



Міжнародна
організація
праці

6

Боротьба з примусовою працею

Поради 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

6

Поради 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. 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».

Примітка

У цій брошурі представлено низку порад з ужиття заходів, де зазначено деякі з конкретних і практичних заходів, яких ділові кола й організації роботодавців можуть ужити, докладаючи зусиль для боротьби з примусовою працею та торгівлею людьми. Ця брошура доповнює **брошуру 5** цього посібника, оскільки в ній у доступній та легкій для користування формі наведено конкретні поради щодо вжиття відповідних заходів.

Ми не очікуємо, що компанії та організації роботодавців зроблять усе, що тут пропонується. Кожна компанія має свої особливості, а кожна організація виробить власний підхід до задоволення потреб своїх членів. Проте ці поради є простими й у більшості випадків не потребують істотних фінансових вкладень. Те, чого вони дійсно вимагають, — це час, енергія та відданість ефективній і стабільній взаємодії. Саме для цього в брошурі наведено широкий перелік практичних кроків для реалізації заходів.

Ці поради охоплюють такі основні теми: примусову працю, працю ув'язнених, боргову кабалу й кабальну працю, примус у сфері зайнятості, примусову надурочну роботу й торгівлю людьми. Поради можна використовувати як довідковий матеріал для персоналу служби кадрів і спеціалістів у галузі КСВ або як інформаційний матеріал, наприклад, у формі плакатів, які можна повісити в офісі або на підприємстві. Крім того, ці поради зможуть дуже ефективно використовувати організації роботодавців, наприклад, у навчальних програмах або як довідники для проведення семінарів і конференцій.

Ужиття заходів проти примусової праці

Поради з ужиття заходів

- Ухваліть чітку і прозору політику компанії, визначивши в ній заходи з запобігання примусовій праці. Уточніть, що ця політика поширюється на всі підприємства, включені до виробничо-збутових ланцюгів компанії, і повідомляйте про реалізацію цієї політики.
- Впровадьте практику набору кадрів і управління кадрами (наприклад, стосовно заробітної плати, робочого часу і трудових договорів), яка зводить до мінімуму ризик примусової праці.
- Здійснюйте моніторинг своїх постачальників і субпідрядників та проводьте навчання з питань примусової праці для соціальних аудиторів, спеціалістів із забезпечення дотримання законодавства, керівництва служби кадрів та інших керівників середньої ланки.
- Працюйте в партнерстві з іншими компаніями, галузевими об'єднаннями та організаціями роботодавців над розробленням загальногалузевого підходу до проблеми примусової праці.
- Налагоджуйте зв'язки з іншими зацікавленими сторонами, зокрема з організаціями працівників, правоохоронними органами, інспекціями праці й неурядовими організаціями.
- Здійснюйте запобіжні заходи проти торгівлі людьми та підвищуйте обізнаність щодо вразливості та небезпек, які можуть загрожувати мігрантам із нерегульованим статусом.
- Ініціюйте програми, які забезпечують реінтеграцію колишніх жертв примусової праці та (або) торгівлі людьми шляхом надання можливостей для підвищення кваліфікації та професійної підготовки, або беріть участь у таких програмах.

Переваги заходів

- Чітка політика й чіткі програми реалізації надсилають позитивний сигнал покупцям, інвесторам, працівникам та іншим зацікавленим сторонам. Звітування про те, як ця політика реалізується, покращує імідж бренду й репутацію компанії.
- Загальногалузеві та багатосторонні заходи можуть бути ефективним способом об'єднання колективних ресурсів, навичок і знань задля масштабної та системної протидії примусовій праці.
- Ужиття заходів для запобігання створенню умов, які можуть призвести до торгівлі людьми, і надання допомоги в реінтеграції колишніх жертв примусової праці може справляти позитивний вплив на місцеві та національні ринки праці.

Практичні кроки з реалізації заходів

- Скличте робочу групу для розроблення політики компанії з боротьби з примусовою працею, зокрема положень про її реалізацію та звітування. Створіть на рівні підприємства двосторонній комітет, який відповідатиме за це питання.
- Створіть на рівні підприємства і (або) робочого місця анонімний, конфіденційний та легкодоступний для працівників механізм подання й розгляду скарг.
- Проконсультуйтеся із вашою організацією роботодавців і представниками вашої галузі щодо передової практики моніторингу постачальників і субпідрядників. Попросіть уряд надати технічні настанови чи підтримку і створіть робочу групу для розроблення ефективної політики та процедур.
- Створіть спеціальну групу або комітет із питань примусової праці у вашій представницькій організації роботодавців на місцевому, регіональному чи національному рівні та беріть участь у роботі цієї групи чи цього комітету.
- Підтримайте розроблення Національного плану дій роботодавців проти примусової праці як елемента ключових політико-інституційних механізмів боротьби з примусовою працею на національному рівні, включно з узгодженням із подальшими діями з реалізації Протоколу МОП 2014 року до Конвенції про примусову працю.

Ужиття заходів проти неправомірної праці ув'язнених

Поради з ужиття заходів

- Якщо ви безпосередньо використовуєте працю ув'язнених або передаєте роботу для виконання за субпідрядом до виправної установи, забезпечте, щоб ця робота виконувалася добровільно. Ув'язнених не можна примушувати працювати.
- Забезпечте, щоб ув'язнені надали свою офіційну згоду працювати, бажано письмову.
- Забезпечте ув'язненим рівні заробітної плати, допомог із соціального забезпечення й безпеки та здоров'я на роботі, порівнянні з тими, якими користуються звичайні працівники.
- Здійснюйте тільки законні відрахування з заробітної плати ув'язнених, наприклад, на харчування і проживання.

Переваги заходів

- Уряди деяких країн можуть обмежувати ввезення товарів, виготовлених із використанням праці ув'язнених. Уникнення використання праці ув'язнених і застосування належної практики в разі її використання може зменшити ризик стикнутися з заборонаю імпорту.
- Ужиття таких заходів зменшить до мінімуму ризик судових позовів і допоможе вам уникнути шкоди репутації вашої компанії, яка може бути наслідком того, що вашу компанію асоціюватимуть із неправомірним використанням праці ув'язнених.
- Створіть стандартизовану форму письмової згоди, яку працівники-ув'язнені мають підписати, якщо вони погоджуються працювати. У цій формі вкажіть інформацію про заробітну плату й умови праці, щоб працівники могли надати свою добровільну та усвідомлену згоду працювати.

- Видавайте працівникам зрозумілий і детальний розрахунковий листок, у якому мають бути зазначені відпрацьовані години, зароблена заробітна плата та всі здійснені законні відрахування на харчування і проживання.
- З'ясуйте розмір заробітної плати вільних працівників у відповідній галузі чи професійній групі та забезпечте працівникам-ув'язненим порівнянну заробітну плату.
- Зустріньтеся з адміністрацією виправної установи, зокрема з інспекторами цієї установи, щоб обговорити політику і практику зайнятості. За можливості поговоріть із працівниками-ув'язненими про умови праці, щоб установити, чи надали вони свою добровільну згоду працювати.

Ужиття заходів проти боргової кабали та кабальної праці

Поради з ужиття заходів

- Ухваліть політику управління людськими ресурсами, яка запобігає ризику потрапляння працівників у боргову кабалу.
- Не вимагайте від нових працівників внесення депозиту під час прийняття на роботу.
- Обережно підходьте до питання видавання працівникам авансів і позик. Якщо ви це робите, забезпечте, щоб вони не ставили працівників у становище, в якому вони відчують себе змушеними працювати, щоб повернути позику.
- Знайте національне законодавство і практику. Якщо ви здійснюєте відрахування з заробітної плати працівників, забезпечте дотримання встановлених законом максимальних розмірів цих відрахувань.
- Забезпечте, щоб ваші договори містили чітку інформацію про умови зайнятості й були оформлені мовою, зрозумілою працівникам.
- Якщо ви наймаєте працівників з інших країн і залучаєте для цього приватне агентство зайнятості, забезпечте, щоб із працівників не стягували надмірні комісійні за працевлаштування.

Переваги заходів

- Впровадження такої належної практики допоможе запобігти ризику проведення зв'язку між вашою компанією й такими зловживаннями, як боргова кабала.
- Ужиття заходів для ретельного відбору й моніторингу приватних агентств зайнятості, послугами яких ви користуєтесь, зменшить ризик того, що працівники вашої компанії стикатимуться з неетичною практикою набору й потраплятимуть в умови, аналогічні примусовій праці.

- Для того, щоб працівники не потрапляли в боргову залежність і не відчували себе змушеними працювати, платіть їм регулярно, своєчасно й безпосередньо або домовтеся з ними про перерахування їхньої заробітної плати на банківський рахунок, відкритий на їхнє ім'я.
- Створіть стандартизовану систему нарахування і виплати заробітної плати, яка надає чітку інформацію про відпрацьовані години, ставки заробітної плати та законні відрахування (якщо такі передбачено), що дає змогу запобігти помилкам у нарахуванні заробітної плати, які можуть наразити працівників і вашу діяльність на небезпеку.
- Забезпечте, щоб відрахування з заробітної плати не зменшували чисту заробітну плату працівників до рівня нижче мінімальної заробітної плати.
- Бесідуйте з новими працівниками, особливо з мігрантами, і запитуйте їх, чи платили вони комісійні за отримання роботи. У доречних випадках з'ясовуйте це питання й безпосередньо з кадровим агентством.
- Якщо ви видаєте працівникам аванси або позики, забезпечте, щоб вони повертали їх у розумні строки (наприклад, видавайте менші позики, стягуйте нижчі проценти або використовуйте короткі періоди погашення).
- Забезпечте, щоб ваші трудові договори містили положення щодо заробітної плати, відрахувань із неї, умов припинення трудових відносин та інших питань, що стосуються запобігання борговій кабалі.

Ужиття заходів проти примусу у сфері зайнятості*

Поради з ужиття заходів

- Ухваліть сувору політику запобігання примусу і проведіть навчання всього відповідного персоналу щодо його ролей та обов'язків згідно з цією політикою.
- Впровадьте практику набору персоналу й управління людськими ресурсами, яка запобігає створенню умов, які можуть призвести до примусу.
- Здійсніть відповідні заходи до максимального зменшення ризику примусу, пов'язаного з виплатою заробітної плати. Уникайте невиплати або затримки виплати заробітної плати, наслідком якої може бути «прив'язка» працівників до роботи.
- Забезпечте, щоб усі працівники вільно могли в будь-який момент припинити трудові відносини, повідомивши про це в розумний строк, згідно з національним законодавством або колективним договором.
- Не вилучайте в працівників особисті документи та не примушуйте віддавати їх вам. Проте на їхнє прохання здійснюйте заходи для надання їм безпечного й захищеного місця для зберігання їхніх цінних речей.
- Не вдавайтеся до неправомірної практики або погроз, щоб примусити працівників-мігрантів працювати, наприклад, не погрожуйте повідомити про них органам влади.
- Дотримуйтеся принципу абсолютної нетерпимості щодо фізичного насильства, взяття під варту або фізичного утримання на робочому місці чи в гуртожитках, сексуального насильства, позбавлення їжі, притулку або інших необхідних умов, словесних образ і погроз.

* Примус у сфері зайнятості означає форми обману чи змушування на робочому місці, які за певних обставин можуть призводити до примусової праці, наприклад, утримання або невиплата заробітної плати, вилучення документів, що посвідчують особу, та затягування в боргову кабалу, щоб примусити працівника працювати.

Переваги заходів

- Ці заходи допоможуть забезпечити, щоб працівники працювали в умовах свободи. Це одне з основних прав людини, захищене міжнародним правом і національним законодавством більшості країн.
- Наявність чіткої та дієвої політики з запобігання примусу та навчання керівників вищої та середньої ланки й іншого відповідного персоналу надсилає позитивний сигнал покупцям, інвесторам, працівникам та іншим зацікавленим особам.
- У деяких країнах заяви про примусову працю або примус у виробництві товарів чи послуг можуть призводити до заборони імпорту таких товарів чи послуг. Ужиття запобіжних заходів у масштабах компанії чи галузі може допомогти забезпечити доступ ваших товарів чи послуг на міжнародні ринки.

Практичні кроки з реалізації заходів

- Створіть комітет для розроблення політики компанії щодо запобігання примусу і проконсультуйтеся із представниками вашої організації роботодавців на предмет отримання порад і технічної допомоги.
- Періодично проводьте навчання керівників вищої та середньої ланки й працівників із належної та неналежної практики стосовно примусу.
- На прохання працівників (наприклад, із міркувань безпеки чи з інших причин) надайте безпечне місце для зберігання особистих документів, наприклад, сейф або надійну шафу. Забезпечте, щоб ваші працівники знали, де це місце знаходиться та що вони можуть у будь-який момент на вимогу отримати доступ до своїх документів. Надайте працівникам фотокопії їхніх документів і призначте відповідну «контактну особу» з-поміж управлінського чи наглядового персоналу.
- Якщо ви видаєте працівникам позики чи аванси, забезпечте, щоб вони не ставили працівників у ризиковане положення: зменште розмір позик, скоротіть строк погашення і знизьте процентні ставки.
- Не просіть працівників вносити депозити, коли вони влаштовуються на роботу.
- Підготуйте для всіх працівників письмові трудові договори мовою, яку вони розуміють, зазначивши там їхні права щодо виплати заробітної плати, надурочної роботи та інших питань, що стосуються запобігання примусовій праці.

Ужиття заходів для запобігання примусовій надурочній роботі

Поради з ужиття заходів

- Знайте законодавство та його положення про робочий час і надурочну роботу й дотримуйтесь їх, а якщо доречно – виконуйте положення колективних договорів і угод, чинних у вашій компанії чи галузі.
- Ухваліть політику компанії щодо роботи в надурочний час, чітко заявивши в ній, що така робота може виконуватися тільки добровільно. Проведіть навчання персоналу служби кадрів і керівників середньої ланки щодо цієї політики.
- Обговоріть питання про надурочну роботу з працівниками й не робіть її обов'язковою. Отримайте їхню згоду на роботу в надурочний час і додержуйтесь умов та меж, установлених законодавством.
- Не погрожуйте працівникам, які вирішили не працювати надурочно.
- Якщо періодично виникає потреба в надурочній роботі для виконання графіків випуску продукції, заплануйте її заздалегідь і завчасно поговоріть із працівниками.
- Усуньте докорінні причини, які можуть призводити до постійної роботи в надурочний час, наприклад, проконсультуйтеся із покупцями з питань, пов'язаних із вимогами та строками випуску продукції.

Переваги заходів

- Обговорення питання про надурочну роботу й забезпечення згоди працівників допомагає гарантувати, що така робота завжди виконується добровільно.
- Наявність політики компанії щодо робочого часу й надурочної роботи й навчання відповідних керівників середньої та вищої ланки зменшує потенціал для зловживань.
- Консультації з покупцями можуть допомогти підвищити рівень обізнаності, зміцнити стосунки між покупцями та постачальниками й заохотити більш сталі торгіві

відносини, що, своєю чергою, може сприяти запобіганню умовам, здатним призводити до зловживань на робочому місці.

- Така належна практика допомагає запобігти репутаційному ризику для вашої компанії та галузі.

Практичні кроки з реалізації заходів

- Створіть спільний комітет трудового колективу й адміністрації (включно з представниками профспілок на підприємствах, де є профспілкові організації) та поговоріть із працівниками про роботу в надурочний час. Заздалегідь повідомте їх про те, що така робота може бути потрібною в періоди пікового робочого навантаження, і домовтеся з ними про неї.
- Розгляньте питання про надурочну роботу з новими працівниками й забезпечте, щоб вони зрозуміли законодавство і відповідну політику компанії.
- Надайте інформацію про надурочну роботу персоналу служби кадрів, керівникам середньої ланки та працівникам, уточнивши, що саме дозволено й не дозволено законодавством у цьому відношенні. Роздайте примірники політики компанії й забезпечте, щоб усі особи, яких це стосується, розуміли відповідні положення. Виявляйте і винагороджуйте зразки належної практики.
- Періодично проводьте консультації з покупцями для обговорення строків виконання замовлень та інших вимог виробництва, які можуть мати наслідки для робочого часу і призводити до ситуацій, де мають місце зловживання, зокрема примусова надурочна робота.

Ужиття заходів протидії торгівлі людьми

Поради з ужиття заходів

- Здійснюйте заходи з захисту працівників-мігрантів від умов, які посилюють їхню вразливість до примусової праці й торгівлі людьми.
- Не вилучайте в працівників особисті документи й не примушуйте віддавати їх вам. Проте на їхнє прохання (наприклад, із міркувань безпеки) розробіть правила й порядок тримання таких документів, які виключають можливість зловживань.
- Якщо для набору працівників ви користуєтесь послугами приватного агентства зайнятості, забезпечте, щоб це агентство дотримувалося високих морально-етичних норм. Користуйтеся послугами агентств, які не стягують комісійні з працівників.
- Не погрожуйте працівникам із неврегульованим статусом, що ви повідомите про них органам влади.
- Якщо ви надаєте вашим працівникам місце для проживання, забезпечте, щоб у неробочий час їхнє пересування не обмежувалося.
- Якщо ваша компанія передає роботу за контрактом кадровому агентству, домовтеся з агентством про те, що воно несе відповідальність за додержання законодавства і відповідних колективних договорів.
- У своїй сфері відповідальності беріть участь у програмах запобігання торгівлі людьми та реінтеграції її колишніх жертв, створюючи можливості для підвищення кваліфікації та професійної підготовки.
- У можливих випадках беріть участь у національних і міжнародних програмах боротьби з торгівлею людьми, включно з кампаніями в засобах масової інформації, та координуйте свої дії з місцевими й національними органами влади, організаціями працівників та іншими зацікавленими сторонами.

Переваги заходів

- Моніторинг практики набору кадрів, якої дотримуються агентства зайнятості, може допомогти виявити агентства, які користуються найбільшим авторитетом і неухильно дотримуються морально-етичних норм. Це, своєю чергою, може звести до мінімуму ризик того, що вашу компанію будуть асоціювати з такими зловживаннями, як торгівля людьми.
- Впровадження належної політики та практики щодо утримання документів і стягнення комісійних за працевлаштування допомагає забезпечити, щоб працівники не опинялися у вразливому положенні, яке може бути рівносильним зловживанням і примусу.
- Робота в партнерстві з урядом, правоохоронними органами та іншими зацікавленими сторонами може забезпечити більшу ефективність і сталість заходів протидії торгівлі людьми.

Практичні кроки з реалізації заходів

- Проведіть бесіду з новими працівниками, найнятими через кадрові агентства, щоб з'ясувати, на яких умовах їх найняли й чи вимагали від них сплати комісійних за працевлаштування.
- На прохання працівників (наприклад, із міркувань безпеки) надайте їм безпечне місце для зберігання особистих документів, наприклад, сейф або надійну шафу. Забезпечте, щоб ваші працівники могли в будь-який момент на вимогу отримати доступ до своїх документів, і призначте відповідну «контактну особу» з-поміж наглядового персоналу.
- Надайте працівникам фотокопії їхніх документів і повідомте їх про всі вищезгадані заходи.
- Проведіть навчання керівників вищої та середньої ланки, персоналу служби кадрів, спеціалістів із дотримання законодавства і працівників щодо того, як виявляти торгівлю людьми й запобігати їй. Обговоріть зразки належної та неналежної практики щодо документів, які посвідчують особу працівників, працівників-мігрантів, виплати заробітної плати та інших питань.
- Перш ніж наймати приватне агентство зайнятості, дізнайтеся більше про нього й зустріньтеся з його представниками для обговорення правил стосовно комісійних за працевлаштування та іншої практики роботи.

- Поговоріть з іншими компаніями вашої галузі, налагодьте контакти та використовуйте їх для обміну інформацією та ідеями щодо необхідних заходів. Користуйтеся послугами, які надаються вашою організацією роботодавців і **Міжнародною організацією роботодавців**.
- Видайте працівникам чіткі та стислі трудові договори, оформлені мовою, зрозумілою працівникам, чітко зазначивши в них умови зайнятості щодо виплати заробітної плати, надурочної роботи та утримання документів, що посвідчують особу.

- 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