

DÔSTOJNÉ PRACOVNÉ PODMIENKY – ABY ZA NÁS ÚČTY NEPLATILI INÍ

Peter Ivanič

V týchto aktuálnych listoch sa na niekoľkých stranách zameriame na problematiku dôstojnej práce v kontexte koherencie politík pre rozvoj. Najprv si v krátkosti povieme, čo môžeme chápať pod slovným spojením „dôstojná práca“ či „dôstojné pracovné podmienky“, a ako sa nás tento problém týka. Následne pojem zasadíme do kontextu koherencie politík pre rozvoj.

Dôstojná práca

„Slovné spojenie dôstojné pracovné podmienky v sebe spája ašpirácie ľudí v ich pracovnom živote: možnosť produktívne pracovať a byť za to spravodlivo odmeňovaný, bezpečnosť na pracovisku a sociálnu ochranu rodín, vyhliadky vlastného rozvoja a spoločenského uplatnenia, slobodu prejaviť svoje záujmy, možnosť združovať sa a podieľať sa na rozhodnutiach, ktoré ovplyvňujú ich životy a rovnosť príležitostí mužov a žien.“

Medzinárodná organizácia práce (International Labour Organisation, ILO)¹

Myšlienka o dôstojných pracovných podmienkach vychádza z presvedčenia, že práca neprináša len živobytie, ale je i nevyhnutným prostriedkom k plnohodnotnému zaradeniu sa do spoločnosti a naplneniu nášho potenciálu. Avšak, práca nie vždy ľuďom tieto funkcie poskytuje. A to aj napriek tomu, že riadne pracujú. S pojmom dôstojná práca (decent work) prišla Medzinárodná organizácia práce v roku 1999².

Európska únia podporuje rozvoj s cieľom potlačiť prácu v nedôstojných podmienkach. Napríklad poskytuje financie ľudsko-právnym organizáciám, aby podporovali miestnych pracovníkov, rozvoj tamojšej občianskej spoločnosti a podnikania, či naopak šíрили osvetu u nás. Na druhej strane však prijíma ekonomické rozhodnutia, ktorých dopadom je práve aj budovanie fabriek v krajinách, kde majú zamestnanci výrazne slabšie slovo než u nás.

Problém nedôstojnej práce sa týka rôznych odvetví. V nelichotivých podmienkach pracujú výrobcovia hračiek, elektroniky, aj tí, ktorí ťažia nerasty. Asi najčastejšie sa však nedôstojná práca spája s produkciou textilu, na ktorej si problém ukážeme aj v týchto aktuálnych listoch.

O čo vlastne ide?

Každý z nás sa potrebuje obliekať. Oblečenie si kupujeme aj pre radosť či za odmenu. Mnohé z populárnych odevných značiek pritom produkujú svoj tovar v krajinách, ako je Bangladéš, Indonézia či Pakistan. Najnovším trendom je tiež presun fabriek do Afriky, napríklad do Etiópie, kde kvôli pestovaniu bavlny a novým fabrikám vo veľkom zaberajú pôdu a vodné zdroje miestnemu obyvateľstvu³, čím prispievajú k šíreniu ďalších rozvojových problémov. Spotrebiteľ v Európe sa vďaka nákupu oblečenia týchto značiek stáva súčasťou dlhého reťazca, ktorého začiatok sa spája s prácou v nedôstojných podmienkach.

1 Sekcia stránky Medzinárodnej organizácie práce (ILO) venovaná dôstojným pracovným podmienkam; <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--de/index.htm>

2 Rada Európy, Decent Work for All, 2014, s. 5; <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/X2H-Xref-ViewPDF.asp?FileID=20562&lang=en>

3 Deutsche Wele; Ethiopia – next stop for textile industry?; 26.8.2013 <http://www.dw.de/ethiopia-next-stop-for-textile-industry/a-17043826>

Ak sa v rámci politologického diskurzu hovorilo o banánových republikách⁴ v Strednej Amerike, dnes môžeme v ekonomickej rovine hovoriť o republikách textilných. Podobne ako v tých banánových, im dnes dominuje jeden priemyselný sektor, ktorý tvorí neraz i hlavný príjem štátneho rozpočtu – povedzme v Bangladéši tvorí export textilu 80 percent všetkého vývozu⁵ a dáva prácu miliónom ľudí. Tým sa nutne stáva súčasťou ich riadenia⁶. To robí krajiny, ktoré nie sú pripravené na voľný trh v sústave svetového obchodu, obzvlášť zraniteľnými. Sú v ňom vystavené komplexu najrôznejších externých vplyvov a ich vyjednávacía pozícia je veľmi slabá. To silní ekonomickí hráči, ako napríklad Európska únia, zneužívajú pri ekonomických vyjednávaniach vo svoj prospech.

Vysoká konkurencia a spotrebiteľský tlak v koncových krajinách tlačia na ceny tovarov. Globálnych producentov na voľnom trhu to vedie k sťahovaniu fabriek do krajín s nízkymi mzdami a nedostatočnými sociálnymi aj bezpečnostnými štandardmi. Krajiny sa v snahe získať príjem a zamestnanosť pre svojich občanov dostávajú medzi dve mlynské kolesá. Predbiehajú sa o investorov, zároveň si však nimi nechávajú diktovať podmienky. A tak bývajú vládne zmeny v dotknutých krajinách skôr kozmetické než skutočné, doslova sa predhávajú v laxnom prístupe.

Dôsledkom je, že oblečenie, ktoré máme práve na sebe, možno pochádza z fabriky, kde ľudia pracujú za mzdu, z ktorej sa nedá vyžiť. Za týždeň mávajú aj 40 hodín nadčasov, bez nároku na prestávku počas pracovnej doby, v rizikových podmienkach, v prostredí s nedostatočnou hygienou a o sociálnom zabezpečení či dovolenke môžu len snívať. Majú zakázané organizovať sa v odboroch. Mnohí pracujú v továrňach, kam sa ledva dostane čerstvý vzduch. V lepšom prípade továreň nespadne, či nevyhorí. Ten horší prípad nastal napríklad v apríli 2013. Pod troskami textilnej továrne Rana Plaza v bangladéšskej Dháke vtedy zahynulo viac ako 1 300 ľudí⁷.

Kambodžská pracovníčka Joy z továrne na topánky začala pracovať ako 13-ročná. Za päť dolárov získala falošný rodný list, v ktorom jej úradníci pridali tri roky, aby mohla v továrni pracovať legálne. Dôvodom jej záujmu o prácu ešte v detstve je fakt, že v Kambodži sú často dcéry tie, ktoré živia celú rodinu. Joy pracuje šesť dní v týždni za 120 dolárov mesačne. Z tých sa snaží užiť svojich rodičov a štyroch súrodencov.

Ženy sú vystavené nedôstojným pracovným podmienkam vo výrazne vyššej miere než muži. Súvisí to s kultúrnym kontextom krajín, v ktorých sa s problematikou stretávame. Zároveň majú deti, za ktoré nesú väčšiu zodpovednosť ako muži, sú teda jednoduchšie manipulovateľné či vydierateľné. Nemajú šancu hľadať si novú prácu, pretože ich po návrate z továrne čaká ďalšia zmena doma v podobe varenia, upratovania, starostlivosti o rodinu a domácnosť. Aj pracovníci a pracovníčky na Slovensku či v iných krajinách strednej a východnej Európy vedia svoje o náročných pracovných podmienkach⁸. Avšak štát ich u nás chráni efektívnejšie.

(Ne)dôstojné pracovné podmienky v piatich bodoch⁹

- Nízke mzdy neumožňujúce dôstojné prežitie, pracovníci neraz zarábajú menej než je štátom stanovená miera chudoby (platí aj pre Slovensko¹⁰).
- Veľké nadčasy, pracovníci musia často pracovať aj 16 hodín denne bez nároku na prestávku ani len na vykonanie fyziologických potrieb.
- Zakladanie odborov je buď priamo zakázané či aspoň obmedzované, ako zásterka pre západné firmy vznikajú „žlté odbory“ nominované vedením. Právo združovať sa a zakladať odbory je pritom jedno z ľudských práv.
- Zlé bezpečnostné a hygienické podmienky, absencia ochranných prostriedkov i pri manipulácii so škodlivými chemikáliami.
- Rodová nerovnosť.

4 The Economist; Where did banana republics get their name?; 21.11.2013; <http://www.economist.com/blogs/economist-explains/2013/11/economist-explains-16>

5 Reuters; Bangladesh Sept exports soar 36 pct on garment sales; 9.10.2013; <http://www.reuters.com/article/2013/10/09/bangladesh-economy-exports-idUSL6N0HZ1TV20131009>

6 The New York Times; Export Powerhouse Feels Pangs of Labor Strife; 23.8.2012; http://www.nytimes.com/2012/08/24/world/asia/as-bangladesh-becomes-export-powerhouse-labor-strife-erupts.html?_r=0

7 The Guardian; Rana Plaza one year on – can Fashion Revolution Day effect change?; 24.4.2014; <http://www.theguardian.com/fashion/fashion-blog/2014/apr/24/rana-plaza-one-year-on-fashion-revolution-day-fashion>

8 Clean Clothes Campaign; Stitched Up: poverty wages for garment workers in Eastern Europe and Turkey; 2014; <http://www.cleanclothes.org/resources/publications/stitched-up-1>

9 Bulletin Fit for Fair; Odkiaľ pochádza moje tričko; 15.4.2014; <http://www.sccd-sk.org/sk/odkial-pochadza-moje-tricko>

10 Aktuálne.sk; Zarábate viac ako minimálnu mzdu? Jej rast sa môže dotknúť aj vás; 10.7.2014; <http://aktualne.atlas.sk/zarabate-viac-ako-minimalnu-mzdu-jej-rast-sa-moze-dotknut-aj-vas/ekonomika/slovensko-a-ekonomika/>

Z rozvojového hľadiska sa v téme dôstojnej práce mieša hneď niekoľko problémov. Asi najvypuklejšie sa javí otázka chudoby, relatívnej aj absolútnej, zároveň sa však nedajú opomenúť ľudské práva či rodová (ne)rovnosť. Európska únia sa navonok stavia do poprednej pozície v presadzovaní týchto hodnôt predovšetkým prostredníctvom svojich rozvojových politík. Je preto paradoxné, že podporou niektorých obchodných politík stále vo väčšej či menšej miere prispieva k potláčaniu rozvoja v dotknutých krajinách. Mnohé štúdie pritom poukazujú na skutočnosť, že pre ľudí je práve dôstojná práca cestou, ako sa vymaniť z chudoby a zabezpečiť si udržateľné živobytie. „Lepšie pracovné miesta vedú k lepšiemu životu pre všetkých, život v dôstojnosti pre jednotlivcov sa prenáša do kvality rozvoja komún, v ktorých žijú, a tým prispieva k budovaniu súdržnejších, inkluzívnejších a lepšie prosperujúcich spoločností“¹¹.

■ Dôstojné pracovné podmienky a koherencia politík pre rozvoj

Hoci je pojem koherencia politík pre rozvoj (policy coherence for development, PCD) v európskom diskurze relatívne nový – po prvýkrát ho EÚ spomína v Európskom konsenze o rozvoji¹² z roku 2005 – jeho podstatou sa zaoberali už predtým účinné zakladajúce zmluvy. Základy položila Maastrichtská zmluva¹³ z roku 1992, neskôr sa dostala daná klauzula aj do Lisabonskej zmluvy.

Cieľom tohto prístupu je zaistiť súlad medzi rozvojovými a nerozvojovými politikami, aby sme menej rozvinutým krajinám jednou rukou nedávali a druhou nebrali, ale naopak, aby sa jednotlivé naše politiky podporovali, posilňovali, či sa prinajmenšom navzájom nenegovali. V konečnom dôsledku tak môžeme za menej vynaložených prostriedkov dosiahnuť viac. To sa môže obzvlášť hodiť v čase hospodárskych kontrakcií.

V kontexte PCD Európa vychádza zo stratégie Medzinárodnej organizácie práce v tejto oblasti. Tá v nej stanovuje cieľ „poskytnúť všetkým mužom a ženám skutočné príležitosti na získanie dôstojnej a produktívnej práce v podmienkach slobody, spravodlivosti, bezpečnosti a ľudskej dôstojnosti“¹⁴. Tento cieľ sa dostal do politík EÚ prostredníctvom záverov Rady o sociálnej dimenzii globalizácie¹⁵ z roku 2004, neskôr potvrdených v Európskom konsenze o rozvoji z roku 2005¹⁶ či samostatnom oznámení Komisie o podpore dôstojnej práce pre všetkých z roku 2006¹⁷.

Prakticky všetci významní aktéri od medzinárodných inštitúcií po samotných pracovníkov sa zhodujú, že dôstojné pracovné podmienky prispievajú k ekonomickému rastu, dobre spravovanému štátu, podpore ľudských práv, potláčaniu chudoby, rozvoju ako takému. Európska únia zároveň uznáva, že menej rozvinuté krajiny na globalizácii nie vždy získavajú – pričom jednou z príčin sú aj nedôstojné pracovné podmienky¹⁸. EÚ preto deklarovala, že sa bude snažiť naplniť už spomínanú stratégiu ILO, a to prostredníctvom palety nástrojov – rozvojových aj nerozvojových politík – v súlade s konceptom koherencie politík pre rozvoj.

Jednými z najvýznamnejších nástrojov sú tzv. externé politiky uplatňované napríklad pri prístupujúcich krajinách. Počas predvstupových rokovaní si EÚ môže dovoliť otvoriť aj kapitolu venovanú práve dôstojnej práci, a tak podporiť slobodu odborového združovania, kolektívneho vyjednávania a zavedenie fungujúceho inštitútu tripartity. Môže tiež presadiť sfunkčnenie administratívnych orgánov zaoberajúcich sa prácou – pracovných úradov, inšpektorátov práce či sociálneho zabezpečenia. A samozrejme môže presadiť jednotné štandardy pri bezpečnosti v práci.

Ďalším významným nástrojom, ktorým vie Európska únia „pretlačiť“ otázku dôstojnej práce, je Európska susedská politika. Tá sa týka krajín ako je Bielorusko, Ukrajina, krajiny Levantu, Kaukazu a Magrebu. V rámci hospodárskej spolupráce dokáže EÚ mäkkou diplomaciou pritlačiť krajiny k dodržiavaniu ľudských práv a zavedeniu dôstojnej práce do ich pracovných politík. Podobne sa EÚ stavia k spolupráci v rámci všetkých svojich multilaterálnych aj bilaterálnych vzťahov. Téma dôstojnej práce je súčasťou dohôd s krajinami Južnej Ameriky, Karibiku a krajín Tichomoria, rovnako tak s Indiou a ďalšími ázijskými krajinami.

11 Rada Európy, Decent Work for All, 2014; s. 5; <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/X2H-Xref-ViewPDF.asp?FileID=20562&lang=en>

12 Európsky konsenzus o rozvoji; 2005; http://ec.europa.eu/development/icenter/repository/european_consensus_2005_en.pdf

13 Maastrichtská zmluva; článok 130v „Spoločenstvo má na zreteli ciele podľa článku 130u (zaoberá sa rozvojovou spoluprácou – pozn. autora) v politikách, ktoré uskutočňuje a ktoré môžu mať pravdepodobne vplyv na rozvojové krajiny“; 1992; www.nrsr.sk/web/Static/sk-SK/EU/Doc/maastrichtska-zmluva.pdf

14 Program dôstojnej práce Medzinárodnej organizácie práce; 2000; In: Oznámenie EK o podpore dôstojnej práce pre všetkých: prínos Únie k implementácii programu dôstojnej práce vo svete; 24.5.2006; <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/HTML/?uri=CELEX:52006DC0249&from=EN>

15 Závery Rady o sociálnej dimenzii globalizácie; 18.5.2004; <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2004:0383:FIN:EN:PDF>

16 Európsky konsenzus o rozvoji; 2005; http://ec.europa.eu/development/icenter/repository/european_consensus_2005_en.pdf

17 Oznámenie EK o podpore dôstojnej práce pre všetkých: prínos Únie k implementácii programu dôstojnej práce vo svete; 24.5.2006; <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/HTML/?uri=CELEX:52006DC0249&from=EN>

18 ibid

Zároveň EÚ tvrdí, že svojou externou obchodnou politikou prispieva k trvalo udržateľnému rozvoju a tým v užšom zmysle aj k podpore dôstojnej práce, čo deklaruje aj v Agende pre zmenu. Majú k tomu viesť viaceré nástroje, medzi najnovšími je tzv. Všeobecný preferenčný systém (*Generalised System of Preferences, GSP¹⁹⁾*), ktorý by mal EÚ umožniť podporu základných sociálnych práv pracovníkov v tretích krajinách. Zároveň by mala EÚ pri všetkých obchodných vyjednávaniach brať do úvahy aj rozvojové aspekty spolupráce. Mala by vopred zanalyzovať dopady na dobré vládnutie a trvalo udržateľný rozvoj – neprijímať obchodné politiky, ktoré podporujú korupciu, či prispievajú ku klimatickým zmenám. Vždy by mala zvážiť dopady voľného obchodu na dané krajiny – EÚ je relatívne uzavretá ekonomika, ktorá čerpá výhody zo svojej veľkosti, no krajiny, s ktorými vyjednáva, neraz núti otvoriť sa viac, než dokážu zvládnuť. V prípade potreby by mala reagovať rozvojovými nástrojmi, ktoré sú opísané nižšie. Obchod by nemal visieť vo vzduchoprázdne a mal by ísť ruka v ruke s podporou sociálnych práv a zamestnanosti v dôstojných pracovných podmienkach. Pri vytváraní nových pracovných príležitostí by sa mala EÚ riadiť odporúčaniami ILO a ďalších medzinárodných organizácií.

Jedným z ďalších nerozvojových nástrojov je podpora sociálnej zodpovednosti firiem. Samotné podniky tak môžu takisto významne prispieť k zavádzaniu dôstojných pracovných podmienok. Podniky sa nemusia obmedzovať len naoktrojovanou legislatívou, výsledkami kolektívneho vyjednávania či kontroly inšpektorátov práce. Môžu si na základe medzinárodných štandardov vytvárať vlastné postupy ako chrániť a podporovať svojich pracovníkov. Viaceré spoločnosti aj na Slovensku tak dosahujú vyšší štandard ochrany zamestnancov, než im diktuje štát.

Toľko nerozvojové politiky, ktoré prispievajú k rozvoju. V rámci samotnej rozvojovej spolupráce má podpora dôstojnej práce prioritné postavenie, ktoré jej dáva vyššie spomínaný Európsky konsenzus o rozvoji²⁰ či novšia Agenda pre zmenu z roku 2011 z dielne DEVCO21. Tieto dokumenty rámcujú relevantné politiky. Dôstojná práca sa tak má stať integrálnou súčasťou európskych rozvojových stratégií, ako aj stratégií na potlačanie chudoby. Európska rozvojová spolupráca by mala podporovať sociálny dialóg a rozvoj občianskej spoločnosti, zároveň by mala pomáhať budovať kapacity miestnych autorít a predstaviteľov tretieho sektora. Samostatné postupy by mali byť ušité na mieru krajinám, ktoré sa zapojili do liberalizácie obchodu – malo by ísť napríklad o rozpočtové injekcie či podporu sociálnych programov. Rozvojová politika EÚ v tomto kontexte myslí aj na podporu malých a stredných podnikov v dotknutých krajinách.

A čo jednotlivci?

Táto téma má aj svoju „mikrorovinu“ – dôstojné pracovné podmienky pracovníkov, a tak aj mieru rozvoja, môžeme ovplyvniť aj my, jednotlivci – spotrebitelia. Sme tí, ktorí sa môžu rozhodnúť, koho a čo budú podporovať. To platí o výbere obchodného reťazca, značky odevu či počítačov, ako aj politikov, ktorí schvaľujú zákony či obchodné politiky. V prípade mnohých výrobkov dnes napríklad existujú alternatívy, ktoré môžeme zvoliť, ak nechceme podporovať porušovanie ľudských práv pracovníkov v továrňach – poznáme povedzme férové telefóny²² či férové potraviny²³. Môžeme tiež tlačiť na firmy, ktoré sa na probléme podieľajú.

Je ale nutné zdôrazniť, že práca nie je pre tamojších pracovníkov negatívom vo svojej podstate. Naopak, dáva im príležitosť zaradiť sa do spoločnosti a získať finančné zdroje na zabezpečenie seba a svojich rodín. Avšak nastavenie produkčného reťazca je pre nich nevýhodné a kvôli špecifikám svetového obchodu s tým sami bez našej pomoci zmôžu len málo.

19 Ide o systém, ktorý umožňuje rozvojovým krajinám exportovať do EÚ len s malými či žiadnymi clami. Problém je, že EÚ si „nepustí“ pre ňu lukratívne komodity, a tak je dopad tohto opatrenia obmedzený.

http://ec.europa.eu/trade/policy/countries-and-regions/development/generalised-scheme-of-preferences/index_en.htm

20 Európsky konsenzus o rozvoji; 2005; http://ec.europa.eu/development/icenter/repository/european_consensus_2005_en.pdf

21 Increasing the impact of EU Development Policy: an Agenda for Change;

http://ec.europa.eu/europeaid/infopoint/publications/europeaid/documents/257a_en.pdf

22 www.fairphone.com

23 www.fairtrade.net