



International
Labour
Organization

Combaterea muncii forțate

7

Studii de caz

Manual pentru angajatori și întreprinderi

Program special de acțiuni în combaterea muncii forțate

Combaterea muncii forțate

Manual pentru angajatori și întreprinderi

7

Studii de caz

Program special de acțiuni în combaterea muncii forțate

Drept de autor © Organizația Internațională a Muncii Prima ediție 2015

Publicațiile Biroului Internațional al Muncii se bucură de protecția drepturilor de autor în baza Protocolului 2 al Convenției Universale pentru Drepturile de Autor. Reproducerea unor fragmente scurte din aceste publicații este permisă, cu condiția menționării sursei.

Solicitările pentru obținerea drepturilor de reproducere sau traducere vor fi adresate Biroului de Publicații (Drepturi și Licențe), Biroul Internațional al Muncii, CH-1211 Geneva 22, Elveția, sau prin e-mail: rights@ilo.org. Biroul Internațional al Muncii încurajează astfel de solicitări.

Bibliotecile, instituțiile și alți utilizatori înregistrați la organizațiile care se ocupă de protecția drepturilor de reproducere pot face copii, în conformitate cu autorizațiile care le sunt emise în acest scop. Vizitați www.ifrro.org pentru a găsi organizația responsabilă de acordarea drepturilor de reproducere din țara dumneavoastră.

Date de catalogare în publicație OIM

Combaterea muncii forțate: manual pentru angajatori și întreprinderi / Oficiul Internațional al Muncii.-- Ed. a 2-a. - Geneva: OIM, 2015

ISBN: 9789221297994 (tipărit); 9789221298007 (pdf web)

Biroul Internațional al Muncii

Munca forțată/traficul de persoane/rolul angajatorului

13.01.2

Denumirile utilizate în publicațiile OIM sunt conforme practicii Națiunilor Unite, iar publicarea acestui material nu reprezintă opinia oficială a Biroului Internațional al Muncii cu privire la statutul legal al țărilor, zonelor, teritoriilor, autorităților sau delimitarea frontierelor.

Responsabilitatea pentru opiniile exprimate în articole, studii și alte lucrări revine exclusiv autorilor materialelor respective, iar publicarea lor nu implică susținerea opiniilor exprimate în ele de către Biroul Internațional al Muncii.

Referirile la nume de firme, produse și procese comerciale nu implică susținerea din partea Biroului Internațional al Muncii, iar omiterea menționării anumitor firme, procese și produse comerciale nu implică dezaprobare din partea BIM.

Publicațiile BIM și produsele electronice pot fi obținute prin marile librării și platformele digitale principale de distribuție sau direct de la ilo@turpin-distribution.com. Pentru mai multe informații, vizitați site-ul nostru: www.ilo.org/publns sau contactați ilopubs@ilo.org.

Mulțumiri

Mulțumiri speciale: Philip Hunter (Verité) iar, pentru design grafic Julie Sobkowicz Brown pentru elaborarea versiunii revăzute a manualului în strânsă consultare cu Houtan Homayounpour (SAP-FL), care a coordonat și a supravegheat proiectul.

Tipărit în Elveția

Studiul de caz Nr. 1

Țara: Brazilia

Produsul: Fontă

Industria: Producția automobilelor

Problema

Se estimează că aproximativ 25.000 de muncitori brazilieni se află în condiții similare sclaviei în Brazilia de astăzi. Cei mai mulți sunt prinși în capcana sclaviei datoriei în taberele din regiunea Amazonului, unde lucrează și sunt forțați să plătească pentru transport, hrană, cazare și unelte. Deși, în general, lucrătorii intră în angajamente de muncă voluntar, rolul „gatos” (agențiilor de recrutare) este de a convinge oamenii să vină în tabere prin promisiuni de remunerare bună, condiții adecvate de muncă și beneficii. Odată angajați, oamenii descoperă adesea că nu sunt liberi să plece din cauza datoriilor contractate și a amenințării cu violența fizică.

Persoanele obligate să muncească în astfel de circumstanțe nu au posibilitatea de a-și părăsi angajatorul, deoarece datoriile lor cresc, iar aceste tabere de muncă sunt patrulate de gardieni înarmați. La sosire, lucrătorilor li se confiscă cartea de muncă. Acest lucru îi împiedică să își acceseze drepturile la protecție și beneficii, care sunt disponibile în sectorul formal. Muncitorii lucrează foarte multe ore și acestora deseori nu li se achită salariul pentru perioade lungi de timp; mărturiile confirmă că lucrătorii sunt reticenți în a-și cere salariul pentru perioadele din urmă de teama că nu vor primi niciun venit.

În anul 2006, câteva istorii descrise de agenții importante de știri s-au axat pe utilizarea muncii forțate în lanțurile de aprovizionare ale marilor producători de vehicule din Europa, Japonia și SUA. În Brazilia, munca forțată a fost identificată în „lagărele de cărbune” care furnizează cărbune marilor exportatori de fontă. Deși acest caz reprezintă doar un procent foarte mic din activitățile, care folosesc muncă forțată în Brazilia, aproximativ 90% din fonta produsă din acest cărbune se exportă în Statele Unite.

În ultimii ani, guvernul Braziliei a luat o serie de pași importanți pentru combaterea muncii forțate, mulți dintre aceștia în parteneriat cu comunitatea de afaceri. În anul 1995, a fost înființat un Grup Special Mobil de Inspecție (Grupo Especial de Fiscalização Móvel) pentru a investiga și organiza raiduri în taberele acuzate de utilizarea muncii forțate. Guvernul menține, de asemenea, un registru de „listă neagră” a proprietăților și companiilor despre care există dovezi că ar utiliza muncă în condiții de sclavie. La jumătatea anului 2008, această listă

cuprindea peste 200 de persoane și entități, preponderent în domeniul zootehnic, urmate de producția de cărbune și zahăr..

Sectorul de afaceri brazilian a lansat în anul 2005 un Pact Național pentru Eradicarea Muncii de Sclavie, împreună cu grupuri din rândul societății civile. Pactul a reunit peste 400 de semnatori, inclusiv companii braziliene și multinaționale, syndicate și organizații ale societății civile. Prin semnarea Pactului, companiile au convenit să rupă legăturile cu furnizorii, în cazul cărora existau dovezi că ar folosi muncă de sclavie. Pe lângă creșterea gradului de conștientizare, în cadrul unui proces de urmare, un „Institut Observator Social” monitorizează performanța semnatarilor Pactului și documentează bunele practici.

Răspunsul companiilor la această problemă

Acțiune colectivă de către companiile braziliene

Grupul industrial brazilian al producătorilor de fontă lucrează pentru eradicarea muncii forțate în lanțul de aprovizionare. Din 2004, Citizens Charcoal Institute (CCI) a trimis inspectori de muncă în lagărele de cărbune pentru a evalua conformitatea și pentru a difuza un cod de conduită pentru industrie, care a fost elaborat în 1999. Când se confruntă cu neconformitate, furnizorii sunt lipsiți de certificare, iar membrii grupului industrial încetează ulterior să facă afaceri cu ei. CCI menține și o „listă neagră” pentru a completa activitatea desfășurată de guvern. În plus, în august 2004, un număr de 14 companii producătoare de fontă din Brazilia au semnat un angajament comun de a pune capăt muncii de sclavie în producția de cărbune.

Acțiuni individuale de către companiile braziliene

În septembrie 2007, un producător mare de minereu de fier a declarat că nu va mai vinde fier companiilor de fontă, care achiziționează cărbune din lagăre care utilizează muncă de sclavie. Compania a cerut clienților săi să demonstreze că nu erau implicați direct sau indirect în utilizarea muncii forțate și a efectuat un audit privat la zece dintre aceștia în acest sens. În urma auditului, compania și-a suspendat furnizarea către șapte clienți, invocând munca forțată și problemele de mediu drept infracțiuni grave. În cazul a patru dintre acești clienți au fost ulterior reziliate contractele unilateral de către companie. Însă, în luarea acestei acțiuni, compania a trebuit să procedeze cu prudență, pentru a nu intra în vizorul autorităților de reglementare anti-monopol, deoarece compania este singurul producător de minereu de fier din acea regiune a Braziliei.

O companie producătoare de fontă din Brazilia a făcut legătură directă între munca forțată și defrișarea pădurilor din regiunea Amazon. Aceasta a afirmat că producătorii de fontă cumpără cărbune din taberele ilegale, deoarece, în caz contrar, ar dura multe decenii pentru a crește copacii necesari pentru a produce aceeași cantitate de cărbune folosind tehnica arderii lemnului. Această companie folosește în schimb proprii angajați și are propria pădure de eucalipt pentru a produce lemnul necesar.

Acțiune colectivă a companiilor din SUA

La 4 decembrie 2006, un comunicat de presă a anunțat că 5 companii mari producătoare de automobile lucrează împreună pentru a oferi furnizorilor formare colectivă despre cum să evite achiziționarea de bunuri produse prin muncă forțată. Această inițiativă a fost coordonată mai întâi de Automotive Industry Action Group (AIAG) din octombrie 2005, iar apoi de Business for Social Responsibility din decembrie 2006. Proiectele inițiale ale inițiativei includ declarații comune pentru a crea o voce comună a industriei cu privire la diferite probleme legate de condițiile de muncă, inclusiv munca forțată.

Acțiune individuală a companiilor din SUA

Ca răspuns la o istorie Bloomberg de la sfârșitul anului 2006¹ по поводу компании Bloomberg¹, și la alte comunicate de presă despre utilizarea muncii în condiții de sclavie în industria producătoare de mașini din SUA, diferite companii au adoptat o serie de măsuri, inclusiv:

- Încetarea imediată a achiziționării de fonta care avea legături cu munca de sclavie în Brazilia; și
- Cererea ca toți furnizorii lor să confirme documentar că fonta lor a fost produsă fără muncă de sclavie și încetarea de a avea afaceri cu furnizorii care nu fac acest lucru.

Lecții inițiale asociate cu această problemă

Este evident că există spațiu pentru o cooperare mai bună în acest aspect pentru a merge spre eradicarea completă a muncii forțate în lanțul de aprovizionare al marilor producători de automobile. S-au înregistrat deja progrese în ceea ce privește dorința companiilor de a coopera în acest sens, așa cum se vede atât din proiectul CCI, cât și din inițiativa AIAG. În plus, măsurile luate de o companie pentru a opri furnizarea de minereu de fier producătorilor de fontă, care folosesc cărbune produs cu forță de muncă în condiții de sclavie, reprezintă un pas în direcția cea bună. Totuși, ar putea exista o cooperare mai bună la nivel guvernamental pentru a asigura că măsurile luate pentru blocarea sau boicotarea anumitor furnizori nu încalcă prevederile anti-monopol. Mai mult, s-ar putea acorda sprijin guvernamental suplimentar companiilor americane, care doresc să întrerupă ciclul ce perpetuează munca forțată în lanțul lor de aprovizionare.

De asemenea, este remarcabil faptul că marea majoritate a companiilor implicate în această dezbatere sunt actori semnificativi în industrie. Companiile mai mici au resurse mai limitate pentru a acționa în aceste aspecte. În astfel de cazuri, o poziție proactivă luată de un organism industrial poate avea rezultate deosebit de semnificative.

¹ Michael Smith și David Voreacos, "The secret world of modern slavery (Lumea secretă a sclaviei moderne)," Bloomberg Markets, December 2006.

Problema disponibilității lemnului este importantă și nu ar trebui subestimată. O trecere de la producția de cărbune la producția de fontă pe bază de cocs poate fi utilă. Însă, acest lucru ar necesita asistență financiară pentru producătorii de fontă din cauza costurilor sporite, pe care le-ar avea.

În ceea ce privește auditarea și monitorizarea lagărelor de cărbune, trebuie încurajată activitatea desfășurată de Grupul mobil special de inspecție al guvernului brazilian, asistat de instanțe judiciare mobile, care pot asigura procese judiciare rapide și eliberarea lucrătorilor. Se pare că există spațiu pentru un efort de colaborare între acest grup, auditorii ICC și afacerile americane și braziliene implicate în producția de oțel.

Nu este clar ce entități conduc taberele de cărbune, în care se aplică munca forțată. Totuși, aparent, există o interconectivitate semnificativă între tabere și producătorii de fontă. În cazurile, în care taberele au fost închise de inspectorii mobili, producătorii de fontă (adică cumpărătorii de cărbune din tabere) au fost obligați să plătească lucrătorilor salariile din urmă. Ar fi binevenită o claritate mai mare privind puterea de negociere a producătorilor de fontă.



Studiu de caz Nr. 2

Țara: China

Industria: Produse electronice

Problema

Acest studiu de caz se axează pe acuzațiile de muncă forțată la fabrici din China și pe acțiunile întreprinse ca răspuns de către o mare companie de produse electronice din SUA. Fabricile în cauză erau deținute de două companii diferite și ambele asamblau produse separate pentru compania multinațională americană. Una dintre fabrici în special a atras critici mai mari în presă.

Descrierile condițiilor de muncă variau de la lucrători care erau forțați să lucreze multe ore, locuiau în spații înghesuite și insuficiente, forțați să plătească pentru cazare și mâncare și împiedicați să părăsească întreprinderea. În plus, au existat acuzații de muncă a copiilor la fabricarea unor produse și utilizarea unor acțiuni disciplinare, care implicau obligarea lucrătorilor să stea nemișcați pentru perioade lungi de timp. Acuzațiile au apărut pentru prima dată într-un raport, care nu era disponibil pe internet, dar care includea câteva imagini ale condițiilor din fabrică și care au fost ulterior reproduse în presa internațională. Istoria a fost publicată mai întâi de un ziar din Marea Britanie iar apoi, la scurt timp, de un jurnal de afaceri din China.

Răspunsul comunității de afaceri la problemă

Compania americană în cauză a răspuns printr-o declarație în termen de 3 zile de la acuzațiile menționate mai sus. Aceasta a precizat că compania face demersuri pentru a investiga situația și că a luat în serios acuzațiile.

Compania americană a luat măsuri pentru a investiga acuzațiile prin vizite extinse la fabrică și interviuri cu muncitorii. Ea a publicat un raport pe site-ul său web în termen de șase săptămâni de la mediatizarea inițială. În raport, compania preciza că la fabrică a fost trimisă o echipă de audit, constând din personal din departamentele sale de resurse umane, operațiuni și juridic, iar dovezile adunate au fost verificate prin multiple surse de informații de la angajați, conducere și înregistrările despre personal. De asemenea, compania sublinia că, în auditul privind munca forțată, au fost verificate dosarele de securitate pentru a căuta

acte de identitate false. Raportul a continuat cu un rezumat al constatărilor legate de mediul de lucru și de viață, remunerare, ore suplimentare și tratamentul lucrătorilor.

Deși în raportul companiei se preciza că nu existau dovezi de muncă forțată sau muncă a copiilor, s-a făcut publică observația că se depășea limita săptămânală a orelor lucrate a companiei, așa cum se menționează în codul de conduită al companiei. Compania a declarat că, ca urmare a constatărilor sale, furnizorul își va schimba politica pentru a asigura respectarea limitelor săptămânale de ore suplimentare. În plus, compania a remarcat că sunt necesare îmbunătățiri la locurile de cazare, dar că furnizorul era în curs de achiziționare a mai multor terenuri pentru a construi spații adăugătoare.

Furnizorul în cauză a fost citat că a deschis fabrica pentru clientul său și a oferit acces pentru efectuarea auditurilor. Trebuie de menționat că acest furnizor este o companie semnificativă în industrie și a crescut rapid în ultimii ani. Furnizorul a fost citat ca fiind mulțumit de faptul că raportul companiei americane a clarificat acuzațiile despre condițiile de muncă din fabrica sa. De asemenea, s-a citat declarația furnizorului că incidentul a dus la reflecții în cadrul companiei, la o deschidere mai mare a acestuia în ceea ce privește afacerile sale decât fusese anterior.

Este interesant de remarcat că Centrul de Resurse pentru Afaceri și Drepturi ale Omului, care are o politică de a solicita răspunsuri de la companiile citate în acuzațiile de abuz asupra drepturilor omului, înregistrează acest caz particular în rezumatul său ca fiind soluționat înainte ca compania să răspundă. Acesta este unicul caz ce arată un asemenea indicator.

Lecții inițiale învățate

Compania americană în cauză folosea aproximativ 15% din totalul lucrătorilor angajați de fabrica din China. Aceeași fabrică era folosită și de alte mărci majore de industria electronicelor, deși există puține mențiuni despre reacțiile acestor companii la istoria mediatizată. Totuși, această cotă procentuală nu a limitat accesul, de care s-a bucurat compania în obținerea constatărilor auditului său.

Povestea a evidențiat, de asemenea, Codul de conduită al industriei electronice, un instrument și o inițiativă specifică sectorului, care reunește peste 40 (în septembrie 2008) de companii care lucrează în industria electronică. Această inițiativă are ca scop îmbunătățirea condițiilor de muncă în lanțul de aprovizionare din industrie. În momentul, în care a fost publicată istoria respectivă, furnizorul din China era membru al EICC, dar compania americană nu era. Cu toate acestea, în raportul său care includea detalii privind auditul și constatările acestuia, compania americană a indicat că se va alătura la EICC.

La scurt timp după publicarea raportului companiei, o problemă legată de drepturile omului a fost evidențiată de mass-media internațională legată de jurnaliștii, care publicaseră inițial povestea în presa britanică și chineză. O filială deținută în totalitate de un subcontractant cu sediul în China i-a acționat în justiție pe jurnaliști ca persoane fizice pe motivul de defăimare. În procesul judiciar se cerea o sumă mare de bani ca despăgubire, iar odată ce instanța a

acceptat cazul, averile jurnaliștilor au fost înghețate. Ziarul în cauză și-a susținut jurnaliștii și a criticat procesul intentat. Apoi au urmat cereri din partea ONG-urilor din domeniul libertății presei, trimise atât către furnizor, cât și către compania americană, ca acestea să acționeze pentru ca cazul să poată fi casat. Compania americană a spus că lucrează în culise pentru a ajuta la rezolvarea problemei. Cazul a fost casat la scurt timp după aceea.

Acest caz demonstrează că, acționând rapid și oferind un răspuns minuțios, compania a redus îngrijorarea cu privire la condițiile speciale de muncă implicate în fabricarea produselor cheie. În plus, când povestea a luat o altă întorsătură și s-a mutat în câmpul politic sensibil al libertății presei, se pare că compania era pregătită să rămână implicată. Cu toate acestea, cazul arată dificultățile în asigurarea conformității cu codurile companiilor în situațiile în care există o externalizare extinsă. Decizia companiei americane de a se alătura EICC demonstrează din nou valoarea adăugată a lucrului în cooperare cu alte companii, care se confruntă cu dificultăți similare, ce pot fi considerate ca fiind endemice pentru industrie.



Studiu de caz Nr. 3

Țara: Iordania

Industria: Îmbrăcăminte și textile

Problema

Din anul 2000, Iordania a beneficiat de un acord comercial preferențial cu SUA prin Acordul de liber schimb (ALS) Iordania-SUA. Acest acord este conceput pentru a se asigura că ambele țări respectă standardele OIM, inclusiv interdicția muncii forțate. Drept urmare, atunci când a fost efectuată o investigație completă și sinceră asupra condițiilor de muncă din fabricile iordaniene, a fost implicat atât guvernul SUA, cât și cel al Iordaniei, alături de companii cu sediul în ambele țări.

În mai 2006, Comitetul Național al Muncii (NLC) din SUA a publicat un raport extrem de critic, în care se examinau condițiile de muncă din fabricile de textile din Iordania, care produceau bunuri pentru companiile din SUA². Studiul a examinat fabricile din zonele industriale calificate (QIZ), care beneficiau de acces preferențial pe piața americană.

În iulie 2006, existau 13 zone industriale calificate în Iordania, care cuprindeau în total peste 110 companii și un număr de peste 54.000 de lucrători. Camera de Comerț Americană din Iordania afirmă că aceste fabrici calificate sunt formate în proporție de 66% din muncitori străini, cunoscuți ca „lucrători invitați”, care sunt aduși din China, Bangladesh, Sri Lanka și India. Deși QIZ-urile au fost concepute pentru a încuraja investițiile străine directe și pentru a oferi locuri de muncă populației locale, fabricile vizate se bazează pe o forță de muncă predominant migrantă.

În raportul NLC se descria o investigație amănunțită a condițiilor dure de muncă, inclusiv abuzul fizic și sexual, lipsa remunerării, lipsa accesului la hrană și apă adecvate și condiții precare de viață. Lucrătorii individuali invitați erau obligați să plătească sume mari de bani în țara lor de origine pentru a obține un loc de muncă, dar în Iordania câștigau o fracțiune din ceea ce li se promisese, unii nu primeau salarii pe parcursul unor perioade lungi de timp. În plus, la sosirea în fabrici, pașapoartele muncitorilor le erau confiscate iar, în cazul în care existau plângeri cu privire la neplata salariilor, existau cazuri în care muncitorii erau trimiși forțat înapoi în țara lor de origine unde se confruntau cu datoriile, pe care nu le puteau rambursa.

² National Labour Committee, U.S.-Jordan Free Trade Agreement Descends into Human Trafficking & Involuntary Servitude (Comitetul Național al Muncii, Acordul de Liber Schimb SUA-Iordania degradează până la trafic de ființe umane și servitute involuntară), New York, 2006.

Deoarece nu aveau acces la pașapoartele proprii și nici mijloace de a se plânge fără risc de a fi evacuați, de închisoare, bătăi sau privare de mâncare și apă, muncitorii erau efectiv prinși în capcană atât în Iordania, cât și prin datoria în creștere, care atrăgea dobânzi mari în țara lor de origine.

În plus, conform legislației iordaniene, cetățenilor care nu sunt iordanieni, chiar și celor cu un permis de muncă pentru a lucra în QIZ-uri, li se interzice aderarea la sindicate și, prin urmare, ei nu au acces la asistență sindicală.

La scurt timp după ce problemele expuse mai sus au fost făcute publice, guvernul iordanian a reacționat, iar echipele de inspecție ale Ministerului Muncii, însoțite de reprezentanți ai ambasadelor Indiei, Chinei și Sri Lanka, au vizitat patru dintre QIZ-uri pentru a investiga acuzațiile. Au fost emise o serie de sancțiuni, iar unele întreprinderi au fost închise.

Răspunsul întreprinderilor la problemă

Acțiuni colective

La 21 septembrie 2006, Federația Americană a Muncii și Congresul Organizațiilor Industriale (AFL-CIO) împreună cu Asociația Națională a Textilelor (NTA) din SUA au depus o plângere comună la guvernul SUA, solicitând ca acesta să invoce procedurile de soluționare a litigiilor în ALS ca urmare a încălcărilor grave de către Iordania a drepturilor lucrătorilor. În plângere se afirma că Iordania a încălcat angajamentul său de a respecta standardele de bază ale muncii ale OIM și de a aplica în mod eficient legislația iordaniană a muncii. Aceasta a fost prima dată când organizațiile de afaceri au depus o plângere privind drepturile lucrătorilor în temeiul unui acord comercial.

Răspuns individual

Ca răspuns direct la raportul NLC, companiile au reacționat după cum urmează:

O companie a declarat că nu lucrează direct cu fabricile, ci cu vânzătorii și că se așteaptă ca toți vânzătorii și fabricile să respecte legile locale și propriile standarde. Compania a clarificat că, dintre cele cinci fabrici enumerate, ea lucra doar cu una și că va urmări furnizorul în cauză pentru a-l monitoriza și a lucra îndeaproape cu acestea. Compania a declarat că se angajează să ia măsuri de corecție.

O altă companie producătoare de îmbrăcăminte a declarat că una dintre fabricile în cauză a avut o certificare valabilă în cadrul unui program recunoscut. În urma raportului de la NLC, compania a continuat cu propria investigație și a constatat că unele dintre problemele cuprinse în raport erau prezente la fabrica vizată. Compania a remarcat că a încercat să încurajeze acțiuni de corecție în fabrică, dar a menționat, de asemenea, că comenzile sale reprezentau mai puțin de 1% din capacitatea de producție a fabricii. Compania a concluzionat că: „în consecință, nu avem nicio pârghie sau putere de negociere cu fabrica”. Ca urmare a

constatărilor și a lipsei de cooperare din partea fabricii, compania a luat decizia de a nu mai plasa comenzi la aceasta.

Răspunsul unei companii de distribuție se axează pe un audit la fața locului din septembrie 2006 de către proprii auditori interni, care a fost urmat de o a doua vizită în octombrie 2006, unde s-au observat îmbunătățiri. Compania a menționat că interviurile cu lucrătorii au susținut dovezile de îmbunătățire. Compania și-a exprimat, de asemenea, îngrijorarea că, dacă pur și simplu, ar întrerupe cooperarea cu o anumită fabrică, își va pierde influența pentru a negocia îmbunătățiri în practică. Însă, compania preciza că, acolo unde „încălcările din fabrică sunt flagrante, cum ar fi munca în penitenciare, ea [își] încetează imediat afacerea cu fabrica furnizor.” Compania a declarat în cele din urmă că lucrează colectiv cu guvernul iordanian, alți comercianți cu amănuntul și OIM pentru a aborda problemele. Angajamentul guvernului, al OIM și al corporațiilor din sectorul vestimentar a condus la înființarea programului Better Work Jordan în 2008³, care urmărește să îmbunătățească conformitatea cu standardele de muncă, inclusiv eliminarea muncii forțate în industria de îmbrăcăminte din Iordania prin evaluări la locul de muncă, servicii de consultanță ajustate la nevoi și instruire.

Lecții inițiale învățate

Este clar că, deși principalele părți implicate în acest caz au fost guvernul Iordaniei și cel al SUA, mărcile comerciale implicate au fost considerate și ele ca fiind responsabile de condițiile de muncă din fabricile furnizoare. Scopul general al ALS cu Iordania a fost promovarea angajării lucrătorilor locali și atragerea investițiilor străine directe. Însă, a devenit evident că populația mare de migranți adusă în Iordania pentru a ocupa posturile din fabrici a suferit cel mai mult din cauza situației.

Se pare că există potențial ca companiile să coopereze colectiv cu guvernele în cauză, fabricile furnizorilor și OIM pentru a urmări îmbunătățirea situației. De asemenea, companiile ar trebui să caute să colaboreze cu alte companii, care primesc livrări de la aceeași fabrică. Însă, acest lucru ridică o problemă pentru furnizorii mai mici care încearcă să abordeze astfel de probleme, deoarece, dacă ei fac parte dintr-un lanț de aprovizionare semnificativ, influența lor poate fi limitată. În astfel de cazuri, un organism proactiv al industriei, care ar aborda aceste probleme cu un număr mare de companii de diferite mărimi, poate avea un efect pozitiv și binevenit.

În cele din urmă, din activitatea NLC și din măsurile ulterioare luate de companii reiese că există o mare discrepanță în ceea ce privește eficacitatea procedurilor de audit, în special în legătură cu recunoașterea și documentarea cazurilor de muncă forțată. De exemplu, s-au raportat cazuri, în care directorii de fabrici le spuneau lucrătorilor cum ar trebui să răspundă la întrebările adresate de auditori.

³ betterwork.org/jordan



Studiu de caz Nr. 4

Țara: SUA

Produsul: Produse alimentare neprelucrate

Industria: Agricultură și alimentație

Problema

Majoritatea lucrătorilor individuali de la fermele americane, care se confruntă cu situații de muncă forțată sunt lucrători migranți din Mexic, Guatemala și Haiti. Aceste persoane sunt uneori traficate direct din țara lor de origine sau, din ce în ce mai mult, sunt abordate la sosirea lor în Statele Unite.

Coaliția Muncitorilor Immokalee (CIW), o organizație înființată în 1993 de muncitori agricoli cu sediul în Florida a documentat un șir de cazuri. CIW se descrie ca o organizație de muncitori bazată pe comunitate, cu membri formați din imigranți latino-americani, haitieni și indieni mayași, care lucrează în locuri de muncă cu salarii mici în Florida.

Potrivit CIW, la fermele din Florida există muncă forțată, care își are originea în sclavia datoriei, prin care lucrătorii sunt obligați să lucreze ore lungi, iar apoi din salariu li se deduc sume pentru transport, unelte și echipamente. În mai multe cazuri, acești lucrători nu primesc salariul datorat lor pe parcursul unor perioade lungi de timp. Ei sunt ținuti în tabere, trăiesc în condiții proaste și adesea se află sub supraveghere de către gardieni înarmați. CIW a jucat un rol esențial în declanșarea urmăririi penale a cazurilor de muncă forțată, lucrând sub acoperire cu lucrătorii de la ferme.

Au fost raportate mai multe istorii legate de condițiile proaste de muncă, iar la 19 decembrie 2007 trei lucrători migranți, care lucrau ca culegători de fructe au evadat de la angajator și au descris condițiile la care au fost supuși. Acestea includeau obligația de a munci prin îndatorare, bătăi și obligația de a plăti până și pentru apa cu care făceau duș.

CIW s-a axat pe o problemă centrală, a salariilor foarte mici plătite acestor lucrători, salarii care s-au îmbunătățit doar marginal din anii 1980. CIW a inițiat o campanie concretă, care s-a concentrat pe producătorii de roșii responsabili de gestionarea fermelor, iar apoi și-a îndreptat atenția către mărci internaționale de produse alimentare recunoscute la nivel mondial.

Răspunsul companiilor la problemă

Ca răspuns la campaniile conduse de CIW, mărcile alimentare internaționale s-au implicat în abordarea problemei muncii forțate în lanțurile lor de aprovizionare.

În martie 2005, una dintre aceste mărci a fost de acord să plătească un peni în plus pe kilogram de roșiile, pe care îl cumpărau de la fermele din Florida. Acest lucru a fost cuplat cu condiția ca din acel moment compania va lucra doar cu furnizori, care ar putea garanta că banii ajungeau direct la lucrătorii individuali. O altă marcă comercială a ajuns la un acord similar cu CIW în aprilie 2007, care includea angajamentul de a elabora un cod de conduită pentru producătorii de roșii și de a spori implicarea lucrătorilor fermelor în monitorizarea respectării codului. Până în prezent, s-au încheiat acorduri similare cu alte nouă companii din SUA și internaționale.

CIW și-a menținut poziția de a-i aborda pe giganții fast-food-ului mai degrabă decât pe producătorii de legume, dar în mai 2008, CIW a pus capăt campaniei împotriva uneia dintre mărcile comerciale vizate după anunțul că compania va colabora cu CIW pentru a îmbunătăți condițiile de muncă pentru muncitorii agricoli.

Liderii industriei de fast-food-uri au convenit să participe la programul de creștere a salariilor și, împreună cu CIW, au cerut participarea întregii industrii la acesta. Pentru a încuraja implicarea cultivatorilor, un brand s-a angajat să finanțeze taxele suplimentare pe salarii și costurile administrative care ar fi suportate ca urmare a creșterii salariilor. Compania și CIW au adoptat, de asemenea, linii directoare de toleranță zero care prescriau că anumite practici ilegale ale cultivatorilor trebuie imediat eliminate din lanțul de aprovizionare. Compania s-a angajat, de asemenea, să asigure participarea lucrătorilor de la ferme la monitorizarea respectării de către cultivatori a codului de conduită al furnizorului ei.

Lecții inițiale învățate

Acest studiu de caz se află în contextul mai larg al practicii de afaceri responsabile referitoare la lucrătorii migranți. Într-un studiu publicat în martie 2007 de Southern Poverty Law Center (SPLC)⁴ se menționează că persoanele care vin în Statele Unite ca lucrători migranți prin programul de lucrători invitați sunt expuse riscului de abuz. După cum se arată în raport: „Legați de un singur angajator și fără acces la resurse legale, lucrătorii oaspeți sunt:

- Ca regulă, înșelați așa ca să nu primească salarii;
- Forțați să-și pună în gaj viitorul pentru a obține locuri de muncă temporare cu salarii mici;

⁴ *Close to Slavery: Guestworker Programs in the United States (Aproape de Sclavie: Programe pentru lucrători migranți în Statele Unite)*, martie 2007. Disponibil la: www.splcenter.org

- Ținuți practic captivi de către angajatori sau brokerii de muncă, care le confiscă documentele;
- Forțați să trăiască în condiții mizerabile; și
- Fără acces la beneficii medicale dacă sunt vătămați la locul de muncă.”

Campania CIW și materialele ulterioare din mass media privind subiectul s-au concentrat preponderent pe salariile mici plătite muncitorilor, mai degrabă decât pe condițiile lor de muncă echivalente cu muncă forțată. Cu toate acestea, chiar dacă mai multe companii ar plăti un peni în plus la fiecare liră achitată lucrătorilor, condițiile de muncă forțată ar putea încă să existe și trebuie abordate.

Pericolul aici este că companiile implicate în dezbateri să vor concentra pe această campanie de a plăti un peni în plus la liră în detrimentul rezolvării problemei mai largi, prezentate în raportul SPLC, care se referă la cazurile de muncă forțată.

În plus, există spațiu aici pentru întrebări, care trebuie adresate despre agențiile private de ocupare a forței de muncă, responsabile de recrutarea lucrătorilor în țările lor de origine, care apoi sunt angajați în sectorul agricol din SUA. În prezent, această industrie este foarte nereglementată, în măsura în care lucrătorii ajung în SUA legați de datorii mari cu dobânzi exorbitante. Deși legislația locală a SUA include prevederi, care cer rambursarea costurilor de călătorie și de viză ale lucrătorului, în practică, rambursările depline sunt rare.

Există speranța că companiile vizate în mod public prin activitatea CIW vor putea, de asemenea, să examineze agențiile, care recrutează lucrători pentru cultivatori de roșii. Mai există și speranța că un efort de colaborare din partea mai multor companii, organisme din industrie, guverne relevante și OIM ar putea aborda problema în mod proactiv. Munca de pionierat începută prin semnarea și promovarea Principiilor etice de la Atena este o referință utilă în acest context.

Studiu de caz Nr. 5

Regiunea: Orientul Mijlociu și Regiunea Golfului

Industria: Alimente și băuturi

Problema

La începutul anului 2009, una dintre cele mai mari companii de băuturi din lume a început să facă audituri la furnizorii săi din Orientul Mijlociu și Regiunea Golfului. Aceștia cuprindeau 19 fabrici de îmbuteliere independente și 2 fabrici deținute și administrate de însăși compania. Țările vizate au inclus Bahrain, Kuweit, Oman, Qatar, Emiratele Arabe Unite și Yemen. În primele câteva evaluări ale auditorilor terți, a devenit imediat clar că aproape toate fabricile din regiune rețineau pașapoartele lucrătorilor migranți. Când auditorii au întrebat de ce are loc acest lucru, managerii întreprinderilor spuneau, de obicei, că acest lucru este fie cerut de lege, fie că era o practică obișnuită, fie - o cerință a companiilor de asigurări pentru a se proteja de furtul de bani.

Deși reținerea documentelor personale nu este automat un indicator al muncii forțate sau al constrângerii de a rămâne la locul de muncă, totuși, practica poate fi considerată un indiciu de abuz, dacă lucrătorii nu își pot accesa pașapoartele la propria discreție sau dacă se simt în imposibilitatea de a-și părăsi locul de muncă fără a-și pierde documentul. Reținerea pașapoartelor lucrătorilor migranți poate:

- Să le limiteze libertatea de mișcare;
- Să indice lipsa consimțământului la angajare;
- Să inhibe capacitatea lucrătorilor de a obține un alt loc de muncă dacă doresc să facă acest lucru; și
- În unele cazuri, chiar să le limiteze accesul la serviciile sociale sau de sănătate, la care ar putea avea dreptul.

Răspunsul companiilor la problemă

Implicare individuală

Răspunsul companiei la aceste constatări a fost imediat. Întreprinderea a comandat o analiză de către o parte terță a legilor și reglementărilor naționale ale țărilor în cauză și a continuat cu un tur al regiunii și al furnizorilor săi de către conducerea de la sediul central regional

și global. Pe această bază, compania a elaborat îndrumări și un ghid de implementare cu privire la problema păstrării pașapoartelor, completând resursele existente de conformitate ale lanțului de aprovizionare.

Acest ghid a fost elaborat și validat printr-un proces în două etape, iar ulterior acesta a fost împărtășit cu toate întreprinderile furnizoare, fiind susținut de instruire față în față, comunicare scrisă continuă și urmărire individuală cu managerii.

În noile ghiduri se stabilesc în mod explicit așteptările companiei. Aceasta cere ca lucrătorii să aibă acces la pașapoarte și documente similare și control asupra acestora în orice moment, în conformitate cu legile și reglementările locale. În practică, aceasta înseamnă că furnizorii pot oferi lucrătorilor o „cutie cu lacăt pentru depozitarea în siguranță a documentelor de identitate personale, de exemplu dacă lucrătorii solicită spațiu de depozitare pentru obiectele lor de valoare; sau poate implica alegerea unui reprezentant al lucrătorilor care va păstra pașapoartele lucrătorilor migranți într-un loc sigur. Oricare ar fi soluția, în ghid accentul se pune pe asigurarea că libertatea de mișcare a lucrătorilor nu va fi împiedicată în niciun fel.

După diseminarea noilor ghiduri în regiune, compania a organizat un seminar de o zi pentru toți furnizorii din țările vizate. Seminarul a oferit partenerilor de afaceri oportunitatea de a discuta noile politici, de a ridica întrebări despre acestea și de a identifica următorii pași necesari în implementarea schimbărilor operaționale. Procesul consultativ și claritatea noilor ghiduri au condus la un acord cu furnizorii și la adoptarea și implementarea ulterioară a recomandărilor. De la implementarea politicii, la mijlocul anului 2009, în timpul auditurilor realizate nu au fost raportate sau detectate cazuri de reținere a pașapoartelor. Ghidurile sunt acum integrate în programul obișnuit de audit al furnizorilor de către companie, iar problema păstrării pașapoartelor apare în mod regulat în comunicările cu furnizorii, în evenimentele de sensibilizare și forumuri. Pe baza acestui succes, compania va implementa ghiduri similare pentru a aborda practicile de contractare și de recrutare a lucrătorilor.

Implicare colectivă

Ca parte a abordării generale a acestor probleme, compania este, de asemenea, un membru lider al unei rețele înființate de Asociația Europeană a Mărcilor Comerciale (AIM) și Asociația SUA pentru Produse Alimentare, Băuturi și Bunuri de Consum (GMA). Această rețea se numește AIM-PROGRESS, iar mandatul ei se concentrează pe o provocare cheie de conformitate, cu care se confruntă multe companii ce operează în diferite sectoare și industrii:

- Oboseala de audit resimțită de furnizorii, cărora li se cere să îndeplinească diverse standarde sociale și de mediu ale diferiților cumpărători; și
- Ineficiențele aferente și costurile inutile, cu care se confruntă atât mărcile comerciale, cât și furnizorii, provenite din dublarea și suprapunerea eforturilor.

AIM-PROGRESS reunește peste 40 dintre cele mai mari companii de produse de larg consum din lume. Asociația promovează practicile responsabile de aprovizionare și sistemele de producție durabile, cu un accent cheie pe dezvoltarea și promovarea

metodelor comune de audit și evaluare pentru a evalua performanța de RSC în lanțurile de aprovizionare. Un element vital al acestei activități este formarea în comună și dezvoltarea capacităților furnizorilor, precum și creșterea gradului de conștientizare cu privire la riscurile de conformitate, cu care se confruntă mărcile comerciale participante. Aceste riscuri includ munca forțată și riscurile cu care se confruntă lucrătorii contractuali migranți și străini, de exemplu păstrarea pașapoartelor și impedimentele în calea libertății de circulație. Pentru a aborda aceste riscuri, compania lucrează prin AIM-PROGRESS pentru a promova dialogul de politici și răspunsurile la riscuri în cadrul întregii industrie. Un element cheie al acestei activități este sprijinirea procedurilor comune de audit capabile să identifice și să abordeze cazurile potențiale de abuz pe baza bunelor practici în evoluție.

Lecții inițiale învățate

- O abordare de colaborare, care implică furnizorii direct în procesul de schimbare, poate facilita foarte mult o astfel de schimbare și poate aduce îmbunătățiri în lanțul de aprovizionare.
- Relațiile de afaceri pe termen lung și contactul permanent și regulat între cumpărători și furnizori pot avea un impact pozitiv asupra implementării schimbărilor legate de conformitate la locul de muncă.
- Sfera de influență a unei companii se poate extinde nu numai la furnizorii săi imediați, ci și la subcontractanți și chiar la parteneri terți de afaceri, care recrutează forță de muncă sau oferă alte servicii de angajare.
- Deși în cadrul comunității de RSC auditul social este uneori criticat, procesul de audit, atunci când este bine realizat, poate juca un rol esențial în elucidarea unor anumite riscuri de abuz în cadrul lanțului de aprovizionare.
- Conducerea prin exemplu și schimbarea și îmbunătățirile de pionierat la întreprinderile deținute și operate direct pot spori credibilitatea și legitimitatea celor care solicită îmbunătățiri.
- Lucrul împreună cu alte mărci comerciale pentru a aborda problemele și preocupările comune nu numai că reduce ineficiența și evită dublarea costisitoare a eforturilor, promovează o mai bună conformitate în lanțurile de aprovizionare dar și poate duce la implementarea pe scară mai largă a acțiunilor preventive și de corecție împotriva muncii forțate.

- 1 **Introducere și rezumat**
- 2 **Întrebări frecvente ale angajatorilor**
- 3 **Principii directe în combaterea muncii forțate**
- 4 **Listă de verificare și ghid de evaluare a conformității**
- 5 **Ghid de acțiune**
- 6 **Acțiuni sugerate**
- 7 **Studii de caz**

Program special de acțiuni în combaterea muncii forțate
Subdiviziunea Principii și drepturi fundamentale în muncă