právě na základě názoru, že podporovat regulace je správné, je dobré zjistit, jaké mohou být jejich slabiny. Výsledky mohou následně sloužit jako poučení do budoucna přispívající k tomu, aby byly regulace efektivněji prosazovány.

4.1. Vykořisťování, anebo pomoc?

Mezi zastánci sweatshopů se často nachází stoupenci liberalistických myšlenek tvrdící, že pokud se lidé rozhodli k této práci dobrovolně, neměli bychom do jejich volby zasahovat. Dále se přiklání také ke konsekvencialismu, protože zastávají názor, že záleží na výsledku, který je v případě práce ve sweatshopech přínosný pro všechny zúčastněné, a nemělo by se proto do toho fungujícího systému zasahovat. V opozici těchto myšlenek se nachází ti, kteří sweatshopy kritizují, přičemž v tomto názorovém táboře se lze setkat s deontologickými východisky, jejichž argumentace je postavená na tom, že podmínky práce ve sweatshopech jsou samy o sobě špatné, a proto by se neměly podporovat. Nicméně také odpůrci sweatshopů se

odkazují na konsekvenencialistický utilitarismus, ačkoliv z jiného pohledu než zastánci sweatshopů. V jejich argumentech totiž větší dobro produkuje právě zásah do fungování sweatshopů, protože regulace zajišťující lepší pracovní podmínky produkují více benefitů v porovnání s prací ve sweatshopech.

4.1.1 Obhajoba sweatshopů

Jsou sweatshopy ospravedlnitelné, nebo by se mělo přikročit k jejich silnější regulaci? Zastánci sweatshopů v podstatě zastávají dva stěžejní názory: sweatshopy jsou pro pracovníky v důsledku prospěšné a pracovat v nich je projevem svobodné vůle, do které bychom neměli zasahovat, pokud se lidé rozhodli dobrovolně (Miklós 2019, s. 61). Argument prospěšnosti je postaven převážně na tom, že sweatshopy poskytují vyšší mzdu, než jakou by si lidé mohli vydělat v alternativním zaměstnání dostupném v rozvojových zemích. A ačkoliv se často jedná o práci, která nedosahuje ani minimální mzdy, pořád může někomu pomoci zlepšit jeho životní podmínky, protože je to lepší, než mzda žádná (Zwolinski 2007, s. 700).

Z toho vyplývá, že by se vlády měly zdržet regulací týkajících se ať už minimální mzdy, nebo maxima možných odpracovaných hodin, protože by tato opatření mohla vést k propouštění, a tím celkovému zhoršení situace těch, které měly regulace původně chránit (Miklós 2019, s. 61). Liberální ekonomové z tohoto důvodu kritizují bojkoty a zákazy na importované zboží, jelikož pokud je nemožné zboží vyrobené ve sweatshopech prodat, přestanou jej sweatshopy produkovat a ti, kteří jej vyráběli, tak přijdou o práci (Zwolinski 2007, s. 697). Stejně tak jsou kontraproduktivní jiné regulace, které by mohly mít stejně fatální efekt, protože pro zaměstnavatele už nebude ekonomicky efektivní zaměstnávat tolik lidí, jelikož snahy o zlepšení pracovních podmínek zvýší zaměstnavateli náklady. Nadnárodní korporace se tak mohou rozhodnout, že pokud jejich náklady dosáhnou určité hranice, nebude pro ně výroba již výhodná a můžou se přesunout do jiné země, kde nejsou regulace tak přísné, ať už z důvodu, že vlády nemají dostatek zdrojů pro dostatečnou kontrolu dodržování zákonů anebo samy vlády přehlídí fakt, že jsou tyto zákony porušovány, protože nechtějí, aby nadnárodní korporace odešly jinam. Objevuje se proto čím dál častěji názor, že by v rámci nadnárodních společností měla existovat dobrovolná seberegulace, která by nemusela mít negativní důsledky zmíněné výše.

Empirické důkazy ohledně dopadů regulací jsou nicméně nejednoznačné, o čemž svědčí fakt, že oba názorové tábory použily pro podepření svých tvrzení stejnou studii (Flanigan 2018, s. 91). Jedná se o práci Ann Harrison a Jasona Scorse (2010) týkající se textilních továren v Indonésii, podle které se ani po zvýšení mezd nezvýšila zásadně nezaměstnanost, a ani se

nezvýšilo riziko, že by se výroba přesunula do jiných zemí, kde jsou zákonem dané nižší mzdy. Nicméně odpůrci regulací tuto studii citují na důkaz toho, že se zpomalil růst míry zaměstnanosti a risk relokace se zvýšil o 0,6–1,1 % (Harrison a Scorse 2010, s. 265). Flanigan (2018, s. 91-92) na základě těchto zjištění tvrdí, že pokud jsou výsledky regulací nejisté, měli bychom se raději regulací vyvarovat, protože by se mohlo stát, že se jejich následkem zvýší nezaměstnanost a omezí nabídka pracovních příležitostí. A navíc tento zásah naruší právo svobodné volby, což je horší než dlouhá pracovní doba, nízká mzda a práce ve špatných podmínkách.

Připustíme-li, že nadnárodní společnosti vydělávají na úkor pracovníků ve sweatshopech, měli bychom je obvinít z využívání? Ve výsledku se přece jedná o vzájemně prospěšný vztah (Miklós 2019, s. 68). Nařknutí ale není založeno na tom, že by společnosti zaměstnance poškozovaly, ale že z jejich práce nepoměrně benefitují. Ovšem neférovost je dle zastánců sweatshopů v tomto případě převážena tím, že se něčí životní situace alespoň o trochu zlepší. Z deontologického hlediska se tedy sweatshopy nechovají ctnostně, ale výsledky jsou důležitější, protože ačkoliv jsou například mzdy nízké, jsou stále vyšší, než jaké by mohla nabídnout jiná alternativa, i když je třeba uznat, že nejsou tak vysoké, jaké by pravděpodobně měly být (Zwolinski 2007, s. 707-709). Nejsou ale nadnárodní společnosti přece jen vinny, protože je s pracovníky spojuje tzv. princip interakce, jak jej nazývá Wertheimer? Podle něj k sobě mají lidé, kteří spolu interagují, větší povinnosti než ti, kteří spolu nejsou v kontaktu, z čehož vyplývá, že nadnárodní společnosti mají větší povinnosti přinášet prospěch zaměstnancům sweatshopů. Společnosti dělají ale pro tyto lidi stále více než například jednotliví spotřebitelé, kteří ke zlepšení podmínek v rozvojových zemích žádným způsobem aktivně nepřispívají. Z toho důvodu by proto bylo chybné vinit nadnárodní společnosti, které alespoň trochu pomáhají, když neviníme také ty, kteří nepomáhají vůbec.

Další protiargument tvrdí, že sweatshopy odebírají možnosti jiného zaměstnání, protože vytlačí lokální výrobce, kteří neobstojí v mezinárodní konkurenci (Zwolinski 2007, s. 703), mnoho kritiků sweatshopů se proto proti jejich otevírání v rozvojových zemích vyhrazuje. Nicméně přítomnost zahraničních investic může do země přinést potřebný kapitál a technologie. Zároveň rozšíření pracovních možností, které lidé mají, může tlačit na ostatní zaměstnavatele ke zvýšení mzdy, aby si tak udrželi své zaměstnance (Skarbek et al. 2012, s. 540). Dle různých výzkumů vyplývá, že nadnárodní společnosti obvykle vyplácí vyšší mzdy a poskytují lepší pracovní podmínky než lokální výrobci. Navíc se zdá, že o práci ve sweatshopech je mezi lidmi veliký zájem, což je další důvod, proč jsou sweatshopy vlastně

prospěšné (Zwolinski 2007, s 703). A jak zjistili Skarbek et al. (2012, s. 547), pracovníci mohou být ve sweatshopech spokojenější, než ve své předešlé práci:

„Líbí se mi pracovat tady. Už nechci pracovat na poli. Vydělám si tady víc peněz, takže je to tady lepší. Dostáváme od společnosti taky jiné benefity, které nám pomáhají doma a s rodinou...Myslím si, že díky práci v továrně máme zdravotní pojištění, léky, a teď nám poskytují balíčky pro děti, které chodí do školy. Dávají nám poukazy na boty. To jsou benefity, které dostáváme. Práce jako hospodyně nic takového neposkytuje. Má sice své výhody, protože nemusíte platit za dopravu nebo jídlo, ale nemáte žádné další benefity. Ale tady v továrně ano. Můžete požádat o pomoc a když můžou, pomůžou vám.“¹⁰

Zwolinski (2007, s. 710-711) si tedy nemyslí, že by nízké mzdy byly vykořisťovatelské, ale souhlasí s tím, že k vykořisťování může docházet jinak, například skrz psychologické nebo fyzické týrání, což ale ještě stále neopravňuje nikoho toto pracovní prostředí regulovat, protože lidé souhlasili s tímto, dá se říci, balíčkem „zaměstnání + porušování práv“, který preferují oproti balíčku „žádné zaměstnání + žádné porušování práv“. Navíc nízké mzdy nejsou morálně špatné, když firmy, které v rozvojových zemích nepodnikají a neposkytují tak vůbec žádné finanční benefity, tím přece neporušují ničí práva a zároveň pracovníci nemají žádné právo finanční benefity dostávat. Dalo by se ale namítnout, že tento argument zapomíná na to, že se nejedná o jakousi charitu, ale o odměnu za lidmi provedenou práci, za niž jim náleží adekvátní odměna a k vykořisťování dochází právě kvůli nepoměru mezi tím, co zaměstnanec obdrží za svou práci a hodnotou, kterou vloží do výroby konečného produktu (Dahan et al. 2014, s 445). Využívání se stává nespravedlivým, když někdo nezaslouženě získá více než ostatní, kteří by si ale také zasloužili za svou práci více (Mayer 2007, s. 606-607). Nicméně případ je specifický v tom, že oběť vykořisťování nemá v tomto případě následně méně než předtím, jako třeba když

¹⁰ Přeloženo autorkou z anglického originálu: „I do like to work here. I don't like working in the fields anymore. I make more money here so it's better here. There are also other benefits the company provides and that help us at home and with the family...I think that working in a factory you have the benefit of having medical insurance, medicine, and benefits such as now they are providing school packages for our children who go to school. They give us vouchers for shoes. Those are benefits you can have at a company. In a job as a housekeeper, you don't get any of that. It does have its advantages sometimes because you don't have to pay for transportation or food but you don't get any other benefits. While here at the factory, you do have some things. You can go to them for assistance and if they can help you, they do.“

se stane obětí loupeže, po níž oběť musí zloději dát všechny své cennosti. Právě naopak, práci ve sweatshopech si lidé peníze vydělají, tudíž z tohoto vykořisťovatelského vztahu také profitují.

Co se týče otázky individuální autonomie, je hojně používán tzv. argument volby jako podklad pro tvrzení, že by vlády rozvinutých zemí neměly proti sweatshopům zasahovat například zákazem importů zboží, které bylo ve sweatshopech vyrobeno, stejně tak by se různé lidskoprávní organizace neměly snažit o změnu zákonů, které by zvýšily minimální mzdu a zlepšily pracovní podmínky, anebo že je bojkot spotřebitelů scestný (Zwolinski 2007, s. 689). Zwolinski (2007, s. 695) představuje klíčové body argumentu následovně:

1. Většina zaměstnanců sweatshopů si vybralo akceptovat jejich pracovní podmínky, ačkoliv to byla volba z pouze omezených možností.
2. Fakt, že si tuto práci vybrali z omezených možností svědčí o tom, že ji považují za tu nejpreferovanější ze všech.
3. Fakt, že tuto práci považují za nejpreferovanější, je silným důkazem, že bychom jim uškodili, kdybychom tuto možnost odstranili.
4. Je také pravděpodobné, že rozhodnutí pracovat ve sweatshopech je dostatečně autonomní rozhodnutí, tudíž odebráním této možnosti bychom narušili také autonomii lidí, kteří se tak rozhodli.
5. Je špatné někomu škodit nebo narušovat jeho autonomii.
6. Je tudíž špatné odstranit možnost pracovat ve sweatshopech těm, kteří by takovou práci rádi vykonávali.

Jak je nastíněno v argumentu, volba člověka pracovat ve sweatshopech nám ukazuje jeho preference. Neznamena to, že manažeři sweatshopů nedělají nic nemorálního a jsou za své činy chvályhodní (Zwolinski 2007, s. 712). Nicméně pracovníci s danými podmínkami souhlasí, protože je to stále jejich nejlepší možnost. Nemusí to sice být práce snů, protože je vyžadována dlouhá pracovní doba, nabízí se pouze nízká mzda a špatné pracovní podmínky (Flanigan 2018, s. 79), ale po zvážení všech důležitých aspektů, jako je třeba míra chudoby, výše mzdy a možnost jiného zaměstnání, vychází tato práce jako nejlepší možnost ze všech ostatních, které se nabízí (Zwolinski 2007, s. 694). Z rozhovorů se zaměstnanci sweatshopů v El Salvadoru vyplývá, že preferují práci ve sweatshopech, protože oproti jiným zaměstnáním, jako je pouliční prodej nebo zemědělství, jim nabízí vyšší mzdu, lepší pracovní podmínky a usnadňuje přístup ke vzdělání jejich dětem (Skarbek et al. 2012, s. 553). Pokud tedy vědomě

možnost pracovat ve sweatshopech odstraníme, spíše těmto lidem uškodíme, a proto je to špatné. Rozhodnutí ostatních si navíc zaslouží náš respekt, a i když si můžeme myslet, že důsledky jejich chování pro ně mohou být špatné, neměli bychom do jejich volby zasahovat (Zwolinski 2007, s. 691). I kdyby náš zásah měl pro danou osobu dobré dopady, respekt individuální autonomie je důležitější.

Zastánci regulací nicméně tvrdí, že lidem chybí jiné přijatelné možnosti, tudíž jejich rozhodnutí v podstatě není dobrovolné (Munter a Lindblom 2017, s. 62). Navíc nejsou schopni zkoordinovat se, aby mohli požadovat lepší pracovní podmínky, tudíž pouhá volba pracovat ve sweatshopech ještě nic neznamená, a je proto žádoucí pracovněprávní vztahy regulovat (Flanigan 2018, s. 80). Ano, lidé v rozvojových zemích mají omezené možnosti, jsou chudí a nemají dostatečné vzdělání na to, aby získali lepší práci nebo zdroje k tomu, aby se přestěhovali někam, kde se lepší práce nabízí (Zwolinski 2007, s. 701). Nicméně dle zastánců sweatshopů odstranění jedné z možností z už tak omezeného výběru, ještě k tomu tu, kterou nejvíce preferují, situaci nijak nezlepší. Naopak, byla by to jen další forma nátlaku a ne pomoc, jak se z chudoby vymanit. Ostatní alternativy práce jsou většinou horší, jak ilustruje případ dětí v Kambodži, které sbírají plasty na skládce v Phnom Penhu, přičemž doufají, že jednoho dne budou moci pracovat v jenom ze sweatshopů (Skarbek et al. 2012, s. 541). Ozývají se hlasy, že by se tudíž měly státní autority postarat o to, aby měli lidé více pracovních příležitostí, anebo se zasadit o to, aby byly sweatshopy lepším pracovním místem, čímž by se jejich volby staly dobrovolné (Flanigan 2018, s. 81-84). Regulací je ale znemožněno, aby lidé sami rozhodli o tom, za jakou mzdu a kolik hodin chtějí pracovat, nebo někoho zaměstnávat, a místo toho se musí podříditi stanovenému univerzálnímu standardu. Je to proti liberálním názorům, podle kterých by autority neměly zasahovat do autonomních rozhodnutí lidí, a navíc není neúčinné vyplácet mzdy dle tržních cen, obzvláště pokud by zvýšení mezd zapříčinilo vyšší nezaměstnanost a následnému zhoršení života daných lidí. Lidé pracující ve sweatshopech jsou hrdí na to, že mohou díky své práci svým rodinám nabídnout širší vzdělávací a ekonomické příležitosti, přičemž tím mohou také posílit své vlastní svobody. Příkladem jsou ženy, které jsou v rozvojových zemích často ve znevýhodněném postavení, nicméně právě díky práci se mohou stát více autonomní, protože vlastní příjem jim zajistí nezávislost. Liberálové se také staví proti paternalismu státu tvrzením, že lidé samotní jsou nejvíce způsobilí rozhodnout, co je v jejich nejlepším zájmu. Sweatshopy pouze rozšiřují nabídku možností, tudíž by bylo chybné je o tuto možnost regulacemi připravit. Proto, pokud má někdo na srdci více pracovních příležitostí, měl by se regulací pozdržet, protože ekonomická svoboda může tyto příležitosti přinést, kdežto regulace tuto svobodu naopak podkopávají.

Skarbek et al. (2012, s. 555-556) dále argumentuje, že opatření vycházející ze standardů rozvinutých zemí mohou ohrozit rozvoj rozvojových zemí, protože nejsou vhodné pro daný kontext. Spojené státy americké například zavedly právní regulace v době, kdy byly v mnohem pokročilejším stádiu rozvoje, jehož pomyslným motorem právě sweatshopy mohou být, což by rozvojové země mohlo vyvést z chudoby. Bylo by tedy spíše zavrženíhodné omezit lidem možnosti pracovat ve sweatshopech (Zwolinski 2007, s. 693). Navíc podle liberálního smyšlení to, co je dobrovolné, je správné, a tím je veškeré jednání osvobozeno od jakékoliv viny (Munter a Lindblom 2017, s. 60-61).

4.1.2 Kritika sweatshopů

Argumenty o jisté prospěšnosti sweatshopů jsou přesvědčivé, nicméně stále nejsou uspokojivé pro ty, kteří je považují za vykořisťování, navzdory tomu, že se jedná o dobrovolnou a navzájem prospěšnou dohodu (Miklós 2019, s. 61). Co by se ale tedy vlastně v případě problematiky sweatshopů mělo považovat za vykořisťování? Využívání je obecně chápáno jako zneužití znevýhodněného postavení někoho jiného ve svůj prospěch (Flanigan 2018, s. 83). Někteří autoři tvrdí, že jádro problému spočívá v nespravedlivém využívání nedostatečného respektování lidských práv v rozvojových zemích (Miklós 2019, s. 64). Kantova etika nám nabízí jednostranné odsouzení sweatshopů kategorickým imperativem, podle nějž bychom neměli s ostatními zacházet tak, aby byli pouze prostředky našich cílů (Meyers 2007, s. 620-621). Neznamená to ovšem, že jakékoliv zaměstnání je nemorální, ale pouze to, v němž se zaměstnavatelé obohatí na úkor zoufalé situace pracovníků, kteří přistoupí na špatné pracovní podmínky, protože nemají lepší akceptovatelnou možnost. A pokud bychom my sami nechtěli být takto využiti, musíme uznat, že je morálně špatné, když se to děje někomu jinému. Pohled utilitarismu je komplexnější, protože musí zvážit všechny možné důsledky a posoudit, který přinese maximální prospěch. Nicméně se zdá, že i pro utilitární etiku jsou sweatshopy zavrženíhodné kvůli klesajícímu meznímu užitku. Jinými slovy, každé další zvýšení bohatství nějaké osoby jí přináší menší a menší nárůst štěstí oproti předchozímu zvýšení. Proto dát peníze někomu chudému přinese větší užitek, tzn. každý jeden dolar, který přidáme k výplatě pracovníka ve sweatshopu na úkor akcionářů nebo spotřebitelů v rozvinutých zemích, bude mít za následek větší štěstí, které tak vyváží nepatrnou ztrátu štěstí těch bohatších, takže celkové štěstí bude větší.

Nespravedlnost, kterou sweatshopy využívají ve svůj prospěch, se pro odpůrce sweatshopů zdá být jedním z nejproblematictějších aspektů (Miklós 2019, s. 62). Vztah mezi pracovníky a sweatshopy je vykořisťující, pokud sweatshopy využívají strukturální

nespravedlnosti tak, že zaměstnavatelé profitují mnohem více, než by byli schopni, kdyby platily spravedlivé podmínky. Jinak řečeno to znamená, že získají vyšší výdělek díky nízkým mzdám, za které by ale například v České republice nikdo nepracoval. K podobnému závěru dospěl také Malmqvist (2013, s. 558-559), který popisuje situaci, kdy B, žena z minoritní skupiny žijící v rozvinuté zemi, čelí kvůli svému původu diskriminaci, a nemá proto adekvátní přístup ke vzdělání a pracovním příležitostem. Nicméně jako matka samoživitelka nutně potřebuje práci, a proto přijme nabídku práce poměrně bohaté rodiny A. Jedná se o těžkou a nejistou práci za minimální mzdu bez jakéhokoliv dalšího ocenění. Rodina A má ale sousedku C, kterou situace B znepokojuje a chce jí pomoci (Malmqvist 2013, s. 565-566). C je postarší dáma, která potřebuje pomoc v domácnosti a s péčí o svého nemocného manžela, a jelikož nemá žádné příbuzné, kteří by jí pomohli, nabídne C práci B. Práce by obnášela menší časovou náročnost než u rodiny A, B by si navíc vydělala více, nicméně by to bylo vzhledem k situaci C jen mírné zvýšení. Ano, C sice využívá strukturální nespravedlnosti, protože žena z majority by tuto práci za mzdu nabízenou C nepřijala, protože by vzhledem ke svému dobrému přístupu ke vzdělání a pracovnímu trhu byla schopná požadovat lepší pracovní podmínky. Ale C chce mimo jiné B nabídnout pomoc dle svých nejlepších možností na rozdíl od rodiny A, která by vzhledem ke svým vysokým příjmům mohla nabídnout B mnohem vyšší plat. Pouhé využívání strukturální nespravedlnosti nemusí proto hned znamenat vykořisťování, jak ukazuje případ sousedky C. Miklós (2019) tvrdí, že o vykořisťování se jedná, až přidá-li se k tomu neúměrné obohacení.

Nicméně Malmqvist (2013, s. 566-567) vidí zásadní problém v jiném aspektu. Nespravedlivá výchozí pozice oslabuje schopnost vyjednat lepší podmínky, nicméně to se může stát také ve „spravedlivém světě“. Problematictější je fakt, že využívání strukturální nerovnosti ji dále udržuje při životě a rodina A tak nese spoluvinu na vytváření strukturální nerovnosti. Podmínky, za jakých B přijímá práci nejsou pouze politováníhodné, ale jsou nespravedlivé. Rodina A z této nespravedlnosti neprofituje pasivně, ale aktivně získává benefity prostřednictvím nespravedlivé interakce s B (Malmqvist 2013, s. 560). Ačkoliv tedy B dobrovolně souhlasí a zaměstnání je vzájemně prospěšné, měla by jejich dohoda jinou podobu, kdyby byla uzavřena za spravedlivých podmínek. Některé teorie považují výchozí nespravedlnost za nepřilíš důležitou, jelikož podle nich vyhodnocení, zda se jedná o vykořisťování, záleží čistě na konkrétní transakci, širší společenský, ekonomický nebo politický kontext nehraje roli (Malmqvist 2013, s. 563). Proti tomu se nicméně vyhrávají hlasy z opačného názorového spektra tvrdící, že na kontextu záleží. A pokud profitujeme

z nespravedlivé situace někoho jiného, nepřiznáváme mu adekvátní respekt, jaký si jako lidská bytost zaslouží, a jedná se proto o vykořisťování.

Navíc zde opět vyvstává otázka, do jaké míry je tato volba dobrovolná. Cílem argumentu volby, jehož principy byly popsány výše, je obhájit tvrzení, že je morálně špatné nebo nepřípustné, aby někdo zasahoval do volby lidí, kteří ve sweatshopech chtějí pracovat a přenáší břemeno na zastávce regulací, protože požaduje, aby specifikovali podmínky, za jakých je morálně přístupné do volby zasahovat (Kates 2015, s. 192). Jedná se ale opravdu o dobrovolnost? Podle Olsaretti (1998, s. 74) je volba nedobrovolná, pokud k ní byl člověk donucen okolnostmi, což v případě sweatshopů konkrétně znamená, že všechny ostatní pracovní alternativy jsou neakceptovatelné. Situaci přirovnává k případu, kdy se najednou naproti nám v tmavé uličce objeví zloděj, který nám dá na výběr, jestli mu dáme hotovost anebo šek. Sice nám nabídl dvě varianty, ze kterých je možné si vybrat, ale stále je to rozhodnutí učiněné z donucení. Z tohoto důvodu je pro některé autory důležité vnímat širší kontext (Kates 2015, s. 194), jelikož v některých případech mohou být práva lidí porušována již před interakcí se sweatshopy, a to je následně dovede ke v podstatě nedobrovolné volbě (Miklós 2019, s. 65). Takový příklad ilustruje Indonésie, kde vláda prohlásila lesní půdu jako vládní majetek, čímž odstranila možnost některých obyvatel využívat tuto půdu pro svou obživu, tudíž jim práce ve sweatshopech zůstala jako nejlepší zbývající možnost. A ačkoliv nadnárodní společnosti situaci nezpůsobily, poté této situace využily. Tím dochází k vykořisťování, protože nastává situace, kdy někdo využije ve svůj prospěch slabosti druhé osoby, která je ve stavu zoufalé potřeby, což omezuje prosazování jejích zájmů, které nejsou respektovány se stejnou morální důležitostí (Dahan et al. 2014, s. 445-446).

Co se týče autonomie, dalšího důležitého bodu argumentu volby, zastává Kates (2015, s. 196) názor, že regulace jsou někdy žádané právě proto, aby podpořily autonomní rozhodnutí lidí. Důvodem je to, že pracovníci by byli jen velmi těžko schopni prosadit své požadavky individuálně. Úspěchu nejlépe dosáhnou prostřednictvím kolektivní akce, která má ovšem největší šanci na úspěch v případě, kdy stojí na legálních základech. Tudíž cesta, jak respektovat autonomii pracovníků, je prostřednictvím regulací, přičemž klíčovou roli zde hrají právní předpisy zaručující svobodu asociací, kolektivní vyjednávání a pořádání stávek, protože dokážou vybalancovat asymetrii pracovního trhu (Dahan et al. 2014, s. 445-446). Pro tuto asymetrii je typický nepoměr vyjednávacích sil mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, přičemž právě zaměstnavatel je ve zvýhodněné pozici. Jelikož je nabídka pracovních míst omezená, zaměstnanci nemají příliš prostoru pro vyjednávání, jelikož bez práce by nejen přišli o zdroj svých příjmů, ale jsou s tím spojeny také další aspekty, které s nezaměstnaností souvisí jako

například ztráta společenského statusu a negativní psychologické důsledky. Regulace proto tyto asymetrie vyvažují, aby nedocházelo k uzavírání vykořisťovatelských smluv. Tento názor obhájí Kates (2015, s. 198) na příkladu, kdy mají pracovníci na výběr pracovat 9 hodin za mzdu X, nebo 10 hodin za mzdu X+1. Pokud by někdo odmítl pracovat 10 hodin, zatímco by se ale našli lidé, kteří by 10 hodin pracovat chtěli, stalo by se těchto 10 hodin jakýmsi standardem a člověk, který by raději pracoval jen 9 hodin, by se buď musel začít bát o svou práci, nebo se smířit s menší mzdou. Nakonec by tedy všichni raději začali pracovat 10 hodin, ačkoliv dle jejich preferencí by pracovali pouze 9 hodin. Ale jelikož jim žádný zákon nezakazuje pracovat 10 hodin, všichni si raději zvolí tuto pracovní dobu. Z toho důvodu by proto měla být ustanovena nějaká hranice, aby tak nedošlo, dá se říci, k závodu na dno.

Zwolinski (2007) argumentuje, že by bylo špatné pracovníky připravit o možnost pracovat ve sweatshopech, k čemuž by mohlo dojít, kdyby se kvůli regulacím rozhodly nadnárodní společnosti přesídlit jinam. Co se týče této polemiky, vyhrazuje se Kates (2015, s. 203) tím, že je to nepravděpodobný scénář, zejména, pokud by se jednalo o relokaci do vyspělých zemí, kde je cena práce mnohem dražší. Další možností je relokace do jiné rozvojové země, nicméně z výzkumu Harrison a Scorse (2010) vyplývá, že zvýšení mzdy nevedlo k masivnímu přesunu firem z Indonésie jinam. A i kdyby se pro to rozhodly, nevyplývá z toho, že regulace minimální mzdy je morálně špatná, právě naopak (Kates 2015, s. 204). Ideální by byla existence určité regionální regulace minimální mzdy v zemích, kde sweatshopy intenzivně operují. S tím by samozřejmě nesouhlasili liberální ekonomové tvrdící, že špatné pracovní podmínky v rozvojových zemích jsou zkrátka důsledkem ekonomie volného trhu a jakákoliv snaha je kontrolovat povede k nižšímu ekonomickému růstu, snížení investic a větší nezaměstnanosti (Dahan et al. 2014, s. 448). Tomu Kates (2015, s. 194-195) ale oponuje tím, že podmínka, aby se zde dodržovala základní pravidla a regulace přece hned nepovede k uzavření celých továren, ačkoliv uznává, že to může vést k poklesu zaměstnanosti, nicméně ani to není stoprocentně jisté. A i kdyby, benefity plynoucí z regulace převáží ztrátu zaměstnání několika lidí (Miklós 2019, s. 61). Ačkoliv se tedy argumentu volby přiznává, že má pravdu v tom, že velké zvýšení mezd by vyústilo v nižší míru zaměstnanosti, neznamená to ještě, že jsou regulace špatné, ale právě naopak, vedly by k většímu celkovému prospěchu pracovníků. Proč? Například zvýšení mzdy má dva efekty (Kates 2015, s. 200). Pozitivní efekt je ten, že pracovníci budou mít vyšší příjem, a jelikož je jejich výchozí pozice tak špatná, i malé zvýšení v jejich případě znamená velký prospěch. Negativní efekt je ten, že se zvýší cena práce, a tím se také sníží zaměstnanost, nicméně je třeba zvážit, v jaké míře, což ovšem ale bude záviset na tom, jak moc se mzda zvýší. Je tedy třeba uvážit, zda dobro plynoucí ze zvýšené mzdy nepřeváží

ztrátu práce některých lidí. Zvýšení mzdy 99 % lidí by určitě vyvážilo ztrátu zaměstnání 1 % lidí (Kates 2015, s. 204). Samozřejmě v momentě, kdy by cena regulací převážila jejich benefity, by nebylo dobré regulovat (Kates 2015, s. 205). Také z toho důvodu není optimální míra exploatace ve společnosti nula (Miklós 2019, s. 68), nicméně to by byla utopie. Regulace tedy není morálně špatná, jak tvrdí Zwolinski (2007) a nemění na tom nic ani souhlas lidí ve sweatshopech pracovat. Bohužel v každém sociálním uspořádání je vždy někdo znevýhodněn oproti někomu jinému, ale bez jakékoliv reformy nynějšího systému pouze privilegujeme status quo (Kates 2015, s. 205).

Na světovém trhu se asymetrie objevuje také v dalším aspektu, kterým je omezená mobilita (Dahan et al. 2014, s. 449-450). Aby došlo k rovnoměrné distribuci benefitů volného trhu, je potřebná mobilita kapitálu i práce. Nicméně jsou to pouze nadnárodní společnosti, kdo momentálně využívá mobility kapitálu, přičemž pod hrozbu relokace si mohou pro své podnikání vyjednat ještě lepší podmínky. Pracovníci takovou mobilitou ale nedisponují, protože je pro ně migrace za prací o mnoho těžší až nemožná. Znevýhodnění se tak stává strukturální, protože vyplývá z celého systému globálního trhu, jehož kontury pomáhaly vytvářet mimo jiné mezinárodní organizace jako Světová obchodní organizace, Světová banka nebo Mezinárodní měnový fond. WTO se například staví proti tarifům a subvencím, což jsou ale nástroje, jak pomoci začínajícím průmyslovým odvětvím v rozvojových zemích. IMF spolu s WB jsou zase kritizovány za půjčky podmíněné přijetím neoliberálních pravidel dle Washingtonského konsenzu, které neberou v potaz specifickou situaci rozvojových zemí.

Na závěr je třeba vrátit se znovu k otázce, zda je tedy ospravedlnitelné zasahovat do dobrovolných a vzájemně prospěšných vztahů, aby byla jedna strana chráněná před využíváním? Může to způsobit škodu, protože lidem odstraníme možnost, kterou pro sebe považují za nejlepší z možných a zároveň je to neuctivé, protože jim tím odpíráme autonomii v rozhodování o jejich vlastních životech (Malmqvist 2013, s. 577). Nicméně co když je tento zásah tzv. strategická intervence, jak to nazývá Wertheimer (2011, s. 216)? Jedná se v podstatě o situaci, kdy se něco zakáže v naději na vytvoření prostoru pro náhradu lepší možností. V praxi to ilustrují zákony upravující minimální mzdu: mnoho lidí by klidně přijalo práci, za niž by dostávali velmi nízkou mzdu, aby nebyli nezaměstnaní. Nicméně by pro ně bylo lepší, kdyby s takovou prací vůbec souhlasit nemuseli, což se dá upravit právě zákonem o minimálně mzdě. Na příkladu sweatshopů to znamená, že je vláda bude regulovat, čímž ochrání pracovníky před využíváním ve víře, že jim bude nabídnuto lepší zaměstnání, které poskytuje adekvátní pracovní podmínky (Malmqvist 2013, s. 578-579). Dojde tak k náhradě ne příliš ideální situace lepší možností, kterou by si jinak člověk nebyl schopen zajistit sám bez zásahu vyšší autority. Dalším

problémem je, že povolení možnosti pracovat ve sweatshopech může podkopávat vyjednávací snahy ostatních, kteří by sice pracovali raději za jiných podmínek, ale protože existují lidé, kteří by pracovali i ve sweatshopech, nemají velkou vyjednávací sílu. Ano, zakázání sweatshopů může zlepšit pracovní podmínky některých lidí, ale pro některé to může znamenat nezaměstnanost. Nicméně se to dá považovat za krok k zajištění strukturální spravedlnosti, která bude v důsledku prospěšná pro mnoho lidí. Tento pohled se zdá být značně idealistický a jeho efekty se mohou projevit až v daleké budoucnosti. Také je omezen bezprostřední prospěch zaměstnavatelů i zaměstnanců ve jménu „vyššího dobra“. Není ale právě velká společenská změna cestou ke zlepšení?

4.2. Kdo nese zodpovědnost?

Máme, jakožto spotřebitelé a občané bohatých států, zodpovědnost za zlepšení pracovních podmínek lidí v zemích na druhém konci světa, kteří se podílí na výrobě produktů, které následně konzumujeme? Přece jen patříme mezi jedny z těch, kteří z nespravedlivých pracovních podmínek následně nejvíce profitují (Young 2004, s. 365). A pokud tuto zodpovědnost nemáme primárně my, kdo vlastně? Různým aktérům na poli světového trhu je připisována odlišná míra zodpovědnosti (Dahan et al. 2014, s. 451-453). Někteří autoři si myslí, že zodpovědnost mají převážně nadnárodní společnosti, jiní zase přenáší zodpovědnost na organizace jako WTO, IMF nebo WB, protože ovlivňují podobu světového obchodu a jsou proto nejpovolanější, co se týče ochrany pracovních práv. Objevují se také alternativní návrhy na zodpovězení této otázky: strukturální nespravedlnost je důvodem, proč by v našem čím dál více kosmopolitním světě měly existovat instituce a pravidla s globálním přesahem, která tuto nespravedlnost vybalancují. Některé mohou být nové a naprosto odlišné svou strukturou od institucí, které nyní známe, případně by se alespoň měly posílit pravomoci již existujících mezinárodních organizací, což by ale nutně nemuselo znamenat vytvoření jakéhosi nového světového státu.

Otázkou globální spravedlnosti je, zda by prosazování principů spravedlnosti mělo zůstat výsadně v gesci suverénních států, anebo se rozšířit také za hranice jednotlivých států (Dahan et al. 2014, s. 440-441). V souhrnu se dá říci, že existují dva hlavní myšlenkové proudy: kosmopolitní a antikosmopolitní. Liší se převážně tím, jakou zodpovědnost připisují ostatním vůči jejich spoluobčanům a lidem, kteří žijí v jiných státech. Kosmopolitní pohled prosazuje myšlenku, že expandující nadnárodní struktura společnosti je dostatečným důvodem pro implementaci principů spravedlnosti všech bez ohledu na jejich státní příslušnost, národnost či místo pobytu. Na opačném konci názorového spektra tvrdí antikosmopolitní proud, že by

prosazování spravedlnosti mělo zůstat v rámci jednotlivých států, protože ze spoluobčanství vycházejí speciální povinnosti. Navíc mohou být principy spravedlnosti prosazovány pouze v rámci suverénních států, v nichž existuje možnost jejich vynucení. Globalizace na tom nic nemění. V rámci této debaty se dále vytvořily dva přístupy vyjadřující se k otázce, na základě jakých vztahů vzniká mezi lidmi vzájemná zodpovědnost. Tzv. nevztahový přístup (non-relational approach) tvrdí, že principy spravedlnosti existují nezávisle, a k jejich prosazování není tedy třeba žádná výjimečná interakce v rámci společných institucí, protože spravedlnost se vztahuje na všechny lidské bytosti. Vztahový přístup (relational approach) naopak tvrdí, že principy spravedlnosti závisí na realitě, kterou mají regulovat, nemohou proto existovat nezávisle, přičemž vzájemné vztahy mohou probíhat na úrovni společenské, politické nebo institucionální. Nicméně v dnešním světě globalizovaného trhu, vzájemně závislých států a rychlé komunikace je třeba počítat s tím, že naše sociální vztahy nejsou omezeny jen na území státu, ve kterém žijeme (Young 2004, s. 371-373). Naše aktivity přispívají a zároveň závisí na aktivitách jiných lidí, vzájemně se tedy ovlivňujeme. Bohužel někteří lidé jsou v těchto vztazích ve znevýhodněné pozici ve srovnání s jinými, a jsou proto náchylnější k nátlaku nebo deprivaci. Ti, kteří tedy mají to privilegium lepšího materiálního a institucionálního zajištění, jsou ve výhodnější pozici a mají větší moc, jak pomoci těm zranitelnějším. A podle Young (2004, s. 387) mají tím pádem speciální morální povinnost přispět k napravení nerovností. Avšak ne proto, že za ně nesou vinu, ale protože mají více zdrojů a schopností se lépe adaptovat na změnu podmínek, aniž by utrpěli zásadní deprivaci.

Hnutí vystupující proti sweatshopům se snaží, aby spotřebitelé, vedení korporací nebo vlády uznaly svou zodpovědnost a přispěli ke zlepšení pracovních podmínek v rozvojových zemích (Young 2004, s. 365-367). Peter Singer zastává, zřejmě pro většinu lidí extrémní, utilitární názor, že lidé z vyspělých zemí jsou morálně zavázáni nechat si pouze tolik, kolik potřebují k přežití, a zbytek věnovat těm, kteří například umírají hlady v rozvojových zemích (Meyers 2007, s. 621). Neposkytnutí takové pomoci přirovnává k situaci, kdy se procházíme okolo rybníku, ve kterém spatříme topící se dítě, ale odejdeme pryč, aniž bychom mu jakkoliv pomohli. Pokud toto stanovisko aplikujeme na příklad sweatshopů, jakkoliv vyšší částku bychom museli zaplatit za své nové boty, nelze to porovnat s tím, jak velkému bychom tím mohli zabránit utrpení, kterému by se dalo předejít vyplácením důstojné mzdy. To se může zdát absurdní: proč by měl člověk, žijící dejme tomu v Praze, mít jakoukoliv zodpovědnost vůči zaměstnancům sweatshopů v Manile? Není mezi nimi přece žádná spojitost. My jsme jejich špatné pracovní podmínky nevytvořili a ani nemáme kontrolu nad tím, aby se změnily. Tvrzení, že máme nějakou morální zodpovědnost situaci změnit, se zdá být proto nepravděpodobné.

Proč tedy aktivisté apelují na spotřebitele, aby zboží vyrobené ve sweatshopech nenakupovali a vyvíjeli tak tlak na výrobce, aby se zasadili o změnu pracovních podmínek (Young 2004, s. 367-369)? Zodpovědnost mají přece primárně majitelé továren, protože určují pracovní dobu, výši mzdy nebo bezpečnost práce. Měli by proto být oni ti hlavní z proviněných. V běžném slova smyslu se zodpovědnost za nějaký čin připisuje tomu, jehož akce kauzálně způsobila určitou situaci, přičemž se nemusí jednat pouze o jednotlivce, ale i kolektivní entitu jako jsou korporace. Protože rozhodnutí a následné činy manažerů továren vedly k vytvoření určitých pracovních podmínek, jsou právě oni z tohoto pohledu vinni. Jenže ti mohou začít argumentovat tím, že podnikají v příliš kompetitivním prostředí a podmínky ve svých továrnách vlastně neurčují tak úplně sami, protože musí náklady držet neustále co nejnižší. Pokud nechtějí, aby jejich továrna zkrachovala, nebo aby zakázku získal někdo jiný, musí se podřídit co nejnižším cenám, což znamená mimo jiné osekání mezd a dalších nákladů spojených s výrobou. Mnoho dodavatelů proto platí méně než minimální mzdu, aby byli dostatečně konkurenceschopní a získali zakázky nadnárodních společností (Mayer 2007, s. 615).

A do jaké míry jsou tedy zodpovědné korporace (Meyers 2007, s. 624-625)? Platit zaměstnancům sweatshopů vyšší mzdy by snížilo jejich zisky. Nicméně výkonní ředitelé a manažeři nadnárodních společností vydělávají dost na to, aby se mohli části své mzdy zřít ve prospěch lidí pracujících ve sweatshopech. Jejich mzda by se klidně mohla snížit a těm, kteří to potřebují více, zase zvýšit. Mají snad manažeři větší právo na to mít platy v řádech milionů dolarů ročně, než jaké právo mají lidé pracující ve sweatshopech na důstojnou mzdu? Stejně jako není porušování lidských práv platit pouze minimální mzdu, není ani porušování lidských práv snížit managementu jejich tučné výplaty. Pravděpodobně by to pro ně ani neznamenal žádné zásadní strádání. Ke všemu jsou to právě oni, kdo určuje strategie korporací a mají kompetence na to je změnit. V jejich případě se tedy podle Meyerse (2007, s. 625) nejedná o strukturální vykořisťování. Protože kdo by měl být více zodpovědný za změnu než nadnárodní společnosti, když z tohoto systému nejvíce profitují a také jej vytváří? Avšak deficity mezinárodního pracovního práva umožňují nadnárodním společnostem využívat levné pracovní síly, aniž by byly přímými zaměstnavateli těch, kteří ve sweatshopech pracují (Dahan et al. 2014, s. 448-449). A jelikož to jsou zaměstnanci subdodavatelů, nebo jsou evidováni jako živnostníci, nemají dle slov společností ony samy zodpovědnost za jejich pracovní podmínky.

Dalším aktérem, který se v souvislosti s největší zodpovědností skloňuje, jsou vlády jednotlivých států, protože mají pravomoci napravit selhání trhu například multilaterálními dohodami (Ballinger 2008, s. 92), nebo regulacemi upravujícími minimální mzdu či důstojné podmínky na pracovišti (Young 2004, s. 369). Pokud se tak neděje, ať už kvůli korupci státních

úředníků nebo jejich neschopnosti, měli bychom je vinit za to, že dovolují existenci sweatshopů. Mají vlády ale opravdu takovou sílu v dožadování se lepších podmínek? Nadnárodní společnosti se mohou rozhodnout přemístit do jiné země, pokud se jim v důsledku regulací příliš zvýší náklady (Mayer 2007, s. 617). Vlády se dále mohou bránit tím, že potřebují přilákat zahraniční investice, proto vytvářejí speciální ekonomické zóny, ve kterých platí minimální regulace a nižší zdanění (Young 2004, s. 370). Navíc v těchto zemích neexistuje tak silný veřejný sektor, který by dostatečně monitoroval a vymáhal dodržování regulací. Zároveň je těžké tento sektor posílit, když jsou příjmy z daní na nízké úrovni a mezinárodní finanční instituce prosazující škrty státních výdajů. Platy jsou také na mizerné úrovni, není se proto čemu divit, když se úředníci nechají snadno podplatit. Zdá se, že je to tedy celé strukturální problém, jelikož zahrnuje procesy aktérů a institucí z různých ekonomických a politických prostředí. Je v podstatě vyžadováno porušování pravidel, ale vlastně se jedná o zaběhnutý systém, tudíž se dá paradoxně říct, že se podle pravidel hraje (Mayer 2007, s. 615). Problém je v tom, že je to špinavá hra: hra strukturální nespravedlnosti. A právě proto by všichni zainteresovaní aktéři měli nést zodpovědnost za osud lidí pracujících ve sweatshopech.

Není zde tedy pouze jeden viník, kterého by bylo možné odsoudit za vzniklou situaci. Mayer (2007, s. 605) rozlišuje diskreční a strukturální vykořisťování, přičemž diskreční závisí čistě na individuálním rozhodnutí jednotlivce, zatímco strukturální se více méně odvíjí od spleťtých vztahů ve společnosti. V praxi to znamená, že lokální dodavatelé se musí podřídit tlaku na co nejvyšší konkurenceschopnost, aby dostávali od nadnárodních společností zakázky, a nelze je tedy zcela vinit za špatné pracovní podmínky, protože se pouze snaží zabránit svému zkrachování (Mayer 2007, s. 617). Jedná se o výsledek, na němž participovaly miliony lidí, kteří sice nechtěli nikomu ublížit, ale jejich aktivity měly pro ostatní škodlivé důsledky (Young 2004, s. 376-377). Strukturální nespravedlnost je často, ačkoliv nutno poznamenat že nejen, výsledkem mnoha nekoordinovaných činností nespočtu lidí, kteří se snaží o dosažení svých individuálních cílů (Malmqvist 2013, s. 569-570). Nesou tedy tito lidé spoluvinu za vytváření strukturální nespravedlnosti? Vědomě ne, ale přizívají ji pro ně přirozenými mechanismy života. Individuální využívání nerovnosti tedy může dát ostatním signál, že je to morálně přípustné, čímž se jen upevní status quo (Malmqvist 2013, s. 572-575). Cestou ke změně je proto odmítnutí získávání výhod za takových podmínek a připojení se k akci za změnu.

Young (2004, s. 375-376) toto vzájemné globální propojení nazývá „politická zodpovědnost“. Podle tohoto konceptu nejsou naše závazky vůči ostatním podmíněné výhradně společným členstvím ve stejných politických institucích. Záleží na sociálních a ekonomických strukturách, v rámci nichž lidé fungují a vzájemně se ovlivňují, přičemž politické instituce jsou

důležitým nástrojem, jak zodpovědnost plynoucí z těchto závazků plnit. Neznamená to, že všichni máme naprosto stejnou zodpovědnost, někteří mají větší sílu tyto procesy vytvářející nespravedlnost změnit (Young 2004, s. 381). Každý by nicméně měl zhodnotit své postavení ve společnosti, své schopnosti a možnosti a v rámci toho najít způsoby, jak s ostatními efektivně zkoordinovat snahy míru nespravedlnosti snížit (Young 2004, s. 384-386). Někteří lidé se snaží z tohoto systému vystoupit například bojkotem zboží, které bylo vyrobeno ve špatných podmínkách. V dnešním světě je ovšem takřka nemožné se od celého systému zcela odpojit. Proto tyto individuální akce mají jen malý efekt na strukturální nespravedlnost. K dosažení opravdového úspěchu je třeba organizovaná akce například v podobě kolektivního nátlaku na nadnárodní společnosti, aby převzaly svůj kus zodpovědnosti. Změny je možné dosáhnout pouze v případě, pokud se o ni továrny, módní řetězce, odbory a další zainteresovaní aktéři pokusí společně zasadit (Golodner 2016, s. 495). A jelikož se jedná o strukturální problém, zodpovědnost za reformování nespravedlivého systému by měla být kolektivní záležitost (Mayer 2007, s. 605). Young (2004, s. 387) proto nezbavuje zodpovědnosti ani ty, kteří se stanou oběťmi strukturálních nerovností. Také by se měli snažit svou situaci aktivně změnit například organizováním se v odborech, aby to ale byli schopni udělat a dosáhnout úspěchu, budou potřebovat také naši pomoc. Je proto klíčové prosazovat také empowerment komunit, jejichž situaci chceme zlepšit (Ballinger 2008, s. 97).

Young (2004, s. 371-372) tvrdí, že ačkoliv někdy nemusíme mít úplné povědomí (nebo je nám to lhostejné) o tom, jak jsou naše možnosti podmíněné aktivitami jiných lidí, neznamená to, že jsme tím zbaveni našich závazků vůči těmto lidem. Když si například koupíme levné tričko, musíme si být vědomi toho, že jej někdo musel vyrobit. Aby tričko mohlo být tak levné, musel někdo snížit co nejvíce náklady na jeho výrobu, což se dá spotřebiteli také předpokládat. Jsme tedy s lidmi ve sweatshopech propojeni prostřednictvím našich nákupních rozhodnutí, máme k nim proto nějaké závazky, ačkoliv jsme přímo tento systém výroby nevytvořili. Ale i když jsme nevýhodu nevytvořili, následně z ní těžíme ve svůj prospěch (Mayer 2007, s. 607-608). Toto vykořisťování je čistě oportunistické, nicméně ačkoliv nemusí být oportunisté zodpovědní za vytvoření prvotní nespravedlnosti, podporují její existenci, protože nerovnost narůstá, když ji někdo neustále využívá (Mayer 2007, s. 610). Politická zodpovědnost se tedy snaží zpochybnit naše zavedené fungování světa, které je běžně vnímáno jako normální chod života, protože svou poslušností zavedeným pořádkům se na strukturální nespravedlnosti dennodenně podílíme bez uvědomění si, že má pro některé skupiny společnosti neblahé dopady (Young 2004, s. 378-379). Jednáme tak zpravidla bezmyšlenkovitě, protože jsme na tento systém zvyklí, což se ale například anti-sweatshop hnutí snaží zpochybnit, abychom se vymanili

ze svého zaběhnutého myšlení a snažili se přispět ke změně těchto procesů a redukování nespravedlnosti.

Morální povinnosti na trhu práce tedy nejsou limitovány geografickou vzdáleností, příslušností k nějaké národnosti či kultuře nebo participací v rámci politických institucí jako kdysi, kdy se jednalo převážně o státní záležitost (Dahan et al. 2014, s. 454). Pracovní vztahy se postupem času vyvíjely pod vlivem globalizace, a proto nelze říct, že by vymizely jakékoliv morální povinnosti jen proto, že tyto vztahy překračují státní hranice. Stále jsme právě díky globalizaci s těmito lidmi spojení a měli bychom se proto podílet na zlepšení jejich pracovních podmínek.

5. Typologie

Bylo identifikováno celkem pět oblastí, v nichž se nezamýšlené důsledky podpory pracovních práv promítají. Důsledky byly klasifikovány následovně: sociální, psychologické, pracovní, ekonomické a systémové. Každá z oblastí je následně rozvětvena na subtypy, které vyplynuly z analýzy článků vybraných pro vytvoření typologie. Na úvod je třeba poznamenat, že v podstatě všechny oblasti souvisí s poklesem blahobytu lidí, na něž měla přijatá opatření vliv, načež se typologie zaměřuje na to, jaké cesty k tomuto snížení blahobytu vedly.

5.1. Sociální důsledky

Pod pojmem “sociální” si lze představit širokou škálu věcí, jelikož ve svém nejširším slova smyslu lze toto slovo chápat jako „týkající se celé společnosti“, užší pojetí už význam tohoto slova zužuje na aktivity, jejichž cílem má být zlepšení životních podmínek lidí (Krebs et al. 2015, s. 21). Z toho důvodu jsou do této kategorie zařazeny všechny důsledky, které ovlivňují fungování člověka ve vztahu ke společnosti.

5.1.1 *Stigma*

V případě nedostatečné znalosti místního kontextu mohou některá opatření vést ke stigmatizaci pracovníků. Stigma se projevuje jako předsudek, na základě něž jsou tomu, koho se týká, následně připisovány negativní vlastnosti a dehonestující hodnocení (Nakonečný 2017). Znamená to například, že pokud je určitá práce vnímána jako podřadná, není optimální zavádět regulace, díky kterým místní komunita bude mít možnost určit, kdo danou práci vykonává. Lidé, kteří se touto prací živí, se za ni totiž mohou stydět natolik, že s ní přestanou, tudíž nepřijdou pouze o své postavení ve společnosti, ale také o zdroj své obživy.

Po odvysílání dokumentu televizní stanice CBS o výrobě fotbalových míčů ve městě Sialkot v Pákistánu se strhla vlna kritiky tohoto průmyslu, jelikož dokument ukázal, že jeho součástí je často dětská práce (Khan et al. 2016, s. 1056). V roce 1996 byla proto spuštěna Foulball Campaign, která měla za cíl donutit tento průmysl odstoupit od využívání této praktiky. Nicméně většina míčů byla vyráběna v domácnostech, přičemž rodiče často využívali pomoci svých dětí (Khan et al. 2016, s. 1061). Z toho důvodu bylo cílem přesunout výrobu do tzv. šicích center, kde by bylo možno hlídat, aby nedocházelo k využívání dětské práce, což ale zásadně ovlivnilo dosavadní organizaci práce (Kishanthi 2014, s. 817). Tímto krokem byly do znevýhodněné pozice postaveny především ženy pracující v tomto průmyslu (Khan et al. 2016,

s. 1067-1068). Výroba míčů je totiž považována za podřadnou práci. Pokud ženy pracovaly z domu, nemusel se nikdo dozvědět, že tuto práci vykonávají. Pracovat doma bylo navíc výhodnější také z toho důvodu, že bylo pro ženy jednodušší sladit výrobu míčů s prací v domácnosti díky větší flexibilitě neomezované žádnou pracovní dobou, jak to bývá v továrnách (Kishanthi 2014, s. 817). Chozením do šicích center ale byla jejich práce všem na očích a lidé z jejich vesnice je přestali respektovat, jak popisuje jedna žena (Khan et al. 2016, s. 1068):

„Pokud jdeme do továren, říkají o nás sprosté věci. (Říkají) dát si červenou rtěnku, chodit ven, na co myslíš. (My) děláme to (šití) z nutnosti. Obecný pohled (ve vesnici) je, že když někdo nemůže nic jiného dělat (je k ničemu), pak šije. Žádný respekt ve vesnici.“¹¹

Než aby tedy ženy chodily do továren, zůstávaly raději doma, aby se tak vyhnuly urážkám, čímž přišly o svůj příjem z výroby míčů, což dokládá fakt, že v roce 2003 byla participace žen v tomto průmyslu 20 %, kdežto předtím to bývalo přibližně 50 % (Khan et. al 2016, s. 1057).

5.1.2 Ztráta přístupu ke vzdělání

Stejně tak může neznalost kontextu ovlivnit přístup ke vzdělání. Typickým příkladem je zákaz dětské práce, která ovšem v rozvojových zemích může generovat potřebné prostředky pro zaplacení nákladů spojených se vzděláním, jako je nákup školních pomůcek nebo školné. Ačkoliv z pohledu rozvinutých zemí je dětská práce fenomén, který by se měl vymýtit, v rozvojových zemích není toto odsouzení tak jednoznačné, jelikož jsou tamní socioekonomické podmínky značně odlišné. Je proto třeba vždy zvážit, zda některá opatření nenaruší specifické struktury získávání příjmu, na něž jsou navázány potřeby pracovníků. Ztráta přístupu ke vzdělání může mít také dalekosáhlé důsledky pro ekonomický a kulturní rozvoj dané země, jelikož vzdělání významně ovlivňuje schopnosti, adaptabilitu ale i hodnotovou orientaci lidí (Krebs et al. 2015, s. 449).

Populace Sierra Leone se skládá především z mladých lidí, přibližně 34 % je ve věku 15-35 let a 42 % obyvatel má méně než 15 let (Maconachie a Hilson 2016, s. 136-137). Mnoho

¹¹ Přeloženo autorkou z anglického originálu: „If we go to factories, people say nasty things about us. [They say] Putting red lipstick, going out, what do you have in mind. [We] do it [stitching] out of necessity. Common feeling [in villages] is that if one cannot do anything [one is useless] then stitch. No respect in village.“

těchto lidí je negramotných a bez zvláštních pracovních dovedností, tudíž je pro ně náročné najít si práci. Uvádí se, že až 70 % mladých lidí je nezaměstnaných nebo podzaměstnaných. Vyskytují se proto obavy, že by tato tzv. „krize mladých“ mohla roznítit konflikt, a proto začal v Sierra Leone narůstat počet programů zaměřených na tuto problematiku. Po občanské válce v roce 2002 se chtěl nový prezident Ahmad Tejan Kabbah zasadit mimo jiné o univerzální vzdělání a podporu dětských práv. Nicméně za tento plán sklídl kritiku jednak proto, že jeho hlavním motivem bylo pozvednout Sierru Leone v očích investorů, tak kvůli nedostatečné organizační i finanční záštitě. V boji proti tzv. konfliktním minerálům a nelegalitě ASM v Kongu se zase prezident Kabila rozhodl uvalit v roce 2010 na tento typ těžby zákaz ve jménu potlačení jeho nelegality (Geenen 2012, s. 326). Podobná opatření nicméně často neodpovídají realitě místních lidí. Například mezinárodní úmluvy proti dětské práci jsou převážně založené na západním konceptu chápání dětství. V Sierra Leone ale mnoho dětí pracuje, aby zlepšilo své vyhlídky na budoucnost. Odvětví ASM, které je dle ILO považováno za nejhorší formu dětské práce, nicméně dětem poskytuje dostatek zdrojů na pokrytí nákladů spojených se školní docházkou (Maconachie a Hilson 2016, s. 140). V Kongu proto došlo po vyhlášení zákazu ASM k poklesu školní docházky, protože kvůli ztrátě příjmů z těžby se stalo placení školních poplatků nemožným (Geenen 2012, s. 327). Hlavním důvodem, proč tedy děti pracují, je fakt, že jim tato práce umožňuje chodit do školy, jak potvrdila také dvanáctiletá dívka během výzkumu v bývalém diamantovém dole v Bandafayie (Maconachie a Hilson 2016, s. 143):

„Má matka zemřela, když jsme žili v Kabale, takže jsem se rozhodla přijít tady a zůstat u své tety. Bylo to mé vlastní rozhodnutí začít těžit zlato, abych mohla dál chodit do školy. Vydělám si mezi osmi až devíti tisíci leony za den. Obvykle pracuji jen o víkendu, ale je to dost na nákup propisek a knih a na zaplacení učiteli.“¹²

Ačkoliv se tedy lze často setkat s argumenty, že dětská práce brání dětem ve vzdělání, v tomto případě je to právě naopak, jelikož práce poskytuje dětem příjem, ze kterého mohou uhradit poplatky se vzděláním spojené (Maconachie a Hilson 2016, s. 144).

¹² Přeloženo autorkou z anglického originálu: „My mother died when we were living in Kabala, so I came here to stay with my aunt. It was my own decision to start gold mining so that I could continue attending school. By hiring out my labor as a washer, I earn between 8,000 and 9,000 Leones per day. I usually only work on weekends, but it is enough to buy pens and books and pay the contribution to the teacher.“

5.1.3 Ztráta přístupu ke zdravotní péči

Jelikož v rozvojových zemích nefunguje systém pojištění v takové míře jako v rozvinutých zemích, závisí mimo jiné přístup ke zdravotní péči převážně na prostředcích jednotlivců. Z tohoto důvodu je nutné brát v potaz, že pokud nějaké pracovní právní opatření sníží příjem pracovníků, sníží se také jejich přístup ke zdravotní péči a tím celkový rozvoj společnosti, protože lidské zdraví souvisí s celkovou kvalitou života anebo ekonomickým růstem (Krebs et al. 2015, s. 348).

Snaha o etickou těžbu minerálů měla v Kongu dopady na přístup ke zdravotní péči poté, co byl zaveden systém iTSCi, který vzešel z mezinárodního tlaku na těžební společnosti, aby věnovaly zvýšenou pozornost tomu, odkud jejich minerály pochází (Vogel et al. 2018, s. 74). Systém má sloužit především ke sledování celého dodavatelského řetězce, aby tak bylo možné zajistit, že těžba minerálů nepodporuje konflikty, porušování lidských práv anebo například úplatky (iTSCi). Nicméně tento systém nevylučuje pouze neetickou těžbu, ale také ASM, jelikož na místech těžby vznikají monopsony (Vogel et al. 2018, s. 77). Lokální trhy, které bývaly před spuštěním iTSCi středobodem obchodů, se smrštily přibližně o dvě třetiny, přičemž mezi důvody patří mimo jiné fakt, že na lokální úrovni mohou nyní nakupovat pouze tzv. *comptoirs* (obchodní domy v Kongu, které kupují, rafinují a přeproductávají minerály na mezinárodní trh) zaregistrované v iTSCi, do kterého je ovšem nutné odvádět poplatky, proto si ne všichni mohou členství v tomto systému dovolit. Určování cen za minerály je tedy především v rukách monopsonů, což negativně ovlivňuje příjem ASM, na němž závisí jejich přístup ke zdravotní péči. Zdravotní stav neovlivnil pouze systém iTSCi, ale také již zmiňovaný zákaz ASM probíhající mezi lety 2010-2011 (Geenen 2012, s. 326). V Kongu neexistuje efektivní sociální systém, přístup ke zdravotní péči tedy závisí zejména na soukromých zdrojích obyvatel (Vogel et al. 2018, s. 76). Více než polovina dotázaných uvedla, že se od zavedení sledování původu minerálů jejich příjem snížil, čímž se také snížil jejich přístup ke zdravotní péči. Jejich tvrzení je navíc podloženo faktem, že po vyhlášení zákazu ASM bylo možné sledovat nárůst podvýživy a výskytu různých nemocí, protože si lidé nemohli dovolit lékařskou péči (Geenen 2012, s. 327).

5.1.4 Nižší bezpečnost

V důsledku některých pracovní právních opatření se mohou narušit zavedené vztahy v komunitě, čímž se změní také rozložení moci jednotlivých aktérů, což může ovlivnit bezpečnostní situaci v lokalitě. Pokud je například jedné skupině komunity zavedením nové

regulace odepřen přístup ke zdrojům, může se tato skupina uchýlit k nelegálním způsobům obživy jako jsou krádeže, rabování a jiné násilné aktivity.

V roce 2010 byl ve Spojených státech amerických přijat tzv. Dodd-Frank Act, jehož sekce 1502 uzákonila regulaci nákupu tzv. minerálů 3T (cín, tantal, wolfram) z konfliktních oblastí, aby se tak zamezilo financování lidí, kteří jiné lidi zabíjejí (Parker a Vadheim 2017, s. 2). Pro americké společnosti z toho vyplývá povinnost sledovat původ minerálů, které používají pro výrobu svých produktů, a pokud pocházely z konfliktních oblastí, mají povinnost uvést, že z jejich nákupu mohli profitovat vojenští vůdci (Parker a Vadheim 2017, s. 9). Nicméně toto opatření zvýšilo pravděpodobnost rabování namířené proti civilistům a bojů v dolech zlata, které Dodd-Frank Act nepokrývá, tudíž zlato nebylo pod takovým dohledem jako minerály 3T, což mělo milicím nahradit ztrátu příjmů z těžby 3T (Parker a Vadheim 2017, s. 39-40).

Uložení zákazu na ASM v Kongu, jehož cílem bylo mimo jiné zatnout tipec ozbrojeným skupinám v oblasti, zase pouze upevnil jejich pozici (Geenen 2012, s. 327). V místech těžby pod vládní kontrolou se policie spojila s Ozbrojenými silami Demokratické republiky Kongo (FARDC) a společně se jim podařilo utáhnout dohled nad produkcí a obchodem. Namísto toho, aby bylo dohlíženo na dodržení zákazu těžby, vznikl mezi horníky, vojáky a policií jakýsi pakt, který umožňoval horníkům dále těžit, samozřejmě ale za úplatek, kterým si kupovali ochranu. Horníkům ovšem hrozilo, že pokud budou chyceni nějakou jinou autoritou, budou nuceni k zaplacení dalších úplatků, aby mohli pokračovat v práci, čímž se jejich práce stala riskantnější než předtím. Navíc jelikož se během zákazu zhoršila ekonomická situace způsobující nárůst nezaměstnanosti, vyústila situace ve zvýšení kriminality zahrnující krádeže, ozbrojené útoky a vraždy.

5.2. Psychologické důsledky

Mezi psychologické důsledky patří ty, jež se týkají především mentálních procesů ovlivňujících lidské chování a prožívání, které může mít řadu vnitřních i vnějších příčin (Plháková 2005, s. 15-17).

5.2.1 Racionalizace porušování pracovních práv

Některá opatření mohou paradoxně poskytnout těm, kteří je mají dodržovat, záminku pro to se od nich odchýlit. K tomu dochází především v situacích, kdy je opatření direktivně nařízeno bez jakékoliv následné podpory, což vyvolává nepřátelský postoj vůči dané regulaci, nebo když neexistuje dostatečný donucovací mechanismus.

Většina subdodavatelů v rozvojových zemích se vyznačuje nedostatkem zdrojů, dovedností, kontaktů, znalostí a organizačních kapacit, aby dokázali realizovat požadavky udržitelnosti (Soundararajan a Brammer 2018, s. 44). A na rozdíl od korporací nemají celá oddělení zabývající se pouze CSR (Barkemeyer a Figge 2014, s. 136). Je pro ně proto obtížnější si bez jakékoliv pomoci poradit s nároky na dodržování principů CSR, které od nich korporace, kterým dodávají zboží, požadují. Ke všemu podnikají v silně konkurenčním prostředí, často proto pro své přežití tlačí na své zaměstnance, aby pracovali v prostředí nerespektujícím pracovněprávní regulace. Soundararajan a Brammer (2018, s. 45) zjistili, že pokud jsou na subdodavatele požadavky kladeny autoritativně a bez jakékoliv následné podpory při jejich implementaci, považují je za nespravedlivé a staví se k nim negativně. Existují navíc důkazy, že univerzální standardy umocňují tzv. odškrtávací přístup, kdy člověk v podstatě jen odškrtává ze seznamu standardů to, co má již splněno, aniž by o těchto standardech dále přemýšlel, protože mu byly nařízeny, a tudíž za ně není zodpovědný (De Colle et al. 2014, s. 185). Někteří subdodavatelé si dokonce dokázali ospravedlnit porušování pracovních práv ve svých továrnách tím, že jsou tlačeni korporacemi nebo jejich zprostředkovateli k dodržování CSR, ale jelikož z jejich strany neobdrželi žádnou podporu nebo zdroje, přenáší zodpovědnost na korporace, a tím si své neetické chování racionalizují (Soundararajan a Brammer 2018, s. 55). Principy CSR se tedy mohou minout účinkem, protože si jak nepřátelé subdodavatele, tak jim poskytnou odůvodnění, proč porušují pracovní práva svých zaměstnanců.

5.3. Pracovní důsledky

Mezi pracovní důsledky byly zařazeny ty, jež ovlivňují politiku zaměstnanosti, kterou lze chápat jako dynamiku na trhu práce a s ní související efektivní využití pracovních sil (Krebs et al. 2015, s. 323).

5.3.1 Oslabení vlivu odborů

Odbory hrají důležitou roli při vyjednávání pracovních podmínek, je proto důležité, aby si udržely svou silnou pozici zajišťující dostatečný vliv na rozhodování. Může se ovšem stát, že se jejich podpora stane kontraproduktivní, protože zejména odbory je třeba zkoumat v jejich specifickém prostředí a je klíčové zaměřit se na politickou strukturu, v níž operují. Nesprávně zvolené nástroje jejich podpory totiž mohou sílu odborů oslabit.

Oka (2016, s. 653) se ve svém výzkumu v Kambodži zaměřila na existenci několika odborů současně a na jejich vliv na pracovní podmínky. Tzv. multi-unionismus označuje situaci, kdy se zaměstnavatelem vyjednávají dva nebo více odborů, přičemž mezi jednotlivými

odborníky často panuje rivalita a soutěživost ohledně přilákání nových členů. Ačkoliv by se mohlo na první pohled zdát, že čím více odborů, tím lépe, bylo naopak zjištěno, že čím vyšší počet odborů existuje, tím se zvyšuje porušování pracovních standardů, což je vysvětleno tím, že manažeři továren začnou prosazovat strategii na oslabení odborů (Oka 2016, s. 663). Strategie spočívá ve zneužívání krátkodobých pracovních poměrů a propouštění. Oslabena je také efektivita odborů, protože se management snaží poštvat jednotlivé odbory proti sobě. Provládní odbory v Kambodži se snaží získat nové členy tím, že jim nabízí například nové telefony nebo peníze, aby tak přetáhli co nejvíce členů nezávislým odborům, které se staví vůči těm provládním do opozice (Oka 2016, s. 665-666). Tím je ovšem podkopána snaha o kolektivní vyjednávání odborů, jejichž vliv je postaven právě především na jednotnosti jejich požadavků. V Kambodži se ovšem provládní odbory často neúčastní stávek opozičních odborů, čímž oslabují jejich sílu k vyjednávání.

V Indonésii zase sílu odborů dle Hauf (2017, s. 988) oslabil intervence neziskových organizací prostřednictvím aliance Play Fair, která odbory chtěla původně posílit. Play Fair se totiž snažila prosadit odklon od radikálních strategií odborů, které by měl nahradit společný dialog. Nicméně v kontextu Indonésie je umírněná verze vyjednávání méně účinná než radikální akce. Samotní členové odborů nepovažují tyto umírněné kampaně za příliš efektivní například proto, že úspěch vyjednávání už nespočívá na jejich schopnosti organizovat se v odborech, ale na vyjednávání jejich lídrů (Hauf 2017, s. 997). Jejich síla je ovšem oslabená, protože nemají dostatek politické moci, což se jim nicméně dařilo kompenzovat radikálnější přístupem k vyjednávání, jako jsou hromadné mobilizace, rozsáhlé stávky nebo blokády vládních budov (Hauf 2017, s. 1001-1003). Avšak Play Fair se tyto konfrontační taktiky snaží nahradit kooperací, která by zamezila nepokojům. Ovšem pro vyjednávací pozici odborů v Indonésii je tato umírněná strategie spíše oslabující, než aby ji upevňovala.

5.3.2 Horší práce

Pokud je přijato opatření zakazující určitý typ práce bez jakéhokoliv alternativního plánu, může to mít negativní vliv na ty, kteří pomocí této práce získávali příjem. Je proto nutné v návaznosti na takové opatření vytvořit také jakousi záchrannou síť, aby nebyli nově nezaměstnaní lidé nuceni přijmout jakoukoliv jinou práci, která může být horší než ta původní, ale jelikož je pracovních nabídek v rozvojových zemích nedostatek, nemají jinou možnost, jak si zajistit své životní potřeby.

V roce 1992 byl v USA představen tzv. Child Labor Deterrence Act, který zakazoval import zboží, které bylo vyrobeno za použití dětské práce (Bellamy 1996, s. 60). V návaznosti

na to majitelé textilních továren v Bangladéši ze strachu, že by po přijetí tohoto opatření přišli o dohody s americkými společnostmi, propustili přibližně 50 000 dětí. Ačkoliv byly tímto děti osvobozeny od dětské práce, kvůli jejich nízkému vzdělání, které neměly možnost si v dané situaci doplnit, a minimálním pracovním dovednostem jim nezbyvalo mnoho lepších alternativ. Následný monitoring pod záštitou UNICEF, místních neziskových organizací a ILO odhalil, že se děti přesunuly z textilních továren na mnohem horší práce, jako je drcení kamení anebo prostituce.

5.3.3 Zvýšená vulnerabilita

Pod zvýšenou vulnerabilitou je chápána situace, kdy se po ustanovení nějakého opatření ocitnou zaměstnanci ve více znevýhodněné pozici, co se týče vyjednávání lepších pracovních podmínek. Typickým příkladem je strategie dodavatelů elektroniky v Mexiku, kteří se ve jménu šetření nákladů raději rozhodli zaměstnávat agenturní pracovníky na několik krátkodobých úvazků, což jim znemožňuje dosáhnout na benefity, na které by jinak měli nárok v rámci plného úvazku, a zaměstnavatele to vyvazuje z povinnosti jim tyto benefity poskytovat (Kawakami 2017, s. 162).

Situaci lze detailněji ilustrovat na příkladu regulace práce mozambických pracovníků v provincii Mpumalanga v Jihoafrické republice (Mather 2002, s. 432-433). Pokud chtějí jihoafričtí farmáři zaměstnat pracovníky z Mosambiku, musejí získat povolení od Ministerstva práce. Následně se musí obrátit na mosambickou zaměstnávací agenturu Agência de Colocação de Trabalhadores para a África do Sul, která pracovníkovi zajistí pas a oficiální pracovní smlouvu. Tyto dokumenty jsou následně poslány úřadům do Mpumalangy, kde musí být schváleny, a až poté může zahraniční pracovník vstoupit na území Jihoafrické republiky. Tento proces je zdlouhavý, příliš byrokratický a často ani nezaručuje, že se pracovníci dostanou přes hranice, proto nejen farmáři, ale také samotní pracovníci, tento systém raději obcházejí. Kontrakt má totiž ještě další implikace: omezuje mobilitu pracovníků, jelikož pracovní smlouva je vázána na konkrétní místo práce, a pokud některá ze stran od smlouvy odstoupí, stane se ze zahraničního pracovníka tzv. zakázaná osoba. To zahraničním pracovníkům znemožňuje najít si lepší práci a jsou nuceni pracovat tam, kde jsou pracovní podmínky špatné. Nicméně pracovat nelegálně s sebou nese ta stejná rizika, jelikož bez pracovní smlouvy nejsou pracovníci legislativně chráněni, a navíc se musejí obávat deportace. Paradoxem je, že regulace nechává zahraniční pracovníky v podstatě v ještě horší situaci, než kdyby pracovali nelegálně, protože pokud se stanou zakázanými osobami, musí se podrobit jihoafrické imigrační byrokracii, která je mezi zahraničními pracovníky známá pro svou zkorumpovanost a neefektivitu. Kdežto

pokud pracují nelegálně, mohou si být téměř jistí, že s ní nebudou muset přijít do styku, protože kontroly se na farmách provádí jen zřídka, jelikož je všeobecně známá důležitost zemědělského průmyslu v regionu.

Zvýšenou vulnerabilitu mohou způsobit také zákony zakazující dětskou práci, jelikož se tak dětská práce dostane mimo legální rámec, a proto nebudou mít děti možnost vyjednat si lepší pracovní podmínky (Hanson a Vandaele 2003, s. 120-121). Protože jak lze vlastně regulovat něco, co nemá existovat? Legislativa namířena proti dětské práci má tudíž kontraproduktivní efekt, jelikož neodráží realitu života dětí v rozvojových zemích a nutí děti pracovat nelegálně. Co by těmto dětem pomohlo pravděpodobně více je možnost zajistit si důstojnou mzdu a dodržování ostatních pracovních práv (Khan et al. 2016, 1065).

5.3.4 Nárůst dětské práce

Snaha o vymýcení dětské práce může naopak vést k jejímu zvýšení v případě, kdy není pro propuštěné děti připravena následná intervence například v podobě zajištění školní docházky nebo jiné alternativy. Když se totiž objeví snahy o eliminaci dětské práce, sníží se tím také všeobecná výše dětské mzdy, takže rodiny musí nahradit svůj příjem, což je nutí posílat své děti častěji pracovat.

V roce 1986 byl v Indii přijat tzv Child Labor (Prohibition and Regulation) Act zakazující práci v některých odvětvích a regulující dětskou práci například stanovením maximálního počtu pracovních hodin anebo zákazem přesčasů (Bharadwaj et al. 2019, s. 1164). Nicméně dle výzkumu Bharadwaj et al. (2019, s. 1162) vyplývá, že tato opatření vedla k nárůstu dětské práce. Ozývají se proto názory, že by naopak měly rozvojové země touto fází, kdy je dětská práce běžným fenoménem, projít co nejrychleji, protože je to součást industrializace, která povede k rozvoji (Browne et al. 2004, s. 38). Zákaz dětské práce by tedy mohl ohrozit snižování chudoby a tím dětskou práci jen podpořit.

5.3.5 Nárůst pracujících v neformálního sektoru

V případě, že opatření na podporu pracovních práv zvýší náklady zaměstnavatelům, kteří musí následně například více prostředků věnovat na vyplácení benefitů zaměstnancům, může se stát, že začnou zaměstnavatelé raději najímat pracovníky v rámci neformálního sektoru. Stejně tak mohou neformální sektor preferovat také zaměstnanci, pokud se jim kvůli nově zavedeným benefitům sníží mzda.

Výsledky výzkumu z Argentiny odhalují, že pokud vzroste míra vynuocování pracovněprávních regulací, začnou se firmy přiklánět k zaměstnávání mimo formální rámec

(Viollaz 2018, s. 2-3). Tímto jevem jsou na rozdíl od mužů ohroženy především ženy, které s přesunem do neformálního sektoru ztratí benefity vyplývající z formálního zaměstnání. Přesun pracovníků do neformálního sektoru v souvislosti s nárůstem pracovněprávních opatření odhalili také Jaramillo a Saavedra (2005, s. 297-298). Povinné benefity se mohou stát příliš drahé jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele, což je důvod, proč se rozhodnou přejít do neformálního sektoru, jelikož mohou preferovat vyšší mzdy na úkor sociálních benefitů. Vyšší ochrana zaměstnanců tedy může vést k tomu, že se přesunou do neformálního sektoru, kde jsou ovšem ponechání bez jakékoliv pracovněprávní ochrany.

5.3.6 Nižší podpora pracovních práv

Jestliže je zaměřena pozornost na ty aktéry, kteří příslibí dodržování pracovních práv ať už prostřednictvím etických kodexů anebo ratifikací úmluv, je možné se setkat s tím, že tyto aktéři následně podporují pracovní práva méně než předtím. Mohou totiž získat pocit, že mezinárodní příslib dodržování pracovních práv je dostatečný a ztrácí tak motivaci v aktivnější podpoře práv pokračovat, případně je demotivuje přílišná pozornost aktivistů.

Společnosti se tak mohou začít vyhýbat naplňování pracovních standardů, nebo se přímo zřeknout jakékoliv podpory CSR, pokud by jim za nedodržování dobrovolných etických kodexů hrozily sankce (Kawakami 2017, s. 165). V roce 2010 byl Lidl obviněn Hamburskou agenturou pro ochranu spotřebitelů za nekalou soutěž, jelikož inzeroval některé své produkty jako vyrobené dle principů CSR, ačkoliv ve skutečnosti tomu tak nebylo. Dle obvinění se proto jednalo o klamání spotřebitelů, a Lidl tím neoprávněně získal výhodu pro své podnikání. Lidl byl následně nucen své reklamy stáhnout a od svého CSR kodexu upustil. Tento případ ukazuje, že snaha dotlačit společnosti, které už nějakou snahu o implementaci projevují, k větší zodpovědnosti, se může zvrtnout v situaci, kdy se tyto společnosti CSR kodexů úplně zřeknou, aby je nebylo možné nařknout z jejich nedostatečného dodržování. Jinými slovy, jedná se spíše o hon na ty, kteří se alespoň trochu snaží, přičemž firmy, které žádné kodexy na podporu společenské zodpovědnosti vůbec nemají, nejsou pod takovým drobnohledem.

Na úpadek podpory pracovních práv narazili také Peksen a Blanton (2017, s. 77) v případě ratifikace úmluv ILO, jelikož země, v nichž byly úmluvy ratifikovány, vykazují horší pracovní podmínky. Pro jednotlivé státy je výhodné úmluvy ILO ratifikovat, jelikož organizace má dlouhodobé renomé a důležité postavení v oblasti pracovních práv (Peksen a Blanton 2017, s. 79). Nicméně navzdory tomu je její možnost vynutit závazky vyplývající z přijatých úmluv minimální. Státy proto mohou přijetí úmluv použít jako symbolickou proklamaci, že podporují pracovní práva, čímž zvýší svou věrohodnost v očích mezinárodní komunity (Dufek a Smekal

2014, s. 97), což jim ale pouze slouží jako jakási záštita, která vede k tomu, že tyto státy přestanou věnovat pracovním právům svou pozornost.

5.4. Ekonomické důsledky

Mezi ekonomické důsledky patří ty, které měly nějaký vliv na ekonomickou situaci lidí. Tyto dopady téměř vždy vyústí v to, že se lidem sníží příjem, ovšem liší se od sebe navzájem tím, v návaznosti na co se sníží. Může se to stát jak například nepřímo, kdy je ovlivněn okolní byznys, na kterém lidé závisí, nebo zvýšením nezaměstnanosti, která je nicméně spojena nejen s ekonomickými důsledky, má vliv také na celkovou kvalitu života, protože významně ovlivňuje lidskou psychiku například zvýšenou úzkostí, ztrátou sebevědomí ale také na společenský život člověka, jelikož se bez zaměstnání může najednou ocitnout v sociální izolaci (Akee et al. 2019, s. 88).

5.4.1 Zavření továren

Již v kapitole Etické aspekty podpory pracovních práv byl proti regulaci pracovních podmínek nastíněn argument, že přijetí pracovněprávních opatření může zvýšit náklady továren, což donutí jejich majitele továrny zavřít, protože pro ně nebude profitabilní je nadále provozovat. V důsledku toho přijde mnoho lidí, kteří do té doby v továrně pracovali, o svůj příjem, tudíž nejen že regulace jejich pracovní podmínky nezlepší, ale dokonce kvůli ní mohou o svou práci přijít.

Proběhlo již mnoho kampaní anti-sweatshop hnutí na podporu pracovních práv, které by se daly vyhodnotit jako úspěšné. V 90. letech 20. století se mnoho anti-sweatshop kampaní zaměřilo na pracovní podmínky v Indonésii, Harrison a Scorse (2010, s. 247) se proto rozhodli zkontrolovat, jaké následky tento aktivismus měl. Indonéská vláda se rozhodla zvýšit hranici minimální mzdy a značky jako Nike, Adidas nebo Reebok začaly zavádět etické kodexy své produkce na podporu lepších pracovních podmínek. Nicméně některé továrny, především ty malé zaměřené na export, byly v důsledku aktivismu nuceny zavřít (Harrison a Scorse 2010, s. 266). Zavření továrny kvůli tlaku na zlepšení pracovních podmínek potvrdili také pracovníci během výzkumu vedeném Skarbekem et al. (2012, s. 551) v El Salvadoru, kteří uvedli, že nedostali výplatu, protože továrna se musela uzavřít kvůli špatné reputaci v důsledku porušování pracovních podmínek. V továrně Hermosa Manufacturing v El Salvadoru se zase pracovníkům podařilo vytvořit odbory, nicméně v roce 2005 se továrna nenadále zavřela, přičemž pracovníkům zůstala dlužna přibližně 825 000 amerických dolarů (Kumar a Mahoney

2014, s. 193). Ti pracovníci, kteří se následně společně zorganizovali a požadovali kompenzaci, se dostali na černou listinu jiných továren, což jim zkomplikovalo hledání nového zaměstnání.

5.4.2 Vyšší nezaměstnanost

Z uzavření továren samozřejmě vyplývá vyšší nezaměstnanost. Nicméně to není jediným důvodem, který může nezaměstnanost způsobit. Vyšší nezaměstnanost může být také důsledkem toho, že se zaměstnavatelé budou chtít vyhnout novému pracovněprávnímu opatření, a začnou proto propouštět své zaměstnance, aby k nim neměli žádné závazky zakládající povinnosti vyplývající z nové regulace.

V Číně se v roce 1986 poprvé zavedly pracovní smlouvy, které měly za úkol změnit systém tzv. železné misky rýže, který zajišťoval, že člověk byl zaměstnán po celý svůj život pouze u jednoho zaměstnavatele (Akee et al. 2019, s. 87). Po škrtech v podnicích vlastněných státem se tedy pro mnoho lidí snížila jistota zaměstnání, což bylo umocněno tím, že většina firem neposkytovala písemné pracovní smlouvy. Vlášda se proto rozhodla zajistit zaměstnancům větší jistotu představením tzv. Labor Contract Law v roce 2007 (Cairns 2015, s. 230). Tento zákon zavedl mimo jiné povinnost zaměstnavatelů zajistit všem zaměstnancům písemnou pracovní smlouvu. A poté, co zaměstnanec pracoval pro zaměstnavatele deset let, nebo dvakrát po sobě na základě dohody na dobu určitou, měl nárok na smlouvu na dobu neurčitou. Dalším opatřením bylo, že smlouva na dobu neurčitou dovolovala zaměstnavatelům vypovědět ji pouze na základě zákonem daných odůvodnění. Mnoho společností se tomu snažilo samozřejmě vyhnout, takže buď přesunuly část své výroby do jiných zemí, začaly propouštět ty, kteří by již na tuto smlouvu měli nárok, nebo začaly častěji zaměstnávat pracovníky přes agentury, ke kterým pro ně ze zákona nevyplývaly takové pracovněprávní závazky (Cairns 2015, s. 235-236). Labor Contract Law tedy zvýšil jak nejistotu zaměstnání, tak míru propouštění těch, kteří by dle tohoto zákona měli nárok na získání smlouvy na dobu neurčitou (Akee et al. 2019, s. 98).

V Dominikánské republice došlo k propouštění kvůli podpoře odborů. Organizace United Students Against Sweatshops a Worker Rights Consortium pomohly pracovníkům v továrně BJ&B v jejich snaze dosáhnout možnosti organizovat se v odborech (Kumar a Mahoney 2014, s. 193). Nicméně ačkoliv mohli na chvíli pracovníci v této továrně slavit vítězství, že se jim díky této intervenci podařilo vyjednat si první dohodu o lepších pracovních podmínkách, brzy nato začala továrna propouštět, protože firmy začaly přesouvat svou výrobu tam, kde to bylo díky absenci tlaku odborů levnější.

5.4.3 Ovlivnění okolního byznysu

Jelikož pracovníci žijí v určité komunitě, mají vliv také na své okolí. To znamená, že pokud je ovlivněn jejich příjem, je tím ovlivněn také příjem těch, kteří jim například prodávají své zboží nebo služby. Při zavádění nových regulací je proto třeba brát v potaz celý systém, v němž se pracovníci, na něž je regulace namířena, pohybují.

Zákaz ASM v Kongu měl nejen přímý vliv na ty, kteří se živili těžbou, ale zapůsobil nepřímo i na ty, pro něž horníci představovali zákazníky (Geenen 2012, s. 237). Zákazem byla zasažena celá provincie South-Kivu, jelikož se zemědělcům značně snížil odbyt jejich produktů jako například masa, ovoce nebo zeleniny. Stejně tak poklesl obchod v Bukavu, které bylo považováno za centrum obchodu provincie, kde bylo možné sehnat všechno možné od jídla, oblečení až po elektroniku, jelikož zde horníci přestali utrácet své peníze. Pokles spotřeby pocítila také dopravní společnost Agrefreco, která do provincie transportovala potraviny a jiné spotřební zboží, načež exportovala minerály. Před zákazem létala společnost do těžařských oblastí v provincii Maniema třikrát týdně, po zákazu se počet letů omezil na jeden.

5.4.4 De facto embargo

Pokud je regulaci náročnější dodržovat než přesunout obchodní aktivity jinde, může dojít v podstatě k bojkotu určitého produktu vyváženého ze země, jíž se regulace týká, jelikož firmy se můžou snažit tímto způsobem zjednodušit si co nejvíce své podnikání.

Již zmíněný Dodd-Frank Act z roku 2010 sice přímo nezakázal využívání minerálů z konfliktních oblastí v Kongu, ve skutečnosti ovšem mělo toto opatření podobu de facto embarga (Moncel 2016, s. 243). Pro společnosti bylo totiž nejjednodušším způsobem, jak získat možnost o sobě tvrdit, že jsou jejich minerály „bezkonfliktní“, vůbec z konfliktních oblastí minerály nenakupovat. V dubnu 2011 se EICC, koalice společností vyrábějících elektroniku, rozhodla přestat nakupovat minerály 3T ze zdrojů, které nebyly schopny prokázat, že minerály nepřispěly k financování konfliktu v Kongu (Parker a Vadheim 2017, s. 9). Nicméně nestabilní situace v Kongu výrazně limituje implementaci takové verifikace (Autesserre 2012, s. 213). Důsledky tohoto de facto embarga byly fatální především pro ASM a jejich rodiny, protože jejich příjem na těžbě minerálů závisí.

5.4.5 Zvýšené náklady výrobců

Zavádění kodexů CSR s sebou může přinášet významné finanční náklady, a to obzvláště pro menší a střední podniky (De Colle et al. 2014, s. 181). Problematický je především fakt, že nadnárodní společnosti požadují od svých subdodavatelů dodržování etických kodexů, ačkoliv

zároveň stále chtějí své objednávky za co nejnižší ceny a v co nejkratším čase (Khan a Lund-Thomsen 2011, s. 81-82). To vše nicméně bez toho, aniž by zčásti pokryly investice spojené se zlepšením pracovních podmínek. Několik výrobců uvedlo během výzkumu v Pákistánu, že za jeden ušitý míč dostanou 4 dolary, nicméně aby byli schopni poskytnout svým zaměstnancům benefity požadované dle CSR, museli by dostávat nejméně 5 dolarů. Takové zvýšení ale firmy, kterým zboží dodávají, odmítají, navzdory tomu, že své výrobce tlačí k dodržování kodexů. Právě naopak, společnosti požadují neustálé snižování cen. Jeden z výrobců měl během let 1980-2000 marži 30 %, zatímco nyní je to pouze 3-4 %. Na účet požadavků korporací se s rozhořčením vyjádřil jeden z výrobců (Soundararajan A Brammer 2018, s. 57):

„Kdo zaplatí za ta světla? Musím vykrást banku. Chce věci, jako kdyby mi už poslal na účet 1 crore¹³.“¹⁴

Ačkoliv tedy nadnárodní společnosti požadují dodržování etických kodexů, vyvíjí zároveň protichůdný tlak na své subdodavatele, kteří mají jen nízkou šanci na úspěch ve vyhovění všem požadavkům a musí najít cesty, jak své náklady neustále držet na co nejnižších částkách. CSR se tak stává jen dalším nástrojem, jak na úkor subdodavatelů obohatit zisky korporací (Khan a Lund-Thomsen 2011, s. 82).

5.5. Systémové důsledky

Jedná se o důsledky, které se nějakým způsobem dotýkají uspořádání světového systému. V kontextu této práce je relevantní především pohled teorie závislosti, podle níž závislost vzniká, když se ekonomická situace jedné, dominantní, země zlepšuje na úkor jiné, která je tím pádem závislá a její růst závisí na růstu dominantní země (Dos Santos 1970, s. 231). Obzvláště důležitá je zde třetí etapa závislosti, kterou Dos Santos (1970, s. 232) nazval technologicko-industriální závislostí, jelikož je postavena na průniku nadnárodních korporací do průmyslu rozvojových zemí. Co se týče vyloučení žen, byl tento důsledek klasifikován jako systémový na základě teorie feminismu, která se zabývá genderem, rovností a sociální spravedlností v rámci národů, společností i organizací (Ozkazanc-Pan 2019, s. 852).

¹³ Výraz pro deset milionů rupií (Merriam-Webster).

¹⁴ Přeloženou autorkou z anglického originálu: „Who will pay for the lights? I have to rob a bank. He will tell things as if he had already deposited 1 Crore into my account.“

5.5.1 Vyloučení žen

Ženy patří mezi jednu z ohrožených skupin a často čelí diskriminaci. Jejich znevýhodněná pozice může být posílena především v případě, že nově zavedená regulace nerespektuje specifický kulturní kontext. Ženy tak mohou být odříznuty od zdroje svých příjmů, čímž ztratí také část své autonomie, načež je pro ně náročnější zastávat své místo ve společnosti. V rámci reformy těžby v Kongu začaly být v roce 2012 přidělovány jednotlivým místům těžby označení podle jejich dodržování podmínek určených organizacemi OECD a ICGLR (Nyenyenzi 2017, s. 74-75). Pouze doły, které získaly „zelené označení“, mohly exportovat do zahraničí. K získání tohoto označení ovšem bylo třeba, aby žádnou práci během celého procesu nezastávaly těhotné ženy, tzn. ani například při obchodování s minerály. Zdá se to jako rozumný nápad, protože těžba s sebou nese mnoho rizik, jak bylo popsáno v kapitole Nerostné suroviny. Nicméně následkem tohoto opatření byly těhotné ženy vyloučeny z celého odvětví ASM bez ohledu na jejich práci, která pro jejich zdraví nemusela být škodlivá. Někteří úředníci si navíc opatření špatně interpretovali a zákaz se v jejich pojetí vztahoval například i na kojící ženy, nebo dokonce na všechny ženy (Nyenyenzi 2017, s. 195). Ženy si tedy následkem tohoto opatření musely najít jiný zdroj příjmu v prostředí, kde je už tak práce vzácná, a navíc byla posílena dominance mužů v sektoru ASM. Posílení pracovněprávních opatření mělo podobné negativní důsledky také pro ženy z Argentiny, kde byly nuceny najít si jinou práci převážně v neformální sektoru, v rámci něž neměly nárok na benefity vyplývající z formálního zaměstnání (Viollaz 2018, s. 23).

Také již zmíněný případ ze Sialkotu v Pákistánu popisuje vyloučení žen poté, co se kvůli iniciativě zvané Atlanta Agreement přesunula výroba fotbalových míčů z domova do šicích center kvůli snaze o vymýcení dětské práce (Lund-Thomsen 2013, s. 72). Podstatnou roli zde hraje kulturní kontext, jak dokládá jedno svědectví (Lund-Thomsen 2013, s.79):

„Dám vám jeden příklad. Moudrý muž nepošle ženu ven, ani kdyby mu byl nabídnut milion. Žena by neměla chodit do továrny. V naší oblasti žádná do továrny nechodí. V naší oblasti ženy nechodí ven...Důvod je ten, že jsou ženy, a nikdo (mužští členové domácnosti) nejsou ochotní je posílat pryč z domu.“¹⁵

¹⁵ Přeloženo autorkou z anglického originálu: „Just let me give you one example. A wise man would not send a woman out even if a million is offered. A woman should not come to the factory. In our area, there is no one going to the factory. In our area ladies do not go out...The reason is that they are girls so no one [i.e. a male family member] is willing to send them outside their homes.“

Ženy, a obzvláště ty, které mají na starost děti, si tudíž nebyly nadále schopny z domu přivydělat tak, jako když mohly pracovat doma, což jen dále podporuje jejich závislost na mužích. Ženy se tím pádem stávají pouze pasivními subjekty, jejichž chování je pracovněprávními opatřeními regulováno (Ozkazanc-Pan 2019, s. 857).

5.5.2 Upevnění asymetrické hierarchie

Některá opatření mohou vycházet ze západního pohledu na svět, čímž je ovšem aktérům v rozvojových zemích upíráno právo na vyjádření. To v nic může vzbuzovat pocity podrázenosti a přiživování nerovnoměrných struktur z dob kolonialismu, kdy za osudy lidí v rozvojových zemích často rozhodovaly převážně koloniální mocnosti. V případě, že jsou regulace v rozvojových zemích předloženy bez jakéhokoliv prostoru k diskuzi a participaci místních, replikuje se tento vzorec přijímání rozhodnutí.

Vytváření kodexů CSR je výsadou převážně korporací, které do tohoto procesu jen zřídka zahrnou názor subdodavatelů z rozvojových zemí (Khan a Lund-Thomsen 2011, s. 76-77). Jsou to tedy zase lidé „ze západu“, kteří říkají, jak by se měli lidé v rozvojových zemích správně chovat, což je následně kontrolováno audity a jinými mechanismy monitorování. Tento systém vyobrazuje korporace a spotřebitele jako ty erudované, starostlivé a disciplinované, zatímco subdodavatelé jsou portrétovaní jako zpátečníčtí, ignorantští a postrádající sebekontrolu, a proto potřebují, aby na ně někdo dohlédl. Z tohoto pohledu tento přístup jen podněcuje západní imperialismus. Zaměstnanci továren tedy mají zdánlivě práva, ale dle Ozkazanc-Pan (2019, s. 857) jim tato práva spíš diktují podmínky, za jakých mají pracovat, než aby řešily jejich podřízené postavení v celém systému, který nahrává nadnárodním korporacím. V důsledku toho subdodavatelé cítí vztek a ponížení (Khan a Lund-Thomsen 2011, s. 82):

„Co byste řekli, kdybych přišel do Evropy bez toho, aniž bych cokoliv věděl o vašich sociálních strukturách a řekl vám, že byste měli dělat tohle a tamto v rámci společenské zodpovědnosti?“¹⁶

¹⁶ Přeloženo autorkou z anglického originálu: „What would you say if I came to your country in Europe without knowing anything about your social structure and told you that you should do this and that in relation to social compliance?“

Formu kulturního imperialismu lze vysledovat i u něčeho tak elementárního, jako jsou toalety. Dle etických kodexů mají mít toalety prkýnko, nicméně například v Pákistánu se používá převážně turecký záchod. Jedna z továren, v níž Khan a Lund-Thomsen (2011, s. 83-84) vedli svůj výzkum, zavedla evropské záchody, nicméně byly často ucpané, protože zaměstnanci nevěděli, jak je správně použít, nebo je vůbec používat nechtěli. CSR je tedy považováno za nástroj, jak odstrčit lokální tradice a kulturu, které jsou nahrazeny západními hodnotami. Zvyšující se profesionalizace a rozšiřování CSR navíc vede spíše k tomu, že se všechna důležitá rozhodnutí odehrají na úrovni vysokého managementu v centrálním sídle korporací, než aby vzešly z dialogu se všemi, kterých se týkají (Barkemeyer a Figge 2014, s. 125). Kodexy CSR se tak stávají centralizované a příliš univerzální, než aby odpovídaly specifickým podmínkám výrobců v rozvojových zemích. Vznikají speciální oddělení zasvěcená pouze CSR, která ovšem obvykle sídlí tam, kde centrála společnosti, odkud je šance na dostatečnou komunikaci se subdodavateli z rozvojových zemí minimální (Barkemeyer a Figge 2014, s. 136). Lokální výrobci nemají v podstatě žádné slovo při formulaci standardů práce, které jim mají pomoci, pokud se jim ovšem nepodřídí, mohou být z dodavatelského řetězce vyčleněni (Khan a Lund-Thomsen 2011, s. 85-86). V průběhu posledního půlstoletí mnoho států v rámci dekolonizace získalo nezávislost (Ozkazanc-Pan 2019, s. 858). Nicméně ve jménu ekonomických reforem, které jim měly usnadnit vstup na světový trh, se staly součástí kapitalistického uspořádání světa, který ovšem dále reprodukuje nerovnoměrnou distribuci moci.

6. Diskuze

Důvodem, proč některá opatření vyústí v nezamýšlené důsledky, je nedostatečná pozornost věnovaná lokálnímu kontextu (Vogel et al. 2018, s. 79). Opatření, která fungují v rozvinutých státech, se proto mohou minout účinkem v těch rozvojových například už jen kvůli tamním slabým institucím, které nemají kapacity je prosazovat. Dalším důvodem může být fakt, že mechanismy adaptace lidí žijících na hranici životního minima se liší od těch zaopatřených žijících například v Evropě (Bharadwaj et al. 2019, s. 1163). Realita v rozvojových zemích je často velice komplexní, řešení v podobě univerzálních úmluv tedy nemusí být vždy to nejlepší řešení, jak bylo například ilustrováno na příkladu dětí pracujících v dolech, aby si zaplatily vzdělání (Maconachie a Hilson 2016, s. 144-145). Vyplývá z toho, že nekritické přijetí mezinárodních dohod může mít kontraproduktivní efekt, jelikož západní hodnoty pokaždé nezapadají do kontextu rozvojových zemí, které vyžadují více holistický přístup. To v případě dětí v Sierra Leone může v praxi znamenat například hledání způsobů, jak podpořit děti ve skloubení školní docházky a práce, místo toho, aby byl zaveden celoplošný zákaz dětské práce.

Dalším problémem při vytváření strategií udržitelnosti je nedostatek prostoru, který dostávají subdodavatelé z rozvojových zemí, aby vyjádřili svůj názor, ačkoliv právě oni nesou obrovský podíl při výrobě zboží (Soundararajan a Brammer 2018, s. 55). Aby byly tedy iniciativy na podporu udržitelnosti efektivní, je třeba zapojit do diskuze také lokální výrobce. Pracovníci ze Sialkotu neměli dostatek prostředků na to, aby doletěli do kanceláří ILO, aby vyjádřili svůj názor (Khan et al. 2016, s. 1065). Komunikace na této úrovni navíc probíhala v angličtině, což ve spojení s minimálním finančním a sociálním kapitálem postavilo pracovníky do znevýhodněné pozice postrádající vliv na to, aby mohli být zapojeni do rozhodování o svém osudu. Měla by proto existovat užší spolupráce mezi nadnárodními korporacemi a subdodavateli v rozvojových zemích, aby nedocházelo k tomu, že jsou etické kodexy vnímány jako utvrzování nerovnoměrných struktur (Khan a Lund-Thomsen 2011, s. 87). Je třeba vybudovat dlouhodobé vztahy postavené na důvěře a řešit problémy tzv. bottom-up přístupem, ne direktivními příkazy odněkud seshora. Z toho důvodu hrají důležitou roli také neziskové organizace, jejichž činnost může kompenzovat nezamýšlené důsledky pracovněprávních opatření například dohlížením na dodržování ratifikovaných úmluv (Peksen a Blanton 2017, s. 88).

Co se týče vztahu mezi spotřebiteli a dodavateli, je třeba, aby spotřebitelé přehodnotili své požadavky na nízkou cenu zboží, ale zároveň na dodržování etických standardů (Kawakami 2017, s. 176). Výrobci v rozvojových zemích totiž postrádají adekvátní zdroje, aby dokázali ovlivnit kořeny toho, proč k porušování pracovních práv dochází. To, co se tudíž od výrobců požaduje, je pro ně mnohdy neproveditelné a uvalením sankcí za nedodržování pracovních standardů se to nezmění. Je proto důležité se spíše zaměřit na budování vztahů mezi všemi aktéry celého řetězce, který bude založen na vzájemném respektu a spolupráci.

V roce 2007 se skupina žen v Hondurasu rozhodla vytvořit odbory, aby zlepšily své pracovní podmínky v továrně, kde pracovaly, ačkoliv si byly vědomy možného postihu v podobě obtěžování, odvetného propouštění a zařazení na černou listinu (Kumar a Mahoney 2014, s. 195). Ve stejné době se začaly odbory formovat také v dalších dvou továrnách ve stejné oblasti, načež reakcí manažerů byl vyhazov všech, kteří byli členy odborů. Vyhození zaměstnanci následně podali stížnost místním úřadům a obrátili se na mezinárodní organizace. V návaznosti na tento incident začali američtí studenti tlačit na univerzity, aby ukončily spolupráci se společností FOTL, která továrny vlastnila, čímž chtěli docílit toho, aby byli propuštění zaměstnanci opět přijati. Nicméně místo vyjednávání s odbory se FOTL rozhodla zavřít továrnu, která měla nejsilnější odbory (Kumar a Mahoney 2014, s. 196). Hned den poté se zástupkyně odborů objevily na půdě Marylandské univerzity, kde spolu s organizací USAS započaly své „turné“ na podporu pracovních podmínek. Hlavním cílem bylo donutit FOTL prostřednictvím tlaku ze strany univerzit, prodejců, akcionářů a dalších obchodních partnerů, aby byla uzavřená továrna opět otevřena a bylo dokončeno vyjednávání s odbory. Kromě přesvědčení univerzit k bojkotu se bývalí zaměstnanci setkali s kongresmany, nebo se podíleli na aktivistických akcích v obchodech, kde se prodávalo zboží FOTL. To se setkala s úspěchem, jelikož několik obchodních řetězců, jako například JC Penney nebo Sports Authority, ohlásilo, že přestane zboží FOTL prodávat. Honduraští členové odborů tedy nehráli pouze pasivní roli obětí propouštění, ale aktivně se zapojili do boje za dosažení spravedlnosti, a dokonce sami vyjednávali s vrchními představiteli FOTL, namísto toho, aby je zastupovaly nějaké organizace. V roce 2011 byla mezi továrnou a odbory podepsána první vyjednaná kolektivní smlouva slibující mimo jiné zvýšení mezd anebo obědy zdarma (Kumar a Mahoney 2014, s. 197). Tento příklad ilustruje, jak je důležitá organizace všech aktérů, aby bylo úspěšně dosaženo změny, jak již bylo zmíněno v kapitole Etické aspekty podpory pracovních práv. Potvrzuje se tvrzení Young (2004, s. 387), že zodpovědnosti by neměli být zbaveni ani ti, kteří se stanou oběťmi strukturálních nerovností, protože cesta k úspěchu není pouze prostřednictvím

kolektivního nátlaku na továrny a módní řetězce (Golodner 2016, s. 495), neméně důležitý je také empowerment komunit, jejichž situaci chceme zlepšit (Ballinger 2008, s. 97).

Nicméně i samotné nezamýšlené důsledky podpory pracovních práv v rozvojových zemích mohou mít další negativní dopady. Ačkoliv lze uznat, že například Dodd-Frank Act s sebou přinesl mnoho negativních dopadů nejen na komunitu ASM, poukazování na tyto důsledky i poté, co už byly překonány, může vést k upevňování statusu quo (Koch a Kinsbergen 2018, s. 260). Tento obviňující narativ tak využili aktéři, především nadnárodní korporace a těžařské asociace, kteří měli možnost z deregulace těžby profitovat. Je proto vždy důležité seznámit se kriticky s celým příběhem, aby nezamýšlené důsledky regulací nebyly dále neprávem zneužívány jako „poslové špatných zpráv“ ve prospěch deregulací (Koch a Kinsbergen 2018, s. 262).

7. Závěr

Cílem diplomové práce bylo vytvořit typologii nezamýšlených důsledků podpory pracovních práv v rozvojových zemích, které měly negativní dopady na ty, kterým měla tato podpora původně pomoci. Pro uvedení tématu do kontextu byla první kapitola věnována stručnému představení pracovního práva. Ve druhé kapitole byly ukázány způsoby, jakými k porušování pracovních práv dochází. Třetí kapitola se zaměřila na etické aspekty podpory pracovních práv a byly v ní prezentovány hlavní argumenty pro a proti regulaci pracovních podmínek v rozvojových zemích. Pátá kapitola byla věnována samotné typologii. Bylo identifikováno celkem pět hlavních oblastí, v nichž k nezamýšleným důsledkům může dojít. Jedná se o důsledky: sociální, psychologické, ekonomické, pracovní a systémové. V rámci každé oblasti byly následně popsány jednotlivé typy na konkrétních případech získaných četbou akademických článků, které byly vybrány na základě vyhledávání v databázi EBSCO pomocí klíčových slov. V diskuzi byl předložen argument, že ačkoliv podpora pracovních práv může mít nezamýšlené negativní důsledky, neznamená to, že podpora pracovních práv by byla obecně nežádoucí. Nicméně spolu s narůstající globalizací vyvstávají morální dilemata vyplývající z debaty s názory morálního relativismu na jedné straně a argumenty morálního univerzalizmu na straně druhé (Boersma 2018, s. 613). Opatření, která jsou účinná v Evropě nemusí být stejně efektivní v Asii. Je proto vždy důležité důkladně analyzovat kontext, v němž mají být pracovněprávní opatření implementována.

Je také potřeba, aby se do snahy o změnu zapojili všichni aktéři, protože kořeny problému leží v nastavení současného globálního systému. Proto je například nutné nezobrazovat nadále zaměstnance továren v rozvojových zemích jako oběti, ale jako důležité aktéry schopné bojovat za svá práva, protože tzv. top-down přístup v nich akorát evokuje pocity méněcennosti (Kumar a Mahoney 2014, s. 199). K tomu ale budou potřebovat naši pomoc, jelikož disponujeme více zdroji a možnostmi (Young 2004, s. 373). A jelikož se jedná o strukturální problém, reformace nespravedlivého systému by se měla stát kolektivní záležitostí, protože pokud budeme této nespravedlnosti jen nadále pasivně využívat, bude narůstat (Mayer 2007, s. 610). Spolupráce všech aktérů dle jejich individuálních možností je klíčová, ať už spočívá jen ve zpochybnování zavedeného systému anebo organizováním kolektivních bojkotů (Young 2004, s. 386).

Bibliografie

Abbott, K. W., Snidal, D. 2000. Hard and Soft Law in International Governance. *International Organization*, 54(3), 421-456.

Aguilar Cavallo, G. 2013. The Human Right to Water and Sanitation: Going Beyond Corporate Social Responsibility. *Utrecht Journal of International and European Law*, 29(76), 39-64.

Akee, R., Zhao, L., Zhao, Z. 2019. Unintended consequences of China's new labor contract law on unemployment and welfare loss of the workers. *China Economic Review*, 53, 87-105.

Anaya-Muñoz, A. 2018. International human rights regimes in Latin America: the commitment and compliance gap. *Società Mutamento Politica*, 9(17), 153-174.

Andonaba, J.-B., Lompo, S. S., Ouédraogo, V., Ouédraogo, F., Ouédraogo, M.S., Konaté, I., Diallo, B., Traoré, A. 2017. Skin Damage and Aesthetic Disadvantage Observed in Women in the Hand Craft Shelling Chain of Cashew Nuts in a Factory to Bobo-Dioulasso, Burkina Faso. *Journal of Cosmetics, Dermatological Sciences and Applications*, 7(3), 211-220.

Ashraf, H., Prentice, R. 2019. Beyond factory safety: labor unions, militant protest, and the accelerated ambitions of Bangladesh's export garment industry. *Dialectical Anthropology*, 43(1), 93-107.

Autesserre, S. 2012. Dangerous tales: Dominant narratives on the Congo and their unintended consequences. *African Affairs*, 111(443), 202-222.

Ayres, L., Knafl, K.A. 2008. Typological Analysis. In: Given, L.M. (ed). *The Sage encyclopedia of qualitative research methods*. Thousand Oaks: Sage.

Bailey, K.D. 1994. *Typologies and taxonomies: An introduction to classification techniques*. Thousand Oaks, California: Sage.

Ballinger, J. 2008. NO SWEAT? Corporate Social Responsibility and the Dilemma of Anti-Sweatshop Activism. *New Labor Forum*, 17(2), 91-98.

Barkemeyer, R., Figge, F. 2014. CSR in multiple environments: the impact of headquartering. *Critical perspectives on international business*, 10(3), 124-151.

Bellamy, C. 1996. *The State of the World's Children 1997: Focus on Child Labour*. New York: Oxford University Press for UNICEF.

Beyer, D. 2012. Child Labor in Agriculture: Some New Developments to an Ancient Problem. *Journal of Agromedicine*, 17(2), 197-207.

Bělina, M. 2014. *Pracovní právo*. Praha: C.H. Beck.

Bharadwaj, P., Lakdawala, L. K., Li, N. 2019. Perverse Consequences of Well Intentioned Regulation: Evidence from India's Child Labor Ban. *Journal of the European Economic Association*, 18(3), 1158-1195.

Bird, F. 2016. The Practice of Mining and Inclusive Wealth Development in Developing Countries. *Journal of Business Ethics*, 135(4), 631-643.

Birn, A.-E., Shipton, L., Schrecker, T. 2018. Canadian mining and ill health in Latin America: a call to action. *Canadian Journal of Public Health*, 109(5-6), 786-790.

Blanton, R. G., Blanton, S. L. 2012. Labor Rights and Foreign Direct Investment: Is There a Race to the Bottom? *International Interactions*, 38(3), 267-294.

Blanton, R., Blanton, S. 2016. Globalization and Collective Labor Rights. *Sociological Forum*, 31(1), 181-202.

Bly, S., Gwozdz, W., Reisch, L.A. 2015. Exit from the high street: an exploratory study of sustainable fashion consumption pioneers. *International Journal of Consumer Studies*, 39(2), 614-626.

Boersma, M. 2018. Between norms and practice: Civil society perspectives on the legitimacy of multistakeholder initiatives to eliminate child labor. *Business Strategy and the Environment*, 27(5), 612-620.

Brooks, A. 2015. *Clothing Poverty: The Hidden World of Fast Fashion and Second-hand Clothes*. London: Zed Books.

Browne, M. N., Frondorf, A., Harrison-Spoerl, R. Krishnan, S. 2004. Universal Moral Principles and the Law: The Failure of One-Size-Fits-All Child Labor Laws. *Houston Journal of International Law*, 27(1), 1-46.

Buriánek, J. 2017. Procedura typologická. In: Nešpor, Z.R. (ed). *Sociologická encyklopedie*, 11th December. https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Procedura_typologická.

Byemba, G. K. 2020. Formalization of artisanal and small-scale mining in eastern Democratic Republic of the Congo: An opportunity for women in the new tin, tantalum, tungsten and gold (3TG) supply chain? *The Extractive Industries and Society*, 7(2), 420-427.

Cairns, D. S. S. 2015. New Formalities for Casual Labor: Addressing Unintended Consequences of China's Labor Contract Law. *Washington International Law Journal*, 24(1), 219-252.

Camlin, C. S., Kwena, Z. A., Dworkin, S. L. 2013. Jaboya vs. Jakambi: Status, Negotiation, and HIV Risks Among Female Migrants in the "Sex for Fish" Economy in Nyanza Province, Kenya. *AIDS Education and Prevention*, 25(3), 216-231.

- Cline, E. L. 2013. *Overdressed: The Shockingly High Cost of Cheap Fashion*. New York: Portfolio.
- Cowgill, M., Huynh, P. 2016. Weak minimum wage compliance in Asia's garment industry. Asia-Pacific Garment and Footwear Sector Research. *Note 5*. ILO.
- Cramer, Ch., Johnston, D., Mueller, B., Oya, C., Sender, J. 2016. Fairtrade and Labour Markets in Ethiopia and Uganda. *The Journal of Development Studies*, 53(6), 1-16.
- Dahan, Y., Lerner, H., Milman-Sivan, F. 2014. Global Labor Rights as Duties of Justice. *Journal of Social Philosophy*, 45(4), 438-462.
- David, V., Bureš, P., Faix, M., Sladký, P., Svaček, O. 2011. *Mezinárodní právo veřejné s kazuistikou*. Praha: Leges.
- Dawkins, C. E. 2012. Labored Relations: Corporate Citizenship, Labor Unions, and Freedom of Association. *Business Ethics Quarterly*, 22(3), 473-500.
- De Colle, S., Henriques, A., Sarasvathy, S. 2014. The Paradox of Corporate Social Responsibility Standards. *Journal of Business Ethics*, 125(2), 177-191.
- Devereux, S. 2020. Violations of farm workers' labour rights in post-apartheid South Africa. *Development Southern Africa*, 37(3), 382-404.
- Dore, G., Nagpal, T. 2006. Urban Transition in Mongolia: Pursuing Sustainability in a Unique Environment. *Environment: Science and Policy for Sustainable Development*, 48(6), 10-24.
- Dos Santos, T. 1970. The Structure of Dependence. *The American Economic Review*, 60(2), 231-236.
- Dufek, P., Smekal, H. 2014. *Lidská práva v mezinárodní politice*. Praha: Wolters Kluwer.
- Duncombe, S. 2016. Does it Work?: The Effect of Activist Art. *Social Research: An International Quarterly*, 83(1), 115-134.
- Fadlallah, M. A., Pal, I., Hoe, V. C. 2020. Determinants of perceived risk among artisanal gold miners: A case study of Berber locality, Sudan. *The Extractive Industries and Society*, 7(2), 748-757.
- Flanigan, J. 2018. Sweatshop Regulation and Workers' Choices. *Journal of Business Ethics*, 153(1), 79-94.
- Geenen, S. 2012. A dangerous bet: The challenges of formalizing artisanal mining in the Democratic Republic of Congo. *Resources Policy*, 37(3), 322-330.

Gibb, H., O'leary, K. G. 2014. Mercury Exposure and Health Impacts among Individuals in the Artisanal and Small-Scale Gold Mining Community: A Comprehensive Review. *Environmental Health Perspectives*, 122(7), 667-672.

Golodner, L. 2016. Consuming with a Conscience. *Journal of Consumer Affairs*, 50(3), 492-504.

Hamsun, K. 1959. *Hlad*. Praha: Státní nakladatelství krásné literatury, hudby a umění.

Hanson, K., Vandaele, A. 2003. Working children and international labour law: A critical analysis. *The International Journal of Children's Rights*, 11(1), 73-146.

Harrison, A., Scorse, J. 2010. Multinationals and Anti-Sweatshop Activism. *American Economic Review*, 100(1), 247-273.

Hauf, F. 2017. Paradoxes of Transnational Labour Rights Campaigns: The Case of Play Fair in Indonesia. *Development and Change*, 48(5), 987-1006.

Hobson, J. 2013. To die for? The health and safety of fast fashion. *Occupational Medicine*, 63(5), 317-319.

Holt Norris, A., Worby, E. 2012. The sexual economy of a sugar plantation: Privatization and social welfare in northern Tanzania. *American Ethnologist*, 39(2), 354-370.

Hutter, H.-P., Poteser, M., Lemmerer, K., Wallner, P., Shahraki Sanavi, S., Kundi, M., Moshhammer, H., Weitensfelder, L. 2020. Indicators of Genotoxicity in Farmers and Laborers of Ecological and Conventional Banana Plantations in Ecuador. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(4), 1-10.

ILO. Hazardous Child Labour. https://www.ilo.org/asia/WCMS_224118/lang--en/index.htm.

ILO. 2017a. *GEIP: Contributing to Decent Work and the Social Protection Floor Guarantee in the Workplace*.

https://www.ilo.org/global/topics/geip/publications/WCMS_573083/lang--en/index.htm

ILO. 2017b. *Global estimates of child labour: Results and trends, 2012-2016*.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_575499.pdf

ILO. 2017c. *Global estimates of modern slavery: forced labour and forced marriage*.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_575479.pdf.

iTSCi. *About iTSCi*. <https://www.itsci.org/about-itsci/>

Janeček, P. 2017. *Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo*. Praha: Wolters Kluwer.

Jaramillo, M., Saavedra, J. 2005. Severance Payment Programs in Latin America. *Empirica*, 32(3-4), 275-307.

Kates, M. 2015. The Ethics of Sweatshops and the Limits of Choice. *Business Ethics Quarterly*, 25(2), 191-212.

Katz-Lavigne, S. 2020. Distributional impact of corporate extraction and (un)authorised clandestine mining at and around large-scale copper- and cobalt-mining sites in DR Congo. *Resources Policy*, 65(C).

Kawakami, M. T. 2017. Pitfalls of Over-Legalization: When the Law Crowds Out and Spills Over. *Indiana Journal of Global Legal Studies*, 24(1), 147-179.

Khan, F. R., Lund-Thomsen, P. 2011. CSR As Imperialism: Towards a Phenomenological Approach to CSR In the Developing World. *Journal of Change Management*, 11(1), 73-90.

Khan, F. R., Munir, K. A., Willmott, H. 2016. A Dark Side of Institutional Entrepreneurship: Soccer Balls, Child Labour and Postcolonial Impoverishment. *Organization Studies*, 28(7), 1055-1077.

Kishanthi, P. 2014. Outsourcing Corporate Accountability. *Washington Law Review*, 89, 747-818.

Koch, D.-J., Kinsbergen, S. 2018 Exaggerating unintended effects? Competing narratives on the impact of conflict minerals regulation. *Resources Policy*, 57, 255-263.

Krebs et al. 2015. *Sociální politika*. Praha: Wolters Kluwer.

Kuiper, G., Gemählich, A. 2017. Sustainability and Depoliticisation: Certifications in the Cut-Flower Industry at Lake Naivasha, Kenya. *Africa Spectrum*, 52(3), 31-53.

Kumar, A., Mahoney, J. 2014. Stitching Together: How Workers Are Hemming Down Transnational Capital in the Hyper-Global Apparel Industry. *WorkingUSA*, 17(2), 187-210.

Kyeremateng-Amoah, E., Clarke, E. 2015. Injuries among Artisanal and Small-Scale Gold Miners in Ghana. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(9), 10886-10896.

Lahiri-Dutt, K. 2018. Extractive peasants: reframing informal artisanal and small-scale mining debates. *Third World Quarterly*, 39(8), 1561-1582.

Lhotský, J. 2012. *Ochrana lidských práv v mezinárodním právu: kontrolní mechanismy na regionální a univerzální úrovni a možnost vzniku Světového soudu pro lidská práva*. Brno: Masarykova univerzita.

Lindberg, S. 2019. Apple och Google stäms – barnen dör i skräckgruvorna. *Aftonbladet*, 17th December. <https://www.aftonbladet.se/nyheter/a/e8wJEI/apple-och-google-stams--barnen-dor-i-skrackgruvorna>.

Lollo, N., O'Rourke, D. 2020. Factory benefits to paying workers more: The critical role of compensation systems in apparel manufacturing. *PLOS ONE*, 15(2).

Lorca, A. B. 2017. Human Rights In International Law? The Forgotten Origins Of Human Rights In Latin America. *University of Toronto Law Journal*, 67(4), 465-495.

Lowthers, M. 2018. On Institutionalized Sexual Economies: Employment Sex, Transactional Sex, and Sex Work in Kenya's Cut Flower Industry. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 43(2), 449-472.

Luckstead, J., Tsiboe, F., Nalley, L. L., Alene, A. D. 2019. Estimating the economic incentives necessary for eliminating child labor in Ghanaian cocoa production. *PLOS ONE*, 14(6).

Lund-Thomsen, P. 2013. Labor agency in the football manufacturing industry of Sialkot, Pakistan. *Geoforum*, 44, 71-81.

Maconachie, R., Hilson, G. 2016. Re-Thinking the Child Labor "Problem" in Rural sub-Saharan Africa: The Case of Sierra Leone's Half Shovels. *World Development*, 78, 136-147.

Make Chocolate Fair. 2015. Tulane-Report: Child labor on the rise in West Africa. *Make Chocolate Fair*, 31st July. <https://makechocolatefair.org/news/tulane-report-child-labor-rise-west-africa>.

Malmqvist, E. 2013. Taking Advantage of Injustice. *Social Theory and Practice*, 39(4), 557-580.

Marchetti, G. 2016. Activism. *Journal of Chinese Cinemas*, 10(1), 4-7.

Mather, Ch. 2002. Foreign Migrants in Export Agriculture: Mozambican Labour in the Mpumalanga Lowveld, South Africa. *Tijdschrift voor economische en sociale geografie*, 91(4), 426-436.

Mayer, R. 2007. Sweatshops, Exploitation, and Moral Responsibility. *Journal of Social Philosophy*, 38(4), 605-619.

Mengistie, B. T., Mol, A. P. J., Oosterveer, P. 2017. Governance of agro-pesticide through private environmental and social standards in the global cut flower chain from Ethiopia. *Ambio*, 46(7), 797-811.

Merriam-Webster. Crore. *Merriam-Webster Dictionary*. <https://www.merriam-webster.com/dictionary/crore>.

Meyers, C. D. 2007. Moral Duty, Individual Responsibility, and Sweatshop Exploitation. *Journal of Social Philosophy*, 38(4), 620-626.

Meyers, Ch. 2004. Wrongful Beneficence: Exploitation and Third World Sweatshops. *Journal of Social Philosophy*, 35(3), 319-333.

Miklós, A. 2019 Exploiting Injustice in Mutually Beneficial Market Exchange: The Case of Sweatshop Labor. *Journal of Business Ethics*, 156(1), 59-69.

Moncel, R. 2016. Cooperating Alone: The Global Reach of U.S. Regulations on Conflict Minerals. *Berkeley Journal of International Law*, 34(1), 216-244.

Mosley, L., Uno, S. 2007. Racing to the Bottom or Climbing to the Top? Economic Globalization and Collective Labor Rights. *Comparative Political Studies*, 40(8), 923–948.

Munter, D., Lindblom, L. 2017. Beyond Coercion: Moral Assessment in the Labour Market. *Journal of Business Ethics*, 142(1), 59-70.

Mutemeri, N., Petersen, F. W. 2003. Small-scale mining in South Africa: Past, present and future. *Natural Resources Forum*, 26(4), 286-292.

MZV ČR. Mezinárodní organizace práce. *Stálá mise České republiky při úřadovně OSN a ostatních mezinárodních organizacích v Ženevě.*

https://www.mzv.cz/mission.geneva/cz/udrzitelny_rozvoj/mezinarodni_organizace_prace_/index.html.

Nakonečný, M. 2017. Stigmatizace. *Sociologická encyklopedie.*
<https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Stigmatizace>.

Neumayer, E., De Soysa, I. 2007. Globalisation, Women's Economic Rights and Forced Labour. *The World Economy*, 30(10), 1510-1535.

Nyenyenzi, M. R. B. 2017. Navigating obstacles, opportunities and reforms: women's lives and livelihoods in artisanal mining communities in eastern DRC. Wageningen: Wageningen University.

Oka, Ch. 2016. Improving Working Conditions in Garment Supply Chains: The Role of Unions in Cambodia. *British Journal of Industrial Relations*, 54(3), 647-672.

Olsaretti, S. 1998. Freedom, Force and Choice: Against the Rights-Based Definition of Voluntariness. *Journal of Political Philosophy*, 6(1), 53-78.

UN. 1966. *Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech.*
<https://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych-socialnich-a-kulturnich-pravech.pdf>.

Ozkazanc-Pan, B. 2019. CSR as Gendered Neocoloniality in the Global South. *Journal of Business Ethics*, 160(4), 851-864.

Parker, D. P., Vadheim, B. 2017. Resource Cursed or Policy Cursed? US Regulation of Conflict Minerals and Violence in the Congo. *Journal of the Association of Environmental and Resource Economists*, 4(1), 1-49.

Peksen, D., Blanton, R. G. 2017. The impact of ILO conventions on worker rights: Are empty promises worse than no promises? *The Review of International Organizations*, 12(1), 75-94.

Plháková, A. 2005. *Učebnice obecné psychologie*. Praha: Academia.

Pospíšil, F. 2013. *Umění protestu*. Praha: Rubato.

Rajbangshi, P. R., Nambiar, D. 2020. “Who will stand up for us?” the social determinants of health of women tea plantation workers in India. *International Journal for Equity in Health*, 19(1).

Reinecke, G. 2006. Is Globalization Good for Workers? Definitions and Evidence from Latin America. *International Labor and Working-Class History*, 70(1), 11-34.

Ryu, Y., Ortuoste, M. 2013. Democratization, regional integration, and human rights: the case of the ASEAN intergovernmental commission on human rights. *The Pacific Review*, 27(3), 357-382.

Salcito, K., Utzinger, J., Weiss, M. G., Münch, A. K., Singer, B. H., Krieger, G. R., Wielga, M. 2013. Assessing human rights impacts in corporate development projects. *Environmental Impact Assessment Review*, 42, 39-50.

Samb, M. 2009. Fundamental Issues and Practical Challenges of Human Rights in the Context of the African Union. *Annual Survey of International & Comparative Law*, 15(1), 61-74.

Sauerwein, T. 2020. Gold mining and development in Côte d’Ivoire: Trajectories, opportunities and oversights. *Land Use Policy*, 91.

Seidman, G. W. 2012. Regulation at Work: Globalization, Labor Rights, and Development. *Social Research*, 79(4), 1023-1044.

Scherrer, Ch. 2017. The development rationale for international labour rights. *The Indian Journal of Labour Economics*, 60(1), 81-91.

Schrage, E. J., Ewing, A. P. 2005. The Cocoa Industry and Child Labour. *Journal of Corporate Citizenship*, 2005(18), 99-112.

Skarbek, D., Skarbek, E., Skarbek, B., Skarbek, E. 2012. Sweatshops, Opportunity Costs, and Non-Monetary Compensation: Evidence from El Salvador. *American Journal of Economics and Sociology*, 71(3), 539-561.

Sodhi, M. S., Tang Ch. S. 2017. Corporate social sustainability in supply chains: a thematic analysis of the literature. *International Journal of Production Research*, 56(1-2), 882-901.

Soundararajan, V., Brammer, S. 2018. Developing country sub-supplier responses to social sustainability requirements of intermediaries: Exploring the influence of framing on fairness perceptions and reciprocity. *Journal of Operations Management*, 58-59(1), 42-58.

Sovacool, B. K. 2019. The precarious political economy of cobalt: Balancing prosperity, poverty, and brutality in artisanal and industrial mining in the Democratic Republic of the Congo. *The Extractive Industries and Society*, 6(3), 915-939.

Suarez, L. M. 2007. Wasteland Trawling: The Path of Smokey Mountain Development. *Bulatlat*, 23rd December.

Štěpánková, G. 2014 Pracovní podmínky zpracovatelů oříšků kešu jsou stejně tvrdé jako jejich slupka. *NaZemi*, 22nd January. <https://www.nazemi.cz/cs/pracovni-podminky-zpracovatelu-orisku-kesu-jsou-stejne-tvrde-jako-jejich-slupka>.

UN (United Nations). 2020. *World Economic Situation and Prospects 2020*. New York: United Nations publication.

Valticos, N. 1998. International Labour Standards and Human Rights: Approaching the Year 2000. *International Labour Review*, 137(2), 135-147.

Viollaz, M. 2018. Enforcement of labor market regulations: heterogeneous compliance and adjustment across gender. *IZA Journal of Labor Policy*, 7(1), 1-28.

Vogel, Ch., Musamba, J., Radley, B. 2018. A miner's canary in eastern Congo: Formalisation of artisanal 3T mining and precarious livelihoods in South Kivu. *The Extractive Industries and Society*, 5(1), 73-80.

Wertheimer, A. 2011. *Rethinking the Ethics of Clinical Research: Widening the Lens*. New York: Oxford University Press.

Węziak-Białowolska, D., Białowolski, P., Mcneely, E. 2020. The impact of workplace harassment and domestic violence on work outcomes in the developing world. *World Development*, 126, 1-11.

Yesilevsky, A. 2004. The Case Against Sweatshops. *The Humanist*, 64(3), 20-21,46.

Young, I. M. 2004. Responsibility and Global Labor Justice. *Journal of Political Philosophy*, 12(4), 365-388.

Zumbansen, P. 2006. The Parallel Worlds of Corporate Governance and Labor Law. *Indiana Journal of Global Legal Studies*, 13(1), 261-312

Zwolinski, M. 2007. Sweatshops, Choice, and Exploitation. *Business Ethics Quarterly*, 17(4), 689-727.