

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

Přírodovědecká fakulta

Katedra rozvojových studií

Karolina HUTKOVÁ

**PRACOVNÍ STANDARDY A ROZVOJOVÉ ZEMĚ**

Bakalářská práce

Vedoucí práce: Mgr. Miroslav Syrovátka

Olomouc 2009

**Vysoká škola:** Univerzita Palackého

**Fakulta:** Přírodovědecká

**Katedra:** Rozvojových studií

**Školní rok:** 2007/08

# ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

student

*Karolina HUTKOVÁ*

obor

Mezinárodní rozvojová studia

## Název práce:

**Pracovní standardy a rozvojové země**

**Labor Standards and Developing Countries**

## Zásady pro vypracování:

Cílem bakalářské práce je přiblížit problematiku pracovních standardů se zaměřením na rozvojové země. Po obecném definování pracovních standardů a pracovních podmínek v rozvojových zemích, se práce bude věnovat potenciálním dopadům zavedení těchto standardů pro rozvojové země a možnými způsoby jejich zavedení.

Struktura práce:

Abstrakt, klíčová slova (v češtině a angličtině)

1. Úvod
2. Pracovní standardy, jejich historie, rozdělení a hlavní aktéři debaty
3. Pracovní podmínky a vliv globalizace na ně
4. Současné způsoby zavádění pracovních standardů a jejich dopady
5. Alternativní přístupy k zavádění pracovních standardů
6. Závěr

Bakalářská práce bude zpracována v těchto kontrolovaných etapách:

Rešerše literatury	09/2008
Kapitoly 1, 2	10/2008 – 11/2008
Kapitoly 3, 4	12/2008 – 02/2009
Kapitoly 5, 6	03/2009 – 04/2009

**Rozsah grafických prací:** dle potřeby

**Rozsah průvodní zprávy:** 11 000 – 15 000 slov základního textu + práce včetně všech příloh v elektronické podobě

**Seznam odborné literatury:**

Basu, K. 1999. International labor standarts and child labor. *Challenge* 42 (5), 88-93.

Elliott, K. A., Freeman, R. B. 2003. *Can labor standards improve under globalization?* Peterson Institute. Washington, DC.

Engerman, S. L. 2003. The history and political economy of international labor standards. In: Basu, K., Horn, H., Román, L., Shapiro, J. (eds.) *International labor standards: history, theory and policy options*. Blackwell Publishing.

Flannagan, R. J. 2006. *Globalization and labor conditions: working coditions and working rights in a global economy*. Oxford University Press, Oxford and New York.

Hall, J. C., Leeson, P. T. 2007. Good for the goose, bad for the gander: international labor standarts and comparative development. *Journal of Labor Research* 28 (4), 658-676.

**Vedoucí bakalářské práce:** Mgr. Miroslav Syrovátka

**Datum zadání bakalářské práce:** 6.5.2008

**Termín odevzdání bakalářské práce:** 15.5.2009

---

vedoucí katedry

---

vedoucí bakalářské práce

Prohlašuji, že jsem zadanou bakalářskou práci vypracovala samostatně a veškeré použité zdroje jsem uvedla do seznamu.

V Olomouci 12. května 2009

-----

Podpis

Děkuji Mgr. Miroslavu Syrovátkovi za cenné rady a připomínky, které mi pomohly při vypracování této práce.

# Obsah

Obsah.....	4
Abstrakt .....	6
Abstract .....	6
Seznam použitých zkratk.....	7
1 Úvod .....	8
2 Vývoj pracovních standardů, jejich rozdělení a hlavní aktéři debaty .....	10
2.1 Vývoj pracovních standardů.....	10
2.1.1 Rané období.....	10
2.1.2 Období od konce první světové války .....	11
2.2 Rozdělení pracovních standardů.....	13
2.2.1 Základní pracovní standardy .....	13
2.2.2 Další standardy .....	14
2.3 Hlavní aktéři současnosti.....	15
2.3.1 Mezinárodní organizace práce.....	15
2.3.2 Další aktéři .....	17
3 Pracovní podmínky a vliv globalizace na ně.....	18
3.1 Dětská práce .....	19
3.2 Nucená práce .....	20
3.3 Diskriminace v zaměstnání.....	22
3.4 Svoboda sdružování a právo na kolektivní vyjednávání .....	23
3.5 Mzda .....	25
3.6 Pracovní doba .....	26
3.7 Bezpečnost práce .....	27
3.8 Zaměstnanost z hlediska sektorů ekonomiky .....	28
4 Současné způsoby zavádění pracovních standardů a jejich dopady.....	30

4.1	Dětská práce .....	33
4.2	Nucená práce .....	34
4.3	Diskriminace v zaměstnání.....	35
4.4	Svoboda sdružování a právo na kolektivní vyjednávání .....	36
4.5	Další pracovní standardy .....	37
5	Alternativní přístupy k zavádění pracovních standardů .....	38
5.1	Světová obchodní organizace .....	38
5.2	Regionální obchodní dohody.....	39
5.3	Kodexy jednání společnosti.....	41
5.4	Označování výrobků ochrannými známkami (Product labeling) .....	42
5.5	Další alternativní přístupy .....	42
6	Závěr.....	44
7	Použitá literatura .....	46

## **Abstrakt**

Práce se zabývá mezinárodními pracovními standardy a dopady jejich zavádění na rozvojové země. Přestože v harmonizaci pracovních standardů vidí řada jejich zastánců prostředek ke zlepšení pracovních podmínek v rozvojových zemích, ukazuje se, že současný způsob jejich zavádění velký úspěch nepřinesl. Není schopen postihnout všechny pracovníky v rozvojových zemích a často má za následek i zhoršení pracovních podmínek. Pozitivní vliv na situaci pracovníků, jak se zdá, má spíše liberalizace obchodních politik a otevírání trhů. Předpokladem pro zlepšení pracovních podmínek v rozvojových zemích je potom snižování chudoby.

**Klíčová slova:** mezinárodní pracovní standardy, pracovní podmínky, rozvojové země, globalizace

## **Abstract**

This paper addresses the issue of international labor standards and the impacts of their adoption in developing countries. Even though a number of proponents of harmonization of labor standards perceives it as a means for advancing labor conditions in developing countries it appears that the current system of their implementation has not brought large success. It has not been able to cover all the workers in developing countries and it often results even in the deterioration of working conditions. On the other hand, it seems that liberalization of trade policies and opening up of markets had favorable impacts on the conditions of workers. Poverty reduction is therefore the prerequisite for advancing labor conditions in developing countries.

**Keywords:** international labor standards, labor conditions, developing countries, globalization



## Seznam použitých zkratk

<b>CAFTA</b>	Central American Free Trade Agreement	Středoamerická dohoda o volném obchodu
<b>GATT</b>	General Agreement on Tariffs and Trade	Všeobecná dohoda o clech a obchodu
<b>ILO</b>	International Labour Organization	Mezinárodní organizace práce
<b>ITO</b>	International Trade Organization	Mezinárodní obchodní organizace
<b>NAFTA</b>	North American Free Trade Agreement	Severoamerická dohoda o volném obchodu
<b>OECD</b>	Organization for Economic Co-operation and Development	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
<b>OSN</b>	United Nations	Organizace spojených národů
<b>UNCTAD</b>	United Nations Conference on Trade and Development	Konference OSN o obchodu a rozvoji
<b>WTO</b>	World Trade Organization	Světová obchodní organizace

# 1 Úvod

Zákony regulující vztahy na trhu práce vznikaly na národní úrovni už od počátku 19. století. Krátce poté se začaly objevovat i snahy o jejich mezinárodní koordinaci a vznikl koncept mezinárodních pracovních standardů. Tento koncept je od samého počátku kontroverzní a má mnoho příznivců i odpůrců. V souvislosti s druhou vlnou globalizace a s liberalizací mezinárodního obchodu v posledních desetiletích se do centra pozornosti dostaly mimo jiné i pracovní podmínky v rozvojových zemích. Začal se tak zvyšovat i tlak na jejich regulaci prostřednictvím mezinárodních pracovních standardů. Od 90. let minulého století se potom snaha harmonizovat zákony upravující pracovní podmínky projevuje ve zvýšené míře.

Cílem této práce je koncept mezinárodních pracovních standardů a systém jejich zavádění přiblížit, stejně jako debatu, která se kolem nich rozvinula. Práce se zaměřuje na problematiku zavádění mezinárodních pracovních standardů z pohledu jejich dopadů na rozvojové země a vlivů na pracovní podmínky v těchto zemích.

Pro pochopení širších souvislostí se druhá kapitola (dle číslování práce je to kapitola následující po úvodu) ve stručnosti věnuje historii regulace pracovních trhů a vývoji mezinárodních pracovních standardů. Dále potom popisuje rozdělení pracovních standardů a vymezuje hlavní aktéry debaty o jejich zavádění.

Z důvodů lepšího porozumění argumentům příznivců a odpůrců současného způsobu zavádění pracovních standardů i jeho různých alternativ, třetí kapitola analyzuje pracovní podmínky se zaměřením na rozvojové země. Pozornost je věnována vlivu globalizace, liberalizace ekonomik a otevírání trhů na pracovní podmínky.

Čtvrtá kapitola rozebírá současné způsoby zavádění mezinárodních pracovních standardů prostřednictvím Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization, ILO) a dopady zavádění mezinárodních pracovních standardů na pracovní sílu.

Pátá kapitola se věnuje alternativním způsobům zavádění mezinárodních pracovních standardů a alternativním přístupům ke zlepšování pracovních podmínek v rozvojových zemích.

Základní metodou při zpracování této práce byla rešeršně-kompilační metoda, tedy sběr relevantních informací a jejich následná analýza a interpretace.

Informace byly získány z tištěných i elektronických zdrojů. U elektronických zdrojů se jednalo především o odborné články a studie publikované v uznávaných periodikách a o dílčí výzkumné studie. Důležitým zdrojem byly statistiky Mezinárodní organizace práce týkající se pracovních podmínek a mezinárodních pracovních standardů. Veškerá použitá literatura byla psaná anglicky.

## **2 Vývoj pracovních standardů, jejich rozdělení a hlavní aktéři debaty**

### **2.1 Vývoj pracovních standardů**

Pracovní standardy mají už více než dvoustletou historii. Jejich počátky lze najít v Británii, kde první zákony regulující pracovní podmínky vznikaly. V průběhu industrializace těchto zákonů přibývalo a vznikaly ve všech vyspělých zemích, v nichž se postupně rozvinuly až do rozsáhlých soustav, které tvoří dnešní pracovní právo. Již od 19. století existovala snaha zavádění pracovních standardů mezinárodně koordinovat, aby země s vyššími standardy nebyly v mezinárodní konkurenci poškozeny. Mezinárodní konsenzus se vždy hledal obtížně, protože státy se lišily nejen úrovní svého hospodářství, ale i svými politickými a kulturními tradicemi. Zhruba od druhé světové války se pozornost začala zaměřovat na rozvojové země a se zvyšujícím se objemem obchodu s těmito zeměmi se rovněž zvyšovala.

#### **2.1.1 Rané období**

Ačkoli bychom mohli považovat za počátek historie pracovních standardů zákony regulující vztah mezi pánem a služebníkem nebo zákony ze 16. a 17. století upravující zacházení s otroky, tyto zákony se od zákonů z 19. a 20. století liší svými motivy (Engerman, 2003). Na rozdíl od zákonů z 19. a 20. století nebylo jejich prvotním cílem zlepšení pracovních podmínek, i když to bylo mnohdy druhotným následkem. Regulace pracovních trhů měla sloužit zájmům elit, ochrana pracovníků se stává tématem teprve s příchodem průmyslové revoluce (Brown, 2001).

Dle Engermana (2003) historie pracovních standardů v tom pojetí v jakém je známe dnes, začíná rokem 1802, kdy Británie přijala Zákon o zdraví a mravech učňů<sup>1</sup>. Tento zákon upravoval především pracovní podmínky učňů. Jednalo se například o omezení jejich pracovní doby na 12 hodin, zákaz práce přes noc a poskytnutí základního vzdělání (Brown, 2001). Přijímání pracovních standardů v dalších industrializovaných zemích záhy následovalo. V roce 1842 byla v Massachusetts, ve Spojených státech, stanovena nejvýše desetihodinová pracovní doba pro děti do 12 let (Hall, Leeson, 2007). Z evropských zemí dále mezi prvními přijímaly standardy Francie, Rakousko-Uhersko a Prusko.

---

<sup>1</sup> The Health and Morals of Apprentices Act, někdy nazývaný jako English Factory Act.

Hlavním úkolem zákonů upravujících pracovní podmínky v Británii v 19. století, bylo omezit společenské náklady industrializace prostřednictvím ochrany pracovní síly před nežádoucími vedlejšími vlivy manufakturní výroby (Bartrip, Fenn, 1983). Podobně tomu bylo i v ostatních zemích. Ke společným znakům předpisů upravujících pracovní podmínky patřilo v 19. století zaměření se na zlepšení pracovních podmínek žen a dětí, regulace délky pracovní doby, práce přes noc a zákaz zaměstnávání žen v oblastech, které jsou nebezpečné nebo škodlivé ke zdraví jako je např. práce v dolech (Brown, 2001). To, že se legislativa zaměřovala na ženy a děti, vycházelo z přesvědčení, že tyto skupiny nebyly schopné se samy rozhodovat, rovněž jim chyběla politická práva, mohly jen omezeně nakládat s penězi a nebyly členy odborů (Engerman, 2003). Naopak muži byli vnímáni jako jedinci s plnými právy, schopností se rozhodovat a postarat se o sebe, a tedy nepotřebovali další právní ochranu.

První zákony regulující pracovní podmínky vznikaly na národní úrovni<sup>2</sup> a bez větší mezinárodní koordinace. V Evropě se sice v tomto období konalo několik konferencí zabývajících se touto problematikou (Hall, Leeson, 2007), jejich jediným výsledkem bylo přijetí dvou mezinárodních úmluv na Mezinárodní konferenci v Bernu 1906. První zakazovala noční práci žen v průmyslu<sup>3</sup> a druhá použití bílého fosforu při výrobě zápalek<sup>4</sup> (Simpson, 1994). Tyto úmluvy se ale zavázalo dodržovat jen několik evropských zemí a nevztahovaly se na jejich kolonie. Na dalších společných mezinárodních standardech se státy nebyly schopny shodnout, protože se lišily stupněm rozvoje, charakteristikami svého hospodářství a svými zájmy. Sdílenou obavou naopak bylo, že přijetí pracovních standardů bude znamenat snížení konkurenceschopnosti (Engerman, 2003). Prvně se mezinárodní koordinovanost v zavádění pracovních standardů objevuje až se vznikem Mezinárodní organizace práce (Hall, Leeson, 2007).

### **2.1.2 Období od konce první světové války**

Aby byly mezinárodní standardy efektivní, musí být dle Engermana (2003) součástí bilaterálních dohod, multilaterálních dohod nebo musí být stanovovány mezinárodní

---

<sup>2</sup> Později se toto zavádění standardů ukázalo jako neefektivnější. Jejich dodržování je totiž vynucováno státem (Oppenheim, 2005).

<sup>3</sup> Mezi původními signatáři Velká Británie, Německo, Rakousko-Uhersko, Maďarsko, Belgie, Španělsko, Francie, Lucembursko, Nizozemsko, Portugalsko a Švýcarsko. Itálie a Švédsko ji sice rovněž podepsaly, ale neratifikovaly včas (Oppenheim, 2005).

<sup>4</sup> Na konferenci v Bernu tuto úmluvu podepsalo Dánsko, Francie, Lucembursko, Německo, Nizozemsko, Švýcarsko a Velká Británie (Oppenheim, 2005).

organizací. S tím souvisí změna situace ohledně zavádění pracovních standardů po první světové válce, kdy byla založena Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization, ILO). Ta vznikla jako odnož Společnosti národů na Pařížské mírové konferenci v roce 1919. Roli ILO při formulaci a prosazování mezinárodních pracovních standardů dokládá počet úmluv, které byly od jejího vzniku ratifikovány členskými státy. Zatímco v období do první světové války byly přijaty pouhé dvě mezinárodní úmluvy, které ani nelze za mezinárodní označovat, protože se nevztahovaly na kolonie (Engerman, 2003), ILO jich od svého vzniku zformulovala 188. Její role jako hlavní organizace prosazující pracovní standardy se nezměnila ani po druhé světové válce, kdy se stala první specializovanou agenturou Organizace Spojených Národů (OSN) (ILO, nedatováno c). Nicméně ani její působení nelze označit za jednoznačně úspěšné, protože počet zemí, které jednotlivé úmluvy ILO ratifikovaly, se výrazně liší. Zatímco Úmluvu o nucené nebo povinné práci ratifikovalo 173 zemí, Úmluvu o práci na moři jen 3 státy. Zavádění a vynuocování mezinárodních standardů také naráží na nároky na národní suverenitu států (Engerman, 2003).

Po druhé světové válce se rovněž zvyšuje snaha spojovat obchodní politiky a prosazování pracovních standardů. Problematika pracovních standardů měla být dokonce zahrnuta do Charty Mezinárodní obchodní organizace (International Trade Organization, ITO). Tento článek by členskými státy umožňoval při zjištění, že vykořisťující pracovní podmínky v jedné zemi způsobují překážky v mezinárodním obchodě, přijmout proti těm státům přiměřená opatření (Charnovitz, 1987). Místo Mezinárodní obchodní organizace ale vznikla Všeobecná dohoda o clech a obchodu (General Agreement on Tariffs and Trade, GATT), která členům umožňovala pouze zabránit dovozu zboží vyrobeného vězeňskou prací (Elliott, Freeman, 2003). Snaha zahrnovat otázku pracovních standardů do bilaterálních a multilaterálních dohod se však zcela nevytratila. USA tak např. od roku 1984<sup>5</sup> mezi podmínky pro získání přístupu k Všeobecnému systému preferencí zahrnují standardy týkající se ochrany práv pracovníků.

V posledních desetiletích hrály důležitou roli v posilování pracovních standardů kontroly v továrnách a zvyšování zájmu veřejnosti v rozvinutých zemích o podmínky, za nichž jsou produkty, které nakupují, vyráběny. Význam kontrol netkvěl jen v tom, že na kontrolách závisí účinnost jakékoli politiky, jak zdůrazňuje Engerman (2003), ale zveřejnění výsledků některých z nich, přitáhlo právě zájem veřejnosti. Zvyšující se zájem veřejnosti

---

<sup>5</sup> Trade and Tariff Act of 1984.

o pracovní podmínky v rozvojových zemích souvisí se zvyšujícím se dovozem z těchto zemí do zemí rozvinutých. Velké společnosti jako Reebok, Nike nebo Levi Strauss na tuto situaci reagovaly vytvořením kodexů jednání společností z obavy, že by konzumenti jejich výrobky odmítli (Elliott, Freeman, 2003).

## **2.2 Rozdělení pracovních standardů**

Regulace pracovních podmínek má už dlouhou historii, během níž vzniklo mnoho pracovních standardů. Tyto standardy zastřešují širokou paletu problémů vyskytujících se na trhu práce. Jejich rozdělování do různých kategorií je přitom poměrně problematické, protože neexistuje obecně uznávaný soubor kritérií, na jejichž základě by to bylo možné. To, že nepanuje shoda ohledně kritérií, na jejichž základě by bylo možno standardy rozdělovat, souvisí s tím, že se aktéři debaty rozcházejí v názorech na to, kdy a jakým způsobem by měly být které standardy přijímány. Jedinou všeobecněji uznávanou skupinou standardů jsou tzv. základní standardy.

### **2.2.1 Základní pracovní standardy**

Základní pracovní standardy byly ustanoveny Deklarací Mezinárodní organizace práce o základních principech a právech v práci v červnu 1998 na Mezinárodní konferenci práce v Ženevě (ILO, 1998a). Deklaraci podepsalo 176 členských států.

Dle druhého článku Deklarace se všechny členské státy zavazují<sup>6</sup> podporovat a uskutečňovat zásady týkající se základních práv, a to:

„svobodu sdružování a účinného uznání práva na kolektivní vyjednávání

odstranění všech forem nucené nebo povinné práce

účinné zrušení dětské práce

a odstranění diskriminace v zaměstnání a povolání“

Každý z těchto standardů už byl obsahem některé z předchozích úmluv<sup>7</sup> a deklarace z roku 1998 je jen vymezuje oproti ostatním standardům.

---

<sup>6</sup> Tento závazek plyne z pouhého členství v ILO a členské státy jsou povinny tento závazek dodržovat, ať už k ratifikaci došlo či nikoli (ILO, 1998a).

<sup>7</sup> Svoboda sdružování a právo na kolektivní vyjednávání byly obsaženy v Úmluvě č. 87, respektive v Úmluvě č. 98, odstranění všech forem nucené práce v Úmluvách č. 29 a 105, účinné zrušení dětské práce v Úmluvách č. 138 a 182, odstranění diskriminace v zaměstnání a povolání v Úmluvách č. 100 a 111.

Již předtím než byly základní pracovní standardy ustanoveny deklarací, je podobně vymezovala Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (Organization for Economic Co-operation and Development, OECD). Pouze s tím rozdílem, že odstranění dětské práce se vztahovalo pouze na tu práci, která se dá označit za vykořisťující (OECD, 1996). Tyto standardy byly vybrány mezi základní proto, že je na ně pohlíženo jako na součást základních lidských práv. Druhým důvodem je, že pracovní síle zajišťují určité svobody, a tím podporují efektivní fungování pracovního trhu (Brown, 2000).

### **2.2.2 Další standardy**

V současnosti existuje velké množství standardů, které mají za cíl regulovat a zlepšovat pracovní podmínky. Kromě výše zmíněných základních standardů jsou to např. minimální mzda, minimální věk pro vstup do zaměstnání, omezování délky pracovní doby a délky pracovního týdne, bezpečnost a ochrana zdraví při práci a další. Rozdělování těchto standardů do kategorií není ustálené a u autorů se liší. Samotné základní standardy byly vymezeny poměrně nedávno a řada autorů rozdělovala standardy již dříve a to na základě odlišných organizačních principů než OECD nebo ILO. Dělením standardů se zabývá např. Portes, Aggarwal nebo Elliott a Freeman.

Portes (1994) rozděluje pracovní standardy do čtyř kategorií, kterými jsou základní práva, občanská práva, práva pro zajištění přežití (survival rights) a práva na zabezpečení (security rights). Mezi základní práva patří právo na svobodu od dětské práce, od nevolnictví, od fyzického násilí a diskriminace. Jejich prosazování má poměrně širokou mezinárodní podporu a nemělo by vést k nepružnosti pracovního trhu. Mezi občanská práva patří právo na svobodné sdružování, na kolektivní zastupování a na vyjádření stížnosti. Tato práva mají o něco užší podporu, ale jsou uznávána demokratickými státy. Autor rovněž předpokládá, že rozvoj těchto práv by mohl napomoci i rozvoji občanskému. K právům pro zajištění přežití zařazuje životní minimum, odškodné za úraz a omezení pracovního týdne. Do práv pro zajištění zabezpečení zahrnuje právo na ochranu proti bezdůvodnému propuštění, na starobní důchody a důchody pro pozůstalé. Portes (1994) není zastáncem toho, aby tyto poslední dvě kategorie byly zařazovány mezi mezinárodní pracovní standardy.

Aggarwal (1995) se vyhýbá otázce základních lidských práv rozdělením pracovních standardů na ty zaměřené na dosažení určitého výsledku a na standardy regulující proces práce. Standardy regulující proces práce omezují rámec, v němž pracovní trh funguje. Do této



skupiny lze zařadit základní pracovní standardy. Mezi standardy zaměřené na výsledky patří např. minimální mzda.

Obdobně jako Aggarwal (1995) vymezují dvě kategorie standardů také Elliott a Freeman (2003), kteří je dělí na základní pracovní standardy a tzv. cash standardy. Ty mají za cíl dosažení nějakého výsledku. Mezi cash standardy se řadí minimální mzda, maximální délka pracovní doby, bezpečnost práce a ochrana zdraví při práci apod. Zavádění těchto standardů závisí především na ekonomické úrovni země a životní úrovni obyvatel (Elliott, 2004). Narozdíl od základních standardů nebývají součástí regionálních obchodních dohod mezi státy. Cash standardy se však často dostávají do centra pozornosti spotřebitelů a některých aktivistů, a proto se mnohdy stávají součástí etických kodexů jednání společností.

## **2.3 Hlavní aktéři současnosti**

V posledním desetiletí se otázka pracovních standardů a jejich univerzálnosti dostává do centra debaty na mezinárodním poli. Mezi hlavní aktéry v současnosti patří kromě zákonodárců a mezinárodních organizací také neziskové organizace a aktivisté (Brown, 2001). Názory jednotlivých aktérů se značně liší a jsou podněcovány rozdílnými a mnohdy protichůdnými zájmy. Rozpory a napětí dokonce několikrát přerostly ve střety demonstrantů s policií.<sup>8</sup> Z aktérů ovlivňujících probíhající debatu ohledně pracovních standardů zaujímá jedno z předních míst ILO, jakožto tvůrce mezinárodních pracovních standardů (Hall, Leeson, 2007).

### **2.3.1 Mezinárodní organizace práce**

Mezinárodní organizace práce vznikla v roce 1919 pod patronátem Společnosti národů jako součást Versaillské smlouvy (Engerman, 2003). Pro založení ILO existovaly čtyři důvody. Za prvotní se uvádí důvod humanitární, který měl původ v nelepších se podmínkách pracovníků (ILO, nedatováno b). Další důvod by se dal označit za politický, protože existovala obava, že špatné pracovní podmínky by mohly vyvolat nepokoje nebo dokonce revoluci. Tato hrozba se krátce po první světové válce a bolševické revoluci v Rusku zdála vážná (Lee, 1997). Důležitou roli hrály ekonomické důvody. Cílem ILO je „odstranit negativní přeshraniční externality vytvářené státy, které selžou při zajištění humánních podmínek práce“ (Lee, 1997, 174). Preambule Ústavy ILO říká, že „selhání kteréhokoli státu zavést humánní podmínky práce je pro ostatní státy překážkou pro dosažení zlepšení

---

<sup>8</sup> Např. v Seattlu v roce 1999, v Praze v roce 2000, v Quebecu v roce 2001 nebo Washingtonu v roce 2002 (Elliott, Freeman, 2003)

podmínek v jejich vlastní zemi.“ (ILO, nedatováno a) Poslední důvod přidali účastníci Mírové konference, kteří vyzdvihli podíl dělníků na ukončení války, ať už přispěli na bojišti nebo prací v továrně (ILO, nedatováno b).

Zakládajících členů ILO bylo 44 a patřilo mezi ně i Československo (ILO, nedatováno c). V meziválečném období převažovaly mezi členy industrializované země, tomu odpovídalo zaměření organizace a problematika, kterou se zabývala. První úmluvy se zaměřovaly na délku pracovní doby v průmyslu, nezaměstnanost, ochranu při mateřství, noční práci žen, minimální věk pro vstup do zaměstnání, noční práci mladých osob v průmyslu apod. Brzy začala ILO regulovat také pracovní podmínky v zemědělství (ILO, nedatováno b). Po druhé světové válce se ILO stává první specializovanou agenturou OSN (Hall, Leeson, 2007). V tomto období také významně narůstá počet členů. Do roku 1970 došlo dokonce ke zdvojnásobení jejich počtu, v současnosti má ILO 182 členů. Industrializované státy se tak stávají menšinou a dochází k rozšiřování spolupráce s rozvojovými státy (ILO, nedatováno b).

ILO jako jediná agentura OSN vychází z principu tripartismu. Tripartitu tvoří zástupci zaměstnanců, zaměstnavatelů a států, přičemž hlas všech má stejnou váhu (ILO, 1944). Na základě diskuze s těmito zástupci je oprávněna vytvářet a vyhlášovat pracovní standardy (Flanagan, 2006). ILO tyto pracovní standardy vyhláší prostřednictvím úmluv a doporučení, které státy mohou nebo nemusí ratifikovat. Článek 19 Ústavy ILO sice vyžaduje, aby členské státy oznamovaly důvody, proč úmluvy neratifikovaly, ale žádný stát nemůže být k ratifikaci přinucen. Článek 22 zase vyžaduje od členských zemí, aby podávaly zprávy o tom, jak se jim daří již ratifikované úmluvy aplikovat. Problémem je, že je ILO nemůže přinutit tento závazek dodržovat.<sup>9</sup> Přínosnější pro sledování vývoje pracovních podmínek jsou proto souhrnné zprávy generálního ředitele, které vycházejí ve čtyřletých cyklech a každý rok se věnují jednomu ze základních pracovních standardů. (Elliott, Freeman, 2003)

Ke zlepšování pracovních podmínek má ILO celkem tři nástroje. Kromě výše zmíněného dohledu nad dodržováním ratifikovaných úmluv je to technická spolupráce a vynucovací mechanismus. Technickou spolupráci poskytuje ministerstvům práce, odborům a sdružením zaměstnanců (Elliott, 2004). Vynucovací mechanismus ILO umožňuje potrestat

---

<sup>9</sup> V roce 2002 tyto zprávy dodaly pouze dvě třetiny zemí a 10 států nepodalo zprávu ještě nikdy (Elliott, Freeman, 2003).

zemi za nedodržování závazků, ke kterým se zavázala prostřednictvím ratifikování úmluvy. Nicméně k použití tohoto mechanismu dochází zřídka (Elliott, Freeman, 2003).

### **2.3.2 Další aktéři**

Odpůrci sweatshopů a další aktivisté upozorňují na porušování práv zaměstnanců, zejména zveřejňováním případů konkrétních pracovníků. Svými kampaněmi se snaží poukázat na špatné pracovní podmínky, za nichž jsou vyráběny značkové výrobky a přimět velké společnosti situaci změnit z obavy, že by mohlo dojít k poškození pověsti značky (Elliott, Freeman, 2003). Často se přidávají také odpůrci globalizace, kteří spojují globalizaci s nebezpečnými a vykořisťujícími pracovními podmínkami, nízkými mzdami, dlouhou pracovní dobou, dětskou prací a potlačováním práv na kolektivní vyjednávání. Často varují, že globalizace způsobí v pracovních podmínkách závod ke dnu, tedy jejich celosvětové zhoršení (Flanagan, 2006).

Lidskoprávní aktivisté, někteří politici a zákonodárci<sup>10</sup> nebo odbory v rozvinutých zemích se obávají, že snaha o udržení konkurenceschopnosti v mezinárodním obchodě povede v těchto zemích ke snížení mezd a k oslabení pracovního práva (Brown, 2001). Jsou proto většinou příznivci regulace pracovních podmínek v rozvojových zemích formou pracovních standardů (Flanagan, 2006) nebo formou začlenění pracovních práv do mezinárodního obchodního práva (Brown, 2001).

Rozvojové země mají naopak obavy, že zavádění pracovních standardů povede ke snížení jejich komparativních výhod. Jsou zpravidla zastánci politiky laissez-faire (Portes, 1994) a argumentují také nárokem na národní suverenitu (Brown, 2001).

---

<sup>10</sup> Portes (1994) je označuje za neoinstitucionalisty.

### 3 Pracovní podmínky a vliv globalizace na ně

Tato kapitola se snaží popsat pracovní podmínky se zaměřením na rozvojové země. Zabývá se také vlivy, které na ně mají procesy spojené s globalizací. Pozornost je zaměřena hlavně na základní pracovní práva, kterými jsou odstranění dětské práce a nucené práce, nediskriminace v zaměstnání a svoboda sdružování a uznání práva na kolektivní vyjednávání. Kromě toho se zabývá také peněžními a nepeněžními podmínkami práce, mezi něž patří výše mzdy, délka pracovní doby a bezpečnost práce. Nakonec v krátkosti zmiňuje podíly jednotlivých sektorů na zaměstnanosti.

Náhled na stav pracovních podmínek je přínosný zejména pro porozumění argumentům příznivců i odpůrců současného způsobu zavádění pracovních standardů i jeho různých alternativ, kterými se zabývají následující kapitoly.

Pracovní podmínky v rozvojových zemích, a to zejména v některých regionech, zůstávají sice stále nevyhovující, nicméně dochází k jejich zlepšování. V posledních letech je čím dál větší pozornost věnována vlivu globalizace na pracovní podmínky. Její kritici ji často vnímají jako fenomén stimulující nárůst sweatshopů<sup>11</sup>, které jsou charakterizovány především nízkými platy, dlouhou pracovní dobou, nízkou bezpečností práce a využíváním dětské práce. Statistiky však důkaz o zhoršování pracovních podmínek nepřinášejí, liberalizace ekonomik a otevírání trhů, jak se zdá, naopak vede k jejich zlepšování. Flanagan (2006) to dokládá tím, že k výraznému zlepšení pracovních podmínek došlo právě v poslední čtvrtině 20. století, kdy probíhala druhá vlna globalizace<sup>12</sup>. Dále upozorňuje na to, že významný vliv na zlepšování pracovních podmínek má hospodářský růst a že lepší pracovní podmínky mají země s otevřenou tržní politikou. Pracovní podmínky se liší také v závislosti na společenských podmínkách v konkrétní zemi a na jejích institucích.

---

<sup>11</sup> Pojem sweatshop vznikl na přelomu 18. a 19. století (Goldstein, 2006). V tomto období se v Británii, Austrálii a USA rozvinul v některých průmyslových odvětvích, především v oděvním průmyslu, systém subdodavatelů. Velké firmy si začaly najímat dodavatele, kteří pro ně výrobky vyráběli. Dodavatelé se snažili na zaměstnancích vydělat, vžilo se pro ně označení sweater. Sweatshopy byly známé pro nízké mzdy, dlouhou pracovní dobu, dětskou práci a nízkou bezpečnost při práci. Záhy se toto označení vžilo pro všechna zaměstnání se špatnými pracovními podmínkami.

<sup>12</sup> První vlna globalizace probíhala zhruba od průmyslové revoluce v polovině 19. století do první světové války.

### 3.1 Dětská práce

Dětská práce<sup>13</sup> se vyskytovala prakticky ve všech obdobích lidské historie, jen se v jejím průběhu měnila její podoba. I když dnes je vnímána jako jednoznačně špatná, nebylo tomu tak vždy. Cunningham (1996) uvádí příklad Británie, kde byla dlouho dětská práce považována za pozitivní, byla podporována státem a byla dokonce vytvářena pracovní místa pro děti. Předpokladem dokonce bylo, že s růstem industrializace bude využívána stále více. Na základě censů z Anglie a Walesu (Cunningham, 1996) bylo nejvíce dětí zaměstnáno v roce 1861, kdy pracovalo 36,9 % chlapců a 20,2 % dívek ve věku od 10 do 14 let. Situace se začíná obracet od poloviny 19. století, nicméně až do poloviny 70. let 20. století industrializované státy určité procento dětské práce vykazovaly (Flanagan, 2006).

Na základě statistik ILO (2006) v roce 2004 na světě pracovalo více než 190 milionů dětí ve věku od 5 do 14 let, to tvoří 15,8 % dětí v této věkové kategorii. I přesto, že je toto číslo značně vysoké (a to nezahrnuje děti pracující na částečný úvazek), celkový podíl pracujících dětí se snižuje. V roce 2000 ještě pracovalo 17,6 % dětí. Nedochozí, ale jen k poklesu dětské práce z hlediska relativních čísel. Dochází i ke snižování celkového počtu pracujících dětí. Zatímco v roce 2000 pracovalo 211 milionů dětí, v roce 2004 to už bylo jen výše zmiňovaných 190 milionů. Regionální vývoj shrnuje tabulka č. 1.

Tabulka č.1: Globální trendy v ekonomické aktivitě dětí dle regionů

Region	Dětská populace		Ekonomicky aktivní děti		Podíl pracujících dětí	
	(v milionech)		(v milionech)		(% )	
	2000	2004	2000	2004	2000	2004
<b>Asie a Tichomoří</b>	655,1	650,0	127,3	122,3	19,4	18,8
<b>Latinská Amerika a Karibik</b>	108,1	111,0	17,4	5,7	16,1	5,1
<b>Subsaharská Afrika</b>	166,8	186,8	48,0	49,3	28,8	26,4
<b>Ostatní regiony</b>	269,3	258,8	18,3	13,4	6,8	5,2
<b>Svět</b>	1199,3	1206,6	211,0	190,7	17,6	15,8

Zdroj: International Labor Organization. 2006. *The End of Child Labor within Reach*. Geneva: International Labor Office. ISBN 92-2-116603-1.

<sup>13</sup> „Dětská práce je často definována jako práce, která děti připravuje o dětství, potenciál a důstojnost, je škodlivá pro jejich tělesný a duševní vývoj.“ (ILO, 2004)

Z té je vidět, že z hlediska absolutních čísel se nachází nejvíce ekonomicky aktivních dětí v Asii a Tichomoří. Nejvyšší podíl pracujících dětí z jejich celkového počtu lze naopak najít v Africe, kde v roce 2004 pracovalo 26,4 % dětí ve věku od 5 do 14 let.

Na globalizaci je často pohlíženo jako na fenomén dětskou práci stimující. Z předchozích statistik je však zřejmé, že globalizace zvýšení dětské práce nepřinesla, z celkového počtu pracujících dětí navíc v průmyslovém sektoru pracují jen necelá 3 % dětí (Edmonds, 2003, Bhalotra, 2003). Média, neziskové organizace a aktivisté sice veřejnost nejvíce zpravují o příbězích dětí zaměstnaných v sektorech vyrábějících zboží na export, většina jich ale stále pracuje v neformálním sektoru, v zemědělství nebo v domácnosti a za svou práci plat nedostává. Globalizace je naopak spojena se snížením dětské práce vždy, když vede ke zvýšení blahobytu a snížení chudoby. Základy dětské práce totiž leží v chudobě, a zvýšení příjmů je tak předpokladem, aby rodiče mohli investovat do vzdělání svých dětí (Bhagwati, 2004).

### **3.2 Nucená práce**

Odstranění nucené práce<sup>14</sup> je pracovním standardem, ohledně něhož panuje nejširší mezinárodní shoda. Úmluvu o nucené nebo povinné práci ostatně ratifikovalo nejvíce členů ILO. Nucená práce je dnes ve většině zemí světa nelegální, přesto dosahuje počet nuceně pracujících osob na základě odhadů ILO (2005a) v současnosti asi 12,3 miliónu. Nejedná se tedy o jev spojený pouze s předchozími vývojovými etapami dějin nebo jen s těmi nejchudšími a nejméně demokratickými státy světa. S nucenou prací se můžeme setkat na všech kontinentech a ve většině zemí. Z hlediska regionálního se nejvíce nuceně pracujících lidí nachází v Asii a Tichomoří, a to zhruba 9,5 miliónu, většina z nich pracuje v neformálním sektoru nebo zemědělství. Nicméně ani Evropě a USA se tento fenomén nevyhýbá, jak je vidět z tabulky 2.

---

<sup>14</sup> Nucená práce je definována jako „veškerá práce nebo služba, která je od jakékoli osoby vynucována pod hrozbou trestu a pro niž se tato osoba dobrovolně nenabídl.“ (ILO, 1930)

Tabulka č. 2: Regionální rozložení nucené práce

Region	Počet lidí nuceně pracujících
Asie a Tichomoří	9 490 000
Latinská Amerika a Karibik	1 320 000
Subsaharská Afrika	660 000
Industrializované země	360 000
Blízký východ a severní Afrika	260 000
Země v ekonomickém přechodu	210 000
Svět	12 300 000

Zdroj: International Labour Organization. 2005a. *A Global Alliance against Forced Labour*. Geneva: International Labor Office. ISBN 92-2-115360-6.

Kromě tradičních forem nucené práce se v nedávné minulosti začaly objevovat i nové. Mezi tradiční ILO (2005a) zařazuje pevně zakotvené systémy nucené práce v některých částech Jižní Asie, otroctví jako důsledek zadlužení postihující především domorodé obyvatelstvo Latinské Ameriky a praktiky spojené s otroctvím v Západní Africe. Kromě toho jsou to také různé formy nucené práce ukládané státem. Z nových forem je to obchod s lidmi.

Tradiční formy nucené práce zpravidla vycházejí ze zakořeněných zvyků, představ, výrobních postupů a někdy jsou také dědictvím kolonialismu. Často jsou také spojeny s diskriminací vůči některé společenské skupině, kastě nebo kmenu. Nové formy nucené práce vychází naopak ze snahy nezákonně se obohatit. Tyto formy lze nalézt ve všech regionech a bývají napojené na organizovaný zločin. Ve vyspělých zemích se jedná právě o tyto formy nucené práce, kdy imigranti pracují zejména v zemědělství a v odvětvích náročných na lidskou práci jako je oděvní průmysl nebo stavebnictví. Mezi nejhorší formy nucené práce patří obchod s lidmi, jehož nejhorší formou je potom prostituce a využívání dětí na žebření a prodej drog. Celkově patří k nejvíce ohroženým skupinám ženy, děti a přistěhovalci (ILO, 2005a).

Jedním z důvodů proč se nedaří nucenou práci eliminovat je i to, že neexistují její spolehlivé statistiky (Flanagan, 2006). Většinou se jedná o odhady, protože skutečná čísla je

vzhledem k nelegálnímu charakteru nucené práce těžké získat a vlády se zdráhají spolupracovat. Neziskové organizace mají tendenci problém zveličovat.

Tak jako není přímá spojitost mezi chudobou, špatnými pracovními podmínkami a nucenou prací (ILO, 2005a), nemá ani globalizace přímý vliv na většinu forem nucené práce (Flanagan, 2006). Jedinou výjimkou je obchod s lidmi. Míru obchodu s lidmi nicméně nezvyšuje globalizace, ale překážky globalizace, mezi něž patří i předpisy omezující imigraci, které je snaha při obchodu s lidmi nezákonně obejít.

### **3.3 Diskriminace v zaměstnání**

Diskriminace vůči určitým skupinám v zaměstnání se objevuje většinou na základě pohlaví, rasy, barvy pleti, náboženství, původu, věku, sexuální orientace, politických názorů nebo zdravotního stavu. Může se vyskytnout při najímání do pracovního vztahu, zaškolování, povyšování, vyplácení mzdy nebo při ukončení pracovního vztahu (Flanagan, 2006).

Diskriminace určitých skupin většinou nezačíná až na trhu práce, ale už jejich přístup ke službám jako je vzdělání bývá omezený. Diskriminované skupiny nemají možnost získat tak vysoký lidský kapitál jako ostatní skupiny ve společnosti (Mazubdar, 1989). Flanagan (2006) proto rozlišuje kromě diskriminace na trhu práce také diskriminaci před vstupem na trh práce. Diskriminace na trhu práce se vyznačuje vymezením úzké skupiny zaměstnání pro takto znevýhodněné skupiny. Např. zaměstnávání žen v rozvinutých i rozvojových zemích se tak soustřeďuje do oblastí jako jsou služby v domácnosti, ošetrovatelství, školství, kancelářské práce nebo prodej zboží (Mazubdar, 1989). V rozvojových zemích bývá zaměstnávání žen často omezeno i v těchto oblastech.

S určitou mírou diskriminace se potýkají všechny státy světa, a to i státy vyspělé. I v zemích, které jsou členy OECD, stále zůstává pro ženy a etnické menšiny složitější získat práci a často mají také nižší plat než ostatní pracovníci se stejnou produktivitou (OECD, 2008). V průměru je zaměstnáno o 20 % méně žen než mužů a mají v průměru o 17 % nižší plat, a to i přesto, že v posledním půlstoletí došlo k setření rozdílů ve vzdělání mužů a žen. Ženy v členských zemích OECD jsou tak stejně kvalifikované jako muži nebo mnohdy více. Získání statistik o zaměstnávání etnických nebo rasových menšin je problematictější, protože je v některých zemích zakázané tato data sbírat, zdá se nicméně, že rozdíly jsou podobné jako u mužů a žen.



Sběru dat často stojí v cestě ideologické nebo politické překážky nebo nároky na ochranu soukromí. Mnoho zemí světa také nechce data vyčíslit ze strachu, že by to vedlo k nárůstu napětí ve společnosti (ILO, 2007a). Získat statistiky ohledně diskriminace v rozvojových zemích je potom složitější také proto, že její oběti mají menší možnosti na svůj případ upozornit.

Častou obavou je, že globalizace v důsledku zvyšování globální konkurence povede ke zvýšení diskriminace. Hlavní ekonomická teorie zabývající se diskriminací sice nezmiňuje globalizaci, ale dle této teorie povede zvýšení konkurence mezi firmami při najímání pracovní síly ke snížení diskriminace (Becker, 1957 in Flanagan, 2006). Becker uvádí na základě této teorie příklad důsledků zvýšení zahraniční konkurence na rozdíl v platech mužů a žen. Muži jsou dle Beckera (1957, in Bhagwati 2004) placeni více jen na základě předsudků, cenou za tyto předsudky je konkurenční nevýhoda. Pokud se takto chovají všechny domácí firmy a ekonomika je uzavřená, jsou všechny handicapované stejně a neztrácejí na konkurenceschopnosti. Při liberalizaci trhu získají zahraniční firmy, které nediskriminují, vůči domácím firmám komparativní výhodu. Zvýšená konkurence vytváří na domácí firmy tlak, aby se předsudků zbavily. Tento vývoj potvrzuje studie autork Black a Brainerd (2004), podle níž došlo v období mezi lety 1976 a 1993 ke snižování rozdílů v platech mužů a žen ve zpracovatelském průmyslu v USA vlivem zvýšené konkurence v tomto sektoru důsledkem rozvoje mezinárodního obchodu.

### **3.4 Svoboda sdružování a právo na kolektivní vyjednávání**

Svoboda sdružování a právo na kolektivní vyjednávání jsou sice pracovní práva, svou oporu nicméně nacházejí nejen v Deklaraci Mezinárodní organizace práce o základních principech a pracovních právech z června 1998, ale také ve Všeobecné deklaraci lidských práv z prosince 1948.

Za předchůdce odborů lze považovat už středověké cechy, které u jednotlivých řemesel redukovaly produkci prostřednictvím stanovování minimálních cen, kvality, výše mezd a počtu zaměstnanců (Friedman, 2008). Ke zhroucení cechovního systému došlo v důsledku růstu počtu pracovníků zaměstnaných mimo tento systém. V 18. století pak vzniká dělnické hnutí, které lze považovat za jedno z křídel demokratického hnutí v širším pojetí (Friedman, 1998). Silné postavení začínají mít odbory v 19. století, kdy jejich zakládání povoluje např. anglická legislativa a přiznává jim také určité pravomoci (Engerman, 2003). Před první světovou válkou již měly odbory poměrně pevnou pozici ve většině

industrializovaných zemí a jejich váha se zvýšila v období po obou světových válkách (Friedman, 2008). Na konci 20. století byla členem odborů asi jedna pětina až jedna čtvrtina z 1,3 miliardy lidí pracujících v průmyslu nebo ve službách (Visser, 2003). Nejvyšší podíl pracovníků, kteří byli členy odborů, byl v Rusku, a to 58 %, v Číně to bylo 42 %, v Evropě 26 %, v Jižní Americe 25 %, v Africe 16 %, v Severní Americe 13 % a v Asii 10 % (Visser, 2003).

Měření míry svobody sdružování a práv na kolektivní vyjednávání je komplikované, protože státy se liší nejen právními předpisy, v nichž mají tato pracovní práva oporu, ale také mírou vynucování těchto právních předpisů (Flanagan, 2006). Za jedno z měřítek se např. považuje hodnocení rozsahu občanských práv a svobod dle organizace Freedom House, která je hodnotí známkou od 1 do 7, přičemž 1 znamená zemi nejvíce svobodnou a 7 nejméně svobodnou. Dle zprávy Freedom House z roku 2008 hodnotící známky 1 dosáhlo 48 zemí, z toho bylo 11 zemí rozvojových.<sup>15</sup> Hodnotící známku 7 dostalo 8 zemí.<sup>16</sup> Za další indikátor lze považovat podíl zaměstnanců, kteří jsou členy odborů vůči celkovému počtu zaměstnanců (Flanagan, 2006). Tento indikátor však není příliš spolehlivý. V bývalém Sovětském bloku bylo členy odborů 100 % zaměstnanců, nicméně země tvořící Sovětský blok velký rozsah občanských práv a svobod neměly. Nízký podíl členů odborů na celkovém počtu zaměstnanců zase automaticky nemusí znamenat jejich potlačování, zaměstnanci jen mohou být přesvědčeni, že jim kolektivní vyjednávání příliš výhod nepřinese.

Jednotlivé země se od sebe liší silou odborů, jejich organizací a systémem kolektivního vyjednávání. Ke zjištění vlivu činnosti odborů v konkrétní zemi je proto třeba znát jejich strukturu, způsob vyjednávání a postupu u kolektivních akcí, cíle odborů, právní normy a veřejnou politiku (Visser, 2006). Vzhledem k tomu že většina studií se zaměřuje na rozvinuté země, nejsou ale tyto faktory u odborů rozvojových zemí zpravidla známé.

Situace odborů i jejich historie se od sebe v jednotlivých rozvojových regionech většinou výrazně liší (Visser, 2003). Zatímco ve Východní Asii se v 90. letech podmínky vyjednávání pro odbory zlepšily díky posunu směrem k demokracii a snížení množství pracovní síly na trhu, v Jižní Asii došlo ke snížení politické síly odborů, což souviselo s přechodem od industrializace vycházející ze substituce dovozu k exportně orientovaným

---

<sup>15</sup> Barbados, Dominika, Chile, Kapverdy, Kiribati, Kostarika, Nauru, Svatá Lucie, Svatý Kryštof a Nevis, Tuvalu, Uruguay

<sup>16</sup> Barma, Kuba, Libye, KLDLR, Somálsko, Súdán, Turkmenistán, Uzbekistán

politikám a s liberalizací financí, průmyslu a obchodu. K oslabení odborů došlo v polovině 90. let také v Jihovýchodní Asii a Číně. Z arabských zemí nejsou data dostupná. V Severní Africe jsou odbory slabé a ve většině zemí mají také nízký podíl na celkovém počtu pracovníků. Pro historii Subsaharské Afriky je charakteristická kontrola hlavní odborové federace vládou a zákaz nezávislých odborů. Postavení odborů oslabuje i nízký podíl formálního sektoru v ekonomice. Odbory v Jižní Americe byly v minulosti často spojeny klientelismem s vládou. Jejich postavení oslabovaly vojenské převraty a odborová hnutí byla často potlačována. Ve střední Americe podíl zaměstnanců, kteří jsou členy odborů kolísá od 5 % v Guatemale po 25 % v Nikarague, specifickým případem je pak Kuba. Ve všech státech střední Ameriky tento podíl nicméně klesá.

Odpůrci globalizace často varují, že vlády budou omezovat svobodu sdružování, aby zabránily zvýšení mzdových nákladů a podpořily export. Působení volného obchodu však není ve všech případech stejné (Flanagan, 2006). Pokud zvýšení počtu exportních firem a nadnárodních společností znamená snížení monopsonní síly zaměstnavatelů dochází ke zvýšení vyjednávací síly odborů. Konkurence ve formě dovozu potom vyjednávací sílu domácích odborů snižuje tehdy, když jsou zboží a služby v zahraničí vyrobeny s nižšími mzdovými náklady na jednotku výroby. S liberálními obchodními politikami se nicméně poji vyšší míra občanských práv a svobod a tato práva a svobody se rychleji rozvíjejí ve státech, které přijmou liberální obchodní politiky.

### **3.5 Mzda**

Mzda není jen peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za vykonanou práci, ale je také indikátorem blahobytu zaměstnance a jeho motivací (Flanagan, 2006).

Mezi lety 1995 až 2007 došlo ve většině zemí k růstu mezd. Odhad průměrného růstu reálných mezd v období let 2001 a 2007 činil asi 1,9 % (ILO, 2008). V rozvinutých zemích to byl růst o 0,9 %, v Latinské Americe a Karibiku 0,3 %, v Asii 1,7 % a nejrychlejší růst 14,4 % zaznamenaly státy střední Evropy a Jihovýchodní Evropy, které nebyly členy EU a také členové Společenství nezávislých států.

Rozdíly mezi mzdami v jednotlivých zemích zůstávají stále vysoké. Flanagan (2006) uvádí, že nejnižší roční mzdu v letech 1995 a 1999 v průmyslové výrobě dostávali zaměstnanci v Keni a to 94 USD, naopak nejvyšší zaměstnanci v Norsku, 38 415 USD. Tyto obrovské rozdíly jsou způsobeny rozdílnou produktivitou práce. A tak zatímco v tomto

období v Keni přidaná hodnota vytvořená jedním pracovníkem činila 1 489 USD v průmyslové výrobě, v Norsku tvořila 51 510 USD (World Development Indicators 2006). Dle Wolfa (2004) existuje několik důvodů pro tak velké rozdíly v produktivitě mezi zeměmi s vysokými příjmy a zeměmi rozvojovými. Jedním je nízká tvorba kapitálu na osobu v rozvojových zemích a celkově malá zásoba kapitálu. Druhým je nižší úroveň vzdělání, třetím nedostatečné zkušenosti s moderními způsoby řízení a moderními postupy v průmyslové výrobě. Posledním potom skladba průmyslové výroby v rozvojových zemích, pro kterou je charakteristická nízká přidaná hodnota vytvořená jedním pracovníkem.

To, že jsou rozdíly ve mzdách způsobeny rozdílnou produktivitou práce, vyvrací obavu, že dojde ve mzdách k celosvětovému závodu ke dnu. Jak uvádí Flanagan (2006) každý zaměstnavatel, jehož zájmem je zvýšení zisků, zaplatí produktivnějším pracovníkům vyšší mzdu. Dokud tak bude vysokým platům odpovídat i vysoká produktivita práce pracovní místa ani výše mezd ohrožena nebude. Klíčem ke zvýšení mezd je potom jediné zvýšení produktivity pracovníků.

### **3.6 Pracovní doba**

Statistiky ohledně délky pracovní doby jsou značně omezené, z Blízkého východu, Afriky a velké části Asie data nejsou dostupná vůbec. Většina statistik ILO (2007c) se vztahuje na 53 nebo v některých případech 50 zemí. Dle ILO (2007c) připadalo nejvíce odpracovaných hodin na jednu osobu v období 1996 až 2006 na Korejskou republiku, Bangladéš, Srí Lanku, Hongkong, Malajsii a Thajsko, a to více než 2 200 hodin. Na opačné straně spektra bylo několik zemí EU, kde na jednu osobu připadalo méně než 1 600 odpracovaných hodin, byla to Belgie, Dánsko, Francie, Německo, Nizozemsko a Švédsko. Ve většině zemí<sup>17</sup> se nicméně počet odpracovaných hodin za rok na osobu pohyboval mezi 1 999 a 1 600 hodinami. Trendem je snižování počtu odpracovaných hodin za rok, k němuž došlo u 35 zemí ze 43. K nárůstu počtu hodin naopak došlo v 8 zemích, z nichž 6 bylo z regionu Latinské Ameriky a Karibiku.

Zdá se, že mezi délkou pracovní doby a otevřeností trhu není zásadní vazba (Flanagan, 2006). Země s liberálními obchodními politikami sice mívají v průměru kratší pracovní týden, ale na druhou stranu v nich vyšší podíl zaměstnanců pracuje více než 40 hodin týdně. Pracovní doba však není určována čistě jen rozhodnutími zaměstnavatele, jak by

---

<sup>17</sup> Jedná se o 35 zemí, mezi něž patří i ČR s 1 999 až 1 800 hodinami.

se mohlo zdát, ale odráží také volbu zaměstnanců mezi mzdovými a nemzdovými podmínkami, veřejné politiky a výsledky kolektivního vyjednávání ohledně délky pracovního týdne, placení přesčasů, dovolené, nemocenské apod. Na to do jaké míry je pracovní doba určována zaměstnavatelem má pak rovněž velký vliv konkurence mezi zaměstnavateli, která se s rozvojem mezinárodního obchodu zvyšuje.

### **3.7 Bezpečnost práce**

Dle odhadů ILO (2005b) ročně dojde ke 270 milionům pracovních úrazů a u dalších 160 milionů pracovníků se objeví nemoc z povolání. Na následky pracovních úrazů a nemocí z povolání potom každoročně zemrou 2 miliony lidí. Mezi nejrizikovější odvětví patří zemědělství, stavebnictví, těžba dřeva a nerostných surovin a rybolov. Stejně jako se úroveň bezpečnosti liší jednotlivá odvětví hospodářství, liší se i jednotlivé země. Nejhorší situace je v rozvojových zemích.

Zajištění bezpečnosti při práci je spolu se mzdou, zaškolením, zdravotním pojištěním, dovolenou apod. součástí nákladů na pracovní sílu. Zvyšování bezpečnosti při práci, proto znamená vyšší náklady, které jsou kompenzovány nižší mzdou (Viscusi, Aldy, 2003). Poptávka po zajištění bezpečnosti práce by se měla zvyšovat s příjmem a ekonomickým růstem, s nimiž by měla růst statistická hodnota života (Flanagan, 2006). To potvrzuje studie Costy a Kahna (2004), která zjistila v letech 1940 až 1980 zvyšující se poptávku po větší bezpečnosti práce mezi muži v USA ve věku 18 až 45 let pracujícími v průmyslu. To se promítlo zlepšením bezpečnosti práce a zvýšením mezd v povoláních a oborech s vyššími riziky. Podobné závěry přináší také studie Hamitta et al. (2000) z Taiwanu. Ve zkoumaném období let 1982 až 1997 se hrubý národní produkt zvýšil 2, 5krát, rychlý ekonomický růst byl doprovázen zvyšováním bezpečnosti práce, která se projevila snížením počtu úmrtí následkem pracovních úrazů a nemocí z povolání.

Situace ohledně bezpečnosti práce je lepší v otevřených ekonomikách (Flanagan, 2006), v nichž zemře méně pracovníků následkem pracovních úrazů a nemocí z povolání než v ekonomikách uzavřených. Důležité je rovněž, že otevřené ekonomiky mají konkurenční pracovní trhy. Na konkurenčních trzích práce jsou nepeněžní výhody a nevýhody kompenzovány odpovídajícími mzdami. Kompenzací u rizikovějších zaměstnání je vyšší mzda, která odráží to, jak si pracovník cení bezpečnosti práce. Nutnost platit vyšší mzdu je pro zaměstnavatele motivací zajistit vyšší bezpečnost práce a snížit tak mzdové náklady.

### **3.8 Zaměstnanost z hlediska sektorů ekonomiky**

Významný vliv na pracovní podmínky má také to, kde lidé pracují. Jednotlivé sektory se od sebe pracovními podmínkami zpravidla dost liší. Podíl jednotlivých sektorů na hospodářství se v průběhu ekonomického vývoje mění a stejně se mění i podíl pracovní síly zaměstnané v jednotlivých sektorech. V industrializovaných zemích to byl vývoj od nejvyššího podílu v zemědělství, posléze v průmyslu a nakonec ve službách. Přestože podíl zemědělského sektoru na zaměstnanosti setrvale klesá, v rozvojových regionech stále zaujímá přední místo (ILO, 2007b). Nejvyšší podíl na zaměstnanosti mělo zemědělství v roce 2006 v Subsaharské Africe, a to 65,9 %, v Jižní Asii to potom bylo 49,4 %, v Jihovýchodní Asii a Tichomoří 45,4 % a ve Východní Asii 40,9 %. V ostatních regionech už převládal sektor služeb. V Latinské Americe a Karibiku dokonce služby dosahovaly na zaměstnanosti 59,6 %, na Blízkém východě 56,3 % a v Severní Africe 45,6 %. Naopak průmysl tvoří nejvíce 25 %.

Z hlediska sektorů je největší pozornost zaměřena na úroveň pracovních podmínek v sektoru exportním a na to jaké pracovní podmínky poskytují nadnárodní společnosti. To souvisí s obavami především odpůrců globalizace, že by volný obchod mohl vést ke zhoršení pracovních podmínek na celém světě. Wolf (2004, 185) prezentuje nejzásadnější argument mnoha kritiků, kteří tvrdí, že „konkurenceschopnost rozvojových zemí je založena na hrubém vykořisťování pracovní síly,“. Podmínky v exportním sektoru v rozvojových zemích se sice z pohledu industrializovaných zemí nemusejí zdát uspokojivé, ale nejsou horší než v sektoru vyrábějícím pro domácí trh, spíše naopak. Horší pracovní podmínky v exportním sektoru než v ostatních sektorech mohou být zavedeny jen ve dvou případech (Flanagan, 2006). V prvním případě by ke zhoršení pracovních podmínek mohlo dojít tehdy, když by zvýšení produkce na vývoz vedlo ke zvýšení monopsonní síly zaměstnavatelů. Tento případ je ale velmi nepravděpodobný, protože pracovníci mají stále možnost přejít do jiných sektorů. Druhým případem je pak uvolnění předpisů upravujících pracovní podmínky pro producenty vyrábějící na vývoz nebo v exportních výrobních zónách. Častěji jsou podmínky v exportním sektoru naopak o něco lepší. Studie ukazují, že vývozci poskytují vyšší mzdy než ostatní výrobci. V Subsaharské Africe je to v průměru o 40 % (Van Biesebroeck, 2005), na Taiwanu o 15–17 % (Aw, Batra, 1998) a v Koreji o 10–12 % (Hahn, 2004).

Přestože většina světové populace stále pracuje v neformálním sektoru, pozornost je zaměřena téměř výhradně na sektor formální. Veškerá data vztahující se k pracovním podmínkám pocházejí z formálního sektoru. Stejně tak se většina opatření a politik, které mají za cíl zlepšit pracovní podmínky, zaměřuje zpravidla jen na formální sektor. Neformální

sektor lze přitom najít v ekonomikách všech zemí světa, nikde nemá ale takový podíl jako v zemích rozvojových. Poprvé byl termín neformální sektor použit před více než 30 lety, kdy ho ILO (1972) použila pro popis pracovních aktivit především chudých obyvatel, které nebyly státními orgány uznávány nebo zaznamenávány. Práce v neformálním sektoru také není nijak regulována a pracovníci nejsou chráněni právními předpisy. I přesto, že už Lewis (1955 in Flanagan, 2006) předpovídal, že v rozvojových zemích dojde ke snižování počtu pracovníků v zemědělství a neformálním sektoru a k jejich přesunu do průmyslu, skutečnost k tomu má daleko.

Většina zemí ze svých statistik zaměstnanosti v neformálním sektoru vyčleňuje zemědělství a mnohé měří neformální sektor pouze ve městech. Pokud se do statistik zaměstnanosti v neformálním sektoru nezapočítává zemědělství, podílí se neformální sektor na zaměstnanosti mimo zemědělství 50 % a více (ILO, 2002). Konkrétně je to 48 % v Severní Africe, 51 % v Latinské Americe, 65 % v Asii, 72 % v Subsaharské Africe. Pokud se k zaměstnanosti v neformálním sektoru připočte i zaměstnanost v neformálním sektoru zemědělství, zvýší se v rozvojových zemích podíl zaměstnanosti v neformálním sektoru na 60 % až 90 % celkové zaměstnanosti. Např. v Mexiku je to 62 %, v Indii 93 %.

Lidem pracujícím v neformálním sektoru chybí jistoty poskytované pracovními smlouvami, nevztahuje se na ně sociální, zdravotní ani jiné zabezpečení (Flanagan, 2006). Zaměstnanost v neformálním sektoru se skládá ze samostatné výdělečné činnosti v neformálním podnikání a z práce za mzdu v neformálním zaměstnání (ILO, 2002). Jedná se o aktivity jako je pouliční prodej, drobné obchodování, opravy, čištění bot, sběr odpadu a práci doma. Vzhledem k tomu, že neformální sektor nepodléhá ani zdanění ani regulaci ze strany pracovního práva, představuje jeho samotná existence velkou výzvu snaze o zlepšování pracovních podmínek v rozvojových zemích. Jak uvádí Flanagan (2006), nově přijímané politiky by proto hlavně neměly zvyšovat atraktivitu tohoto sektoru.

## 4 Současné způsoby zavádění pracovních standardů a jejich dopady

Regulace pracovních trhů má již dlouhou historii a vychází z předpokladu, že zaměstnanci mají vůči zaměstnavatelům menší vyjednávací sílu. V současné době jsou pracovní podmínky regulovány nejen na úrovni národní, ale i mezinárodní. Na národní úrovni jsou právní předpisy regulující pracovní podmínky výsledkem politického dialogu. Legislativa se v jednotlivých státech výrazně liší, a to v závislosti na mnoha aspektech. Nepatří mezi ně jen úroveň ekonomického rozvoje, ale také kulturní tradice. Od vzniku ILO existuje snaha zákony upravující pracovní podmínky sjednotit a vytvořit systém mezinárodně uznávaných pracovních standardů. Na mezinárodní úrovni probíhá v současné době zavádění pracovních standardů ve dvou rovinách (Basu, 1999). Nejčastěji se jedná o snahu většího počtu zemí prosadit určitý návrh prostřednictvím některé mezinárodní organizace, nejčastěji ILO. Tlak na zvyšování pracovních standardů mohou vytvářet kromě toho i jednotlivé státy prostřednictvím legislativy, kterou přijmou. Příkladem toho byl návrh zákona na odstranění dětské práce (Child Labor Deterrence Bill)<sup>18</sup>, který byl projednáván v USA naposledy v roce 1999, a jehož cílem bylo zakázat dovoz zboží vytvořeného dětskou prací.

Hlavním aktérem při formulaci a prosazování pracovních standardů je v současné době ILO. ILO má jako agentura OSN mandát prostřednictvím mezinárodních pracovních standardů prosazovat mezinárodně uznávaná lidská a pracovní práva. Návrhy pracovních standardů vychází z tripartitních jednání zástupců zaměstnanců, zaměstnavatelů a států. Pracovní standardy, které z těchto jednání vzejdou, jsou vyhlášovány prostřednictvím úmluv a doporučení (Flanagan, 2006). Státy se pak mohou rozhodnout, jestli tyto standardy přijmou a úmluvy nebo doporučení ratifikují, k čemuž nemůže být nikdo přinucen.

Současný způsob zavádění pracovních standardů je však problematický a to v několika ohledech. Flanagan (2006) se zamýšlí nad tím, jak se za 90 let působení ILO v oblasti pracovních standardů změnila pracovní podmínky. Otázkou zůstává, jak vůbec úspěšnost její práce měřit. Nelze ji odvozovat od počtu ratifikovaných úmluv, protože mnohé země sice určitou úmluvu ratifikují, ale v praxi mnohdy dodržování pracovních standardů nevyhnují. Nebo stát naopak úmluvu neratifikuje, i když pracovní podmínky v oblasti, které se úmluva věnuje, už dostatečně řeší národní legislativa. Takto např. USA neratifikovaly

---

<sup>18</sup> Tento návrh zákona byl projednáván několikrát, k jeho schválení ale doposud nedošlo.



úmluvy zabývající se dětskou prací a nucenou prací. Autor dále dochází k závěru, že státy většinou ratifikují ty úmluvy, u nichž už požadovaných výsledků dosáhly. Ratifikace se tak stává symbolickým procesem, který zlepšení pracovních podmínek nepřináší.

Na současném způsobu zavádění pracovních standardů je zajímavé, že opozici proti nim tvoří především rozvojové země. Obávají se, že pracovní standardy jsou jen formou protekcionismu vyspělých zemí. Někteří autoři, jako např. Basu (1999), jim dávají za pravdu. Wolf (2004) upozorňuje, že zájem o situaci pracovníků v rozvojových zemích se začal zvyšovat v 90. letech, kdy tyto země začaly alespoň v některých oblastech konkurovat vyspělým zemím. Protekcionista lobby podporují zavádění pracovních standardů, protože věří, že tak budou ochráněna pracovní místa ve vyspělých zemích. Tento argument je založen na přesvědčení, že nízké pracovní standardy působí dvěma způsoby. „Zboží ze zemí s nízkými standardy vytlačuje výrobky vyrobené pracovníky v zemích s vysokými standardy, a tak v nich snižuje zaměstnanost. Nadnárodní společnosti přesunují pracovní místa do zemí s nižšími pracovními standardy, aby využily nižších nákladů na pracovní sílu.“ (Stern, Terrell, 2003, str. 4) Analýza původu textilních výrobků dovezených na americký trh však ukazuje, že většina pochází ze zemí s vysokými standardy (OECD, 1996 in Stern, Terrell, 2003)<sup>19</sup>. Rozvojové země také většinou dovážejí z vyspělých více než do nich vyvezou (Basu, 1999). Obavy z celosvětového závodu ke dnu v pracovních podmínkách se také ukazují jako neopodstatněné. Předpoklad, že nadnárodní společnosti stěhují výrobu do zemí s co nejnižšími standardy, se totiž zdá mylný. To potvrzují i toky přímých zahraničních investic. V roce 2006 70,3 % přímých zahraničních investic plynulo do zemí rozvinutých, tedy zemí s vysokými pracovními standardy (UNCTAD, 2006). U rozvojových zemí sice došlo ke zvýšení toku přímých zahraničních investic z 20 % v letech 1978 až 1980 na 35 % v letech 2003 až 2005, triáda (EU, USA, Japonsko) si však stabilně udržuje podíl 60% až 70 %. Špatné pracovní podmínky se totiž obvykle pojí s nízkou produktivitou práce a náklady na pracovní sílu na jednotku výroby se tak nesnižují (Flanagan, 2006). Faktorem, který firmy do rozvojových zemí láká je především předpoklad vysokých mezních výnosů z kapitálu. Ty lze očekávat na základě vzácnosti kapitálu v těchto zemích.

---

<sup>19</sup> Jedná se sice o starší data, ale nová nejsou dostupná. Lze však očekávat, že se podíl textilních výrobků dovezených z rozvojových zemí do rozvinutých zvyšuje. K velkému nárůstu dovozu textilu došlo zejména po zmírnění kvót na dovoz textilních a oděvních výrobků do EU.

Ne všichni ovšem podporují vznik systému mezinárodně uznávaných pracovních standardů z protekcionistických důvodů. Mnoho aktivistů, neziskových organizací a dalších aktérů vidí v pracovních standardech nástroj pro zlepšení pracovních podmínek a pro zvýšení mezd pracovníků v rozvojových zemích. Pracovní podmínky v rozvojových zemích sice zdaleka nejsou uspokojivé, nicméně často dochází k záměně příčin a následků. Wolf (2004) např. upozorňuje, že představa aktivistů a spotřebitelů, že lidé v rozvojových zemích pracující ve špatných podmínkách a za nízké mzdy se do této situace dostali proto, že je zaměstnavatelé vykořisťují, je mylná. Jejich pracovní podmínky jsou jen odrazem a důsledkem chudoby a životních poměrů.

K ekonomickým důvodům zavádění pracovních standardů se tak přidávají i důvody morální. Paradoxem je, že předčasné zavádění pracovních standardů může způsobit více škod než užitku. Většina navrhovaných standardů zvyšuje cenu práce nad úroveň její produktivity (Stern, Terrell, 2003). Zvýšení nemzdových nákladů na pracovní sílu bývá kompenzováno snížením mzdy. V důsledku by na tom pracovníci mohli být hůře než dříve (Brown, 2000). Současná snaha harmonizovat pracovní standardy nebere rozdílnou produktivitu práce v různých zemích v úvahu, stejně jako nebere v úvahu různé stupně ekonomického rozvoje. Všechny státy, které dnes označujeme za vyspělé, byly někdy v minulosti stejně chudé, jako jsou dnes rozvojové státy (Hall, Leeson, 2007). Ve vyspělých zemích ale legislativa upravující pracovní podmínky vznikala postupně v souladu s ekonomickým rozvojem. Na určitém stupni vývoje potom vyměnily vyšší příjmy za vyšší pracovní standardy. Hall a Leeson (2007) upozorňují, že většina rozvojových zemí si tuto směnu ještě nemůže dovolit a zavedení většiny standardů by bylo předčasné.

Pozitivní vliv na pracovní podmínky, který si od zavádění pracovních standardů aktivisté, různé organizace a ILO slibují, by se týkal pouze lidí zaměstnaných ve formálním sektoru. V rozvojových zemích přitom 60 % až 90 % zaměstnanosti tvoří zaměstnanost v neformálním sektoru (ILO, 2002).

Samotný koncept pracovních standardů, jehož cílem je dosáhnout vymahatelnosti alespoň základních lidských a pracovních práv, jistě není hodný odsouzení. Bylo by proto nešťastné kdyby současný způsob zavádění pracovních standardů vedl k odmítnutí samotné jejich myšlenky (Basu, 1999). Chránit jednotlivce před šikanou a dalšími formami vykořisťování, stejně jako vyžadovat dodržování základních standardů zajišťujících bezpečnost a zdraví je žádoucí. Je ale chybné předpokládat, že takové pojetí pracovních práv,

jaké je praktikováno v Evropě je vhodné i pro rozvojové země s nadbytkem pracovní síly (Wolf, 2004). V těch může mít řadu negativních dopadů a způsobovat nespravedlnost. Konkrétními dopady na pracovní sílu v rozvojových zemích se bude zabývat následující část textu.

#### **4.1 Dětská práce**

Dle Deklarace ILO o základních principech a právech v práci z roku 1998 by měla být dětská práce účinně zrušena (ILO, 1998a). Je neoddiskutovatelné, že nejhorší formy dětské práce, mezi něž ILO (1999) řadí všechny praktiky svou povahou odpovídající otroctví, dále prostituci, využívání dětí v armádě a pro nezákonné aktivity, musí být bezodkladně zrušeny. Celkově je ale fenomén dětské práce mnohem složitější. Její naprosté zrušení by za současné situace vedlo ke zhoršení podmínek dětí místo k jejímu zlepšení, jak by tomu správně při zavedení standardů mělo být. Negativní dopady, které jsou spojeny se ztrátou možnosti pracovat, bylo možno sledovat např. v 90. letech v Bangladéši. Tehdy tam bylo propuštěno 50 tisíc dětí dříve zaměstnaných v oděvním průmyslu. Stalo se tak v reakci na první projednávání návrhu zákona na odstranění dětské práce v USA. Část z těchto dětí byla donucena žít se prostitucí (Bhagwati, 2004).

Dětská práce souvisí s ekonomickou situací rodiny. Objevuje se v těch rodinách, které mají trvale nízké příjmy nebo v těch, které trpí nestálostí příjmů (Flanagan, 2006). Rodiče své děti neposílají pracovat z krutosti, ale kvůli chudobě (Basu, 1999). Míra dětské práce se potom snižuje s ekonomickým rozvojem, ale velmi chudé země na ní stále zůstávají existenčně závislé (Hall, Leeson, 2007).

Dopady úplného zákazu dětské práce jsou diskutabilní (Edmonds, Pavcnik, 2005). Prvním problémem je jeho vynutitelnost, a to i tehdy pokud je zavedena povinná školní docházka. Její vynutitelnost je v rozvojových zemích rovněž obtížná. Tento zákaz navíc může znamenat jen přechod dětí z formálního sektoru do neformálního. Vzhledem k tomu, že v neformálním sektoru jsou pracovní podmínky zpravidla podstatně horší, se tak o zamýšlené zlepšení nejedná. Zákazem dětské práce navíc nezmizí její příčina, tedy nedostatečný příjem rodiny. Flanagan (2006) upozorňuje, že všechny politiky, které se zaměřují na projevy dětské práce místo na její příčinu, tedy chudobu, mají tendenci situaci zhoršit. K tomu dochází tehdy, když tyto politiky snižují množství příležitostí, které chudé rodiny mají.

To že zrušení dětské práce situaci dětí příliš neřeší, ilustruje fakt, že nejvyšší podíl dětí pracuje v Africe (Bhalotra, 2003), a to ve venkovských oblastech. Situace těchto dětí by

se ani po zavedení zmíněného standardu nezměnila. Edmonds a Pavcnik (2005) navrhuji přijetí politik, které by byly zaměřeny na odstranění nejhorších forem dětské práce a za nejlepší nástroj pro snížení dětské práce celkově považují ekonomický rozvoj, díky němuž se zvyšuje příjem na hlavu. Dle Kruegera (1997) ostatně dětská práce z hospodářství nezmizí do doby, než průměrný roční příjem na osobu nedosáhne 5 000 USD. Ke snížení dětské práce za současné situace je potřeba odstranit překážky, které vytváří chudoba. Jako vhodné se jeví pobídky pro posílání dětí do školy. Mezi ty může patřit např. peněžité podpora pro rodiče (Wolf, 2004).

## **4.2 Nucená práce**

Odstranění nucené práce patří k nejméně kontroverzním pracovním standardům, o jehož adekvátnosti se nevedou diskuze. Nucená práce byla ostatně legislativně zakázána všude na světě, i přesto se nejedná o otázku minulosti. Naopak vznikají nové formy nucené práce a mění se její povaha. Dnešní formy nucené práce a otroctví se od forem známých ze starověku nebo středověku výrazně liší. Za nejvýraznější změnu Bales (2004b) označuje to, že se otroci stali početnějšími v důsledku populační exploze, snížila se tak jejich cena a změnil se tedy i způsob, jak je s nimi nakládáno. Vysoká cena, kterou otroci dříve měli, fungovala jako pobídka pro vlastníka otroků, aby jim zajistil určitou úroveň životních podmínek (Flanagan, 2006). Investovat do otroků bylo v zájmu samotného jejich vlastníka, protože to byl způsob, jak zvýšit své zisky. S tím, jak se snížila cena nuceně pracujících, se snížila i motivace zajistit jim určitou životní úroveň.

Z hlediska mezinárodních pracovních standardů se odstranění nucené práce kromě Deklarace ILO o základních principech a pracovních právech z roku 1998, která zavazuje všechny členské státy ILO k odstranění všech forem nucené práce, zabývají i další úmluvy. První z mezinárodních standardů vyhlášených ILO týkajících se nucené práce vznikl v roce 1930. Tato úmluva se zaměřovala na ochranu pracovní síly v koloniích před zneužíváním ze strany koloniálních mocností. Další úmluva byla vyhlášena v roce 1957 a byla reakcí na změnu situace po druhé světové válce a na vytvoření sovětského bloku. Cílem této úmluvy bylo zamezit využívání nucené práce státem z ekonomických důvodů a jako formy potrestání za odlišné politické názory (National Research Council, 2004). I přesto, že snaha o odstranění nucené práce prostřednictvím mezinárodních pracovních standardů má více než sedmdesátiletou historii, nebyla zcela úspěšná. Je to dáno několika důvody. S tím, jak se otrokářství a nucená práce staly trestnými a byly zatlačeny do ilegality, se stalo těžším tyto aktivity zmapovat a porozumět jejich stále se měnící povaze (Bales, 2004b). Dalším

problémem je zastírání skutečné povahy práce používáním jiného termínu pro nuceně pracující. K tomu dochází např. u některých forem nucené práce v Indii (Bales, 2004a). Především u tzv. vázané práce, která svou podstatou připomíná nevolnictví nebo robotu. V neposlední řadě je to korupce, která způsobuje, že vlády nebo místní složky nucenou práci jednoduše nepotírají.

Bales (2004a) přitom tvrdí, že k úplnému odstranění nucené práce není třeba udělat zase tak moc. Je třeba důrazněji vynucovat stávající zákony a přidat několik nových. Za nejlepší ochranu proti zotročování potom označuje boj s chudobou a vzdělávání. Ti nejchudší se totiž často při nenadálém výpadku příjmů nebo v okamžiku, kdy náhle potřebují hotovost, dostávají do nebezpečí, že se stanou obětí nucené práce. Často je také zneužíváno toho, že lidem chybí vzdělání.

### **4.3 Diskriminace v zaměstnání**

Diskriminace je nejen porušením Všeobecné deklarace lidských práv, ale má zpravidla negativní dopady i z hlediska ekonomického. Diskriminace v zaměstnání zabraňuje efektivnímu fungování pracovních trhů, protože neumožňuje, aby na pracovní místo nastoupil pracovník, který se na něj nejlépe hodí a tím snižuje hrubý národní produkt (Brown, 2001).

Odstraněním diskriminace v zaměstnání se zabývají dva pracovní standardy. Úmluva z roku 1951 zavazuje státy, které ji ratifikují, k zajištění stejného odměňování žen a mužů za stejnou práci. Úmluva z roku 1958 se potom věnuje diskriminaci v zaměstnání jako celku. Státy se ratifikací zavazují k vytvoření podmínek, které povedou k předcházení diskriminaci.

Přestože je diskriminace z hlediska ekonomického nevýhodná a je zde snaha ji odstranit, nebyla dosud zcela vymýcena prakticky nikde na světě. Jak je uvedeno v předchozí kapitole určitá míra diskriminace se stále udržuje i v zemích OECD. Sporné je už to, jak diskriminaci měřit. V některých částech světa je navíc diskriminace na základě pohlaví, rasy nebo kasty velice silně zakořeněna.

Nepříliš velká úspěšnost mezinárodních pracovních standardů při odstraňování diskriminace v zaměstnání plyne z několika faktorů. Jak uvádí OECD (2008) pro efektivní odstranění diskriminace na pracovním trhu je nezbytné účinné vynucování antidiskriminačních zákonů. K odhalení a potrestání diskriminace je ale třeba, aby se její oběti domáhaly svých práv a na diskriminaci upozornily. Ne všichni nicméně znají svá práva, dle

OECD (2008) dokonce i v EU méně než polovina občanů ví, že diskriminace na základě pohlaví a etnického původu je nezákonná. Dále je důležité, aby se oběť mohla svých práv domáhat u soudu. Tyto podmínky jsou ve většině rozvojových zemí těžko splnitelné. Mazubdar (1989) dále upozorňuje, že diskriminace začíná už před vstupem na trh práce, proto je důležité zajistit pro diskriminované skupiny obyvatel rovný přístup ke vzdělání. Rovněž je dle něho důležité zabránit tomu, aby byly tyto skupiny zaměstnány pouze v oblastech, které jsou jim tradičně vyhrazeny.

#### **4.4 Svoboda sdružování a právo na kolektivní vyjednávání**

Zajištění svobody sdružování a účinného uznání práva na kolektivní vyjednávání, k němuž členské státy zavazuje Deklarace ILO o základních principech a pracovních právech, je nejkontroverznějším ze základních pracovních standardů.

Flanagan (2006) upozorňuje, že ne vždy odbory přispívají ke zlepšování pracovních podmínek a ve skutečnosti je vliv jejich působení mnohem komplikovanější. Na jedné straně sice brání práva a zájmy pracovníků a chrání je před vykořisťováním (Busse, 2002) nebo mohou prostřednictvím své činnosti i zvyšovat produktivitu práce svých členů (Stiglitz, 2000). Na druhé straně ale mohou působit i distorze na trhu (Busse, 2002). K tomu dochází, když se snaží zvýšit mzdy pracovníků, kteří jsou v odborech, nad výši mzdy běžné na trhu. V případě vyšších mezd mají potom firmy tendenci zaměstnat méně pracovníků a snižuje se tak zaměstnanost. Pokud se odborům podaří navýšit mzdy tak, že se mezi nimi a produktivitou vytvoří výrazný schodek, je pravděpodobný přesun výroby do zemí s nižšími mzdovými náklady na jednotku výroby<sup>20</sup> (Flanagan, 2006). Vyjednání vysokého odchodného sice může oddálit propouštění nebo mu i zabránit, ale zaměstnavatelé budou na druhé straně mnohem méně ochotní najímat novou pracovní sílu (Flanagan, 2006). Situace pracovníků zaměstnaných na pracovních místech chráněných odbory se tak zlepšuje na úkor ostatních. Často tak vzniká určitá privilegovaná vrstva pracovní síly a to hlavně vzhledem k tomu, že většina lidí v rozvojových zemích stále pracuje v zemědělství nebo v neformálním sektoru (Srinivasan, 1996). Dalším problémem, a to především v rozvojových zemích může být zkorumpovanost odborových předáků. Jednotlivé odbory se od sebe nicméně liší a některé mohou přispívat i k ekonomickému a politickému rozvoji společnosti (Stiglitz, 2000). Takovým příkladem může být např. činnost Solidarity v 80. letech v Polsku (Flanagan, 2006).

---

<sup>20</sup> Nemusí se přitom jednat o zemi s nižšími mzdami.

## **4.5 Další pracovní standardy**

Kromě výše zmíněných základních pracovních standardů existuje samozřejmě celá řada dalších. Narozdíl od základních pracovních standardů, k jejichž zavádění zavazuje státy dle Deklarace o základních principech a právech v práci už samotné členství v ILO, se k jejich prosazování připojují až přijetím příslušné úmluvy. Takových úmluv jsou v současné době téměř dvě desítky<sup>21</sup>. Obsahují v sobě široký okruh rozmanitých pracovních standardů.

Z těchto standardů patří k nejdiskutovanějším minimální mzda, omezení délky pracovní doby a zajištění bezpečnosti práce. Tyto tři standardy jsou někdy souhrnně nazývány přijatelnými podmínkami práce (Busse, 2000) a jejich zavádění je podporováno především odbory a aktivisty z rozvinutých zemí (Golub, 1997a). Staví se proti němu naopak rozvojové země a řada ekonomů (např. Bhagwati, Srinivasan, Wolf). Nejdůležitější argument odpůrců těchto mezinárodních pracovních standardů zmiňuje autorka Brown (2001). Volání po harmonizaci standardů upravujících minimální mzdu, délku pracovní doby a bezpečnost práce nebere v úvahu rozdílnou úroveň hospodářského rozvoje ani rozdílné kulturní normy. Pro rozvojové země je charakteristický nadbytek pracovní síly a nízká produktivita pracovní síly. Pokud by současně nedošlo ke zvýšení produktivity pracovníků, tak by zavedení mezinárodních standardů zvýšilo mzdové náklady na jednotku výroby (Golub, 1997a). Rozvojové země by tak přišly o svoji komparativní výhodu. Zavedení standardů by mělo stejný efekt jako uvalení cel na výrobky náročné na lidskou práci. V konečném důsledku by na tom byli pracovníci hůře.

---

<sup>21</sup> K roku 2009 bylo úmluv 188, nicméně řada starších úmluv přestala platit a byla nahrazena novějšími.

## 5 Alternativní přístupy k zavádění pracovních standardů

Koncept pracovních standardů v jejich nynější podobě je kritizován z mnoha stran, stejně jako současný systém jejich zavádění prostřednictvím ILO. Kritika přichází jak ze strany lidskoprávních aktivistů, tak ze strany většiny ekonomů. Dle prvních není na prosazování pracovních standardů kladen dostatečný důraz stejně jako na jejich vynucování. Většina ekonomů se naproti tomu staví proti harmonizaci pracovních standardů a upozorňuje, že by pro velkou část pracovníků mohla paradoxně znamenat zhoršení pracovních podmínek. Obě strany se sice shodnou na tom, že je žádoucí životní a pracovní poměry pracovníků rozvojových zemí zlepšit, nikoli už na tom jak toho dosáhnout. Každý z kritiků navrhuje jiné řešení stávající situace. Tato řešení jsou obvykle velice různorodá a často protichůdná. Vůči stávajícímu způsobu zavádění pracovních standardů tak vznikají koncepty alternativní. Patří mezi ně především snaha spojovat prosazování pracovních standardů s obchodními politikami. Pracovní standardy jsou tak zahrnovány do regionálních obchodních dohod jako je Severoamerická dohoda o volném obchodu (North American Free Trade Agreement, NAFTA). Některé státy rovněž přišly s iniciativou prosazovat pracovní standardy prostřednictvím Světové obchodní organizace (World Trade Organization, WTO) a jejich dodržování vynucovat obchodními sankcemi. Dále je to např. snaha přimět velké společnosti, především ty nadnárodní, k zavedení tzv. kodexů jednání společnosti, které by se vztahovaly na všechny zaměstnance společnosti bez ohledu na zemi, v níž pracují. K nejnovějším konceptům patří označování produktů vyrobených bez používání dětské práce, mimo sweatshopy apod. ochrannými známkami. Tato kapitola se několika z těchto alternativních způsobů zavádění pracovních standardů věnuje.

### 5.1 Světová obchodní organizace

Snahy spojovat obchodní politiky a pracovní standardy se poprvé výrazněji projevil po druhé světové válce. Byly nicméně odsouzeny k nezdaru, když místo Mezinárodní obchodní organizace vznikla jen Všeobecná dohoda o clech a obchodu, která měla méně pravomocí (Charnovitz, 1987). Nahrazení organizace GATT Světovou obchodní organizací v roce 1995 tuto otázku znovu otevřelo. Tlak na zahrnutí problematiky pracovních práv a pracovních standardů do agendy WTO se nejvíce projevil na počátku 21. století. Objevila se i snaha trestat země, které tyto standardy nedodrží obchodními sankcemi (Flanagan, 2006). Mezi největší zastánce takového postupu patří USA a některé evropské země (Golub, 1997a).



Zastánci prosazování pracovních standardů prostřednictvím WTO jsou současně zastánci větší mezinárodní harmonizace pracovních standardů. Jsou to především ti, kteří vidí činnost ILO jako nedostačující především proto, že nemůže státy k přijetí standardů přinutit a nemá mechanismy k vynucování dodržování přijatých závazků.

Některé návrhy, které požadují zahrnutí pracovních standardů do agendy WTO, sice počítají s přesunutím veškeré zodpovědnosti za jejich vynucování z ILO na WTO, většina však počítá s tím, že se otázkou pracovních standardů budou zabývat obě organizace současně (Elliott, Freeman, 2003). Elliott a Freeman (2003) např. navrhují, aby primární zodpovědnost za zavádění pracovních standardů v sektorech zaměřujících se na domácí trh, v neformálním sektoru a v samozásobitelském zemědělství měla ILO. Naopak v sektorech vyrábějících na export by to měla být WTO. Ta by měla přijmout opatření, která by členským zemím umožnila zavést sankce vůči sektorům těch zemí, které nedodržují základní pracovní standardy.

Největší kontroverze budí právě uvalování obchodních sankcí. Řada autorů (Basu, Bhagwati, Flanagan, Srinivasan, Wolf) se shoduje na tom, že jejich použití ke zlepšení pracovních podmínek v rozvojových zemích nepovede. Obchodní sankce snižují výkon ekonomiky, zaměstnanost i příjmy (Flanagan, 2006). Nebývají ani nejlepším nástrojem pro vynucování plnění závazků (Srinivasan, 1996). Jedním z důvodů je to, že jsou uvalovány na celý sektor a poškozují tak i ty výrobce, kteří se žádného přestupku nedopustili. Mají navíc negativní vliv na všechny pracovníky v postiženém sektoru a způsobují zhoršení jejich pracovních podmínek. O obchodních sankcích se nejčastěji mluví v souvislosti s dětskou prací, přičemž je přehlížen fakt, že děti v exportním sektoru pracují z existenčních důvodů. Wolf (2004, 188) proto tvrdí, že „uvalení exportních sankcí na [tyto] země je způsobem, jak je za jejich chudobu potrestat a současně je zbavit nejlepší cesty jak se zní dostat“.

## **5.2 Regionální obchodní dohody**

Stejně jako jsou některé státy, aktivisté nebo odbory stoupenci zahrnutí problematiky pracovních práv a standardů do agendy WTO, podporují rovněž jejich včleňování do obchodních dohod. Nejvíce je tato tendence znát od 90. let u USA a EU. Byl to především důsledek toho, že se tuto otázku nepodařilo prosadit mezi problematiku, jíž se zabývá právě WTO (Golub, 1997b).

Přestože pracovní standardy zahrnuje do regionálních obchodních dohod jak EU tak USA, liší se svým přístupem k této otázce (Kerremans, Glistelinck, 2008). USA vychází

především z Deklarace ILO o základních principech a pracovních právech a většina dohod obsahuje i možnost uvalení obchodních sankcí v případě porušování pracovních práv. EU vychází z dokumentu Sociální dimenze globalizace přijatého Evropskou komisí. Rozdíl v přístupu EU spočívá v tom, že nevnímá pracovní standardy izolovaně a zaměřuje se v první řadě na prosazování základních lidských práv. V souvislosti s pracovními standardy rovněž odmítá používání sankcí.

První z regionálních obchodních dohod, která zahrnovala pracovní standardy, byla NAFTA. Clintonova administrativa se k tomuto kroku rozhodla ve snaze zmírnit obavy pracovníků a odborů z integrace se zemí s nízkými příjmy (Elliott, Freeman, 2003). To se stalo precedentem k zahrnování této problematiky i do ostatních regionálních obchodních dohod.

Kromě této dohody jsou pracovní standardy součástí i několika dalších. Jsou to obchodní dohody USA s Jordánskem, s Chile, se Singapurem a Středoamerická dohoda o volném obchodu (Central American Free Trade Agreement, CAFTA), kterou USA v roce 2004 vytvořily s Kostarikou, Salvadorem, Guatemalou, Hondurasem a Nikaraguou (Flanagan, 2006), později se přidala i Dominikánská republika. Zahrnutí problematiky pracovních standardů do regionálních obchodních dohod vyjednávaných USA nemá za cíl nahradit činnost ILO. V kapitolách, které se otázkám pracovních standardů věnují, se členové naopak zavazují uznávat závazky, které jim z členství v ILO vyplývají a které jsou shrnuty v Deklaraci o základních principech a právech v práci z roku 1998. Všem členům je také přiznáno právo regulovat pracovní podmínky na základě domácí legislativy, existující pracovní právo by nicméně mělo být řádně vynucováno a v rámci lákání zahraničních investic a podpory obchodu by neměla být stávající legislativa oslabována (The Central America-Dominican Republic-United States Free Trade Agreement, 2004)<sup>22</sup>.

EU za posledních deset let vyjednala 12 bilaterálních regionálních obchodních dohod, které otázku pracovních standardů zahrnovaly (Kerremans, Glistelinck, 2008). Nejvíce očekávanou je v současnosti regionální obchodní dohoda s Indií. Pracovní standardy by měly být součástí i této regionální obchodní dohody, která by měla být podepsána do konce roku 2010.

---

<sup>22</sup> Jedná se sice o obchodní dohodu mezi CAFTA,USA a Dominikánskou republikou, ale kapitoly věnující se pracovním standardům jsou i u ostatních regionálních dohod v podstatě totožné.

Vzhledem ke krátké historii začleňování pracovních standardů do regionálních obchodních dohod je ještě brzo vytvářet závěry. Hlavním důvodem zahrnování této problematiky bývá snaha vytvořit společenské a politické podmínky pro schválení zón volného obchodu v rozvinutých zemích. V těch je vytvářen tlak nejen ze strany odborů, ale i části veřejnosti. Není sice pravděpodobné, že by tato opatření měla přímý vliv na zlepšení pracovních podmínek, k tomu by ale mělo dojít nepřímo prostřednictvím liberalizace obchodu (Flanagan, 2006).

### **5.3 Kodexy jednání společnosti**

Jak již bylo uvedeno v předchozích kapitolách, většina nadnárodních společností poskytuje v průměru lepší pracovní podmínky, než jaké jsou běžné na místním trhu práce. Aby se tyto společnosti ale vyhnuly obviněním z vykořisťování svých zaměstnanců, začaly v 90. letech zavádět kodexy jednání (Elliott, Freeman, 2003). Stalo se tak částečně také vlivem zveřejnění případů, které popisovaly hrubá porušování pracovních standardů v některých továrnách subdodavatelů. Kodexy jednání společnosti mají zajistit, že určité minimální standardy budou dodržovány ve všech továrnách i u všech subdodavatelů. Pro společnosti vyrábějící značkové výrobky je totiž jejich pověst velice důležitá. Naproti tomu pro společnosti vyrábějící zboží neznačkové to už priorita není. Kodexy jednotlivých společností se tak od sebe velice liší. Zatímco některé společnosti vytváří soubory pracovních standardů, které musí být dodržovány všude, jiné pouze přizpůsobují svoji politiku v oblasti pracovních podmínek místní pracovní legislativě, která může být v některých zemích dost slabá (Flanagan, 2006).

Někteří autoři vidí tento způsob zavádění standardů i přesto optimisticky, je to např. Golub (1997b), který ho označuje za jeden z nejnadějnějších. Dle Bernsteina (2001) potom kodexy jednání společností v současnosti zčásti nahrazují v oblasti pracovních a environmentálních standardů roli, kterou měla hrát původně WTO. Mohly by také v podpoře pracovních práv a standardů částečně suplovat roli vlády v zemích, v nichž tak místní vláda nečiní (Flanagan, 2006).

I přes relativní optimismus, který s sebou tento koncept přináší, Flanagan (2006) upozorňuje, že zaměstnanost v nadnárodních společnostech se podílí na celosvětové zaměstnanosti jen 10 %. Úspěch kodexů jednání společnosti je navíc založen na poptávce spotřebitelů v zemích s vysokými příjmy po produktech, které byly vyrobeny za eticky přijatelných podmínek (Kuruvilla, Verma, 2006). Nicméně společností vyrábějících značkové

výrobky, u nichž je pověst firmy důležitá je ještě méně. Flanagan (2006) odhaduje, že se na zaměstnanosti podílí asi jen 5 %. Z toho vyplývá, že ani tato metoda zavádění pracovních standardů nebude mít na zlepšování pracovních podmínek výrazné dopady.

#### **5.4 Označování výrobků ochrannými známkami (Product labeling)**

Ochranné značkování je způsobem označení podmínek, za nichž byl výrobek vyroben nebo služba poskytnuta prostřednictvím značky (ILO, 1998b). Označování výrobků ochrannými známkami, které zaručují, že výrobek byl vyroben např. bez použití dětské práce, je v současné době velice oblíbené především mezi aktivisty (Basu, 1999). Elliott a Freeman (2003) dokládají, že spotřebitelé jsou ochotni si za výrobky připlatit, pokud si mohou být jisti, že byly vyrobeny za lepších podmínek.

Elliott a Freeman (2003) vidí označování výrobků ochrannými známkami jako velice účinné řešení. Chování spotřebitelů, kteří jsou si ochotni takto připlatit, vytváří zdání pobídky pro zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců. Nejedná se však o řešení porušování všech standardů. Basu (1999) např. nepovažuje ochranné značkování za dobrý způsob boje s dětskou prací. Tak jako návrh zákona na odstranění dětské práce, jehož důsledky byly popsány v předchozí kapitole, se obrací proti dětem, které pracují v exportním sektoru. Je velice pravděpodobné, že ochranné značkování bude mít také stejné výsledky, tedy přesun dětí do jiných odvětví s horšími pracovními podmínkami. V takovémto případě působí ochranné značkování stejně jako obchodní sankce a obrací se proti těm, jimž by měl pomoci (Stern, 2003). Spotřebitelé tak sice uleví svému svědomí, ale ke zlepšení pracovních podmínek v rozvojových zemích nedojde.

#### **5.5 Další alternativní přístupy**

Všechny výše popsané alternativní koncepty zavádění pracovních standardů mají jedno společné, jsou zaměřeny pouze na zlepšování pracovních podmínek v exportním sektoru. Exportní sektor má přitom na formálním sektoru v rozvojových regionech jen malý podíl. Přesná čísla o tom, jak se zaměstnanost v exportním sektoru podílí na celkové zaměstnanosti, nejsou známa, protože je většina zemí nezaznamenává (Flanagan, 2006). Představu o podílu zaměstnanosti v exportním sektoru si lze udělat např. na základě toho, že pobočky nadnárodních společností zaměstnávají v rozvojových zemích 53 milionů lidí (UNCTAD, 2008). Jistě to není bezvýznamný počet lidí a je samozřejmé, že na export vyrábějí i domácí firmy, ale i přesto se bude jednat jen o zlomek ekonomicky aktivních obyvatel. Ve formálním sektoru stále ve většině rozvojových regionů převládá zemědělství.

Většina obyvatel navíc, jak je uvedeno ve třetí kapitole, pracuje v neformálním sektoru. Tyto koncepty tak nejenže přehlížejí velkou část pracovníků formálního sektoru, ale především pracovníky v sektoru neformálním.

Alternativním konceptům zavádění pracovních standardů se za přílišnou zaměřenost na exportní sektor dostává často kritiky ze strany ekonomů. Řada autorů připomíná, že pozornost většiny aktivistů i veřejnosti se zaměřuje čistě na pracovní podmínky v exportním sektoru. Krugman (1997) se např. ptá: „Proč představa Indonésana šijícího tenisky za 60 centů na hodinu vyvolává o tolik větší pohnutí než představa jiného Indonésana vydělávajícího ekvivalent 30 centů na hodinu při snaze uživit svou rodinu na malém kousku půdy nebo Filipínce živícího se na hromadě odpadků.“ Pozornost veřejnosti v rozvinutých zemích se obrací na exportní sektor z důvodu, že se jako spotřebitelé dostáváme do styku s výrobky, které byly tímto sektorem v rozvojových zemích vyrobeny. Snaha o zavedení a dodržování pracovních standardů v exportním sektoru je pak snahou ulevit svému špatnému svědomí.

Většina zastánců spojování obchodních politik a prosazování pracovních standardů vychází z představy boje mezi pracovní silou a kapitálem o výnosy z výroby (Stern, Terrell, 2003). Za sílu rozhodující o rozdělení těchto výnosů považují moc. Naproti tomu ekonomové vidí svět z hlediska snahy o co nejlepší alokaci zdrojů s cílem maximalizace zisku. K rozdělování výnosů z produkce potom dochází na základě vzácnosti a produktivity. V pracovních standardech pak její zastánci vidí nástroj k přerozdělení větší části výnosů směrem k pracovní síle. Ekonomové sice shledali, že takovéto politiky mění podíly jednotlivých stran, zároveň ale zmenšují celkové výnosy. Výsledkem tak může být větší počet ještě chudších pracovníků a vytvoření určité privilegované vrstvy (Flanagan, 2006).

Z této perspektivy vidí většina ekonomů i metody ke zlepšení pracovních podmínek v rozvojových zemích. Upozorňují, že pracovní standardy neřeší příčinu špatných pracovních podmínek v rozvojových zemích, a to chudobu (Bhagwati, Flanagan, Krugman, Wolf). Připomínají, že špatné pracovní podmínky mají svůj původ právě v chudobě, a proto je k jejich nápravě nutné s chudobou bojovat a zvýšit životní standardy obyvatel rozvojových zemí. Zdůrazňují naopak přínosy volného obchodu a globalizace na zlepšování pracovních podmínek, k němuž došlo právě v souvislosti s druhou vlnou globalizace v posledních 30 letech.

## 6 Závěr

Mezinárodní pracovní standardy vznikly jako prostředek, který měl zajistit, že určitá pracovní práva budou mít univerzální platnost a budou dodržována všude na světě. Hlavním cílem mezinárodních pracovních standardů je kromě snahy o zlepšování pracovních podmínek a postavení pracovníků také snaha zabránit státům v oslabování domácí pracovní legislativy za účelem získání výhod na mezinárodním poli. Řada politiků, odborářů a aktivistů především z rozvinutých zemí se obává, že by bez koordinovaného přístupu k zavádění pracovních standardů došlo v pracovních podmínkách k celosvětovému závodu ke dnu. Tato obava ještě vzrůstá v souvislosti s globalizací. Jak ale ukazuje tato práce, globalizace ke zhoršení pracovních podmínek zřejmě nevede. Naopak za posledních 30 až 40 let došlo k jejich výraznému zlepšování. Ke konkrétním zlepšením lze počítat jak snižování celkového počtu dětí, které pracují, tak i celkového podílu pracujících dětí. Dále je to zvyšování mezd, ke kterému došlo mezi lety 1995 a 2007 ve všech regionech světa. Vypadá to, že liberalizace obchodu a otevírání trhů, tedy fenomény spojené s globalizací, působí pozitivně také na míru diskriminace. U nucené práce se přímou souvislost s globalizací najít nepodařilo. Na svobodu sdružování a právo na kolektivní vyjednávání zase není její působení jednoznačné a závisí na dalších okolnostech, které panují na trhu práce. Stejně tak je i délka pracovní doby a bezpečnost práce podmíněna více faktory. Úroveň pracovních podmínek se nicméně výrazně liší v závislosti na sektoru ekonomiky. Nejhorší pracovní podmínky jsou v neformálním sektoru, jehož podíl na hospodářství se v rozvojových zemích stále nepodařilo výrazněji snížit.

Současný systém zavádění pracovních standardů prostřednictvím ILO je kritizován, jak ze strany zastánců tak odpůrců harmonizace pracovních standardů. Tímto způsobem jsou pracovní standardy prosazovány už 90 let, přesto se příliš neosvědčily a k zásadnímu zlepšení pracovních podmínek v rozvojových zemích nevedly. Zastánci harmonizace pracovních standardů proto navrhuje, aby byly pracovní standardy spojovány s obchodními politikami a aby jejich dodržování bylo vynucováno prostřednictvím obchodních sankcí. Odpůrci harmonizace pracovních standardů naproti tomu upozorňují, že i přes bohužel záměr vede zavádění pracovních standardů často spíše ke zhoršení situace velké části pracovníků. K obdobným závěrům dochází i tato práce. Mezinárodní pracovní standardy, v pojetí v jakém jsou zaváděny v současnosti lze kritizovat především proto, že jsou schopny postihnout pouze formální sektor. V rozvojových zemích přitom většina pracovníků stále pracuje v sektoru

neformálním. Alternativní koncepty zavádění pracovních standardů se zase příliš zaměřují na exportní sektor, který zaměstnává jen zlomek pracovníků. Špatné pracovní podmínky souvisí s celkovou situací v rozvojových zemích a jejich hlavní příčinou je chudoba. Pro jejich zlepšení je proto třeba bojovat s chudobou, investovat do vzdělávání a přijímat další opatření ke zvýšení produktivity pracovníků. Na zlepšování situace pracovníků má, jak se zdá, kladný vliv liberalizace obchodu a otevírání trhů. Obchodní sankce mají naproti tomu zcela opačný výsledek. Dalším nebezpečím spojeným s mezinárodními pracovními standardy je to, aby se místo prostředku ke zlepšení pracovních podmínek nestaly formou protekcionismu vyspělých zemí.

## 7 Použitá literatura

AGGARWAL, M. 1995. International Trade, Labor Standards and Labor Market Conditions: An Evaluation of Linkages. USITS. Office of Economics Working Paper No. 95-06-C.

AW, B. Y., BATRA, G. 1998. Technology, Exports, and Firm Efficiency in Taiwanese Manufacturing. Department of Economics Working Paper. Pennsylvania State University.

BALES, K. 2004a. *Disposable People: New Slavery in the Global Economy*. Berkeley: University of California Press. ISBN 0520243846.

BALES, K. 2004b. International Labor Standards: Quality of Information and Measures of Progress in Combating Forced Labor. *Comparative Labor Law and Policy Journal*. August 2004. volume 24, number 2, pages 321-364.

BARTRIP, P. W. J., FENN, P. T. 1983. The Evolution of Regulatory Style in the Nineteenth Century Factory Inspectorate. *Journal of Law and Society*. Winter 1983, volume 10, number 2, pages 201-222.

BASU, K. 1999. The International Labor Standards and Child Labor. *Challenge*. September-October 1999. volume 42, number 5, pages 80-93.

BERNSTEIN, A. 2001. Do It Yourself Labor Standards: While the WTO Dickers, Companies Are Writing the Rules. *Business Week*. November 19, 2001. [online]. Dostupné z: <[http://www.businessweek.com/magazine/content/01\\_47/b3758086.htm](http://www.businessweek.com/magazine/content/01_47/b3758086.htm)>

BHALOTRA, S. 2003. Child Labor in Africa. OECD Social, Employment and Migration Working Papers. Organization for Cooperation and Development, Paris. [online]. Dostupné z: <<http://www.oecd.org/dataoecd/28/21/2955692.pdf>>

BHAGWATI, J. N., 2004. *In Defense of Globalization*. New York: Oxford University Press. ISBN 0-19-517025-3.

BLACK, S., E., BRAINERD, E. 2004. Importing Equality? The Impact of Globalization on Gender Discrimination. *Industrial and Labor Relations Review*. July 2004. volume 57, number 4, pages 540-559.

BROWN, D. 2000. International Trade and Core Labor Standards: A Survey of the Recent Literature. Labor Market and Social Policy Occasional Papers No. 43. Organization for Cooperation and Development, Paris. [online]. Dostupné z: <<http://oberon.sourceoecd.org/vl=12012166/cl=37/nw=1/rpsv/cgi-bin/wppdf?file=5lgsjhvj7rwd.pdf>>

BROWN, D. 2001. Labor Standards: Where do they belong on the International Trade Agenda. *Journal of Economic Perspectives*. Summer 2001, volume 15, number 3, pages 89-112.

BUSSE, M. 2002. Do Labour Standards Affect Comparative Advantage? Evidence for Labour-intensive Goods. *World Development*. November 2002, volume 30, number 11, pages 1921-1932.

COSTA, D. L., KAHN, M., E. 2004. Changes in the Value of Life, 1940–1980. *Journal of Risk and Uncertainty*. September 2004. volume 29, number 2, pages 159-180.



- CUNNINGHAM, H. 1996. Combating the Child Labor: The British Experience. In CUNNINGHAM, H., VIAZCO, P., P. (ed.) *Child Labor in Historical Perspective 1800-1985: Case Studies from Europe, Japan and Colombia*. Florence: UNICEF. ISBN 88-85401-27-9
- EDMONDS, E., V. 2003. Child Labor in South Asia. OECD Social, Employment and Migration Working Papers. Organization for Cooperation and Development, Paris. [online]. Dostupné z: <<http://www.oecd.org/dataoecd/28/20/2955703.pdf>>
- EDMONDS, E. V., PAVCNIK, N. 2005. Child Labor in the Global Economy. *Journal of Economic Perspectives*. Winter 2005, volume 19, number 1, pages 199-220.
- ELLIOTT, K. A., FREEMAN R. B. 2003. *Can Labor Standards Improve Under Globalization?* Washington: Peterson Institute. ISBN 0-88132-332-2.
- ELLIOTT, K. A. 2004. Labor Standards, Development, and CAFTA. Working Paper No. PB04-2. Institute for International Economics and the Center for Global Development. [online]. Dostupné z: <<http://www.iie.com/publications/pb/pb04-2.pdf>>
- ENGERMAN, S. L. 2003. The History and Political Economy of International Labor Standards. In: BASU, K., HORN, H., ROMÁN, L., SHAPIRO, J. (ed.) *International Labor Standards: History, Theory and Policy Options*. Blackwell Publishing. ISBN 978-1-4051-0556-9.
- FLANAGAN, R. J. 2006. *Globalization and Labor Conditions: Working Conditions and Workers Rights in a Global Economy*. New York: Oxford University Press. ISBN 978-0-19-530600-2.
- Freedom House*. 2008. Freedom in the World 2008. Tables and Charts: Combined Average Ratings Independent Countries. [online]. Dostupné z: <<http://www.freedomhouse.org/uploads/Chart116File163.pdf>>
- FRIEDMAN, G. 1998. *State-Making and Labor Movements: France and the United States 1876-1914*. Ithaca, New York and London: Cornell University Press.
- FRIEDMAN, G. 2008. Labor Unions in the United States. (ed.) WHAPLES, R. Economic History Services Encyclopedia. [online]. Dostupné z: <<http://eh.net/encyclopedia/article/friedman.unions.us>>
- GOLDSTEIN, B. 2006. Merchants of Labor in Three Centuries: Lessons from History for Reforming 21st Century Exploitation of Migrant Labor. In KUPTSCH, CH. (ed.) *Merchants of Labor*. International Institute for Labor Studies: Geneva. ISBN 92-9014-782-2.
- GOLUB, S. S. 1997a. Are International Labor Standards Needed to Prevent Social Dumping. *Finance and Development*. December 1997. volume 34, issue 4, pages 20-23.
- GOLUB, S. S. 1997b. International Labor Standards and International Trade. International Monetary Fund Working Paper no. 37. International Monetary Fund. [online]. Dostupné z: <<http://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/wp9737.pdf>>
- HAHN, CH. H. 2004. Exporting and Performance of Plants: Evidence from Korean Manufacturing. National Bureau of Research Working Paper no. 10208. Cambridge, Massachusetts.

HALL, J. C., LEESON, P. T. 2007. Good for the Goose, Bad for the Gander: International Labor Standards and Comparative Advantage. *Journal of Labor Research*. September 2007, volume 28, number 4, pages 657-676.

HAMMIT, J., JIN-TAN L., JIN-LONG, L. 2000. Survival is a Luxury Good: The Increasing Value of a Statistical Life. School of Public Health. Harvard University.

CHARNOVITZ, S. 1987. The Influence of International Labour Standards on the World Trading Regime: A Historical Overview. *International Labor Review*. September-October 1987, volume 126, number 5, pages 565-584.

*International Labour Organization (ILO)*. 1930. Database of International Labour Standards: Forced Labour Convention. [online]. Dostupné z: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>>

\_\_\_\_\_. 1944. Declaration of Philadelphia. In ILO Constitution. [online]. [cit.2008-12-10]. Dostupné z: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/constq.htm>>

\_\_\_\_\_. 1951. Database of International Labour Standards: Equal Remuneration Convention. [online]. Dostupné z: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>>

\_\_\_\_\_. 1957. Database of International Labour Standards: Abolition of Forced Labour Convention. [online]. Dostupné z: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>>

\_\_\_\_\_. 1958. Database of International Labour Standards: Discrimination (Employment and Occupation) Convention. [online]. Dostupné z: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>>

\_\_\_\_\_. 1972. Employment, incomes and equality: A strategy for increasing productive employment in Kenya. Geneva: International Labor Office. ISBN 9221001725.

\_\_\_\_\_. 1998a. Human Resources Development Recommendation: Skills and Employability Departement. ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. [online]. Dostupné z: <[http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/hrdr/rec/r\\_main.htm](http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/hrdr/rec/r_main.htm)>

\_\_\_\_\_. 1998b. Overview of Global Developments and Office Activities Concerning Codes of Conduct, Social Labelling and other Private Sector Initiatives Addressing Labour Issues. Working Party on the Social Dimensions of the Liberalization of International Trade. Geneva. [online]. Dostupné z: <<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb273/sdl-1.htm>>

\_\_\_\_\_. 1999. Database of International Labour Standards: Worst Forms of Child Labour Convention. [online]. Dostupné z: <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C182>>

\_\_\_\_\_. 2002. Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture. Geneva: International Labor Office. ISBN 92-2-113103-3.

\_\_\_\_\_. 2004. Child Labor: A Textbook for University Students. Geneva: International Labor Office. ISBN 92-2-115549-8.

\_\_\_\_\_. 2005a. A Global Alliance against Forced Labor. Geneva: International Labor Office. ISBN 92-2-115360-6.

\_\_\_\_\_. 2005b. Hurricane Force: As Experts Debate Global Job Safety, Nature Provides a Lesson in the Unexpected. *World of Work*. December 2005. number 55, pages 16-21. [online]. Dostupné z: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/dwcms\\_080600.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/dwcms_080600.pdf)>

\_\_\_\_\_. 2006. The End of Child Labor within Reach. Geneva: International Labor Office. ISBN 92-2-116603-1.

\_\_\_\_\_. 2007a. Equality at Work: Tackling the Challenges. Geneva: International Labor Office. ISBN 978-92-2-118130-9.

\_\_\_\_\_. 2007b. Key Indicators of Labor Market: Employment by Sector. [online]. Dostupné z: <<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/download/kilm04.pdf>>

\_\_\_\_\_. 2007c. Key Indicators of Labor Market: Hours of Work. [online]. Dostupné z: <<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/download/kilm06.pdf>>

\_\_\_\_\_. 2008. Global Wage Report 2008/2009: Minimum Wages and Collective Bargaining: Towards Policy Coherence. Geneva: International Labor Office. ISBN 978-92-2-121501-1.

\_\_\_\_\_. nedatováno a. About ILO: ILO Constitution. [online]. [cit.2008-12-10]. Dostupné z: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/constq.htm>>

\_\_\_\_\_. nedatováno b. About the ILO: ILO History. [online]. [cit.2008-12-10]. Dostupné z: <<http://www.ilo.org/public/english/about/history.htm>>

\_\_\_\_\_. nedatováno c. About the ILO: Origins and history. [online]. [cit.2008-12-10]. Dostupné z: <[http://www.ilo.org/global/About\\_the\\_ILO/Origins\\_and\\_history/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Origins_and_history/lang--en/index.htm)>

KERREMANS, B., GLISTELINCK, M. M. 2008. Trade Agreements, Labour Standards and Political Parties: Differences between the U.S. and the EU in their Approach Towards the Inclusion of Labour Standards in International Trade Agreements. Comparative Regional Studies Working Paper no. 1. United Nations University. [online]. Dostupné z: <<http://www.cris.unu.edu/fileadmin/workingpapers/20080115153747.W-2008-1.pdf>>

KRUEGER, A. 1997. International Labor Standards and Trade. In BRUNO, M., PLESKOVIC, B. (ed.). *Annual World Bank Conference on Development Economics*. Washington: The World Bank.

KURUVILLA, S., VERMA, A. International Labor Standards, Soft Regulation, and National Government Roles. *Journal of International Relations*. volume 48, number 1, pages 41-58.

KRUGMAN, P. 1997. In Praise of Cheap Labor: Bad Jobs at Bad Wages Are Better than no Jobs at All. *The Dismal Science*. [online]. Dostupné z: <<http://web.mit.edu/krugman/www/smokey.html>>

LEE, E. 1997. Globalization and Labour Standards: A Review of Issue. *International Labour Review*. Summer 1997. volume 136, number 2, pages 173-189.

MAZUBDAR, D. 1989. *Microeconomic Issues of Labor Markets in Developing Countries: Analysis and Policy Implications*. Washington: Economic Development Institute of The World Bank. ISBN 0-8213-1183-2.

*National Research Council*. 2004. *Monitoring International Labor Standards: Techniques and Sources of Information*. Washington: National Academies Press. ISBN 0309091349.

OPPENHEIM, L. 2005. *International Law a Treatise*. 3<sup>rd</sup> edition. New Jersey: The Law Book Exchange.

*Organization for Economic Cooperation and Development (OECD)*. 1996. *Trade, Employment and Labor Standards: A Study of Core Workers' Rights and International Trade*. Paris: OECD

\_\_\_\_\_. 2008. *Ending Job Discrimination*. Policy Brief. July 2008. [online]. Dostupné z: <<http://www.oecd.org/dataoecd/8/16/40937750.pdf>>

PORTES, A. 1994. *By-Passing the Rules: The Dialectics of Labour Standards and Informalization in Less-Developed Countries*. In: SENGENBERGER, W., CAMPBELL, D. (ed.) *International Labour Standards and Economic Interdependence*. Geneva: International Institute for Labor Studies. ISBN 92-9014-533-1.

SIMPSON, W. R. 1994. *The ILO and Tripartism: Some Reflections*. 1994. *Monthly Labor Review*. September 1994, volume 117, number 9, pages 40-46.

SRINIVASAN, T. N. 1996. *Trade and Human Rights*. Economic Growth Center Discussion Paper no. 765. Yale University. New Haven. [online]. Dostupné z: <[http://www.econ.yale.edu/growth\\_pdf/cdp765.pdf](http://www.econ.yale.edu/growth_pdf/cdp765.pdf)>

STERN, R. 2003. *Labor Standards and Trade Agreement*. Research Seminar in International Economics Working Paper no. 496. University of Michigan. [online]. Dostupné z: <<http://www.fordschool.umich.edu/rsie/workingpapers/Papers476-500/r496.pdf>>

STERN, R. M., TERRELL, K. 2003. *Labor Standards and the World Trade Organization*. Working Papers 499. Research Seminar in International Economics. University of Michigan.

STIGLITZ, J. 2000. *Democratic Development as the Fruits of Labor*. Industrial Relations Research Association. Boston. [online]. Dostupné z: <<http://web.austin.utexas.edu/chenry/global/coursemats/2006/Stiglitz0100boston.pdf>>

*United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD)*. 2006. *World Investment Report 2006: FDI from Developing and Transition Economies: Implications for Development*. New York and Geneva: United Nations. ISBN 92-1-112703-4.

\_\_\_\_\_. 2008. *World Investment Report 2008: Transnational Corporations, and the Infrastructure Challenge*. New York and Geneva: United Nations. ISBN 978-92-1-112755-3.

VAN BIESEBROECK, J. 2003. *Exporting Raises Productivity in Sub-Saharan African Manufacturing Plants*. *Journal of International Economics*. December 2005. volume 67, number 2, pages 373-391.

VISCUSI, W. K., ALDY, J. E. 2003. *The Value of a Statistical Life: A Critical Review of Market Estimates Throughout the World*. *Journal of Risk and Uncertainty*. August 2003. volume 27, number 1, pages 5-76.

VISSER, J. 2003. Unions and Unionism around the World. In ADDISON, J., SCHNABEL, C. (ed.) *International Handbook of Trade Unionism*. London: Edward Elgar. ISBN 1-84064-979-8.

VISSER, J. 2006. Union Membership Statistics in 24 Countries. *Monthly Labor Review*. January 2006, volume 129, number 1, pages 38-49.

WOLF, M. 2004. *Why Globalization Works*. New Haven and London: Yale University Press. ISBN 0-300-10252-6.

*World Bank*. 2006. World Development Indicators 2006. [online]. Dostupné z: <<http://devdata.worldbank.org/wdi2006/contents/index2.htm>>