



Міжнародна
організація
праці

4

Боротьба з примусовою працею

**Контрольний перелік
та рекомендації
для оцінювання
відповідності**

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

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

4

**Контрольний перелік
та рекомендації
для оцінювання
відповідності**

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. 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.

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.

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».

Вступ

Цей типовий контрольний перелік призначений для спеціалістів з оцінювання відповідності, які працюють у компаніях або в сторонніх організаціях, що надають послуги компаніям. У ньому представлено низку запитань і технічних та стратегічних настанов, оснований на **брошурі 3 «Керівні принципи боротьби з примусовою працею»**.

Мета контрольного переліку — допомогти вищезгаданим спеціалістам ефективніше проводити оцінювання. Таке оцінювання є ключовою ланкою в забезпеченні застосування корпоративних кодексів поведінки. Воно дає змогу аудиторам виявляти примусову працю на рівні підприємства та в глобальних ланцюгах постачань. Загалом кажучи, ефективний соціальний аудит може зробити важливий внесок у виявлення примусової праці, запобігання їй та викоренення цього явища.

Контрольний перелік поділений за темами на такі розділи:

- праця ув'язнених;
- примус;
- торгівля людьми та примусова праця.

У кожній темі є головне запитання, за яким ідуть одне чи кілька запитань нижчого рівня. Далі подані стратегічні настанови, які є стислим викладом «Керівних принципів боротьби з примусовою працею», та, де можливо, ілюстративні приклади. Наприкінці представлено методи оцінювання, зокрема:

- вивчення відповідних документів компанії та працівників;
- інспектування підприємства та пов'язаних із ним об'єктів (наприклад, гуртожитків);
- бесіди на місці та поза межами підприємства з працівниками та їхніми представниками;
- бесіди з відповідними представниками керівництва.

Наведені в контрольному переліку запитання не призначені для того, щоб ставити їх безпосередньо керівникам або працівникам. Замість цього слід зібрати інформацію з застосуванням усіх вищезазначених методів, і аудиторам рекомендується здійснити перехресну перевірку даних, щоб забезпечити їхню точність.

¹ Див. витяги з вибраних міжнародних актів у Додатку до **брошури 1 «Вступ і огляд»**.

Контрольний перелік також може ефективно використовуватися організаціями роботодавців та членами цих організацій як перший крок в оцінюванні господарської діяльності. Наприклад, організація роботодавців — прагнучи задовольнити потреби її членів — може за допомогою цього контрольного переліку сприяти їм в ефективнішому виявленні можливих випадків примусової праці. Водночас регулярне оцінювання з використанням поданих тут запитань і настанов могло б стати складовою ширших запобіжних заходів, здійснюваних організаціями роботодавців і пропонованих як послуга їхнім членам.

Використання контрольного переліку дасть найбільший ефект, якщо застосувати його разом із брошурами 1, 2 і 3. Якщо ви не знайомі з якимись термінами, що вживаються нижче, зверніться за уточненням до брошур «Вступ і огляд» та «Запитання роботодавців і відповіді на них». Подальші настанови зі стратегічних питань ви знайдете в «Керівних принципах боротьби з примусовою працею» та відповідних нормах МОП.

Контрольний перелік та рекомендації для оцінювання відповідності

Праця ув'язнених



1. Чи використовує роботодавець працю ув'язнених?

Якщо ув'язнені працюють під наглядом приватного роботодавця, чи дали вони добровільну згоду на виконання роботи без покарання чи загрози покарання?

Якщо працівники працюють під наглядом приватного роботодавця, чи схожі умови їхньої праці на умови праці, передбачені вільними трудовими відносинами?



Виконання роботи або надання послуги ув'язненими на приватному підприємстві повинно бути добровільним. Працівники-ув'язнені повинні надавати свою вільну згоду на це, не зазнаючи погроз чи покарання, включно з утратою прав чи привілеїв, якими вони користуються у виправній установі. Умови для ув'язнених, які працюють у приватних роботодавців, повинні бути порівнянними з умовами, якими користуються вільні працівники. Наприклад, працівникам-ув'язненим мають бути забезпечені схожі рівні заробітної плати й допомог із соціального забезпечення та такі самі стандарти безпеки та здоров'я на роботі. Допускається обґрунтована різниця в рівнях заробітної плати через відрахування на харчування та проживання.



- За можливості поговоріть безпосередньо з працівниками й перевірте форми письмової згоди.
- Перевірте, чи надали працівники-ув'язнені свою згоду добровільно, без примусу.
- Ознайомтеся з документацією щодо заробітної плати працівників-ув'язнених, щоб перевірити, чи виплачують їм заробітну плату, порівнянну з заробітною платою вільних працівників, з передбаченими законом відрахуваннями.
- Оцініть рівень безпеки та здоров'я на роботі, оглянувши робоче місце, розташоване у виправній установі чи поза її територією.
- Поговоріть із роботодавцем про політику та практику зайнятості працівників-ув'язнених або про укладання договорів із виправними установами про виконання робіт чи надання послуг.
- Забезпечте, щоб у результаті відмови працювати на приватного роботодавця жоден ув'язнений не втратив будь-які права чи привілеї.

- У доречних випадках перевірте договори, укладені між виправною установою й компанією, що використовує працю ув'язнених.
- Наскільки це можливо, забезпечте, щоб інформація, зібрана під час бесід із працівниками-ув'язненими, залишилася анонімною й конфіденційною.
- Здійсніть відповідні заходи, щоб з'ясувати, чи пройшли працівники-ув'язнені інструктаж перед співбесідою.




Свобода зайнятості та припинення трудових відносин

2. Чи всі працівники мають право вступати в трудові відносини з власної волі, без погрози покарання?


Чи є докази того, що при найманні був примус або що згоду отримано від працівників примусово, наприклад, під загрозою або тиском?

3. Чи можуть працівники вільно припинити трудові відносини (надавши відповідне повідомлення в розумний строк) у будь-який момент без санкцій?

Чи є докази того, що роботодавець перешкоджав законному припиненню дії трудового договору в будь-який момент?

 Усі працівники мають право вступати в трудові відносини та припинити їх із власної волі, без погрози покарання та з огляду на встановлені законом права й обов'язки обох сторін трудових відносин. За жодних обставин не можна примушувати працівників погодитися виконувати або продовжувати роботу, погрожуючи їм або здійснюючи на них тиск. Уразливе положення працівників не слід використовувати для того, щоб пропонувати їм умови зайнятості, гірші за встановлений законом мінімум, і роботодавці повинні утримуватися від використання будь-якої практики, яка обмежує здатність працівників припинити трудові відносини, наприклад:

- утримувати документи, що посвідчують особу працівника, наприклад паспорти;
- накладати на працівників фінансові санкції;
- затримувати або припиняти виплату заробітної плати; або
- погрожувати працівникам насильством.

- 
- Поговоріть із відповідним управлінським персоналом про політику щодо зайнятості та вивчіть зміст цього документа.
 - Розгляньте національне законодавство і трудові договори, приділивши особливу увагу положенням про строк повідомлення про припинення дії безстрокових і строкових трудових договорів.
 - Поговоріть із працівниками про їхні права й обов'язки, встановлені законом, щоб встановити, чи вільно вони вступили в трудові договори та чи можуть вони вільно припинити їх без будь-яких погроз або наслідків. Обов'язково переговоріть із представницькою вибіркою працівників, які мають договори різних типів.

Погроза насильством, переслідуванням і залякуванням

? 4. Чи є докази застосування фізичного або сексуального насильства, переслідування чи залякування працівників, їхніх сімей або близьких друзів чи погрози такими діями?

i *Застосування насильства, переслідування чи залякування працівників, їхніх сімей або близьких друзів чи погрози такими діями щодо них не використовуються як засіб залякування окремих працівників або всього персоналу загалом.*

- 🔨**
- Поговоріть із працівниками в індивідуальному порядку, пам'ятаючи про делікатний характер цього питання. Зверніть особливу увагу на необхідність забезпечити конфіденційність цих розмов, щоб захистити працівника від будь-яких можливих репресій. За можливості зустрічайтесь із працівниками поза межами підприємства.
 - Обговоріть із роботодавцями політику компанії щодо насильства, переслідування і залякування на робочому місці та вивчіть зміст цього документа.
 - Вивчіть юридичні документи на наявність свідчень про нерозглянуті скарги або позови, подані проти компанії, наприклад, до суду з трудових питань, щоб з'ясувати, чи мали раніше місце твердження про застосування фізичного чи сексуального насильства, переслідування або залякування працівників та їхніх сімей або погрози такими діями щодо них.

Примус у виплаті заробітної плати, включно з борговою кабалою та підневільною працею

? 5. Чи вдається роботодавець до нерегулярної виплати заробітної плати, затримання чи перенесення її виплати або взагалі до невиплати заробітної плати як до способу «прив'язати» працівників до роботи?

6. Чи використовуються безготівкові виплати або виплати «натурою» як засіб зробити працівника залежним від роботодавця?

7. Чи є докази того, що заробітна плата виплачується у формі ваучерів, купонів або боргових векселів?

8. Чи заробляють працівники, які отримують заробітну плату за відрядними розцінками або за результатами роботи, встановлену законом обов'язкову мінімальну заробітну плату?

9. Чи є докази того, що працівників зобов'язують вносити депозити або що здійснюються незаконні чи несанкціоновані відрахування з заробітної плати для затягування працівників у боргову кабалу?

10. Чи відповідають аванси чи позики, які надаються працівникам, національному законодавству?

11. Чи примушують працівників працювати з тим, щоб погасити фактично накопичену чи успадковану заборгованість?

i *Невиконання законодавства щодо виплати заробітної плати — наприклад, затримка виплати або нерегулярна виплата — не вважається автоматично примусовою працею. Проте деякі зловживання, особливо якщо вони поєднуються з іншими формами експлуатації, можуть бути рівносильні примусу та застосуванню сили у сфері зайнятості.*

Заробітна плата повинна виплачуватися регулярно й безпосередньо працівнику за допомогою законних платіжних засобів, а платежі «натурою», якщо вони дозволені законом, повинні становити тільки частину виплати. Безготівкова виплата заробітної плати не повинна використовуватися як засіб затягування працівника в боргову залежність, а виплата у формі ваучерів і боргових векселів забороняється, як і методи виплати, у результаті застосування яких працівник позбавляється (умисно або неумисно) можливості припинити трудові відносини. Працівників не можна тримати в борговій кабалі або примушувати працювати з тим, щоб вони погасили фактично накопичену чи успадковану заборгованість. Не можна вдаватися до зловживань із тим, щоб зобов'язати працівників, зокрема мігрантів і представників корінних та племінних народів, перебувати в трудових відносинах. Форми таких зловживань можуть включати, зокрема:

- *стягнення надмірних комісійних за працевлаштування;*
- *затримку або невиплату заробітної плати, накопичення заборгованості з її виплати;*
- *обман у розрахунку та виплаті заробітної плати, зокрема відрахування з заробітної плати;*
- *вимогу про внесення працівниками депозитів;*
- *пропонування авансів або позик зі злим умислом або встановлення надмірно високих процентних ставок.*

- 🔨**
- *Перевірте відомості заробітної плати, щоб установити, чи мав коли-небудь місце примус у виплаті чи невиплаті заробітної плати, або побачити, чи наявні докази незаконних або непояснених відрахувань. Вивчаючи документацію щодо заробітної плати, подивіться, чи отримують працівники, чия робота оплачується за відрядною системою, встановлену законом мінімальну заробітну плату.*
 - *Поговоріть із працівниками про практику виплати заробітної плати (зокрема, чи вчасно виплачується заробітна плата та чи правильно вона обчислюється, з урахуванням оплати надурочної роботи та передбачених законом відрахувань), про те, як їх наймали, і про те, чи вимагали від них внесення депозиту чи сплати комісійних за наймання або роботодавцеві, або якійсь третій особі.*

- Забезпечте, щоб співбесіди проводилися з представницькою випадковою вибіркою працівників, яка включатиме, зокрема, тих, хто працює за безстроковими та строковими договорами, а також тих, хто отримує погодинну заробітну плату або заробітну плату за відрядними розцінками.
- Поговоріть із керівниками підприємства та фахівцями служби кадрів про політику і практику наймання персоналу й оплати праці.
- З'ясуйте, чи використовується продаж товарів, інструментів або форменого одягу компанії як засіб затягування працівника в стан залежності від роботодавця.
- За необхідності вивчіть фінансову документацію щодо виплати авансів у рахунок заробітної плати й надання позик.
- Перегляньте випадкову вибірку платіжних відомостей та іншої документації щодо заробітної плати на предмет наявності доказів протизаконної практики. Здійсніть відповідні заходи, щоб компанія не використовувала подвійний набір «книг» для введення в оману аудиторів.
- Подивіться, чи слід приділити особливу увагу правам корінних і племінних народів та (або) працівників-мігрантів, і здійсніть відповідні заходи, щоб встановити, чи передає компанія роботу за субпідрядами неформальним майстерням, де ризик підневільної праці та боргової кабали може бути вище.
- Якщо роботодавець користується послугами приватного агентства зайнятості для наймання працівників, поговоріть із керівництвом про політику щодо цього. За можливості зустріньтеся з представниками таких агентств зайнятості, щоб обговорити політику і процедури наймання персоналу.
- Здійсніть перехресну перевірку інформації, наданої керівництвом і працівникам, щоб визначити її достовірність.

Дисциплінарні заходи

? 12. Чи є докази того, що дисциплінарні санкції вимагають зобов'язання працювати або призводять до нього, наприклад, шляхом покарання за участь у страйку?

i *Загалом кажучи, дисциплінарні заходи на робочому місці не повинні включати санкції, що призводять до зобов'язання працювати, а примусову чи обов'язкову працю не слід застосовувати як дисциплінарне стягнення або як покарання за участь у страйку. Дисциплінарні санкції або санкції грошового характеру, які не передбачають зобов'язання працювати, не вважаються такими, що суперечать міжнародним нормам стосовно примусової чи обов'язкової праці.*

🔨 • Поговоріть із широким колом працівників, щоб установити, чи вимагають дисциплінарні заходи зобов'язання працювати або призводять до такого зобов'язання.

Докладіть особливих зусиль для того, щоб виявити та опитати працівників, до яких застосовувалися дисциплінарні стягнення за різні види порушень.

- У випадках, де раніше проводився страйк, поговоріть із працівниками, які брали в ньому участь або очолювали його, щоб з'ясувати, чи було їх покарано за такі дії й чи включало це покарання зобов'язання працювати.
- Перегляньте документацію стосовно дисциплінарних заходів і санкцій (наприклад, правила і процедури компанії, письмові попередження чи догани, винесені працівникам), щоб установити, чи зобов'язує компанія працівників працювати в порядку дисциплінарного покарання.
- Поговоріть із керівництвом про політику стосовно дисциплінарних заходів, зокрема про реакцію керівництва на страйки. Крім того, постарайтеся поговорити з персоналом, який виконує наглядові функції, щоб з'ясувати, чи призводять заходи, застосовувані до працівників у дисциплінарному порядку, до зобов'язання працювати.

Обов'язкова надурочна робота

? 13. Чи примушують працівників працювати в надурочний час понад межі, дозволені національним законодавством або (де доречно) колективним договором, під загрозою покарання?

Чи є докази того, що роботодавець експлуатує вразливість працівників і застосовує погрози, щоб примусити їх працювати або служити понад звичайний робочий час, наприклад, погрожуючи звільненням або економічною санкцією?

Чи примушують працівників працювати в надурочний час понад межі, дозволені законодавством або колективним договором, щоб вони могли заробити встановлену законом мінімальну заробітну плату?

i *Важкі умови праці, що стосуються надурочної роботи, самі собою не створюють ситуацію, характерну для примусової праці. Проте вони можуть призвести до примусової праці, якщо від працівників — під загрозою покарання — вимагають працювати в надурочний час довше, ніж дозволено законодавством або колективним договором, якщо такий є.*

Наприклад, у деяких випадках страх звільнення змушує працівників працювати в надурочний час набагато довше, ніж дозволено національним законодавством, а в деяких ситуаціях, де оплата праці залежить від виконання показників результативності, працівників можуть зобов'язувати працювати понад звичайний робочий час, тому що тільки так вони можуть заробити мінімальну заробітну плату. У таких випадках працівники теоретично можуть відмовитися від роботи понад звичайний робочий час. Проте, якщо вони знаходяться у вразливому положенні, це може означати, що на практиці у них немає вибору й вони зобов'язані працювати, щоб зберегти роботу або отримати мінімальну заробітну плату, або й те, й

інше. У такому випадку, якщо робота нав'язується шляхом зловживання вразливістю положення працівника, під загрозою покарання, звільнення або виплати заробітної плати менше мінімального розміру, це є питанням не тільки поганих умов зайнятості, а й примусової чи обов'язкової праці.




- Поговоріть із працівниками про те, чи вимагали від них колись працювати понад установлений законом ліміт надурочного часу на день, тиждень або місяць. У до-речних випадках вивчіть положення трудових договорів стосовно робочого часу та надурочної роботи й обговоріть їх із працівниками.
- Перевірте, чи застосовувалися погрози для того, щоб примусити працівників пра-цювати, наприклад, погроза звільненням.
- Перевірте, чи піддавалися якісь працівники покаранню за відмову працювати в надурочний час понад установлений законом максимум.
- Вивчіть представницьку вибірку щоденних табелів обліку робочого часу й порів-няйте їх із документами з обліку виробітку, щоб з'ясувати, чи працюють працівни-ки надурочно «без годинника».
- Поговоріть із керівниками про використання надурочної роботи, особливо для ви-конання графіків випуску продукції. Подивіться, чи знають керівники, що говорить закон про роботу в надурочний час.
- Вивчіть політику компанії стосовно надурочної роботи.
- Вивчіть табелі обліку робочого часу працівників, сформувавши представницьку вибірку, яка включає різні категорії працівників, а також різні види трудових дого-ворів.
- Розгляньте можливість відвідування підприємства «поза робочим часом», щоб встановити, чи працює персонал «без годинника».

Свобода пересування


? 14. Чи є докази того, що працівники не можуть вийти за межі підприєм-ства або місць проживання, які контролює роботодавець (наприклад, гуртожитків), у неробочий час?

Чи є докази будь-яких інших обмежень свободи пересування працівників?


i *Працівників не слід обмежувати в пересуванні, ув'язнювати або в будь-який інший спосіб тримати під вартою на підприємстві або в місцях проживання, які контро-лює роботодавець, як у робочий час, так і у вільний час. Незаконні обмеження сво-боди пересування працівників заборонені. Проте дозволяється встановлювати об-ґрунтовані обмеження пересування на території підприємства в робочий час, якщо цього вимагають умови, пов'язані з трудовою дисципліною.*


-  Поговоріть із керівництвом підприємства і співробітниками служби кадрів про політику компанії стосовно проживання в місцях, які контролює роботодавець. Вивчіть цей документ.
- Розгляньте заходи безпеки, впроваджені компанією, зокрема вивчіть роль і обов'язки персоналу служби безпеки. Подивіться, чи не використовуються охоронці неналежним чином, зокрема для обмеження пересування працівників на території підприємства і поза нею.
- Поговоріть із працівниками про умови, пов'язані зі свободою пересування на підприємстві, у гуртожитках і навколо них.
- Розгляньте можливість проведення інспектування на місці для обстеження і підприємства, і місць проживання, які контролює роботодавець.

Умови стосовно підвищення кваліфікації та професійної підготовки

-  **15. Якщо роботодавець надає працівникам можливість проходити професійну підготовку, чи вимагає він потім, щоб працівники відпрацювали певний період часу для відшкодування роботодавцю відповідних витрат?**

Чи мають працівники право припинити трудові відносини до закінчення цього періоду, виплативши компанії (повністю або частково) кошти, витрачені на професійну підготовку?

-  *Можливості для навчання, надані працівникам, повинні використовуватися добровільно, а роботодавці, які надають такі можливості, не повинні необґрунтовано вимагати від працівників виконання роботи чи надання послуг як засобу відшкодування витрат, пов'язаних із цими можливостями. Ключовим принципом тут є право працівника вільно припинити трудові відносини. Роботодавцям рекомендується не передбачати, що працівники не можуть припинити трудові відносини, перш ніж не відшкодують витрати на їхнє навчання.*

-  Вивчіть відомості заробітної плати на предмет наявності доказів відрахувань на погашення коштів на навчання.
- Перегляньте трудові договори на предмет наявності в них положень стосовно можливостей для навчання і відповідних умов оплати.
- Виявіть працівників, які скористалися можливостями для навчання, і поговоріть із ними. З'ясуйте умови, на яких їм були запропоновані ці можливості й вони пройшли навчання.

- Поговоріть із керівництвом про політику щодо професійної підготовки та про питання, пов'язані з вільним припиненням трудових відносин. Вивчіть політику щодо професійної підготовки та припинення трудових відносин.

Торгівля людьми та примусова праця

Міграція для працевлаштування і набір працівників-мігрантів

- ?** 16. Чи поводяться з працівниками-мігрантами справедливо і чи забезпечені їм умови праці, не менш сприятливі, ніж для місцевих працівників?
17. Чи є докази того, що працівникам-мігрантам або членам їхніх сімей погрожували повідомленням про них до органів влади, щоб примусити їх погодитися на роботу або продовжувати роботу?
18. Чи зобов'язані працівники сплатити роботодавцю або посереднику комісійні за отримання роботи?

Чи є докази того, що після початку роботи працівники внесли депозит?

Якщо національне законодавство дозволяє стягувати з працівників комісійні за працевлаштування, чи можуть працівники в будь-який момент вільно припинити трудові відносини без погрози або покарання у зв'язку з необхідністю повернення коштів?

19. Чи зберігають працівники контроль над своїми особистими документами (наприклад, свідоцтвами про народження, паспортами, дозволами на роботу, посвідкою на проживання і (або) посвідченнями особи)?
20. Чи є докази того, що роботодавці утримують у себе або вилучають документи, що посвідчують особу працівників?

Якщо працівники попросили роботодавця зберігати особисті документи в цілях безпеки або з інших причин, чи мають працівники доступ до цих документів на вимогу в будь-який момент?

21. Чи вжив роботодавець заходів для запобігання зловживанням і шахрайській практиці, що може призвести до примусу й торгівлі людьми для трудової експлуатації?



З працівниками-мігрантами слід поводитися справедливо, незалежно від їхнього правового статусу, і вони повинні користуватися умовами праці, не менш сприятливими, ніж ті, які забезпечені місцевим працівникам. Вони повинні мати право з власної волі, без будь-яких погроз вступати в трудові відносини та припиняти їх (з відповідним повідомленням згідно з національним законодавством або колективним договором). Роботодавцям слід уживати заходів для запобігання зловживанням і шахрайській практиці, що може призвести до примусу або торгівлі людьми для трудової експлуатації. Працівникам-мігрантам, статус яких не врегульовано, та членам їхніх сімей у жодному разі не можна погрожувати повідомленням про них до органів влади або в інший спосіб примушувати їх до виконання роботи.

Забороняється застосовувати такі методи, як вилучення або утримання документів працівників, що посвідчують особу. Проте на прохання працівників роботодавці можуть забезпечити надійне зберігання таких документів за умови, що працівники матимуть можливість вільного доступу до цих документів у будь-який момент. Роботодавці можуть також надавати працівникам фотокопії оригіналів цих документів і видавати їм «розписки» із зазначенням документів, які передані роботодавцю.



- Перевірте, чи користуються працівники-мігранти умовами праці, порівнянними з умовами праці місцевих працівників.
- Вивчіть документацію щодо заробітної плати, щоб перевірити, чи є рівні заробітної плати місцевих працівників і працівників-мігрантів однаковими.
- Вивчіть політику компанії та договори працівників-мігрантів, розглянувши положення щодо вступу до трудових відносин та їх припинення.
- Поговоріть із працівниками-мігрантами про те, як їх найняли. Запитайте, чи довелося їм платити комісійні роботодавцю чи посереднику або вносити депозит. Перевірте, чи можуть працівники вільно припинити трудові відносини у випадках, де вони сплатили вищезгадані комісійні.
- Якщо працівники звернулися до адміністрації з проханням взяти їхні особисті документи на зберігання, перевірте, де ці документи знаходяться, поговоріть із працівниками про те, чи мають вони можливість у будь-який момент отримати ці документи назад, а також поговоріть з керівництвом компанії або співробітниками служби кадрів про відповідні правила і процедури компанії. Вивчіть умови, на яких працівники отримують доступ до своїх особистих документів.
- Поговоріть із керівництвом про заходи, вжиті для запобігання зловживанням і шахрайській практиці стосовно працівників-мігрантів.
- Розгляньте питання про те, чи слід приділяти особливу увагу правам корінних і племінних народів та (або) працівників-мігрантів. Перевірте перехресним методом, чи забрали роботодавці паспорти або будь-які договірні документи працівників-мігрантів «на надійне зберігання».

Приватні агентства зайнятості та трудові договори

- ?** 22. Чи є докази того, що роботодавці, які залучають приватні агентства зайнятості, вжили заходів для контролю за діяльністю цих агентств і для запобігання зловживанням, пов'язаним із примусовою працею й торгівлею людьми?

Чи залучаються тільки ті агентства, які мають ліцензію чи свідоцтво, видане компетентним національним органом?

Чи забезпечує роботодавець, щоб працівники, набрані через агентства зайнятості, не платили цим агентствам комісійні за працевлаштування?

23. Чи видаються всім працівникам письмові трудові договори, викладені мовою, яку вони легко можуть зрозуміти?

24. Чи містять трудові договори чітко визначення прав і обов'язків працівників щодо заробітної плати, робочого часу, законних підстав для припинення дії договору та інших питань, пов'язаних із примусовою працею?

- i** *Комісійні або інші винагороди, пов'язані з працевлаштуванням, не повинні стягуватися, прямо чи опосередковано, повністю або частково, з працівників. Ці витрати повинні нести компанія чи роботодавець. Підприємства, які використовують працівників, найнятих безпосередньо приватними агентствами зайнятості, повинні забезпечити, щоб такі працівники мали належний захист стосовно мінімальної заробітної плати, тривалості робочого часу, надурочної роботи та інших умов, пов'язаних із запобіганням примусовій праці.*

Роботодавці повинні видавати письмові трудові договори, оформлені мовою, яку всі працівники легко розуміють, чітко зазначаючи в цих договорах їхні права та обов'язки стосовно виплати заробітної плати, робочого часу, законних підстав для припинення дії договору та інших питань, пов'язаних із запобіганням примусовій праці.

- 🔨**
- Поговоріть із працівниками, яких було підібрано через приватні агентства зайнятості або найнято безпосередньо ними. Виявіть працівників-мігрантів і поговоріть із ними, зокрема для обговорення умов, на яких вони були найняті.
 - Вивчіть трудові договори працівників-мігрантів та інших працівників, підібраних або безпосередньо найнятих приватними агентствами зайнятості.
 - Розгляньте умови зайнятості працівників, найнятих цими агентствами, зокрема стосовно виплати заробітної плати, тривалості робочого часу, надурочної роботи та інших доречних питань.

- Перевірте відомості заробітної плати на предмет наявності доказів незрозумілих або незаконних відрахувань.
- Поговоріть із представниками залучених за договором агентств зайнятості стосовно процедур підбору. Вивчіть відповідну політику компанії.



Найгірші форми дитячої праці¹

? 25. Чи є докази того, що діти втягнені до найгірших форм дитячої праці (наприклад, боргової кабали, примусової чи обов'язкової праці, рабства або продажу дітей та торгівлі ними)?

i Утягнення дітей до боргової кабали, кріпосної залежності, примусової чи обов'язкової праці, усіх форм рабства і практики, подібної до рабства, як-от продаж дітей та торгівля ними, суворо заборонено. Роботодавці повинні негайно вживати ефективних заходів для запобігання цим найгіршим формам дитячої праці та їх ліквідації, а також прагнути забезпечити, щоб приватні агентства зайнятості, залучені від їхнього імені, не вдавалися до такої практики.

- 🔨**
- Розробіть заходи для виявлення дитячої праці на підприємстві з застосуванням ефективних методів визначення віку та перехресної перевірки зібраної інформації за допомогою інспектування на місці, співбесід із працівниками, вивчення відповідних документів компанії та працівників і розмов із керівництвом.
 - Поговоріть із представницькою вибіркою працівників. Обговоріть умови праці, зокрема умови наймання, щоб встановити, чи є гарантії, що дозволяють запобігти залученню дітей до найгірших форм дитячої праці та подолати це явище. Пам'ятайте про делікатний характер цього предмету. Обов'язково поговоріть із працівниками, які, за вашою підозрою, можуть бути дітьми.
 - Поговоріть із керівниками про політику стосовно дитячої праці та її найгірших форм. Вивчіть цю політику й запитайте про конкретні заходи, вжиті для запобігання найманню або залученню дітей у діяльність компанії та приватними агентствами зайнятості. Обговоріть також заходи з негайного вилучення дітей, зайнятих у найгірших формах дитячої праці, і забезпечення їхнього захисту.

¹ Додаткову інформацію щодо найгірших форм дитячої праці можна знайти в посібниках МОП/МОП для роботодавців щодо ліквідації дитячої праці (2007 р.)

- 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