



International
Labour
Organization

POSLODAVCI I DEČIJI RAD

Priština, 2009

POSLODAVCI I DEČIJI RAD

Copyright © Međunarodna organizacija rada 2009

Izdanja Međunarodne organizacije rada uživaju autorsko pravo nad Protokolom 2 Univerzalne Konvencije

Ali, neki od njenih kraćih sadržaja mogu biti kopirani bez ovlašćenja, pod uslovom da izvor bude naznačen. Za dobijanje prava na kopiranje ili prevod, zahtev treba podneti ILO - Uredu za izdanja (prava i dozvole), (International Labour Office), CH-1211 Geneva 22, Switzerland (Švajcarska). Međunarodna organizacija rada rado prima takve zahteve.

Biblioteke, institucije i drugi korisnici registrovani u Agenciji za autorska prava, Ujedinjeno Kraljevstvo (the United Kingdom with the Copyright Licensing Agency, 90 Tottenham Court Road, London W1T 4LP (+44) (0) 207631 5500; e-mail: cla@cla.co.uk , u Centru za odobrenje autorskih prava, Sjedinjene Države (in the United States with the Copyright Clearance Center, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 [fax: (+1) (978) 7504470; e-mail: info@copyright.com ili u drugim zemljama sa udruženim organizacijama sa pravom reprodukcije (Reproduction Rights Organisations) , mogu praviti fotokopije u skladu sa dozvolama izdatim u tu svrhu.

Poslodavci i dečiji rad

ISBN:

ISBN:

Prvi put izdat 2009. godine

Naslovi korišćeni u izdanjima MOR, koji su u saglasnosti sa praksom Ujedinjenih nacija, i predstavljanje materijala unutar ovog izdanja ne sadrže nikakvo izražavanje mišljenja bilo kog dela Međunarodne organizacije rada koji se tiču pravnog statusa bilo koje države, regiona ili teritorije, njihovih vlasti ili granica.

Odgovornost za izražena mišljenja u potpisanim člancima, studijama i drugim priložima snose sami njihovi autori, a izdanje ne podrazumeva usvajanje mišljenja izraženih u njemu od strane Međunarodne organizacije rada .

Pominjanje imena firmi ili komercijalnih proizvoda i razmatranje ne znači njihovo usvajanje od strane Međunarodne organizacije rada, i svaki propust u pominjanju neke posebne firme, komercijalnog proizvoda ili njegovog razmatranja nije znak neprihvatanja.

Izdanja MOR se mogu dobiti preko velikih prodavaca knjiga ili lokalnih kancelarija MOR u mnogim zemljama, ili neposredno preko izdanja MOR, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Katalog ili lista novih izdanja će biti besplatno poslata od strane gore navedene adrese.

Dizajn: Petrit Tahiri

Štampanje: Druckart

O priručniku

Ovaj Priručnik je izvod iz “Eliminacije dečijeg rada: Priručnika za poslodavce” izrađenom od ILO/ACTEMP u saradnji sa Međunarodnim udruženjem poslodavaca (IOE) u 2007. Priručnik “Eliminacija dečijeg rada: priručnik za poslodavce” su jedinstveni u tome što tretiraju dečiji rad iz perspektive poslodavca i njihovih organizacija, vodeći računa o dobrobiti dece i njihovih porodica u centru analize. Pored toga, priručnik nudi praktične ideje i savete, na osnovu iskustva zaposlenih u određenom broju organizacija nacionalnih poslodavaca koje su radile sa MOR tokom nekoliko godina na projektu dečijeg rada. Primer preduzeća i organizacije poslodavaca koje su preduzele konkretne akcije, bilo sami ili u saradnji sa Međunarodnom organizacijom rada (ILO), donatorima ili drugim lokalnim, nacionalnim ili međunarodnim organizacijama koje su uključene. Primer obezbeđuje dokaze ne samo o tome šta se može uraditi već i o tome šta je urađeno.

Selekciju je uradio ILO-IPEC u Prištini kako bi pomogao poslodavcima i njihovim udruženjima da razumeju i preduzmu akcije protiv dečijeg rada. Ona obezbeđuje strategije za sprečavanje dečijeg rada, povlačenje dece s posla i zaštiti one dece koja su bila ispod uzrasta za zapošljavanje a rade. Ona će služiti kao osnova za diskusije i konsultacije sa individualnim poslodavcima i njihovim organizacijama na Kosovu¹ radi definicije specifične uloge u odnosu na dečiji rad.

Prvo poglavlje obezbeđuje definicije, objašnjenja uzroka i posledica dečijeg rada i objašnjenja zašto preduzeća ne bi smela da zapošljavaju decu. Ukratko, ono obezbeđuje razumevanje ovih pitanja. Dva odeljka objašnjavaju šta može biti urađeno o deci s aspekta biznisa. Poglavlje dva je posvećeno preduzećima i objašnjava moguće strategije za eliminaciju dečijeg rada. Treće poglavlje je o kolektivnoj ulozi koju organizacije poslodavaca i ostalih poslovnih udruženja mogu igrati u pomoći njihovim članovima da razumu ovu važnu temu.

¹ u saglasnosti sa definicijom Rezolucije SBUN 1244

Sadržaj

Poglavlje I Upoznavanje sa pitanjem dečijeg rada

| | |
|---|---|
| 1. Dečiji rad..... | 5 |
| 2. Šta je dečiji rad?..... | 5 |
| Druge definicije dece koja rade..... | 5 |
| Definisanje lakog rada..... | 6 |
| Opasan dečiji rad..... | 6 |
| Neformalni sektor, poljoprivreda i lanci snabdevanja..... | 7 |
| 3. Šta izaziva dečiji rad?..... | 7 |
| 4. Četiri razloga zašto bi poslodavci trebali da eliminišu dečiji rad.... | 8 |

Poglavlje II Kako poslodavci mogu eliminisati dečiji rad?

| | |
|--|----|
| 1. Četiri vodeća principa | 11 |
| 2. Osam koraka procesa:..... | 12 |
| Korak 1: Analiza situacije..... | 12 |
| Korak 2: Definisanje strategije | 13 |
| Korak 3: Tri hitne mere: Zapošljavanje, rizici i vreme (3 H).... | 15 |
| Korak 4: Podrška deci i njihovim porodicama..... | 16 |
| Korak 5: Eliminacija potrebe za decom u vašem biznisu..... | 19 |
| Korak 6: Eliminacija dečijeg rada iz lanca snabdevanja..... | 20 |
| Korak 7: Korišćenje Pravila ponašanja..... | 23 |
| Korak 8: Kontrola, nadzor i sertifikacija..... | 25 |

Poglavlje III Uloga udruženja poslodavaca u borbi protiv dečijeg rada

| | |
|---|----|
| 1. Istraživanje..... | 29 |
| 2. Izbor cilja i mapiranje strategije..... | 30 |
| 3. Tri Opcije za Akciju..... | 34 |
| Opcija 1: Obezbeđivanje informacija i nuđenje saveta..... | 34 |
| Opcija 2: Rad sa udruženjima radnika..... | 35 |
| Opcija 3: Programi za distribuciju..... | 38 |

Uvod u pitanje dečijeg rada

I. Dečiji rad

Postoji 318 miliona ekonomski aktivne dece na svetu. Oko dve trećine ove dece (218 miliona) učestvuju u onom što se smatra dečiji rad. Ostali učestvuju u prihvatljivim oblicima rada. Od 218 dece radnika, preko 126 miliona učestvuju u opasnim poslovima. U mnogim slučajevima oni žive u zemljama gde je dečiji rad zabranjen². Oni međutim, rade jer siromaštvo njihovih porodica to zahteva, jer odgovarajuće obrazovanje nije dostupno i jer socijalne norme to smatraju prihvatljivim. U isto vreme, dečiji rad opstaje ne samo zbog toga što deca nude svoj rad već i zbog plantaža, farmi, fabrika, biznisa i domaćinstava koji imaju potreba za ovakvom radnom snagom. Uspešna eliminacija dečijeg rada širom sveta zahteva napore kako bi se simultano bavili ovim kompleksnim faktorima snabdevanja i zahteva.

Poslodavci i njihove organizacije su važni igrači u naporima na eliminaciji dečijeg rad. Na globalnom nivou, organizacije poslodavaca su podržale usvajanje Konvencije MOR protiv dečijeg rada. Na nacionalnom nivou, organizacije poslodavaca aktivno učestvuju u tripartitnom dijalogu povodom ratifikacije Konvencija, usvajanja nacionalnih zakona protiv dečijeg rada i poštovanju ovih zakona. Individualni poslodavci i organizacije poslodavaca takođe učestvuju, sa MOR i drugim učesnicima, u projektima i programima radi smanjenja dečijeg rada.

2. Šta je dečiji rad?

Dečiji rad je rad koji šteti dobrobiti deteta i sprečava njegovo obrazovanje, razvoj i budući život. Dečiji rad je rad koji, po svojoj prirodi i načinu na koji se vrši, šteti, zloupotrebljava i eksploatiše dete i sprečava dečije obrazovanje.

Druge definicije dece koja rade

Pored termina "dečiji rad", MOR takođe koristi izraze "deca koja rade" i "ekonomski aktivna deca", uglavnom zbog statističkih razloga. Ova dva termina registruju rad dece više od jednog časa tokom sedmo-dnevnog perioda. Ovaj rad može biti plaćen ili ne, na tržištu ili ne, redovni ili povremeni, legalni ili nelegalni. U mnogim slučajevima ovaj rad je u okviru zakona, i zato se ne smatra dečijim radom. Zbog toga je važno, kada se čitaju statistike, praviti razliku između "dečijeg rada" koji je ilegalan, i aktivnosti definisanih ovim drugim terminima koji uključuju dečiji rad ali takođe i rad koji deca rade legalno. MOR upotrebljava ove druge termine jer je lakše prikupiti podatke na osnovu njih nego zasnovanih samo na dečijem radu.

Minimalan uzrast za rad po MOR (C 138) poziva da bude uspostavljen minimalni uzrast

² Okončanje dečijeg rada. U sklopu mogućnosti (Ženeva: ILO IPEC, 2006.)

za rad, koji nije niži od uzrasta obaveznog školovanja, koji u svakom slučaju nije niži od 15 godina (ili 14 u zemljama u razvoju).

Definisanje lakog rada

Međutim, laki rad može biti dozvoljen za one između uzrasta od 14 do 15 g (ili 12 do 14 u zemljama u razvoju) Konvencija definiše laki rad ove dece kao onaj koji:

- nije štetan po njihovo zdravlje i razvoj,
- nije takav da ometa njihovo pohađanje škole, njihovo učešće u praktičnoj nastavi ili programima za obuku odobrenim od nadležnih vlasti, ili njihov kapacitet da imaju korist od dobijene obuke.

Fokus na najgore oblike rada

Konvencija MOR o najgorim oblicima dečjeg rada (C182) usvojena je jednoglasno od strane delegata MOR i pokriva svu decu do uzrasta od 18 godina. Kao što naslov nagovještava Konvencija se odnosi na posebne vrste poslova koje deca ne bi smela da rade.

Član 3 definiše ove najgore oblike kao:

(a) sve oblike ropstva ili običaja sličnih ropstvu, kao što su prodaja i krijumčarenje dece, dužničko ropstvo i kmetstvo i prinudni ili obavezni rad, uključujući prinudno ili obavezno regrutovanje dece za učešće u oružanim sukobima;

(b) korišćenje, nabavljanje ili nuđenje deteta radi prostitucije, proizvodnje pornografije ili za pornografske predstave;

(c) korišćenje, nabavljanje ili nuđenje deteta za nedozvoljene aktivnosti, naročito za proizvodnju i krijumčarenje droge, onako kako su definisane relevantnim međunarodnim ugovorima;

(d) rad koji je, po svojoj prirodi ili okolnostima u kojima se obavlja, verovatno štetan po zdravlje, bezbednost ili moral dece.

Opasan dečiji rad

Tačka d Člana 3. opisuje šta se podrazumeva pod “opasnim dečijim radom” (HCL). HCL je rad u opasnim ili štetnim uslovima koji mogu rezultirati da dete bude ubijeno ili povređeno (često trajno) i/ili bolesno (često trajno), kao posledicu loših bezbednosnih i zdravstvenih standarda i poslovnih aranžmana. Tačna lista³ opasnih aktivnosti treba biti određena od strane svake države nakon konsultacija sa poslodavcima i radnicima

³ U određivanju tipova rada koji potpadaju pod Član 3(d) of C. 182, i u indentifikaciji gde oni postoje, pažnja treba biti posvećena između ostalog i na:

a) rad koji izlaže decu fizičkoj, psihološkoj ili seksualnoj zloupotrebi

b) radu pod zemljom, vodom ili na opasnim visinama ili zatvorenom prostoru

Neformalni sektor, poljoprivreda i lanac snabdevanja

Neformalna preduzeća i farme

Priroda dečijeg rada se razlikuje od države do države. Međutim, povećani pritisak na kompanije koje izvoze, ratifikacija Konvencija IL i sprovođenje zakona o domaćim firmama je značilo da će mnoge (ili čak svi) firme iz formalnog sektora da se povinuju zakonu. Međutim, veći problem leži u neformalnom sektoru i manjim farmama i u izvesnom obimu u državnim i ogromnim plantažama. Neformalna preduzeća su po svojoj prirodi, iznad dostupnosti i interesa vladinih inspektora. Dok u razvijenim zemljama neformalna ekonomija (ili crna ili podzemlje) je relativno male veličine, u zemljama u razvoju ono obuhvata 40- 50 procenata ukupno zaposlenih. Ukoliko treba eliminisati dečji rad, ovaj deo ekonomije i poljoprivrede zahteva pažnju.

Dečiji rad u lancima snabdevanja

Mnoge velike kompanije imaju pod-ugovore o proizvodnji ili kupovini svojih artikala od manjih preduzeća koja rade kako u formalnim tako i u neformalnim ekonomijama. Velika kompanija možda ne zapošljava decu sama, ali može svesno ili nesvesno biti izvor zbog preduzeća koja to rade. Dok velike kompanije uglavnom nemaju pravnu odgovornost da obezbede da njihovi dobavljači nemaju dečiju radnu snagu, oni koji su izvozno orjentisani su pod povećanim pritiskom da primene nadzorne sisteme kako bi obezbedili da njihovi dobavljači ne zapošljavaju decu. Kada su ove mere napisane u ugovorima između međunarodnih trgovaca i domaćih kompanija, onda ovo pitanje ima pravne implikacije. Ovde mi jednostavno ističemo važnost lanca snabdevanja u razumevanju dečijeg rada.

Lanci snabdevanja u poljoprivredi

Na isti način, veliki poljoprivredni kupci ili firme za preradu idu dalje do manjih dobavljača u lancu. Često na ovim malim farmama, poznatim kao uzgajivačima, deca preovlađuju u poljoprivrednom sektoru.

3. Šta izaziva dečiji rad?

Faktori koji izazivaju dečiji rad su međusobno povezani. Ovde definišemo pet ključnih faktora. Prva tri (siromaštvo, obrazovne i socijalne norme) mogu biti smatrani faktorima snabdevanja. Oni primoravaju roditelje da koriste rad svoje dece i svojim

c) rad s opasnim mašinama, opremom ili alatima, ili koji zahteva ručni rad ili prenos teškog tereta

d) rad u nezdravoj sredini koja može, na primer, izložiti dete opasnim supstancama, temperaturama, buci i vibracijama štetnim po njihovo zdravlje

e) rad pod posebno teškim uslovima kao što je više-satni rad, ili noćni rad gde je dete bezrazložno zatvoreno u prostoriji od strane poslodavaca

biznisima ili farmama ili na tržištu rada. Ostali faktori se odnose na zahteve za dečijim radom zahtevima od roditeljskih farmi ili biznisa i zahtevima ostalih biznisa. Radi se o kombinaciji faktora snabdevanja i zahteva koji doprinose prevlađivanju dečijeg rada. Bavljenje svim ovim faktorima – a ne samo jednim – je ključno u smanjenju dečijeg rada. Snažni uticaj na dečiji rad je siromaštvo. Roditelji šalju svoju decu da rade tražeći od njih da rade u porodičnom biznisu ili na porodičnoj farmi jer porodica ima male prihode i treba joj dodatni novac (ili rad) koji obezbeđuju deca.

Važno je zapamtiti, međutim, da dok je siromaštvo moćan faktor uticaja na domaćinstva i odluke o dečijem radu, ono nije jedini faktor. Smanjenje dečijeg rada na nacionalnom nivou, istorijski, nije rezultat samih promena u nivou prihoda. Na to takođe utiču i ostali faktori uključujući zakonodavstvo (zabrana dečijeg rada, obavezno školovanje), promene u ponašanju i promene u prirodi posla.

4. Četiri razloga zašto bi poslodavci trebali da eliminišu dečiji rad

Prvi razlog: Poštovanje zakona

To je ilegalno

Prvi razlog prekida dečijeg rada je taj da je u većini zemalja to protiv-zakonito. Preduzeće se mora povinovati zakonima o dečijem radu kao što se mora povinovati drugim zakonskim elementima koje je nametnula vlada. Propust da se poštuje zakon može izazvati kažnjavanje i ostale državne sankcije. Povinovanjem, preduzeće postaje častan privredni subjekat koji ne učestvuje u skupim i beskorisnim strategijama izbegavanja kao što je skrivanje radnika od inspektora rada. Povinovanje zakonu, u smislu dečijeg rada ili ostalih aspekata zakona o radu, omogućuje preduzeću da uspostavi otvoren i "saradnički" odnos sa vladom umesto zatvorenog i "konfrontirajućeg".

Drugi razlog: Proširenje pristupa tržištu

Strani kupci traže snabdevače koji ne koristi dečiji rad Sve više, potrošači postaju svesni dečijeg rada kroz aktivnosti nevladinih organizacija, lobi grupa i medija. Međunarodni kupci i brendovi žele za dostignu poželjne međunarodne standarde u radu i da izbegnu loš publicitet ili potencijalni bojkot. Ovi kupci traže proizvođače u razvijenim zemljama koji su certifikovani kao oni koji ne koriste dečiji rad i koji su puno uložili u to da dečiji rad ne bude korišćen od strane njihovih dobavljača. Preduzeća koja žele da održe ili prošire njihov broj kupaca s toga moraju da obezbede da se ne koristi dečiji rad.

Treći razlog: Poboljšanje produktivnosti

Kratkoročne uštede u poređenju s srednjoročnim i dugoročnim troškovima

Preduzeća često najme decu jer misle da to poboljšava njihovu profitabilnost. To je često kratkoročna perspektiva. Dečiji rad odvlači dugoročno preduzeće od uspeha jer ometa razvoj obučene i produktivne radne snage starijih radnika. Deca imaju kratkoročnu motivaciju, manje uvažavaju kontrolu kvaliteta i manji kapacitet za efikasnu upotrebu mašina. Oni nisu ni fizički jaku kao odrasli. Čak šta više, oni lako mogu da se povrede teškom opremom ili teškim zadacima, koji zauzvrat povećavaju troškove povezane sa regrutovanjem i obukom novih radnika.

Lokalne kompanije takođe

Neki biznisi, posebno manji koji su u neformalnom sektoru, mogu lako obračunati direktne troškove uštede zapošljavanja dece s malim nadnicama umesto odraslih sa većim (uključujući minimalne plate). Međutim, mnogo je teže izračunati pune i dugoročne troškove – prave troškove – uključivanja dece koja proizvode na nižem nivou produktivnosti i često se povređuju. Na žalost, postoji nedostatak konkretnih istraživanja ove prirode za druge sektore koji bi mogli biti upotrebljeni radi objašnjenja privrednicima prednosti zapošljavanja odraslih.

Četvrti razlog: Etički – činjenje ispravne stvari

Izgradnja bolje ekonomije

Privrednik može takođe reflektovati uticaj njegovog/njenog biznisa na društvo, kako u ekonomskom smislu takođe i u socijalnom ili etičkom smislu. Vlasnik doprinosi ekonomiji zapošljavanjem samog sebe, proizvodnjom dobara i zapošljavanjem drugih. Vlasnik može takođe doprineti društvu donošenjem odluka o zapošljavanju koje omogućuju deci da dobiju obrazovanje. Za uzvrat ova deca će više zaraditi ubuduće, biće deo obrazovanije radne snage i produktivnije će doprinositi ekonomiji.

Kako poslodavci mogu eliminisati dečiji rad

Dok postoji veliki broj predloga kako poslodavci mogu eliminisati dečiji rad, možda je najbolje držati na umu četiri glavne ideje ili principa u uspostavljanju strategije i njene primene.

I. Četiri rukovodeća principa

Razumevanje posledica vaših akcija

Žurba da se uskladimo sa zakonima ili zahtevima potrošača može voditi negativnim, neželjenim posledicama za decu i njihove porodice, vođenjem računa o njihovoj dobrobiti tokom stvaranja radnog mesta bez dečijeg rada. Na primer ranih 90-ih, proizvođači garderobe u Bangladešu su bili suočeni sa izgledima zabrane izvoza u SAD zbog upotrebe dečijeg rada. Između 40,000 i 50,000 dece je odmah oslobođeno posla. Malo je poznao šta se desilo s ovom decom i njihovim porodicama. Neku su verovatno završili u gorim uslovima. Pažljivo planiranje može obezbediti izbegavanje negativnih posledica.

Budite pro-aktivni umesto reaktivni

Ne čekajte da vam se kaže ili da budete primorani da ne koristite dečiji rad. Budite pro-aktivni i smanjite dečiji rad internim naporima ili radom sa organizacijama koje vam mogu pomoći. Ubacite to u strateški plan kompanije. Biti proaktivan u nalaženju rešenja znači da će preduzeće izbeći loš publicitet u medijima, kazne vlade ili diktat kupaca. Pored toga, uklanjanje dece s posla zahteva vreme i planiranje. Biti proaktivan znači da preduzeće ima bolje izgleda da pažljivo planira ovaj proces.

Saradnja s drugima

Mnogi lokalne i međunarodne organizacije ili koalicije su stvorene da bi se borile protiv dečijeg rada. Organizacije poslodavaca ili sektorska tela mogu takođe imati aktivne programe u vezi ovog. Sve ove grupe mogu pomoći kompaniji da stvori odgovoran program. Druge grupe mogu pomoći u nadzoru radnih praksi i uspostaviti pravila ponašanja. Nekoliko organizacija ove prirode je navedeno u priručniku.

Rad u vašoj sferi uticaja

Preduzeća su odgovorna za njihova radna mesta, ali ona mogu imati uticaj i preko toga. Ona mogu ohrabriti ili čak pomoći snabdevačima da smanje dečiji rad; ona mogu raditi s drugim organizacijama radi podizanja svesti; ona mogu podržati šire programe radi poboljšanja prostorija za obrazovanje itd.

2. Osam koraka kroz proces

Korak 1: Analiza situacije

Koji je obim problema dečijeg rada?

Radi bavljenja dečijim radom, prvo je neophodno imati ideju obima problema u biznisu i među dobavljačima. Vlasnici ili menadžeri verovatno znaju da li biznis zapošljava radnike ispod 18g. Oni možda nisu svesni koje je opasno doba za rad ili kako je definisan opasan posao. Oni možda nisu svesni toga šta potencijalni kupci zahtevaju u smislu godina radnika. S toga, radi punog razumevanja zahteva i situacija u biznisu, može biti važno preduzeti detaljniju analizu situacije. Ovo može biti urađeno interno, ili ovo može biti urađeno od strane revizora sa strane koja ima iskustva u ovim stvarima. Takođe za snabdevače, revizija može biti urađena interno ili van same firme. Ova sekcija se bavi nekim pitanjima koja se moraju razmotriti.

Kako je dečiji rad definisan u mojoj zemlji ili mom sektoru?

Neophodno je da preduzeće bude upoznato sa definicijom dečijeg rada u zakonu same zemlje ili u sektoru. Definicija u državi je važna jer će ona omogućiti biznisu da radi u okviru zakona. To je minimalni zahtev za svaki biznis. Informacije o nacionalnom zakonodavstvu mogu biti lako dobijene od Ministarstva rada, u nekim slučajevima, zakoni o radu te zemlje su postavljeni na veb sajtu ministarstva. To je slučaj u Indiji, gde je Zakon o dečijem radu (Zabrani i uređenju) iz 1986 lako dostupan za preuzimanje. Pored toga, nacionalna organizacija poslodavaca može imati informaciju. Jasno razumevanje sadržaja Zakona o radu i članova i ostalim zakonima koji se odnose na dečiji rad. Postoji takođe međunarodna (MOR) definicija dečijeg rada koji daje indicije minimalnog uzrasta za rad, kriterija za laki radi i najgore oblike rada onih ispod uzrasta od 18 godina. Korisno je znati obe definicije i odrediti tipove aktivnosti u vašem biznisu – ukoliko ih ima – koje potpadaju u definiciju opasnih ili najgorih oblika dečijeg rada. Ovo je istina i ako vlada ne ide tako daleko da obuhvati ove stvari zakonodavstvom.

Striktnije nego nacionalni zakon

Zaista, biznis može odlučiti da se povinuje politici koja je striktnija nego nacionalni zakon ili čak međunarodni standard. Na primer, Čikita, poznata po svojim bananama iz Centralne Amerike, odlučila je da uspostavi minimalni uzrast zapošljavanja od 18 g. Ovo omogućuje da se izbegnu problemi sa radnicima od 16 i 17 g, koji mogu raditi više sati ili u opasnim uslovima kao što su mrak ili hemijske supstance. Striktne politike može biti tražena od strane kupaca, posebno inostranih ili lokalnih farmi ili plantaža koje se u vlasništvu multinacionalnih kompanija. Pored toga, može postojati međunarodni industrijski standard koji određuje pristup stranim tržištima. U ovim

slučajevima, može biti korisno pitati kupce ili predstavnike industrije koji su to standardi.

Različiti zahtevi kupaca

Moguće je da jedno preduzeće prodaje drugom kupcu koji imaju različite definicije. Ovo može biti zbunjujuće. Kako bi bili sigurni i uživali pristup mnogim kupcima, možda je najbolje povinovati se višim standardima.

Korak 2: Određivanje strategije

Strategija će biti zasnovana na ciljevima biznisa i obimu problema dečijeg rada. Mali biznis može jednostavno želiti da bude usklađen s zakonom. Srednje preduzeće možda neće želiti da snabdeva druge firme ili da nastupi na samo izvozno tržište. Veliki biznis može želiti da obezbedi da uveri svoje kupce i potrošače da ne upotrebljava dečiji rad. Ovaj korak obezbeđuje samo mali savet o različitim tipovima strategija o tome kako osam koraka priručnika mogu biti kombinovani ili prilagođeni.

Proces

Stvaranje strategije o dečijem radu može pratiti sledeći proces u osam koraka kao što je niže navedeno. Suština strategije može uključiti elemente navedene na listi u nižem okviru.

Elementi strategije dečijeg rada

1. Analiziranje situacije
2. Stvaranje strategije (sa rasporedom implementacije)
3. Tri hitne akcije: zapošljavanje, opasnost i radno vreme
4. Podrška dobrobiti dece i porodice
5. Eliminisanje potrebe za dečijim radom u mom biznisu
6. Eliminacija dečijeg rada u lancu snabdevanja
7. Upotreba Pravilnika ponašanja
8. Revizija, nadzor i sertifikacija

Četiri scenarija: Šta jedno preduzeće može želiti da postigne?

Vaš biznis želi da razvije svoju strategiju. Niži scenariji predstavljaju najuobičajenije situacije s kojima se biznis suočava. Svrha ovde nije da se zamisli svaki slučaj, već da se da slika o tome kako priručnik može biti upotrebljen i prilagođen.

1. Želja da se dokaže da u kompaniji nema dečijeg rada

U ovom prvom scenariju, vaše preduzeće ne zapošljava nikog ispod 18g. Zato nema problema sa dečijim zapošljavanjem. Međutim, međunarodni kupci su nedavno morali da dokažu da je njihov biznis bez dečijeg rada. U ovom slučaju, Korak 7 o izradi Pravila ponašanja i Korak 8 o reviziji, nadzoru i certifikaciji će biti najprimereniji vašem biznisu. Bitna stvar je da se nađe nezavisni revizor koji će potvrditi postojeću stvarnost.

2. Želja da se radi u okviru zakona

U drugom scenariju, vaše malo preduzeće proizvodi samo za domaće tržište. Nedavno, pitanje dečijeg rada je bilo tema u javnosti i vlasti su povećale nadzor primene zakona. Vaš biznis zapošljava pojedince koji imaju ispod 16 g. puno radno vreme i nekoliko mlađih dečaka koji rade po nekoliko sati dnevno svakog dana nakon škole. U ovom slučaju, najrelevantniji koraci su Korak 1 o analizi situacije i Korak 3 o hitnoj akciji. Vaš cilj je da se uskladite s zakonom i obezbedite da deca ne rade u opasnim uslovima. Vi niste zainteresovani da angažujete revizora sa strane ili da izradite formalni Pravilnik ponašanja.

3. Želja da se eliminiše značajni problem

U trećem scenariju, vi ste svesni da vaš biznis zapošljava puno radno vreme, decu ispod zakonskog limita. Vi znate roditelje dece i znate da su oni siromašni. Oni ne mogu priuštiti da šalju dete u školu. Otpuštanje ove dece verovatno znači da će oni naći posao negde drugo, verovatno u gorim uslovima. U isto vreme, vas brine da zapošljavanje više odraslih može podići vaše troškove i time otežati vaš opstanak na tržištu. U ovom slučaju je najbolje da se utvrdi obim dečije radne snage (Korak 1) i preduzeti bilo koju meru koja je moguća radi zaustavljanja zapošljavanja i izmeštanja dece iz opasnih poslova (Korak 3). Pravi izazov, međutim, će biti razmatranje da li ova deca mogu biti poslata u školu bez pogoršanja dobrobiti njih i njihovih porodica (Korak 4). U tom smislu, možda ćete trebati pomoć sa strane iz zajednice ili nevladinih organizacija koje mogu pomoći da se smanje troškovi slanja dece u školu i pomoći roditeljima da obezbede više prihoda putem mikrokreditnih šema, zadruga ili na drugi način. Nemat interesa u uspostavljanju formalnog Pravilnika ponašanja ili da omogućite revizorima sa strane da posete vaše prostorije.

4. Želja da umirite kupce koji su zabrinuti vašim lancem snabdevača

U četvrtom scenariju, vaš biznis je poznata robna marka sa sedištem u Evropi. Vaš proizvod je naručen iz određenog broja lokalnih proizvođača iz Južne i Jugoistočne Azije. Nedavno je jedan od vaših konkurenata bio predmet negativnih medijskih izveštaja jer je snabdevač zapošljavao radnike nedozvoljenog uzrasta. Vas brine da se isto može dogoditi i vašoj kompaniji. U ovom slučaju, najbolje je razmotriti Korak 6 u odnosu na decu u lancu snabdevanja. Pored toga, Pravilnik o ponašanju firme (Korak 7) bi možda trebalo proveriti i prodiskutovati sa snabdevačima. Bilo bi dobro da vaša

kancelarija u zemljama gde se nalaze fabrike započne redovne ili iznenadne provere snabdevača, kao što je predloženo Korakom 8.

Pomoć NVO, zajednice ili drugih

Ključno strateško pitanje je ko saraduje s kim

Ključno pitanje za vašu strategiju je da li će eliminacija dečijeg rada u vašoj kompaniji biti potpuno interna stvar, ili će obuhvatiti neke tipove saradnje sa strane. Kao što gornji scenario predlaže, to će zavisiti od situacije sa biznisom. Spoljna saradnja u formi revizora može biti ključna za uverenje kupaca ili potrošača da u vašem biznisu nema dečijeg rada. Ostale forme spoljne saradnje mogu uključivati saradnju sa zajednicom ili nevladinim organizacijama radi premeštanja dece sa posla u škole. Alternativno, biznis može jednostavno želeći da okonča dečiji rad, tiho, na svoj način i da ni na koji način ne učestvuje u ovome javno.

Ukratko, odluka da se uključi neko sa strane će biti zasnovana na potrebi da se dobije pomoć (verovatno finansijska, savet sigurno) ili priznaje (od strane nabavljača ili potrošača). Alternativno, odluka da se stvar uredi interno će biti zasnovana na želji da se zadrži tihi profil.

Korak 3: Tri hitne mere: zapošljavanje, opasnosti i vreme rada (3 H)

Momentalno otpuštanje dece može biti štetno za njih i dobrobit njihovih porodica. Međutim postoje određene hitne mere koje mogu biti preduzete od strane preduzetnika kako bi se umanjio problem dečijeg rada bez težih posledica po decu. To je pristup 3H: zaustaviti zapošljavanje ispod uzrasta, ukloniti decu s zadataka gde su rizici od opasnosti visoki i smanjiti radno vreme na zakonske okvire.

Hitna mera I: Okončati praksu zapošljavanja dece

Vi možete odmah prestati s praksom zapošljavanja dece. Ovo će obezbediti da pogoršavate problem. Ovo nije obustavljanje zapošljavanja (koje je privremeno) već stalna mera. Ona može stupiti na snagu čvrstom politikom koju primenjuju oni koji vode proces zapošljavanja. Glavna briga je utvrđivanje uzrasta konkurenata za posao, kao što je razmotreno u Koraku 1. Jednom kada je uvedena zabrana zapošljavanja, poslodavac može razmotriti šta će se uraditi sa decom koja su zaposlena pre uvođenja zabrane. Deo strategije može biti nađen i u dve sledeće hitne mere.

Hitna mera 2: Eliminirati opasan dečiji rad

Deca ne bi trebala da rade u uslovima gde su rizici od opasnosti visoki. Deca zaposlena u 'opasnim' uslovima su definisana u Preporuci o najgorim oblicima dečijeg rada MOR (R. 190). U mnogim zemljama opasan dečiji rad će biti definisan nacionalnim zakonodavstvom ili putem socijalnog dijaloga u kome su uključene organizacije radnika, poslodavaca i vlade.

Postoje dva načina za eliminaciju opasnosti dečijeg rada:

- Smanjiti rizik od opasnosti unapređenjem bezbednosti radnog mesta i zdravstvenog aspekta,
- Ukloniti adolescente sa zadataka iz sredina koje se smatraju opasnim za njih ali ne i za odrasle (npr. teški poslovi, noćni rad, teške mašine).

U prvoj situaciji, adolescent bi nastavio da radi u istoj sredini i na istom zadatku, ali sredina i zadaci bi bili nižeg rizika. U drugoj situaciji adolescent bi bio raspoređen na druge zadatke ili drugu sredinu u kojoj je rad primereniji njegovom/njenom razvoju.

Hitna mera 3: Smanjiti radno vreme dece ispod minimalnog uzrasta

U mnogim zemljama nacionalni zakoni dozvoljavaju deci lake poslove u ograničenom trajanju svake nedelje. Ovakav rad je dozvoljen u čl. 7 Konvencije o minimalnom uzrastu MOR (C. 138). Priroda onog što čini 'lake poslove' je međutim teško određiva i najčešće nedefinisana zakonima. No bez obzira na to, deca često mogu obavljati poslove dok redovno pohađaju školu. Zato, treća hitna mera podrazumeva obezbeđenje da deca ne rade više od nedeljnog maksimuma propisanog zakonom. U nekim slučajevima, smanjenje sati može biti dovoljno da omogući deci da pohađaju školu i urade domaći zadatak. Ova mera može biti korisna u slučajevima kada roditelji 'zapošljavaju' svoju decu.

Smanjiti radno vreme ali ne i prihode

Ovo je međutim ovde važan zahtev: dok se vreme može smanjiti, prihodi ne bi smeli, ukoliko je uopšte moguće. Ovo će obezbediti da deca i dalje kući nose istu količinu novca kako bi izdržavali sebe i porodicu. I to će umanjiti mogućnost da on/ona mora da radi negde drugo umesto da ide u školu.

Korak 4: Podrška deci i njihovim roditeljima

Hitne mere navedene u Koraku 3, mogu umanjiti problem dečijeg rada u vašem biznisu ali ne i eliminirati ga. Deca mogu i dalje raditi blizu ili puno vreme. Opasno je da ova

deca jednostavno budu otpuštena jer to može izazvati teško stanje za njih i njihove porodice. Umesto toga, potrebne su mere koje balansiraju duplu zabrinutost uklanjanja dece sa posla i nalaženja načina da se održi prihod za porodicu. U ovom koraku, dati su predlozi koji mogu više ili manje biti pogodni zavisno od veličine i finansijskog stanja preduzeća.

Rad sa programima za smanjenje broja zaposlene dece

Kompenzacija gubitka dečije zarade i angažovanje dece u školi zahteva troškove. Kao rezultat, naponi da se umanji dečiji rad često se oslanjaju na podršku projekata koje finansiraju vlade ili donatori. Sveobuhvatni pristup je najefikasniji i normalno uključuje sledeće komponente:

- Smanjenje troškova školovanja (smanjenje ili eliminisanje školskih naknada povezanih sa troškovima, obezbeđivanje stipendija za učenike itd.)
- Obezbeđivanje obroka u školi
- Obezbeđivanje prelaznih škola⁴ za decu koje zaostaju za svojim vršnjacima
- Mogućnost praktične obuke zanata za stariju decu
- Organizovanje kreditnih i drugih aktivnosti za sticanje prihoda za roditelje.

Povezivanje sa lokalnim projektima

Preduzeće može naći način da proveriti da li takav program postoji u oblasti i ohrabriti decu koja rade i njihove roditelje da dobiju podršku. U Indiji, npr. Vlada je osnovala nekoliko društava na regionalnom nivou nacionalnih projekata za dečiji rad, koji okuplja sve učesnike kako bi se izborili s problemom.

Podrška obuci za mikrofinansije i zanate

Obezbeđivanje prihoda za roditelje

Roditelji mogu učestvovati u manjoj trgovini, obezbeđivanju usluga (npr krojački poslovi), proizvodnji drveta, metala i drugih proizvoda i hrane u poljoprivrednoj proizvodnji. Izgradnja plovila može služiti turističkoj grani. Efikasno obezbeđenje mikrokredita je kompleksno i zahteva iskusnog provajdera mikrokredita. Često je najbolje da kredit prati i praktična obuka za zanat kako bi se povećao kvalitet proizvoda. Mikrokredit je često manje uspešan kod veoma siromašnih. Zato je važno da porodice budu pravilno savetovane i obučene za upotrebu mikrokredita. Preduzeće zato može saznati da li neka organizacija radi sa mikrokreditima u sredini i ukoliko je to slučaj, ohrabri roditelje sa decom koja rade da im se obrate.

⁴ ubrzana nastava

Izbeći diskriminaciju

Pažnja je potrebna kako bi se obezbedilo da ova vrsta pomoći nije diskriminaciona. Jedna međunarodna organizacija je obezbedila mikrokredite kao deo programa u Zapadnoj Africi kako bi vratila decu migranata njihovim roditeljima. Međutim, siromašne porodice koje nisu poslale decu napolje da rade nisu dobile pristup kreditima.

Poboljšanje plata i zapošljavanje članova porodice

Zaposlenje roditelja deteta ili starijeg rođaka

Preduzetnik može takođe istražiti svoje načine i razmotriti načine na koje plaća ili zapošljava i doneti odluke koje mogu pomoći porodicama. Na primer, ukoliko roditelj i dete rade kod istog poslodavca, poslodavac može biti sposoban da poveća platu roditelja. Alternativno, ukoliko članovi porodice (roditelji, stariji rođaci) nisu zaposleni, oni mogu biti zaposleni umesto deteta, radi popunjavanja praznog mesta.

Podrška obrazovanju

Podrška deci i školama

Preduzeća mogu obezbediti podršku obrazovanju dece ili putem stipendija, ili sredstvima radi poboljšanja škola u blizini plantaža ili fabrika. Ovakva podrška može biti ohrabrujuća (radi pomoći dečijim poslodavcima) ili može biti preventivna (radi obezbeđivanja da deca ostanu u školama).

Dečiji dodatak za roditelje

Školovanje može biti nepriuštivo, i zato se rad vidi kao očigledna alternativa. Uklanjanje ovu decu s posla ne znači da će ona pohađati školu. Zato, drugi pristup je za biznis ili farmu da plaća deo (ili sve) troškove školovanja. Ovo može biti u nominalnim školskim dodacima svim odraslim radnicima sa predškolskom decom, ili alternativno obuhvatiti plaćanje dodatka svim radnicima nižeg uzrasta. Poslodavac može takođe osnovati fond za stipendiranje kome se porodice koje imaju potrebe mogu obratiti.

Plaćanje plata dok deca idu u školu

Inicijativa da deca ostanu u školi

Za veće kompanije, najdirektniji metod smanjenja broja dece u punom radnom vremenu je da ih prebaci u škole uz nastavak isplate njihovog plata. Smanjenje u radnom vremenu bi tako bilo znatno jer oni mogu biti važan izvor prihoda za svoju porodicu. Poslodavac može odlučiti da smanji njihovo radno vreme ili da ono uopšte ne radi. Na primer Levi Strauss, proizvođač garderobe, upotrebio je ovu strategiju početkom 90-

ih nakon što je otkrio da devojčice ispod potrebnog uzrasta rade u fabrikama u Bangladešu. Devojčice su prebačene s posla u škole. Njihove plate su i dalje isplaćivane dok god su one pohađale školu. Mala preduzeća međutim, imala bi sigurno poteškoće da izdrže troškove ovakve podrške, a perikrahjes së tillë.

Korak 5: Eliminacija potrebe za decom u vašem biznisu

Uticaj na održivost preduzeća

Eliminacija dečijeg rada u većini slučajeva neće uticati na vaš biznis, njegovu operativnost i zaradu. Dokazi upućuju na to da će to biti slučaj s većim firmama, uključujući one koji snabdevaju međunarodne kupce. Međunarodni kupci primećuju da povinovnje zakonima o dečijem radu ne šteti donjim linijama snabdevanja. Snabdevači koji zapošljavaju decu su obično preduzeća kojima se ne upravlja dobro. Dva problema – dečiji rad i slab menadžment – se dešavaju u isto vreme. Zbog toga, smanjenje troškova se može obično naći u drugim oblastima rada, posebno u organizaciji proizvodnje, ograničavanjem povećanja plate koje se može desiti kada se deca zamenjuju starijim radnicima.

Poteškoće s kojima se suočavaju mala preduzeća

Situacija može biti teža, za manje firme. One se više oslanjaju na uštede na osnovu malih nadnica deci. Ovo uključuje male plate – ili bez plate – mlađim članovima porodice. Ovde u Koraku 5 imamo neke predloge, posebno za manje firme, koje mogu pomoći smanjenje oslanjanja na dečiji rad.

Kontrolna lista

Smanjenje potrebe za decom koja rade

1. Automatizacija poslova koje trenutno rade deca _____
2. Poboljšanje proizvodnje _____
3. Pregled razlike u primanjima za decu koja su ispod i decu iznad zakonske granice za rad
4. Zameniti porodični rad dece _____

Automatizacija

Često deca ispod zakonske granice za rad obavljaju poslove koje mogu raditi mašine. Zamena dece s mašinama je tako jedan od načina smanjenja problema zapošljavanja dece. Preduzeće će morati da stane i razmotri troškove (uključujući zaduživanje) i prihode povezane sa investicijom u opremu. Mikro i mala preduzeća mogu naići na teškoće da investiraju čak i male iznose u jednostavne mašine. Njima će možda biti

potrebna pomoć u utvrđivanju koristi od ovakvih investicija i u utvrđivanju neophodnog finansiranja.

Unapređenje proizvodnje

Proizvodnja takođe može biti efikasnija re-aranžiranjem proizvodnje. Zavisno od situacije, ovo može smanjiti zahteve za radnom snagom, i u nekim situacijama, potrebu za zapošljavanjem dece. Teško je odrediti preciznu situaciju u kojoj bi takva poboljšanja u procesu proizvodnje dovela do takvih smanjenja.

Svako preduzećem može, međutim, razmotriti poslove koje obavljaju deca i razmotriti da li to može biti rešeno boljom organizacijom i možda manjim dodatkom opreme ili adaptacije radnog prostora. MOR WISE program (Poboljšanje rada u malim preduzećima) pomaže preduzećima da poboljšaju produktivnost kroz bolje uslove za rad, i može biti upotrebljen u naporu za eliminacijom potreba za dečjim radom.

Pregled razlika u primanjima

Postoji pogrešno shvatanje u pogledu troškova za eliminaciju dečjeg rada. Ukoliko su deca zaposlena zato što je to jeftinije, aktuelna razlika u primanjima između zapošljavanja pojedinca koji je ispod zakonske granice za rad i zapošljavanja nekog iznad te granice može biti razmotrena. U nekim slučajevima, može biti mala razlika, recimo plaćanje 14-godišnjaka i plaćanje 16-godišnjaka. Što se tiče rizičnog posla, može biti mala razlika između plate 17-godišnjaka i 19-godišnjaka.

Smanjenje porodičnog rada dece

Vlasnici malih preduzeće i malih farmi često zapošljavaju svoju decu. Ova deca možda nisu ni plaćena ili su malo plaćena. Ova situacija je veoma teška za rešavanje jer smanjenje troškova (ne plaćanje radne snage) može biti važno za farmu ili biznis koji vodi siromašna porodica. Čak šta više, balansiranje obrazovanja dece s porodičnim obavezama nikad nije lako. Ovo je posebno istina kada obaveze zavise od poljoprivrednog ciklusa. Napomene koje su iznete u tri prethodne sekcije su relevantne i ovde. Glave porodice(a) će morati da razmotre da li povećanje troškova od zapošljavanja radnika koji nije član porodice može biti priušten, i da li rad može biti organizovan na način kako bi se uštedelo vreme i smanjili troškovi.

Korak 6: Eliminacija dečijeg rada iz lanca snabdevanja

Odgovor na loš publicitet

Legalno, poslodavci su odgovorni samo za njihovo zapošljavanje i prakse zapošljavanja. Oni nisu odgovorni za to da li je u njihov biznis uključen dečiji rad. Međutim, u poslovima postoji veza za lancima snabdevanja i firmama koje su daleko niže u procesu, npr bliže potrošaču, i povećano zahtevaju da njihovi snabdevači ne koriste dečiji

rad. Mnogi međunarodni kupci sada kupuju samo od preduzeća koja poštuju određene standarde. Čak šta više, zahtevi kupaca mogu biti striktniji nego nacionalni zakoni.

Brendirane kompanije više ne proizvode – one kupuju

Mnogi poznati brendovi za obuću, garderobu i druge sektore više ne proizvode svoje proizvode. Na primer sredinom 90-ih, Adidas – kompanija za sportsku obuću i odeću, je prešla sa proizvodnje dobara za marketinšku kompaniju koja kupuje uglavnom u Aziji. Ona se trenutno snabdeva iz oko 700 nezavisnih kompanija. Radi izbegavanja publiciteta, brendirane kompanije iz Evrope, Severne Amerike i drugih moraju da obezbede da dečiji rad nije korišćen od strane dobavljača ili od bilo kog snabdevača.

Upoznajte snabdevače sa zahtevima vašeg biznisa

Novi i postojeći snabdevači moraju biti upoznati s tim da dečiji rad neće biti tolerisan. Jasne izjave, prenete verbalno ili pisano, i direktni razgovori će obezbediti da nema nesporazuma. Sledeći aspekti mogu biti objašnjeni:

- Minimalni nacionalni uzrast za rad i definicija opasnog posla
- Vaši standardi kao kupca, ukoliko su viši od nacionalnih standarda
- Sporazum o tranzicionom periodu i rasporedu koraka kojim će snabdevač morati da ukloni dečiji rad
- Procedure nadzora
- Posledice ne-poštovanja.

Napišite uslove u ugovoru

Ugovori sa snabdevačima mogu postaviti minimalni uzrast za zapošljavanje, opasne zadatke koji ne mogu biti dati mlađima od 18 i ostali uslovi zapošljavanja. Posledice kršenja uslova, uključujući moguće otkazivanje ugovora, mogu jasno biti naznačeni kako bi se izbegla zabuna.

Nadzirite vaše snabdevače

Sistem nadzora će obezbediti tekuće počinjanje uslovima ugovora. Kao kupac, vaš biznis ima nekoliko opcija: možete sami nadzirati snabdevača; možete ugovoriti ovu funkciju s nekom agencijom; ili se možete osloniti na trgovačka i sektorska udruženja.

Rad sa snabdevačima radi poboljšanja uslova

Ukoliko se otkrije dečiji rad, nije neophodno odmah napustiti snabdevača. Umesto toga, snabdevaču može biti dat period i pružena podrška za uklanjanje dece s posla. Druge organizacije mogu dobiti pomoć oko transfera dece s posla u školu. Proizvođač nameštaja IKEA zabranjuje upotrebu dečijeg rada svojim snabdevačima i ukoliko se otkrije, ona ne primenjuje korektivni plan od strane snabdevača. Plan mora uzeti u obzir najbolji interes deteta, uključujući porodicu i socijalnu situaciju i nivo obrazovanja.

Napustiti snabdevača koji se ne reformiše

Ukoliko snabdevač ne učini dovoljne napore da reši problem, onda kupac nema drugu opciju već da otkáže ugovor i napusti snabdevača. U 2001 god npr Adidas je napustio 32 snabdevača, što je tri procenta njegovih svetskih snabdevača zbog ne-poštovanja 'Standarda zapošljavanja' kompanije. Ovi standardi postavljaju niz kriterijuma za snabdevače u oblasti zapošljavanja, zdravlja i sredine. Veoma retko se dešava da preduzeće preduzme pravna sredstva protiv prekršioca. Međutim dešava se da preduzeće u pitanju prijavi vlastima slučaj prinudnog dečijeg rada, seksualne eksploatacije ili obavljanje posebno teških poslova od strane dece.

Kućna proizvodnja

Rad dece kod kuće možda ne može biti zakonom zabranjen

U nekim državama, nacionalno zakonodavstvo zabranjuje rad dece van kuće ili u porodičnom biznisu. Zakon, međutim, uglavnom nije dorečen o deci koja rade unutar kuće ili porodičnog biznisa. Nameće se zaključak, da u ovakvim slučajevima, roditelji moraju da vrše određeni nadzor i da bi zabrana bila neizvodljiva. Neke zemlje ne regulišu rad dece u poljoprivrednom sektoru. U tom smislu rad koji obavljaju deca u ovim sredinama uglavnom padaju u kategoriju zakonitog rada dece. Da li je rad u ovim uslovima opasan zavisi od zadatka koji dete obavlja, materijala koji koristi, broj sati koje radi itd. Ostavljeno je roditeljima da zaštite svoju decu. Bez obzira na to šta zakon kaže, međunarodni kupci će i dalje želeti da budu sigurni da njihovi proizvodi nisu napravljeni od dece ispod uzrasta od 15 g, bez obzira da li je rad vršen kući ili ne.

Kontrolna lista mera

Lanac snabdevanja oslobođen dečijeg rada

- a. Proveriti potencijalnog snabdevača _____
- b. Upoznati snabdevača s vašim zahtevima _____
- c. Napisati uslove u vašem ugovoru _____
- d. Zahtevati ISO certifikaciju _____
- e. Nadzirati vašeg snabdevača _____
- f. Rad sa snabdevačima radi poboljšanja uslova _____
- g. Obezbediti adekvatna upozorenja _____
- h. Kao poslednje sredstvo, napustiti snabdevače koji ne menjaju praksu _____
- i. Centralizovati kućnu proizvodnju _____

Korak 7: Upotreba Pravilnika ponašanja

Pravilnik preduzeća

Neko preduzeće može želeći da istakne pristup dečijem radu u svom Pravilniku ponašanja. Takav Pravilnik, koji je dobrovoljna inicijativa preduzeća, može biti ili potpuno posvećen dečijem radu ili da obuhvata i dečiji rad kao deo šireg Pravilnika koji obuhvata rad, socijalna pitanja i radnu sredinu. Segment o radu može biti komponenta zasnovana na međunarodnim standardima rada⁵.

Pravilnik koji se bavi dečijim radom ispunjava dva cilja: jedan interni i jedan eksterni. Što se tiče internog aspekta, pisani pravilnik omogućava vlasniku i menadžmentu da iskažu ozbiljnost u pogledu dečijeg rada i da uspostave politiku koja se mora poštovati. Putem pravilnika, radnici, posebno oni koji su angažovani na zapošljavanju, se čine potpuno svesnim politike u vezi s dečijim radom, procedurama za proveru procesa zapošljavanja i koraka koji moraju biti preduzeti radi uklanjanja dece s posla ili mladih radnika iz opasnih radnih uslova. Pravilnik smanjuje zabunu i omogućuje lakšu identifikaciju spornih tačaka.

Što se tiče eksternog aspekta, Pravilnik omogućuje da biznis istakne ostalima da njegov biznis ne koristi dečiji rad. Ovo može posebno biti važno kada se žele obezbediti novi kupci, posebno kupci za koje je povinovanje međunarodnim standardima rada, uključujući dečiji rad, važno pitanje.

Međutim, istina je da samostalno kreirani i samostalno primenjivi pravilnici mogu obezbediti samo ograničenu količinu kredibiliteta sa kupcima ili drugima. Dok postoji indicija da je preduzeće ozbiljno pristupilo ovom pitanju i izradilo politiku u pisanom obliku, nema garancija da će taj pravilnik biti i primenjen.

⁵ Dva primera klauzula o dečjem radu iz kompanija The Body Shop i Pentland Group. Jasno je da su oni zasnovani na međunarodnim standardima rada iz Konvencija MOR. Pentland Group, koja obuhvata brendove kao što su Speedo, Lacoste i Ellesse, obezbeđuje veoma detaljne klauzule u svom Grupnom pravilniku za standarde zapošljavanja snabdevača

Dva primera pravilnika ponašanja

Dečiji rad neće biti korišćen.

1. Neće biti novog angažovanja dečijeg rada.
2. Kompanije će razviti ili učestvovati u doprinosu politikama i programima koje obezbeđuje tranziciju svakog deteta koje bude zatečeno u dečijem radu ili mu obezbediti da pohađa i ostane u sistemu kvalitetnog školovanja dok god je dete; 'dete' i 'dečiji rad' su definisani u dodacima, Svrha, Principi, Program: Etička trogovačka inicijativa informacija za članove.
3. Deca i mlade osobe ispod 18 god, neće raditi noću ili opasne poslove.
4. Ove politike i procedure će biti u skladu sa odredbama odgovarajućih standarda MOR.

„The Body Shop“

'4: Dečji rad se ne koristi.

4.1: Nema zapošljavanja dece

4.2: Ukoliko se identifikuje bilo koji incident sa dečijim radom u industriji snabdevača i regionu, snabdevač će započeti ili učestvovati u programu transfera dece uključene u dečiji rad i u proces kvalitetnog obrazovanja dok god su deca.

4.3: Niko ispod 18 god ne radi noću ili u opasnim uslovima.

4.4: U ovom Pravilniku 'dete' podrazumeva svakog ispod 15 god, ukoliko nacionalni ili lokalni zakon ne nalaže višu granicu za radno angažovanje, u kom slučaju viša granica uzrasta će biti primenjena, dok 'dečiji rad' podrazumeva rad deteta ili mlade osobe, osim ako se ne smatra prihvatljivim na osnovu Konvencije MOR o minimalnom uzrastu za rad iz 1973 (C138).'

Grupa preduzeća

Inicijativa industrije

Neko preduzeće može učestvovati u kolektivnoj vrsti izjave organizacije poslodavaca ili grupe preduzeća. U većini slučajeva ovo će biti grupa preduzeća iz iste industrijske oblasti ili sektora. Postoji dosta sektorskih pravilnika, posebno: tekstilne, odeće i obuće, tropskih poljoprivrednih proizvoda, rudarstva, petrohemije i šumarstva, hotelijerstva i turizma. Sektori gde je problem dečijeg rada bio izraženiji generalno više pažnje posvećuju ovoj problematici.

Multi-deoničarska inicijativa

Preduzeća, NVO i drugi o pitanju kredibiliteta

Inicijativa deoničara (ili koalicija) okuplja preduzeća sa nevladinim organizacijama, trgovačkim udruženjima ili drugim organizacijama oko jedne ili više tema. U nekim slučajevima mogu se fokusirati na rad i pitanja radne sredine i usvojiti pravila ponašanja za svoje članove. Udruženje poštenog rada je pravi primer u tom smislu, okupivši preduzeća, NVO (radna prava, ljudska prava, žene i organizacije za zaštitu prava potrošača) i univerziteta. Ona promoviše i nadzire međunarodne radne stan-

darde, uključujući one u vezi sa dečijim radom, putem detaljnog pravilnika o dečijem radu koga se pridržavaju članovi. Za preduzeća, ovakve inicijative osnažuju kredibilitet jer standardi postavljeni pravilnikom su često zahtevniji od onih u pravilnicima preduzeća. Tipična inicijativa multi-deoničara je globalne pokrivenosti i obuhvata aranžmane nadzora kao dodatak samom pravilniku.

Principi Ekvadora

Pravilnik ponašanja razvijen na osnovu inicijative multi-deoničara mogu biti podržani od međunarodnih organizacija. Npr Principi Ekvator su promovisani od starane Međunarodne finansijske korporacije, koja je deo Grupe Svetske Banke. Principi su usvojeni do strane banaka i odnose se na velike pozajmice velikim privatnim i javnim projektima. Neko preduzeće može doneti svoj pravilnik ponašanja ali poštovati i pravilnik donet inicijativom multi-deoničara.

Korak 8: Revizija, nadzor i certifikacija

Certifikacija i dokaz kupcima i potrošačima

Radi obezbeđivanja da je biznis ili snabdevač oslobođen dečijeg rada, neka vrsta ocene može biti izvedena. Jednostavna provera se obično dodeljuje socijalnom revizoru. Serije ponovljenih kontrola se obično nazivaju nadzorom.

Mora biti kredibilan

Nadzor ima dva cilja. Prvo, on se obavlja radi otkrivanja i provere sistema. Ono utvrđuje da je preduzeće oslobođeno dečijeg rada, ukoliko nije, ono obezbeđuje informacije o obimu i prirodi problema. Ovo znanje može biti upotrebljeno kako bi se preduzele mere za prevazilaženje situacije. Drugo, nadzor je mehanizam za uveravanje koji obezbeđuje dokaz kupcima i potrošačima da je neko preduzeće oslobođeno dečijeg rada. Nakon obavljenog ocenjivanja, neko preduzeće može biti certifikovano da je oslobođeno dečijeg rada bilo od samog revizora ili od strane organizacije koja obavlja reviziju.

Interni nadzor

Interni nadzor je sistem u kom preduzeće nadzire samo sebe. Često poznato kao nadzor iz prve ruke je najlakši način za izvođenje ali mu možda nedostaje kredibilitet. Ukoliko je kompanija velika, sa proizvodnim fabrikama, rudnicima ili plantažama rasutim u nekoliko zemalja to može biti važan sistem radi obezbeđenja da se jedinice drže politike kompanije o dečijem radu.

Nadzor kupca

Nadzor kupca se odnosi na proces u kom kupac nadzire snabdevača. Koriste se kao međunarodni kupci u vezi sa svojim proizvođačima, i od strane domaćih proizvođača

koji imaju podugovore sa drugim preduzećima. Može često biti teško da se radi ukoliko postoje mnogi pod-proizvođači što može dovesti do tenzija sa snabdevačima.

Eksterni nadzor

Eksternim nadzorom preduzeće ugovorno angažuje firmu ili organizaciju da nadzire njegove poslovne jedinice, a najčešće jedinice svojih snabdevača. Ovo je primer nadzora treće strane, ali zbog toga što kompanija koja je pod nadzorom plaća, procesu može nedostajati određeni kredibilitet. Taj kredibilitet bi međutim bio viši ukoliko je treća strana poznata po svom radu.

Nezavisni nadzor

Nezavisni nadzor je kao eksterni nadzor, osim što proces nije organizovan niti plaćen od strane iste organizacije. Trgovačko udruženje ili NVO preuzima ovu odgovornost i/ili izvodi sama nadzor ili angažuje drugu firmu ili telo.

Certifikovani revizori

Međunarodna zabrinutost povodom praksi zapošljavanja je dovela do razvoja multi-deoničarskih/učesničkih sistema revizije i nadzora. U ovim aranžmanima, ne-profitne organizacije koje imaju ugled u oblasti zapošljavanja certifikuju ili akredituju druge da vrše provere. Udruženje za pošten rad (FLA) i Međunarodna socijalna odgovornost (SAI) su dve ključne organizacije na ovom polju. (One takođe nadziru same sebe.) Kada jedno preduzeće ili trgovačko udruženje angažuje nekog akreditovanog revizora, provera ima podršku FLA ili SAI. To znači da preduzeće može angažovati i platiti revizora ali da provera ima visoki kredibilitet.

Izvođenje pravilne provere

Bez obzira na izabrani metod, svi sistemi za nadzor moraju prevazići nekoliko ključnih stvari. One uključuju: teškoću određivanja uzrasta deteta; falsifikovanje dokumenata; i mogućnost da će deca biti povremeno izvedena van radnog mesta kada inspekcija obilazi to mesto. Snabdevači su razvili takve tehnike falsifikovanja za revizore skrivajući decu radnike ili preusmeravanjem dece umesto rada za izvoz na domaće tržište. Ovi problemi mogu biti prevaziđeni izvođenjem iznenadnih provera i nadzorom svih poslovnih jedinica. Mehanizmi koji se koriste za kontrolu preduzeća obuhvataju:

- pregled određenih dokumenata o politici preduzeća
- dokumentaciju o uzrastu radnika i radnih smena
- obavljanjem razgovora sa menadžmentom i radnicima i ponekad s drugima
- kao što su NVO ili predstavnicima zajednica
- inspekcija lica mesta (najavljenih i iznenadnih).

Etiketiranjem proizvoda, ne preduzeća

Socijalna etiketa se odnosi na proizvod ili uslugu, ne na posebno preduzeće. Etiketa se stavlja na pakovanje ili se stavlja u obliku napomene na samom proizvodu. Etiketa u vezi s dečijim radom daje indicije potrošaču da dečiji rad nije korišćen u proizvodnji te robe. Socijalno etiketiranje je korišćeno u proizvodnji tepiha i fudbalskih lopti – sektorima koji su imali reputaciju zapošljavanja dece. Socijalne etikete se takođe upotrebljavaju za standarde životne sredine, bio proizvode ili fer trgovinu (kao što je plaćanje poštene cene malim proizvođačima) Etiketa je dobrovoljna i obično je podržana uglednim industrijskim udruženjima ili društvenim grupama i sistema za nadzor. Ima za cilj delovanje putem tržišnih mehanizama uz premisu da će krajnji potrošač ako je pravilno obavešten nagraditi proizvođača koji poštuje etičke standarde u radu.

Primedba na ulogu medija

Mediji su saveznik

Mediji će često izvestiti o slučajevima nepoštovanja zakona ili pravila ponašanja. Preduzeća visokog profila sa brendovima su bila prozivana od strane medija zbog dečijeg rada u svom lancu snabdevanja, čak i ako ona nisu znala za postojanje te prakse. Zbog toga što medijski izveštaji mogu naneti štetu reputaciji preduzeća, važno je konstruktivno saradivati s medijima. Pokušaji skrivanja dokaza o zapošljavanju dece mogu se vratiti kao bumerang ako se kasnije za to sazna.

Planirati medijsku strategiju

Preduzeća su dobro savetovana da razviju politiku prema medijima i ona najveća to i rade. Priroda politike će zavisiti od vrste preduzeća, njegove veličine i geografskog prostiranja. Manja preduzeća mogu imati osećaj da je mala medijska pažnja najbolja. Neka preduzeća su koristila otvoren pristup medijima za dobre efekte. Ove firme su isticale da su uradile sve što su mogle da u svojim fabrikama eliminišu dečiji rad, ali ukoliko ima takvih slučajeva da one žele da saznaju za to kako bi primenile korektivne mere. Ovaj više otvoreni pristup medijima trenutno koristi Nike.

Uloga organizacija poslodavaca u borbi protiv dečijeg rada

Svako preduzeće je odgovorno za poštovanje zakona u smislu zapošljavanja dece. Međutim, neko preduzeće možda ne zna detalje zakona. Npr, možda ne zna minimalni uzrast za zapošljavanje ili kako je definisan 'laki' posao. Možda ne zna šta čini opasne poslove ili najgore oblike dečijeg rada. U većini zemalja, odgovori na ova pitanja mogu biti pronađeni u nacionalnom zakonodavstvu. Čak šta više, preduzeće možda neće znati šta da radi sa decom koju trenutno zapošljava. Da li da jednostavno prestane da ih zapošljava? Da li da pokuša da ih privuče u školu? Koja organizacija može da pomogne? Za sva ova pitanja – i mnoga druga – organizacije poslodavaca mogu dati odgovore ili gde da upute svoje članove radi pomoći.

Pošto je glavna uloga organizacije poslodavaca lobiranje, ona može da lobira za efikasnu eliminaciju dečijeg rada. Radeći to, ona može biti uključena u tripartitni dijalog o ovom pitanju, obezbediti odgovor o zakonima i ohrabriti vladu da ratifikuje Konvencije MOR o dečijem radu. Povrh toga lobirajući kod drugih, organizacija poslodavaca može ohrabriti one neodlučne članove da urade pravu stvar i prestanu da zapošljavaju decu. Može ohrabriti članove da se više zainteresuju za politike zapošljavanja svojih dobavljača. Posebno onih u neformalnoj ekonomiji.

I. Istraživanje okoline

Ključna pitanja i ključni učesnici

Razumevanje sredine gde ima dečijeg rada je važan prvi korak za neku organizaciju poslodavaca koja želi da razvije strategiju za dečiji rad. Mi nazivamo ovu sredinu postojećom 'sredinom' preduzeća i dečijeg rada. Organizacija poslodavaca može želiti da razume ovu sredinu. Može želiti da zna kojim se pitanjima treba baviti, kakvi su zakoni, koji su drugi učesnici trenutno angažovani na ovom pitanju i druge stvari.

Kontrolna lista pitanja za 'sredinu'

Tržište rada

Da li je dečiji rad veći problem u zemlji?

- Da li je prisutan samo u određenim sektorima?
- Da li deca uglavnom rade u neformalnim ili formalnim preduzećima?
- Da li je glavni problem u radnicima ispod pravne granice dozvoljenog uzrasta ili sa onima iznad te granice ali koji obavljaju opasne poslove?

Zakoni

- Koji nacionalni zakoni o dečijem radu postoje koji definišu dozvoljeni i ne-dozvoljeni rad za decu? Koje su odredbe i definicije?
- Da li je ratifikovana Konvencija MOR o minimalnom dozvoljenom uzrastu (C. 138)?
- Da li je zemlja ratifikovala Konvenciju MOR o najgorim oblicima dečijeg rada (C. 182)?
- Da li je lista opasnih poslova dogovorena među socijalnim partnerima?

Organizacije

- Da li je vlada aktivna u sprovođenju zakona? Koja su ministarstva i agencija aktivne?
- Da li je Ministarstvo obrazovanja važan učesnik? Šta je sa lokalnim upravnim odborima i savetima?
- Koje su lokalne, nacionalne i međunarodne ne-vladine organizacije aktivne u vašem kraju na polju dečijeg rada? Da li ima lobi grupa koje prate ovaj problem, ili grupa koje mogu pomoći preduzećima i organizacijama poslodavaca da uklone decu s posla i pomognu njihovim roditeljima da povećaju prihode?
- Da li su UN aktivne u zemlji, uključujući MOR, UNICEF i Međunarodnu kancelariju za migracije?
- Koje druge grupe, uključujući sektorska udruženja su aktivna u zemlji? Da li su članovi osnivači organizacija poslodavaca?

Kupci i potrošači

- Da li su zahtevi kupaca ili potrošača zahtevniji od nacionalnih zakona?
- Da li se zahtevi kupaca razlikuju po sektorima? Da li su npr kupci odeće striktniji od kupaca kafe?
- Da li su se proizvođači žalili na prevelike zahteve kupaca?
- Da li su učinjeni pokušaji koordinacije sa kupcima kako bi se dogovorili o zajedničkim standardima?

2. Izbor cilja i mapiranje strategije

Razmatranje ostalih učesnika

Uz određenu sredinu u odnosu na dečiji rad, vaša organizacija može odlučiti neki cilj i mapirati strategiju. Izabrani cilj i posebna priroda strategije, će naravno zavisiti od

prirode problema dečijeg rada u zemlji. Pored toga, na to će uticati izvori organizacije poslodavaca i priroda saradnje koja može biti uspostavljena sa lokalnim grupama, donatorima i međunarodnim organizacijama. Organizacije poslodavaca ne moraju da to rade same, i u stvari najbolje je da rade s drugima kako bi privukle njihovu podršku i iskustvo.

Da li to treba da bude sveobuhvatni dokument?

Strategija ne treba da bude u znatnoj meri sveobuhvatna i detaljna. Važnije je da ona daje organizaciji poslodavaca neku smernicu o ulozi koju će igrati, kojim će se problemima baviti i na koje će se partnere osloniti. Mere koje će organizacija poslodavaca preduzeti su važne, a dokument o strategiji je podrška tim merama.

Razvoj strategije

Šta raditi – Šta ne raditi —

- Da, konsultujte se pre uspostavljanja strategije
- Da, držite se najbolje prakse individualnih preduzeća
- Da, realno procenite vreme i troškove razvoja strategije.
- Da, odredite ključnu osobu za dečiji rad u vašoj organizaciji
- Da, razmotrite vašu ulogu u odnosu na radnike i vladu
- Ne određujte fiksnu strategiju prerano, pustite je da se razvija, modifikujte je
- Ne poričite javno da problemi postoje
- Ne ignorišete važnost međunarodnih kupaca
- Ne držite lekcije svojim članovima – umesto toga ih ubedite i pomozite im
- Ne radite sami – nađite partnere, uključujući NVO

Četiri scenarija

1. Pomoć individualnim preduzećima

U prvom scenariju, organizacija poslodavaca shvata da ima ograničene interne izvore koje može posvetiti ovom pitanju i malo iskustva. Organizacija će možda biti zauzeta mnogim svojim ulogama. U tom slučaju, može odlučiti da igra odlučnu ulogu u obezbeđenju informacija i saveta individualnim preduzećima. Ovo je osnovna informacija o zahtevima nacionalnih zakona, važnih međunarodnih konvencija o dečijem radu, na šta paziti kada se deca uklanjaju s posla i možda povezati preduzeće sa lokalnim i međunarodnim organizacijama koje mogu pomoći da se smanji problem dečijeg rada i dobiti certifikat o dečijem radu.

2. Odgovor na probleme sektora

U drugom scenariju, članovi organizacije poslodavaca su suočeni s problemom dečijeg rada. Ovi članovi se možda nalaze u istom izvoznom sektoru. Oni su kritikovani i gube tržište kao posledicu toga. U većem obimu, deca ne rade u preduzeću koje je član već za njegove dobavljače. U ovom scenariju, organizacija poslodavaca može direktno raditi sa preduzećem iz tog sektora radi razvoja programa za rešavanje problema. Ovo može obuhvatiti uklanjanje mnoge dece s posla, što za uzvrat zahteva saradnju sa lokalnim vlastima, školama i ostalima. Etiketiranje i programi sertifikacije mogu biti uspostavljeni i mogu obuhvatiti i snabdevače.

3. Učešće u socijalnom dijalogu i promeni zakona

Organizacije poslodavaca neke zemlje koja nije donela zakone o dečijem radu će imati različite uloge. U ovom scenariju, ona će predstavljati biznis u tripartitnom dijalogu sa vladom i radničkim udruženjima radi razvoja politike prema dečijem radu i zakonskog okvira. Ovo može dovesti do želje vlade za ratifikacijom Konvencije MOR o minimalnom uzrastu za rad (C. 138) ili Konvencije MOR o najgorim oblicima dečijeg rada (C. 182). Organizacija poslodavaca može takođe saznati da je zemlja ratifikovala ove Konvencije ali mora da odluči, sa ostalim socijalnim partnerima o listi toga šta čini 'opasne poslove' za radnike do 18 god, kao što se zahteva Konvencijom C. 182.

4. Proaktivni projekti

Organizacije poslodavaca mogu takođe raditi manje reaktivno a više proaktivno. Podsticaj za mere može doći od same organizacije poslodavaca, ili od strane donatora i međunarodnih agencija. Umesto pokušaja da se zadovolje kupci u specifičnom sektoru, napor će biti učinjen da se generalno smanji dečiji rad, uključujući neformalnu ekonomiju, gde se ono uglavnom koncentriše. Aktivnosti lobiranja i javne kampanje za podizanje svesti mogu takođe biti deo ovih napora. Za ovo su potrebne veće aktivnost za planiranje uz potrebu obezbeđivanja odgovarajućih fondova.

Organizacija poslodavaca može želeći da odgovori na nekoliko ovih scenarija u isto vreme. Dalje, neke organizacije poslodavaca su razvile sveobuhvatne nacionalne strategije. Dobar primer je kolumbijska organizacija poslodavaca koja ima četiri dela strategije zasnovane na a) institucionalnom razvoju, ii) istraživanju iii) podizanju svesti i iv) direktnoj akciji.

Strategija četiri-stuba, Kolumbija

Nacionalna organizacija poslodavaca Kolumbije je zauzela sistematski pristup eliminaciji dečijeg rada. Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) zasniva svoj pristup na četiri stuba:

Institucionalni razvoj

- usvajanje pravila ponašanja koja moraju poštovati svi; uključuje zahtev za eliminaciju najgorih oblika dečijeg rada i zaštite dece koja rade
- učešće u nacionalnom inter-institucionalnom savetu o ovoj temi
- podrška socijalnim institucijama koje pružaju obuku i poboljšavaju radne uslove za mlade radnike
- distribucija najbolje prakse u poslovnoj zajednici

Istraživanje

- stvaranje nacionalne i međunarodne baze podataka
- prikupljanje dokumentacije, uključujući najbolju praksu, zakone i međunarodne standarde
- obezbeđuje informacije o institucijama i fondacijama sa kojima sarađuju preduzeća na socijalnom planu

Podizanje svesti

- stvaranje loga koje obeležava posvećenost ANDI, kao i njenih članova eliminaciji dečijeg rada
- korišćenje medija radi distribucije informacije o pravima deteta i o međunarodnim i nacionalnim obavezama.

Direktna akcija

- identifikacija i saradnja sa grupama za dečiji rad i mladim radnicima koje su po svojim karakteristikama izložene nacionalnom uticaju
- stvaranje saveza sa međunarodnim organizacijama i NVO koje učestvuju u stvaranju i implementaciji nacionalne strategije
- saradnja sa univerzitetima radi uključivanja teme dečijeg rada u univerzitet-skim studijama
- učešće u projektima koje izvodi MOR o najgorim oblicima dečijeg rada u prikupljanju smeća, rudarstvu, deci s ulice i radnicima u lukama

3. Tri opcije za akciju

Opcija I: Obezbeđivanje informacije i nuđenje saveta

Pitanja

Dečiji rad može biti zbunjujuće pitanje za tipičnog poslodavca. On ili ona može da ne zna zakonsku granicu za zapošljavanje ili opasne poslove definisane za radnike ispod 18 god. Za poslodavce koji znaju da zapošljavaju decu, opcije šta raditi sa trenutno zaposlenim mogu takođe biti problem. Da li da ih preduzeće jednostavno otpusti ili ima neku odgovornost prema njima? Koja organizacija im može pomoći? Koja organizacija može pomoći deci koja se otpuštaju s posla?

Prvo mesto za kontakt

Organizacija poslodavca može biti prvo mesto za kontakt i informaciju za svoje članove o ovim pitanjima. Organizacija poslodavaca je mesto gde se može dobiti pouzdana pomoć. Preduzeće može eventualno razviti saradnju sa drugim organizacijama ali organizacija poslodavca može dati savet o tome koja organizacija treba biti kontaktirana i koja vrsta mere može biti uključena u strategiju.

Centar za iskustva

Kao kolektivno telo, organizacija poslodavca može igrati efikasnu ulogu u prikupljanju informacija i izgradnji tela s iskustvom i praksom. Ovo može biti i jedina uloga koju može igrati organizacija poslodavaca po pitanju dečijeg rada. U drugu ruku, ona može biti deo veće, i integrisanije uloge. Ova sekcija obezbeđuje osnovni savet o tome kako izgraditi informativnu i savetodavnu ulogu organizacije poslodavaca. Sekcija je strukturirana na osnovu sledećih aktivnosti:

Preliminarno: Uspostavljanje osobe za kontakt

Organizacija poslodavaca može odrediti službenika kao osobu za kontakt u okviru organizacije radi bavljenja pitanjima dečijeg rada.

Obezbeđivanje informacije

Informacije o zakonima - Snabdeti članove rezimeom zakona u vezi s decom i radom: definicijama lakih poslova, zakonskog uzrasta za rad i definicijama opasnih poslova.

Informacijama u vezi sa međunarodnim kupcima – Vaša organizacija poslodavaca ima ulogu u razgovoru s kupcima, u informisanju o promenama u poslovanju i obaveštavanju članova o ovim promenama.

Informacije o certifikaciji – Organizacija poslodavaca može igrati ulogu u pružanju podataka o tome koje vrste certifikacije postoje u njihovom sektoru – kako nacionalno i međunarodno ili otići korak dalje i razviti svoje program etiketiranja.

Nuđenje saveta

Osnovni savet osobe za kontakt organizacije poslodavaca- Takav savet može obuhvatiti saveta kao što su: zaustavljanje daljeg zapošljavanja dece, predlagati strategije za verifikaciju uzrasta pre zapošljavanje; uklanjanja dece sa opasnih poslova; ohrabrivati aktivnosti koje mogu povećati porodične prihode; odrediti da li su školski troškovi smetnja; i naći grupe koje mogu pomoći u podršci porodičnim prihodima.

Upoznavanje sa dobrom praksom - dokumentovanje primera dobre prakse među svojim članovima i distribucija ovakvih primera među članovima u štampanom obliku ali i na vebsajtu.

Opcija 2: Lobiranje, omogućavanje dijaloga i podizanje svesti

Ključna uloga organizacije poslodavaca je lobiranje i uticaj na vladinu politiku. Ona takođe predstavlja članove u dijalogu sa ostalim učesnicima kao što su radničke organizacije (sindikati) nevladine organizacije, obrazovne institucije i mediji. Kao takva, organizacija poslodavaca može doprineti eliminaciji dečijeg rada kroz lobiranje, dijalog i podizanje svesti.

Tripartizam

Svrha učešća sa vladom i radničkim organizacijama je da se dođe do zajedničkog sporazuma u definisanju toga šta čini dečiji rad, uključujući koje vrste poslova i situacija se smatraju opasnim. Ovi sporazumi su često uključeni u nacionalno zakonodavstvo u nekoj fazi, ali mogu biti otvoreni za razmatranje i modifikacije. Na primer, Indija je 2006 god dodala domaće usluge i rad u sektoru gostoprimstva na listu aktivnosti koje se smatraju štetnim za decu. Pored zakona, dijalog se može usmeriti na aktivnosti koje mogu biti preduzete na eliminaciji dečijeg rada na način koji je u najboljem interesu dece, njihovih porodica i društva. Ukoliko deca moraju biti otpuštena, moraju postojati alternative i ovo može biti važna stvar za diskusiju između poslodavaca i ostalih učesnika. O ovim različitim stvarima, svrha organizacija poslodavaca je da predstavlja i obezbedi poglede preduzetnika.

Multi-učesnička i 'bilateralna' angažovanja

U mnogim slučajevima će se organizacija poslodavaca angažovati na forumima za dijalog o dečijem radu koji uključuju niz učesnika. U drugim slučajevima, dijalog može biti više 'bilateralan' između organizacije poslodavaca i drugog učesnika. Ove bilateralne diskusije će, bez sumnje, često biti podrška većim multi-učesničkim diskusijama.

Bilo na bilateralnoj ili multi-učesničkoj osnovi, organizacija poslodavaca će najverovatnije učestvovati u dijalogu sa tri različita učesnika. Na listu možemo dodati

podizanje svesti koje se dešava putem medija ili javnih oglasa i osetljivim kampanjama. Četiri 'Uloge dijaloga' s toga su sledeće:

- Uloga 1: Angažovanje s vladom (vladama)
- Uloga 2: Rad sa radničkim organizacijama
- Uloga 3: Saradnja sa NVO
- Uloga 4: Podizanje svesti

Uloga 1: Angažovanje s vladom (vladama)

Usvajanje zakona

Vlada je ključni učesnik u eliminaciji dečijeg rada zbog svog učešća u donošenju zakona o radu, sprovođenju zakona i u obezbeđivanju univerzalnog i priuštivog (ili besplatnog) obrazovanja. Saradnički odnos s vladom će s toga omogućiti organizaciji poslodavca da efikasno lobira u ove tri oblasti.

Lista opasnih poslova

Prvi korak je da organizacija poslodavaca mora biti deo pregovora o ratifikaciji Konvencija MOR i UN o minimalnom uzrastu za rad, najgorim oblicima dečijeg rada i pravima deteta. U većini zemalja ove Konvencije su usvojene u nacionalnim okolnostima u procesu ratifikacije i kada se donesu nacionalni zakoni. Organizacije poslodavaca se angažuju s vladom i radnicima radi predstavljanja svojih pogleda. Organizacije poslodavaca, sa detaljnim znanjem situacije sa radom dobijenom od svojih članova i sektorskih udruženja, je pravo mesto za pružanje saveta o ovom pitanju. Dečiji rad, vlade na provincijalnom ili lokalnom nivou često regulišu uspostavljanjem politike obrazovanja i uređenje školskog sistema. Zato, organizacija poslodavaca može ohrabriti vlade na ovom nivou da smanje ili eliminišu finansijske barijere za decu koja pohađaju školu. Pored toga, organizacija poslodavaca može razmotriti s lokalnim školskim vlastima programe ili posebne aktivnosti koje mogu biti pružene deci koja su propustila period u obrazovanju ili imaju potrebu da stignu decu iz svog uzrasta.

Inspekcije rada

Organizacija poslodavaca može takođe uzeti učešće u dijalogu s vladom ili inspekcijom rada jer se odnosi na dečiji rad. Organizacija poslodavaca će morati da razvije odnos saradnje s vladom u ovoj oblasti. Ključni faktor koji utiče na efikasnu inspekciju rada u mnogim zemljama u razvoju je nedostatak resursa i ljudstva. Inspekcija rada može biti pod velikim pritiskom da proveri hiljade i hiljade pojedinačnih preduzeća koja postoje u zemlji. Zbog toga se dobar deo nadzora dečijeg rada i vrši od strane NVO, kupaca ili drugih nevladinih tela.

Uloga 2: Rad s radničkim organizacijama

Ključni učesnici u socijalnom dijalogu

Dečiji rad je problem rada i zbog toga će radničke organizacije biti ključni učesnici u dijalogu o ovom problemu. Organizacija poslodavaca će zato raditi s radničkim organizacijama na fundamentalnim aspektima koji su razmatrani u gornjim sekcijama o vladi, posebno u vezi s ratifikacijom konvencija, usvajanjem zakona, sporazuma o listi opasnih poslova i radu inspekcija rada. U ovom dijalogu, organizacija poslodavaca i radničke organizacije će biti u sličnoj poziciji s gledišta predstavljanja. To je da ove organizacije predstavljaju formalnu ekonomiju, dok dečiji rad uglavnom preovlađuje u neformalnoj ekonomiji.

Uloga 3: Saradnja sa NVO

NVO su različite grupe

Nevladine organizacije su važna grupa učesnika u kampanjama za podršku eliminaciji dečijeg rada. Uz kampanje i podizanje svesti, NVO posebno na lokalnom nivou, pomažu da se deca preusmere sa rada u škole.

Uloga 4: Podizanje svesti

Javni dijalog

Organizacije poslodavaca i njihovi partneri ulaze u dijalog sa javnošću koji obuhvata roditelje ali takođe i druge učesnike koji su ranije spomenuti. Javne kampanje takođe pomažu da se dođe do kompanija koje nisu članovi organizacija poslodavaca i koje možda rade u neformalnoj ekonomiji gde uglavnom postoji problem dečijeg rada. Cilj je da se podigne razumevanje javnosti o problemu i razlozima zašto to proizvodi dugoročne loše posledice za decu, njihove porodice i društvo. Ovo pomaže da se ojača socijalni konsenzus protiv dečijeg rada.

Dijalog, konsenzus i akcija

Dijalog je razgovor o problemu, izgradnji odnosa i jačanju međusobnog razumevanja. On vodi ka konsenzusu koji je važno dostignuće po sebi. Međutim dijalog s različitim partnerima je često prvi korak u preduzimanju akcija. Dijalog između MOR, UNICEF i Udruženja proizvođača odeće i izvoznika Bangladeša je pomogao da se umanjí negativan uticaj napora na smanjenju dečijeg rada u tom sektoru 90-ih.

Nešto o savezu sa NVO

Nevladine organizacije, ili NVO, mogu biti važan partner kako organizacijama poslodavaca tako i individualnim preduzećima. Specijalizovane NVO su posvećene elimi-

naciji dečijeg rada i razvile su bogato znanje i praksu o ovom problemu. Pored toga, one su često dobro povezane sa lokalnom zajednicom, lokalnim vladama i obrazovnim sistemom.

Opcija 3: Distribucija programa

Kretanje ka nivou iznad informacija i dijaloga

Organizacija poslodavaca može kombinovati ove aktivnosti, gore spomenute, sa konkretnim programima koji obezbeđuju da deca budu uklonjena s posla, da im se omoguće obrazovne mogućnosti i da se preduzeća pridržavaju politike ne-zapošljavanja dece.

Zahtevi iz sektora

Programski pristup je posebno potreban kada su organizacije poslodavaca i njihovi članovi željni eliminacije problema u određenom sektoru. Koristi su ne samo za jednu ili dve firme, već za reputaciju čitavog sektora kao celine kako bi kupci razumeli da je čitav sektor oslobođen dečijeg rada.

Na primer, uzgajivači kafe i čaja, tekstilna i odevna preduzeća su posebno zainteresovana za zajednički odgovor u svojim sektorima. Organizacija poslodavaca može biti uključena u programe na nekoliko nivoa. U ovoj sekciji kategorizujemo ih na osnovu obima u kom inicijativa za program dolazi od organizacije poslodavaca ili od drugih. Četiri kategorije su:

- Preduzimanje inicijative
- Pridruživanje inicijativi
- Podrška inicijativi osnivačkom udruženju
- Razvoj programa tokom vremena

Preduzimanje inicijative

Organizacija poslodavaca koja preduzima inicijativu je odlučila da je dečiji rad problem s pravnog, moralnog i poslovnog aspekta (ili sva tri). Organizacije poslodavaca ili njihovi zaposleni mogu postaviti to pitanje, mada inicijativa može takođe doći od članova. U svakom slučaju, inicijativa dolazi iz poslovne zajednice i organizacija poslodavaca se slaže da je potreban program. Kao primer, organizacija poslodavaca u Turskoj (TISK) je preduzela inicijativu da poboljša zdravstvene uslove i veštine dece koja rade u industrijskom sektoru Istanbula.

Pridruživanje inicijativi

Mnogi programi stvoreni radi smanjenja dečijeg rada su pokrenuti od MOR. MOR je strukturirana na tripartitni osnovi, što znači da se njene aktivnosti fokusiraju na nju između poslodavaca, radničkih organizacija i vlada. Zato, projekti MOR nalažu

učešće organizacija poslodavaca i radnika i ako u mnogim slučajevima glavni sagovornik može biti vlada. U ovim slučajevima, organizacije poslodavaca se pridružuju inicijativi koju pokreću drugi.

Podrška inicijative osnivačkog udruženja

Udruženje preduzetnika koje je član organizacije poslodavaca može samo preuzeti inicijativu radi stvaranja programa. Ovo se dešava kada je sektor pod pretnjom kupaca ili potrošača zbog zapošljavanja dece. Njegovi članovi su zabrinuti zbog mogućih gubitaka i padu proizvodnje i obraćaju se organizaciji za pomoć. Proizvođač cipela u Franki, u Brazilu, daje primer ove situacije. Okružna organizacija proizvođača cipela preuzela je inicijativu da se izradi širi program koji obuhvata nadzor i akreditaciju, programe za obuku za decu i socijalno etiketiranje.

Postepeni pristup

Nije neophodno da organizacija poslodavaca uspostavi veliki programa putem jedne inicijative. U stvari, ona može želeti da razvije praksu, znanje i odnose tokom vremena. Ono počinje s informacijom i aktivnostima oko dijaloga a potom gradi konkretnije aktivnosti u ključnim sektorima u sa-dejstvu sa osnivačkim udruženjima.

Finansiranje i osoblje

Programske inicijative koštaju i zahtevaju osoblje. Potrebna sredstva će naravno zavisi od prirode programa i da li organizacija poslodavaca preuzima inicijativu ili se pridružuje naporima drugih partnera. Postoje tri glavna izvora resursa:

- Upotreba postojećih, internih fondova
- Relokacija osoblja
- Eksterno finansiranje, posebno bilateralnih donatora i UN agencija.

ISBN

