

Серія підкастів: Примусова праця і міграція



The project is co-financed by the Governments of Czechia, Hungary, Poland and Slovakia through Visegrad Grants from International Visegrad Fund. The mission of the fund is to advance ideas for sustainable regional cooperation in Central Europe.

Примусова праця та корпоративна політика: як компанія може бути впевненою у своїх ланцюгах постачання?

- Доброго дня! Дякую, що ви погодилися висловити свою думку з приводу теми примусової праці та корпоративної політики. Як компанія може бути впевненою у своїх ланцюгах постачання? Як ви вважаєте, чи мають компанії дбати про виключення фактів використання примусової праці в їх ланцюгах постачання? І якщо так, то чому це має бути?
- Дякую і доброго дня. Дуже вдячна за можливість бути частиною цього дослідження та ініціативи. З радістю хочу поділитися своїм баченням щодо ситуації з урахуванням ризиків промислової примусової праці в ланцюгах постачання в компаніях. Перш за все, хотіла б звернути увагу на те, що це дуже складно відслідковувати, зокрема, якщо ми говоримо про роботу великих компаній. Чому? Тому що зазвичай в таких компаніях досить великі ланцюги постачання. Є багато підрядників і субпідрядників, які знаходяться поза межами країни в різних регіонах, і які можуть передавати свої замовлення на інших підрядників. Тому для компанії в цьому контексті дуже важливо правильно управляти цими балансовими поставками. По-перше, правильно їх будувати з самого початку, а за потреби постійно їх відслідковувати і вносити зміни або перевіряти. Контролювати наявність порушень, якщо такі є, і вчасно реагувати на них, вживати певні заходи.

Якщо говорити про великі компанії, в яких, зокрема, я мала досвід працювати і з якимись співпрацюю зараз, то для таких компаній, для великих корпорацій, зокрема якщо говорити про транснаціональні корпорації, часто питання, пов'язані з відповідальними ланцюгами постачання, залежать не від однієї особи. До них залучені представники різних департаментів, що, звісно, знову ж таки ускладнює умови ведення контролю за діяльністю і за роботою цих ланцюгів постачання.

Якщо говорити про рівень корпорації, то часто до цього питання одночасно залучені представники Департаменту закупівель, представники Департаменту логістики, потім менеджер, який займається пропозицією як в центральних офісах, так і в локальних офісах в країнах присутності компанії. Плюс юристи безпосередньо, тому що часто це юридичне питання, яке входить в юридичну площину, і тому дуже важко знайти якраз людину, на яку можна покласти цю відповідальність.

Це такий собі приклад колективної відповідальності, яка має регулюватись на рівні повного одночасного розуміння важливості питання різними учасниками цього процесу в компанії і тому навіть досить дієвим способом кращого контролю за цим питанням є створення різних комітетів. Наприклад, комітету відповідальних закупівель або роботи комітету з етичних питань, які дозволяють час від часу відстежувати прогрес і попереджати різні можливі ризики, про які я буду говорити сьогодні далі.

І також ще одним фактором, чому компанії, які не робили цього раніше, вимушені звертати увагу на можливі факти використання примусової праці у своїх ланцюгах постачання, впливає з посилення регуляторних форм, зокрема, в країнах Європейського Союзу.

Ми знаємо, що минулого року було прийнято декілька ініціатив. І в попередні роки також як на рівні окремих він ЄС, зокрема Німеччини, Великобританії, а також минулого року було представлено в Європейському Союзі на розгляд пропозицію Акту про недопустимість використання примусової праці при виготовленні товарів, які постачаються на територію ЄС. Знову ж таки, це говорить про те, що компаніям слід звертати на це увагу і за необхідності, якщо в них недостатньо було приділено цьому увагу, є ще час підтягнутися і встановити правильне управління і контроль за тим, що ж таке відбувається у їх підрядників під час виготовлення продукції на їх замовлення. Тобто підсумовуємо: це ініціатива компанії, коли компанія в рамках своєї відповідальності і відповідальної поведінки бере на себе такі зобов'язання.

Друге – це законодавчі вимоги, які у випадку їх невиконання можуть призвести до обмеження ринків збуту для компанії. Тому що якщо ініціатива в рамках ЄС буде прийнята, то компанії, які не будуть відслідковувати свої ланцюги постачання, просто не зможуть постачати продукцію в країни ЄС.

І третій момент – це відповідальність, яка обов'язково буде наставати для тих дистриб'юторів або партнерів, які співпрацюють з компанією, яка позбавлена достатніх відповідальних практик в частині відповідальних методів постачання. Ніхто з нас не хоче бути притягнутим до відповідальності і, зокрема, представники компанії Європейського Союзу, то знову ж таки це може накласти певні обмеження на діяльність виробників, на їх подальші фінансові можливості і також на залучення інвестиції від інвесторів. Тому що я впевнена, що лише на рівні посилення і створення більш жорсткого законодавства це питання не обмежиться. Я думаю, що далі будуть говорити про внесення вимог щодо відповідального інвестування вже на рівні банків та різних

інших фінансових установ, що ще більше може закрити гайки невідповідальним компаніям.

Хоча я сподіваюсь, що таких компаній залишилося вже дуже небагато, і ми про це в майбутньому будемо говорити все менше, аж до того моменту, поки не дійдемо висновку, що ця тема себе вичерпала.

- Дуже дякую за надзвичайно розгорнуту відповідь. Підкажіть, будь ласка, яким чином ця ініціатива компанії, робота всіх цих департаментів, можливо комітетів, може бути реалізована в корпоративних політиках? Як це можна формулювати? Як це можна закріпити?
- Насправді є декілька підходів до того, як компанія може управляти своїми ланцюгами постачання і найкращим варіантом, звісно, є прописати певні норми, певні вимоги, наприклад, у своїх політиках щодо відповідальних закупівель або в Кодексі етики, кодексах відповідальної поведінки, тобто в кожній компанії є своя назва по суті одного і того ж документу, який висвітлює одні ті ж питання, пов'язані з тим, які аспекти діяльності компанії є для неї важливими, і що саме вони собою являють.

Якщо говорити про конкретні приклади, то можна згадати те, як деякі події, можливо вплинули на прийняття компанією рішень про формулювання або внесення змін до своїх корпоративних політик з точки зору відповідальних закупівель. Тут я можу говорити про компанію відомого міжнародного ретейлера, який також представлений в Україні і в якому мені довелося працювати декілька років, і я була відповідальна за департамент, який був залучений до відповідального ведення бізнесу, мала нагоду спостерігати за тим, як компанія може управляти своїми корпоративними політиками в цьому контексті і такі два приклади можу навести.

По-перше, це була відмова компанії від придбання котнової продукції в Узбекистані. Зокрема, це стало відомо під час оголошення однієї з громадських організацій і потім створення на коаліції усіх виробників, які беруть бавовну з Пакистану. Чому? У 2007 році неодноразово на той час заявлялося і було доведено різними організаціями те, що при зборі урожаю до збору цього врожаю залучаються, зокрема, діти, тобто їм забороняють ходити до школи і відправляють їх на великі поля, де вони мають збирати цю бавовну.

Друге, це те, що навіть вчителів і усіх працівників, які працюють в інших галузях, також залучають до цієї кампанії, тому що так повелося ще з часів Радянського Союзу, що для Узбекистану період збору бавовни був чимось культовим і всі ресурси були спрямовані саме на цю роботу.

І це взагалі нонсенс, але як би владу Узбекистану це не лякало, але цей бойкот тривав аж цілих 12 чи 13 років до 2022 року, наприкінці якого провідна громадська організація, яка була якраз у витоках організації цієї акції довгострокової, офіційно під час переговорів з владою Узбекистану скасувала цей бойкот і визнала, що за останні роки владою було прийнято певні кроки назустріч введення кримінальної відповідальності за застосування примусової дитячої праці.

Друге - це те, що були внесені зміни до, здається, близько 30 різних законодавчих актів, які змінювали повністю підхід. За ці 13 років, які тривали з 2007 року, багато компаній, в тому числі і європейських і американських, в своїх публічних політиках і в своїх ланцюгах постачання заявляли про те, що вони припиняють співпрацю з постачальниками або з підрядниками, які використовують для виготовлення продукції,

яка подається в їх в магазинах або яка виготовляється за їх замовленням, саме цієї сировини, що в майбутньому могло призвести до значних фінансових втрат. Важливий нюанс – це те, що часто компанія, яка впроваджує свої корпоративні політики, відповідальність несе за застосування примусової, зокрема дитячої праці, при виготовленні продукції, якщо вона звертає на це увагу не лише всередині своєї діяльності, всередині компанії, але й прописує це для постачальників, плюс говорить про це публічно, привертає увагу до проблеми. І, на мій погляд, це сприяє швидше вирішенню. Це ситуація, свідками якої ми з вами стали.

Я думаю, що всі ми чули про найбільш масштабну катастрофу, яка сталася у Бангладеш. Це була велика фабрика, багатоповерхова, під назвою РаноПлаза, в якій містилося декілька майстерень для різних відомих світових брендів, як американських так і європейських. І в 2013 році, на жаль, стався обвал. На цій фабриці загинули понад 1100 працівників і понад 2000 з них отримали поранення. Це такий був перший найбільш масштабний прецедент, який взагалі змінив світ і корпоративної соціальної відповідальності, і взагалі відповідального введення бізнесу.

Коротка передісторія цієї трагедії. Вона полягає в тому, що в цій будівлі напередодні з'явилися тріщини, і для керівників фабрики, для керівників груп, які управляють цими ресурсами людськими, що залучені до роботи на фабриках, були висунуті певні вимоги, які стосувалися дотримання умов праці, тимчасового утримання від роботи, від доступу до робочих місць, пов'язані з тим, що об'єкт потребує реставрації. Але, на жаль, ці вимоги менеджментом були проігноровані, і якраз о 9-й годині ранку, коли працівники фабрик прийшли на свої робочі місця, сталася ця непоправна і дуже суттєва катастрофа. Наступного дня на руїнах цієї фабрики були знайдені бірки відомих нам американських і європейських брендів.

Це така поворотна подія, яка запустила різні громадські рухи, зокрема у Франції, щоб компанії почали звертати більше уваги на свої ланцюги постачання і не вводити в оману тим, що ніби на певних фабриках насправді дотримуються усіх умов, як ми звикли до цього в країнах Європи або Америки.

Було створено фонд допомоги постраждалим від цього інциденту. Усі компанії, які були безпосередньо замовниками продукції, яка виготовлялася у цих майстернях, плюс інші компанії, які просто хотіли підтримати постраждалих, могли залучити своє фінансування для того, щоб потім воно було спрямоване на допомогу постраждалим. Вдалося зібрати ще не всю суму, але частково, через цей інструмент, а також я знаю, що в цій компанії, де я працювала, було створено окремий фонд, який займався взагалі не лише питанням компенсації шкоди, яка була заподіяна працівникам фабрики, а також певними цілими політиками, пов'язаними з покращенням умов життя жителів Бангладеш та інших країн, де знаходяться виробничі потужності цієї компанії. Це пов'язано із покращенням доступу до питної води, із доступом до медичної сфери, до медичних послуг.

Тобто на різні компанії ця подія вплинула по-різному.

Офіційні документи компанії були переглянуті. У 2017 році був переписаний Кодекс етики, який став більш жорстким, зокрема до зобов'язань компанії і до того, як вона має контролювати дотримання цих зобов'язань у своїх ланцюгах постачання. Також обов'язковим стало проведення соціальних аудитів для постачальників. Якщо говорити про Україну, то в Україні для кожного постачальника, будь то новий чи вже більш-менш надійний, з яким співпрацюють протягом тривалого часу, обов'язковими стали норми проведення щорічних або рідше аудитів на дотримання соціальних умов і на дотримання екологічних умов праці.

- Дуже дякую за відповідь, дуже розгорнуто з прикладами. Якщо можна, останнє питання. Ви вже дуже багато торкнулися факторів сприяння тому, щоб компанії включали до корпоративних політик заходи щодо принаймні моніторингу ланцюгів постачання і про громадський рух. Ви казали і про тенденцію до підвищення відповідальності в даній галузі та закріплення її нормативно. Чи є якісь ще заходи, щоб сприяти більш широкому впровадженню цих практик? Щоб мотивувати компанію включати ці положення до своєї діяльності, до своїх корпоративних політик? Якщо так, то хто міг би сприяти цьому?
- Дякую. Основа для створення таких політик дуже різна, і може бути непередбачуваною. Тут все залежить від того, наскільки компанія реагує на це, наскільки компанія зацікавлена сама безпосередньо в цих практиках. По-перше, це може бути робота з громадськими організаціями. Компанії потрібно постійно моніторити поле своєї діяльності на предмет потенційних ризиків і відслідковувати, якщо такі ризики є або вони можуть з'явитися, то доречно було б якраз таки розпочати співпрацювати з фахівцями, з експертами, які, можливо, володіють більшою інформацією у цій сфері і можуть бути корисними з точки зору наявності інформації з точки зору допомоги у розробці політик, з точки зору проведення тих самих аудитів. Або, можливо, запозичення корисних практик з інших країн, тому що часто якщо ми говоримо про громадські організації, то часто це міжнародна мережа певних організацій, які можуть обмінюватися досвідом і ділитися одне з одним певною інформацією, яка попереджає появу тих чи інших ризиків, зокрема в інших країнах або в інших індустріях, і тому це найбільш безполісний крок, такий собі сценарій на випередження, який дозволяє компанії показати своє лідерство, свою зацікавленість, свій інтерес і стати часто першопрохідцями або таким собі піонером в вибудовуванні відповідальних політик, у тому числі і у сфері відповідальних ланцюгів постачання і протидії примусовій праці.
- Дуже дякую за рекомендації, за пропозиції – вони просто надзвичайні! І дякую вам в цілому за ваш час, експертизу та увагу, яку ви приділили проекту.