



Міжнародна  
організація  
праці

Боротьба з примусовою працею

**Боротьба  
з примусовою  
працею**

**Посібник  
для роботодавців  
і бізнесу**

Спеціальна програма дій із боротьби з примусовою працею



Міжнародна  
організація  
праці

Боротьба з примусовою працею

1

**Вступ і огляд**

**Посібник для роботодавців і бізнесу**  
Спеціальна програма дій із боротьби з примусовою працею

# **Боротьба з примусовою працею Посібник для роботодавців і бізнесу**

## **1**

### **Вступ і огляд**

Спеціальна програма дій із боротьби з примусовою працею

Copyright © Міжнародна організація праці, 2015  
Вперше опубліковано у 2015 р.

На видання Міжнародного бюро праці поширюється видавниче право згідно з Протоколом 2 Загальної конвенції про авторське право. Однак короткі витяги з них можуть передруковуватися без спеціального дозволу за умови зазначення джерела. Звернення щодо передруку або перекладу потрібно надсилати до Відділу публікацій МОП (видавничі права та дозволи) на адресу: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland або електронну пошту: [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). Міжнародне бюро праці вітає такі звернення.

Робити копії цієї публікації можуть бібліотеки, інститути та інші користувачі відповідно до виданих їм ліцензій для цієї мети. Інформацію про організацію інтелектуальної власності у вашій країні розміщено на сайті [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org).

---

Боротьба з примусовою працею: посібник для роботодавців і бізнесу / Міжнародне бюро праці – друге видання – Женева: МБП, 2015 р.

ISBN: 9789220372029 (друкований варіант); 9789220372036 (інтернет-варіант у форматі pdf)

Міжнародне бюро праці

примусова праця / торгівля людьми / роль роботодавців

13.01.2

---

Найменування, які використовують у публікаціях МБП, відповідають практиці ООН, а подані в них матеріали не означають відображення будь-якої точки зору Міжнародного бюро праці на правовий статус країни, регіону чи території або їхньої влади, а також демаркації їхніх кордонів.

За погляди, відображені в опублікованих авторських статтях, дослідженнях та інших матеріалах, відповідають виключно їхні автори, а публікація не означає погодження з цими поглядами з боку Міжнародного бюро праці.

Посилання на найменування фірм чи комерційних продуктів або процесів не означає їх схвалення з боку Міжнародного бюро праці, відсутність посилань на певну фірму, комерційний продукт чи процес не свідчить про їх несхвалення.

Інформацію про публікації МОП та цифрові продукти можна знайти за посиланням [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

Подяка

Висловлюємо особливу вдячність Філіпу Хантеру (Verité) і за графічний дизайн Джулі Собковіч-Браун, а також за розроблення переглянутого посібника в тісній консультації з Хутаном Хомаюнпуром (SAP-FL), який здійснював координацію й нагляд за цим проектом.

Українською мовою перекладено за підтримки Проекту МОП за фінансування ЄС «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні».

# Передмова

---

За оцінками МОП, наразі жертвами примусової праці є 21 мільйон людей. Роботодавці зобов'язані викоринювати цю огидну практику. Вона не лише створює нечесну конкуренцію і зрештою впливає на прибутки, а й становить колосальний потенційний репутаційний ризик, особливо зараз, коли глобальні ланцюги постачань досягли безпрецедентних рівнів складності. Примусова праця, зокрема торгівля людьми й практика, подібна до рабства, є порушенням прав людини та міжнародних трудових норм, отже, вона засуджується в усьому світі. Жоден роботодавець у жодній країні не бажає, щоб його асоціювали з цим злочином.

Роботодавці повністю віддані справі викоренення примусової праці в усіх її формах. Вони в більшості своїй підтримали ухвалення у 2014 році двох важливих нових документів МОП — Протоколу до Конвенції 1930 року про примусову працю та Рекомендації щодо примусової праці (додаткові заходи) (№ 203). Міжнародна організація роботодавців (МОП) є активною учасницею Глобального альянсу проти примусової праці, створеного МОП у 2005 році. Вона об'єднала сили зі Спеціальною програмою дій МОП із боротьби з примусовою працею (SAP-FL), щоб інформувати роботодавців про ризики примусової праці та заохочувати здійснення ефективних заходів зі зменшення цих ризиків.

Це нове, переглянуте видання посібника для роботодавців із питань примусової праці, створене спільно МОП і МОП, містить оновлені настанови для роботодавців із таких питань, як суть примусової праці, способи її виявлення та ефективні шляхи боротьби з нею для забезпечення відсутності такої практики в ділових операціях.

Переглянута редакція посібника відображає нові статистичні дані й результати досліджень МОП у сфері примусової праці, а також рамкову програму дій, схвалену Адміністративною радою МОП у 2014 році. Ураховано також «Керівні принципи щодо бізнесу і прав людини», схвалені Радою з прав людини ООН у 2011 році.

МОП і МОП сподіваються на подальшу тісну співпрацю щодо цього критично важливого компонента основних прав у сфері праці й запрошують організації роботодавців усього світу об'єднати зусилля для ліквідації примусової праці.

Лінда Кромйонг

Генеральна секретарка  
Міжнародної організації роботодавців

Беате Андреес

Керівниця  
Спеціальної програми дій із боротьби  
з примусовою працею  
Міжнародної організації праці



# Вступ

---

Примусова праця і торгівля людьми в цілях примусової праці стають дедалі гострішими питаннями для організацій роботодавців і бізнесу. Мета цього посібника – допомогти суб'єктам господарювання різних рівнів у подоланні цієї проблеми, надавши їм практичні інструменти та керівні матеріали, що дадуть їм змогу виявляти і запобігати випадкам примусової праці.

Організації роботодавців і бізнес повинні відігравати центральну роль у боротьбі з усіма формами примусової чи обов'язкової праці. Організації роботодавців, зокрема, мають широкі стратегічні можливості для того, щоб забезпечувати інституційну взаємодію та сталість, а залучення бізнесу має ключове значення для успіху кампанії МОП, мета якої – забезпечити, щоб до 2019 року примусова праця вже не була поширена в таких масштабах, коли до неї залучено 20,9 мільйона жінок, чоловіків і дітей у всьому світі.

Є багато причин того, чому бізнес і організації роботодавців повинні грати стрижневу роль у всесвітній боротьбі, спрямованій на те, щоб покласти край примусовій праці та торгівлі людьми:

- **Додержання законодавства.** Переважна більшість держав-членів МОП ратифікувала Конвенції №№ 29 і 105 про примусову чи обов'язкову працю, а також «Палермський протокол» проти торгівлі людьми. Отже, вони зобов'язані визнати цю практику злочином. Це означає, що в більшості країн світу примусова праця і торгівля людьми підлягають покаранню як злочини, а компаніям, які за виявленими фактами причетні до такої діяльності, загрожує відповідне переслідування.
- **Управління ризиком та репутацією.** Для того, щоб досягти успіху, компанії повинні управляти ризиком у середовищі, де ризик не є статичним і може виникати внаслідок дій самої компанії, її постачальників та інших учасників. Твердження про причетність до примусової праці та торгівлі людьми викликають юридичні ризики, а також серйозні загрози бренду й репутації компаній.
- **Примусова праця в глобальних ланцюгах постачань.** Через глобалізацію та зростання зв'язків між країнами та фірмами питання примусової праці та торгівлі людьми стали істотними проблемами в глобальних ланцюгах постачань.
- **Кодекси поведінки та корпоративна соціальна відповідальність (КСВ).** Викоренення примусової праці — один із ключових елементів кодексів поведінки та інших ініціатив із КСВ. Від компаній — особливо тих, що постачають продукцію на споживчі ринки, де цінність їхніх брендів дуже висока — починають дедалі активніше вимагати, щоб їхня продукція відповідала критеріям соціальної відповідальності та прав людини.
- **Торговельний та інвестиційний ризик.** У деяких країнах правилами торгівлі заборонено імпорт товарів, виготовлених із використанням примусової праці або праці жертв торгівлі людьми. У цих юрисдикціях твердження про такі факти можуть призвести до конфіскації державними органами ввезених товарів або до порушен-

ня графіків торгівлі та виробництва. Твердження про примусову працю і торгівлю людьми можуть також сильно загрожувати відносинам з інвесторами та створювати небезпеку для доступу до державних коштів, зокрема до експортних кредитів.

- **Примусова праця і торгівля людьми є морально неприйнятними.**

## Цілі посібника

---

Цей посібник призначений для організацій роботодавців і широкого кола суб'єктів підприємництва, зокрема для малих і середніх підприємств, багатонаціональних підприємств, експортноорієнтованих компаній та суб'єктів, що діють у глобальних ланцюгах постачань. Серед тих, хто знайде тут матеріали та інформацію, що допоможе їм у повсякденній роботі, — керівники вищої ланки, співробітники кадрових служб, спеціалісти з набору кадрів і соціальної відповідальності, соціальні аудитори. Корисним цей посібник буде також для організацій у ширшій спільноті суб'єктів КСВ і для компаній, які надають управлінські послуги — наприклад, для консультаційних компаній і для компаній із контролю якості.

Головна мета посібника — допомогти бізнесу й організаціям роботодавців зрозуміти різні характеристики та проблеми, пов'язані з примусовою працею й торгівлею людьми, та протидіяти цим явищам, визнаючи, що кожна компанія і організація є унікальною та має різні потреби й пріоритети. Ці явища мають дійсно глобальний характер, зачіпаючи всі країни сьогоденного світу. Отже, примусова праця становить значний ризик для глобальних підприємств, а також для їхніх національних і міжнародних представників. Конкретніші цілі посібника такі:

- підвищити обізнаність щодо примусової праці та торгівлі людьми, щоб читачі зрозуміли, що це таке й де ці явища можна зустріти;
- надати різним суб'єктам підприємництва й організаціям роботодавців практичні матеріали й настанови для заохочення зусиль з боротьби з примусовою працею та торгівлею людьми;
- підтримати активну участь роботодавців у розв'язанні цих проблем і запропонувати конкретні заходи, які дадуть їм змогу уживати профілактичних заходів для запобігання ризикові примусової праці;
- сприяти кращому розумінню міжнародних норм, присвячених цим питанням;
- виконувати роль порадника й довідника для подальшого вивчення цієї тематики.



## Як користуватися посібником

---

Цей посібник розроблений для практичного використання діловою спільнотою. Він побудований у формі окремих інструментів і брошур, де наведено практичні настанови, покликані допомогти бізнесу вирішувати проблему примусової праці. У посібнику представлено довідкову інформацію, останні статистичні дані про примусову працю, огляд основних проблем і ресурси для подальшого вивчення. У ньому прийнято міжгалузевий підхід і представлено інформацію з практики різних регіонів, країн, організацій роботодавців і компаній різного масштабу. У тексті посібника подаються конкретні приклади, які ілюструють заходи, що вже здійснюються. Посібник складається з нижченаведених ресурсів:

- **Запитання роботодавців і відповіді на них:** стислий довідник для керівників, спеціалістів із кадрових питань та інших осіб, де наведено відповіді на запитання, які часто виникають у роботодавців. У довіднику в легкій для розуміння формі висвітлено такі складні теми, як праця ув'язнених, примусова надурочна робота й боргова кабала.
- **Керівні принципи боротьби з примусовою працею:** сукупність принципів, основаних на нормах МОП і судовій практиці, яких бізнесу слід дотримуватися в реалізації заходів із боротьби з примусовою працею та торгівлею людьми.
- **Контрольний перелік та рекомендації для оцінювання відповідності:** контрольний перелік, орієнтований на соціальних аудиторів та інших спеціалістів-практиків і призначений для використання в проведенні оцінювання на рівні підприємства. Цей інструмент містить набір запитань, а також керівні настанови й технічні поради щодо проведення оцінювання.
- **Посібник з ужиття заходів:** у ньому представлено основні заходи, яких компанії та організації роботодавців можуть уживати для боротьби з примусовою працею на рівні підприємства, національному й галузевому рівнях, а також у глобальних ланцюгах постачань.
- **Поради з ужиття заходів:** набір практичних довідників, де визначено деякі з конкретних заходів, яких компанії можуть уживати для боротьби з примусовою працею, та переваги цих заходів.
- **Практичні приклади:** вибрані приклади заходів рівня підприємства й галузевого рівня, які демонструють різноманіття підходів, які такі суб'єкти можуть здійснювати для протидії примусовій праці на робочих місцях і в ланцюгах постачань. Ці приклади підготовлено з використанням загальнодоступних ресурсів.

# Визначення понять

---

## Примусова праця

Визнане на міжнародному рівні визначення терміна «примусова праця» подано в Конвенції МОП № 29 (1930 року). Згідно з цією конвенцією, примусова праця означає «будь-яку роботу чи службу, яку вимагають від якої-небудь особи під загрозою якогось покарання і для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг».

Основними елементами цього визначення є:

**будь-яка робота чи служба** — цей елемент включає всі види робіт, послуг і зайнятості, незалежно від галузі, сектору чи роду занять, де вони мають місце, і охоплює легальну й формальну зайнятість, а також нелегальну й неформальну зайнятість;

**яка-небудь особа** — це стосується не тільки дорослих, а й дітей, незалежно від їхнього громадянства; водночас немає значення, чи є ця особа громадянином країни, в якій виявлено випадок примусової праці;

**загроза якогось покарання** — це може означати карні санкції, а також різні форми примусу, як-от погрози, насильство, утримання документів, позбавлення волі або невивплата заробітної плати. Покарання може також мати форму втрати прав чи привілеїв;

**добровільність** — це стосується згоди працівників на вступ у трудові відносини та припинення їх із власної волі в будь-який час (із відповідним повідомленням згідно з національним законодавством або колективним договором).

По суті особи опиняються в умовах примусової праці, якщо вони починають виконувати роботу чи надавати послугу проти власної волі й не можуть припинити ці відносини без покарання чи погрози покаранням. Це не обов'язково має бути фізичне покарання чи обмеження: можливі й інші форми, наприклад, утрата прав чи привілеїв.

У **вставці 1** наведено перелік прикладів, які ілюструють різні аспекти цього визначення.

## Вставка 1. Виявлення примусової праці на практиці

### Відсутність згоди на роботу («шлях» до примусової праці)

- народження з «рабським» або кабальним статусом/походженням
- фізичне викрадення
- продаж особи іншій особі
- фізичне утримання на робочому місці — у тюрмі чи приватному приміщенні
- психологічний вплив, тобто наказ працювати, підкріплений реальною загрозою покарання за його невиконання
- зтягування в боргову кабалу (шляхом фальсифікації рахунків, завищення цін, заниження вартості товарів і послуг, вироблених працівником, стягнення надмірних процентів за позиками тощо)
- обман або фальшиві обіцянки щодо виду й умов роботи
- утримання і невплата заробітної плати
- утримання документів, які посвідчують особу, або інших цінних особистих речей

### Загроза покарання (засіб тримання в умовах примусової праці)

- фізичне насильство щодо працівника, членів його сім'ї та близьких
- сексуальне насильство
- неприродна помста або погроза нею
- взяття під варту або інші форми фізичної ізоляції
- фінансові санкції
- загроза повідомлення владі (поліції, імміграційній службі тощо) і депортації
- позбавлення можливості працевлаштування в майбутньому
- виключення з громадського й соціального життя
- позбавлення прав або привілеїв
- позбавлення їжі, притулку або інших необхідних умов
- переведення на ще гірші умови праці
- утрата соціального статусу

## Торгівля людьми

Торгівля людьми (англ. trafficking in persons або human trafficking) може призводити до примусової праці. Вона передбачає переміщення людини, часто через міжнародні кордони, для її експлуатації. Останніми роками торгівля людьми набула нових форм і вимірів, що пов'язані з розвитком інформаційних технологій, транспорту і транснаціональної організованої злочинності. Торгівля людьми впливає не лише на країни, що розвиваються, і країни з перехідною економікою, а й на промислово розвинені країни з ринковою економікою.

Базове визначення терміна «торгівля людьми» наведено в «Палермському протоколі» 2000 року (див. [Додаток 1](#)). У ньому розрізняються торгівля людьми та незаконний ввіз людей на основі елементів експлуатації, обману та примусу<sup>1</sup>. Відповідно до Протоколу:

*«Торгівля людьми» означає здійснювані з метою експлуатації вербування, перевезення, передачу, приховування або одержання людей шляхом загрози силою або її застосування або інших форм примусу, викрадення, шахрайства, обману, зловживання владою або уразливістю положення, або шляхом підкупу у вигляді платежів або вигод, для одержання згоди особи, яка контролює іншу особу. Експлуатація включає, як мінімум, експлуатацію проституції інших осіб або інші форми сексуальної експлуатації, примусову працю або послуги, рабство або звичаї, подібні з рабством, підневільний стан або вилучення органів».*

Це визначення є складним, але в ньому виділено низку ключових аспектів:

**дії:** вони включають усі фази циклу торгівлі, а саме вербування, перевезення, передачу, приховування або одержання людей;

**засоби:** це може бути загроза силою або застосування сили, обман, викрадення, примус, шахрайство, погрози, зловживання владою або уразливістю положення;

**мета:** експлуатація, зокрема примусова праця, рабство й підневільний стан.

У Палермському протоколі розрізняється торгівля дітьми (до 18 років) і дорослими. У цьому випадку вербування і переміщення дитини для експлуатації вважається «торгівлею людьми» навіть тоді, коли ці дії не включають застосування незаконних засобів, указаних у визначенні.

Слід зазначити також, що в статті 1 Протоколу 2014 року до Конвенції про примусову працю (№ 29) підтверджено визначення примусової чи обов'язкової праці, наведене в цій конвенції, а заходи, зазначені в Протоколі, включають конкретні дії з припинення торгівлі людьми в цілях примусової чи обов'язкової праці — чим проводиться чіткий зв'язок між примусовою працею і торгівлею людьми.

## Корпоративна соціальна відповідальність (КСВ)

МОП визначає КСВ як «...спосіб, у який підприємства враховують вплив своєї діяльності на суспільство та затверджують відповідні принципи та цінності як у власних внутрішніх методах і процесах, так і у своїй взаємодії з іншими суб'єктами. КСВ — це добровільна ініціатива самих підприємств, що стосується заходів, які вважаються такими, що виходять за межі самого лише дотримання законодавства».

<sup>1</sup> Визначення терміна «незаконний ввіз» наведено в Протоколі проти незаконного ввозу мігрантів по суші, морю і повітря, що доповнює Конвенцію Організації Об'єднаних Націй проти транснаціональної організованої злочинності: «Незаконний ввіз мігрантів» означає забезпечення з метою одержання, прямо або посередньо, будь-якої фінансової або іншої матеріальної вигоди, незаконного в'їзду до будь-якої Держави-учасниці будь-якої особи, яка не є її громадянином або не проживає постійно на її території».

Основними елементами цього визначення МОП є:

**добровільність** — підприємства добровільно впроваджують соціально відповідальну поведінку, виходячи за межі своїх юридичних обов'язків;

**комплексність** — КСВ є невіддільною частиною управління компаніями, чим вона відрізняється від філантропії;

**системність** — соціально відповідальні дії мають систематичний, а не випадковий характер.

Компаніям рекомендується розробляти та впроваджувати підходи до КСВ, які якнайкраще підходять до їхньої конкретної ситуації, але цей інструмент не може виконувати роль законодавства.

Орієнтиром із КСВ для МОП є *Тристороння декларація принципів щодо багатонаціональних корпорацій і соціальної політики (Декларація щодо БНК)*<sup>2</sup>. Декларація щодо БНК — єдиний міжнародний документ, орієнтований на підприємства, який погоджено урядами країн, організаціями роботодавців і організаціями працівників. Ключовим інструментом адвокації є також *Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці*. Вона зобов'язує держави-члени МОП, незалежно від того, чи ратифікували вони відповідні конвенції, дотримуватися чотирьох основних принципів у сфері праці та зміцнювати ці принципи, зокрема скасування примусової праці<sup>3</sup>. Принципи та права, визначені в цій Декларації, також включають принципи у сфері праці, наведені в Глобальному договорі ООН. Із самого початку реалізації цієї ініціативи, а саме з 1999 року, МОП активно співпрацює з Офісом Глобального договору та органами ООН, які беруть у ньому участь.

Підкріплюючи ці ініціативи, ООН у 2011 році ухвалила *Керівні принципи щодо бізнесу і прав людини*. Керівний принцип 12 говорить: «Відповідальність підприємств щодо дотримання прав людини охоплює собою визнані на міжнародному рівні права людини — у розумінні як мінімум тих, які закріплені в Міжнародному біллі про права людини, а також принципи, що стосуються основних прав, установлених у Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці». Це стосується Конвенцій МОП №№ 29 і 105, які належать до восьми основоположних Конвенцій МОП та утворюють підвалини основного принципу скасування всіх форм примусової чи обов'язкової праці. Крім того, оскільки Протокол 2014 року до Конвенції про примусову працю (№ 29) доповнює цю конвенцію, «відповідальність підприємств щодо дотримання прав людини» автоматично прив'язується до цього протоколу.

<sup>2</sup> Див. [www.ilo.org/multi](http://www.ilo.org/multi).

<sup>3</sup> Див. [www.ilo.org/declaration](http://www.ilo.org/declaration). Іншими визначеними в Декларації принципами, крім скасування всіх форм примусової чи обов'язкової праці, є свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів, реальна заборона дитячої праці та недопущення дискримінації в галузі праці та занять.

Додаткова інформація про визначення термінів «примусова праця» і «торгівля людьми» наведена в брошурі 2 «Запитання роботодавців і відповіді на них». Див. також поданий нижче [Додаток](#), де наведено витяги з відповідних міжнародних документів.

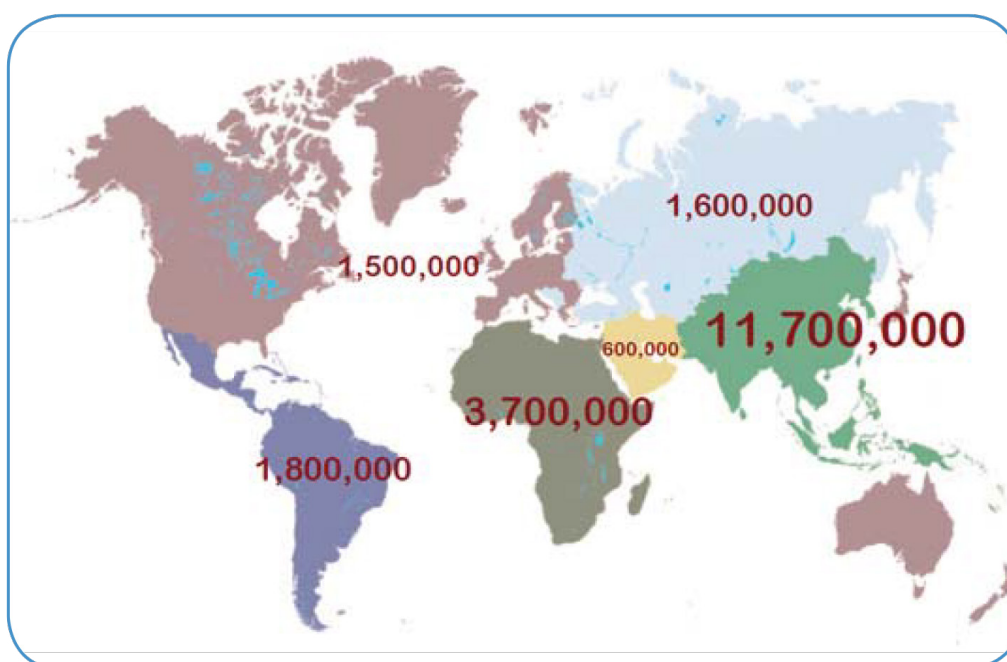


# Примусова праця і глобальна економіка

## Цифри й факти

За даними МОП, жертвами примусової праці у світі є 20,9 мільйона людей, яких примусом або обманом залучили до роботи, припинити яку вони не можуть. З них 18,7 мільйона (або 90%) експлуатуються в приватній економіці фізичними особами або підприємствами. Особливо вразливими до зловживань є жінки та дівчата, чисельність яких серед жертв примусової праці — 11,4 мільйона, проте від них потерпають і чоловіки та хлопці — 9,5 мільйона.

Примусова праця трапляється як у промислово розвинених країнах, так і в країнах, що розвиваються. Вона є глобальною проблемою, яка більшою або меншою мірою вражає кожну країну. На наведеній нижче мапі показано регіональний розподіл примусової праці, з якого видно, що вона є дійсно глобальним явищем.



За оцінками, загальний нелегальний прибуток від використання примусової праці в приватній економіці світу становить 150 мільярдів дол. США на рік. Більша частина цього прибутку припадає на Азію, за якою з незначним відривом ідуть країни з розвинутою економікою. Приблизно 99 мільярдів із цієї суми надходить від примусової сексуальної

експлуатації, а решту 51 мільярд дає примусова трудова експлуатація, зокрема у домашній праці, сільському господарстві та інших видах економічної діяльності<sup>4</sup>.

Нижче стисло охарактеризовано деякі з найпоширеніших форм примусової праці.

**Зумовлена боргом примусова праця.** Ця практика, яку зазвичай називають «кабальною працею» в Південній Азії, де вона найбільш поширена, також широко відома як «боргова кабала». У цьому випадку працівник бере в роботодавця чи вербувальника робочої сили позику або аванс, в обмін на що працівник закладає власну працю, а іноді працю членів сім'ї, щоб погасити позику або аванс. Проте умови позики чи роботи можуть бути такими, що працівник на роки потрапляє в пастку, не маючи змоги повернути позику<sup>5</sup>.

**Примусова праця в тюрмах.** Праця, якої вимагають від ув'язнених, за міжнародним правом загалом не вважається примусовою. Проте недобровільна робота, виконувана ув'язненими, які не були засуджені в судовому порядку і які виконують роботу не під наглядом органу державної влади, вважається примусовою працею. Так само примусовою працею вважається недобровільна робота, виконувана ув'язненим в інтересах приватного підприємства.

**Торгівля людьми з метою примусової праці.** Торгівля людьми стала дійсно глобальним бізнесом. Вона часто пов'язана з організованою злочинністю і включає вербування за допомогою обману, злих дій й шантажу для отримання частки від заробітків працівників-мігрантів.

**Примус у сфері зайнятості.** Це поняття означає багато форм обману і примусу у сфері зайнятості, які за певних обставин можуть становити примусову працю. Серед прикладів такого примусу — утримання або невиплата заробітної плати, вилучення документів, що посвідчують особу, та затягування в боргову кабалу.

**Примусова праця, прив'язана до експлуаторських систем трудових договорів.** Цю форму примусової праці можна побачити в сьогоdnішньому світі майже всюди. Наприклад, працівники-мігранти можуть опинитися «прив'язаними» до підрядника з найму робочої сили, тому що отримано величезні комісійні, маючи обмежені можливості (якщо взагалі їх маючи) змінити роботодавця після прибуття до країни призначення.

## Сектори економіки, де є ризик

Достовірну статистичну інформацію про сектори економіки, де трапляється примусова праця, знайти, як і раніше, складно. Проте, за оцінками МОП, тільки у 10% усіх випадків

<sup>4</sup> Ці цифри взято з публікації ILO, *Profits and poverty: The economics of forced labour, 2014* [МОП, *Прибутки та бідність: економіка примусової праці*].

<sup>5</sup> Боргова кабала визначена в *Додатковій конвенції про скасування рабства, работорівлі та інститутів і звичаїв, подібних до рабства*, як «положення чи стан, що виникає внаслідок закладання боржником у забезпечення боргу своєї особистої праці або праці залежної від нього особи, якщо належним чином визначена цінність виконаної роботи не зараховується в погашення боргу або якщо тривалість цієї роботи не обмежена й характер її не визначений».



примусової праці у світі її вимагають державні органи чи збройні сили. Це означає, що в переважній більшості випадків людей втягують у примусову працю приватні суб'єкти. 22% з цієї більшості припадає на примусову сексуальну експлуатацію, а 68% – на випадки, де метою є примусова трудова експлуатація.

Нижче наведено перелік секторів економіки, в яких часто реєструють випадки примусової праці та торгівлі людьми:

- сільське господарство, лісове господарство й рибне господарство;
- будівництво, обробна промисловість і комунальне господарство;
- добувна промисловість і лісозаготівля;
- домашня праця та інша робота з догляду і прибирання;
- секс-індустрія і проституція;
- швейно-текстильні підприємства з потогінною системою праці;
- готельно-ресторанне господарство;
- транспорт.

Примусова праця, що є результатом торгівлі людьми, значною мірою впливає на тих, хто працює на периферії формальної економіки, без урегульованого статусу зайнятості чи міграційного статусу. Проте дедалі очевидніше, що практика примусового вербування і працевлаштування може зачіпати працівників-мігрантів і в інших основних галузях економічної діяльності, наприклад, в охороні здоров'я, харчовій промисловості та сфері послуг із прибирання за договорами, причому як у приватному, так і в державному секторах.

## Уразливі працівники

Примусова праця — глобальне явище, яке вражає кожну країну, кожний регіон і сектор економіки та працівників, які перебувають як у формальних, так і в неформальних трудових відносинах. Проте є певні категорії працівників, які більш уразливі до примусу, ніж інші. Наприклад, за даними МОП, 55% усіх жертв примусової праці складають жінки та дівчата, при цьому вони особливо потерпають від примусової сексуальної експлуатації. Деякі піддаються ризику через своє етнічне походження, відносну бідність або нерегульований міграційний статус. Роботодавцям слід приділяти особливу увагу нижчезазначеним категоріям, наймаючи їх безпосередньо або через субпідрядні фірми, що діють у ланцюгах постачань:

- працівники, які належать до групи, яка вже давно потерпає від стійкої дискримінації, наприклад, корінні та племінні народи Латинської Америки, нижчі касты в Південній Азії, а особливо — жінки з цих груп;
- працівники-мігранти, особливо з нерегульованим статусом, чию вразливість можуть експлуатувати шляхом примусу;

- працівники, зайняті на неформальних підприємствах, зокрема надомні працівники та ті, хто працює в географічно віддалених сільських районах, на периферії формальної економіки;
- молоді люди та некваліфіковані чи неосвічені працівники, які можуть менше знати про свої законні права, ніж їхні старші, більш кваліфіковані та краще освічені колеги.

# Додаткові ресурси

---

## Міжнародні конвенції, рекомендації та декларації

### Загальні питання

- Декларація основних принципів та прав у світі праці, МОП, 1998.
- Тристороння декларація принципів стосовно багатонаціональних корпорацій та соціальної політики, МОП, 2006.
- Декларація про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації, МОП, 2008.

### Примусова праця

- Конвенція 1930 року про примусову працю (№ 29)
- Конвенція 1957 року про скасування примусової праці (№ 105)
- Протокол 2014 року до Конвенції про примусову працю (№ 29)
- Рекомендація 2014 року щодо примусової праці (додаткові заходи) (№ 203)

### Примусова праця й торгівля дітьми

- Конвенція 1999 року про найгірші форми дитячої праці (№ 182)

### Працівники-мігранти

- Конвенція (переглянута) 1949 року про працівників-мігрантів (№ 97)
- Конвенція 1975 року про працівників-мігрантів (додаткові положення) (№ 143)

### Домашні працівники

- Конвенція 2011 року про домашніх працівників (№ 189)
- Рекомендація 2011 року щодо домашніх працівників (№ 201)

### Набір персоналу й трудові відносини

- Конвенція 1997 року про приватні агентства зайнятості (№ 181)
- Рекомендація 1997 року щодо приватних агентств зайнятості (№ 188)
- Рекомендація 2006 року щодо трудових відносин (№ 198)

## Права людини

- Загальна декларація прав людини, 1948
- Міжнародний пакт про громадянські й політичні права, 1966
- Міжнародний пакт про економічні, соціальні й культурні права, 1966
- Міжнародна конвенція про захист прав усіх працівників-мігрантів і членів їхніх сімей, 1990

## Скасування рабства

- Додаткова конвенція про скасування рабства, работоргівлі та інститутів і звичаїв, подібних до рабства, 1957

## Злочинність

- Конвенція про транснаціональну організовану злочинність, 2000

## Торгівля людьми

- Протокол про попередження і припинення торгівлі людьми, особливо жінками й дітьми, і покарання за неї, 2000

## Доповіді та дослідження

- ILO: *Profits and poverty: The economics of forced labour*, Geneva, 2014
- ILO: *Global estimate of forced labour*, Geneva, 2012
- ILO: *Cost of coercion*, Geneva, 2009
- ILO: *A global alliance against forced labour*, Geneva, 2005
- ILO: *Eradication of forced labour: General survey concerning the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), and the Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)*, Geneva, 2007
- ILO: *Action against trafficking in human beings*, Geneva, 2008
- ILO, *Trafficking for forced labour: How to monitor the recruitment of migrant workers*, Geneva, 2006
- ILO: *An information guide: Preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers*, Geneva, 2003

## Програмні заяви та інформаційні бюлетені МОП

- IOE, *The informal economy: An employer's approach*, Geneva, 2006
- IOE, *The role of business within society*, Geneva, 2005
- IOE, *Corporate social responsibility: An IOE approach*, Geneva, 2003

- IOE, *Factsheet for business: Corporate Social Responsibility*, Geneva, 2013
- IOE, *Codes of conduct: Position paper of the IOE*, Geneva, 1999
- IOE, *UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Employer's guide*, Geneva, 2012
- IOE, *Factsheet for business: Business and human rights*, Geneva, 2012
- IOE, *Fact Sheet for Business: Human Trafficking*, Geneva, 2012
- IOE, *Factsheet for business: Forced labour in the fisheries sector*, Geneva, 2013
- IOE-ILO, *Guidance note on the 2014 Protocol to the Forced Labour Convention, 1930*, Geneva, 2014

## Інші доречні ресурси

- Anti-Slavery International, *Arrested Development: Discrimination and slavery in the 21st century*, London, 2008
- Anti-Slavery International, *Debt Bondage*, London, 1998
- US State Department, *Trafficking in Persons Report*, 2014
- UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011

# Додаток 1. Міжнародні правові акти

---

## А. Конвенція МОП 1930 року про примусову працю (№ 29) — ВИТЯГИ

### Стаття 1

1. Кожний член Міжнародної організації праці, який ратифікує цю Конвенцію, зобов'язується скасувати застосування примусової чи обов'язкової праці в усіх її формах у якомога коротший строк.

### Стаття 2

1. У розумінні цієї Конвенції термін **«примусова чи обов'язкова праця»** означає будь-яку роботу чи службу, яку вимагають від якої-небудь особи під загрозою якогось покарання і для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг.
2. Проте термін «примусова чи обов'язкова праця» в розумінні цієї Конвенції не включає в себе:
  - a) будь-яку роботу чи службу, яку вимагають на підставі законів про обов'язкову військову службу й застосовують для робіт суто воєнного характеру;
  - b) будь-яку роботу чи службу, що є частиною звичайних громадянських обов'язків громадян повністю самоврядної країни;
  - c) будь-яку роботу чи службу, яку вимагають від якої-небудь особи внаслідок вироку, винесеного рішенням судового органу, за умови, що ця робота чи служба виконуватиметься під наглядом і контролем державного органу і що зазначена особа не буде віддана або передана в розпорядження приватних осіб, компаній чи товариств;
  - d) будь-яку роботу чи службу, яку вимагають в умовах надзвичайних обставин, тобто у випадках війни або лиха, або загрози лиха, як-от пожежі, повені, голод, землетрус, сильні епідемії чи епізоотії, навали шкідливих тварин, комах чи паразитів рослин і взагалі обставин, що ставлять під загрозу або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови всього або частини населення;
  - e) дрібні роботи громадського характеру, тобто роботи, що виконуються для прямої користі колективу членами цього колективу і які тому можуть вважатися звичайними громадянськими обов'язками членів колективу за умови, що саме населення або його безпосередні представники мають право висловити свою думку про доцільність цих робіт.

## Стаття 25

Незаконне притягнення до примусової чи обов'язкової праці переслідуватиметься в кримінальному порядку, і кожний член Організації, який ратифікує цю Конвенцію, буде зобов'язаний забезпечити дійсну ефективність і суворе додержання санкцій, що диктуються законом.

## В. Конвенція МОП 1957 року про скасування примусової праці (№ 105) — витяги

### Стаття 1

Кожний член Міжнародної організації праці, який ратифікує цю Конвенцію, зобов'язується скасувати примусову або обов'язкову працю та не вдаватися до будь-якої її форми:

- a) як засобу політичного впливу чи виховання або як засобу покарання за наявність чи за висловлювання політичних поглядів, чи ідеологічних переконань, протилежних ustalеній політичній, соціальній чи економічній системі;
- b) як метод мобілізації й використання робочої сили для потреб економічного розвитку;
- c) як засіб підтримання трудової дисципліни;
- d) як засіб покарання за участь у страйках;
- e) як захід дискримінації за ознаками расової, соціальної й національної приналежності чи віросповідання.

### Стаття 2

Кожний член Міжнародної організації праці, що ратифікує цю Конвенцію, зобов'язується вжити ефективних заходів щодо негайного й повного скасування тих видів примусової чи обов'язкової праці, які перераховані в статті 1 цієї Конвенції.

## С. Протокол МОП 2014 року до Конвенції 1930 року про примусову працю (№ 29) — витяги

### Стаття 1

1. На виконання своїх зобов'язань за Конвенцією покласти край примусовій чи обов'язковій праці кожний член Організації вживає дієвих заходів для запобігання такій праці та її припинення, надання її жертвам захисту й доступу до належних

і ефективних засобів правового захисту, таким як відшкодування шкоди й санкції щодо правопорушників, що вдаються до примусової чи обов'язкової праці.

2. Кожний член Організації розробляє національні політику та план дій у цілях дієвого і сталого припинення примусової чи обов'язкової праці, проводячи консультації з організаціями роботодавців і працівників, що потребує систематичних дій з боку компетентних органів і, у разі необхідності, координації зусиль з організаціями роботодавців і працівників, а також з іншими зацікавленими групами.

## Стаття 2

Заходи, яких слід ужити в цілях запобігання примусовій чи обов'язковій праці, включають:

- a) навчання та інформування осіб, зокрема тих, які вважаються особливо вразливими, з тим, щоб не допустити їх перетворення на жертв примусової чи обов'язкової праці;
- b) навчання та інформування роботодавців, з тим, щоб не допустити їхньої участі в практиці примусової чи обов'язкової праці;
- c) захист осіб, особливо працівників-мігрантів, від можливих зловживань і шахрайської практики в процесі набору та працевлаштування;
- d) надання підтримки як державному, так і приватному секторам у їхніх активних зусиллях, спрямованих на запобігання ризикам примусової чи обов'язкової праці та реагування на ці ризики;
- e) виявлення корінних причин і факторів, які підвищують ризик примусової чи обов'язкової праці.

## Стаття 4

1. Кожний член Організації забезпечує, щоб усі жертви примусової чи обов'язкової праці, незалежно від їхньої фізичної присутності чи правового статусу на національній території, мали доступ до належних і ефективних засобів правового захисту, таких як відшкодування шкоди.

## D. Конвенція МОП 1997 року про приватні агентства зайнятості (№ 181) — витяги

### Стаття 1

1. У цілях цієї Конвенції термін **«приватне агентство зайнятості»** означає будь-яку фізичну або юридичну особу, незалежну від державної влади, яка надає одну чи більше з послуг ринку праці:
  - a) послуги у сфері підбору пропозицій та заяв зайнятості, які без приватного агентства зайнятості стають самостійною стороною трудових відносин, що можуть виникати при цьому;



- b) послуги з найму працівників із наміром надання їх у розпорядження третій стороні, яка може бути як фізичною, так і юридичною особою (нижче позначається як «підприємство-користувач») і яка визначає їм робочі завдання і контролює виконання цих завдань;
  - c) інші послуги, пов'язані з пошуком роботи, які визначаються компетентним органом влади, після консультацій із найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників, такі як надання інформації, але які не мають своєю метою підбір конкретних пропозицій робочих місць та заявок на них.
2. У цілях цієї Конвенції термін **«працівники»** включає всіх тих, хто шукає роботу.

## Стаття 2

1. Ця Конвенція поширюється на всі приватні агентства зайнятості.
2. Ця Конвенція поширюється на всі категорії працівників та всі галузі економіки. Вона не поширюється на найм і працевлаштування моряків.

## Стаття 3

1. Правовий статус приватних агентств зайнятості визначається відповідно до національних законів і практики, а також після консультацій із найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників.
2. Член Організації визначає положення, які регулюють діяльність приватних агентств зайнятості відповідно до системи ліцензування та сертифікації, якщо тільки вони не регулюються або не визначаються відповідним національним законом та практикою.

## Стаття 4

Вживають заходів для забезпечення того, щоб працівникам, найнятим приватними агентствами зайнятості, які надають послуги, зазначені в статті 1, не було відмовлено в праві на свободу асоціації та в праві на проведення колективних переговорів.

## Стаття 5

1. Для того щоб сприяти рівності можливостей і ставлення в доступі до зайнятості та конкретних видів діяльності, член Організації забезпечує, щоб приватні агентства зайнятості не піддавали працівників дискримінації за ознакою раси, статі, релігії, політичних переконань, національного походження й соціального стану або будь-яким іншим формам дискримінації, визначеним національним законом і практикою, таким як вік чи інвалідність.

## Стаття 7

1. Приватні агентства зайнятості не стягують з працівників ніяких гонорарів чи комісійних винагород прямо чи опосередковано, повністю або частково.

2. В інтересах зацікавлених працівників та після консультацій із найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників, компетентний орган влади може дозволити винятки з положення вищезазначеного параграфу 1 щодо певних категорій працівників, а також щодо встановленого переліку послуг, які надаються приватними агентствами зайнятості.

## Стаття 8

1. Член Організації після проведення консультацій із найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників вживає в межах своєї юрисдикції всіх необхідних та належних заходів, а в разі необхідності — у співпраці з іншими членами Організації, з метою надання відповідного захисту та запобігання поганого поводження з працівниками-мігрантами, найнятими чи працевлаштованими на території члена Організації приватними агентствами зайнятості. Ці заходи включають закони і правила, які передбачають різні санкції, у тому числі заборону тих приватних агентств зайнятості, які займаються шахрайськими операціями і зловживаннями.
2. Якщо працівники наймаються в одній країні для роботи в іншій, зацікавлені члени Організації розглядають питання укладання двосторонніх угод із метою запобігання зловживань і шахрайських операцій у сферах найму, працевлаштування та зайнятості.

## Стаття 9

Член Організації вживає заходів для забезпечення того, щоб приватні агентства зайнятості не використовували дитячу працю та не були її джерелом.

## Стаття 10

Компетентний орган влади забезпечує наявність відповідного апарату та процедур із залученням найбільш представницьких організацій роботодавців та працівників для розслідування змісту скарг, зловживань і шахрайських операцій щодо роботи приватних агентств зайнятості.

## Стаття 11

Член Організації вживає відповідно до національного закону і практики необхідні заходи, що забезпечують відповідний захист працівників, найнятих приватними агентствами зайнятості, як зазначено в b) параграфу 1 статті 1 щодо:

- a) свободи асоціації;
- b) ведення колективних переговорів;
- c) мінімальної заробітної плати;
- d) робочого часу та інших умов праці;
- e) встановлених законом видів допомоги із соціального забезпечення;

- f) доступу до навчання;
- g) професійної безпеки і здоров'я;
- h) компенсації у випадку професійних хвороб чи професійного травматизму;
- i) відшкодування у разі банкрутства та захист вимог працівників;
- j) захисту материнства та допомоги по вагітності й пологах, а також пільг та видів допомоги батькам.

## **Е. Протокол про попередження і припинення торгівлі людьми, особливо жінками й дітьми, і покарання за неї, що доповнює Конвенцію Організації Об'єднаних Націй проти транснаціональної організованої злочинності — витяги**

### **Стаття 2. Цілі**

Цілі цього Протоколу полягають у:

- a) попередженні торгівлі людьми й боротьбі з нею, приділяючи особливу увагу жінкам і дітям;
- b) захисті та допомозі жертвам такої торгівлі при повній повазі їхніх прав людини; і
- c) заохоченні співпраці між Державами-учасницями в досягненні цих цілей.

### **Стаття 3. Терміни**

Для цілей цього Протоколу:

- a) «торгівля людьми» означає здійснювані з метою експлуатації вербування, перевезення, передачу, приховування або одержання людей шляхом загрози силою або її застосування або інших форм примусу, викрадення, шахрайства, обману, зловживання владою або уразливістю положення, або шляхом підкупу, у вигляді платежів або вигод, для одержання згоди особи, яка контролює іншу особу. Експлуатація включає, як мінімум, експлуатацію проституції інших осіб або інші форми сексуальної експлуатації, примусову працю або послуги, рабство або звичаї, подібні з рабством, підневільний стан або вилучення органів;
- b) згода жертви торгівлі людьми на заплановану експлуатацію, про яку йдеться в підпункті (а) цієї статті, не береться до уваги, якщо було використано будь-який із заходів впливу, зазначених у підпункті (а);
- c) вербування, перевезення, передача, приховування або отримання дитини з метою експлуатації вважаються «торгівлею людьми» навіть у тому разі, якщо вони не пов'язані із застосуванням будь-якого із заходів впливу, зазначених у підпункті (а) цієї статті;
- d) «дитина» означає будь-яку особу, що не досягла 18-літнього віку.

## Стаття 6. Допомога жертвам торгівлі людьми та їхній захист

1. У відповідних випадках і в тій мірі, в якій це можливо відповідно до її внутрішнього законодавства, кожна Держава-учасниця забезпечує захист особистого життя й особи жертв торгівлі людьми, у тому числі, серед іншого, шляхом забезпечення конфіденційного характеру провадження, що стосується такої торгівлі.
2. Кожна Держава-учасниця забезпечує, щоб її внутрішня правова або адміністративна система передбачала заходи, які дозволяють, у відповідних випадках, надавати жертвам торгівлі людьми:
  - a) інформацію про відповідний судовий і адміністративний розгляд;
  - b) допомогу, що не завдає шкоди правам захисту й дозволяє викладати й розглядати їхні думки та побоювання на відповідних стадіях кримінального провадження щодо осіб, які вчинили злочини.
3. Кожна Держава-учасниця розглядає можливість реалізації заходів для забезпечення фізичної, психологічної і соціальної реабілітації жертв торгівлі людьми, у тому числі у відповідних випадках, у співпраці з неурядовими організаціями, іншими відповідними організаціями й іншими елементами громадянського суспільства, і, зокрема, заходів, що передбачають надання:
  - a) належного даху;
  - b) консультативної допомоги та інформації, особливо щодо їхніх юридичних прав, мовою, зрозумілою жертвам торгівлі людьми;
  - c) медичної, психологічної й матеріальної допомоги; і
  - d) можливостей у галузі працевлаштування, освіти і професійної підготовки.
4. Кожна Держава-учасниця враховує при застосуванні положень цієї статті вік, стать і особливі потреби жертв торгівлі людьми, зокрема особливі потреби дітей, у тому числі щодо належного даху, освіти й догляду.
5. Кожна Держава-учасниця прагне забезпечувати фізичну безпеку жертв торгівлі людьми в період перебування таких жертв на її території.
6. Кожна Держава-учасниця забезпечує, щоб її внутрішня правова система передбачала заходи, які надають жертвам торгівлі людьми можливість одержання компенсації за заподіяну шкоду.

## Стаття 9. Попередження торгівлі людьми

1. Держави-учасниці розробляють і ухвалюють на комплексній основі політику, програми й інші заходи з метою:
  - a) попередження торгівлі людьми й боротьби з нею; і
  - b) захисту жертв торгівлі людьми, особливо жінок і дітей, від ревіктимізації.

2. Держави-учасниці прагнуть вживати таких заходів, як проведення досліджень, інформаційних кампаній, у тому числі в засобах масової інформації, а також здійснення соціально-економічних ініціатив, спрямованих на попередження торгівлі людьми й боротьбу з нею.
3. Політика, програми й інші заходи, що розробляються та ухвалюються відповідно до цієї статті, у відповідних випадках, включають співпрацю з неурядовими організаціями, іншими відповідними організаціями й іншими елементами громадянського суспільства.
4. Держави-учасниці вживають або вдосконалюють, у тому числі шляхом двосторонньої або багатосторонньої співпраці, заходи, спрямовані на пом'якшення впливу таких факторів, які обумовлюють уразливість людей, особливо жінок і дітей, з погляду торгівлі людьми, як убогість, низький рівень розвитку і відсутність рівних можливостей.
5. Держави-учасниці вживають або вдосконалюють законодавчі або інші заходи, наприклад у галузі освіти, культури або в соціальній галузі, у тому числі шляхом двосторонньої й багатосторонньої співпраці, спрямовані на протидію попиту, що породжує експлуатацію людей, особливо жінок і дітей, в усіх її формах, оскільки це призводить до торгівлі людьми.

- 1 **Вступ і огляд**
- 2 **Запитання роботодавців і відповіді на них**
- 3 **Керівні принципи боротьби із примусовою працею**
- 4 **Контрольний перелік та рекомендації для оцінювання відповідності**
- 5 **Посібник з ужиття заходів**
- 6 **Поради з ужиття заходів**
- 7 **Практичні приклади**

**Спеціальна програма дій із боротьби з примусовою працею**  
**Відділ основних принципів та прав у сфері праці**