

РУКОВОДСТВО ВТОРОЕ

КАК РАБОТОДАТЕЛИ МОГУТ ЛИКВИДИРОВАТЬ ДЕТСКИЙ ТРУД

Разработан: Анной-Брит Ниппиерд

Сэнди Гро-Луи

Написан: Полем Ванденбергом

Бюро по деятельности работодателей, Международное Бюро Труда

и

Международная организация работодателей (МОП)

© Международная организация труда, 2008

Первая публикация – 2008

Публикации Международного бюро труда охраняются авторским правом в соответствии с Протоколом 2 Всемирной конвенции об авторском праве. Тем не менее, краткие выдержки из них могут воспроизводиться без получения разрешения при условии указания источника. Для получения прав на воспроизведение или перевод следует обращаться по адресу: ILO Publications, International Labour Office, CH-1211, Geneva 22, Switzerland

Библиотеки, учреждения и другие пользователи, зарегистрированные в Соединенном Королевстве Агентством по лицензированию авторских прав, Тоттенхэм Корт Роуд 90, Лондон, W1T 4LP [факс: (+44) (0)20 7631 5500; эл. почта: cla@cla.co.uk], в Соединенных Штатах Америки Центром выдачи разрешений авторских прав, Роузвуд Драйв 222, Дэнверс, Массачусетс 01923 [факс: (+1) (978) 750 4470; эл. почта: info@copyright.com] или в других странах, где есть Организация по воспроизведению прав (RRO), могут ксерокопировать материал в соответствии с лицензией, выданной им для этой цели.

MOT/ А. Ниппьерд, С. Гро-Луи, П. Ванденберг.

Работодатели и детский труд. Руководство второе: Как работодатели могут ликвидировать детский труд
Женева, Международное бюро труда, 2008.

ISBN 978-92-2-119875-8 (print)
978-92-2-119876-5 (web pdf)

Также опубликовано на английском языке:

ILO / A. Nippierd, S. Gros-Louis, P. Vandenberg.

Employers and Child Labour. Guide II: How employers can eliminate child labour
(Geneva), International Labour Office, (2007)

ISBN 978-92-2-119875-8 (print)
978-92-2-119876-5 (web pdf)

Названия, соответствующие практике, принятой в Организации Объединенных Наций, и изложение материала в настоящей публикации не являются выражением какого-либо мнения Международного бюро труда ни о правовом статусе какой-либо страны, района или территории, или их властей, ни о делимитации их границ.

Ответственность за выраженные в подписных статьях, исследованиях и прочих произведениях мнения лежит исключительно на их авторах, и факт публикации не означает, что Международное бюро труда поддерживает излагаемые в них мнения.

Упоминание названия фирм, коммерческих изделий и процессов не означает их одобрения Международным бюро труда, как и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого изделия или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

Издания Международного бюро труда имеются в продаже в крупных книжных магазинах или местных бюро МБТ во многих странах, или непосредственно в офисе МОТ по публикациям, Международное Бюро Труда, CH-1211, Женева 22, Швейцария. Там же бесплатно можно получить каталог публикаций МБТ или список последних изданий, или по адресу: pubvente@ilo.org

Посетите наш сайт: www.ilo.org/publns

Графический дизайн: Международный Учебный Центр МОТ, Турин, Италия Отпечатано в Италии

ПРЕДИСЛОВИЕ

Детский труд обычно присутствует в условиях неформальной экономики, в сельском хозяйстве и других отраслях производства, скрытых от взгляда общественности. Дети, задействованные в детском труде, или в силу своего юного возраста, или в силу опасных, нелегальных или деградирующих условий труда, не в состоянии полноценно развить свои потенциалы. Работодатели и организации работодателей могут сыграть значимую роль в борьбе против детского труда. Работодатели могут предпринять решительные действия по устранению детского труда с рабочих мест на своих предприятиях, могут снизить риск возникновения несчастных случаев с подростками, и они могут отказаться нанимать на работу детей. Работодатели и организации работодателей могут лоббировать введение программ по эффективному школьному обучению и реабилитации детей, и они могут содействовать повышению общественной осведомленности и изменить отношение к проблеме детского труда.

Настоящие Руководства разработаны совместно Международной организацией труда (МОТ) и Международной организацией работодателей (МОР). Предложенные принципы уникальны тем, что, рассматривая детский труд с точки зрения работодателей и их организаций, они строятся вокруг необходимости поддержания, прежде всего, благополучия детей и их семей. Руководства разработаны исходя из опыта сотрудников большого количества национальных организаций работодателей, которые работали с МОТ в последние несколько лет по проектам, связанным с проблемой детского труда. Приводится много примеров положительных действий, предпринятых работодателями и их организациями. Эти примеры показывают не просто то, что может быть сделано, а также и то, что уже было сделано.

В разработке трех Руководств было задействовано большое количество различных экспертов. Впервые эти Руководства были рассмотрены на межрегиональном семинаре для организаций работодателей, который прошел в учебном центре МОТ в г. Турине, Италия, в июле 2006 года. Идеи и предложения были также получены от экспертов МОР, из Бюро МОТ по деятельности работодателей и Международной программы МОТ по искоренению детского труда (ИПЕК). Руководства составлены в полном соответствии и в поддержку Конвенции МОТ № 138 о минимальном возрасте для приема на работу и Конвенции МОТ № 182 о наихудших формах детского труда.

Мы надеемся, что настоящие Руководства помогут Вам и Вашей организации или бизнесу изменить ситуацию в Вашей стране.

Жан Франсуа Ретурнар
Бюро МОТ по деятельности
работодателей
(АКТ/ЕМП)

Антонио Пеньялоса
Международная организация
работодателей (МОР)

Содержание

Предисловие	1
Введение	4
Пользование руководством – в помощь вашему бизнесу	5
Четыре руководящих принципа	5
Шаг 1 Анализ ситуации	7
Определение детского труда	7
Текущая ситуация в бизнесе	11
Шаг 2 Разработка стратегии	14
Процесс	14
Четыре сценария: Какую цель предприятие может поставить перед собой	16
Помощь от НПО, общественных групп и других лиц	17
Шаг 3 Три незамедлительных действия: наем, опасные условия, и часы работы	18
Незамедлительное действие 1: Покончить с практикой найма детей	18
Незамедлительное действие 2: Искоренить опасный детский труд	18
Незамедлительное действие 3: Сократить часы работы для детей, не достигших минимального возраста для приема на работу	20
Шаг 4 Оказание поддержки детям и их семьям	21
Работа по программам, направленным на сокращение детского труда	21
Поощрение микрофинансирования и обучения профессиональным навыкам	22
Повышение зарплат и наем на работу членов семьи	23
Поддержка образования	24
Выплата зарплат, пока дети ходят в школу	25
Затраты и аспект «заката»	27
Трудности для малых предприятий	28

Шаг 5 Искоренение потребности в детском труде в вашем бизнесе	29
Общность	31
Шаг 6 Искоренение детского труда из цепочки поставок	32
Производство на дому	37
Шаг 7 Использование Кодекса поведения	39
Кодексы на предприятиях	40
Группа предприятий	42
Инициативы групп заинтересованных сторон	43
Международные рамочные соглашения	44
Соблюдение принципов кодекса	45
Шаг 8 Аудит, мониторинг и сертификация	46
Процесс мониторинга	48
Социальная маркировка	49
Другие механизмы отчетности	50
Памятка о работе со СМИ	51
Напоминание: Детский труд в обществе	53
Приложение 1: Независимые аудиторы	54

Введение

- Цель Руководства** Данное Руководство объясняет предприятиям каким образом можно искоренить детский труд в своей работе как в отношении работников моложе минимального возраста для приема на работу, так и работников младше 18 лет, вовлеченных в опасные виды труда. В этом Руководстве также обсуждаются меры, которые можно предпринять в целях сокращения детского труда на уровне поставщиков.
- Как найти правильное решение** Как уже указывалось в Руководстве 1, детский труд – это серьезная социальная проблема, в основе которой лежат бедность, отсутствие образования, отношение родителей и другие факторы. Предприятия могут усугубить эту проблему, нанимая на работу детей, но они также могут сыграть и свою роль в ее решении. Искоренение детского труда – дело не трудное, однако требует тщательно продуманной стратегии, включающей меры по обеспечению благосостояния детей и их семей. Просто прекратить использование детского труда недостаточно; вместо этого предприятия могут в сотрудничестве с другими группами помочь в возвращении детей в школы для получения образования, одновременно гарантируя, что благосостояние семьи не пострадает от потери дохода детей.
- Разные представления о проблеме и реальные примеры** В данном Руководстве приведено много путей решения проблемы. Некоторые из них просты, не влияют отрицательно на благосостояние детей и на деятельность самого бизнеса. Другие варианты сложны, особенно в тех случаях, когда проблемы, связанные с детским трудом и молодыми работниками, имеют более сложный и комплексный характер. Однако в Руководстве приведены не только идеи для решения проблемы, но и реальные примеры действий, которые когда-либо предпринимались бизнесом. Если детский труд присутствует на вашем предприятии или среди ваших поставщиков, не беспокойтесь: вы не первый, кто сталкивается с этой проблемой. Рассмотрите примеры того, какие меры предпринимали предприятия, столкнувшись с этим феноменом, и какие стратегии могут быть приемлемы для вас, а какие нет.



Как пользоваться руководством – в помощь вашему бизнесу

Каждое предприятие имеет свои цели

Невозможно предложить одну стратегию для всех типов предприятий и для всех ситуаций. К примеру, возьмем предприятие малого бизнеса – производителя, нацеленного на местный рынок. На этом предприятии могут работать несколько работников, не достигших возраста, позволяющего прием на работу, тогда как предприятие хочет работать в согласии с законом и хочет делать все правильно. Другой пример: на ферме хозяин нанимает детей взрослых работников для того, чтобы помочь в сборе урожая. Возможно, тяжело найти взрослых работников в это время года, когда спрос на рабочую силу высокий.

Восприятие этого вопроса обществом

Некоторые предприятия могут быть озабочены вопросами профилактики детского труда и им безразлично мнение общества. К примеру, это может быть большая мультинациональная компания, закупающая товар у сотни производителей по всей Латинской Америке и Азии и, которая намеревается расширить свой бизнес в Китае. Компания хочет довести до сведения покупателей в США и Европе, что ее продукция не произведена детьми. Компания также хочет быть уверенной в том, что какая-нибудь неправительственная организация или средства массовой информации не найдут доказательств обратного.

Советы по шагам, но только предприятие само может выбрать свою стратегию

В Руководстве вы встретите все эти ситуации, поэтому не все разделы могут быть в равной мере полезны всем предприятиям. В руководстве даны восемь шагов, которые разработаны для того, чтобы помочь владельцам предприятий или менеджерам пройти через весь процесс. Однако, в зависимости от ситуаций, предприятия могут решить пройти через эти шаги именно в том порядке, в котором они представлены в Руководстве. Шаг 2 содержит несколько идей по разным стратегиям. Данный Шаг следует за Шагом 1 «Анализ ситуации», но два эти шага тесно взаимосвязаны друг с другом. Компания может провести предварительный анализ проблемы, составить стратегию в общих чертах, а затем провести более детальное изучение вопроса. И, наоборот, компания, возможно, захочет сначала обсудить стратегию, которая включает проведение детального анализа, и только после этого разработать более подробную стратегию.

Возможно, наилучший способ использования этого Руководства это сначала *изучить* содержание для того, чтобы получить представление о различных аспектах рассматриваемого вопроса. Затем бегло просмотреть руководство, выбирая разделы и примеры. Наконец, один или два представителя компании все-таки должны будут прочитать руководство от начала до конца.

Четыре руководящих принципа

В то время как Руководство предлагает большое количество разнообразных вариантов, все же лучше всегда помнить о четырех общих или руководящих принципах, на которых строится и воплощается в жизнь стратегия.

1. Понимание последствий своих действий

Стремление во что бы то ни стало соблюдать законы или отвечать требованиям покупателей может повлечь за собой негативные и нежелательные последствия для детей и их семей. Учитывайте вопрос их благосостояния, когда создаете рабочие места, свободные от детского труда. К примеру, в начале 1990 года бангладешские производители одежды столкнулись с проблемой запрета на



© ILO

экспорт продукции в США из-за использования детского труда. Незамедлительно от 40 до 50 тысяч детей были уволены. Малоизвестно, что произошло с этими детьми и их семьями. Тщательное планирование поможет избежать негативных последствий.

2.
***Принимайте
предупреждающие
меры нежели
реагирующие***

Не ждите, пока вам укажут или заставят сократить детский труд. Примите предупреждающие меры, направленные на сокращение детского труда, самостоятельно или в сотрудничестве с организациями, которые могут оказать помощь. Включите такие меры отдельным пунктом в стратегический план вашей компании. Превентивные меры помогут вашей компании избежать негативной огласки в средствах массовой информации, официальных штрафов и диктования условий покупателями. К тому же, освобождение детей от труда требует времени и планирования. Принятие предупреждающих мер означает, что у вашей компании есть больше шансов лучше спланировать этот процесс.

3.
***Сотрудничайте с
другими***

В целях борьбы с детским трудом создано большое количество национальных и международных организаций и коалиций. Организации работодателей или отраслевые структуры также могут иметь свои активные программы по борьбе с детским трудом. Все эти группы могут оказать помощь предприятию в разработке серьезной программы. Другие группы могут помочь в мониторинге случаев детского труда и принятии кодексов поведения. Несколько организаций подобного рода перечислены в данном Руководстве.

4.
***Работа в сферах
вашего влияния***

Предприятия ответственны за свои рабочие места, но у них также могут быть сферы влияния за пределами своего предприятия. Они могут поддержать или даже помочь поставщикам сократить детский труд; они могут работать с другими организациями с целью повышения осведомленности в обществе по вопросу; они могут поддержать более широкие программы по улучшению услуг образования для детей и т.д.

ШАГ 1: Анализ ситуации

Каков масштаб проблемы детского труда?

Для борьбы с детским трудом в первую очередь необходимо иметь представление о масштабе проблемы в вашем бизнесе или у поставщиков. Хозяева или менеджеры, возможно, уже знают, можно ли в их бизнесе принимать на работу лиц моложе 18 лет. Однако они могут не знать, каков минимальный возраст для приема на работу, или как определяется опасная работа. Они могут не знать, что потенциальные покупатели требуют относительно возраста рабочих. Поэтому для того, чтобы понять требования и ситуацию в собственном бизнесе, может оказаться важным предпринять более детальный анализ ситуации. Это можно сделать собственными силами или же можно вовлечь аудиторов какой-либо внешней фирмы, которая имеет опыт в этой сфере. Аналогичным образом можно поступить и с поставщиками – аудит может быть проведен собственными силами или же кем-нибудь извне. В данном разделе описываются некоторые вопросы, на которые необходимо обратить внимание.

Определение детского труда

Как определяется детский труд в моей стране или моем секторе?

Предприятию необходимо знать, как детский труд определен законодательством страны и в секторе экономики, в котором оно функционирует. Определение, принятое страной, важно, поскольку оно позволит предприятиям работать в рамках закона. Это минимальное требование для любого бизнеса. Положения национального законодательства легко можно получить в министерстве труда; в некоторых случаях, трудовые законы страны размещены на веб-сайте министерства, как, например, в Индии, где Закон от 1986 года о детском труде



(по запрету и регулированию данного вопроса) доступен для всех, и каждый может получить его бесплатно. Также национальные организации работодателей могут располагать такой информацией. Необходимо четко знать содержание Трудового Кодекса и положения других законов, регулирующих детский труд. Как указано в Руководстве 1, существует также международное определение (МОТ) детского труда, которое определяет минимальный возраст для приема на работу, критерии для легкой работы и наихудшие формы детского труда для тех, кто моложе 18 лет. Полезно знать оба определения и установить, какие виды деятельности в вашем бизнесе – если таковые существуют – попадают под категорию опасных видов работ и наихудших форм детского труда. Это необходимо, даже если правительство не включило такие положения в законодательство.

**Строже чем
национальное
законодательство**

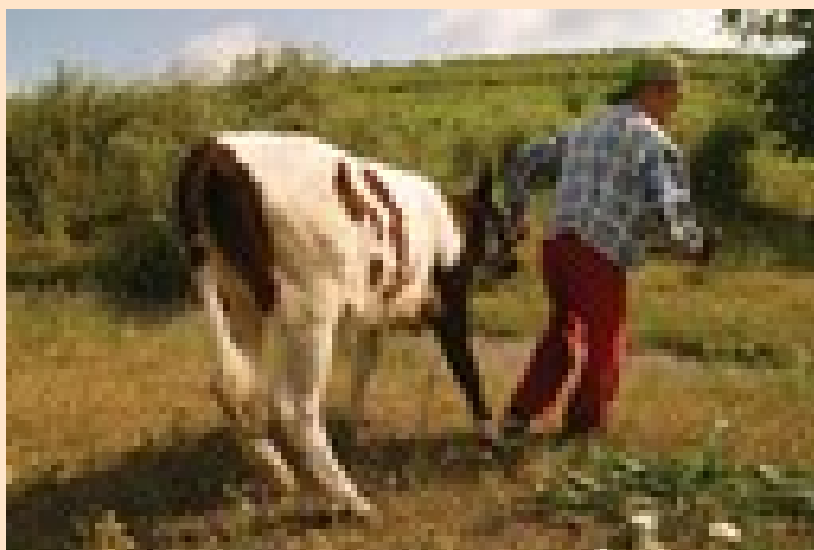
Конечно, предприятие или бизнес может решить придерживаться более строгой политики, чем это прописано национальным законодательством или даже международными стандартами. Например, компания «Чикита», известная своими бананами из Центральной Америки, решила установить свой минимальный возраст для приема на работу – с 18 лет. Это позволяет избежать возникновения проблем с 16 и 17-летними работниками, которые могут работать слишком продолжительное время или быть вовлечены в опасные виды работ, такие как работа ночью или с химикатами. Строгая политика может быть затребована покупателями, в особенности иностранными, или местными фабриками или фермами, которые находятся во владении мультинациональных корпораций. Кроме того, условия могут диктовать международные отраслевые стандарты, определяющие доступ к иностранным рынкам. В таких случаях полезно спросить у покупателей или представителей отраслевых структур, что это за стандарты.

**Разные требования
покупателей**

Возможно, что предприятие продает продукцию разным покупателям, у которых разное представление о проблеме и разное определение детского труда. Это может запутать. Для подстраховки, а также, чтобы иметь доступ к широкому кругу покупателей, лучше всего соответствовать более высоким стандартам.



© ILO/M. Crozet



© ILO/DeFien

Контрольный перечень 1

Требования законодательства

1. Общий минимальный возраст для приема на работу в моей стране: _____ лет
2. Максимальное количество рабочих часов в неделю, официально установленных для детей моложе этого возраста: _____ часов
3. Минимальный возраст для работы на опасных работах и в «наихудших формах» труда (возможно, 18 лет): _____ лет
4. Национальное (правовое) определение опасных видов работ и наихудших видов работ в сфере моего бизнеса:
_____, _____, _____,
_____, _____, _____.
5. Другие правовые требования, если есть, касательно детского труда:
 - а. _____
 - б. _____
 - в. _____.

Контрольный перечень 2

Требования моего покупателя или отраслевые стандарты

1. Общий минимальный возраст для приема на работу, если отличается от требований законодательства: _____ лет
2. Минимальный возраст для работы на опасных работах и в «наихудших формах» работ (возможно, 18 лет) _____ лет
3. Основные опасные формы работ в сфере моего бизнеса, как это определено в моей отрасли или поставщиками:
 _____,
 _____, _____.
4. Требования покупателей в соответствии с ИСО относительно детского труда:
 _____.
5. Другие требования моих покупателей или отраслевые стандарты относительно детского труда:
 - а. _____
 - б. _____
 - в. _____

Соглашение по опасным работам через социальный диалог

Если у вас есть сомнения относительно соответствующего законодательства и его толкования, предприятия могут проконсультироваться с национальными организациями работодателей. Конвенция МОТ №182 о наихудших формах детского труда устанавливает, что социальные партнеры (т.е. организации работников и работодателей) на национальном уровне должны быть вовлечены в диалог и согласовать список ситуаций и случаев, которые являются опасными видами работ для детей. Если такой список существует в вашей стране, он может быть доступен через национальные организации работодателей. Такой список должен стать неотъемлемой частью законодательства о детском труде.

Обращение за помощью и следуя здравому смыслу

Там, где нет такого списка, предприятие может обратиться к медицинским ассоциациям, органам здравоохранения или организациям работодателей за помощью. Эти органы могут порекомендовать кого-нибудь, кто может определить работы и сферы, потенциально опасные для детей до 18 лет. Необходимо руководствоваться здравым смыслом в определении того, какие сферы и работы не подходят детям. Более того, работодатель может решить снизить риски для всех работников, как подростков, так и взрослых, посредством улучшения безопасности и условий труда на рабочих местах. Это позволит сократить вероятность попадания юного работника в ситуацию риска от опасных работ.

Текущая ситуация в бизнесе**Проверка возраста**

Следующий этап: необходимо определить, нанимает ли предприятие на работу людей, классифицируемых как работающие дети в соответствии с национальным законодательством или более высокими стандартами, которые установило предприятие для соответствия требованиям покупателей. Это можно сделать через проверку текущих работников. Их можно попросить показать документы на подтверждение возраста, если это возможно. В некоторых случаях у работников нет свидетельств о рождении для проверки возраста (и на черном рынке можно легко приобрести подделанные документы). Основные инструменты для определения возраста включают:

- медицинское обследование до принятия на работу
- различные письменные документы и письменные показания
- интервью (адаптированные к культурным требованиям) с работниками и кандидатами на работу, которые выглядят слишком молодо
- свидетельство о зачислении в школу
- здравый смысл.



© Andrei Mardare

■ Контрольный перечень 3

Экспресс проверка на предмет детского труда в бизнесе (на предприятии)

ж / м

1. Общее количество детей (моложе 18-летнего возраста), работающих в моем бизнесе: _____ / _____ детей
2. Количество детей, в настоящее время работающих в моем бизнесе, моложе официально установленного минимального возраста: _____ / _____ детей
3. Количество детей до 18 лет, работающих в опасных или вовлеченных в «наихудшие формы» труда: _____ / _____ детей
4. Количество работников, чей возраст трудно проверить: _____ / _____ человек
5. Количество работников, которые могли быть определены моими поставщиками как работающие дети: _____ / _____ детей



© ILO/Deloche



**Используйте
местные
индикаторы**

В некоторых азиатских странах дети не знают свой точный год рождения, но они знают свой год по восточному календарю (год Обезьяны, год Тигра и т.д.). В других странах год рождения ребенка может быть связан с определенным историческим событием, таким как приобретение независимости, начало или конец войны. Он также может быть связан с какой-нибудь значительной годовщиной (к примеру, 50-летие независимости и т.д.).

**Наем на работу
собственных
детей**

Во многих предприятиях малого бизнеса хозяин может использовать одного или более собственных детей. Если это пример из вашей практики, вы можете определить, кому из ваших детей в соответствии с законом (или стандартами ваших покупателей), работающих в вашем бизнесе, не дозволено работать. Для ваших собственных и других детей вы можете установить принцип, который бы предусматривал, что работа не должна заменять или мешать им в получении образования в школе.

**Доход семьи
ребенка**

Некоторые работодатели, возможно, захотят пойти еще дальше, т.е. определить, приносят ли дети, работающие на их предприятиях, основную часть дохода в их семьях. Хотя, в конечном итоге, наилучший вариант – это когда ребенок не работает, может быть, окажется необходимым, чтобы в ближайшем будущем ребенок работал полдня, таким образом, продолжив приносить доход, чтобы помочь своей семье.

**Использование
определения
опасной работы**

Также работодатель может определить, вовлечены ли работники моложе 18-летнего возраста (но старше минимального возраста) в работы, где риски опасности высоки. Работодатель может снизить эти риски, что будет считаться одним из путей искоренения опасного детского труда. Предприятие может также захотеть оценить возможности замены всего детского труда (до 18 лет) трудом взрослых. Это может оказаться эффективным для гарантирования того, что на предприятии нет опасного детского труда. Однако данный подход может оказаться результатом потери или отказом от принятия работников чуть моложе 18 лет, тем самым дополняя проблему молодежной безработицы.

Шаг 2: Разработка стратегии

Разные задачи

Стратегия основывается на целях бизнеса, а также зависит от масштаба проблемы детского труда. Предприятие малого бизнеса, возможно, захочет просто соблюдать нормы закона. Предприятие среднего бизнеса захочет быть поставщиком для других фирм или же выйти на экспортный рынок. Крупный бизнес, возможно, захочет заверить своих покупателей и потребителей, что он не использует детский труд.

Аналогичность с разработкой других бизнес-стратегий

Большинство бизнесменов и главных менеджеров не нуждаются в советах о том, как *разрабатывать* стратегию. Они зачастую разрабатывают стратегии для разных аспектов своего бизнеса. Вместо этого им нужны идеи о том, что можно сделать; то есть, каковы возможные *элементы* стратегии борьбы с детским трудом. Эти элементы вы можете найти в других шагах данного Руководства. В этом разделе представлены только различные виды стратегий, и, как все восемь шагов Руководства, могут быть комбинированы или адаптированы.

Процесс

При разработке стратегии по борьбе с детским трудом можно следовать восьмишаговому процессу, представленному на следующей странице. Основная суть стратегии может включать элементы, перечисленные во Вставке 1.

Вставка 1

Элементы стратегии по борьбе с детским трудом

1. Анализ ситуации
2. Разработка стратегии (включая график исполнения)
3. Три незамедлительных действия: наем на работу, опасные условия и часы работы
4. Оказание поддержки детям и благосостоянию семьи
5. Искоренение потребности в детском труде в моем бизнесе
6. Искоренение детского труда из цепочки поставок
7. Использование кодекса поведения
8. Аудит, мониторинг и сертификация



© ILO/J. Maillard

Рассмотрение

- Шаг 1. Владелец или главный менеджер компании назначает одного или более сотрудников рассмотреть масштаб проблемы и разработать несколько идей о том, что предпринять. В малой компании это может быть сделано владельцем самостоятельно.

Консультирование

- Шаг 2. Затем следует процесс консультаций. Одно лицо или группа лиц от компании консультируется с другими, работающими в бизнесе, включая представителей работников, комитетов по социальному обеспечению и тех, кто нанимает работников. Здесь ключевым является момент, имеют ли место консультации вне бизнеса (к примеру, со специализированными консультантами, с НПО, с организациями работодателей, секторальными группами, покупателями).

Проектирование

- Шаг 3. После консультаций ответственное лицо или группа лиц готовит проект стратегии. Нет необходимости в его детальной разработке. Это может быть одностраничный документ, состоящий из четырех параграфов, расписывающий необходимые основные действия – кем и когда они должны быть осуществлены. Для большой компании это может быть более подробно разработанный документ, определяющий ответственность подотчетных лиц.

**Опять
консультации**

- Шаг 4. Затем проект стратегии снова требует консультации. Удостоверьтесь, что ключевые лица в бизнесе, включая главных менеджеров, и, возможно, представителей работников, согласны со стратегией, и что менеджеры среднего звена полагают, что стратегия сработает.

Решение

- Шаг 5. Рассмотрите вторично полученные комментарии и затем принимайте решение по стратегии. На этом этапе она должна быть формально оформлена.

Коммуникация

- Шаг 6. Далее стратегия должна быть доведена до всех работников бизнеса и по возможности вне бизнеса (среди покупателей, секторальных организаций).

Выполнение

- Шаг 7. Следующий шаг – выполнение стратегии, который должен обязательно включать назначение ответственных лиц/группы за выполнение определенных действий.

Обзор

- Шаг 8. И, наконец, необходимо разработать определенный механизм для отслеживания внедрения стратегии в жизнь и измерения успеха или препятствий для внесения в стратегию необходимых изменений. Чрезвычайно важно, чтобы ключевые фигуры бизнеса и высший руководящий состав были вовлечены в процесс и оказывали поддержку в ее выполнении.

Четыре сценария: К чему предприятие может стремиться

Ищите решения для достижений поставленных целей

Ваша компания должна разработать собственную стратегию. Она может решить следовать всем восьми шагам, описанным в Руководстве. Или же она может решить следовать только некоторым шагам или поменять их последовательность. Для того, чтобы проиллюстрировать, как может быть использовано это Руководство в разных обстоятельствах, ниже представлены четыре разработанных сценария. Они представляют собой наиболее распространенные ситуации, с которыми сталкиваются предприятия. Здесь цель состоит не в представлении и рассмотрении каждого случая, а в том, чтобы показать, как это Руководство может быть использовано и адаптировано.

1. Желание доказать, что предприятие не использует детский труд

В этом сценарии ваше предприятие не нанимает работников моложе 18-ти лет. Таким образом, здесь нет проблем с детским трудом. Тем не менее, недавно международные покупатели попросили представить доказательства того, что в бизнесе не используется детский труд. В этом случае Шаг 7 по созданию Кодекса поведения и Шаг 8 по аудиту, мониторингу и сертификации являются наиболее подходящими для вашего бизнеса. Ключевым моментом здесь является привлечение независимого аудитора для того, чтобы подтвердить существующее реальное положение.

2. Желание работать в соответствии с законом

Во втором сценарии ваше маленькое предприятие производит только для внутреннего рынка. Недавно вопрос о детском труде был поднят общественностью, и местные органы исполнительной власти усилили свою деятельность по контролю за исполнением законов. В вашем бизнесе работают лица 16-летнего возраста и старше на полный рабочий день и несколько мальчиков младше по возрасту, которые работают несколько часов каждый день после школы. В этом случае наиболее подходящими будут Шаг 1, чтобы проанализировать ситуацию, и Шаг 3 для принятия незамедлительных действий. Ваша цель – соблюдать положения законов и убедиться, что дети не работают в опасных условиях. Вы не заинтересованы в привлечении аудитора извне или составлении формального кодекса поведения.

3. Желание искоренить то, что является большой проблемой

В третьем сценарии вы знаете, что в вашем бизнесе полный рабочий день работают дети моложе возраста для приема на работу, установленного законом. Вы знаете родителей этих детей и знаете, что они бедны. Они не могут позволить себе, чтобы их дети ходили в школу. Уволить этих детей с работы, возможно, будет означать, что они найдут работу где-либо еще, может даже в худших условиях. Одновременно вы озабочены тем, что с наймом взрослых работников у вас повысятся расходы на зарплату, что поставит ваш бизнес в более трудное положение: сможете ли вы остаться на плаву. В данном случае для начала лучше всего детально разобраться в масштабе детского труда в вашем бизнесе (Шаг 1) и принять требуемые меры незамедлительно, если это возможно, для того, чтобы прекратить наем детей-работников и/или изъять детей из опасных условий труда (Шаг 3). Реальная трудность, тем не менее, заключается в том, чтобы иметь возможность вернуть этих детей в школу, не нанося ущерба благосостоянию детей и их семей (Шаг 4). В данном случае вам может понадобиться помощь извне, т.е. от местного сообщества, НПО или кого-нибудь, кто может помочь сократить затраты на то, чтобы отправить детей в школу и помочь родителям больше зарабатывать, используя схемы

микрокредитования, кооперативов или другие методы. Вы не заинтересованы в разработке формального кодекса поведения, и вы не можете себе позволить независимого аудитора для проверки вашей компании.

4.***Желание успокоить
покупателей,
озабоченных
цепочкой поставок***

В четвертом сценарии ваше предприятие – известная марка одежды, обосновавшаяся в Европе. Ваша продукция делается по заказу несколькими местными производителями в Южной и Юго-Восточной Азии. Недавно один из ваших конкурентов стал предметом негативных статей в СМИ, потому что выяснилось, что его поставщик использует труд малолетних детей. Вы боитесь, что такая же ситуация может случиться и с вашей фирмой. В данном случае лучше всего рассмотреть Шаг 6 относительно детского труда в цепи поставщиков. В дополнение, возможно, необходимо пересмотреть Кодекс поведения фирмы или обсудить его с поставщиками (Шаг 7). Возможно также, что вашему представительскому офису в стране, где расположены фабрики, следует начать регулярные или неожиданные проверки у поставщиков, как это предложено в Шаге 8.

Помощь от НПО, общественных групп и других лиц***Ключевой
стратегический
вопрос – с кем
сотрудничать***

Ключевой вопрос в вашей стратегии, – самостоятельно ли работать над искоренением детского труда или же вовлечь в сотрудничество определенные стороны извне. Как видно из вышеописанных сценариев, это зависит от сложившейся ситуации в вашем бизнесе. Внешнее сотрудничество в форме аудита может значительно вам помочь в плане убеждения покупателей и потребителей в том, что в вашем бизнесе не используется детский труд. Другие формы сотрудничества могут включать такие виды совместной работы с общественными группами или неправительственными организациями, как изъятие детей из труда и их возврат в школу. В другом случае ваша компания, может быть, хочет тихо, без привлечения к себе внимания решить проблему с детским трудом и поэтому не вовлекать в это общественность.

***Что лучше:
работать
самостоятельно
или сообща***

Вкратце, решение вовлечь кого-либо извне зависит от того, нуждаетесь ли вы в помощи (может быть, финансовой или необходимости совета), или вам требуется признание (ваших поставщиков или потребителей). В противном случае, решение обойтись собственными силами основывается на желании занять сдержанную позицию.



© ILO

Шаг 3: Три незамедлительных действия: наем, опасные условия и часы работы (правило 3-х)

Незамедлительные действия

Незамедлительное увольнение детей может нанести ущерб им и благосостоянию их семей. Тем не менее, можно предпринять некоторые незамедлительные действия, что поможет вашему бизнесу сократить использование детского труда без отрицательного воздействия на детей. Это и есть подход правила 3-х: прекращение *найма на работу* несовершеннолетних, изъятие детей из тех сфер, где риск *опасностей* высок, и сокращение *часов работы* до легально разрешенного уровня.

Только правило 3-х или как часть более широкой стратегии

В некоторых случаях, где уровень детского труда низкий, эти действия позволят полностью искоренить детский труд, включая проблему, связанную с работниками моложе 18, но старше минимального возраста для приема на работу. Эта ситуация была обрисована во втором сценарии (на предыдущей странице). В других случаях, к сожалению, эти три действия не искоренят проблему детского труда. Тем не менее, подход 3-х правил может оказаться первым незамедлительным шагом в более широкой стратегии, как это описано в последующих частях Руководства.

Незамедлительное действие 1: Покончить с практикой найма детей

Правило 1-ое: найм на работу

Ваше предприятие может немедленно прекратить нанимать на работу детей. Этим можно гарантировать, что вы не усугубите проблему. Это не временное действие, а запрет навсегда. Это может быть сделано через политику фирмы, выполняемую теми, кто ответственен за наем работников. Основной проблемой здесь является верификация возраста соискателей, как это описано в Шаге 1.

Как только вы ввели запрет, вам необходимо подумать, что можно сделать для детей, которые работали у вас до введения запрета на наем. Эту часть стратегии вы найдете в следующих немедленных действиях.

Незамедлительное действие 2: Искоренение опасного детского труда

Правило 2-ое: опасные условия

Дети не должны работать в условиях, в которых риск опасностей слишком высок. «Опасный» детский труд определен в Рекомендациях МОТ (Р 190) о наихудших формах детского труда: работы, при которых дети подвергаются физическому, психологическому или сексуальному насилию; работы, выполняемые под землей, под водой, на опасной высоте или в замкнутом пространстве; работы с опасными механизмами, оборудованием и



Определение опасных условий

инструментами или работы, требующие переноски или перемещения тяжестей вручную; работы во вредных для здоровья условиях, при которых дети могут подвергаться, например, воздействию опасных веществ или процессов, или температур, уровней шума или вибрации, наносящих вред их здоровью; работы, которые выполняются в особо трудных условиях, связанных, например, с большой продолжительностью рабочего времени или работой ночью, а также работы, при которых ребенок необоснованно удерживается в помещении, принадлежащем работодателю.

Во многих странах опасный детский труд определяется национальным законодательством или через социальный диалог профсоюзов, организаций работодателей и правительства. Там, где нет списка опасных работ, предприятие может проконсультироваться с МОТ, медицинским персоналом или экспертами по вопросам здоровья и безопасности.

Существует два способа искоренения опасного детского труда:

- Сократить риски опасных условий труда путем улучшения безопасности и гигиены труда
- Изъять подростков из тех сфер, которые считаются опасными для несовершеннолетних, но не для взрослых (т.е. тяжести, ночная работа, тяжелое оборудование).

В первом случае подросток может продолжать работать на том же рабочем месте и выполнять ту же работу, но в менее опасных условиях. Во втором случае подростку будет поручена другая работа, и/или он будет переведен в другие условия работы, более подходящие для развития.

Необходима постоянная бдительность

Это незамедлительное действие, но оно требует постоянной бдительности, в особенности для того, чтобы быть уверенным, что дети постепенно не вернулись обратно в ту ситуацию, которая представляет для них опасность. Например, владелец фирмы или главные менеджеры четко дали команду своим подчиненным по поводу ситуации с детским трудом, и дети переведены в менее опасные условия. Однако, подчиненные могут оказаться под давлением необходимости выполнения плана, и они могут оказаться в ситуации искушения вернуть детей, которые работали раньше. Поэтому руководство должно быть бдительным и удостовериться, чтобы это было не одноразовым действием, что ситуация находится под контролем, и проверка осуществляется регулярно.

Часть более широкой стратегии

Необходимо подчеркнуть, что речь идет о незамедлительных действиях по освобождению детей из опасных условий труда. Эти действия могут быть частью более широкой стратегии по сокращению и искоренению опасных условий для всех работников (как несовершеннолетних, так и взрослых) через улучшение безопасности рабочих мест.

Незамедлительное действие 3: Сокращение продолжительности рабочего времени для детей моложе минимального возраста

Правило 3-х: часы работы

Во многих странах национальное законодательство разрешает детям выполнять легкую работу в течение ограниченного времени. Такая работа разрешена в соответствии со статьей 7 Конвенции МОТ №138 и вкратце описана в Руководстве 1. Однако, характер так называемой «легкой работы» трудно определить, и зачастую он не расшифровывается в законодательстве. Тем не менее, дети могут работать, совмещая работу с учебой в школе на постоянной основе. Таким образом, третье незамедлительное действие заключается в том, чтобы удостовериться, что дети не работают дольше, установленного законом времени. Если у вас есть работники моложе минимального возраста для приема на работу, работающие неполный рабочий день, действие будет заключаться в том, чтобы сократить их рабочие часы так, чтобы они не превышали легально установленного ограничения. В некоторых случаях сокращение рабочего времени может быть достаточно для того, чтобы позволить детям посещать школу и выполнять домашнее задание. Такое действие может быть полезным в случаях, когда родители нанимают своих собственных детей.

Сокращение рабочего времени, но не дохода

Однако, здесь есть одно важное требование: если рабочее время необходимо сократить, то доход не должен быть уменьшен, по мере возможности. Это позволит ребенку приносить тот же доход в семью для того, чтобы поддержать себя и свою семью. Это также сократит вероятность того, что ребенок найдет работу где-либо еще вместо того, чтобы ходить в школу.



© UNICEF/Pirozzi

Шаг 4: Оказание поддержки детям и их семьям

Увольнение может быть опасным

Незамедлительные действия, описанные в Шаге 3, могут уменьшить проблему детского труда в вашем бизнесе, но не искоренить ее полностью. Дети все еще будут работать полный рабочий день или примерно такое же время. Опасно просто уволить таких детей, поскольку это может причинить трудности им и их семьям.

Необходимо поддержать доход семьи

Вместо этого необходимо такое действие, которое сбалансировало бы такое положение: с одной стороны, освободить ребенка из труда, с другой стороны, найти способ обеспечить доход семьи на том же уровне. В данном шаге предложено несколько путей, которые в большей или меньшей степени могут вам подойти в зависимости от размера и финансового положения вашего предприятия.

Работа по программам, направленным на сокращение детского труда

Компенсирование потери заработка ребенка и возвращение его обратно в школу требует затрат. Поэтому зачастую надежды связываются с проектами, спонсируемыми государством и донорами. Всеобъемлющий подход наиболее эффективен и, как правило, включает следующие компоненты:

- Уменьшение затрат на обучение (снижение или упразднение платы за обучение и сопутствующих затрат, предоставление стипендий детям и т.д.)
- Предоставление питания в школе
- Предоставление переходных школ для тех детей, которые отстают от своих сверстников



© Sadagat Gambarova, ASK, Azerbaijan



© ILO/M. Crozet

- Предложение программ по обучению профессиональным навыкам для старших детей
- Организация кредитования и другой приносящей доход деятельности для родителей.

Связь с местными проектами

Предприятие может узнать, существует ли такого рода программа в местности, где оно расположено, и предложить своим работающим детям и их семьям получить поддержку от такой программы. В Индии, например, правительство открыло в регионах ряд «Обществ проектов по детскому труду», которые объединяют местные заинтересованные стороны для решения проблемы. На данный момент план заключается в расширении обществ до 250 для 600 регионов страны. МОТ поддерживает и работает с этими обществами в нескольких областях страны.

Поощрение микрофинансирования и обучения профессиональным навыкам

Микрокредитование, сберегательно-кредитные кооперативы могут обеспечить одному или обоим родителям стартовый капитал, необходимый для деятельности, приносящей доход. Полученный доход может сократить потребность в зарботке ребенка.

Создание дохода для родителей

Родители могут заниматься «легкой торговлей», предоставлением услуг (например, шитье одежды), производством изделий из дерева, металла и других материалов, а также приготовлением пищи или переработкой сельскохозяйственной продукции. Занятия ремеслами могут служить туристическому сектору. Эффективное предоставление микрокредитования – сложное занятие, которым должен заниматься опытный человек, знающий вопросы микрокредитования. Зачастую лучше всего дополнительно к кредитованию предлагать обучение навыкам для того, чтобы улучшить качество изготавливаемой продукции. Внедрение микрокредитования проходит менее успешно среди очень бедного населения. Поэтому важно надлежащим образом проконсультировать семьи и обучить их тому, как пользоваться микрокредитами. Ваше предприятие может выяснить, существует ли организация, занимающаяся микрокредитованием в вашей округе, и, если такая возможность есть, предложить родителям работающих детей обратиться в эту организацию.

Избегайте дискриминации

Убедитесь, что такая помощь не дискриминирует другие группы. Одно международное агентство предоставляло микрокредиты в рамках программы, выполняемой в западной Африке с целью возвращения работающих детей-мигрантов их родителям. Однако, другие бедные семьи, которые не посылали своих детей работать, не имели доступа к кредитам.

Сберегательно-кредитные схемы

Другой вариант: работодатель также может предложить своим работникам создать сберегательно - кредитные программы. Работодатель может предложить работникам ссуду с небольшим процентом для того, чтобы помочь покрыть расходы на образование, особенно в начале учебного года.

Улучшение условий оплаты и найма на работу родителей или старших братьев/сестер ребенка**Наймите на работу родителя или старшего брата/сестру ребенка**

Руководитель предприятия в зависимости от положения дел на предприятии может рассмотреть возможности пересмотра оплаты или найма с тем, чтобы помочь семьям. Например, если родитель с ребенком работают на одного работодателя, может, существует возможность повысить зарплату родителю с тем, чтобы его ребенок не работал. Или же, если один из членов семьи (родитель или старшие братья и сестры) являются безработными, можно нанять их на работу вместо ребенка.

Вставка 2**Образование для детей работников каучуковых плантаций, Гана**

Компания «Гана Рабер Истэйтс Лтд» (ГРИЛ) прямо или косвенно нанимает около 2 500 людей для работы на своих плантациях на западе страны. В более чем 80 общинах компания предоставляет социальные услуги, включая поддержку в получении образования, для того, чтобы дети не работали, а получали образование.

ГРИЛ открыла среднюю школу и оказывает всестороннюю помощь для ее поддержки. К примеру, в 2006 году компания предоставила €7 000 на зарплату учителей и содержание школьного здания. Также ежегодно компания предоставляет стипендию на образование семерым школьникам общей стоимостью около €3 600. В дополнение, в результате недавнего коллективного трудового соглашения каждый сотрудник ГРИЛ ежегодно получает грант на образование детей в сумме €18 для оплаты школьных затрат.

ГРИЛ осуществляет социальную помощь через Ассоциацию Глав, на чьих землях она работает (ACLANGO). Компания настояла на том, чтобы создать эту организацию (в 2004 году) с тем, чтобы она могла эффективно оказывать свою помощь местным общинам. ГРИЛ является членом Федерации работодателей Ганы, у которой есть активная программа, направленная на искоренение детского труда, и работает в сотрудничестве с МОТ.

Источник: Бюро по деятельности работодателей, Международное Бюро Труда, Женева

Поддержка образования

Поддержка детей и школ	Предприятия могут оказать поддержку детям в получении образования через предоставление стипендий и грантов, или же обеспечивая средствами создание школ рядом с местом работы или их усовершенствование. Такая поддержка может иметь исправительный характер (в помощь работающим детям) или превентивный характер (для гарантирования того, что дети остаются в школе).
Выплата детских пособий родителям	Обучение может быть не по средствам, поэтому работа видится родителям как очевидная альтернатива. Освобождение детей от работ не означает, что они начнут ходить в школу. Таким образом, второй подход для предприятий заключается в оплате обучения частично или полностью. Это может быть в форме выплаты номинального пособия всем взрослым работникам, у которых есть дети школьного возраста, или же можно оплатить полностью обучение всех работающих несовершеннолетних детей. Предприятие также может создать фонд для выплаты стипендий, на которые могут подавать заявки нуждающиеся семьи.

Вставка 3

Чайная компания строит школу, Малави

Истерн Продьюс (Малави) Лимитед – самое большое предприятие в стране по производству чая, которое располагает пятнадцатью плантациями и десятью перерабатывающими заводами. В компании насчитывается 16 500 работников в пиковый сезон и 13 000 в сезоны затишья. Одна четверть работников – женщины.

Предприятие не принимает на работу лиц моложе 18 лет. Вывески, указывающие на запрет детского труда, развешены по всей территории предприятия. Компания располагает двумя школами на двух своих плантациях, а также она помогла построить и возобновить классные комнаты, офисы и жилье учителей в другой общине и государственной школе по соседству. В больницах, расположенных на территории плантаций, предоставляется бесплатное медицинское обслуживание всем работникам и лицам, находящимся на их иждивении. Больницы укомплектованы медицинским персоналом и сертифицированными медсестрами, имеется в наличии парк из 17 машин скорой медицинской помощи.

Также компания является членом районного Комитета по защите детей. Осознавая, что ВИЧ СПИД является одной из основных причин детского труда, компания начала 2 пилотные программы в общине и на рабочих местах совместно с организацией «Врачи без границ». Учитывая гендерный аспект детского труда, компания усилила политику занятости, основанную на равноправии.

Компания работает совместно с Чайной ассоциацией Малави и Консультационной ассоциацией работодателей Малави по искоренению детского труда среди небольших ферм-поставщиков чайного листа.

Источник: Консультационная ассоциация работодателей Малави.



Примеры с плантаций в Африке

Во Вставке 2 приведен интересный пример, в котором каучуковая компания в Гане построила школу, оказала поддержку с выплатой зарплат учителям и предложила программу предоставления стипендий. В дополнение, в результате недавнего коллективного трудового соглашения, достигнутого между работниками и компанией, работники стали получать ежегодное пособие для поддержки образования своих детей. Аналогично этому, производитель чая, компания Истерн Продьюс Малави Лтд. открыла школы на своей территории, что позволило родителям работать, в то время как их дети получают образование. Как упомянуто во Вставке 3, Малавийская компания также оказала поддержку местным государственным школам, расположенным по соседству.

Обучение навыкам в Центральной Америке

Компании в других частях мира поддерживают образование и программы по обучению навыкам для неимущей молодежи. В Коста-Рике, например, несколько предприятий и частных доноров оказывают поддержку «Седес дон Боско», самому большому частному образовательному центру в стране. Этот центр обучает гуманитарным наукам и ремеслам тысячи студентов из бедных семей, пострадавших от наркозависимости и насилия в южной части столицы, Сан-Хосе. Обучение помогает им избежать попадания в опасные условия труда и наихудшие формы детского труда.

Выплата зарплат, пока дети посещают школы

Стимул, чтобы остаться в школе

Для больших компаний самым прямым методом сокращения количества работающих полный рабочий день детей является их перевод в школу с одновременной выплатой им зарплаты. Это аналогично третьему незамедлительному действию, указанному в Шаге 3, только этот метод применим к детям, работающим полный рабочий день или почти полный рабочий день. Сокращение рабочего времени является существенным элементом. Поскольку они работают много времени, эти дети могут являться важным источником дохода в их семьях. Компания может решить сократить

Вставка 4

Плата за перевод с работы в школу, Вьетнам

Во время проверки фабрики-поставщика во Вьетнаме компания спортивных товаров «Адидас-Саломон» обнаружила несоответствия в записях в отношении возраста работников. В результате расспросов работников об их годе рождения по восточному календарю, выяснилось, что 200 из 2 000 работников были моложе возраста, указанного в условиях контракта по найму. «Адидас-Саломон» совместно с НПО «Vérité» и координатором по образованию разработала программу. В соответствии с разработанными мерами от фабрики требовалось:

- Оплачивать стоимость обучения и другие затраты всем работникам моложе 16 лет, которые согласились пойти в школу, до тех пор, пока они не получают обязательное образование
- Продолжать выплачивать среднюю месячную заработную плату ребенку по предоставлению справки о посещении школы до тех пор, пока дети не закончат обязательное образование
- Обеспечить работой работника после окончания средней школы и получения обязательного образования
- Позволить молодым работникам (16 и 17 лет) продолжать работу, но по сокращенному графику; им выплачивалась средняя заработная плата предыдущего года, когда они работали более продолжительное время и их оплата была на сдельной основе.

«Адидас-Саломон» не внесла финансового вклада в эту программу; фабрика несла ответственность за это. Однако, компания поквартально выплачивала фабрике аванс для того, чтобы облегчить финансовую нагрузку. Образовательная программа осуществлялась в здании фабрики, которая также осуществляла мониторинг выполнения программы и компенсационных схем.

Источник: «Адидас-Саломон»: Детский труд и инициативы по безопасности и гигиене труда во Вьетнаме и Бразилии», Л. Хартман и другие. Поднимая над потогонными цехами: инновационные подходы к глобальным вызовам в сфере труда (2003). стр. 191-236.



Konrad-Adenauer-Gemeinschaftshauptschule Wenden



Val Buzeta

часы или совсем прекратить работу детей. Например, компания «Леви Страус», производитель одежды, использовала такую стратегию в начале 1990-х годов после того, как узнала, что в Бангладеше на ее фабриках работают несовершеннолетние девочки. Девочки были освобождены от работы и отправлены в школы. Компания продолжала выплачивать им зарплату, пока они учились. Конечно же, для предприятий меньшего размера такой подход будет затруднительным, поскольку они не могут взять на себя такие затраты.

Аналогично, когда компания по производству спортивных товаров «Адидас-Саломон» обнаружила, что дети работают у одного из его поставщиков во Вьетнаме, этого поставщика попросили освободить детей от работы и оплатить стоимость их образования. Как описано во Вставке 4, поставщик продолжил выплачивать месячную зарплату тем детям, кто мог доказать свое посещение школы.

Примеры поставщиков

Затраты и аспект «заката»

Горизонт ограниченных затрат

Некоторые из вышеприведенных мер требуют дополнительных затрат. Для предприятия, которое решит избавиться от детского труда путем оплаты образования и/или продолжения выплаты зарплат, эти затраты будут уменьшаться, затем вовсе придут к нулю. Эти затраты имеют аспект «заката».

Постепенное снижение затрат

Затраты будут высоки в самом начале на первом году и, затем, со временем пойдут на убыль, поскольку дети больше вовлекаться не будут. К примеру, выплата зарплаты 14-летнему ребенку, которого перевели в школу, обернется затратами не более чем на год (если легальный возраст для приема на работу составляет 15 лет). После того, как детям исполнится 15, у них есть право на работу, и не потребуется поддержки их дохода. Аналогично и с оплатой стоимости обучения, что необходимо будет делать только до окончания получения обязательного образования или достижения минимального возраста для приема на работу. В обоих случаях (выплате зарплат и оплаты за обучение) затраты будут уменьшаться каждый год, поскольку дети будут достигать легального минимального возраста, и им не будет требоваться дополнительная поддержка. Более того, предприятие, которое вводит запрет на детский труд, сможет составить бюджет на последующие годы, зная количество детей, которым необходима такая поддержка.



© Christopher Schmid

Трудности для малых предприятий

Меньше потенциала для поддержки детей в образовании

Малые предприятия столкнутся с большими трудностями в балансировании требований по искоренению детского труда, с одной стороны, а с другой стороны, в удостоверении в том, что семья не пострадала от потери источника дохода. Большинство предприятий малого бизнеса не могут себе позволить платить за образование и продолжать выплачивать зарплаты, пока их бывшие работники учатся. Для таких предприятий более подходящими будут следующие шаги:

- **Обращайтесь к общественным группам, НПО или группам** взаимоподдержки, кредитным кооперативам, которые могут оказать помощь семьям для поддержки своего дохода.
- Если на вашем предприятии работает всего несколько детей, попросите их прекратить работу и возобновить учебу **при обещании, что вы возьмете их обратно на работу**, когда они достигнут легального возраста для приема на работу.
- **Постепенно** сокращайте детский труд, т.е. можно прекратить наем на работу несовершеннолетних, но в то же время позвольте тем, кто чуть моложе минимального возраста (но через несколько месяцев достигнет этого возраста), продолжать работать.
- **Улучшите условия работы так**, чтобы работы, выполняемые детьми (или условия, в которых они работают), больше не попадали под классификацию опасных. Это особенно относится к детям старше минимального возраста, но моложе 18 лет.
- **Наймите на работу родителей или братьев/сестер ребенка** (как упоминалось выше).

Третий пункт должен быть использован, только если нет возможности получить поддержку извне, и ребенок является значительным источником дохода в семье.

Шаг 5: Искоренение потребности в детском труде в вашем бизнесе

Влияние на жизнеспособность предприятия

Искоренение детского труда в большинстве случаев не повлияет на ваш бизнес в плане его живучести и прибыльности. Это особенно касается больших компаний, включая компании, поставляющие для международных покупателей.

Экономия затрат в других сферах

Международные покупатели отмечают, что строгое соблюдение законов, регулирующих детский труд, в конечном итоге не ущербно для поставщика. Поставщики, нанимающие на работу детей, обычно являются предприятиями, в которых плохо поставлен менеджмент. Две проблемы – детский труд и плохой менеджмент – обычно возникают в совокупности. Следовательно, экономию затрат обычно можно увидеть в других сферах работы предприятия, в особенности, в организации производства для того, чтобы компенсировать повышение заработной платы, которая может возрасти, когда детей заменят взрослыми работниками.¹

Трудности, с которыми сталкиваются небольшие предприятия

Ситуация, однако, может быть более трудной для небольших фирм. Они обычно больше зависят от экономии затрат за счет выплаты детям низкой заработной платы. Это включает низкую зарплату – или вообще невыплату зарплаты – для маленьких членов семьи. В данном Шаге 5 приведены несколько предложений, в особенности для малых предприятий, которые могут помочь уменьшить зависимость от детского труда.

Контрольный перечень

Уменьшение потребности в детском труде

1. Механизируйте операции, в которых заняты дети _____
 2. Улучшите схему производства _____
 3. Пересмотрите разницу в оплате труда детям моложе и старше законного рабочего возраста _____
 4. Замените семейный детский труд _____
- _____

¹ Это замечание было высказано несколькими международными покупателями, которых спросили об их опыте в ходе подготовке данного Руководства.

- 1. Механизация**

Зачастую дети моложе легального рабочего возраста выполняют работы, которые могут выполнять машины. Замена детского труда машинным является одним из путей сокращения проблемы детского труда. Предприятиям необходимо сесть и подсчитать затраты (включая кредит) и доходы от инвестиций на покупку оборудования. Предприятиям малого бизнеса, возможно, будет трудно вкладывать даже малые суммы в покупку самого элементарного оборудования. Им, может быть, понадобится помощь в определении преимуществ от такого инвестирования и оценке суммы требуемого капитала.

Может быть частью отраслевой тенденции

Общая тенденция механизации в отрасли может в целом сократить потребность в детском труде (однако, также сократить возможности трудоустройства для взрослых работников). Механизация труда в сельском хозяйстве в Египте, в сочетании с изменением выбора культуры, значительно повлияла на сокращение потребности в детском труде. Как объясняется во Вставке 5, в этом случае механизация не была шагом для быстрого реагирования в решении проблемы детского труда, но все же имела позитивный побочный эффект.
- 2. Улучшение схемы производства**

Производство также можно сделать более эффективным, изменив схему производственного процесса. В зависимости от ситуации это может сократить требования к рабочей силе и, в некоторых ситуациях, потребность в детском труде. Трудно точно установить конкретную ситуацию, в которой улучшение производственного процесса приведет к такому сокращению. Тем не менее, любое предприятие может рассмотреть, можно ли благодаря лучшему планированию и, по возможности, оснащению дополнительным оборудованием или адаптации рабочих мест, искоренить работы, выполняемые детьми. Программа MOT «Улучшение условий труда на малых предприятиях» (УРМП) (ILO's WISE programme) помогает предприятиям повысить продуктивность через улучшение условий труда и может быть использована для искоренения потребности в детском труде.
- 3. Пересмотр разницы в оплате труда**

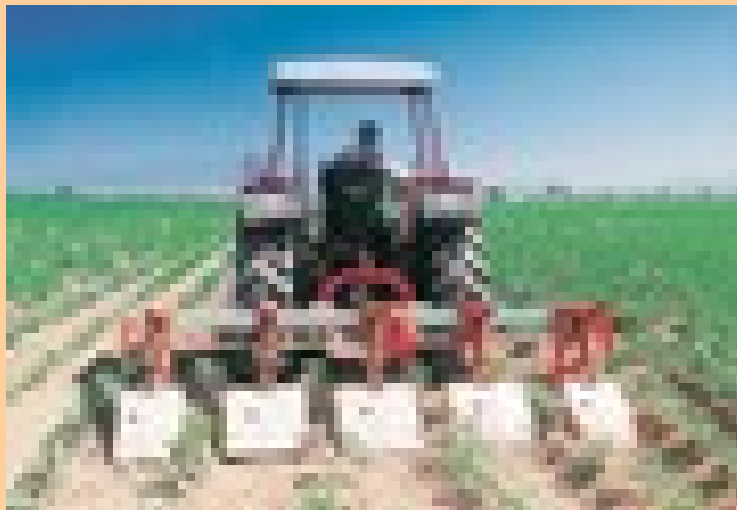
Существует неправильное представление относительно затрат на искоренение детского труда. Если детей нанимают потому, что они стоят дешевле, необходимо посмотреть на разницу в оплате труда лицу моложе легального рабочего возраста и лицу старше этого возраста. В некоторых случаях может существовать небольшая разница между, скажем, оплатой 14-летнему и 16-летнему подростку. Что касается опасной работы, может быть небольшая разница в оплате 17-летнему и 19-летнему молодому человеку. Предприятиям также следует обратить внимание на тот факт, что работники немного старшего возраста более продуктивны.
- 4. Сокращение семейного детского труда**

Владельцы малых предприятий и небольших ферм часто используют труд своих детей. Работа таких детей может не оплачиваться, или они могут получать очень мало. Тяжело иметь дело с такой ситуацией, потому что экономия затрат на неоплату труда детей может быть значительной для фермы или бизнеса бедной семьи. Более того, балансировать между образованием детей и рабочей нагрузкой в семье не легко. Особенно, когда рабочая нагрузка меняется в зависимости от сельскохозяйственного цикла. Аргументы, приведенные в вышеизложенных трех пунктах, относятся и к этой ситуации. Главе семьи необходимо подумать, каким образом можно приспособиться к повышению затрат на наем не членов семьи и каким образом можно реорганизовать работу так, чтобы сэкономить и время, и затраты.

Вставка 5

Дети, замена культуры и механизация, Египет

В некоторых отраслях экономики детский труд используется больше, чем в других. Однако, зачастую это зависит не от сектора как такового, а от выбора продукции и производственной технологии, которые определяют потребность в труде. Интересный случай представлен на примере сельскохозяйственного сектора в Египте.



Десятилетиями хлопок являлся доминирующей культурой. На прополку и сбор хлопка можно было привлекать детей (как родителями, так и другими). Однако, в 1970-80-х годах в секторе произошло диверсификация продукции, т.е. произошла замена культур: стали выращивать фрукты и овощи, что требовало меньшего использования детского труда.

Далее, правительство инициировало серию государственных программ для повышения использования тракторов и другой техники во всем секторе. Эти инициативы включали: низкие цены на дизельное топливо; освобождение от налога на импорт техники; выгодный обменный курс на такой импорт; и низкий процент займа на оборудование. Увеличение использования техники снизило использование животных в таких работах, как пропашка, транспортировка и полив. Молодые ребята (мальчики), традиционно отвечавшие за скотину, почувствовали спад в потребности их рабочей силы.

Источник: Виктор Леви, «Модели возделывания с-х культур, механизация, детский труд и характеристики производительности в сельскохозяйственной экономике: сельский Египет», Экономическое развитие и культурное изменение, 1985, том 33, №4, стр. 777-91

Общность

Серьезно взгляните на то, что делают дети

Общее, что объединяет все вышеупомянутые четыре меры, это то, что они требуют от владельцев предприятий серьезно взглянуть на то, что же делают дети на рабочих местах. Владельцы могут прийти к выводу, что дети не являются неотъемлемой частью их бизнеса. То, что может делать ребенок моложе легального рабочего возраста, может выполнять любой другой человек старше его. Также они могут понять, что, сведя к минимуму опасности на рабочем месте, можно сократить опасный детский труд. У малых предприятий могут возникнуть некоторые затруднения из-за затрат, но эти последствия незначительны.

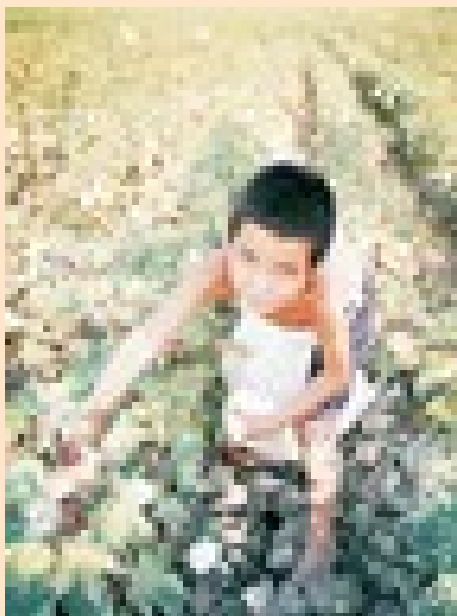
Шаг 6: Искоренение детского труда из цепочки поставщиков

Реагирование на негативную огласку

По закону предприятия ответственны только за собственную политику и практику найма рабочей силы. Они не несут ответственности за то нанимают другие предприятия детей на работу или нет. Тем не менее, предприятия связаны друг с другом в цепи поставок, и нижестоящие в цепи фирмы, т.е. те, что ближе к потребителю, все больше и больше требуют от вышестоящих фирм не использовать детский труд. Многие международные покупатели теперь покупают только у тех предприятий, которые следуют определенным стандартам. Более того, требования покупателя могут быть строже национального законодательства.

Компании известных торговых марок больше не производят – они покупают

Многие известные торговые марки обуви, одежды и других товаров сами больше не производят свою продукцию. К примеру, в середине 1990-х годов компания спортивной одежды и товаров «Адидас» из производящей компании превратилась в маркетинговую, которая скупает товар у местных фирм, расположенных в основном в Азии. В настоящее время компания получает изделия от более чем 700 независимых предприятий. Для того, чтобы избежать плохую огласку, торговые марки в Европе, Северной Америке и где бы то ни было, должны быть уверены, что детский труд не используется ни в одной из поставляющих компаний или у субпоставщиков.



© Sadagat Gambarova, ASK, Azerbaijan

Контрольный перечень действий

Цепочка поставщиков, свободная от детского труда

- а. Проверьте будущих поставщиков _____
- б. Проинформируйте своих поставщиков о своих требованиях _____
- в. Включите условия в контракт _____
- г. Потребуйте сертификат ИСО _____
- д. Контролируйте своих поставщиков _____
- е. Работайте с поставщиками для улучшения условий _____
- ё. Предоставляйте надлежащие предупреждения _____
- ж. В крайнем случае откажитесь от поставщиков, которые не следуют требованиям _____
- з. Централизируйте надомное производство _____

Длинные цепочки трудно отслеживать

Покупатели и конечного продукта и сырья и материалов находят довольно сложным и затратным отслеживание за тем, соблюдают ли поставщики требования относительно детского труда и другие стандарты или нет². Это особенно верно при большом количестве поставщиков (например, в легкой промышленности и сельском хозяйстве) и когда цепочка поставщиков длинна. Международные и отечественные покупатели разработали несколько методов, чтобы убедиться, что детский труд не используется при производстве товаров, которые они продают. Список действий представлен в Контрольном перечне действий, приведенном выше, а их детальное описание следует ниже.

Проверка будущих поставщиков

В настоящее время покупатели ищут таких поставщиков, которые понимают и разделяют общие взгляды относительно проблемы детского труда. Первоначальная проверка включает проверку условий и положение на предприятиях потенциального поставщика. Если предприятие имеет много поставщиков из нескольких стран, обычно существует процедура одобрения со специфическими требованиями, которые должны быть соблюдены до установления деловых партнерских отношений. Индийская компания по производству ковров «Обити Лтд» предприняла серьезные и достаточно сильные меры по отношению к своим поставщикам и заявила, что не потерпит детский труд. Фирма повысила зарплату ткачам, одновременно потребовав, чтобы они не нанимали детей. Детали этого примера приведены во Вставке 6.

² Иванка Мамик, Выполнение Кодексов поведения: как бизнес-предприятия выполняют социальные обязательства в глобальных цепочках поставок, Женева, МОТ, 2004; и Всемирный Банк, Усиление выполнения корпоративной социальной ответственности в глобальной цепи поставок, Вашингтон, 2003 г.

Удостоверьтесь, что поставщики ознакомлены с требованиями вашего бизнеса

Новых и существующих поставщиков необходимо проинформировать, что детский труд неприемлем. Четкие заявления в устной и письменной форме, а также предварительные встречи и обсуждения по этому вопросу с поставщиками помогут вам убедиться в том, что нет никаких недопониманий. Могут быть объяснены следующие аспекты:

- Минимальный возраст для приема на работу и определение опасных видов работ
- Ваши стандарты как покупателя, если они выше национальных стандартов
- Причины, почему поставщики должны следовать стандартам, которые являются более строгими, чем стандарты, предписанные национальным законодательством
- Соглашение о переходном периоде и график этапов, в ходе которого поставщик должен искоренить детский труд
- Процедуры мониторинга
- Последствия несоблюдения.

Вставка 6

Повышение заработной платы взрослым ткачам, Индия

Ковры, продаваемые «Обити Лтд», производятся на более чем 4 000 ткацких станков в около 100 индийских деревнях. 10 000 ремесленников, которые ткут ковры, далеко превосходят непосредственную рабочую силу предприятия, насчитывающую 600 работников. В 1986 году индийское правительство издало закон, запрещающий наем детей, не достигших 14-летнего возраста, в производстве ковров, за исключением станков, непосредственно принадлежащих семьям детей. Новый закон и негативная огласка среди общественности привели к тому, что «Обити» приняла постоянную политику, направленную на то, чтобы детский труд не использовался в производстве ковров. Было предпринято несколько действий:

- Зарплата была значительно повышена в качестве поощрения владельцев ткацких станков производить ковры без использования детского труда
- Была проведена кампания по повышению осведомленности в деревнях, в которых ткут ковры
- Владельцы ткацких станков предоставили письменные заверения, что они не будут использовать труд детей моложе 15-летнего возраста (на один год выше установленного минимального возраста 14 лет)
- Владельцам ткацких станков было предоставлено 6 месяцев для искоренения детского труда; после этого «Обити» будет заносить в черный список тех производителей, которые нанимают работников моложе 15 лет
- Была внедрена тщательно продуманная система мониторинга (см. Вставку 12, стр. 48).

В результате этих действий на протяжении нескольких лет ни одного случая незаконного найма детей в производстве ковров не было зарегистрировано.

Источник: Заявление В.Р.Шарма, управляющего директора «Обити прайвет Лтд», во время круглого стола по вопросам труда Международной финансовой корпорации, 9 октября 2001 г. (<http://www.obeetee.com>)



Lies Van Rompaey

Отразите условия в контракте

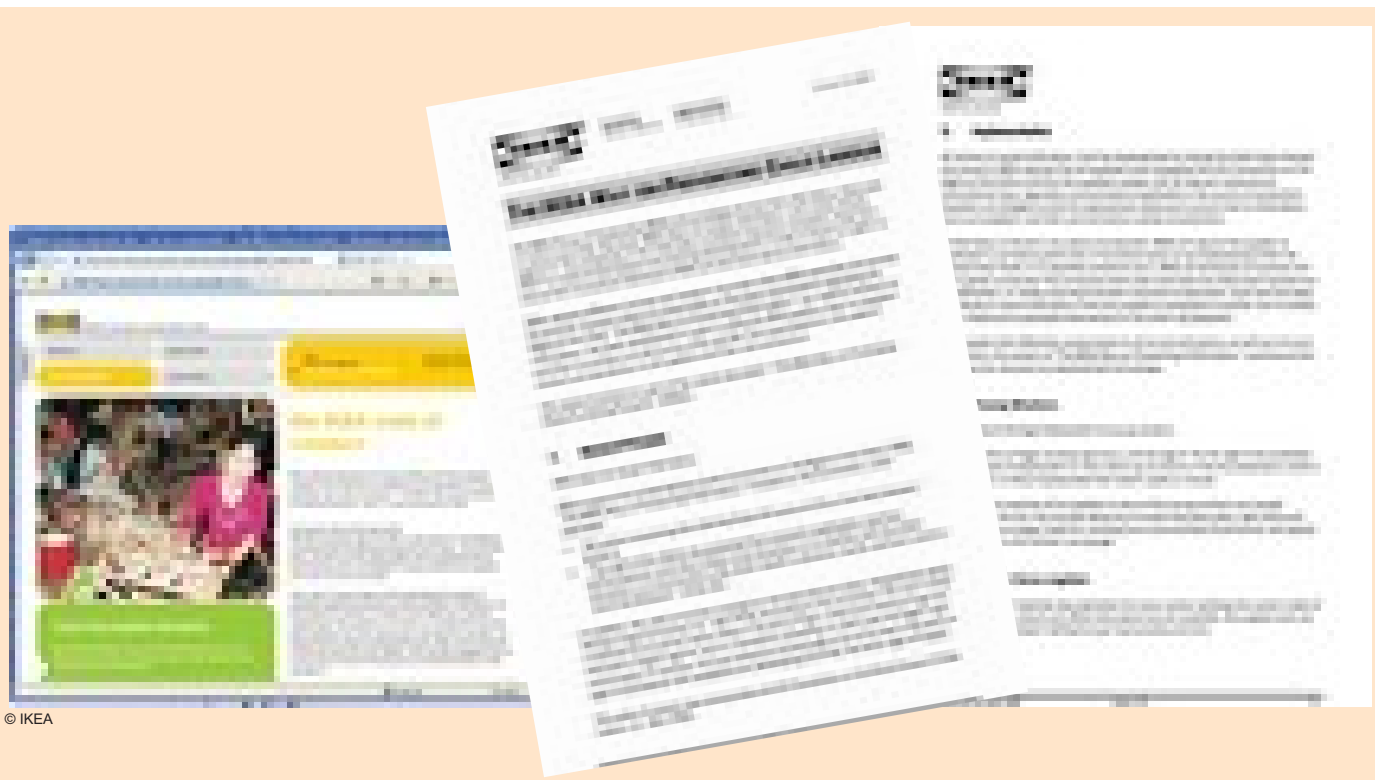
В контрактах с поставщиками можно установить минимальный возраст трудоустройства, опасные виды труда, которые запрещены для работников моложе 18 лет, и другие условия. Последствия нарушения условий, включая возможное расторжение контракта, должны быть четко указаны во избежание недопонимания. Некоторые покупатели предпочитают расторгнуть контракт немедленно после того, как обнаружится нарушение, тогда как большинство выбирает конструктивное решение вопроса с поставщиками так, чтобы были предприняты изменения. В случае, если вербальная форма контракта является принятой практикой, к примеру, когда посредник покупает услуги у надомного производителя, или существуют проблемы с грамотностью, необходимо четко разъяснить условия и повторять их во время встреч.

Контролируйте своих поставщиков

Система мониторинга обеспечит постоянное соблюдение требований контракта. Как у покупателя, у вашего предприятия есть несколько вариантов: вы можете самостоятельно контролировать поставщиков; можно нанять фирму или агентство для этого; или можно понадеяться на профессиональные или отраслевые ассоциации. Вопросы контроля рассмотрены детально в Шаге 8.

Работайте с поставщиками для того, чтобы улучшить условия

Если вы обнаружили случаи детского труда, не обязательно незамедлительно порывать все связи с поставщиком. Если поставщик зависит от ваших заказов, прекращение отношений с ним может вызвать увольнение работников, включая детей, что сделает ситуацию еще хуже. Более того, прекращение отношений с этим поставщиком может нарушить поток поставок, и покупатели предпочитают не бросать поставщиков, если их сеть поставщиков небольшая. Вместо этого дайте поставщику время и окажите ему поддержку в искоренении проблемы детского труда. Можно привлечь другие организации для того, чтобы помочь перевести детей с работы в школу. Розничная компания по торговле мебели IKEA запрещает своим поставщикам использование детского труда и, если обнаруживается случай использования детского труда, тогда необходим коррективный план, который должен быть выполнен поставщиком. План должен



наилучшим образом учитывать интересы детей, включая социальное положение семьи и уровень образования.³

Должным образом предупреждайте

Поставщик должен знать, что вы настроены серьезно по отношению к детскому труду. Необходимо совершенно четко дать понять, что, если не приняты меры по искоренению детского труда, тогда контракты будут расторгнуты, и перспективы на новые контракты не предвидятся. В случае с IKEA, если коррекционный план не выполнен в оговоренное время, или выявлены повторные случаи использования детского труда, компания прекращает бизнес с поставщиком полностью и навсегда. Это только один пример, и у разных компаний существуют разные подходы. Например, коррекционные меры, которые необходимо предпринять, отражены в контракте, или их можно разработать сразу после того, как обнаружили случай использования детского труда.

Откажитесь от поставщиков, которые отказываются воплощать перемены

Если поставщик не предпринимает серьезные действия для решения проблемы, тогда покупателю ничего не остается кроме того, как аннулировать контракт и отказаться от поставщика. В 2001 году, к примеру, «Адидас» прекратила отношения с 32 поставщиками, т.е. 3% ее поставщиков по всему миру из-за несоблюдения «Стандартов сотрудничества» компании. Эти стандарты устанавливали критерии для поставщиков в сфере труда, безопасности и гигиены труда, а также охраны окружающей среды. Такое случается довольно редко, когда предприятие официально провозглашает о том, что оно принимает законные действия против нарушителей. Тем не менее, есть случаи, когда встревоженные предприятия заявляли в официальные органы о случаях долговой кабалы детей, сексуальной эксплуатации и случаях выполнения детьми чрезмерно опасной работы.

³ «Способ компании IKEA предотвращения детского труда», 01.07.2005, www.ikea-group.ikea.com

Производство на дому

Работа детей дома не может быть запрещена законом

В некоторых странах национальное законодательство запрещает работу детей вне дома или семейного бизнеса. Закон, однако, никак не регулирует работу детей на дому или в рамках семейного бизнеса. Здесь в основе лежит предположение о том, что в таких случаях родители надлежащим образом следят за своими детьми, и запрет никак нельзя будет привести в исполнение. Некоторые страны не регулируют труд детей в сельском хозяйстве. В этом смысле работа, выполняемая детьми в таких условиях, обычно подпадает под категорию легальной работы, выполняемой детьми. Насколько эта работа, в таких ситуациях подпадает под категорию опасных работ, зависит от того, чем заняты дети, с каким материалом работают, от количества часов работы и т.д. Защита детей лежит на ответственности родителей. Независимо от того, что требует закон, международные покупатели все же хотят, чтобы их продукция не производилась детьми, по крайней мере, моложе 15 лет, независимо от того, где произведена работа – на дому или за его пределами.

Сложно контролировать

Работа на дому для международных покупателей обычно является сдельной работой, которая не требует большой механизации. Типичный пример – сшивание футбольных мячей. Было трудно добиться отсутствия детского труда, поскольку матери (типичные надомные производители) разделяют свою работу со своими детьми. Такие дома могут быть достаточно разбросаны на большой географической территории. В этом случае выходом может быть централизация производства на территории компании для того, чтобы условия труда можно было контролировать (см. Вставку 7).



Вставка 7

Централизованное сшивание футбольных мячей, Пакистан

Примерно три четверти всех футбольных мячей в мире производится в промышленном городе Сиалкот в Пакистане. Основные марки, включая Найк, Адидас и Рибок, производят там свою продукцию через местные компании на договорной основе. Сшивание мячей производится вручную. До 1970 года такая работа выполнялась на фабриках, но после забастовок и введения строгого трудового законодательства работы начали выполняться на дому шивальщиками на контрактной основе, особенно женщинами.

В середине 1990-х годов неправительственная организация обнаружила, что несовершеннолетние дети вместе со своими матерями шивают мячи. Это подорвало имидж одной из ведущих марок и спорта в целом. В 1997 году было заключено соглашение Atlanta Agreement о партнерстве между производителями, Торгово-промышленной палатой Сиалкота, МОТ и ЮНИСЕФ. Соглашение требовало централизацию производства в центры по сшиванию, запрет на детский труд, внутренний контроль и внешнюю систему верификации, а также создание образовательных программ. К 2000 году функционировало около 1 800 центров по сшиванию футбольных мячей, и 6 000 детей посещало образовательные центры.

Детский труд отсутствует в центрах по сшиванию, но существует обеспокоенность, что футбольные мячи изготавливаются производителями, которые не охвачены программой, а также, что некоторые семьи потеряли доход в результате этих перемен.

© ILO/M. Crozet



© ILO/Cabrera



Источник: Будущее без детского труда (Женева: МОТ 2002) и Кампания Чистой Одежды (www.cleanclothes.org)

Чутко реагировать на потребности женщин

Однако, централизованное производство может иметь негативные последствия. Женщины-работницы могут не иметь возможности покидать свои дома вследствие своих родительских обязанностей. Более того, религиозные и культурные традиции могут запрещать им работать вне дома наравне с мужчинами. Эти трудности можно преодолеть тщательным планированием, в особенности, обеспечив уходом за детьми в централизованных учреждениях, и созданием отдельных рабочих мест для мужчин и женщин. В случае Сиалкота были использованы оба варианта.

ШАГ 7: Использование Кодекса поведения

Разные названия таких кодексов

За последние 15 лет все больше предприятий приняли формальные документы, содержащие этические принципы, которыми они руководствуются в своей деятельности.⁴ Такие документы обычно называют кодексами поведения, но также используются другие названия: принципы бизнеса, этические правила или положения, стандарты продавца и т.д.

Движимые вниманием прессы и потребителей

Эта тенденция в определенной степени была создана мультинациональными компаниями в ответ на кампании СМИ и давление, оказываемое потребителями и общественностью в целом для того, «чтобы исправиться». Такое давление всегда сопровождалось тщательной оглаской инцидентов, в которых предприятия ведущих марок были уличены в неэтичном поведении или недостаточном соблюдении условий труда, особенно относительно детского труда и других вопросов как окружающая среда.

Типично для экспортных предприятий

Кодексы особенно распространены среди мультинациональных компаний в текстильной и обувной промышленности, в производстве спортивных товаров. Их использование растет в сельском хозяйстве, пищевой, табачной промышленности, розничной торговле, горной промышленности, гостиничном и туристическом бизнесе. Многие кодексы напрямую ссылаются на международные стандарты. Например, IKEA, розничная мебельная компания,



⁴ См. позицию МОП в работе о Кодексах поведения, принятой на Генеральном заседании МОП, Женева, 1999.

основывает свой кодекс непосредственно на Конвенции ООН о правах ребенка, Конвенциях МОТ №138 о минимальном возрасте для приема на работу и №182 о наихудших формах детского труда.⁵

Часть расширенных кодексов

Некоторые компании имеют особый кодекс, рассматривающий только детский труд, тогда как другие компании включают этот вопрос в расширенные кодексы о социальной ответственности, которые включают другие вопросы, такие как охрана окружающей среды. BASF, компания, производящая химикаты, пошла еще дальше. В 2004 году она включила признанные международные трудовые и социальные стандарты и свою позицию против детского и принудительного труда в свои Корпоративные Принципы.⁶

Не все фирмы выбирают кодексы

Кодекс поведения может преследовать много разных целей. В дополнение к продвижению трудовых стандартов и улучшению продуктивности, такие кодексы могут повысить репутацию компании, привлечь инвесторов и облегчить процесс найма квалифицированного и мотивированного персонала. Предприятия малого размера, не ориентированные на международные рынки, могут решить, что им не нужен такой кодекс, но, несмотря на это, они могут принять неписаную политику, провозглашающую протест против найма детей, и принимать неформальные процедуры для решения ситуаций, когда работодатель обнаруживает, что у него имеются несовершеннолетние работники.

Кодексы предприятий

Трудовой компонент, основанный на международных стандартах

Предприятие может изъявить желание изложить свой подход к детскому труду в корпоративном кодексе поведения. Такой кодекс, что является добровольной инициативой предприятия, может быть посвящен только детскому труду или включать детский труд как часть более расширенного кодекса, который может содержать другие трудовые, социальные и экологические вопросы. Трудовой компонент может основываться на международных трудовых стандартах.



© FNPAIA Moldova/Eugenia Ganea

⁵ «Способ компании IKEA предотвращения детского труда», 01.07.2005, www.ikea-group.ikea.com

⁶ См. корпоративный веб-сайт компании BASF.

Вставка 8

Изучая кодексы поведения

В 1998 году Совет по экономическим приоритетам (предшественник организации SAI – Social Accountability International – Международная организация по социальной отчетности) исследовал 360 предприятий, 13% из которых имели кодексы поведения, содержащие положения о детском труде. Компания Toys R Us (производство игрушек), Reebok (обувь и спортивные товары) и три компании по производству швейных изделий, Phillips-Van Heusen (Филип-ван-Хассен), Gap (Гэп) и Levi Strauss (Леви Страус) имели наиболее широкие и строгие положения относительно детского труда. «Руководство по работе и глобальному снабжению» (1991) последней компании явилось одним из первых принятых кодексов, а также был одним из первых кодексов, который распространял свои положения о детском труде на партнеров по бизнесу в цепи поставщиков.

К концу 2005 года SAI сертифицировала 881 предприятие в рамках своей программы SA8000, которая состоит из целой серии трудовых стандартов, включая запрет на использование детского труда и применение реабилитационных мер к работающим детям.

Источник: Совет по экономическим приоритетам. «Исследовательский отчет» (Нью Йорк: 1998), и веб-сайт SAI (www.sai-intl.org)

Два примера положений о детском труде в Кодексах поведения двух компаний «Body Shop» и «Pentland Group» приведены во Вставке 9. Читая эти положения, становится ясно, что они основаны на международных трудовых стандартах, определенных в конвенциях МОТ. Pentland Group, которая включает такие марки, как Спидо, Лакоста и Элиис, содержит очень детальные положения в Групповом кодексе стандартов найма для поставщиков.

Внутренняя цель: приверженность

Кодекс поведения, содержащий положения о детском труде, преследует две цели: внутреннюю и внешнюю. Что касается внутреннего аспекта, письменный кодекс позволяет владельцам и старшим менеджерам письменно выразить серьезность по отношению к детскому труду и провозгласить свою приверженность к политике. Благодаря кодексу все работники, в особенности, вовлеченные в процесс найма, могут быть осведомлены и всегда помнить о детском труде, о процедурах отслеживания и о шагах, которые необходимо предпринять для освобождения детей из наихудших форм труда или молодых людей из опасных условий труда. Кодекс снижает недопонимание и путаницу и помогает легко определить нарушения.

Внешняя цель: демонстрация

Что касается внешнего аспекта, кодекс поведения позволяет предприятию показать другим, что оно не использует детский труд. Это может быть особенно важным при привлечении новых потребителей, в особенности тех покупателей, для которых соответствие международным трудовым стандартам, включая детский труд, является важным вопросом.

Ограниченное доверие

Однако, это правда, что даже хорошо разработанный и самодостаточный кодекс поведения может вызвать только некоторое доверие у покупателей или других лиц извне. Тот факт, что предприятие рассмотрело вопрос и приняло в письменном виде политику, еще не гарантирует, однако, что кодекс будет

Вставка 9

Два примера из кодексов поведения

«Детский труд не должен использоваться. 1. Дети более не будут приниматься на работу. 2. Компании должны разработать или участвовать, а также внести свой вклад в политики и программы, направленные на перевод любого ребенка, выполняющего работу, в школу с тем, чтобы ребенок получил качественное образование до тех пор, пока не достигнет соответствующего возраста; «ребенок» и «детский труд» определены в приложениях к документу «Цели, принципы, программа: информация о членстве в «Инициативе этической торговли». 3. Дети и молодежь моложе 18 лет не должны приниматься на ночные работы и работы, сопряженные с опасными условиями. 4. Эти принципы и процедуры должны соответствовать положениям соответствующих стандартов МОТ.»

Боди шоп (The Body Shop)

«4: Детский труд не используется. 4.1: Детей не принимают на работу. 4.2: Если обнаружен случай детского труда в отрасли и регионе поставщика, поставщик должен инициировать или участвовать в программе по переводу любого ребенка, вовлеченного в детский труд, в школу до тех пор, пока ребенок не достигнет соответствующего возраста. 4.3: Лица, не достигшие 18-летнего возраста, не допускаются на ночные работы и работы в опасных условиях. 4.4: В данном Кодексе «ребенок» означает лицо моложе 15 лет, если национальное или местное законодательство не устанавливает более старший возраст для получения обязательного среднего образования или для приема на работу, в последнем случае применяется более высокая планка возраста; и «детский труд» означает любую работу, выполняемую ребенком или молодым лицом, за исключением случаев, разрешенных Конвенцией МОТ №138 о минимальном возрасте для приема на работу.»

Пентланд груп (Pentland Group)

Источник: www.thebodyshopinternational.com; www.pentland.com

приведен в исполнение. Необходимо более сильное подтверждение этому в виде системы мониторинга. Шаг 8 посвящен вопросу мониторинга и относящимся к нему вопросам.

Группа предприятий

Отраслевые инициативы

Предприятие может принять участие в разработке коллективного документа о политике под эгидой организации работодателей или группы предпринимателей. В большинстве случаев это будет группа предприятий, представляющих одну отрасль. Существует большое количество отраслевых кодексов, в частности: в текстильной, швейной и обувной промышленности, производстве тропической сельскохозяйственной продукции; горной промышленности, нефтяной и лесной промышленности; гостиничном и туристическом бизнесе. Секторы, где проблема детского труда стоит остро, обычно уделяют больше внимания этому вопросу. Данный вопрос более детально рассмотрен в Руководстве 3.

Инициативы заинтересованных сторон

Предприятия с НПО и другие

Инициатива заинтересованных сторон (или коалиция) объединяет предприятия с неправительственными организациями, профсоюзами и другими организациями вокруг одного вопроса или группы вопросов. В некоторых случаях это могут быть вопросы трудовых отношений или охраны окружающей среды, что может привести к принятию кодекса поведения для своих членов. В этом отношении ярким примером является Ассоциация добросовестного труда, которая свела вместе предприятия и НПО (организации, занимающиеся трудовыми правами, правами человека, защитой прав женщин и покупателей) и учреждения образования. Она продвигает и проводит мониторинг международных трудовых стандартов, включая те, которые относятся к детскому труду, через Кодекс поведения относительно трудовых прав, который распространяется на всех членов Ассоциации.

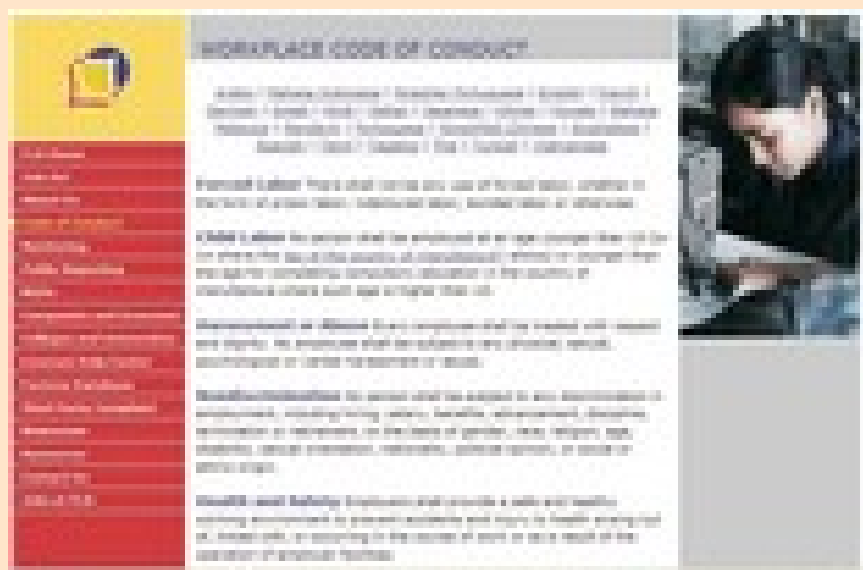
Вопрос доверия

Для предприятий такая инициатива повышает доверие к ним, поскольку стандарты, установленные в кодексе, обычно более требовательны, чем стандарты, установленные в кодексах предприятий.⁷ Обычно инициатива заинтересованных сторон глобальна по своему характеру и охватывает вопросы мониторинга в дополнение к самому кодексу.

Принципы экватора

Кодекс поведения, разработанный в результате инициативы заинтересованных сторон, может быть поддержан международной организацией. Например, «Принципы Экватора» были поддержаны Международной финансовой корпорацией, которая является частью группы Всемирного банка. Как показано во Вставке 10, Принципы были приняты банками и относятся к вопросам кредитования широкомасштабных частных и общественных проектов.

Предприятие может принять свой кодекс поведения и одновременно присоединиться к кодексу, разработанному в результате инициативы заинтересованных сторон.



⁷ Мамик, op. cit. стр. 61

Вставка 10

Банки, финансирование проектов и детский труд

Глобальная банковская общественность разработала кодекс поведения, который называется «Принципы Экватора». Принципы включают ряд экологических и социальных критериев, хотя они только относятся к финансированию проектов и случаев, в которых первое финансирование превышает 10 миллионов долларов США. Типичные проекты такого рода обычно включают строительство и поддержку электростанции, химических заводов, шахт, транспортных инфраструктур и т.д. Около 41 финансового института приняли принципы, включая Citigroup, JPMorgan Chase, Scotiabank, Dresdner и Barclays.

Принципы, принятые в 2002 году и обновленные в 2006 году, были разработаны Международной финансовой корпорацией, которая является частью Группы Всемирного банка. Раздел, посвященный детскому труду, требует, чтобы банк был уверен, что его заемщик не использует детский труд в своем бизнесе «в манере, схожей с экономической эксплуатацией или опасными видами труда, или работой, прерывающей получение ребенком образования или наносящей вред здоровью, или физическому, умственному, духовному, моральному или социальному развитию ребенка». В разделе не устанавливается минимальный возраст ребенка для работы, но указывается, что лицо, не достигшее 18-летнего возраста, не должно заниматься опасными видами труда.

Источник: www.equator-principles.com; www.ifc.org

Международные рамочные соглашения

Соглашения с глобальными союзами

Недавно мультинациональные предприятия начали подписывать соглашения с глобальными профсоюзными федерациями, занимающимися вопросами труда, включая детский труд. Эти «международные рамочные соглашения» были подписаны такими компаниями, как Фольксваген (с международной организацией работников металлургической промышленности – Интернэшнл Метал Уокерс) и французской энергокомпанией EDF (с международной федерацией химической, энергетической, горной промышленности и Союзом рабочих неквалифицированного труда). Каждое соглашение, которое по сути является кодексом поведения, охватывает все местные предприятия и филиалы, дочерние предприятия мультинациональных предприятий и могут относиться к их поставщикам. Эти соглашения являются новшеством, появившимся недавно, но также и быстро растущей частью сферы международных трудовых отношений.

В основном европейские компании

Около 35 из 39 соглашений было подписано с 2000 по 2005 годы. Все, кроме двух из них, содержат положения о детском труде.⁸ В большинство соглашений вовлечены европейские компании. Таким образом, большое предприятие может сослаться на такое соглашение для того, чтобы показать свое обязательство в том, что оно не нанимает на работу детей.

⁸ См. *Международные рамочные соглашения: Руководство для работодателей* (МОП, Женева), исправленная версия, сентябрь, 2005 г.

Жить в соответствии с кодексом

Слова и действия

Кодекс – это стандарт, которому необходимо следовать. Кодекс не имеет ценности, если ему не следуют, более того, у компании будет репутация лицемерной организации. Неправительственные организации и особенно СМИ могут создать негативную огласку, продемонстрировав расхождение между кодексом и действиями компании. Во Вставке 11 приведены полезные советы о том, как придерживаться того, что записано в кодексе.

Вставка 11

Советы по принятию кодекса поведения

При создании кодекса поведения предприятие может учесть следующее:

- *Поведение ценится больше, чем слова.* В то время как кодекс поощряет хорошее поведение, важнее всего само поведение, нежели кодекс. Таким образом, предприятия, у которых есть кодекс поведения, не обязательно лучше тех, у которых его нет.
- *Решите проблему до того, как принимать кодекс.* Неспособность выполнить обязательство, предписанное кодексом, обычно имеет больше негативного эффекта, нежели неудача разработать сам кодекс.
- *Сначала проинформируйте внутри.* Обычно ошибкой является огласка принятой политики до того, как об этом достоверно оповещены менеджеры и работники внутри организации и обучены последствиям, которые могут возникнуть вследствие несоблюдения кодекса.
- *Обычно внутренние кодексы, в конечном итоге, вывешиваются на общественных доменах (сайтах, доступных общественности).* Даже если кодекс не предназначен для широкой общественности, он легко может проникнуть в общественные домены, особенно через СМИ и неправительственные организации. Поэтому, пишите кодекс и следуйте ему, как если бы общественность уже знала об этом.



ШАГ 8: Аудит, мониторинг и сертификация

Сертификация и доказательство для покупателей и потребителей

Чтобы быть уверенным, что предприятие или поставщик не использует детский труд в своем бизнесе, необходимо провести оценку. Одноразовая оценка обычно называется социальным аудитом. Серия повторных оценок называется мониторингом. Аудит и мониторинг проводятся на внутреннем уровне или кем-либо извне, и несколько подходов к ним более подробно рассматриваются ниже. Мониторинг может проводиться каждые две недели, каждый месяц или в любой период, который захочет установить предприятие. Термины «мониторинг» и «аудит» часто взаимозаменяются; для удобства в данном разделе используется термин «мониторинг».

Должен быть достоверным

Мониторинг преследует две цели. Во-первых, он используется в качестве системы обнаружения и проверки. Мониторинг помогает предприятию установить, что на нем не используется детский труд, а если было обнаружено обратное, он предоставляет информацию о характере и масштабе проблемы на предприятии. Полученная информация может быть использована для того, чтобы предпринять коррективные меры. Во-вторых, мониторинг – это механизм обеспечения гарантии покупателям и потребителям, что предприятие свободно от детского труда. Проведя оценку, предприятие может получить сертификат, удостоверяющий, что предприятие не использует детский труд, который выдается или аудитором непосредственно, или организацией, которая одобряет аудит.

Заверяя других

Система мониторинга должна быть надежной, но в случае детского труда система должна быть особенно достоверной для того, чтобы достичь вторую цель – убедить остальных. Однако, как только доверие подорвано (например, пресса или НПО обнаружили использование детского труда там, где было заявлено о том, что детей не нанимают на работу), соответственно доверие к мониторинговой системе и предприятию также исчезает.

Основные типы

Было разработано несколько методов для повышения доверия к мониторингу. Основной метод – позволить провести проверку третьему лицу, которое не является ни представителем предприятия, ни покупателем. Некоторые компании используют как свою собственную систему мониторинга, так и внешний процесс, проводимый надежной организацией со стороны. Некоторые виды оценки приведены ниже.

Внутренний мониторинг

Как видно из названия, внутренний мониторинг – это система, по которой предприятие само проверяет себя. Его также называют односторонним мониторингом, им легко управлять, но он не вызывает стопроцентного доверия. Если компания большая, включает заводы по производству, шахты или плантации, которые распространены по многим странам, система должна быть серьезной, удостоверяющей, что все подразделения компании следуют ее политике по детскому труду.



© UNDP/Julie Pudlowski

**Мониторинг
покупателя**

Второй подход, известный как мониторинг покупателя или стороннего лица, относится к процессу, в котором покупатель проверяет своих поставщиков. Он используется как международными покупателями, имеющими отношение к своим производителям, так и отечественными производителями, которые заключают субподрядные контракты с другими предприятиями. Часто бывает трудно работать, если у вас много субподрядчиков, что может вылиться в напряжение с этими поставщиками. Однако, существует много хороших примеров. Смотрите пример во Вставке 12, в котором приводится многоуровневая система мониторинга покупателя, используемая на ковровом предприятии в Индии.

**Внешний
мониторинг**

В случае внешнего мониторинга предприятие нанимает фирму или организацию для проверки своих рабочих мест или, что распространено в большей степени, своих поставщиков. Это пример мониторинга третьей стороной, но, поскольку мониторинг оплачивается самой организацией, которая является предметом проверки, данный подход не может вызывать полного доверия. Доверия, тем не менее, будет больше, если третья сторона, благодаря накопленному опыту пользуется уважением.

**Независимый
мониторинг**

Независимый мониторинг сходен с внешним мониторингом за исключением того, что процесс не организован и не оплачивается самим предприятием. Профессиональная ассоциация или неправительственная организация берет на себя такую ответственность и проводит проверку сама или же вовлекает фирму или другое лицо. Факт, что предприятие не оплачивает процесс, означает, что результаты должны быть объективными и непредвзятыми.

**Сертификация
аудиторов**

Обеспокоенность на международном уровне относительно разной практики в сфере соблюдения трудовых стандартов привела к разработке системы аудита и мониторинга, в которой задействовано большое количество заинтересованных сторон. В этой системе неправительственные организации, уважаемые в сфере соблюдения трудовых стандартов, сертифицируют или аккредитуют других для проведения оценки. Ассоциация добросовестного труда (Fair Trade Association - FTA) и Международная организация по социальной отчетности (Social Accountability International – SAI) являются двумя ключевыми организациями в этом отношении. (Эти организации также сами занимаются мониторингом.) Когда предприятие или профессиональная ассоциация нанимает одного из аккредитованных аудиторов, FTA и SAI оказывают поддержку такой проверке. Это означает, что даже если предприятие самостоятельно нанимает аудитора и оплачивает его услуги, оценка

будет иметь достаточно высокий уровень достоверности. В Приложении 1 перечислены несколько аккредитованных аудиторов.

Процесс мониторинга

Достоверная оценка

Независимо от выбранного метода, все мониторинговые системы должны учитывать несколько ключевых аспектов. Это: трудность установления возраста ребенка; фальсификация документов; и возможность того, что детей могут только временно снять с рабочих мест на время инспекции. Поставщики разработали приемы маскировки реальной действительности для аудиторов, пряча работающих детей или переводя таких работников из сферы экспортного производства в сферу местного производства. Эти проблемы можно преодолеть посредством проведения внезапных проверок и проверки всех рабочих мест на предприятии.

Механизм, используемый в целях аудита, включает:

- Обзор соответствующих документов, таких как принятая политика предприятия, документация, подтверждающая возраст работников, и ведомости учета рабочего времени.
- Интервью с менеджерами и работниками, а иногда и с другими лицами, такими как НПО или представители общин.

Вставка 12

Ковры и проверка, Индия

Компания «Обити Лтд.», индийская ковровая марка, работает с 4 000 владельцев ткацкого оборудования в около 1 000 деревнях. Для того, чтобы удостовериться, что детский труд не используется, компания установила тщательную систему мониторинга, которая включает следующее:

- Работают 2-4 инспектора на каждой из 21 баз Обити (покупательские центры)
- Каждый владелец ткацкого станка подвергается инспекции, по крайней мере, один раз в 15 дней
- Исполнительные менеджеры на базах выполняют внезапные проверки и отчитываются перед начальством каждый месяц о том, что ни один ребенок не работает неправомерно у ткачей
- Специальное подразделение в головном офисе также проводит внезапные проверки на каждой базе, по крайней мере, один раз в 60 дней
- Имеется база данных, в которой содержится информация с именами, возрастом и адресами ткачей и детей владельцев ткацких станков
- Владелец ткацкого станка должны зарегистрироваться в Совете по экспорту ковров, государственной организации (это позволяет любому потребителю определить, на каком станке произведен ковер).

В результате этих действий за последние несколько лет не было зарегистрировано ни одного нелегального случая найма детей в производстве ковров для Обити лтд.

Источник: Заявление В.Р.Шарма, управляющего директора «Обити прайвет Лтд» во время круглого стола по вопросам труда Международной финансовой корпорации, 9 октября 2001 г. (<http://www.obeetee.com>)



Konrad-Adenauer-Gemeinschaftshauptschule Wenden

- Контроль на местах (объявленный заранее или внезапный).

Порядок подачи жалоб работниками

Редко когда удастся нанять инспектора на полный рабочий день на предприятии. Тем не менее, для этого есть постоянно работающие менеджеры и работники, они могут заявлять о случаях детского труда на своих рабочих местах. В определенной степени это также можно делать через профсоюзы или подобными организациями работников, где такие существуют. Процедура подачи жалоб может стать элементом системы мониторинга. В рамках инициатив заинтересованных сторон, таких как Clean Clothes Campaign, организации the Fair Trade Association и Social Accountability International работают над этим. Обычно инициативы заинтересованных сторон предоставляют общественности ограниченную информацию об условиях работы на предприятиях, которые прошли проверку.

Социальная маркировка

Маркировка продукции, не предприятия

Социальное маркирование относится к продукции или услугам, но не к конкретным предприятиям. Маркировка ставится на упаковке или оформляется в форме бирки (ярлыка) на самом продукте. Лэйбл, содержащий информацию о детском труде, показывает покупателю, что в производстве данного продукта не использовался детский труд. Социальная маркировка использовалась в производстве ковров ручной работы и сшивании футбольных мячей – сферы, известные своей репутацией использования детского труда. Социальная маркировка также используется для экологических стандартов, био-продуктов или практики добросовестной торговли. Маркировка – дело добровольное и обычно поддерживается доверием к отраслевой ассоциации или социальной группы и мониторингу. Социальная маркировка работает посредством рыночных сил, где предпосылкой является то, что конечный покупатель, если он хорошо информирован, отдает должное производителю за соблюдение и уважение этических стандартов в своей работе.

Маркировка должна быть признанной

Марка зависит от признания покупателями, что требует определенной информационной кампании. Спонсирующая организация проводит такую кампанию, обеспечивает финансовую связь между производителем и покупателями, обеспечивает или предоставляет мониторинговые услуги и зачастую проводит образовательную деятельность в местных общинах. Финансирование такой деятельности может идти от производителей, которые получают выгоду от такой схемы, от ненадобности привлечения посредника или от премиальной цены, оплачиваемой конечным покупателем. Пример социальной маркировки ковров представлен в о Вставке13.⁹

Наращивание доверия

Как и в других случаях мониторинга, социальная маркировка требует доверия. Когда делается заявление о том, что при изготовлении продукта не используется детский труд, обнаружение даже одного нарушения, если его придать огласке, может подорвать доверие к системе социальной маркировки. Некоторые предприятия не делают таких абсолютных утверждений. Учитывая трудность в обеспечении стопроцентного соблюдения, такой подход реальный. Но, если заявление о неиспользовании детского труда ставится хоть под малейшее сомнение, это затруднит задачу убедить покупателя поверить, особенно если задействованы механизмы предоставления премиальной цены.

Другие механизмы отчетности

Инициатива глобальной отчетности

Одна из инициатив заинтересованных сторон, которая завоевала известность за последние годы – это Инициатива глобальной отчетности (ИГО). ИГО существует с 1997 года и является независимой организацией с 2002 года. ИГО разработала Принципы устойчивой отчетности, которые охватывают экологические, социальные и финансовые вопросы и используются на добровольной основе. Сотни организаций, в основном мультинациональные предприятия, зарегистрированы в базе данных ИГО. В разделе по детскому труду дается особая ссылка на Конвенцию МОТ №138 о минимальном возрасте для приема на работу, а также освещаются вопросы мониторинга. Самую последнюю версию принципов отчетности вы можете найти на сайте: www.globalreporting.org



⁹ Для краткого и ясного обзора предмета, см. Джанет Хиловитц, «Социальное маркирование для искоренения детского труда: некоторые размышления», *Международный обзор по вопросам труда* 136, 2 (лето 1997 г.)

Вставка 13

Случай Рагмарк (Rugmark)

За последние десять лет количество детей, работающих в Южной Азии в сфере производства ковров, сократилось с миллиона до 300 тысяч. Рагмарк Интернэшнл сыграла роль в этом сокращении. Эта организация использовала социальную маркировку, чтобы поощрить потребителей в Северной Америке и Европе и в других частях света для того, чтобы при покупке ковров у них был этический выбор.



Рагмарк ведет проверку производителей и сертифицирует их как свободных от детского труда. В одной Индии организация проводит проверку 64 владельцев ткацких станков в день и 16 000 каждый год. Сертифицированные производители могут использовать лэйбл «Рагмарк» на своей продукции. Около 15% всех ковров, импортированных в США, самый большой рынок в мире, теперь имеют этот лэйбл.

Гонорар, выплачиваемый производителями Рагмарк вместе с пожертвованиями, используется для финансирования социальных программ. Организация помогла освободить 3 000 детей от работы и вовлечь их и других детей в 14 образовательных центров (школы, реабилитационные центры, центры по проф. обучению). Эти центры поддерживаются совместно с местными общинами в Индии, Пакистане и Непале. Дети также могут посещать другие частные и общественные школы, и средства могут быть предоставлены для оплаты обучения, на покупку книг, формы и материалов.

Источник: www.rugmark.org

Памятка о том, как работать со СМИ

СМИ как союзник

СМИ часто могут передавать случаи несоблюдения законов или кодексов поведения. Видные предприятия ведущих марок были выставлены прессой напоказ из-за использования детского труда в их цепях поставщиков, даже если они не знали о существовании практики детского труда. Поскольку пресса может испортить репутацию предприятия, важно конструктивно задействовать СМИ. Попытки скрыть наем детей могут обернуться неудачей позже, когда этот факт раскроется.

Планируйте медиа стратегию

Предприятиям рекомендуется разработать политику по отношению к СМИ, и многие крупные предприятия располагают такой политикой. Характер политики зависит от типа предприятия, его размера и географического охвата. Предприятия меньшего размера могут считать, что лучше всего небольшое освещение в прессе. Для хорошего эффекта некоторые предприятия используют открытый подход к прессе. Такие фирмы утверждают, что они сделали все, что могли для искоренения детского труда на своих фабриках и у своих поставщиков, но если обнаружится такая практика, они бы хотели услышать об этом с тем, чтобы предпринять коррекционные действия. Такой открытый подход к прессе используется компанией «Найк» (см. Вставку 14).

Вставка 14

Опыт компании «Найк» в социальной отчетности

Найк усилила проверки после того, как негативная трудовая практика стала достоянием общественности в середине 1990-х годов. В 1999 году компания начала составлять список поставщиков для Ассоциации добросовестного труда (FLA). Год спустя компания разместила в интернете имена поставщиков, которые производили лицензионную продукцию колледжей и университетов, и в 2001 году опубликовала свой первый отчет о корпоративной ответственности.

В течение этого времени компания была вовлечена в судебный процесс по делу, в соответствии с которым утверждалось, что заявление, сделанное компанией публично относительно трудовой практики у ее поставщиков, явилось недобросовестной рекламой. Дело было урегулировано в суде в 2003 году, а Найк пожертвовала FLA 1,5 миллионов долларов США.

В 2005 году компания выпустила свой второй отчет о корпоративной ответственности, который до выпуска его в свет был рассмотрен группой старших экспертов по вопросам труда, бизнеса, представителями НПО и академических кругов. Одновременно, Найк помещает (в Интернете) список названий более чем 700 фабрик, выпускающих ее продукцию.

В отчете отмечается, что Найк провела 569 тщательных проверок контрактов с фабриками в 2003 и 2004 году и дополнительно 50 проверок, проведенных FLA, в ходе которых был проверен целый ряд вопросов. Проверки компании Найк показали, что нарушения по минимальному возрасту, – а компания установила свои стандарты: в производстве обуви – 18 лет, и 16 лет в сфере производства швейных изделий – не выявлены. Результаты совпали с выводами проверок FLA.

Отчет пришел к выводу, что мониторинг на уровне фабрик не приносит большого результата в улучшении условий работы в отрасли. Вместо этого необходимо партнерство/сотрудничество многих –заинтересованных сторон для того, чтобы создать прозрачность цепочки поставок в отрасли. Найк сказала, что она огласила список фабрик поставщиков для того, чтобы:

- i) усилить открытость поставщиков, услугами которых пользуются несколько предприятий с тем, чтобы покупатели сократили дублирование мониторинга, и улучшить эффективность коррекционных действий; ii) сделать мониторинг менее трудным для поставщиков; и iii) продвигать общие стандарты и прозрачность.

Источник: www.nikeresponsibility.com/reports; Financial Times, «Найк делает шаг к прозрачности», 13.04.05, «Найк входит в новую эпоху корпоративной ответственности», 20.04.05.



Напоминание: детский труд в обществе

Мониторинг общества, не только рабочих мест

Мониторинг фокусируется на рабочих местах, а не на детях. Мониторинг или одноразовый аудит может установить, что несовершеннолетних детей на рабочих местах нет. Однако, такая проверка не устанавливает, чем заняты дети. Программа МОТ по детскому труду, известная как ИПЕК, разработала мониторинговые механизмы, которые сдвигают основной фокус от освобождения детей из труда на идентификацию, реабилитацию и отслеживание работающих детей. Это является частью действий, направленных на создание общества, свободного от детского труда, а не только определенных секторов промышленности.¹⁰ Оценка и проверка проводятся как на рабочих местах, так и в школах, тренинговых центрах и общинах. Такие системы были использованы в Бангладеше, Камбодже, а также в Центральной и Восточной Африке.

Правительства остаются ответственными

Далее, были разработаны добровольные инициативы, поскольку регулирование детского труда правительством или только социальный диалог не достаточно эффективны. Добровольный мониторинг полезен, но правительства остаются ответственными за исполнение законодательства, регулирующего детский труд там, где он существует.

¹⁰ Юкико Арай, Мониторинг детского труда – вперед к созданию эффективных и устойчивых механизмов, МОТ, ноябрь, 2001 г.

Приложение 1: Независимые аудиторы

Предприятие может привлечь третью сторону для проведения социального аудита своей деятельности. Аудитором может быть частная компания или неправительственная организация, которая проверяет на наличие детского труда и условия работы молодых работников. Такие аудиторы также используются организациями работодателей и организациями-инициативами заинтересованных сторон.

В свою очередь, эти аудиторы могут быть аккредитованными, т.е. иметь печать одобрения признанными международными органами, имеющими достаточный опыт в этой сфере. Организации и фирмы, перечисленные ниже, за исключением одной, аккредитованы либо Ассоциацией добросовестного труда (FLA), либо Международной организацией по социальной отчетности (SAI). FLA аккредитует коммерческие и неправительственные организации по странам, тогда как SAI сертифицирует коммерческие организации на глобальном уровне. Также существуют другие уважаемые аудиторы, которые не перечислены здесь.

Пожалуйста, заметьте, что ни Международная организация труда, ни Международная организация работодателей не оказывает поддержку организациям, перечисленным ниже, или не поддерживает услуги, оказываемые ими. Приведенный список дается только в качестве отправной точки для предприятий.

- Vérité – одна из главных неправительственных мониторинговых организаций, но она не аккредитована ни FLA, ни SAI. Она создана в 1995 году и расположена в США, работает через глобальную сеть НПО и провела более чем 1 000 проверок фабрик в около 65 странах. Ее проверки включают рекомендации для менеджеров для принятия коррекционных мер, а также включает образование и обучение менеджеров и работников (www.verite.org)

Наблюдатели, аккредитованные FLA

- A&L Group Inc. – это фирма, занимающаяся трудовой инспекцией, расположена в Нью-Йорке, аккредитована FLA в Мексике, Колумбии, Доминиканской Республике, Гондурасе и США.
- Phulki – НПО, основанная в Бангладеше, которая фокусируется на обеспечении более лучших условий труда особенно для женщин, работающих на фабриках и детей из трущоб. Она аккредитована для мониторинга всех аспектов кодекса FLA в своей стране, за исключением Ассоциации Свободы.
- Cal Safety Compliance Corporation (CSCC) оказывает услуги мониторинга, а также обучения вопросам социальной ответственности и аккредитована в США.

- Cotecna Inspections основана в Женеве и аккредитована FLA в Аргентине, Бразилии, Колумбии, Коста-Рике, Эль Сальвадоре, Мексике, Перу, Доминиканской Республике и в США.
- COVERCO (Commission for the Verification of Corporate Codes – Комиссия по контролю корпоративных кодексов) была основана в 1997 году как неправительственный консорциум лиц разных профессий из Гватемальского гражданского общества для проведения независимой проверки кодексов. Она аккредитована полностью проводить мониторинг кодекса FLA в Гватемале.
- Bureau Veritas – глобальная мониторинговая фирма, аккредитованная в Китае (включая Гонконг и Макао), Индии, Индонезии, Филиппинах и Таиланде.
- Global Standards/Toan Tin Global Standards – консалтинговая фирма по кодексам и стандартам соответствия, аккредитованная проводить мониторинг в Китае (включая Гонконг и Макао), Южной Корее, Таиланде и Вьетнаме.
- Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES) – инициатива гражданского общества, основанная в марте 1996 года для поддержки социальной ответственности и достойных условий труда через независимый мониторинг. Организация аккредитована проводить мониторинг полного кодекса FLA в стране.
- Kenan Institute Asia – совместная американо-тайская неправительственная организация, основанная в Таиланде, которая поддерживает межсекторальные партнерства в защите окружающей среды, экономическом развитии, трудовых стандартах и распространении лучшей бизнес-практики. Она аккредитована для проведения мониторинга в Китае, Малайзии и Таиланде.
- LIFT-Standards – фирма по мониторингу трудовых стандартов и консалтингу, основанная в Бангладеше, аккредитованная в своей стране.
- Soci  t   Générale de Surveillance (SGS) – глобальная организация, основанная в Женеве, оказывающая услуги по тестированию и мониторингу и верификации. Она аккредитована в Китае (включая Гонконг и Макао), Индии, Пакистане, Турции и во Вьетнаме.
- T-Group Solutions – фирма по мониторингу соблюдения трудовых норм, аккредитованная в Индии и Шри Ланке.

Органы, сертифицированные SAI

- Bureau Veritas Quality International, Соединенное Королевство, www.bvqi.com
- CISE (Centro per l'Innovazione e lo Sviluppo Economico), Италия, www.lavoroetico.it
- CSCC (Cal Safety Compliance Corporation), США, www.cscs-online.com
- DNV (Det Norske Veritas), Гонконг, Китай, www.dnv.com
- Intertek Testing Services, США, www.intertek-labtest.com
- RINA SpA (Registro Italiano Group), Италия, www.rina.org
- RMTUV Asia Pacific Ltd., Таиланд, www.rwtuv.com
- SGS-ICS, Бельгия, www.sgsgroup.com
- TUV Rheinland Group, Гонконг, Китай.