



Міжнародна
організація
праці

Боротьба з примусовою працею

7

Практичні
приклади

Посібник для роботодавців і бізнесу
Спеціальна програма дій із боротьби з примусовою працею

Боротьба з примусовою працею Посібник для роботодавців і бізнесу

7

Практичні приклади

Спеціальна програма дій із боротьби з примусовою працею

На видання Міжнародного бюро праці поширюється видавниче право згідно з Протоколом 2 Загальної конвенції про авторське право. Однак короткі витяги з них можуть передруковуватися без спеціального дозволу за умови зазначення джерела. Звернення щодо передруку або перекладу потрібно надсилати до Відділу публікацій МОП (видавничі права та дозволи) на адресу: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland або електронну пошту: rights@ilo.org. Міжнародне бюро праці вітає такі звернення.

Робити копії цієї публікації можуть бібліотеки, інститути та інші користувачі відповідно до виданих їм ліцензій для цієї мети. Інформацію про організацію інтелектуальної власності у вашій країні розміщено на сайті www.ifrro.org.

Боротьба з примусовою працею: посібник для роботодавців і бізнесу / Міжнародне бюро праці – друге видання – Женева: МБП, 2015 р.

ISBN: 9789220372029 (друкований варіант); 9789220372036 (інтернет-варіант у форматі pdf)

Міжнародне бюро праці

примусова праця / торгівля людьми / роль роботодавців

13.01.2

Найменування, які використовують у публікаціях МБП, відповідають практиці ООН, а подані в них матеріали не означають відображення будь-якої точки зору Міжнародного бюро праці на правовий статус країни, регіону чи території або їхньої влади, а також демаркації їхніх кордонів.

За погляди, відображені в опублікованих авторських статтях, дослідженнях та інших матеріалах, відповідають виключно їхні автори, а публікація не означає погодження з цими поглядами з боку Міжнародного бюро праці.

Посилання на найменування фірм чи комерційних продуктів або процесів не означає їх схвалення з боку Міжнародного бюро праці, відсутність посилань на певну фірму, комерційний продукт чи процес не свідчить про їх несхвалення.

Інформацію про публікації МОП та цифрові продукти можна знайти за посиланням www.ilo.org/publns.

Подяка

Висловлюємо особливу вдячність Філіпу Хантеру (Verité) і за графічний дизайн Джулі Собковіч-Браун, а також за розроблення переглянутого посібника в тісній консультації з Хутаном Хомаюнпуром (SAP-FL), який здійснював координацію й нагляд за цим проектом.

Українською мовою перекладено за підтримки Проєкту МОП за фінансування ЄС «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні».

Практичний приклад № 1

Країна: Бразилія

Товар: чавун

Галузь: автомобільна промисловість

Проблема

За оцінками, сьогодні в Бразилії майже 25 тисяч працівників перебувають в умовах, аналогічних рабству. Більшість із них знаходяться в пастці боргової кабали в басейні ріки Амазонки, де вони працюють і вимушені платити за транспорт, харчування, житло та інструменти. Хоча ці працівники, як правило, поступають на роботу добровільно, саме «гатос» (агенти з найму робочої сили) умовляють людей поїхати до цих таборів, обіцяючи їм хорошу платню, хороші умови праці та пільги. Влаштувавшись на роботу, ці люди часто дізнаються, що не можуть із власної волі поїхати звідти через борги, які в них виникли, і через загрозу фізичного насильства.

Особам, змушеним працювати в таких обставинах, відмовляють у можливості піти від їхнього роботодавця, тому що їхні борги збільшуються, а озброєні охоронці патрулюють робочі табори. Після прибуття туди в працівників вилучають робочі реєстраційні картки. Це не дає їм змоги користуватися своїми правами на захист і соціальну допомогу, доступними працівникам формального сектору економіки. Тривалість робочого часу працівників дуже велика, причому за це їм довго не платять; у свідченнях зазначається, що працівники неохоче вимагають погашення цієї заборгованості, тому що побоюються, що взагалі нічого не отримають.

У 2006 році в пресі з'явилася низка помітних інформаційних матеріалів, у яких ішла мова про примусову працю в ланцюгах постачань великих виробників транспортних засобів у Європі, Японії та США. У Бразилії примусова праця мала місце у «вугільних таборах», які постачають деревне вугілля великим експортерам чавуну. Хоча ця сфера становить дуже малу частку видів діяльності, в яких у Бразилії використовується примусова праця, майже 90 відсотків чавуну, виробленого з цього вугілля, експортується до Сполучених Штатів Америки.

Останніми роками уряд Бразилії здійснив низку важливих кроків для боротьби з примусовою працею, дуже часто – у партнерстві з бізнесовою спільнотою. У 1995 році він створив Спеціальну мобільну інспекційну групу (Grupo Especial de Fiscalização Móvel), якій було доручено проводити розслідування й рейди в таборах, звинувачених у вико-

ристанні примусової праці. Уряд також веде «чорний список» – реєстр майна й компаній, які, як виявлено, використовували рабську працю. Станом на середину 2008 року в реєстрі перебувало понад 200 фізичних і юридичних осіб, зайнятих переважно у тваринництві; далі йшло виробництво деревного вугілля й цукру.

У 2005 році бразильські ділові кола разом із групами громадянського суспільства ініціювали укладення Національного пакту з викоренення рабської праці. Пакт підписали понад 400 учасників, зокрема бразильські та мультинаціональні компанії, профспілки та організації громадянського суспільства. Підписанням Пакту компанії погодилися розірвати зв'язки з постачальниками, яких викрито у використанні рабської праці. На додаток до підвищення рівня обізнаності Інститут соціальних досліджень у межах процесу контролю веде моніторинг діяльності підписантів Пакту й документально фіксує зразки належної практики.

Реакція бізнесу на проблему

Колективні дії бразильських компаній

Бразильська промислова група, що охоплює виробників чавуну, працює над викорененням примусової праці в ланцюзі постачань. Починаючи з 2004 року, Громадський інститут вугілля (CCI) надсилає інспекторів праці до вугільних таборів для оцінювання стану додержання законодавства й поширення кодексу поведінки в цій галузі, який був розроблений у 1999 році. Якщо інспектори виявляють недодержання норм постачальниками, останніх позбавляють ліцензії, а члени вищезгаданої промислової групи припиняють усі ділові відносини з ними. CCI також веде свій «чорний список», який доповнює роботу, виконувану урядом. Крім того, у серпні 2004 року 14 бразильських компаній-виробників чавуну підписали спільне зобов'язання покласти край рабській праці у виробництві деревного вугілля.

Індивідуальні дії бразильських компаній

У вересні 2007 року один провідний виробник чавуну заявив, що більше не продаватиме залізну руду виробникам чавуну, які купують деревне вугілля в таборів, де використовується рабська праця. Він зажадав від своїх клієнтів доказів того, що вони не використовують, прямо чи опосередковано, примусову працю, і для цього провів приватний аудит у десяти з цих компаній. За підсумками аудиту компанія припинила постачання сімом клієнтам, заявивши про наявність у них таких серйозних порушень, як примусова праця та екологічні проблеми. Згодом компанія в односторонньому порядку розірвала договори з чотирма з цих клієнтів. Проте, вдаючись до цих кроків, компанія повинна була діяти обережно, щоб не виник конфлікт з антимонопольними органами, оскільки вона є єдиним виробником чавуну в тому регіоні Бразилії.

Одна бразильська компанія-виробник чавуну провела прямий зв'язок між примусовою працею та вирубуванням лісів у басейні Амазонки. Вона заявила, що виробники чавуну купують деревне вугілля в нелегальних таборів, тому що інакше знадобилося б багато десятиріч для вирощування дерев, необхідних для виготовлення такого ж обсягу деревного вугілля методом спалювання деревини. Натомість вищезгадана компанія використовує власних працівників і має власний евкаліптовий ліс для виробництва потрібної деревини.

Колективні дії американських компаній

4 грудня 2006 року в пресрелізі було оголошено, що п'ять великих автомобілебудівних компаній співпрацюють у проведенні для постачальників колективного тренінгу щодо способу уникнення закупівель продукції, виробленої з використанням примусової праці. Спочатку, з жовтня 2005 року цю ініціативу координувала Група дій в автомобільній промисловості (AIAG), а з грудня 2006 року — організація «Бізнес за соціальну відповідальність». Серед перших проєктів у межах цієї ініціативи були спільні заяви про формування колективної думки представників галузі з різних питань стосовно умов праці, зокрема щодо примусової праці.

Індивідуальні дії американських компаній

У відповідь на заголовну статтю, опубліковану наприкінці 2006 року компанією Bloomberg¹, і на інші повідомлення в пресі про використання рабської праці в американській автомобілебудівній галузі різні компанії здійснили низку заходів, зокрема:

- вони негайно припинили закупівлю чавуну, у виробництві якого простежується використання рабської праці в Бразилії;
- вони зажадали від постачальників підтвердження того, що їхній чавун був вироблений без рабської праці, і припинили вести справи з постачальниками, які цього не зробили.

Перші уроки, винесені з проблеми

Очевидно, що є можливості для ширшої співпраці з цього питання для просування до повного викоренення примусової праці в ланцюзі постачань великих виробників автомобілів. Уже досягнуто прогресу в плані готовності компаній працювати разом над вирішенням цієї проблеми, що видно як із кроків CCI, так і з ініціативи AIAG. Крім того, заходи, вжиті однією компанією для припинення постачання залізної руди виробникам чавуну, які використовують деревне вугілля, вироблене за допомогою рабської праці,

¹ Michael Smith and David Voreacos, "The secret world of modern slavery," Bloomberg Markets, December 2006 [Майкл Сміт і Девід Вореакос, «Таємний світ сучасного рабства», Bloomberg Markets, грудень 2006 р.]

є кроком у вірному напрямку. Проте можна було б розширити співпрацю на урядовому рівні, щоб заходи, здійснені для блокування чи бойкоту конкретних постачальників, не вступали в конфлікт з антимонопольним законодавством. Щобільше, можна було б посилити державну підтримку американських компаній, що бажають розірвати коло, яке увічнює примусову працю в їхніх ланцюгах постачань.

Варто зауважити також, що переважна більшість компаній, які беруть участь у цих дебатах, є значними гравцями в цій галузі. Для менших компаній ресурси, необхідні для здійснення заходів із цих проблем, обмеженіші. У таких випадках особливо значущі результати може принести випереджувальна позиція, зайнята галузевою організацією.

Проблема наявності деревини — важлива, і її не слід недооцінювати. Може допомогти перехід від виробництва чавуну з використанням деревного вугілля на виробництво чавуну на основі коксу. Проте це потягло б за собою збільшення витрат, отже, необхідно було б надавати фінансову допомогу виробникам чавуну.

З погляду аудиту й моніторингу вугільних таборів слід заохочувати роботу, виконувану Спеціальною мобільною інспекційною групою бразильського уряду, якій допомагають мобільні суди, що можуть забезпечити оперативне винесення рішень і припинення використання примусової праці. Схоже, є можливості для співпраці між цією групою, аудиторами ІСС і американськими та бразильськими підприємцями, зайнятими виробництвом сталі.

Не ясно, які суб'єкти управляють вугільними таборами, де використовується примусова праця. Проте, схоже, є значний взаємозв'язок між цими таборами та виробниками чавуну. У випадках, де мобільні інспектори закривали табори, виробники чавуну (тобто покупці виробленого в таборах вугілля) були зобов'язані виплатити заробітну плату працівникам. Необхідно внести більшу ясність щодо переговорної позиції виробників чавуну.



Практичний приклад № 2

Країна: Китай

Галузь: електронна промисловість

Проблема

У цьому прикладі в центрі уваги знаходяться твердження про примусову працю на фабриках у Китаї та про заходи, вжиті у відповідь на цю проблему однією з великих компаній-виробників електроніки зі США. Фабрики, про які йдеться, належали двом різним компаніям, і на обох збиралися окремі вироби для вищезгаданої багатонаціональної американської компанії. Одна з цих фабрик зазнала особливо гострої критики в засобах масової інформації.

Про умови праці на фабриках розповідали працівники різних категорій: ті, що були змушені багато працювати надурочно, жили в переповнених і маленьких приміщеннях, ті, яких примушували платити за житло й харчування, і ті, яким не дозволяли вийти за територію об'єкта. Крім того, з'являлися заяви про дитячу працю у виробництві деяких видів продукції й застосування дисциплінарних санкцій: наприклад, працівників зставляли тривалий час стояти на місці. Ці твердження спочатку були подані у звіті, який не був розміщений в інтернеті, але містив кілька фотографій умов на фабриках, які пізніше були опубліковані в міжнародній пресі. Уперше ця розповідь була опублікована в одній із британських газет, а невдовзі після того — у бізнесовому журналі в Китаї.

Реакція бізнесу на проблему

Розглядувана американська компанія відповіла на вищезгадані твердження впродовж трьох днів, виступивши з заявою, де зазначила, що компанія вживає заходів для розслідування ситуації й серйозно ставиться до цих звинувачень.

Компанія здійснила кроки для розслідування вищезгаданих тверджень, зокрема шляхом проведення масштабних інспекційних відвідувань фабрики та співбесід із працівниками. У шеститижневий термін із моменту появи матеріалів у ЗМІ вона опублікувала на своєму вебсайті звіт, у якому заявила, що аудиторська група, скерована на фабрику, складалася з представників служби кадрів, оперативного і юридичного департаментів, а зібрані докази пройшли перехресну перевірку за багатьма джере-

лами інформації, зокрема наданої працівниками та адміністрацією і взятої з особових справ персоналу. Компанія вказує також, що в процесі перевірки на предмет наявності примусової праці було перевірено документацію служби безпеки на предмет наявності фіктивних документів, що посвідчують особу. У звіті також підсумовано факти, що стосуються умов праці та проживання, компенсації, надурочної роботи і ставлення до працівників.

Хоча у звіті компанія заявляє, що доказів використання примусової або дитячої праці немає, вона оприлюднила зауваження про факти перевищення встановленої в компанії щотижневої кількості робочих годин, яка зазначена в кодексі поведінки компанії. Компанія заявила, що за результатами перевірки постачальник змінює свою політику, щоб забезпечити дотримання тижневих лімітів надурочної роботи. Крім того, компанія зауважила, що необхідно покращити умови в гуртожитках, але постачальник уже здійснював купівлю додаткових земельних ділянок для будівництва нових гуртожитків.

Було зазначено, що вищезгаданий постачальник відкрив фабрику замовнику й надав можливість проведення аудиторських перевірок. Варто зауважити, що цей постачальник — одна з найбільших компаній у цій галузі, яка останніми роками стрімко розвивалася. Вказувалося, що постачальника задовольнив той факт, що у звіті американської компанії були спростовані твердження про умови праці на його фабриці. Крім того, за словами постачальника, унаслідок цього інциденту компанія почала розмірковувати про більшу відкритість її діяльності, ніж раніше.

Цікаво зазначити, що Ресурсний центр бізнесу і прав людини, який вимагає відповідей від компаній, згаданих у твердженнях про посягання на права людини, згадує цей конкретний випадок у своєму зведенні, зазначаючи, що проблему було усунуто ще до того, яка компанія відповіла. Це єдиний випадок, у якому було досягнуто такий результат.

Перші уроки, винесені з проблеми

Розглядувана американська компанія використовувала працю майже 15% усієї чисельності працівників, зайнятих на фабриці в Китаї. Цією ж фабрикою користувалися інші провідні та відомі бренди електроніки, хоча про реакцію цих компаній на цю ситуацію практично не згадується. Однак вищезгадана відсоткова частка не обмежувала доступ компанії на фабрику, необхідний для підготовки звіту за результатами аудиту.

У цій історії згадувався також Кодекс поведінки в електронній промисловості (КПЕП) — галузевий інструмент та ініціатива, що об'єднує понад 40 (станом на вересень 2008 року) компаній, які працюють у цій галузі. Мета цієї ініціативи — покращити умови праці в ланцюзі постачань електронної промисловості. На момент публікації цього матеріалу китайський постачальник був учасником КПЕП, а американська компанія — ні. Проте у своєму звіті за результатами аудиту вона вказала, що збирається приєднатися до КПЕП.

Невдовзі після публікації звіту компанії відповідна проблема щодо прав людини була висвітлена в міжнародних ЗМІ, зокрема журналістами, які першими опублікували вищезгадану розповідь у британській та китайській пресі. Дочірня компанія субпідрядника, розташованого в Китаї, подала на цих журналістів як фізичних осіб позов до суду заклеп. У позовній заяві компанія зажадала велику суму грошей, а коли суд прийняв справу до розгляду, активи журналістів були заморожені. Вищезгадана газета підтримала журналістів і розкритикувала подання позову. Неурядові організації, що відстоюють свободу преси, почали вимагати від постачальника й американської компанії вжити заходів для того, щоб можна було закрити справу. Американська компанія заявила, що працює в приватному порядку, щоб допомогти вирішити проблему. Невдовзі після того справу було припинено.

Цей випадок демонструє, що, діючи швидко й ретельно продумуючи свою реакцію, компанія заспокоїла стурбованість щодо конкретних умов праці, створених на виробництві основних видів продукції. Крім того, коли історія повернула в інший бік і перейшла в чутливу політичну площину, а саме у сферу свободи преси, компанія, схоже, була готова продовжувати брати участь у врегулюванні ситуації. Однак цей випадок висвітлює труднощі в забезпеченні дотримання кодексів компаній у ситуаціях, де мають місце значні масштаби аутсорсингу. Рішення американської компанії приєднатися до КПЕП ще раз демонструє цінність роботи в співпраці з іншими компаніями, які зазнають схожих труднощів, котрі можна розглядати як повсюдні в цій галузі.



Практичний приклад № 3

Країна: Йорданія

Галузь: текстильно-швейна промисловість

Проблема

З 2000 року Йорданія користується угодою про преференційну торгівлю зі США в межах Угоди про вільну торгівлю (УВТ) між Йорданією та США. Мета цієї угоди — забезпечити дотримання обома країнами норм МОП, включно з заборонаю примусової праці. Як результат, коли було проведено повномасштабне і відверте розслідування умов праці на йорданських фабриках, виявилось, що в це були втягнуті уряди і США, і Йорданії, а також компанії, що базуються в обох країнах.

У травні 2006 року організація «Національний комітет праці» (NLC), що працює в США, опублікувала дуже критичний звіт, у якому розглянула умови праці на текстильних фабриках Йорданії, які виробляли товари для американських компаній². У дослідженні вивчалася ситуація на фабриках, розташованих у спеціальних промислових зонах (СПЗ), які користуються преференційним доступом до американського ринку.

Станом на липень 2006 року в Йорданії діяло 13 СПЗ, де працювало понад 110 компаній, у яких було зайнято понад 54 тис. працівників. Американська торговельна палата в Йорданії заявляє, що персонал цих фабрик, які розташовані в СПЗ, на 66% складається з іноземних працівників, відомих як «гастарбайтери», яких завозять із Китаю, Бангладеш, Шрі-Ланки та Індії. Хоча СПЗ створювалися для того, щоб заохочувати прямі іноземні інвестиції й давати роботу місцевому населенню, вищезгадані фабрики використовують працю переважно мігрантів.

У звіті NLC показано ретельне розслідування важких умов праці, зокрема фізичних і сексуальних посягань, невиплати заробітної плати, відсутності доступу до достатньої їжі та води, поганих умов проживання. Від деяких гастарбайтерів на батьківщині вимагали сплати великих сум грошей за працевлаштування, але в Йорданії вони заробляли лише малу частку того, що їм обіцяли, причому деякі з них не бачили заробітної плати дуже тривалий час. Крім того, після прибуття на фабрики в працівників, як повідомляють, вилучали паспорти, а в разі подання ними скарг на відсутність заробітної

² National Labour Committee, U.S.-Jordan Free Trade Agreement Descends into Human Trafficking & Involuntary Servitude, New York, 2006 [Національний комітет праці, Угода про вільну торгівлю між США та Йорданією переходить до боротьби з торгівлею людьми та примусовою працею, Нью-Йорк, 2006]

плати траплялися випадки, коли працівників примусово відправляли назад до країни походження, де в них був борг, який вони не могли повернути. Не маючи доступу до своїх паспортів і способів поскаржитися без загрози висилки, ув'язнення, побиття або позбавлення їжі та пиття, працівники по суті жили в Йорданії як у пастці, створеній, зокрема, боргом, який неухильно зростає і призводить до накопичення великих процентів у них на батьківщині.

До того ж згідно з законодавством Йорданії особам, які не є громадянами цієї країни, навіть тим, хто має дозвіл на роботу в СПЗ, заборонено вступати в профспілки, отже, вони не мають можливості звернутися до профспілок по допомогу.

Невдовзі після того, як викладені вище проблеми були оприлюднені, йорданський уряд відреагував на ситуацію, й інспекційні групи Міністерства праці в супроводі представників посольств Індії, Китаю і Шрі-Ланки відвідали чотири СПЗ, щоб розслідувати вищезазначені твердження. Було накладено низку санкцій, а деякі установи було закрито.

Реакція бізнесу на проблему

Колективні дії

21 вересня 2006 року Американська федерація праці – Конгрес виробничих профспілок (AFL-CIO) разом із Національною текстильною асоціацією США (NTA) подали до уряду США спільну скаргу, вимагаючи розпочати процедури врегулювання спору за УВТ як результат «грубого» порушення Йорданією прав працівників. У скарзі стверджувалося, що Йорданія порушує своє зобов'язання дотримуватися базових трудових норм МОП і ефективно застосовувати своє трудове законодавство. Це був перший випадок, коли бізнесові організації порушили справу щодо прав працівників за торговельною угодою.

Індивідуальні заходи реагування

Компанії безпосередньо відреагували на звіт NLC певними заходами.

Одна компанія заявила, що працює безпосередньо не з вищезгаданими фабриками, а з постачальниками, й очікує, що всі постачальники та фабрики дотримуватимуться місцевих законів і власних стандартів. Компанія уточнила, що з п'яти зазначених фабрик вона працює тільки з однією й що вона, разом із відповідним постачальником, здійснюватиме необхідні подальші заходи для контролю та тісної співпраці з нею. Компанія заявила також, що обов'язково здійснить необхідні дії для виправлення ситуації.

Інша компанія-продавець одягу заявила, що одна з розглядуваних компаній надала чинний сертифікат, виданий у межах визнаної програми. Після публікації звіту NLC ця компанія провела власне розслідування і встановила, що деякі з проблем, порушених у звіті, дійсно мають місце. Як зазначила компанія, вона спробувала сприяти здійсненню на цій фабриці необхідних коригувальних заходів, але вказала також, що на її замов-

лення припадає менш ніж 1% виробничих потужностей фабрики. Компанія зробила такий висновок: «отже, ми не маємо жодних важелів або переговорного потенціалу щодо цієї фабрики». З огляду на виявлені факти й відсутність співпраці з боку вищезгаданої фабрики, ця компанія вирішила більше не давати фабриці жодних замовлень.

У відповіді компанії-дистриб'ютора висвітлено результати аудиту, проведеного на місці у вересні 2006 року її власними аудиторами, а також другого відвідування в жовтні того ж року, коли були виявлені певні покращення. Ця компанія зазначила, що в розмовах із працівниками останні підтвердили факт покращення ситуації. Компанія також висловила занепокоєння щодо того, що в разі припинення ділових відносин із конкретною фабрикою вона втратить вплив, необхідний для того, щоб забезпечити покращення на практиці. Проте компанія все ж указала, що «у випадку виявлення на фабриці кричущих порушень, зокрема праці ув'язнених, компанія негайно припиняє ділові відносини з фабрикою-постачальником». Насамкінець компанія заявила, що працює разом з урядом Йорданії, іншими роздрібними торговцями та МОП над вирішенням цієї проблеми. Взаємодія уряду, МОП і компаній швейної промисловості призвела до створення в Йорданії у 2008 році програми «За кращу працю в Йорданії»³, яка спрямована на покращення стану дотримання трудових норм, зокрема на ліквідацію примусової праці у швейній промисловості за допомогою проведення атестації робочих місць, надання спеціалізованих дорадчих послуг і проведення відповідних навчальних заходів.

Перші уроки, винесені з проблеми

Ясно, що хоча головними сторонами, причетними до цієї справи, були уряди Йорданії та США, фірми-продавці одягу також вважалися відповідальними за умови на фабриках, які є їхніми постачальниками. Загальна мета УВТ із Йорданією полягала в сприянні зайнятості домашніх працівників і залученні прямих іноземних інвестицій. Проте стало очевидно, що найбільше від цієї ситуації страждає великий контингент мігрантів, ввезений до Йорданії для роботи на вищезгаданих фабриках.

Схоже, є потенціал для спільної роботи компаній з урядами двох країн, фабриками-постачальниками та МОП для покращення ситуації. Компанії також повинні прагнути співпрацювати з іншими компаніями, які отримують продукцію з цієї ж фабрики. Проте це спричиняє проблему для менших постачальників, які намагаються подолати такі труднощі, оскільки через те, що вони є елементом значного ланцюга постачань, їхній вплив може бути обмеженим. У таких випадках бажаний позитивний вплив може забезпечити галузева організація, яка у випереджувальний спосіб працюватиме над цими питаннями з великою кількістю компаній різних масштабів.

Нарешті, з результатів роботи NLC і подальших кроків, здійснених компаніями, очевидно, що ефективність процедур аудиту не завжди є стабільною, зокрема в тому, що стосується визнання та документування випадків примусової праці. Наприклад, повідомлялося про випадки, коли керівництво фабрик інструктувало працівників про те, що їм треба казати у відповідь на запитання, поставлені аудитором.

³ betterwork.org/jordan



Практичний приклад № 4

Країна: США

Товар: сировина для харчової промисловості

Галузі: сільське господарство і харчова промисловість

Проблема

Більшість працівників на американських фермах, які стають жертвами примусової праці, — це працівники-мігранти з Мексики, Гватемали й Гаїті. Цих працівників іноді нелегально ввозять безпосередньо з країни походження, але частішають випадки, коли їх вербують відразу після прибуття до США.

Низку таких випадків задокументувала Коаліція працівників Іммокалі (CIW), організація, заснована 1993 року в штаті Флорида сільськогосподарськими працівниками. CIW позиціонує себе як громадська організація працівників, до якої входять іммігранти латинського, гаїтянського та індіанського походження, зайняті на низькооплачуваних роботах у Флориді.

За даними CIW, на флоридських фермах поширена практика примусової праці, яка є результатом боргової кабали, зокрема працівники повинні працювати надурочно, а з їхньої заробітної плати відраховуються витрати на транспорт, інструменти й устаткування. У кількох випадках працівники не бачать належної їм платні тривалий час. Їх тримають у таборах, де вони живуть у поганих умовах, часто під наглядом озброєних охоронців. CIW сприяє порушенню судового переслідування у випадках примусової праці, для чого вона таємно співпрацює з людьми, що працюють на цих фермах.

Кілька розповідей про погані умови праці було оприлюднено, а 19 грудня 2007 року троє мігрантів, які працювали збирачами фруктів, утекли від свого роботодавця й розповіли про умови, в яких їх примушували працювати, зокрема про втягування в боргову залежність, побиття та примусову плату за воду в душових.

CIW зосередилася на такій центральній проблемі, як дуже низька оплата праці цих працівників, розмір якої з 1980-х років збільшився лише незначно. Організація розпочала спеціальну кампанію, спрямовану проти виробників томатів, відповідальних за управління цими господарствами, а потім переключила увагу на міжнародні продуктові бренди, визнані на світовому рівні.

Реакція бізнесу на проблему

У відповідь на кампанії, очолені CIW, міжнародні продуктові бренди почали вирішувати проблему примусової праці у своїх ланцюгах постачань.

У березні 2005 року одна з цих компаній погодилася платити за фунт томатів, які вона купує у флоридських ферм, на один цент більше. Цей крок був підкріплений заявою про те, що ця компанія надалі працюватиме тільки з тими постачальниками, які можуть гарантувати, що ці гроші потраплять безпосередньо до працівників. Інша компанія у квітні 2007 року уклала аналогічну угоду з CIW, яка передбачала обов'язкове розроблення кодексу поведінки виробників томатів і розширення масштабів залучення працівників ферм до контролю за дотриманням цього кодексу. На цей час аналогічні угоди укладено ще з дев'ятьма американськими та міжнародними компаніями.

CIW дотримувалася своєї позиції щодо спрямування дій проти гігантів фаст-фуду, а не виробників, але в травні 2008 року вона припинила кампанію проти одного з таких брендів, коли ця компанія заявила, що співпрацюватиме з CIW для покращення умов праці сільськогосподарських робітників.

Лідери індустрії швидкого харчування погодилися взяти участь у програмі підвищення заробітної плати й разом із CIW закликали всі підприємства цієї галузі приєднатися до неї. Для того, щоб заохотити участь виробників, один бренд зобов'язався фінансувати збільшення податків на заробітну плату й адміністративних витрат, яке стало б наслідком підвищення заробітної плати. Ця компанія та CIW також ухвалили принципи абсолютної нетерпимості, згідно з якими певні види незаконної практики з боку виробників сільгосппродукції вимагають негайного виключення таких виробників із ланцюга постачань. Компанія зобов'язалася також забезпечити участь сільськогосподарських працівників у контролі за дотриманням виробниками ухваленого нею кодексу поведінки постачальників.

Перші уроки, винесені з проблеми

Цей практичний приклад слід розглядати в ширшому контексті відповідальної ділової практики щодо працівників-мігрантів. У дослідженні, опублікованому в березні 2007 року організацією Southern Poverty Law Center (SPLC, «Центр правової допомоги знедоленим Півдня»)⁴, указано, що особи, які потрапляють до США як працівники-мігранти за програмою працевлаштування іноземних працівників, піддаються ризику зловживань. У звіті зазначено, зокрема, що «іноземні працівники, які прив'язані до одного

⁴ *Close to Slavery: Guestworker Programs in the United States*, March 2007: www.splcenter.org [Близько до рабства: програми гастарбайтерів у Сполучених Штатах, березень 2007 р.]

роботодавця й не мають доступу до юридичних ресурсів, стикаються з низкою проблем:

- їх постійно обманюють щодо заробітної плати;
- їх примушують заставляти власне майбутнє, щоб отримати низькооплачувану, тимчасову роботу;
- роботодавці або посередники з найму робочої сили практично тримають їх у полоні, вилучивши в них документи;
- їх примушують жити в убогих умовах;
- їм відмовляють у медичних виплатах за травми, отримані на роботі».

Проведена CIW кампанія й подальше висвітлення цієї проблеми в ЗМІ зосереджувалися в основному на низькій заробітній платі працівників, а не на умовах їхньої праці, рівносильних примусовій праці. Проте навіть у разі збільшення кількості компаній, які платили б працівникам на один цент за фунт більше, умови для примусової праці все одне були би, тому на цю проблему необхідно реагувати.

Небезпека тут полягає в тому, що компанії, залучені до вищезгаданих дебатів, зосереджують зусилля саме на підвищенні рівня оплати праці на один цент за фунт, через що не приділяється потрібної уваги вирішенню поширенішої проблеми, висвітленої у звіті SPLC, що стосується випадків примусової праці.

Крім того, не заважало б поставити запитання про приватні агентства зайнятості, відповідальні за набір працівників у власних країнах, які потім працевлаштовуються в сільськогосподарській галузі США. На цей час регулювання цієї сфери здійснюється настільки погано, що працівники прибувають до США з величезними боргами та надмірними процентами за ними. Хоча місцеве американське законодавство містить положення, що вимагають відшкодування працівникові витрат на проїзд і візу, на практиці повне відшкодування цих витрат здійснюється нечасто.

Хотілося б сподіватися, що компанії, які стали об'єктом публічної уваги завдяки діяльності CIW, також здатні перевіряти роботу агентств, які постачають працівників їхнім виробникам томатів. Також хотілося б сподіватися, що спільні зусилля низки компаній, галузевих організацій, відповідних урядів і МОП зможуть вирішити цю проблему, не чекаючи її загострення. Корисним орієнтиром у цьому є новаторські кроки, розпочаті підписанням і пропагуванням Афінських етичних принципів.

Практичний приклад № 5

Регіон: регіон Близького Сходу і Перської затоки

Галузь: виробництво харчових продуктів і напоїв

Проблема

На початку 2009 року одна з найбільших у світі компаній із виробництва напоїв почала проводити аудит своїх постачальників у країнах Близького Сходу й Перської затоки. Аудитом були охоплені 19 незалежних заводів із розливу напоїв і два такі заводи, якими володіла й управляла сама компанія. Перевірки проводилися в Бахреїні, Кувейті, Омані, Катарі, Об'єднаних Арабських Еміратах і Ємені. У першому раунді оцінювання, проведеного сторонніми аудиторами, відразу стало ясно, що майже всі підприємства в регіоні вилучали паспорти в працівників-мігрантів. Коли аудитори питали, чому це відбувається, керівники підприємств, як правило, говорили, що або цього вимагає закон, або це звичайна практика, або таку вимогу ставлять страхові компанії, щоб убезпечити від крадіжки грошових коштів.

Утримання особистих документів само собою не є ознакою примусової праці чи примусу на робочому місці, однак цю практику можна вважати ознакою зловживання, якщо працівники не можуть за власним бажанням отримати паспорти назад або якщо вони вважають, що не можуть кинути роботу, не втративши документи. Утримання паспортів працівників-мігрантів може:

- обмежувати їхню свободу пересування;
- означати відсутність згоди на роботу;
- позбавляти працівників можливості отримати іншу роботу, якщо вони цього захочуть;
- у деяких випадках навіть обмежити доступ до працівників до соціальних або медичних послуг, на які вони можуть мати право.

Реакція бізнесу на проблему

Індивідуальні дії

Реакція компанії на ці факти не змусила себе чекати. Компанія замовила незалежним експертам підготовку огляду національної нормативно-правової бази вищезгада-

них країн, після чого представники її вищого керівництва з регіональної та світової штаб-квартир здійснили поїздку до регіону та постачальників компанії. За результатами цих заходів компанія розробила настанови з питання утримання паспортів та рекомендації з їх виконання, доповнивши ними наявні документи з додержання норм у ланцюгах постачань. Ці настанови розроблялися та перевірялися у два етапи, після чого були розіслані постачальникам і супроводжувалися очним навчанням, постійним письмовим спілкуванням і особистими контрольними зустрічами з керівниками.

У цих керівних документах чітко викладені очікування компанії. Вони вимагають, щоб працівники постійно мали доступ до паспортів і аналогічних документів та контроль за ними згідно з місцевим законодавством і нормативними актами. На практиці це означає, що постачальники можуть надати працівникам «закриту скриню» для надійного зберігання їхніх особистих документів, наприклад, якщо працівники звертаються з проханням забезпечити зберігання їхніх цінних речей. Можна також обрати представника працівників, який триматиме паспорти працівників-мігрантів у надійному місці. Яким би не було рішення, головний акцент у вищезгаданих керівних документах ставиться на забезпеченні того, щоб свобода пересування працівників жодним чином не обмежувалася.

Після розповсюдження нових настанов у регіоні компанія провела одноденний семінар для всіх постачальників із вищезгаданих країн. Семінар надав діловим партнерам можливість обговорити нові правила, поставити запитання щодо них і визначити необхідні подальші кроки в процесі здійснення оперативних змін. Цей консультативний процес і чіткість нових настанов призвели до домовленості між постачальниками й подальшого ухвалення та реалізації ними відповідних рекомендацій. Після того, як у середині 2009 року ця політика була введена в дію, жодних повідомлень про випадки утримання паспортів не надходило. Поточні аудити також не виявили таких випадків. Наразі вищезгадані настанови інтегровані в програму поточних аудитів постачальників компанії, а питання утримання паспортів регулярно порушується в спілкуванні з постачальниками, на інформаційно-роз'яснювальних заходах і різних форумах. Розвиваючи цей успіх, компанія ухвалить аналогічні настанови з таких питань, як договори з працівниками та практика набору працівників.

Колективні дії

У межах свого загального підходу до цих питань компанія також є провідним членом мережі, створеної Європейською асоціацією брендів (AIM) та Асоціацією виробників харчових продуктів, напоїв і споживчих товарів США (GMA). Мережа має назву AIM-PROGRESS, і коло її повноважень зосереджується на головній проблемі щодо додержання законодавства, з якою стикається багато компаній, що працюють у різних секторах і галузях. Це:

- втома від аудиторських перевірок, що виникає в постачальників, які зобов'язані дотримуватися різноманітних соціальних та екологічних норм різних покупців;
- неефективність і зайві витрати, які доводиться нести як компаніям, так і їхнім постачальникам у результаті дублювання і збігу зусиль.

AIM-PROGRESS охоплює понад 40 найбільших у світі компаній-виробників споживчих товарів. Вона пропагує відповідальну практику вибору постачальників і сталі системи виробництва, де головний акцент ставиться на розробленні та просуванні методів спільного аудиту й оцінювання для проведення аналізу стану КСВ у ланцюгах постачань. Критично важливим елементом цієї роботи є спільне навчання та розбудова спроможності постачальників, а також інформаційно-роз'яснювальні заходи з ризиків щодо додержання законодавства, яких зазнають компанії-учасниці мережі. Серед цих ризиків – небезпека примусової праці та ризики, з якими стикаються працівники-мігранти та іноземні працівники, зайняті за контрактами, наприклад утримання паспортів і обмеження свободи пересування. Для усунення цих ризиків компанія працює через AIM-PROGRESS, щоб заохотити політичний діалог і загальногалузеву відповідь на них. Ключовим елементом цієї роботи є підтримка процедур спільного аудиту, які дають змогу виявляти та запобігати потенційним випадкам зловживань, з огляду на належну практику, що розвивається.

Перші уроки, винесені з проблеми

- Підхід на основі співпраці, за яким постачальники безпосередньо залучаються до процесу реалізації змін, може значно сприяти таким змінам і покращенням у ланцюзі постачань.
- Довготривалі ділові стосунки та поточний, регулярний контакт між покупцями та постачальниками можуть справляти позитивний вплив на здійснення змін на робочому місці, які стосуються додержання законодавства.
- Сфера впливу компанії може поширюватися не лише на її безпосередніх постачальників, а й на субпідрядників і навіть на сторонніх ділових партнерів, які надають робочу силу або інші послуги у сфері зайнятості.
- Хоча дехто в спільноті КВС критикує практику соціального аудиту, цей процес — якщо його проводити належним чином — може грати істотну роль у виявленні певних ризиків зловживань у ланцюзі постачань.
- Якщо компанія подає приклад і здійснює новаторські зміни та покращення на підприємствах, якими вона безпосередньо володіє та керує, це може зміцнити довіру та легітимність тих, хто вимагає цих покращень.
- Спільна робота з іншими брендами над усуненням спільних проблем і недоліків не лише зменшує неефективність і дає змогу уникнути дублювання зусиль, яке дорого коштує, а й заохочує ретельніше додержання норм у ланцюгах постачань та може призвести до більш масштабної реалізації запобіжних і коригувальних заходів проти примусової праці.

- 1 Вступ і огляд
- 2 Запитання роботодавців і відповіді на них
- 3 Керівні принципи боротьби із примусовою працею
- 4 Контрольний перелік та рекомендації для оцінювання відповідності
- 5 Посібник з ужиття заходів
- 6 Поради з ужиття заходів
- 7 Практичні приклади

Спеціальна програма дій із боротьби з примусовою працею
Відділ основних принципів та прав у сфері праці