

MENDELOVA UNIVERZITA V BRNĚ

Fakulta regionálního rozvoje a mezinárodních studií

Problematika pracovních podmínek v oděvním
průmyslu ve vybraných asijských zemích

Bakalářská práce

Autor: Petra Darmopilová

Vedoucí práce: Ing. Eva Hvizdová, PhD.

Brno 2017

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „*Problematika pracovních podmínek v oděvním průmyslu ve vybraných asijských zemích*“ vypracovala samostatně pod vedením Ing. Evy Hvizdové, PhD. a veškeré použité prameny a informace uvádím v seznamu použitých zdrojů. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna v souladu s § 47b zákona č.111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů a v souladu s platnou Směrnicí o zveřejňování vysokoškolských závěrečných prací.

Jsem si vědoma, že se na moji práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, a že Mendelova univerzita v Brně má právo na uzavření licenční smlouvy a užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona.

Dále se zavazuji, že před sepsáním licenční smlouvy o využití díla jinou osobou (subjektem) si vyžádám písemné stanovisko univerzity, že předmětná licenční smlouva není v rozporu s oprávněnými zájmy univerzity, a zavazuji se uhradit případný příspěvek na úhradu nákladů spojených se vznikem díla, a to až do jejich skutečné výše.

V Brně dne:

podpis

Poděkování

Na tomto místě bych chtěla poděkovat vedoucí bakalářské práce Ing. Evě Hvizdové, PhD. za odborné vedení práce, rady a připomínky během jejího psaní.

Ráda bych také chtěla poděkovat své rodině a blízkým za podporu při psaní této práce i během celého studia.

Anotace

Tato bakalářská práce je zaměřena na problematiku pracovních podmínek v oděvním průmyslu ve vybraných asijských zemích, jmenovitě v Bangladéši, Kambodži a Indii. První část bakalářské práce se věnuje charakteristice a vymezení pracovních podmínek, oděvního průmyslu a pracovního prostředí společně se mzdou. Největší část je vymezena právnímu vymezení jednotlivých zemí, které bylo převzato z oficiálních právních dokumentů. Druhá část bakalářské práce se věnuje už přímo jednotlivým problémům, ke kterým na pracovištích dochází v rozporu s právním vymezením, na základě čehož jsou navržena nápravná opatření a také zmíněny celosvětové i české kampaně, které se dané problematice věnují.

Klíčová slova

pracovní podmínky, oděvní průmysl, Asie

Annotation

This bachelor thesis is focused on the working conditions in the clothing industry in selected Asian countries, namely in Bangladesh, Cambodia and India. The first part of the thesis deals with the characteristics and the definitions of working conditions, clothing industry and the working environment together with the wage. The largest part of the theoretical aspect is focused on the legal definition of individual countries, which was taken from the official legal documents. The second part focuses directly on the individual problems which are in the contrary to the legal definition. On the grounds of this situation there are remedial measures proposed, as well as the global and Czech campaigns dealing with the given issues.

Keywords

working conditions, clothing industry, Asia

Obsah

1	Úvod.....	7
2	Cíl a metodika práce	9
3	Definování pracovních podmínek.....	10
3.1	Základní lidské právo	10
3.2	Mezinárodní pracovní normy	11
3.3	Agenda důstojné práce Mezinárodní organizace práce.....	13
3.3.1	Definice spravedlivých a uspokojivých pracovních podmínek	14
4	Oděvní průmysl.....	16
4.1	Sweatshopy.....	19
5	Právní vymezení vybraných zemí.....	22
5.1	Bangladéš	22
5.2	Kambodža.....	29
5.3	Indie.....	34
5.4	Srovnání právního vymezení zemí	37
6	Pracovní prostředí	39
7	Mzda	41
7.1	Důstojná mzda.....	41
7.2	Jak se tvoří cena oblečení.....	44
8	Pracovní podmínky ve vybraných zemích.....	46
8.1	Bangladéš	46
8.2	Kambodža.....	48
8.3	Indie.....	50
8.4	Časté problémy v továrnách v rozvojových zemích.....	53
9	Kampaně	55
10	Návrhy řešení.....	60
11	Závěr	63
	Seznam použité literatury	65
	Seznam tabulek, obrázků a zkratk.....	72

1 Úvod

Oděvní a textilní průmysl je jedním z nejvýdělečnějších a nejrozšířenějších průmyslů na světě. Denně se vyrobí na několik tisíc kusů oblečení, párů bot a doplňků, které z míst své výroby míří za zákazníkem i přes půl světa. Už i před tím však kus oblečení urazil velkou cestu – návrhář musel vymyslet střih, barvy a celkový vzhled oděvu, to vše přenesl na papír, dále se musel zvolit správný materiál, ze kterého bude oděv ušitý, společně s dalšími komponenty – knoflíky, zipy, ozdobami, kůží a spoustou dalších detailů. To vše se poté od dodavatelů z různých koutů světa dodalo na jedno místo do výrobní továrny, kde se produkt díky pracovníkům a šicím strojům vyrobil do finální podoby a odtud byl opět odvezen do různých koutů světa za spotřebitelem.

Vzhledem k tomu, jaký výrobní proces předchází například tričku nebo šatům, které si koupíme, je jasné, že se výrobci oděvů snaží, aby byly tyto náklady co nejmenší. A proto se postupem času oblečení začalo vyrábět v tzv. sweatshopech, tedy fabrikách, kde se oblečení vyrábělo ve velkém. Tyto fabriky mají svůj počátek už v 18. století ve Velké Británii a Spojených státech amerických, odkud se potom rozšířily dále do světa a pomohly například i ve vývoji některým asijským zemím. Protože je asijská pracovní síla je levnější, než například americká či evropská, výroba oblečení se na tento kontinent přesunula ve velkém a tyto země momentálně patří mezi velmoci produkující oděvy, boty a doplňky.

Jak je tomu v případě spousty věcí, i zde ale vyvstává na povrch otázka, v jakých podmínkách a jak se tyto oděvy vyrábí. Jsem si vědoma, že jako Evropanka, která nikdy v Asii ani v žádné továrně na oblečení nebyla, nemám takové právo situaci posuzovat, naštěstí máme ale k dispozici velké množství materiálů, které nám tuto situaci mohou přiblížit a podat nám určitý pohled na danou problematiku. Je ale tedy potřeba brát v úvahu, že tato práce je zpracována na základě získaných informací, ne osobních zkušeností, a závisí tak na validitě zpracovávaných informací.

V poslední době se o oděvním průmyslu a podmínkách jeho výroby mluví ve velkém, zejména kvůli různým tragédiím, které se staly. Zřejmě nejznámější tragédií je pád továrny Rana Plaza v Bangladéši v roce 2013, kdy při této nešťastné události přišlo

o život na 1 000 lidí a další stovky pracujících byly zraněny. Už i předtím došlo k menším událostem, ale zhroucení této budovy „otevřelo oči“ mnoha do té doby nezajímavým stranám, které se začaly více zajímat o podmínky práce při výrobě oděvů, tedy jaká je na pracovišti bezpečnost práce a jaké mají pracovníci práva. Začaly se tedy zakládat neziskové organizace a kampaně přibližující problematiku výroby oděvů, které se zároveň snaží zlepšovat danou situaci.

Aby si spotřebitel i několik stovek kilometrů daleko od výrobních továren dokázal představit, jak taková výroba oblečení vypadá, vzniklo několik zajímavých filmových počínů. Jedním z nich je norská reality show s názvem SweatShop – Dead Cheap Fashion (česky volně přeloženo jako Robotárna – mrtvá levná móda), kdy byli tři módní bloggeři vysláni do Kambodži, aby si zkusili práci právě v jednom ze sweatshopů. Realita pro ně byla šokující a po návratu domů se z nich stali aktivisti bojující za práva lidí. Show se rychle rozšířila po sociálních sítích a povědomí o tom, jak to v takovýchto firmách funguje, se tak dostalo k mnohem více lidem. Z dalších filmů a dokumentů stojí za zmínku snímek The True Cost z roku 2015, který spotřebitelům a laické veřejnosti přiblížil oděvní průmysl o něco více a ukázal tak skutečnou cenu oblečení.

Do oděvního průmyslu jsme jako spotřebitelé zapojeni více, než si myslíme. A máme šanci věci více ovlivňovat, jen si toho bohužel spousta lidí není vědoma. Je jen naší volbou, jestli půjdeme do obchodu s tzv. rychlou módou (v angličtině fast fashion) a koupíme si další tričko za pár korun, nebo se budeme o situaci více zajímat, podpoříme udržitelnou módu a hlavně se budeme zajímat o ten fakt, jakým způsobem a kým, bylo naše oblečení vyrobeno.

I na tuto problematiku se dá ale dívat z více stran a jsem si vědoma toho, že lidé, kteří v těchto továrnách pracují, jsou z větší části za danou práci vděční, protože mají alespoň nějaký zdroj příjmu. Jde však o to, za jakých podmínek práci vykonávají a jestli by to nešlo dělat lépe.

V této bakalářské práci bych se tedy chtěla zaměřit na to, jaká práva mají pracovníci vybraných asijských států, jaká je situace reálně a zdali zde nejsou určitá řešení nebo vylepšení, jak jejich situaci zlepšit.

2 Cíl a metodika práce

Cílem této bakalářské práce je zaměřit se na problematiku pracovních podmínek v oděvním průmyslu ve vybraných asijských zemích, jmenovitě v Bangladéši, Kambodži a Indii. V teoretické části budou představeny pracovní podmínky, jejich historie, jak se vyvíjely s postupem času a s rozvojem průmyslu a jejich ukotvení legislativou. Dále bude představena krátká historie oděvního průmyslu a bude rozebráno pracovní prostředí pracoviště. Hlavní kapitolou teoretické části bude právní vymezení jednotlivých zemí, tedy přímý popis a rozebrání jednotlivých paragrafů.

V rámci praktické části budou představeny největší problémy v jednotlivých zemích, jaký vliv to má na pracovníky a zda je to v rozporu s právní legislativou. Jelikož je řešení této problematiky velice důležité, budou představeny kampaně, ať už české nebo zahraniční, které se této problematice věnují. V návaznosti na tyto skutečnosti budou navržena vhodná řešení a návrhy na zlepšení situace.

Vzhledem k povaze práce bude využito sekundárního výzkumu. Pro sepsání a řešení této práce bude využíváno hlavně literární rešerše, kde bude využito jak literárních, tak internetových zdrojů, a sběru, analýzy a zpracování zjištěných informací. Zdrojem informací budou především pracovní zákoníky vybraných zemí a dále bude hojně využíváno zpráv, hodnocení a titulů ze strany neziskových organizací a organizací zajímavajících se o tuto problematiku. Vzhledem k tomu, že se práce zabývá asijským regionem, bude v práci využito hlavně zahraničních zdrojů, tedy zejména anglické literatury.

V závislosti na získaných poznacích bude v závěru práce předneseno pár návrhů řešení či vylepšení, jak by se daná situace dala zlepšit a zároveň celkové zhodnocení dané problematiky.

3 Definoání pracovních podmínek

3.1 Základní lidské právo

Právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky je jedno z mezinárodně deklarovaných lidských práv. Nejznámějším sborníkem lidských práv je Všeobecná deklarace lidských práv a tato deklarace byla schválena Valným shromážděním Organizace spojených národů v roce 1948, přesněji 10. prosince toho roku.

Ve Všeobecné deklaraci lidských práv při Organizaci spojených národů se uvádí, *„že členské státy převzaly závazek zajistit ve spolupráci s Organizací spojených národů všeobecné uznávání a zachovávání lidských práv a základních svobod“*. Dále Valné shromáždění Organizace spojených národů vyhláší tuto Všeobecnou deklaraci lidských práv *„jakožto společný cíl pro všechny národy a všechny státy za tím účelem, aby se každý jednotlivec a každý orgán společnosti, maje tuto deklaraci stále na mysli, snažil vyučováním a výchovou rozšířit úctu k těmto právům a svobodám a zajistit postupnými opatřeními vnitrostátními i mezinárodními jejich všeobecné a účinné uznávání a zachovávání jak mezi lidem členských států samých, tak i mezi lidem území, jež jsou pod jejich pravomocí“* (Informační centrum OSN v Praze, 2015).

Článek 23 Všeobecné deklarace lidských práv dále uvádí přesnější specifika pracovních podmínek:

Článek 23

- (1) Každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, *na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky* a na ochranu proti nezaměstnanosti.
- (2) Každý, bez jakéhokoli rozlišování, má nárok *na stejný plat za stejnou práci*.
- (3) Každý pracující má právo na *spravedlivou a uspokojivou odměnu*, která by zajišťovala jemu samému a jeho rodině živobytí odpovídající lidské důstojnosti a která by byla doplněna, kdyby toho bylo třeba, jinými prostředky sociální ochrany.
- (4) Na ochranu svých zájmů má každý *právo zakládat s jinými odborové organizace* a přistupovat k nim (Informační centrum OSN v Praze, 2015).

Členskými státy OSN jsou i země Bangladéš, Indie a Kambodža, kterými se budu zabývat v této práci. Pokud se blíže podíváme na jednotlivé části článku 23, je zřejmé, že se země zavázaly k dodržování uspokojivých a spravedlivých podmínek, na které mají pracující nárok. Za vykonanou práci musí také dostat adekvátní mzdu, která jim nesmí být odepírána a musí pracovníkovi zajistit důstojný život. V neposlední řadě mají zaměstnanci v případě nutnosti právo se sdružovat v zaměstnaneckých odborech. Pokud je však pracovníkům těmto právům odíráno, porušují zaměstnavatelé jejich základní lidská práva a nerespektují tak Všeobecnou Deklaraci lidských práv.

3.2 Mezinárodní pracovní normy

Již od roku 1919 Mezinárodní organizace práce udržuje a rozvíjí systém mezinárodních pracovních norem, zaměřených na podporu příležitostí pro ženy a muže, aby dosáhli důstojné produktivní práce, v souvislosti se svobodou, rovností, bezpečností a důstojností. V dnešní globalizované ekonomice jsou mezinárodní pracovní normy nezbytnou součástí mezinárodního rámce, jelikož zajišťují, že růst globální ekonomiky poskytuje výhody pro všechny (International Labour Organization, 2014¹).

Globalizace vytvořila příležitosti a výhody pro mnohé, ve stejnou dobu ale miliony zaměstnavatelů a zaměstnanců na celém světě museli čelit novým výzvám. Globalizovaná ekonomika přesunula zaměstnance a podniky do nových lokalit, což mělo za následek hromadění nebo únik kapitálu, a v některých regionech způsobila finanční nestabilitu. Navzdory počátečnímu optimismu, globalizace nebyla uváděna jako doba úspěchu pro všechny. V roce 2001 se odhadovalo, že téměř polovina světové populace přežívala jen na 2 dolarech denně nebo méně, přičemž zhruba 1,1 miliardy lidí (v té době 21 % světové populace), přežívalo na 1 dolaru denně nebo dokonce i méně (International Labour Organization, © 1996 - 2017).

Pokračující vývoj globální ekonomiky v tomto směru není ani udržitelný, ani žádoucí. Nerovnost nevede jen k poklesu produktivity, ale zároveň rozšiřuje chudobu, sociální nestabilitu nebo dokonce konflikty. Vzhledem k těmto okolnostem mezinárodní

¹ Mezinárodní organizace práce

společenství uznává, že je potřeba zavést základní pravidla hry, aby bylo zajištěno, že globalizace nabízí dobrou šanci na prosperitu pro všechny (International Labour Organization, © 1996 - 2017).

V roce 1919 signatářské země Versailleské smlouvy vytvořili Mezinárodní organizaci práce (ve zkratce ILO z anglického International Labour Organization), jako uznání faktu, že „existující podmínky práce zahrnují nespravedlivost, utrpení a strádání velkého počtu lidí, které by mohlo vést k nepokojům tak velkým, že by mír a harmonie světa byly ohroženy“. Jako řešení tohoto problému nově vzniklá organizace zřídila systém mezinárodních pracovních norem – tedy mezinárodní konvence a doporučení vypracované zástupci vlád, zaměstnanci a pracovníky z celého světa – pokrývající veškeré záležitosti týkající se práce (International Labour Organization, © 1996 - 2017). Byly tak stanoveny „základní pravidla hry“, na základě kterých by měli mít všichni stejné pracovní podmínky a nemělo by docházet k diskriminaci či dokonce rozšiřování chudoby a nestability.

Výhody mezinárodních právních norem

- cesta k důstojné práci,
- mezinárodní právní rámec pro férovou a stabilní globalizaci,
- rovné podmínky,
- prostředky pro zvýšení ekonomické výkonnosti,
- bezpečnostní síť v případech ekonomické krize,
- strategie pro redukci chudoby,
- součet mezinárodních zkušeností a znalostí (International Labour Organization, © 1996 - 2017).

Seznam mezinárodních úmluv při Mezinárodní organizaci práce

- Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)
- Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)

- Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)
 - Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)
 - Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)
 - Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)
 - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)
 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)
- (International Labour Organization, © 1996 - 2017).

3.3 Agenda důstojné práce Mezinárodní organizace práce

Dnes při Mezinárodní organizace práce funguje komplexní Agenda důstojné práce, která se zabývá a čelí mnoha stejným problémům, kterým čelila Mezinárodní organizace práce na začátku svého působení. Agenda důstojné práce se zaměřuje na dosažení důstojné práce pro všechny propagováním sociálního dialogu, sociální ochrany a vytvářením pracovních míst, stejně jako dodržováním mezinárodních pracovních norem. Tyto normy se přetvořily do komplexního systému instrumentů pro práci a sociální politiku, opírající se o řídicí systém, který je navržen tak, aby řešil nejrůznější problémy při jejich uplatňování na mezinárodní úrovni. Jsou právní složkou strategie Mezinárodní organizace práce pro řízení globalizace, podporování udržitelného rozvoje, vymýcení chudoby a zajištění toho, že lidé mohou pracovat důstojně a bezpečně (International Labour Organization, © 1996 - 2017).

Produktivní zaměstnanost a důstojná práce jsou klíčovými prvky pro dosažení spravedlivé globalizace a snižování chudoby. Mezinárodní organizace práce tak z tohoto důvodu vyvinula program pro komunitu práce při pohledu na tvorbu pracovních míst, práva při práci, sociální ochranu a sociální dialog, zejména s důležitostí rovnosti pohlaví (International Labour Organization, © 1996 - 2017).

Co se týče Organizace spojených národů, po Rozvojových cílech tisíciletí (ve zkratce MDGs z anglického Millennium Development Goals), kde se členské státy zavázaly do roku 2015 splnit osm konkrétních cílů, se nyní pracuje s Cíly udržitelného rozvoje (ve zkratce SDGs z anglického Sustainable Development Goals), což je program

na budoucích patnáct let (2015 – 2030) s celkem 17 cíli. Tento program je důležitý vzhledem k tomu, že z původních osmi cílů se jeho aplikace rozšířila na 17 a jedním z cílů je i „důstojná práce a ekonomický růst“. Tady se čtyři pilíře Agendy důstojné práce – vytváření pracovních míst, sociální ochrana, práva v práci a sociální dialog – staly integrálními prvky nové Agendy 2013 pro udržitelný rozvoj. Cílem je tedy přijetí opatření, která povedou k vymýcení nucené práce, skončí s novodobým otroctvím a obchodem s lidmi, odstraní dětskou práci a do roku 2025 odstraní dětskou práci ve všech jejích formách. Dále je cílem chránit a podporovat bezpečné a stabilní pracovní podmínky pro všechny pracující. Tento cíl bude klíčovou oblastí zapojení Mezinárodní organizace práce a jejích složek. Navíc, klíčové aspekty důstojné práce jsou široce zakotveny v cílech mnoha z dalších 16 cílů nové rozvojové vize OSN (Informační centrum OSN v Praze, 2015; International Labour Organization, © 1996 - 2017).

3.3.1 Definice spravedlivých a uspokojivých pracovních podmínek

Podle Mezinárodní organizace práce je důstojná práce (v angličtině „decent work“) definována jako práce, která shrnuje aspirace lidí v pracovním životě. Jde o příležitost k práci, která je produktivní a dodává férový příjem, bezpečnost na pracovišti a sociální ochranu pro rodiny s dětmi, lepší vyhlídky osobního rozvoje a sociální integrace, svobodu pro lidi, aby vyjádřily své obavy, organizovali se a podíleli se na rozhodnutích, která ovlivňují jejich životy a rovnost příležitostí a zacházení pro všechny ženy a muže (International Labour Organization, © 1996 - 2017). Jde tedy o práci, ke které pracující nejsou nuceni, vykonávají ji v rámci lidské důstojnosti, jsou u ní zabezpečeny bezpečnostní a hygienické podmínky. Pracující za odvedenou práci dostávají adekvátní a spravedlivou mzdu, která jim dovoluje žít na přijatelné životní úrovni a zajišťuje jim osobní a pracovní rozvoj, sociální integraci a nárok na to, aby mohli rozhodovat, co udělají se svým životem, co tato rozhodnutí ovlivní a že v případě potřeby se nemusí bát vyjádřit svůj názor či se sdružovat v odborech.

Mezinárodní organizace práce vyvinula agendu dohlížející na tvorbu míst, práva v práci, sociální ochranu a sociální dialog, společně s genderovou rovností. Věří,

že produktivní zaměstnanost a důstojná práce jsou klíčem dosažení férové globalizace a snižování chudoby (International Labour Organization, © 1996 - 2017).

Jedním z principů důstojné práce je i důstojná mzda (v angličtině living wage) – kterou se zabývá kapitola číslo sedm této práce. Ve zkratce jde o to, aby byli schopni zaměstnanci z obdržené mzdy schopni uživit sebe, i svoji rodinu – tedy pokrýt základní životní potřeby.

Podle Čápa (2016) je dále základem důstojné práce zaměstnanost (spravedlivé příjmy, pracovní podmínky, osobní rozvoj), práva pracujících ve vztahu k zaměstnání (zakládání odborů, svoboda slova, respektování mezinárodně uznaných zaměstnaneckých práv), sociální ochrana (zabezpečení nezaměstnaných, ochrana při nemoci, mateřství, stáří) a sociální dialog (tedy spolupráce).

4 Oděvní průmysl

Oděvní průmysl je velice složitý, komplexní proces, který zahrnuje velké množství činností, které se dohromady podílejí na výsledném produktu, tedy oděvech. Příkladem jednotlivých činností je textilní výroba, navrhování oblečení, samotná výroba oděvů, dále doprava, maloobchod, prodej a následná likvidace oděvů. Co se týče samotné výroby oděvů, je zde nepřehledné množství činností od stříhání látek po našívání cedulek značek a následné balení a příprava k exportu.

Jak uvádí Hošková et al. (2011), trh s oděvy je v dnešní době samozřejmě velmi globalizovaný a složitý a oděvní průmysl je tak založen na systému subdodávek, kdy mezi zadavatelem a dodavatelem je sjednána smlouva na základě subkontrakce. Tato smlouva má pak nejčastěji podobu exportní zpracovatelské zóny (ve zkratce EPZs z anglického export processing zones) a maquilily, dále je to práce ve sweatshopech nebo domácí práce. O vše se tedy nestará jen jedna výrobní továrna, ale na výrobě oblečení se podílí velké množství dalších subdodavatelů, kteří se nacházejí v různých částech světa. Toto předání odpovědnosti na subdodavatele je pro oděvní firmy velice výhodné, protože pak nejsou přímo odpovědní za včasné dokončení, kvalitu ani zajištění zaměstnanců, ale veškerá rizika a odpovědnosti pak připadají právě na subdodavatele. Oděvní firmy tak jen řídí marketing a navrhují nové modely oblečení podle aktuální poptávky. Pokud jde o rozdělení činnosti v rámci regionů, většinou platí, že lépe placené práce jsou svěřeny pracovníkům v bohatších zemích, přičemž v chudých zemích zůstává hůře placená továrna výroba - zadavatel se pro subdodavatele rozhoduje podle výrobních nákladů úkonu, který je potřeba v dané oblasti vykonat. Vzhledem k tomu, jak je oděvní průmysl globalizovaný, ale dochází k nespravedlivému dělení zisku. Větší obnos financí, až 95 % jejich celkové hodnoty, obdrží návrhářská oddělení v západních státech a do chudších zemích, kde dochází k hlavní části výroby, se dostane jen okolo 5 % zisku.

V období rozmachu textilního průmyslu se do tohoto odvětví začalo angažovat velké množství rozvojových zemích, jak je více rozebráno v následující kapitole věnované sweatshopům. Textilní průmysl sám o sobě není zdaleka tak náročný na technologie

a know-how, proto byl lehce přístupný i zemím, které nebyly tak technologicky vyspělé, jak země již rozvinuté. V rozvojovém světě tak začaly vznikat továrny ve velkém množství a tím se tak velice rozšířil trh pro potenciální odběratele textilu a oděvů. Důsledkem tohoto nárůstu dodavatelů je to, že samotné továrny nemají jistotu v odběru zboží, jsou pod tlakem a musí konkurovat ostatním továrnám, jak co se týče ceny, tak i v rámci kvality výrobků či rychlosti výroby. Obecně je hlavní výhodou rozvojových zemí oproti rozvinutým zemím pracovní síla a slabá vynutitelnost pracovního práva, kdy nedochází k úplnému dodržování předepsaných zákonů. Pro odběratele je tak vidina minimalizace nákladů na pracovní sílu velkým lákadlem, a tak raději zvolí výrobu ve vzdálenější rozvojové zemi, než například v Evropě, kde sama firma sídlí (Hošková et al., 2011).

Vzhledem k tomu, že je oděvní průmysl založen na systému subdodávek, je velice obtížné zjistit, jaké pracovní podmínky panují při výrobě konkrétní značky, protože samotné oděvní firmy žádné továrny nevlastní. Ve většině továren se tak zpravidla vyrábí pro více značek a kromě největších módních firem, které si nechávají šít zakázky na míru, zpravidla platí, že stejné oblečení z jedné továrny se prodává pod více značkami (Hošková et al., 2011).

Jak můžeme vidět v tabulce č. 1, největším vývozcem oděvů na světě je bezpochyby Čína, která sama vytváří čtvrtinu světové produkce. Za ní z asijských zemí následuje Bangladéš, Vietnam, Indie a Kambodža. Dále je pak výroba oděvů situována v rámci rozvinutých zemí také v Itálii, Německu, Turecku, Francii, Španělsku, Belgii, Velké Británii, Nizozemsku a USA.

Tabulka č. 1 – Země nejvíce exportující oděvy za rok 2015

Země	Hodnota (milióny US dolarů)	Průměrný růst v % za roky 2011 - 2015	Růst v % za roky 2014 – 2015	Světový podíl v %
Svět	147 528,0	1,3	-4,5	100
Čína	48 784,1	1,5	-6,3	33,1
<i>Bangladéš</i>	10 668,0	8,0	48,0	7,2
Čína, Hong Kong	8 108,2	-6,2	-10,4	5,5
Vietnam	6 593,2	14,5	7,9	4,5
Itálie	6 426,8	-1,3	-15,4	4,4
<i>Indie</i>	5 933,9	12,2	3,1	4,0
Německo	5 464,7	-3,1	-14,2	3,7
Turecko	5 206,3	1,6	-12,1	3,5
Francie	4 415,8	-1,9	-9,3	3,0
Španělsko	3 446,7	0,6	-14,2	2,3
Belgie	3 219,1	-3,7	-6,5	2,2
Velká Británie	2 595,1	4,9	-4,1	1,8
Nizozemsko	2 464,4	-5,4	-25,4	1,7
<i>Kambodža</i>	2 250,0	9,8	5,2	1,5
USA	2 054,7	3,7	-3,1	1,4

Zdroj: UN Comtrade, 2015

Jak zjistíme i dále v práci, Bangladéš a Kambodža patří mezi země, které jsou na vývozu oblečení kriticky závislé. V těchto zemích tvoří export oblečení více než 80 % celého exportu a tyto komodity tak zajišťují velkou část příjmu země a mají velký podíl na ekonomickém růstu.

Vzhledem k těmto statistikám jsem si jako země, které budu v rámci této bakalářské práce zkoumat a porovnávat, vybrala Bangladéš a Kambodžu, kvůli jejich velké závislosti na tomto průmyslu, a dále Indii, kde oděvní průmysl hraje také velkou roli.

U těchto zemí si v následující kapitole rozebereme právní vymezení – jednotlivé zákony, tedy to, jak by to v dané zemi mělo fungovat, co je dovoleno a povoleno, jaké mají zaměstnavatelé a pracovníci v těchto zemích práva a povinnosti, jak je to s pracovní dobou, dovolenou, mzdou, pracovními podmínkami a bezpečnostními opatřeními. Tato fakta pak budou v praktické části bakalářské práce porovnána s realitou.

4.1 Sweatshopy

Továrnám nebo jakýmkoli výrobním dílnám, kde dochází k porušování důstojných pracovních podmínek a porušují se etické, morální a zákonné normy, se říká „sweatshopy“ (z anglického slovo sweat – pot), v českém překladu „robotárny“. V těchto zařízeních jsou často zaměstnáváni nekvalifikovaní pracovníci, imigranti, příslušníci etnických menšin, sociálně slabé ženy a další sociální skupiny, pro které je těžší získat práci (Kulhánková et al., 2012).

V těchto továrnách jsou zaměstnanci nuceni pracovat 10 – 12 hodin denně, někdy až 16 – 18 hodin. Práce probíhá i sedm dní v týdnu, záleží na poptávce a nutnosti dokončení zakázky včas. Je zde také problém s přestávkami a pauzami na stravování či odchod na toaletu. Pracovníci pak pracují hladoví, dehydratovaní a celkově podráždění. V továrnách je většinou nedostatek ochranných pomůcek a zaměstnanci jsou vystaveni prachu, hluku, vysokým teplotám a různým chemikáliím, které ohrožují jejich zdraví (Sweatshop Info, 2009).

Dlouhá a nepravidelná doba ztěžuje zaměstnancům zvládnutí jejich dalších povinností, včetně vlastního sociálního či rodinného života. Velkým problémem jsou zdravotní problémy, jako jsou deprese, bolesti hlavy, vředy, vysoký krevní tlak, únava, dehydratace, vyčerpání, únava očí. Pracovníkům je většinou zakázáno sdružovat se

v odborech, aby nemohli společně bojovat za lepší zacházení a získání jejich práv. Často zde dochází k sexuálnímu obtěžování, bití, běžná je i dětská práce (Sweatshop Info, 2009).

Jak uvádí Powell (2014), sweatshopy nejsou nic nového. Poprvé se objevily ve Velké Británii na konci 18. století a přetrvávaly až do 20. století. Ve Spojených státech Amerických se první textilní sweatshopy objevily na Rhode Islandu a v Massachusetts. Prakticky každá bohatá země měla v historii na svém územím sweatshopy, protože jsou důležitou fází v procesu ekonomického rozvoje. Jak uvádí Jeffery Sachs, ekonom na Kolumbijské univerzitě, „*sweatshopy jsou první příčkou na žebříku ven z extrémní chudoby*“.

Před průmyslovou revolucí byly textilní továrny decentralizovány do domovů venkovských rodin či řemeslníků a výstup výroby byl omezen na to, co mohlo být vyrobeno na kolovrátku nebo tkalcovském stavu. Předání bylo mechanizováno v roce 1767 s vynálezem stroje ke spřádání vláken (v angličtině spinning jenny) a vodní energie začala být využívána krátce poté. Objevení létajícího člunku v roce 1833 poté zvýšilo poptávku po přízi zvyšováním produkce každého tkalce. S těmito vynálezy, a později i parní silou, se objevily velké textilní továrny podobné dnešním sweatshopům.

Podle Powella (2014) pomohly sweatshopy ekonomickému růstu ve Spojených státech a Velké Británii zhruba během 100 let. V jižní Asii tento proces ale proběhl v mnohem kratší době a již v průběhu dvou generací se z některých jihoasijských zemí staly relativně bohaté národy. I přes to, že se lišila odvětví průmyslu, která za tímto růstem stála, měly něco společného. Všechny země využily výhody své relativně levné pracovní síly k produkci textilu a často také spotřebního plastu pro vývoz. V těchto továrnách se často pracovalo přesčas a objevovaly se zde špatné pracovní podmínky, podobně jako v dnešních sweatshopech třetího světa.

Této skutečnosti začalo v oblasti využívat hlavně Japonsko, které se v době své industrializace zaměřovalo také na textil, ale po tom, co se většina ostatních zemích orientovala na textilní průmysl a místa v japonských továrnách se tak zredukovala téměř o třetinu, země se začala orientovat na high-tech výrobu a s výrobou výrobků menší hodnoty se spoléhalo na ostatní země v regionu (Stearns, 2007).

Je samozřejmé, že levná výroba ve sweatshopech nebyla jediným průmyslem v těchto zemích, ale bylo to důležitou složkou jejich rozvoje. Jak uvádí Powell (2014), 39 % veškerých vývozu Hongkongu v 80. letech zastávala právě textilní a oděvní výroba. Díky tomu, že se v téže době začal rozvíjet i těžký průmysl, v zemi se rychle vytvořila bohatá střední vrstva. S růstem příjmů začaly postupně mizet i sweatshopy a industriálně vyspělé země se přesunuly k výrobě těžkého průmyslu, v čemž viděly textilní továrny velkou konkurenci. Z těchto důvodů se pak sweatshopy z těchto zemí typu asijských draků přesunuly do oblastí, kde je můžeme najít i dnes. V těchto zemích ale textilní a oděvní výroba, i se svými špatnými pracovními podmínky, přispívala k ekonomickému růstu a vytváření pracovních míst. Bylo tomu totiž dávno před vznikem mezinárodních pracovních norem, a jelikož se momentálně nacházíme úplně v jiné době, je potřeba i tuto situaci napravit a snažit se o zlepšení pracovních podmínek v textilních sweatshopech.

5 Právní vymezení vybraných zemí

5.1 Bangladěš

Bangladéšský zákoník práce je z vybraných zemích zřejmě nejpodrobnější a vzhledem k tomu, jak je Bangladěš na výrobě a následném exportu oděvů závislá, je právní vymezení Bangladěše podrobnější, než v případě dalších zemí. Ze zákoníku jsem tak vybrala pojmy a definice důležité vzhledem k povaze práce.

Poslední kompletní znění bangladéšského zákoníku práce je z roku 2006, v roce 2013 byl pak vydán dodatek upravující některé záležitosti v návaznosti na kolaps továrny Rana Plaza.

Pracovník

Pracovníkem se myslí jakákoliv osoba, včetně učňů, která je zaměstnána v podniku nebo průmyslu, a to buď přímo, nebo prostřednictvím smluvních stran, a vykonává kvalifikovanou, nekvalifikovanou, manuální, technickou, obchodní, propagační nebo kancelářskou práci (The Bangladesh Labour Act 2006², §2).

Zaměstnavatel

Zaměstnavatelem se rozumí jakákoliv osoba, která zaměstnává pracovníky v podniku a zahrnuje dědičné, nástupnické, postupitelné, opatrovnické nebo právní zastoupení takovéto osoby a dále jakéhokoliv manažera nebo osobu zodpovědnou za management a kontrolu podniku (The Bangladesh Labour Act 2006, §2).

Mzda

Mzdou se rozumí veškeré odměny, vyjádřené v penězích nebo schopné být takto vyjádřené, které by, pokud jsou pracovní podmínky, ať už přímo vyjádřeny nebo nepřímo uvedeny, splněné, které jsou vyplatitelné pracovníkovi v souvislosti s jeho zaměstnáním nebo za vykonanou práci, a zahrnuje jakoukoli jinou dodatečnou odměnu k povaze výše uvedeného, které jsou takto vyplatitelné (The Bangladesh Labour Act 2006, §2(45), §120).

² Bangladéšský zákoník práce z roku 2006

Dále mzda zahrnuje jakýkoliv bonus či dodatečnou odměnu vyplacenou vzhledem k pracovním podmínkám, jakoukoliv odměnu vyplacenou za přesčasy, dovolenou nebo odchodné, jakékoliv odměny vyplacené podle vyrovnání mezi smluvními stranami, nebo stanovené soudem, jakoukoli částku vyplacenou vzhledem k odchodu z práce – snižování stavů, propouštění, rezignace, odchod do důchodu a jakoukoli částku vyplacenou vzhledem k dočasnému propuštění nebo suspendování (The Bangladesh Labour Act 2006, §2(45), §120).

Mzda nezahrnuje hodnotu jakéhokoliv ubytování, dodávek světla, vody, lékařského ošetření, nebo jiného zařízení či služby, vyloučených obecným nebo speciálním nařízením vlády, jakýkoliv příspěvek zaměstnavatele do penzijního fondu, jakýkoliv cestovní příspěvek nebo hodnotu cestovní koncese, jakoukoli částku vyplacenou pracovníkovi na pokrytí zvláštních výdajů uvalených na pracovníka vzhledem k povaze jeho zaměstnání (The Bangladesh Labour Act 2006, §2(45), §120).

Minimální mzda

Minimální mzda není definována v pracovním zákoníku roku 2006, ale stanovuje se zde proces fixace minimální mzdy. Tarify minimální mzdy jsou vyhlášeny vládou na základě doporučení rady mezd pro jednotlivá průmyslová odvětví (The Bangladesh Labour Act 2006, §139, §140, §141).

Pracovní doba

Pracovní dobou se rozumí doba, kdy jsou pracovníci k dispozici svému zaměstnavateli, vyjma doby vyhrazené na odpočinek a stravování (The Bangladesh Labour Act 2006, §2). Denní limit práce je 8 hodin, plus až 2 hodiny práce přesčas, které musí být rozloženy do více než 11 hodin. Týdenní limit je 48 odpracovaných hodin. Zákoník ale umožňuje práci až 56 hodin týdně, maximálně však 60 hodin týdně, pokud jsou pracovníkovi proplaceny přesčasy. Pokud se prokáže, že je to ve veřejném zájmu nebo v zájmu hospodářského rozvoje, může vláda nařídit zmírnění pracovní doby s ohledem na určitá odvětví a za určitých podmínek po dobu maximálně šesti měsíců (The Bangladesh Labour Act 2006, §100, §102, §102(1), §102 (2), §108).

Práce přesčas je jakákoliv práce odpracovaná v přebytku nad denním či týdenním omezením a musí být proplacena dvojnásobkem klasické mzdy pracovníka. Nejsou zde uvedena žádná kritéria, kdy má být práce přesčas vykonávána. Žádný pracovník by neměl pravidelně pracovat více než 8 hodin denně. Výjimkou je práce až 10 hodin denně, pokud je proplacena práce přesčas. Práce přesčas je limitována maximálně 2 hodinami práce navíc denně, 12 hodin práce navíc týdně a v průměru 8 hodin týdně za jeden rok (The Bangladesh Labour Act 2006, §100, §102, §108, §111, §113).

Mladistvým pracovníkem se rozumí osoba, která dovršila čtrnácti let věku, ale ne osmnácti let věku. Žádný adolescentní pracovník nesmí pracovat v továrně nebo v dole více než 5 hodin denně, v jakémkoliv jiném podniku více než 7 hodin denně. Týdenní limit je 30 odpracovaných hodin v továrně nebo dole, v ostatních podnicích je stanoveno maximálně 42 odpracovaných hodin (The Bangladesh Labour Act 2006, §41(1), §41(2), §41(4)). Žádný mladistvý pracovník nesmí vykonávat práci, která je vládou označena jako nebezpečná (Bangladesh Labour (Amendment) Act No. 30 of 22 July 2013³, section 39).

Pokud pracovník pracuje na směny, které přesahují půlnoc, jeho den odpočinku musí být minimálně 24 po sobě jdoucích hodin (The Bangladesh Labour Act 2006, §106). Ženy nemohou být nuceny pracovat v noci bez jejich souhlasu. Dospívající pracovníci nemohou pracovat mezi sedmou hodinou večerní a sedmou hodinou ranní (The Bangladesh Labour Act 2006, §41(3), §109).

Odpočinek

Zákoník práce vyžaduje, aby pracovníci měli odpočinek v délce minimálně půl hodiny za každých pět hodin práce, jednu hodinu odpočinku za každých 6 hodin práce a jednu hodinovou přestávku nebo dvě půl hodinové přestávky za každých 8 hodin práce (The Bangladesh Labour Act 2006, §101).

Zákoník práce stanovuje alespoň jeden den nebo jeden a půl dne volna týdně, vzhledem k odvětví, ve kterém pracovník pracuje (The Bangladesh Labour Act 2006, §103).

³ Dodatek k bangladéšskému zákoníku práce z 22. července 2013

Dovolená

Každý pracovník má nárok na 10 dní placené dovolené za kalendářní rok a dále je povolených 11 dnů proplacených vzhledem ke svátkům. Pokud pracovníkovi není umožněno vyčerpat si volno ve svátek, musí mu být umožněno, jakmile to situace dovolí, dočerpat si toto volno ve stejném rozsahu jindy (The Bangladesh Labour Act 2006, §104, §115, §117).

Mateřská dovolená

Zákoník práce opravňuje těhotné ženy k pracovní absenci 8 týdnů před plánovým porodem a dále mají zakázáno pracovat 8 týdnů po porodu, zaměstnavatel má rovněž zakázáno v těchto 8 týdnech od porodu ženu vědomě zaměstnat. Po dobu 3 měsíců pobírá žena v rámci mateřského příspěvku 100 % svého platu a nárok na mateřskou podporu má po dobu 16 týdnů (The Bangladesh Labour Act 2006, §45, §47(3)).

Ženám je zakázáno pracovat v nebezpečných nebo nezdavých podmínkách v době před a po porodu. Zakázána je také práce náročná nebo ve stoje a omezena je práce v noci – žena, ať už těhotná nebo po porodu, nesmí bez jejího souhlasu pracovat v době mezi 10. hodinou večer a 6. hodinou ráno. Zaměstnavatelé jsou povinni poskytnout prostory pro nové matky a malé děti (The Bangladesh Labour Act 2006, §45 (3), §109).

Čistota na pracovišti

Každé pracoviště by mělo být udržováno čisté, bez zápachu z odpadů a toalet. Prach a nečistoty by měly být uklízeny denně, hlavně z podlah, lavic a pracovních místností, dále ze schodů a chodeb. Podlahy by se minimálně jednou týdně měly vytírat vhodnou dezinfekcí. Všechny zdi a stropy by měly být vymalovány v závislosti na povrchu, nejdéle však jednou za tři roky (The Bangladesh Labour Act 2006, §51).

Teplota na pracovišti a ventilace

Na každém pracovišti by mělo být efektivní zajištění čistého vzduchu a jeho cirkulace, teplota by měla být taková, aby byla pracovníkům příjemná a neohrožovala je na zdraví (The Bangladesh Labour Act 2006, §52(1), §52(2), §55(1)).

Přelidnění

Žádná pracovní místnost na pracovišti by neměla být přelidněná tak, aby to pracovníky ohrožovalo na zdraví. Každý pracovník by měl mít k dispozici 9,5 m³ prostoru (The Bangladesh Labour Act 2006, §56(1), §56(2)).

Osvětlení

Na všech místech pracoviště, kde pracovníci pracují nebo se jakkoliv zdržují, by mělo být zajištěno vhodné osvětlení, ať už přírodní, umělé nebo kombinace obojího. Všechny okna by měla být udržována čistá, aby mohlo světlo volně pronikat (The Bangladesh Labour Act 2006, §57(1)).

Pitná voda

Na každém pracovišti by měla být pracovníkům k dispozici pitná voda a tato místa musí být označena štítkem „pitná voda“. Na pracovištích, kde pracuje více než 250 pracovníků, by měla být v případech horka voda chlazena (The Bangladesh Labour Act 2006, §58(1), §58(2), §58(3)).

Toalety a sprchy

Na každém pracovišti by měly být pracovníkům k dispozici neustále a v přiměřeném množství toalety a sprchy, zvláště pro muže a ženy. Tato zařízení by měla být udržována v čistotě a být pravidelně dezinfikována (The Bangladesh Labour Act 2006, §59).

Bezpečnost na pracovišti

Pokud inspekce zjistí pochybení, co se týče stavu budov nebo strojů v podniku, ohrožující-li lidské zdraví, je oprávněn podat zaměstnavateli písemné doporučení, co je potřeba sjednat k nápravě do určitého data. Pokud inspekce shledá, že je stav budov nebo strojů špatný a ohrožuje pracovníka na životě, je oprávněna toto pracoviště uzavřít do doby, než bude vše náležitě opraveno. Všechna pracoviště by měla mít minimálně jedno schodiště, které spojuje všechna patra pracoviště, a měla by mít únikové východy v případě požáru. Pokud to pracovníkova povaha práce vyžaduje, měl by mít k dispozici vhodnou ochranu očí, aby nedošlo ke zranění. Pokud je vláda přesvědčena, že práce

na pracovišti je nebezpečná z důvodu zranění, otrávení nebo nemoci, měla by se dodržovat speciální pravidla a práce by měla být vyhlášena jako nebezpečná, ženy, děti a dospívající mají zákaz takovouto práci vykonávat a zúčastněným pracovníkům by měla být poskytnuta dostatečná ochrana při práci. Na všech pracovištích by měly být kdykoliv k dispozici lékárníčky, počet by neměl být nižší než jedna lékárníčka na 150 pracovníků (The Bangladesh Labour Act 2006, §61(1), §61(2), §62(1), §75, §79, §89).

V každém podniku by měly být všechny únikové východy ponechány otevřené, nezamčené ani jinak zajištěné, aby mohly jít snadno a rychle otevřít zevnitř, pokud je uvnitř místnosti nějaká osoba. Všechny dveře musí být postaveny tak, aby šly otevřít jak zevnitř, tak zvenku. Všechny dveře by měly být konstruovány tak, že se otevírají směrem ven, a tam, kde jsou dveře mezi dvěma místnostmi, ve směru k nejbližšímu východu z budovy a žádné takové dveře by neměly být zamčeny nebo nijak zakryty, pokud se v této místnosti pracuje (The Bangladesh Labour (Amendment) Act No. 30 of 22 July 2013, section 62).

Zaměstnavatel nesmí dovolit, aby zaměstnanec vykonával práci bez využití ochranných pomůcek, na které má nárok. Aby byla zajištěna bezpečnost a zdraví pracovníků, měli by být obeznámeni s riziky práce díky školením (Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013, section 78a).

Přístřeší

Na každém pracovišti, kde pracuje více než 50 zaměstnanců, by mělo být k dispozici adekvátní a vhodná přístřeší nebo odpočinková místnost, a vhodná jídelna s pitnou vodou, kde si pracovníci mohou sníst své jídlo. Tyto místnosti by měly být dostatečně osvětleny a ventilovány, čisté a chladné (The Bangladesh Labour Act 2016, §93).

Zranění na pracovišti

Pokud je pracovníkovi nehodou způsobeno zranění vyplývající z náplně jeho práce, je jeho zaměstnavatel povinen vyplatit mu kompenzaci podle daných podmínek (The Bangladesh Labour Act 2016, §150).

Zdravotnická péče

Pokud je v podniku zaměstnáno více než 5 000 pracovníků, je zde povinnost mít zdravotnické středisko. Zaměstnavatel musí pokračovat v léčbě, na jeho vlastní náklady a zodpovědnost, nemoci pracovníka, úrazu nebo choroby z povolání vhodnou léčbou, dokud nebude pracovník zdrav. Pokud je v podniku více než 500 pracovníků, zaměstnavatelé těchto zařízení by měli zajistit místo sociální pracovnice. Pro podniky, které zaměstnávají více než 100 pracovníků, je povinné mít pojištění. Co se týče pojištění, v podnicích s více než 10 pracovníky, by mělo existovat hromadné pojištění proti úrazu, kdy peníze, které se budou v tomto pojištění nacházet, se v případě zranění pracovníků použijí na jejich léčbu. V podniku s více než 50 pracovníky by měl existovat výbor pro bezpečnost (Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013, section 89, 90a, 99, 160).

Odbory

Pracovníci by měli mít právo k vytvoření odborů především za účelem regulace vztahu mezi pracovníky a zaměstnavateli nebo pracovníky a pracovníky a mít možnosti si zvolit vstup do odboru podle jejich vlastního uvážení (The Bangladesh Labour Act 2016, §176).

Sankce

Pokud pracovníkovi není vyplacena jeho mzda, může si do roka od jejího přiznání zažádat u pracovního soudu o její vyplacení. Vrchní inspektor jmenovaný vládou má pravomoci kontrolovat správné vyplacení mezd a při shledání nedostatků má právo vystavit zaměstnavateli pokutu. Nevyplacení povinné mzdy pracovníkům se trestá odnětím svobody až na jeden rok, nebo pokutou a odnětím svobody (The Bangladesh Labour Act 2016, §318).

5.2 Kambodža

Právní zákon pro Kambodžské království je z roku 1997, poslední úpravy proběhly v roce 2007. V roce 2015 byla vydána speciální vyhláška upravující minimální mzdu pracovníků v textilním, oděvním a obuvnickém průmyslu, čímž se země odlišuje od ostatních.

Pracovník

Pracovníkem je osoba, která podepsala pracovní smlouvu na oplátku za plat, pod vedením a řízením jinou osobou, ať už je to fyzická osoba nebo právnická osoba, veřejná nebo soukromá. Zaměstnanci nebo pomocníci jsou osoby, které se zavázaly pomáhat jakékoliv osobě na oplátku za plat, ale neprovádí zcela manuální práci, nebo jen částečně. Dělníci jsou ti pracovníci, kteří nejsou služebními v domácnosti nebo zejména ti zaměstnanci, co vykonávají manuální práci na oplátku za plat, pod vedením zaměstnavatele nebo jeho zástupce. Noční pracovník je ten, který pracuje alespoň 11 po sobě jdoucích hodin v rozmezí 22:00 hodin a 5:00 hodin a tento pracovník má nárok na 130 % platu oproti platu pro pracovníky pracující přes den. Mladistvým pracovníkem je osoba do 18 let věku, minimální věk dítěte je 15 let (The Labour Law for Kingdom of Cambodia⁴, §3, §5, §6, §139, §177).

Zaměstnavatel

Zaměstnavateli jsou všechny fyzické i právnické osoby, veřejné nebo soukromé, kteří tvoří podnik, ve smyslu tohoto zákona, za předpokladu, že zaměstnávají jednoho nebo více pracovníků, a to i přerušovaně (The Labour Law for Kingdom of Cambodia, §2).

Pracovní doba

Denní limit pracovní doby je 8 hodin, týdenní limit je 48 hodin. Žádný pracovník nesmí pracovat déle než 8 hodin denně. Ministerstvo práce může ovšem vydat vyhlášku o rozšíření pracovní doby, pokud dojde k přerušování práce nebo k obecnému zpomalení výroby z náhodných příčin, přírodních katastrof, z důvodů dovolených nebo místních událostí. Toto rozšíření je ale podmíněno tím, že denní pracovní doba může být

⁴ Zákoník práce pro Kambodžské království

prodloužena maximálně o hodinu, pracovní doba nesmí přesáhnout 10 hodin denně a nahrazování ztracených hodin nebude povolováno na dobu delší než 30 dní za rok (The Labour Law for Kingdom of Cambodia, §137, §140, §143).

Práce přesčas

V případě práce přesčas nesmí pracovní doba přesáhnout 10 hodin denně. V případě přesčasu je plat zvýšen o 50 %, pokud není přesčas v době 10:00 – 17:00 nebo v týdenní době odpočinku, kdy je zvýšení o 100 %. V případě noční práce v rozmezí 22:00 – 5:00 je zvýšení platu také 100 % (The Labour Law for Kingdom of Cambodia, §139, §144, §197).

Odpočinek

Zákoník práce umožňuje pouze 4 týdny odpočinku, denní pauzy ale nejsou zákonem vyžadovány, kromě práce mladistvých, kdy pracovník do 18 let věku musí mít minimálně 11 po sobě jdoucích hodin nočního odpočinku. Týdně by se pracovníkům mělo dostat minimálně 24 hodin odpočinku. Je zakázáno, aby pracovník pracoval více než 6 dní v týdnu (The Labour Law for Kingdom of Cambodia, §146, §147, §148, §151, §160, §176).

Dovolená

Zákon umožňuje právo na dovolenou, volno ve státní svátky a k příležitosti rodinných záležitostí. Pracovník má právo na placenou dovolenou v rozsahu 18 dnů za rok po době 1 roku v práci (The Labour Law for Kingdom of Cambodia, §166, §167, §169).

Mzda

Mzdou se rozumí odměna za zaměstnanecký poměr nebo za službu, která je převoditelná do peněz nebo stanovena dohodou nebo legislativou, vyplácena pracovníkovi zaměstnavatelem, na základě písemné nebo slovní dohody o pracovním poměru, za práci už vykonanou nebo připravenou k vykonání nebo za provedené služby (The Labour Law for Kingdom of Cambodia, §102, §103).

Mzda zahrnuje skutečnou mzdu nebo odměny, platby za přesčasy, provize, bonusy a odškodnění, podíly ze zisku, spropitné, hodnotu věcných dávek, rodinné přídavky nad rámec zákonem předepsané částky, příplatek na dovolenou nebo kompenzační příplatek na dovolenou, částka vyplacená při postižení nebo v případě mateřské dovolené (The Labour Law for Kingdom of Cambodia, §102)

Mzda nezahrnuje zdravotní péči, rodinné přídavky, cestovní výdaje, dávky poskytované pracovníkovi výlučně za to, aby dělal svoji práci (The Labour Law for Kingdom of Cambodia, §103).

Minimální mzda

Výše minimální mzdy byla naposledy změněna 8. července 2010 a její hodnota je 61 USD měsíčně pro normální a příležitostné pracovníky a 56 USD měsíčně pro probační pracovníky. Co se týče minimální mzdy pro pracovníky v textilním, oděvním a obuvnickém průmyslu, od 1. ledna 2016 byla zvednuta minimální měsíční mzda na 140 USD (Determination of Minimum Wage for Workers in the Textile, Garment and Footwear Industries for 2016⁵, 2015). Mzda musí být vyplácena minimálně jednou měsíčně. Inspektoři mají právo toto vyplácení mezd kontrolovat, a pokud podle nich dojde k pochybení ze strany zaměstnavatele, inspektor pak může přijmout opatření s cílem donutit zaměstnavatele k vyplácení mzdy. V případě nevyplácení může být zaměstnavateli udělena pokuta nebo trest odnětí svobody (The Labour Law for Kingdom of Cambodia, §39, §40, §117, §118, §344; LAC Statement 8 July 2010⁶).

Mateřská dovolená

Mateřská dovolená disponuje délkou 90 dní a nejsou identifikovány žádné případy, kdy by mohlo dojít k prodloužení délky. Peněžní dávky v rámci mateřské dovolené budou vyplaceny pouze ženám, které v podniku pracují nepřetržitě minimálně jeden rok, a jedná se o 50 % platu – tato částka bude vyplácena po stanovenou dobu 90 dní, částku vyplácí zaměstnavatel. Po dobu jednoho roku od narození dítěte může žena na základě

⁵ Stanovení minimální mzdy pro pracovníky v textilním, oděvním a obuvnickém průmyslu pro rok 2016

⁶ Prohlášení poradního výboru práce ze dne 6. července 2010

dohody se zaměstnavatelem využívat denně jednu hodinovou nebo dvě půl hodinové přestávky v rámci kojení dítěte. Ženy by zároveň v prvních dvou měsících po porodu měly vykonávat jen práci s lehkou fyzickou zátěží (The Labour Law for Kingdom of Cambodia, §182, §183, §184, §185).

Nediskriminační politika a zaměstnanecká bezpečnost

Zaměstnavatelé mají zakázáno diskriminovat pracovníky na základě pohlaví, rasy, náboženského vyznání, politického přesvědčení, narození, původu, členství v odborech, pokud jde o rozhodnutí týkající se najímání pracovníků, definování přiřazení práce, školení, povýšení, odměňování, poskytování sociálních dávek, kázně, rozvázání pracovního poměru. Nucená nebo povinná práce je zakázána. Zaměstnavatel má zakázáno rozvázat pracovní poměr s ženou během její mateřské dovolené a během pobytu na mateřské dovolené je pracovní smlouva s ženou pozastavena (The Labour Law for Kingdom of Cambodia, §12, §71(5), §182, §183).

Čistota a bezpečnost na pracovišti

Všechny provozovny a pracovní místa by měly být udržovány čisté a musí zachovat standardy hygieny a sanitace, tedy obecně musí být takové, aby neohrožovaly zdraví pracovníků. Všechny provozovny a pracovní místa musí garantovat bezpečnost pracovníků, zejména používání ochranných pomůcek na pracovišti, správným používáním strojů a nástrojů a také správnou instalací všech používaných zařízení (The Labour Law for Kingdom of Cambodia, §229, §230).

Inspekce

Pracovní inspektoři a kontroloři mají právo kontrolovat podniky a provozovny a dodržování hygienických a bezpečnostních předpisů. Pokud shledají po kontrole nějaké nedostatky, musí být tyto náležitosti oznámeny manažerovi provozovny a ten musí být požádán o nápravu, ještě před podáním oficiální zprávy. Pokud jsou ovšem zjištěny vážné nedostatky, které se týkají bezprostředního nebezpečí pro zdraví nebo bezpečnost pracovníků, je jim umožněno ihned podat oficiální zprávu bez upozornění manažera provozovny (The Labour Law for Kingdom of Cambodia, §233).

Zdravotní péče

Všechny podniky musí svým zaměstnancům zajišťovat adekvátní zdravotnickou péči. Práce lékařů spočívá v jejich léčebné a preventivní roli, kdy mají za úkol zabránit zhoršení zdravotního stavu pracovníků, který by pak negativně ovlivnil jejich práci. Zvláště sledují hygienické standardy práce, rizika nákazy a zdravotní stav pracovníků. Tato zdravotnická péče je na náklady zaměstnavatele. Všechny podniky, které mají více než 50 zaměstnanců, by měly mít svoji vlastní ošetrovnu. V případě, že je v podniku zaměstnáno více než 200 pracovníků, kromě ošetrovny musí podnik disponovat i místností pro hospitalizaci zraněných a nemocných před tím, než se přesunou do nemocnice, nebo pro případ izolace (The Labour Law for Kingdom of Cambodia, §238, §239, §240, §242).

Pracovní úraz a odškodnění

Jako pracovní úraz se počítá nehoda, bez ohledu na příčinu, která se pracovníkovi stane během jeho pracovní doby, ať je to chyba pracovníka nebo ne. Všechny pracovní nemoci, jak je definováno zákonem, by se měly považovat za pracovní úraz a jejich nápravě by mělo dojít stejným způsobem. V případě pracovního úrazu má pracovník nárok na kompenzaci, ale jen v případě, že bude v pracovní neschopnosti déle než 4 dny. Pokud je pracovní neschopnost jen po dobu 4 dnů nebo kratší, pracovník má nárok na svou klasickou mzdu. Pokud se prokáže, že pracovní úraz nastal díky neomluvitelné chybě pracovníka, může být kompenzace snížena, na druhou stranu, pokud se prokáže, že nehoda byla neomluvitelnou chybou zaměstnavatele, může dojít ke zvýšení kompenzace (The Labour Law for Kingdom of Cambodia, §248, §252).

Odbory

Pracovníci a zaměstnavatelé mají právo zakládat profesní organizace dle svého vlastního výběru výhradně za účelem studia, prosazování zájmů, ochrany práv, stejně jako morálních a materiálních zájmů, a to jak kolektivně, tak individuálně. Profesní organizace pracovníků se nazývají „dělnické odbory“, profesní organizace zaměstnavatelů se nazývají „sdružení zaměstnavatelů“. Odbory, které by sdružovaly jak

pracovníky, tak zaměstnavatele, jsou zakázané (The Labour Law for Kingdom of Cambodia, §266).

Stávky

Stávka („strike“) je společné přerušení práce skupinou pracovníků uvnitř podniku nebo provozovny za účelem získání uspokojení jejich poptávky ze strany zaměstnavatele, což je podmínka jejich návratu do práce. Zastavení provozu („lockout“) je úplné nebo částečné zavření podniku nebo provozovny zaměstnavatelem během rozepře s pracovníky (The Labour Law for Kingdom of Cambodia, §318).

5.3 Indie

Zákony Indie patří zřejmě k jedněm z nejstarších, oficiální verze je z roku 1948, kde se jen průběžně se revidovaly některé paragrafy. Z tohoto důvodu jim je zde věnováno méně prostoru, než v případě ostatních zemí.

Pracovník

Pracovníkem se rozumí každá osoba najatá za účelem vykonání práce, kvalifikované i nekvalifikované, manuální nebo kancelářské, v dohodnutém zaměstnaneckém poměru, u kterého byla udána minimální mzda. Za dítě je považována osoba, která nedosáhla 14 let věku a za adolescenta osoba, která dosáhla 14 let věku, ale nedosáhla 18 let věku (Minimum Wages Act 1948⁷, §2(a, bb, i)).

Zaměstnavatel

Osoba, která zaměstnává, ať už přímo nebo prostřednictvím jiné osoby, jednoho nebo více zaměstnanců v zaměstnaneckém poměru, u kterého byla udána minimální mzda (Minimum Wages Act 1948, §2€).

⁷ Akt minimální mzdy 1948

Mzda

Mzdou se rozumí všechny odměny, které lze vyjádřit v penězích, které je potřeba vyplatit pracovníkovi, pokud byly splněny podmínky pracovní smlouvy, za vykonání jeho práce.

Mzda nezahrnuje cenu nájmu, světa, vody, lékařského ošetření, nebo jakékoliv jiné služby, jakoukoliv penzi nebo fond, nebo systém sociálního pojištění, příspěvky placené zaměstnavatelem, cestovní náhrady nebo koncese, náhradu zvláštních výdajů vynaložených pracovníkem, odměny splatné při propuštění (Minimum Wages Act 1948, §2(h)).

Minimální mzda

Sazba minimální mzdy musí obsahovat základní sazbu mzdy a příspěvek na bydlení, nebo základní sazbu mzdy, s nebo bez příspěvku na bydlení, a peněžní hodnotu koncese, nebo all-inclusive základní sazbu mzdy, příspěvek na bydlení a peněžní hodnotu koncese, pokud existuje (Minimum Wages Act 1948, §4(1)).

Pracovní doba

Pracovní doba je limitována maximálně 9 hodinami denně a 48 hodinami týdně. Limity denní pracovní doby mohou být překročeny v případě usnadnění změny směn, se souhlasem vrchního inspektora, nebo v případě naléhavých oprav, v případě práce, která se musí vykonat mimo normální pracovní dobu, práce přerušované nebo kontinuální povahy, práce na strojích. Pracovní doba pro dítě zaměstnané v podniku by neměla být delší než 4,5 hodiny (Minimum Wages (Central) Rules 1950⁸, §24(1)(b), Minimum Wages Act 1948, §13(2)).

Práce přesčas

Práce přesčas je jakýkoliv počet hodin, než je 9 hodin denně a 48 hodin týdně. V případě přesčasu má pracovník nárok na příplatek v hodnotě dvojnásobku jeho normální mzdy. Pro pracovníky do 15 let věku je práce přesčas zakázána (Minimum Wages (Central) Rules 1950, §24(3), §24(4A), §25, §25(1)).

⁸ Hlavní směrnice minimální mzdy 1950

Doba odpočinku

Pracovník má nárok na jeden den odpočinku týdně. Pracovník ale může být požádán, aby pracoval i ve svůj den volna, do tří dnů práce mu ale musí být umožněno mít den volna. Žádný pracovník by neměl pracovat déle než 5 hodin bez přestávky (The Factories Act 1948⁹, §52, §53, §55(1)).

Dovolená

Pracovník má nárok na 12 dní dovolení za každých 240 odpracovaných dní. Dovolená je placená jako běžná mzda (The Factories Act 1948, §79(1)(i)).

Mateřská dovolená

Ženy mohou být nepřítomny v práci 6 týdnů před předpokládaným datem porodu a 6 týdnů po porodu. Aby měla žena nárok na mateřskou dovolenou, musí pracovat minimálně 160 dní v předešlých 12 měsících před očekávaným datem porodu. Jako finanční ohodnocení získává žena během 12 týdnů mateřské dovolené 100 % své mzdy. Do věku 15 měsíců dítěte má žena během pracovní doby nárok na 2 přestávky kvůli kojení (Maternity Benefit Act 1961¹⁰, §2, §5(1),(2), §11).

⁹ Tovární akt 1948

¹⁰ Akt peněžité pomoci v mateřství 1961

5.4 Srovnání právního vymezení zemí

Vzhledem k velkému množství informací a zákonů jsem vybrala ty, které jsou z mého pohledu nejdůležitější a srovnala je v rámci jednotlivých zemí v následující tabulce číslo 2.

Tabulka č. 2 – Srovnání právního vymezení zemí

	Bangladěš	Kambodža	Indie
Minimální mzda	<i>nedefinována</i>	definována státem 140 USD / měsíc (2016)	<i>nedefinována</i>
Pracovní doba	8 hodin denně, 48 hodin týdně	8 hodin denně, 48 hodin týdně	9 hodin denně, 48 hodin týdně
Práce přesčas	maximální pracovní doba 10 hodin denně, 60 hodin týdně, v průměru maximálně 8 hodin navíc týdně za rok	maximální pracovní doba 10 hodin denně	<i>nedefinována</i>
Doba odpočinku	1 – 1,5 dne týdně v závislosti na odvětví	<i>týdenní doba nedefinována</i>	1 den v týdnu
Dovolená	10 dnů za rok	18 dnů za rok	12 dnů za 240 odpracovaných dnů
Mateřská dovolená	8 týdnů před a po porodu (celkem 16 týdnů), nárok na 100 % platu	90 dnů (12 týdnů), nárok na 50 % platu	6 týdnů před a po porodu (celkem 12 týdnů), nárok na 100 % platu
Zdravotní péče	na pracovišti musí být ošetřovna	na pracovišti musí být ošetřovna	<i>nedefinováno</i>
Odbory	ano	ano	<i>nedefinováno</i>

Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce č. 2 vidíme srovnání právního vymezení zemí, co se týče základních pracovních podmínek. Podmínky jsou si vcelku podobné - pracovní doba je stejná vyjma Indie, která má o hodinu denně více, maximální práce přesčas se pohybuje v rámci 10 hodin denně, zaměstnanci mají většinou nárok na 1 den odpočinku týdně, dovolená se pohybuje v rozmezí 10 až 18 dnů, nejdelší mateřská dovolená je v Bangladéši, kdy matky pobírají 100 % platu na rozdíl například Indie, kdy je mateřská dovolená v délce 12 týdnů a matky pobírají po tuto dobu jen 50 % svého platu. V Bangladéši a Kambodži je navíc zákonem stanovené, že všechna pracoviště musí disponovat ošetřovnou a zaměstnanci mají právo sdružovat se v odborech, na rozdíl od Indie, kde tyto záležitosti zákonem definované nejsou.

Největší rozdíl je zde v případě stanovení minimální mzdy – pouze Kambodža má zákonem přímo stanovenou minimální mzdu pro pracovníky v oděvním průmyslu, na rozdíl od Bangladéše nebo Indie. Tyto země mají pouze stanovený postup fixace minimální mzdy, ovšem přesné částky zejména pro oděvní průmysl stanoveny nejsou.

To, že některé záležitosti v Indii nejsou upraveny zákonem, je možné díky tomu, že zákony jsou zde velice zastaralé a málo aktualizované. Nejsou tedy tak obsáhlé na rozdíl od bangladéšských nebo kambodžských a úprava nebo sepsání nových paragrafů by situaci na pracovištích určitě velice pomohla.

6 Pracovní prostředí

Podle Dudy (2008) může pouze spokojený zaměstnanec podávat dobrý pracovní výkon. Nepříznivé prostředí pak může vyvolat u zaměstnance nespokojenost nebo odpor k práci, který se potom většinou odráží v jeho pracovním výkonu, kdy může dojít k jeho poklesu a zaměstnanec má pak dále tendence k neschopnosti a fluktuaci.

Pojem „pracovní prostředí“ může mít různý význam. Jak uvádí Hüttlová (1997), lze ho obecně definovat jako souhrn všech materiálních podmínek pracovní činnosti (stroje a zařízení, manipulační prostředky, osobní ochranné prostředky, ostatní vybavení pracoviště, suroviny a materiál, stavební řešení), které v souvislosti s dalšími podmínkami (technologií, organizací práce, společenskými podmínkami práce) vytváří faktory – fyzikální, chemické, biologické, sociálně psychologické a další, ovlivňující pracovníka v průběhu pracovního procesu.

Co se týče fyzikálních podmínek práce, jsou určovány hygienickými předpisy, proto je možné je objektivně měřit, ale to hlavně proto, že jsou v zájmu pracovníka – ovlivňují lidské zdraví. Patří sem faktory pracovního ovzduší – hodnoty ovzduší, relativní vlhkost, rychlost proudění vzduchu, teplota vzduchu, osvětlení a velice důležitý je hluk (Duda, 2008). Definicí hluku by mohl být zvuk, který je člověku nepříjemný, ruší ho, nebo na něj má škodlivý vliv a může se na pracovníkovi projevit zhoršením jeho pracovního výkonu. Každý má samozřejmě citlivost na tyto zvuky jinou, ale v zásadě by neměly být na místě výkonu práce žádné zvuky, které by pracovníka při jeho pracovním výkonu rušily.

Jednou z nejdůležitějších složek pracovního prostředí je bezesporu bezpečnost práce. Pracovníkovi musí být při jeho práci zajištěna ochrana před možným poškozením zdraví a většinou bývá kontrolována vyššími autoritami zvenčí podniku.

Neméně důležitou složkou jsou také sociálně-psychologické podmínky práce, které charakterizuje Koubek (2007) jako podmínky související s tím, zda člověk pracuje v neustálém kontaktu s dalšími pracovníky, nebo pracuje izolovaně. Pokud pracovník

dlouhodobě pracuje izolovaně od kontaktu s ostatními, může to mít samozřejmě negativní vliv na jeho psychické zdraví a pohodu. Různé interakce na pracovišti utváří atmosféru, která potom pozitivně či i negativně ovlivňuje výkonnost a chování na pracovišti. Díky vztahům na pracovišti dochází k uspokojování mnoha sociálních potřeb člověka, a to potřeby sociálního kontaktu, potřeby poskytovat a přijímat pomoc, potřeby někoho ovládat, někomu se podřízovat, potřeby být přijímán, akceptován, náležet k určité skupině, potřeby nalézat osoby blízké vlastní hodnotové orientaci, potřeby sociálních jistot (Kocianová, 2010). Proto i pokud pracovníkova práce vyžaduje spíše soustředěnou a ničím nerušenou práci, v rámci přestávek či uvolněnější pracovní doby by měl mít možnost komunikovat s ostatními pracovníky a mít pocit sounáležitosti v pracovní skupině.

Můžeme tedy říci, že pracovní prostředí má značný vliv na pracovní výkon, atmosféru na pracovišti a zdravotní i psychický stav pracovníků. Nepříznivé prostředí a nevhodné podmínky znesnadňují pracovníkovi jeho práci a ten tak musí vykonávat značné úsilí, aby tyto překážky překonal a mohl se věnovat práci. U pracovníka pak vzniká pracovní zátěž či stres, do práce se netěší, vykonává ji s odporem a v mnoha případech i chybově a nekvalitně. Určitá míra stresu sice může podněcovat pracovníkům výkon, ale nadměrná zátěž a stres se projevuje zpravidla negativně, a pokud je toto zatížení dlouhodobé, může také dojít ke zdravotnímu či psychickému poškození pracovníka.

O pracovníka by tedy mělo být pečováno a do této péče můžeme zahrnout vhodnou pracovní dobu a pracovní režim, bezpečnou práci, vhodné pracovní prostředí a dodatečné služby poskytované na pracovišti, jako je stravování, hygienická zařízení a další.

7 Mzda

7.1 Důstojná mzda

Důstojná mzda je, jak bylo uvedeno již v úvodu práce, nezpochybnitelné lidské právo na základě Všeobecné deklarace lidských práv při Organizaci spojených národů a dále jsou zde přítomny mezinárodní pracovní normy od Mezinárodní organizace práce.

Podle Mareše (2014) je důstojná mzda (v angličtině living wage) příjem za běžnou pracovní dobu, tedy max. 48 hodin za týden. Tento příjem musí pracujícím a jejich rodinám poskytovat dostatek finančních prostředků potřebných k naplnění základních životních potřeb, což zahrnuje nutričně vyváženou stravu, bydlení, oblečení, vzdělání, přístup ke zdravotnictví, možnost odkládat si peníze „bokem“ v rámci spoření - v podstatě umožnit žít důstojným životem. V případě výpočtu důstojné mzdy se právě faktory zohledňují při výpočtu, ale jelikož jsou v každé zemi tyto náklady jiné, nelze hodnotu důstojné mzdy určit celosvětově, ale jen v rámci menších regionálních celků.

Pokud jde o rozdíl mezi minimální a důstojnou mzdou, tak minimální mzda je většinou částka stanovená zákonem, která je buď aplikována v rámci celé země, nebo jen například v rámci jednoho sektoru, odvětví či průmyslu. Oproti tomu důstojná mzda už vychází z reálných potřeb jedince a měla by tyto potřeby pokrýt a jak již bylo uvedeno v úvodu, zajistit jedinci důstojné životní podmínky. Právě důstojná mzda hraje v kontextu důstojných pracovních podmínek klíčovou roli, protože udává přesnou představu o tom, co si díky ní jedinec může zajistit a jestli má možnost adekvátně zabezpečit jak sebe, tak i svoji rodinu (Mareš, 2014).

Problém s vyplácenou mzdou je pak nejvíce patrný právě v oděvním průmyslu, který je závislý na levné pracovní síle. Nachází se zde tak miliony pracujících, kteří dostávají mzdu několikanásobně nižší, než je úroveň důstojné mzdy. Tento příjem jim tak nepomůže k tomu, aby se dostali z chudoby, a jsou tak odkázáni k životu v nedůstojných životních podmínkách. Pokud chtějí pracovníci svůj příjem zlepšit, často pracují přesčasy, u kterých je ale riziko, že jim nebudou proplaceny, stejně tak

jako nemocenská, takže pracovníci často pracují i v nemoci nebo v případě různých zdravotních komplikací, aby v případě čerpání volna nedostali výpověď (Mareš, 2014).

Pro potřebu stanovení důstojné mzdy v rámci asijského regionu vznikla organizace *Asia Floor Wage Alliance* (zkratka AFWA). Využívá toho, že země napříč asijským regionem si jsou podobné v několika faktorech, např. v počtu členů rodiny, požadavků na stravu a dalších základních potřeb včetně vzdělání a zdravotnictví. Z tohoto důvodu nemohou být hodnoty pro aplikovány například na evropské země, kde jsou náklady několikanásobně větší. Mzda podle AFWA se vypočítává v PPP\$ (anglicky Purchasing Power Parity, česky parita kupní síly), což je pomyslná měna Světové banky postavená na spotřebě zboží a služeb. Tato „měna“ pak umožňuje srovnávání životní úrovně mezi zeměmi bez ohledu na národní měnu. Pro rok 2015 byla hodnota Asia Floor Wage v PPP\$ 1021. AFWA pak vypočítává hodnotu, pod kterou by neměla klesnout minimální mzda v žádné z asijských zemí (Asia Floor Wage, nedatováno).

Metodika výpočtu AFWA vychází z následujících předpokladů:

- pracovník pokrývá základní potřeby pro sebe a 2 další dospělé, nebo pro sebe a 2 děti, nebo pro 4 děti,
- 50 % nákladů představuje strava v hodnotě 3000 kcal denně pro dospělého,
- 40 % nákladů představuje oblečení, náklady na bydlení, cestovné, vzdělávání dětí a náklady na zdravotní péči,
- 10 % nákladů představuje diskreční příjem (spoření) (Asia Floor Wage, 2015).

Výpočet důstojné mzdy probíhá v následujících pěti krocích:

1. Pomocí potravinového koše se zjistí cena potravin, které jsou potřeba, aby zajistily dospělému člověku příjem 3 000 kcal denně. Dále se počítá s tím, že náklady na jídlo představují 50 % veškerých nákladů.
2. Výpočet nákladů zahrnujících bydlení, oblečení, zdravotní péči (zahrnující mateřskou péči a péči o dítě), vzdělání, topivo, cestovné a spoření.
3. Je počítáno s tím, že pracovník se nestará jen o sebe. V průměru bylo vypočítáno, že v Asii pracovník podporuje sebe a další dva dospělé (dítě je

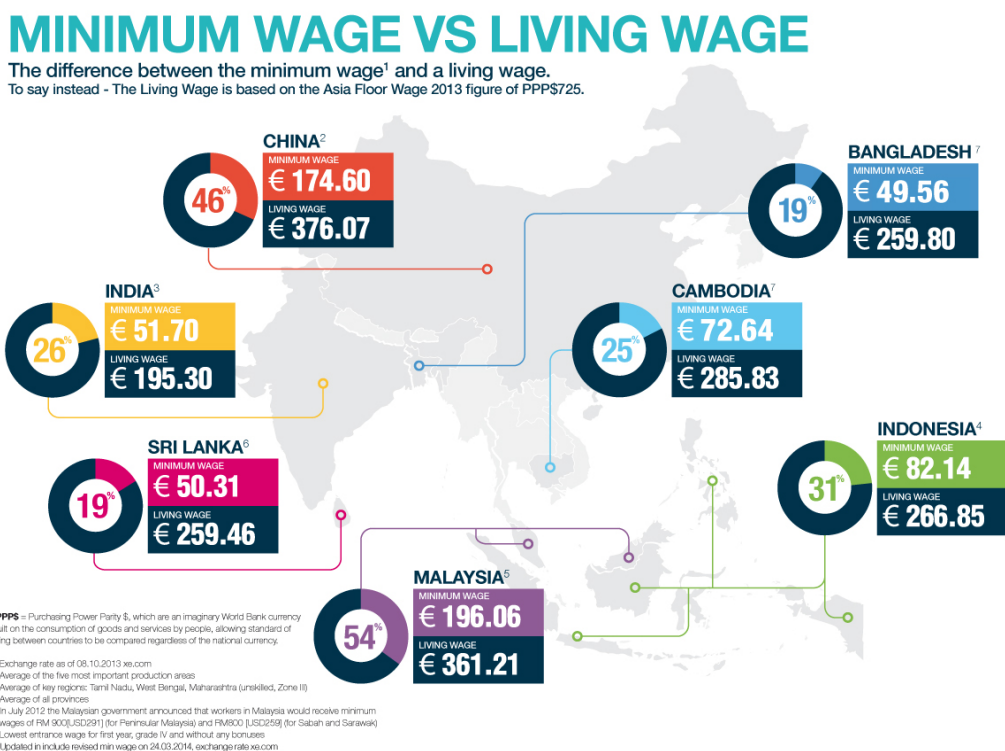
považováno za polovinu dospělé osoby, vzhledem k menší spotřebě).
Z tohoto důvodu jsou pak náklady vypočtené výše vynásobeny třemi.

Tyto kroky jsou vypočítány v národní měně.

4. Aby bylo získáno důstojné mzdy pro jednotlivé země, jsou výpočty převedeny na paritu kupní síly (PPP\$).
5. Z hodnot PPP\$ napříč zeměmi je vypočítán průměr, a tento průměr je pak převeden zpátky na národní měny (Asia Floor Wage, 2014).

Jak můžeme vidět na obrázku číslo 1, ve všech vyobrazených zemích je zákonem stanovená měsíční minimální mzda (horní hodnota) menší, než je důstojná mzda (spodní hodnota). Pouze v příkladu Malajsie se minimální mzda procentuálně na mzdě důstojné podílí zhruba z 54 %, dále je Čína s 46 %, Indonésie s 31 %, Indie s 26 %, Kambodža s 25 % a nejhůře je na tom Srí Lanka a Bangladéš, kde se minimální mzda na důstojné podílí jen z 19 %.

Obrázek č. 1 – Rozdíl mezi minimální měsíční mzdou a důstojnou mzdou



Zdroj: Asia Floor Wage, 2014

7.2 Jak se tvoří cena oblečení

Jak uvádí organizace NaZemi v brožuře o podmínkách v pracovním průmyslu (2017), je prakticky nemožné rozložit cenu konfekčního oděvu tak, aby byly jednotlivé články dodavatelského řetězce zastoupeny správným podílem. Dochází tak vzhledem k netransparentnosti dodavatelských řetězců a rozdílným přístupům k vyčíslení jednotlivých položek. Uvedený rozklad ceny je proto ilustrativní a vychází z porovnání několika dostupných zdrojů. Firmy navíc málokdy doloží přesné ceny materiálu, výši šarže a plat dělníka, který daný kus oblečení vyrobil. Je ale „pravidlem“, že plat dělníka tvoří zhruba 0,5 – 4 % z celkové ceny, kterou zaplatí kupující.

Ilustrativně můžeme při ceně jednoho trička 299 Kč rozložit cenu na následující části:

- mzda pracovníka – 3 Kč (1%),
- black box - 52 Kč (17,5 %),
 - o patří sem náklady továrny – celý proces výroby oděvů, odvody a pojištění za zaměstnance, platby za energie, správu továrny apod. – to vše v rozmezí 0,5 – 2 % z konečné ceny produktu;
 - o zisk továrny – 3 – 5 % z konečné ceny produktu;
 - o náklady na dopravu – daně související s exportem a importem, pojištění a cena samotné dopravy, 7 - 14 % z konečné ceny produktu;
 - o náklady a zisk zprostředkovatele – 1 - 5 % z konečné ceny výrobku,
- materiál – 64 Kč (21,5 %),
- marže prodejce - 180 Kč (60 %), zahrnuje zisk a veškeré náklady prodejce, včetně mezd, energií, pronájmu prostor, DPH atd.

V případě tohoto rozložení ceny můžeme vidět, že částka, kterou dostane zaměstnanec za svoji provedenou práci, se na celkové ceně produktu podílí jen z pouhého 1 %. Náklady, které vynakládá dodavatel a továrna, představují necelou pětinu ceny a jen o něco více představuje spotřebovaný materiál. Největším podílem se na vytvořené ceně podílí marže prodejce, která představuje více než polovinu ceny produktu a to rovných 60 %. Pokud by tedy sám pracovník chtěl dané tričko zakoupit, při dané ceně 299 Kč a jeho platu 3 Kč za tričko by jich musel vyrobit necelých 100 kusů. V závislosti

na takto nízkých mzdách jsou poté pracovníci nuceni pracovat i více než 12 hodin denně, aby dokázali uživit sebe a svoji rodinu.

Další způsob výpočtu ceny oblečení uvádí autorka knihy *Overdressed* Elizabeth L. Cline. Ta ve své knize uvádí, že cena zboží se samozřejmě odvíjí od toho, kolik a jaké materiály jsou použity, jak dlouho výroba trvá a kde k výrobě dochází. Výrobní cena se dále vynásobí dvěma a tímto výpočtem vznikne cena velkoobchodní. K této velkoobchodní ceně si pak obchod přidá svoji marži, která se může pohybovat v rozmezí, které si podnik stanoví sám (od 50 % až klidně k 125 % v případě luxusních značek).

Tento výpočet si uvedeme na příkladu trička – to má výrobní náklady v hodnotě 75 Kč. Tuto částku tedy výrobce vynásobí dvěma, aby pokryl výrobní náklady, a přidá svoji přírážku. Za cenu 150 Kč tedy prodá tričko do velkoobchodu. Tam je cena opět vynásobena dvěma, protože k již znásobené ceně samozřejmě přidá svoji přírážku i velkoobchodník. Tričko v hodnotě 75 korun se tedy nyní prodává už za 300 Kč.

Pokud prodejce usoudí, že je cena moc vysoká, aby se zboží prodalo, může cenu snížit (k tomuto snižování samozřejmě dochází i v případě sezónních slev a potřeby vyklizení skladů pro nové kolekce). Tričko je tedy zlevněno na 200 Kč, na cenu, která už osloví větší část kupujících, a nakonec se prodá. V této situaci má zákazník dojem, že ušetřil a prodávající přesto na prodeji zlevněného vydělá (v tomto případě 50 Kč). V případě levnějších značek je samozřejmě marže nižší, i přesto ale firma vydělává, vzhledem k objemu prodáváného zboží, který je několikanásobně větší, než v případě luxusnějších značek a omezeného množství vyrobeného zboží.

Tento a i jiné další postupy jsou jen příklady toho, jak může být cena tvořena, neznamena to, že takto postupují všechny firmy. Je to ale postup velice pravděpodobný, vzhledem k tomu, v jakých podmínkách se většina prodáváných oděvů šije a také k tomu, že v obchodech skoro neustále vidíme ve výlohách slogany hlásající „sleva“ či „výprodej“ – tedy ceny, které se i tak prodejcům vyplatí.

8 Pracovní podmínky ve vybraných zemích

Následující kapitola bude blíže zaměřená na vybrané asijské země, tedy Bangladéš, Kambodžu a Indii.

8.1 Bangladéš

Bangladéš je stát jižní Asie, státním zřízením parlamentní republika a jeho vznik je datován k roku 1971, kdy se osamostatnil od závislosti na Pákistánu. S populací kolem 160 miliónu lidí se země řadí na osmou příčku nejlidnatějších zemí světa. Index lidského rozvoje je nízký a podle Světové banky je země klasifikována jako nejméně rozvinutá (Business Info, 2016).

Bangladéš čelí mnoha problémům, například nestabilitě, korupci, chudobě, přelidnění a co se týče oděvního průmyslu také nízkým mzdám a špatným pracovními podmínkám. Z celkového počtu obyvatel pracuje právě v oděvním průmyslu okolo 3,5 až 4 miliónů obyvatel (Clean Clothes Campaign, 2015).

Bangladéš je typickým příkladem země, kdy je oděvní a textilní průmysl pro zemi doslova kriticky důležitý. V roce 2015 představoval export oděvů pro zemi více než 80 % celkových vývozů a předčil hodnotu 25 miliard amerických dolarů. Export oděvů je díky vhodným ekonomickým podmínkám stále na vzestupu a pomáhá tak zemi k trvalému hospodářskému růstu, podílí se totiž z 12 % na tvorbě hrubého domácího produktu (Business Info 2016; Clean Clothes Campaign, 2015). Objem a důležitost tohoto faktu si můžeme ověřit i díky skutečnosti, že Bangladéš obstarává více než polovinu celkového dovozu oděvních výrobků a oděvů do České republiky a před ním je už jen Čína na první příčce (Český statistický úřad, 2015).

Jak uvádí organizace Clean Clothes Campaign (2015), v zemi je na 5 000 továren zabývajících se výrobou oděvů a své oblečení si zde nechávají šít značky jako je H&M, Walmart, Tesco, C&A, Mango, Primark a mnoho dalších.

Co se týče oděvního průmyslu a pracovních podmínek v něm, Bangladéš je zřejmě nejvíce skloňovanou zemí spojovanou s touto problematikou. 24. dubna roku 2013 zde

došlo k jedné z největších katastrof v historii oděvního průmyslu, kdy se zřítila osmipatrová budova Rana Plaza v hlavním městě Dháce. V této budově sídlila kromě textilní továrny také banka, byty a několik dalších obchodů. O narušené statice a celkových problémech se bohužel vědělo již z dřívějších, ale tyto skutečnosti byly ignorovány, takže v den pádu budovy byly zaměstnanci přítomni v plném rozsahu na směnách. Při této katastrofě přišlo o život na 1 138 zaměstnanců a zhruba 2 600 dalších zraněných zaměstnanců bylo vyproštěno z trosk, někteří s doživotními následky. Někteří z přeživších čekali pod troskami na vysvobození několik hodin, nebo dokonce i dnů. V této továrně vyráběly například značky Benetton, Kik, Mango nebo Primark a mnoho dalších (Clean Clothes Campaign, nedatováno). Tato katastrofa však nebyla jediná svého druhu, v průběhu let došlo k množství dalších požárů či katastrof v továrnách jak na území Bangladéše (například v roce 2012 hořelo v jedné továrně v Dháce), tak například v továrnách na území Pákistánu či Filipín (Clean Clothes Campaign, 2015).

V důsledku této katastrofy a v prevenci předejití dalším podobným nehodám se krátce po tragédii představitelé oděvních značek, nevládních organizací, bangladéšské vlády a mezinárodních i místních odborů dohodli na přelomové dohodě mající název *Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh* (AFBSB)¹¹, která byla podepsána 15. května 2013 s dobou právní závaznosti na 5 let a měla by zajistit lepší bezpečnost pracujících. Tuto dohodu podepsalo kolem 200 oděvních značek z více než 20 zemí Evropy, Severní Ameriky, Asie a Austrálie, dále dva světové obchodní odbory, osm bangladéšských obchodních unií a čtyři neziskové organizace (The Bangladesh Accord, © 2017).

Cílem této dohody je zajistit bezpečné pracovní prostředí, nezávislé inspekce, veřejné zveřejňování všech továren, inspekci a nápravných opatření. Dalším komponentem je závazek signatářských značek k zajištění dostatečných finančních prostředků pro potřeby náprav a k zajištění dodavatelských vztahů, také zajištění komisí pro zdraví a bezpečnost a v neposlední řadě vzdělání zaměstnanců díky vzdělávacím programům.

¹¹ Dohoda o bezpečnosti požárů a budov v Bangladéši

Součástí dohody je také mechanismus řešení stížností a právo zaměstnance odmítnout nebezpečnou práci (The Bangladesh Accord, © 2017).

Na zhroucení budovy Rana Plaza reagovala také Evropská unie, kdy 8. června 2013 byla podepsána dohoda mezi Evropskou komisí, Mezinárodní organizací práce a bangladéšskou vládou zvaná Bangladesh Global Sustainability Compact. Cílem této dohody je zlepšování pracovních podmínek v oděvních továrnách (European Commission, 2013).

Jak bylo řečeno v právním vymezení, na kolaps továrny Rana Plaza reagovala také samotná bangladéšská vláda, která hned v roce 2013 aktualizovala zákoník práce. I přes tyto snahy a zlepšení je ale situace v zemi stále daleko od ideální situace. Jak uvádí organizace Human Rights Watch (2007) v zemi jsou momentálně největším problémem nízké mzdy, sexuální obtěžování a hrozba ukončení pracovního poměru v případě angažování se v odborech. V návaznosti na tyto problémy se rozhodli někteří pracovníci stávkovat, bohužel reakcí bylo jen zatýkání, odmítání zvýšení mezd a zákaz sdružování se v odborech, i přesto, že to zákon umožňuje. Odborářům je pak vyhrožováno i smrtí a objevuje se zde několik případů „záhadných zmizení“, kdy se po daných osobách slehla zem. Můžeme tedy vidět, že i přesto, že má země rozsáhlý a aktualizovaný zákoník práce, neznamena to, že jsou zákony dodržovány a pracovníkům se dostává jejich práv.

8.2 Kambodža

Kambodža je království v jihovýchodní Asii, které nabylo na samostatnosti v roce 1953, kdy se osamostatnilo od nadvlády Francie. Patří k nejchudším zemím v regionu a index lidského rozvoje je zde na střední úrovni (Business Info, 2016).

Z celkové populace, která se v roce 2014 pohybovala kolem 15,4 milionu obyvatel, jich zhruba 400 000 – 650 000 pracuje v oděvním průmyslu. Kambodža je, stejně jako Bangladéš, vysoce závislá na vývozu oděvů a v roce 2013 se jednalo o 70 – 80 % celkového exportu země. Zde je ale oproti předcházejícímu roku výrazný pokles, kdy se v roce 2012 oděvní průmysl podílel na vývozu až z 95 %. Podíl kambodžských oděvů

na celkovém světovém trhu s oděvy se v roce 2015 pohyboval kolem 1,5 %. V zemi se oděvní průmysl podílí na tvorbě HDP z 16 %, ale vzhledem k větší diverzifikaci průmyslu není pro zemi tak zásadním. Jediným „rizikem“ pro udržitelný růst je navyšování mezd právě v textilním průmyslu, kdy země ztrácí na konkurenceschopnosti, ale z pohledu problematiky pracovních podmínek je toto navyšování na druhou stranu více než žádané (Business Info, 2016).

Oděvní průmysl je koncentrován hlavně v oblasti kolem hlavního města Phnom Penh a malé zastoupení je rozmístěno mezi provinciemi. V zemi funguje na necelých 600 továren zaměřených na oděvní nebo textilní průmysl a na 85 % z nich je kontrolováno zahraničními vlastníky, zejména z Číny, Taiwanu, Singaporu a Malajsie. Kambodža se většinou nachází až na konci výrobní řetězce, kdy zastává pozici „cut make trim“ – jde zde o výrobní proces, kdy se nejdříve rozstříhá látka a je následně roztržena podle velikosti, barvy a stylu (cut), dále se oděv ušije (make) a posledním krokem je upravení oděvu, zkontrolování a zabalení k odeslání (trim). Největšími firmami figurující v kambodžském oděvním průmyslu jsou H&M, Gap, Levi Strauss & Co, Adidas a Target (Clean Clothes Campaign, 2013).

Největšími problémy spojených s oděvním průmyslem v Kambodži je neustálá kontroverze ohledně minimální mzdy. Ta je sice postupně navyšována – jak bylo zmíněno v právním vymezení, její minimální hodnota daná zákonem je pro pracovníky v oděvním průmyslu stanovena na 140 dolarů – pro pracující je to ale stále málo a v zemi funguje několik kampaní a iniciativ za zvednutí minimální mzdy alespoň na 177 dolarů (Clean Clothes Campaign, 2013). Vzhledem ke špatné finanční situaci pak mnoho pracovníků trpí podvýživou a špatným zdravotním stavem. Dalšími problémy jsou špatné pracovní podmínky, porušování práv odborů a velké rozšíření pracovních smluv na dobu určitou, zejména na krátké časové úseky. V zemi také dochází často ke stávkám a protestům, kdy některé z nich mívají násilný průběh a došlo zde dokonce i k několika úmrtím a zatčením (Clean Clothes Campaign, 2015).

V roce 2015 zveřejnila organizace Human Rights Watch obsáhlou zprávu Work Faster or Get Out, která vypovídá o žalostných podmínkách v kambodžských továrnách. Zpráva se skládá z rozhovorů s 340 respondenty (jedná se o samotné zaměstnance, dále

členy odborů, představitelů vlády, členy nevládních organizací, a členy asociace výrobců oděvů), kteří popsali pochybení a mezery v dodržování pracovních podmínek. Jednalo se zde o zdravotní a hygienické problémy, kdy zaměstnancům nebylo dovoleno mít přestávky, ani v případě nutnosti použití toalet, dále zde byl velký výskyt stěžování si na sexuální obtěžování, psychické nátlaky, zastrašování a dále se jednalo o potlačování stávek, blokování odborů či nízké mzdy. Největší mírou je zde osočována kambodžská vláda, která podle organizace nad problémy jen přivírá oči a situaci nijak neřeší (Human Rights Watch, 2015).

Na příkladu Kambodži tak můžeme vidět, že správně nastavené zákony nejsou všechno, pokud nejsou dodržovány. Pokud se podíváme na tabulku číslo 2 na straně 36, kde jsou zákony jednotlivých zemí porovnány, Kambodža je na tom oproti Bangladéši nebo Indii nejlépe a dosahuje také největší mzdy v oděvním průmyslu. Jak ale uvádí zpráva organizace Human Rights Watch, situace těmto zákonům bohužel neodpovídá a pracovníci strádají a nejsou s touto situací spokojeni.

8.3 Indie

Indie je republikou ležící v jižní Asii, je považována za regionální mocnost a za jednu z potencionálních supervelmocí – disponuje vlastním jaderným programem, má jaderné zbraně, je členem Commonwealthu a její ekonomika vykazuje po Číně největší růst. Indie se momentálně posouvá do popředí, co se týče IT technologií a outsourcingu, jak uvádí Johnson et al. (2015). Index lidského rozvoje je na střední úrovni a někdy je země označována jako „největší demokracie světa“.

Indie je druhá nejlidnatější země na světě s celkovou populací přesahující jednu miliardu obyvatel, přesněji 1,3 miliardy v roce 2015 (The World Bank, 2017).

Textilní a oděvní průmysl jsou jedněmi z hlavních opor indického hospodářství a také hlavní součástí indického exportu. Důležitost a rozšířenost tohoto průmyslu pro zemi jako celek ukazuje i existence samotného „ministerstva textilu“. Toto ministerstvo se aktivně věnuje politikám, které by mohly zvětšit podíl země na světovém trhu s oblečením (Clean Clothes Campaign, 2015). Textilní průmysl tvoří 14 % průmyslové

výroby, což jsou 4 % HDP, zaměstnává 45 miliónů lidí a představuje 13 % podíl na celkovém vývozu země. Co se týče světového vývozu oděvů, za rok 2013 byla Indie druhým největším exportérem textilu a oděvů na celém světě, zatímco v exportu oděvu byla na šestém místě. Podle UN Comtrade je největším vývozcem textilu a oděvů Čína, následována Indií, Itálií, Německem, Bangladéšem a Tureckem (pro rok 2013). V exportu oděvů vede Čína, následována Bangladéšem, Itálií, Německem, Vietnamem a Indií (Ministry of Textiles, 2015).

Ohledně struktury oděvního průmyslu je třeba poznamenat, že oblečení je produkováno ve firmách a poté je distribuováno do maloobchodu skrz agentury. Velká část produkce také zůstává v zemi pro domácí trh. Export obstarávají exportní agentury nebo nákupní či jinak pověřené agentury. Velcí maloobchodníci většinou navrhuji oblečení a pracovníci v továrnách stříhají a šijí podle požadavků značky (Clean Clothes Campaign, 2015).

V Indii pak vyrábí velké množství známých značek, jedná se hlavně o Zaru, Next, Gap, Marks & Spencer, Ann Taylor, Ralph Lauren, Abercrombie & Fitch, Walmart, Tesco, Decathlon, Uniqlo, H&M, Tommy Hilfiger a další (Clean Clothes Campaign, 2015).

Co se týče problémů v oděvním průmyslu Indie, jedná se hlavně o obchodování v neformálním sektoru (nejsou zde legálně uzavřené smlouvy, je zde nedostatek právní ochrany pro zaměstnance, nedostatek ochrany ze stran odborů), dále je zde nedostatečná minimální mzda, genderově založená diskriminace a nedostatek transparentnosti – nachází se zde velká míra korupce. Velkým problémem je pak otroctví a dětská práce (Clean Clothes Campaign, 2015). Problémy jsou to pak spíše byrokratické rázu.

Ač by se tedy mohlo zdát, že situace v Indii, která je velkým producentem textilu a oděvů, není vzhledem k bezpečnosti práce tak špatná, je tomu naopak. Indie patří mezi největší producenty obuvi a hodnota exportu představuje 2 271 miliónů amerických dolarů (UN Comtrade, 2015), což je zhruba třetinová velikost exportu s oblečením. V případě obuvi nastává problém, jestliže jsou boty nebo i ostatní doplňky, jako například tašky a pásky, vyráběny z kůže. Export kůže představuje pro Indii velký podíl

na celkovém exportu a hodnota představuje 1 095 miliard amerických dolarů (UN Comtrade, 2015), takže je to velmi častý výrobní artikl.

Kůže je v Indii, ale i dalších rozvojových zemích, zpracována v koželužnách, kde je zvykem kůži ošetřovat, barvit a dále upravovat, což představuje procesy, při kterých se ve většině případů používá velké množství různých chemikálií, které mohou být zdravotně závadné, například trojvalný chrom. Ten se používá asi u 85 % případů opracování kůže. Tato chemikálie ale může v případě nekontrolovaného procesu oxidovat i na šestimocný chrom, který je karcinogenní a toxický jak pro zaměstnance, tak životní prostředí (NaZemi, 2016). Situace byla dlouho neúnosná a mnoho pracovníků se potýkalo se závažnými zdravotními problémy. V roce 2014 pak vzniklo nařízení Evropské komise č. 301/2014, které upravuje povolování látek ve výrobcích, pokud jde o sloučeniny šestimocného chromu (EUR-Lex, 2014). Alespoň spotřebitelé evropských zemí by tak měli být chráněni před nepříznivými vlivy této chemikálie. I tak je ale situace v koželužnách stále nepříjemná a pracovníci jsou stále ohroženi a mohou jim nastat vážné zdravotní komplikace. Je tedy potřeba, aby koželužny našly jiné způsoby, než opracování chemikáliemi, nebo byly zajištěny alespoň dostatečné ochranné prostředky.

Dalším problémem, co se týče obuvnického průmyslu v Indii, je fakt, že velká část obuvi je vyráběna v rámci domácí výroby, kterou zastávají hlavně ženy. Tyto ženy nejsou oficiálně zaměstnané, nemají nárok na pojištění a jejich mzda je velice nízká, takže si nemohou dovolit žít důstojný život. Většina žen ale nemá možnost jiného zaměstnání a za tento typ práce je vděčná, i přesto, že vzhledem k nepřítomnosti legálních smluv je pro ně nejistá a mohou o ni kdykoliv přijít (Homeworkers Worldwide et al., 2016).

Největším problémem Indie je zastaralý zákoník práce, ve kterém je nutno aktualizovat mnoho oblastí se zohledněním momentální situace ve světě a zejména v oděvním průmyslu. Pracovníci potřebují větší jistotu, co se týče uzavírání smluv, zvýšení minimální mzdy a hlavně vyšší transparentnost v dodavatelském řetězci oděvů, aby nedocházelo ke korupci.

8.4 Časté problémy v továrnách v rozvojových zemích

Mezi nejčastěji se vyskytujícími problémy tedy můžeme tedy zařadit:

- nízké mzdy, neproplácené přesčasy,
- neúměrně dlouhá pracovní doba,
- nelegálně uzavřené smlouvy, případně pouze na dobu určitou, nebo nelegální práce doma,
- nedostatečná právní ochrana pro zaměstnance,
- nedostatečná ochrana zaměstnanců ze strany odborů,
- genderová diskriminace, sexuální obtěžování, ponižování,
- nedostatek transparentnosti, vysoká míra korupce,
- otroctví a dětská práce,
- nedostatek ochranných pomůcek, nízká bezpečnost práce,
- nízká protipožární opatření, nedostatek únikových východů, špatná statika budov,
- zákaz sdružovat se v odborech nebo nefunkční odbory,
- psychický nátlak a zastrašování.

Jako další závažné faktory uvádí Hošková (2011):

- zaměstnavatelé nefinancují povinné spořicí fondy, nebo je rozkrádají,
- přítomnost falešných dokumentů, které zkreslují informace např. o odpracovaných hodinách, vyplácených mzdách a odpracovaných přesčasech,
- neproplácení sociálních dávek (mateřská dovolená, nemocenská),
- hlášené audity a podvody při těchto kontrolách.

Je důležité sledovat stav pracovních podmínek, protože jak vidíme, v rozvojových zemích dochází často k jejich porušování. Při výrobě jsou porušovány zákony platné v zemích, kde se dané továrny nacházejí, přičemž většinou tyto země spadají do zemí, kde se zapřísáhly dodržovat a uplatňovat důstojné pracovní podmínky v rámci Všeobecné deklarace lidských práv.

Je otázkou, proč je pro podniky normální, že na jejich pracovišti dochází k porušování některých pracovních podmínek.

Jedním z důvodů je to, že se v těchto zemích většinou nachází slabý státní aparát a ten pak nestačí na to, aby se situace ohlížela. Kontrola pracovních podmínek a bezpečnosti na pracovišti je tak nedostatečná, audity se hlásí dopředu, aby se na ně majitelé továren mohli předem nachystat, nebo jsou špatně vypracované.

Dalším a zřejmě hodně podstatným důvodem je to, že podniky mají zkrátka velké množství zakázek a krátké termíny. Za vidinou zisku vedení podniku vezme velkou zakázku, kterou by v klasické pracovní době nebylo možné stihnout. Dodací lhůty jsou v tomto případě šibeniční a je potřeba danou zakázku odevzdat v termínu. Dochází pak k navyšování pracovní doby, pracovníci pracují přesčas bez nároku na přestávku a ve větším množství případů za práci přesčas ani nedostanou řádně zapláceno. Majitelé továren zakázky přijímají také z důvodu velkého tlaku odběratelů a vysoké konkurence ostatních továren.

Velice podstatným důvodem jsou také finanční náklady na pracovní ochranné pomůcky a zejména zvyšování mezd. Odběratelé se snaží cenu dostat co nejnižší a vedení podniku by na zakázce potom už tolik nevydělalo. Pro podnik je důležité i to, že i přes nízké mzdy a horší pracovní podmínky je o tato pracovní místa stále zájem, protože lidé potřebují práci a alespoň nějaký příjem – dokud tedy budou pracovníci ve firmách pracovat, situace se zřejmě nezlepší.

Jak již bylo v práci zmíněno, vzhledem ke špatnému stavu budov a nedostatečným kontrolám, může dojít i k takovým tragédiím, jako je zřícení továren nebo požáry na pracovišti. Krátce po těchto událostech jsou většinou vytvářeny fondy, ze kterých by měli být přeživší a rodiny pozůstalých kompenzováni. K vyplácení kompenzací ale zdaleka nedochází, vzhledem ke špatné byrokratické struktuře, slabému soudnictví a vůbec kvůli faktu, že požadované množství peněz se většinou ani zdaleka nepodaří vybrat. Touto problematikou se zabývá kampaň Pay Up!, která je rozebrána v následující kapitole této práce.

9 Kampaně

Problematikou pracovních podmínek se zabírá velké množství organizací na globální i lokální úrovni. Ve výčtu je i jedna významná kampaň českého původu. Přítomnost těchto kampaní je důležitá pro informování veřejnosti, šíření informací a tlaku na výrobní firmy, vlády a oděvní společnosti, aby docházelo ke změnám v problematice pracovních podmínek v oděvním průmyslu.

Ušili to na nás

Česká kampaň, která má za cíl zlepšování pracovních i životních podmínek dělníků v rozvojových zemích – tedy zemí, ze kterých pochází většina spotřebního zboží jak pro evropský, a tedy i náš český trh. Hlavním cílem kampaně je ale informování veřejnosti např. o podmínkách, při kterých dochází k výrobě oblečení. Největší důraz je kladen na to, aby se spotřebitelé zajímali o to, odkud jejich oblečení pochází a co vše stojí za výrobou toho, co nosí, a aby si byli vědomi své síly, protože mohou rozhodnout o tom, co si koupí a co naopak ne. Vzhledem k tomu, že kampaň je českého původu, informování veřejnosti je o to důležitější, aby i spotřebitelé vzdálení stovky kilometrů od výrobních továren věděli, kdo a hlavně jakým způsobem se jejich oblečení vyrábí.

Dalším cílem je také rozšíření nabídky zboží tak, aby ti zákazníci, kteří nechtějí kupovat neeticky vyráběné zboží, mohli nakoupit oblečení s nezávisle ověřenou certifikací, například Fair Wear (Hošková et al., 2011). Dále se kampaň snaží tlačit na legislativní změny, tlačit oděvní firmy ke změně přístupu a v neposlední řadě se snaží podněcovat debatu o této problematice do médií (Svět v nákupním košíku, © 2010).

Asia Floor Wage

Kampaň Asia Floor Wage Alliance používá metodiku výpočtu důstojné mzdy napříč asijským kontinentem. Více o způsobu výpočtu důstojné mzdy se nachází v kapitole číslo 7 – mzda.

Clean Clothes Campaign

Clean Clothes Campaign (česky volně přeloženo jako „kampaň čistého oblečení“, zkratka CCC) se zaměřuje na zlepšení pracovních podmínek a podporuje posílení

pracovníků v průmyslech zaměřujících se na oděvy a sportovní oděvy po celém světě. Kampaň funguje již od roku 1989 a od té doby se snaží zajistit, aby byla dodržována základní práva všech pracovníků. Vzdělávají spotřebitele, lobbují firmy a vlády, a nabízejí solidaritu a podporu těm pracovníkům, kteří bojují za lepší podmínky a požadují lepší zacházení. Clean Clothes Campaign je celosvětovou aliancí odborů a nevládních organizací, které pokrývají široké spektrum pohledů a zájmů, stejně jako práv žen, obhajování a bránění práv spotřebitelů a redukování chudoby. Jejich partnerská síť se skládá z více než 200 organizací a unií, produkujících v oděvním průmyslu, s cílem určit lokální problémy a cíle. Společně v rámci této sítě vyvíjí strategie a kampaně důležité pro podporu pracovníků v dosahování jejich cílů. Úzce spolupracují s obdobnými kampaně zabývajícími se lidskými právy z USA, Kanady a Austrálie (Clean Clothes Campaign, 2012).

Vizí CCC je, aby všichni pracovníci v oděvním průmyslu užívali a uplatňovali svá lidská práva v rámci práce a komunity a aby byli zároveň schopni bránit a zlepšovat svá práva (Clean Clothes Campaign, 2012).

Aby kampaň dosáhla svých cílů, vyvíjí tlak na firmy a vlády, aby převzali zodpovědnost a zajistili, že jsou dodržována práva pracovníků, dále podporují pracovníky, kteří bojují za svá práva a zároveň přijímají opatření, aby nedocházelo k násilí na pracovnících a aktivistech, zvyšují povědomí o této problematice, zkoumají právní mechanismy a lobují za legislativu bránící práva pracovníků, veřejně propagují zajištění práv pracovníků a společně s partnery pracují na rozvoji globální sítě a posílení globální aliance za pracovní práva (Clean Clothes Campaign, 2012).

Pay Up!

Kampaň Pay Up! je součástí kampaně Clean Clothes Campaign, která vznikla krátce po zřícení továrny Rana Plaza v Bangladéši. Vzhledem k velkému počtu mrtvých a zraněných zde byla nutnost zajistit, aby oběti obdržely kompenzace a firmy byly nuceny platit. Podle dostupných informací vyrábělo v továrně na 29 světových značek a tím pádem nesly za tragédií také svoji část zodpovědnosti. Kampaň se tedy snažila dohlížet na to, aby firmy dostávaly svým závazkům a uvolnily finance na kompenzace pro oběti (Clean Clothes Campaign, 2015).

V návaznosti na tuto tragédii byl při Mezinárodní organizaci práce vytvořen fond Rana Plaza Donors Fund, který měl zajistit odškodné obětem této události. Aby mohly být odškodněny všechny případy, bylo potřeba nashromáždit částku 30 miliónů amerických dolarů. Díky tlaku právě Clean Clothes Campaign s Pay Up! a spotřebitelů se po více než dvou letech, tedy v červnu 2015, požadovanou částku podařilo nashromáždit a oběti tak mohly být konečně odškodněny (Mareš, 2015). Je tedy vidět, že tlak na oděvní firmy se vyplácí a měl cenu, i když vzhledem k tomu, jaké mají oděvní firmy obraty, mohlo dojít k naplnění fondu mnohem dříve. Bohužel firmy se necítily být plně odpovědné za zřícení továrny a odmítaly platit.

Fashion Revolution

Fashion Revolution (v češtině módní revoluce) je mezinárodní hnutí, které bojuje za větší transparentnost, udržitelnost a etiku v módním průmyslu. Vždy týden v dubnu, na výročí pádu továrny Rana Plaza v Bangladéši, běží kampaň „Who made my clothes?“ (česky Kdo vyrobil moje oblečení?), která má za cíl zvýšit transparentnost v dodavatelském řetězci módy. Hnutí chce dále sjednotit módní průmysl a vzbudit „revoluci“, aby byl radikálně změněn způsob, jakým způsobem se oblečení získává, vyrábí a nakupuje, takže to, co svět nosí, by bylo vyrobeno bezpečnou, čistou a férovou cestou (Fashion Revolution, nedatováno).

H&M Sustainability program

Oděvní společnost H&M patří mezi největší prodejce oděvů a doplňků na světě. Jako jedna z dalších také rozjela svůj program udržitelné módy, kdy pro své oblečení používají udržitelné materiály (například recyklované materiály či bio bavlnu) nebo mohou zákazníci do obchodů donést jimi již nenosné oblečení s tím, že dostanou slevu na příští nákup právě v H&M. Podle slov Karla-Johanna Perssona, CEO (výkonný ředitel) společnosti H&M, firma chce, aby udržitelná móda byla více dostupná, také atraktivní pro spotřebitele a v neposlední řadě cenově přijatelná pro co největší množství lidí. Jsou si vědomi toho, že je potřeba respektovat hranice planety Země a tak musí i firma H&M převzít zodpovědnost za to, jak sama společnost ovlivňuje svět kolem nás. Jak uvádí, čistá voda, změna klimatu, plýtvání textilem, mzdy a přesčasy

jsou hlavními výzvami pro oděvní průmysl, a zároveň je to něco, co chtějí v H&M zlepšovat každý den. Stejně jako velké množství dalších prodejců, také H&M nevlastní žádné vlastní továrny na výrobu oblečení, ale spolupracuje s nezávislými dodavateli. Tím pádem jsou některé jejich výrobky vyráběny v nejchudších zemích světa a podle nich je výroba oděvů cesta, jak se právě tyto země mohou dostat z chudoby ven. Podle jejich vlastních slov, chtějí společně s obchodními partnery, dodavateli, zákazníky, kolegy, inovátory, a vlastními zaměstnanci vést ke změně – ať už to bude zlepšení životních podmínek pěstitele bavlny nebo zmírnění dopadu z praní a sušení oblečení (H&M Group, nedatováno).

Toto vyjádření oděvní firmy H&M zní hezky, je to způsob vyjádření, na který zákazník slyší a bude si myslet, že tak pomáhá a že svět bude krásným místem. Je to ale pravda? Mezitím, co se H&M snaží tvářit, že pomáhá udržitelnosti a uzavírá začarovaný kruh výroby oblečení a pomáhá zemím ven z chudoby, jsou zde důkazy, že H&M své sliby až tolik neplní. Došlo to až tak daleko, že Clean Clothes Campaign společně s dalšími organizacemi spustili kampaň „H&M Broken Promises“ (<http://www.hmbrokenpromises.com>) – česky H&M Porušené sliby, pomocí které na společnost apelují, aby splnila sliby, k nimž se zavázala podepsáním bangladéšské dohody o bezpečnosti, o které už byla v práci zmínka – jedná se o Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh. V návaznosti na podepsání této dohody bylo při kontrole zjištěno, že společnost H&M neplní dané sliby a ani po třech letech nebylo dosaženo nápravy v případě továren strategických dodavatelů této značky. Pracovníci zaměstnaní v těchto továrnách jsou tak ohroženi na životě a práce na těchto pracovištích je pro ně velice nebezpečná. Hlavním požadavkem kampaně H&M Broken Promises je tak okamžité odstranění evidovaných technických závad (Mareš, 2016).

V tomto případě tedy můžeme vidět, že sliby, a dokonce ani zavázání se ke zlepšení situace nejsou všechno, a i firma nadnárodního působení obchází zákony a nehlídá si, v jakých podmínkách je její zboží vyráběno. To by mělo být do budoucna změněno a snad tomu budou pomocné i zmíněné kampaně, které na firmy tlačí, aby za tuto situaci převzaly zodpovědnost.

Pro lepší orientaci ve zmíněných kampaních přikládám tabulku č. 3.

Tabulka č. 3 – Porovnání kampaní

Název kampaně	Působnost	Zaměření
Ušili to na nás	česká kampaň	- zlepšení životních a pracovních podmínek - informování veřejnosti
Asia Floor Wage	asijský region	- výpočet důstojné mzdy napříč asijskými zeměmi
Clean Clothes Campaign	celosvětová aliance odborů a nevládních organizací	- zlepšení pracovních podmínek - podpora posílení pracovníků pracujících v oděvním průmyslu
Pay Up!	Bangladéš	- dohlédnutí na vyplacení finanční kompenzace pozůstalým
Fashion Revolution	celosvětová působnost	- zvýšení transparentnosti v oděvním průmyslu
H&M Sustainability Program	celosvětová působnost	- udržitelná móda

Zdroj: vlastní zpracování

Je velice dobré a zároveň zajímavé, že kampaň podporující zlepšení životních podmínek pracovníků v rozvojových zemích vznikla i v českém prostředí. Je vidět, že i lidem vzdálenějších tomuto prostředí není život těchto lidí lhostejný a snaží se o to, aby to tak bylo u čím dál více lidí. Kampaň je také velice aktivní na sociálních sítích, kde sdílí různé zajímavé zprávy a novinky, takže díky nim může mít člověk stále aktuální povědomí o tom, co se děje. Další kampaně mají více méně celosvětové působení, v největším zastoupení funguje Clean Clothes Campaign, v případě firmy H&M má spotřebitel možnost cíleně a vědomě podporovat firmu, která se snaží snižovat environmentální zátěž způsobenou oděvním průmyslem. Co se však týká zlepšení situace ohledně pracovních podmínek ve výrobních řetězcích, podle publikovaných informací to zatím vypadá, že se firma podobnou prezentací snaží jen zlepšovat svoji image a realita je velice odlišná.

10 Návrhy řešení

Pokud se zamyslíme nad kroky, které by se daly podniknout pro zlepšení situace pracovníků ve sweatshopech v rozvojových zemích, daly by se rozdělit na několik kategorií – kroky ze strany firem, které oděvy vyrábějí, kroky vlád zemí, kde se sweatshopy nacházejí, kroky oděvních společností, pro které se oblečení vyrábí a kroky spotřebitele, který vyrobené produkty nakupuje.

Pokud začneme u firem, které oděvy vyrábějí, na značný problém narazíme u financování a vstupního kapitálu. Všechny firmy se při výrobě jakéhokoliv produktu budou snažit o maximalizaci zisku, tedy co největšího snižování nákladů. Pokud se firmě navrhnou řešení, která jejich náklady zvýší, je jasné, že se to vedení firmy nebude líbit a řešení s největší šancí nebudou přijata.

U problematiky pracovních podmínek ale podle mě nejde o to, situaci ze dne na den zlepšit na výborný stav, ale pro pracující by byly přijatelné už jen malé změny, jako je například lepší (rozumějme kratší) pracovní doba a lepší bezpečnost práce. V tom případě, kdy by zaměstnanci pracovali na kratší směny, by sice vyrobili méně, ale ti zaměstnanci, kteří by je vystřídali, by vyrobili dodatečné produkty za ně. Navíc by mzdové náklady zůstaly stejné a výrobky by mohly být lepší kvality, než byly dosud. Pokud totiž někdo pracuje i 10 hodin (ne-li více) v kuse, je jasné, že výrobky, které vyrobí ke konci směny, nebudou tak kvalitně a pečlivě udělané jako ty, které vyrobí na začátku. Určité náklady by firmě vznikly až v případě zlepšení bezpečnosti práce a ochranných prvků. Na druhou stranu, pokud se pracovník nezraní a bude pracovat zdravý, zaměstnavatel nebude muset v případě jeho pracovní neschopnosti hledat za pracovníka náhradu, platit mu zdravotní ošetření, nebo dokonce vyplácet finanční odškodnění rodině v případě smrti pracovníka. Firma tak sice vynaloží určité finance na nápravu, v celkovém dlouhodobém horizontu na tom ale vydělá a ušetří část nákladů.

Co se týče oděvních společností, které v zemích své produkty nechávají vyrábět, je podstatné, aby dohlížely na to, jaké jsou v jejich dodavatelských firmách podmínky a zda jsou zdejší zaměstnanci při své práci spokojeni. Společnosti mohou vytvořit etický kodex, které by musely výrobní továrny přijmout a dodržovat, dále by mohly provádět

nehlášené a nezávislé audity nebo například podporovat firemní odbory a pomáhat pracovníkům vyjednávat lepší práva. Opět zde ale vyvstává otázka, jestli i těmto oděvním společnostem nepůjde spíše jen o zisk, nebo budou chtít situaci změnit a pomoci tak lidem, kteří pro ně pracují, byť je to na druhé straně zeměkoule.

Velkou moc zde mají také vlády zemí, kde se oděvy vyrábějí. Jak je uvedeno v kapitole číslo 5 této práce, každý stát má právní vymezení, co se týče pracovních podmínek a bezpečnosti na pracovišti. Jak je ale vidět, ne všechny zákony jsou respektovány a dodržovány. I přes to, že jsou zákonem stanovené sankce a postihy, některé zákony se nedodržují a situace na některých pracovištích je až kritická. Je tedy potřeba, aby si vlády opravdu pohlídaly to, co se v továrnách na jejich území děje a aby si vynutily to, že vedení firem bude tyto zákony respektovat a podřizovat se jim. Těmito kroky tak zabezpečí, že budou pracovníci pracovat v souladu s mezinárodními úmluvami práce a hlavně, že bude respektováno jejich lidské právo na důstojnou práci.

Vlády dále mohou prosadit minimální mzdu pro pracující, jako to stanovila například Kambodža. Nemusí to být přímo pro oděvní průmysl jako takový, ale alespoň určitá míra minimální mzdy je jakousi jistotou pro pracující, o kterou by neměli být ochuzeni.

S dodržováním lidských práv například může pomoci dokument OSN Guiding Principles on Business and Human Rights (v češtině Hlavní zásady podnikání a lidských práv), který byl přijat Radou OSN v roce 2011. Tyto principy poskytují komplexní doporučení adresované státům stejně tak podnikům a obsahují 31 doporučení, které se dělí do tří pilířů - prvním je zodpovědnost států chránit lidská práva, druhým je zodpovědnost firem chránit lidská práva a třetím pilířem je odškodnění za porušení lidských práv oběma aktéry. Bohužel se ale společnosti těmito pravidly řídit nemusí, a ne všechny vlády je implementují do svých legislativ.

Důležitým krokem ze strany vlád je zajištění transparentnosti dodavatelského řetězce, aby bylo jasně dohledatelné, kdo je za jakou část výrobního procesu zodpovědný. Spotřebitel by si pak mohl ověřit, jakým způsobem bylo vyrobeno jím zakoupené zboží.

A jako poslední, ale ne o nic méně důležité, jsou kroky spotřebitele. Jak jsem psala již v úvodu této práce, spotřebitel má mnohem větší šanci něco změnit, než si zřejmě

většina z nás dokáže představit. Podle toho, co my, jako spotřebitelé, poptáváme na trhu a kupujeme za statky, tak se vyvíjí i nabídka a je nám tedy doslova předhazováno to, co chceme. Pokud by se tedy jen z malé části naše požadavky změnily, i firmy by musely změnit svoji nabídku a situace by mohla být jiná a zřejmě i lepší. Vzhledem k tomu, že je zde i česká kampaň Ušili to na nás, která se snaží širokou veřejnost informovat o tom, co se ve světě děje, je pro spotřebitele mnohem snazší dostat se k informacím nebo novinkám a rozhodování by tak mělo být ještě jednodušší. Spotřebitel pak v tomto případě může požadovat etické varianty zboží, tedy nejen oblečení, ale například i fair trade výrobků a dalších.

V dnešním globalizovaném světě je už opravdu „jednoduché“ být dobrým člověkem. Spousta oděvních firem nabízí své zboží z udržitelné bavlny nebo z recyklovaných látek, takže je pomáháno i životnímu prostředí. V případě spotřebitele tedy jen stačí mít oči otevřené, nebýt lhostejný k věcem, které se dějí i stovky kilometrů od nás a snažit se o to, aby i v budoucnosti byl svět dobrým místem k žití a budoucí generace netratily na tom, co generace před nimi nezvládla.

Pro rekapitulaci a přehled si uvedeme tabulku č. 4 a souhrn navrhovaných řešení.

Tabulka č. 4 – Návrhy řešení pro jednotlivé subjekty

Subjekt	Řešení
Firmy produkujející oděvy	- zkrácení pracovní doby - lepší bezpečnost práce
Vlády zemí, kde se vyrábí	- dohlížení na dodržování právního rámce - stanovení minimální mzdy - transparentnost dodavatelského řetězce
Oděvní společnosti	- dohled nad výrobou – kontroly, audity - vytvoření etického kodexu
Spotřebitel	- vyhledávat etické varianty zboží - vědět o původu výrobku

Zdroj: vlastní zpracování

11 Závěr

Vzhledem k uvedeným informacím o skutečnostech v uvedených zemích vidíme, že jen legislativou vymezené věci nejsou důvodem toho, aby tato pravidla byla také dodržována. Bangladéš, Kambodža i Indie mají právní vymezení, které firmy nedodržují, zaměstnanci jsou vykořisťováni, pracují přesčasy, unavení, ve špatných podmínkách, bez ochranných pomůcek, a to za pár dolarů na den. Existují sice organizace a kampaně, které se situaci snaží řešit, ale tyto úmysly nemají takovou sílu, aby skutečně něco změnily. Změna také nenastane, pokud se o to nebude snažit každý článek tohoto řetězce – tedy oděvní firmy, výrobní firmy, spotřebitel a vláda.

Musíme si ale položit otázku, zda je opravdu nutno něco měnit? I v případě této problematiky se najdou názory, že tato práce je v pořádku, že je pracovníkům dopřáváno dostatečné péče a práv a že se nic měnit nemusí. Hodně se také objevuje názor, že je lepší tato práce, než žádná práce. Já tento názor úplně nezastávám. Je sice samozřejmostí, že daní pracovníci by měli být za práci vděční, a v mnoha případech určitě jsou, ale vždy je zde způsob, jak dané věci dělat ještě lépe, bezpečněji a s radostí. V některých zemích je určitě problém sehnat práci, hlavně pokud jsou lidé nekvalifikovaní, bez vzdělání a dostatečných dovedností a jsou tedy rádi, pokud mohou pracovat v továrně na oblečení nebo na jiné výrobky. Dostanou šanci uživit sebe, svoji rodinu, udržet si určitou životní úroveň, nebo ji ještě zvýšit. V mnoha oblastech se určitě najdou práce, které budou ještě horší, než stříhání a šití látek, práce, které se vykonávají na přímém slunci v člověku nepříjemných teplotách, nebo na mrazu, dlouho ve stoje, a tak by se dalo pokračovat. To, že ale může být hůř, není správným ospravedlněním jiné špatné práce. Je důležité, aby měli lidé na celém světě šanci žít spokojený život, mít přístup ke zdravotní péči, vzdělání, šanci rozvíjet se a vykonávat práci, která je baví. Pro nás v rozvinutém světě je toto samozřejmostí a stejně tak by to mělo být i pro lidi v zemích rozvojových. Pokud by podobné podmínky práce panovaly u nás v České republice, ozvala by se spousta stran, hnutí a organizací, které by s tím chtěly něco udělat. Primárně by však k něčemu takovému nedošlo, vzhledem k našim právním zákonům, demokracii, práci odborů a vůbec chování vyspělého světa.

Jak je již uvedeno v kapitole navrhuující řešení k této problematice, určitě nelze jít ze špatné situace na výbornou, mít hned vše dokonalé a bez chyby, ale stačí malé krůčky nebo projevení snahy o to, aby se situace zlepšila. Aby lidé, kteří jdou do práce, nemuseli mít strach, jestli se jim ten den na směně náhodou něco nestane, nebo že si za celý den ani nestihnou odskočit na toaletu či se najíst.

Pokud se podaří prosadit větší dohlížení na pracovní podmínky, neohlašované a nezávislé audity, kontrolu bezpečnosti práce a větší důraz na dodržování zákonů, mohl by to být způsob, jak začít věci řešit. Bude to sice boj na dlouhou trať, ale v dnešní době, kdy už lidé vůči těmto věcem nejsou tak lhostejní jak dříve, by to mohlo mít i pozitivní výsledky.

V době, kdy jsem dokončovala tuto bakalářskou práci, přesněji pak 27. dubna 2017, přijali poslanci Evropského parlamentu rezoluci vyzývající k formulaci nových pravidel, která by zavazovala textilní a oděvní firmy více respektovat pracovní a lidská práva dělníků a dělnic, kteří pro ně dané produkty vyrábí. Mimo jiné také žádají Evropskou komisi, aby zahájila kroky, jež by firmy donutily povinně zveřejňovat, kde vyrábí. Jak uvádí Štěpánková v rámci organizace NaZemi, transparentnost, čili povinnosti zveřejňovat jména, adresy a další kontaktní údaje všech subjektů zapojených v dodavatelském řetězci, je prvním a zásadním krokem ke zlepšení pracovních podmínek dělníků a dělnic nejenom v oděvním průmyslu. Můžeme tedy jen doufat, že tyto kroky postupně pomohou zlepšovat situaci pracovníků zaměstnaných v oděvním průmyslu v rozvojových zemích, nejen v rámci asijského kontinentu, ale celosvětově.

Seznam použité literatury

Tištěné zdroje

CLINE, Elizabeth L. *Overdressed: The Shockingly High Cost of Cheap Fashion*. 2. New York: Penguin Group, 2013. ISBN 978-1591846543.

DUDA, Jiří. *Řízení lidských zdrojů*. Ostrava: Key Publishing, 2008. 128 s. Management (Key Publishing). ISBN 978-80-87071-89-2.

HUMAN RIGHTS WATCH. *Work Faster or Get Out: Labor Rights Abuses in Cambodia's Garment Industry*. Spojené státy Americké, 2015. ISBN 978-1-6231-32330.

HÜTTLOVÁ, Eva. *Organizace práce a pracovní podmínky*. Přepřac. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1997. ISBN 80-7079-068-7.

JOHNSON, Douglas L., Viola HAARMANN a Merrill L. JOHNSON. *World Regional Geography: A Development Approach*. 11. Spojené státy Americké: Perason, 2015. ISBN 978-0-321-93965-4.

KOČIANOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada, 2010. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2497-3.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007. ISBN 978-80-7261-168-3.

POWELL, Benjamin. *Out of poverty: Sweatshops in the Global Economy*. New York: Cambridge University Press, 2014. 198 s. ISBN 978-110-7688-933.

SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce 2016: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy: ve znění zásadních změn provedených novelami k 1. 10. 2015 a 25. 11. 2015*. 12. Olomouc: ANAG, 2016. 167 s. ISBN 978-80-7263-987-8.

STEARNS, Peter. *The Industrial Revolution in World History*. 3. Boulder: Westview Press, 2007. 336 s. ISBN 9780813347295.

Internetové zdroje

ASIA FLOOR WAGE, 2014. *5 step to calculating a Living Wage* [online]. Asia Floor Wage [cit. 26. 2. 2017]. Dostupné z: <http://asia.floorwage.org/5-steps>.

ASIA FLOOR WAGE, 2014. *Living Wage versus Minimum Wage* [online]. Asia Floor Wage [cit. 26. 2. 2017]. Dostupné z <http://asia.floorwage.org/living-wage-versus-minimum-wage-map>.

ASIA FLOOR WAGE, 2015. *Calculating a Living Wage* [online]. Asia Floor Wage [cit. 26. 2. 2017]. Dostupné z: <http://asia.floorwage.org/calculating-a-living-wage>.

ASIA FLOOR WAGE, nedatováno. *What is the Asia Floor Wage?* [online]. Asia Floor Wage [cit. 26. 2. 2017]. Dostupné z: <http://asia.floorwage.org/what>.

Bangladesh Labour (Amendment) Act No. 30 of 2013 of 22 July 2013 [online]. Bangladesh, 2013 [cit. 5. 12. 2016]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/94286/110640/F-482588609/BGD94286%20Eng.pdf>.

BUSINESS INFO, 2016. *Bangladěš: Základní charakteristika teritoria, ekonomický přehled* [online]. BusinessInfo.cz – Oficiální portál pro podnikání a export [cit. 4. 2. 2017]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/banglades-zakladni-charakteristika-teritoria-18294.html>.

BUSINESS INFO, 2016. *Kambodža: Základní charakteristika teritoria, ekonomický přehled* [online]. BusinessInfo.cz – Oficiální portál pro podnikání a export [cit. 4. 2. 2017]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/kambodza-zakladni-charakteristika-teritoria-18701.html>.

CLEAN CLOTHES CAMPAIGN, 2015. *India Country Report February 2015* [online]. Clean Clothes Campaign [cit. 4. 2. 2017]. Dostupné z: <https://cleanclothes.org/resources/publications/factsheets/india-country-report-february-2015.pdf/view>.

CLEAN CLOTHES CAMPAIGN, 2012. *What we believe in: The principles of Clean Clothes Campaign's work* [online]. Clean Clothes Campaign [cit. 26. 2. 2017]. Dostupné z: <https://cleanclothes.org/about/principles>.

CLEAN CLOTHES CAMPAIGN, 2012. *Who we are* [online]. Clean Clothes Campaign [cit. 26. 2. 2017]. Dostupné z: <https://cleanclothes.org/about/who-we-are>.

CLEAN CLOTHES CAMPAIGN, 2013. *Cambodia* [online]. Clean Clothes Campaign [cit. 4. 2. 2017]. Dostupné z: <https://cleanclothes.org/livingwage/cambodia>.

CLEAN CLOTHES CAMPAIGN, 2015. *Bangladesh Factsheet February 2015* [online]. Clean Clothes Campaign [cit. 4. 2. 2017]. Dostupné z: <https://cleanclothes.org/resources/publications/factsheets/bangladesh-factsheet-2-2015.pdf/view>.

CLEAN CLOTHES CAMPAIGN, 2015. *Cambodia Factsheet February 2015* [online]. Clean Clothes Campaign [cit. 4. 2. 2017]. Dostupné z: <https://cleanclothes.org/resources/publications/factsheets/cambodia-factsheet-february-2015.pdf/view>.

CLEAN CLOTHES CAMPAIGN, 2015. *Compensation is long overdue* [online]. Clean Clothes Campaign [cit. 26. 2. 2017]. Dostupné z: <https://cleanclothes.org/safety/ranaplaza/pay-up-old>.

CLEAN CLOTHES CAMPAIGN, nedatováno. *Rana Plaza: a man-made disaster that shook the world* [online]. Clean Clothes Campaign [cit. 4. 2. 2017]. Dostupné z: <https://cleanclothes.org/ua/2013/rana-plaza>

ČÁP, Bohumil, 2016. Co je důstojná práce. In: *Českomoravská konfederace odborových svazů* [online]. [Cit. 14. 2. 2016]. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/obsah/744/co-je-dustojna-prace/17010>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2015. *Deficit zahraničního obchodu s oděvy už překročil hranici 15 mld. korun za rok* [online]. Český statistický úřad [cit. 4. 2. 2017]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/26200945/241029-15.pdf/b0c3b3fd-0690-4360-b7f8-9132c27757df?version=1.0>.

Determination of Minimum Wage for Workers in the Textile, Garment and Footwear Industries for 2016 [online]. Kingdom of Cambodia, 2015 [cit. 7. 12. 2016]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/100319/120315/F-1928981431/KHM100319%20Eng.pdf>.

EUR-LEX, 2014. *Nariadení Komise (EU) č. 301/2014 ze dne 25. března 2014* [online]. EUR-Lex: Access to European Union law [cit. 26. 4. 2017]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?qid=1430217977475&uri=CELEX:32014R0301>.

EUROPEAN COMMISSION, 2013. *EU Trade Commissioner De Gucht launches Global Sustainability Compact in response to Bangladesh tragedy* [online]. European Commission [cit. 4. 2. 2017]. Dostupné z: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-667_en.htm.

FASHION REVOLUTION, nedatováno. *About: Fashion Revolution* [online]. Fashion Revolution [cit. 4. 5. 2017]. Dostupné z: <http://fashionrevolution.org/about>.

H&M GROUP, nedatováno. *About H&M Conscious* [online]. H&M Conscious [cit. 26. 2. 2017]. Dostupné z: <http://sustainability.hm.com/en/sustainability/about/hm-conscious/about-hm-conscious.html#cm-menu>.

H&M GROUP, nedatováno. *Interview with Karl-Johan Persson, CEO* [online]. H&M Conscious [cit. 26. 2. 2017]. Dostupné z: <http://sustainability.hm.com/en/sustainability/about/hm-conscious/ceo-message.html>.

HOMEWORKERS WORLDWIDE ET AL., 2016. *Stitching Our Shoes: Homeworkers in South India* [online]. Homeworkers Worldwide, Labour Behing the Label, Cividep [cit. 4. 2. 2017]. Dostupné z: http://www.nazemi.cz/sites/default/files/cys_-_homeworkers_in_india.pdf.

HOŠKOVÁ, Kateřina, Anna LAZOROVÁ a Michaela RYCHTECKÁ. *Ušili to na nás!: Kampaň za zlepšení pracovních podmínek v rozvojových zemích* [online]. 2. vyd. Brno: NaZemi, 2011 [cit. 9. 11. 2016]. Dostupné z: <http://www.nazemi.cz/sites/default/files/usili-to-na-nas.pdf>.

HUMAN RIGHTS WATCH, 2017. *Bangladesh: Stop Persecuting Unions, Garment Workers* [online]. Human Rights Watch [cit. 26. 2. 2017]. Dostupné z: <https://www.hrw.org/news/2017/02/15/bangladesh-stop-persecuting-unions-garment-workers>

INFORMAČNÍ CENTRUM OSN V PRAZE, 2015. *Všeobecná deklarace lidských práv* [online]. Organizace spojených národů [cit. 9. 11. 2016]. Dostupné z: http://www.osn.cz/wp-content/uploads/UDHR_2016_CZ_web.pdf.

INFORMAČNÍ CENTRUM OSN V PRAZE, 2015. *Cíle udržitelného rozvoje: Důstojná práce a ekonomický růst* [online]. Organizace spojených národů [cit. 3. 2. 2017]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/sdg-8-podporovat-trvaly-inkluzivni-a-udrzitelny-hospodarsky-rust-plnou-a-produktivni-zamestnanost-a-dustojnou-praci-pro-vsechny/>.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, © 1996 - 2017. *Convention and Recommendations* [online]. International Labour Organization [cit. 9. 12. 2016]. Dostupné z: <http://ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, © 1996 - 2017. *Decent work* [online]. International Labour Organization [Cit 10. 2. 2016]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, © 1996 - 2017. *Decent work and the 2030 Agenda for sustainable development* [online]. International Labour Organization [cit. 9. 12. 2016]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang--ja/index.htm>.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, © 1996 - 2017. *The need for social justice* [online]. International Labour Organization [cit. 9. 12. 2016]. Dostupné z: <http://ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/need-for-social-justice/lang--en/index.htm>.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2014. *Introduction to International Labour Standards* [online]. International Labour Organization [cit. 9. 12. 2016]. Dostupné z: <http://ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/lang--en/index.htm>.

KULHÁNKOVÁ, Tereza, Eva MALÍŘOVÁ a Zuzana RUFEROVÁ. *Šaty dělají člověka... A kdo dělá šaty? Bavlna a pracovní podmínky v textilním průmyslu* [online]. 2. vyd. Brno: NaZemi, 2012 [cit. 8. 4. 2017]. Dostupné z: http://www.nazemi.cz/sites/default/files/bavlna_cela_0.pdf.

LAC Statement 8 July 2010 [online]. Kingdom of Cambodia, 2010 [cit. 7. 12. 2016]. Dostupné z: <http://www.gmac-cambodia.org/announcement/statement/lac-08-July-2010/LAC%20Statement-Eng.doc>.

MAREŠ, Petr, 2014. Změnilo zřízení továren v Rana Plaza pracovní podmínky v oděvním průmyslu? In: *NaZemi* [online]. [Cit. 4. 2. 2017]. Dostupné z: <http://www.nazemi.cz/cs/zmenilo-zriceni-tovaren-v-rana-plaza-pracovni-podminky-v-odevnim-prumyslu>.

MAREŠ, Petr, 2015. Oběti Rana Plaza mohou být konečně odškodněny! In: *NaZemi* [online]. [Cit. 26. 2. 2016]. Dostupné z: <http://www.nazemi.cz/cs/obeti-rana-plaza-mohou-byt-konecne-plne-odskodneny>.

MAREŠ, Petr, 2016. Nesplněné sliby společnosti H&M. In: *NaZemi* [online]. [Cit. 26. 2. 2017]. Dostupné z: <http://www.nazemi.cz/cs/nesplnene-sliby-spolecnosti-hm>.

MAREŠ, Petr. *Mzdy v globálním oděvním průmyslu: Výzva pro evropský parlament* [online]. Brno: NaZemi, 2014 [cit. 9. 11. 2016]. Dostupné z: http://www.nazemi.cz/sites/default/files/vyzva_pro_kandidaty_do_ep.pdf.

Maternity Benefit Act, 1961 [online]. India, 1961 [cit. 8. 12. 2016]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/678/Maternity%20Benefits%20Act%201961.pdf>.

Minimum Wages Act 1948 [online]. India, 1948 [cit. 8. 12. 2016]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/623/Minimum%20Wages%20Act%201948.pdf>.

MINISTRY OF TEXTILES, 2015. *Annual Report of the Ministry of Textiles for the year 2014 – 2015* [online]. Ministry of Textiles, Government of India [cit. 4. 2. 2017]. Dostupné z: http://www.texmin.nic.in/sites/default/files/note_on_indian_textile_and_clothing_exports_intl_trade_section_0.pdf.

NAZEMI, 2016. *Obuj se do toho! Leták o pracovních podmínkách v obuvnickém průmyslu* [online]. NaZemi, 2016 [cit. 4. 2. 2017]. Dostupné z: http://www.nazemi.cz/sites/default/files/brozura_obuj_se_do_toho_nazemi2016.pdf.

NAZEMI, 2017. *Prosím, sedřete nás z kůže! Leták o pracovních podmínkách v oděvním průmyslu* [online]. NaZemi, 2017 [cit. 26. 2. 2017]. Dostupné z: http://www.nazemi.cz/sites/default/files/brozura_pracovni_podminky_odevni_prum_nazemi2017.pdf.

SVĚT V NÁKUPNÍM KOŠÍKU, © 2010. *O kampani Ušili to na nás!* [online]. Fairtrade.cz [cit. 26. 2. 2017]. Dostupné z: <http://stary.fairtrade.cz/681-o-kampani-usili-to-na-nas>.

SWEATSHOP INFO, 2009. *Pracovní podmínky v globálním oděvním průmyslu* [online]. Sweatshop info [cit. 9. 12. 2016]. Dostupné z: <https://sweatshopinfo.wordpress.com/2009/05/21/pracovni-podminky-v-globalnim-odevnim-prumyslu/>.

ŠTĚPÁNKOVÁ, Gabriela, 2017. Úspěch: EP volá po nových pravidlech, která mají vést ke zlepšení pracovních podmínek dělníků a dělnic. In: *NaZemi*. [online]. [Cit. 29. 4. 2017]. Dostupné z: <http://www.nazemi.cz/cs/uspech-ep-vola-po-novych-pravidlech-kttere-maji-vest-ke-zlepseni-pracovnich-podminek-delniku-delnic>.

THE BANGLADESH ACCORD, © 2017. *About the Accord* [online]. Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh [cit. 4. 2. 2017]. Dostupné z: <http://bangladeshaccord.org/about/>.

THE BANGLADESH ACCORD, © 2017. *Signatories* [online]. Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh [cit. 4. 2. 2017]. Dostupné z: <http://bangladeshaccord.org/signatories/>.

The Bangladesh Labour Act, 2006 [online]. Bangladesh, 2015 [cit. 5. 12. 2016]. Dostupné z: http://www.dpp.gov.bd/upload_file/gazettes/14212_75510.pdf.

The Factories Act, 1948 [online]. India, 1948 [cit. 8. 12. 2016]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/663/Factories%20Act%201948.pdf>.

The Labour Law for Kingdom of Cambodia [online]. Kingdom of Cambodia, 1997 [cit. 7. 12. 2016]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/701/Labour%20Law.pdf>.

The Minimum Wages (Central) Rules , 1950 [online]. India, 1950 [cit. 8. 12. 2016].
Dostupné z:
[http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/624/Minimum%20Wages%20\(Central\)%20Rules%201950.pdf](http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/624/Minimum%20Wages%20(Central)%20Rules%201950.pdf).

THE WORLD BANK, 2015. *Population, total: India* [online]. World Bank Group [cit. 26. 2. 2017].
Dostupné z:
<http://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL?locations=IN&view=chart>.

UN COMTRADE, 2015. *611 Leather* [online]. UN Comtrade Database [cit. 26. 4. 2017].
Dostupné z:
<https://comtrade.un.org/pb/FileFetch.aspx?docID=6406&type=commodity%20pages%20new>.

UN COMTRADE, 2015. *851 Footwear* [online]. UN Comtrade Database [cit. 26. 4. 2017].
Dostupné z:
<https://comtrade.un.org/pb/FileFetch.aspx?docID=6520&type=commodity%20pages%20new>.

UN COMTRADE, 2015. *Articles of apparel, of textile fabrics, whether or not knitted or crocheted, nes 845* [online]. UN Comtrade Database [cit. 26. 2. 2017]. Dostupné z:
<https://comtrade.un.org/pb/FileFetch.aspx?docID=6517&type=commodity%20pages>.

UNITED NATIONS, 2011. *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework* [online]. United Nations, Human Rights – Office of the High Commissioner [cit. 9. 12. 2016].
Dostupné z:
http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf.

Seznam tabulek

Tabulka č. 1 – Země nejvíce exportující oděvy za rok 2015	18
Tabulka č. 2 – Srovnání právního vymezení zemí.....	37
Tabulka č. 3 – Porovnání kampaní	59
Tabulka č. 4 - Návrhy řešení pro jednotlivé subjekty.....	62

Seznam obrázků

Obrázek č. 1 – Rozdíl mezi minimální měsíční mzdou a důstojnou mzdou.....	43
---	----

Seznam zkratk

AFBSB . Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh

CCC – Clean Clothes Campaign

CEO - Chief executive officer – výkonný ředitel

EPZ – Export processing zone – Exportní zpracovatelské zóny

HDP – Hrubý domácí produkt

ILO – International Labour Organization – Mezinárodní organizace práce

MDGs – Millennium Development Goals – Rozvojové cíle tisíciletí

OSN – Organizace spojených národů

PPP – Purchasing Power Parity – parita kupní síly

SDGs – Sustainable Development Goals – Udržitelné cíle tisíciletí