



“Místo práce škola”

Jak zamezit využívání dětské práce - doporučení pro firmy

Předmluva

Základní lidská práva zahrnují také práva dětí. Děti mají právo být osvobozené od dětské práce a mají právo na vzdělání. Práva však také znamenají povinnosti pro druhé. Zatímco státy mají základní povinnost ctít, chránit a naplňovat tato lidská práva, panuje čím dál tím širší shoda na tom, že i obchodní společnosti a jiné nestátní subjekty mají povinnost přispívat k naplňování mezinárodně uznávaných práv.

Naplňování těchto práv je nezbytné pro hospodářský a společenský rozvoj. Mezinárodní organizace práce (ILO) v dubnu roku 2004 zveřejnila studii, která ukazuje, že přínos odstranění dětské práce bude téměř sedmkrát větší než náklady s tím spojené.¹ Studie ILO, provedená jejím Mezinárodním programem na eliminaci dětské práce (IPEC) uvádí, že dětská práce – jež se týká každého šestého dítěte na světě – může být odstraněna a nahrazena přístupem ke vzdělání na celém světě do roku 2020 s odhadovanými náklady 760 miliard USD.

Mezinárodní hnutí proti dětské práci v praxi sestává z celé řady činností soukromých subjektů, včetně obchodních společností, které tak přispívají k prosazování pracovních práv, včetně boje proti dětské práci. Kampaň “Stop dětské práci – je lepší chodit do školy” staví na zkušenosti mnoha firem, odborových svazů, nevládních organizací (NGO), vícestranných iniciativ, vlád a mezinárodních organizací. Některé z těchto zkušeností naleznete v tomto textu a v jeho zvláštních oddílech.

Hodnotu, kterou tento dokument přináší, spatřujeme v *kombinaci*:

- zaměření se na všechny formy dětské práce (dle dvou úmluv ILO), namísto primárního zaměření pouze na nejhorší formy dětské práce, a na souvislost s právem na vzdělání coby základem firemních politik v oblasti dětské práce;
- zaměření se na systematické zlepšování dodržování práv v celém dodavatelském řetězci, namísto okamžitého rušení objednávek tam, kde se vyskytnou problémy;
- boj proti dětské práci v rámci širšího cíle prosazování pracovních práv a uplatňování zkušeností nabytých v oblasti společenské odpovědnosti firem;
- zaměření se na zapojení dalších relevantních subjektů jako jsou odbory, nevládní organizace, vlády, vícestranné iniciativy atd.

Tento dokument je především určen podnikům a vícestranným iniciativám, které již pracují a nebo mají v úmyslu podílet se na odstranění dětské práce. Domníváme se však, že tento dokument je také užitečný pro vlády, aby mohly znovu posoudit svou politiku a zákonná pravidla, pro nevládní organizace, aby měly podle čeho řídit svou činnost a působení ve vztahu ke společnostem a sektoru dětské práce, a také pro mezinárodní organizace, aby více

rozpracovaly svou politiku týkající se dětské práce. Kampaň “Stop dětské práci” představí tato doporučení pro firmy v následujících letech při několika setkáních s firmami, vícestrannými iniciativami, vládami a mezinárodními organizacemi. Bohužel, nebude v naší moci jednotlivé firmy při jeho realizaci vést. Samozřejmě vítáme dialog a poskytneme rady k Doporučením podle našich možností.

Závěrečná podoba tohoto dokumentu byla vytvořena na základě cenných podnětů od lidí z celého světa včetně zaměstnavatelůⁱⁱ, odborů, nevládních organizací a lidí pracujících pro mezinárodní organizace jako je ILO. Upřímně jim děkujeme za jejich příspěvky. Podněty k dalšímu zlepšení tohoto dokumentu budou nadále vítány.

Proč by se firmy měly podílet na boji proti dětské práci?

Všeobecná Deklarace lidských právⁱⁱⁱ uvádí, že “každý orgán společnosti” by měl přispívat k tomu, aby lidská práva byla uznávána a zachovávána. Tento závazek se týká i soukromých společností. Úmluva o právech dítěte (CRC)^{iv}, kterou ratifikovaly téměř všechny státy světa, je zavazuje k tomu, aby uznávaly “právo dítěte na ochranu před hospodářským vykořisťováním a před vykonáváním jakékoli práce, která může být pro něho nebezpečná nebo bránit jeho vzdělávání nebo která by škodila zdraví dítěte nebo jeho tělesnému, duševnímu, duchovnímu, mravnímu nebo sociálnímu rozvoji” (Článek 32.1.CRC). Členské státy CRC se zavázaly začlenit tuto povinnost do svých národních zákonodárství. Podniky jsou tedy povinny mezinárodní úmluvy dodržovat – doma i při svém působení mimo domácí trh.

Směrnice Organizace pro hospodářský rozvoj a spolupráci (OECD) pro nadnárodní společnosti (OECD Guidelines)^v výslovně uvádějí, co by národní vlády členských států OECD měly požadovat po podnikatelském sektoru působícím v daném státě i mimo něj a od jejich dodavatelů. Podle Směrnic by společnosti měly podporovat své dodavatele, aby i oni dodržovali pravidla obsažená ve Směrnících. To zahrnuje i boj proti dětské práci. Směrnice jsou dobrovolné, ale OECD vyžaduje, aby se jednotlivé země zabývaly stížnostmi na porušování práv a využívaly Národních kontaktních míst k tomu určených.

Řada principů, kterými by se měly podniky řídit, je také obsažena v dokumentu *Global Compact* Organizace Spojených národů, včetně principu 5: činit efektivní opatření k odstranění dětské práce.^{vi}

Dvě úmluvy o dětské práci Mezinárodní organizace práce, jež byly ratifikovány více než třemi čtvrtinami ze 181 členů ILO, nejspíše nejlépe uvádějí, co by potírání dětské práce mělo v praxi zahrnovat. Jde o Úmluvu o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání (č. 138)^{vii} a Úmluvu o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce (č. 182)^{viii}. Návrhy těchto Úmluv společně s ILO vytvořily národní vlády, zaměstnanecká sdružení a odbory. Podnikatelská komunita má tudíž morální a politickou povinnost je implementovat. Úmluva o o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání stanoví, že pracovat je zakázáno dětem mladším 15 let (rozvojové země se mohou rozhodnout pro věkovou hranici 14 let). Patnáct let při tom není stanoveno jako maximum; několik zemí, včetně Brazílie, přijalo minimální věkovou hranici 16 let pro přijetí do zaměstnání. Ve většině rozvojových zemí je lehká práce povolena dětem 12 až 13letým za předpokladu, že jim nebrání navštěvovat školu. Obě Úmluvy obsahují zákaz riskantní práce dětem mladším 18 let. Úmluva o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce také zakazuje dětem vykonávat práci vojáka, pašeráka drog a nebo pracovat v oblasti pornografie či prostituce a vykonávat jiné formy nucené práce.

Rozvojové cíle tisíciletí (MDGs) 2 a 3 usilují o to zajistit, aby všechny děti mohly dokončit základní školu, tedy zákaz přijetí do zaměstnání po celý průběh základního vzdělávání, což není zcela ve shodě s Úmluvou 138, jež stanoví minimální věk pro přijetí do zaměstnání na 15 let. Společnosti by měly přispívat k plnění MDGs tím, že odstraní dětskou práci a podpoří přístup dětí ke vzdělání.

Jaké kroky by měly firmy podniknout?

- 1. Ve Vaší firemní politice či obchodních pravidlech výslovně uveďte, že všem formám dětské práce zakázané dvěma Úmluvami ILO (č. 138 a 4. 182) bude předcházeno, a pokud přes to budou zjištěny, budou odstraněny.**

Nejde o samozřejmou věc, protože řada firem se domnívá, že postačuje potírat nejhorší formy dětské práce. Uvážíme-li, že obě Úmluvy týkající se dětské práce byly ratifikovány většinou států, neexistuje žádný důvod k tomu, aby vlády a firmy měly bojovat pouze proti některým typům dětské práce. Rozvojovým zemím je sice dle Úmluvy č. 138 po omezenou dobu povoleno zvolit věkovou hranici pro přijetí do zaměstnání 14 namísto 15 let, ale my doporučujeme držet se věkové hranice 15 let.

- 2. Zajistěte, aby firemní politika byla založena přinejmenším na mezinárodních úmluvách proti dětské práci – a že je ve shodě s národní a místní legislativou, pokud její normy přesahují požadavky norem mezinárodních úmluv.**

Úmluvu č. 138 a 163 dosud podepsalo 149 zemí, a 163 zemí podepsalo Úmluvu č. 182. Všichni členové ILO souhlasili s povinností ctít, podporovat a uskutečňovat zákaz dětské práce ve shodě se třemi dalšími klíčovými normami o práci, a to i pokud neratifikovali zmíněné Úmluvy (viz také doporučení 10). Tam, kde je národní zákonodárství přísnější například v tom, že nařizuje vyšší minimální věk pro přijetí do zaměstnání, jsou podniky samozřejmě povinny dodržovat domácí legislativu.

- 3. Ve smlouvách s dodavateli výslovně uveďte povinnost odstranit dětskou práci a prosazovat dodržování pracovních práv ve všech dodávaných službách.**

Dětská práce je široce rozšířena u činnostech, které podnik zajišťuje z vnějších zdrojů dodávkami od jiných subjektů. Navíc bezprostřední dodavatelé také často výrobu objednávají od subdodavatelů. Není tomu tak náhodou. Ve snaze snížit náklady mnoho společností některé nebo všechny své výrobní činnosti či služby zajišťují z vnějších zdrojů v zemích s nízkými mzdovými náklady, nejčastěji v rozvojových zemích či ve východní Evropě. Takové činnosti jsou často vykonávány dětmi nebo nejsou v souladu s jinými pracovními normami. Firma, která se chce vyhnout odpovědnosti v oblasti pracovních práv tím, že výrobní činnosti či služby zajistí z vnějších zdrojů, nemůže omlouvat porušování těchto práv nutností snížit náklady. Podniky by tudíž měly mít písemnou smlouvu s dodavateli, která by upravovala, že žádný z dodavatelů není oprávněn využívat dětskou práci, čímž by usnadnily ukončení pracovního poměru s dětmi a umožnily jim začít chodit do školy a dodržovat a implementovat další pracovní práva. Pro dosažení této praxe bude nezbytné, aby zadavatelská firma disponovala jmény a úplnými kontaktními údaji všech dodavatelů a subdodavatelů a zpřístupnila je veřejnosti.

Aby zadavatelská firma zabránila ukrývání dětí dodavateli tehdy, kdy je prováděn monitoring dětské práce, měla by odměňovat a podporovat zaměstnance za jejich spolupráci a pomoc

při procesu uvolňování dětí z práce a zajištění bývalým dětským pracovníkům školního vzdělání. Jakmile je “politika nulové dětské práce” jednou pevně ustavena, firma by měla být striktní a uvalovat pokuty v případě, kdy při dalším kole monitorování narazí na dětskou práci.

Dodavatelé mohou být také jednotlivé rodiny pracující pro danou firmu. Lidé, kteří pracují z domova, jsou obvykle placeni od vyrobeného kusu, a to na základě takové mzdy za kus, že pro zajištění příjmu rodiny ve výši minimální mzdy je potřeba, aby pracovaly i děti. Práce z domova je tak jedním z hlavních zdrojů dětské práce. Podniky by měly zajistit pracovníkovi za vykonanou práci takovou odměnu, která rodinu zabezpečí i bez využívání práce dětí. Pokud jde o lehkou práci 12-14letých, neměla by jim bránit vzdělání, neměla by být riskantní, měla by být vykonávána pod dohledem. Příjmy rodičů by měli odpovídat ‚mzdě na pokrytí životních nákladů‘.

4. Zajistěte, aby dětem, které byly doposud zaměstnávány ve vlastních firemních provozech, plantážích či službách a/nebo v činnostech zajišťovaných zvenčí či subdodavatelé v celém dodavatelském řetězci, bylo poskytnuto bezplatné řádné denní studium.

Zkušenost ukazuje, že společnosti s politikou nulové dětské práce často omezují své působení na pouhý dohled nad tím, aby děti přestaly pracovat namísto toho, aby jim usnadnily přechod k formálnímu dennímu vzdělání. Objevilo se několik nepřehlédnutelných příkladů firem, které se horlivě zbavovaly dětí, jež pro ně pracovaly, aby zlepšily svou image na veřejnosti. Jedním z posledních příkladů byla mezinárodní módní značka Esprit, která oznámila svůj záměr okamžitě přerušit veškeré vztahy se svým dodavatelem v Indii poté co se zjistilo, že dodavatel využívá dětskou práci. Podniky, které pouze děti “propustí” a nechají je, aby se o sebe samy postaraly, se chovají velmi nezodpovědně. Právě proto, že dosud měly prospěch z práce dětí, mají tím větší povinnost vytvářet nebo usnadňovat alternativu k práci – tedy vzdělání. “Hybridní” řešení, například zaměstnávání dětí na poloviční úvazek a zajišťování večerní výuky, jsou z podstaty věci nepřijatelná. Každé dítě má nárok na bezplatné, kvalitní vzdělání v plném rozsahu – nikoli oddělené ve školách s omezenou výukou, avšak společně s ostatními dětmi.

5. Zajistěte, aby mladí lidé ve věku od 15 do 18 let, kterým mezinárodní úmluvy dovolují pracovat, nebyli vystaveni nejhorším formám dětské práce, jak je specifikováno v Úmluvě ILO č. 182. Dodržujte dohody mezi vládami, odbory a zastřešujícími průmyslovými sdruženími týkající se riskantní a nebezpečné práce, jak to vyžaduje Úmluva.

Mnoho dětí – do věku 15 let, ale zejména těch mezi 15 a 18 – se stávají oběťmi nucené práce či prostituce, jsou najímáni jako vojáci, nebo vykonávají riskantní práci, která nepřísluší jejich věku. Příklady nucené či riskantní práce můžeme nalézt v průmyslovém sektoru či sektoru služeb. Jelikož mnoho dětí pracuje v zemědělství, je zde relevantní ještě další úmluva ILO: Úmluva č. 184 o zdraví a bezpečnosti v zemědělství. Tato úmluva kupříkladu vyžaduje ochranná opatření při práci s chemikáliemi (např. pesticidy) a zemědělským náčiním. Jedním z nedávných příkladů, kde taková ochrana neexistuje, jsou bavlníkové plantáže v Indii. Zemědělci pěstující bavlnu pro mezinárodní i indické společnosti zaměstnávají nyní místo malých dětí mladé lidi do věku 18 let. Tito mladí lidé pracují však na poli bez ochrany proti postřikům pesticidy a pálicímu slunci 12 či více hodin denně.

Společnosti by se měly vyvarovat tomu, aby děti vykonávaly takové typy práce, které považuje shodně vláda, odbory a zaměstnavatelé na národní úrovni za riskantní. Firmy mohou seznam nebezpečných forem práce rozšířit i o další druhy práce. Často práce v zemědělství na takovém schváleném seznamu riskantní práce není, ale je mnohými považována za velmi riskantní (viz výše uvedený příklad). Podnik by se spolu s odbory, nevládními organizacemi a (místními)

vládami měl zasadit o to, aby byl sestaven úhrnný seznam riskantních forem dětské práce, včetně zemědělské a domácí práce.

Existuje také problém falešné odborné praxe učňů: děti jsou zaměstnávány v rámci údajné praxe, a to po dlouhé hodiny a bez mzdy. Délka učňovských praxí by měla být omezena, měla by být vykonávána ve spojení se školním programem, mělo by na ně dohlížet ministerstvo práce / odborové organizace a neměly by omezovat vzdělání.

Dětská práce při pěstování bavlníku v Indii: firemní zodpovědnost

Nadnárodní firmy jako Bayer a Monsanto a také mnoho indických společností pěstují bavlník na farmách v Indii, na kterých bují dětská práce. Při pěstování bavlníku děti často pracují 12 hodin denně, jsou vystaveny pesticidům a často jsou ubytované v ubikacích přímo na farmě. Společnosti, které jejich produkty kupují, jsou zodpovědné za zajištění dobrých výrobních podmínek. Zemědělci často dostávají pouze 60% nákladů, které by jim umožnily najmout dospělé za místní minimální mzdu €1,00 denně.

Nadnárodní firmy jako Bayer a Monsanto začaly proti dětské práci činit opatření, ale převážně v oblastech, kde na ně místní organizace vykonávaly nátlak. Bayer a Monsanto podnikly následující iniciativy:

- Sdílení informací: firmy sdílejí veškeré informace o nákupu bavlníku, poskytují mimo jiné též úplné seznamy pracovišť a spolupracujících farmářů;
- Smlouvy firem a farmářů obsahují ustanovení, které zakazuje zaměstnávat děti mladší 15 let;
- Spojené inspekční výbory byly zavedeny na různých administrativních úrovních (okrsek, kraj, stát), zapojující představitele firem a nevládních organizací do monitorování a implementace plánu společného postupu. Spojené inspekční týmy navštěvují farmy a porušení zákazu hlásí okrskovým a státním výborům;
- Pobídky a překážky: dodavatelé, u kterých se zjistí, že porušují zákaz dětské práce, nejprve obdrží formální varování. Pokud jde o druhé porušení zákazu, ztrácejí okamžitě právo dodávat na základě existující smlouvy a nedostávají žádné další objednávky. Současně ti dodavatelé, kteří dětskou práci nepoužívají, získávají bonus 5%. Vesnice, kde se všichni pěstitelé bavlníku zdržují užívání dětské práce, získávají finanční podporu;
- Vzdělávání pro bývalé dětské pracovníky: Bayer and Monsanto podporují nadaci s cílem motivovat a podporovat střediska ve 20 vesnicích, která budou připravovat dětské pracovníky pro jejich vstup do formálního vzdělávacího systému;
- Opatření pro bezpečné zaměstnávání dětí a zlepšení výtěžkuzpracování úrody: farmářům jsou nabízena zvláštní školení v tomto ohledu.

Ze zprávy "Seeds of Change" a z předchozí zprávy ("The Price of Childhood") je patrné, že je zapotřebí dalších zlepšení: ceny vyplácené farmářům jsou příliš nízké, mladiství nad 14 let (a dospělí) jsou nuceni pracovat po celý den a jsou při tom vystaveni pesticidům, dospělí vydělávají méně než minimální mzdu, odbory nejsou zapojeny do iniciativy Bayer/Monsanto a vzdělávání, které je v tuto chvíli nabízeno (konec roku 2007), je nedostatečné. Také chybí transparentnost ohledně implementace a dopadu opatření proti dětské práci.

6. Zapojte své zaměstnance a dodavatele do potírání dětské práce: podávejte jim informace a zapojte je do akčního plánu vaší firmy proti dětské práci.

Je velmi důležité zapojit zaměstnance vaší společnosti do firemní politiky, která výslovně označuje dětskou práci jako nepřijatelnou – jak ve vlastních aktivitách firmy, tak v jeho dodavatelském řetězci. Informujte své zaměstnance o zákazu dětské práce a poskytněte jim školení, kde se dozvědí, jakým způsobem mohou přispět k boji proti dětské práci (viz také oddíl o IFC/Světové bance). Totéž platí o dodavatelích vaší firmy. Zaveďte systém monitorování firmy a

dodavatelského řetězce, jenž bude ověřován zvnějšku. Do dohod vaší firmy s dodavateli či jinými stranami dejte klauzuli, podle níž můžete ovlivnit či zvolit, že dětská práce bude zakázána, a také vysvětlíte, co tento zákaz znamená v praxi. Přinejmenším by to měla být povinnost učinit konkrétní kroky k usnadnění toho, aby děti stažené z výroby mohly navštěvovat školu. Uzavřete závazné dohody s dodavateli, tak abyste zabezpečili, že oni rovněž zajistí, aby se jejich dodavatelé a subdodavatelé řídili stejnými standardy.

7. Navažte spolupráci s ostatními aktéry společnosti, například s místními či národními vládami, abyste zajistili řádnou celodenní výuku pro bývalé dětské pracovníky až do věku, kdy jim je Úmluvou č. 138 či zákonem státu povoleno pracovat.

Společnosti, které zjistí, že jejich činnosti (nebo činnosti jejich dodavatelských řetězců) využívají velké množství dětských pracovníků, často považují za velmi obtížné “nasměrovat” tyto děti do školy. Ve většině případů by se společnosti neměly snažit zakládat či financovat vlastní školy, ale měly by se spojit s ostatními investory a společnými silami vytvořit více strukturální řešení. To by mělo také počítat s ministerstvem školství či jeho institucemi a místní vládou. Dosud nejpřednostnějším řešením je, aby dětští pracovníci vstoupili do řádného vzdělávacího systému a společnosti tyto snahy podpořily. Tam, kde děti nemohou (okamžitě) vstoupit do řádné školy, by firmy měly ve spolupráci s místními úřady a občanskými společnostmi přispět k “přechodnému” vzdělání, jež umožní i starším dětem vstup do řádného – ideálně celodenního – vzdělávacího systému. Pokud není reintegrace do řádného školského systému ani do soukromého školství (dočasně) možná, společnosti by měly podpořit vstup starších dětí – zvláště 12 až 14letých – do učňovské praxe.

Výzkum dokládá, že děti, které kombinují práci a školu, ve škole podávají horší výkony a jsou vystaveny většímu riziku, že školu předčasně ukončí. Pozornost je třeba věnovat tomu, aby se vedle formálního školství nevytvářely paralelní struktury. Přemostňovací školní programy by měly sloužit pouze jako přechodný nástroj směřující k formálnímu vzdělávání v plném rozsahu. Ačkoli tímto se budou zabývat především vlády a místní (ne)vládní organizace, firmy a jejich investoři by si měli být vědomi, že někdy jsou děti nuceny učiteli, aby pro ně pracovaly. Firmy by měly být partnery v boji proti těmto praktikám.

8. Vyvíjejte speciální úsilí tam, kde je zapotřebí se zabývat specifickými hrozbami, se kterými se potýkají děti z diskriminovaných či marginalizovaných skupin, tak aby i ony mohly přejít z práce do škol.

Mnoho pracujících dětí pochází z ekonomicky znevýhodněných, diskriminovaných či marginalizovaných a přistěhovaleckých prostředí. Děti mohou být diskriminovány kvůli typu práce, kterou vykonávají jejich rodiče, kvůli jejich zázemí, jejich statutu přistěhovalců či etnické skupině nebo kastě, ke které patří. Také děti, které jsou určitým způsobem sociálně vyloučené, jako děti živící se sběrem odpadu, děti ulice, oběti obchodu s dětmi a děti postižené HIV/AIDS – vyžadují zvláštní pozornost. V Číně například mnoho dětí přistěhovalců začíná pracovat proto, že nemají nárok na vzdělání a zdravotní péči, pokud domácnost není registrována v místě, kde pracují rodiče. V Indii děti ze sociálních skupin Dalitů (“vyvrhelové”) a Adivasi (domorodci) pracují více než ostatní děti, a to zejména v horších formách dětské práce jako jesbírání odpadků, jsou oběťmi obchodu s dětmi či jsou vázány rodinnou nedobrovolnou „nevolnickou“ službou.

Mnohdy se lidé, často podporováni místními zájmy, domnívají, že je “normální”, že děti z “takových prostředí” jsou nuceny pracovat a nechodí do školy. Proto je o to podstatnější potírat VŠECHNY typy dětské práce skrze celý dodavatelský řetězec a mobilizovat společnost, aby VŠECHNY děti přestaly chodit do práce a začaly chodit do školy. Marginalizované a

diskriminované děti by se jinak mohly “ztratit”, ať už “posunout dále v dodavatelském řetězci” nebo přejít na jiné typy práce. Ale přístup zahrnující všechny typy dětské práce předpokládá (možná paradoxně) nadto úsilí zapojit marginalizované děti z jiných prostředí během pravidelné denní školní docházky mezi ostatní děti a zamezit další diskriminaci ve škole. Firmy i vlády by se měly dále snažit vytvářet nové pracovní příležitosti pro rodiče a rodinné příslušníky pracujících dětí, včetně podpory školicích programů. V některých případech je třeba dále poskytovat sociální podporu, která rodině nahradí finanční ztrátu způsobenou výpadkem výdělků dětí.

9. Ověřujte pravost dokladů o věku a spolu s dalšími stranami se zasad'te o ustavení spolehlivých systémů registrace narozených v oblastech, kde chybí.

Přesný věk dítěte či mladistvého lze často obtížně ověřit či dokonce odhadnout. Doklady o věku mohou být falešné, zejména proto, že mnoho zemí postrádá spolehlivý systém registrace narozených. Věk může být též posouzen jinými metodami, kupříkladu spolehlivým lékařem či pohovorem ověřujícím znalosti dítěte (to jest dokončilo dítě základní vzdělání?). Místní lidé či úřady mohou být též požádáni, aby odhadli věk dítěte např. ve vztahu k důležitým událostem ve vesnici. Obecně lze říci, společnosti by měly přispívat k rozvoji spolehlivých veřejných systémů registrace narozených, neboť právě těchto systémů se často nedostává. Spolu se sdruženími zaměstnavatelů, odbory a dalšími stranami a ve spolupráci se státními orgány by se měly důrazně zasadit o systém registrace narozených nebo zavádění těchto systémů urychlit.

10. Boj proti dětské práci musí jít vždy ruku v ruce s dalšími pracovními normami ILO^{ix} a ostatními široce uznávanými pracovními právy.

Vedle zdržení se využívání dětské práce by měla být vždy dodržována tato obecně uznávaná základní pracovní práva: 1) svoboda sdružování a právo na kolektivní vyjednávání, 2) odstranění všech forem nucené nebo povinné práce a 3) odstranění diskriminace týkající se zaměstnání a povolání. Tato tři práva jsou popsána v šesti úmluvách: č. 87, 98, 29, 105, 100 a 111. Tato pracovní práva jsou základními lidskými právy. Vedle toho jsou rovněž obecně uznávána tato práva pracovníků: právo na bezpečné a zdravé pracovní prostředí, mzdu pokrývající životní náklady a právo nepracovat příliš dlouho či nebyť nucen pracovat přesčas. Podnik, který bojuje proti dětské práci tato práva nemůže používat jako záminku pro porušování jiných pracovních práv. Stejně tak podniky nesmějí ospravedlňovat zaměstnávání dětí nízkým příjmem jejich rodičů – přesně to je oblast, ve které firmy mohou něco změnit (viz také doporučení 12).

Šířeji pojednanou vizi společenské zodpovědnosti firem najdete v dokumentu “CSR referenční rámec” (vydaném v červnu 2007), v němž 36 občanských společností v Nizozemí – včetně holandských členů kampaně “Stop dětské práci” – vyjmenovává, co od firem požaduje ve společenském a ekologickém smyslu.^x

11. Spolupracujte s odbory na řešení problému dětské práce a zajistěte, aby pracovní práva byla dodržována.

Odbory mají vedoucí roli v boji s dětskou prací. Na mezinárodní úrovni jsou jednu ze tří skupin členstva Mezinárodní organizace práce a podílely se na jednáních při vzniku současných úmluv o pracovních právech ILO. Na úrovni států odbory zastupují pracující v jednáních s vládami o otázkách (dětské) práce. Na úrovni firem jsou těmi, kdo sdružují (dospělé) pracující a mají tak mandát jednat o mzdách a pracovních podmínkách. Zkušenosti ukazují, že dětská práce se s mnohem menší pravděpodobností vyskytuje tam, kde panují vyspělé vztahy mezi odborovým svazem (či svazy) a firmou. Na Filipínách například odbory zahrnuly potírání dětské práce do svého kolektivního vyjednávání s podnikem. Začaly tím, že požadovaly politiku dětské práce po

hlavní továrně a poté ji rozšířily na subdodavatele a dodavatele. Dále pak požadovaly vznik monitorovacího systému pro celý dodavatelský řetězec. Tento přístup k potírání dětské práce může také sloužit jako výchozí bod pro boj za další pracovní práva. Anebo lze využít právo na sdružování, je-li ustaveno, k odstranění dětské práce v rámci kolektivního vyjednávání. Podniky by měly být při těchto snahách konstruktivními partnery.

- 12. Vyplácejte dodavatelům takovou cenu, jež jim umožní vyhnout se využívání dětské práce a umožní jim zaměstnávat dospělé (či mladistvé starší 14 nebo 15 let) a poskytnout jim přiměřený plat a podmínky. Pokud je toho zapotřebí, upravte rovněž svou firemní politiku zadávání zakázek a zohledněte při tom implementaci politiky “nulové dětské práce”, čímž zabezpečíte, že základní práva pracujících budou dodržena.**

Nedávný výzkum ve výrobně oděvů a obuvi v Albánii a pěstování bavlníku v Indii ukázal, že nízké ceny vyplácené odběratelskými firmami podporují dětskou práci: nízké ceny mohou vést dodavatele k zaměstnávání dětí nebo vést rodiče dětí, jejichž výdělek nepostačuje na přiměřené životní náklady, aby děti nechávali pracovat. Odběratelské firmy by proto měly nejen vyžadovat, aby se jejich dodavatelé zdrželi zaměstnávání dětí, ale měly by také vytvářet podmínky nezbytné k tomu, aby dodavatelé mohli dodržovat pracovní práva. Důležitým kritériem je cena, ale další nákupní podmínky jsou také relevantní. Pozdní objednávky či špatné plánování nákupu ze strany firem činí na dodavatele tlak: ti pak v obavě, že žádné další objednávky dále již nezískají, pokud nedodají zboží včas, ztrácejí veškeré zábrany, aby splnili termín uzávěrky – a nutí tak zaměstnance pracovat dlouho a najímají dětské pracovníky na výpomoc. Podniky by měly vědět, zda jsou jejich zaměstnanci nuceni zaměstnávat doma své děti, aby splnili výrobní uzávěrku. Pokud může dospělý v průměru vyrobit pět párů bot denně, ale dodá jich deset, pak je zřejmé, že jsou normy porušovány.

- 13. Kdykoli je to možné, snažte se převést práci doposud vykonávanou dětmi na jejich rodiče či blízké příbuzné, nebo nabídněte rodičům jiné vhodné zaměstnání.**

Nemusí být vždy možné či dokonce žádoucí zaměstnat místo dítěte jeho nezaměstnaného rodiče či příbuzného, ale tam kde to možné je, mají společnosti morální povinnost tak učinit. Společnosti by také měly poskytnout rodiči či příbuznému školení, jež mu umožní získat práci ve firmě či jinde se mzdou přinejmenším pokrývající životní náklady. Další možností, kterou do praxe zavedl výrobce módy Levi Strauss, je nadále dětem vyplácet jejich dřívější mzdu, za podmínky, že navštěvují školu a nabídnout jim práci, jakmile dosáhnou přinejmenším minimálního věku pro vstup do zaměstnání.

- 14. Vytvářejte pro zaměstnance, nezávisle nebo ve spolupráci s ostatními, zařízení typu jeslí či školek, abyste jim umožnili uchránit jejich děti od dětské práce.**

Mnoho dětí, zejména v zemědělství a malých výrobnách, je využíváno, protože jejich rodiče je začínají brát s sebou na svá pracoviště ještě ve velmi raném věku. Předškolní centra mohou tomuto pomoci zabránit a současně také nabídnout dětem příležitost si hrát a učit se i zprostit starší děti povinnosti péče o sourozence, což je povinnost, která brání, a to převážně dívkám, navštěvovat školu.

15. Investujte do hodnověrného systému vnitřního řízení. To zahrnuje aktivní dohled nad dětskou prací v dodavatelských řetězcích, kvalitní mechanismus sebemonitorování, systém reportování a transparentnosti v psaných pravidlech i v praxi, monitoring a ověřování třetí stranou a zapojení dotčených osob.

Odpovídající systém řízení, který by měl zahrnovat výše uvedené prvky, je nezbytný pro všechny firmy, které chtějí hodnověrně prohlásit, že jejich dodavatelský řetězec nevyužívá dětskou práci a neporušuje jiná pracovní práva. To se zejména týká průmyslu a dodavatelských řetězců v zemích či oblastech, kde je dětská práce rozšířená.

V průmyslu, kde se dětská práce vyskytuje, nestačí pouhé konstatování, že firma sama ani její dodavatelé nevyužívají dětskou práci. Mottem by mělo být: nejen slova, ale důkazy! Firmy by neměly pasivně čekat na ostatní, až je s praxí dětské práce či jinými porušeními pracovních práv konfrontují – měly by být proaktivní a vykonávat vlastní dohled anebo si jej zajistit nezávisle. Společnosti by o výsledcích těchto šetření měly transparentně informovat a jednoznačně uvést, co na jejich základě hodlají podniknout, samostatně nebo ve spolupráci s ostatními. Také zaveďte mechanismus pro stížnosti, který bude spravedlivý, anonymní a otevřený všem.

Organizace občanské společnosti a odborové svazy chápou, že dětská práce se může objevit v dodavatelském řetězci zejména v těch zemích, kde není povinná školní docházka a kde je slabá, chybějící, nedostatečně personálně zajištěná nebo zkorumpovaná pracovní inspekce. V praxi jsou ty firmy, které jsou v této věci transparentní a činí důvěryhodné kroky k řešení dětské práce, značně oceňovány. Snaha odstranit již identifikované problémy, ať již jde o dětskou práci nebo nedostatečně placené zaměstnance, může být důvěryhodná pouze tehdy, pokud se monitorovacího procesu účastní místní organizace.

Podniky proto musí pracovat s místními vládami, odbory a nevládními organizacemi. Problém může nastat, jestliže tito partneři mají malé či žádné zastoupení v daném místě. V takovém případě by podniky měly být schopny prokázat, že udělaly vše, co bylo v jejich silách. Mohou například podpořit programy rozvoje dovedností zřizované místními odbory a nevládními organizacemi, a spolupracovat s nimi. Pokud všechny snahy selžou, poslední možností zůstává výrobu stáhnout. Pravidelná hlášení ve výše zmíněné věci a ochota zodpovídat otázky vlastníků a managementu je dalším prvkem, který by měl být součástí jakéhokoli balíčku efektivní politiky proti dětské práci či širší CSR politiky.

16. Používejte internetovou síť k online systému ohlašování dětské práce a porušování jiných pracovních práv.

Velké firmy mohou také při řešení problému dětské práce a porušování pracovních práv používat nástroj, jenž využívají také nevládní organizace k zviditelnění porušování práv ohledně (dětské) práce: internet. Ačkoliv řada pracujících v dodavatelském řetězci může být negramotná (i když jistě ne všichni), jednotliví pracující mohou využít pomoci druhých a nahlásit stížnosti ohledně dětské práce a pracovních podmínek na webové stránce či skrze emailovou adresu firmy, jež má zájem o monitorování svého dodavatelského řetězce. Informace o tom, jak podat stížnost, by měly být jednoduché a dostupné v místním jazyce(-ích). Webová stránka či emailová adresa by měla být výrazným způsobem uvedena všemi dodavateli firmy. Stížnosti by měly být podávány buď anonymně, ať už budou nebo nebudou na webové stránce zveřejňovány. Společnost, která stížnosti obdrží, by měla veřejně a pravidelně hlásit (např. jednou ročně) na své webové stránce jejich počet a povahu, a také způsob, jak s nimi naložila. Vícestranná iniciativa by měla také zvážit založení “mechanismu podávání stížností přes internet”.

17. Účastněte se boje proti dětské práci v průmyslových odvětvích, kde je dětská práce hojně rozšířená (např. v kamenných lomech, cestovním ruchu, výrobě kaka, tabáku, bavlny a oděvů, kávy, čaje, rýže, květin) skrze tzv. vícestranné iniciativy anebo, pokud je vaše firma nadnárodní, zapojením se do “ International Framework Agreement“ (Mezinárodní rámcové dohody) s jedním z globálních odvětvových odborů.

V průmyslových odvětvích, která jsou ohniskem dětské práce, může být tato praxe těžko či téměř neřešitelná, pokud se firma angažuje samostatně. Nejlepším způsobem v takových odvětvích je práce prostřednictvím vícestranných iniciativ (MSI). MSI jsou výrazem snahy o spolupráci firem, odborů a nevládních organizací, a někdy též vládních odborníků a specializovaných institucí. MSI mají mnoho výhod. Jednou z nich je skutečnost, že společná práce jim usnadňuje výměnu zkušeností v boji s dětskou prací. Firmy se také mohou podílet na nákladech na monitorování a učit se jedna od druhé a od dalších partnerů. Za třetí, a to je zvláště důležité, spolupráce firmy vytvářejí nové “rovné herní podmínky” co se týče nákladů v případech, kdy ony či jejich dodavatelé zjistí, že budou muset najmout dražší dospělé. A neposledně, spolupráce s odbory je zásadní k tomu, aby i pracující dostali hlas v boji proti dětské práci a za zlepšení pracovních podmínek. Vícestranné iniciativy by měly splňovat určitá kritéria kvality. Jak již bylo uvedeno, do tohoto úsilí by měly být plně zapojeny odbory. A navíc, MSI by se měly mít na pozoru před rizikem, že jejich nejliknavější členové budou prakticky určovat tempo změn. A proto nezbytnými složkami celkového úsilí zůstávají transparentnost, právo široké veřejnosti "vědět", nezávislá šetření a v případě potřeby i kampaně, tak aby členové MSI zůstali aktivní. Dobrým příkladem MSI v oděvním průmyslu je nadace Fair Wear Foundation.

Další potenciálně efektivní možností pro nadnárodní firmu by bylo připojit se k “mezinárodní rámcové dohodě” s světové federací odborů, se kterou běžně jedná, aby vyjmenovala pracovní práva, která je třeba dodržovat (včetně zdržení se dětské práce a boji proti dětské práci!) u všech jejích zaměstnanců na všech jejích pracovištích na celém světě, ať již v rámci vlastní činnosti či v jejím dodavatelském řetězci.

18. Firmy by měly zavést zákaz, aby zaměstnanci využívali děti jako domácí sluhy (domestic child servants).

Boj s dětskou prací by pro zaměstnance a management neměl končit u tovární brány. Za účelem dodržování dětských práv a pro koherenci a důvěryhodnost firemní politiky proti dětské práci by měl pro majitele a zaměstnance platit zákaz zaměstnávání dětských domácích sluhů. Je možné zvážit, aby tento zákaz byl součástí pracovní smlouvy.

IFC (Světová banka) o boji proti dětské práci

Mezinárodní finanční korporace (IFC) je součástí Světové banky a poskytuje společně s projektem poradenských a finančních služeb, zejména na velké projekty. IFC rozvinula rozsáhlou politiku CSR a poskytuje též poradenství při implementaci základních pracovních norem včetně norem týkajících se dětské práce. Ve své dvacetistránkové Poznámce o dobré praxi “jak zacházet s dětskou prací na pracovišti a v dodavatelském řetězci”^{xi} IFC vyjmenovává několik doporučení pro boj se “škodlivými” typy dětské práce*.

IFC učinila užitečná doporučení, včetně následujících:

Jak prosadit pravidla o dětské práci

- Vytvářejte postupy ověřování věku uchazečů v rámci politiky nábory zaměstnanců;
- Zaveďte protokol, podle kterého budete postupovat, když bude škodlivá dětská práce zjištěna;
- Informujte o této politice zaměstnance, dodavatele/smluvní partnery a okolí;
- Získejte podporu starších řídicích pracovníků a poskytněte školení všem starším zaměstnancům;
- Pěstujte si užší skupinu motivovaných zaměstnanců, kteří budou v této otázce tzv. “bojovníky”;
- Poskytněte výcvik a informativní školící programy všem zaměstnancům na všech úrovních;
- Vybudujte si schopnost zodpovídat se tím, že určíte jasné zodpovědnosti na všech úrovních;
- Odměňujte zaměstnance za jejich úsilí k odstranění škodlivé dětské práce;
- Vytvořte mechanismus, podle kterého budou moci ostatní hlásit porušení zákazu se zárukou důvěrnosti;

Co dělat, pokud se objeví dětská práce?

- Propusťte děti z práce, která je škodlivá;
- Zapište je do školy;
- Reintegrujte děti do jejich rodin a komunit v případech, kdy jsou od nich odcizeny;
- Poskytněte alternativní výdělečné aktivity rodičům nebo jiným dospělým příbuzným dětí, které jsou zproštěny škodlivé práce;
- Zabývejte se fyzickým a duševním zdravím dětí pracujících za škodlivých podmínek;
- Vytvořte podmínky, které odstraní potřebu dětí vykonávat škodlivou práci;
- Chraňte a vzdělávejte děti, které jsou oprávněny pracovat;
- Najděte pracujícím dětem, které splňují minimální věkové požadavky, bezpečnou práci s přiměřenou odměnou a zdravými pracovními podmínkami.

* “Škodlivá dětská práce” není termínem, jehož se užívá ve smlouvách a úmluvách o dětské práci, ale IFC uvádí, že termín začala používat v souvislosti s doporučeními Úmluvy o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce a také uvedených v Úmluvě o právech dítěte OSN. IFC ji definuje takto:

“Škodlivá dětská práce sestává ze zaměstnávání dětí, jež je ekonomicky využívá anebo je potenciálně riskantní nebo brání vzdělání dítěte, či škodí zdraví, fyzickému, duševnímu, duchovnímu, morálnímu či společenskému vývoji dítěte.” V této definici není výslovně řečeno, zda se “vzdělání dítěte” vztahuje na povinnou školní docházku. Pokud má tento význam, lze ji pokládat za mezinárodně uznávanou definici. Ale přesto je nejasné, proč IFC zvolila termín “škodlivá dětská práce”, neboť firmy mají tendenci jej vykládat jako “nejhorší formu škodlivé dětské práce”, což nezahrnuje typy dětské práce, které brání vzdělání.

Výzva závěrem

Nepodléhejte coby firma klamně představě, že dětská práce je realitou a že firma koná dobro tím, že dítě zaměstnává.

Zaměstnáváním byť i jediného dítěte pomáháte další existenci dětské práce. A dětská práce udržuje chudobu. Boj s dětskou prací napomáhá vytváření většího počtu pracovních míst a lepším mzdám pro dospělé, a tím také zmírňuje chudobu.

Někdy místní společenský tlak nebo žalostné životní okolnosti jednotlivců mohou vytvářet dojem, že nejlidštější a nejsnazší řešení je zaměstnat dítě, které by mělo být ve škole. Ale tím by se zpochybnila norma, podle které mají děti být ve škole místo v práci, a podemlelo by to snahy těch, kteří na uskutečňování této normy pracují. Navíc i v nejhorších podmínkách je nejlepším řešením najmout rodiče nebo dospělého, který bude mít nárok na vyšší mzdu. Tento dospělý potom může dítě podporovat a dohlížet na to, aby získalo řádné vzdělání. Pokud tato možnost není k dispozici, pak firmy samozřejmě mohou chudé děti a jejich rodiny podporovat i jinak, aniž by dítě zaměstnávaly!

Únor 2008

Stop dětské práci – je lepší chodit do školy

ⁱ Viz: http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Press_releases/lang--en/WCMS_005220/index.htm

ⁱⁱ Viz nový informační materiál: <http://www.ioe-emp.org/en/policy-areas/child-labour/employers-toolkit/index.html>

ⁱⁱⁱ Viz: <http://www.unhchr.ch/udhr/lang/czc.htm>

^{iv} http://www.stopdetskepraci.cz/download/pdf/documents_2.pdf

^v Viz: <http://www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf>

^{vi} Viz webová stránka Global Compact:

<http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/principle5.html>

^{vii} Viz: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C138>, česky

http://www.stopdetskepraci.cz/download/pdf/documents_4.pdf

^{viii} Viz: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C182>, česky viz

http://www.stopdetskepraci.cz/download/pdf/documents_3.pdf

^{ix} Viz stránka ILO: <http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE>

^x Viz Referenční rámec CSR 36 holandských organizací občanské společnosti:

[http://mvo-platform.tuxic.nl/files/Publicaties/MVO%20referentiekader-web%20\(2\).pdf](http://mvo-platform.tuxic.nl/files/Publicaties/MVO%20referentiekader-web%20(2).pdf)

^{xi} Viz: [http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/p_childlabor/\\$FILE/ChildLabor.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/p_childlabor/$FILE/ChildLabor.pdf)

O kampani “Stop dětské práci – je lepší chodit do školy”

Stop dětské práci - je lepší chodit do školy“ je mezinárodní kampaň, jejímž cílem je přispět k odstranění dětské práce ve světě. Kampaň se snaží upozornit českou i evropskou veřejnost, že dosáhnout toho lze jen tak, když všechny děti budou mít možnost řádně a plnohodnotně se vzdělávat. Cílem kampaně je tedy dosáhnout toho, aby do roku 2015, kdy mají být splněny Rozvojové cíle tisíciletí, každé dítě získalo řádné a nepřerušované vzdělání po dobu nejméně 8 nebo 9 let.

Smyslem kampaně je zároveň připomenout politikům jejich mezinárodní závazky na poli vzdělávání a dětských práv a zasazovat se o větší angažovanost evropských i světových aktérů v řešení problému dětské práce.

Projekt STOP dětské práci – je lepší chodit do školy realizuje společnost Člověk v tísni a její partneři z Alliance 2015 – Concern (Irsko), Hivos (Nizozemsko), DWHH (Německo), Ibis (Dánsko) a Cesvi (Itálie) ve spolupráci s třemi holandskými organizacemi: : Spojené školské odbory (Algemene Onderwijsbond), FNV a India Committee of the Netherlands (ICN). Více na www.stopdetskepraci.cz nebo www.stopchildlabour.eu

Kontaktní údaje:

Mezinárodní koordinátoři kampaně:

c/o: Hivos, attn Jetteke van der Schatte Olivier – Campaign Co-ordinator
Postbus 85565
2508 CG The Hague
The Netherlands
Tel. +31 (0)70 376-5500

Gerard Oonk – senior advisor on Child Labour and CSR
India Committee of the Netherlands (ICN)
Mariaplaats 4e
3511 LH Utrecht
The Netherlands
Email: g.oonk@indianet.nl

Kampaň v České republice:

Člověk v tísni, o.p.s.
Sokolská 18
120 00 Praha 2

Sylva Táborská - koordinátorka lobby aktivit projektu Stop dětské práci
sylva.taborska@clovekv tisni.cz
tel.: 226 200 410

Kateřina Gabrielová - koordinátorka projektu Stop dětské práci
Sokolská 18
120 00 Praha 2
katerina.gabrielova@clovekv tisni.cz
tel.: 226 200 443

www.stopdetskepraci.cz nebo www.stopchildlabour.eu

Zásady kampaně STOP dětské práci, je lepší chodit do školy

Definice dětské práce: Dětská práce je jakákoli práce vykonávaná dítětem, která může být pro něho nebezpečná nebo bránit jeho vzdělávání, nebo která by škodila zdraví dítěte nebo jeho tělesnému, duševnímu, duchovnímu, mravnímu nebo sociálnímu rozvoji (Úmluva o právech dítěte, článek 32.1)

Zásada č. 1: Dětská práce je popřením práva dítěte na vzdělání

Poskytování řádného formálního vzdělání je neoddělitelně spjata s vymýcením dětské práce. Cílem musí být do systému formálního vzdělávání aktivně integrovat všechny děti, které nechodí do školy. Děti mají právo na vzdělání minimálně do 15 let, což je věk, ve kterém je jim povoleno začít pracovat (v některých rozvojových zemích je tato hranice 14 let). Dále je třeba usilovat o odstranění veškerých bariér, které brání přístupu do místních škol, a zajišťovat finance a infrastrukturu nezbytné pro poskytování kvalitního vzdělání.

Zásada č. 2: Veškerá dětská práce je nepřijatelná

Úmluva o právech dítěte společně s mnoha dalšími mezinárodními dohodami jednoznačně uznává právo dítěte na život a na ochranu před vykořisťováním. Některé přístupy rozřazují dětskou práci do jednotlivých kategorií, které pak řeší s odlišnou prioritou i strategií. Jinak se tak staví k zaměstnání v dolech a jiných nebezpečných odvětvích a jinak například k práci v domácnosti na plný úvazek. Podle kampaně STOP dětské práci sice tyto rozdíly pomáhají poukazovat na ty nejhorší formy zneužívání dětí, avšak bývají často příliš úzce zaměřené a nabízejí jen částečné řešení problému. Úsilí odstranit dětskou práci by se mělo zaměřovat na všechny její formy a nejlépe i na všechny děti v dané oblasti.

Zásada č. 3: Všechny vlády, mezinárodní organizace a statutární orgány společností jsou povinny zajistit, aby dětská práce nebyla tolerována

Všechny vlády jsou povinny zamezit tomu, aby v jejich zemi byla povolena nebo strpěna dětská práce. Dále musí zajistit, aby všechny státní orgány, i jejich dodavatelé a obchodní partneři jednaly plně v souladu s Úmluvou o právech dítěte a dalšími mezinárodními dohodami chránícími práva dětí.

V rámci své společenské zodpovědnosti by měly všechny nadnárodní a jiné obchodní společnosti v současnosti využívající dětskou práci vytvořit a implementovat plán, který by v jejich vlastní výrobě i u dodavatelů zamezil zaměstnávání dětí a zajistil jim formální a plnohodnotnou školní docházku.

Zásada č. 4: Je třeba dodržovat a prosazovat základní pracovní normy

Vymýcení dětské práce je úzce svázáno s podporou pracovních norem na pracovišti: práva odborově se organizovat a kolektivně vyjednávat, zákaz nucené práce, dětské práce a diskriminace. Zásadní je dále mzda zaručující existenční minimum, bezpečnost a zdravotní nezávadnost práce a neexistence nucených a nepřiměřených přesčasů. Dětská práce podkopává příležitost dospělých získat práci a být za ni přiměřeně ohodnocen. Zkušenosti dokazují, že výskyt dětské práce je vysoce nepravděpodobný v oblastech, kde existují svobodné odbory a kde jsou respektovány základní pracovní normy.