

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD

Institut politologických studií

Katedra mezinárodních vztahů

Michaela Mrázová

**Pracovní podmínky v rozvojových zemích:
vliv mezinárodních organizací**

Diplomová práce

Praha 2015

Autor práce: **Michaela Mrázová**

Vedoucí práce: **PhDr. Irah Kučerová, Ph.D.**

Oponent práce:

Rok obhajoby: **2015**

Hodnocení:

Bibliografický záznam

MRÁZOVÁ, Michaela. *Pracovní podmínky v rozvojových zemích: vliv mezinárodních organizací*. Diplomová práce (Mgr.) Praha: Univerzita Karlova. Fakulta sociálních věd. Institut politologických studií. Katedra mezinárodních vztahů, 2015, 69 s. Vedoucí diplomové práce PhDr. Irah Kučerová, Ph.D.

Abstrakt

Tato práce se věnuje pracovním podmínkám v rozvojových zemích v oděvním průmyslu. Jedná se o komparativní případovou studii se zaměřením na Kambodžu a Bangladéš. Případové studie těchto zemí mapují jejich oděvní průmysl, obecné i specifické problémy a míru dodržování pracovních podmínek.

Cílem práce je zjistit, zda mají mezinárodní organizace vliv na zlepšování pracovních podmínek v rozvojových zemích a jaký mají vliv v porovnání s ostatními aktéry usilujícími o změnu v dané zemi. V tomto případě se pozornost zaměřila na Mezinárodní organizaci práce, jež v obou zemích vede podpůrné programy, které se ale liší tím, že v Kambodže začal před 13 lety pilotní program ILO zaměřený na monitorování soukromého sektoru, zatímco v Bangladéši donedávna existoval jen tradiční program zaměřený na veřejný sektor. Navíc jsou u Bangladéše popsány změny, kterých bylo dosaženo po zřícení budovy Rana Plaza.

Práce rozebírá novátorský program ILO, který se poprvé soustředí na monitorování továren oděvního průmyslu, jeho fungování a výsledky a ptá se na roli ILO a na její směřování skrze teorii institucionální změny. Zda je možné institucionální změnou obnovit efektivitu jedné z nejstarších mezinárodních organizací tak, aby řešila problémy globalizovaného světa 21. století.

Abstract

This thesis is focused on the labor conditions of garment industry in developing countries. The text is structured as a comparative case study that is concerned with the situation in Cambodia and Bangladesh. Case studies of these countries describe domestic garment industry, its general and specific problems and a rate of compliance with labor standards.

The goal of the thesis is to determine whether international organizations have an influence on the improvement of labor conditions in developing countries and compare it with other

relevant actors. In this particular case the attention is focused on the International Labor Organization which manages its supportive programs in both countries but in a different manner. A pilot ILO program focused on the private sector has started in Cambodia thirteen years ago while in Bangladesh ILO had managed to run traditional program focused on the public sector until the Rana Plaza tragedy. Moreover, in the case of Bangladesh is a characterization of change after the tragedy.

The thesis examines innovative ILO program that focuses on the monitoring of the garment factories, its functioning and outcomes. It also examines the role of ILO and its orientation by a theory of institutional change: whether it is possible to restore efficacy of one of the oldest international organizations in a way that it is able to respond to problems of the 21st century globalized world.

Klíčová slova

Bangladéš, Kambodža, institucionální změna, ILO, oděvní průmysl, pracovní podmínky, BFC

Keywords

Bangladesh, Cambodia, institutional change, ILO, garment industry, labor conditions, BFC

Rozsah práce:

Počet slov: 19 198

Počet znaků: 136 540 (včetně mezer)

Prohlášení

1. Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracovala samostatně a použila jen uvedené prameny a literaturu.
2. Prohlašuji, že práce nebyla využita k získání jiného titulu.
3. Souhlasím s tím, aby práce byla zpřístupněna pro studijní a výzkumné účely.

V Praze dne

Michaela Mrázová

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala PhDr. Irah Kučerové Ph.D. za pomocnou ruku a shovívavost ve vypjatých situacích, které jsou studentům vlastní.

Obsah

Seznam použitých zkratk	1
Úvod	2
1 Teoretická část	4
1.1 Teoretické vymezení pojmů	4
1.1.1 Teorie mezinárodních organizací	5
1.2 Pojmy případových studií	7
1.2.1 Mezinárodní organizace práce	7
1.2.2 Textilní a oděvní průmysl	9
1.2.3 Dohody o kvótách v oděvním a textilním průmyslu.....	10
1.3 Vymezení závislé proměnné.....	13
1.3.1 Pracovní podmínky v Kambodže.....	13
1.3.2 Pracovní podmínky v Bangladéši	15
2 Případové studie	17
2.1 Kambodža	17
2.1.1 Kambodžský oděvní průmysl	17
2.1.2 Monitorovací program v rámci TATA (1999 – 2004).....	21
2.1.3 Monitorovací program po skončení dohod MFA	25
2.1.4 Struktura a financování BFC.....	26
2.1.5 Monitorování.....	28
2.1.6 Systém soukromých a veřejných zpráv.....	30
2.1.7 Přidružené iniciativy	34
2.1.8 Hodnocení proměnných	39
2.2 Bangladéš.....	40
2.2.1 Bangladéšský oděvní průmysl	40
2.2.2 Rana Plaza a její význam	44
2.2.3 Aktivity ILO v Bangladéši – Decent Work	48
2.2.4 Better Work v Bangladéši	49
2.2.5 Hodnocení proměnných	51
Závěr	52
Summary	55

Použitá literatura a zdroje.....	56
Projekt diplomové práce.....	63

Seznam použitých zkratk

ATC	Dohoda o textilu a oděvech (Agreement on Textiles and Clothing)
BFC	Lepší továrny v Kambodže (Better Factories Cambodia)
BGMEA	Bangladéšská asociace oděvního průmyslu a exportu (Bangladesh Garment Manufacture and Export Association)
CCC	Kampaň za čisté oblečení (Clean Clothes Campaign)
EBA	Vše kromě zbraní (Everything but Arms)
GATT	Všeobecná dohoda o clech a obchodu (General Agreement on Tariffs and Trade)
GMAC	Asociace oděvních výrobců v Kambodže (Garment Manufacturers Association in Cambodia)
GSP	Systém všeobecných celních preferencí (Generalized system of preferences)
IFC	Mezinárodní finanční korporace (International Finance Corporation)
ILO	Mezinárodní organizace práce (International Labor Organization)
LDC	Nejméně vyspělé země (Least Developed Countries)
MFA	Ujednání o mezinárodním obchodu textilem (Multi Fibre Agreement)
NGO	Nevládní organizace (Nongovernmental Organization)
OSN	Organizace spojených národů (United Nations)
PAC	Projektová poradní komise (Project Advisory Committee)
TATA	Americko-kambodžská obchodní dohoda o textilu a oděvech (US-Cambodia Textile and Apparel Trade Agreement)
UNDP	Rozvojový program Organizace spojených národů (United Nations Development Program)
USAID	Agentura Spojených států amerických pro mezinárodní rozvoj (U.S. Agency for International Development)
WTO	Mezinárodní obchodní organizace (World Trade Organization)

Úvod

Tento text se zabývá tématem pracovních podmínek v rozvojových zemích se zaměřením na oděvní a textilní průmysl. Jedná se o komparativní případovou studii zabývající se srovnáním pracovních podmínek v Kambodže a Bangladéši. Z hlediska mezinárodních vztahů se tato práce zabývá otázkou mezinárodních organizací, pozornost je soustředěna na Mezinárodní organizaci práce (ILO) a její vliv na zlepšování pracovních podmínek v rozvojových zemích.

Toto téma jsem si vybrala z jednoho prostého důvodu: dotýká se každého z nás. Jako žena mám k módě blízko a v tomto smyslu, bohužel, i k marnivosti. Navíc jsem si téma diplomové práce vybírala v čase zřícení továrního komplexu Rana Plaza v Bangladéši, jenž se stal největší tragédií oděvního průmyslu v novodobých dějinách. Konfekční oděvy se staly oblíbeným spotřebním zbožím díky nízkým cenám vykoupeným nepředstavitelnými pracovními podmínkami v rozvojových zemích. Absolutní bojkot takto vyrobených věcí za prvé není řešením, protože tím by se obecně docílilo jen zavírání továren, které i přes nekorektní chování přinášejí do nejméně rozvinutých zemí světa mnoha rodinám peníze. Za druhé to ani není možné, protože globální síť oděvního průmyslu se stala natolik propletenou, s mnoha výrobními mezičlánky, že zákazník nemá šanci zjistit, v jakých zemích bylo jeho oblečení (spíše jednotlivé komponenty) opravdu vyrobeny nebo sešity. Proto zbývá jediná možnost, a tou je aktivní zapojení do iniciativ za zlepšení pracovních podmínek.

Z pohledu mezinárodních vztahů mají právě k takové činnosti vlohy mezinárodní organizace. ILO, jedna z nejstarších mezinárodních organizací, byla založena k řešení problémů spjatých s otázkami práce a zaměstnanosti a později si sama dala za cíl boj za lidská práva. V této práci se zabývám systémem zlepšování pracovních podmínek a institucionální změny ILO tak, aby efektivně odpovídala na problémy 21. století a aby potvrdila, že stále má na mezinárodním poli zásadní význam. Z tohoto důvodu se opírám o teorii racionální volby, která se nezabývá jen vznikem institucí, ale právě i možnostmi institucionální změny, která může instituci vrátit životaschopnost. Kladu si otázku, zda zaměření ILO na soukromý sektor přináší pozitivní výsledky a zda je tohle cesta, kterou ILO může obnovit svou efektivitu a význam?

Jedná se o komparativní případovou studii, která je koncipována Millovou metodou rozdílů. Za závislou proměnnou jsem zvolila pracovní podmínky, které se ve vybraných dvou zemích liší svými hodnotami. Za atributy závislé proměnné jsem zvolila hlavní okruhy pracovních

podmínek: minimální mzda, dětská práce, odbory a bezpečnost práce. U každého ze dvou případů věnuji této proměnné krátkou kapitolu, ve které prezentuji hodnoty atributů pro danou zemi. Jen u Bangladéše bude v této kapitole chybět atribut bezpečnosti práce, protože se mu blíže věnuji v samotné případové studii.

Vycházím z hypotézy, že mezinárodní organizace jsou aktérem, který má hlavní vliv na zlepšování pracovních podmínek v rozvojových zemích. Na místo nezávislých proměnných jsem dosadila aktéry, kteří se na zlepšování podmínek podílejí: mezinárodní organizace, stát a nadnárodní korporace.

Na obou případech popisuji situaci dodržování pracovních podmínek, jež se poměrně liší. V Kambodže již třináct let funguje program *Better Factories Cambodia* (BFC), který je unikátní tím, že se stal pilotním projektem ILO zaměřeným na soukromý sektor. Oproti tomu v Bangladéši do tragédie Rana Plaza neexistoval podobný program, pouze tradiční zastoupení ILO spolupracující na úrovni veřejného sektoru. Na situaci těchto dvou zemí budu komparovat vliv proměnných a přístup odlišný přístup ILO, který by měl indikovat, zda jeho novátorské zaměření na soukromý sektor přináší zlepšení pracovních podmínek v oděvním průmyslu.

Tyto země jsem pro srovnání vybrala nejen proto, že Kambodža byla pilotním projektem ILO na rozdíl od Bangladéše, který byl do (posléze vytvořené) sítě monitoringu přidán jako poslední až v roce 2014. Demografie těchto zemí je sice naprosto rozdílná, ale vyskytují se ve stejném regionu a oděvnictví tvoří drtivou většinu místního průmyslu a tím i exportu. Navíc se obě země dlouhodobě umísťují na dolních příčkách co do výrobních nákladů. Jinými slovy, obě země se ohledně úrovně pracovních podmínek řadí na nejnižší příčky, ale i mezi nimi mohou být velké rozdíly. Sleduji rozdíl nedotčeného Bangladéše a Kambodži, která byla téměř od počátku oděvního průmyslu podporována inovativním programem ILO.

Moje práce se oproti původnímu projektu liší v zasazení do jiného teoretického rámce, než jsem původně předpokládala. V projektu se opírám o teorii komplexní vzájemné závislosti a globalizace, ale po hlubším prostudování materiálů a úvaze nad jádrem tématu jsem se rozhodla sladit teoretický rámec s hlavním tématem mé práce, kterým jsou mezinárodní organizace. Proto je tato práce koncipována na základě institucionálních teorií, opírám se o teorii racionální volby se zaměřením na otázku institucionální změny.

1 Teoretická část

V této části představím teoretický rámec zabývající se mezinárodními organizacemi a vymezím základní pojmy dále používané v této práci. Kromě teoretického rámce představím i zkoumanou mezinárodní organizaci – ILO. Dále do této části zahrnu i krátký popis využívání bilaterálních dohod o kvótách v oděvním a textilním průmyslu a nastíním specifickou situaci oděvního a textilního průmyslu ve světovém obchodě. Tento úvod do problematiky a historického fungování oděvního a textilního průmyslu je klíčový pro pochopení situace ve zkoumaných zemích. Nakonec se budu věnovat závislé proměnné – pracovním podmínkám v oděvním průmyslu. Představím její hodnoty podle vymezených atributů u obou zkoumaných zemí.

1.1 Teoretické vymezení pojmů

V této práci mluvím o mezinárodních institucích, kterými myslím, v mezinárodních vztazích široce uznávanou definici, „*trvalejších souborů pravidel, která definují vhodné jednání.*“ Mezinárodní instituce se dělí do třech základních kategorií: mezinárodní normy, organizace a režimy (Karlas, 2007: 67). V tomto textu se pojem instituce používá ve spojení s mezinárodními organizacemi.

Mezinárodní organizace je definována jako instituce s trvalým charakterem, je ustavena na základě formální smlouvy a disponuje administrativním aparátem (Waisová, 2008: 20). Mezinárodní organizace jsou tedy otevřenou dohodou, na které se shodli mezinárodní aktéři a mají za úkol upravovat, zakazovat nebo povolovat chování. Slouží jako hlavní forma kooperace mezi aktéry. Mezinárodní organizace jsou většinou zakládány národními státy, i když v současné době je stále častější zapojení dalších aktérů, tj. nadnárodních společností, nevládních organizací (NGO) nebo mezivládních organizací (Korenemos – Lipson – Snidal, 2001: 762-763). Ovšem v případě této práce se pod pojmem mezinárodní organizace myslí organizace založená národními státy.

Jednou ze základních definic státu je ta od Maxe Webera, která říká, že stát je „*společenství lidí, kteří si úspěšně nárokují monopol na legální užití fyzické síly na daném území*“. Tato obecná definice zahrnuje elementární prvky státu: síla, legitimita, území a monopol.¹ V této

¹ MITROPOLITSKI, Simeon (2011): *Weber's Definition of the State as an Ethnographic Tool for Understanding the Contemporary Political Science State of the Discipline*, Social Science Research Network, dostupné na: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1823401, 18. 12. 2014.

práci bude pojem stát znamenat hlavně politickou moc, tedy vládu dané země a programy, výbory a iniciativy na ni navázané.

Ohledně nadnárodních korporací panuje spor, zda se mohou řadit k mezinárodním institucím, které jsou vytvořeny ke kooperaci, protože nadnárodní korporace jsou vytvářeny za cílem dosahování zisku. Jedná se o obchodní společnosti s působením ne území několika států a s hierarchicky uspořádanými centrály, které jsou také rozmístěny ve více státech (Waisová, 2008: 154). S postupnou globalizací světového trhu stoupal i vliv nadnárodních korporací, z čehož např. Susan Strange vyvozuje úpadek vlivu státu v mezinárodních i domácích záležitostech. Dokonce tvrdí, že většina států nedokáže poskytnout služby, které jsou od něj automaticky očekávány, tudíž se stát o svou moc dělí s dalšími, ekonomicky silnými aktéry (Du Plessis, 1998: 153, 156).

Pojmem veřejný sektor mám v práci na mysli právě státní sektor, tzn. vládu a přidružené programy, výbory či iniciativy. Naproti tomu soukromým sektorem jsou myšleny firmy a nadnárodní společnosti.

1.1.1 Teorie mezinárodních organizací

Mezinárodní organizace nepopíratelně hrají v současných mezinárodních vztazích důležitou roli. Hodně pozornosti se věnuje vzniku a významu institucí, ať už se jedná o tradiční realismus, který vidí instituci jako nástroj států, který vznikl na základě zájmů a moci států, nebo přesněji velmocí (Karlas, 2007: 69). Realisté tvrdí, že instituce jsou odrazem rozložení moci ve světě, slouží k plnění sebestředných plánů velmocí a nedisponují proto nezávislou působností na chování státu. Z tohoto důvodu nejsou instituce důležitým nástrojem míru a také zaujímají v realistickém studiu spíše okrajové místo (Mearsheimer, 1994: 7).

Naproti tomu podle neoliberalistů jsou mezinárodní vztahy určovány strukturou zájmů států, která má vliv na to, zda jsou tyto vztahy kooperativní nebo ne. Ale mezinárodní instituce jsou jedním z dalších faktorů stavu mezinárodního prostředí. Účelem institucí je překonání problémů kolektivního jednání, řeší tedy koordinační a kolaborativní problémy mezinárodní politiky a z toho důvodu jim neoliberalisté přisuzují regulativní vliv. Neoliberalistické přístupy vycházejí z teorie her (Karlas, 2007: 72-73).

Dalším proudem institucionálních teorií je konstruktivismus, který tvrdí, že zájmy a identita států nejsou trvalé, protože jsou tvořeny ideovými strukturami. Tyto tzv. sdílené ideje působí na státy v podobě diskurzu, identit a norem. Konstruktivisté se více než vzniku věnují vlivu

institucí a podle nich mají instituce konstitutivní funkci, to znamená, že ustanovují identity a zájmy států. Přisuzují tak institucím zásadní roli, i když konstitutivní vliv mezi institucemi a identitami je podle konstruktivistů vzájemný; „*vzájemně se konstituují*“ (Ibidem: 75-76).

V této práci se budu soustředit na možnost institucionální změny, která může v průběhu existence dané instituce nastat; z jakého důvodu se tak může stát a hlavně zda je tento model funkční a zajistí či navrátí tak instituci efektivitu.

Obecně se teorie zabývají spíše vznikem institucí než jejich průběhem a na otázku institucionální změny se snaží odpovědět teorie racionální volby, neofunkcionalismus a historický institucionalismus (Helfer, 2006: 656).

Při řešení otázky institucionální změny se opírám o teorii racionální volby. Podle zastánců této teorie jsou hlavními aktéry národní státy. Ty vytvářejí instituce za účelem překonávání anarchického prostředí a k dosažení společných zisků, kterých by samostatně nedosáhly. Podle kolektivu autorů Koremenos, Lipson a Snidal státy věnují tvorbě institucí velké úsilí, protože skrze ně chtějí projektovat své preference. Na druhou stranu tvrdí, že jednou nastavený koncept se nemění podle rozložení sil na mezinárodním mocenském poli (Koremenos – Lipson – Snidal, 2001: 762). Nicméně institucionální změna je podle teoretiků racionální volby možná, ale je exogenní, protože vychází z podnětu států, kterým se změní státní preference. Institucionální změnu a státní preference spojují s náhlou a poměrně velkou proměnou okolního prostředí (např. krize nebo katastrofy). Takový model nazývají stavem přerušované rovnováhy a považují tak institucionální změnu za poměrně zřídka jev, protože jinak jsou instituce stálé, ne-li až statické (Helfer, 2006: 661-662).

Pokud chtějí státy měnit koncepci institucí tak, aby byly v souladu s jejich preferencemi, mají na výběr ze dvou možností. Buď mohou přetvořit strukturu stávající instituce, nebo pokud by byly náklady na tuto přeměnu příliš vysoké, mohou vytvořit novou instituci s požadovaným zaměřením. Pokud se státy rozhodnou pro institucionální změnu stávající instituce, měla by se tímto krokem opět posílit rovnováha dané instituce (Ibidem).

Konstruktivisté této teorii vytýkají, že klade příliš velký důraz na roli států. Podle jejich vysvětlení mají mezinárodní instituce důležitou a nezávislou normativní funkci. Tuto roli mezinárodním organizacím nelze upřít, ale souhlasím s Koremenos a spol., že přesto nemohou být instituce brány jako výhradně nezávislí exogenní aktéři – z velké většiny jsou výtvořem států a ty se o institucionální koncepci aktivně zajímají. I proto se od sebe

jednotlivé instituce liší, státy vyjednávají u jednotlivých institucí specifické uspořádání, které bude naplňovat jejich cíle a potřeby. Stát musí mít motivaci, proč být členem dané instituce. Pokud by ji neměl, instituci by jednoduše opustil, protože by nevyhovovala jeho preferencím.

Na druhou stranu nelze teorii racionální volby zaměňovat s teorií realistickou, ve které je role instituce smršknuta pouze coby nástroj pro dosažení cílů státu. Jenže teorie racionální volby počítá s tím, že státy nejsou jedinými aktéry ovlivňujícími institucionální design. Svou roli ve formování designu hrají i nadnárodní společnosti a nevládní a mezivládní organizace (Korenemos – Lipson – Snidal, 2001: 762,763, 768).

1.2 Pojmy případových studií

1.2.1 Mezinárodní organizace práce

V této práci se zaměřím na případ Mezinárodní organizace práce (ILO) a potřebu změny jejího funkčního zaměření a to z důvodu proměny mezinárodního prostředí a řešení problémů, které s sebou přináší globalizovaný ekonomický trh.

ILO byla založena v roce 1919 jako součást Versailleské smlouvy s cílem dosažení mezinárodní sociální spravedlnosti, která by podpořila trvalý mír.² Řadí se tak mezi jednu z nejstarších mezinárodních organizací a je zařazena do Organizace spojených národů (OSN) jako její agentura.

ILO je společenstvím 185 států a je jedinečná svou tripartitní strukturou, protože zde není zastoupen pouze stát, ale nechybí ani zástupce zaměstnavatelů a odborů za danou zemi, přičemž hlas každého zástupce má stejnou váhu.³ Tento systém se nezměnil ani poté, co se ILO rozrostla z klubu několika států do společenství globálních rozměrů, ve kterém se sdružují státy s odlišnou politickou i ekonomickou strukturou a s odlišným názorem na organizaci pracovních poměrů (Helfer, 2006: 651).

Přes tato fakta se o ILO nemluví jako o silné, respektované organizaci, která by v debatě o globalizaci sehrála mezi ostatními mezinárodními organizacemi klíčovou roli. Výsledkem

² ILO: *Origins and History*, dostupné na: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>, 18. 12. 2014.

³ Pozn.: Přesto má v tomto rozložení převahu stát, protože oproti zaměstnavatelům a odborům pouze on vysílá dva zástupce, tzn., že hlasy jsou v poměru 2-1-1 (ILO: *International Labour Conference*, dostupné na: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/international-labour-conference/lang--en/index.htm>, 18. 12. 2014.

jednoho průzkumu veřejného mínění bylo, že lidé dají s obtížemi dohromady název, který se ukrývá pod zkratkou ILO. Některé studie se o ní dokonce vyjadřují jako o *bezzubém tygroví* nebo *90 librovém nedochůdčeti agentur OSN* (Ibidem: 652). Jak je možné, že se o mezinárodní organizaci, která ještě v roce 1969 obdržela Nobelovu cenu míru,⁴ mluví bez valné úcty, jako o nepotřebné instituci? Jak to, že přežila druhou světovou i studenou válku, několik ekonomických krizí a přerod globalizované mezinárodní společnosti, ale přitom je její existence značně upozaděna?

Činnost ILO se dá rozdělit na dva hlavní proudy: normotvorba a kontrola (Helfer, 2006: 656). ILO za svou existenci vydala 189 konvencí, 6 protokolů a 203 doporučení.⁵ V členských zemích zakládá pobočky, rozvíjí spolu s místní vládou podpůrné programy na zlepšení zaměstnanosti a pracovních podmínek, vyjadřuje se k jednotlivým národním zákoníkům práce a pomáhá zlepšit síť sociálního zabezpečení.⁶ Ovšem veškerá tato činnost je zaměřena na veřejný sektor neboli na spolupráci s místní vládou.

Normotvorná funkce se v poslední dekádě dostala na druhé místo, protože většina států si již vypracovala zákoník práce podle mezinárodních standardů a/nebo je také přijala. Navíc je ILO kritizována za zdvojování úkolů, kdy napíná svou sílu na tlak, aby stát podepsal konvence, jejichž obsah již dávno zařadil do svého zákoníku práce. Nadto členský stát musí přijmout každou konvenci zvlášť, do té doby se na něj nijak zákonem nevztahuje. Díky tomuto systému existuje mnoho dohod, které ILO přijala, ale minimum členských států je skutečně ratifikovalo (Helfer, 2006: 653). Proto by se ILO měla soustředit na praktické vymáhání jejích konvencí skrze druhý pilíř svých aktivit – kontrolami.

ILO si vytýčila široký okruh zájmu svých podpůrných programů, v jejich cílech jsou zahrnuta všechna témata týkající se práce a zaměstnávání, mimoto se v minulé dekádě rozhodla podporovat boj za základní lidská práva, což částečně vychází z období sebekritické analýzy, kterou organizace prošla. ILO si díky tomu osvojila nové přístupy v tvorbě smluv a jejich kontroly (Helfer, 2006: 655) Ostatně stále provázanější mezinárodní trh a přemísťování

⁴ Nobel Prize: *The Nobel Prize 1969*, dostupné na: http://www.nobelprize.org/nobel_prizes/peace/laureates/1969/, 18. 12. 2014.

⁵ ILO: *NORMLEX*, dostupné na: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0:NO:::>, 18. 12. 2014.

⁶ ILO: *Mission and Objectives*, dostupné na: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm>, 18. 12. 2014.

výroby do rozvojových zemí si takové zaměření zasloužovalo. Jenže ILO, i se svými vnitřními inovacemi, stále operovalo jen na poli veřejného sektoru. Z velmi jednoduchého předpokladu, že pokud se porušování lidských práv (pracovních podmínek) děje v soukromém sektoru, je jasné, že pro dosažení určitého zlepšení je bezpodmínečně nutné do tohoto sektoru proniknout. Nelze zlepšovat podmínky v soukromém sektoru skrze vliv na veřejný sektor. Navíc spolupráce s vládami v rozvojových zemích je poměrně obtížná, neboť vláda se stará o prosperování soukromého sektoru, aby tak zlepšovala kondici místní ekonomiky. K tomu praktiky a fungování politického prostředí nebývají v rozvojových zemích příliš transparentní.

Nicméně po roce 2000 se situace změnila a ILO poprvé ve své historii odstartovala program, který je zaměřený na monitorování soukromého sektoru. Rozhodla se tak z popudu USA, které potřebovaly vytvořit nástroj na monitorování továren a coby nejvhodnější kandidát jim přišla ILO.

Na tomto případu lze zkoumat, zda je možné instituci přetvořit do podoby, jež poskytuje efektivní fungování s dlouhodobým horizontem a zda taková transformace opravdu přináší očekávané výsledky.

1.2.2 Textilní a oděvní průmysl

Textilní a oděvní průmysl je zcela výjimečný hned v několika směrech. Za prvé, mnoho rozvinutých tržních ekonomik, ale i nově industrializovaných zemí, a dokonce i nejméně rozvinutých zemí světa použilo toto odvětví jako odrazový můstek pro další rozvoj. Tento průmysl zaručuje pracovní místa milionům lidí v rozvojových zemích. Navíc sehrává unikátní roli v ekonomickém zapojení žen, které jsou jinak na poli pracovních příležitostí hluboce ostrakizovány (*Looking Beyond Export Gains*, 2008: 2). Za druhé, toto průmyslové odvětví nevyžaduje vysoké vstupní náklady, ani příliš odbornou pracovní kvalifikaci. Z toho důvodu se tento typ průmyslu vyznačuje vysokou mírou soutěživosti. Za třetí, textilní a oděvní průmysl je nejvíce chráněný typ průmyslové výroby. Protekcionalismus se objevuje na straně jak rozvinutých zemí, tak těch rozvojových a jeho nástroje se ustálily ve světové ekonomice během posledních padesáti let (Adhikari – Yamamoto, 2007: 183, 184).

Textilní a oděvní průmysl je navíc zamotaný globální řetězec, který sice začíná objednávkou maloobchodních firem, ale pokračuje cestou mnoha subdodavatelů, kteří zásilku dávají

dohromady.⁷ Koncovému zákazníkovi to jednak přináší velmi nízkou cenu zakoupeného produktu, ale také nevědomost, kde (všude) byl produkt skutečně vyroben. Štítek s nápisem země výrobce nemusí být mnohdy směrodatný, protože může odkazovat k zemi, která vyrobila materiál, nikoli celkový produkt. Navíc se větví i továrny, které poté šijí samotné oblečení. Menší integrální součásti jako jsou knoflíky či poutka se zadávají dalším, menším továrnám (Lauder, 2013: 18). Tato neprostupná spirála poté ztěžuje i jasné určení viníků, kteří mají zodpovědnost za bezpečnost dělníků a dodržování mezinárodně uznávaných standardů pracovních podmínek v továrnách. Světově proslulé firmy mohou tvrdit, že nevěděly o výrobě svých produktů v inkriminované továrně, a takové vyjádření zdaleka nemusí být lež. Firmy samozřejmě nenesou odpovědnost za pracovní podmínky v subdodavatelských továrnách. Na druhou stranu nesou svůj podíl viny na stlačování výrobních cen na minimální hodnotu. Taková cena potom sama o sobě definuje podmínky, za kterých je možné objednávku vyrobit.⁸ Menší subdodavatelé se předhánají ve snižování výrobních nákladů, aby získali co nejvíce zakázek, a národní vlády daných zemí přivírají oči před nedodržováním právně závazných norem v oblasti pracovního práva a základních lidských práv nebo ohýbají vládní nástroje k ochraně občanů, aby přilákaly investory. Takovým příkladem je nastavení minimální mzdy pod hranici životního minima. Vláda tím zajišťuje komparativní výhodu pro svůj textilní průmysl, ale svým občanům tím nezajistí příjem vyšší než je mezinárodně uznávaná hranice chudoby. Národní státy tak činí ze strachu, že by mohly přijít o zisky z textilního a oděvního průmyslu, který tvoří v mnoha zemích globálního Jihu podstatnou část HDP.⁹

1.2.3 Dohody o kvótách v oděvním a textilním průmyslu

V roce 1974 vznikly kvóty na dovoz textilního a oděvního zboží, tzv. Ujednání o mezinárodním obchodu textilem (angl., *Multi Fibre Arrangement*, MFA). Tato smlouva vyňala obchod s textilním zbožím ze společného režimu Všeobecné dohody o clech a obchodu (GATT) a vytvořila tím jedinečný režim bilaterálních mezistátních dohod

⁷ Viz odkrytí objednávky džínů největší světové maloobchodní firmy Wal-Mart, která se přes několik dodavatelů dostala do bangladéšské továrny Rana Plaza. Firma výrobu ve zřícené továrně odmítala (Greenhouse, *As Firms Line Up on Factories, Wal-Mart Plans Solo Effort*, 14. 5. 2013).

⁸ Mareš, Petr: *Infolist o odpovědnosti firem v dodavatelských řetězcích*, dostupné na: http://www.nazemi.cz/sites/default/files/infolist_o_odpovednosti_firem.pdf, 8. 7. 2014.

⁹ Mareš, Petr: *Infolist o living wage*, dostupné na: http://www.nazemi.cz/sites/default/files/infolist_o_living_wage_0.pdf, 8. 7. 2014.

s charakterem kvantitativního omezování.¹⁰ Původně tyto kvóty sloužily jako ochrana textilního průmyslu západních zemí před záplavou levnějších produktů ze zemí rozvojových. Ovšem některé rozvojové ekonomiky využily kvót ve svůj prospěch a začaly si vytvářet do té doby neexistující textilní průmysl. Využily prostředí, ve kterém byli větší a soutěživí producenti typu Číny a Indie omezování kvótami a získali tím svůj podíl na trhu (Heron, 2006: 2). Často se textilní průmysl v těchto zemích rozrostl do té míry, že nyní tvoří hlavní podíl exportu dané země. Iniciátory vzniku tohoto odvětví byli většinou podnikatelé z kvótami omezovaných zemí. Založili továrny v zemích, kde se kvóty téměř nevyužívaly, a tím napomohly v některých případech k industrializaci země. Tímto způsobem založily korejské společnosti své továrny v Bangladéši, Karibiku nebo státech subsaharské Afriky, stejně tak Číňané si vybrali některé asijské a africké země (Adhikari – Yamamoto, 2007: 184).

Bangladéš i Kambodža jsou příkladem zemí, které využily tuto příležitost k industrializaci a nyní je výroba textilního a oděvního průmyslu jejich hlavní exportní komoditou. Podle údajů WTO dosahuje textilní a oděvní průmysl okolo 90% exportu zboží těchto zemí.¹¹

MFA bylo oficiálně ukončeno roku 1994 přijetím dohody, která měla obchod s tímto odvětvím liberalizovat. Nazývá se Dohoda o textilu a oděvech (angl. *Agreement on Textiles and Clothing*, zkr. ATC) a byla přijata jako součást uruguayského kola GATT (1986-1994) coby ústupek rozvinutých zemí, které si tím chtěly udělat prostor pro vyjednávání na poli služeb a duševního vlastnictví. Úplná liberalizace začala platit 1. ledna 2005, ale její implementace byla rozložena do čtyř etap, které se během deseti let (1995 – 2005) postupně uvedly v platnost (Heron 2008: 252).¹² Textilní a oděvní průmysl se tedy od roku 2005 stal plně součástí WTO, ovšem ne všechny rozvojové země měly z takového liberalizačního kroku radost. Výše zmiňované ekonomiky, které si během období kvantitativních kvót vytvořily silný export textilních a oděvních výrobků měly oprávněný strach, že ztratí svou komparativní

¹⁰ WTO: *Textiles Monitoring Body. The Agreement on Textiles and Clothing*, dostupné na: http://www.wto.org/english/tratop_e/texti_e/texintro_e.htm, 10. 6. 2014.

¹¹ WTO: *Trade profiles. Cambodia*, March 2014, dostupné na: <http://stat.wto.org/CountryProfile/WSDBCountryPFView.aspx?Language=E&Country=KH>, 23. 6. 2014.

WTO: *Trade Profiles. Bangladesh*, March 2014, dostupné na: <http://stat.wto.org/CountryProfile/WSDBCountryPFView.aspx?Language=E&Country=BD>, 23. 6. 2014.

¹² Pozn.: 16% kvót zrušeno během 1995-1998, 17% během 1998-2002, 18% mezi roky 2002-2004, zbývajících 49% zrušeny k 1. lednu 2005 (Heron, 2008: 252).

výhodu, protože trh zcela ovládnou dominantní výrobci z Číny¹³ a Indie (*Bangladesh On The Brink*, 2004: 6). Bangladéše se tato změna týkala přímo, protože byl členem GATT od roku 1972, zatímco Kambodža v době uruguayského kola členem nebyla. Ovšem stala se členem WTO v roce 2004, tudíž se připojila těsně před začátkem úplného uvolnění trhu s oděvním a textilním průmyslem.¹⁴

Nicméně jednotlivé fáze implementace ATC nebyly rovnoměrné: většina stěžejních produktů, na které byly uvaleny kvóty, se nacházely až v poslední fázi liberalizace, protože do ATC byly zahrnuty i výrobky, na které se ani dříve nevztahovaly importní kvóty (Heron, 2006: 6). Navíc se rozvinuté země uchýlily k tzv. ochranným mechanismům neboli možnosti uvalení dočasných importních omezení, a to jak pod patronátem WTO (samotná ATC obsahuje ochranné doložky), tak i bilaterálně organizovanými kvótami (viz Heron, 2006: 9-10). Jedná se hlavně o Čínu, jejíž tempo exportu rostlo zdaleka nejvíce (viz Adhikari – Yamamoto, 2007: 188). Mnoho rozvinutých i rozvojových zemí zareagovalo uvalením dočasných ochranných opatření, mimo jiné ty, které Čína přijala spolu se vstupem do WTO (Ibidem, 198). Snaha o udržení vyšších celních poplatků směrem k čínskému importu je stále na pořadu dne.¹⁵

Ovšem v rozvojových zemích vyvážejících textil na základě bilaterálních dohod zavládl neklid z možnosti snížení exportu a tím i domácího HDP (*The Odds of Economic Crisis*, 2004: 6). Ne všechny regiony se dočkaly růstu i po zavedení ATC, ale asijské země, až na pár výjimek, nezaznamenaly snížení exportu, naopak pokračovaly ve stabilním růstu, což se týká obou jmenovaných, Bangladéše i Kambodži. Na druhou stranu se udržení růstu exportu neobešlo bez obětí. V Kambodže se v roce 2005 snížil průměrný plat továrního dělníka o 8,5% oproti roku 2004. Pracovníci s tímto jevem zmiňují i zhoršení zdravotního stavu z důvodu snížení porcí jídla a stále rostoucích hodin přesčasů. Rozmohl se zde také fenomén krátkodobých pracovních smluv a práce placená od kusu. Oproti tomu v Bangladéši se hodiny

¹³ Pozn.: Čína sice nebyla členem GATT/WTO při uzavření Marakéšské smlouvy transformující režim GATT do mezinárodní organizace WTO, ale přistoupila záhy, v prosinci 2001. Od té doby měla, kromě několika výjimek, přístup k benefitům plynoucím z Dohody o textilu a oděvech (Heron, 2006: 7).

¹⁴ WTO: *Members and Observers*, dostupné na: http://www.wto.org/english/thewto_e/whatis_e/tif_e/org6_e.htm, 23. 6. 2014.

¹⁵ Viz WTO: *Tariff Profiles. China*, dostupné na: <http://stat.wto.org/TariffProfile/WSDBTariffPFView.aspx?Language=E&Country=BD%2cCN%2cKH>, 23. 6. 2014.

přesčasů snížily, ale k nelibosti dělníků, kteří tím přicházejí o část peněz a stravovací příplatek ve formě svačiny během přesčasových hodin. Toto opatření bylo zavedeno kvůli tlaku nákupčích, kteří vyžadovali splnění zákonného limitu 60 pracovních hodin týdně (Adhikari – Yamamoto, 2007: s. 185, 188, 194-195). Ať se na tyto dvě protichůdné zprávy podíváme z jakéhokoliv úhlu pohledu, zjistíme, že jde stále jen o rub a líc jedné a té samé mince. Nedostatečná mzda, která nepokryje ani základní lidské potřeby nutí dělníky k nepředstavitelnému počtu přesčasů, a to na úkor jejich zdraví.

1.3 Vymezení závislé proměnné

1.3.1 Pracovní podmínky v Kambodže

Jedním z nejdůležitějších atributů vypovídajících o pracovních podmínkách je výše minimální mzdy. V Kambodže se minimální mzda poprvé stanovila po kodifikaci zákoníku práce v roce 1997. Minimální mzda pro dělníky v oděvním průmyslu byla stanovena na \$40 měsíčně. V roce 2000 byl první nárůst na \$45, v roce 2006 na \$50, v roce 2008 na \$56, 2010 na \$61, 2013 na \$80¹⁶ a pro rok 2014 byla mzda stanovena na \$100 měsíčně.¹⁷ 12. listopadu 2014 se tripartitní složení komise dohodlo na dalším zvýšení minimální mzdy pro příští rok na \$128 měsíčně. Mezinárodní společenství odborů a aktivistů za lidská práva *Asia Floor Wage Alliance* se zabývá férovou minimální mzdou pro dělníky v oděvním průmyslu a podle stanovených ukazatelů vypočítávají životní minimum pro danou zemi. Nejnovější výpočet životního minima pro Kambodžu za rok 2013 byl stanoven na €286. To znamená, že minimální mzda \$100 (€81) dělá 28% životního minima. Navýšení minimální mzdy na \$128 (€104) by znamenalo dosažení 36% životního minima (Merk, 2014: 28-29). Velký rozdíl mezi minimální mzdou a životním minimem je dán inflací, která prudce stoupla v roce 2000, ale zvyšování minimální mzdy s ní nedrželo krok. Odbory proto žádají \$160 – 177. Této sumy nebylo dosaženo, protože GMAC argumentuje nedostatkem peněz a masivním propouštěním, pokud by se plat o tolik zvýšil.¹⁸ Nicméně odborům je přisuzován velký podíl na zvyšování

¹⁶ The Arbitration Council: *Minimum Wage Determination in Cambodia*, dostupné na: <http://www.arbitrationcouncil.org/en/post/6/Minimum-wage-determination-in-Cambodia>, 14. 12. 2014.

¹⁷ Bloomberg Business Week: *Cambodian Garment Workers, Bloodied in Crackdown, Continue Wage Struggle*, dostupné na: <http://www.businessweek.com/articles/2014-02-20/cambodian-garment-workers-bloodied-in-crackdown-continue-wage-struggle>, 14. 12. 2014.

¹⁸ Bloomberg Business Week: *Cambodian Garment Workers, Bloodied in Crackdown, Continue Wage Struggle*, dostupné na: <http://www.businessweek.com/articles/2014-02-20/cambodian-garment-workers-bloodied-in-crackdown-continue-wage-struggle>, 21. 11. 2014.

mezd v posledních letech. Organizované masové protesty volající, mimo jiné, po zvýšení minimální mzdy totiž opětovně zastavily výrobu v mnoha továrnách a i přes zastrašování a potlačování protestů hrubou silou ze strany státních bezpečnostních složek se pravidelně opakují.¹⁹

Co se týče problému dětské práce, ratifikovala Kambodža stěžejní mezinárodní konvence v roce 1999 jako podmínku pro podepsání dohody TATA. Kambodžský zákoník práce zakazuje zaměstnávání dětí mladších 15 let s výjimkou domácích prací, které jsou povoleny již od 12 let věku (*Cambodian Labor Code*, 1997: 34, paragraf 177). Podle statistiky amerického ministerstva práce 888 370 dětí ve věku 5 – 14 let pracuje, to jest 28,7% dětské populace. Majoritní podíl pracujících dětí je ale v zemědělství (84,8%), v průmyslu je to 7,5% (tzn. 66 628 dětí).²⁰

Odborové svazy od vydání zákoníku práce značně narostly - ze statistiky ILO vyplývá, že od roku 1997 do roku 2010 se v Kambodži registrovalo 1 700 firemních odborových organizací, devět konfederací a 11 zaměstnaneckých asociací (*Decent Work Country Programme Cambodia 2011-2015*, 2011: 17).

Co se týče stavu budov využívaných k továrním účelům, nedá se říct, že by byla situace bezproblémová. V Kambodže se stávají případy zřícení části budovy a jiných statických problémů. Na druhou stranu lze říci, že tyto případy nejsou časté ani rozsáhlé. V horizontu posledních dvou let se staly tři případy menšího rozsahu: v květnu 2013 se zřítla továrna *Wing Star Shoe*, v jejíchž troskách zemřeli dva lidé, dalších jedenáct bylo zraněno a v další továrně *Top World Factory* se zřítla jídelna, která zranila 20 pracovníků.²¹ V roce 2014 se zřítíl strop v oděvní továrně *Takeo*, který zranil osm lidí.²²

¹⁹ Reaksmey, Hul – Zsombor, Peter: *Gov't Sets Minimum Wage for Garment Workers at \$128*, The Cambodia Daily, 13. 11. 2014, dostupné na: <https://www.cambodiadaily.com/news/govt-sets-minimum-wage-for-garment-workers-at-128-72212/>, 14. 12. 2014.

²⁰ United States Department of Labor: *Cambodia. 2013 Findings on the Worst Forms of Child Labor*, dostupné na: <http://www.dol.gov/ilab/reports/child-labor/cambodia.htm>, 14. 12. 2014.

²¹ Pozn.: První zmíněná továrna nebyla účastníkem programu BFC, druhá zmíněná ano, ale BFC se tímto objektem před incidentem zabývala. BFC: *ILO-BFC responds to Top World Factory collapse, expresses sympathy for injured workers*, dostupné na: <http://betterfactories.org/?p=6311>, 14. 12. 2014.

²² Pheap, Aun – Wright, George: *Workers Injured After Factory Floor Collapses*, The Cambodia Daily, 22. 10. 2014, dostupné na: <https://www.cambodiadaily.com/news/workers-injured-after-factory-floor-collapses-70515/>, 15. 12. 2014.

1.3.2 Pracovní podmínky v Bangladéši

Hned na úvod je třeba říct, že bangladéští pracovníci oděvního průmyslu mají nárok na jednu z nejnižších minimálních mezd na celém světě (*Wages and Working Hours in the Textiles, Clothing, Leather and Footwear Industries*, 2014: 17). V listopadu roku 2013 bangladéšská vláda odsouhlasila zvýšení minimální mzdy o celých 77%, z původních 3 000 taka měsíčně (necelých \$39) na nyníjších 5 300 taka (\$68).²³ Není náhodou, že zvýšení bylo schváleno po tragédii v Rana Plaza – na Bangladéš je od té doby vyvíjen značný mezinárodní i domácí tlak. Např. tisíce nespokojených zaměstnanců vyšly stávkovat do ulic za zvýšení minimální mzdy. Požadovali zvýšení na 8 114 taka (necelých \$105), ovšem vláda odsouhlasila zvýšení do výše 5 300 taka.²⁴ Pokud budu vycházet z životního minima spočítaného společenstvím *Asia Floor Wage* pro rok 2013, tzn. €259,80 (Merk, 2014: 31), tak minimální mzda 5 300 taka (€55,70) tvoří necelých 22% nutného životního minima v Bangladéši. Nejenže tedy zaměstnanci nedosáhli svých požadavků a stále nejsou schopni platem dosáhnout na přijatelné životní minimum, ale nemají ani jistotu ohledně dalšího zvyšování mezd. V Bangladéši totiž zvyšování minimální mzdy neprobíhá pravidelně jako v mnoha jiných zemích, je to spíše *ad hoc* řešení. Pokud nepočítám poslední zvýšení z roku 2013, tak se minimální mzda od jejího prvního stanovení z roku 1985 zvýšila pouze třikrát. Naposledy se tomu stalo v roce 2010, kdy se po protestech zvedla minimální mzda téměř o polovinu z 1 662 taka na 3 000 taka.²⁵ Zmiňovaná mzda 1 662 taka byla stanovena v roce 2006 a to z úplně původní částky 900 taka, jež se v zemi držela od prvního stanovení.²⁶

Bangladéš sice přijal většinu mezinárodních konvencí o ochraně dětí a dětské práci, ale jednu z hlavních, konvenci ILO č. 138 (určující minimální věk pro přijetí do zaměstnání), zatím

²³ Clean Clothes Campaign: *Bangladesh Minimum Wage*, dostupné na: <http://www.cleanclothes.org/livingwage/bangladesh-minimum-wage>, 7. 12. 2014.

²⁴ Huffington Post: *Bangladesh Garment Workers Get A Raise (But They Still Make Lowest Minimum Wage In The World)*, 4. 11. 2013, dostupné na: http://www.huffingtonpost.com/2013/11/04/bangladesh-minimum-wage_n_4211794.html, 7. 12. 2014.

²⁵ The Guardian: *Minimum wage for workers in Bangladesh raised after protests*, 29. 7. 2010, dostupné na: <http://www.theguardian.com/world/2010/jul/29/minimum-wage-workers-bangladesh-protests>, 7. 12. 2014.

²⁶ Ethical Trading Initiative: *Bangladesh: lobbying Government to increase the minimum wage*, 1. 2. 2012, dostupné na: <http://www.ethicaltrade.org/in-action/lobbying/lobbying-the-Bangladesh-government-to-increase-the-minimum-wage>, 7. 12. 2014.

nepodepsal.²⁷ Na druhou stranu v bangladéšském zákoníku práce z roku 2006 byl minimální věk pro vykonávání práce stanoven hranicí 14 let věku. To se změnilo jeho novelizací z roku 2013, kdy vstoupil v platnost tzv. *Children's Act* (zákon č. 24, 2013), který zvyšuje hranici dětského věku na 18 let a tím i minimální věk pro výkon povolání.²⁸

Podle statistiky amerického ministerstva práce je počet pracujících dětí ve věku 5 – 14 let odhadován na 3 717 540, což činí 10,1% celkové dětské populace v Bangladéši. Toto číslo odkazuje na všechny sektory ekonomiky, přičemž v průmyslu podle této statistiky pracuje 18,5% výše zmíněných pracujících dětí, tzn. 687 745 dětí ve věku 5 – 14 let zaměstnaných v průmyslu (oděvní průmysl tvoří zhruba 75% bangladéšského průmyslu).²⁹

Odbory mají v Bangladéši velmi složitou pozici, protože jejich práva nebyla řádně ukotvena v zákoníku práce. Jeho novelizace z roku 2013 sice přinesla dílčí úspěchy ohledně fungování odborů, ale ILO dále apeluje na jeho zlepšení směrem k mezinárodním standardům, a ošetření odborů je jedním z hlavních témat.³⁰ Na druhou stranu bylo díky této novele v období od 1. července do 31. prosince 2013 registrováno 152 nových odborových organizací, 96 z nich spadalo do textilního a oděvního průmyslu. Odborových federací je dle ILO v tomto odvětví registrováno 34 (*Report of the Director-General. Third Supplementary Report: Situation of trade union rights in Bangladesh*, 2014: 1, bod 4). K září 2014 tedy bylo v rámci oděvního průmyslu registrováno 367 odborových organizací, oproti tomu na začátku roku 2013 bylo pouze 131 registrovaných organizací (*Towards a safer RMG sector for Bangladesh*, 2014: 1). Je tedy vidět posun v registraci odborů od roku 2013, protože v období 2010 až 2012 bylo ze všech odborových organizací žádajících o registraci vyhověno pouze třem.³¹

²⁷ ILO: *Ratifications for Bangladesh*, dostupné na: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:103500, 8. 12. 2014.

²⁸ ILO NATLEX: *Children's Act, 2013 (Act No. 24 of 2013)*, dostupné na: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=BGD&p_classification=04&p_origin=SUBJECT, 8. 12. 2014.

²⁹ United States Department of Labor: *2013 Findings on the Worst Forms of Child Labor*, dostupné na: <http://www.dol.gov/ilab/reports/child-labor/bangladesh.htm>, 8. 12. 2014.

³⁰ ILO: *ILO statement on reform of Bangladesh labour law*, 22. 7. 2013, dostupné na: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/statements-and-speeches/WCMS_218067/lang-en/index.htm#banner, 7. 12. 2014.

³¹ Clean Clothes Campaign: *Window-dressing in Bangladesh?*, dostupné na: <http://www.cleanclothes.org/ua/2014/window-dressing-in-bangladesh>, 7. 12. 2014.

2 Případové studie

Druhá kapitola se zaměří na zkoumané země, Kambodžu a Bangladéš. U každého ze případů nejprve představím situaci oděvního průmyslu v dané zemi a poté se zaměřím na klíčové jevy, které jsou důležité pro komparaci proměnných i obou případů.

2.1 Kambodža

2.1.1 Kambodžský oděvní průmysl

Oděvní průmysl se v Kambodže rozvinul daleko později než v jiných rozvojových zemích (opravdový rozmach zde začíná od druhé poloviny devadesátých let 20. století) a stal se důležitým hybatelem ekonomických změn, protože dokázal do země zpustošené občanskou válkou přilákat zahraniční investory.

První továrny orientované na textil se v Kambodži otevřely v roce 1994 díky investorům z Hongkongu, Malajsie, Singapuru a Tchaj-wanu.³² Během několika let se textilnímu a oděvnímu průmyslu podařilo vybudovat silné postavení v rámci kambodžské ekonomiky: export oděvních a textilních výrobků se odrazil od nuly v roce 1994 na 1,9 miliardy dolarů v roce 2004, z čehož dvě třetiny vývozu putovaly do Spojených států a téměř celý zbytek spolkla Evropská unie (Hall, 2010: 428). Tento průmysl tvoří až 85% kambodžského exportu, zahrneme-li i obuvnický průmysl, dojdeme až k 95% a tvoří tak 17% domácího HDP. Počet lidí pracujících v oděvním průmyslu se vyhoupl z pouhých 25 000 v roce 2000 na víc jak 330 000 (poslední číslo udává kambodžské ministerstvo obchodu pro rok 2012) (Kuch Naren – Dene-Hern Chen, 2012: 1). 80-90% zaměstnanců tvoří ženy, a to hlavně z vesnických oblastí. Svým platem podporují zbytek rodiny, který na vesnici zůstal. Není tedy pochyb o významu oděvního a textilního průmyslu pro kambodžskou ekonomiku, protože na jeho životaschopnosti nejsou závislí jen zaměstnaní dělníci, ale i jejich příbuzní z odlehlých koutů Kambodži (*Monitoring in the Dark*, 2013: 22).

Kambodžský oděvní průmysl se orientuje na fázi tzv. *cut-make-trim*, tedy ušití oblečení dle zakázky z dodaného materiálu.³³ Tato fáze výroby nevyžaduje pracovní kvalifikovanost, není finančně ani technologicky náročná, tudíž méně výnosná oproti ostatním fázím procesu.

³² Pozn.: Celou polovinu kambodžských textilních továren vlastní Hongkong, Tchaj-wan a Čína; pouhých 5% továren má kambodžského vlastníka (Dasgupta – Poutiainen – Williams, 2011: 28).

³³ Quality inspection: *What does CMT mean?*, dostupné na: <http://qualityinspection.org/cmt-cut-make-trim/>, 18. 8. 2014.

Kambodža také postrádá vlastní textilní průmysl, proto musí veškerý materiál dovážet (ve většině případů z Číny), což způsobuje zranitelnost průmyslu při vnějších šocích, jako tomu bylo během ekonomické krize v roce 2008 (Dasgupta – Poutiainen – Williams, 2011: 24).

Kambodža profitovala na restriktivních kvótách, které zabraňovaly ovládnutí trhu textilními giganty, kterými jsou Čína a Indie. V prvních letech fungování textilních továren byly pracovní podmínky dělníků zoufalé: dětská práce, poplatek za sehnání práce (jinými slovy dluh u zprostředkovatelů práce), vynucené přesčasy, výplata zdaleka neodpovídající minimální mzdě, nezákonné srážky z platu, násilí atd. Kambodžský zákoník práce byl sice zaveden již v roce 1997 a byl sepsán velmi komplexně a detailně, ale jeho prosazování bylo značně omezené. Během dekády 90. let minulého století nefungoval v Kambodže žádný program na podporu domácích a mezinárodních pracovních standardů, domluva o kolektivním vyjednávání nebo snad nezávislé odborové svazy. Existovala zde jediná státem kontrolovaná odborová federace založená za éry vietnamské okupace (1979). Ministerstvo práce odmítalo registrovat nezávislé odborové organizace založené pracovníky, místo toho dalo přednost zástupcům odborů, kteří byli předvybráni zaměstnavateli. V této době tak byli zaměstnavatelé jedinými samovládcí na poli pracovních podmínek a volně rozhodovali o platu, pracovní smlouvě a podmínkách uvnitř továrny (Hall, 2010: 435).

Na konci 90. let minulého století se vzedmula vlna nevole vůči socioekonomické situaci v zemi a jednou ze skupin demonstrantů byli právě dělníci z textilních továren. Počínající asijská ekonomická krize a do toho zoufalí dělníci poukazující na nelidské podmínky v továrnách vyvolali odezvu v západních zemích. V Evropě a USA to vedlo ke kampaním proti tzv. *sweatshopům*³⁴. Tyto kampaně se zaměřovaly na nadnárodní oděvní značky, jež měly co do činění s problémovými dodavateli z Kambodži. V červnu 1998 se odborové a lidskoprávní organizace v USA (UNITE, Mezinárodní fórum pro pracovní práva, Komise právníků za lidská práva; Wetterberg, 2011: 67) obrátily na americkou vládu s oficiální žádostí o přezkoumání údajného porušování pracovních podmínek v kambodžských továrnách. Toto téma se zamlouvalo americkému prezidentovi Billu Clintonovi, který chtěl na příkladu politicky a ekonomicky nestabilní Kambodži ukázat, že obchod a exportně orientovaná ekonomika jsou klíčové faktory rozvoje (Arnold – Shih, 2010: 406-407). Navíc

³⁴ Pozn.: *sweatshop* je zažitý název pro továrnu či dílnu, která nedodrží pracovní ani bezpečnostní podmínky, dělníci pracují za velmi nízký plat s nadměrným počtem přesčasů (Encyclopaedia Britannica: *Sweatshop (Labour)*, dostupné na: <http://www.britannica.com/EBchecked/topic/576470/sweatshop>, 11. 8. 2014.

USA sehrály svou roli v destabilizaci země při tzv. kobercových náletech a přelití vietnamské války na území Kambodži (Owen – Kiernan, 2006: 67). Na jednu stranu se tedy dá nahlížet na angažovanost USA jako na projev odpovědnosti za příkoří vzniklá během vietnamské války. Na druhou stranu se američtí konzumenti začali zajímat o podmínky, ve kterých se vyrábí jejich oblečení a s tím přišla vlna nesouhlasu. Navíc administrativa prezidenta Clintona byla obecně nakloněna obraně lidských práv, a to se projevovalo i na poli dodržování pracovních podmínek. Od roku 1993 nechyběla artikulace základních pracovních standardů v téměř žádné z amerických bilaterálních a regionálních obchodních dohod. Prezident Clinton dokonce usiloval o zahrnutí pracovních standardů do smluv v rámci WTO; tento návrh byl ale ostatními členskými státy zamítnut (Wetterberg, 2011: 66).

Kambodža se tedy stala ukázkovým případem pro ostatní nejméně vyspělé země vstupující na pole světové ekonomiky. Jako způsob pomoci byla zvolena bilaterální smlouva o kvótách dovozu, která byla podepsána v roce 1999 pod názvem US-Cambodia Textile and Apparel Trade Agreement (TATA). Poprvé byla podepsána na období tří let a poté prodloužena o další tři roky, až do konce roku 2004, kdy došlo k zániku dohod MFA a přešlo se k liberalizovanému obchodu v rámci oděvního a textilního průmyslu. TATA otevírala dveře kambodžskému exportu textilních výrobků do USA s vidinou zvýšení kvót o 14 – 18% na další tříleté období. Tato procentuální část sestává z 6% garantovaného vzrůstu a zbytek závisí na dodržování pracovních podmínek a bezpečnosti provozu kambodžských továren (tzn. být v souladu s mezinárodními standardy práce, kambodžským zákoníkem práce a řídit se americko-kambodžskými konzultacemi na toto téma). V reálu se kvóta pro druhé tříleté období, od roku 2002, zvýšila o 15%.³⁵

Zatímco v jiných dohodách bylo ověřováno dodržování pracovních podmínek na státní úrovni, tzn. prosazováním zákoníku práce, TATA byla jedinečná prověřováním podmínek na úrovni samotných továren (Wetterberg, 2011: 67). V roce 2001 vznikl projekt monitorování továren, ve kterém se snoubili ILO, kambodžská vláda, majitelé továren a odborový svaz. Projekt se nejprve nazýval Projekt ILO v oděvním sektoru (*ILO Garment Sector Project*) a

³⁵ Office of the United States Trade Representative: *U.S. Cambodian Textile Agreement Links Increasing Trade with Improving Workers' Rights*, dostupné na: http://www.ustr.gov/archive/Document_Library/Press_Releases/2002/January/US-Cambodian_Textile_Agreement_Links_Increasing_Trade_with_Improving_Workers'_Rights.html, 11. 8. 2014.

jeho cílem bylo vytváření informační platformy, o kterou by se USA opřely při rozhodování o zvyšování tarifu kvót.³⁶

Tato bilaterální dohoda měla od začátku dobrý vliv i na kambodžskou vládu, která do té doby ratifikovala jedinou mezinárodní konvenci ILO (konvence č. 29 o nucené práci). Protože součástí obchodní dohody s USA bylo přijetí ostatních mezinárodních konvencí, ratifikovala kambodžská vláda v roce 1999 zbylých šest základních konvencí (Wetterberg, 2011: 67).³⁷

V roce 2004 ale došlo k úplnému zrušení systému smluv MFA, prostřednictvím kterých si západní země určovaly kvóty na dovoz textilu s jednotlivými zeměmi. Dochází k liberalizaci obchodu v tomto odvětví a menší rozvojové země stojí na rozcestí. Přicházejí o svou komparativní výhodu v podobě ušředřených kvót na vývoz textilu, který přitom bránil velkým producentům, Číně a Indii, ovládnout trh. Nyní musí nabídnout jinou atraktivní alternativu pro zahraniční investory. Existuje několik cest pro zvýšení konkurenceschopnosti a ta nejjednodušší (ale z hlediska lidských práv nejhorší) je stlačení výrobních nákladů na minimum.

Nicméně Kambodža se přidržela jiného plánu: rozhodla se vybudovat image „země bez sweatshopů“, tzn. textilní a oděvní výrobu stojící na principech společenské odpovědnosti a dodržování domácích i mezinárodních regulí. Tato strategie měla nalákat nadnárodní korporace, jejichž zákazníci se stále více zajímají o morální čistotu nabízených produktů. Kambodža našla mezeru na trhu a dokázala svůj nedávno zrozený textilní průmysl zachovat nejen po liberalizaci obchodu s textilem (Hall, 2010: 429), ale i během ekonomické krize v roce 2008. Pro srovnání v roce 2010 byl export oděvního a textilního průmyslu vyčíslen na 2,88 miliardy dolarů, zatímco rok poté se číslo vyšplhalo na 4,24 miliardy dolarů (Kuch Naren – Dene-Hern Chen, 2012: 14). Hlavní roli v budování eticky čisté image přitom sehrál právě projekt ILO.

³⁶ ILO: *Better Factories Cambodia*, dostupné na:

http://www.ilo.org/asia/whatwedo/projects/WCMS_099340/lang--en/index.htm, 12. 8. 2014.

³⁷ Pozn.: Poslední z klíčových konvencí, č. 182 ošetřující nejhorší formy dětské práce, jež byla přijata ILO v roce 1999, ratifikovala Kambodža v roce 2006 (ILO: *Ratifications for Cambodia*, dostupné na:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:103055,

14. 12. 2014.

2.1.2 Monitorovací program v rámci TATA (1999 – 2004)

Program BFC vznikl pod hlavičkou obchodní dohody mezi Kambodžou a USA (TATA). USA potřebovaly důvěryhodného společníka, který by zajistil monitorování továren. Kambodžská vláda sice měla své inspektory pro vymáhání zákoníku práce, ale tyto lidé nebyli pro takový projekt kompetentní. Polaski srovnává průměrnou mzdu továrního dělníka (\$50 minimální mzda, s přesčasy kolem \$77) a státního inspektora práce (\$28) (Polaski, 2009: 5). Kvůli naprosto minimálním platům musí tyto inspektori shánět druhé a třetí práce, a logicky se nebrání úplatkům ze strany majitelů továren (Ibidem).

Dalším aktérem zaměřeným na monitorování soukromého sektoru jsou menší ziskové³⁸ i neziskové³⁹ organizace. Zaměřují se na vnitřní audity továren, které jim zadávají a financují nadnárodní korporace. Tento typ monitorování sice přináší výsledky nadnárodním korporacím, ale důvěryhodnosti ze stran dalších aktérů se nedočká. Nadnárodní korporace, tedy zadavatelé auditu, jsou totiž ve schizofrenní situaci, kdy usilují o pozitivní výsledky monitorování, ale na druhou stranu se snaží stlačit ceny dodavatelů na co nejnižší mez. Proto je takové monitorování střetem zájmů a limituje tak svou důvěryhodnost v očích široké veřejnosti (Polaski, 2009: 6, 10).

Proto se USA rozhodly oslovit ILO. Jako jedna z nejstarších mezinárodních organizací požívala status neutrálního aktéra a měla bohaté zkušenosti s monitorováním veřejného sektoru. Žádost USA posunula tradiční roli ILO, zaměřenou na veřejnou sféru, zcela poprvé k působení ve sféře soukromé. Tento krok vyvolal debatu uvnitř organizace. Proběhla bouřlivá debata v byrokratickém aparátu, i ve správní radě, aby bylo nakonec dle řádného postupu rozhodnuto, že by bylo dobré takový projekt podpořit (Polaski, 2009: 3-4, 6).

ILO Garment Sector Project byl program, na kterém se podílely ILO, kambodžská vláda, kambodžské odborové organizace a sdružení kambodžských textilních výrobců GMAC (*Garment Manufacturers Association in Cambodia*). Tato dohoda byla podepsána 4. května 2000, svou činnost oficiálně začala v roce 2001. Původním cílem bylo monitorování podmínek v továrnách, role nezávislého a nestranného dozoru. Časem se způsob monitorování změnil a působení BFC se rozšířilo o další aktivity (Polaski, 2009: 6-7).

³⁸ Např.: KPMG, PricewaterhouseCoopers, Intertek Testing Service (Polaski, 2009: 6).

³⁹ Např.: Verité, Ethical Trading Initiative, Fair Labor Association, Social Accountability International (Ibidem).

Tento program v sobě nesl několik zajímavých faktorů. ILO zaujímalo postavení třetí strany, která provádí nezávislé monitorování továren a vyhodnocuje dodržování pracovních podmínek. Jednalo se o inovativní mechanismus, protože spojoval obchodní dohodu s USA, která přinášela tržní stimul v případě dodržování pracovních podmínek, a využití ILO coby nezávislého kontrolora (Hall, 2010: 439). Právě ILO může zastupovat roli nezávislého aktéra, protože není nijak finančně spojená s monitorovanými továrnami (Wetterberg, 2011: 67). Navíc se tímto projektem podařilo nasměřovat kambodžskou vládu tak, aby podporovala dodržování svého zákoníku práce a obecných mezinárodních standardů. Právě místní vlády jsou v rozvojových zemích složitým oříškem – kvůli udržení mezinárodních investorů nevymáhají přijaté zákony, nebo rovnou omezují práva dělníků. V případě BFC se podařilo tuto rovnici otočit a motivovat tak vládu, aby dělala přesný opak (Arnold – Shih, 2010: 408).

Na financování tohoto projektu se podílelo americké ministerstvo práce, Agentura Spojených států amerických pro mezinárodní rozvoj (USAID), Francouzská agentura pro rozvoj (*Agence Française de Developpment*), GMAC, kambodžská vláda a nadnárodní korporace nakupující kambodžské zboží, např. firmy GAP nebo H&M (Arnold – Shih, 2010: 407).

Z finančního hlediska přinesl projekt překvapivý výsledek. Rozpočet pro první tři roky existence dělal 1,4 milionu amerických dolarů. V tomto ohledu je BFC finančně efektivnější než soukromé monitorovací organizace. Dle Polaski se cena za kontrolu továrny a její certifikát může u soukromých organizací vyšplhat až na \$10 000. Oproti tomu náklady BFC činí \$2 800 na jednu továrnu (Polaski, 2009: 14-15).

Monitorování továren bylo prováděno čtyřmi dvoučlennými skupinami s cílem opakovat kontroly šestkrát ročně (Hall, 2010: 440). Kontrolory přijímala a školila ILO. Školení zahrnovalo detailní znalosti národních a mezinárodních pracovních standardů a technik monitorování. Kontroly byly nehlášené, kontroloři chodili ve dvojicích kvůli zamezení předpojatosti a zřídka se stávalo, že by jeden tým navštívil stejnou továrnu vícekrát (Merk, 2012: 7). Kontroloři se při své návštěvě řídili seznamem, který čítal na 400 položek; ty se dají zařadit do následujících kategorií: smlouva, plat, odpracované hodiny, volno, sociální zabezpečení, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, HR oddělení a odbory, základní lidská práva (Oka, 2012: 13). Navíc díky trvalému ukotvení v Kambodže se kontrolory stávají místní lidé, kteří rozumí kambodžské mentalitě, jazyku, životním podmínkám a někteří z nich znají i tovární práci z vlastní zkušenosti. Plat kontrolorů BFC je na kambodžskou úroveň

nadprůměrný, čímž se snižuje riziko jejich uplácení na rozdíl od opačné praxe státních inspektorů.⁴⁰

V prvním roce bylo zkontrolováno 119 továren. Ovšem první tři roky nebyly návštěvy prováděny za standardizovaných podmínek (nestejná technika sběru dat), ani výsledné protokoly nebyly pečlivé, proto se s daty z prvních třech let příliš npracuje. Standardizace sběru dat přichází až v roce 2005 se spuštěním nového informačního systému (Robertson – Dehejia – Brown – Ang, 2011: 8-9).

Na svém začátku se tento projekt potýkal s jedním velkým nedostatkem, a tím byl princip dobrovolnosti monitorování továren. To znamená, že záleželo pouze na majitelích, zda do své továrny kontrolory pustí. Tím pádem byly vklady a zisky tohoto projektu nevyvážené, protože ocenění v podobě zvýšení kvót vyplývající ze smlouvy TATA bylo celoplošné, zatímco monitorování, coby platforma pro zvyšování kvót, bylo velmi selektivní. Logicky z toho vyplývá, že se jedná o nereprezentativní vzorek. Nicméně v tomto bodě se do řešení vložila kambodžská vláda s legislativním nařízením, tzv. *prakas*, které umožňuje vydávání exportních licencí pouze továrnám, které se zapojí do monitorovacího programu ILO (Polaski, 2009: 7).

Díky spolupráci s kambodžskou vládou a organizací exportérů GMAC se počet navštěvovaných továren zvýšil. Nicméně stále je zde mnoho továren, na které BFC nedosáhne. Kambodžský oděvní průmysl se totiž dělí na společnosti, které vyváží své produkty za hranice a na ty, které je nevyváží. Druzí jmenovaní jsou v drtivé většině subdodavateli prvně jmenovaných. Mezi těmito dvěma skupinami je zásadní rozdíl: společnosti, které vyvázejí své výrobky za hranice, se musí registrovat v GMAC. Zápisem do GMAC společnost automaticky souhlasí s pravidelným monitorováním svých továren prováděným kontrolory BFC (viz výše zvaný *prakas*). Pokud tak neudělá, nedostane od státu povolení k exportu. Sdružení GMAC bylo vytvořeno již v 90. letech minulého století, aby se docílilo určité úrovně organizace a právního dohledu. Mimochodem podobný krok směrem k organizaci práce lze jen zřídka pozorovat v jiných sektorech ekonomiky (Dasgupta – Poutiainen – Williams, 2011: 40).

Naproti tomu společnosti, které nevyvázejí své výrobky přes hranice se do GMAC zapisovat nemusejí, tím pádem jsou mimo síť pravidelného monitorování; pouze nahlásí své aktivity

⁴⁰ Better Factories Cambodia: *Our Team*, dostupné na: http://betterfactories.org/?page_id=33, 18. 11. 2014.

státním úřadům. O těchto strukturách, jejich fungování a dodržování podmínek se obecně ví velmi málo. Mnoho se jich ani nepřihlásí na úřadu, navíc je u těchto podniků časté zavírání, přemísťování a znovuotevření továren (to se odvíjí od poptávky ze strany exportně orientovaných společností, na které jsou tyto lokální podniky silně navázané). Vlastníci továren jsou místní lidé s kapacitou pracovníků mnohem menší než registrované exportní společnosti. Panuje obecná shoda mezi vládními úředníky a představiteli BFC, že v těchto továrnách dochází k nekontrolovatelnému porušování pracovních podmínek (Dasgupta – Poutiainen – Williams, 2011: 40). Ath Thorn, vedoucí kambodžského svazu práce, potvrzuje, že podmínky v těchto subdodavatelských továrnách jsou mnohdy o moc horší. Exportní společnosti mohou mít pracovní podmínky zcela v pořádku, ale pokud spolupracují s těmito nehlídanými továrnami, nepřímo podporují porušování pracovních podmínek. „*Viděli jsme továrnu, která využívala až 12 subdodavatelských továren. Odborový svaz se je snaží monitorovat, ale je těžké zjistit, co přesně se tam dělníkům děje*“ dodává Ath Thorn k problému subdodavatelských továren (Stilwell, 2013: 39). BFC ovšem vyvíjí aktivitu k prolomení této bariéry: pro tento typ továren již vytváří monitorovací strategii i s protokolem a usiluje o povolení k monitoringu u ministerstva práce a dalších státních úřadů (*Monitoring in the Dark*, 2013: 22).

Každá monitorovaná továrna na začátku podepíše memorandum o tom, že souhlasí s monitorováním a poskytne ILO vstup do továren na hlášené i neohlášené kontroly, možnost komunikace s dělníky nebo přístup k firemní dokumentaci. Dle této dohody se monitorování uskuteční minimálně dvakrát za rok (Merk, 2012: 7).

Po ukončení inspekce se výsledky vyhodnocují a posílají zpět managementu továrny spolu s návrhy na zlepšení. Tato detailní zpráva není veřejnosti dostupná, ale manažeři továrny ji mohou poskytnout svým obchodním partnerům, pokud si ji jmenovaní vyžádají. Splňuje tedy roli jakéhosi certifikátu „míry kvality“ pracovních podmínek pro odběratele zboží (Merk, 2012: 20, 22).

ILO se rozhodla vydávat i souhrnnou zprávu pro veřejnost, tzv. *synthesis report*. Charakter této zprávy se zdál být na začátku bezzubý, protože zpráva uváděla jen obecný souhrn toho, co je třeba v kambodžských továrnách zlepšit, ale nezveřejňovala konkrétní jména firem a jejich hodnocení. To vyvolalo debatu mezi jednotlivými aktéry zapojenými do programu. ILO se nakonec rozhodla rozdělit tuto zprávu na dvě části: první část popisuje celkovou situaci kambodžského oděvního průmyslu a jeho slabiny. Druhá část už odhaluje jmenný seznam

továren spolu s detaily porušování pracovních podmínek. Na tento seznam se dostaly pouze továrny, které již poněkolidakrát nedodržují pracovní podmínky a nedělají nic pro jejich nápravu. Pokud je továrna monitorována poprvé, její informace se nezveřejňují, ale při opětovné negativní kontrole se už zveřejní (Polaski, 2009: 7). U továren, které se na seznamu objevují opakovaně, se zase popíše míra pokroku, které bylo dosaženo od poslední návštěvy. Tento systém vydávání veřejných půlročních zpráv fungoval tímto způsobem do roku 2006 (*ILO – Better Factories Cambodia Returns to Public Disclosure of Factory Inspection Findings*, 2013: 1).

Veřejné hodnocení zastává dvě zásadní role: zamezí tzv. černým pasažérům, tedy firmám, které nezlepšují podmínky svých továren, ale využívají dobrého jména kambodžského oděvního průmyslu (Ang – Brown – Dehejia – Robertson, 2012: 595) a za druhé tento způsob zveřejňování výsledků nastavil vysokou laťku transparentnosti celého programu ILO. Spolu se širokým záběrem kontrolovaných továren se mu nemůže vyrovnat žádný ze soukromých monitorovacích programů (Polaski, 2009: 7).

2.1.3 Monitorovací program po skončení dohod MFA

Kambodža vstoupila do WTO až v roce 2004, ve stejný rok se v rámci této organizace přecházelo z bilaterálních smluv o obchodu s oděvy a textilem na plně liberalizovaný trh. Bilaterální smlouva s USA se tím pádem neprodloužila na další období a hrozila razantní změna fungování či úplný zánik programu BFC (v té době ještě pořád nazývaný *ILO Garment Sector Project*). Důležitou roli hrál také fakt, že většina finančních zdrojů zajišťujících chod tohoto programu pocházel právě z USA, proto byl osud tohoto programu po ukončení dohod TATA velmi nejistý (*Monitoring in the Dark*, 2013: 35).

Jak již bylo řečeno výše, rozvojové země s nastartovaným oděvním průmyslem dostaly strach ze soutěživého prostředí bez množstevních kvót a byly nuceny vyhranit se tak, aby zůstaly pro investory dále atraktivní. Kambodža měla na výběr buď pokračovat v zavedeném programu na podporu dodržování zákoníku práce, nebo konkurovat cenou, tím pádem snížit náklady a standard pracovních podmínek.

Kambodža zvolila první variantu, protože dodržování pracovních podmínek se ukázalo být pro mezinárodní společnosti stále důležitějším kritériem při volbě dodavatele. Světová banka zveřejnila v roce 2004 průzkum 15 největších mezinárodních firem obchodujících s Kambodžou (tvořily 45% celkového exportu země). Z průzkumu vychází, že více jak

60% těchto zahraničních firem považuje dodržování pracovních standardů za stejně důležité jako je cena, kvalita nebo dodací lhůta. Devět z těchto firem se také vyjádřilo v tom smyslu, že by zvýšilo objem dodávek z Kambodži po skončení MFA, zbylé firmy by dál rády odebíraly stejné množství jako doposud. Firma GAP, největší klient Kambodži na poli oděvního průmyslu, se nechala slyšet, že nepřestane obchodovat s Kambodžou, pokud tam zůstane program na monitorování pracovních podmínek (Hall, 2010: 442). Příkladem lákání firem na „*sweatshop-free*“ image může být i společnost Nike, jež zastavila obchodování s Kambodžou poté, co BBC zveřejnila reportáž o dětské práci v továrně, s kterou Nike spolupracovala. Po spuštění projektu BFC společnost Nike souhlasila s navrácením výroby do dvou kambodžských továren, pokud firmu nechají nahlédnout do hodnocení monitorování od ILO (Wetterberg, 2011: 68).

Na druhou stranu je třeba dodat, že Kambodža přes tuto nově nastavenou image stále držela náklady na výrobu velmi nízko oproti asijským konkurentům. Navíc mezinárodní oděvní firmy často rozložily výrobu do více zemí, aby se vyhnuly přerušení dodávek. Z ekonomického hlediska se však nedá popřít zjevný růst oděvního průmyslu, který rok a půl po skončení dohod MFA v Kambodže vzrostl o 10% (*Monitoring in the Dark*, 2013: 35, 36).

2.1.4 Struktura a financování BFC

Na základě výše uvedených změn na poli oděvního a textilního průmyslu se kambodžská vláda spolu s oděvními výrobci shodla na významu kontroly pracovních podmínek. Proto v roce 2003 požádali ILO o prodloužení spolupráce o další tři roky, tzn. na období po vypršení smluv MFA. ILO a kambodžská vláda se dohodly na dlouhodobé spolupráci s vidinou možné budoucí soběstačnosti monitorovacího programu. Program se oficiálně pojmenoval *Better Factories Cambodia* (BFC), aby tak lépe vystihoval svou podstatu, a rozšířily se i jím nabízené služby a aktivity (Polaski, 2009: 8).

Po skončení amerických smluv TATA se BFC posouvalo směrem k lokálně řízené organizaci s vlastními zdroji financování. Fungovat měla na bázi tripartitní spolupráce kambodžské vlády, asociace oděvních výrobců GMAC a odborových svazů. Role ILO postupně oslabovala a v roce 2009 se program BFC stal nezávislým, s podporou ILO. V tomto mezidobí se kambodžská vláda zavázala pokračovat v udílení exportních licencí jen továrnám zapojeným do BFC (Hall, 2010: 430).

Tato koncepce lokálního řízení funguje dodnes, ovšem finanční samostatnosti dosaženo nebylo. Dle dostupných informací BFC tvoří až 33% rozpočtu zisk z placených služeb, kterými jsou nabízené kurzy a školení nebo zápisné pro mezinárodní firmy, které chtějí nahlédnout do hodnocení továren. Ovšem podíl kambodžské vlády (10%) a GMAC (14%) je dohromady menší než podíly hlavních sponzorů vedených skrze ILO, těmi jsou americké ministerstvo práce (29%) spolu s Australskou agenturou pro mezinárodní rozvoj (2%).⁴¹ Ovšem role ILO byla v této době podstatně upozaděna. Šlo o dohodu, která z BFC udělala spíše kambodžský program, než spjatý s ILO, a to od 1. ledna 2009 (Hall, 2010: 430).

BFC je tedy řízena kambodžskou stranou a v jejím vedení je tzv. projektová poradní komise (angl. *Project Advisory Committee*, PAC). Je to devítičlenná komise - shodně po třech členech je zde zastoupena kambodžská vláda, GMAC a odborové svazy. Tato komise dohlíží na práci BFC a slouží také jako platforma pro půlroční setkávání kambodžské tripartity. Komise PAC se podílí i na samotném fungování BFC, protože se zapojuje do debaty o efektivnosti projektů, o stanovených cílech a připomínkuje veřejně dostupné reporty.⁴²

Tato změna se pojí s rozšířením konceptu BFC. ILO ho rozšířila ve vlastní projekt nazvaný *Better Work*. Tento program ILO odstartovala v roce 2006 ve spolupráci s Mezinárodní finanční korporací (IFC).⁴³ *Better Work* přejímá koncept monitorování soukromého sektoru a vyvází ho do dalších rozvojových zemí zaměřených na oděvní a textilní průmysl.⁴⁴ K dnešnímu dni je do tohoto projektu zapojeno sedm zemí: Haiti, Indonésie, Jordánsko, Lesotho, Nikaragua, Vietnam a nově také Bangladéš. Do spolupráce s *Better Work* je zahrnuta i pilotní kambodžská BFC.⁴⁵ BFC tedy spolupracuje s ILO, a nově také s IFC, ale skrze sdružení *Better Work*, to znamená, že jimi není přímo řízené. Na druhou stranu právě

⁴¹ Better Factories Cambodia: *How we are funded*, dostupné na: http://betterfactories.org/?page_id=71, 16. 9. 2014.

⁴² Better Factories Cambodia: *Project Advisory Committee*, dostupné na: http://betterfactories.org/?page_id=302, 15. 9. 2014.

⁴³ Pozn.: IFC je součástí skupiny Světové banky a zaměřuje se na podporu soukromého podnikání v rozvojových zemích. Nabízí investice, poradenství a správu aktiv v rozvojových zemích. Více na: www.ifc.org.

⁴⁴ ILO: *Better Work*, dostupné na: http://www.ilo.org/global/programmes-and-projects/WCMS_084616/lang-en/index.htm, 15. 9. 2014.

⁴⁵ Better Work: *Countries*, dostupné na: http://betterwork.org/global/?page_id=314, 15. 9. 2014.

díky spolupráci s IFC byla BFC schopná rozšířit svůj okruh zájmu i na obuvnický průmysl. Spolupráce s IFC v Kambodži začala v roce 2007.⁴⁶

2.1.5 Monitorování

Počet pracovníků BFC se zdvojnásobil na třicet a rozšířilo se i jeho působení. Nyní se BFC soustředí nejen na monitorování továren, ale také na školení a poradenský servis.

Monitorování je stále páteří programu, ale slouží také jako odrazový můstek pro další aktivity. Pravidlo povinného monitorování všech továren, které chtějí své produkty vyvážet za hranice, zůstalo, ale jejich počet časem narostl na více než 500 kontrolovaných továren⁴⁷. Tým kontrolorů je také stále dvoučlenný a provádí ohlášené i neohlášené kontroly, při kterých se dělají rozhovory s manažery i dělníky, prochází se firemní dokumenty a samozřejmě nechybí inspekce továren a podmínek, které v nich panují. Původně se četnost kontrol jednotlivých továren stanovila na limit 6 měsíců. Tato doba se postupem času prodloužila z důvodu nárůstu kontrolovaných továren a také větších požadavků na kontrolory. Perioda návštěv se proto v dnešní době odhaduje na 12 – 15 měsíců (*Monitoring in the Dark*, 2013: 30).

Seznam věcí, na které se kontroloři zaměřují, je stále zdokonalován a v této chvíli zahrnuje tyto oblasti pracovního práva: diskriminace, nucená práce, dětská práce, svoboda shromažďování a kolektivního vyjednávání, odškodné/odstupné, pracovní doba, smluvní vztah, bezpečnost a ochrana zdraví při práci.⁴⁸

Zpracované výsledky monitorování z let 2001 – 2007⁴⁹ naznačují, že spolu s rostoucí mírou kontroly továren roste i míra dodržování pracovních podmínek. Továrny, které na začátku vykazovaly nízkou úroveň dodržování zákona, se během čtvrté návštěvy BFC dostaly na úroveň vysoké míry dodržování pracovních podmínek (*Monitoring in the Dark*, 2013: 33). BFC navíc nezaznamenalo zásadní propad v dodržování zákoníku práce ani po období ekonomické krize z roku 2008, jež oděvní a textilní průmysl citelně zasáhla (Dasgupta – Poutiainen – Williams, 2011: 61). Obecně se dá říct, že se zvyšovanou frekvencí kontrol se

⁴⁶ Better Factories Cambodia: *ILO/IFC Partnership*, dostupné na: http://betterfactories.org/?page_id=6245, 15. 9. 2014.

⁴⁷ Úplný seznam továren najdete na: http://betterfactories.org/?page_id=6540.

⁴⁸ Better Factories Cambodia: *Monitoring*, dostupné na: http://betterfactories.org/?page_id=90, 10. 9. 2014.

⁴⁹ Pozn.: Data z prvních let jsou sice nestejná, ale tyto výsledky vycházejí z půlročních hodnotících syntéz z doby, kdy se v nich objevovaly jmenovitě továrny.

zlepšila míra dodržování podmínek. Také se ukázalo, že továrny jsou schopné platit dělníkům vyšší mzdu a přitom zlepšit podmínky na pracovišti, což se předtím považovalo za příliš velkou finanční zátěž (*Monitoring in the Dark*, 2013: 33).

Na druhou stranu není tajemstvím, že v zacílení a sběru dat je stále prostor ke zdokonalování. Terénní sběr dat se provádí ve velmi těžkých podmínkách a kontroloři se potýkají s neochotou manažerů a zatajováním faktů. Je třeba stále zlepšovat systém kontrol, aby nedocházelo ke zkresleným výsledkům. Zpráva výzkumníků ze *Stanford Law School* poukazuje na to, že občas se kontroloři potýkají s překážkami jako je bránění vstupu do továrny. Vedoucí továrny nechávají kontrolory čekat venku až 45 minut, než jim povolí vstup dovnitř. Taková časová proluka velmi snižuje efekt neohlášených kontrol a dává manažerům čas na částečné zamaskování porušovaných podmínek. Kromě boje proti takovým praktikám doporučuje *Stanford Law School* zapisovat do monitorovacích listů i přesný čas čekání kontrolorů, protože výsledky takového monitorování mohou být zkreslené (*Monitoring in the Dark*, 2013: 58).

Dalším problémem je, že BFC se nijak nepodílí na aktivním zlepšení pracovních podmínek, protože kontroloři BFC nemají právo na vymáhání zákoníku práce (na rozdíl od státních kontrolorů) (Merk, 2012: 15). Jenže mnoho dělníků věří, že se podmínky v továrně zlepší, když nahlásí nedostatky kontrolorům BFC. Pro tyto případy dokonce kontroloři rozdávají číslo na bezplatnou linku, na které mohou podávat své stížnosti. Vedení BFC sice odmítá, že by tato linka měla cokoliv společného s řešením problémů na pracovišti (pouze se zapíše jako další bod do zprávy a případně tento fakt spolurozhodne o dřívějším datu další návštěvy továrny). Jenže dle průzkumu *Stanford Law School* mnoho dělníků, a dokonce i členů odborů neví, že BFC nenese zodpovědnost za nápravu podmínek. Tím pádem je mnoho dělníků zklamáno z nečinnosti, která přichází po nahlášení stížnosti.⁵⁰ Proto je důležité zaměstnancům a odborům velmi dobře vysvětlit roli BFC, její cíle a kompetence (*Monitoring in the Dark*, 2013: 53-54). Byla by nesmírná škoda přijít o tak efektivní zdroj informací, přitom z šetření CCC a *Stanford Law School* vychází, že mnoho zaměstnanců přestalo aktivně hlásit BFC nedostatky v továrnách, protože se nedočkali žádných výsledků (Merk, 2012: 15; *Monitoring in the Dark*, 2013: 53). V tomto směru by se coby nejúčinnější řešení nabízela užší spolupráce

⁵⁰ Pozn.: Jen pro představu v období od listopadu 2011 do května 2012 BFC přijala 115 telefonátů se stížnostmi od jednotlivých zaměstnanců a členů odborů (*Monitoring in the Dark*, 2013: 54).

s nadnárodními korporacemi, které tvoří klientelu těmto továrnám a mají tak na ně velký vliv (Merk, 2012: 16).

Na to navazuje i patrně nejpálčivější problém kambodžského oděvního průmyslu, kterým je zneužívání smluv na dobu určitou. Kambodžský zákoník práce nařizuje zaměstnavateli poskytnutí dohody na dobu neurčitou všem zaměstnancům pracujícím pro jeho společnost déle než dva roky (*Cambodian Labor Code*, 1997: paragraf 67). Tento zákon je ale často obcházen, nebo přímo porušován.

Praktika nabízení krátkodobých smluv se ve větším měřítku rozšířila po ekonomické krizi z roku 2008. Jenže průzkum ILO z roku 2010 ukazuje, že pouhá třetina zaměstnavatelů měnila podmínky přijímání zaměstnanců podle vývoje ekonomické situace (Dasgupta – Poutiainen – Williams, 2011: 50). Krátkodobé smlouvy jsou uzavírány na tři až šest měsíců, což staví zaměstnance do velmi nejisté pozice a zaměstnavatelé toho směle využívají. Pracovníci se potom bojí vstupovat do odborů, účastnit se stávek nebo odmítnout přesčasy. Navíc zaměstnavateli odpadne povinnost vyplácení mateřské dovolené. Podle informací *Clean Clothes Campaign* některé továrny zaměstnávají až 90% zaměstnanců prostřednictvím krátkodobých smluv (Merk, 2012: 21).

Díky své četnosti se z krátkodobých smluv stal v Kambodže fenomén. BFC se sice zabývá otázkou, zda majitel nabízí po dvou letech zaměstnancům smlouvu na dobu neurčitou, ale už neřeší podíl dlouhodobých a krátkodobých smluv v jednotlivých továrnách. Přitom by tato informace měla o moc větší vypovídací hodnotu než odškrtnutí kolonky „dodržení §67 o udílení smlouvy na dobu neurčitou“. Navíc by měla BFC hrát aktivnější roli v řešení tohoto problému. BFC sice proklamuje, že o možném řešení jedná s GMAC a s vládou, ale neuškodila by i veřejná iniciativa – přinejmenším jako způsob veřejného pojmenování problému a snaha pro otevřenou diskuzi (*Monitoring in the Dark*, 2013: 14-15).

2.1.6 Systém soukromých a veřejných zpráv

Data sebraná v továrnách jsou poté zadána do informačního systému IMS, který byl spuštěn v prosinci 2005 a zaručil tak spolehlivé a přesné uspořádání a analýzu sebraných dat. Data, jež byla pořízena před spuštěním systému IMS, jsou brána jako nepřesná a nestejná, tudíž často nejsou zahrnuta v existujících statistikách (Robertson – Dehejia – Brown – Ang, 2011: 8-9).

IMS generuje dva druhy zpráv: tzv. zprávy individuálním továrnám, které jsou určeny pouze dané továrně a společností, které u ní nakupují zboží. Tato zpráva přináší detailní výsledky

kontroly s vyjmenovanými nedostatky a doporučeními na zlepšení a posílá ji manažerům továren přímo ILO. Jak jsem zmínila výše, pošle ji také klientům továrny, ale pouze těm, kteří si u BFC zaplatí přístup k těmto informacím (*Monitoring in the Dark*, 2013: 31). BFC dokonce na svých stránkách mezinárodním firmám nabízí možnost zúčastnit se inkognito monitorování továrny spolu s kontrolory.⁵¹ Po předání výsledků monitorování nehraje BFC žádnou další roli v nápravě nedostatků. Tento úkol spočívá pouze na majiteli továrny, případně na akcích jeho zákazníků, kteří si zaplatili přístup k výsledkům kontroly (*Monitoring in the Dark*, 2013: 31).

Druhým typem zprávy je tzv. syntéza, což je hlášení pravidelně vyvěšované na stránky ILO/BFC. Syntéza je obecnějšího charakteru, slouží jako zdroj informací o celkovém stavu kambodžského oděvního a textilního průmyslu. Právě tento dokument byl využíván americkou vládou pro rozhodnutí o udělení kvót v období smlouvy TATA. V dnešní době je syntéza využívána bojovníky za lidská práva a akademiky jako zdroj dat pro analýzy, které zkoumají efektivnost celého programu (*Monitoring in the Dark*, 2013: 31).

Na počátku spojovala syntéza funkci celkového souhrnu situace za půlroční období a k tomu jmenovitě udávala kontrolované továrny a krátký souhrn zjištěných pracovních podmínek (*First Synthesis Report*, 2001: list 1.4). Jenže povaha syntéz se v roce 2006 notně změnila. Nejdříve ze syntéz zmizelo hodnocení továren a posléze, v roce 2008, se v syntézách přestal objevovat i jmenný seznam kontrolovaných továren. Tato změna znamenala, že k hodnocení kontrol měli od této chvíle přístup pouze manažeři továren a jejich klienti, tedy nadnárodní korporace, které si o interní zprávu zažádali (*Monitoring in the Dark*, 2013: 39).

Tímto krokem BFC razantně snížila míru transparentnosti ve svém počínání. Přitom po skončení dohod MFA ztratila BFC díky možnosti navyšování kvót metodu „cukru a biče“. Jedinou pákou, která jim zbývala, byla transparentnost ve zveřejňování získaných informací. Ta tímto rozhodnutím utrhla velkou ránu. Veřejnost nejenže nemá přístup ke konkrétním výsledkům monitorování, ale kvůli nedostatku informací nelze ani nahlédnout do metodologie sběru dat, což ještě zvyšuje panující nedůvěru ve fungování programu (*Monitoring in the Dark*, 2013: 39). K tomu lze přičíst posílení kambodžské vlády a GMAC ve vedení BFC (postupné převádění programu do kambodžských rukou, ústup vlivu ILO), a důvod k ostré kritice a zpochybnění fungování programu je na místě.

⁵¹ Better Factories Cambodia: *Monitoring*, dostupné na: http://betterfactories.org/?page_id=90, 10. 9. 2014.

Kritické hlasy na sebe nenechaly dlouho čekat. Na předešlé změny zareagovalo mnoho nevládních organizací (NGO), (viz Merk, 2012 nebo *Monitoring in the Dark*, 2013), pro něž je nastalá netransparentní situace alarmující a argumentují poklesem efektivnosti BFC. V roce 2013 vydaly vybrané NGO společné prohlášení, ve kterém žádají, aby se BFC vrátila k dřívějšímu systému veřejného hodnocení továren. Mimo jiné se obracejí i na ILO a vyzývají ji, aby vzala v potaz význam transparentnosti v rámci celého programu Better Work. Pod tuto výzvu se podepsalo pět mezinárodních i lokálních NGO⁵² (*ILO – Better Factories Cambodia Returns to Public Disclosure of Factory Inspection Findings*, 2013).

Díky tomu neměli jak členové odborů, tak zaměstnanci přístup k výsledkům šetření, na kterém se dost často aktivně podíleli prostřednictvím rozhovorů a individuálních stížností. Tato situace je velmi paradoxní a hlavně nebezpečná pro budoucí spolupráci BFC s dělníky a odbory. Již tak je těžké dělníky přimět ke spolupráci z důvodu strachu z vyhazovu, natož když nebudou mít jedinou známku toho, že jejich odvaha promluvit o nedostatecích přinese výsledek. Stejně tak odbory, jenž tvoří zastoupení BFC stejnou měrou jako svaz textilních výrobců a vlády, se nedozvědí výsledky monitorování. Tato logika potlačuje vliv odborů a zabraňuje jim porovnat výsledky své práce a posoudit, na co se v dané továrně zaměřit nejvíce (Merk, 2012: 20).

Nicméně během sběru informací pro mou diplomovou práci jsem na webových stránkách BFC zaznamenala překvapivou novinku (léto 2014), a to online transparentní databázi. Tato databáze je velmi přehledná a uživatelsky příjemná, dostupná každému návštěvníkovi stránky. Obsahuje hodnocení monitorovaných továren. Hodnocení je zde rozděleno na seznam *zásadních bodů*⁵³, kde je v této chvíli⁵⁴ zastoupeno 232 monitorovaných továren, a na seznam

⁵² Pozn.: Jmenované NGO: Clean Clothes Campaign (CCC), Community Legal Education Center (kambodžské NGO), International Labor Rights Forum, Stanford International Human Rights and Conflict Resolution Clinic a Worker Rights Consortium.

⁵³ Pozn.: Jedná se o 21 nejzásadnějších bodů v rámci dodržování zákoníku práce. Patří sem: dětská práce, nucená práce, diskriminace pracovníků, propouštění těhotných pracovníků, propouštění zaměstnankyň na mateřské dovolené, sexuální obtěžování, rovnocenný plat na základě genderu, diskriminace na základě členství v odborech, svobodná možnost tvořit a vstupovat do odborů, žádné zasahování do odborů zaměstnavatelem, nevměšování se managementu do fungování odborů, zaměstnání není závislé na členství v odborech, pracovníci nemají povinnost vstoupit do odborů, pravidelná zkouška evakuace pracoviště, dostatečný počet nouzových východů, odemčené nouzové východy po celou pracovní dobu, nebezpečné části strojů mají ochranné kryty, dostatečné množství pitné vody, vyplácení zákonné minimální mzdy, vyplácení zákonné sazby za přesčasové hodiny, vyplácení bonusů, příspěvků a odstupného (BFC: *Critical Issues Introduction*, dostupné na: http://betterfactories.org/transparency/en/issues/introduction/critical_issues, 20. 11. 2014).

nízké úrovni dodržování pracovních podmínek, ve kterém figurují pouze továrny s vysokým počtem porušení pracovních podmínek. Měřítka pracovních podmínek u *nízké úrovni* je obsáhlejší, hodnotí se zde 52 kritérií (rozšířená verze *zásadních bodů*). V této chvíli je na seznamu *nízké úrovni dodržování pracovních podmínek* 11 továren.⁵⁵ Uveřejněná data jsou aktuální: v seznamu *nízké úrovni* jsou informace datující se od října 2012 do současnosti (výsledky posledního monitorování se datují k 20. 10. 2014), v seznamu *zásadních bodů* figurují data od října 2013 do současnosti.⁵⁶ U každé továrny (v obou seznamech) je uveden počet kontrol spolu s datem posledního monitorování, počet bodů, které má továrna v souladu se zákoníkem práce nebo které porušuje, nechybí ani kolonka pro reakci továrny k hodnocení a možnost nahlédnutí do detailní zprávy s hodnocením všech bodů.⁵⁷

Kromě toho je v databázi samostatná sekce věnovaná odborům, respektive dodržování zákonných podmínek pro svolání stávky. BFC se zaměřuje na 6 kritérií⁵⁸ a zkoumá zákonnost proběhlých stávek. Jsou zde vypsány odborové organizace, které stávku pořádaly, datum konání, počet dní a zaměstnanců ve stávce. Vedle toho jsou zvýrazněny body, ve kterých odbory porušily zákonem stanovené podmínky.⁵⁹

Tato část zabývající se odbory je vzhledem k zaměření celého programu BFC poněkud nepochopitelná. Stojí v kontrastu se snahou zlepšit podmínky dělníků a práv odborů. Pokud chtěla být BFC spravedlivá vůči všem aktérům, tak zde chybí druhá (velmi zásadní) strana mince – hodnocení brutality, s kterou jsou tyto stávky potlačovány. Přitom odbory stávkami

⁵⁴ Pozn.: Informace se vztahuje ke dni 20. 11. 2014.

⁵⁵ Pozn.: Původně bylo na seznamu 13 továren, ale dvě z nich předvedly při dalším monitorování zlepšení ve 31 vytykánych bodech a proto se posunuly do seznamu *zásadních bodů* (BFC: *BFC Transparency Database Report*, dostupné na: <http://betterfactories.org/transparency/pages/view/17>, 20. 11. 2014).

⁵⁶ BFC: *Low Compliance Factory List*, dostupné na: http://betterfactories.org/transparency/en/issues/view/low_compliance, 20. 11. 2014.

⁵⁷ Ibidem.

⁵⁸ Pozn.: 1) zákonem povolený důvod, 2) nejdříve pokus o řešení nenásilným způsobem, 3) schválení stávky tajným hlasováním, 4) dodržení 7 denní lhůty oznámení managementu továrny 5) a na ministerstvu (není upřesněno jaké), 6) odbory mají formální status MRS (různé stupně kambodžských odborů, více na: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=KHM&p_classification=02&p_orig_in=SUBJECT, 20. 11. 2014) (BFC: *Union Compliance List*, dostupné na: http://betterfactories.org/transparency/en/factory_strikes/view, 20. 11. 2014).

⁵⁹ Ibidem.

bojují za zvýšení minimální mzdy a dodržování pracovních podmínek (za rok 2013 GMAC zaznamenal rekordní počet 131 stávek).

BFC žádným způsobem nehodnotí brutalitu vůči stávkujícím pracovníkům, ani přiměřenost schválené minimální mzdy s životními podmínkami, a to proto, že je zaměřena na hodnocení soukromého sektoru. Z toho důvodu postrádám vnitřní logiku v náhlém zájmu o hodnocení odborů a dodržování zákonných norem ohledně vyhlašování stávek. Vzhledem k tripartitnímu složení vedení BFC vyvstávají pochyby nad úmysly, s kterými bylo hodnocení odborů do databáze přidáno. Tyto pochyby naznačuje ve své zprávě o spuštění databáze i ILO.⁶⁰

Místo orientace na odbory a plnění zákonných regulí pro pořádání stávek by se transparentní databáze měla snažit o propojení seznamu továren se seznamem jejich klientů, tj. nadnárodních korporací. Tím by se transparentnost systému dovršila, protože každý jednotlivec by si na stránkách BFC mohl zjistit, které továrny využívá daná nadnárodní korporace a poté se podívat na míru dodržování podmínek v těchto továrnách. Takový rejstřík BFC chybí, přitom některé nadnárodní korporace již samy zveřejňují jména dodavatelských továren. Mezi tyto společnosti patří např. Adidas⁶¹ nebo Levi Strauss,⁶² na jejichž seznamech nechybí ani továrny v Kambodže.

2.1.7 Přidružené iniciativy

Jednou z vedlejších aktivit, která se vyvinula za účelem zlepšení podmínek, je školení zaměstnanců továren. Jedná se o školení jak dělníků, tak managementu. BFC se snaží zlepšit fungování managementu a soustředí se na spolupráci manažerů a dělníků. Jejich kurzy nabízí zaměření na:

- HR management - zahrnuje teorie managementu HR, výběr, přijímání a zaučování zaměstnanců, odstupné a benefity, strategické plánování, pracovní prostředí.

⁶⁰ ILO: *Transparency drives improvements in factory working conditions*, dostupné na: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/activities/all/WCMS_237913/lang--en/index.htm, 21. 11. 2014.

⁶¹ Pozn.: Úplný výčet subdodavatelů továren dostupný na *Global Factory List*, 1. 5. 2014: Adidas Group, dostupné na: http://www.adidas-group.com/media/filer_public/2014/06/17/2014_may_global_factory_list_en.pdf, 28. 11. 2014.

⁶² Pozn.: výčet továren na *Levi Strauss & Co. Factory List*, září 2014: Levi Strauss, dostupné na: <http://levistrauss.com/wp-content/uploads/2014/01/Levi-Strauss-Co-Factory-List-September-2014.pdf>, 28. 11. 2014.

- Vedoucí pozice/dozor - zaměřeno na schopnost vedení zaměstnanců, férové jednání, pozitivní zpětnou vazbu, rovnováhu mezi zájmy firmy a zaměstnanců; je zde zaměřeno také na specifický problém kambodžských továren, jež patří zahraničním vlastníkům a pozice vysokého managementu jsou často obsazeny cizinci. To s sebou nese kulturní rozdíly a nedorozumění, proto se BFC zaměřuje na trénování schopností a přípravu Kambodžanů pro řídicí pozice, protože jejich zastoupení v managementu firem je mizivé, což dále nepřispívá ke zlepšení podmínek samotných dělníků.
- Dělníky v továrnách - učí se o svých právech a povinnostech na pracovišti a jak je hájit. Tyto okruhy jsou zaměřené na řešení stížností, řešení sporů a zákonné postupy při stávce, krádež, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, pracující matky a kojení, nezletilé pracovníky, přesčasy, pracovní dovednosti. Ke každému typu školení jsou vyvinuty vzdělávací materiály, v tomto případě počítají se všemi demografickými faktory, hlavně tedy s tím, že drtivou většinu pracovníků tvoří ženy. Pro zjednodušení a zaujetí pozornosti se jako pomocné materiály využívají komiksy a mini seriál z prostředí oděvní továrny produkovaný BFC, do něhož obsadili známé kambodžské herce. Každý z osmi dílů tohoto seriálu se zabývá jedním z výše jmenovaných témat školení.⁶³
- Kurzy se zaměřením na konkrétní záležitost – výběr témat je následující: prevence dětské práce, odborový svaz, pracovní právo, vedení napříč kulturami, genderové vnímání, management HR a pracovní podmínky, zaškolování, schopnost vyjednávání, bezpečnost a ochrana zdraví při práci.⁶⁴

Školení jsou jedno, dvou nebo třídenní a jsou placená. Dle aktuálního ceníku pro rok 2014 se cena kurzu pohybuje kolem \$75 na osobu za jednodenní kurz a \$100 na osobu za dvoudenní kurz. Z dostupného ceníku a rozvrhu kurzů pro rok 2014 není jasné, kdo dané poplatky hradí, jedinou bližší informací je, že společnost Walt Disney hradí kurzy pro vyšší management/dozor v subdodavatelských továrnách až do roku 2015, ostatní kurzy hradí částečně – účastník zaplatí \$30.⁶⁵

⁶³ Zkrácené verze všech epizod s anglickými titulky ke shlédnutí zde: <http://www.youtube.com/watch?v=cYrxeW888Ss&list=PLC3A95288A2FCC3D8&index=9>, 11. 9. 2014.

⁶⁴ Better Factories Cambodia: *Training*, dostupné na: http://betterfactories.org/?page_id=180, 11. 9. 2014.

⁶⁵ Better Factories Cambodia: *Training schedule 2014*, dostupné na: <http://betterfactories.org/wp-content/uploads/2013/01/Training-Schedule-20141.pdf>, 11. 9. 2014.

Poradenské služby, další vedlejší aktivita BFC, poskytuje poradenský servis firmám, které mají zájem o zlepšení podmínek ve svých továrnách. Jedná se o jednoletý program poradenské činnosti, který se zaměřuje na slabiny, které byly odhaleny v rámci monitorování.⁶⁶

V praxi tato služba vypadá tak, že poradce z řad BFC pomůže vytvořit v továrně tzv. poradní výbor pro zlepšení, který je složený ze zaměstnanců managementu, ale i dělníků továrny. Poradce pomůže výboru vypracovat plán zlepšení a úkolem výboru je samotná realizace plánu. Výbor se skládá z 8 – 10 lidí, ve shodném počtu je zde zastoupen management i dělníci. Členové tohoto výboru se pravidelně setkávají, aby řešili otázky pracovních podmínek v továrně. Právě vzájemná spolupráce dělníků a manažerů má vést ke zlepšení situace v továrně a vyvinutí vztahů mezi těmito dvěma sférami.⁶⁷

Poradce z BFC navštíví továrnu průměrně devětkrát za rok, zbytek komunikace je obstarán skrze e-mail a telefon. Poradci jsou v kontaktu také s klienty továren, tzn. mezinárodními společnostmi, které informují o pokroku, jehož daná továrna dosáhla. Tyto zprávy jsou klientům zaslány dvakrát během roku, ve kterém se poradenský servis uskutečňuje.⁶⁸

BFC si za tento roční program účtuje poplatek \$2000, který platí továrna.⁶⁹ Proto není divu, že zájem o tyto služby je poměrně nízký: v roce 2012 si tuto službu zaplatilo pouze dvacet továren, o rok dříve jich bylo jen dvanáct (*Monitoring in the Dark*, 2013: 42).

Výše popsané aktivity jsou spíše zaměřeny na úroveň továren, než na samotné dělníky, což se dá odvodit i vzhledem k poplatkům za jednotlivé kurzy. Protože kambodžská vláda neposkytuje téměř žádnou formu sociálního zabezpečení, je pro pracující dělníky složité zabezpečit se na horší časy nebo důchod. Je pravda, že po ekonomické krizi z roku 2008, která dopadla na již tak chudou Kambodžu, vyvinula tamní vláda národní strategii sociálního zabezpečení pro chudé a zranitelné. Cíle této strategie jsou poměrně ambiciózní: lepší přístup

Better Factories Cambodia: *Training and Advisory Services*, dostupné na: http://betterfactories.org/wp-content/uploads/2014/08/Training_revised-Aug-25-14.pdf, 11. 9. 2014.

⁶⁶ Better Factories Cambodia: *Advisory Services*, dostupné na: http://betterfactories.org/?page_id=246, 12. 9. 2014.

⁶⁷ Ibidem.

⁶⁸ Ibidem.

⁶⁹ Better Work: *FAQs*, dostupné na: <http://betterwork.com/cambodia/wp-content/uploads/2013/01/Web-FAQs-Advisory-Service.pdf>, 12. 9. 2014.

ke zdravotní péči skrze zřízený fond, minimální podporu v nezaměstnanosti, poskytování pracovních příležitostí a přístup ke vzdělání a k jídlu pro chudé děti. Tento plán byl schválen v roce 2011 a do roku 2015 funguje v prvotní testovací fázi, kdy se vytváří mechanismus sociálního zabezpečení a postupně se rozšiřuje (Dasgupta – Poutiainen – Williams, 2011: 84, 93). Nicméně BFC již dříve vytvořila sociálně zaměřené programy pro dělníky z oděvních továren. Také uskutečňuje občanské iniciativy a kampaně, které poukazují na porušování pracovního práva.

Sociální programy BFC mají suplovat určitou formu sociálního zabezpečení, která je poskytována dělníkům a zajišťuje ji ILO skrze BFC. Poskytuje několik forem sociálních služeb dělníkům z oděvních továren ve vybraných provinciích. Tento projekt by měl pokrýt základní potřeby továrního dělníka a skládá se ze tří částí:

1. Školící program pro práci v oděvním průmyslu – určeno mladým lidem, kteří se rozhodnou opustit rodné místo a stěhují se za prací do Phnompenhu.
2. Zdravotní kliniky – sídlí ve dvaceti oděvních továrnách v Kambodži a poskytují preventivní a naučné zdravotní služby, např. o těhotenství, kojení, HIV/AIDS a dalších.
3. Programy po ukončení pracovního poměru v oděvním průmyslu – slouží k zvýšení šance na zaměstnání a zlepšení uplatnitelných dovedností bývalých továrních dělníků. Zaměřují se na lidi, kteří se chtějí uživit v zemědělství, nebo plánují začít s mikro živností. Tyto pomocné programy jsou ve vybraných provinciích a spolupracují s různými nevládními organizacemi, centry na podporu rozvoje žen a místními obcemi (Dasgupta – Poutiainen – Williams, 2011: 93).

Tento program sociálního zabezpečení je prvoplánově zaměřen na ženy, protože ty zaujímají většinu pracovní síly v oděvním a textilním průmyslu. Často je tato práce jejich prvním placeným zaměstnáním. Pokud o ni přijdou, jen stěží získají příležitost v jiném oboru, protože ženy jsou na trhu práce silně marginalizovány (*Looking Beyond Export Gains*, 2008: 2).

BFC vypracovalo i několik iniciativ bojujících za změnu pracovních podmínek.

Odborníci skrze zkušenost (*Experts by Experience* v angličtině) je iniciativa z roku 2012, která poukazuje na časté kolapsy dělníků způsobené vyčerpáním, nedostatkem spánku, jídla a

čerstvého vzduchu.⁷⁰ Tato iniciativa sdružuje dělníky, kteří si sami takovým zdravotním kolapsem prošli. Mají za úkol zvyšovat povědomí o tomto problému. BFC mezi nimi vycvičilo osm řečníků, aby komunikovali s médii. Zúčastňují se i fóra společností nakupujících v Kambodži, které pořádá BFC.⁷¹

Další pravidelnou akcí je soutěž ve znalostech pracovního práva vysílaná v rádiu. BFC se snaží různými způsoby informovat dělníky o svých právech, v tomto případě si k přenosu soutěže vybralo za přijímač rádio, protože mnoho dělníků ho poslouchá při práci. První klání se konalo v roce 2009, účast každoročně přesáhne 400 zájemců. Ze souboje vyjdou tři finalisté, kteří se utkají v přímém přenosu. Vítěze čeká finanční odměna, např. v roce 2011 to bylo \$200, v té době trojnásobek měsíčního platu.⁷²

Kampaň Jedna změna (*One Change*) požaduje po továrnách změnu, která by zamezila zdravotním kolapsům dělníků (např. svačina, způsob udržování přijatelné teploty v továrně, trénink zaměstnanců v první pomoci). Pokud tak továrna učiní, získá status „*One Change*“, což přispívá k dobrému jménu továrny v očích mezinárodních klientů.⁷³

„Akademie pro supervizory“ je dalším projektem BFC spolu s ILO. Jak už bylo řečeno výše, Kambodžané nejsou příliš zastoupeni ve vyšším managementu firem, většinou tvoří nejnižší pozice, tedy námezdní dělníky. V roce 2011 připravil tento projekt 2000 účastníků na práci supervizora.⁷⁴ Ve stejném roce se uskutečnilo i školení pro dělníky, které jim mělo vysvětlit

⁷⁰ Pozn.: Tento jev se ukázal být velmi častým při průzkumu v roce 2011 (samozřejmě k němu docházelo i předtím, jen nejsou známa data) a jeho četnost dále pokračovala. V roce 2012 bylo zaznamenáno více než 2 100 případů ve 29 továrnách; v prvním čtvrtletí roku 2013 bylo napočítáno už 500 případů. Tato data jsou ilustrativní, v průzkumu se jednalo o větší továrny s více než 300 zaměstnanci. Jinak panuje shoda, že takové kolapsy jsou denní záležitostí, hlavně pak v menších továrnách (*Shop Til They Drop. Fainting and Malnutrition in Garment Workers in Cambodia: 5*).

⁷¹ Better Factories Cambodia: *Social Change Initiatives*, dostupné na: http://betterfactories.org/?page_id=257, 15. 9. 2014.

⁷² Ibidem.

⁷³ Ibidem.

⁷⁴ BBC News Business: *Cambodian workers in skills boost*, dostupné na: <http://www.bbc.co.uk/news/business-15532581>, 15. 9. 2014.

jejich práva. BFC toto jednodenní školení pojmenovalo „Univerzita pro oděvní dělníky“ a kurzu se zúčastnilo taktéž 2000 lidí.⁷⁵

Akce „Jsem drahocenná/ý“ (anglicky *I am Precious*) se kvůli velkému úspěchu uskutečnila již dvakrát (rok 2007, 2009⁷⁶) a podílelo se na ní mnoho aktérů. Jedná se o soutěž pracovníků oděvních továren (převážně žen) o nejlepší designové návrhy šatů/triček. Účastníci prošli celým procesem navrhování oblečení až po módní přehlídku. Představilo se téměř 500 návrhářů a vzniklo 1100 navržených kusů oblečení. Výherci obdrželi peníze, televize, šicí stroje nebo jízdní kola, zdravotní pojištění nebo přístup ke gynekologickým vyšetřením. Na této akci se spolu s BFC podílelo také UNDP (*United Nations Development Program*), GMAC a časopis *Precious Girl*. Akci také podpořilo ministerstvo pro ženské záležitosti, ministerstvo práce, odborové svazy a mezinárodní korporace.⁷⁷

2.1.8 Hodnocení proměnných

Z výše uvedených informací vychází, že největší snahu zlepšit pracovní podmínky měla ILO se svým programem BFC. Situace v oděvním průmyslu se zpřehlednila, standardizovala a alespoň částečně zlepšila. Je pravda, že první etapa fungování BFC, před zánikem dohod MFA, je hodnocena kladněji a to nejen kvůli spojení s dohodou TATA a pozitivními pobídkami, které z dohody při dodržování pracovních podmínek plynuly, ale také kvůli zveřejňování výsledků monitorování ve veřejně dostupných syntézách.

Po změně struktury syntéz a postupném předání programu do rukou lokální tripartity panovaly obavy o budoucnost projektu a na fungování se snesla vlna kritiky. Naštěstí se ukázalo, že BFC dokáže na mezinárodní vlnu nevole reagovat, a monitorování továren se opět stalo transparentní záležitostí. Tento posun také ukázal vliv specializovaných mezinárodních NGO, které velmi profesionálně a úspěšně fungují jako dozorcí monitorovacího programu.

Prvotní impulz k monitorování soukromého sektoru sice vzešel od USA, ale ILO se díky tomu chopila příležitosti a dokázala, že je možné soustředit pozornost na soukromý sektor. Navíc

⁷⁵ Better Factories Cambodia: *Social Change Initiatives*, dostupné na: http://betterfactories.org/?page_id=257, 15. 9. 2014.

⁷⁶ Pozn.: Video report z druhého ročníku zde: <http://www.youtube.com/watch?v=ET6Lq8zvfG4>, 15. 9. 2014.

⁷⁷ Better Factories Cambodia: *Social Change Initiatives*, dostupné na: http://betterfactories.org/?page_id=257#!prettyPhoto, 15. 9. 2014.

tím zastřešila svou strategii boje za přijatelné pracovní podmínky, která se dříve zaměřovala pouze na veřejný sektor a přes veškeré výtky BFC dosáhla výsledků na poli rozšíření odborů, snížení incidence dětské práce a obecně dodržování pracovních podmínek.

Kambodžská vláda sice dosáhla v několika směrech účtyhodné snahy a pomoci zefektivnění programu (hlavně podepsání konvencí, větší spolupráce s odbory a ze všeho nejvíc *prakas* ohledně povinnosti monitorování továren). Zájem o pracovní podmínky je viditelný, ale nedá se říct, že by tak jednal samostatně s úmyslem zlepšení podmínek. Vládu je třeba ke spolupráci donutit buď negativní hrozbou, nebo pozitivní pobídkou, protože jejím prvotním zájmem jsou investiční příležitosti a význam exportu pro domácí ekonomiku. V programu BFC (a dohodě TATA) se dokázaly snoubit pobídky, které přesvědčily kambodžskou vládu k aktivní spolupráci.

Základ pro fungování BFC stojí především na zvýšeném zájmu veřejnosti o pracovní podmínky v oděvním průmyslu a snaze nadnárodních korporací vyvarovat se skandálu s porušováním lidských práv v subdodavatelských továrnách. Nadnárodní korporace sice přijímají interní kodexy založené na společenské odpovědnosti firem a najímají si soukromé audity dodavatelských továren, ale po vzniku programu BFC se ukázalo, že nadnárodní korporace nejen podporují tento projekt, ale že ho vyhledávají coby ideální způsob transparentního monitorování. Budoucím cílem by určitě měla být snaha většího propojení nadnárodních korporací s programem BFC, protože nadnárodní korporace diktují kambodžským továrnám podmínky výroby a tento vliv by mohl být prospěšný z obou stran: přinutit továrny k většímu dodržování podmínek skrze pobídky a hrozby nadnárodních korporací, ale také pracovat s cenovým očekáváním nadnárodních korporací, protože nezohledňují pracovní podmínky a snaží se stlačit výrobní cenu na minimum.

2.2 Bangladéš

2.2.1 Bangladéšský oděvní průmysl

Bangladéš se s počtem obyvatel přesahujícím 150 milionů a rozlohou země necelých 144 tisíc km² řadí mezi nejhustěji osídlené země světa.⁷⁸ Textilní a oděvní průmysl hraje v bangladéšské ekonomice stěžejní roli, 76% exportu tvoří právě oděvní a textilní výrobky. Hodnota ročního exportu se v roce 2011 vyčísila na 19,9 miliardy amerických dolarů, což

⁷⁸ BBC: *Bangladesh profile*, dostupné na: <http://www.bbc.com/news/world-south-asia-12650942>, 1. 12. 2014.

tvorí 6,5% světové výroby. Tento průmyslový kolos čítá téměř 5000 továren a počet zaměstnanců se odhaduje až na 5 milionů (Merk, 2014: 16), z čehož až 80% tvoří ženy (*Bangladesh. Decent Work Country Programme 2012 – 2015*, 2012: 3). Bangladéšský oděvní průmysl se zaměřuje na výrobní fázi *cut-make-trim*. V Bangladéši sice jsou i továrny na výrobu bavlny, ale coby zpracovatelská surovina je ve zdejších továrnách využito pouhých 5% domácí bavlny, 95% používaného materiálu pochází z dovozu (Mandol, 2008: 1).

Oděvní a textilní průmysl v Bangladéši vznikl na konci 70. let minulého století a byl také výsledkem dohod MFA, jež umožňovaly rozvojovým státům čerpat exportní kvóty. Stejně jako v Kambodže, i tady se oděvní průmysl rozvinul díky zahraničním investorům převážně z Hongkongu a Jižní Koreji. Oděvnímu průmyslu se díky kvótám a nízkým výrobním nákladům dařilo natolik, že se během deseti let stal hlavním exportním průmyslovým sektorem v zemi (Joarder – Hossain – Hakim, 2010: 135). Ukončení dohod MFA znamenalo i pro Bangladéš období nejistoty (*Bangladesh On the Brink*, 2004: 6), ale nakonec se ukázalo, že liberalizace bangladéšskému oděvnímu průmyslu neuškodí, naopak toto odvětví zaznamenalo další růst⁷⁹ (Joarder – Hossain – Hakim, 2010: 138). Nyní se Bangladéš řadí na druhé místo v seznamu největších oděvních vývozců hned za Čínou.⁸⁰

Za tímto úspěchem stojí několik ekonomických faktorů: hlavním důvodem je obrovské množství pracovní síly spolu s nejnižší mírou minimální mzdy v oděvním průmyslu v porovnání s ostatními zeměmi.⁸¹ Tyto dvě věci dovolují Bangladéši soupeřit s tak průmyslově silnými zeměmi jako je Čína a Indie. Kromě nabídky velmi nízké ceny těží Bangladéš i z pozice jedné z nejméně rozvinutých zemí světa, díky čemuž dosáhne na výhody v podobě bezcelního režimu u některých svých odběratelů (Japonsko, Austrálie, EU). I bangladéšská vláda se snaží pomáhat tomuto odvětví např. svou vlastní celní politikou či výhodným obstaráváním výrobních surovin (Joarder – Hossain – Hakim, 2010: 142).

⁷⁹ Pozn.: Exportní růst bangladéšského oděvního průmyslu v období 1995-2004 činil 14%, za období 2005-2008 už to bylo 17%.

⁸⁰ Ayres, Alyssa: *Bangladesh: Behemoth Garment Industry Weathers The Storm*, Forbes, 20. 6. 2014, dostupné na: <http://www.forbes.com/sites/alyssaayres/2014/06/20/274/>, 2. 12. 2014.

⁸¹ Huffington Post: *Bangladesh Garment Workers Get A Raise (But They Still Make Lowest Minimum Wage In The World)*, 11. 4. 2013, dostupné na: http://www.huffingtonpost.com/2013/11/04/bangladesh-minimum-wage_n_4211794.html, 2. 12. 2014.

Na prostředí bangladéšského oděvního průmyslu dlouhou dobu nebyla zaměřena příliš velká pozornost a jeho exportní růst se zvyšoval díky absolutně stlačeným výrobním nákladům. Bangladéš je sice členem ILO již od roku 1972,⁸² ale vlastní zákoník práce byl v této zemi vydán až v roce 2006, přičemž jeho obsah v mnoha zásadních bodech dodnes není v souladu s mezinárodními konvencemi ILO. Základní lidská práva jakými jsou svoboda shromažďování a kolektivního vyjednávání, zákony zajišťující bezpečnost a zdraví na pracovišti či zákony omezující nucenou práci nejsou v publikovaném zákoníku dostatečně ošetřené, i když v poslední době došlo ke zlepšení (viz níže).⁸³

Dalším velkým problémem bangladéšského oděvního průmyslu je nevyhovující stav továren a bezpečnostních opatření budov. Vzhledem k rychlému rozvoji oděvního průmyslu, který hledá snadná a laciná řešení v každém směru, použilo se mnoho již postavených budov, jež sloužily ke zcela jiným účelům a přetvořily se na továrny. Navíc se budovy přetěžují vysokým počtem nadměrných strojů a pracovníků, popřípadě se na budovu nelegálně přistavují další patra. Takto zařízené továrny nesplňují požadované normy a představují neustálé nebezpečí pro všechny zaměstnance (*Hazardous Workplaces: Making the Bangladesh Garment Industry Safe*, 2012: 3). Požár a zřícení budovy jsou brány jako reálné nebezpečí, které denně hrozí několika milionům zaměstnanců. Ze statistiky *Clean Clothes Campaign* o počtu nehod v bangladéšském oděvním průmyslu vychází, že v období let 2005 – 2013 zemřelo při požárech či zřícení budov 1 559 lidí a dalších 3 090 bylo zraněno. Ovšem sami uvádí, že je to jen hrubý odhad skládající se z největších neštěstí. Dále dokládají, že jen za roky 2006 – 2009 se oděvní továrny potýkaly s 213 požáry (*Fatal Fashion in Bangladesh*, 2013: 12 – 23). Aby toho nebylo málo, tak bezpečnostní opatření ve smyslu nouzových východů nebo hasicích přístrojů jsou často nefunkční a byly popsány i případy, kdy manažeři nutili zaměstnance pokračovat v práci, i když už cítili kouř uvnitř továrny (případ velkého požáru v továrně *Tazreen Fashions*, kde zemřelo nejméně 112 lidí a 125 lidí bylo zraněných) (*Still Waiting*, 2013: 9).

Bangladéšská vláda a její oděvní průmysl byl po takových tragédiích nucen udělat určité kroky ke zlepšení bezpečnostní situace. Řešením byl program vládních auditů zaměřených na

⁸² ILO: *Ratifications for Bangladesh*, dostupné na: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103500, 2. 12. 2014.

⁸³ ILO: *ILO statement on reform of Bangladesh labour law*, dostupné na: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/statements-and-speeches/WCMS_218067/lang--en/index.htm#banner, 2. 12. 2014.

bezpečnostní podmínky továren a tajných inspekci vedených Asociací bangladéšské oděvní výroby a exportu (BGMEA). Nicméně tyto snahy byly bezkonceptní a nahodilé a výsledkem byly jen dlouhé seznamy nevyhovujících bodů, které jsou již většinou popsány v zákoníku práce. Navíc zde existovala reálná obava, že si velké továrny najmou malé subdodavatele, na které se tento program nevztahoval, a vyhnou se tak hrožícím nápravám podmínek. Tento systém byl zaveden po zřícení továrny *Spectrum* v dubnu 2005 (64 mrtvých/80 zraněných), a proto z výše uvedené statistiky vyplývá, že systém inspekci rozhodně nebyl dostačující (*Hazardous Workplaces: Making the Bangladesh Garment Industry Safe*, 2012: 3-4). V dalším roce (2006) při podobných nehodách zemřelo 86 lidí a 257 jich bylo zraněno (*Fatal Fashion in Bangladesh*, 2013: 13-16). Ani následujících několik let se řešení tohoto problému nikam neposunulo. Na připravovaných fórech se buď vláda spolu s dalšími aktéry nedokázala shodnout na systematických krocích, nebo ani nedokázala vyslat svého zástupce (*Hazardous Workplaces: Making the Bangladesh Garment Industry Safe*, 2012: 4).

V roce 2011 svítila naděje v podobě tzv. *Memorandum of Understanding*, na kterém se v roce 2011 shodli zástupci vlády, BGMEA, odborů a mezinárodních společností. Tato dohoda si kladla za cíl zlepšení bezpečnosti práce skrze nezávislé inspekce, vybudování školicích programů a komisí pro bezpečnost a ochranu zdraví přímo v továrně, přezkoumání stavebních předpisů a vytvoření nástroje pro stížnosti pracovníků. Sice byl návrh této smlouvy předložen všem jmenovaným aktérům, jenže téměř všichni měli výhrady a smlouva uvázla na mrtvém bodě. Nicméně mezinárodní i bangladéšské NGO pokračovaly samy za sebe ve vyjednávání této smlouvy s třemi mezinárodními společnostmi, které projevíly zájem pokračovat: Gap, PVH (majitel značky Tommy Hilfiger a Calvin Klein⁸⁴) a Tchibo. Tito aktéři společně vypracovali finální verzi smlouvy a od podepsání ustoupila jediná společnost Gap, která se nakonec rozhodla pro vlastní interní monitorovací systém. Zbytek jmenovaných smlouvu v roce 2012 podepsal, ovšem aby mohla vstoupit v platnost, bylo potřeba podpisu dalších alespoň čtyř mezinárodních společností; žádná ovšem nejevila zájem. Proto tento projekt čekal na své využití celý další rok (*The History behind the Bangladesh Fire and Safety Accord*, 2013: 2-3).

Z nastíněné situace vyplývá, že bangladéšská vláda nezvládá funkci ochrany svých občanů a vymáhání platných zákonů v obchodní sféře. Podle zprávy ILO z roku 2011 se počet vládních inspektorů zabývajících se bezpečností práce a dodržováním pracovních podmínek vyšplhal

⁸⁴ PVH: *Our Brands*, dostupné na: <https://www.pvh.com/brands.aspx>, 2. 12. 2014.

na číslo 93. Necelé stovce inspektorů připadá průmysl čítající okolo 5000 továren, přičemž jen určitá část inspektorů se zaměřuje na bezpečnost a ochranu zdraví při práci. ILO v této zprávě žádá bangladéšskou vládu o navýšení počtu inspektorů a zajištění lepší přípravy pro monitorování, navíc se pozastavuje nad tím, že se datum kontroly oznámí továrně předem (*Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, 2011: 504).

2.2.2 Rana Plaza a její význam

V roce 2013 přišel zlom ve vnímání a přehlížení pracovních podmínek v Bangladéši (a v rozvojových zemích obecně). V tomto roce se na předměstí hlavního města Dháky stala největší katastrofa v novodobých dějinách oděvního průmyslu. Jednalo se o budovu jménem Rana Plaza a sídlilo v ní hned pět oděvních továren, které šily oblečení pro společnosti Walmart, Benetton, Inditex a spoustu dalších. Tato budova se 24. dubna 2013 zřítila a v jejích troskách přišlo o život více jak 1 130 lidí, dalších 2 500 bylo zraněno (*Fatal Fashion in Bangladesh*, 2013: 45).

Rana Plaza byla, bohužel, názornou ukázkou toho, v jakém stavu jsou bangladéšské továrny a jakým způsobem se v nich řeší bezpečnost práce. Tato budova byla v roce 2006 nekvalitně postavena na zcela nevhodné bažinaté půdě. Časem se z původní šestipodlažní budovy stala nelegální přístavbou budova osmipodlažní a v době zřícení se na střeše stavělo deváté patro (*Still Waiting*, 2013: 19).

Den před zřícením se ve zdi objevily mohutné praskliny. Zaměstnanci byli z tohoto úkazu nesví a nechtěli jít do práce, dokud nebude budova zajištěná. Manažeři jim ale pohrozili nevyplacením celé měsíční výplaty, pokud příští den nepřijdou. Navíc bylo ráno dělníkům sděleno, že opravy již proběhly a stav budovy je bezpečný a nahnali zaměstnance pracovat do vyšších pater budovy. Zde je třeba dodat, že mezinárodní společnosti provedly v této budově několik auditů skrze soukromé auditorské společnosti. Je otázkou, zda kontroly opravdu neodhalily špatný stav budovy, nebo se společnosti rozhodly negativní výsledky ignorovat⁸⁵ (*Ibidem*, 2013: 1, 19).

Rana Plaza byla tragédií takových rozměrů, že se dostala na titulní strany všech zemí, nevyjímaje západních rozvinutých zemí. Rozpoutala se tím debata o pracovních podmínkách

⁸⁵ Pozn.: Audity prováděla např. iniciativa BSCI (*Business Social Compliance Initiative*), jež je součástí asociace FTA (*Foreign Trade Association*) (*Still Waiting*, 2013: 27).

v rozvojových zemích a o neutěšeném stavu bangladéšských pracovníků. Ovšem tato tragédie ukázala také na spletitý řetězec subdodavatelů velkých značek a tím na skutečnost, že zákazník není schopný zjistit, kde bylo jeho oblečení opravdu vyrobeno, natož za jakých podmínek. Mnoho západních společností muselo, ač velmi nerado, přiznat spolupráci s továrnami z komplexu Rana Plaza. Kromě těch, které spojení s Rana Plaza přiznaly hned, byly i takové, které se snažily zapírat, dokud se neobjevily fotografie se štítkem dané společnosti v sutinách budovy. Některé západní společnosti dokonce odmítají spolupráci i po přednesení podobných důkazů (viz *Still Waiting*, 2013: 21).

Kompenzace obětem Rana Plaza a jejich rodinám byla celkem vyčíslena na \$71 milionů. Bangladéšská vláda zajistila léčbu 1 800 zraněným pracovníkům a přerozdělila prostředky z vládního fondu, do kterého přispěly různé NGO spolu se soukromými dárci. Tato suma se rozdělila mezi zhruba 800 rodin a celkově se částka pohybovala ve stovkách tisíc dolarů. BGMEA tvrdí, že 2 759 postiženým pracovníkům vyplatila výplaty, na které měli nárok, a to i s vypočítanými přesčasy. Jenže realita ukazuje, že stovky dělníků nedostaly žádné peníze a ti, kteří dostali určitou kompenzaci, museli odevzdat svou pracovní identifikační kartu, a proto se teď bojí, že si o další kompenzaci nebudou moci zažádat (*Still Waiting*, 2013: 22).

S odškodněním ze strany mezinárodních společností to nebylo o moc lepší. Jediná firma, jež přiznala odpovědnost a skutečně odškodnila postižené rodiny, byla firma Primark. Počínaje zářím 2013 vyplatila \$190 každé z 3 300 postižených rodin a zavázala se k dlouhodobému plnění kompenzací obětem pracujícím přímo pro dodavatele Primarku (jedna z pěti továren v Rana Plaza). Mnoho společností sice odmítlo i pouhou debatu o možném odškodnění, ale přesto byla ustavena komise pro koordinaci plnění odškodného, kde kromě bangladéšské vlády, BGMEA, ILO a různých NGO zasedly i společnosti Primark, Benetton, Loblaw a El Corte Ingles. V rámci této komise je kromě fondu na odškodnění obětí Rana Plaza zřízen i světový fond pro podobné případy (Ibidem: 24-27). Dohoda těchto aktérů pojmenovaná jednoduše *Agreement* (Dohoda, angl. překlad) sice byla přelomovým aktem, ale prakticky se fond nepodařilo naplnit. Rok po události Rana Plaza bylo ve fondu určeném pro postižené touto tragédií vybráno 15 z dohodnutých \$40 milionů. Přitom NGO, které byly od začátku zapojené do této komise, v různých částech světa dodnes pořádají kampaně a besedy o tomto problému, aby tak zvýšily tlak na společnosti, které odmítají přispět na odškodnění obětem.⁸⁶

⁸⁶ Clean Clothes Campaign: *Rana Plaza, one year on: Brands still failing survivors and victim's families*, dostupné na: <http://www.cleanclothes.org/news/press-releases/2014/rana-plaza-one-year-on>, 3. 12. 2014.

Rana Plaza ovšem znamenala významné posunutí v dříve rigidním postoji k pracovním podmínkám v Bangladéši. Výše zmíněné *Memorandum of Understanding*, jenž nebylo možné realizovat kvůli nezájmu mezinárodních společností, se po zřícení Rana Plaza stalo opět aktuálním. Po sériích vyjednávání státních i nestátních aktérů o obsahu smlouvy, vešla 15. května 2013 v platnost pod názvem Dohoda o požární a stavební bezpečnosti v Bangladéši⁸⁷ (v originále *Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh*). Její obsah je velmi podobný původnímu návrhu, jen Tchibo si při svém vstupu vymohlo klauzuli práva na odmítnutí nebezpečné práce (což se nakonec stalo ústředním prvkem dohody); dále se upřesnil se bod o aktivní pomoci mezinárodních společností při nápravě nevyhovujících podmínek; dohodla se spolupráce s tripartitním uskupením Národního akčního plánu, který přinese např. telefonickou linku pro stížnosti továrních dělníků a doba trvání programu se prodloužila ze tří na pět let (*The History behind the Bangladesh Fire and Safety Accord*, 2013: 4-6). V současné době tento projekt podepsalo přes dvě stě mezinárodních společností a deset bangladéšských i mezinárodních odborových organizací. ILO převzala roli nezávislého předsedy a čtyři významné mezinárodní NGO⁸⁸ zabývající se pracovními podmínkami se staly svědky této dohody.⁸⁹ Program zahrnuje více jak 1 600 továren, které dle odhadů zaměstnávají až 2 miliony pracovníků. Nadto společnosti, které se staly členy dohody, se zavázaly zveřejňovat své bangladéšské dodavatele.⁹⁰

Dohoda o požární a stavební bezpečnosti ovšem nebyla jediným dopadem tragédie Rana Plaza. Tato událost vyburcovala vládu USA, jež se rozhodla pozastavit Bangladéši účast na systému všeobecných celních preferencí (GSP, *generalized system of preferences*). Bangladéš tím přichází o možnost dovážet své oděvní výrobky do USA v bezcelním režimu. Prezident

⁸⁷ Pozn.: Přesné znění dohody je zde: *Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh*, 2013.

⁸⁸ Pozn.: Clean Clothes Campaign, Worker Rights Consortium, International Labor Rights Forum a Maquila Solidarity Network.

⁸⁹ Bangladesh Accord: *Signatories*, dostupné na: <http://bangladeshaccord.org/signatories/>, 3. 12. 2014.

⁹⁰ Bangladesh Accord: *current list of factories covered by the Accord*, dostupné na: <http://bangladeshaccord.org/wp-content/uploads/Accord-Public-Disclosure-Report-1-November-2014.pdf>, 3. 12. 2014.

Barack Obama tak rozhodl z důvodu nedostatečné snahy zlepšit pracovní podmínky i přes pomocnou spolupráci USA, a podle něj to celé vyvrcholilo neštěstím Rana Plaza.⁹¹

Bangladéš doteď nemá přístup k GSP, ale americká zástupkyně ministerstva zahraničních věcí pro jižní a střední Asii Nisha Desai Biswal vyslovila uspokojení nad pokrokem, který Bangladéš dokázal ujit po tragédii Rana Plaza (poukazuje na zvýšení registrace odborů, inspekce továren nebo zvýšení počtu inspektorů). Ale na otázku, zda to bude Bangladéši stačit ke znovuzískání výhod GSP odpověděla, že toto rozhodnutí je plně v kompetenci ministerstva obchodu. Toto posouzení proběhne v prosinci 2014.⁹²

Na seznamu všeobecného systému preferencí evropské unie se sice zatím nic nezměnilo (*Practical Guide to the new GSP trade regimes for developing countries*, 2014: 4), ale bývalý evropský komisař pro obchod Karel De Gucht naznačil možnost ztráty podílu na systému preferencí, pokud EU neuvidí relevantní pokrok v bezpečnosti práce a zlepšení pracovních podmínek.⁹³ Kdyby Bangladéš přišel o výhody plynoucí z programu *Everything but Arms* (EBA), který představuje součást systému všeobecných celních preferencí EU, byla by to pro něj velká rána. Do EBA totiž spadají výrobky bangladéšského oděvního průmyslu a objem jeho exportu do EU je majoritní, tvoří 58% (export do USA činí 23%) (*Fire and building safety in the ready-made garment sector of Bangladesh*, 2014: 11).

Tento krok byl jasným signálem pro bangladéšskou vládu, aby se podmínkami v místních továrnách začala vážně zabývat, ne jen naoko jako tomu bylo dosud. První výsledky jsou vidět již v červenci 2013, kdy bangladéšská vláda novelizovala zákoník práce, jenž byl dlouhodobě kritizován ILO coby nedostatečný. Novelizace se dotkla mnoha sekcí, mimo jiné kompenzace následkem smrti, ukončení pracovního poměru, upravení odpovědnosti zaměstnavatele při katastrofách, také řeší rozpor ohledně hranice věku dítěte, nebezpečné

⁹¹ Office of the U.S. Trade Representative: *U.S. Trade Representative Michael Froman Comments on President's Decision to Suspend GSP Benefits for Bangladesh*, dostupné na: <http://www.ustr.gov/about-us/press-office/press-releases/2013/june/michael-froman-gsp-bangladesh>, 3. 12. 2014.

⁹² The Daily Star: *Remarkable progress in garment sector: US diplomat*, 30. 11. 2014, dostupné na: <http://www.thedailystar.net/remarkable-progress-in-garment-sector-us-diplomat-52664>, 7. 12. 2014.

⁹³ Human Rights Watch: *Bangladesh: Protect Garment Workers' Rights*, 6. 2. 2014, dostupné na: <http://www.hrw.org/news/2014/02/06/bangladesh-protect-garment-workers-rights>, 3. 12. 2014.

práce pro dítě, záležitosti týkající se bezpečnosti práce nebo roli odborů a řešení sporů.⁹⁴ ILO sice přiznává Bangladéši určité posunutí směrem k mezinárodním ustanovením, ale také připomíná, že touto novelizací práce na souladu zákoníku práce s mezinárodními konvencemi nekončí. Některé klíčové záležitosti, u kterých ILO apelovala na změnu, totiž zůstaly nedotčeny. Jedná se hlavně o fungování odborů. Je pravda, že vláda vyškrtla povinnost poslat zaměstnavateli seznam vedoucích představitelů odborů při registraci odborové organizace. Novela také zaměstnancům dovolí obrátit se na radu vnějšího experta při kolektivním vyjednávání a 10% svých funkcionářů si mohou zvolit externě. Ovšem tyto změny se týkají pouze veřejného průmyslového sektoru, ne už toho soukromého. Další ukázkou neochoty sloučit zákony s mezinárodními konvencemi je např. nezměněný zákon, jenž vyžaduje k registraci odborové organizace členství nejméně 30% zaměstnanců.⁹⁵ Navíc Bangladéš (dodnes) nepodepsal některé základní mezinárodní standardy ošetřující bezpečnost a ochranu zdraví při práci (konvence ILO č. 155 a 187).⁹⁶

Protože prezident Obama sepsal seznam zlepšení, kterých bude muset Bangladéš dosáhnout, aby se mohl opět připojit k GSP, rozhodla se bangladéšská vláda pozměnit status soukromého průmyslového sektoru, což byla jedna z hlavních výtek USA. Návrh této novely zaměstnancům soukromého sektoru zpřístupní stejné podmínky pro odborové organizace jako těm veřejným, jen s tím rozdílem, že organizace v soukromém sektoru stále nebudou odborové (v soukromém sektoru nejsou povolené), jedná se tedy o tzv. komisi sociálního zabezpečení, jejíž kompetence se zvýší na úroveň těch unijních.⁹⁷

2.2.3 Aktivity ILO v Bangladéši – Decent Work

Bangladéš vstoupil do ILO v roce 1972 a hned rok poté v Dháce otevřela svou pobočku a jala se pomáhat s rozšířením pracovních příležitostí. ILO se zaměřila na pracovní vzdělávání a

⁹⁴ Vice viz ILO: *NATLEX. Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. 30 of 2013)*, dostupné na: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=BGD&p_classification=01.02&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY, 5. 12. 2014.

⁹⁵ ILO: *ILO statement on reform of Bangladesh labour law*, 22. 7. 2013, dostupné na: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/statements-and-speeches/WCMS_218067/lang-en/index.htm#banner, 5. 12. 2014.

⁹⁶ ILO: *Ratifications for Bangladesh*, dostupné na: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103500, 5. 12. 2014.

⁹⁷ The Daily Star: *EPZ workers get rights to union*, 8. 7. 2014, dostupné na: <http://www.thedailystar.net/epz-workers-get-rights-to-union-32286>, 5. 12. 2014.

školení, boj proti nejhorším formám dětské práce, zlepšení standardů bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti a ochranu práv imigrantských pracovníků. Jejimi hlavními partnery pro spolupráci se stala bangladéšská vláda, federace bangladéšských zaměstnavatelů a národní koordinační komise pro zaměstnanecké vzdělávání. Šířeji pak na projektech spolupracuje s mnoha dalšími aktéry, např. s NGO, akademiky a výzkumnými institucemi nebo také médií. Neboť ILO je agenturou Organizace spojených národů (OSN), podporuje v Bangladéši program OSN, to znamená, že pomáhá místní vládě realizovat tzv. Strategii snížení chudoby a svými aktivitami se podílí na dosažení Rozvojových cílů tisíciletí.⁹⁸

Na základě veškerých těchto snah vznikl souhrnný program ILO s názvem *Decent work*, jenž má 12 rámců zaměření a snaží se tím pokrýt celou problematiku zaměstnání (pracovní podmínky tvoří jen jeden bod programu). Záměrem bylo vytvoření obsahového rámce aktivit ILO v Bangladéši a poprvé byl zaveden na období 2012 – 2015. Opět se v něm jedná o úzkou spolupráci s vládou, federací zaměstnavatelů a národní koordinační komisí pro zaměstnanecké vzdělávání. Je třeba říct, že tento program není zaměřený na určitý sektor průmyslu, ale vzhledem k postavení, které oděvní průmysl v Bangladéši zaujímá, se věnuje hlavně tomuto odvětví (*Bangladesh. Decent Work Country Programme 2012 – 2015*, 2012: 1-2, 9-10).

2.2.4 Better Work v Bangladéši

V roce 2014 se v Bangladéši rozběhl také projekt *Better Work*. Tento projekt vznikl v roce 2007 jako pokračování původního programu *Better Factories Cambodia* a jeho prvotní působení bylo v Jordánsku, Vietnamu a na Haiti. Později expandoval do Indonésie, Lesotha a Nikaraguy. Program *Better Work* zajišťuje ILO spolu s Mezinárodní finanční korporací.⁹⁹

O Bangladéši se začalo uvažovat jako o vhodném adeptovi záhy po spuštění programu, nicméně byl program v této zemi spuštěn až v roce 2014 jako součást tamních iniciativ ILO. Samotní tvůrci *Better Work* přiznávají, že právě dvě velké katastrofy oděvního průmyslu, velký požár v továrně Tazreen (2012) a zřícení Rana Plaza (2013), daly impulz ke spuštění tohoto projektu v Bangladéši.¹⁰⁰ Tento projekt nemá kapacitu na to, aby do svého programu zahrnul všechny továrny oděvního průmyslu v Bangladéši. Nejprve se zaměří na dva regiony v širším distriktu Dháky, kde jsou továrny silně zastoupené. Plánem bangladéšského *Better*

⁹⁸ ILO: *Co-Dhaka. About Us*, dostupné na: <http://www.ilo.org/dhaka/Aboutus/lang--en/index.htm>, 6. 12. 2014.

⁹⁹ *Better Work: About Us*, dostupné na: http://betterwork.org/global/?page_id=300, 6. 12. 2014.

¹⁰⁰ *Better Work: Better Work Bangladesh*, dostupné na: http://betterwork.org/global/?page_id=5581, 6. 12. 2014.

Work je, že během prvního funkčního období, tzn. tři roky, se do projektu zapojí 500 továren (*Q&A on Better Work Programme in Bangladesh: 1*). *Better Work Bangladesh* je spolufinancován vládou USA, Francie a Švýcarska, celkový rámec projektu ILO zaměřeného na oděvní průmysl v Bangladéši (jmenuje se ILO RMG Program) je spolufinancován vládou Kanady, Nizozemí a Británie (*Fire and building safety in the ready-made garment sector of Bangladesh*, 2014: 13).

Projekt *Better Work* funguje na velmi podobném principu jako BFC v Kambodže. Základem je monitorování továren a následné syntézy shrnující situaci oděvního průmyslu v zemi. Ovšem transparentnost syntéz *Better Work* zdaleka nedosahuje počáteční a nyní znovunastolené úrovně v Kambodže. Jediná syntéza z dílny *Better Work*, které otevřeně podávají informace o pracovních podmínkách v jednotlivých továrnách, je syntéza z Haiti.¹⁰¹ Žádná další země zapojená do programu *Better Work* nemá takto detailně vypracované a transparentní syntézy. Data z továren ostatních zemí jsou vyjádřena anonymně (pouze počtem továren nedodržujících dané kritérium, ne jmenovitě). Na konci každé syntézy je připojený jmenný seznam monitorovaných továren a také seznam společností, kterým tyto továrny dodávají zboží (tyto dva seznamy už ale nejsou nijak propojeny).¹⁰²

Jinakost Haiti spočívá v navázání programu *Better Work* na zákony HOPE a HELP, kterými USA stanovuje bezcelní režim haitskému textilnímu a oděvnímu průmyslu. Program *Better Work Haiti* monitoruje všechny továrny dovážející své výrobky do USA a z výše zmíněných zákonů vychází povinnost veřejně uvést detaily monitorování spojené s jednotlivými továrnami (*Better Work Haiti: Garment Industry 8th Biannual Synthesis Report Under the HOPE II Legislation*, 2014: 7).

Better Work v Bangladéši je teprve na začátku, proto zatím nejsou k dispozici žádná data ani zprávy. Oficiální stránky *Better Work Bangladesh* jsou na informace o praktickém fungování projektu poměrně skoupé. Ohledně transparentnosti zpráv je zde jen obecné vysvětlení, že „*Better Work Bangladesh bude také používat veřejné zpravodajství poskytující jak souhrnná data o dosažených pokrocích, tak i data o pokrocích jednotlivých továren*“ (*Q&A on Better*

¹⁰¹ Viz *Better Work Haiti: Garment Industry 8th Biannual Synthesis Report Under the HOPE II Legislation* (2014): Better Work, dostupné na: http://betterwork.org/global/wp-content/uploads/BWH_HOPE-II_EN_13-April-2014-1.pdf, 6. 12. 2014.

¹⁰² Viz syntéza Vietnamu – *Better Work Vietnam: Garment Industry 7th Compliance Synthesis Report* (2014): Better Work, dostupné na: <http://betterwork.org/global/wp-content/uploads/Better-Work-Vietnam-Synthesis-Report-N%C2%B07-July-20141.pdf>, 6. 12. 2014.

Work Programme in Bangladesh: 2). Takové vyjádření naznačuje obdobný postup jako v případě Haiti, ale podstatou založení spadá Bangladěš do ranku ostatních zemí, u kterých transparentnost sebraných dat nedosahuje tak vysoké úrovně.

Stejně tak se liší i výběr monitorovaných továren, který je na dobrovolném principu. Podle vyjádření *Better Work* bude účast továren založena na tržních a průmyslových pobídkách. Dokonce plánuje tímto systémem získat do monitorovací sítě i továrny, které nejsou orientovány na export, což se v Kambodže stále nedaří dokázat (Ibidem: 2). Bohužel *Better Work* detailněji nepopisuje plán tržních pobídek a strategii k získání spolupráce.

2.2.5 Hodnocení proměnných

Bangladěš je příkladem země, ve které se dlouhá léta přivíraly oči nad porušováním pracovních podmínek a tomu odpovídá i chaos, který v zemi panuje. ILO je v zemi sice přítomná od 70. let minulého století, tedy od stejné doby, kdy se zde začal oděvní a textilní průmysl vyvíjet, ale její striktní zaměření na spolupráci s veřejnou sférou nepřineslo kýžené výsledky ve sféře soukromé. Kvůli absenci monitorovacího systému továren nejsou k dispozici žádná komplexní data, která by odrážela skutečnou úroveň pracovních podmínek. Stav továren se skládá ze střípků informací, i když z počtu zřícených a narušených továrních budov není pochyb o chabé úrovni zabezpečení.

Stát coby vymahatel zákoníku práce nejenže selhal, ale on navíc zákoník sestavil natolik ledabyle, aby ho příliš vymáhat nemusel. Jeho přízeň je od počátku nakloněna vyvážejícím oděvním společnostem, které zemi generují zisk, protože se nenašel další aktér, který by vládě nabídl jiné lákadlo, či pohrozil snížením zisku.

Na tomto případě je rozhodně zajímavá role NGO, protože ukazuje pevné odhodlání, systematickosti a dlouhodobou snahu dosáhnout změny pracovních podmínek. Bohužel se ukázalo, že nejsou natolik silným aktérem, aby dokázaly prosadit systémovou změnu. Jejich plán monitorování továren, který se velmi podobá systému BFC, dokázal vejít v platnost až po tragédii v Rana Plaza. Musely tedy počkat na rozbušku tak velkých rozměrů, aby pohnula globálním veřejným míněním a přinutila tím nadnárodní korporace ke spolupráci.

Nadnárodní korporace v tomto případě z valné většiny dokázaly, že společenská odpovědnost firem stále není důležitým prvkem globalizovaného obchodu s oděvy a ani tragédie typu Rana Plaza nepřinutí společnosti ke změně chování.

Závěr

Moje práce se zaměřila na pracovní podmínky oděvního průmyslu v rozvojových zemích a roli, kterou v jejich zlepšování hrají mezinárodní organizace. Skrze případy Kambodži a Bangladéše jsem nastínila situaci v oděvním průmyslu: nejen podobné znaky, které vykořisťování obecně provází, ale i specifické problémy, které se v jednotlivých státech vyvinuly: zatímco v Bangladéši je jedním z nejcitelnějších problémů nevyhovující stav samotných továrních budov, v Kambodže se rozbujel problém krátkodobých pracovních smluv.

Má hypotéza o vlivu mezinárodních organizací na zlepšování pracovních podmínek se potvrdila vzhledem k podobnému vzorci chování, který charakterizuje další dva zmíněné aktéry v obou zemích. Ukázalo se, že stát je v obou případech více orientován na zisk z exportu oděvních výrobků a není schopný zaručit zákonné podmínky a vymáhání zákoníku práce. Navíc v případě Bangladéše nemá snahu ani vypracovat zákoník dle mezinárodně uznaných standardů. Je možné dosáhnout aktivní spolupráce státu na zlepšování pracovních podmínek, ale je třeba ho pozitivně či negativně motivovat (přičemž pozitivní motivace BFC s americkou obchodní dohodou se zdá být ideálním vzorcem).

Zájmy nadnárodních korporací jsou paradoxně více rozpolceny, protože kromě orientace na nejnižší cenovou nabídku se musí čím dál víc zabývat novou poptávkou svých zákazníků, a tou je férovost pracovních podmínek. Zadávají si proto vnitřní audity továren a snaží se dosáhnout transparentnosti, ale jejich snaha je ambivalentní a případ zřícení Rana Plaza ukazuje, že sociální zodpovědnost zůstává u mnoha firem zatím jen pojmem.

Mezinárodní organizace, v tomto případě ILO, je ideálním aktérem pro snahu o zlepšení podmínek, protože je neutrální a tudíž nemá žádný zájem na ekonomické situaci oděvních továren. Ovšem do začátku 21. století neměla ILO možnost ovlivňovat podmínky v továrnách, protože svým založením byla zaměřena na veřejný sektor. Díky impulzu USA, který nastartoval vytvoření programu monitorování továren napojeného na americkou obchodní dohodu o kvótách dovozu, se ILO otevřely dveře k novým prostředkům, jak plnit již dříve vytýčené cíle.

Navzdory kritice a nedostatkům se lze shodnout na pozitivních výsledcích, které program přinesl. Kambodžský oděvní průmysl je díky tomu uspořádanější a data z třinácti let monitorování přinášejí větší vhled do problematiky pracovních podmínek v této zemi. Dle

hodnocení nezávislých autorů se monitorování promítlo na větší svobodě a emancipaci odborů a snížení incidence dětské práce. Díky práci s odbory a vysvětlování práv pracovníkům továren se zvedá veřejný hlas apelující na zvýšení minimální mzdy a posledních několik let s poměrně značným úspěchem. Kambodžské pracovní podmínky mají daleko k dokonalosti, ale za úspěch považují fakt, že se podmínky zlepšují, že existuje způsob, jak vytvářet pořádek v chaotické síti globalizovaného oděvního průmyslu a že se předešlo stavu, kdy se bojuje s následky nečinnosti až po katastrofě typu Rana Plaza.

Ukázalo se, že důležitou roli hrají i NGO, které nejenže analyzují činnost států a nadnárodních korporací, ale také činnost ILO a jejích programů, čímž přispívají k efektivnímu fungování monitorovacího programu. Navíc díky své flexibilnější podstatě mohou být rychlejší v implementaci potřebných nových kroků (viz Dohoda o požární a stavební bezpečnosti v Bangladéši, za kterou stojí mezinárodní NGO a jež nabídla ILO křeslo nezávislého předsedy). Nastíněný problém NGO tkví v tom, že za normálních okolností nejsou tak silným aktérem, aby o svém projektu dokázaly přesvědčit důležité partnery. Jejich cíle se podaří uskutečnit až při určitém výkyvu, který způsobí mezinárodní tlak (viz tragédie Rana Plaza). V tomto směru je ILO ideálním aktérem s mezinárodním renomé, na které nadnárodní korporace a jejich zákazníci slyší, tím pádem ho rády podpoří.

Tento výsledek podporuje teorii racionální volby, která počítá s možností institucionální změny, která je ovšem vyvolaná zvenčí, členským státem. V tomto případě byly USA aktérem, který dal impulz ILO k vytvoření projektu monitorování soukromého sektoru. ILO sice po vnitřní kritické analýze přijala inovativní kroky směrem k podpoře základních lidských práv, ale tomuto cíli neuzpůsobila své nástroje. Naproti tomu v USA se široká společnost začala bouřit proti nelidským podmínkám, které prezentovali kambodžští dělníci stávkami během asijské ekonomické krize. To podpořilo již měnící se preference západních vyspělých zemí, které využívaly systém bilaterálních smluv MFA, aby tak brzdily rozvíjející se především čínský obchod. USA v čele s Billem Clintonem, prezidentem nakloněným pro lidská práva, se rozhodly přijmout výzvu zlepšení pracovních podmínek a na bilaterální obchodní dohodu navázaly unikátní myšlenku kontroly samotných kambodžských továren. Na výběr měly z několika možností: spojit se s veřejným sektorem, tedy podpořit vládní inspektory, vytvořit vlastní monitorovací síť s využitím specializovaných auditorských soukromých organizací (ziskových či neziskových), nebo vytvořit takový nástroj uvnitř ILO. USA se rozhodly využít existence ILO, jejíž zaměření k takovému úkolu vyzývá, k tomu nese

dobré jméno jedné z nejstarších mezinárodních organizací s celosvětovým členstvím a navíc transakční náklady spojené s vytvořením tohoto projektu vycházelo o mnoho výhodněji u již existující organizace, než by bývalo bylo založení zcela nové platformy.

ILO sice dokázala tento projekt dotáhnout na mezinárodní úroveň, když vytvořila síť Better Work, ale stejně tak se nezastavily ani USA, když opětně využily právě Better Work založený na Haiti ke kontrole továren dovážejících zboží do USA. Tato země používá vytvořený monitorovací nástroj tak, aby vyhovoval jejím preferencím a zájmům.

Ať by byla úspěšnost samotného projektu jakákoliv, pro ILO je posun monitorování do soukromé sféry úspěchem sám o sobě, protože za porušování pracovních podmínek mají zodpovědnost výrobní továrny a nadnárodní korporace, což znamená, že celý problém tkví v soukromém sektoru. Vláda v rozvojových zemích není silným partnerem pro zlepšení situace, stejně tak nadnárodní korporace, a proto je nezbytné proniknout do tohoto sektoru. ILO si tímto, ve své historii, novátorským krokem dláždí cestu ke stoupající efektivitě v plnění svých cílů a transformuje svůj systém tak, aby držel tempo s globalizovanou společností a specifickými problémy, které s sebou přináší.

Původní BFC sice přišla o donucovací prostředek ke spolupráci ve formě bilaterální dohody s USA, ale stojí před ní jiný možný partner, a tím jsou nadnárodní korporace. Užší spolupráce by byla oboustranně prospěšná a posunula by úroveň pracovních podmínek obecně výš. Takové partnerství by ale vyžadovalo aktivnější zapojení nadnárodních korporací a nezbytné navýšení výrobních nákladů, protože nedávají subdodavatelům příliš vůle k dodržování či snad zlepšení pracovních podmínek. Dokud nebude tento bludný kruh dodavatelských sítí změněn, nelze čekat přijatelnou úroveň pracovních podmínek.

Neméně důležitá je v tomto směru i společenská angažovanost, protože, jak se již ukázalo, dokáže tlačit na změnu preferencí států i nadnárodních korporací.

Summary

A level of labor conditions in developing countries is very low and garment industry is one of the most debated sectors regarding this cause. The problem is as complicated as the globalized world trade that enabled to move manufacturing of goods to developing countries due to lower production costs. It created a network of subcontractors that put together pieces of clothes for multinational corporations.

I summarize main actors participating on the improvement of labor conditions as these: affected states, multinational corporations and international organizations.

Government of the developing country and its initiatives are not efficient in its effort to improve labor conditions because government's priority is investors and the export rate. Multinational corporations primarily look for the most favorable price conditions but, on the other hand, must listen to their customers' wish. During the last decade wide public of the western countries started to protest against labor conditions abuse and multinational corporations had to shift their behavior to the image of social responsibility.

Western countries supported garment industry of the small developing countries by a system of quota privileges on a long-term basis and in the 1990s USA supplemented its trade agreement with a monitoring of garment factories in Cambodia. This system has been developed within ILO and it quickly brought positive outcomes in compliance of labor conditions.

ILO had always been oriented to the monitoring of the public sector, i.e. government and its initiatives but this cooperation has not been efficient against labor conditions violation. ILO needed to break into the private sector, cooperate with garment factories and multinational corporations. After its success in Cambodia, ILO has spread a similar program to other developing countries.

This institutional change has brought new means to reach given goals and roofed ILO's own normative innovations towards human rights protection. It shifts ILO closer to problems of the 21st century and reaffirms the importance of one of the eldest international organizations in the world.

Použitá literatura a zdroje

Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh, (2013), dostupné na: http://bangladeshaccord.org/wp-content/uploads/2013/10/the_accord.pdf, 3. 12. 2014.

Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh, www.bangladeshaccord.org, 3. 12. 2014.

ADHIKARI, Ratnakar – YAMAMOTO, Yumiko (2007): *The Textile and Clothing Industry: Adjusting to the post-quota world*, UNDP, dostupné na: http://www.un.org/esa/sustdev/publications/industrial_development/2_2.pdf, s. 183 – 234, 23. 6. 2014.

ANG, Debra – BROWN, Drusilla – DEHEJIA, Rajeev – ROBERTSON, Raymond. Public Disclosure, Reputation Sensitivity, and Labor Law Compliance: Evidence from Better Factories Cambodia, *Review of Development Economics*, 2012, Vol. 16, No. 4, s. 594 – 607.

Arbitration Council, www.arbitrationcouncil.org, 17. 11. 2014.

ARNOLD, Dennis – SHIH, Toh H. A Fair Model of Globalisation? Labour and Global Production in Cambodia, *Journal of Contemporary Asia*, 2010, Vol. 40, No. 3, s. 401-424.

AYRES, Alyssa: *Bangladesh: Behemoth Garment Industry Weathers The Storm*, Forbes, 20. 6. 2014, dostupné na: <http://www.forbes.com/sites/alyssaayres/2014/06/20/274/>, 2. 12. 2014.

Bangladesh. Decent Work Country Programme 2012 – 2015 (2012): ILO, dostupné na: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/download/bangladesh.pdf>, 1. 12. 2014.

Bangladesh On The Brink, Asia Monitor: South Asia Monitor, Vol. 10, Issue 8, August 2004, s. 6.

BBC News, www.bbc.co.uk, 15. 9. 2014.

Better Factories Cambodia, www.betterfactories.org, 14. 8. 2014.

Better Work, www.betterwork.com, 12. 9. 2014.

Better Work Haiti: Garment Industry 8th Biannual Synthesis Report Under the HOPE II Legislation (2014): Better Work, dostupné na: http://betterwork.org/global/wp-content/uploads/BWH_HOPE-II_EN_13-April-2014-1.pdf, 6. 12. 2014.

Better Work Vietnam: Garment Industry 7th Compliance Synthesis Report (2014): Better Work, dostupné na: <http://betterwork.org/global/wp-content/uploads/Better-Work-Vietnam-Synthesis-Report-N%C2%B07-July-20141.pdf>, 6. 12. 2014.

Bloomberg Business Week, www.businessweek.com, 21. 11. 2014.

Cambodian Labor Code (1997): National Assembly of Cambodia, dostupné na: file:///C:/Users/User/Downloads/wcms_150856.pdf, 25. 11. 2014.

Clean Clothes Campaign, www.cleanclothes.org, 3. 12. 2014.

DASGUPTA, Sukti – POUTIAINEN, Tuomo – WILLIAMS, David (2011): *From Downturn to Recovery: Cambodia's garment sector in transition*, Mezinárodní organizace práce, dostupné na: http://www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/WCMS_189460/lang--en/index.htm, 30. 7. 2014.

Decent Work Country Programme Cambodia 2011-2015 (2011): ILO, dostupné na: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/download/cambodia.pdf>, 14. 12. 2014.

DU PLESSIS, Marthinus. The Changing Position of the State Power in Global Affairs – Views from two scholars in International Political Economy, *Scientia Militaria, South African Journal of Military Studies*, 1998, Vol. 28, No. 1, s. 146 – 167.

Encyclopaedia Britannica, www.britannica.com, 11. 8. 2014.

Ethical Trading Initiative, www.ethicaltrade.org, 7. 12. 2014.

Evaluation Summary (2013): ILO, dostupné na: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---eval/documents/publication/wcms_213851.pdf, 22. 11. 2014.

Fatal Fashion in Bangladesh. The Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh (2013): Clean Clothes Campaign, dostupné na: <file:///C:/Users/User/Downloads/Fatal%20Fashion%20in%20Bangladesh%20DEF.pdf>, 2. 12. 2014.

Fire and building safety in the ready-made garment sector of Bangladesh (2014): Better Work, dostupné na: <http://betterwork.org/global/wp-content/uploads/BWB-Fire-and-building-safety-in-the-garment-sector-of-Bangladesh2.pdf>, 6. 12. 2014.

First Synthesis Report on the Working Conditions Situation in Cambodia's Garment Sector, Better Factories Cambodia, November 2001, dostupné na:

<http://betterwork.com/cambodia/wp-content/uploads/2013/05/1st-Synthesis-Report-English.pdf>, 12. 11. 2014.

Global Factory List, 2014: Adidas Group, dostupné na: http://www.adidas-group.com/media/filer_public/2014/06/17/2014_may_global_factory_list_en.pdf, 28. 11. 2014.

HALL, John. A. The ILO's Better Factories Cambodia Program: A Viable Blueprint for Promoting International Labor Rights?, *Stanford Law & Policy Review*, 2010, Vol. 21, Issue 3, s. 427-460.

Hazardous Workplaces: Making the Bangladesh Garment Industry Safe (2012): Clean Clothes Campaign, dostupné na: <file:///C:/Users/User/Downloads/2012-11-HazardousWorkplaces.pdf>, 2. 12. 2014.

HELPER, Laurence. Understanding Change in International Organizations: Globalization and Innovation in the ILO, *Vanderbilt Law Review*, 2006, Vol. 59, No. 3, s. 649 – 726.

HERON, Tony. Small States and the Politics of Multilateral Trade Liberalization, *The Round Table*, 2008, Vol. 97, No. 395, s. 243 - 257.

HERON, Tony: The Ending of the Multifibre Arrangement: A Development Boon for the South?, *The European Journal of Development Research*, 2006, Vol. 18, No. 1, s. 1 - 21.

Huffington Post, www.huffingtonpost.com, 2. 12. 2014.

IFC, www.ifc.org, 15. 9. 2014.

ILO: www.ilo.org, 12. 8. 2014.

ILO – Better Factories Cambodia Returns to Public Disclosure of Factory Inspection Findings (2013): CCC, CLEC, International Labor Rights Forum, Stanford International Human Rights and Conflict Resolution Clinic, Worker Rights Consortium, dostupné na: http://www.clec.org.kh/web/images/Resources/Res_Join%20Statement%20-%20ILO-Better%20Factories%20Cambodia%20Returns%20to%20Public%20Disclosure%20of%20Factory%20Inspection%20Findings%20%200110131380683633.pdf, 19. 9. 2014.

JOARDER, Mohammad A. M. – HOSSAIN, A.K.M. Nurul – HAKIM, Md. Mahbubul: Post-MFA Performance of Bangladesh Apparel Sector, *International Review of Business Research Papers*, 2010, Vol. 6, No. 4, s. 134 – 144.

KARLAS, Jan. Současné teorie mezinárodních institucí, *Mezinárodní vztahy*, 2007, No. 1, s. 66 – 85.

KORENEMOS, Barbara – LIPSON, Charles – SNIDAL, Duncon. The Rational Design of International Institutions, *International Organization*, 2001, Vol. 55, No. 4, s. 761 – 799.

KUCH, Naren – DENE-HERN, Chen: *Garment Jobs Grow, But Where are the Workers?*, Cambodia Daily, January 28 – 29, 2012, dostupné na: <http://betterfactories.org/?p=1945>, 12. 11. 2014.

Looking Beyond Export Gains: Human development linkages in garment industry of Asian LDCs (2008): Joint Policy Brief of Economic Institute of Cambodia and Asia-Pacific Trade and Investment Initiative, UNDP Regional Centre in Colombo, dostupné na: <http://www.snap-undp.org/elibrary/Publications/LookingBeyondExportGains1.pdf>, 12. 9. 2014.

MANDOL, Mani S. (2008): *Status of Cotton in Bangladesh*, International Cotton Advisory Committee, dostupné na: https://www.icac.org/tis/regional_networks/documents/asian/papers/mandol.pdf, 2. 12. 2014.

MEARSHEIMER, John J. The False Promise of International Institutions, *International Security*, 1994, Vol. 19, No. 3, s. 5 – 45.

MENGLENG – WELSH: *Eight Years On, Assassination of Union Leader Remains Unsolved*, The Cambodia Daily, 29. 1. 2012, dostupné na: <https://www.cambodiadaily.com/archives/eight-years-on-assassination-of-union-leader-remains-unsolved-1558/>, 16. 12. 2014.

MERK, Jeroen (2012): *10 Years of the Better Factories Cambodia: A critical evaluation*, Community Legal Education Centre & Clean Clothes Campaign, dostupné na: <http://www.cleanclothes.org/resources/publications/cc-clec-betterfactories-29-8.pdf>, 3. 9. 2014.

MERK, Jeroen (2014): *Living Wage in Asia, Report 2014*, Clean Clothes Campaign, dostupné na: <http://www.cleanclothes.org/resources/publications/asia-wage-report/view>, 1. 12. 2014.

MITROPOLITSKI, Simeon (2011): *Weber's Definition of the State as an Ethnographic Tool for Understanding the Contemporary Political Science State of the Discipline*, Social Science Research Network, dostupné na: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1823401, 18. 12. 2014.

Monitoring in the Dark. An evaluation of the ILO's Better Factories Cambodia monitoring and reporting program (2013): International Human Rights and Conflict Resolution Clinic Stanford Law School, Worker Rights Consortium, dostupné na:

<http://humanrightsclinic.law.stanford.edu/wp-content/uploads/2013/03/Monitoring-in-the-Dark-Stanford-WRC.pdf>, 12. 11. 2014.

Nobel Prize, www.nobelprize.org, 18. 12. 2014.

Office of the United States Trade Representative, www.ustr.gov, 11. 8. 2014.

OKA, Chikako (2012): *Better Work Discussion Paper Series: No. 5. Does Better Labour Standard Compliance Pay? Linking Labour Standard Compliance and Supplier Competitiveness*, International Labor Organization and International Finance Corporation, dostupné na: <http://betterwork.com/global/wp-content/uploads/Discussion-Paper-Series-No-5-Does-Better-Labour-Standard-Compliance-Pay.pdf>, 9. 9. 2014.

OWEN, Taylor – KIERNAN, Ben: *Bombs Over Cambodia*, Yale University, October 2006, s. 62 – 69, dostupné na: http://www.yale.edu/cgp/Walrus_CambodiaBombing_OCT06.pdf, 30. 5. 2014.

POLASKI, Sandra (2009): *Harnessing Global Forces to Create Decent Work in Cambodia*, International Institute for Labour Studies ILO, dostupné na: http://www.ilo.org/inst/publication/research-series/WCMS_193763/lang--en/index.htm, 18. 9. 2014.

Practical Guide to the new GSP trade regimes for developing countries (2014): Evropská komise, dostupné na: http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2013/december/tradoc_152012.pdf, 3. 12. 2014.

PVH, www.pvh.com, 2. 12. 2014.

Q&A on Better Work Programme in Bangladesh: Better Work, dostupné na: <http://betterwork.org/global/?p=3712>, 6. 12. 2014.

REAKSMEY, Hul – ZSOMBOR, Peter: *Gov't Sets Minimum Wage for Garment Workers at \$128*, The Cambodia Daily, 13. 11. 2014, dostupné na: <https://www.cambodiadaily.com/news/govt-sets-minimum-wage-for-garment-workers-at-128-72212/>, 14. 12. 2014.

Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (2011): International Labour Conference, ILO, dostupné na: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_151556.pdf, 2. 12. 2014.

Report of the Director-General. Third Supplementary Report: Situation of trade union rights in Bangladesh, (2014): ILO, Governing body, dostupné na:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_235773.pdf, 7. 12. 2014.

ROBERTSON, Raymond – DEHEJIA, Rajeev – BROWN, Drusilla – ANG, Debra (2011): *Better Work Discussion Paper Series: No. 1. Labour Law Compliance and Human Resource Management Innovation: Better Factories Cambodia*, International Labor Organization and International Finance Corporation, dostupné na: <http://betterwork.com/global/wp-content/uploads/Discussion-Paper-Series-No-1-Labour-Law-Compliance-and-Human-Resources-Management-Innovation-Better-Factories-Cambodia.pdf>, 3. 9. 2014.

Shop 'Til They Drop. Fainting and Malnutrition in Garment Workers in Cambodia, Labour Behind the Label & CLEC, dostupné na: <https://www.cleanclothes.org/resources/national-cccs/shop-til-they-drop>, 15. 9. 2014.

Still Waiting (2013): Clean Clothes Campaign, International Labor Rights Forum, dostupné na: [file:///C:/Users/User/Downloads/Still_Waiting_webres%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Still_Waiting_webres%20(2).pdf), 2. 12. 2014.

Stilwell, Heather: *Stitched-up*, New Internationalist, Issue 459, Jan/Feb 2013, s. 38 – 39.

The Guardian, www.theguardian.com, 7. 12. 2014.

The History behind the Bangladesh Fire and Safety Accord (2013): Clean Clothes Campaign, dostupné na: <http://www.cleanclothes.org/resources/background/history-bangladesh-safety-accord>, 2. 12. 2014.

The Odds of Economic Crisis, Asia Monitor: South Asia Monitor, Vol. 10, Issue 9, September 2004, s. 6.

Towards a safer RMG sector for Bangladesh (2014): ILO, dostupné na: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/publication/wcms_317816.pdf, 14. 12. 2014.

United Nations, www.un.org, 2. 12. 2014.

United States Department of Labor, www.dol.gov, 8. 12. 2014.

Wages and Working Hours in the Textiles, Clothing, Leather and Footwear Industries (2014): ILO, dostupné na: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_300463.pdf, 7. 12. 2014.

WAISOVÁ, Šárka (2008): *Mezinárodní organizace a režimy*, Aleš Čeněk, Plzeň.

WETTERBERG, Anna: Public-private partnership in Labor Standards Governance: Better Factories Cambodia, *Public Administration & Development*, 2011, Vol. 31, Issue 1, s. 64-73.

World Trade Organization, www.wto.org, 10. 6. 2014.

Youtube, www.youtube.com, 11. 9. 2014.

Projekt diplomové práce
UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD

Institut politologických studií

Michaela Mrázová

**Pracovní podmínky v rozvojových zemích: vliv
mezinárodních organizací**

Projekt diplomové práce
Vedoucí práce: PhDr. Irah Kučerová, Ph.D.

Praha 2013

Tato studie se zabývá pracovními podmínkami zaměstnanců textilního průmyslu v rozvojových zemích. Díky globalizovanému trhu, konzumní spotřebě a honbou za stlačením výrobních nákladů na minimum se nadnárodní korporace většinou uchylují právě k výrobě v rozvojových zemích. Požadavky na velmi nízkou výrobní cenu a konkurenceschopnost jednotlivých rozvojových zemí se odráží v pracovních podmínkách místních textilních továren. Vzniká zde propletený výrobní řetězec, v kterém figurují nadnárodní korporace, místní textilní továrny a vláda podporující národní export. Na druhé straně zde máme mezinárodní organizace monitorující pracovní podmínky. Všichni tyto aktéři by měli dohlížet na dodržování minimálních pracovních podmínek a dbát na jejich zlepšení, ale realita nahrává spíše jejich potlačení v rámci konkurenčního boje na všech úrovních řetězce.

Případy této komparativní studie budou zkoumány pomocí Millovy metody rozdílu, proto výběr padl na Bangladéš a Kambodžu. Obě země se vyskytují v regionu jihovýchodní Asie, obě jsou brány jako rozvojové, navíc se srovnatelným růstem HDP a jsou hojně využívané coby výrobní továrny pro mnoho světových textilních značek. Téma pracovních podmínek v textilních továrnách je v dnešních dnech na pořadu dne, hlavně co se týče Bangladéše, kde se zhruba před měsícem zřítily továrna na výrobu textilu Rana Plaza a rozvířila debatu o nevyhovujících pracovních podmínkách v rozvojových zemích. Bangladéš a nadnárodní korporace obchodující s továrnami v této zemi čelí ostré kritice za nevyhovující bezpečnostní a finanční podmínky zaměstnanců textilních továren. Jako příklad se Bangladéši dává Kambodža, jejíž pracovní podmínky se v posledním desetiletí výrazně zlepšily, což je vysvětlováno větší mírou angažovanosti Mezinárodní organizace práce spolu se skupinou Světové banky. Tento program se nazývá *Better Factories Cambodia* a jeho cílem je monitorování továren, vedení řetězce a dělníků spolu s poskytováním odborných rad ke zlepšení továren, které se řídí lidskými právy.

Cílem této komparativní studie je určit, který aktér z výše jmenovaných má největší vliv na zlepšení pracovních podmínek a zda je takový scénář uskutečnitelný i v Bangladéši.

Vzhledem ke globalizovanému trhu se pracovní podmínky v rozvojových zemích týkají široké mezinárodní společnosti a katastrofy typu Rana Plaza vyvolávají tlak ze strany spotřebitelů na změnu. Nadnárodní korporace si uvědomují cenu „etické čistoty“ svých výrobků a proto vytvářejí regule v rámci *společenské firemní odpovědnosti*, kterou poté rády prezentují. Případ Rana Plaza ovšem ukazuje, že interní regule nadnárodních firem příliš nefungují nebo se v praxi málo vymáhají, je proto otázkou, zda je efektivní cestou ke zlepšení pracovních

podmínek zapojení neutrálního aktéra v podobě mezinárodních organizací. Můžeme se ptát, jestli mají mezinárodní vládní organizace dostatečnou moc na udržitelnou změnu podmínek ve finančně vypjatém výrobním řetězci a zda je jednolitá programově utvářená snaha mezinárodních organizací efektivnější než nejednotné regule lišící se dle preferencí jednotlivých nadnárodních korporací.

Tato komparativní studie bude zasazena do teoretického rámce komplexní vzájemné závislosti. S tímto termínem poprvé přišli autoři Robert Keohane a Joseph Nye ve své knize *Power and Interdependence* v roce 1977 a dále navazující *Globalisation: What's New? What's Not? (And So What?)*. Tato teorie vycházející z liberalistického základu se zabývá fenoménem globalizace a s tím spojenou změnou světové politiky. Je možné vypořádat vztah mezi ekonomikami, státy, kulturami a nestátními aktéry, jež společně utváří mezinárodní vztahy, a i když je interdependence dle Keohane a Nye viděna jako příležitost k vzájemné spolupráci, nevyklučuje ani překážky vyvěrající např. z globálního ekonomického propojení a rozdílných zájmů aktérů. Spolupráce, na které tato teorie staví, je snaha různých aktérů (jednotlivců, organizací), kteří si nemusí nutně rozumět a být v souladu, ale díky vzájemnému vyjednávání mohou dojít ke shodě. Jedním z důležitých aktérů v rámci komplexní interdependence jsou právě mezinárodní organizace a tato teorie se zabývá jejich významem coby aktéra v globalizované světové politice.

Hypotéza: Dlouhodobá činnost mezinárodních vládních organizací má pozitivní dopad na zlepšení pracovních podmínek v rozvojových zemích.

Výzkumné otázky:

- 1) Dokáže mezinárodní vládní organizace způsobit trvalou změnu pracovních podmínek v rámci výrobního řetězce?
- 2) Jaký je rozdíl mezi podpůrnými programy mezinárodních vládních organizací a interních regulí nadnárodních korporací přijímaných v rámci jejich firemní společenské odpovědnosti?

Konceptualizace a operacionalizace:

Metodou zpracování bude komparativní analýza

Závislá proměnná:

Pracovní podmínky v textilních továrnách

Pracovní podmínky vycházející z povinností uložených právními předpisy a mezinárodními normami, zamezující škodlivému vlivu pracovního prostředí na zdraví zaměstnance.

Indikátory: minimální mzda (nad hranicí extrémní chudoby dle OSN), bezpečnostní podmínky (splnění bezpečnostních a hygienických norem), svoboda sdružování (existence odborů)

Kvalitativní přístup posuzování proměnných, ordinální úroveň měření pohybující se v hodnotách: *nedodržující minimální právní předpisy – dodržující minimální právní předpisy*

Nezávislé proměnné:

- 1) Vliv mezinárodních vládních organizací na pracovní podmínky

Mezinárodní organizace tvořené státy a jejich podpůrná činnost na území členského státu.

Indikátory: závazné členské dohody (vymáhání plnění členských dohod), podpůrné programy (implementace a dohled nad programy)

Kvalitativní přístup posuzování proměnných, ordinální úroveň měření pohybující se v hodnotách: *vysoký/střední/nízký*

- 2) Vliv nadnárodních korporací na pracovní podmínky

Korporace obchodující s textilními továrnami na území daného státu s interními regulacemi na dodržování pracovních podmínek.

Indikátory: interní regule (existence interních korporátních regulí), vymáhání interních regulí (monitoring pracovních podmínek)

Kvalitativní přístup posuzování proměnných, ordinální úroveň měření pohybující se v hodnotách: *vysoký/střední/nízký*

3) Vliv vlády na pracovní podmínky

Oficiální vláda země, ve které se vyskytují textilní továrny.

Indikátory: Přijetí pracovního zákoníku, formulace pracovních práv v zákoníku práce

Kvalitativní přístup posuzování proměnných, ordinální úroveň měření pohybující se v hodnotách: *vysoký/střední/nízký*

4) Vliv lokálních textilních továren

Národní firmy obchodující s nadnárodními korporacemi.

Indikátory: dodržování zákonů a smluvních dohod (dodržování zákoníku práce, regulí mezinárodních organizací a nadnárodních korporací)

Kvalitativní přístup posuzování proměnných, ordinální úroveň měření pohybující se v hodnotách: *vysoký/střední/nízký*

Zdroje:

Bangladesh Labour Act: 2006, dostupné na: http://www.vivhaan.com/wp-content/uploads/2012/01/Bangladesh_Labor_Law.pdf, 4. 6. 2013.

Better Factories Cambodia, dostupné na: www.betterfactories.org.

Cambodia Labor Law: 1997. dostupné na: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/legaldocument/wcms_150856.pdf, 4. 6. 2013.

Cambodia: Monitoring Progress in Labor Law Reform: Regional Organisation of the International Trade Union Confederation for Asia and the Pacific, dostupné na: <http://www.ituc-ap.org/wps/wcm/connect/b72105804c4b93a7a85de9074f891cc1/report-of-the-baseline-study-on-cambodia.pdf?MOD=AJPERES>, 4. 6. 2013.

Clean Clothes Campaign, dostupné na: www.cleanclothes.org.

Fair Wear Foundation, dostupné na: www.fairwear.org.

Fukunishi ed.: 2012. *Dynamics of the Garment Industry in Low-Income Countries: Experience of Asia and Africa*. Chousakenkyu Houkokusho, IDE-JETRO, 2012, dostupné na: http://www.ide.go.jp/English/Publish/Download/Report/2011/pdf/410_ch1.pdf, 4. 6. 2013.

Human Rights Watch, dostupné na: www.hrw.org.

International Human Rights and Conflict Resolution Clinic, dostupné na: www.humanrightsclinic.law.stanford.edu.

International Trade Union Confederation, dostupné na: www.ituc-csi.org.

Kitzmueller, Markus – Shimshack, Jack: 2012. *Economic Perspectives on Corporate Social Responsibility*. Journal of Economic Literature 2012, 50:1, dostupné na: <http://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/jel.50.1.51>, 4. 6. 2013, s. 51-84.

Keohane, Robert – Nye, Joseph: 1989. *Power and Interdependence*. Harper Collins: New York.

Keohane, Robert – Nye, Joseph, Jr.: 2000. *Globalisation: What's New? What's Not? (And So What?)*. Foreign Policy No. 118, 2000, s. 104 – 119.

Klein, Naomi: 2002. *No Logo*, dostupné na: <http://www.tcnj.edu/~allyn/No%20Logo%20-%20Naomi%20Klein.pdf>, 4. 6. 2013.

Mezinárodní finanční korporace, dostupné na: www.ifc.org.

Mezinárodní organizace práce, dostupné na: www.ilo.org.

Minimum Wage Implementation in Bangladesh's Garment Sector: 2012. Alternative Movement for Resources and Freedom Society, dostupné na: <http://www.fairwear.org/ul/cms/fck-uploaded/documents/countrystudies/bangladesh/MinimumWageImplementationBangladesh.pdf>, 4. 6. 2013.

Monitoring in the Dark: 2013. International Human Rights and Conflict Resolution Clinic, dostupné na: <https://humanrightsclinic.law.stanford.edu/wp-content/uploads/2013/03/Monitoring-in-the-Dark-Stanford-WRC.pdf>, 4. 6. 2013.

Mottaleb, Khondoker A. – Sonobe, Tetsushi: 2011. *An Inquiry to the Rapid Growth of the Garment Industry in Bangladesh*. Economic Development and Cultural Change, Vol. 60, No. 1, s. 67-89.

Radio Free Asia, dostupné na: www.rfa.org.

Světová obchodní organizace, dostupné na: www.wto.org.

The Economist, dostupné na: www.economist.com.

The Social Clause: Issues and Challenges. International Labour Organization, dostupné na: <http://actrav.ilo.org/actrav-english/telearn/global/ilo/guide/hoelim2.htm>, 4. 6. 2013.

UNCTAD: 2013. *Cambodia: Pilot Study Results*. Dostupné na: http://unctad.org/Sections/diae_dir/docs/diae_G20_Cambodia_en.pdf, 4. 6. 2013.

UNI Global Union, dostupné na: www.uniglobalunion.org.

United Students Against Sweatshops, dostupné na: www.usas.org.

Worker Rights Consortium, dostupné na: www.workersrights.org.