



“Via dal lavoro sfruttato per tornare a scuola”

Un Piano d’Azione per le imprese che vogliono fermare lo sfruttamento del lavoro minorile

Prefazione

I diritti dell’infanzia e dell’adolescenza sono diritti umani. I bambini e gli adolescenti hanno il diritto di essere liberi dallo sfruttamento del loro lavoro e di veder garantito il diritto all’istruzione. Ma i loro diritti comportano doveri per altri. Se da un lato spetta primariamente agli Stati la responsabilità di rispettare, proteggere e soddisfare tali diritti, dall’altro è sempre più riconosciuto che anche le imprese e altri attori non statali hanno il dovere di contribuire alla realizzazione dei diritti riconosciuti a livello internazionale.

La realizzazione di tali diritti è legata intrinsecamente allo sviluppo economico e sociale. Ad esempio, nell’aprile 2004 l’Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) ha pubblicato uno studio che mostra come i benefici dell’eliminazione del lavoro minorile saranno quasi sette volte più alti dei costi¹ sostenuti. Lo studio condotto dal Programma Internazionale per l’Eliminazione del Lavoro Minorile (*International Programme on the Elimination of Child Labour, IPEC*) dell’ILO afferma che il lavoro minorile - che impegna al mondo un/una bambino/a o adolescente su sei - può essere eliminato entro il 2020 e sostituito dall’istruzione universale ad un costo stimato di 760 miliardi di dollari.

A livello pratico, il movimento globale contro lo sfruttamento del lavoro minorile consiste in una gamma di attori privati, incluse le imprese, che contribuiscono alla realizzazione di diritti del lavoro. La campagna “*Stop Child Labour - School is the best place to work*” pone le sue fondamenta nelle molteplici esperienze di imprese, sindacati, organizzazioni non governative (ONG), iniziative multistakeholder², governi e organizzazioni internazionali.

Riteniamo che il valore aggiunto di questo documento si veda nella combinazione dei seguenti elementi:

- attenzione a tutte le forme di sfruttamento del lavoro minorile (secondo le due convenzioni ILO sul lavoro minorile), invece che principalmente alle sole forme peggiori di lavoro minorile, e alla connessione con il diritto all’istruzione;

¹ Si veda http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Press_release/lang--en/WCMS_005220/index.htm

² Si tratta di iniziative di collaborazione da parte di imprese, sindacati e ONG; talvolta includono anche il governo, ricercatori e istituti specializzati.

- attenzione all'impegno delle imprese nella filiera produttiva, che miri a un miglioramento dei diritti dei lavoratori, invece che all'immediato ritiro degli ordini ai sub fornitori in caso di problemi;
- la lotta esplicita allo sfruttamento del lavoro minorile, nell'ambito del più ampio obiettivo di affermare i diritti del lavoro e diffondere le esperienze acquisite nel campo della responsabilità e della rendicontazione sociale d'impresa;
- una attenzione all'impegno di altri portatori di interesse (stakeholder) quali i sindacati, le ONG, i governi, le iniziative multistakeholder ecc.

Il presente documento, o piano d'azione, è scritto principalmente per le imprese e per le iniziative multistakeholder che stanno lavorando all'eliminazione dello sfruttamento del lavoro minorile o che intendono farlo. Tuttavia, pensiamo che questo documento sia utile anche per i governi, perché (ri)valutino le loro politiche e i loro regolamenti; per le ONG, perché guidi la loro azione e il loro impegno in attività legate alle imprese o ai settori industriali. Nei prossimi anni, la campagna 'Stop Child Labour' presenterà questo piano d'azione nel corso di numerosi meeting con imprese, iniziative multistakeholder, governi e organizzazioni internazionali. Vi aggiorneremo regolarmente su questo processo di consultazione. Sfortunatamente *non* saremo in grado di guidare nell'implementazione molte imprese individualmente. Tuttavia, siamo aperti a richieste di dialogo e consultazione riguardanti il piano d'azione, secondo le nostre possibilità.

Questo documento è stato ultimato dopo aver ricevuto dei preziosi contributi da molte persone in tutto il mondo, inclusi imprenditori³, sindacati, ONG e persone che lavorano per organizzazioni internazionali come l'ILO. Li ringraziamo sinceramente per il loro contributo. Saranno sempre ben accetti nuovi commenti su come migliorare ulteriormente il piano d'azione.

Perché le imprese dovrebbero agire contro il lavoro minorile?

La Dichiarazione Universale dei Diritti Umani⁴ stabilisce che "ogni organo della società" dovrebbe contribuire ad assicurare che i diritti umani siano osservati e applicati.

Naturalmente ciò include il mondo delle imprese. La Convenzione sui Diritti dell'Infanzia e dell'Adolescenza (CRC)⁵, che è stata ratificata da quasi tutti i Paesi del mondo, obbliga gli Stati a "*riconoscere il diritto del bambino o dell'adolescente ad essere protetto contro lo sfruttamento economico e di non essere costretto ad alcun lavoro che comporti rischi o sia suscettibile di porre a repentaglio la sua educazione o di nuocere alla sua salute o al suo sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale o sociale.*" (Art. 32.1 CRC). I governi nazionali si sono impegnati a includere tale obbligo nella legislazione nazionale, così che i loro cittadini e le loro organizzazioni, imprese incluse, rispettino gli accordi internazionali - sul territorio nazionale, ma anche nelle attività al di fuori dei loro mercati nazionali.

Le linee guida OCSE per le imprese multinazionali⁶ esprimono con chiarezza quello che i governi nazionali degli stati membri dell'OCSE si aspettano dalle imprese - sia all'interno che all'esterno dei loro mercati nazionali e lungo tutta la filiera produttiva - e ciò include la lotta allo sfruttamento del lavoro minorile. Nelle linee guida è specificato che le imprese dovrebbero incoraggiare anche i loro fornitori e subappaltatori ad agire in conformità con esse.

Inoltre, l'iniziativa *Global Compact* delle Nazioni Unite esplicita i principi cui le imprese dovrebbero aderire - incluso il principio 5: agire efficacemente per porre una fine allo sfruttamento del lavoro minorile.⁷

³ Vedi il nuovo strumento: <http://www.ioe-emp.org/en/policy-areas/child-labour/employers-toolkit/index.html>

⁴ Si veda: <http://un.org/Overview.rights.html>

⁵ Si veda: <http://ohchr.org/english/law/pdf/crc.pdf>

⁶ Si veda: <http://www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf>

⁷ Si veda il sito web Global Compact: <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/principle5.html>

Le due Convenzioni sul lavoro minorile dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), indicano chiaramente cosa significhi nella pratica combattere lo sfruttamento del lavoro minorile e promuovere il lavoro degno. Tali Convenzioni (Convenzione sull'Età Minima n. 138⁸ e Convenzione sulle Forme Peggiori di Sfruttamento del Lavoro Minorile n. 182⁹) sono state redatte congiuntamente, dall'ILO, dai governi nazionali, dalle associazioni imprenditoriali e dai sindacati. Il mondo delle imprese perciò è politicamente e moralmente obbligato ad applicarle. La Convenzione sull'Età Minima specifica che il lavoro è vietato ai minori di 15 anni (i Paesi in via di sviluppo possono optare per i 14 anni). 15 anni non è il massimo, alcuni paesi come il Brasile hanno optato per i 16 anni. Il lavoro leggero è permesso ai bambini di 12 e 13 anni nella maggior parte dei paesi in via di sviluppo, a condizione che non interferisca con la scuola. La Convenzione sulle Forme Peggiori di Lavoro Minorile comprende un divieto al lavoro rischioso per i minori di 18 anni. Questa Convenzione vieta di "lavorare" come bambino soldato, nel traffico di droga, nella pornografia; vieta la prostituzione e il lavoro forzato: veri e propri crimini.

Sebbene non del tutto congruenti con la Convenzione ILO 138, che fissa l'età minima lavorativa a 15 anni (con eccezioni per i Paesi in via di sviluppo), gli Obiettivi di sviluppo del Millennio (*Millennium Development Goals - MDGs*) n. 2 e 3 sull'educazione auspicano il completamento di un "corso di educazione primaria". Le imprese dovrebbero contribuire al raggiungimento degli MDGs attraverso l'eliminazione dello sfruttamento del lavoro minorile e contribuendo a mandare a scuola bambini ed adolescenti.

Quali azioni possono intraprendere le imprese?

1. Esplicitare nella politica aziendale ufficiale o nel codice di condotta dell'impresa il fatto che tutte le forme di sfruttamento del lavoro minorile, proibite dalle due Convenzioni ILO (138 e 182), saranno prevenute e, qualora siano comunque riscontrate, saranno contrastate e vietate.

Non è ovvio, poiché molte imprese ritengono che sia sufficiente combattere solo le forme peggiori di sfruttamento del lavoro minorile. Dato che entrambe le Convenzioni contro lo sfruttamento del lavoro minorile sono state ratificate da moltissimi Stati, non vi è alcuna ragione per cui i governi e le imprese dovrebbero limitarsi ad agire solo contro alcuni tipi di lavoro minorile vietato. La Convenzione 138 consente ai Paesi in via di sviluppo di fissare l'età minima lavorativa a 14 anni anziché 15. Sarebbe auspicabile comunque non derogare all'età di 15 anni.

2. Accertarsi che la politica dell'impresa sia come minimo basata sulle convenzioni internazionali contro lo sfruttamento del lavoro minorile e conforme alla legislazione nazionale e locale, qualora i loro standard siano superiori a quelli delle convenzioni internazionali.

Finora 149 Paesi hanno firmato la Convenzione 138 e 163 Paesi hanno firmato la Convenzione 182. Inoltre, tutti i membri dell'ILO si sono accordati sull'obbligo di rispettare, promuovere e realizzare il divieto allo sfruttamento e di osservare altri standard lavorativi di base, quand'anche non abbiano ratificato le Convenzioni in questione (si veda anche la Raccomandazione n. 10). Laddove la legislazione nazionale sia più stringente (ad esempio, se impone un'età minima più alta per l'avvio al lavoro) le imprese saranno obbligate a conformarsi a tale legislazione nazionale.

3. Rendere esplicito nei contratti con i fornitori che essi devono sradicare lo sfruttamento del lavoro minorile e realizzare i diritti del lavoro in tutte le attività subappaltate.

Lo sfruttamento del lavoro minorile è molto diffuso nelle attività che le imprese esternalizzano (*outsourcing*) ad altre aziende. Inoltre, anche il "primo livello" di fornitori spesso esternalizza le attività a subappaltatori. Non è una coincidenza. Nel tentativo di tagliare i costi, molte imprese portano

⁸ Si veda <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C138>

⁹ Si veda <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C182>

all'esterno una parte o tutta l'attività di manifattura ed alcuni servizi in Paesi a basso costo del lavoro, in prevalenza in Paesi in via di sviluppo e/o Paesi dell'Europa Orientale. Il ricorso allo sfruttamento del lavoro minorile o il mancato rispetto di altri standard lavorativi è frequente in tali attività affidate a soggetti esterni all'impresa.

Il taglio dei costi, tuttavia, non può essere una scusa per un'impresa per evitare le proprie responsabilità, quando dà in appalto le attività di manifattura o i servizi.

Pertanto, le imprese dovrebbero stipulare un contratto scritto con i loro fornitori per assicurare che l'intera filiera produttiva sia libera dallo sfruttamento del lavoro minorile e si osservino i diritti del lavoro. Questo porterà l'impresa che opera in *outsourcing* a raccogliere tutti i nomi e i riferimenti dettagliati di ogni fornitore e subappaltatore e renderli disponibili al pubblico.

Allo scopo di evitare che i fornitori nascondano i bambini, in occasione delle prime iniziative di ispezione, le imprese che esternalizzano dovrebbero premiare e sostenere i fornitori che cooperano e aiutano a mandare a scuola tutti i bambini, anziché farli lavorare per loro. Una volta che si sia stabilita fermamente la politica "no allo sfruttamento del lavoro minorile", le imprese dovrebbero divenire più intransigenti qualora venissero individuati nuovamente dei bambini, nel corso di successive tornate di verifica e ispezione - fino al punto di applicare sanzioni.

Per fornitori, si intendono anche singole famiglie che producono per le imprese. Tali lavoratori a domicilio sono normalmente pagati in base al numero di pezzi prodotti e i loro obiettivi di produzione sono normalmente fissati in modo tale che anche i bambini debbano lavorare per assicurare alla famiglia una remunerazione che corrisponda ai minimi salariali.

Ciò fa sì che il lavoro a domicilio generi sfruttamento del lavoro minorile. Le imprese dovrebbero assicurare che gli obiettivi di produzione del lavoro a domicilio non costringano i bambini a lavorare a loro volta. Per gli adolescenti di 12 - 14 anni che svolgono lavori leggeri dovrebbe essere garantita l'istruzione; gli adolescenti non dovrebbero svolgere lavori rischiosi, dovrebbero essere accuratamente sorvegliati e i loro genitori dovrebbero ricevere una remunerazione adeguata.

4. Assicurare che i bambini finora impiegati negli stabilimenti, nelle piantagioni o nei servizi dell'impresa e/o nelle attività esternalizzate o subappaltate lungo la filiera produttiva, siano individuati e affidati all'istruzione regolare, gratuita e a tempo pieno.

L'esperienza insegna che le imprese che agiscono contro lo sfruttamento del lavoro minorile, spesso però limitano il loro impegno nel far sì che i bambini vengano liberati dallo sfruttamento, e non sono propense a facilitare la loro transizione verso un'istruzione regolare. Sono numerosi gli esempi di imprese molto disponibili a disfarsi dei bambini che lavoravano per loro al fine di migliorare la loro immagine. Le imprese che riducono i giovani lavoratori ad un semplice "esubero", abbandonandoli a loro stessi, si comportano in modo altamente irresponsabile. Proprio perché hanno beneficiato dell'opera dei bambini e degli adolescenti che lavoravano per loro, è ancor più grande il loro obbligo verso la creazione o l'agevolazione di accessi ad alternative al lavoro sfruttato- ovvero la scuola. Soluzioni "ibride", sono accettabili solo nel caso di adolescenti, che possano combinare, senza costrizioni, scuola e/o formazione ed un lavoro leggero, ma impiegare bambini part-time o farli frequentare la scuola di sera, sono opzioni fondamentalmente inaccettabili. Ogni singolo bambino ha diritto all'istruzione a tempo pieno e insieme ai suoi pari – senza essere separato dagli altri bambini.

5. Assicurarsi che gli adolescenti di età tra i 14/15 e i 18 anni, cui è consentito lavorare conformemente agli accordi internazionali, non siano impiegati nelle forme peggiori di lavoro minorile, specificate nella Convenzione ILO 182, e che almeno siano rispettati gli accordi (richiesti dalla Convenzione) sui lavori pericolosi e rischiosi, tra i governi, i sindacati e le organizzazioni che riuniscono le associazioni industriali.

Molti adolescenti divengono vittime del lavoro forzato o della prostituzione, vengono arruolati come soldati o vengono impiegati in lavori rischiosi inadatti alla loro età. Considerato che molti lavorano nell'agricoltura, anche un'altra Convenzione ILO diviene rilevante: la Convenzione 184, sulla Salute e la Sicurezza nell'Agricoltura, che prevede, per esempio, l'uso di misure protettive per i lavori con prodotti

chimici (ad es. pesticidi) e con strumenti agricoli. Un caso recente di assenza di tali protezioni è stato riscontrato nella produzione delle sementi di cotone in India, dove gli agricoltori che coltivano sementi di cotone per imprese multinazionali e indiane hanno sostituito alcuni bambini più giovani con adolescenti. Questi ultimi, in assenza di protezione, sono comunque esposti ai pesticidi e al sole cocente, mentre svolgono turni di lavoro nei campi, che durano 12 ore o più.

Le imprese dovrebbero almeno evitare che gli adolescenti svolgano quei tipi di lavoro rischioso su cui a livello nazionale c'è accordo tra governi, sindacati e imprenditori, ma potrebbero anche decidere di non ingaggiare gli adolescenti (o di non permettere che lo facciano i subappaltatori), per quei lavori che sono comunque considerati rischiosi dall'impresa e/o da altri *stakeholders*, pur non essendovi un accordo nazionale.

Il lavoro nell'agricoltura commerciale spesso non è nella lista approvata dei lavori rischiosi, ma è considerato da tanti molto rischioso (come ricorda l'esempio citato sopra).

Esiste anche il problema dei falsi apprendistati: bambini ed adolescenti ufficialmente ingaggiati come apprendisti che fanno turni molto lunghi senza essere pagati. Gli apprendistati dovrebbero avere durata limitata; dovrebbero essere svolti nell'ambito di programmi scolastici e di formazione professionale; dovrebbero svolgersi con la supervisione del Ministero del Lavoro e/o delle organizzazioni dei lavoratori; non dovrebbero interferire con l'istruzione.

6. Coinvolgere lo staff e i fornitori nella lotta allo sfruttamento del lavoro minorile: informandoli sul piano d'azione contro lo sfruttamento del lavoro minorile nell'impresa.

E' molto importante coinvolgere i dipendenti dell'impresa nelle politiche aziendali che definiscono esplicitamente lo sfruttamento del lavoro minorile come inaccettabile - sia nelle attività proprie dell'impresa, sia nella sua filiera produttiva. E' utile informare i dipendenti di questo divieto e formarli su come possano contribuire a porre fine allo sfruttamento lavoro minorile. Lo stesso deve valere per i fornitori dell'impresa. Includere una clausola nei contratti dell'impresa con i fornitori (o con le altre parti con cui essa desidera collaborare) che specifichi che lo sfruttamento del lavoro minorile è proibito, e che il fornitore si impegna a compiere passi concreti per facilitare l'ingresso nel sistema scolastico e/o formativo dei bambini e degli adolescenti fatti uscire dal sistema produttivo.

Stringere accordi vincolanti con i fornitori per assicurare che essi, a loro volta, si assicurino che i loro fornitori e subappaltatori soddisfino gli stessi standard.

7. Collaborare e fare pressione insieme ad altri attori, ad esempio sindacati, ong e governi locali e/o nazionali, per dare una vera istruzione ai bambini ex-lavoratori, fino all'età in cui sia loro consentito di lavorare ai sensi della Convenzione 138 o della legislazione nazionale.

Le imprese che scoprono che nelle loro attività (o nelle loro filiere produttive) i bambini lavoratori sono impegnati in gran numero, spesso trovano molto difficile o addirittura impossibile far sì che tutti i bambini in questione vadano a scuola. Nella maggioranza dei casi, è preferibile che le imprese non tentino di istituire o finanziare una propria scuola, ma si uniscano ad altre organizzazioni e sviluppino congiuntamente soluzioni più stabili. L'opzione di gran lunga preferita è che i bambini ex-lavoratori si inseriscano nel sistema scolastico regolare. Laddove i bambini non possano essere inseriti (immediatamente) in una scuola regolare, le imprese in cooperazione con le autorità locali e le organizzazioni della società civile, dovrebbero contribuire a un'istruzione "ponte" o "di transizione" che consenta ai bambini un po' più su di età di inserirsi nel sistema scolastico regolare.¹⁰ Si deve fare attenzione a non creare strutture parallele al sistema scolastico, facendo confluire tutti i bambini nel sistema scolastico ufficiale appena hanno raggiunto una preparazione sufficiente.

¹⁰ Un esempio di "bridge education" finalizzata all'inserimento dei bambini lavoratori nel sistema della scuola formale sono le Case del Sorriso che Cesvi ha in diversi paesi. Si veda il sito www.cesvi.org

8. Laddove sia necessario, impegnarsi nell'affrontare le sfide che si presentano ai bambini ed agli adolescenti provenienti da gruppi discriminati ed emarginati, così che anch'essi possano lasciare il lavoro sfruttato e andare a scuola.

Molti bambini lavoratori provengono da contesti economicamente svantaggiati, caratterizzati da discriminazione e/o emarginazione. I bambini possono essere soggetti a discriminazione per via del lavoro svolto dai loro genitori, delle loro origini o del gruppo etnico o della casta cui appartengono. Necessitano di attenzione speciale anche i bambini e gli adolescenti particolarmente vulnerabili come quelli che traggono sostentamento da attività connesse ai rifiuti, i bambini di strada, quelli vittima del traffico e i bambini affetti da HIV/AIDS - che spesso provengono da gruppi discriminati. In Cina, ad esempio, molti bambini ed adolescenti migranti iniziano a lavorare perché non hanno diritto all'istruzione e all'assistenza sanitaria, nel caso in cui la famiglia non sia registrata nel luogo in cui lavorano i genitori.

Gli indiani Dalit e gli Adivasi, per esempio, sono di gran lunga i più rappresentati nel lavoro minorile e ancor di più nello sfruttamento del lavoro minorile legato alla schiavitù per debiti (*bonded labour*). Molti ritengono che sia "normale" che i bambini Daliti ed Adivasi siano mandati a lavorare e non vadano a scuola, e talvolta questo modo di pensare è incoraggiato dalle parti interessate al mantenimento dello status quo.

Benché in molti Paesi lo sfruttamento del lavoro minorile sia spesso ufficialmente proibito dalla legge, nella pratica, la lotta contro di esso incontra considerevole resistenza politica e sociale. Un impegno esplicito contro tutti i tipi di lavoro minorile vietati dalle Convenzioni ILO, condotta lungo tutta la filiera produttiva, renderà più facile raggiungere bambini Dalit e Adivasi. In aggiunta, è necessario impegnarsi particolarmente per assicurare che questi bambini ed adolescenti si uniscano ai loro coetanei di altre provenienze, nell'ambito dell'istruzione diurna regolare e perché non subiscano discriminazioni a scuola.

Un impegno addizionale è necessario allo scopo di offrire dei posti di lavoro ai loro genitori o ai membri della loro famiglia, che potrebbero necessitare di formazione e altri tipi di supporto sociale per consentir loro di compensare la perdita del lavoro dei loro figli.

9. Verificare l'autenticità dei certificati di nascita ed esigere l'istituzione di sistemi affidabili di registrazione delle nascite nelle zone sprovviste.

Spesso è molto difficile determinare o addirittura stimare l'età esatta di un bambino o di un adolescente. I certificati di nascita possono essere falsi, in particolare poiché molti Paesi sono sprovvisti di un sistema affidabile di registrazione delle nascite. Tuttavia, l'età può essere stabilita anche attraverso altri metodi, ad esempio un esame condotto da un medico affidabile o attraverso colloqui per verificare le conoscenze del bambino. In termini più generali, le imprese potrebbero contribuire allo sviluppo di affidabili sistemi pubblici di registrazione delle nascite, poiché spesso non esistono. Insieme alle associazioni imprenditoriali, ai sindacati e ad altri attori sociali, le imprese dovrebbero sostenere con forza l'adozione di sistemi di registrazione delle nascite, accelerandone così la loro introduzione. Ciò potrebbe avvenire anche attraverso il sostegno ai Ministeri competenti (ad esempio, quello della Salute) e/o alle agenzie governative e/o attraverso la cooperazione con essi.

10. La lotta allo sfruttamento del lavoro minorile deve sempre andare di pari passo con l'osservanza degli altri tre fondamentali standard lavorativi dell'ILO¹¹ e degli altri diritti dei lavoratori che godono di larga approvazione.

Godono di riconoscimento generale e dovrebbero sempre essere osservati i seguenti diritti fondamentali dei lavoratori: 1) la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva; 2) l'eliminazione di ogni forma di lavoro forzato o obbligatorio e 3) l'eliminazione della discriminazione basata sull'impiego e il mestiere. Questi tre diritti sono definiti da sei Convenzioni (87, 98, 29, 105, 100 e 111).

In aggiunta, sono anche generalmente riconosciuti i seguenti diritti dei lavoratori: il diritto ad un

¹¹ Si veda la pagina dell'ILO: <http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE>

ambiente lavorativo sicuro e salubre, ad una retribuzione adeguata e a turni di lavoro non eccessivamente lunghi e senza straordinari obbligatori. Le imprese impegnate nella lotta allo sfruttamento del lavoro minorile non possono giustificare l'impiego di bambini con il basso reddito dei loro genitori - essendo proprio questo il campo in cui le imprese possono cambiare le cose (si veda anche la Raccomandazione n. 5).

Per una panoramica generale sulla Responsabilità Sociale delle imprese, si veda il documento "Quadro di Riferimento sulla RSI".¹²

11. Lavorare con i sindacati sia per contrastare lo sfruttamento del lavoro minorile sia per assicurare che i diritti del lavoro vengano implementati.

I sindacati hanno un ruolo cruciale nella lotta allo sfruttamento del lavoro minorile. A livello internazionale sono una delle tre parti costituenti l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e hanno preso parte alle negoziazioni sulle attuali Convenzioni ILO sul lavoro minorile. A livello nazionale rappresentano i lavoratori nelle consultazioni con i governi riguardo alle questioni di lavoro (minorile). A livello di impresa rappresentano lavoratori (adulti) e quindi hanno spesso l'incarico di negoziare salari e condizioni di lavoro con le imprese. L'esperienza mostra che lo sfruttamento del lavoro minorile ha un'incidenza minore in situazioni in cui esistono "relazioni industriali" mature tra un sindacato (o più sindacati) e le imprese. Nelle Filippine, ad esempio, i sindacati hanno incluso la lotta allo sfruttamento del lavoro minorile nelle loro contrattazioni collettive con le imprese. Il primo passo ha riguardato il sito produttivo principale e successivamente è stata estesa la richiesta ai subappaltatori e ai fornitori. Quindi, si è introdotto un sistema di monitoraggio lungo tutta la filiera produttiva. Tale approccio contro lo sfruttamento del lavoro minorile può anche essere il punto di partenza per lottare per altri diritti del lavoro e per la risoluzione di altre questioni. In alternativa, una volta affermato, il diritto di organizzarsi può essere utilizzato per inserire l'eliminazione dello sfruttamento del lavoro minorile all'interno dell'agenda della contrattazione collettiva. Le imprese possono essere dei partner assai utili nell'ambito di queste iniziative.

12. Pagare i fornitori in modo tale che, da un lato, possano evitare di ricorrere allo sfruttamento del lavoro minorile, dall'altro possano impiegare adulti (o adolescenti con più di 14 o 15 anni), offrendo loro uno stipendio e delle condizioni di lavoro decenti. Qualora sia necessario, si adeguino altri aspetti delle politiche di approvvigionamento della impresa allo scopo di porre fine allo sfruttamento del lavoro minorile da parte dell'impresa e di garantire il rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori.

Recenti ricerche condotte sui produttori di vestiti e scarpe in Albania e sui coltivatori di sementi di cotone in India, hanno mostrato che il basso livello dei prezzi pagati dalle imprese acquirenti può incoraggiare lo sfruttamento del lavoro minorile: il basso livello dei prezzi può indurre i fornitori a impiegare bambini, o a spingere i genitori, il cui reddito sia insufficiente per una vita decorosa, a mandare a lavorare i loro bambini. Quindi le imprese acquirenti non dovrebbero solo richiedere che i loro fornitori si astengano dall'impiegare bambini, ma dovrebbero anche creare le condizioni necessarie a consentire ai loro fornitori di applicare i diritti dei lavoratori. Il prezzo è un importante prerequisito da considerare, ma sono rilevanti anche altre condizioni. Gli ordini tardivi e la cattiva pianificazione degli approvvigionamenti da parte delle imprese mettono i fornitori sotto pressione: la paura che non arrivino nuovi ordini, nel caso in cui non consegnino per tempo, porta i fornitori a fare di tutto per rispettare le scadenze - prolungano i turni dei loro dipendenti e impiegano bambini come manodopera extra. In molti casi, le imprese dovrebbero riuscire facilmente a capire se i lavoratori sono obbligati a far lavorare i bambini a casa per rispettare una scadenza di produzione. Se un adulto è in grado di produrre mediamente cinque paia di scarpe al giorno, ma ne consegna dieci, dovrebbe essere ovvio che è in atto una violazione degli standard.

¹² Si veda il Quadro di Riferimento sulla RSI di 36 organizzazioni della società civile olandese: [http://mvo-platform.tuxic.nl/files/Publicaties/MVO%20referentiekader-web%20\(2\).pdf](http://mvo-platform.tuxic.nl/files/Publicaties/MVO%20referentiekader-web%20(2).pdf)

13. Ogniqualvolta sia possibile, cercare di trasferire il lavoro fino a quel momento svolto dai bambini ai genitori o ad altri parenti stretti, oppure si offra ai genitori un impiego alternativo appropriato.

Non sempre può essere possibile - o addirittura desiderabile - trasferire il lavoro dei bambini ai genitori o a parenti disoccupati, ma laddove ciò sia possibile, le imprese hanno l'obbligo morale di farlo. Le imprese dovranno anche offrire una formazione ai genitori o ai parenti, per consentire loro di ottenere un lavoro presso l'impresa o altrove, con una retribuzione per lo meno di sussistenza. Un'altra possibilità, messa in pratica da alcuni produttori di abbigliamento è di continuare a pagare il salario ai bambini, a condizione e fintanto che vadano a scuola, e quindi offrir loro un lavoro una volta raggiunta l'età minima lavorativa.

14. In autonomia o in collaborazione con altri, creare asili nido e strutture prescolari a disposizione dei dipendenti, per aiutarli a tenere i figli lontani dallo sfruttamento del lavoro minorile.

Molti bambini, in particolare nell'agricoltura e in fabbriche di piccole dimensioni, sono sfruttati perché i genitori iniziano a portarli con sé al lavoro quando sono ancora molto giovani. Ciò può essere impedito attraverso centri prescolari e asili che, offrano opportunità di gioco e di apprendimento per i bambini liberando quelli più adulti dal compito di dover badare ai fratelli e alle sorelle più giovani, un compito che impedisce loro, in particolare alle bambine e alle adolescenti, di andare a scuola¹³.

15. Pianificare e attuare le seguenti misure: indagini preventive sull'incidenza e il tipo di lavoro minorile nella filiera produttiva, sistemi concreti di auto-monitoraggio, politiche e pratiche trasparenti, monitoraggio e verifiche condotte da terzi e - elemento cruciale - coinvolgimento diretto delle parti interessate, a cominciare da coloro che sono direttamente colpiti o interessati (i bambini e gli adolescenti lavoratori).

Un sistema di management adeguato - che dovrebbe includere gli elementi sopra indicati - è indispensabile per qualsiasi impresa che voglia affermare in modo credibile che la sua filiera produttiva non ricorre allo sfruttamento del lavoro minorile e che non viola altri diritti del lavoro. Ciò vale in particolare per settori, filiere e Paesi dove il lavoro minorile è largamente diffuso.

In settori in cui lo sfruttamento è presente, non è sufficiente dire che né l'impresa né i suoi fornitori ricorrono al lavoro minorile. Il motto dovrebbe essere: "non dirmelo, dimostramelo!"

Le imprese non dovrebbero attendere passivamente di essere messe di fronte a violazioni dei diritti dei bambini e degli adolescenti e dei diritti del lavoro; dovrebbero invece essere pro-attive e dare il via a indagini proprie e/o a verifiche indipendenti, trasparenti riguardo ai risultati e chiare nel definire cosa l'impresa intende fare in proposito, autonomamente o in collaborazione con altri. Le organizzazioni della società civile e i sindacati sono consapevoli che il lavoro minorile può essere presente nella filiera produttiva, specialmente in quei Paesi senza scuola dell'obbligo e dove gli ispettorati del lavoro sono deboli, scarsamente dotati di personale, assenti o corrotti. Nella pratica sono considerevolmente apprezzate le imprese che dimostrano trasparenza riguardo al problema e che adottano misure credibili per contrastarlo. La verifica dei problemi identificati, siano essi lo sfruttamento o la retribuzione inadeguata dei lavoratori, può avvenire in modo credibile unicamente quando le organizzazioni locali sono coinvolte nel monitoraggio del processo. Ciò è ancor più vero per la creazione di piani volti ad eliminare progressivamente lo sfruttamento del lavoro minorile e "condurre" i bambini e gli adolescenti a scuola.

Pertanto, le imprese devono collaborare con i governi locali, i sindacati e le ONG.

Un problema potrebbe essere che tali partner - organi di governo, sindacati e ONG - siano assenti o scarsamente presenti sul territorio. In quel caso, le imprese dovrebbero dimostrare che hanno fatto tutto quanto in loro potere. Una linea d'azione possibile, per esempio, è il sostegno a programmi di

¹³ In India, nella zona di Chennai Tamil Nadu, dove esistono diverse fornaci di mattoni e riserie, con un elevato numero di famiglie impieganti lavoro minorile, Cesvi sostiene diversi centri prescolari al fine di evitare l'avvio precoce al lavoro.

capacity-building rivolti ai sindacati locali e alle ONG e la collaborazione con essi.

Rimane valida l'estrema opzione del ritiro, nel caso null'altro sia praticabile. La disponibilità a riferire regolarmente su quanto sopra e a reagire alle domande degli stakeholder è un altro elemento che dovrebbe essere parte integrante di una efficace politica contro lo sfruttamento del lavoro minorile o di una più ampia politica di RSI.

16. Utilizzare internet per creare un sistema di reporting sullo sfruttamento del lavoro minorile e su altre violazioni dei diritti dei lavoratori.

Le imprese più progredite nel contrastare il problema dello sfruttamento del lavoro minorile e la violazioni dei diritti del lavoro possono utilizzare uno strumento assai promettente per mettere in risalto le violazioni dei diritti del lavoro (minorile): internet. Sebbene molti lavoratori (ma non tutti), lungo la filiera produttiva delle imprese più grandi, possano essere analfabeti, i singoli lavoratori potrebbero ricorrere all'aiuto di altri per reclamare contro lo sfruttamento del lavoro minorile e le condizioni di lavoro accedendo al sito internet - oppure attraverso un indirizzo e-mail - delle imprese che credano particolarmente nel monitoraggio della filiera produttiva. Le informazioni su come sporgere un reclamo dovrebbero essere semplici e disponibili anche nelle lingue locali. Il sito internet o l'e-mail dell'impresa dovrebbero essere indicati in modo evidente da parte di tutti i suoi fornitori. I reclami potrebbero essere presentati anonimamente, nel caso in cui vengano pubblicati sul sito, oppure potrebbero essere presentati senza obbligo di venire pubblicati. L'impresa che riceverà i reclami dovrebbe dare conto sul proprio sito, pubblicamente e regolarmente (ad esempio, una volta a semestre), del numero e del tipo dei reclami ricevuti e di cosa sia stato fatto in proposito. Anche un'iniziativa multistakeholder potrebbe considerare l'implementazione di un tale "meccanismo di reclamo via web" (*web-based complaint mechanism*).

17. Partecipare a iniziative di contrasto allo sfruttamento del lavoro minorile nei settori in cui il lavoro minorile è dilagante (cave di pietra, turismo, cacao, caffè, tè, riso, fiori ecc.) attraverso le iniziative multistakeholder e/o, qualora l'impresa sia una multinazionale, si aderisca ad un "Accordo Quadro Internazionale" con uno dei sindacati globali di settore.

Nei settori in cui è endemico lo sfruttamento del lavoro minorile, tale pratica potrebbe essere molto difficile o addirittura impossibile da contrastare, se un'impresa agisce da sola. La soluzione migliore in tali settori è operare attraverso iniziative multistakeholder.

In primo luogo, lavorare insieme rende di gran lunga più facile condividere esperienze nella lotta al lavoro minorile. In secondo luogo, vi è per le imprese anche la possibilità di dividere le spese del monitoraggio. In terzo luogo - questo è particolarmente importante - le imprese che collaborano possono creare condizioni nuove e alla pari (*"level playing field"*) sul piano dei costi, al momento in cui esse, o i loro fornitori, si trovano a dover ingaggiare adulti. Infine, la collaborazione con i sindacati è essenziale per consentire ai lavoratori di dire la loro nella lotta allo sfruttamento e riguardo al miglioramento delle condizioni di lavoro. Tuttavia, le iniziative multistakeholder dovrebbero soddisfare alcuni requisiti di qualità. Come detto, i sindacati dovrebbero essere pienamente coinvolti nell'iniziativa. Inoltre, queste alleanze dovrebbero essere consapevoli del rischio che i loro membri più esitanti rallentino il passo del cambiamento. Pertanto, la trasparenza, il "diritto di sapere" del pubblico, le indagini autonome e le eventuali campagne, rimangono ingredienti necessari dell'impegno complessivo allo scopo di mantenere focalizzati verso l'obiettivo i membri dell'alleanza.

Un'altra possibilità potenzialmente efficace per un'impresa multinazionale sarebbe di stringere un "accordo quadro internazionale" con una federazione sindacale globale con cui tiene negoziati regolari, per esprimere con chiarezza quali sono i diritti del lavoro da osservare nei confronti di tutti i suoi dipendenti, presso ogni sito produttivo del globo, siano essi impiegati nelle attività proprie dell'impresa o nella sua filiera produttiva.

18. Le imprese dovrebbero essere dotate di una politica che proibisca ai propri dipendenti di utilizzare i bambini come servitori domestici.

La lotta allo sfruttamento del lavoro minorile condotta dai dipendenti e dal management dovrebbe andare oltre i cancelli della fabbrica. Nell'interesse della promozione dei diritti dell'infanzia e dell'adolescenza e della coerenza e credibilità della politica dell'impresa contro lo sfruttamento del lavoro minorile, si dovrebbe vietare l'impiego di bambini come lavoratori domestici da parte di dipendenti e manager. Si potrebbe persino considerare di integrare tale divieto nel contratto di lavoro.

Un appello finale.

Non lasciarsi allettare o ingannare dall'idea che lo sfruttamento del lavoro minorile rientri nella normalità e che l'impresa stia facendo del bene nell'impiegare bambini ed adolescenti. Al contrario combattere lo sfruttamento del lavoro minorile aiuta a creare più posti di lavoro e stipendi migliori per gli adulti e ad alleviare la povertà.

Talvolta, pressioni sociali locali o circostanze individuali strazianti sembrano suggerire che il rimedio più umano o facile consista nell'impiegare bambini che invece dovrebbero stare a scuola. Ma agire in tal modo mina alla base gli sforzi di coloro che combattono lo sfruttamento del lavoro minorile e cercano di far sì che lo sfruttamento non si confermi come standard sociale. Inoltre, anche nelle circostanze più disperate, la migliore soluzione è l'impiego dei genitori o di altri parenti adulti che hanno diritto ad uno stipendio più elevato e che possono sostenere il bambino e fare in modo che riceva una vera istruzione. Ovviamente, qualora questa possibilità non sia praticabile, le imprese saranno comunque libere di sostenere i bambini poveri e le loro famiglie senza ricorrere allo sfruttamento economico dei bambini.

Il presente documento propone raccomandazioni e buone pratiche basandosi sul lavoro svolto da diverse ONG impegnate nel contrasto allo sfruttamento del lavoro minorile. Coloro che volessero maggiori informazioni sulle imprese coinvolte nelle azioni citate nel documento sono invitati a prendere contatto con Cesvi.

Contatti

Stefano Piziali
Policy Advisor Cesvi
stefanopiziali@cesvi.org

Lylen Albani
Campaign Coordinator
lylenalbani@cesvi.org

www.cesvi.org

www.stopchildlabour.it

La campagna *Stop Child Labor School is the best place to work* è sostenuta dalla Commissione Europea ed è promossa da alcuni anni dal network europeo *Alliance 2015*, di cui fanno parte: Cesvi (I), Concern (IR), HIVOS (NL), IBIS (DK), People in Need (CZ), Welthungerhilfe (D). Collaborano alla campagna il Comitato India olandese, la Federazione olandese dei sindacati (FNV) e l'Unione dei Sindacati olandesi (AoS). Aderiscono e collaborano diverse altre organizzazioni in tutto il mondo.