

ENTREVISTA

Shawna Bader-Blau, directora executiva de Solidarity Center

Eugènia Riera

Institut Català Internacional per la Pau

Shawna Bader-Blau, directora executiva de Solidarity Center

Solidarity Center, amb seu als Estats Units, és l'organització de defensa dels drets dels treballadors més important del món. És present a més de 60 països, on lluita contra l'explotació i la discriminació laborals i promou unes condicions de treball dignes, estables i segures. En aquesta entrevista parlem amb la seva directora executiva, l'activista Shawna Bader-Blau, sobre els avenços i reptes pendents en el respecte dels drets humans per part de les empreses.

El treball infantil, la discriminació per raó de gènere, de raça o ètnica i les condicions de treball precàries són diferents formes de violació dels drets humans. Quins són els principals àmbits de preocupació de la vostra organització?

A *Solidarity Center* ens esforcem per ajudar els treballadors de tot el món. Creiem que és realment l'acció de les persones i la seva capacitat d'unir-se i d'organitzar-se per canviar les coses el que donarà lloc a unes economies més justes. I defensem específicament un principi fonamental: que els drets humans essencials dels treballadors en el seu lloc de treball inclouen la llibertat d'associació i el dret a formar sindicats i a negociar col·lectivament amb les seves empreses per millorar els llocs de treball.

***Solidarity Center* treballa a tot el món. A quines regions constaten més casos d'abusos per part de les empreses?**

Treballem a totes les regions del món, a 60 països, i hem vist que, per als treballadors, l'economia global presenta més similituds que no pas diferències. De fet, veiem que el 60% dels treballadors del món estan ocupats d'una manera que en diem precària, amb contractes temporals i llocs de treball incerts. I en algunes parts del món, a l'Àfrica i Àsia meridional, aquesta xifra arriba fins al 80%. A més, la majoria de les vegades, els treballadors en aquest tipus de llocs de treball no tenen llibertat d'associació ni dret a negociar col·lectivament. Estan exclosos d'aquests drets per llei. El que veiem arreu és que els treballadors són privats, de forma realment extrema i massiva, del dret humà fonamental a reunir-se i a lluitar per obtenir salaris i condicions millors. I això fa les persones extremadament vulnerables als abusos i l'explotació, a nivell mundial. Per exemple, si observem el nombre de treballadors migrants internacionals a tot el món, veurem que 150 milions de persones van creuar les fronteres l'any passat en busca de feina en un altre país. La majoria d'aquestes persones, quan entren en un altre país per treballar -especialment si es tracta de treballadors amb salaris baixos-, es veuen privats del dret a formar o afiliar-se a un sindicat. I el que passa és que acaben atrapats en aquest tipus de llocs de treball amb baixes retribucions en els quals no poden millorar ni els salaris i les condicions. El resultat d'això és que les migracions laborals contribueixen a fer augmentar l'explotació dels treballadors arreu del món en comptes de constituir una oportunitat perquè els treballadors individuals millorin els seus mitjans de subsistència i donin suport a les seves famílies anant a treballar a l'estranger. Això és el que realment hauria de ser.

“ No deixes els teus drets humans en un país quan creues cap a un altre. No factures els drets humans a la frontera, te'ls emportes amb tu ”

Creiem que la manera en què podem ajudar els treballadors a aconseguir aquest objectiu de millorar els seus mitjans de vida a través de la migració laboral és ajudant-los perquè els seus drets humans siguin respectats. No deixes els teus drets humans en un país quan creues cap a un altre. No factures els drets humans a la frontera, te'ls

emportes amb tu.

El 2011 el Consell de Drets Humans de les Nacions Unides va aprovar els Principis Rectors sobre les Empreses i els Drets Humans (UNGP, per les seves sigles en anglès). Aquest marc legal és suficient per garantir el respecte dels drets humans?

Sincerament, creiem que els UNGP són un gran marc i un bon començament. Hi ha molts instruments internacionals que aborden el tema dels drets humans dels treballadors. El problema de tots ells és que falten garanties específiques i no s'apliquen. Per tant, el que és necessari en un marc com els Principis Rectors de les Nacions Unides o a qualsevol altre marc legal és que, tant a nivell de país com a nivell de l'economia global, les empreses i els Governos siguin específicament responsables d'implementar aquests principis. I massa sovint això no passa. En general, el que veiem és que les empreses del sector privat afirmen que respectaran els drets humans, però només de manera voluntària, perquè han decidit fer-ho. On i quan? I el problema és que 20 anys de compliment voluntari per part d'empreses del respecte dels drets humans dels treballadors no ha produït millores substancials en els esmentats drets humans. N'hi ha prou amb veure el desastre de Rana Plaza, a Bangla Desh: les empreses havien afirmat que les fàbriques eren adequades i segures, però més de 1.100 treballadors van morir aquell dia perquè això no era cert.

Com podria un tractat internacional vinculant sobre empreses i drets humans ser efectiu?

Un tractat internacional vinculant sobre drets humans és sempre un important pas endavant, però la pregunta és: quins Estats es comprometran a implementar aquest tractat i es responsabilitzaran específicament, tan ells com les empreses, del seu compliment?

Pel què fa al desastre de Rana Plaza, a Bangla Desh, en quina mesura les condicions laborals i de seguretat dels treballadors han millorat quatre anys després?

Immediatament després dels fets es van produir algunes millores pel què fa a l'exercici dels drets dels treballadors perquè, a nivell mundial, la indignació va ser increïble i, a nivell local, els treballadors de Bangla Desh van ser alhora hàbils i agressius,

organitzant-se per defensar els seus drets. Van exigir que les marques industrials globals i també els seus Governes es fessin responsables de les normes de seguretat al seu país. I, efectivament, al principi vam veure algunes millores: molts milers de treballadors van poder formar sindicats o afiliar-s'hi i es van posar en marxa negociacions amb les empreses. També vam veure marques mundials reunir-se amb els sindicats per negociar avenços molt innovadors relatius a la rendició de comptes i a la millora dels edificis a tot Bangla Desh.

“ En general, el que veiem és que les empreses afirmen que respectaran els drets humans, però només de manera voluntària. On i quan? ”

Tanmateix, el que està succeint ara és que, com que els treballadors han exigit aquestes millores, les empreses, les fàbriques i el Govern s'han llançat a intensificar els esforços per limitar els seus drets d'una manera deliberada i realment preocupant. Hem vist que el Govern nega cada vegada més el registre de nous sindicats. I molt recentment, al desembre passat, 1.600 treballadors no sindicats van ser acomiadats per una empresa després que haguessin provat de demanar salaris i condicions millors. Aquestes persones, que guanyaven de 68 a poc més de 100 dòlars al mes, van ser acomiadades per haver-se expressat i haver exigit millors condicions. I el que és pitjor, el Govern ha estat donant suport al comportament de l'empresa privada en qüestió, ajudant en la detenció de molts dels treballadors. Tenim 24 dirigents sindicals que han estat arrestats i empresonats. Així que quan parlem d'empreses i drets humans, on és la rendició de comptes respecte al comportament d'aquest Govern i d'aquestes empreses amb aquests treballadors? El desequilibri és enorme.

Sense un veritable compromís global vinculant dels Governes i les empreses perquè hagin de rendir comptes per les violacions de drets humans, temem que aquest tipus de comportament serà fomentat en lloc de descoratjat.

En les relacions internacionals, creu que el poder està més en mans dels Governos o de les empreses?

Penso que en les últimes dècades hem assistit a una creixent concentració de riquesa i a una desigualtat cada vegada més gran dins dels Estats i entre els Estats, el que ha donat lloc, a molts països, a una concentració de poder que és tant econòmica com política. Cada vegada més, la diferència entre el poder de les empreses i el dels Governos és difícil de discernir: qui és més poderós, les empreses o els Governos? De vegades les empreses són encara més poderoses que els Governos. Tenen més riquesa i tenen, diguem, més influència en com es gestiona l'economia. I aquest augment de la desigualtat i una concentració més gran de la riquesa són molt perjudicials, no només per als drets humans sinó també per a la dignitat humana, el progrés i la democràcia a tot el món. Per a nosaltres, la resposta realment ha de ser ampliar els drets humans dels treballadors, que aquests puguin unir-se, aixecar-se i parlar alt i fort per la seva dignitat, negociar millors salaris i condicions de treball i millorar les comunitats a través del poder col·lectiu.

Creu que el nou Govern dels Estats Units, de Donald Trump, influirà en els drets dels treballadors?

Els Governos tenen poder per millorar les vides dels treballadors, per garantir que tinguin feines segures i que no es produeixin abusos a la cadena de subministrament. També creiem, com a organització nord-americana, que ha de ser una qüestió de principis per al nostre Govern i per a tots nosaltres que els béns no siguin produïts mitjançant un treball en condicions de servitud o mitjançant treball infantil, i que qualsevol persona que treballi arreu del món ha de poder fer-ho en condicions de seguretat i dignitat. Defensem aquesta visió i ho farem amb qualsevol Govern.

“ El desafiament per a tots els que formem part de la comunitat de drets humans és estar units i lluitar per crear més oportunitats de treball

decents, millors mitjans de vida i més dignitat i llibertat humanes ”

Què opina de la Llei sobre l'Esclavitud Moderna del Regne Unit, que exigeix a les empreses amb una facturació superior a 36 milions de lliure a posar per escrit les mesures que prenen per eradicar l'esclavitud i el tràfic de persones?

És un primer pas positiu, però no estableix sancions per a les empreses amb esclavitud a les seves cadenes de subministrament i no inclou els béns produïts per filials de les empreses o destinats a llocs que siguin fora del Regne Unit. I les empreses que ignorin els requisits de presentació d'informes infringiran la llei, però sense massa riscos o conseqüències.

Vostè ha treballat com a activista i defensora dels drets humans durant 17 anys. Actualment, quins són els principals desafiaments en la interacció entre empreses i drets humans?

El principal desafiament a nivell global és l'ascens de Governos, a tot el món, que actuen cada vegada més en contra dels drets humans. Hi ha un ressorgiment global de l'autoritarisme i una repressió de l'esfera pública a tot el món. I es tracta d'un gran repte perquè aquest fenomen succeeix al mateix temps que l'expansió més important, en la història moderna de la humanitat, dels drets de les empreses i els inversors per operar a nivell mundial. Quan aquestes dues coses es combinen, resulta extremadament difícil que els treballadors i els ciutadans s'uneixin per defensar i millorar els seus mitjans de subsistència i eixamplar la democràcia. Per tant, el desafiament ara mateix és que tots nosaltres, la comunitat de drets humans -ONG, defensors dels drets humans, sindicats, etc. - ens mantinguem units a fi d'oposar-nos a la supressió de l'esfera pública i lluitar per crear més oportunitats de treball decents, millors mitjans de subsistència i més dignitat i llibertat humanes.

Fotografia : Shawna Bader-Blau

© Generalitat de Catalunya