

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

SOCIALNI DUMPING KOT NEGATIVNA POSLEDICA
GLOBALIZACIJE V DRŽAVAH V RAZVOJU

Ljubljana, julij 2005

KSENIJA RADOJČIČ

IZJAVA

Študentka Ksenija Radojčič izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom dr. Tjaše Redek in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 27.07.2005

Podpis:

KAZALO

UVOD	1
1 GLOBALIZACIJA IN INTERNACIONALIZACIJA KAPITALA	2
1.1 OPREDELITEV GLOBALIZACIJE.....	2
1.2 OPREDELITEV MULTINACIONALNIH PODJETIJ.....	6
2 MULTINACIONALNA PODJETJA V DRŽAVAH V RAZVOJU	9
2.1 VRSTE NEPOSREDNIH TUJIH INVESTICIJ V DRŽAVAH V RAZVOJU	10
2.2 IZVOR MOČI MULTINACIONALNIH PODJETIJ V DRŽAVAH V RAZVOJU	10
2.3 VLOGA MULTINACIONALNIH PODJETIJ V DRŽAVAH V RAZVOJU PRI ZAPOSLOVANJU .	11
2.4 NEVELJAVNOST RICARDOVE TEORIJE PRIMERJALNIH STROŠKOV	13
3 SOCIALNI DUMPING KOT BISTVENA NEGATIVNA POSLEDICA GLOBALIZACIJE	14
3.1 OPREDELITEV POJMA SOCIALNI DUMPING.....	14
3.2 OBLIKE »POTILNIC«	15
3.2.1 IZVOZNE PROIZVODNE CONE.....	15
3.2.2 MAQUILLADORAS.....	18
3.3 PRIMERI DRŽAV V RAZVOJU, KJER PRIHAJA DO NEETIČNEGA RAVNANJA Z DELAVCI .	21
3.3.1 INDONEZIJA	21
3.3.2 MALEZIJA.....	22
3.3.3 FILIPINI.....	23
3.3.4 KITAJSKA.....	24
3.4 OTROŠKO DELO	26
3.5 NAČINI ODPRAVLJANJA SLABIH DELOVNIH PRAKS S STRANI MULTINACIONALNIH PODJETIJ	27
3.5.1 KODEKS VODENJA PODJETJA	28
3.5.2 FAIR LABOUR ASSOCIATION	30
3.5.3 KAMPANJE ZA OZNAČEVANJE IZDELKOV Z ETIKETO (RUGMARK).....	30
3.5.4 NA SKUPNOSTIH TEMELJEČE AKTIVNOSTI	32
4 REŠEVANJE PROBLEMA SOCIALNEGA DUMPINGA S POMOČJO UVELJAVLJANJA MEDNARODNIH DELOVNIH STANDARDOV	33
4.1 MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA	34
4.2 MEDNARODNI DELOVNI STANDARDI.....	35
4.2.1 ZAČETKI GIBANJA PROTI NEPOŠTENIM DELOVNIM PRAKSAM	36
4.2.2 DEKLARACIJA O TEMELJNIH ČLOVEKOVIH PRAVICAH NA DELU	36
4.2.3 SPREJETJE IN IMPLEMENTACIJA KONVENCIJ.....	37
4.2.4 DRUŽBENA KLAVZULA	39
4.2.5 TRGOVINSKE SANKCIJE ZA DRŽAVE KRŠITELJICE.....	39
4.2.6 DVA NASPROTUJOČA SI POGLEDA NA UVELJAVITEV DELOVNIH STANDARDOV (RAZVITE DRŽAVE PROTI DRŽAVAM V RAZVOJU).....	40
4.2.7 DELOVNI STANDARDI IN DELAVSKI SINDIKATI	41
SKLEP	43
LITERATURA	44
VIRI	45
SLOVARČEK	

UVOD

Izraz globalizacija se je v javnosti prvič pojavil v poznih osemdesetih letih prejšnjega stoletja. Šlo naj bi za globalno priložnost, ki naj bi vsem prebivalcem prinesla koristi. Povečeval se je pomen multinacionalnih podjetij, pospešili so se mednarodni kapitalski tokovi in prišlo je do porasta mednarodne trgovine. Multinacionalna podjetja so v globaliziranem svetu zaznala nove priložnosti poslovanja in proizvodnje. Teoretiki managementa so razvili novo zamisel: uspešne korporacije morajo v prvi vrsti proizvajati blagovne znamke in ne izdelkov (Klein, 2004, str. 23). Zato so vsa večja multinacionalna podjetja začela proizvodne procese seliti v države v razvoju, kjer je poceni delovna sila predstavljala njihovo konkurenčno prednost. Sočasno so se v javnosti vse bolj množično začele pojavljati govorice in dokazi o izredno slabih delovnih razmerah v t.i. »potilnicah«, kršenju najosnovnejših človekovih pravic na delovnem mestu, izkoriščanju otrok za delo v proizvodnji, onesnaževanju okolja in vsiljevanju načina življenja razvitega sveta državam v razvoju.

Namen diplomskega dela je opozoriti na negativne posledice globalizacije predvsem za države v razvoju, ki se kažejo v obliki socialnega dumpinga. Multinacionalna podjetja namreč prejemajo vse več kritik na račun izkoriščevalskih delovnih praks pri svojih pogodbenih partnerjih v državah v razvoju. Nekatera se zaradi tega, ker hočejo še vnaprej vzdrževati pozitivno podobo svoje blagovne znamke v očeh potrošnikov in zaradi pritiskov javnosti odločijo, da bodo glede tega nekaj naredila (v smislu uvedbe kodeksov vodenja, kampanj za odpravo izkoriščevalskih oblik dela ali večjega sodelovanja s skupnostmi v državah v razvoju), medtem ko druga puščajo stvari takšne kot so in jih skušajo javnosti prikriti.

V **prvem delu** diplomskega dela bom opisala splošne značilnosti globalizacije in internacionalizacije kapitala. Prikazana je krajša zgodovina globalizacije in njene značilnosti ter internacionalizacija kapitala in razlogi zanjo. Opisan je nastanek in razvoj multinacionalnih podjetij ter njihov pomen kot glavnih nosilcev globalizacije.

Drugi del je namenjen razpravi o posledicah globalizacije (predvsem negativnih) za države v razvoju, vzrokih za selitev proizvodnje iz razvitih držav v države v razvoju, vrstah neposrednih tujih investicij v države v razvoju ter glavnih izvorih moči multinacionalnih podjetij v državah v razvoju.

V **tretjem delu** bom pojasnila, kakšna je vlogo multinacionalnih podjetij pri zaposlovanju ljudi iz držav v razvoju in pojem socialnega dumpinga kot negativne posledice širjenja proizvodnje v države, ki se šele industrializirajo. Prikazane bodo posebne oblike tovarn (t.i. »potilnic«) v državah v razvoju, kjer se ne upoštevajo niti osnovni delovni standardi: izvozne proizvodne cone in maqilladoras. Opisani bodo tudi konkretni primeri držav v razvoju, kjer prihaja do najbolj očitnih oblik izkoriščanja delovne sile. V nadaljevanju bo

opisan problem otroškega dela ter različni načini odpravljanja slabih delovnih praks (tudi otroškega dela) s strani multinacionalnih podjetij.

V zadnjem, **četrtem delu**, pa bom prešla k uveljavljanju delovnih standardov kot načina za odpravljanje kršenja osnovnih človekovih pravic na delovnem mestu v državah v razvoju in njihovem upoštevanju oz. neupoštevanju v praksi. Omenila bom tudi deklaracijo o temeljnih človekovih pravicah na delu, saj le ta pomeni neko univerzalno priznanje družbenih pravic in spoznanje, da bi se morali osnovni delovni standardi upoštevati povsod po svetu.

1 GLOBALIZACIJA IN INTERNACIONALIZACIJA KAPITALA

Internacionalizacija in globalizacija sta pojma, ki sta povezana z delovanjem multinacionalnih podjetij (v nadaljevanju MNC). Pojem globalizacije je novejšega nastanka in pomeni liberalizacijo gospodarstev in njihovo večjo odprtost (Ferjan, 2004, str. 2). Globalizacijo bi lahko opredelili tudi kot zmanjšanje segmentacije svetovnega trga in večanje medsebojne odvisnosti nacionalnih trgov, kar vodi v oblikovanje enotnega svetovnega trga. Stiglitz (2003, predgovor, str. 9) pravi, da je globalizacija odstranitev ovir za prosto trgovino in tesnejše sodelovanje (integracijo, povezanost) nacionalnih ekonomij. Nekdaj ločeni svetovni trgi se vedno bolj združujejo v en sam trg.

Med pojmom globalizacija in internacionalizacija obstajajo vsebinske razlike. Internacionalizacija je količinsko širjenje mednarodnega poslovanja, globalizacijo pa spremljajo tudi kakovostne spremembe (večji obseg, vsebina in intenzivnost medsebojnega povezovanja gospodarstev) (Ferjan, 2004, str. 3).

1.1 OPREDELITEV GLOBALIZACIJE

Začetki globalizacija segajo v čas po drugi svetovni vojni, ko so se leta 1948 ZDA in države zahodne Evrope dogovorile o splošnem carinskem in trgovinskem sporazumu, General agreements on trade and tariffs (GATT), s katerim so prvič vzpostavile skupni mednarodni trgovski režim. Temu je sledilo osem večletnih mednarodnih pogajalskih krogov, v katerih so države članice postopoma zmanjševale carinske stopnje. Leta 1994 so v Ženevi ustanovili WTO kot naslednico GATT in od takrat naprej se vlade ne pogajajo več o zniževanju carin in carinskih pregradah, ampak o drugih trgovinskih pregradah (tehnični predpisi, državni monopoli). Posledice tega so, da svetovna trgovina že štiri desetletja raste hitreje kot proizvodnja. Od leta 1985 naprej je bila rast svetovne trgovine dvakrat večja od rasti svetovnega družbenega proizvoda (Martin, Schumann, 1997, str 109).

Globalizaciji se pripisujejo naslednje značilnosti (Peklar, 1999, str. 8):

1. Nastanek globalnega trga, ko se vsi subjekti prej ali slej soočijo z globalno konkurenco. Pogoja za nastanek globalnega trga sta prosto regijsko trgovanje in nastanek vedno večjega števila MNC.
2. Prost in hiter pretok kapitala, blaga, storitev, tehnologij in informacij. Spremembe se danes zaradi tega dogajajo »preko noči«. Komunikacija je mednarodna in kompleksna.
3. Največkrat nepričakovani in hitri pretresi na svetovnem trgu (npr. finančne krize), ki povzročajo finančno, politično in socialno nestabilnost. Pojavljajo se povezovanja že tako velikih (mastodontskih) sistemov z velikimi letnimi prihodki. Razvoj MNC v nadnacionalne (močnejše od držav), ki državam diktirajo reševanje političnih problemov.
4. Zaradi napredka tehnologije in selitve proizvodnje v države s poceni delovno silo se zmanjšuje število delovnih mest v primerjavi z novonastalimi. Potrebe celotnega človeštva na vse več področjih je sposobno zadovoljiti vse manjše število zaposlenih. To opisuje t.i. teza o nastajanju »enopetinske družbe«, to je družbe, kjer naj bi zgolj 20 odstotkov celotnega delovno sposobnega prebivalstva ustvarilo dovolj dobrin za preživetje celotnega sveta.
5. Vse manjše število subjektov na svetovnem trgu zaradi močnega naraščanja konkurence in tako preživetje samo majhnega števila najbolj uspešnih, ki obvladujejo ta trg.
6. Vse večji dobički MNC, ki pa ne pomenijo izboljšanja plač zaposlenih ali večje socialne varnosti.

Glavni nosilci globalizacije so MNC, ki so velika podjetja, ki izpolnjujejo naslednje kriterije: dober položaj na vseh strateško pomembnih svetovnih trgih, globalna integracija, koordinacija poslovanja, prilagajanje preskrbe skladno z okoliščinami, proizvodnjanje izdelkov in storitev, ki so namenjeni svetovnemu in lokalnemu trgu ter nedoločenost njihovega nacionalnega porekla (Ferjan, 2004, str. 3).

MNC so prve zaznale in izkoristile priložnosti, ki jih ponuja globalizacija. To je razvidno predvsem iz postavitve proizvodnih enot MNC v manj razvitih državah in državah v ravoju s poceni delovno silo in surovinami (Ferjan, 2004, str. 2). Pri globalizaciji gre za strateško globalizacijo korporacij (MNC), ki si skušajo prilagajati svetovne trge (Peklar, 1999, str. 4). V globaliziranem svetu se podjetja srečujejo z večjo konkurenco, zmanjšano stabilnostjo okolja, zmanjšano zaščito s strani držav, večjimi priložnostmi zaradi večjega trga in nižjih carin (Dobravec, 2002, str. 6).

Po Becku (1997, str. 15-16) moč transnacionalnih (multinacionalnih) podjetij temelji na naslednjih postavkah:

1. delovna mesta iščejo tam, kjer so stroški in obveznosti v zvezi z njihovo izrabo čim nižji,
2. po načelu delitve dela so ta podjetja zmožna proizvode in storitve proizvesti na različnih delih sveta (podatki o nacionalnem izvoru in firmi postanejo zavajajoči),
3. zaradi svojega položaja lahko medsebojno izigravajo nacionalne države oz. kraje, kjer se izdelek proizvaja (najcenejši davki, najugodnejše infrastrukturne storitve),
4. kraj investiranja ločijo od kraja proizvodnje, tega pa od kraja plačevanja davkov in od kraja prebivanja (vodilni zaposleni – managerji živijo tam, kjer je najlepše, izdelke pa proizvajajo in plačujejo davke tam, kjer je najcenejše).

Zmanjšujejo se stroški komunikacij, transporta in razdalje v svetu, kar še naprej spodbuja globalizacijo. Vse bolj pogosto in vse bolj globalno se pojavlja gospodarska nestabilnost in nevarnost zapiranja povezanih držav v integracijske oblike. Prihaja do velikih in rastočih razvojnih razlik med državami v svetu. Proces globalizacije zastruje obstoječo politično ureditev sveta. Mnogi so mnenja, da globalizacija lahko privede od svetovne politične in ekonomske krize in da sodobna politika stanju, ki se vzpostavlja, ni in ne bo kos (Peklar, 1999, str. 9).

Mednarodni ekonomski odnosi postajajo v času globalizacije vse bolj dinamični in hitro spreminjajoči. Zaradi odpravljanja ovir in vse večje odprtosti v mednarodnem poslovanju so podjetja izpostavljena čedalje ostrejšim pogojem konkurence. Proces globalizacije je spremenil mednarodne transakcije v treh smereh (Ferjan, 2004, str. 2):

1. naraščajoča mobilnost proizvodnih faktorjev pomeni večjo možnost udeležbe podjetij v mednarodni menjavi (vse večji obseg neposrednih tujih investicij in strateških povezav in manjšanje pomena klasične trgovine),
2. investicije in strateške povezave med posameznimi podjetji so nadomestile transakcije preko trga,
3. večja vloga nacionalnih vlad in mednarodnih režimov v urejanju mednarodne trgovine.

Liberalizacija je odprava ovir za svobodno trgovino in državnega vmešavanja v finančne in kapitalske trge. Trgovinska liberalizacija poveča državni prihodek z premikom sredstev od manj produktivnih uporab do bolj produktivnih – izkoristek primerjalnih prednosti. Na ta način se predvsem v razvitih državah delovna mesta uničujejo, saj se neučinkovite

industrije pod pritiskom mednarodne konkurence ukinjajo. Ideologija Mednarodnega denarnega sklada pravi, da se bodo tako v razvitih državah ustvarjala nova, bolj produktivna delovna mesta, stara, neučinkovita delovna mesta, ustvarjena pod protekcionističnimi zidovi, pa se bodo ukinjala. Vendar ustvarjanje novih delovnih mest vzame čas, potrebna sta kapital in podjetništvo. V mnogih manj razvitih državah je Mednarodni denarni sklad zadeve še poslabšal, saj je bila zaradi strogih politik obrestna mera tako visoka, da je bil kapital, potreben za rast, nedostopen (Stiglitz, 2003, str. 59).

Vse oblike mednarodnega ekonomskega sodelovanja (širjenje ekonomskega delovanja med več držav in vključevanje držav v mednarodno menjavo in proizvodnjo) pod skupnim imenom imenujemo internacionalizacija (Trtnik, 1999, str. 7). Gre za odločitev podjetja, da svoje poslovanje razširi v tujino (Zupančič, 2001, str. 489).

Vlaganje in širitev kapitala po svetu sta vodila v proces internacionalizacije kapitala. Senjur pravi, da gre za dve strani razvoja kapitalizma (Glas, 1994, str. 32):

- intenzivni razvoj oz. razvoj kapitalizma v globino, ki se pojavlja znotraj posamezne države (nadaljnje razvijanje kapitalističnega gospodarstva, uveljavljanje kapitalskega načina proizvodnje v vse družbene sfere),
- ekstenzivni razvoj oz. razvoj kapitalizma v širino (širitev kapitalizma na nova področja in na nova ozemlja, na katerih so prisotni elementi predhodnih načinov proizvodnje).

Blagovna proizvodnja poganja razvoj kapitalizma, ki se širi na svetovno raven. Blagovna proizvodnja namreč rabi za razvoj in ustvarjanje dobička vse večje nabavne in prodajne trge, zato bi lahko med razloge za internacionalizacijo prišteli (Glas, 1994, str. 33):

1. dobičkovni motiv, težnja po dodatnih dobičkih, ki jih je v nacionalnih gospodarstvih vse težje doseči zaradi narasle količine kapitala in monopolnih omejitev;
2. nezadostna poraba (prevelika proizvodnja) v nasprotju z omejevanjem kupne moči vseh slojev prebivalstva, omejevanje kapitalistične akumulacije;
3. strukturna (sektorska) in regionalna neskladnost razvoja; ta neskladnost omogoča razvoj ugodnih okoliščin za razvoj mednarodne delitve dela, ki je posledica oblikovanja primerjalnih prednosti in razlik v produktivnosti dela med državami. Tu gre predvsem za: neenakomeren razvoj sektorjev in panog, kjer si zlasti razvita industrija išče zunanji trg in neenako razvitost držav, ki omogoča zelo donosen izvoz kapitala in tehnologije;
4. tehnološki razvoj in monopolizacija v razvitih kapitalističnih gospodarstvih, ki spodbujata možnosti naložb v širšem svetovnem okviru.

Internacionalizacija poslovanja se uresničuje z neposrednimi tujimi investicijami, kjer gre za vlaganje podjetniškega kapitala iz ene države (MNC) v proizvodno ali ekonomsko aktivnost v drugi državi (ustanovitev podružnice, vložek v že obstoječe podjetje, udeležba v skupnem projektu) (Zupančič, 2001, str. 491).

1.2 OPREDELITEV MULTINACIONALNIH PODJETIJ

MNC so nastala zaradi procesa internacionalizacije proizvodnje, ki je posledica težnje kapitalističnih podjetij, da se širijo v različne dele sveta. MNC nastane iz nacionalnega podjetja, ki se počasi širi na tuje trge, pri čemur gre za izkoriščanje prednosti v tuji državi. Je podjetje, ki deluje v več kot eni državi. Svoje enote (podružnice ali odvisna podjetja) ima v državah, ki so z njegovega vidika tržno zanimive. Nacionalno (matično) podjetje postane multinacionalno podjetje ali korporacija.

MNC so pomembne za zaposlovanje (so veliki delodajalci), za delničarje (prednost MNC je v večji produktivnosti, ki pomeni višje dividende) in za kupce (stranke). Zaradi svoje učinkovite kombinacije tehnologije, proizvodnih virov in zaposlenih so pomembne tako za kupce, saj proizvajajo in prodajajo po najnižjih možnih stroških, kot za delničarje, saj ustvarjajo največji možni dobiček. So najvišja oblika ekonomskega imperializma in glavni instrument ohranjanja in širjenja kapitalističnega načina proizvodnje (Zupančič, 2001, str. 487).

Lilenthal je leta 1960 (Glas, 1994, str. 45) opredelil MNC kot podjetje z naslednjimi značilnostmi:

- neposredne naložbe v vsaj eni tuji državi,
- management podjetja (vodstvo) v matičnem podjetju (centrali) je odgovoren za dejavnosti podjetja v tujini,
- podjetje deluje kot celota, ki maksimira učinek (dobiček) celote, tudi na račun posameznih delov (podružnic), ki lahko v korist drugih delov beležijo izgubo, kadar je to v interesu celotne MNC.

Zametki MNC se kažejo že v aktivnostih prvih ameriških, angleških in drugih čezmorskih podjetjih v začetku kapitalizma. Vzpon v razvoju modernih MNC je zaslediti v drugi polovici 19. stoletja in prvi polovici 20. stoletja do druge svetovne vojne. Razcvet velikanskih MNC in njihov prevladujoč položaj v svetovni trgovini pa sta značilna za obdobje po drugi svetovni vojni do danes (Zupančič, 2001, str. 487). Prvotni motivi za čezmejno delovanje so bili izkoriščanje surovin in naravnih virov ter osvajanje tujih tržišč. Danes pa osnovni motiv multinacionalnega poslovanja predstavlja izkoriščanje cenejših proizvodnih faktorjev (dela, kapitala) (Svetličič, 1985, str. 18).

MNC se širijo v druge države preko pogodbenih ali investicijskih oblik vstopa. Med pogodbene oblike vstopa, ki so danes prevladujoče oblike vstopov na tuje trge, se štejejo: licenčno poslovanje, franšizing, skupna vlaganja, strateške zveze in pogodbeni izdelava. Glavni vzroki za pogodbeno obliko vstopa so zmanjšanje stroškov proizvodnje (cenejša delovna sila), znižanje transportnih stroškov (velike geografske oddaljenosti tujih trgov), subvencije oz. spodbude tujim vlagateljem ter izogib različnim omejitvam vstopa (carinske in necarinske omejitve). Na izbrane tuje trge se ne prenaša več proizvodov ali izdelkov, ampak proizvodnjo (Brenčič, Hrastelj, 2003, str. 149).

MNC se širijo tudi z neposrednimi tujimi investicijami (v nadaljevanju NTI). Glavni razlog za NTI je želja MNC po povečanju konkurenčnosti s širjenjem aktivnosti na različne lokacije. Zavzetje novih trgov, bližina kupcev, iskanje novih virov, znanj in veščin so pomembni razlogi. Poleg NTI pa se MNC poslužujejo tudi nelastniških, zunanjih transakcij (licenciranje, franšizing, pogodbeni izdelava, managerske pogodbe), ki omogočajo izvajanje nadzora vsaj v času izvajanja posla in tako lokalna podjetja padejo pod skupni nadzor (World investment report, 2000, str. 8-9).

Neko podjetje postane multinacionalno, ko gre skozi določene razvojne faze. Te faze niso enake za vsa MNC, saj lahko neko podjetje preskoči katero od faz. Razvoj podjetja v multinacionalno podjetje je odvisen od domačega in tujega okolja in od položaja podjetja na trgu (tako npr. podjetja iz majhnih držav hitreje internacionalizirajo svoje dejavnosti). Na splošno velja, da se podjetja internacionalizirajo preko štirih faz (Dobravc, 2002, str. 7):

1. prva faza – domača faza (podjetje je prisotno samo na domačem trgu in se zaveda omejenih možnosti na tem trgu; možne začetke izvoza nadzira izvozni oddelek, drugače pa se s samim izvozom in s tem povezanimi problemi ukvarjajo zunanji sodelavci),
2. druga faza – internacionalna faza (podjetje začne raziskovati svoje izvozne možnosti, v drugih državah vidi potencialna tržišča s svojimi značilnostmi, izvozni oddelek zamenja posebna poslovna enota),
3. tretja faza – multinacionalna faza (podjetje ima že pridobljene izkušnje na mednarodnih trgih in ustanovljene proizvodne, tržne ali razvojno-raziskovalne obrate v različnih državah po celem svetu, prihodki iz mednarodnih trgov postajajo vedno pomembnejši),
4. četrta faza – globalna faza (podjetje nima več domače države – brezdržavna organizacija, polovanje je globalno – ves svet je njegov trg).

Po mnenju večine ekonomistov MNC pomenijo smiseln razvojni korak v procesu koncentracije kapitala in proizvodnje preko nacionalnih meja. Z organiziranostjo proizvodnje preko nacionalnih meja se podjetju poveča fleksibilnost v danih okoliščinah, podjetja pa se tako branijo proti tekmecev ali pa to uporabljajo kot svojo prednost v agresivni politiki do tekmecev. Kapitalska logika, zakaj podjetja pričnejo tudi s proizvodnjo v tujih državah in ne le s prodajo, je preprosta. Podjetje, ki je doma uspešno in ima določene prednosti pred tujimi konkurenti (tehnologija, organizacijske zmožnosti), prične izvažati. V procesu uveljavljanja na tujem trgu podjetje prične razmišljati, da bi bilo zanj bolj donosno, če bi organiziral tudi proizvodnjo v tej državi zaradi naslednjih prednosti (Glas, 1994, str. 46):

1. znižanje transportnih stroškov (bližina tržišča na katerem proizvaja),
2. izognitev carinskim in drugim omejitvam pri izvozu (proizvodi MNC v njegovem obratu postanejo proizvodi države, v kateri je obrat),
3. izkoristek ugodnih davčnih olajšav za investicije in zaposlovanje (npr. znižanje davkov na dobiček) kot tudi razne državne podpore in viri domačega kapitala,
4. bližina surovin (rudarstvo), cenejši viri energije (nafta) in prednosti cenejše delovne sile,
5. izognitev strogim predpisom, kadar je obrat lociran v državah v razvoju (npr. po ekološki plati), upoštevanje ohlapnejših predpisov o varnosti pri delu (očitki MNC, da izvažajo »umazano« tehnologijo).

Cilji investiranja podjetij v tujini so lahko (Glas, 1994, str. 49):

1. bližina resursov, pridobivanje kontrole nad surovinami (npr. rude, nafte), izkoriščanje surovin (značilno za začetno fazo MNC),
2. težnja po prevladi na svetovnem trgu (prenos prodaje ali proizvodnje iz domačega trga, kje je konkurenca ostra in velika, na trge tujih držav, ki še niso zasičeni),
3. izogibanje dajatvam na uvožene ali izvožene proizvode in tudi raznim patentnim omejitvam,
4. vlaganje ali skupne naložbe v določeni državi, ki so izhodišče za širjenje v druge države,
5. prenos proizvodnje na področje s poceni delovno silo (»socialni dumping«).

MNC prispevajo k prenosu tehnologije, znanja in kapitala tudi v manj razvite države oz. tja, kjer so ti prenosi tudi najbolj potrebni, donosni in učinkovito uporabljeni (Oven, 2003, str. 3). Padajoči stroški transporta in komunikacij omogočajo MNC, da integrirajo svojo proizvodnjo in ostale funkcije preko državnih meja. Gre za t.i. proces »globoke integracije«, ki označuje kohezivni globalni proizvodni sistem s specializiranimi aktivnostmi MNC v različnih državah. Prodaja tujih podružnic, ki je širša mera za prihodke ustvarjene v mednarodni proizvodnji (čezmejni tokovi MNC), je leta 1999 znašala 14.000 milijard dolarjev in je bila tako 2-krat večja od svetovnega izvoza (World investment report, 2000, str. 3).

2 MULTINACIONALNA PODJETJA V DRŽAVAH V RAZVOJU

Konec 20. stoletja se je v industriji razvitih držav začelo intenzivno preseljevanje delov ali celotnih proizvodenj v manj razvite države. Gre za del procesa globalizacije poslovanja, ki je motiviran z iskanjem prednosti za MNC (nižji stroški delovne sile in proizvodnje, dostop do novih trgov in resursov, izogibanje raznim predpisom in omejitvam). Posledice tega je čutiti tako v razvitih državah (deindustrializacija, izgubljanje delovnih mest, ogrožanje blaginje prebivalstva ter problem financiranja države in javnih storitev) kot tudi v manj razvitih državah (razne oblike izkoriščanja delavcev – nizke plače, nevarne delovne razmere, visoke delovne norme, zaposlovanje otrok, grobo ravnanje z zaposlenimi, pojav »potilnic«).

High-tech (visokotehnološke) komunikacije, nizki transportni stroški in brezmejna svobodna trgovina omogočajo združevanje sveta v eno samo tržišče, kar ustvarja globalno konkurenco, tudi na trgu delovne sile. Vse več podjetij nova delovna mesta ustvarja v cenejši tujini. Gre za t.i. prilagajanje navzdol. Velja načelo, da je zahodna družba pravic v nasprotju z ambiciozno azijsko družbo odpovedovanja (Martin, Schumann, 1997, str. 13).

Globalizacija (gledana v ekonomskem smislu) minimira stroške in maksimira dobičke (Beck, 1997, str. 68). Eden izmed vzrokov za globalizacijski šok je prevladujoče mnenje, da globalizacija pomeni ukinjanje delovnih mest in njihov prenos v države v razvoju, kjer prevladujejo nizke mezde – vse to v času, ko družbo kljub dvigajoči se gospodarski rasti in naraščajočemu dobičku MNC prizadeva množična brezposelnost (Beck, 1997, str. 29). Gre za globalizacijo delovne korporacije oz. proizvodnje, ko MNC delovne in proizvodne procese razporejajo po celem svetu tako, da za uro dela vedno plačujejo najnižjo tarifo in kljub temu pridelajo želeni rezultat kooperativnega dela (Beck, 1997, str. 36).

Tuje investicije so ključni dejavnik nove globalizacije. Privatizacija, liberalizacija in makrostabilnost naj bi ustvarjali ozračje primerno za investicije, tudi tiste iz tujine, le-te pa ustvarjajo ekonomsko rast. Tuja podjetja prinesejo tehnična znanja in dostop do tujih trgov in ustvarjajo nove možnosti za zaposlitev. Imajo dostop do virov financiranja, ki so zlasti

pomembni v državah v razvoju, kjer so finančne institucije še slabo razvite. Tako so tuje investicije igrale pomembno vlogo v zgodbah o razvojnem uspehu veliko držav, kot Malezija, Singapur in Kitajska. Tukaj pa se pojavljajo tudi slabe strani. Prihod tujih podjetij pogosto uniči lokalno konkurenco in zaduši majhna podjetja, ki skušajo razviti domačo industrijo. Primer so proizvajalci gaziranih pijač po vsem svetu, ki jih je uničil prihod Coca-Cole, Pepsija in Unileverja na domače trge. Tako tuje podjetje na tem trgu pridobi monopol in na ta način poviša cene (Stiglitz, 2003, str. 68).

2.1 VRSTE NEPOSREDNIH TUJIH INVESTICIJ V DRŽAVAH V RAZVOJU

Obstajajo tri vrste neposrednih tujih investicij iz razvitih držav v države v razvoju (Zupančič, 2001, str. 493-494). Prva vrsta so investicije v primarno industrijo in plantažno proizvodnjo nekaterih rastlin. Pri tej vrsti investicij gre za oskrbovanje razvitih držav s surovinami in kmetijskimi pridelki iz držav v razvoju.

Druga vrsta so investicije v obliki ustanavljanja podružnic v predelovalni industriji v državah v razvoju. Države v razvoju so bile zaradi svoje monokulturne proizvodnje svoje izdelke prisiljene ponujati po vedno nižjih cenah. Da bi prišle iz slabega položaja, ki so ga imele v mednarodnih ekonomskih odnosih, so morale diverzificirati svojo gospodarsko strukturo. To so dosegle z visokimi carinami, ki so zaščitile domačo proizvodnjo investicijskih in trajno potrošnih dobrin pred konkurenco iz razvitih držav. MNC so v teh državah začele odpirati podružnice v predelovalni industriji in proizvodnji investicijskih dobrin, saj zaradi visoke carinske zaščite niso mogle več izvažati na trge držav v razvoju. S tem so jim bile dane tudi velike možnosti za uporabo transfernih cen.

Tretja vrsta so investicije v nekatere delovno intenzivne dejavnosti (proizvodnja oblačil, obutve, igrač, pohištva). Glavni motiv za to vrsto investicij so nizki stroški delovne sile v državah v razvoju, ki je zaradi same narave dela nestrokovna in nekvalificirana. Proizvodnja ni namenjena trgom teh držav, temveč izvozu v razvite kapitalistične države. Vlade držav v razvoju dajejo MNC spodbude za investicijske aktivnosti v obliki odpiranja prostocarinskih območjih, kjer velja oprostitev davkov v prvih letih poslovanja, prepoved organiziranja delavcev v sindikate itd. Prostocarinska območja za investicijske namene so najprej ustanovili v Južni Koreji, na Tajvanu, Tajskem in v Maleziji.

2.2 IZVOR MOČI MULTINACIONALNIH PODJETIJ V DRŽAVAH V RAZVOJU

Razlog, zakaj so države v razvoju s številno delovno silo, surovinami in velikim potencialnim tržiščem tako siromašne, je v dejstvu, da jim primanjkuje kapitalnih dobrin in infrastrukture (cest, komunikacij, šol, tovarn). Ko se razvite države odločijo investirati v države v razvoju, se kapital, ki je ustvarjen z naravnim bogastvom teh držav, pretaka nazaj v razviti svet in se ne uporabi za gradnjo domačih tovarn, šol in druge infrastrukture. Tako

se zmanjšuje možnost domače industrije, da bi ustvarjene dobičke in kapital izkoristila (Zupančič, 2001, str. 500).

Moč MNC v državah v razvoju izvira iz večih dejavnikov (Zupančič, 2001, str. 501). Prvi izvor moči predstavlja tehnologija, saj ostane pod nadzorom MNC in se v države v razvoju prenese z značilnim časovnim zamikom (v zreli ali celo v končni fazi življenjskega cikla proizvoda, ko postane že zastarela). Ko manj razvite države vstopijo v proces industrializacije, postanejo odvisne od tuje tehnologije, finančnega kapitala in prodajnih tehnik. Potrošniške navade razvitega sveta postanejo glavni cilj razvoja v neki državi in tako je onemogočena izgradnja lastnih tehnoloških zmogljivosti. Tovrstni nadzor nad tehnologijo predstavlja klasičen način odstranitve konkurence in zavarovanja oligopolnega položaja na trgu. Visoki dobički MNC so posledica tega.

Drugi je nadzor nad finančnim kapitalom, saj si MNC lahko finančna sredstva izposojajo od lokalnih bank ali finančnih institucij pod boljšimi pogoji kot lokalna podjetja (tuja podjetja si izposojajo večje vsote denarja in lokalni banki se tako bolj splača posoditi denar kot kakšnemu manjšemu lokalnemu podjetju brez kreditnega zaledja). Svetovna banka je zaradi pomanjkanja domačega kapitala pomemben dejavnik razvoja v državah v razvoju.

Obstaja še ena vrsta nadzora, ki jo imajo MNC nad državami v razvoju: komunikacije. MNC lahko manipulirajo s tržiščem pri uporabi določene tehnologije. MNC na podlagi informacij oblikujejo okuse in vrednote delavcev, vladnih uslužbencev in kupcev.

2.3 VLOGA MULTINACIONALNIH PODJETIJ V DRŽAVAH V RAZVOJU PRI ZAPOSLOVANJU

V osemdesetih letih prejšnjega stoletja sta Ronald Reagan in Margaret Thatcher pričela spodbujati širjenje ideologije svobodnega trga v ZDA in VB (Stiglitz, 2003, str. 13). Uveljavljati se je začel neoliberalizem (monetarizem) Milтона Friedmana (svetovalca ameriškega predsednika Ronalda Reagana) in Friedericha Augusta von Hayeka (mentorja britanske ministrske predsednice Margaret Thatcher) kot nova ekonomsko-politična dogma (smer). Glavni strateški instrumenti te politike so bili deregulacija, liberalizacija in privatizacija. Po tej teoriji pripada državi samo še vloga nadzornika. Čim bolj so zasebna podjetja svobodna pri naložbah in zaposlovanju, tem večja bo rast in blaginja za vse. Šlo se je za nekakšen osvobodilni boj za kapital.

Tržno tveganje so kmalu začeli nositi zaposleni v delovno intenzivnih panogah, saj so bili le-ti nekvalificirani ali manj kvalificirani in na ta način izpostavljeni konkurenci iz držav z nizkimi mezdami. Tako se je izdelava pohištva, tekstilnih izdelkov, čevljev, ur ali igrač v zahodni Evropi in ZDA izplačala le, če je bil večji del proizvodnje avtomatiziran ali prenesen v tujino. V svobodno trgovino se je vključila še Japonska s poceni ponudbami.

Zahodni del sveta se je na to odzval z zaščitnimi carinami in prostovoljnim omejevanjem uvoza. Zagovorniki svobodne trgovine so s trditvami, da tovrstni protekcionizem negativno vpliva na tehnični napredek, dosegli, da je večina obrambnih ukrepov obveljala le za kratek čas (Martin, Schumann, 1997, str. 110-111).

Najbolj je torej znižanje mezd in ukinitve delovnih mest občutiti v »low-tech« industriji, to je tehnološko nezahtevni industriji oblačil, igrač in električnih strojev. Nekdanji izdelovalci so postali uvozniki, ki ali nakupujejo v Aziji in Južni Ameriki ali pa sami proizvajajo v tujini (imajo hčerinska podjetja oz. podružnice). Vodilna MNC, kot je npr. Nike pri športni obutvi ali pa Matel pri igračah, sploh nimajo več nobene tovarne v lastni režiji (oz. podružnic), ampak naročila za proizvodnjo oddajajo lokalnim podizvajalskim podjetjem v Aziji, Indoneziji, Vzhodni Evropi (Poljska), Mehiki in tudi ZDA, odvisno od tega, kje so stroški trenutno najnižji (Martin, Schumann, 1997, str. 119).

MNC v državah v razvoju ustanavljajo predvsem delovno intenzivne podružnice, saj zaradi slabše tehnološke opremljenosti proizvodnje, slabo kvalificirane delovne sile in nerazvitega trga dela, tja locirajo tehnološko manj zahtevne in delovno bolj intenzivne dele proizvodnega procesa. MNC torej povečajo zaposlenost v teh državah, ne pa tudi razvoja same delovne sile (Ferjan, 2004, str. 18-19).

Konkurenca v globalnem gospodarstvu ustvarja globalni trg delovne sile. Vodje razvojnih oddelkov vodilnih MNC (Hewlett-Packard, Motorola, IBM) so že od druge polovice 1980. let naprej začeli zaposlovati kvalificirane ljudi za nizke mezde iz Indije. Ta varčevalni način oz. koncept se imenuje »kupovanje možganov«. Poceni konkurenci so se lokalni strokovnjaki za programsko opremo najprej uprli, vlada pa jih je pri tem podprla s tem, da so indijski računalniški specialisti le še izjemoma dobili potrebne vize. Ta problem so številne firme premostile z ustanovitvijo podružnic v Indiji, kamor so preselile pomembne dele svoje proizvodnje. Indijska vlada jim je v posebej za to urejenih conah nujno infrastrukturo ponudila malodane zastoj (klimatizirani veliki laboratoriji, satelitske povezave). Electronic city, Bangalore, si je v nekaj letih pridobilo svetovni sloves. Glavni igralci v računalniški panogi (Siemens, Compaq, Texas Instruments, Toshiba, Microsoft in Lotus) imajo v Indiji že podružnice ali pa razvojno delo po njihovem naročilu izvajajo oz. opravljajo krajevna podizvajalska podjetja. Tako so npr. samo v Nemčiji IBM, Digital Equipment in Siemens-Nxford od leta 1991 ukinili več kot 10.000 delovnih mest (Martin, Schumann, 1997, str. 100-101).

Tudi Swissair, British Airways in Lufthansa oddajajo velike dele svojega knjigovodstva v obdelavo indijskim podizvajalcem, saj tam za ceno enega Švicarja lahko zaposlijo tri Indijce. Motiv za selitev v Indijo je zmeraj enak: tamkajšnji sodelavci imajo odlično izobrazbo univerz z angleškim poučevalnim jezikom in kljub temu stanejo bistveno manj kot njihovi sodelavci s severa (Martin, Schumann, 1997, str. 101).

Medtem ko borzni tečaji in dobički koncernov naraščajo z dvomestnimi stopnjami, mezde in plače padajo, brezposelnost v razvitih državah pa narašča. Že revolucionarni ekonomist Karl Marx je leta 1865 pred generalnim svetom I. internacionale v Londonu dejal: »V splošnem se kapitalistična proizvodnja nagiba k temu, da ne dviga povprečne ravni mezd, ampak znižuje oz. potiska vrednost dela proti najnižji možni meji« (Martin, Schumann, 1997, str. 15).

2.4 NEVELJAVNOST RICARDOVE TEORIJE PRIMERJALNIH STROŠKOV

Britanski ekonomist David Ricardo je v 19. stoletju prejšnjega stoletja podal teorijo primerjalnih stroškovnih prednosti, ki pravi, da svobodna trgovina oz. neomejena menjava dobrin preko državnih meja povečuje blaginjo (koristi) vseh držav (udeležencev). Poskušal je pojasniti, zakaj je mednarodna menjava prednost tudi za tiste države, ki so v primerjavi s trgovinskim partnerjem manj produktivne.

Po ekonomski teoriji do položaja na trgu delovne sile, ko se zaradi mednarodne trgovine povečuje brezposelnost v nekaterih državah (predvsem razvitih), sploh ne bi smelo priti. Razvoj storitev in visoke tehnologije naj bi v razvitih državah nadomestil delovno intenzivne množične proizvodnje in tako upravičil posledice izgube delovnih mest v zahodnem delu sveta zaradi mednarodne konkurence in avtomatizacije. Koristi od mednarodne trgovine naj bi imele tako razvite kot nerazvite države. To se ni izpolnilo, saj vse več ljudi v državah OECD (z izjemo Japonske) ni več našlo dobro plačanega dela (Martin, Schumann, 1997, str. 110-111).

Ricardova teorija primerjalnih stroškovnih prednosti pa temelji na predpostavki, da primerjalna stroškovna prednost pri proizvodnji neke dobrine spodbuja svobodno trgovino le toliko časa, dokler je kapital (in zasebna podjetja) nemobilen oz. ostane v državi. Ricardo je bil mnenja, da do odliva kapitala v tujino ne bo prišlo, saj obstajata negotovost in odpor podjetij do tujih dežel in vlad (Martin, Schumann, 1997, str. 112).

Podrugo stoletje kasneje se je ta predpostavka o nemobilnosti kapitala izkazala za nepravilno. Multinacionalna podjetja namreč svoje izdelke proizvajajo tam, kjer imajo absolutno prednost, kjer so mezde najnižje, kjer ni obveznosti plačevanja socialnih prispevkov in okoljevarstvenih stroškov. Na ta način znižujejo absolutno raven svojih stroškov, saj ne pada samo cena dobrinam, ampak tudi delovni sili (Martin, Schumann, 1997, str. 112).

MNC ustvarijo dve tretjini svetovne trgovine, polovica od tega se odvija znotraj njih samih. Zaradi sodobne logistike in nizkih transportnih stroškov se odvija medkontinentalno poenotenje in osredotočanje na posamezne proizvodne faze. Tako glavni igralci v svetovni trgovini niso več posamezne države in nacionalna podjetja. Zaradi svetovno organizirane

proizvodnje si za delo konkurirajo delavci iz vseh držav sveta (Martin, Schumann, 1997, str. 112).

Množične izgube delovnih mest v razvitih industrijskih državah zaradi iskanja cenejše delovne sile v Aziji in Južni Ameriki managerji vodilnih MNC opravičujejo s tem, da brezmejni in svobodni trg tretjemu (nerazvitemu) svetu kaže pot iz revščine in nerazvitosti. Globalizacija naj bi izboljšala možnosti številnih držav v razvoju, da dohitijo industrijske države (Martin, Schumann, 1997, str. 137). Dala naj bi jim dostop do novih znanj. Tuja podjetja sicer lahko škodijo lokalnim podjetjem (zaščitena državno lastniška), po drugi strani pa državi predstavijo tehnologije (čeprav z določenim časovnim zamikom), dostop do novih trgov in ustanovitev novih industrij (Stiglitz, 2003, str. 5).

Dejstvo je, da imajo MNC v državah v razvoju veliko moč, saj so zaradi tam prisotne visoke nezaposlenosti delavci pripravljeni delati za minimalne plače ali manj. Poleg tega so MNC v državah v razvoju zelo dobrodošla, saj le te upajo, da se bodo na ta način lahko tudi same začele industrijsko hitreje razvijati in vključevati v mednarodne gospodarske tokove.

3 SOCIALNI DUMPING KOT BISTVENA NEGATIVNA POSLEDICA GLOBALIZACIJE

V razvitih državah se danes opravi večina visoko zahtevnih in dobro plačanih del: dizajniranje, trženje, finance in administracija. Za podjetja je ekonomsko smiselno, da tista dela, ki niso zahtevna in ne zahtevajo posebnih kvalifikacij (npr. sestavljanje igrač, šivanje oblek, izdelovanje čevljev) preselijo v predele, kjer je nizko kvalificirane in slabo plačane delovne sile v obilju (Azija, Latinska Amerika, Mehika). Tam se proizvodi naredijo in potem uvozijo nazaj v razvite države (Van Buren, 1995, str. 29).

3.1 OPREDELITEV POJMA SOCIALNI DUMPING

Pri socialnem dumpingu gre torej za preseljevanje proizvodnje iz razvitih držav v države v razvoju, v države z nepoštenimi delovnimi praksami (nizke plače, zelo slabi delovni pogoji, delavci brez pravic in socialnega ter zdravstvenega zavarovanja). Pojem socialni dumping (angl. dump = zavrsti, odvreči) pomeni »zavrženost« socialnih (družbenih) pravic oz. neupoštevanje osnovnih človekovih pravic.

Govorimo o tako imenovani »tekmi proti dnu«, obliki rivalstva, ko podjetja selijo delo, kapital in tehnologijo iz držav z relativno visoko ravnijo mezd, davčnih stopenj in zakonodaje v države z relativno nizko ravnijo. Izpolnjeni morajo biti naslednji pogoji (Triplat, 2000, str. 4):

- mobilnost podjetij preko državnih meja,
- raznolikost (heterogenost) trgov glede zakonodaj, davčnih stopenj, stroškov delovne sile in materiala (konkurenčne prednosti),
- homogenost proizvodov.

Razlog za preseljevanje proizvodnje v predele sveta s cenejšo delovno silo je naslednji: snovanje in oblikovanje blagovnih znamk (sponzorstva, embalaža, širjenje, oglaševanje) priznanih MNC je zelo drag in zapleten projekt, ki terja nenehno upravljanje, dopolnjevanje in negovanje. Za podjetje to predstavlja največji strošek in če hoče ostati stroškovno učinkovito in konkurenčno (zmerne prodajne cene), mora zatorej zmanjšati ostale stroške – proizvodne, materialne in režijske stroške. To enostavno naredi tako, da delo poišče tam, kjer je najcenejše, pri pogodbenih partnerjih v državah v razvoju. Zanj v delu in proizvodnji ni več nobene vrednosti. Ta se nahaja le še v raziskovanju, inovacijah in trženju (Klein, 2004, str. 186).

MNC svojih tovarn, ki jih zaradi »prevelikih« stroškov delovne sile v razvitih državah zaprejo, ne materializirajo več. Delovna mesta nadomestijo pogodbeni partnerji z vseh koncev sveta, ki zbirajo »naročila« in jih razdelijo še med druge podizvajalce, ti pa jih zlasti v konfekcijski industriji z nadaljnimi pogodbami z novimi podizvajalci prenesejo na mrežo delavcev na domovih. Ti delo dokončajo v kletih in dnevnih sobah (Klein, 2004, str. 190). Ta pojav je znan pod imenom industrijska domača naloga (Golodner, 1990, str. 53).

3.2 OBLIKE »POTILNIC«

Izraz »potilnica« označuje delovni prostor v tovarni, ki je mračen, umazan, neprezračen, soparen, z delavci natrpan in kjer delavci garajo tudi po 16 ur na dan (Golodner, 1990, str. 51). V teh tovarnah se pojavlja izkoriščanje delavcev v obliki nizkih plač, visokih delovnih norm, grobega ravnanja, majhne varnosti pri delu ter dela mladih žensk in otrok.

Aktivisti za človekove pravice ocenjujejo, da je v Aziji in Latinski Ameriki na tisoče »potilnic«, kjer managerji silijo zaposlene, da poleg rednih ur delajo še nadure, jih goljufajo pri izplačilih že tako nizkih plač in jih za vsako malenkost kaznujejo. Te tovarne izdelujejo proizvode za ameriška in evropska podjetja (Bernstein, 2000, str. 53).

3.2.1 IZVOZNE PROIZVODNE CONE

V Indoneziji, Mehiki, Vietnamu, Bangladešu, na Kitajskem in Filipinih nastajajo t.i. izvozne proizvodne cone ali prostotrgovinska območja, ki so postale vodilne proizvajalke oblačil, igrač, obutve, elektronike, strojev in celo avtomobilov. Gre za obzidana

industrijska območja s tovarnami, ki proizvajajo izdelke za različne »naročnike« (Nike, Reebok, Gap, Old Navy, IBM) in izključno za tuje trge (Klein, 2004, str. 192).

Prostotrgovinska območja so nekakšne organizacije, oproščene davkov (brezcarinska področja). So ozemlja, kjer blago ni samo v tranzitu, ampak ga tam tudi proizvajajo. Tam ni ne uvoznih in ne izvoznih dajatev ter raznih davkov (na dobiček, lastnino). Nastale so kot sredstvo za pospeševanje trgovine manj razvitih držav z razvitimi državami. Leta 1964 je Ekonomski in socialni svet OZN sprejel resolucijo, da bi izvozne proizvodne cone lahko pomagale državam tretjega sveta pri pobegu iz revščine (Klein, 2004, str. 193).

Izvozne proizvodne cone naj bi v te države prinesle industrializacijo in so nekakšen obet ekonomskega razvoja. Vlade revnih držav namreč potencialnim investitorjem ponujajo davčne olajšave, ugodne davčne prepise, slabo plačano delovno silo in vojaški nadzor, ki zatre vsak delavski upor že v kali, samo da bi ti potencialni investitorji na koncu vendarle ostali v državi in prenesli svojo tehnologijo v domačo industrijo. Glavne zanjilnosti con so visoka fluktuacija delovne sile, stresno in utrujajoče delo, nizke stopnje produktivnosti, velike količine odpadnega materiala in nezadovoljstvo delavcev (International trade and core labour standards, 2000, str. 36).

V prvih petih letih korporacijam nudijo »davčne počitnice« (ni jim treba plačevati dohodnine in davka na nepremičnine) in jim plačajo vse stroške. Korporacijam tudi ni treba plačevati uvoznih in izvoznih dajatev. Nastajajo pod pretvezo začasnosti, v dobro »bodoče ekonomske blaginje« (Klein, 2004, str. 194-195).

Tabela 1: Razširjenost izvoznih proizvodnih con po svetu

Država	Število zaposlenih v conah
Vse države (850 con v 70 državah)	27.000.000
Kitajska (okoli 124 con, po nekaterih podatkih celo 400)	18.000.000
Mehika (okoli 3500 maquilador)	900.000
Filipini (okoli 52 con)	459.000
Sri Lanka	268.000
Malezija	190.000
Gvatemala	165.000
Mauritius	80.000
Honduras	60.000
El Salvador	50.000
Costa Rica	49.000

Vir: International trade and core labour standards, 2000, str. 36

Območja so nedostopna za javnost, razen za potencialne uvoznike in izvoznike. Proizvodnja v njih je zelo koncentrirana in izolirana. Vsaka tovarna je skrbno načrtovana in ima svoj vhod in varnostnika. Tovarne nimajo ventilacijskega sistema, zato za ohladitev poskrbijo z odprtimi vrati, ki razkrivajo nepregledne vrste mladih žensk, ki brez pogovarjanja delajo nad hrumečimi stroji. Delavnice so majhne in brez oken. V nekaterih gospodarskih conah delavci tudi živijo (Klein, 2004, str. 192).

Delavnik v izvoznih proizvodnih conah je dolg (od 12 do 16 ur). Večino delovne sile predstavljajo mlade ženske, ki delajo za izvajalce oz. lastnike tovarn iz Koreje, Tajvana in Hongkonga. Naročniki izdelkov so MNC s sedežem v ZDA, Kanadi, Veliki Britaniji, Nemčiji in na Japonskem. Nadzor v conah je vojaški, plače ne zadoščajo za preživetje, delo pa je preprosto in utrudljivo. Delavci so pogosto priseljenci, delo je kratkotrajno, pogodbe o delu pa neobnovljive (Klein, 2004, str. 194).

Južna Koreja in Tajvan, azijska tigra, sta se pred ekonomskim razvojem prav tako posluževala modela izvoznih proizvodnih con, v katerih je dejansko prišlo do prenosa tehnologij, sčasoma so vpeljali tudi davke, plače zaposlenih pa so začele vztrajno naraščati. Ko pa je število držav z izvoznimi proizvodnimi conami skokovito naraslo in s tem tudi tekmovalnost med njimi, je vsaka država v želji po pritegnitvi tujega kapitala povečevala spodbude za tuje investitorje in je bila pripravljena s svojimi spodbudami iti še nižje, kar je privedlo do zelo slabih razmer v teh conah (slabe plače, velik naval priseljenih delavcev, nizko tehnološke industrije, povečana raven kriminala, onesnaževanje okolja). Podjetja so deležna podaljšanja davčnih počitnic, saj tovarne zaprejo pred iztekom davčnih počitnic in jih ponovno odprejo pod drugim imenom in se tako zopet izogonejo plačilu davkov (Klein, 2004, str. 196-197).

Pri izvoznih proizvodnih conah naj bi šlo tudi za program zaposlovanja in delavci naj bi s svojimi dohodki prispevali k rasti lokalne ekonomije. Vendar pa so plače delavcev v conah tako nizke, da jih v celoti porabijo za stroške bivanja v prenočiščih (spalnicah), za prevoz na delo ter za prehrano (ponavadi rezance in ocvrt riž). Tako ne obstaja možnost, da bi zaposleni s svojo potrošnjo spodbujali razvoj domačega gospodarstva. Nizke plače so posledica ostrega tekmovanja držav v razvoju za MNC in neveljavljanja delovnih standardov. Vlade držav so namreč tuje vlagatelje pritegnile z obljubami o poceni in uslužni delovni sili in zato se morajo tega tudi držati (Klein, 2004, str. 198).

Zaradi mednarodnih konkurenčnih pritiskov MNC v zadnjem času vlagajo v t.i. »pametne« izvozne proizvodne cone, ki so privzele strategije, s katerimi povečujejo produktivnost delavcev (med ukrepe spadajo spodbude investitorjem, da se poslužujejo razvoja človeških virov). Primera sta Penang Skills Development Centre iz Malezije in Skills Development Fund iz Singapurja, ki investitorjem nudita finančno pomoč pri programih učenja (izobraževanja) za zaposlene (International trade and core labour standards, 2000, str. 36).

Za tovarne, zgrajene v izvoznih proizvodnih conah, se uporablja tudi prispodoba »lastovke«. Njihova usoda je namreč zelo negotova (visi v zraku), saj ponavadi »odletijo« tja, kjer so davčne olajšave in spodbude največje in kjer domače valute devalvirajo. Tako se vlade vseskozi bojijo, da bodo izgubile tuje tovarne, tovarne se bojijo, da bodo izgubile kupce s svetovno znanimi blagovnimi znamkami, delavci pa se bojijo, da bodo izgubili negotova delovna mesta (Klein, 2004, str. 194).

Tovarne so zgrajene tako, da so mobilne, saj nenehno bežijo pred večanjem plač, davki in ekološkimi predpisi. »Lastovke« so se začele pojavljati že v 1980. letih v Tajvanu, južni Koreji in na Japonskem. Konec osemdesetih let pa so se delavci v njih začeli potegovati za višje plače in ustanavljanje sindikatov. Tovarne so se bile v iskanju konkurenčnejših delovnih pogojev primorane seliti predvsem v Indonezijo, na Kitajsko, Tajsko in Filipine. Lastniki teh tovarn so iz Koreje in Tajvana, saj so so le ti sledili MNC v druge države, potem ko so zaradi »upirajoče delovne sile« umaknile naročila iz teh dveh držav (Klein, 2004, str. 210).

V bistvu pri »lastovkah« sploh ne gre za tovarne, ampak za nekakšna skladišča z delovno silo. Ker so vsi materiali uvoženi, v tovarnah ničesar ne proizvajajo, ampak samo sestavljajo. Zato v tovarnah tudi ni opaziti tovarniških dimnikov, kar sicer nekoliko prispeva k ekološko čistejšemu okolju, vendar vse to ne pomeni obeta industrializacije (Klein, 2004, str. 210).

MNC imajo veliko moč nad proizvodnjo. Lastniki tovarn so pod nenehnim pritiskom, da bodo MNC umaknile svoja naročila in jih preselila tja, kjer so razmere za poceni proizvodnjo še ugodnejše. Zato se jim vedno znova uklonijo in jim priskrbijo izdelke visoke kakovosti s hitro dobavo in poceni izdelavo. MNC in večina ekonomistov pa slabe delovne prakse kljub očitnemu izkoriščanju delavcev podpira, saj naj bi predstavljale odskočno desko za rast zaposlovanja in blaginje ljudi v državah v razvoju in da je to proces, skozi katerega so šla vsa nekoč nerazvita gospodarstva (Japonska, Južna Koreja, Tajvan, Singapur, Hongkong) (Klein, 2004, str. 213).

3.2.2 MAQUILLADORAS

Ob ameriško-mehiški meji, v Mehiki in Srednji Ameriki (Gvatemala, Honduras, Salvador) narašča število t.i. maquilador, prostotrgovinskih tovarn, ki zaposlujejo okoli milijon ljudi za mezdo, ki je nižja od petih dolarjev na dan (Klein, 2004, str. 194). Program maquilador je leta 1965 zasnovala mehiška vlada z namenom pospeševanja izvoza (večje udeležbe Mehike v mednarodni trgovini), povečevanja zaposlovanja in večje gospodarske odprtosti Mehike razvitim državam. Maquiladore so tovarne za sestavljanje, kjer iz uvoženih materialov sestavljajo izdelke, ki jih potem izvozijo nazaj v ZDA. Uvoz sestavnih delov poteka brez uvoznih carin, izvoz končnih proizvodov pa brez izvoznih carin. Prihodki od

prodaje maquilador predstavljajo drugi največji vir tujih prihodkov (na prvem mestu je izvoz nafte).

V teh tovarnah vladajo izredno slabi pogoji dela. Socialna varnost (zdravstveno zavarovanje, pokojninski skladi, dodatki za delo) tam ne obstaja (Martin, Schumann, 1997, str. 119). Plače so tam precej nižje kot npr. v ZDA, delovna sila ni združena v sindikate, delovni in okoljski standardi pa so zelo ohlapni. Delavci zaslužijo le majhen del bogastva, ki ga ustvarijo (Van Buren, 1995, str. 29).

Ta proces je začel po letu 1980. Najprej je prizadel t.i. modre ovratnike, nekvalificirane delavce za tekočim trakom v množični proizvodnji. Tako se Joseph White, ekonomist pri Brookings Institution, spominja, da je bilo v osemdesetih »vsem vodilnim v sindikatih zagroženo, da bodo v primeru prevelikih zahtev službe njihovih članov romale v Mehiko« (Martin, Schumann, 1997, str. 119). Grožnje s selitvijo delovnih mest so segale od tega, da so na tovarniško opremo lepili mehiške naslove novih tovarn, do lepljenja zemljevidov z označeno puščico od S Amerike do Mehike. Delodajalci so v 15 % primerih uresničili grožnje in zaprli celotne ali posamezne dele tovarn (Klein, 2004, str. 208). Zdaj maquiladoras obstajajo že v relativno visoko kvalificiranih in dobro plačanih industrijah (avtomobilski, kemični in elektronski).

Čeprav veliko multinacionalnih podjetij gradi svoje proizvodne obrate v Mehiki, je kar 90% od več kot 2.000 obratov v lasti ameriških podjetij. Delovni pogoji v teh obratih so grozljivi (Van Buren, 1995, str. 30):

- V letu 1993 je bila vložena tožba proti 88 lastnikom maquil v nekem mehiškem mestu, ki so z onesnaževanjem iz svojih obratov povzročili najmanj 16 primerov rojstev dojenčkov, ki so se rodili z delom manjkajočih možganov.
- Delavce, ki so protestirali pred Sonyjevo tovarno, je napadla policija. Delavci so protestirali proti delu ob nedeljah, saj naj bi bil to čas za družino in verske dejavnosti.
- Številne delavke iz tovarne Zenith je vodstvo tovarne odpustilo, potem ko je izvedelo za njihovo nosečnost.

Ameriška podjetja, ki svojo proizvodnjo preselijo v Mehiko, se lahko izognejo delovnim predpisom, ki se v ZDA jemljejo kot nekaj samoumevnega. Najpomembnejšo spobudo za selitev proizvodnje predstavljajo nizke plače, ki komaj pokrijejo osnovne potrebe povprečne mehiške družine.

Za primerjavo dohodkovnih razlik med Mehiko in ZDA je potrebno najprej opredeliti košarico dobrin neluksuznega blaga (hrana, zdravila brez recepta, čistilna sredstva). Spodnja tabela kaže, koliko minut mora mehiški delavec delati v maquiladori za nakup določene dobrine v Mehiki, če znaša povprečna mehiška urna postavka 1,06 \$ in koliko

minut mora delati ameriški delavec za nakup določene dobrine v ZDA, če povprečna ameriška neto urna postavka znaša 11,72 \$. Za primerjavo so vzeti delavci podjetja General Motors v ZDA, združeni v Sindikat delavcev avtomobilske industrije in delavci v maquiladorah General Motorsa v Mehiki. Podjetje GM je bilo izbrano zato, ker ima od vseh ameriških podjetij največje število maquilador in ker je zaprlo mnogo tovarn v ZDA in odprlo podobne obrate v Mehiki (Van Buren, 1995, str. 31).

Tabela 2: Število minut dela potrebnih za nakup določenega števila enot osnovne dobrine (košarica dobrin) v Mehiki in ZDA

Dobrina	Količina	Minute dela	
		Mehika	ZDA
Jabolka	500 gramov	32,3	4,3
Slanina	500 gramov	60,0	10,7
Bel kruh	500 gramov	45,1	4,1
Maslo	500 gramov	315,8	7,3
Korenje	500 gramov	11,9	1,5
Sir	500 gramov	214,3	12,6
Cel piščanec	500 gramov	87,0	4,5
Mleta kava	360 gramov	117,6	8,4
Žitarice (v mleko)	500 gramov	111,1	9,3
Bela moka	2.300 gramov	11,9	5,9
Sveža šunka	500 gramov	176,5	11,9
Pom. sok	2 litra	136,4	3,1
Parad. mezga	800 gramov	127,7	7,3
Testenine	500 gramov	32,3	4,2
Mleko	4 litre	142,9	12,2
Riž	2.300 gramov	69,0	13,5
Sol	700 gramov	20,4	1,8
Sladkor	2.300 gramov	96,8	8,4
Svež paradižnik	500 gramov	20,4	5,7
Aspirin	100 kosov	250,0	22,1
Papirnate brisače	1 rola	51,7	3,0
Britvice	5 kosov	150,0	8,2

Vir: Van Buren, 1995, str. 31

Razlaga tabele 2:

- Čeprav so cene dobrin v Mehiki nekoliko nižje kot v ZDA, ta razlika ni tako velika, da bi opravičevala tako veliko razliko med ameriški in mehiški plačami.
- Nakupna moč ameriških delavcev združenih v sindikat je očitno mnogo večja od mehiških delavcev. Plače mehiških delavcev komaj omogočajo preživetje.

- Zaradi preselitve tovarn iz države z visokimi plačami v državo z nizkimi plačami lastniki kapitala zelo profitirajo, vendar na račun delavcev revne države. Tako so interesi lastnikov kapitala in delavcev neizogibno nasprotujoči.

3.3 PRIMERI DRŽAV V RAZVOJU, KJER PRIHAJA DO NEETIČNEGA RAVNANJA Z DELAVCI

Pot k gospodarskemu razvoju azijskih držav in držav Srednje Amerike ima svojo temno, negativno plat. Razvoj v teh državah spremlja korupcija, politično zatiranje, uničevanje okolja, otroško delo in pogosto brezmejno izkoriščanje brezpravnih delavcev, zlasti žensk.

V zahodni Evropi v podjetjih veljajo celo strožji delovni standardi kot v ZDA. Kljub temu pa je bilo odkrito veliko primerov izkoriščanja delavcev, predvsem v Italiji. Nelegalni prebežni delavci iz Kitajske in vzhodne Evrope delajo v suženjskih razmerah. Na Kitajskem, Balkanskem polotoku, v Rusiji, Latinski Ameriki in Afriki obstajajo kriminalne tolpe, ki revne ljudi iz teh držav prepeljejo v Evropo. Ljudje so namreč v upanju na boljše življenje pripravljeni imigrirati v razvitejšo Evropo, pri vsem tem pa ne vedo, da jih tam čaka še hujše življenje. Tolpe jim za stroške njihovega prevoza posodijo tudi po tisoč dolarjev, v zameno pa so prebežniki primorani delati v t.i. podzemni ekonomiji, kjer v potilnicah garajo od 12 do 14 ur na dan, da bi odplačali svoje dolgove. Tiste, ki poskušajo pobegniti, tolpe ujamejo in jih kaznujejo ali celo ubijejo (Balfour, Praso, 2000, str. 28).

3.3.1 *INDONEZIJA*

Multinacionalka Nike je vodilno podjetje v industriji športne obutve, z letno prodajo 2 milijardi dolarjev in 40 % tržnim deležem na trgu košarkarske obutve. Nike se je osredotočil izključno na design in trženje, proizvodnjo pa prepustil kooperantom v tujini (lokalnim podizvajalskim podjetjem). Zaposluje 8.000 ljudi s področja managementa, distribucije in oglaševanja, skoraj celotno proizvodnjo pa dobi iz jugovzhodne Azije (Indonezija, Tajska, Kitajska), kjer je zaposlenih več kot 75.000 ljudi. Nike je primer podjetja, ki se je reorganiziralo iz domačega proizvajalca v tržno podjetje, ki ima poceni proizvodnjo organizirano v proizvodnih strukturah pogodbenih partnerjev v JV Aziji, predvsem Indoneziji (Klein, 2004, str. 188).

Proizvodni stroški za par copat v Indoneziji znašajo zgolj 5,60 dolarjev, po svetu pa se prodajajo po povprečni ceni 73 dolarjev. Nizki proizvodni stroški gredo na račun zelo slabo plačane delovne sile, predvsem mladih žensk iz Indonezije, ki delajo v tovarnah (ki so v lasti Korejcev) za 15 centov na uro (prb. 30 dolarjev). Opravljati morajo 11-urni delavnik (skupaj z obveznimi nadurami) in najbolj izkušene delavke tako prejmejo dva dolarja. Indonezijska vlada plačo za zadovoljevanje osnovnih človekovih potreb

(minimalno plačo) opredeljuje pri 1,22 dolarja. Korejski managerji z njimi ravnajo zelo grobo in nasilno in jih v primeru, če ne izpolnijo visokih delovnih norm, zmerjajo in zmanjšajo zaslužek. Indonezijska delovna zakonodaja je zelo pomanjkljiva, saj se vlada vselej trudi, da bi v državo pritegnila čimveč tujih investicij (Martin, Schumann, 1997, str. 143).

Multinacionalka Nike je dober primer za opis izkoriščanja cenene delovne sile. Drage športne čevlje, ki v Evropi in ZDA stanejo okoli 150 dolarjev, šiva in štanca približno 120.000 delavk in delavcev pri pogodbenih podjetjih (lokalnih podizvajalskih podjetjih) koncerna Nike v Indoneziji. Pri tem delajo v obupnih delovnih pogojih in za dnevno mezdo manjšo od treh dolarjev. Tudi za indonezijske razmere je to bedna mezda, ki pa ustreza zakonsko določenemu minimumu in s katero živi več kot polovica od 80-milijonske delovne sile v državi. Da bi država ohranila prednost nizkih stroškov delovne sile (in tako ohranila svojo konkurenčno prednost pred razvitimi državami), vsekakršne proteste delavcev vojaška vlada zatire že v kali. Dejavnost sindikatov je neučinkovita, delavske stavke pa zatira vojaška armada. Ko je 22-letni delavec podjetja Nike leta 1995 svoje kolege pozval k stavki zaradi obupnih delovnih pogojev in nizkih mezd, so ga lokalne vojaške oblasti za sedem dni zaprle v skladiščni prostor na tovarniškem dvorišču, kjer so ga brez prestanka zasliševale. Na koncu so ga izpustili in je izgubil le delo. Drugi širom države znani sindikalisti (Sugiarti, Marsinah) so za svoj pogum plačali z življenjem (pohabljeni trupli so našli med odpadki tovarne, v kateri sta poskušala organizirati stavko). Tudi na Kitajskem, v Vietnamu in Bangladešu so mezde na enaki ravni. Minister za industrijo v Indoneziji je mnenja, da bi z dvigom mezd ne mogli več konkurirati tem državam. Njihov namen je, da v državo dobijo kar najkakovostejšo proizvodnjo (Martin, Schumann, 1997, str. 144).

3.3.2 MALEZIJA

Sosednja Malezija je, kar se tiče organiziranja delavcev v sindikate bolj razvita. Ima polno zaposlenost in številnim Malezijcem plače rastejo, saj vlada že dopušča ustanavljanje obratnih sindikatov. Še zdaleč pa ni svobodna demokratična država s temeljnimi pravicami, saj strogo cenzurirajo vsa javna občila, stavke in shodi so prepovedani, opozicijske stranke nimajo nobenih pravic. Za spodnji sloj delavcev in za več kot milijon gostujočih delavcev iz revnejših sosednjih držav pa veljajo pogosto nečloveške delovne razmere. Tako velja, da morajo tuji delavci po treh letih državo zapustiti in narediti mesto novim poceni delavcem. MNC Siemens v svoji malezijski tovarni integriranih vezij (čipov) domačo delovno silo plačuje razmeroma dobro, medtem ko indonezijske delavke na mesec dobijo okoli 600 evrov (350 mark). Pogosto delajo sedem dni na teden in stanujejo v tovarniškem domu, ki ga ponoči zaklenejo kot zapor. Da pa delavke zaradi razmer ne bi pobegnile iz države pred iztekom triletno delovne pogodbe, jim je šef Siemensa dal odvzeti celo potne liste (Martin, Schumann, 1997, str. 145).

3.3.3 FILIPINI

V največji filipinski izvozni proizvodni coni Cavite (68.200 km², 207 tovarn, 50.000 zaposlenih) v okolici glavnega mesta Manila, se v tovarnah sistematično krši filipinska delovna zakonodaja. V času trajanja 12-urnega delovnika nekateri delodajalci zaklenjena stranišča odprejo samo med dvema 15-minutnima odmoroma. Vsi delavci se morajo ob odhodu in prihodu iz stranišča podpisati, tako da ima uprava pregled nad njihovim neproduktivno porabljenim časom. Tako se morajo včasih zateči k uriniranju v plastične vrečke, ki jih imajo pripravljene na delovnem mestu. V nekaterih tovarnah je prepovedan pogovor med delom in celo smeh; delavce, ki to kršijo, uvrstijo na sramotilni seznam »najbolj klepetavih delavcev«.

Tovarne goljufajo pri plačevanju socialnih prispevkov. V nekaterih tovarnah »dodatek« za nadure ni izplačan v obliki denarja, temveč krofov in pisal. Nekateri lastniki silijo delavce, da urejajo okolico tovarn ali da ob koncu delovnega dne počistijo tla in umivalnice. Večina delavcev ne dobi zajamčene (minimalne) plače, saj se vlagatelji obračajo na vlado, naj se zajamčeni plači odreče (Klein, 2004, str. 198-199).

Čeprav so sindikati tehnično zakoniti, jih v coni ne organizirajo, saj takšni delavci, ki to poskušajo, veljajo za izzivalce nemirov in so pogosto deležni groženj (Klein, 2004, str. 200). Druga ovira pri organiziranju v sindikate pa je izčrpanost delavcev. Delavci so v času velikih naročil velikokrat primorani opravljati nadure (drugače jih odpustijo), kar jim pusti samo nekaj ur spanca, preden se morajo spet odpraviti v tovarno. Odmore med delavnikom tako največkrat izkoristijo za počitek in ne za pogovor o sindikatih (Klein, 2004, str. 201-202).

V izvozni proizvodni coni je največ priseljenih delavcev s podeželja. Večina njihovih družin je izgubila kmetije zaradi nepravičnih zemljiških zakonov, gradnje novih golfišč in vedno novih izvoznih proizvodnih con. Tako so bili primorani iti delat drugam, da bi lahko preživeli sebe in svoje družine. Njihov zaslužek v coni pa je tako majhen, da ga skoraj nič ne ostane za pošiljanje domov (Klein, 2004, str. 206). Od teh priseljenih delavcev največji delež predstavljajo mlade ženske od 16. do 25. leta starosti, ki so daleč od svojih domov in so končale samo osnovnošolsko izobraževanje. So prestrašene, naivne, neizobražene, spretnih prstov, negotove glede svoje prihodnje zaposlitve in niso seznanjene s svojimi pravicami. Zaradi vsega tega se ne upirajo brutalnemu načinu dela in tako je pri njih lažje dosegati disciplino. Poleg tega pa se lastniki tovarn na ta način »znebijo« žensk po 25. letu starosti, ki vstopajo v svojo materinsko dobo in tako predstavljajo potencialne stroške in odgovornost pri zaposlovanju delavk z otroki (Klein, 2004, str. 206-207).

3.3.4 KITAJSKA

Na Kitajskem z delavci ravna zelo nečloveško. V več kot 150.000 kitajsko-tujih mešanih podjetjih več kot milijon delavk 15 ur ali več na dan šiva, štanca ali pakira. Ljudje so prisiljeni delati kot stroji. Velikokrat morajo ob nastopu službe zastaviti več mesečnih plač, ki pa jih ne dobijo povrnjenih, če po svoji volji zapustijo podjetje. Ponoči so primorani spati v tesnih spalnih dvoranah, ki jih zaklenejo. Zakoni o varstvu pri delu se ne upoštevajo (po podatkih je samo v šestih mesecih leta 1993 prišlo do več kot 11.000 smrtnih nesreč pri delu in 28.000 požarov). Prav tako delavci nimajo pravice do združevanja v sindikate, saj so v primeru pritoževanja ali organiziranja sindikata obsojeni na tri leta delovnega taborišča (leta 1996 naj bi bilo v njih nekaj sto sindikalistov) (Martin, Schumann, 1997, str. 145).

Na Kitajskem so tudi plače najnižje. Minimalna plača, ki bi delavcu za tekočim trakom omogočala preživetje, je 87 ameriških centov na uro (približno 170 tolarjev). Študija iz leta 1998 pa je pokazala, da lastniki tovarn, ki proizvajajo za najbolj znane in najprestižnejše znamke na svetu (Wal-Mart, Nike, Reebok, Adidas, Liz Claiborne, Ralph Lauren, Ann Taylor, Esprit, Kmart, J.C. Penny, Limited), svojim delavcem plačujejo od 13 do največ 32 centov na uro (tabela 3) (Klein, 2004, str. 199).

Tabela 3: Delovni pogoji v »potilnicah« na Kitajskem

Podjetje	Tovarna na Kitajskem	Urna postavka	Število delovnih ur na teden	Delovne razmere
Wal-Mart (torbice Kathie Lee)	Liang Shi Handbag	0,13 \$ - 0,23 \$	60 – 70 ur (10 urne delovne izmene, 6 do 7 dni na teden)	Delavci spijo v umazanih, prenapoljenih spalnicah (po 10); ne prejemajo nobenih nadomestil za nadurno delo in nimajo sklenjenih zakonitih delovnih pogodb; niso slišali za kodeks o vodenju podjetja; v tovarni ni požarnih izhodov.
Wal-Mart (torbice Kathie Lee)	Ya Li Handbag, Ltd.	0,18 \$ - 0, 28 \$	60 ur in nadure (16 urne izmene)	Prisilno nadurno delo (2,5 centa na uro); ostre kazni v primeru zavračanja; 3 do 4 mesečne zamude pri izplačilu plač; prenatrane spalnice (12 oseb), delavci ne prejemajo nadomestil in nimajo sklenjenih delovnih pogodb; niso slišali za kodeks o vodenju.
Wal-Mart (torbice Kathie Lee)	Li Wen	0,20 \$ - 0,35 \$	84 ur (12 urne izmene, 7 dni na teden, v obdobju večjih naročil celo 24 urne izmene)	Prisilno nadurno delo; ostre kazni v primeru zavračanja; spalnice brez požarnih izhodov; ne prejemajo nadomestil; nimajo sklenjenih delovnih pogodb; niso slišali za kodeks o vodenju.
Wal-Mart	Tianjin Yuhua Garment	0,23 \$	60 ur	Gre za tovarno v javni lasti, iz kakršnih se Wal-Mart že umika v zasebne, bolj izkoriščevalske tovarne (nižje urne postavke) na jugu

Nadaljevanje tabele 3: Delovni pogoji v »potilnicah« na Kitajskem

Podjetje	Tovarna na Kitajskem	Urna postavka	Število delovnih ur na teden	Delovne razmere
Esprit Group	You Li Fashion	0,13 \$	93 ur (7 dni na teden, izmene od 7.30 do polnoči)	Nadurno delo ni plačano; delavci ne prejemaajo nadomestil; delajo tudi v 24 urnih izmenah; managerji jim ves čas grozijo; spijo v tesnih, umazanih in mračnih sobah (6 do 9 delavcev); niso slišali za kodeks o vodenju.
Ann Taylor, Preview	Kang Yi Fashion	0,14 \$	96 ur (7 dni na teden, izmene od 7.00 do polnoči)	Prenatrpane in umazane spalnice (6 do 10 delavcev); niso slišali za kodeks o vodenju.
Nike (športni copati)	Wellco	0,16 \$	77 do 84 ur (7 dni na teden, 11 do 12 urne izmene)	Prisilno neplačano nadurno delo; v primeru zavračanja delavce odustijo; delavci so izpostavljeni poniževanju in telesnim kaznim; nosečnice in ženske, starejše od 25 let, odpuščajo; praksa zaposlovanja otrok; pogovori med delom so prepovedani; delavci nimajo sklenjenih delovnih pogodb; niso slišali za kodeks o vodenju.
J.C. Penny	Zhong Mei Garment	0,18 \$	78 ur (7 dni na teden, 11 urne izmene)	Delavci ne prejemaajo nadomestil; nimajo sindikata; niso slišali za kodeks o vodenju.
Nike, Adidas (športni copati)	Yue Yuen	0,19 \$	60 do 84 ur	Prisilno neplačano nadurno delo; izpostavljenost hrupu, dimu in kemikalijam; niso slišali za kodeks o vodenju.
Ralph Lauren, Ellen Tracy, Linda Allard	Iris Fashions	0,20 \$	72 do 80 ur (6 dni na teden, 15 urne izmene)	Prisilno nadurno delo (2,5 centa na uro, ki je tudi norma za vsak sešit ovrtnik); nimajo sindikata.
Adidas (oblačila)	Tung Tat Garment	0,22 \$	75 do 88 ur (6 do 7 dni na teden, 12,5 urne izmene)	Odpuščenje delavcev zaradi zamujanja in pogovarjanja; prisilna jutranja telovadba; natrpane spalnice (po 8 delavcev).
Cherokee Jeans	Meiming Garment	0,24 \$	60 do 70 ur	Delavci ne prejemaajo nadomestil; spijo v natrpanih spalnicah (8 delavcev).
Liz Claiborne, Bugle Boy	Shanghai Shirt 2d	0,25 \$	66 ur (6 dni na teden, izmene od 8.00 do 20.00 ure)	Odpuščenje delavcev v primeru zavračanja nadurnega dela; delavci nimajo sindikata.
Kmart	Shanghai No. 4 Shirt	0,28 \$	70 ur	
Liz Claiborne	Shanghai Jiang District Silk Fashions, Ltd.	0,28 \$	60 do 70 ur (6 dni na teden, 11,5 urne izmene)	
Sears	Tianjin Beifang Garment	0,28 \$	60 ur	Sears seli svojo proizvodnjo na jug, v izkoriščevalske tovarne s še nižjimi urnimi postavkami.
Structure, The Limited	Aoda Garment	0,32 \$	70 ur	Natrpane spalnice (6 delavcev); nimajo sindikata.

Vir: Klein, 2004, str. 403

Danes MNC (Levi's, Nike, Reebok, Champion, Wal-Mart, Gap, IBM, General Motors) večino svojega časa in denarja namenijo za trženje, oglaševanje, združitve in širjenje blagovnih znamk. Zato po svetu (zlasti v državah v razvoju, kjer je delovna sila zaradi neveljavljenih delovnih standardov poceni) iščejo tovarne, ki bi izdelke z njihovim logotipom proizvajale kar najceneje, tako da bi bila razlika med proizvodnimi stroški in

prodajno ceno kar se da velika in bi velike dobičke lahko namenili za trženje in razvoj znamk. Plače predstavljajo čedalje manjši delež korporacijskih proračunov (Klein, 2004, str. 186). Odgovornost za proizvodnjo skušajo prevaliti na pogodbene partnerje, katerim naročijo, naj stvari naredijo zares poceni. Dajejo jim zelo jasne napotke o dizajnih, materialih, rokih dobave, nenazadnje pa vse to zahtevajo po najnižjih možnih cenah. Da bi izvajalci ohranili svoje stranke in naročila, tekmujejo s ponodbami drugih izvajalcev tako, da znižujejo cene. Posledično to pomeni vedno bolj okleščeno plačo delavcev. Ko MNC pritiskajo na podizvajalce oz. pogodbene partnerje, le-ti pritiskajo na delavce (Klein, 2004, str. 199).

Do sredine osemdesetih let minulega stoletja so investicije (vlaganja) MNC v države v razvoju pomenile obet za izhod iz revščine in bede. Desetletje kasneje, ko so se v javnosti vse bolj začele pojavljati dokumentirane pripovedi o izkoriščanju ljudi in kršitvi osnovnih človekovih pravic v državah v razvoju, je bila ta teorija postavljena pod vprašaj. Obljuba o večji blaginji in demokraciji v nekaterih predelih Azije, Srednje in Južne Amerike se ni uresničila. MNC se celo dogovarjajo z lokalno policijo in vojsko o preganjanju kmetov in plemen z njihove zemlje, o racijah sindikalistov in zapiranju protestnikov (Klein, 2004, str. 307-308).

3.4 OTROŠKO DELO

Z vedno večjo globalizacijo gospodarstev narašča tudi otroško delo, vendar le-to očem javnosti ostaja večinoma prikrito. Porast otroškega dela je bilo opaziti po letu 1980, ko so delodajalci zaradi zmanjšane ponudbe delovne sile in pomanjkljivega uveljavljanja obstoječih delovnih zakonov začeli iskati za delo otroke, predvsem za nelegalno delo. Otroško delo se pojavlja prevsem v tekstilni in prehrambeni industriji ter t.i. fast-food restavracijah (Golodner, 1990, str. 52). Mednarodna organizacija dela je ocenila, da je leta 1995 po svetu delalo okoli 100 do 200 milijonov otrok, od tega 95% v državah v razvoju. Otroško delo postaja vedno večji problem tudi v priseljskih skupnostih v razvitih državah (Leipziger, Sabharwal, 1995, str. 11).

Otroško delo je definirano kot vsakršno trdo delo otroka pod minimalno določeno starostjo (največkrat 14 let), ki traja več ur na dan in ogroža njegov telesni in duševni razvoj, njegovo varnost, je zdravju škodljivo in preprečuje njegovo šolanje (Triplat, 2000, str. 2). Otroško delo je zaslediti zlasti v delovno intenzivnih panogah: na domačih kmetijah in plantažah, v tekstilni industriji, obutveni industriji, prehrambeno predelovalni industriji, proizvodnji preprog, storitvenem sektorju (gospodinjski pomočniki v hišah, hotelih in restavracijah, ulični prodajalci) in prostituciji.

Otroško delo, ki je predstavljalo običajno obliko dela v času industrijske revolucije, je zopet aktualna tema borcev za človekove pravice. Otroci (zlasti priseljeni) v »potilnicah«

garajo za minimalno plačo ali manj, ne prejemajo nobenih dodatnih ugodnosti, kot npr. zdravstvenega in pokojninskega zavarovanja, izpostavljeni so zdravju nevarnim delovnim pogojem in pogosto delajo tudi po več kot 12 do 16 ur na dan (Golodner, 1990, str. 52). Obstaja tudi t.i. industrijska domača naloga (proizvodnja doma), ena od najbolj žalostnih oblik izkoriščanja otrok na delovnem mestu v industriji oblačil. Celotne družine, vključno z otroki, delajo v tovarnah čez dan, potem pa prinesejo obleke domov in jih šivajo ponoči (Golodner, 1990, str. 53).

Leta 1995 je Svet za ekonomske prioritete (Council on Economic Priorities) opravil študijo o delu otrok pri pogodbenih partnerjih ameriških podjetij iz Azije in Latinske Amerike. V študijo so med pobude za odpravo otroškega dela všteli kodeks vodenja podjetij (kodeks upravljanja), kampanje za označevanje izdelkov z etiketo in na skupnostih temelječe aktivnosti (Leipziger, Sabharwal, 1995, str. 11). Vsi ti načini, ki so v nadaljevanju opisani, pomenijo začetek gibanja proti izkoriščevalskim delovnim praksam v državah v razvoju.

3.5 NAČINI ODPRAVLJANJA SLABIH DELOVNIH PRAKS S STRANI MULTINACIONALNIH PODJETIJ

Gibanja potrošnikov po celem svetu bi lahko podjetja spodbudila k upoštevanju demokratičnih standardov. Ne samo z grožnjo z bojkotom, ampak s prisilo. Dolžnost proizvajalca bi morala biti, da jasno deklarira svoj proizvod. Nanj bi moral dati tudi nekakšne družbene, demokratične in okoljske etikete, ki bi kupca seznanjale z okoliščinami, v katerih je bil ta proizvod narejen. Nazadnje pa bi moral za vse te navedbe še jamčiti; če navedbe ne bi ustrezale dejanskemu stanju pa bi moral biti trgovec zavezan plačilu odškodnine. Namreč če bi jamčili za svoje proizvode, bi jih to prisililo k temu, da bi si bili o tem na jasnem in da bi v odnosu s svojim poslovnim partnerjem upoštevali vsaj minimalne družbene, okoljske standarde, če ne bi hoteli ekonomsko propasti. Šlo bi za nadzor na mestu samem in podjetniški nadzor (Beck, 1997, str. 181-182).

Vendar pa se sočasno s selitvijo starih delovnih mest MNC iz razvitih držav k pogodbenikom (lokalnim izvajalskim podjetjem) v državah v razvoju hkrati seli tudi ideja, da je proizvajalec odgovoren za delovno silo. Ko javnost zahteva od MNC odpravo neznosnih delovnih razmer v tovarnah, le-te odgovornost prelagajo na pogodbenika, saj po njihovem mnenju tam ne zaposlujejo nikogar in tako namigujejo na dejstvo, da so te tovarne v lasti pogodbenikov (Klein, 2004, str. 187).

Nekatere MNC pa so vseeno pripravljene narediti nekaj glede slabih razmer v tovarnah (Leipziger, Sabharwal, 1995, str. 11). V začetku 1990. let so mediji in javnost začeli izražati skrb glede »potilniških« delovnih pogojev v državah v razvoju in kot odziv na to so MNC same ali pa v sodelovanju z mednarodnimi organizacijami (Združeni narodi, Amnesty International, Fair Labor Association, Workers' Rights Consortium) oblikovale kodekse vodenja podjetij in s tem povezane sisteme za izvajanje kontrole.

Izoblikovale so se tri spodbude za odpravo slabih delovnih praks v državah v razvoju: kodeks vodenja podjetja (kodeks upravljanja podjetja), kampanje za označevanje izdelkov z etiketo in na skupnostih temelječe aktivnosti. Njihov nastanek je bil posledica pritiskov potrošnikov, medijev, investorjev, nevladnih organizacij ter tudi samega strahu MNC, da bi medijska pozornost glede izkoriščevalskih delovnih pogojev v državah v razvoju negativno vplivala na podobo podjetja in posledično na dobičkonosnost (Triplat, 2000, str. 19).

3.5.1 KODEKS VODENJA PODJETJA

Gre za zapisana pravila o pravicah delavcev, za katera MNC od svojih pogodbenih partnerjev ali dobaviteljev pričakujejo in zahtevajo, da jih upoštevajo v svojih tovarnah (Leipziger, Sabharwal, 1995, str. 12). Pokrivajo različna področja: otroško delo, zaporniško delo, primerno plačilo, zaščito okolja ter varne in zdrave delovne razmere. Podjetja prostovoljno sprejmejo kodeks vodenja. Kodeksi so najbolj splošno sprejeti v industriji tekstilnih izdelkov, obutveni industriji, industriji igrač, industriji izdelkov za osebno nego in elektroniki in računalništvu.

Sprejemanje prvih kodeksov se je začelo odvijati v začetku 1990. let. Mnoge zahodne multinacionalne korporacije so sprejele t.i. delovni kodeks vodenja podjetij, ki od lokalnih izvajalskih podjetij (pogodbenih partnerjev MNC) zahteva, da odpravijo nepošteno delovno prakse in slabe, zdravju škodljive delovne pogoje v proizvodnji (Bernstein, 2000, str. 53). Multinacionalke, kot so Reebok, Nike, Mattel, Gap in Liz Claiborne, so te napotke (navodila, smernice) začele uveljavljati šele 10 let kasneje.

V kodeksih je ponavadi obravnavan (skoraj) enak niz delovnih standardov, razlike so le pri njihovem definiranju (po delovnih standardih zajetih v mednarodnih konvencijah in deklaracijah, po zakonu države gostiteljice, podjetja definirajo sama) (Triplat, 2000, str. 22):

- minimalne mezde (določene na podlagi lokalnega zakona o minimalnem znesku mezde ali po prevladujoči ravni mezd v lokalni industriji);
- omejitve delovnega časa;
- svobodno organiziranje sindikatov in kolektivnih pogajanj;
- zdravi in varni delovni pogoji;
- prepoved otroškega dela;
- prepoved prisilnega dela;
- prepoved rasne, verske, etnične in spolne diskriminacije.

Uveljavljanje kodeksa je različno. Nekatera MNC svoje pogodbene partnerje o kodeksu obvestijo zgolj preko pošte, druga podjetja pa uvedejo rutinske in nepričakovane revizije in

v sodelovanju s civilnim sektorjem in pogodbenimi partnerji otrokom priskrbijo izobrazbo, prehrano in zdravstveno oskrbo.

Kodeks sprejmejo tako MNC kot pogodbeni partnerji. Multinacionalna podjetja so zaradi kodeksa odgovorna za delovne pogoje pri pogodbenikih. Multinacionalna podjetja morajo pri pogodbenikih izvajati tudi redne kontrolne preglede, saj je kodeks brez njih samo kos papirja. V veliki večini primerov so kontrole napovedane vnaprej in tako pogodbeniku dopuščajo čas, da se pripravi. Zato je zelo težko oceniti dejansko število kršitev, ki se dogajajo v tovarni.

Uveljavljanje je bistveni element vsakega kodeksa in pomeni, ali so bili nameni in cilji kodeksa doseženi in če ne, kako podjetja odgovorijo na njegovo kršenje. Brez uveljavljanja v praksi bi bil kodeks le tržna poteza in zavajanje medijev ter kupcev. Kazni, ki jih podjetja uporabijo, če ugotovijo, da je dejansko prišlo do kršitve kodeksa, so: denarne kazni, poskusni status, zahtevek za popravilo dejanja, podpora izobraževalnih projektov, odpoved posameznikove pogodbe ali prekinitev sodelovanja. Če pa podjetja ugotovijo, da je prišlo do pozitivnega uveljavljanja kodeksa, uporabijo nagrade v obliki ohranitve dotodanjih stikov in nagrajevanja z dodatnimi pogodbami (naročili) (Triplat, 2000, str. 25).

Velika večina MNC ne naredi skoraj nič glede delovnih razmer v potilnicah. Eden redkih, ki je uvedel zunanje nadzorne sisteme v tovarnah v Indoneziji, Mehiki in na Kitajskem, je bil Mattel. V nekatere tovarne je vpeljal ventilacijske naprave, odstranil zdravju škodljiva topila iz proizvodnje in delavce, ki so prestali letni test veščin, predlagal za višje plače. Priznava, da so izboljšave v proizvodnem procesu koristile tako njim kot delavcem, saj sta se produktivnost in zadovoljstvo delavcev zelo povečala. Tudi Liz Claiborne, veliki proizvajalec tekstilnih izdelkov iz ZDA, je leta 1998 uvedel nadzor nad enim od svojih dobaviteljev iz Guatemale, glavnem mestu Gvatemale. Ugotovili so vrsto problemov. Delavci za nadure niso dobivali plačila, pri delu z nevarnimi kemikalijami niso bili zaščiteni, toaletni prostori so bili nehigieni, managerji so z delavci ravnali zelo grdo, noseče delavke so silili k delu in jim prepovedali obisk zdravnika. Lastnik te tovarne je kasneje zamenjal managerje, ki so grdo ravnali z zaposlenimi in tako izboljšal delovne razmere v tovarni (Bernstein, 2000, str. 53).

Vsi ti primeri kažejo na to, kako zunanje izvajanje kontrole s strani organizacij za človekove pravice izboljša delovne razmere in produktivnost delavcev, pa čeprav so rezultati za MNC boleči in sramotni (Bernstein, 2000, str. 53)

3.5.2 FAIR LABOUR ASSOCIATION

V začetku 1990. let so se začela gibanja za ustanovitev nekakšnega svetovnega industrijskega kontrolnega (nadzornega) sistema, ki bi potrjeval, da je bilo blago, ki se prodaja v ZDA, proizvedeno v človeku prijaznih (ustreznih) delovnih pogojih. Leta 1996 so se ti naporu uresničili (Bernstein, 2000, str. 53). Na pobudo ameriškega predsednika Clintona je bila ustanovljena posebna skupina, imenovana Apparel Industry Partnership (AIP). Sestavljena je bila iz predstavnikov skupin potrošnikov, organizacij za človekove pravice, delavskih sindikatov in multinacionalnih podjetij iz tekstilne industrije (Nike, Reebok, Liz Claiborne, Adidas – Salomon AG, Kathie Lee Gifford, Levi Strauss & Co., Patagonia itd.). Njihova naloga je bila oblikovati kodeks vodenja podjetij za celotno industrijo tekstilnih in obutvenih proizvodov. Z namenom, da se kodeks čimbolj udejanji tudi v praksi, so člani AIP ustanovili še neprofitno organizacijo Fair Labour Association (FLA) (Triplat, 2000, str. 26).

Glavna naloga FLA je pošiljanje zunanjih izvajalcev kontrole v tovarne po vsem svetu. Ti naj bi preverjali, ali podjetja izpolnjujejo minimalne standarde na vseh področjih, od zdravja delavcev, varnosti pri delu do pravice pri oblikovanju delavskih sindikatov (Bernstein, 2000, str. 52).

3.5.3 KAMPANJE ZA OZNAČEVANJE IZDELKOV Z ETIKETO (RUGMARK)

Potrošniki raje kupujejo izdelke, ki niso narejeni z otroškim delom. Kampanje za označevanje proizvodov z etiketo, ki so začele nastajati v začetku 1990. let, so tako namenjene prepoznavi blaga, ki ni bilo proizvedeno z otroškim delom. »Otroku-prijazna« etiketa oz. oznaka na proizvodu potrošniku nudi informacijo o proizvodnji izdelka in mu jamči, da v tovarni ni zaposlene otroške delovne sile.

Kampanje so organizirane neprofitno, v sodelovanju z vlado in uvoznimi združenji. Njihov cilj je, da neposredno prispevajo k izboljšanju situacije otroškega dela (oz. popolni odstranitvi otrok iz proizvodnega procesa), družin otrok in skupnosti. Kampanje bivše otroške delavce prav tako preskrbijo z različnimi storitvami, kot so lokalna pomoč, izobraževanje, zdravstvena oskrba ter vse potrebno za otrokov vpis v šolo.

Organizacije, ki izvajajo programe za označevanje izdelkov z etiketo, so lahko proizvajalci izdelkov, predstavniki industrije (trgovska združenja), neprofitne organizacije ali telesa, ustanovljena med predstavniki vlad in industrij (Triplat, 2000, str. 29). Entitete, ki upravljajo s programom označevanja, so javno odgovorne za pristnost informacij na etiketah, saj morajo javnost informirati o dejavnostih programa, izvajanju kontrole v tovarnah in uveljavljanju. Izvajanje kontrole se ponavadi začne s preverjanjem proizvajalca, samemu programu pa daje kredibilnost v očeh potrošnikov, medijev,

nevladnih organizacij in potencialnih kritikov. Uveljavljanje pomeni, da programi označevanja vsebujejo tako proces dokazovanja, da proizvajalci res izpolnjujejo pogoje za uporabo etikete, kot proces, ki zahteva popravne dejavnosti ali prekinitev uporabe etikete, kjer se ugotovijo kršitve pogojev uporabe.

Pobude za etikiranje so se pojavile zlasti v proizvodnji ročno vezenih preprog, kjer je zaposlenih največ otrok (Leipziger, Sabharwal, 1995, str. 12). V Indiji je bila leta 1995 ustanovljena fundacija Rugmark, ki na preproge daje etikete Rugmark, ki pričajo o tem, da so bile preproge narejene brez otroškega dela. Fundacija od proizvajalcev in izvoznikov preprog zahteva, da ne zaposlujejo otrok do 14. leta starosti, izplačilo vsaj minimalnih plač in plačilo 0,25% od vrednosti izvoza preprog. Danes Rugmark deluje kot mednarodno priznana zaščitna znamka in certifikat za preproge izdelane v skladu s kriteriji fundacije Rugmark, katere glavni cilji so:

1. odpraviti otroško delo v industriji izdelovanja preprog in se s tem izogniti bojkotom potrošnikom;
2. vpeljati izvajanje kontrole v tovarne in oblikovati sistem certificiranja za preproge izdelane brez otroškega dela;
3. nuditi pomoč in izobrazbo bivšim otroškim delavcem.

Fundacijo sestavljajo uvozniki in izvozniki preprog, potrošniki in razvojne organizacije. Nacionalne fundacije obstajajo v državah uvoznicah: evropskih državah (prva v Nemčiji leta 1996), ZDA, Kanadi in Avstraliji. Naloga fundacij je ščititi zaščitno znamko in promovirati ter tržiti preproge Rugmark doma.

Med državami izvoznicami (proizvajalkami) pa so fundacije v Indiji, Nepal in Pakistanu. Njihova naloga je dajanje dovoljenj proizvajalcem in izvoznikom, izvajanje kontrole, preverjanje proizvodnega procesa preprog in nudenje programov pomoči bivšim otroškim delavcem.

Izvozniki preprog fundaciji priskrbijo seznam vseh svojih proizvajalcev in podpišejo pogodbo z Rugmarkom, ki mu dovoljujejo izvajati kontrole in revizije na vse lokacijah. Rugmark zaposluje revizorje, ki izvajajo nepričakovane revizije vsakih šest mesecev. Nefitne organizacije, ki služijo skupnostim, kjer se preproge proizvajajo, pa nadzirajo starost zaposlenih.

Rugmark preskrbuje otroke z izobraževalnimi in poklicnimi programi in vlado poziva k uvedbi večjega števila šol. Uvozniki preprog plačujejo 1% od uvozne vrednosti preprog otroškemu razvojnemu skladu, ki preko UNICEF-a organizira šole in poklicne programe za otroke v regijah, kjer se preproge izdelujejo (Leipziger, Sabharwal, 1996, str. 12).

3.5.4 NA SKUPNOSTIH TEMELJEČE AKTIVNOSTI

Otroško delo je pogost pojav na območjih, kjer je prisotna revščina. Zato je pomembno sodelovanje med industrijo in skupnostjo, saj investicije v izobraževalne storitve rešujejo problem otroškega dela in izboljšujejo življenjski standard v skupnosti.

Na se npr. na Tajskem ljudje v upanju na službo v tovarni iz podeželskih predelov preseljujejo v mesta. V mestih pa ugotovijo, da so delovna mesta v tovarnah redka. V borbi za preživetje mnoge družine iz obupa pošljejo svoje otroke na delo ali jih prodajo v prostitucijo. Zato je tajska nevladna organizacija, Združenje za razvoj prebivalstva in skupnosti (Population and Community Development Association), ustanovila Tajsko poslovno institucijo za razvoj podeželja (Thai Business Institution in Rural Development – T-Bird). T-Bird je razvil inovativen načrt zaustavitve toka podeželskih migrantov in zmanjševanja otroškega dela s spodbujanjem podjetij za ustanavljanje svojih tovarn v podeželskih predelih. Bata (kanadski proizvajalec čevljev), American Express, 3M in Bangkok Glass Industry so že preselili svoje tovarne v podeželske predele (Leipziger, Sabharwal, 1995, str. 12-13). Gre za predlog decentralizacije industrije, ki je koristen za obe strani. Delavci za delo v tovarni dobijo trikrat več kot bi za delo na samozadostni kmetiji. Prav tako nimajo dodatnih stroškov zaradi prevoza v mesto in prehrane.

Študije kažejo, da otroci, ki zapustijo tovarne, ne odidejo domov ali v šolo, ampak vstopijo v druge vrste zaposlitev – slabše plačane, brez kvalifikacij in nevarne (prostitucija, kriminal). Iz vsega tega sledi, kako pomembno je sodelovanje med industrijo in skupnostjo pri odpravi otroškega dela in vzpostavitvi izobraževalnega sistema (Leipziger, Sabharwal, 1995, str. 13).

Zaradi demografskih sprememb (staranje prebivalstva) in posledično vedno tesnejšega delovnega trga, bodo delodajalci v delovno intenzivnih panogah tudi v prihodnosti iskali za delo mladoletnike do 15. leta starosti. Zato se utegne zgoditi, da bo naslednjim generacijam primanjkovalo izobrazbe in analitičnih sposobnosti za razumevanje gospodarskih, političnih, okoljevarstvenih, zdravstvenih in drugih problemov, ki zadevajo človeštvo (Golodner, 1990, str. 54).

Vse te pobude za odpravo socialnega dumpinga (kodeks vodenja podjetja, kampanje za označevanje izdelkov z etiketo in na skupnostih temelječe aktivnosti) so v pretežni meri nastale zaradi zahtev različnih organizacij in potrošnikov po celem svetu. Uspešne so le v primeru, da multinacionalna podjetja vanje verjamejo, jih uveljavljajo v praksi in izvajajo redne kontrolne preglede. V primeru kodeksa vodenja podjetja je za nekatere države v razvoju (Kitajska, Vietnam, Bangladeš) značilno, da delavci v tovarnah zanje sploh še niso slišali. Vseeno pa za vse te pobude velja, da le pomenijo nek začetek v izboljševanju delovnih pogojev v državah v razvoju.

4 REŠEVANJE PROBLEMA SOCIALNEGA DUMPINGA S POMOČJO UVELJAVLJANJA MEDNARODNIH DELOVNIH STANDARDOV

Razvite države se vse bolj bojijo, da svobodna trgovina uničuje njihove demokracije, zato so že večkrat poskušale nasloviti socialne standarde in človekove pravice v kontekst Svetovne trgovinske organizacije, vendar je bil odpor držav in poslovnih organizacij prevelik. Za razmerje med trgovinsko politiko in človekovimi pravicami je potrebno odgovoriti na tri vprašanja (Leicht, 1998, str. 171):

1. So človekove pravice univerzalne vrednote ali so nekaj, kar je samo v domeni ZDA in Evrope?
2. So človekove pravice in delovni standardi luksuzno blago ali nekaj, kar je nujno potrebnega za razvoj?
3. Ali je svobodna trgovina najboljši način za njihovo uveljavljanje in ali sankcije pomagajo?

Spoštovanje človekovih pravic v državah v razvoju otežujejo diktatorski oz. avtoritativni režimi, ki skrbijo samo za svoje kratkoročne interese in načine za pritegnitev tujega kapitala, na interese brezpravnih revnih delavcev in ohranitev okolja pa se ne ozirajo. Posledica sta socialni in ekološki dumping. Upoštevanje delovnih standardov pa bi bilo koristno tako za države v razvoju, saj bi s povečanjem produktivnosti povečale gospodarsko rast, kot tudi za razvite države, kjer bi se povečal izvoz in zmanjšal socialni dumping. Zato se pojavlja predlog po ustanovitvi nekega mednarodnega mehanizma, ki bi države v razvoju prisilil k upoštevanju delovnih standardov z uporabo pozitivnih in negativnih ukrepov. Med pozitivne ukrepe bi se šteli razni programi pomoči in tehnična podpora, izvajani s strani Mednarodne organizacije dela. Če pa bi v državah kljub temu še vedno prihajalo do kršitev osnovnih delovnih standardov in socialnega dumpinga pa bi uporabili negativne ukrepe (Leicht, 1998, str. 175).

Nepoštena konkurenčna prednost držav v razvoju – nizke plače delavcev zaradi nizkih delovnih standardov – in po mnenju razvitih držav tudi edina konk. prednost teh držav je povzročila porast nezaposlenosti in dohodkovne neenakosti v številnih razvitih državah (Leicht, 1998, str. 171).

Najboljši način za uveljavljanje človekovih pravic in delovnih standardov v državah v razvoju bi bil zamenjava avtoritativnih režimov in diktatorstev z demokracijo in uvedbo demokratičnih institucij, kar bi se doseglo z ekonomskim in socialnim razvojem teh držav (Leicht, 1998, str. 173).

4.1 MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA

Globalizacija je dala nov pomen že dolgo obstoječim mednarodnim institucijam: Združenim narodom (vzdrževanje miru), Svetovni zdravstveni organizaciji (primarna naloga: izboljševanje zdravstvenih pogojev v razvijajočih državah) in Mednarodni organizaciji za delo (svojo agendo po svetu promovira pod sloganom »dostojno delo«) (Stiglitz, 2003, str. 10).

Mednarodna organizacija dela je bila ustanovljena leta 1919. Glavna naloga Mednarodne organizacije dela je razvoj in opredelitev delovnih standardov v obliki konvencij in priporočil za vse države sveta. Večina držav sveta je tudi članic Mednarodne organizacije dela (175). Leta 1946 je postala specializirana agencija Združenih narodov za socialno problematiko in delovne pogoje. Organizacijsko je sestavljena je iz treh delov (delavci in delodajalci v sodelovanju z vlado), vsaka država članica pa ima po dva predstavnika iz vlade, enega iz delavskih sindikatov in enega iz združenja delodajalcev (Raynauld, Vidal, 1998, str. 15-16).

Trenutna ustava Mednarodne organizacije dela vsebuje člene iz Philadelphijske deklaracije iz leta 1944 (Raynauld, Vidal, 1998, str. 16). Med najbolj osnovnimi so naslednji: delo ni blago, poglobitni pravici delavcev sta svoboda izražanja in svoboda združevanja ter boj proti revščini.

Glavni cilji Mednarodne organizacije dela so (Raynauld, Vidal, 1998, str. 16):

- polna zaposlenost in visok življenjski standard,
- ustvarjanje visoko-kvalitetnih delovnih mest, kar vključuje tudi prekvalifikacije in dodatno izobraževanje,
- pravični delovni pogoji za vse,
- pravica do kolektivnih pogajanj,
- varovanje življenja in zdravja ljudi,
- primerna prehrana in bivanje ljudi,
- enake priložnosti za vse.

Mednarodna organizacija dela opredeljuje delovne standarde, ki naj bi jih potem države članice sprejele. Ti standardi se odražajo v mednarodnih konvencijah, ki so legalno obvezujoče za države, ki jih ratificirajo. Prav tako dela priporočila za izdajo uredb, smernic ali interpretacij konvencij. Širok nabor standardov je zakonsko gledano mednarodni delovni zakonik, katerega primarna naloga je zagotavljanje družbenih pravic, primernih delovnih pogojev in poštenega tekmovalnega okolja. Prav tako manj razvite države preskrbuje z znanjem in intervencijskimi modeli ter se ukvarja s problemi, ki so povezani s preseljenimi delavci ali multiancionalnimi podjetji (Raynauld, Vidal, 1998, str. 16-17).

4.2 MEDNARODNI DELOVNI STANDARDI

Delovni standardi so norme in pravila, ki zadevajo delovne pogoje in industrijska razmerja (omejitve glede števila delovnih ur, svoboda pri oblikovanju sindikatov, minimalne plače itd.) (International trade and core labour standards, 2000, str. 17). Osnovni delovni standardi so osnovne človekove pravice, ki bi se morale spoštovati v vseh državah ne glede na stopnjo razvitosti (Raynauld, Vidal, 1998, str. 12).

V prid mednarodni harmonizaciji delovnih standardov se pojavljata dva argumenta: ekonomski in moralni. Ekonomski argument pravi, da nizke plače in delovni standardi v državah v razvoju ogrožajo življenjski standard delavcev v razvitih državah. Moralni argument pa pravi, da nizke plače in delovni standardi kršijo človekove pravice delavcev v razvijajočih državah (Balfour, Prasso, 2000, str. 28).

Mednarodna organizacija dela (ILO) in Organizacija za ekonomsko sodelovanje in razvoj (OECD) sta opredelili naslednje osnovne delovne standarde, ki odražajo osnovne človekove pravice (Balfour, Prasso, 2000, str. 29):

- svoboda združevanja,
- pravica do skupinskih organiziranj in pogajanj,
- minimalna starost za zaposlovanje otrok,
- prepoved prisilnega dela,
- zagotovitev sprejemljivih delovnih pogojev (maksimalno število delovnih ur na teden, tedenski počitek, omejitve za delo mladih oseb, minimalna plača, minimalni varnostni in zdravstveni pogoji na delu, odprava diskriminacije pri zaposlovanju).

To so osnovni delovni standardi, ker je njihov učinek na ekonomsko učinkovitost nevtralen ali pozitiven in niso odvisni od stopnje gospodarskega razvoja (Leicht, 1998, str. 172). Tako bi uveljavitev standardov o nediskriminaciji in odpravi prisilnega dela povečala ekonomsko učinkovitost, saj bi se delo alociralo v smer svobodnega trga. Prisilno delo odpravi možnost delavcev, da sami odločajo o tem kje, kdaj in pod kakšnimi pogoji bodo delali. Diskriminacija pa privede do tega, da posamezniki ne opravljajo dela, za katerega bi bili najbolj primerni. Odsotnost pravice do svobode združevanja in skupinskih pogajanj zmanjša motivacijo in produktivnost delavcev in zatorej onemogoča razvoj okolja za inoviranje. Izkoriščanje otrok za delo privede do tega, da otroci ne izkoristijo priložnosti za izobraževanje ter škoduje njihovem zdravju in blaginji. Vse to pa privede do tržnih nepravilnosti.

Večino delovnih standardov razvitih držav ni skladnih oz. ni primernih za države v razvoju. Primer za to je problem otroškega dela. Res je, da otroci v državah v razvoju v zelo slabih delovnih pogojih garajo za nizke plače, vendar pa so po drugi strani zaslužki teh otrok zelo pomembni za preživetje njihovih družin kot tudi njih samih. Tako bi

uveljavitev strogih standardov v formalnem sektorju v teh državah pomenila prestop k še bolj uničujočemu, izkoriščevalskemu in nedonosnemu delu v neformalnem sektorju. Problem predstavljajo tudi minimalne plače, ki v državah v razvoju pomenijo primer ekonomskega dualizma: na eni strani visoka nezaposlenost, na drugi strani pa zahteva po višjih plačah (Balfour, Prasso, 2000, str. 29).

4.2.1 ZAČETKI GIBANJA PROTI NEPOŠTENIM DELOVNIM PRAKSAM

Začetki gibanja proti izkoriščajočim delovnim praksam segajo v leto 1886, ko je Ameriška federacija za delo (American Federation of Labour) pričela s kampanjo za osem-urno delo (Raynauld, Vidal, 1998, str. 4). Po navedbah iz publikacije Mednarodne organizacije dela je francoski industrialec Daniel Le Grand v letih 1840 do 1853 nenehno spodbujal številne vlade evropskih držav, da se pridružijo sporazumu o delovni zakonodaji in tako odpravijo nepošteno konkurenco. Prav tako je bil aktiven pri številnih projektih za uveljavitev mednarodnih delovnih zakonov, ki vključujejo število delovnih ur, dnevni počitek, nočno delo, nezdrave in nevarne poklice in posebna pravila za otroke.

Prvič so bili delovni standardi predstavljeni v Angliji leta 1802 z Moralnim in zdravstvenim aktom (Moral and Health Act) Georga III, ki je postavil minimalno starost za delo v tovarni, maksimalno število ur za delo otrok ter zdravstvene in varnostne standarde v tovarnah. Prvo zakonodajo glede minimalne mezde so sprejeli v Novi Zelandiji leta 1894 in v Avstraliji (država Viktorija) leta 1896 (Raynauld, Vidal, 1998, str. 4).

4.2.2 DEKLARACIJA O TEMELJNIH ČLOVEKOVIH PRAVICAH NA DELU

Junija leta 1998 je potekala Mednarodna delovna konferenca, na kateri so sprejeli Deklaracijo o temeljnih človekovih pravicah na delu. Članice Mednarodne delovne organizacije so se zaobljubile, da bodo načela in pravice iz deklaracije spoštovale, poudarjeno pa je bilo tudi, da se načela ne smejo uporabljati zaradi protekcionističnih trgovinskih namenov.

Deklaracija je prvotno vsebovala sedem konvencij, leta 1999 pa so sprejeli še osmo, ki govori o prepovedi najhujših oblik otroškega dela (konvencija številka 182) (Leicht, 1998, str. 172). Deklaracija je pomenila nek prodor na področju svetovnih socialnih pravic, saj gre za prvo univerzalno priznanje, da mora globalizirana ekonomija temeljiti na človekovih pravicah in dostojanstvu ter da mora iti družbeni napredek vzporedno z gospodarskim napredkom in razvojem. Pravice in načela v deklaraciji so univerzalni, kar pomeni, da bi morali zadevati celotno svetovno prebivalstvo ne glede na stopnjo gospodarskega razvoja. Deklaracija je promocijski instrument (ILO conventions and labour standards, 2004).

Tabela 4: Osem temeljnih konvencij, ki zadevajo pravice delavcev

Vsebina konvencije	Številka konvencije in leto sprejetja
Svoboda združevanja	Konvencija št. 87 o svobodi združevanja in zaščiti pravice do organiziranja, 1948
	Konvencija št. 98 o pravici do organiziranja in kolektivnih pogajanj, 1949
Odprava prisilnega dela	Konvencija št. 29 o prisilnem delu, 1930
	Konvencija št. 105 o odpravi prisilnega dela, 1957
Nediskriminacija	Konvencija št. 111 o diskriminaciji (pri zaposlovanju in na delovnem mestu), 1958
	Konvencija št. 100 o enakosti plačila, 1951
Odprava otroškega dela	Konvencija št. 138 o minimalni starosti, 1973
	Konvencija št. 182 o najhujših oblikah otroškega dela, 1999

Vir: Fundamental ILO conventions, 2004

4.2.3 SPREJETJE IN IMPLEMENTACIJA KONVENCIJ

Ko država ratificira določeno konvencijo in jo prevede v domačo zakonodajo, le ta postane zanj pravno obvezujoča. Vendar Mednarodna organizacija dela nima nikakršne prisilne ali regulatorne moči in tako ne more prisiliti držav članic, da bi sprejete standarde upoštevale tudi v praksi. Mednarodna organizacija dela promovira ratifikacijo konvencij in nadzira države, ne mora pa uporabiti finančnih, komercialnih ali drugih sankcij. Zato za delovne standarde velja, da jih države članice sprejemajo prostovoljno, Mednarodna organizacija dela pa jih samo spodbuja, da konvencije ratificirajo in jih prevedejo v nacionalne zakone in uredbe (Raynauld, Vidal, 1998, str. 19).

Tabela 5: Podatki o številu ratifikacij osmih temeljnih delovnih standardov do leta 2005

Konvencija št.	Vsebina konvencije	Število držav članic Mednarodne organizacije dela, ki so ratificirale določeno konvencijo
87	Svoboda združevanja (1948)	142
98	Pravica do kolektivnih pogajanj (1949)	154
29	Prisilno delo (1930)	163
105	Odprava prisilnega dela (1957)	161
111	Diskriminacija (1958)	160
100	Enakost plačila (1951)	161
138	Minimalna starost (1973)	135
182	Najhujše oblike otroškega dela (1999)	150

Vir: Fundamental ILO conventions, 2004

Države nenehno poudarjajo potrebo po uskladitvi t.i. osnovnih delovnih standardov, ki zagotavljajo spoštovanje osnovnih človekovih pravic ter tudi ostalih standardov, ki so dopolnjujoči (Raynauld, Vidal, 1998, str. 3).

Potreba po uveljavitvi delovnih standardov v državah v razvoju se pojavlja zlasti zaradi tam prisotne delovne prakse, ki se pojavlja pod izrazom »potenje«. Le-ta označuje delavce, ki so podvrženi dolgim uram dela v sovražnem in nevarnem okolju za zelo slabo mezdo (Raynauld, Vidal, 1998, str. 4).

Tabela 6: Datumi ratifikacij temeljnih konvencij Mednarodne organizacije dela za izbrane države

Država	Prisilno delo		Svoboda združevanja		Diskriminacija		Otroško delo	
	št. 29 ^(a)	št. 105 ^(b)	št. 87 ^(c)	št. 98 ^(d)	št. 100 ^(e)	št. 111 ^(f)	št. 138 ^(g)	št. 182 ^(h)
Laos	23/01/1964	-	-	-	-	-	-	-
Kitajska	-	-	-	-	02/11/1990	-	28/04/1999	08/08/2002
Indija	30/11/1954	18/05/2000	-	-	25/09/1985	03/06/1960	-	-
Vietnam	-	-	-	-	07/10/1997	07/10/1997	24/06/2003	19/12/2000
Tajska	26/02/1969	02/12/1969	-	-	08/02/1999	-	11/05/2004	16/02/2001
Mehika	12/05/1934	01/06/1959	01/04/1950	-	23/08/1952	11/09/1961	-	30/06/2000
Bangladeš	22/06/1972	22/06/1972	22/06/1972	22/06/1972	28/01/1998	22/06/1972	-	12/03/2001
Kambodža	24/02/1969	23/08/1999	23/08/1999	23/08/1999	23/08/1999	23/08/1999	23/08/1999	-
Filipini	-	17/11/1960	29/12/1953	29/12/1953	29/12/1953	17/11/1960	04/06/1998	28/11/2000
Argentina	14/03/1950	18/01/1960	18/01/1960	24/09/1956	24/09/1956	18/06/1968	11/11/1996	05/02/2001
Gvatemala	13/06/1989	09/12/1959	13/02/1952	13/02/1952	02/08/1961	11/10/1960	27/04/1990	11/10/2001
Indonezija	12/06/1950	07/06/1999	09/06/1998	15/07/1957	11/08/1958	07/06/1999	07/06/1999	28/03/2000

Legenda: (a) – Konvencija o prisilnem delu.

(b) – Konvencija o odpravi prisilnega dela.

(c) – Konvencija o svobodi združevanja in zaščiti pravice do organiziranja

(d) – Konvencija o pravici do organiziranja in kolektivnih pogajanj

(e) – Konvencija o enakosti plačila

(f) – Konvencija o diskriminaciji pri zaposlovanju in na delovnem mestu

(g) – Konvencija o minimalni starosti

(h) – Konvencija o najhujših oblikah otroškega dela

Vir: ILO conventions and labour standards, 2004

4.2.4 DRUŽBENA KLAVZULA

V kontekstu mednarodne trgovine se pojem družbene klavzule nanaša na zakonito klavzulo v trgovinskih sporazumih, katere cilj bi bil odpraviti najbolj izkoriščevalske oblike dela v državah izvoznicah. Eno od sredstev za doseg tega cilja je preko držav uvoznic. Če države izvoznice ne spoštujejo minimalnih delovnih standardov, se lahko uporabijo naslednji trgovinski ukrepi (Leicht, 1998, str. 174):

- izključitev iz sporazumov o preferenčnih trgovinskih statusih (General System on Preferences, Most Favoured Nation trading status);
- vzpostavitev kvot ali drugih količinskih trgovinskih ovir in/ali dvig carinskih stopenj;
- popolna prepoved uvoza iz države kršiteljice.

Družbena klavzula pa se pojavlja tudi v netrговinskih sporazumih. Vladna organizacija OPIC (Overseas Private Investment Corporation) iz ZDA, ki ameriškim podjetjem nudi zavarovanje pri investiranju v državah v razvoju, umakne vse storitve pri projektu iz držav, ki ne sprejmejo in upoštevajo zakonov o delovnih standardih. Prav tako pa je že bilo predlagano, da bi socialno klavzulo dodali v programe posojil in razvojne pomoči.

4.2.5 TRGOVINSKE SANKCIJE ZA DRŽAVE KRŠITELJICE

V okviru Organizacije združenih narodov je bila sredi 1970. let ustanovljena Komisija za transnacionalne korporacije. Takrat je pripravila načrt enotnega kodeksa vodenja MNC. Cilji njenega delovanja so bili preprečitev korporacijskih zlorab (izvažanje pod ceno v države tretjega sveta), nadzor nad okoljskimi standardi in delovnimi razmerami v izvoznih tovarnah, preprečitev distribucije nezakonitih drog na zahodu ter nadzor nad izkoriščanjem naravnih zalog. Podjetja v ameriški industriji so že od vsega začetka nasprotovala ustanovitvi Komisije in leta 1986 je ameriška vlada uspešno prekinila njeno delovanje in sicer na temelju obtožb, da je Komisija nekakšna komunistična spletkarica in da jo Sovjeti uporabljajo za vohunjenje. V tistem času je bilo antikomunistično gibanje tako veliko, da je zameglilo zlorabe MNC. Razočaranje nad političnim telesom na mednarodni ravni je bilo takrat veliko, saj so bili tako poskusi nadziranja MNC preko OZN in teles trgovinskih organizacij onemogočeni (Klein, 2004, str. 310).

Svetovno gospodarstvo in trgovina rasteta na račun zdravja delavcev, neupoštevanja prepisov glede varstva okolja in človekovih pravic. Mednarodna sindikalna organizacija TUAC (delojemalsko predstavništvo pri OECD v Parizu) si že dolgo prizadeva, da bi bilo kršenje človekovih pravic in okoljevarstvenih predpisov kaznovano s trgovinskimi sankcijami proti državam kršilkam. Vlada v času ameriškega predsednika Billa Clintona je to zahtevo uradno tudi sprejela. Ob ustanovitvi WTO se je ameriški predstavnik zavzel za

vnos družbene in okoljevarstvene klavzule v pogodbo. Ti dve klavzuli naj bi omogočali kaznovanje držav, ki dokazano proizvajajo v razmerah, ki niso v skladu z minimalnimi normami Mednarodne organizacije dela, s tožbo pri Svetovni trgovinski organizaciji, v skrajnem primeru pa uvedbo kazenskih carin. Temu predlogu pa niso nasprotovale samo potencialno prizadete države, ampak tudi vse države članice EU, z izjemo Francije. Svetovni trgovinski kodeks tako ni bil uveden, čeprav so se pogajanja vlekla kar sedem let (Martin, Schumann, 1997, str. 145-146).

Pogovori o tem, da bi bilo sankcioniranje držav kršiteljic delovnih standardov v pristojnosti Svetovne trgovinske organizacije, se nadaljujejo že od prvega ministrskega sestanka Mednarodne organizacije dela v Singapurju leta 1996. Glavni zagovorniki so predstavniki delavskih sindikatov in nevladnih organizacij. Ker so to predstavniki interesov delavcev iz razvitih držav, se je porajal sum, da ima zavzemanje za uvedbo delovnih standardov v državah v razvoju vzrok v protekcionističnih namenih. Tako naj bi zaustavili »poceni uvoz« iz držav v razvoju, ki grozi industrijam in zaposlovanju v razvitih državah (ILO conventions and labour standards, 2004).

Glavni vir ekonomske rasti v državah v razvoju je zasledovanje trgovinskih in delovnih politik. Zato bi omejitev dostopa do trgov razvitih držav v primeru trgovinskih sankcij ovirala razvojne možnosti držav v razvoju in tako upočasnilo nadgrajevanje njihovih delovnih standardov. Položaj delavcev v državah v razvoju bi se lahko celo poslabšal; prišlo bi do porasta nezaposlenosti. Svetovna trgovinska organizacija je v prvi vrsti telo za reguliranje mednarodne trgovine in ne za reševanje problema delovnih standardov (ILO conventions and labour standards, 2004). Trgovinske sankcije v smislu omejevanja trgovine imajo tako ravno nasprotno učinke pri izboljšavah delovnih razmer, zato bi bilo bolje okrepiti in razširiti demokracijo (demokratske institucije) v državah v razvoju, okrepiti moč Mednarodne organizacije dela ter spodbuditi MNC, da bi se borile proti izkoriščanju delavcev v državah v razvoju (Balfour, Prasso, 2000, str. 29).

4.2.6 DVA NASPROTUJOČA SI POGLEDA NA UVELJAVITEV DELOVNIH STANDARDOV (RAZVITE DRŽAVE PROTI DRŽAVAM V RAZVOJU)

Obilica nekvalificiranega dela in nizka produktivnost v državah v razvoju se odražata v nizkih delovnih standardih in nizkih plačah (Bernstein, 2000, str. 53). Po mnenju razvitih držav pomanjkanje strogega zakonika o delovnih standardih v državah v razvoju pomeni gojenje nepoštena konkurence in služi kot opravičilo za postavitev protekcionističnih ukrepov. Države v razvoju pa po drugi strani nasprotujejo sprejetju delovnih standardov, saj menijo, da bi taki ukrepi ogrozili njihovo konkurenčnost na svetovnih trgih in da morajo imeti proste roke pri njihovem sprejemanju (Raynauld, Vidal, 1998, str. 1).

Mnogi ekonomisti so mnenja, da bo liberalizacija mednarodne trgovine vodila v zmanjševanje plač delavcev, saj bodo sposobna preživeti le podjetja z najnižjimi cenami in stroški; podjetja, ki pa plačujejo socialne ugodnosti in ponujajo svojim delavcem boljše delovne pogoje in višje plače, pa bodo propadla. Da do tega stanja ne bi prišlo, je potrebno zvišati delovne standarde v vseh državah sveta, saj le ti preprečijo kršitev človekovih pravic in pojav »potenja« (nepoštene tekmovalne prednosti) (Raynauld, Vidal, 1998, str. 22).

Veliko ekonomistov trdi, da pomanjkanje delovnih standardov v državah v razvoju le tem omogoča uporabo dumpinga (dumpinških cen) ali nelojalne (nepoštene) konkurence na svetovnem trgu. Izkoriščanje delavcev v državah v razvoju ima negativne posledice na razvite države, saj spodbuja uvoz blaga in storitev, ki so prepoceni in tako ustvarja neznosen pritisk na življenjski standard in socialne ugodnosti razvitih držav, in ustvarja brezposelnost (Raynauld, Vidal, 1998, str. 45).

Tako nasprotniki delovnih standardov v državah v razvoju menijo, da hočejo zahodne vlade na ta način samo odstraniti edino tekmovalno in primerjalno prednost (v obliki nizkih plač) vzhodnoazijskih držav pred razvitimi državami. Vse ostale primerjalne prednosti (tehnologija, kapital, bogati domači trgi, managerska in trženjska znanja) naj bi bile v rokah razvitih držav. Razvitim državam pri skrbi za blaginjo delavcev ter demokratične in okoljevarstvene probleme v državah v razvoju očitajo sebične interese, saj naj bi vsakomur, ki bi jih hotel ujeti in tekmovati z njimi, nastavljali ovire (Raynauld, Vidal, 1998, str. 5-6).

Gre torej za dvojen pogled na delovne standarde. Zaradi pogledov na socialna in okoljska vprašanja se pojavlja želja po uveljavitvi nekaterih minimalnih, smiselnih delovnih standardov po celem svetu. Uveljavitev delovnih standardov pa pomeni zmanjševanje nepoštene tekmovalne prednosti (poceni delovna sila, nizke plače in cene), ki jo uživajo države v razvoju. Prav zato se s strani držav v razvoju pojavlja želja po odlogu pri uveljavljanju delovnih standardov (Raynauld, Vidal, 1998, str. 6).

4.2.7 DELOVNI STANDARDI IN DELAVSKI SINDIKATI

Delavski sindikati že dolgo branijo človekove in socialne pravice, ki jih predstavljajo delovni standardi. Na mednarodni ravni pa za to skrbi Mednarodna organizacija za delo. Zaradi proste trgovine in kapitalnih tokov se podjetja iz razvitih industrijskih držav soočajo z močno konkurenco iz držav v razvoju, kjer so plače in ostali delovni pogoji veliko ugodnejši za delodajalce. Taka situacija omogoča MNC, da povečajo svoj tržni delež, hkrati pa pripelje do izgube delovnih mest v razvitih državah, saj se MNC lahko selijo in investirajo v tujino. Prav zato so se delavski sindikati začeli pridruževati pogovorom o

liberalizaciji trgovine in groziti državam, ki ne upoštevajo delovnih standardov, s trgovinskimi sankcijami (Raynauld, Vidal, 1998, str. 6).

Marshall v svojem delu pravi, da se posledice globalizacije in naraščajoče ekonomske soodvisnosti kažejo v slabšanju delovnih pogojev delavcev; realne plače se znižujejo, moč sindikatov se zmanjšuje, socialna politika držav slabi. Podjetja v razvitih državah tekmujejo z zniževanjem domačih plač in ustanavljanjem podružnic v državah z nizkimi mezdami. Nekateri so mnenja, da bo mednarodna konkurenca povzročila veliko poslabšanje delovnih in življenjskih pogojev delavcev po celem svetu (Raynauld, Vidal, 1998, str. 7).

Cohen navaja primer multinacionalke AT&T, katere prihodki in dobički se povečujejo (začetek 90. let prejšnjega stoletja), istočasno pa prihaja do ukinjanja delovnih mest in selitve kapitala iz sindikalno organiziranih predelov v nesindikalno organizirane predele ZDA, Mehike in Azije. Zakaj bi torej katerokoli multinacionalno podjetje investiralo v ZDA ali Evropi, če lahko v investira v Mehiki in Aziji, kjer delavce plačuje za samo 80 centov na uro (Raynauld, Vidal, 1998, str. 7)?

Vodilni v sindikatih so zato razvili vrsto strategij za preprečevanja tega stanja (Raynauld, Vidal, 1998, str. 8):

- omejitev mobilnosti kapitala, kadar le-ta išče dostop do poceni delovne sile v razvijajočih državah,
- povečanje operativnih stroškov v drugih državah z ustanavljanjem sindikatov v vseh državah in uveljavitev mednarodnih delovnih standardov, ki so jamčeni z mednarodnimi trgovinskimi sporazumi,
- dovoliti mobilnost kapitala, vendar osredotočiti svetovno konkurenco ne na plače, temveč npr. industrijsko strategijo, ki daje velik poudarek dodani vrednosti in visokim plačam.

Glavni zahtevi delavskih sindikatov sta naslednji (Raynauld, Vidal, 1998, str. 9): uveljavitev minimalnih delovnih standardov, ki bodo omejevali nepoštenu konkurenco iz držav v razvoju ter vključitev teh standardov v trgovinske sporazume, s čimer se doseže strožja prisila njihovega spoštovanja in s čimer postanejo v primeru neupoštevanja predmet trgovinskih sankcij. Glavni namen uveljavitve minimalnih delovnih standardov je odprava najbolj ekstremnih oblik socialnega dumpinga (Raynauld, Vidal, 1998, str. 15).

SKLEP

Multinacionalna podjetja z vstopom na trge držav v razvoju večinoma ne doprinesejo večjih koristi v smislu prenosa tehnologij in razvoja gospodarstva. Skrbno varujejo svoja znanja in tehnologije in tako onemogočajo nadaljni razvoj držav v razvoju. Le te dobijo tehnologijo, ki je ponavadi že zastarela. Vendar pa se tako še vseeno ekonomsko hitreje razvijajo kot bi se sicer. Medtem ko mnogi ljudje na zahodu zelo slabo plačano delo v multinacionalki Nike v Indoneziji smatrajo za izkoriščanje ljudi, je za ljudi iz Indonezije delo v tovarni neprimerno boljša izbira kot delo na družinski kmetiji (Stiglitz, 2003, str. 4).

V razvitih državah vse večje število interesnih skupin izraža skrb o konkurenci iz držav v razvoju, kjer so delovni standardi zelo nizki ali pa sploh ne veljajo. Svet naj bi vstopil v dobo sistematičnega uničevanja ustreznih delovnih pogojev. V zadnjih dvajsetih letih je prišlo do širjenja dohodkovne neenakosti in porasta slabo plačanih, nestabilnih, za določen čas in variabilnih služb.

V državah v razvoju, ki si na vse načine prizadevajo, da bi pritegnile tuje investitorje, so pogodbeni izvajalci, ki delajo za svetovno znane MNC, pod velikim pritiskom. MNC od njih zahtevajo, da izdelke naredijo čimceneje (kar je tudi pogoj, katerega morajo pogodbeni partnerji izpolnjevati, če hočejo obdržati svojega naročnika), da lahko več finančnih sredstev vložijo v trženje, oglaševanje, dizajniranje, inoviranje in raziskave. Pogodbeniki so prisiljeni znižati stroške delovne sile, kar lahko dosežejo na račun neupoštevanja osnovnih delovnih standardov (maksimalno število delovnih ur, otroško delo, neizplačevanje dodatkov za nadurno delo). Po drugi strani pa so pod velikim pritiskom javnosti, ki od njih zahteva odpravo izkoriščanja delavcev v tovarnah. Pojavi se paradoks: kako kljub zahtevam javnosti po dvigu delovnih standardov dosežati čimmanjše stroške delovne sile, ki jih od njih zahtevajo MNC. Z drugimi besedami: kako ohraniti nepošteno tekmovalno prednost v obliki poceni delovne sile in hkrati zadovoljiti zahtevam aktivistov za človekove pravice po dvigu delovnih standardov in izboljšanju delovnih pogojev?

Uveljavljanje delovnih standardov v prvi vrsti torej služi odpravljanju nehumanih delovnih praks, socialnega dumpinga, dela v zelo slabih pogojih. Države, ki okrepijo osnovne delovne standarde, lahko povečajo svojo ekonomsko učinkovitost z dvigom kvalifikacij na delovnem mestu in z nastankom okolja, ki spodbuja inovacije in višjo produktivnost. Zmanjšanje števila delovnih ur pomeni nespremenjeno ali celo večje število zaposlenih, poleg tega pa tudi izboljšanje produktivnosti in zdravja zaposlenih. Končni rezultat je tako za družbo kot celoto pozitiven – dvig delovnih standardov privede do večje storilnosti in produktivnosti delavcev.

LITERATURA

1. Balfour Frederik, Praso Sheri: Bumps in the road to labour reform. Business week, New York, 2000, 3698, str. 28-29.
2. Beck Ulrich: Kaj je globalizacija? (Zmote globalizma – odgovori na globalizacijo). Ljubljana : Krtina, 2003. 213 str.
3. Bernstein Aaron: A world of sweatshops (Progress is slow in the drive for better conditions). Business week, New York, 2000, 3706, str. 52-54.
4. Dobravc Davorin: Organizacija multinacionalnih podjetij. Diplomsko delo. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2002. 42 str.
5. Ferjan Dunja: Multinacionalna podjetja v državah v razvoju: prenos tehnologije in vpliv na okolje. Diplomsko delo. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2004. 43 str.
6. Glas Miroslav: Prispevki k politični ekonomiji. Skripta. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 1994. 256 str.
7. Golodner Linda: The children of today's sweatshops. Business and society review, Oxford, 1990, 73, str. 51-54.
8. Klein Naomi: No logo. Ljubljana : Maska, 2004. 431 str.
9. Leicht Michael: Trade policy and human rights. Intereconomics, Dordrecht, 33 (1998), 4, str. 171-176.
10. Leipziger Deborah, Sabharwal Pia: Companies that play hide and seek with child labour. Business and society review, Oxford, 1995, 95, str. 11-13.
11. Makovec Brenčič Maja, Hrastelj Tone: Mednarodno trženje. Ljubljana : GV Založba, 2003. 483 str.
12. Martin Hans-Peter, Schumann Harald: Pasti globalizacije (napad na demokracijo in blaginjo). Ljubljana : Co Libri, 1997. 250 str.
13. Oven Uroš: Vpliv multinacionalnih korporacij na ekonomsko politiko v okviru globalizacije. Diplomsko delo. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2003. 46 str.
14. Peklar F. Leonardo: Globalizacija (izzivi, pasti in priložnosti). Ljubljana : Združenje manager, 1999. 27 str.
15. Raynauld Andre, Vidal Jean-Pierre: Labour standards and international competitiveness (A comparative analysis of developing and industrialized countries). Cheltenham : Edward Elgar Publishing Limited, 1998. 117 str.
16. Stiglitz Joseph E.: Globalization and its discontents. New York : W.W. Norton & Company, 2003. 288 str.

17. Svetličič Marjan: Svetovno podjetje: izzivi mednarodne proizvodnje. Ljubljana : Znanstveno in publicistično središče, 1996. 426 str.
18. Triplat Maja: Multinacionalna podjetja in otroško delo. Diplomsko delo. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2000. 51 str.
19. Trtnik Andreja: Internacionalizacija slovenskih podjetij z neposrednimi naložbami v tujino. Magistrsko delo. Ljubljana : Ekonomska fakulteta. 1999. 133 str.
20. Van Buren J. Harry: The exploitation of Mexican workers. Business and society review, Oxford, 1995, 92, str. 29-33.
21. Zupančič Nataša: Nekateri značilnosti multinacionalnih korporacij in njihov vpliv na manj razvite države. Naše gospodarstvo, Ljubljana, 47(2001), 5/6, str. 486-505.

VIRI

1. Fundamental ILO conventions
(URL:<http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/fundam/index.htm>),
26.11.2004
2. ILO conventions and labour standards
(URL:http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.static_jump?var_language=EN&var_pageName=ABOUTDECLARATIONHOME), 15.12.2004
3. International trade and core labour standards. Paris : Organisation for Economic Co-operation and Development, 2000. 122 str.
4. World investment report (Cross-border mergers and acquisitions and development). Geneva : United Nations. UNCTAD, 2000. 337 str.

SLOVARČEK

code of conduct – kodeks vodenja (upravljanja) podjetja
collective bargaining – kolektivno pogajanje
community-based approaches – na skupnostih temelječe aktivnosti
compulsory work – prisilno delo
directives – smernice
enforcement of labour standards – uveljavljanje delovnih standardov
export-processing zones – izvozne proizvodne cone
forced labour – prisilno delo
freedom of association – svoboda združevanja
independent monitoring – neodvisno izvajanje kontrole
International Labour Organisation – Mednarodna organizacija za delo
labeling campaigns – kampanje za označevanje izdelkov z etiketo
monitoring – izvajanje kontrole
monitoring system – sistem za izvajanje kontrole
race to bottom – tekma proti dnu
recommendations – priporočila
regulations – uredbe
social clause – družbena klavzula
social label – družbena etiketa
social labeling – program družbenega označevanja z etiketo
social standards – družbeni standardi
subcontracting – pogodbeno izdelava
sweatshop – »potilnica«; prostor, kjer ljudje delajo v izredno slabih delovnih pogojih
unfair competitive advantage – nepoštena tekmovalna prednost