



Міжнародна  
організація  
праці

5

Боротьба з примусовою працею

**Посібник  
з ужиття заходів**

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

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

**5**

**Посібник з ужиття  
заходів**

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».

# Вступ

---

## Примусова праця й роботодавці

Ця брошура доповнює інший матеріал, поданий у цьому посібнику; зокрема, у ній окреслено багато кроків, які роботодавці можуть здійснювати на рівні підприємства, галузі й національному рівні для боротьби з примусовою працею й торгівлею людьми. Брошура основана на тезах, викладених у брошурі 1, де наведено причини, з яких бізнесу й організаціям роботодавців слід уживати заходів для усунення цих проблем.

Донедавна примусова праця не розглядалася як проблема, пов'язана з бізнесом і організаціями роботодавців. Її більше асоціювали з порушеннями прав людини репресивними державами й збройними силами, які лише незначно впливали на роль і діяльність приватного сектору. Останніми роками, однак, це сприйняття почало змінюватися. Дослідження МОП показали, що до 90% випадків примусової праці у світі причетні приватні суб'єкти, а торгівля людьми є справді глобальним явищем, яке може зачіпати будь-яку країну, регіон і сектор економіки.

Примусова праця є злочинною практикою, забороненою як міжнародним правом, так і національним законодавством більшості держав. Будь-яке підприємство, проти якого висуваються обґрунтовані обвинувачення в отриманні прибутку від такої експлуатації, стикнеться не лише з колосальною шкодою його репутації: проти нього можуть бути подані судові позови, які дорого йому коштуватимуть, і порушено кримінальне переслідування. Зазвичай, жодна компанія сьогодні не може дозволити собі негативні наслідки вищезгаданих обвинувачень — чи то для власної діяльності, чи то для функціонування її ланцюга постачань.

## Роль роботодавців і бізнесу

Підприємства та суб'єкти бізнесу всіх видів уже здійснили певні важливі кроки. Одні компанії запроваджують програмні заходи — наприклад, ухвалюють кодекси поведінки — які прямо забороняють примусову працю, а інші приєдналися до багатосторонніх ініціатив, таких як Глобальний договір ООН. Це важливі ініціативи, однак у світі зростає консенсус стосовно того, що треба зробити набагато більше. Вам також буде корисно розглянути Керівні принципи ООН щодо бізнесу і прав людини, де висвітлено різні ролі бізнесу й урядів.

## Як користуватися цією брошурою

У цій брошурі показано, що заходів можна вживати на багатьох фронтах. Наведено інформацію та настанови для підприємств і організацій роботодавців, а там, де можливо, зазначено посилання на матеріали, представлені в інших частинах посібника. Зокрема, у **брошурі 6 «Поради з ужиття заходів»** додатково обговорюються практичні кроки, які можуть здійснювати роботодавці, а в **брошурі 1 «Вступ і огляд»** наведено перелік ресурсів і джерел для подальшого вивчення. Не передбачається, що компанії та організації роботодавців реалізують усі зазначені тут заходи. Кожна компанія має свої особливості, а кожна організація виробить власний підхід до вирішення цих питань.

# Дії та ініціативи на рівні підприємства

---

## Розуміння проблеми

---

Для того, щоб компанія ефективно протидіяла примусовій праці, її керівництву важливо спочатку зрозуміти, як визначається примусова праця і як вона проявляється на рівні підприємства або в ланцюзі постачань. Керівник або власник компанії може знати, що примусова праця є протизаконною, але не знати, що таке примусова праця або в чому полягає різниця між нею та експлуатацією чи поганими умовами праці. Отже, для початку слід зрозуміти ситуацію, щоб підвищити рівень обізнаності. Такий аналіз можна провести власними силами або за допомогою консультанта чи іншого експерта. У доречних випадках перевірте договори, укладені між виправною установою й компанією, що використовує працю ув'язнених.

## Що таке примусова праця?

Весь відповідний персонал у компанії повинен мати чітке розуміння примусової праці й того, як її визначено в національному законодавстві. Знання цього та інших положень трудового і кримінального кодексів допоможе компанії виконувати законодавство. Корисно також розглянути міжнародне визначення, наведене в Конвенції МОП № 29 (див. витяг із цієї конвенції в [брошурі 1](#)). Це визначення, прийняте міжнародною спільнотою, говорить, що 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.

Може бути також, що ваша компанія постачає товари чи послуги іншим компаніям, які визначають примусову працю по-іншому або проводять аудит на предмет її виявлення за іншими критеріями та ознаками. Це може вносити плутанину, яку можуть ще більше ускладнювати визначення, розроблені організаціями зі сфери корпоративної соціальної відповідальності (КСВ). Для того, щоб забезпечити безперешкодний та постійний доступ на міжнародні ринки, краще за все не тільки дотримуватися законодавства, а й впроваджувати політику та практику, що відображають найвищі вимоги ваших покупців.

**i** *Визначення примусової праці та відповідні пояснення наведено в [брошурі 1 «Вступ і огляд»](#) і [брошурі 2 «Запитання роботодавців і відповіді на них»](#). Роздайте ці брошури своїм працівникам, щоб сприяти широкому розумінню цього предмета.*

## Ситуація в компанії

Після того, як досягнуто розуміння примусової праці та розглянуто питання про те, який ризик вона може становити для вашої компанії, наступний крок полягає у вивченні поточної ситуації в діяльності компанії та у всьому вашому ланцюзі постачань. Це можна зробити шляхом внутрішнього оцінювання або перевірки сторонньою організацією. Оцінювання дасть змогу визначити, чи є у вас на підприємстві примусова праця, з огляду на ті аспекти вашої діяльності, які можуть зазнавати найвищого ризику.

**i** *Таке оцінювання зазвичай дає змогу одночасно розглянути не одну, а кілька проблем щодо трудових прав. Отже, важливо забезпечити ефективність і повноту оцінювання того аспекту вашої діяльності, де може бути примусова праця. Зверніться до **брошури 4 «Контрольний перелік та рекомендації для оцінювання відповідності»**. У ній наведено конкретні рекомендації щодо порядку проведення такого оцінювання.*

## Ухвалення ефективної політики та стратегій

---

Суворя заборона на примусову працю й торгівлю людьми в усіх операціях компанії може грати центральну роль у подоланні цих проблем. Ефективна політика щодо прав людини, яка включає такі положення, є одним із найважливіших перших кроків на шляху до викоренення примусової праці на рівні підприємства.

## Розроблення політики компанії

Останніми роками однією з форм політики щодо прав людини став корпоративний кодекс поведінки. Ці кодекси є формальними заявами про принципи, які регулюють поведінку підприємства й зазвичай поширюються на постачальників і субпідрядників.

Кодекси поведінки майже завжди стосуються низки проблем із правами людини, а не тільки примусової праці. Особливо поширеними вони є в експортних галузях, таких як текстильно-швейна промисловість і сільське господарство, але їх можна зустріти також у будівельних компаніях, готельно-ресторанній індустрії, туризмі, гірничодобувній промисловості та інших галузях. Кодекси поведінки — інструмент, за допомогою якого компанії можуть офіційно (хоча й добровільно) зобов'язатися ліквідувати примусову працю.

Розроблення кодексу поведінки не повинно бути складним завданням. Є низка ініціатив, у межах яких надаються безкоштовні консультації щодо необхідних дій компаній, які вирішили розробити такий документ. Деякі з них зазначені нижче:

- проведення оцінювання компанії та її ділових партнерів, щоб визначити ступінь додержання компанією та партнерами національного законодавства й застосування передової галузевої практики;
- створення робочої групи на рівні всієї компанії для розроблення проєкту кодексу, в якому буде зазначено зобов'язання компанії заборонити примусову працю й торгівлю людьми;
- організація внутрішніх консультацій із вищезгаданого проєкту й подальші обговорення з відповідними зовнішніми партнерами чи зацікавленими сторонами;
- доопрацювання й остаточне оформлення кодексу, його поширення серед ділових партнерів, бізнесових асоціацій, організацій роботодавців, засобів масової інформації та інших зацікавлених сторін, зокрема працівників та їхніх представників.

i

*Для організації обговорення положень кодексу, що стосуються примусової праці, можна скористатися **брошурою 3 «Керівні принципи боротьби з примусовою працею»**. Ви можете також зв'язатися щодо отримання консультацій із вашою місцевою організацією роботодавців або Міжнародною організацією роботодавців. Корисну інформацію про кодекси поведінки та КСВ можуть також надати інші ініціативи, наприклад, Глобальний договір ООН. Нарешті, уряд вашої країни може мати можливості для надання роботодавцям технічних настанов і підтримки з реалізації ефективних політичних заходів, спрямованих на виявлення, попередження і зменшення ризиків примусової праці в діяльності, товарах чи послугах.*

## Підсилення політики компанії

Кодекси компаній набувають дедалі більшого поширення, проте їхня ефективність у ліквідації примусової праці є різною. Щоб підсилити кодекси, компанії можуть розглянути питання про здійснення низки важливих кроків:

- Кодекси поведінки часто містять загальну заборону примусової праці. Їх можна підсилити шляхом включення конкретних положень про основні ризики, наприклад про обов'язкову надурочну роботу, працю ув'язнених або вилучення паспортів.
- Сформувавши чіткий набір положень політики, розгляньте питання про розроблення вимірюваних еталонів для кожного з них. Це підтримає реалізацію кодексу і здійснення зусиль з оцінювання додержання.
- Розгляньте можливість інтеграції вашого кодексу в договори з постачальниками та забезпечте його поширення на їхніх субпідрядників і ділових партнерів, зокрема на таких надавачів послуг, як кадрові агентства, які можуть привносити в ланцюг постачань робочої сили нові форми ризику.
- Пам'ятайте про кодекси секторальних, галузевих і багатосторонніх ініціатив.



## Реалізація політики на рівні підприємства

---

Розроблення кодексу поведінки або іншої форми політичного документа з трудових прав — це лише перший крок. Тепер ми підходимо до складнішої частини: реалізації цієї політики й забезпечення роботи компанії та її постачальників згідно з цим новоствореним стандартом.

### Соціальний аудит

Один зі способів, у який компанії можуть реалізувати свою соціальну політику, – проводити оцінювання або соціальний аудит на рівні підприємства. Аудит може допомогти компанії з'ясувати ступінь виконання нею нового кодексу, або, просто кажучи, він допоможе компанії встановити, чи є примусова праця в її діяльності або в її ланцюзі постачань. Чим ретельніше аудит, тим краще він виявить випадки примусової праці та торгівлі людьми.

Інструмент, який допоможе компанії провести аудит примусової праці, представлений у **брошурі 4 «Контрольний перелік та рекомендації для оцінювання відповідності»**. Цей інструмент визначає загальну практику в соціальному аудиті й містить рекомендацію про збалансоване застосування чотирьох основних методів оцінювання:

- бесіди з працівниками безпосередньо на підприємстві та за його межами;
- вивчення документації компанії;
- бесіди з управлінським персоналом;
- огляд підприємства.

Максимальний ефект ці методи дають за умови використання їх у сукупності. Проте вирішувати, як саме проводитиметься оцінювання, повинна сама компанія. Вона може вирішити використати інші методи або найняти консультанта (наприклад, стороннього соціального аудитора). У будь-якому разі важливо, щоб аудит був як ефективним, так і достовірним.

Для того, щоб підвищити ефективність оцінювання ситуації з примусовою працею, враховуйте наведені нижче ключові моменти.

- **Зосередьте увагу на ключових ризиках і вразливих працівниках.** Аудити часто орієнтовані на вирішення широкого спектра питань. Розгляньте можливість проведення цілеспрямованого аудиту примусової праці, починаючи з пілотної фази та з огляду на досвід, набутий у міру розширення масштабів цієї роботи. Якщо ваш ризик є найбільшим у якійсь конкретній категорії вразливих працівників, наприклад, серед міжнародних мігрантів, розгляньте питання про проведення аудиту, орієнтованого на виявлення цієї форми вразливості.

- **Зосередьте увагу на регіонах, для яких характерний ризик.** Оцінки МОП демонструють регіональний розподіл примусової праці у світі. За допомогою цих даних ви можете визначити пріоритетні напрями аудиту в регіонах, для яких характерний ризик, і в країнах призначення робочої сили, де примусова праця становить значну проблему.

## Навчання на рівні підприємства

Компанія може також вирішити провести навчання керівників вищої і середньої ланки й працівників із питань протидії примусовій праці. Загальна мета цього навчання полягатиме в забезпеченні ефективнішої реалізації кодексу поведінки та більш послідовного його виконання самою компанією та її постачальниками. Зокрема, це навчання зміцнить спроможність ключового персоналу виявляти примусову працю, запобігати їй та в необхідних випадках уживати коригувальних заходів.

Навчання на рівні підприємства починається з принципу, згідно з яким керівники та власники не можуть боротися з примусовою працею самі. Якщо поставлено мету ефективної ліквідації примусової праці та торгівлі людьми, необхідно залучити інших осіб, які мають стосунок до компанії, зокрема працівників усіх рівнів. Компанія може вже мати досвід проведення навчання керівників вищої та середньої ланки й працівників. Врахуйте цей досвід і пам'ятайте нижчезазначене:

- **Аудиторія.** Забезпечте, щоб навчання було інформативним, практичним і актуальним для потреб і рівня знань слухачів.
- **Викладач.** Проведіть навчання самостійно або найміть місцевого фахівця. Поговоріть із вашою організацією роботодавців на предмет залучення такого експерта.
- **Місце проведення.** Розгляньте переваги й недоліки різних місць проведення навчання, наприклад, безпосередньо на підприємстві або поза його межами.
- **Строки.** Працівники — зайняті люди. Заплануйте навчання на той період, коли в них буде найкраща можливість для того, щоб його відвідати.
- **Методики.** Розгляньте методики навчання, які забезпечують активне залучення всіх учасників.

## Ужиття коригувальних заходів

Примусова праця й торгівля людьми є злочинами за міжнародним правом і в більшості країн світу. Якщо виникла підозра щодо примусової праці, необхідно негайно вжити дієвих і всеосяжних заходів.

Коригувальні заходи повинні передбачати повний захист працівника. Вони повинні забезпечувати реабілітацію працівника, зокрема відновлення фізичного і психічного добробуту, репатріацію працівника (якщо працівник цього бажає) та (або) реінтегра-

цію працівника в ринок праці та громаду. Якщо можливо, слід налагодити співпрацю з державними або неурядовими організаціями, які надають відповідні послуги жертвам примусової праці й мають необхідні знання та досвід у галузі підтримки таких осіб. Можна також звернутися до розроблених ООН *Керівних принципів щодо бізнесу і прав людини*, де наведено додаткові настанови щодо відновлення.

## Соціальна звітність

Багато компаній також бажають повідомляти про свою діяльність зацікавлені сторони та широку громадськість. Один зі способів зробити це — використати інтернет і веб-сайт компанії. Інший спосіб — публікування річного соціального звіту або звіту з питань сталості, який дає змогу компанії «говорити» безпосередньо з інвесторами, покупцями, споживачами та всім громадянським суспільством.

**Глобальна ініціатива у сфері звітності (ГІЗ)** — це багатостороння ініціатива, яка допомагає компаніям подавати соціальну звітність. Вона розробляє глобальні й галузеві настанови щодо порядку звітування про результати діяльності в таких сферах, як соціальні заходи, дотримання прав людини та охорона навколишнього середовища, залучаючи до цього процесу компанії, організації працівників та інші групи. У сфері примусової праці ГІЗ рекомендує компаніям «розкривати інформацію в стислій формі», пропонуючи, щоб вони:

- указували, які операції визначені як такі, що характеризуються значним ризиком виникнення випадків примусової праці;
- коментували заходи, вжиті для усунення таких зловживань.

Ще одна ініціатива, яку слід тут згадати, — **Глобальний договір ООН**. Він вимагає від компаній-учасниць щорічно готувати «Повідомлення про прогрес», зазначаючи в ньому заходи, вжиті для реалізації десяти принципів Глобального договору, зокрема принципу ліквідації примусової та обов'язкової праці. Повідомлення повинно включати опис напрямів практичної діяльності та її фактичні або очікувані результати, виміряні відповідним чином. Глобальний договір також надає компаніям поради щодо кроків, які мають бути здійснені для боротьби з примусовою працею. Нижче у вставці викладені основні рекомендації щодо заходів на рівні підприємства і громади, розроблені на основі консультацій із МОП та її тристоронніми учасниками.

## Глобальний договір ООН: стратегії боротьби бізнесу з примусовою працею

*Витяг із документа “The Labour Principles of the United Nations Global Compact: A Guide for Business” [«Принципи Глобального договору Організації Об'єднаних Націй у сфері праці. Посібник для бізнесу»], розробленого Робочою групою Глобального договору з питань праці*

### На робочому місці

- *Дотримуйтеся положень щодо примусової праці, викладених у національних законах і нормативних актах, а якщо національного законодавства недостатньо, враховуйте міжнародні норми.*
- *Забезпечте в діяльності компанії та її відносинах з іншими підприємствами, щоб усім працівникам надавалися трудові договори з зазначенням умов праці, добровільного характеру зайнятості, права на вільне припинення трудових відносин (включно з відповідними процедурами) і санкцій, які можуть бути пов'язані з від'їздом або припиненням роботи.*
- *Установіть правила і процедури, якими забороняється вимога про внесення працівниками фінансових депозитів компанії.*
- *Заохочуйте керівників до вжиття в разі потреби відповідних заходів.*
- *Якщо у сфері впливу компанії виявлено примусову працю, забезпечте вилучення таких працівників із робочих місць і надання їм відповідних послуг. Наскільки можливо, допоможіть працівникам у доступі до життєздатних альтернатив.*
- *Виявляйте належну турботливість у відносинах з іншими підприємствами.*

### У громаді, де компанія працює

- *Компанії, можливо, побажають також сприяти, якщо є змога, зусиллям усієї громади з ліквідації примусової праці та допомагати працівникам, звільненим від примусової праці, знайти вільно обрану роботу.*
- *Працюйте в партнерстві з іншими компаніями, галузевими об'єднаннями та організаціями роботодавців над розробленням загальногалузевого підходу до розв'язання цієї проблеми й налагоджуйте зв'язки з профспілками, правоохоронними органами, інспекціями праці тощо.*
- *Створіть у своїй представницькій організації роботодавців на місцевому, регіональному чи національному рівні спеціальну робочу групу чи комітет із питань примусової праці або беріть участь у роботі такої групи чи комітету.*
- *Підтримайте розроблення Національного плану дій проти примусової праці як елемента ключових політико-інституційних механізмів боротьби з примусовою працею на національному рівні.*
- *У сфері впливу компанії беріть участь у програмах профілактики та реінтеграції колишніх жертв примусової праці, створюючи можливості для підвищення кваліфікації та професійної підготовки.*
- *Якщо є змога, беріть участь у національних і міжнародних програмах, зокрема в кампаніях у засобах масової інформації, та координуйте свої дії з органами місцевої й державної влади, профспілками тощо.*

## Робота з іншими суб'єктами

**ГІЗ і Глобальний договір ООН** — це ініціативи, які об'єднують компанії з іншими суб'єктами бізнесу і громадськими організаціями. Багато компаній прагнуть залучити зацікавлені сторони до боротьби з примусовою працею й торгівлею людьми.

Наприклад, компанія може вирішити приєднатися до колективної програмної заяви організації роботодавців або групи компаній. У багатьох випадках це група, що діє в одному секторі чи в одній галузі та спільно розробляє кодекс поведінки й відповідну програму соціального аудиту. Це надає компаніям можливість обмінюватися інформацією й разом розробляти належну практику. (Докладніше про роль організацій роботодавців див. нижче в розділі III).

Компанія може також вирішити працювати безпосередньо з організаціями працівників або іншими групами громадянського суспільства. Ця робота може здійснюватися у формі укладення принципової угоди чи заяви або передбачати спільну участь у впровадженні кодексу поведінки компанії. Останніми роками кілька багатонаціональних компаній підписали **міжнародні рамкові угоди** з глобальними федераціями профспілок. Ці угоди — які охоплюють діяльність компаній і часто поширюються на постачальників — стосуються широкого кола проблем, зокрема примусової праці.

Компанії також беруть участь у дедалі більшій кількості багатосторонніх ініціатив. Ці організації надають компаніям важливі майданчики для взаємодії з громадянським суспільством із таких питань, як розроблення політики, соціальний аудит і заходи з забезпечення прозорості. Багатосторонні ініціативи зазвичай мають глобальний характер і передбачають реалізацію пілотних проєктів, навчальних програм та інших заходів у всьому світі. Прикладами таких ініціатив є **Ініціатива МОП із чесного набору персоналу**, **Ініціатива з етичної торгівлі**, що реалізується у Великій Британії, та **Міжнародна ініціатива з какао**.

Взаємодія з організаціями працівників і багатосторонніми ініціативами може мати низку переваг. Зокрема, вона може забезпечити:

- місце для обміну інформацією та передовою практикою між компаніями та зацікавленими сторонами;
- можливість дізнатися в інших про те, що працює, а що не працює;
- форум для колективного навчання й розбудови спроможності;
- місце для знайдення рішень деяких із ключових технічних проблем, пов'язаних із подоланням складної проблеми примусової праці.

Робота з профспілками та НУО може також призводити до вироблення передової практики відновлення. Робота з зацікавленими сторонами може посилювати цю взаємодію і створювати компаніям мережу зв'язків — поряд із тією, яка сформована організацією роботодавців і до якої можна звертатися за подальшими настановами чи допомогою.

Компанії можуть також звертатися до МОП щодо отримання технічних рекомендацій та співпраці. Наприклад, МОП за підтримки своїх тристоронніх учасників створила

**Довідкову службу для бізнесу з міжнародних трудових норм.** У цій службі діє «єдине вікно» для керівників компаній, де вони можуть отримати поради щодо того, як краще узгодити господарську діяльність із міжнародними трудовими нормами, включно з заборонаю примусової праці. Див. [www.ilo.org/business](http://www.ilo.org/business). Розроблена МОП **Спеціальна програма дій із боротьби з примусовою працею** також пропонує величезний масив інформації, ресурсів і технічних настанов, актуальних для організацій роботодавців і компаній. Ви можете також звернутися безпосередньо до МОП або до Бюро МОП із питань діяльності роботодавців, які можуть надати детальнішу інформацію. Дивіться [www.ioe-emp.org](http://www.ioe-emp.org) and [www.ilo.org/employers](http://www.ilo.org/employers).

# Роль організацій роботодавців

---

## Розроблення стратегії або плану дій

---

Ключовий перший крок організацій роботодавців у боротьбі з примусовою працею — розроблення стратегії чи плану дій. Це допоможе організації протидіяти примусовій праці в систематичний і сталий спосіб та заохотить стратегічне мислення щодо ліквідації найгірших зловживань цим явищем. Розроблення стратегії вже на першому етапі також дасть змогу організації забезпечити якомога потужніший вплив її заходів.

Стратегія не повинна бути всеосяжним і детальним планом. Вона повинна дати змогу роботодавцям визначити ціль і низку кроків для її досягнення. Розроблення стратегії уточнить деякі проблеми, з якими можуть стикатися роботодавці, і надасть можливість подумати про шляхи розв'язання цих проблем. Крім того, цей процес створить основу, на якій роботодавці впливатимуть на державну політику, і може призвести до розроблення необхідних засобів і ресурсів для членів організації роботодавців. У процесі розроблення стратегії важливо усвідомити, що з примусовою працею краще за все боротися в партнерстві, а не самотужки.

## Визначення цілей

Більшість організацій роботодавців уже добре знаються на розробленні стратегічних цілей із соціальних питань. Цей процес схожий на будь-який процес, що передбачає вирішення якогось ключового питання політики. Для визначення ключових цілей може сформувати спеціальну групу. Проєкт стратегії, який стане результатом консультацій у цій групі, буде розісланий іншим представникам організації та, можливо, також її членам. Розглядатимуться технічні та оперативні питання, зокрема фінансові наслідки. Остаточне оформлення стратегії здійснюватиметься шляхом подальшого внутрішнього розгляду і, можливо, консультацій зі сторонніми партнерами. Наприклад, можна звернутися за допомогою до МОР або МОП.

## Як заручитися підтримкою

Визначивши ціль, важливо розглянути питання про те, як заручитися необхідною підтримкою. Стратегія боротьби з примусовою працею вимагатиме політичної підтримки з боку Виконавчої ради, інакше її реалізація буде неможливою. Це може включати представлення стратегії Раді та подальше внесення до неї змін на основі зауважень Ради або активне залучення членів Ради до розроблення стратегії із самого початку. Цей етап процесу може зайняти значний період часу, але він є неодмінним кроком для забезпечення довготривалого успіху стратегії, тому його важливість не слід недооцінювати.

**i** Можете також звернутися до МОП або до Бюро МОП із питань діяльності роботодавців. Вони можуть надати інформацію про розроблення стратегії чи плану дій і сприяти встановленню контактів з іншими організаціями роботодавців. Див. [www.ioe-emp.org](http://www.ioe-emp.org) and [www.ilo.org/employers](http://www.ilo.org/employers).

## Процес і зміст

Вищезгадані кроки представляють процес розроблення стратегії, а не її зміст. Як правило, зміст стратегії повинна визначати сама організація. Проте пропозиції щодо дій можуть обертатися навколо трьох речей: компетентності організацій роботодавців у соціальних питаннях; характеру послуг, які вони вже надають; унікального положення роботодавців як ключових суб'єктів ринку праці. Двома ключовими напрямками дій є:

- надання консультацій членам організації та підвищення обізнаності;
- взаємодія з іншими суб'єктами в реалізації заходів.

## Надання консультацій та підвищення обізнаності

Надання консультацій та підвищення обізнаності — одна з ключових функцій організацій роботодавців. Це стосується і випадків, де мова йде про примусову працю й торгівлю людьми. Ці питання можуть бути складними та незрозумілими для роботодавців. Їх можуть неправильно тлумачити або плутати з іншими поняттями. Наприклад, керівник може просто не знати, що означає боргова кабала або примус. З цієї причини ключовим початком для будь-якої організації роботодавців є надання інформації та консультацій її членам.

## Призначення координатора

У межах загальної стратегії організація роботодавців може вирішити призначити одного зі своїх співробітників координатором із питань примусової праці. Якщо можливо, ця особа повинна володіти знаннями з цього питання. Проте це не істотно, оскільки призначення особи координатором дасть їй змогу із часом розвинути свою компетентність. Координатор може повністю присвятити свій час проблемі примусової праці, або ж ця тема може бути частиною «портфеля» інших обов'язків. Головне тут, щоб у вашій організації була одна особа, до якої члени організації можуть і повинні звертатися, коли в них виникають питання або їм потрібна допомога.

## Надання інформації...

Один з обов'язків координатора полягає в розповсюдженні інформації серед членів вашої організації. На базовому рівні підприємства захочуть знати про законодавство і відповідні положення трудового та кримінального кодексів. Корисним початком може



бути надання примірників цих документів або підготовка короткого викладу законодавства. У загальних рисах інформацію можна також знайти в цьому посібнику. Корисно також мати примірники брошури 2 «Запитання роботодавців і відповіді на них». Перевага цього матеріалу полягає в тому, що він містить стислу інформацію, викладену доступною мовою.

Ви можете також розглянути можливість надання інформації про міжнародних покупців та КСВ. Ліквідація примусової праці — поряд з іншими основними трудовими нормами МОП — є головною частиною програм КСВ, й очікування покупців швидко зростають. Постачальники все частіше повинні демонструвати, що доказів примусової праці в їхній власній діяльності або в діяльності їхніх субпідрядників немає. Отже, організація роботодавців може грати важливу роль в інформуванні своїх членів про зміну ставлення й очікувань міжнародних покупців і споживчих ринків.

### ... та поради

Крім надання інформації, ви, можливо, захочете надавати своїм членам консультації з боротьби з примусовою працею. Це можна робити в індивідуальному порядку через вашого координатора, або ж ваша організація може здійснювати обмін ідеями між своїми членами. Надані вами консультації можуть узгоджуватися з пропозиціями, окресленими в попередній главі. Доречно буде також ознайомитися з **брошурою 6 «Поради з ужиття заходів»**. Особливо корисними для членів вашої організації можуть бути рекомендації щодо взаємодії на рівні підприємства, виправлення ситуації та впровадження підходу на основі партнерства.

Ще один спосіб поділитися порадами — організувати обмін між членами вашої організації. Компанії можуть багато чого навчитися одне від одного, і ваша організація, можливо, захоче грати певну роль у документуванні та розповсюдженні зразків передової практики. Це можна робити на вебсайті або в друкованій формі. Крім того, щоб охопити ширшу аудиторію, можна попросити компанії, які відрізняються «сумлінною практикою», представити їхні стратегії та програми на семінарах або інших заходах, що проводяться роботодавцями.

**i** Приклади практичних заходів, які компанії вжили для ліквідації примусової праці, наведені в **брошурі 7 «Практичні приклади»**. Пам'ятайте, що рівні обізнаності членів вашої організації можуть бути дуже різними, тож, надаючи їм інформацію та консультації, обов'язково спочатку чітко зрозумійте їхні потреби та рівень знань.

## Підвищення обізнаності

Рівень обізнаності членів вашої організації та їхня спроможність боротися з примусовою працею й торгівлею людьми є значущим фактором у розробленні стратегії. Якщо ці питання є для них відносно новими або з цієї тематики проводилося небагато роботи, можливо, вам треба почати більш-менш «із нуля». З іншого боку, якщо примусова

праця й торгівля людьми часто обговорюються в засобах масової інформації й члени вашої організації вже добре розуміють ці явища, можливо, координатору варто почати з вищого рівня взаємодії.

В обох випадках доречним способом надання інформації та підвищення обізнаності є організація національного практикуму чи семінару з питань примусової праці. Це сприятиме діалогу між вашою організацією та її членами й між самими членами. Захід такого типу можна організувати за підтримки інших зацікавлених сторін, причому він не повинен потягти за собою значні фінансові витрати. Водночас важливо сформувавши чіткий набір цілей та пріоритетів. Заплановані результати вищезгаданого заходу слід розглянути заздалегідь, щоб забезпечити його змістовність і успіх. МОП може допомогти вам у цьому. Нижче у вставці подано приклад такої конференції<sup>1</sup>.

## Залучення бізнесу: забезпечення поваги до прав людини

**Конференція, організована Радою з міжнародного бізнесу США, Торговельною палатою США й МОП**

*У травні 2013 року компанія «Кока-Кола» провела у своїй штаб-квартирі у м. Атланта (США) конференцію «Залучення бізнесу: забезпечення поваги до прав людини». На цьому заході розглядалися найбільш кричущі проблеми в галузі прав людини, з якими стикаються роботодавці, зокрема торгівля людьми в глобальних ланцюгах постачань. У заході взяло участь понад 100 представників організацій роботодавців, компаній, громадянського суспільства, посадовців Міністерства праці та Державного департаменту США й МОП, які в атмосфері співпраці поділилися досвідом і знаннями. На цій односторонній конференції вивчалися зразки передової практики та новаторських засобів у виробничо-збутових ланцюгах компанії для сприяння дотриманню прав людини згідно з Керівними принципами ООН щодо бізнесу і прав людини.*

*Цей захід відбувся вслід за цілою низкою щорічних конференцій, що проводилися компанією «Кока-Кола» на різні теми, включно з примусовою працею й торгівлею людьми. У 2008 році компанія почала обговорювати виклики, з якими бізнес стикається в ліквідації примусової праці, та описувати способи, в які компанії реагували на ці виклики. Учасники заходу обговорили:*

- роль влади в розв'язанні цієї проблеми;
- потребу в чітких настановах і зразках найкращої практики;
- необхідність запобігати зловживанням із боку агентств із набору персоналу;
- необхідність стратегічного аналізу питань, які викликають занепокоєння з погляду примусової праці, з розбивкою за країнами та секторами;
- роль соціального аудиту й розроблення надійних систем моніторингу.

<sup>1</sup> За посиланням [www.ioe-emp.org](http://www.ioe-emp.org) можна знайти актуальну інформацію про ініціативи роботодавців у сфері боротьби з примусовою працею та із супутніх питань політики, таких як права людини.

Насамкінець розгляньте також можливість розроблення довідника з боротьби з примусовою працею, керуючись наведеним тут матеріалом як посібником. Перекладіть відповідні брошури й обов'язково включіть актуальну для вашої аудиторії інформацію, яка показує національні та галузеві особливості. Адаптуйте практичні приклади, наведені у **брошурі 7**, або зберіть і підготуйте власні приклади. Проте, готуючи цей матеріал, забезпечте чітке визначення мети й цільової аудиторії, а також зробіть посібник якомога більш практичним. Розгляньте можливість залучення на етапі розроблення цього проєкту деяких членів вашої організації й консультируйтесь із технічних та політичних питань із МОР і МОП.

## Взаємодія з іншими суб'єктами в реалізації заходів

---

У попередньому розділі рекомендується, щоб організації роботодавців відігравали центральну роль у наданні своїм членам інформації та консультацій із питань боротьби з примусовою працею та торгівлею людьми. Проте роботодавці можуть побажати не обмежуватися лише інформаційно-роз'яснювальними заходами, а активніше долучатися до оперативної діяльності.

У багатьох випадках реалізація таких заходів не здійснюватиметься самостійно. Це робитиметься в партнерстві з іншими організаціями, наприклад, з урядом, національними чи міжнародними НУО, агенціями Організації Об'єднаних Націй, МОП, МОР і (або) організаціями працівників. Обов'язки з фінансування такої діяльності та управління нею, ймовірно, розподілятимуться між учасниками партнерства, але є певні види діяльності, реалізацію яких можуть очолити роботодавці, з огляду на їхнє унікальне положення як суб'єктів ринку праці.

### Робота з урядом

Уряд — ключовий гравець у ліквідації примусової праці й торгівлі людьми. Відносини на основі співпраці з різними урядовими відомствами дадуть змогу організаціям роботодавців ефективно лобювати свої цілі з питань державної політики, як-от праця й міграція.

Як перший крок, слід залучати організації роботодавців до всіх переговорів щодо ратифікації відповідних конвенцій МОП і ООН, а також протоколів. Їм слід брати участь у розробленні національного законодавства і змін та доповнень до трудового і кримінального кодексів. Таке залучення урядів забезпечує представлення точки зору роботодавців у всіх переговорах. Організації роботодавців також можуть залучати уряди до інспекційної діяльності у сфері праці, зокрема в тому, що стосується примусової праці. Вони можуть лобювати відповідні заходи з технічних питань у міністерстві праці, наприклад, для забезпечення діяльності інспекцій праці та сприяння підвищенню її ефективності та діяльності. Галузеві асоціації, можливо, побажають робити це в тих галузях, де встановлено, що ризик примусової праці є особливо поширеним.

## Робота з організаціями працівників та іншими суб'єктами

Працюючи з урядом, організації роботодавців, імовірно, також працюватимуть з організаціями працівників у межах діалогу з вищезазначених питань. У роботі з урядом організації роботодавців і працівників гратимуть схожі ролі, представляючи свої відповідні позиції з питань державної політики.

Проте організації роботодавців можуть також побажати залучати працівників не тільки в межах законодавчої реформи або розроблення політики. Наприклад, роботодавець може побажати грати провідну роль у залученні працівників на галузевому рівні до розроблення спільної заяви про ліквідацію примусової праці. Галузеві асоціації можуть на своєму прикладі демонструвати, що можна налагодити ефективну співпрацю з глобальними федераціями профспілок для розроблення й реалізації програм, спрямованих на вирішення цих проблем<sup>2</sup>.

Важливу роль у цьому можуть грати також неурядові організації. Вони становлять широку й різноманітну групу, водночас деякі з них діють на міжнародному рівні, а деякі — на національному або навіть місцевому рівні. У будь-якому разі значущість НУО як учасниць багатосторонніх ініціатив постійно зростає, тому роботодавці та їхні представники, можливо, побажають взаємодіяти з ними більш безпосередньо. У такому випадку роботодавцям рекомендується, будуючи такі альянси, чітко визначати свої цілі та обов'язки.

**i** Докладнішу інформацію й рекомендації щодо ролі, яку організації роботодавців можуть грати в роботі з урядами, організаціями працівників і НУО, можна знайти на вебсайті МОП: [www.ioe-emp.org](http://www.ioe-emp.org).

## Ужиття заходів із запобігання й захисту

Як зазначалося, організації роботодавців мають широкі можливості для того, щоб надавати консультації своїм членам, мати певну вагу в підвищенні обізнаності та вести діалог з урядом та іншими суб'єктами. Це важливі напрями діяльності. Проте організація роботодавців може також побажати брати участь у програмах, які передбачають реалізацію заходів, спрямованих на запобігання примусовій праці та торгівлі людьми й на захист від цих явищ. У такому випадку організація може бути залучена до вищезгаданої діяльності на кількох рівнях. Вона може побажати:

- узяти ініціативу на себе;
- приєднатися до ініціативи, розпочатої іншими; або
- підтримувати зусилля членської асоціації, яка здійснює заходи.

<sup>2</sup> Міжнародна ініціатива з какао — це багатостороння ініціатива, до якої залучено компанії та інші суб'єкти господарювання, а також організації працівників і громадянського суспільства. Її мета полягає в ліквідації примусової та дитячої праці в галузі вирощування й перероблення какао. Див. [www.cocoainitiative.org](http://www.cocoainitiative.org).

Організація роботодавців, особливо та, що є компетентною в цьому питанні, може допомагати асоціації, що виступила з ініціативою, порадами та інформацією, а також забезпечувати їй доступ до мереж, донорів або потенційних партнерів. Вона також може побажати передавати інформацію про передову практику, вироблену іншими членами організації, які зазнали схожих проблем.

Завдяки своїй ролі в представленні бізнесових кіл, організації роботодавців можуть розробляти програми, спрямовані на реабілітацію та реінтеграцію колишніх жертв примусової праці й торгівлі людьми, або брати участь у таких програмах. Вони можуть очолювати реалізацію програм працевлаштування чи учнівства, а також надавати можливості для професійної підготовки й підвищення кваліфікації. Ці програми мають як запобіжну, так і захисну функцію: вони можуть створювати для працівників можливості отримання доходу й допомагати їм реінтегруватися у свої громади, але можуть також діяти як механізм запобігання, мета якого — забезпечити, щоб працівник не став знов жертвою торгівлі людьми чи об'єктом експлуатації з метою примусової праці.

Незалежно від обраного підходу організації роботодавців необхідно враховувати питання витрат і робочого часу персоналу. Ініціювання такої програми або участь у неї потребує часу й ресурсів. Є три основні джерела фінансування:

- використання наявних власних коштів;
- перерозподіл робочого часу персоналу;
- зовнішнє фінансування, перш за все від двосторонніх донорів і агенцій ООН.

Розгляньте можливість використання внутрішніх джерел для фінансування підготовчої діяльності, а для забезпечення масштабніших аспектів цієї роботи зверніться до зовнішніх донорів. Проте обов'язково розгляньте питання про розроблення графіка стабільного фінансування, з тим, щоб організація не потрапила в залежність від донорів і не стикнулася з ризиком закриття хороших ініціатив у разі припинення участі донорів.

- 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**