

اهمیت آزادی تشکله‌ها و چانه‌زنی جمعی برای برندهای تجاری



Ethical
Trading
Initiative

For workers' rights.
For better business.

Mondiaal FNV

FAIR
WEAR

cnv Internationaal

ACV

CSC



ترجمه: تارنمای داوطلب



مقدمه

آزادی تشکل (Freedom of Association) و چانه زنی جمعی (Collective Bargaining) در دو کنوانسیون اصلی سازمان بین المللی کار (ILO) گنجانده شده‌اند. از برندها انتظار می‌رود که به این حقوق احترام بگذارند و اطمینان حاصل کنند که این حقوق در زنجیره ارزش آنها رعایت می‌شود. دستورالعمل‌های بین‌المللی، از جمله دستورالعمل‌های سازمان توسعه و همکاری‌های اقتصادی OECD برای شرکت‌های چند ملیتی و اصول راهنمای سازمان ملل برای تجارت و حقوق بشر، به منظور نظارت و محافظت از این فرآیندها ایجاد شده است. با این حال، این استانداردها جزو بیشترین موارد نقض شده در سراسر جهان هستند. شاخص سالانه کشورها از کنفدراسیون بین المللی اتحادیه‌های کارگری چالش‌ها را نشان می‌دهد.

اگرچه تعداد زیادی از مطالب راهنما توسط بنیانگذاران سازمان socialdialogue.org (و دیگران) تهیه شده است، اما برندها هنوز درک درستی از این موضوع ندارند که واقعاً این مطالب برای آنها چه معنایی دارد و چگونه می‌توانند نقش خود را ایفا کنند. تأمین‌کنندگان اغلب احساس می‌کنند که اتحادیه‌های کارگری برای شرکت‌شان مفید نیستند و بی‌اعتمادی بسیار زیادی وجود دارد. از سوی دیگر برای کارگران، این حقوق اولیه بدیهی نیستند. کارگران اغلب از حقوق خود بی‌خبرند و از اینکه حق آزادی تشکل و چانه زنی جمعی چه سودی برای آنها می‌تواند داشته باشد اطلاع اندکی دارند.

فدراسیون اتحادیه ملی مسیحی CNV International ، فدراسیون اتحادیه صنفی موندیال Mondial FNV ، بنیاد Fair Wear ، ابتکار تجارت اخلاقی (ETI)، ACV-CSC و کمپین پوشاک پاک (CCC)، همگی در جهت اجرای این استانداردهای مهم و توانمندساز کار می‌کنند. آنها بر این باورند که برای ارائه راهنمایی بهتر به برندها، اطلاعات بیشتری درباره هر کشور مورد نیاز است. این سند مبنایی برای برگه‌های اطلاعاتی خاص کشور است و اطلاعات پیش‌زمینه و پیوندهای مهمی را برای مطالعه بیشتر فراهم می‌کند. این سند شالوده موسسه چند منظوره‌ای را تشکیل می‌دهد و بر اساس اطلاعاتی است که قبلاً توسط سازمان‌ها تهیه شده است. هنگامی که خوانندگان مایلند راهنمایی دقیق‌تری داشته باشند، این سند پیوندهایی به اسناد موجود ارائه می‌دهد.

این سند شامل موارد زیر است:

۱. تعاریفی برای توضیح برخی از مهمترین اصطلاحات
۲. توضیح استانداردهای اصلی بین‌المللی در سازمان بین‌المللی کار
۳. مزایای FoA و CB برای همه ذینفعان (کارگران، برندها و تأمین‌کنندگان)
۴. چگونه مدل کسب و کار مانعی بر سر راه آزادی انجمن ایجاد می‌کند
۵. تفاوت بین اتحادیه کارگری و انواع دیگر تشکل‌های کارگری
۶. سطوح بلوغ نمایندگی کارگران
۷. توضیحی در مورد پیوند بین جنسیت و اتحادیه
۸. رایج‌ترین مداخلات/تخلفات در سراسر جهان
۹. نظارت FoA و نقش ممیزی
۱۰. مروری بر روش‌هایی که برندها می‌توانند از FoA و CB حمایت کنند
۱۱. مروری بر اقدامات بین‌المللی FoA/SD به عنوان منبع اطلاعات برای برندها

۱- تعاریف

اتحادیه کارگری چیست؟

اتحادیه‌های کارگری، سازمان‌های مستقل و مبتنی بر عضویت کارگران هستند که با هدف پیشبرد و دفاع از منافع کارگران تشکیل شده‌اند (سازمان بین‌المللی کار). آنها به نمایندگی از افراد کارگر مذاکره می‌کنند. اتحادیه‌ها به کارگرانی که اغلب از حقوق خود بی‌خبرند مشاوره می‌دهند و همچنین می‌توانند برای بهبود دستمزد و شرایط کار با کارفرمایان مذاکره کنند. حقوق برخورداری از اتحادیه کارگری به عنوان آزادی تشکیل کارگری و حق چانه زنی جمعی تعریف می‌شود. این حقوق زیربنای گفتگوی اجتماعی و روابط صنعتی برای مدیریت کردن تعارضات محل کار را شکل می‌دهند.

آزادی انجمن چیست؟

آزادی تشکل (FoA) حق کارگران برای عضویت و تشکیل اتحادیه‌ها یا سازمان‌های مورد انتخابشان است. FoA یا همان آزادی حق تشکل در اعلامیه جهانی حقوق بشر ذکر شده است. این آزادی شامل حق آزادی برگزاری اجتماعات، تشکلهای عضویت در اتحادیه‌های کارگری است.

این بدان معنی است که:

- کارگران می‌توانند اتحادیه‌های کارگری را به انتخاب خود تشکیل دهند و به آنها بپیوندند.
- اتحادیه‌ها آزادی عمل مستقل دارند.
- انتخابات و وظایف نمایندگان اتحادیه‌ها بدون دخالت است.
- نمایندگان کارگران که بطور مستقل منتخب شده اند نباید از ارباب، آزار و اذیت یا انتقام بترسند. آنها معیاری هستند که نشان می‌دهد کارگران چگونه آزادانه می‌توانند صنعت یا محل کار خود را از طریق ساختارهای رسمی مانند چانه زنی جمعی ابراز کنند و به آن کمک کنند.
- کارگران و کارفرمایان می‌توانند به طور رسمی نماینده انجام مذاکرات برای دستیابی به راه حل‌هایی برای بهبود شرایط کار شوند.

حق آزادی تشکل همچنین کارگران بخش غیررسمی (یعنی کسانی که تحت قراردادهای کاری کار نمی‌کنند) را نیز دربر می‌گیرد. این سند به طور خاص آزادی تشکل را به عنوان حقوق کارگران معرفی می‌کند. مهم است که توجه داشته باشید که FoA همچنین شامل حق کارفرما برای پیوستن به سازمان‌های مورد انتخاب می‌باشد.



چانه زنی جمعی چیست؟

حق چانه‌زنی جمعی (CB)، که به کارگران این امکان را می‌دهد تا آزادانه در مورد شرایط کاری خود با کارفرمایان خود مذاکره کنند، ارتباط نزدیکی با این موضوع دارد. حق چانه زنی جمعی همه کارگران صرف نظر از نژاد، مذهب، جنسیت، شغل، ملیت یا عقاید سیاسی را شامل می‌شود.

CB فرآیند کلیه مذاکرات بین یک کارفرما یا یک سازمان کارفرمایی و یک یا چند اتحادیه صنفی با هدف تهیه یک توافق‌نامه چانه زنی جمعی (CBA) است. CBA یا همان توافق‌نامه‌های چانه زنی جمعی شرایط کار را در سطح کارخانه/محل کار، منطقه ای، ملی یا بخشی بیان می‌کنند. این توافق نامه‌ها قراردادهای مکتوب و الزام آور قانونی هستند که کارفرما و شرکت را ملزم به قبول شرایط می‌نمایند.

گفتگوی اجتماعی چیست؟

گفت‌وگوی اجتماعی فرآیند گفتگو بین اتحادیه‌های کارگری، کارفرمایان و دولت در مورد مسائل اقتصادی و اجتماعی است. تعریف رسمی سازمان بین‌المللی کار (ILO) گفتگوی اجتماعی را چنین توصیف می‌کند: «همه انواع مذاکره، مشاوره یا تبادل اطلاعات بین نمایندگان دولت‌ها، کارفرمایان و کارکنان در مورد موضوعات مورد علاقه مشترک مرتبط با سیاست اقتصادی و اجتماعی.» (ILO، ۲۰۱۸).

گفتگوی اجتماعی بر اساس حقوق چانه زنی جمعی CB و حق آزادی تشکل FoA است. گفتگوی اجتماعی شرایط تاریخی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی هر کشور را در بر می‌گیرد. بنابراین، گفت‌وگوی اجتماعی بر اساس شرایط محلی شکل می‌گیرد و در چارچوب قانونی، رویه‌ها و سنت‌های آن دارای تنوع است. بنابراین، روند ممکن است از کشوری به کشور دیگر متفاوت باشد.

موارد ذیل گفتگوی اجتماعی محسوب نمی‌شود:

۱. به اشتراک‌گذاری اطلاعات عمومی در مورد شرایط کار بین کارفرمایان و کارکنان آنها. به عنوان مثال، مذاکرات سالانه قرارداد کارکنان یک روش استاندارد تجاری در نظر گرفته می‌شود.
۲. ارتباط یک طرفه. گفتگوی اجتماعی مستلزم تعامل دو طرفه بین طرفین درگیر است. به عنوان مثال، اگر یک کارفرما سیاست جدیدی را پیشنهاد کند که کارکنان را ملزم به کار در ساعات معینی کند و آنها امکان و فرصت پاسخگویی به این درخواست را نداشته باشند، گفتگوی اجتماعی وجود ندارد.



۲. استانداردهای اصلی سازمان بین‌المللی کار ILO چیست؟

حقوق آزادی تشکل FoA و حق چانه زنی جمعی CB در کنوانسیون‌های بین‌المللی الزام آور آشکارا بیان شده‌اند، از جمله:

کنوانسیون آزادی تشکل و حمایت از حق سازماندهی (شماره ۸۷)، ۱۹۴۸. این کنوانسیون به حق کارگران برای پیوستن به اتحادیه‌های کارگری مورد نظر خود، حق استقلال از دخالت دولت و کارفرما، و حق اتحادیه‌های کارگری برای انتخاب مقامات و سازماندهی امور خود را صحنه می‌گذارد.

کنوانسیون حق سازماندهی و چانه زنی جمعی (شماره ۹۸)، ۱۹۴۹. این کنوانسیون محافظت در برابر تبعیض ضد اتحادیه، حمایت از تشکل‌های کارگری و کارفرمایی در برابر اعمال مداخله‌ای توسط یکدیگر، و اقداماتی برای ترویج و تشویق مذاکره جمعی را فراهم می‌کند.

این کنوانسیون‌ها دو کنوانسیون از هشت کنوانسیون اساسی سازمان بین‌المللی کار هستند، به این معنی که همه کشورهای عضو ILO باید حق آزادی تشکل FoA و چانه زنی جمعی CB را محترم شمرده به ترویج و اجرای آنها بپردازند و به طور مؤثر آنها را به رسمیت بشناسند، حتی اگر کنوانسیون‌های مربوطه ILO را تصویب نکرده باشند. این موضوع در اعلامیه سازمان بین‌المللی کار در مورد اصول و حقوق اساسی در کار آمده است. این استانداردها انتظارات روشنی را برای دولت‌ها ایجاد می‌کند تا زمینه‌های نظارتی مناسب را ایجاد کنند و بدین ترتیب اطمینان حاصل شود که شرکت‌ها در عمل به این حقوق احترام می‌گذارند.

هیئت حاکمه ILO هشت کنوانسیون اساسی را شناسایی کرده است:

- کنوانسیون آزادی تشکل و حمایت از حق سازماندهی، ۱۹۴۸ (شماره ۸۷)
- کنوانسیون حق سازماندهی و چانه زنی جمعی، ۱۹۴۹ (شماره ۹۸)
- کنوانسیون کار اجباری، ۱۹۳۰ (شماره ۲۹)
- کنوانسیون لغو کار اجباری، ۱۹۵۷ (شماره ۱۰۵)
- کنوانسیون حداقل سن، ۱۹۷۳ (شماره ۱۳۸)
- کنوانسیون بدترین اشکال کار کودکان، ۱۹۹۹ (شماره ۱۸۲)
- کنوانسیون اجر برابر، ۱۹۵۱ (شماره ۱۰۰)
- کنوانسیون تبعیض (استخدام و شغل)، ۱۹۵۸ (شماره ۱۱۱)

برای تعاریف بیشتر در مورد کنوانسیون‌ها و اصول بین‌المللی، به [وبسایت ETI](#) مراجعه کنید.

اکثریت قریب به اتفاق کشورهای جهان این کنوانسیون‌ها را امضا و تصویب کرده‌اند. کنوانسیون تصویب شده به این معنی است که پارلمان‌های ملی این استانداردها را تایید کرده‌اند و متعهد به اطمینان از بازتاب و حمایت قوانین ملی از این حقوق هستند. کشورهایی که در جدول زیر با رنگ زرد مشخص شده اند علیرغم عضویت در ILO هنوز هر دو کنوانسیون را تصویب نکرده‌اند.

استانداردهای کار انتظارات روشنی را برای دولت‌ها ایجاد می‌کند تا زمینه‌های نظارتی مناسب را ایجاد کنند و بدین ترتیب اطمینان حاصل شود که شرکت‌ها در عمل به این حقوق احترام می‌گذارند. با این حال، حتی زمانی که دولت‌ها به طور کامل به تعهدات خود عمل نکرده‌اند، کسب‌وکارها موظفند در راستای رعایت این استانداردهای بین‌المللی و احترام به حقوق بشر در سراسر زنجیره ارزش خود، تلاش کنند.

کشورهای پوشاک	اصلی	تولیدکننده	تصویب کنوانسیون ۸۷ (FoA)	تصویب کنوانسیون ۹۸ (CB)
			ILO	ILO
بنگلادش			*	*
برزیل				*
بلغارستان			*	*
کامبوج			*	*
چین				
اتیوپی			*	*
هند				
اندونزی			*	*
ایتالیا			*	*
میانمار			*	
مقدونیه شمالی			*	*
مکزیک			*	*
مراکش				*
پاکستان			*	*
لهستان			*	*
پرتغال			*	*
رومانی			*	*
سريلانكا			*	*
تونس			*	*
ترکیه			*	*
ویتنام				*

اطلاعات خاص هر کشور را می‌توان در آدرس‌های ذیل یافت:

- دفتر کمک ILO برای کسب و کار در مورد استانداردهای بین المللی
- صفحات کشوری و مطالعات کشوری بنیاد Fair Wear
- اطلاعات در مورد موارد نقض حقوق اتحادیه‌های کارگری یا مسائل مرتبط در تمام کشورهای مربوطه در سراسر جهان توسط ITUC
- مرکز منابع کسب و کار و حقوق بشر (صفحات منطقه و کشور را ببینید)



۲. مزایای آزادی تشکل و چانه زنی جمعی چیست؟

توانمند ساختن حقوق

حقوق صنفی اغلب «حقوق توانبخش» نامیده می‌شود، به این معنی که رعایت این حقوق در بسیاری از موارد می‌تواند منجر به احقاق تعدادی دیگر از حقوق می‌شود (مانند دستمزد مناسب، ساعات کار معقول، محل کار سالم، ایمن و عاری از تبعیض و آزار).

مزایای حقوق صنفی برای کارگران

- این حق کارگران است که مشکلات، نگرانی‌ها و خواسته‌های خود را بدون ترس از ظلم یا تبعیض بیان کنند.
- پیوستن به اتحادیه‌های کارگری یا سایر سازمان‌ها، در صورت رعایت حق آزادی تشکل FoA، از کارگران در برابر تبعیض، مداخله و آزار محافظت می‌کند.
- حقوق صنفی کارگران را به عنوان نماینده اتحادیه کارگری توانمند می‌سازد، آنها به عنوان یک شریک برابر در فرآیند تولید شناخته می‌شوند و به عنوان یک عامل تولید ناتوان در نظر گرفته نمی‌شوند. این حقوق به کارگران این امکان را می‌دهد تا نیازها و اولویت‌های خود را تعیین کنند و در تصمیم‌گیری با مدیریت مشارکت کنند. آزادی کارگران و عزت نفس آنها را بالا می‌برد.
- امکان مذاکره و اقدام جمعی برای تحقق یک موازنه قدرت برابر و عادلانه را فراهم می‌کند.

ثبات

تأمین‌کنندگانی که با اتحادیه‌ها همکاری می‌کنند متوجه می‌شوند که شکایات کارگری کمتری جهت بررسی به آنها ارجاع می‌شود، نیروی کار با انگیزه‌تر شده و همچنین اعتصاب‌های کمتری دارند. جاییکه اتحادیه‌های کارگری قوی و بهره‌مند از روابط کاری مثبت با مدیریت وجود دارد، اجازه تشدید مشکلات را نداده و قبل از اینکه مشکلات بطور بالقوه تبدیل به اخبار رسانه‌ای جنجالی گردند بموقع و سریع آنها را حل و فصل می‌کنند. گفتگوی اجتماعی کلید مدیریت تعارض در محیط‌های کاری منصفانه و با ثبات است.

نتیجه تحقیقات انجام شده توسط دانشگاه گرنل در چارچوب پروژه گفتگوی جدید و مشارکت استراتژیک برای طرح تغییر زنجیره تأمین پوشاک، حاکی از اینست، برندهایی که محصولاتشان را در کارخانه‌هایی تولید می‌کنند یا از آنها خرید می‌کنند که دارای اتحادیه‌های کارگری فعال و دموکراتیک هستند، عملکرد بهتری را در زمینه حقوق کار نشان می‌دهند. این نتایج را در گزارش‌های تحقیقاتی ببینید.

خریداران جهانی مانند برند H&M، اتحادیه‌های جهانی مانند IndustriALL و چندین سازمان غیردولتی توسعه گفتگوی اجتماعی در صنعت پوشاک در میانمار را ترویج کردند. سرمایه‌گذاری در برنامه‌های آموزشی، افزایش آگاهی از اصول و حقوق اساسی در کار و حمایت از گفتگوی اجتماعی منجر به ساختارها و فرآیندهایی شد که به حل تعارضات محل کار کمک می‌کند.

خلاصه این گفتگوی اجتماعی و عملکرد اقتصادی را ببینید.

افزایش بهره‌وری و عملکرد شرکت

حضور اتحادیه‌ها به رشد پایدار کسب و کار کمک می‌کند. اتحادیه‌ها به ایجاد محل‌های کار با اعتماد بالا کمک می‌کنند محل‌هایی که در آن کارگران سالم‌تر، ماهرتر، شادتر و قادر به حل نارضایتی‌ها باشند. همه اینها منجر به داشتن نیروی کار متعهدتر و سازنده‌تر می‌شود. این امر به نوبه خود منجر به غیبت کمتر در محل کار، گردش مالی کمتر، تحویل به موقع، حفظ سفارشات مشتریان قدیمی و پیدا کردن مشتریان جدید می‌شود.

در سال ۲۰۱۹، موسسه Better Work Haiti با معرفی پلتفرم‌هایی برای مشارکت در گفتگوی اجتماعی در کارخانه‌ها، روابط مدیریت کارگر را در اولویت قرار داد. چنین اقداماتی به ارتقای سیستم‌های مدیریت منابع انسانی پیشرفته‌تر کمک کرد و نشان داد که ارتباط کارگر و مدیر می‌تواند یک دارایی رقابتی ضروری برای کارخانه‌ها باشد.

مزایای گفتگوی موثر در محل کار و بهبود شرایط کار و رفاه کارگران به دستاوردهای تجاری تبدیل می‌شود: کارخانه‌های شرکت‌کننده در برنامه کار بهتر ILO/IFC در نتیجه مشارکت خود در برنامه، شاهد افزایش سوددهی تا ۲۵ درصد هستند.

اتحادیه‌ها مکانیزمی برای گفت‌وگو بین کارگران و کارفرمایان فراهم می‌کنند که به ایجاد اعتماد و تعهد در میان نیروی کار کمک می‌کند و تضمین می‌کند که مشکلات می‌توانند سریع و منصفانه شناسایی و حل شوند. این امر مزایای بهره وری قابل توجهی را برای شرکت‌ها به ارمغان می‌آورد.

به رسمیت شناختن اتحادیه همچنین به این معنی است که مذاکره در مورد شرایط و ضوابط برای کارگران برای کارفرما کارآمدتر و عادلانه‌تر از برخورد فردی با کارگران متعدد است.

موجب حفظ کارکنان در محیط کار می‌شود

اتحادیه‌ها با فراهم آوردن امکان شنیده شدن صدای کارکنان، حمایت از آنها در هنگام نارضایتی از کار، و بهبود شرایط کاری، حفظ کارکنان را به میزان قابل توجهی بهبود می‌بخشند و غیبت از کار را کاهش می‌دهند.

موجب صرفه جویی در هزینه‌ها می‌شود

شناسایی زودهنگام مشکلات در محل کار می‌تواند منجر به صرفه جویی قابل توجهی شود. به عنوان مثال شناسایی بموقع مشکلاتی که در نتیجه بیماری کارکنان بروز میکند (مثل کاهش بهره وری، مرخصی استعلاجی، جبران کار با کارگران و پرداخت غرامت برای حوادث است) باعث کاهش هزینه‌های کارفرما می‌گردد. همچنین جایگزینی کارکنان را کاهش می‌دهد. اتحادیه‌ها همچنین دارای سابقه قوی در همکاری با کارفرمایان برای شناسایی کارایی و صرفه‌جویی در هزینه هستند. هم کارفرمایان و هم کارکنان علاقه مشترکی به موفقیت کسب و کار دارند.

موجب تصمیمات تجاری بهتری می‌شود

اطلاع‌رسانی و مشاوره با نمایندگان مجرب اتحادیه‌ها همچنین می‌تواند - با نظرات کارگران - به شرکت‌ها کمک کند تا تصمیمات تجاری آگاهانه‌تری را اتخاذ کنند، به عنوان مثال، در رابطه با تغییر الگوها یا نوع تجهیزات برای سرمایه‌گذاری. دسترسی به یادگیری و مهارت‌ها را فراهم می‌کند: کمک به اعضا برای دسترسی به تحصیل و آموزش یک اولویت کلیدی برای اتحادیه‌ها است. داشتن کارکنان ماهرتر مزایای بهره وری را برای کارفرمایان به همراه دارد.

عدم انطباق کمتر

اتحادیه‌ها می‌توانند نقش کلیدی در اجرای استانداردهای کار ایفا کنند. آنها می‌توانند از اعضای خود را در مورد شرایط محل کار نظرسنجی کرده و تلاش‌هایی که برای نظارت بر اثربخشی سیاست‌ها و رویه‌های جدید انجام می‌گیرد را هماهنگ کنند. اتحادیه‌های کارگری مسیری را برای کارگران فراهم می‌کنند تا بدون ترس از تنبیه، عدم انطباق‌ها را گزارش کنند و بنابراین احتمال گزارش تخلف از قوانین کار بیشتر می‌شود. به این ترتیب نمایندگان کارگران همچنین می‌توانند نقش مهمی در اطمینان از شناسایی خطرات بزرگ، مانند کار کودکان و یا برده داری مدرن، ایفا کنند و نشان دهند که این موارد در محیط کار تحمل نخواهد شد. اتحادیه‌های کارگری با توانمند ساختن کارگران برای نظارت و بهبود شرایط کاری خود به شیوه ای پایدار و توانمند می‌توانند باعث کاهش وابستگی به حسابرسی‌های اجتماعی شوند.

ترویج برابری

اتحادیه‌های کارگری فعالانه با تبعیض مبارزه می‌کنند و به ارتقای فرصت‌های برابر در محل کار کمک می‌کنند. نمایندگان اتحادیه برای شناسایی موارد تبعیض و همکاری با کارفرمایان برای اطمینان از اجرای صحیح سیاست‌های ضد تبعیض در موقعیت مناسبی قرار دارند.



محل کار ایمن

نمایندگان اتحادیه با ترویج شیوه‌های کار ایمن و کاهش بیماری‌های ناشی از استرس، به عنوان مثال، ساعات طولانی کار، انزیت و آزاد در محل کار، یا کار در محیط‌های بی‌کیفیت، به کاهش نرخ حوادث در محل کار کمک می‌کنند.



۴. چگونه مدل کسب و کار در صنعت پوشاک مانعی برای تحقق آزادی تشکلهای و چانه زنی جمعی است؟

برندهای پوشاک طبق یک مدل تجاری جهانی عمل می‌کنند که بر نحوه رعایت آزادی تشکل و چانه زنی جمعی تامین کنندگان نیز تأثیر می‌گذارد. رقابت به سمت پایین در این بخش می‌تواند منجر به اتخاذ شیوه‌های خرید (تصمیمات یافتن تامین کننده، قراردادهای، برنامه ریزی تولید و غیره) شود که بر دسترسی به حقوق آزادی تشکل FoA و چانه زنی جمعی CB و تأثیری که برندهای پوشاک می‌توانند در مقابله با تهدیدات سیستمی داشته باشند، تأثیر بگذارد.

بر این، کارگران زمان لازم برای شرکت در فعالیت‌های اتحادیه (هنگام اضافه کاری بیش از حد) ندارند.

• **قدرت بازار و قیمت‌ها.** وابستگی به تعداد بسیار محدودی از خریداران می‌تواند قدرت مذاکره تامین کننده و در نتیجه توانایی آنها را برای دستیابی به قیمت‌های بالاتر کاهش دهد. این امر فضای کمی برای چانه زنی جمعی در مورد دستمزد با اتحادیه‌های کارگری باقی می‌گذارد.

• **مطالبه برای استانداردهای اجتماعی.** تقاضاهایی، مانند الزام خریداران به رعایت اصول رفتاری از تامین کنندگان خود، بر شرایط کلی که در آن تامین کنندگان فعالیت می‌کنند نیز تأثیر می‌گذارد. تنها درصد کمی از تامین کنندگان، از بابت هزینه‌های حسابرسی مشترک یا پشتیبانی فنی کمک، مالی دریافت می‌کنند. و بسیاری از تامین کنندگان هیچ کمکی دریافت نمی‌کنند.

روش‌های خریدی که بر تامین کنندگان از نظر زمان‌بندی، قیمت‌ها و زمان تحویل فشار وارد می‌کند، می‌تواند تأثیر مستقیمی بر ظرفیت تامین کنندگان برای ارائه دستمزد مناسب (کاهش دستمزد)، شرایط کاری (افزایش اضافه‌کاری)، تمدید کار غیررسمی داشته باشد. حتی تامین کنندگان را در معرض خطر ورشکستگی قرار می‌دهد. این تحقیق نشان داد که گفتگوی اجتماعی در قالب افزایش دستمزد و تعداد ساعات کار کمتر نقش مثبتی دارد.

یک تصمیم خرید کلیدی مربوط به کشورهایی است که تامین اقلام از آنها صورت می‌گیرد. تامین اقلام مورد نیاز از کشورهایی که حقوق آزادی تشکل FoA در آنها رعایت نمی‌شود، مانعی ذاتی برای اجرای این حقوق است.

سازمان بین‌المللی کار در مورد تامین کنندگان صنایع تولیدی مختلف از جمله پوشاک، مواد غذایی، مواد شیمیایی و فلزات و همچنین بخش کشاورزی تحقیقاتی انجام داد. [این سازمان پنج روش تجاری عمده را بین خریداران و تامین کنندگان شناسایی کرد](#) که می‌تواند بر دستمزد و شرایط کاری تأثیر بگذارد. این پنج روش تجاری مفاد قرارداد، مشخصات فنی، ثبت سفارش (و زمان تحویل)، قیمت‌ها و قدرت بازار، و درخواست برای استانداردهای اجتماعی هستند.

• **بندهای قرارداد.** فقدان سیستماتیک قراردادهای مکتوب بین خریدار و تامین کننده و فقدان اطلاعات در قراردادهای موجود (به عنوان مثال، مشخصاتی در مورد مسئولیت برند و تامین کنندگان در قبال هزینه‌ها در صورت تغییر در سفارشات یا حداقل استانداردهای شرایط کاری). این ناهماهنگی‌ها ممکن است باعث شود که تامین کنندگان از اتحادیه‌ها و چانه زنی دسته جمعی با تضمین‌های بیشتر برای کارگران استقبال نکنند. وقتی برندها قراردادهای ناپایدار باتامین کنندگان دارند، تامین کنندگان قراردادهای پایداری را به کارگران ارائه نمی‌دهند. فقدان قراردادهای پایدار مانع بزرگی برای کارگران جهت تشکیل اتحادیه است (اتحادیه‌ها اگر توسط قانون ممنوع شده باشند کارگران خطر تشکیل اتحادیه را به جان نمی‌خورند). [\(در راهنمای برند FWF در FoA، ص ۵۰-۴۸ بیشتر در مورد این موضوع بخوانید\).](#)

• **مشخصات فنی و توسعه محصول.** مشخصات فنی نامشخص منجر به نمونه برداری بیش از حد و هزینه‌های اضافی می‌شود.

• **سفارش گذاری و زمان تحویل.** وقتی زمان تحویل کوتاه‌تر می‌شود، تامین کنندگان به اضافه‌کاری، کارگران موقت و برون‌سپاری متوسل می‌شوند. با قرار گرفتن زیر این فشار، وجود اتحادیه‌ها می‌تواند برای تامین کنندگان مزاحمت تلقی شود. علاوه





۵. تفاوت بین اتحادیه کارگری و سایر اشکال سازمان

اتحادیه‌های کارگری مستقل، نشان دهنده مدل ایده آل برای نمایندگی کارگران هستند. اتحادیه‌های کارگری از حمایت قانونی، دسترسی به منابع، حمایت شبکه‌های اتحادیه‌های کارگری گسترده‌تر برخوردار بوده و عاری از نفوذ کارفرما و دولت می‌باشند.

محدودیت آزادی تشکل

در مواردی که آزادی تشکل توسط قانون محدود شده است و یا اتحادیه‌های کارگری (مستقل، منتخب دموکراتیک) نمی‌توانند به دلیل شرایط (غیرممکن) ثبت به عنوان اتحادیه تشکیل شوند، بهترین شکل ممکن بعدی برای نمایندگی مستقل کارگران باید دنبال شود. اشکال جایگزین نمایندگی می‌تواند به ایجاد گفتگو و توسعه مهارت‌های روابط کاری کارگر و کارفرما کمک کند.

کمیته‌های دیگر

در بسیاری از کشورها، کمیته‌های مشارکت کارگران، کمیته‌های ایمنی و بهداشت، یا کمیته‌های ضد آزار و اذیت را خواهید یافت. این نوع کمیته‌ها، که بعضاً توسط قانون الزامی می‌شود، مطمئناً می‌توانند مفید باشند، آنها عمدتاً به این دلیل که از کارگران حمایت قانونی مشابهی بعمل نمی‌آورند و حق مشارکت در فرآیند چانه زنی جمعی را ندارند جایگزینی برای اتحادیه‌های کارگری نیستند. برخی استثنایا نیز وجود دارد، مثلاً "میانمار، کشوری که این کمیته‌ها در آن حق قانونی مشارکت دارند. علاوه بر این، این کمیته‌ها فاقد حمایت فراتر از سطح شرکت هستند، به این معنی که توسط اتحادیه‌های کارگری منطقه و ملی حمایت نمی‌شوند.

اتحادیه‌های زرد

اشکال ظریف‌تر مداخله شامل پدسروری است، یعنی ساختارهایی ایجاد می‌شوند که ممکن است شبیه اتحادیه‌ها باشند، اما در واقع به نوعی توسط مدیریت کنترل می‌شوند. به عنوان مثال، کارگران ممکن است به جای اینکه آزادانه و دموکراتیک انتخاب شوند، به عنوان نمایندگان کمیته‌های کارگری انتخاب شوند، یا مدیریت شرکت ممکن است هزینه‌های اتحادیه را پرداخت کند و بدین ترتیب اتحادیه را از استقلال کمتری برخوردار سازد. همچنین ممکن است با جایگزین‌هایی برای اتحادیه‌های کارگری مستقل و نماینده مواجه شوید، مانند شوراهای کارکنان یا اتحادیه‌هایی که فقط در راستای منافع مدیریت عمل می‌کنند (اتحادیه‌های «کاغذی» یا «زرد»).

با استفاده از [چک لیست CNV و FNV برای شرکت‌ها در زمینه آزادی اتحادیه‌های کارگری و گفتگوی اجتماعی](#)، درک بهتری از نحوه اجرای آزادی اتحادیه‌های کارگری خواهید داشت.



۶. سطوح مختلف بلوغ در نمایندگی کارگران و گفتگوی اجتماعی

برای ایجاد درک درستی از فرآیندهای مشاوره و مذاکره در محل، [راهنمای برند بنیاد Fair Wear در خصوص آزادی تشکل](#) (۲۰۲۰) سه سطح پیشرونده گفتگوی اجتماعی را بر اساس تعاریف سازمان بین المللی کار متمایز کرده است:

• پرسشنامه تامین کننده در مورد آزادی تشکل " از سوی بنیاد Fair Wear به تشریح سوالات کلیدی برای برندها از تامین کنندگان می‌پردازد و می‌توان آن را در [راهنمای نام تجاری بنیاد Fair Wear](#) در مورد آزادی انجمن، ص. ۸۸ یافت.

• [چک لیست CNV و ENV برای شرکت‌ها در زمینه آزادی اتحادیه‌های کارگری و گفتگوی اجتماعی](#)

ETI برخی از نقاط ورودی را برای شناسایی و توسعه یک استراتژی در مورد آزادی تشکل برای برندها، بسته به سطح بلوغ نمایندگی کارگران متمایز می‌کند:

• **کارگران نمی‌توانند نگرانی‌های خود را آزادانه بیان کنند و هیچ نمایندگی کارگری وجود ندارد**

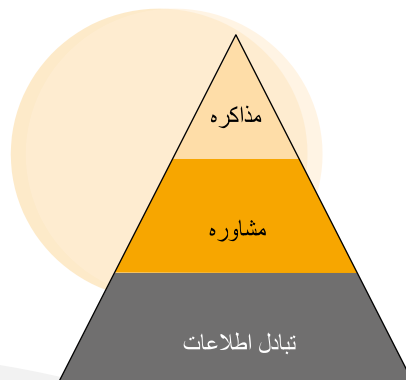
گفتگوها را با تامین کنندگان آغاز کنید. به ترویج و ارتقای ارزش نمایندگی کارگران بپردازید و خواسته‌ها، چشم انداز و نیت خود را به اشتراک بگذارید.

• **کارگران برای گفتگو با کارفرمایان نیاز به کمک دارند**

دامنه و عمق تعامل بین کارگران و مدیران را ارزیابی کنید و در صورت امکان، روی توسعه مهارت‌های کارگران و مدیران مانند تکنیک‌های گفتگوی اجتماعی، مهارت‌های ارائه و مشاوره، یا فرآیندهای انتخابات سرمایه‌گذاری کنید.

• **نیازهای کارگران توسط اتحادیه‌های کارگری یا نمایندگان منتخب دموکراتیک نشان داده می‌شود**

درک درستی از فرآیندهای مشاوره یا مذاکره کارگاه، از جمله زمانی که مذاکرات حقوق و دستمزد انجام می‌شود، مدت و دامنه قراردادهای چانه زنی جمعی، یا نحوه مطرح شدن و رسیدگی به اختلافات محل کار، ایجاد کنید. رابطه بین کارفرما و کارگر را با سرمایه‌گذاری در مهارت‌ها و دانش و ایجاد روابط با اتحادیه‌های صنعتی قوی‌تر سازید.



مذاکره پیشرفته‌ترین شکل گفت و گوی اجتماعی است که در آن هر دو طرف دارای کرسی‌های برابر بر سر میز مذاکره هستند. **مشاوره** فرآیند جستجوی فعالانه اطلاعات از طرف مقابل، درخواست نظرات یا موضع آنها در مورد یک موضوع است. **تبادل اطلاعات** به ارائه اطلاعات از یک طرف به طرف دیگر اشاره دارد. تبادل اطلاعات می‌تواند به اشتراک گذاری اطلاعات رسمی یا غیررسمی باشد. برای انجام هر سطحی از گفتگوهای اجتماعی، باید محیط و ساختاری وجود داشته باشد که از چنین گفت و گوهای اجتماعی حمایت کند. اول از همه، سازمان‌های کارگری و کارفرمایی قوی و مستقل، با ظرفیت فنی کافی و دسترسی به اطلاعات مرتبط برای مشارکت در گفتگوی اجتماعی مورد نیاز است. همچنین، اراده سیاسی و تعهد به مشارکت در گفتگوی اجتماعی از سوی همه طرف‌ها کلید موفقیت است. احترام به حقوق اساسی آزادی تشکل و چانه زنی جمعی نیز مورد نیاز است، و در آخر، باید حمایت نهادی مناسبی وجود داشته باشد. برای اطلاعات بیشتر، به [راهنمای بنیاد Fair Wear در مورد FoA](#)، ۲۰۲۰ (صفحه ۶) مراجعه کنید. یک برند باید نوع گفت و گویی را که در حال انجام است (یا در حال انجام نیست) را با پرسیدن سؤال یا گنجاندن سؤال خاصی در فرآیند حسابرسی ارزیابی کند. فدراسیون اتحادیه اصناف Mondial و Shift [یک راهنمای عملی برای کار در مورد حقوق اتحادیه صنفی](#) با چندین پرسشنامه تشخیصی در سطح گفتگوی اجتماعی در زنجیره تامین شما تهیه کرده است.

نمونه هایی از سوالاتی که برندها می‌توانند از آنها در گفتگوی خود استفاده کنند:

۷. جنسیت و تشکیل دادن اتحادیه

کارگران صنعت پوشاک عمدتاً زنان هستند (در کشورهای آسیایی به طور متوسط ۷۰ تا ۸۰ درصد کارگران زن هستند) و اغلب در موقعیت‌های شغلی کم درآمد حضور داشته و دارای قدرت کمی هستند. با این حال، آنها در ساختارهای گفت و گوی اجتماعی کمتر حضور دارند. تضمین حق آزادی تشکل و چانه زنی جمعی برای اینکه صدای کارگران شنیده شود و از قدرت چانه زنی آنها حمایت شود، حیاتی است. اغلب آمار حضور زنان در اتحادیه کم است و رهبری اتحادیه معمولاً با مردان است. بنابراین، مسائل حقوق زنان ممکن است به خوبی نشان داده نشود یا به عنوان اولویت‌های مهم در نظر گرفته نشود.

• زنان معمولاً در اشکال غیرمعمول کار، مانند کار موقت یا نیمه وقت، یا کار در خانه مشغول به کار هستند. کارگرانی که در

موانع دسترسی زنان به اتحادیه‌ها/نمایندگی کارگران

چنین موقعیت‌های مخاطره آمیزی هستند، تمایل کمتری به تشکیل اتحادیه دارند.

چرا زنان باید در اتحادیه‌ها حضور داشته باشند ؟

گنجاندن زنان در اتحادیه‌ها و شنیده شدن صدای آنها در هنگام تدوین سیاست‌ها و استراتژی‌های اتحادیه و توفقنامه‌های چانه زنی جمعی CBA می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر زنان کارگران پوشاک داشته باشد. زنان (ممکن است) نیازهای متفاوتی داشته باشند، و در یک صنعت تحت سلطه مردان، برای آنها مهم است که بتوانند در محیطی امن و مطمئن کار کنند و فرصت‌ها و دستمزدهای مشابه مردان را دریافت کنند. اتحادیه‌هایی که به میزان کافی از نمایندگی زنان برخوردارند، بیشتر در مورد امکانات مراقبت از کودکان، سرویس‌های بهداشتی تمیز، شرایط بهداشتی، مزایای زایمان، مکانیسم‌های ضد خشونت و شکایت و اصلاح در استراتژی‌های کار شرکت‌های تامین‌کنندگان شما و قراردادهای چانه‌زنی جمعی می‌اندیشند.

اطلاعات دقیق‌تر در مورد جنسیت و گفتگوی اجتماعی را می‌توان در منابع ذیل مشاهده کرد:

- [کتاب راهنمای گفتگوی اجتماعی](#). راهنمای گام به گام. آمفوری، ۲۰۲۰
 - [برابری جنسیتی و راهنمای حسابرسی اجتماعی BSR](#). ۲۰۱۸
 - [انزار بررسی حقوق بشر پاسخگوی جنسیتی](#). بین المللی برنامه، ۲۰۲۰
 - [همیاری برای گفتگوی اجتماعی در مورد برابری جنسیتی](#). سازمان گلوبال دیل
- هنگام بازدیدهای میدانی برای انجام ممیزی شرکت، حتماً سؤالات خاصی در مورد نمایندگی زنان در سطوح مدیریت، نظارت و کارمطرح کنید. برای اطلاعات بیشتر به BSR و Amfori مراجعه کنید.

- زنان علاوه بر کار در شغل خود، اغلب کارهای مراقبتی بدون مزد (در خانه)، از جمله کارهای خانه، مراقبت از کودکان و مراقبت از سالمندان را انجام می‌دهند. بنابراین زمان کمتری نسبت به مردان برای اختصاص دادن به فعالیت‌های صنفی دارند.
 - هنجارها و محدودیت‌های مذهبی و فرهنگی پیرامون زنان در نقش‌های رهبری و تصمیم‌گیری رایج است.
 - اتحادیه‌های کارگری از لحاظ تاریخی تحت تسلط مردان بوده‌اند، که اغلب محیطی نامطلوب برای نفوذ زنان به وجود آورده است.
 - زنان ممکن است با محدودیت‌هایی در رفت و آمد یا دسترسی به فضاهایی که مذاکرات ممکن است به دلیل مشکلات امنیتی مبتنی بر جنسیت انجام شود، مواجه شوند.
 - زنان اتحادیه کارگری ممکن است بیشتر با خطر خشونت یا آزار جنسی روبرو شوند.
- [بنیاد Fair Wear](#) [برگه‌های اطلاعات جنسیت](#) را برای ۱۱ کشور تولیدکننده پوشاک تهیه کرده است که مروری بر مسائل مربوط به جنسیت در هر کشور ارائه می‌کند.



۸. متداول ترین مداخله‌ها / تخلفات در سراسر جهان

[شاخص حقوق جهانی کنفدراسیون بین المللی اتحادیه صنفی ITUC در سال ۲۰۲۰](#) افزایش تعداد کشورهایی را نشان داد که مانع ثبت اتحادیه‌ها می‌شوند و کارگران را هم از نمایندگی و هم از حقوق آزادی تشکل و حق چانه زنی

جمعی محروم می‌کنند. این شاخص همچنین حاکی از روند رو به وخامت دولت‌ها و کارفرمایان در محدود کردن حقوق کارگران از طریق نقض چانه زنی جمعی، حق اعتصاب، و حذف کارگران از اتحادیه‌ها است.

برای برندها مهم است از هر نوع مداخله‌ای که تامین کنندگان ممکن است برای جلوگیری از ایجاد اتحادیه در کارخانه‌های خود استفاده کنند، آگاه باشند، بدین ترتیب تامین کنندگان با مانع تراشی برای ایجاد اتحادیه‌ها، استانداردهای بین المللی را که انتظار می‌رود برندها از آنها پیروی کنند، را نقض می‌کنند. رایج ترین اشکال مداخله در اینجا خلاصه شده است:

کنترل، اِرعاب، تهدید کارکنان اتحادیه

- بازجویی از کارکنان در مورد حمایت آنها از تشکلهای کارگری و نظارت بر فعالان صنفی.
- ایجاد لیست سیاه حامیان اتحادیه.
- تأثیرگذاری بر کارکنان در مورد عضویت یا عدم عضویت در اتحادیه. به عنوان مثال، کارکنان را تهدید به از دست دادن درآمد یا اخراج آنها کردن.
- عدم تمدید قراردادهای کار با اتحادیه‌های کارگری و یا ارائه قرارداد موقت به آنها.
- قراردادن نمایندگان اتحادیه‌ها در معرض تبعیض و ایجاد شرایط و ضوابط کاری نامناسب، کاهش دستمزد، تنزل رتبه، انتقال، و عدم ارائه آموزش برای آنها.
- آزار و اذیت اعضای اتحادیه‌ها.
- طراحی و اجرای کمپین‌های ضد اتحادیه.
- استفاده از فناوری مبتنی بر اپلیکیشن برای نظرسنجی‌های کارکنان برای اهداف منفی، این فناوری علیرغم فرصت‌هایی که بوجود می‌آورد، همچنین می‌تواند برای تضعیف اتحادیه‌ها مورد استفاده قرار گیرد.

مداخله در فعالیت اتحادیه

- شرکت‌ها ممکن است تلاش کنند بر انتخابات یا توانایی اتحادیه در نمایندگی منافع اعضای خود تأثیر بگذارند.
- در موارد دیگر، مدیران ممکن است تهدید کنند که در صورت تشکیل اتحادیه، کارخانه خود را می‌بندند یا تولید را به مکان دیگری منتقل می‌کنند.
- ایجاد موانع قانونی و اداری برای جلوگیری از به رسمیت شناخته شدن اتحادیه‌های صنفی.
- جداسازی (جسمی) کارکنان از نمایندگان اتحادیه.
- عدم ارائه فضا یا زمان کافی برای انجام وظایف نمایندگان کارگران (که در استانداردهای بین المللی حمایت شده است).
- کارفرمایان گاهی اتحادیه‌ها را از دسترسی به نیروی کار و/یا ارتباط با کارگران باز می‌دارند.

مناطق فرآوری صادراتی/مناطق ویژه اقتصادی

- حتی اگر کارگران برای سازماندهی تشکل در سایر نقاط کشور آزاد باشند، بسیاری از دولت‌ها به دنبال حذف اتحادیه‌های کارگری از سازماندهی در داخل مناطق فرآوری صادراتی هستند.

امتناع از به رسمیت شناختن و چانه زدن با اتحادیه‌ها

- تظاهر به اینکه آزادی تشکل زمانی باید وجود داشته باشد که در واقعیت حقوق کارگران تضمین نشده باشد.
- گاهی اوقات شرکت‌ها به کارگران خود اجازه می‌دهند به اتحادیه‌ها بپیوندند و حتی آنها را به رسمیت می‌شناسند، اما سپس با امتناع از به رسمیت شناختن یا مذاکره با اتحادیه، ارزش آنها را تضعیف می‌کنند. یا ممکن است شش ماه را صرف مذاکره در مورد بند اول توافق‌نامه حق چانه زنی دسته جمعی (CBA) کنند.
- با ایجاد کمیته‌های قانونی (به عنوان مثال کمیته‌های OSH و ضد آزار جنسی)، کارفرمایان ممکن است از این سازمان‌های اتحادیه‌های مایوس کننده استفاده کنند و بگویند که "کمیته های بسیار زیادی" وجود دارد و کارگران از قبل دارای افراد نماینده بوده و صدایشان شنیده می‌شود.

- برخی از کارفرمایان برای جلوگیری از چانه زنی معنادار نمایندگان اتحادیه‌ها، از ارائه اطلاعات مناسب در مورد موضوعات مورد مذاکره به آنها خودداری می‌کنند.
- شرکت‌ها می‌توانند از تهدید برای مهار ناعادلانه موقعیت چانه زنی کارگران استفاده کنند، به عنوان مثال، با تهدید به انتقال کارخانه به جای دیگر

در بدترین موارد، اعضای اتحادیه حتی ممکن است مورد تهدید فیزیکی قرار گیرند. نمایندگان اتحادیه ممکن است مورد خشونت قرار گرفته یا به قتل برسند. رهبران اتحادیه‌های کارگری اغلب از فرصت‌های ترفیع محروم می‌شوند، آنها ممکن است به دلیل دفاع از حق خود برای سازماندهی تشکل مورد آزار فیزیکی قرار گرفته، دستگیر شده یا حتی به قتل برسند. بسیاری از اعضای اتحادیه کارگری در ده کشور زیر که بدترین جا برای کارگران هستن کشته شدند اند: بنگلادش، برزیل، کلمبیا، گواتمالا، مصر، هندوراس، قزاقستان، فیلیپین، ترکیه و زیمبابوه (برای اطلاعات بیشتر به فهرست [حقوق جهانی ITUC 2020](#) مراجعه کنید). در سال ۲۰۱۸، تعداد کارگران اتحادیه کارگری کشته شده به ۵۳ نفر رسید. تنها در کلمبیا، این تعداد به ۳۴ نفر رسید.



۹. پایش آزادی تشکل‌ها و نقش حسابرسی

برندها در بخش پوشاک از حسابرسی به عنوان ابزار اصلی برای پایش بر تامین کنندگان خود و اطمینان از رعایت قوانین اخلاقی و رفتاری تامین کنندگانشان استفاده می‌کنند. با این حال، بیشتر ذینفعان، از جمله کسب‌وکارها، محدودیت‌هایی را در تلاش برای تغییر شرایط کاری در زنجیره‌های تامین مشاهده می‌کنند. همچنین Amfori، نخستین آژانس انجام حسابرسی در این صنعت، تأکید می‌کند که حسابرسی باید بخشی از یک سیستم جامع تر و بزرگتر برای بررسی دقیق باشد.

عنوان مدرکی مبنی بر وجود حق آزادی تشکل FoA بپذیرند، بدون اینکه بررسی کنند که آیا هر دو طرف واقعاً همدیگر را ملاقات کرده اند یا خیر (منبع: مصاحبه).

نگرانی‌های مربوط به روش شناسی حسابرسی
حسابرسی‌ها به تنهایی قادر به نشان دادن تصویر کامل یا واقعی از شرایط کاری نیستند. ذکر این نکته ضروری است که:
• حسابرسی‌ها نمایانگر یک تصویر لحظه ای از یک نقطه زمانی معین هستند

حسابرسی‌ها برای حصول اطمینان از اینکه تامین کنندگان برندها از استانداردهای اصلی آزادی تشکل FoA و چانه زنی جمعی CB پیروی می‌کنند ابزار کاملاً مؤثری محسوب نمی‌شوند. حسابرسی‌ها اغلب در شناسایی عدم وجود FoA/CB/SD موفق عمل نمی‌کنند. حسابرسان می‌توانند حرف مدیران مبنی بر عدم نیاز به اتحادیه را بپذیرند و زمانی که می‌گویند نیازهای کارگراانشان برآورده می‌شود، آنها را باور کنند. یا ممکن است اسنادی مانند توافق‌نامه حق چانه زنی جمعی CBA را به

- برای اطمینان از همسویی ارزش‌ها و اقدامات، با مدیریت تامین کننده تعامل بیشتری داشته باشند.
- با همتایان خود برای مقابله با مسائل گسترده تری که می‌تواند استانداردهای ضعیف را تداوم بخشد، کار کنند.
- اطمینان حاصل کنند که حسابرسان در مورد حقوق مربوط به FoA و CB آموزش دیده و آگاه هستند.
- ممیزی‌های مخصوص FoA یا شخص ثالث را برای کاوش عمیق‌تر و دریافت اطلاعات دقیق‌تر انجام دهید.
- مطمئن شوید که کارگران در خارج از محل در طول ممیزی مصاحبه می‌شوند تا احساس آزادی بیشتری برای به اشتراک گذاشتن اطلاعات واقعی بدون ترس از تنبیه و انتقام داشته باشند.

بنیاد Fair Wear در حال حاضر در حال بررسی استراتژی حسابرسی خود است. استراتژیهای حسابرسی از نظارت بواسطه ممیزی به سوی چرخه‌های بهبود زنجیره تامین مبتنی بر ریسک، حرکت خواهد کرد. پیگیر به روز رسانی‌ها باشید!



– احتمال دارد ممیزی به خصوص اگر از قبل اعلام شده باشد شرایط کاری عادی را نشان ندهند، به عبارت دیگر، حسابرسی‌ها به شرکت‌ها دیدی تک بعدی می‌دهند، بویژه اینکه موارد نقض حقوق بشر، ماهیتی پیچیده داشته و به احتمال زیاد تمایل به فاش شدن ندارند.

• به ندرت اتفاق می‌افتد که حسابرسی‌های استاندارد، شرایط کاری را بطور عمیق بکاوند تا ریشه‌های نقض حقوق کارگران را کشف کنند، و به همین سبب خطر نقض این حقوق در آینده را ارزیابی نمی‌کنند. یک ممیزی معمولی ممکن است کمبود تجهیزات حفاظت شخصی (PPE) را برجسته کند، اما دلایل آن ممکن است روشن نشود. با این حال، چنین درکی برای شناسایی اقدامات لازم جهت اطمینان از انجام بهتر کارها ضروری است.

• بدترین اشکال نقض حقوق بشر مانند کار کودکان یا برده داری مدرن "جنایت‌های پنهان" محسوب می‌شوند و احتمال کشف آنها در فرایندهای حسابرسی بسیار اندک است.

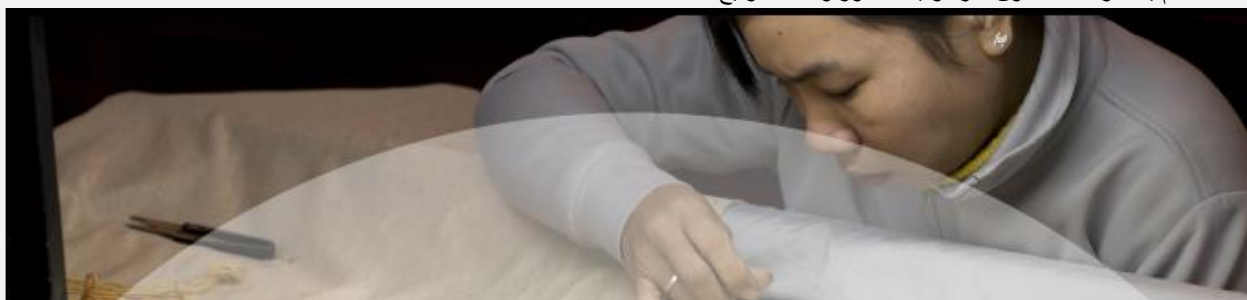
نگرانی‌های دیگر

- تامین کنندگان از تعداد حسابرسی‌هایی که باید انجام دهند شکایت دارند.
- کلاهبرداری در حسابرسی: مدیران سوابق را جعل می‌کنند یا «اتحادیه زرد» راه اندازی می‌کنند.
- حسابرسی‌ها می‌توانند «ذهنیت انطباق» را تشویق کنند. برندها به جای درگیر شدن و مشارکت بیشتر با تامین کنندگان خود یا ایجاد یک رابطه بلندمدت که می‌تواند مسائل سیستمی را برطرف کند، بر تامین کنندگان فشار وارد می‌کنند.

منبع: در میان سایر موارد [ETI Audits](#) و [مسائل فراتر از آن](#)

برندها باید بدانند در مواردی که مشکلات خاص به عنوان مسائل بومی تلقی می‌شوند، «درخواست گزارش تایید سلامت از حسابرسی ممکن است نادرست باشد و کسب‌وکار را در معرض خطر قرار دهد». اگر از [ممیزی‌ها](#) با مهارت استفاده شود، همچنان می‌تواند ابزارهای مفیدی در جعبه ابزار یک کسب و کار مسئولیت پذیر باشد. برای دستیابی به بهبود واقعی و پایدار در زنجیره تامین جهانی، برندها باید:

- مستقیماً با کارگران و نمایندگان آنها تعامل داشته باشند تا بهتر درک کنند که کدام یک از مسائل حقوق کار در یک کشور و منطقه رایج است.



۱۰. برندها و تامین کنندگان آنها برای حمایت از آزادی انجمن‌ها و چانه زنی جمعی چه کاری می‌توانند انجام دهند؟

حتی در مواردی که کشورها به طور کامل به تعهدات خود مبنی بر اجازه آزادی تشکل و چانه زنی جمعی توسط قانون عمل نکرده‌اند، کسب و کارها همچنان این مسئولیت را دارند که فعالانه به دنبال راه‌هایی برای رعایت این استانداردهای بین‌المللی و احترام به حقوق بشر در سراسر زنجیره ارزش خود باشند. اصول راهنمای سازمان ملل در زمینه تجارت و حقوق بشر در سطح جهانی به عنوان چارچوبی معتبر برای چگونگی پیشگیری و رسیدگی به تأثیرات منفی مشاغل بر افراد شناخته شده است. به این فرآیند، دقت لازم می‌گویند. برای اطلاعات بیشتر در مورد حقوق اتحادیه در زنجیره تامین جهانی و رویکردهای عملی برای مشاغل، [گزارش FNV و Shift ۲۰۱۹](#) را بخوانید.

خرده‌فروشان، برندها و تامین‌کنندگان همگی مسئول اطمینان از رعایت حق FoA و CB هستند. علاوه بر این، همه آنها باید از اتحادیه‌های کارگری و فعالیت‌های آنها استقبال کنند. برندها باید با تامین‌کنندگان خود کار کنند و راحل‌های سازنده برای همه این مسائل بیابند و در صورت مشاهده تخلف، با هم به حل و فصل آنها بپردازند.

بسته به سطوح بلوغ همانطور که در [فصل ۶](#) ذکر شد، مراحل زیر می‌تواند برند شما را در حمایت از FoA و CB راهنمایی کند.

۱. آگاهی خود را به عنوان یک برند بالا ببرید. سازماندهی کنید و وضعیت حق آزادی تشکل را در کشورهای تامین کننده خود تحلیل کنید

- همه چیز با درک این موضوع شروع می‌شود که یافتن تامین کننده از خارج به این معنی است که F0A و CB موضوعات برجسته‌ای هستند و بنابراین، باید اولویت‌بندی شوند. این اولین گام مهم است. ابتدا اهمیت این موضوعات را نشان دهید و سپس شروع به ایجاد فرصت‌هایی برای گفت و گوی داخلی و خارجی کنید.
- به عنوان بخشی از برنامه بررسی رعایت حقوق بشری توسط شرکت شما، کل زنجیره ارزش را بررسی کنید و زمینه‌های عملیاتی و یافتن تامین کننده که ممکن است خطرات بیشتری برای حقوق اتحادیه کارگری ایجاد کند، را شناسایی کنید.
- شکاف‌ها و فرصت‌ها را در بازارهای پرخطر، همراه با هم‌تایان اتحادیه‌های کارگری و یا هم‌تایان صنعت خود ارزیابی کنید. "آگاهی داشتن از مکان تولید" از اهمیت برخوردار است. برندهایی که تامین کنندگان آنها در بنگلادش و ویتنام قرار دارند، لطفاً گزاره برگ (فکت شیت) ها را برای اطلاعات خاص در مورد این کشورها مطالعه کنید. سعی کنید ساختار اتحادیه محلی را درک کنید و قوانین و احکام جدید (شما، فروشنده، نماینده محلی خود) را از نزدیک دنبال کنید.

برای سؤالات تشخیصی در صفحه ۲۵ [راهنمای FNV SHIFT در مورد احترام به حقوق اتحادیه کارگری در زنجیره ارزش جهانی](#)، ۲۰۱۹، را بررسی کنید. این نشریه طیف وسیعی از گام‌های عملی را که شرکت‌ها می‌توانند بسته به عوامل خطر موجود در این مسیر بردارند، برجسته می‌کند.

۲. سیاست‌ها

بیانیه خط مشی خود را بنویسید

- خط مشی خوب با بیانیه‌ای برای حمایت از حق آزادی تشکل و حق چانه زنی جمعی در طول عملیات برند و زنجیره تامین شروع می‌شود. بیانیه ای کلی بسازید تا نشان دهید که شرکت شما به حقوق کارکنان و کارگران زنجیره تامین شما برای دسترسی و اعمال حق آنها به حق آزادی تشکل و حقوق چانه زنی جمعی احترام می‌گذارد. این بیانیه لازم است دارای اختیارات بالاترین سطح مدیریت شرکت باشد ([برای اطلاعات بیشتر به ETI مراجعه کنید](#)).
- این خط مشی را با تامین کنندگان خود به اشتراک بگذارید تا آنها بدانند که شما به شدت به این حقوق متعهد هستید.

اصول رفتاری تامین کننده

- مطمئن شوید که حق آزادی تشکل در اصول رفتار تامین کننده شما گنجانده شده است. برای تامین کنندگان شما باید مشخص باشد که از آنها چه انتظاری دارید.
- مثلاً، برندها می‌توانند هنگام سفارش دادن به کارخانه‌های تامین کننده ماده ای را در قرارداد با عنوان "اتحادیه مستقل کارگری ضروری است" بگنجانند که طبق آن حق آزادی تشکل و چانه زنی جمعی رعایت گردد. برندها می‌توانند صاحبان کارخانه و مقامات مدیریتی را تحت فشار قرار دهند تا آنها را وادار به پیروی از قوانین ملی کنند. به خاطر بسپارید که تشکیل اتحادیه کارگری یا عضویت در آن تصمیمی است که تنها کارگران باید اتخاذ کنند. مدیریت به هیچ وجه نباید آنها را مجبور کند یا تحت فشار قرار دهد. با این حال، تامین کنندگان باید محیطی باز برای اتحادیه‌ها فراهم کنند تا بتوانند از کارگران با به اشتراک گذاری اطلاعات و گفتگو حمایت کنند.

• تامین کنندگان را برای ایجاد اتحادیه تحت فشار قرار ندهید. این باید با دست کارگران انجام بگیرد. توجه داشته باشید که کمیته‌های مشارکت یا کمیته‌های ایمنی با اتحادیه‌ها یکی نیستند. برندها باید تأیید کنند که اتحادیه یک اتحادیه زرد نیست، این برندها هستند که باید اطمینان یابند که نماینده منتخب کارگران وجود دارد، و اینکه آیا چانه زنی جمعی صورت می‌گیرد یا خیر. گاهی اوقات کارگران حتی نمی‌دانند که اتحادیه ای وجود دارد، زیرا مدیریت، یک اتحادیه را صرفاً برای واجد شرایط بودن برای خریداران خود ایجاد کرده است. جک لیست CNV و FNV برای شرکت‌های مربوط به آزادی اتحادیه‌های کارگری و گفتگوی اجتماعی می‌تواند به برندها درک بهتری از نحوه اعمال آزادی اتحادیه‌های کارگری بدهد.

• برای پرسش و پاسخ در مورد FOA، CB و شاخص‌های نمایندگی کارگران به ETI مراجعه کنید.



۳. ارزیابی ریسک

در زمینه حق آزادی تشکل و چانه زنی جمعی، نام تجاری شما باید خطرات و اثرات منفی موجود را ارزیابی کند. رایج‌ترین خطرات مرتبط با آزادی تشکل که ممکن است در زنجیره تامین خود با آن مواجه شوید عبارتند از:

• فقدان حمایت‌های الزام آور جهانی از حقوق بشر و محرومیت مداوم از دسترسی به حقوق. حق آزادی تشکل و چانه زنی جمعی ممکن است قانوناً مجاز نباشند یا توسط قانون ملی محدود شوند.

• چالش‌های سیستمی، مانند روش‌های خرید و نظارت مربوط به خود برندها. عدم تعهد، ظرفیت و درک در سطح دفتر مرکزی برندهای شما؛ تأثیر محدود برندهایی که مستقیماً کارگران را استخدام نمی‌کنند. رقابت و زنجیره تامین طولانی و پراکنده که گفتگوی اجتماعی را تضعیف می‌کند، یک بخش غیررسمی بزرگ، برون سپاری غیرقانونی.

• ذهنیت منفی عرضه کنندگان در مورد جنبش صنفی. فقدان ظرفیت اتحادیه‌ها و مدیریت محلی برای گفتگوی مؤثر.

• عدم آگاهی و دانش کارگران در مورد حقوق صنفی (حتی عدم آگاهی زنان بیشتر نیز است). اتحادیه مستقل از مدیریت نیست.

• فقدان CB یا همان (توافقاتنامه‌های) چانه زنی جمعی یا توافق نامه‌ای که قانون ملی را تکرار می‌کند.

• در صورت بروز تعارض بین کارگران و مدیریت، حل و فصل مؤثر اختلاف وجود ندارد.

از تامین کنندگان خود می‌توانید بخواهید چه کاری انجام دهند ؟

• در مورد روابط صنفی/صنعتی/ چانه زنی دسته جمعی دارای یک سیاست باشید و مطمئن شوید که این سیاست با قانون کار مطابقت دارد. سیاست حق آزادی تشکل باید شامل یک بند عدم تلافی برای محافظت از کارگرانی باشد که تصمیم به سازماندهی می‌گیرند (به الگوی راهنمای بنیاد Fair Wear در FOA، ص 90 مراجعه کنید).

یک نسخه از توافق‌نامه چانه‌زنی جمعی CBA ارائه دهید (تا ببینید این توافق‌نامه نه تنها با قانون کار مطابقت دارد، بلکه به کارگران مزایای بیشتری نیز می‌دهد، به عنوان مثال، دستمزد بالاتر از حداقل دستمزد اجباری منطقه ای) و در مورد فرآیند مذاکره بپرسید.

• اطمینان حاصل کنید که این خط مشی‌ها به کارکنان و مدیریت، از جمله کارکنان جدید ابلاغ می‌شود.

چگونه سیاست‌ها را در سازمان خود نهادینه کنید؟

• روابط بلندمدت ایجاد کنید: گفتگوی اجتماعی مستلزم سرمایه گذاری از سوی تامین کننده خواهد بود (هم از نظر مالی و هم از نظر زمانی). اگر ثبات و امنیت را برای سفارشات آتی نبینند این نوع سرمایه گذاری برای آنها عاقلانه نیست. با یک توافق بلند مدت، برندها می‌توانند به تامین کننده خود پاداش دهند. حمایت مالی نیز امکان پذیر است.

• قراردادهای «ببرداز و بمان» (تمدید قرارداد منوط به رعایت حقوق کارگران) را با تامین کنندگانی که متعهد به انجام اقدامات در قبال رعایت حق آزادی تشکل و چانه زنی جمعی هستند امضا کنید. این بدان معناست که برندها تا زمانی که کیفیت و سایر معیارهای تولید رعایت می‌شوند (به غیر از قیمت‌های ثابت) متعهد به تولید طولانی مدت هستند. این رویکرد می‌تواند به تامین کنندگان اطمینان دهد که اگر هزینه‌ها، به عنوان مثال از CBA مورد مذاکره، افزایش یابد، برند شما نیز متعهد به پوشش برخی از این هزینه‌ها می‌شود.

• توافق‌نامه‌های مستقیم: بهترین کار اینست که با اتحادیه‌های کارگری در توافق‌نامه‌های مستقیم که به دنبال تضمین مشارکت کارگران در شناسایی، رسیدگی و اصلاح مسائل مربوط به شرایط کاری آنهاست (مانند ACT، توافق‌نامه چارچوب جهانی با اتحادیه جهانی، پایداری RMG. شورا) مشارکت کنید.

• تهدیدات برای FOA و CB همانطور که توسط بنیاد Fair Wear در راهنمای برند آنها در FOA شناسایی شده است (ص ۲۱-۳۰)
• چگونه شرکت‌ها می‌توانند خطرات خود را تشخیص دهند، صفحات ۲۶-۳۱، گزارش FNV و Shift.

برای بررسی کلی خطراتی که ممکن است با آنها روبرو شوید، همچنین منابع ذیل را ببینید:

• برجدهای قرمز که توسط ETI مشخص شده است.

• بر اساس پاسخ به سوالات ارائه شده در **چک لیست FNV/CNV** شرکت شما می‌تواند خطرات موجود در زنجیره تامین تان را شناسایی کند.

در اینجا می‌توانید خطرات مربوط به هر کشور را بیابید. اطلاعات را همچنین می‌توان در "اطلاعات کشوری بنیاد Fair Wear درباره FoA و CB" (ص ۸۷-۶۸ **راهنمای برند در FoA**) یافت.

۴. دست به اقدام زدن

هنگامی که نام تجاری شما متعهد به روابط بلندمدت با تامین کنندگان شد، از تامین کننده خود بخواهید:

- قراردادهای باثبات با کارگران، در هر جایی که محصولات ساخته می‌شوند (از جمله کارهای برون سپاری) ببینند. اگر کارگران موقت بوده یا با قراردادهای کوتاه مدت مشغول بکار باشند، ارزش ناچیزی برای کارگران وجود داشته‌طوریکه حتی آنان به فکر اعمال حق آزادی تشکل خود نخواهند بود، و در بسیاری از موارد، این حق به کارگران غیردائم تعمیم نمی‌یابد.
- نامه‌های تضمین عدم تلافی به صورت دوره‌ای بین همه کارگران توزیع شود و تضمین کند که مدیریت نسبت به کارگران برای تشکیل یا عضویت در اتحادیه کارگری اقدام تلافی جویانه انجام نخواهد داد. از تامین کنندگان بخواهید یک محیط توانمند ایجاد کنند، به گونه‌ای که کارگران بتوانند برای ایجاد اتحادیه خود آماده شوند. به عنوان مثال، اجازه دسترسی به اتحادیه‌های کارگری، ایجاد فضا و فرصت در محل کارخانه برای برگزاری جلسات با کارگران عمومی و پر کردن فرم‌های عضویت و غیره.



• به کارگران اطمینان دهید که اعضای اتحادیه در معرض رفتار منفی / تبعیض / آزار و اذیت قرار نخواهند گرفت. تامین کننده باید در قبال

لایبی کردن

قوانین و مقررات محلی در برخی کشورها چالش‌هایی را برای رعایت حقوق اتحادیه کارگری در عمل ایجاد می‌کند. در برخی موارد، برندها سعی می‌کنند بر چشم انداز نظارتی پیرامون حقوق اتحادیه کارگری تأثیر بگذارند. در هر فرصت ممکن، از صدای نام تجاری خود برای توقف نقض استانداردهای بین المللی در مورد FoA و CB (کنوانسیون‌های ۸۷ و ۹۸ ILO) استفاده کنید و

برندها پاسخگو باشد که هیچ کس برای عضویت در اتحادیه کارگری و/یا فرایند چانه زنی جمعی مورد بدرفتاری قرار نگیرد.

- فرصت‌هایی برای برندها فراهم کنید تا ایجاد توافق‌نامه چانه زنی جمعی CBA چند شرکتی را ترویج کنند. مثال زیر را ببینید:

توافق‌نامه های چانه زنی جمعی چند شرکتی یا همان MCCBA ها در اندونزی و ویتنام

هدف فدراسیون اتحادیه ملی مسیحی که به اختصار CNV خوانده می‌شود ترویج و تقویت گفتگوی اجتماعی و بهبود شرایط کار از طریق توافق‌نامه‌های چانه زنی جمعی چند شرکتی (MCCBAs) برای کارخانه‌های پوشاک و مزارع چای در **اندونزی و ویتنام** است. این توافق‌نامه های چانه زنی جمعی چند شرکتی (MCCBA)، که شامل مواردی مانند بهداشت و ایمنی، ساعات کار، و رعایت قراردادهای دستمزد می‌شود، برای چندین شرکت از همان صنعت در همان منطقه اعمال می‌شود. مزیت اصلی MCCBA ها این است که هم کار و هم بهره وری را بهبود می‌بخشند و در عین حال ناآرامی‌های اجتماعی را کاهش داده و از رقابت ناعادلانه جلوگیری می‌کنند. امکانات برای اجرای طرح‌های آزمایشی در کشورهای دیگر نیز در حال بررسی است. در طول فرایند ایجاد MCCBA، توجه زیادی به ایجاد اعتماد متقابل بین شرکای اجتماعی و بین اتحادیه‌های کارگری می‌شود. برندهای پوشاک می‌توانند برای ترویج گفتگوی اجتماعی سازنده و حق آزادی تشکل در زنجیره تامین خود مشارکت کنند. برای مثال این **ویدیو** را از ویتنام ببینید.

• با ذینفعان محلی کار کنید

- اتحادیه‌های کارگری محلی و سازمان‌های غیردولتی محلی و شبکه‌های تحقیقاتی نیروی کار می‌توانند به برندها کمک کنند تا فرهنگ محلی و علل ریشه‌ای خطرات شناسایی شده را بهتر درک کنند. این امر، به نوبه خود در جهت ارتقای گفت و گوی اجتماعی و آزادی تشکل عمل می‌کند.

- از ذینفعان محلی برای خود درخواست حمایت کرده و از آنها بخواهید برای ارزیابی ریسک ارائه نظرات کنند. اطلاعات و بهترین شیوه‌ها را به اشتراک بگذارید یا به دنبال فرصت‌هایی برای آموزش باشید.
- برای بررسی اجمالی ذینفعان محلی مربوطه، به برگه اطلاعات کشور مراجعه کنید.

آموزش و یادگیری مستمر

- ظرفیت بازیگران محلی، از جمله تامین کنندگان، کارگران و اتحادیه‌ها را تقویت کنید. ظرفیت قوی‌تر منجر به روابط صنعتی بهتر، تضاد کمتر و گفتگوی معنادارتر می‌شود.
- برندها می‌توانند از آموزش در محل کار برای کارگران و مدیریت برای ایجاد درک درستی از حقوق آنها و افزایش مهارت‌های آنها برای مشارکت در گفتگوی اجتماعی حمایت کنند.
- سعی کنید برندهای دیگری را برای ارتباط پیدا کنید، برندهایی که در همان کشور دارای تامین کننده هستند. از یکدیگر بیاموزید، به دنبال اهرم باشید، در وبینارهای (مخصوص کشور) شرکت کنید (سازماندهی شده توسط CNV، ETI، FW، و غیره).

- اطمینان حاصل کنید که کارگران در طول هر ممیزی در خارج از محل کار مصاحبه شده اند، زیرا در این صورت آنها در به اشتراک گذاشتن اطلاعات واقعی بدون ترس از تلافی آزادتر هستند. وقتی مصاحبه‌ها با کارگران در کارخانه‌ها و تحت نظارت مدیریت انجام می‌شود، کارگران کمتر آزادانه و آشکارا صحبت می‌کنند.
- سعی کنید سایر ابزارهای نظارتی مانند

در سر تا سر صنعت مورد فعالیت خود جهت برطرف کردن چالش‌های سیستمی همکاری ایجاد کنید.

خودارزیابی‌های ناگهانی، بازدید از کارخانه، ممیزی شخص ثالث، جمع آوری شواهد، ارتباط مستقیم با کارگران و اتحادیه کارگری کارخانه تامین کننده را نیز در برنامه خود بگنجانید. اطلاعات بیشتر در مورد حسابرسی شخص ثالث را می‌توانید در [Fair Wear](#) بیابید (Fair Wear دارای تیم‌های محلی در بزرگترین کشورهای تولید کننده است که می‌توانند این ممیزی‌ها را انجام دهند).

در پایان، تامین کننده باید در قبال برندها پاسخگو باشد و نشان دهد که هیچ کس به دلیل عضویت در اتحادیه کارگری یا شرکت در فرآیندهای چانه زنی جمعی در معرض حذف، تبعیض و آزار و اذیت قرار نمی‌گیرد.

برای مثال، بنیاد Fair Wear، برای امضای نامه‌ای هدفمند به دولت کامبوج در رابطه با اعمال محدودیت آن دولت در آزادی تشکلهای و آزار و اذیت مدافعان حقوق بشر به سازمان آمفوری سازمان کار منصفانه، ابتکار تجارت اخلاقی، انجمن پوشاک و کفش آمریکا، و سازمان بین‌المللی پاسخگویی اجتماعی پیوست. نامه دومی که توسط برندهای بیشتری امضا شده بود، با اعضای پارلمان اروپا و دیگر سیاستمداران به اشتراک گذاشته شد تا واکنش در سطح بالاتری را برانگیزد و تعهد جدی کسب و کارها را برای رسیدگی به این مسائل حقوق بشر نشان دهد. اتحادیه اروپا به ترویج بهبود سیاست‌های دولت کامبوج ادامه خواهد داد.

۵. نظارت بر اجرا (ممیزی)

برندها اغلب برای اینکه ببینند واقعاً در کارخانه‌های تامین کنندگان آنها چه اتفاق می‌افتد به حسابرسان متکی هستند. در فصل ۹، محدودیت‌های حسابرسی را در مورد تأیید مسائل حساس مانند حق آزادی تشکل را توضیح دادیم. ما به برندها توصیه می‌کنیم اقدامات مختلفی را برای اطمینان از مؤثرتر بودن ممیزی‌ها اجرا کنند.

• مطمئن شوید که حسابرسان از آموزش و آگاهی مناسب برای شناسایی تخلفات مربوط به آزادی تشکل و ارائه توصیه‌های صحیح برای بهبود در برنامه اقدام اصلاحی برخوردارند.

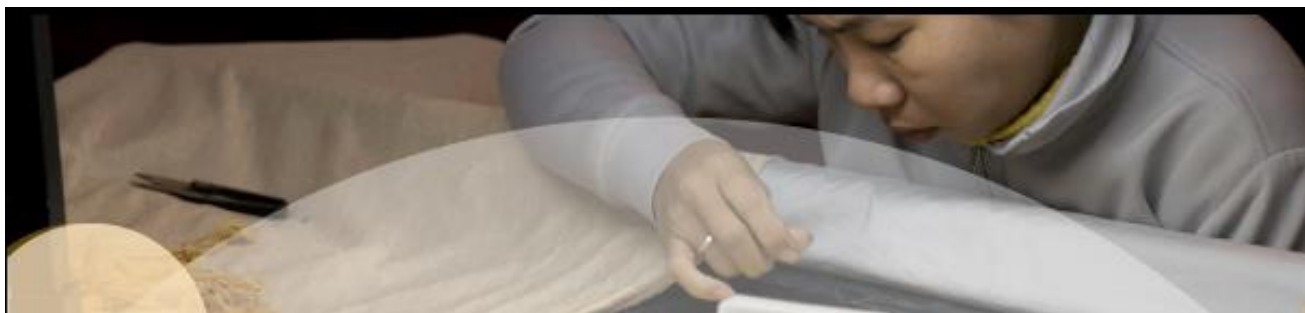
• بررسی کنید تا مطمئن شوید که حسابرسان (تمایل و توان شناسایی) ساختارهایی را دارند که از گفتگو و مشاوره بین کارگران و مدیران حمایت می‌کند. این جنبه از کار بسیار مهم است.

• ETI استفاده از یک چک لیست ممیزی موثر را برای تقویت و بهبود نمایندگی اتحادیه‌های کارگری در [برنامه پنج مرحله ای خود برای حق آزادی تشکل](#) توصیه می‌کند. سازمان آمفوری دستورالعمل‌های مربوط به حق آزادی تشکل را برای حسابرسان، از جمله، در بخش سوم کتابچه راهنمای سیستم خود ارائه می‌کند.

• اطمینان حاصل کنید که حسابرسی بخشی از یک رویکرد بررسی دقیق‌تر است و از ممیزی‌های انطباق اجتماعی به صورت استراتژیک‌تر برای شناسایی پرچم‌های قرمز پیرامون حقوق اتحادیه‌های کارگری استفاده کنید.

• گزارش‌های جایگزین و بازخورد از ذینفعان محلی در مورد شیوه‌های FoA و CB در کارخانه‌های تامین کنندگان برای تکمیل گزارش حسابرسی را جمع آوری کنید.





۱۱. اطلاع از اقدامات جالب بین‌المللی

سازمان‌ها و اقدامات مندرج در جدول زیر نقش فعالی در ایجاد و ترویج آزادی تشکل و چانه زنی جمعی در بخش پوشاک دارند.

کشورهای فعال در صنعت پوشاک	تمرکز اصلی	
بنگلادش، کامبوج، هند، اندونزی، میانمار و ویتنام.	STITCH (سازمان نساجی پایدار: با هم برای تغییر)، یک مشارکت استراتژیک برای سالهای ۲۰۲۱-۲۰۲۵، با هدف ایجاد یک هنجار جدید برای صنعت پوشاک است. "صنعتی که در آن کارگران پوشاک، که بیشتر آنها زن هستند، می‌توانند از حق خود برای آزادی تشکل استفاده کنند و به مشاغل ایمن، آبرومندانه و با حقوق مناسب دسترسی داشته باشند". STITCH توسط بنیاد Fair Wear هدایت می‌شود. Fair Wear توانمندیهای خود را با ابتکار تجارت اخلاقی (ETI)، مرکز توسعه و ادغام در ویتنام (CDI)، سازمان کارگری Cividep India و اتحادیه‌های کارگری هلند CNV Internationaal و Mondial FNV به اشتراک گذاشته است.	 (به معنی کوک)
ویتنام، اندونزی، کامبوج، تونس	فدراسیون اتحادیه ملی مسیحی که CNV International خوانده می‌شود- همراه با کنفدراسیون CNV و اتحادیه‌های کارگری CNV - از طریق لابی، سیاست و کمپین‌های آگاهی بخشی، به کار شایسته در کشورهای در حال توسعه کمک می‌کند.	CNV Internationaal www.cnvinternationaal.nl/en
	CNV با تخصص و شبکه خود می‌تواند به برندها در مورد کارشان در زمینه FoA مشاوره دهد و آنها را به دینفعان محلی در کشورهای منبع رسان متصل کند.	

	و ابسته به کنفدراسیون اتحادیه‌های کارگری بین المللی (ITUC) است.	Mondiaal FNV www.fnv.nl/mondiaal-fnv 
بنگلادش، هنی، اندونزی، میانمار اتیوپی، منطقه خاورمیانه و شمال آفریقا	Mondiaal FNV بخشی از کنفدراسیون اتحادیه‌های کارگری FNV است. Mondiaal FNV در بیش از ۱۰۰ کشور واقع در آفریقا، آسیا، آمریکای لاتین و اروپای شرقی از پروژه‌ها پشتیبانی می‌کند. بازیگران اصلی اتحادیه‌های وابسته به موندیال FNV، FNV و اعضای آنها هستند. FNV یک سازمان چتر با ۱۹ اتحادیه وابسته و ۱.۱ میلیون عضو است. FNV به کنفدراسیون اتحادیه‌های کارگری بین المللی (ITUC) و فدراسیون‌های اتحادیه‌های جهانی (GUF) در بخش‌های مختلف وابسته است. در بخش نساجی، FNV با IndustriALL شریک است.	
بنگلادش، بلغارستان، چین، هند، اندونزی، مقدونیه شمالی، میانمار، رومانی، تونس، ترکیه و ویتنام	FW یک بنیاد چند ذینفعی با تیم‌هایی در ۱۱ کشور تولید کننده است. آنها با بیش از ۱۳۰ برند عضو در جهت رسیدن به صنعت مد عادلانه‌تر و اخلاقی‌تر کوشش می‌کنند. Fair Wear به اعضای خود خدمات ذیل را ارائه می‌دهد: • بررسی عملکرد برند • ابزار و آموزش • ممیزی کارخانه بر اساس آئین نامه کار بنیاد FW • آموزش کارخانه (مزد امرار معاش، خشونت مبتنی بر جنسیت) • خطوط تلفن کمک رسانی برای شکایت	Fair Wear www.fairwear.org 
هند، بنگلادش، پرو، ایتالیا، شرق آفریقا و چین.	Ethical Trading Initiative یک سازمان چند ذینفعی مستقر در بریتانیا است. آنها با هم کار می‌کنند تا به بسیاری از سوالات پیچیده در مورد گام‌هایی که شرکت‌ها برای تجارت منصفانه باید بردارند و چگونه تغییر مثبتی در زندگی کارگران انجام دهند، پاسخ می‌دهند.	ETI www.ethicaltrade.org  Ethical Trading Initiative For workers' rights. For better business.
هلند	Mondiaal FNV و CNV Internationaal به درخواست برندهای پوشاک هلندی، اقداماتی را برای اجتماعی‌تر و پایدارتر کردن زنجیره تولید انجام داده‌اند. آنها در توافقنامه پوشاک و منسوجات پایدار متحد	Amplify

	شده اند پروژه آنها از برندها در ترویج آزادی تشکل در میان تامین کنندگان خود حمایت می کند، طوری که کارگران و کارفرمایان بتوانند در گفتگوی اجتماعی ساختاری در مورد شرایط کار مشارکت کنند.	
بنگلادش، کامبوج، اندونزی، ویتنام. مصر، اتیوپی، اردن، هائیتی، نیکاراگوئه.	Better Work – همکاری بین سازمان بین المللی کار سازمان ملل متحد (ILO) و شرکت مالی بین المللی (IFC)، یکی از اعضای گروه بانک جهانی – یک برنامه جامع است که تمام سطوح صنعت پوشاک را برای بهبود شرایط کار و حقوق کار گرد هم می آورد، و برای تقویت رقابت در صنعت پوشاک فعالیت می کند.	ILO Better Work www.betterwork.org/  BetterWork
بنگلادش، کامبوج، میانمار، ترکیه.	Better Work – همکاری بین سازمان بین المللی کار سازمان ملل متحد (ILO) و شرکت مالی بین المللی (IFC)، یکی از اعضای گروه بانک جهانی – یک برنامه جامع است که تمام سطوح صنعت پوشاک را برای بهبود شرایط کار و حقوق کار گرد هم می آورد، و برای تقویت رقابت در صنعت پوشاک فعالیت می کند.	ACT www.actonlivingwages.com/ 
بنگلادش	پیمان بنگلادش در مورد آتش سوزی و ایمنی ساختمان یک توافقنامه مستقل و الزام آور قانونی بین برندها و اتحادیه های کارگری برای تلاش در جهت ایجاد یک صنعت پوشاک و نساجی ایمن و سالم در بنگلادش است. آکورد کارخانه های تولید پوشاک آماده (RMG) و به انتخاب شرکت های امضاکننده، منسوجات خانگی و لوازم جانبی پارچه و بافتنی را پوشش می دهد.	Accord / RSC www.bangladeshaccord.org
	شورای پایداری RMG یا RSC، تا پایان ماه مه ۲۰۲۰ تمام عملیات آکورد را بر عهده خواهد گرفت و زیرساخت و کارکنان آکورد را به ارث خواهد برد. RSC توسط نمایندگان BGMEA، برندهای جهانی، و اتحادیه های کارگری جهانی و ملی اداره خواهد شد و با همکاری دولت بنگلادش کار خواهد کرد تا اطمینان حاصل شود که کار RSC از کار واحد هماهنگی اصلاحات دولتی تمجید می کند.	 ACCORD on Fire and Building Safety in Bangladesh
	سازمان انطباق اجتماعی کسب و کار Amfori یک پلتفرم کسب و کار محور برای	Amfori BSC www.amfori.org

	بهبود انطباق اجتماعی در زنجیره تامین جهانی است.	amfori  Trade with purpose
بنگلادش، هند، ترکیه، میانمار، کامبوج؛ گرجستان.	انجمن کار منصفانه مستقر در ایالات متحده (FLA) یک تلاش بین‌المللی با همکاری شرکت‌ها، کالج‌ها، دانشگاه‌ها و سازمان‌های جامعه مدنی برای بهبود شرایط کاری در کارخانه‌های زنجیره تامین است.	Fair Labor Association www.fairlabor.org  FAIR LABOR ASSOCIATION

تماسهای مفید

CNV Internationaal

www.cnvinternationaal.nl/en
internationaal@cnv.nl

Fair Wear Foundation

For Fair Wear members, please contact your brand liaison for more support.

Mondiaal FNV

Ruben Korevaar
Ruben.korevaar@fnv.nl



COLOFON | For more information:

CNV Internationaal
Postbus 2475 • 3500 GL Utrecht
internationaal@cnv.nl • www.cnvinternationaal.nl/en • www.socialdialogue.org

Fotos: CNV Internationaal • Candide

© 2021 CNVI-0241



For workers' rights.
For better business.

