



Міжнародна
організація
праці

Боротьба з примусовою працею

**Боротьба
з примусовою
працею**

**Посібник
для роботодавців
і бізнесу**

Спеціальна програма дій із боротьби з примусовою працею



Міжнародна
організація
праці

Боротьба з примусовою працею

1

Вступ і огляд

Посібник для роботодавців і бізнесу

Спеціальна програма дій із боротьби з примусовою працею

Боротьба з примусовою працею Посібник для роботодавців і бізнесу

1

Вступ і огляд

Спеціальна програма дій із боротьби з примусовою працею

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 Проєкту МОП за фінансування ЄС «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні».

Передмова

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

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

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

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

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

Лінда Кромйонг

Генеральна секретарка
Міжнародної організації роботодавців

Беате Андреес

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



Вступ

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

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

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

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

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

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

Цілі посібника

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

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

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

Як користуватися посібником

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

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

Примусова праця

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

Основними елементами цього визначення є:

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

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

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

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

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

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

Вставка 1. Виявлення примусової праці на практиці

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

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

Загроза покарання (засіб тримання в умовах примусової праці)

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

Торгівля людьми

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

Базове визначення терміна «торгівля людьми» наведено в «Палермському протоколі» 2000 року (див. [Додаток 1](#)). У ньому розрізняються торгівля людьми та незаконний ввіз людей на основі елементів експлуатації, обману та примусу¹. Відповідно до Протоколу:

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

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

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

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

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

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

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

Корпоративна соціальна відповідальність (КСВ)

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

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

Основними елементами цього визначення МОП є:

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

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

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

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

Орієнтиром із КСВ для МОП є *Тристороння декларація принципів щодо багатонаціональних корпорацій і соціальної політики (Декларація щодо БНК)*². Декларація щодо БНК — єдиний міжнародний документ, орієнтований на підприємства, який погоджено урядами країн, організаціями роботодавців і організаціями працівників. Ключовим інструментом адвокації є також *Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці*. Вона зобов'язує держави-члени МОП, незалежно від того, чи ратифікували вони відповідні конвенції, дотримуватися чотирьох основних принципів у сфері праці та зміцнювати ці принципи, зокрема скасування примусової праці³. Принципи та права, визначені в цій Декларації, також включають принципи у сфері праці, наведені в Глобальному договорі ООН. Із самого початку реалізації цієї ініціативи, а саме з 1999 року, МОП активно співпрацює з Офісом Глобального договору та органами ООН, які беруть у ньому участь.

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

² Див. www.ilo.org/multi.

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

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



Примусова праця і глобальна економіка

Цифри й факти

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

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



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

експлуатації, а решту 51 мільярд дає примусова трудова експлуатація, зокрема у домашній праці, сільському господарстві та інших видах економічної діяльності⁴.

Нижче стисло охарактеризовано деякі з найпоширеніших форм примусової праці.

Зумовлена боргом примусова праця. Ця практика, яку зазвичай називають «кабальною працею» в Південній Азії, де вона найбільш поширена, також широко відома як «боргова кабала». У цьому випадку працівник бере в роботодавця чи вербувальника робочої сили позику або аванс, в обмін на що працівник закладає власну працю, а іноді працю членів сім'ї, щоб погасити позику або аванс. Проте умови позики чи роботи можуть бути такими, що працівник на роки потрапляє в пастку, не маючи змоги повернути позику⁵.

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

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

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

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

Сектори економіки, де є ризик

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

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

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

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

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

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

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

Уразливі працівники

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

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

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

Додаткові ресурси

Міжнародні конвенції, рекомендації та декларації

Загальні питання

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

Примусова праця

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

Примусова праця й торгівля дітьми

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

Працівники-мігранти

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

Домашні працівники

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

Набір персоналу й трудові відносини

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

Права людини

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

Скасування рабства

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

Злочинність

- Конвенція про транснаціональну організовану злочинність, 2000

Торгівля людьми

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

Доповіді та дослідження

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

Програмні заяви та інформаційні бюлетені МОР

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

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

Інші доречні ресурси

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

Додаток 1. Міжнародні правові акти

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

Стаття 1

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

Стаття 2

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

Стаття 25

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

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

Стаття 1

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

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

Стаття 2

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

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

Стаття 1

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

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

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

Стаття 2

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

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

Стаття 4

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

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

Стаття 1

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

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

Стаття 2

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

Стаття 3

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

Стаття 4

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

Стаття 5

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

Стаття 7

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

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

Стаття 8

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

Стаття 9

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

Стаття 10

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

Стаття 11

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

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

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

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

Стаття 2. Цілі

Цілі цього Протоколу полягають у:

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

Стаття 3. Терміни

Для цілей цього Протоколу:

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

Стаття 6. Допомога жертвам торгівлі людьми та їхній захист

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

Стаття 9. Попередження торгівлі людьми

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

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

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

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



Міжнародна
організація
праці

Боротьба з примусовою працею

2

**Запитання
роботодавців
і відповіді на них**

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

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

2

**Запитання роботодавців
і відповіді на них**

Спеціальна програма дій із боротьби з примусовою працею

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 Проєкту МОП за фінансування ЄС «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні».

Вступ

У цій брошурі представлено інформацію про примусову працю й торгівлю людьми у формі запитань, які часто ставлять роботодавці та підприємці, і відповідей на них. Брошура охоплює широке коло тем, зокрема форми примусової праці; світові статистичні дані з примусової праці; роль організацій роботодавців і бізнесу в розв'язанні цих проблем; відповідні міжнародні норми, як-от конвенції, протоколи та рекомендації МОП і «Палермський протокол» ООН про торгівлю людьми; працю ув'язнених; боргову кабалу та інші форми примусу у сфері зайнятості. Докладнішу інформацію можна знайти, звернувшись до переліку ресурсів і вебсайтів, наведеного в кінці брошури, або переглянувши **брошуру 1 «Вступ і огляд»**, де викладено загальну інформацію про примусову працю, і **брошуру 5 «Посібник з ужиття заходів»**, де детально висвітлено заходи, яких можуть уживати роботодавці та бізнес. Зазначимо, що деякі з відомостей, представлених у цій брошурі, можна знайти також в інших частинах цього посібника.



Боротьба з примусовою працею: роль роботодавців і бізнесу¹

1 Як можна вирішити проблему примусової праці?

Ліквідація примусової праці вимагає дій на багатьох фронтах. Для досягнення цієї мети необхідно чіткіше розуміти, як примусова праця функціонує в різних умовах, хто від неї потерпає і як саме. Це завдання вимагає від країн ухвалення й застосування потужних законів і правил, які оголошують різні форми примусової праці поза законом, захищають її жертв і передбачають належне покарання правопорушників. Необхідно реалізувати широкий спектр практичних заходів, адаптованих до наявних у країні умов і видів проблем, пов'язаних із примусовою працею, зокрема підвищувати обізнаність населення про ризики примусової праці, створювати на місцях альтернативні можливості отримання доходів для потенційних мігрантів із неврегульованим статусом і вдосконалювати їхні навички, забезпечувати неухильне виконання законодавства, здійснювати моніторинг і регулювання діяльності кадрових агентств, фірм-підрядників із найму робочої сили та роботодавців, проводити реабілітацію й реінтеграцію врятованих жертв примусової праці. У довгостроковій перспективі запобігання примусовій праці базується на адресних ініціативах зі зменшення бідності, таких як організація діяльності, що приносить дохід, та реалізація програм мікрострахування.

2 Яку роль можуть грати роботодавці та бізнес у боротьбі з примусовою працею й торгівлею людьми?

Роботодавці та бізнес повинні відігравати ключову роль у боротьбі з примусовою працею й торгівлею людьми. Лідери бізнесу вже здійснили істотні практичні кроки для вирішення цієї проблеми. Проте роль бізнесу не можна розглядати у відриві від ролі інших важливих суб'єктів, а саме урядів і соціальних партнерів. З огляду на це і прагнучи допомогти підприємцям спрямовувати їхні дії в цій сфері, МОП розробила «10 принципів для лідерів бізнесу для боротьби з примусовою працею й торгівлею людьми» (*10 Principles for Business Leaders to Combat Forced Labour and Trafficking*). У цих принципах окреслено деякі з кроків, які компанії та роботодавці можуть здійснити для активної участі в подоланні цієї проблеми:

- ухвалити чітку і прозору політику компанії, в якій визначити заходи, вжиті для запобігання примусовій праці й торгівлі людьми. Уточнити, що ця політика поширюється на всі підприємства, включені до виробничо-збутових ланцюгів компанії;
- забезпечити навчання кадрів, спеціалістів із питань додержання законодавства й аудиторів щодо способів виявлення примусової праці на практиці та використання належних засобів правового захисту;

¹ Додаткову інформацію про ті численні заходи, які роботодавці та бізнес можуть реалізувати для подолання примусової праці, ви знайдете в **брошурі 5 «Посібник з ужиття заходів»** і **брошурі 6 «Поради з ужиття заходів»**.

- регулярно надавати інформацію зацікавленим сторонам і потенційним інвесторам, повертаючи їхню увагу до товарів і послуг, у виробництві й наданні яких компанія дотримується чіткого й незмінного зобов'язання щодо етичної ділової практики, включно з запобіганням примусовій праці;
- сприяти ухваленню промисловим сектором угод і кодексів поведінки (як у сільсько-му господарстві, будівництві та текстильній галузі), де визначаються сфери, в яких існує ризик примусової праці, та вживати належних заходів для виправлення ситуації;
- справедливо ставитися до працівників-мігрантів. Ретельно контролювати роботу агентств, які надають робочу силу на договірних засадах, особливо транснаціональних, вносячи до чорного списку тих, які, за наявними даними, вдавалися до порочної практики й примусової праці;
- забезпечити, щоб усі працівники мали письмові договори, оформлені мовою, яку вони легко розуміють, зазначивши у цих договорах їхні права стосовно виплати заробітної плати, надурочної роботи, утримання документів, що посвідчують особу, та інших питань, пов'язаних із запобіганням примусовій праці;
- заохочувати проведення національних і міжнародних заходів серед суб'єктів підприємницької діяльності, на яких визначатимуться потенційні проблемні сфери та здійснюватиметься обмін передовою практикою;
- сприяти реалізації програм і проєктів із надання жертвам примусової праці та торгівлі людьми допомоги шляхом забезпечення професійної підготовки та здійснення інших доречних заходів;
- налагоджувати зв'язки між урядами, працівниками, правоохоронними відомствами та інспекціями праці, сприяючи співпраці в реалізації заходів із боротьби з примусовою працею й торгівлею людьми;
- знайти, разом із засобами масової інформації, новаторські способи винагородження передової практики.

3 Як компанії можуть виявляти примусову працю у своїй діяльності або ланцюгах постачань?

Нижче наведено деякі ознаки, на які слід звертати увагу.

- Працівники, які мають борги. Працівників, які мають борги або в яких вони можуть виникнути, можуть примушувати працювати на конкретного роботодавця, щоб відплатити їх.
- Праця ув'язнених. Використання праці ув'язнених само собою не є примусовою працею. Проте наймати ув'язнених як працівників до компаній можна тільки на добровільних засадах, причому умови щодо оплати праці, допомог і безпеки та здоров'я на роботі повинні бути порівнянними з умовами, які забезпечуються вільним працівникам.

- Діяльність у країні, де органи влади примушують населення працювати в цілях розвитку, наприклад, допомагати в будівництві, сільському господарстві й на інших громадських роботах.
- Експлуаторська практика, як-от примусова праця в надурочний час або внесення депозитів (фінансових коштів або особистих документів) як передумова працевлаштування.
- Працівники-мігранти є особливо вразливими до примусової праці.
- Працівники, які працюють без договору, серед яких вище ймовірність незнання своїх прав, зокрема права припиняти трудові відносини;
- Корисним засобом для роботодавців і підприємств можуть бути практичні контрольні переліки, призначені для виявлення ситуацій, де може бути примусова праця.

4 Що компанії та роботодавці можуть робити для уникнення ризику торгівлі людьми в цілях примусової праці?

Гнучкість і швидкість, з якою функціонує сьогоdnішній ринок праці, можуть наражати роботодавців на ризик, якщо вони при наборі персоналу покладаються на третіх осіб. Якщо серед співробітників компаній є мігранти, й особливо якщо їх набрала третя особа, компанії повинні знати, хто ці працівники й звідки вони, і забезпечити, щоб набір цих мігрантів для роботи на їхніх підприємствах здійснювався цілком добросовісно, без обману чи примусу. Важливе значення має також розроблення політики компанії, яка діятиме як керівний документ щодо набору працівників-мігрантів, і залучення тільки авторитетних агентств із набору персоналу та працевлаштування.



Форми примусової праці

1 Що таке «примусова праця»?

Примусова чи обов'язкова праця — це будь-яка робота чи служба, якої вимагають від якої-небудь особи під загрозою якогось покарання і для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг. Вона може бути у випадку, де особу до такої роботи примушують держава або приватні підприємства чи особи, які мають волю і владу для того, щоб піддавати працівників суворим загрозам, таким як фізичне насильство чи сексуальна наруга. Примусова праця може включати такі методи, як обмеження пересування осіб або позбавлення їх волі; утримання заробітної плати чи документів, що посвідчують особу, щоб змусити їх продовжувати роботу; затягування їх шахрайським шляхом у боргову кабалу, з якої вони не можуть вибратися. Примусова праця є кримінальним злочином і порушенням основних прав людини.

Нижче наведено основні елементи визначення терміна «примусова чи обов'язкова праця», поданого в Конвенції МОП № 29.

- 1. Загроза покарання.** Покарання може полягати в застосуванні карної санкції або в позбавленні прав чи привілеїв. Погрози помстою можуть здійснюватися в різних формах – від найбільш жахливих, серед яких застосування насильства, фізичні зобов'язання або навіть погрози смертю, до більш підступних, часто психологічних, як-от погроза повідомити про нелегального працівника-мігранта органам влади.
- 2. Робота чи служба, виконувані недобровільно.** Принцип, згідно з яким усі трудові відносини повинні ґрунтуватися на взаємній згоді договірних сторін, передбачає, що обидві сторони можуть припинити трудові відносини в будь-який момент, надавши відповідне повідомлення згідно з національним законодавством або колективним договором. Якщо працівник не може відкликати свою згоду, не побоюючись покарання, таку ситуацію можна вважати примусовою працею. Відсутність добровільної пропозиції може бути пов'язана з зовнішнім і непрямим тиском, наприклад, утриманням частини заробітної плати працівника або вилученням документів, що посвідчують особу працівника.
- 3. Будь-яка робота чи служба.** Цей елемент включає всі види робіт, послуг і зайнятості, незалежно від галузі, сектору чи роду занять, де вони можуть бути, й охоплює легальну й формальну зайнятість, а також нелегальну й неформальну зайнятість.
- 4. Яка-небудь особа.** Це стосується не тільки дорослих, а й дітей, незалежно від їхнього громадянства; водночас немає значення, чи є ця особа громадянином країни, в якій виявлено випадок примусової праці.

2 Що становить «загрозу якогось покарання», зазначену в Конвенції № 29?

У Конвенції № 29 (1930 року) примусову працю визначено як «будь-яку роботу чи службу, що її вимагають від якої-небудь особи під загрозою якогось покарання і для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг». У цьому визначенні «загроза якогось покарання» означає не тільки карну санкцію, а й утрату прав чи привілеїв. На практиці така загроза може мати багато фізичних і (або) психологічних форм, як-от:

- зловживання вразливістю становища;
- обман;
- обмеження пересування;
- ізоляція;
- фізичне й сексуальне насильство;
- залякування й погрози;
- утримання документів, що посвідчують особу;
- утримання заробітної плати;
- боргова кабала;
- важкі умови праці та життя;
- надмірна надурочна робота.

3 Скільки людей потрапило в пастку примусової праці?

За оцінками МОП, жертвами примусової праці у світі є 20,9 мільйона людей. З них 18,7 мільйона (або 90%) експлуатуються в приватній економіці фізичними особами або підприємствами. Решта 2,2 мільйона припадає на нав'язані державою форми примусової праці, наприклад, на працю у виправних установах в умовах, які суперечать нормам МОП із цього питання, або на працю, нав'язану державними збройними силами чи повстанськими озброєними формуваннями. Вищезгадані оцінки показують також, що 55% всіх жертв примусової праці — жінки та дівчата. Дорослі більшою мірою потерпають від примусової праці, ніж діти: 74% (або 15,4 мільйона) належать до вікової групи 18 років і старше, тоді як діти віком 17 років і менше становлять 26% (або 5,5 мільйона) жертв примусової праці.

Найбільша кількість осіб, зайнятих примусовою працею, в абсолютному вираженні, — в Азійсько-Тихоокеанському регіоні (56% загальної чисельності), потім ідуть Африка (18%) і Латинська Америка та Карибський басейн (9%). На країни з розвинутою економікою та Європейський Союз припадає 7% таких працівників. Така сама частка — у країн Центральної, Південно-Східної та Східної Європи (які не входять до ЄС) і Співдружності Незалежних Держав.



4 Яких форм набуває примусова праця?²

Примусова праця може мати різні форми – деякі з них установлює держава, але більшість припадає на приватну економіку. Примусова праця може бути результатом торгівлі людьми й нелегальної міграції — проблеми, масштаби якої, як здається, зростають і яка зачіпає всі регіони світу. Серед механізмів застосування сили — боргова кабала, рабство, зловживання звичаями й системи вербування, побудовані на обмані. Деякі поширені форми примусової праці описані нижче.

Зумовлена боргом примусова праця. Ця практика, яку зазвичай називають «кабальною працею» в Південній Азії, де вона найбільш поширена, також широко відома як «боргова кабала». Вона трапляється в багатьох секторах економіки, зокрема в сільському господарстві, виробництві цегли, гірничодобувній промисловості тощо, і часто пов'язана з давно наявними моделями дискримінації. Жертвами часто є представники найбільш вразливих верств суспільства, а в деяких регіонах світу найбільше потерпають корінні та племінні народи. Боргова кабала виникає, коли особа закладає свої послуги або послуги членів своєї сім'ї комусь, хто дав їй кредит, щоб погасити позику або аванс.

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

² Детальніше про різні форми примусової праці див. у [брошури 1 «Вступ і огляд»](#).

Примусова праця як результат торгівлі людьми. Торгівля людьми часто пов'язана з примусовою працею. Її підживлюють організовані злочинні мережі або окремі злочинці, застосовуючи в цілях трудової експлуатації вербування шляхом обману, вимагання й шантажу.

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

5 Чи є працівники, які, як вважається, зазнають найвищого ризику примусової праці?

Примусова праця — глобальне явище, яке вражає кожний регіон, кожна країна й кожний сектор економіки та працівників, які перебувають як у формальних, так і в неформальних трудових відносинах. Проте є певні категорії працівників, які більш уразливі до примусу, ніж інші. Деякі піддаються особливому ризику через своє етнічне походження, відносну бідність або нерегульований міграційний статус:

- працівники, які належать до групи, яка вже давно потерпає від дискримінації, наприклад, корінні та племінні народи Латинської Америки, нижчі касты в Південній Азії, а особливо — жінки з цих груп;
- працівники-мігранти, особливо з нерегульованим статусом, чия вразливість можуть експлуатувати шляхом примусу;
- працівники, зайняті на неформальних підприємствах, зокрема надомні працівники та ті, хто мешкає в географічно віддалених сільських районах, працюючи на периферії формальної економіки;
- молоді люди та некваліфіковані чи неграмотні працівники, які можуть менше знати про свої законні права, ніж їхні старші, більш кваліфіковані та краще освічені колеги.

Крім того, і чоловіків, і жінок можуть змушувати працювати в цілій низці секторів, а також використовувати їх для примусової комерційної сексуальної експлуатації (останнє майже виключно стосується жінок і дівчат).

6 Які причини примусової праці?

Здебільшого примусова праця коріниться в бідності, нерівності й дискримінації, а найчастіше її обумовлює жага отримати фінансовий прибуток, використовуючи уразливих і незахищених працівників. Неналежне законодавство й неефективне забезпечення його застосування означають, що правопорушників рідко коли піддають кримінальному переслідуванню й покаранню. У цій ситуації потенційні вигоди для меншості безпринципних роботодавців, агентів і торговців людьми, які вдаються до практики примусової праці, переважають імовірні ризики. За оцінками МОП, прибуток від експлуатації людей, залучених до примусової праці, становить 150 мільярдів дол. США на рік. Більша частина цього прибутку створюється в Азії, за якою з незначним відривом ідуть країни з розвинутою економікою та Європейський Союз. Крім цього, примусову працю мотивують політичні фактори.

7 Чи не асоціюється примусова праця дещо частіше з репресивними державами, ніж із приватним сектором?

Примусова праця, яку приписує безпосередньо держава, залишається причиною серйозного занепокоєння. Проте, за оцінками МОП, більшість жертв примусової праці експлуатується приватними суб'єктами. Примусова чи обов'язкова праця — глобальне явище, присутнє в усіх регіонах, як у країнах, що розвиваються, так і в розвинених країнах, у формальній та неформальній економіці, у глобальних ланцюгах постачань багатонаціональних підприємств, на малих і середніх підприємствах, у дуже різних галузях, наприклад у сільському господарстві, обробній промисловості та сфері послуг. Хоча масштаби традиційного рабства й підтримуваної державою примусової праці у світі скорочуються, інші форми примусової праці в приватному секторі, за оцінками, стають більш поширеними.



Міжнародні норми з боротьби з примусовою працею³

1 Які міжнародні акти спрямовані на викоренення примусової праці?

МОП ухвалила дві конвенції та протокол (акти, які мають обов'язкову юридичну силу для держав-членів МОП, що ратифікували їх), а також рекомендацію щодо примусової праці. Конвенція 1930 року про примусову працю (№ 29) закликає до скасування всіх форм примусової чи обов'язкової праці. Цю конвенцію в 1957 році доповнила Конвенція про скасування примусової праці (№ 105). Ухвалена в час, коли посилювалося застосування примусової праці в політичних цілях, Конвенція № 105 вимагає скасування примусової праці як засобу:

- політичного впливу чи виховання або як засобу покарання за наявність чи за висловлювання політичних поглядів;
- мобілізації робочої сили для потреб економічного розвитку;
- підтримання трудової дисципліни;
- покарання за участь у страйках;
- расової, соціальної, національної чи релігійної дискримінації.

У 2014 році був ухвалений Протокол до Конвенції 1930 року про примусову працю. Він вимагає від держав ужиття спеціальних заходів для запобігання примусовій праці, захисту її жертв і надання їм доступу до засобів правового захисту. Протокол супроводжувала Рекомендація 2014 року щодо примусової праці (додаткові заходи) (№ 203), яка містить необов'язкові для виконання настанови в таких сферах, як запобігання, захист жертв, доступ до правосуддя, забезпечення додержання й міжнародна співпраця.

Конвенції про примусову працю належать до конвенцій, ратифікованих найбільшим числом держав, і вважаються «основними» конвенціями МОП. Це означає, що свобода від примусової праці, поряд зі свободою асоціації і правом на ведення колективних переговорів, заборонаю дитячої праці та недопущенням дискримінації у сфері праці, є неодмінною умовою забезпечення гідної праці. Крім того, *Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці*, ухвалена в 1998 році, зобов'язує всі держави-члени МОП дотримуватися принципу скасування примусової праці та зміцнювати його, незалежно від того, чи ратифікували вони конвенції про примусову працю.

³ Додаткову інформацію можна знайти у Додатку до [брошури 1 «Вступ і огляд»](#), де наведено витяги з відповідних міжнародних норм стосовно примусової праці й торгівлі людьми.

2 Чи є винятки з визначення терміна «примусова праця», наведеного в конвенціях МОП?

У Конвенції № 29 примусова праця в широкому сенсі визначена як будь-яка робота чи служба, що виконується недобровільно й під загрозою покарання. Проте у цій конвенції зазначено також нижченаведені форми обов'язкової праці, які не підпадають під сферу дії цього визначення:

- будь-яка робота чи служба, яку вимагають на підставі законів про обов'язкову військову службу;
- будь-яка робота чи служба, що є частиною звичайних громадянських обов'язків громадян повністю самоврядної країни, наприклад, обов'язкова праця присяжними або обов'язок допомогти людині, яка знаходиться в небезпеці;
- будь-яка робота чи служба, яку вимагають від якої-небудь особи внаслідок вироку, винесеного рішенням судового органу, за умови, що ця робота чи служба виконуватиметься під наглядом і контролем державної влади й що зазначена особа не буде віддана або передана в розпорядження приватних осіб, компаній чи товариств;
- будь-яка робота чи служба, яку вимагають в умовах надзвичайних обставин, тобто у випадках війни або лиха, як-от повені, землетрус, голод і взагалі обставини, що можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови всього або частини населення;
- дрібні роботи громадського характеру, що виконуються для прямої користі колективу членами цього колективу, наприклад, роботи з технічного обслуговування, роботи, пов'язані із санітарними умовами, або утримання сільських доріг, шляхів або джерел води.

3 Як у міжнародному праві відображено проблему торгівлі людьми?

Посилення усвідомлення проблеми торгівлі людьми знайшло відображення в розробленні нових міжнародних і регіональних інструментів із боротьби з торгівлею людьми, наприклад, *Протоколу ООН про попередження і припинення торгівлі людьми, особливо жінками й дітьми, і покарання за неї*, або «Палермського протоколу» (2000 рік) і *Конвенції Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми* (2005 рік). Ці нові акти демонструють ширший консенсус щодо того, що торгівля людьми може включати примусову працю, рабство й поневолення, призводити до цих явищ або здійснюватися для цих цілей. Ухвалення й ратифікація цих документів сприяла швидким змінам у законодавстві та практиці багатьох країн і призвела до ухвалення нових політичних актів у цій сфері.

Праця ув'язнених

1 Чи заборонена праця ув'язнених як форма примусової праці?

Конвенції МОП про примусову працю (№№ 29 і 105) не забороняють використання праці ув'язнених, але все ж установлюють чіткі обмеження на її використання. Виконання роботи можна вимагати тільки від злочинця, засудженого в судовому порядку. Не можна примушувати працювати затриманих осіб, які очікують суду, а також осіб, яких позбавлено волі на підставі рішення несудового характеру. Робота, яку виконують ув'язнені, повинна здійснюватися під наглядом органу державної влади, й ув'язнених не можна примушувати працювати для приватних підприємств на території виправної установи або за її межами.

2 За яких умов дозволяється праця ув'язнених?

Згідно з конвенціями МОП, робота чи служба, якої вимагають від особи внаслідок вироку, винесеного рішенням судового органу, і яка виконується під наглядом органу державної влади, не вважається примусовою працею. Проте для того, щоб така праця ув'язнених не вважалася примусовою, мають бути виконані нижченаведені умови:

- особу визнано винною у вчиненні правопорушення, і вирок оголошено незалежним судом із дотриманням належної правової процедури. Осіб, які перебувають під вартою, але не засуджені, наприклад, тих, хто чекає суду або кого затримано без суду, не можна зобов'язувати виконувати роботу; проте це не забороняє доручати роботу таким особам на їхнє власне прохання для виконання її на добровільних засадах;
- робота виконується під наглядом і контролем державної влади. У державних тюрмах цю владу представляє адміністрація тюрми;
- ув'язненого не можна віддавати в найм приватним особам, компаніям чи товариствам або передавати в їхнє розпорядження.

Що стосується приватного сектору, обов'язкова праця ув'язнених, переданих у розпорядження приватних осіб або компаній, суперечить міжнародним нормам. Проте приватні компанії чи особи можуть використовувати працю ув'язнених, якщо є гарантії забезпечення дійсно добровільного характеру такої праці, а ув'язнені надали свою офіційну згоду.

Наведені нижче приклади показують, як праця ув'язнених може бути пов'язана з приватним сектором:

- ув'язнені можуть працювати в приватного суб'єкта в межах програми освіти чи професійної підготовки;

- ув'язнені можуть працювати в майстернях на території виправної установи, виробляючи товари, які продаються приватним суб'єктам на відкритому ринку;
- ув'язнені можуть працювати за межами виправної установи в приватного суб'єкта в межах підготовки до звільнення;
- ув'язнені можуть працювати на території виправних установ, якими управляють приватні суб'єкти, сприяючи функціонуванню цих установ;
- ув'язнені можуть працювати з приватними фірмами поза межами виправної установи протягом дня, а на ніч повертатися до неї.

3 Що означає забезпечити, щоб робота в тюрмах виконувалася в умовах, наближених до «вільних трудових відносин»?

Якщо підприємство використовує працю ув'язнених, йому рекомендується забезпечити, щоб умови праці ув'язнених були аналогічними умовам, створеним для працівників, які перебувають у вільних трудових відносинах у відповідній галузі економіки. Зокрема, ув'язненим повинні бути забезпечені такі самі стандарти безпеки та здоров'я на роботі, що й вільним працівникам, а також порівнянні рівні заробітної плати й допомог із соціального забезпечення, з різницею, яка враховує відрахування на харчування і проживання. Роботодавцям рекомендується також забезпечити, щоб ув'язнені пропонували свою працю добровільно, не зазнаючи тиску або загрози покарання, наприклад, втрати прав або привілеїв у виправній установі. Для цього можна, наприклад, установити вимогу щодо надання ув'язненими письмової згоди на роботу.



Примус

1 Якщо працівник надав усну чи письмову згоду на роботу, чому може виникнути питання про примусову працю?

Офіційна згода працівника не завжди гарантує, що працівник працює з власної волі. Наприклад, якщо згода на роботу надана під загрозою покарання (наприклад, під загрозою насильства), про «добровільну пропозицію» з боку роботодавця мова йти не може. У цьому випадку добровільному пропонуванню працівником своєї праці перешкоджає зовнішнє обмеження або непрямий примус. Це обмеження може впливати з дій органів влади, наприклад, із законодавчого акту, або бути результатом практики роботодавця, наприклад, якщо працівників-мігрантів переконують працювати обманом, фальшивими обіцянками чи утриманням документів, що посвідчують особу, або примушують залишатися в розпорядженні роботодавця. Така практика вважається примусовою працею згідно з визначенням, поданим у конвенціях МОП.

2 Чи вважається утримання особистих документів на строк зайнятості примусовою працею?

Необов'язково. Проте у багатьох випадках примусової праці ключовим елементом є примус, тобто людей примушують працювати, коли вони вільно на це не погоджуються. Працівників-мігрантів можуть примушувати шляхом вилучення в них паспортів. Утримання цих документів або інших цінних особистих речей може вважатися ознакою примусової праці, якщо працівники не можуть за бажанням отримати їх назад і якщо вони вважають, що не можуть припинити трудові відносини, не ризикуючи втратити ці документи. У багатьох випадках без таких документів працівник не може перейти на іншу роботу або навіть отримати деякі послуги як громадянин. У випадках, де роботодавець бере в працівників документи для зберігання, працівники повинні мати можливість доступу до цих документів у будь-який момент, водночас можливість звільнення працівника з підприємства жодним чином не може обмежуватися.

3 Чи вважається примусовою працею обов'язкова надурочна робота, необхідна для дотримання графіка роботи виробництва?

Обов'язок виконувати роботу в надурочний час не вважається примусовою працею, якщо така робота виконується в межах дозволеного національним законодавством або погодженого в колективних договорах. Це означає, що за міжнародними нормами примусова праця може бути лише в тому випадку, коли робота в надурочний час понад тижневі чи місячні ліміти, дозволені законодавством, є обов'язковою, незалежно від причин такої роботи. Якщо роботодавець вимагає, щоб працівники працювали в таких

умовах, з явним порушенням законодавства й під загрозою покарання, може мати місце примусова праця.

У деяких випадках, однак, помічалося, що страх звільнення спонукає деяких працівників працювати надурочно понад межі, встановлені національним законодавством; в інших випадках працівники можуть вважати себе зобов'язаними працювати понад максимальний робочий час, передбачений законом, тому що для них це – єдиний спосіб заробити мінімальну заробітну плату (наприклад, якщо оплата праці здійснюється за показниками результативності). У таких випадках працівники теоретично можуть відмовитися від роботи, але їхня вразливість може означати, що вони не мають вибору і, отже, зобов'язані працювати надурочно, щоб отримати мінімальну заробітну плату або зберегти роботу, або і те, і інше. Це може призводити до примусової праці, отже до такої ситуації слід підходити з обережністю, додержуючись національного законодавства й колективних договорів.

4 Якщо компанія виплачує заробітну плату й допомоги в повному обсязі, чи може виникнути проблема примусової праці?

Якщо особа не може вільно припинити трудові відносини під загрозою покарання, це означає примусову працю, незалежно від того, чи виплачуєте ви заробітну плату або надаєте компенсацію в інших формах.

5 Що таке боргова кабала й кабальна праця?

Зумовлена боргом примусова праця, яку зазвичай називають кабальною працею в Південній Азії, також широко відома як «боргова кабала». Як показують дослідження, проведені МОП, кабальна праця трапляється в сільському господарстві, виробництві цегли, переробленні рису та інших видах економічної діяльності в Південній Азії та Латинській Америці. Крім того, таку працю можна побачити на шкіряних фабриках, у рибній промисловості та виробництві килимів. Її жертвами зазвичай є представники найбідніших верств населення, часто неграмотні, яких порівняно легко обманути та тримати в невіданні щодо їхніх прав. Якщо вони наважуються припинити трудові відносини, їх зазвичай ловлять і повертають силоміць. У деяких регіонах від кабальної праці найбільше потерпають представники корінних і племінних народів.

Боргова кабала визначена в Додатковій конвенції про скасування рабства, работоргівлі та інститутів і звичаїв, подібних до рабства (1956), як «положення чи стан, що виникає внаслідок закладання боржником у забезпечення боргу своєї особистої праці або праці залежної від нього особи, якщо належним чином визначена цінність виконуваної роботи не зараховується в погашення боргу або якщо тривалість цієї роботи не обмежена й характер її не визначений».

Кабальна праця може впливати на всю сім'ю, коли чоловік-глава домогосподарства закладає не тільки свою працю, а й працю членів сім'ї, щоб у разі потреби отримати від роботодавця аванс або кредит. Боргова кабала (та інші форми примусу) часто

ґрунтується на складній системі підрядників і субпідрядників, кожний з яких отримує свою частку прибутку, використовуючи працівників, деякі з яких працюють роками, не отримуючи якогось істотного доходу.

6 Як людей зтягують у примусову працю?

Ключовим елементом примусової праці в багатьох ситуаціях є примус, щоб змусити людей працювати, якщо вони самі не погоджуються на це. Є багато форм примусу, про які вам слід знати:

- народження з «рабським» або кабальним статусом/походженням;
- насильницьке вивезення чи викрадення;
- продаж особи іншій особі;
- фізичне утримання на робочому місці;
- психологічний вплив, тобто наказ працювати, підкріплений реальною загрозою покарання;
- зтягування в боргову кабалу (шляхом фальсифікації рахунків, завищення цін, заниження вартості товарів тощо);
- обман або фальшиві обіцянки щодо виду й умов роботи;
- утримання й невиплата заробітної плати;
- утримання документів, які посвідчують особу, або інших цінних особистих речей.

Іноді люди вільно вступають у трудові відносини, але розірвати їх їм не дають, попри їхнє бажання. Це також становить примус.

7 Якщо компанія вимагає від працівника працювати впродовж певного періоду часу для відшкодування витрат, пов'язаних із навчанням, чи вважається це примусовою працею?

Компанії іноді роблять значні інвестиції для підвищення рівня навичок або знань їхнього персоналу, особливо коли навчання можна проходити тільки за кордоном. У такому випадку вони можуть укласти угоду з особою, яка проходить навчання, про те, що вона працюватиме на компанію протягом певного періоду часу, щоб відшкодувати вищезгадані витрати на навчання. Така угода звужує можливості працівника щодо припинення трудових відносин і, отже, у деяких випадках може призводити до примусової праці. Проте для того, щоб визначити, чи становить така ситуація примусову працю, слід урахувати низку факторів, наприклад:

- тривалість періоду, протягом якого працівник, що проходить навчання, погодився працювати в компанії після навчання;

- період, необхідний для відшкодування витрат, а також чи є це доречним, з огляду на тривалість і вартість навчання;
- чи може такий працівник звільнитися, якщо частково відшкодує витрати на навчання.

8 Для того, щоб запобігти крадіжці й захистити безпеку мого персоналу й майна, я наймаю службу безпеки й зачиняю двері мого підприємства. Чи вважається це примусовою працею?

Як і у випадку з утриманням особистих документів, закриття дверей можна вважати ознакою примусової чи обов'язкової праці. Це обмежує свободу пересування працівників і порушує питання щодо добровільного характеру зайнятості. Проте тут важливо пам'ятати, що примусова праця характеризується загрозою покарання й означає недобровільне виконання роботи чи надання послуги. Якщо загрози покарання немає й робота виконується добровільно, це не вважається примусовою працею.

Так само розміщення охоронців на виходах із фабрики з міркувань безпеки не слід вважати примусовою працею. Водночас нецільове використання персоналу служби безпеки може бути ознакою примусової праці, тому цього слід уникати й діяти в такій ситуації обережно.

9 Чи є особа, яка вважає себе змушеною працювати, щоб уникнути бідності чи голоду, жертвою примусової праці?

Той факт, що людині доводиться працювати для того, щоб утримувати себе, не означає, що така робота або послуга є примусовою працею, за умови, що ця особа має можливість погодитися на цю роботу і припинити її (надавши роботодавцеві відповідне повідомлення), не побоюючись санкцій – інакше кажучи, якщо не має місця зловживання вразливістю її положення.

10 Чи можна вважати, що неповнолітня особа добровільно запропонувала свої послуги для виконання роботи, якщо роботодавець отримав згоду її батьків?

У більшості країн встановлено мінімальний вік для укладення трудового договору, який може збігатися з віком, у якому закінчується здобуття обов'язкової шкільної освіти. Проте робота, яка може завдати шкоди здоров'ю, безпеці або моральності, зазвичай заборонена особам молодше 18 років, отже ані діти, ані особи, які мають батьківські права щодо них, не можуть надавати юридично чинну згоду на їх прийняття на роботу.

Торгівля людьми і примусова праця

1 Що таке торгівля людьми?

Чоловіки, жінки й діти можуть ставати жертвами торгівлі з метою примусової праці. Торгівля людьми передбачає переміщення людини, часто через міжнародні кордони, для її експлуатації. Останніми роками торгівля людьми набула нових форм і вимірів, що пов'язані з розвитком інформаційних технологій, транспорту і транснаціональної організованої злочинності. Торгівля людьми впливає на країни, що розвиваються, країни з перехідною економікою й промислово розвинені країни з ринковою економікою, які в цьому процесі є відповідно країнами походження, транзиту і призначення. Юридичне визначення поняття «торгівля людьми» наведено в Протоколі про попередження і припинення торгівлі людьми, особливо жінками й дітьми, і покарання за неї, який доповнює Конвенцію Організації Об'єднаних Націй проти транснаціональної організованої злочинності, або «Палермському протоколі» (2000 рік)⁴. У цьому визначенні виділено низку ключових моментів:

- дії, що мають місце в торгівлі людьми, можуть включати вербування, перевезення, передачу, приховування або одержання людей;
- використовуваними засобами можуть бути загроза або застосування сили, обман, викрадення, примус, шахрайство, погрози, зловживання владою або уразливістю положення;
- мета торгівлі людьми визначена як експлуатація, зокрема примусова праця або примусові послуги, рабство й аналогічна практика.

Крім того, у Палермському протоколі розрізняється торгівля дітьми (до 18 років) і дорослими. У випадку торгівлі людьми факт використання вищезгаданих засобів не має значення. Торгівля дітьми також визначена як одна з найгірших форм дитячої праці в Конвенції МОП № 182.

⁴ Витяг із «Палермського протоколу» наведено у Додатку 1 до брошури 1 «Вступ і огляд». Згідно з протоколом, торгівля людьми означає «здійснювані з метою експлуатації вербування, перевезення, передачі, приховування або одержання людей шляхом загрози силою або її застосування або інших форм примусу, викрадення, шахрайства, обману, зловживання владою або уразливістю положення, або шляхом підкупу, у вигляді платежів або вигод, для одержання згоди особи, яка контролює іншу особу. Експлуатація включає, як мінімум, експлуатацію проституції інших осіб або інші форми сексуальної експлуатації, примусову працю або послуги, рабство або звичай, подібні з рабством, підневільний стан або вилучення органів».

2 Які причини торгівлі людьми?

Є багато факторів, які можуть розглядатися як причина торгівлі людьми і мати велику вагу в підживленні зростання масштабів цього явища останніми роками. Це, зокрема:

- зростання нерівності між державами та в державах;
- брак інформації про небезпеку торгівлі людьми;
- брак інформації про безпечні можливості міграції;
- зменшення перешкод пересуванню людей і товарів, а також покращення і здешевлення засобів транспортування через кордони;
- збільшення перешкод на шляху легальної імміграції до промислово розвинених країн;
- неефективне управління ринком праці, наприклад, недорозвинене трудове законодавство й низькі рівні розвитку адміністрації праці, зокрема інспекційних служб;
- прибутковість трудової та сексуальної експлуатації, що викликає інтерес із боку організованої злочинності;
- бажання кращого життя з боку мігранта й незнання наслідків торгівлі людьми.



Додаткова інформація й ресурси

1 Де я можу отримати більше інформації про примусову працю й торгівлю людьми?

Додаткову інформацію про примусову працю, торгівлю людьми та діяльність МОП можна отримати на вебсайті www.ilo.org/forcedlabour або звернувшись безпосередньо до Спеціальної програми дій із боротьби з примусовою працею:

Email: forcedlabour@ilo.org

Факс: +41 22 799 65 61

Можна також звернутися до нижченаведених основних ресурсів і вебсайтів:

- ILO: *Cost of coercion*, Geneva, 2009.
- ILO: *A global alliance against forced labour*, Geneva, 2005.
- ILO: *Eradication of forced labour*, Geneva, 2007
- ILO: *Forced labour and human trafficking: Handbook for labour inspectors*, Geneva, 2008.
- ILO: *Profits and poverty: The economics of forced labour*, Geneva, 2014.
- ILO: *Action against trafficking in human beings*, Geneva, 2008.
- ILO: *Trafficking for forced labour: How to monitor the recruitment of migrant workers*, Geneva, 2006.
- ILO: *An information guide: Preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers*, Geneva, 2003.

Програмні заяви МОП

- IOE, *The informal economy: An employer's approach*, Geneva, 2006.
- IOE, *The role of business within society*, Geneva, 2005.
- IOE, *Corporate social responsibility: An IOE approach*, Geneva, 2003.
- IOE, *Fact sheet for business: Corporate Social Responsibility*, Geneva. 2013.
- IOE, *Codes of conduct: Position paper of the IOE*, Geneva, 1999.
- IOE, *UN Guiding Principles on Business and Human Rights: An employers' guide*, Geneva, 2012.
- IOE, *Fact Sheet for Business: Business and Human Rights*, Geneva, 2012.

- IOE, *Fact Sheet for Business: Human Trafficking*, Geneva, 2012.
- IOE, *Fact Sheet for Business: Forced labour in the fisheries sector*, Geneva, 2013.
- IOE-ILO, *Guidance note on the 2014 Protocol to the Forced Labour Convention*, 1930, Geneva, 2014.

Інші важливі ресурси

- Anti-Slavery International, *Arrested Development: Discrimination and slavery in the 21st century*, London, 2008.
- Anti-Slavery International, *Debt Bondage*, London, 1998.
- Institute for Human Rights and Business, *Dhaka Principles for Migration with Dignity*
- US Department of Labour, *Reducing Child Labour and Forced Labour: A Toolkit for Business*. (www.dol.gov/ilab/child-forced-labor/)
- US State Department, *Trafficking in Persons Report 2014*.
- Verité, *Fair Hiring Toolkit*. (www.verite.org/helpwanted/toolkit)
- UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011.

- 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



Міжнародна
організація
праці

3

Боротьба з примусовою працею

Керівні принципи боротьби з примусовою працею

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

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

3

**Керівні принципи
боротьби з примусовою
працею**

Спеціальна програма дій із боротьби з примусовою працею

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 Проєкту МОП за фінансування ЄС «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні».

Керівні принципи боротьби з примусовою працею

Ці керівні принципи боротьби з примусовою працею розроблено на основі конвенцій, протоколів і рекомендацій МОП, інших документів МОП, як-от Декларація основних принципів та прав у світі праці й Тристороння декларація принципів стосовно багатонаціональних корпорацій та соціальної політики, Протоколу ООН про попередження і припинення торгівлі людьми, особливо жінками й дітьми¹, і покарання за неї та Керівних принципів ООН щодо бізнесу й прав людини. Ці принципи орієнтовані на суб'єктів господарювання та мають на меті забезпечити чітке і практичне тлумачення міжнародних трудових норм.

¹ Див. витяги з вибраних міжнародних актів у Додатку до [брошури 1 «Вступ і огляд»](#).

Праця ув'язнених

- i. Роботу чи послугу можна вимагати тільки від тих ув'язнених, які засуджені в судовому порядку. Виконання такої роботи або надання такої послуги може здійснюватися під наглядом і контролем органу державної влади, наприклад, адміністрації державної виправної установи. Працівники-ув'язнені не повинні найматися приватними особами, компаніями чи асоціаціями або надаватися у їхнє розпорядження. Не дозволяється обов'язкове виконання роботи чи надання послуг ув'язненими для приватних підприємств на території установи або за її межами чи у виправних закладах, які перебувають під приватним управлінням.
- ii. Виконання роботи або надання послуги ув'язненими на приватному підприємстві повинно бути добровільним. Працівники-ув'язнені повинні надавати свою згоду на роботу на приватного роботодавця, не зазнаючи погроз чи санкцій, включно з утратою прав чи привілеїв, якими вони користуються у виправній установі.
- iii. Умови для ув'язнених, які погодилися працювати на приватні підприємства, повинні бути наближені до умов, якими користуються вільні працівники.

Працівникам-ув'язненим мають бути забезпечені рівні заробітної плати, допомоги із соціального забезпечення і стандарти безпеки та здоров'я на роботі, наближені до тих, що забезпечуються у вільних трудових відносинах. Допускається обґрунтована різниця в рівнях заробітної плати через відрахування на харчування та проживання.

Примус

- i. **Свобода зайнятості.** Усі працівники мають право вступати в трудові відносини з власної волі, без погрози покарання.
- ii. **Припинення трудових відносин.** Працівники вільно можуть припиняти трудові відносини невизначеного або обумовленого терміну в будь-який момент без санкцій, надавши відповідне повідомлення в розумний строк (відповідно до національного законодавства або колективного договору). Працівники, зайняті за строковими договорами, не повинні працювати після закінчення терміну дії договору. Роботодавці не застосовують засоби обмеження здатності працівника припиняти трудові відносини, наприклад, вимагаючи внесення депозиту, утримуючи в себе документи працівника, застосовуючи погрози насильством або вдаючись до насильства, накладаючи фінансові санкції або вимагаючи сплати комісійних за працевлаштування.
- iii. **Погроза насильством, переслідуванням і залякуванням.** Роботодавці не вимагають від особи виконання роботи чи надання послуги під загрозою покарання. Це включає застосування фізичного чи сексуального насильства, переслідування і залякування працівника, його сім'ї або близьких друзів із метою примусу або погрозу такими діями.

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

- (a) Заробітна плата виплачується регулярно. Забороняється використовувати способи виплати, які позбавляють працівників реальної можливості припинити трудові відносини. Виплату заробітної плати не можна затримувати або переносити з тим, щоб накопичувалася заборгованість із її виплати.
- (b) Заробітна плата виплачується безпосередньо працівнику за допомогою законних платіжних засобів, чеком або грошовим переказом, якщо це дозволяється законом чи колективним договором або за згодою працівника. Виплата у формі ваучерів, купонів або боргових векселів забороняється.
- (c) Платежі «натурою» у формі товарів чи послуг не використовуються, щоб не зробити працівника залежним від роботодавця. Платежі «натурою» повинні бути лише частковими, щоб працівник не був повністю позбавлений грошової винагороди, і допускаються лише за умови, що вони дозволені національним законодавством або колективним договором.
- (d) Працівники, заробітна плата яких розраховується на основі результатів роботи або за відрядними розцінками, не заробляють менше за встановлену законом обов'язкову мінімальну заробітну плату.
- (e) Працівників не тримають у борговій кабалі й не примушують працювати на роботодавця з тим, щоб погасити фактично накопичену чи успадковану заборгованість.
- (f) Обман у виплаті заробітної плати, авансів і позик працівникам не використовується як засіб зобов'язати працівників перебувати в трудових відносинах. Аванси та позики й відрахування з заробітної плати, здійснювані для їх погашення, не перевищують меж, приписаних національним законодавством. Працівників належним чином інформують про умови та положення стосовно надання та повернення авансів і позик.
- (g) З заробітної плати працівників не здійснюється жодних відрахувань із метою поставити їх у боргову залежність або зобов'язати перебувати в трудових відносинах. Слід уживати заходів для обмеження відрахувань із заробітної плати, щоб запобігти таким умовам.

Працівників інформують про умови та розмір відрахувань із заробітної плати, і здійснюються тільки відрахування, дозволені національним законом, колективним договором або арбітражним рішенням.

- (h) Працівників не змушують користуватися магазинами або службами, що діють у зв'язку з роботою підприємства. Якщо доступ до інших магазинів або служб неможливий, роботодавці забезпечують, щоб товари чи послуги реалізовувалися або надавалися за справедливими та розумними цінами, без наміру поставити відповідних працівників у боргову залежність або іншим чином примусити їх.

v. Дисциплінарні заходи

- (a) Дисциплінарні заходи не включають санкції, що призводять до зобов'язання працювати.
- (b) Примусову працю не використовують як дисциплінарне стягнення або як покарання працівників за участь у страйку.

vi. Обов'язкова надурочна робота

- (a) Працівників не примушують працювати в надурочний час понад межі, дозволені національним законодавством і колективними договорами, під загрозою покарання, наприклад, погрожуючи звільненням.
- (b) Робота чи служба понад звичайний щоденний робочий час не нав'язується шляхом зловживання вразливістю працівника під загрозою покарання. Наприклад, роботодавці не встановлюють цільові показники результативності, які призводять до обов'язку працювати понад звичайний робочий час через те, що працівнику необхідно заробляти мінімальну заробітну плату.

vi. Свобода пересування. Примус не застосовується для того, щоб фізично обмежити працівників або не випускати їх із робочої зони чи пов'язаних із нею приміщень, наприклад, із місць проживання, які контролює роботодавець. Обов'язкове проживання в місцях, які контролює роботодавець, не ставиться умовою зайнятості.

vii. Умови стосовно підвищення кваліфікації та професійної підготовки. Можливості професійної підготовки, надані працівникам, використовуються добровільно. Роботодавці, які надають такі можливості, не нав'язують необґрунтовано роботу чи службу як засіб відшкодування витрат, пов'язаних із цими можливостями.

Торгівля людьми та примусова праця

i. Міграція з метою працевлаштування

- (a) З працівниками-мігрантами, незалежно від їхнього правового статусу, поведуться справедливо, вживаючи заходів для запобігання зловживанням і шахрайству, що можуть призвести до примусу й торгівлі людьми з метою трудової експлуатації.
- (b) Працівники-мігранти користуються умовами праці, не менш сприятливими, ніж ті, які забезпечені місцевим працівникам, і мають право з власної волі, без погрози покарання вступати в трудові відносини та припиняти їх (з відповідним повідомленням згідно з національним законодавством або колективним договором).

- (с) Роботодавці не погрожують працівникам-мігрантам, статус яких не врегульовано, або членам їхніх сімей, повідомленням про них до органів влади й не примушують таких працівників у інший спосіб погоджуватися на роботу або продовжувати роботу.

ii. Набір працівників-мігрантів

З працівника не стягуються прямо чи опосередковано, повністю або частково комісійні або витрати, пов'язані з набором. Якщо зроблено виняток, це повинно бути в інтересах зацікавлених працівників, причому після консультацій із найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників. Усі витрати, пов'язані з набором, повинні доводитися до відома працівників.

iii. Утримання документів

- (a) Забороняється застосовувати такі методи, як вилучення чи утримання документів працівників, що посвідчують особу, або інших цінних речей працівників (наприклад, дозволів на роботу та проїзних документів).
- (b) Проте на прохання працівників роботодавці можуть забезпечити надійне зберігання таких документів. У такому випадку працівники повинні мати можливість доступу до цих документів на вимогу в будь-який момент.
- (с) Роботодавці не утримують у себе особисті документи працівників із тим, щоб зобов'язати останніх підтримувати трудові відносини.

iv. Приватні агентства зайнятості. У межах своєї сфери впливу та в міру своїх можливостей роботодавці, які залучають приватні агентства зайнятості для набору працівників, уживають заходи з метою:

- забезпечити, щоб такі агентства не займалися шахрайством, яке наражає працівників на ризик примусової праці та торгівлі людьми в цілях трудової експлуатації;
- запобігти зловживанням щодо працівників, найнятих такими агентствами, наприклад, забезпечивши, щоб такі працівники отримували належний захист у питаннях, пов'язаних із заробітною платою, робочим часом, надурочною роботою та іншими умовами праці;
- забезпечити максимально можливою мірою, щоб комісійні або витрати, пов'язані з набором, несли не працівники, а компанія-наймач;
- залучати тільки ті агентства зайнятості, які мають ліцензію чи свідоцтво, видане компетентним органом.

v. Трудові договори. Роботодавці видають письмові трудові договори, викладені мовою, легкозрозумілою працівникам-мігрантам, де чітко зазначені їхні права й обов'язки щодо виплати заробітної плати, робочого часу, законних підстав для припинення договору та інших питань, пов'язаних із запобіганням примусовій праці.

Найгірші форми дитячої праці²

- i. Роботодавці вживають негайних і ефективних заходів для запобігання залученню дітей до найгірших форм дитячої праці та викоренення цих форм, зокрема боргової кабали, кріпосної залежності, примусової чи обов'язкової праці, усіх форм рабства і практики, подібної до рабства, як-от продаж дітей та торгівля ними.
- ii. Роботодавці, які залучають приватні агентства зайнятості, забезпечують, щоб ці агентства не залучали дітей до найгірших форм дитячої праці, зазначених вище.

² Додаткові настанови щодо найгірших форм дитячої праці наведені у посібниках МОП/МОР 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



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

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 Проєкту 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 застосовувати 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 припиняти 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 припиняти 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 припиняти 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 невикплату 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 невикплаті 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 підприємства або місць проживання, які контролює роботодавець (наприклад, гуртожитків), у неробочий час?

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



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 поведуться 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 племієних 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 чітке 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/МОР 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



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

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 Проєкту 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 висувуються 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 компаній 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 **брошуру 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 заборonoю примусової праці. Див. 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 and 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.



Можете також звернутися до МОР 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 and 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 сформулювати чіткий набір цілей та пріоритетів. Заплановані результати вищезгаданого заходу слід розглянути заздалегідь, щоб забезпечити його змістовність і успіх. МОР може допомогти вам у цьому. Нижче у вставці подано приклад такої конференції¹.

Залучення бізнесу: забезпечення поваги до прав людини

Конференція, організована Радою з міжнародного бізнесу США, Торговельною палатою США й МОР

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 МОР, 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.

¹ За посиланням 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 консультуйтеся 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 самотійно. 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 лобіювати 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 лобіювати 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 проблем².

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.

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.

² 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.

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



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

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 Проєкту 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 уживати, 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.
- Працуйте 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 неврегульованим 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 дотримуйтесь 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 дотримання 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 стягування 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



Міжнародна
організація
праці

Боротьба з примусовою працею

7

Практичні
приклади

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

Боротьба з примусовою працею Посібник для роботодавців і бізнесу

7

Практичні приклади

Спеціальна програма дій із боротьби з примусовою працею

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 Проєкту МОП за фінансування ЄС «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні».

Практичний приклад № 1

Країна: Бразилія

Товар: чавун

Галузь: автомобільна промисловість

Проблема

За оцінками, сьогодні в Бразилії майже 25 тисяч працівників перебувають в умовах, аналогічних рабству. Більшість із них знаходяться в пастці боргової кабали в басейні ріки Амазонки, де вони працюють і вимушені платити за транспорт, харчування, житло та інструменти. Хоча ці працівники, як правило, поступають на роботу добровільно, саме «гатос» (агенти з найму робочої сили) умовляють людей поїхати до цих таборів, обіцяючи їм хорошу платню, хороші умови праці та пільги. Влаштувавшись на роботу, ці люди часто дізнаються, що не можуть із власної волі поїхати звідти через борги, які в них виникли, і через загрозу фізичного насильства.

Особам, змушеним працювати в таких обставинах, відмовляють у можливості піти від їхнього роботодавця, тому що їхні борги збільшуються, а озброєні охоронці патрулюють робочі табори. Після прибуття туди в працівників вилучають робочі реєстраційні картки. Це не дає їм змоги користуватися своїми правами на захист і соціальну допомогу, доступними працівникам формального сектору економіки. Тривалість робочого часу працівників дуже велика, причому за це їм довго не платять; у свідченнях зазначається, що працівники неохоче вимагають погашення цієї заборгованості, тому що побоюються, що взагалі нічого не отримають.

У 2006 році в пресі з'явилася низка помітних інформаційних матеріалів, у яких ішла мова про примусову працю в ланцюгах постачань великих виробників транспортних засобів у Європі, Японії та США. У Бразилії примусова праця мала місце у «вугільних таборах», які постачають деревне вугілля великим експортерам чавуну. Хоча ця сфера становить дуже малу частку видів діяльності, в яких у Бразилії використовується примусова праця, майже 90 відсотків чавуну, виробленого з цього вугілля, експортується до Сполучених Штатів Америки.

Останніми роками уряд Бразилії здійснив низку важливих кроків для боротьби з примусовою працею, дуже часто – у партнерстві з бізнесовою спільнотою. У 1995 році він створив Спеціальну мобільну інспекційну групу (Grupo Especial de Fiscalização Móvel), якій було доручено проводити розслідування й рейди в таборах, звинувачених у вико-

ристанні примусової праці. Уряд також веде «чорний список» – реєстр майна й компаній, які, як виявлено, використовували рабську працю. Станом на середину 2008 року в реєстрі перебувало понад 200 фізичних і юридичних осіб, зайнятих переважно у тваринництві; далі йшло виробництво деревного вугілля й цукру.

У 2005 році бразильські ділові кола разом із групами громадянського суспільства ініціювали укладення Національного пакту з викоренення рабської праці. Пакт підписали понад 400 учасників, зокрема бразильські та мультинаціональні компанії, профспілки та організації громадянського суспільства. Підписанням Пакту компанії погодилися розірвати зв'язки з постачальниками, яких викрито у використанні рабської праці. На додаток до підвищення рівня обізнаності Інститут соціальних досліджень у межах процесу контролю веде моніторинг діяльності підписантів Пакту й документально фіксує зразки належної практики.

Реакція бізнесу на проблему

Колективні дії бразильських компаній

Бразильська промислова група, що охоплює виробників чавуну, працює над викорененням примусової праці в ланцюзі постачань. Починаючи з 2004 року, Громадський інститут вугілля (CCI) надсилає інспекторів праці до вугільних таборів для оцінювання стану додержання законодавства й поширення кодексу поведінки в цій галузі, який був розроблений у 1999 році. Якщо інспектори виявляють недодержання норм постачальниками, останніх позбавляють ліцензії, а члени вищезгаданої промислової групи припиняють усі ділові відносини з ними. CCI також веде свій «чорний список», який доповнює роботу, виконувану урядом. Крім того, у серпні 2004 року 14 бразильських компаній-виробників чавуну підписали спільне зобов'язання покласти край рабській праці у виробництві деревного вугілля.

Індивідуальні дії бразильських компаній

У вересні 2007 року один провідний виробник чавуну заявив, що більше не продаватиме залізну руду виробникам чавуну, які купують деревне вугілля в таборів, де використовується рабська праця. Він зажадав від своїх клієнтів доказів того, що вони не використовують, прямо чи опосередковано, примусову працю, і для цього провів приватний аудит у десяти з цих компаній. За підсумками аудиту компанія припинила постачання сімом клієнтам, заявивши про наявність у них таких серйозних порушень, як примусова праця та екологічні проблеми. Згодом компанія в односторонньому порядку розірвала договори з чотирма з цих клієнтів. Проте, вдаючись до цих кроків, компанія повинна була діяти обережно, щоб не виник конфлікт з антимонопольними органами, оскільки вона є єдиним виробником чавуну в тому регіоні Бразилії.

Одна бразильська компанія-виробник чавуну провела прямий зв'язок між примусовою працею та вирубуванням лісів у басейні Амазонки. Вона заявила, що виробники чавуну купують деревне вугілля в нелегальних таборів, тому що інакше знадобилося б багато десятиріч для вирощування дерев, необхідних для виготовлення такого ж обсягу деревного вугілля методом спалювання деревини. Натомість вищезгадана компанія використовує власних працівників і має власний евкаліптовий ліс для виробництва потрібної деревини.

Колективні дії американських компаній

4 грудня 2006 року в пресрелізі було оголошено, що п'ять великих автомобілебудівних компаній співпрацюють у проведенні для постачальників колективного тренінгу щодо способу уникнення закупівель продукції, виробленої з використанням примусової праці. Спочатку, з жовтня 2005 року цю ініціативу координувала Група дій в автомобільній промисловості (AIAG), а з грудня 2006 року — організація «Бізнес за соціальну відповідальність». Серед перших проєктів у межах цієї ініціативи були спільні заяви про формування колективної думки представників галузі з різних питань стосовно умов праці, зокрема щодо примусової праці.

Індивідуальні дії американських компаній

У відповідь на заголовну статтю, опубліковану наприкінці 2006 року компанією Bloomberg¹, і на інші повідомлення в пресі про використання рабської праці в американській автомобілебудівній галузі різні компанії здійснили низку заходів, зокрема:

- вони негайно припинили закупівлю чавуну, у виробництві якого простежується використання рабської праці в Бразилії;
- вони зажадали від постачальників підтвердження того, що їхній чавун був вироблений без рабської праці, і припинили вести справи з постачальниками, які цього не зробили.

Перші уроки, винесені з проблеми

Очевидно, що є можливості для ширшої співпраці з цього питання для просування до повного викоренення примусової праці в ланцюзі постачань великих виробників автомобілів. Уже досягнуто прогресу в плані готовності компаній працювати разом над вирішенням цієї проблеми, що видно як із кроків CCI, так і з ініціативи AIAG. Крім того, заходи, вжиті однією компанією для припинення постачання залізної руди виробникам чавуну, які використовують деревне вугілля, вироблене за допомогою рабської праці,

¹ Michael Smith and David Voreacos, "The secret world of modern slavery," Bloomberg Markets, December 2006 [Майкл Сміт і Девід Вореакос, «Таємний світ сучасного рабства», Bloomberg Markets, грудень 2006 р.]

є кроком у вірному напрямку. Проте можна було б розширити співпрацю на урядовому рівні, щоб заходи, здійснені для блокування чи бойкоту конкретних постачальників, не вступали в конфлікт з антимонопольним законодавством. Щобільше, можна було б посилити державну підтримку американських компаній, що бажають розірвати коло, яке увічнює примусову працю в їхніх ланцюгах постачань.

Варто зауважити також, що переважна більшість компаній, які беруть участь у цих дебатах, є значними гравцями в цій галузі. Для менших компаній ресурси, необхідні для здійснення заходів із цих проблем, обмеженіші. У таких випадках особливо значущі результати може принести випереджувальна позиція, зайнята галузевою організацією.

Проблема наявності деревини — важлива, і її не слід недооцінювати. Може допомогти перехід від виробництва чавуну з використанням деревного вугілля на виробництво чавуну на основі коксу. Проте це потягло б за собою збільшення витрат, отже, необхідно було б надавати фінансову допомогу виробникам чавуну.

З погляду аудиту й моніторингу вугільних таборів слід заохочувати роботу, виконувану Спеціальною мобільною інспекційною групою бразильського уряду, якій допомагають мобільні суди, що можуть забезпечити оперативне винесення рішень і припинення використання примусової праці. Схоже, є можливості для співпраці між цією групою, аудиторами ІСС і американськими та бразильськими підприємцями, зайнятими виробництвом сталі.

Не ясно, які суб'єкти управляють вугільними таборами, де використовується примусова праця. Проте, схоже, є значний взаємозв'язок між цими таборами та виробниками чавуну. У випадках, де мобільні інспектори закривали табори, виробники чавуну (тобто покупці виробленого в таборах вугілля) були зобов'язані виплатити заробітну плату працівникам. Необхідно внести більшу ясність щодо переговорної позиції виробників чавуну.



Практичний приклад № 2

Країна: Китай

Галузь: електронна промисловість

Проблема

У цьому прикладі в центрі уваги знаходяться твердження про примусову працю на фабриках у Китаї та про заходи, вжиті у відповідь на цю проблему однією з великих компаній-виробників електроніки зі США. Фабрики, про які йдеться, належали двом різним компаніям, і на обох збиралися окремі вироби для вищезгаданої багатонаціональної американської компанії. Одна з цих фабрик зазнала особливо гострої критики в засобах масової інформації.

Про умови праці на фабриках розповідали працівники різних категорій: ті, що були змушені багато працювати надурочно, жили в переповнених і маленьких приміщеннях, ті, яких примушували платити за житло й харчування, і ті, яким не дозволяли вийти за територію об'єкта. Крім того, з'являлися заяви про дитячу працю у виробництві деяких видів продукції й застосування дисциплінарних санкцій: наприклад, працівників зставляли тривалий час стояти на місці. Ці твердження спочатку були подані у звіті, який не був розміщений в інтернеті, але містив кілька фотографій умов на фабриках, які пізніше були опубліковані в міжнародній пресі. Уперше ця розповідь була опублікована в одній із британських газет, а невдовзі після того — у бізнесовому журналі в Китаї.

Реакція бізнесу на проблему

Розглядувана американська компанія відповіла на вищезгадані твердження впродовж трьох днів, виступивши з заявою, де зазначила, що компанія вживає заходів для розслідування ситуації й серйозно ставиться до цих звинувачень.

Компанія здійснила кроки для розслідування вищезгаданих тверджень, зокрема шляхом проведення масштабних інспекційних відвідувань фабрики та співбесід із працівниками. У шеститижневий термін із моменту появи матеріалів у ЗМІ вона опублікувала на своєму вебсайті звіт, у якому заявила, що аудиторська група, скерована на фабрику, складалася з представників служби кадрів, оперативного і юридичного департаментів, а зібрані докази пройшли перехресну перевірку за багатьма джере-

лами інформації, зокрема наданої працівниками та адміністрацією і взятої з особових справ персоналу. Компанія вказує також, що в процесі перевірки на предмет наявності примусової праці було перевірено документацію служби безпеки на предмет наявності фіктивних документів, що посвідчують особу. У звіті також підсумовано факти, що стосуються умов праці та проживання, компенсації, надурочної роботи і ставлення до працівників.

Хоча у звіті компанія заявляє, що доказів використання примусової або дитячої праці немає, вона оприлюднила зауваження про факти перевищення встановленої в компанії щотижневої кількості робочих годин, яка зазначена в кодексі поведінки компанії. Компанія заявила, що за результатами перевірки постачальник змінює свою політику, щоб забезпечити дотримання тижневих лімітів надурочної роботи. Крім того, компанія зауважила, що необхідно покращити умови в гуртожитках, але постачальник уже здійснював купівлю додаткових земельних ділянок для будівництва нових гуртожитків.

Було зазначено, що вищезгаданий постачальник відкрив фабрику замовнику й надав можливість проведення аудиторських перевірок. Варто зауважити, що цей постачальник — одна з найбільших компаній у цій галузі, яка останніми роками стрімко розвивалася. Вказувалося, що постачальника задовольнив той факт, що у звіті американської компанії були спростовані твердження про умови праці на його фабриці. Крім того, за словами постачальника, унаслідок цього інциденту компанія почала розмірковувати про більшу відкритість її діяльності, ніж раніше.

Цікаво зазначити, що Ресурсний центр бізнесу і прав людини, який вимагає відповідей від компаній, згаданих у твердженнях про посягання на права людини, згадує цей конкретний випадок у своєму зведенні, зазначаючи, що проблему було усунуто ще до того, яка компанія відповіла. Це єдиний випадок, у якому було досягнуто такий результат.

Перші уроки, винесені з проблеми

Розглядувана американська компанія використовувала працю майже 15% усієї чисельності працівників, зайнятих на фабриці в Китаї. Цією ж фабрикою користувалися інші провідні та відомі бренди електроніки, хоча про реакцію цих компаній на цю ситуацію практично не згадується. Однак вищезгадана відсоткова частка не обмежувала доступ компанії на фабрику, необхідний для підготовки звіту за результатами аудиту.

У цій історії згадувався також Кодекс поведінки в електронній промисловості (КПЕП) — галузевий інструмент та ініціатива, що об'єднує понад 40 (станом на вересень 2008 року) компаній, які працюють у цій галузі. Мета цієї ініціативи — покращити умови праці в ланцюзі постачань електронної промисловості. На момент публікації цього матеріалу китайський постачальник був учасником КПЕП, а американська компанія — ні. Проте у своєму звіті за результатами аудиту вона вказала, що збирається приєднатися до КПЕП.

Невдовзі після публікації звіту компанії відповідна проблема щодо прав людини була висвітлена в міжнародних ЗМІ, зокрема журналістами, які першими опублікували вищезгадану розповідь у британській та китайській пресі. Дочірня компанія субпідрядника, розташованого в Китаї, подала на цих журналістів як фізичних осіб позов до суду заклеп. У позовній заяві компанія зажадала велику суму грошей, а коли суд прийняв справу до розгляду, активи журналістів були заморожені. Вищезгадана газета підтримала журналістів і розкритикувала подання позову. Неурядові організації, що відстоюють свободу преси, почали вимагати від постачальника й американської компанії вжити заходів для того, щоб можна було закрити справу. Американська компанія заявила, що працює в приватному порядку, щоб допомогти вирішити проблему. Невдовзі після того справу було припинено.

Цей випадок демонструє, що, діючи швидко й ретельно продумуючи свою реакцію, компанія заспокоїла стурбованість щодо конкретних умов праці, створених на виробництві основних видів продукції. Крім того, коли історія повернула в інший бік і перейшла в чутливу політичну площину, а саме у сферу свободи преси, компанія, схоже, була готова продовжувати брати участь у врегулюванні ситуації. Однак цей випадок висвітлює труднощі в забезпеченні дотримання кодексів компаній у ситуаціях, де мають місце значні масштаби аутсорсингу. Рішення американської компанії приєднатися до КПЕП ще раз демонструє цінність роботи в співпраці з іншими компаніями, які зазнають схожих труднощів, котрі можна розглядати як повсюдні в цій галузі.



Практичний приклад № 3

Країна: Йорданія

Галузь: текстильно-швейна промисловість

Проблема

З 2000 року Йорданія користується угодою про преференційну торгівлю зі США в межах Угоди про вільну торгівлю (УВТ) між Йорданією та США. Мета цієї угоди — забезпечити дотримання обома країнами норм МОП, включно з заборонаю примусової праці. Як результат, коли було проведено повномасштабне і відверте розслідування умов праці на йорданських фабриках, виявилось, що в це були втягнуті уряди і США, і Йорданії, а також компанії, що базуються в обох країнах.

У травні 2006 року організація «Національний комітет праці» (NLC), що працює в США, опублікувала дуже критичний звіт, у якому розглянула умови праці на текстильних фабриках Йорданії, які виробляли товари для американських компаній². У дослідженні вивчалася ситуація на фабриках, розташованих у спеціальних промислових зонах (СПЗ), які користуються преференційним доступом до американського ринку.

Станом на липень 2006 року в Йорданії діяло 13 СПЗ, де працювало понад 110 компаній, у яких було зайнято понад 54 тис. працівників. Американська торговельна палата в Йорданії заявляє, що персонал цих фабрик, які розташовані в СПЗ, на 66% складається з іноземних працівників, відомих як «гастарбайтери», яких завозять із Китаю, Бангладеш, Шрі-Ланки та Індії. Хоча СПЗ створювалися для того, щоб заохочувати прямі іноземні інвестиції й давати роботу місцевому населенню, вищезгадані фабрики використовують працю переважно мігрантів.

У звіті NLC показано ретельне розслідування важких умов праці, зокрема фізичних і сексуальних посягань, невиплати заробітної плати, відсутності доступу до достатньої їжі та води, поганих умов проживання. Від деяких гастарбайтерів на батьківщині вимагали сплати великих сум грошей за працевлаштування, але в Йорданії вони заробляли лише малу частку того, що їм обіцяли, причому деякі з них не бачили заробітної плати дуже тривалий час. Крім того, після прибуття на фабрики в працівників, як повідомляють, вилучали паспорти, а в разі подання ними скарг на відсутність заробітної

² National Labour Committee, U.S.-Jordan Free Trade Agreement Descends into Human Trafficking & Involuntary Servitude, New York, 2006 [Національний комітет праці, Угода про вільну торгівлю між США та Йорданією переходить до боротьби з торгівлею людьми та примусовою працею, Нью-Йорк, 2006]

плати траплялися випадки, коли працівників примусово відправляли назад до країни походження, де в них був борг, який вони не могли повернути. Не маючи доступу до своїх паспортів і способів поскаржитися без загрози висилки, ув'язнення, побиття або позбавлення їжі та пиття, працівники по суті жили в Йорданії як у пастці, створеній, зокрема, боргом, який неухильно зростає і призводить до накопичення великих процентів у них на батьківщині.

До того ж згідно з законодавством Йорданії особам, які не є громадянами цієї країни, навіть тим, хто має дозвіл на роботу в СПЗ, заборонено вступати в профспілки, отже, вони не мають можливості звернутися до профспілок по допомогу.

Невдовзі після того, як викладені вище проблеми були оприлюднені, йорданський уряд відреагував на ситуацію, й інспекційні групи Міністерства праці в супроводі представників посольств Індії, Китаю і Шрі-Ланки відвідали чотири СПЗ, щоб розслідувати вищезазначені твердження. Було накладено низку санкцій, а деякі установи було закрито.

Реакція бізнесу на проблему

Колективні дії

21 вересня 2006 року Американська федерація праці – Конгрес виробничих профспілок (AFL-CIO) разом із Національною текстильною асоціацією США (NTA) подали до уряду США спільну скаргу, вимагаючи розпочати процедури врегулювання спору за УВТ як результат «грубого» порушення Йорданією прав працівників. У скарзі стверджувалося, що Йорданія порушує своє зобов'язання дотримуватися базових трудових норм МОП і ефективно застосовувати своє трудове законодавство. Це був перший випадок, коли бізнесові організації порушили справу щодо прав працівників за торговельною угодою.

Індивідуальні заходи реагування

Компанії безпосередньо відреагували на звіт NLC певними заходами.

Одна компанія заявила, що працює безпосередньо не з вищезгаданими фабриками, а з постачальниками, й очікує, що всі постачальники та фабрики дотримуватимуться місцевих законів і власних стандартів. Компанія уточнила, що з п'яти зазначених фабрик вона працює тільки з однією й що вона, разом із відповідним постачальником, здійснюватиме необхідні подальші заходи для контролю та тісної співпраці з нею. Компанія заявила також, що обов'язково здійснить необхідні дії для виправлення ситуації.

Інша компанія-продавець одягу заявила, що одна з розглядуваних компаній надала чинний сертифікат, виданий у межах визнаної програми. Після публікації звіту NLC ця компанія провела власне розслідування і встановила, що деякі з проблем, порушених у звіті, дійсно мають місце. Як зазначила компанія, вона спробувала сприяти здійсненню на цій фабриці необхідних коригувальних заходів, але вказала також, що на її замов-

лення припадає менш ніж 1% виробничих потужностей фабрики. Компанія зробила такий висновок: «отже, ми не маємо жодних важелів або переговорного потенціалу щодо цієї фабрики». З огляду на виявлені факти й відсутність співпраці з боку вищезгаданої фабрики, ця компанія вирішила більше не давати фабриці жодних замовлень.

У відповіді компанії-дистриб'ютора висвітлено результати аудиту, проведеного на місці у вересні 2006 року її власними аудиторами, а також другого відвідування в жовтні того ж року, коли були виявлені певні покращення. Ця компанія зазначила, що в розмовах із працівниками останні підтвердили факт покращення ситуації. Компанія також висловила занепокоєння щодо того, що в разі припинення ділових відносин із конкретною фабрикою вона втратить вплив, необхідний для того, щоб забезпечити покращення на практиці. Проте компанія все ж указала, що «у випадку виявлення на фабриці кричущих порушень, зокрема праці ув'язнених, компанія негайно припиняє ділові відносини з фабрикою-постачальником». Насамкінець компанія заявила, що працює разом з урядом Йорданії, іншими роздрібними торговцями та МОП над вирішенням цієї проблеми. Взаємодія уряду, МОП і компаній швейної промисловості призвела до створення в Йорданії у 2008 році програми «За кращу працю в Йорданії»³, яка спрямована на покращення стану дотримання трудових норм, зокрема на ліквідацію примусової праці у швейній промисловості за допомогою проведення атестації робочих місць, надання спеціалізованих дорадчих послуг і проведення відповідних навчальних заходів.

Перші уроки, винесені з проблеми

Ясно, що хоча головними сторонами, причетними до цієї справи, були уряди Йорданії та США, фірми-продавці одягу також вважалися відповідальними за умови на фабриках, які є їхніми постачальниками. Загальна мета УВТ із Йорданією полягала в сприянні зайнятості домашніх працівників і залученні прямих іноземних інвестицій. Проте стало очевидно, що найбільше від цієї ситуації страждає великий контингент мігрантів, ввезений до Йорданії для роботи на вищезгаданих фабриках.

Схоже, є потенціал для спільної роботи компаній з урядами двох країн, фабриками-постачальниками та МОП для покращення ситуації. Компанії також повинні прагнути співпрацювати з іншими компаніями, які отримують продукцію з цієї ж фабрики. Проте це спричиняє проблему для менших постачальників, які намагаються подолати такі труднощі, оскільки через те, що вони є елементом значного ланцюга постачань, їхній вплив може бути обмеженим. У таких випадках бажаний позитивний вплив може забезпечити галузева організація, яка у випереджувальний спосіб працюватиме над цими питаннями з великою кількістю компаній різних масштабів.

Нарешті, з результатів роботи NLC і подальших кроків, здійснених компаніями, очевидно, що ефективність процедур аудиту не завжди є стабільною, зокрема в тому, що стосується визнання та документування випадків примусової праці. Наприклад, повідомлялося про випадки, коли керівництво фабрик інструктувало працівників про те, що їм треба казати у відповідь на запитання, поставлені аудитором.

³ betterwork.org/jordan



Практичний приклад № 4

Країна: США

Товар: сировина для харчової промисловості

Галузі: сільське господарство і харчова промисловість

Проблема

Більшість працівників на американських фермах, які стають жертвами примусової праці, — це працівники-мігранти з Мексики, Гватемали й Гаїті. Цих працівників іноді нелегально ввозять безпосередньо з країни походження, але частішають випадки, коли їх вербують відразу після прибуття до США.

Низку таких випадків задокументувала Коаліція працівників Іммокалі (CIW), організація, заснована 1993 року в штаті Флорида сільськогосподарськими працівниками. CIW позиціонує себе як громадська організація працівників, до якої входять іммігранти латинського, гаїтянського та індіанського походження, зайняті на низькооплачуваних роботах у Флориді.

За даними CIW, на флоридських фермах поширена практика примусової праці, яка є результатом боргової кабали, зокрема працівники повинні працювати надурочно, а з їхньої заробітної плати відраховуються витрати на транспорт, інструменти й устаткування. У кількох випадках працівники не бачать належної їм платні тривалий час. Їх тримають у таборах, де вони живуть у поганих умовах, часто під наглядом озброєних охоронців. CIW сприяє порушенню судового переслідування у випадках примусової праці, для чого вона таємно співпрацює з людьми, що працюють на цих фермах.

Кілька розповідей про погані умови праці було оприлюднено, а 19 грудня 2007 року троє мігрантів, які працювали збирачами фруктів, утекли від свого роботодавця й розповіли про умови, в яких їх примушували працювати, зокрема про втягування в боргову залежність, побиття та примусову плату за воду в душових.

CIW зосередилася на такій центральній проблемі, як дуже низька оплата праці цих працівників, розмір якої з 1980-х років збільшився лише незначно. Організація розпочала спеціальну кампанію, спрямовану проти виробників томатів, відповідальних за управління цими господарствами, а потім переключила увагу на міжнародні продуктові бренди, визнані на світовому рівні.

Реакція бізнесу на проблему

У відповідь на кампанії, очолені CIW, міжнародні продуктові бренди почали вирішувати проблему примусової праці у своїх ланцюгах постачань.

У березні 2005 року одна з цих компаній погодилася платити за фунт томатів, які вона купує у флоридських ферм, на один цент більше. Цей крок був підкріплений заявою про те, що ця компанія надалі працюватиме тільки з тими постачальниками, які можуть гарантувати, що ці гроші потраплять безпосередньо до працівників. Інша компанія у квітні 2007 року уклала аналогічну угоду з CIW, яка передбачала обов'язкове розроблення кодексу поведінки виробників томатів і розширення масштабів залучення працівників ферм до контролю за дотриманням цього кодексу. На цей час аналогічні угоди укладено ще з дев'ятьма американськими та міжнародними компаніями.

CIW дотримувалася своєї позиції щодо спрямування дій проти гігантів фаст-фуду, а не виробників, але в травні 2008 року вона припинила кампанію проти одного з таких брендів, коли ця компанія заявила, що співпрацюватиме з CIW для покращення умов праці сільськогосподарських робітників.

Лідери індустрії швидкого харчування погодилися взяти участь у програмі підвищення заробітної плати й разом із CIW закликали всі підприємства цієї галузі приєднатися до неї. Для того, щоб заохотити участь виробників, один бренд зобов'язався фінансувати збільшення податків на заробітну плату й адміністративних витрат, яке стало б наслідком підвищення заробітної плати. Ця компанія та CIW також ухвалили принципи абсолютної нетерпимості, згідно з якими певні види незаконної практики з боку виробників сільгосппродукції вимагають негайного виключення таких виробників із ланцюга постачань. Компанія зобов'язалася також забезпечити участь сільськогосподарських працівників у контролі за дотриманням виробниками ухваленого нею кодексу поведінки постачальників.

Перші уроки, винесені з проблеми

Цей практичний приклад слід розглядати в ширшому контексті відповідальної ділової практики щодо працівників-мігрантів. У дослідженні, опублікованому в березні 2007 року організацією Southern Poverty Law Center (SPLC, «Центр правової допомоги знедоленим Півдня»)⁴, указано, що особи, які потрапляють до США як працівники-мігранти за програмою працевлаштування іноземних працівників, піддаються ризику зловживань. У звіті зазначено, зокрема, що «іноземні працівники, які прив'язані до одного

⁴ *Close to Slavery: Guestworker Programs in the United States*, March 2007: www.splcenter.org [Близько до рабства: програми гастарбайтерів у Сполучених Штатах, березень 2007 р.]

роботодавця й не мають доступу до юридичних ресурсів, стикаються з низкою проблем:

- їх постійно обманюють щодо заробітної плати;
- їх примушують заставляти власне майбутнє, щоб отримати низькооплачувану, тимчасову роботу;
- роботодавці або посередники з найму робочої сили практично тримають їх у полоні, вилучивши в них документи;
- їх примушують жити в убогих умовах;
- їм відмовляють у медичних виплатах за травми, отримані на роботі».

Проведена CIW кампанія й подальше висвітлення цієї проблеми в ЗМІ зосереджувалися в основному на низькій заробітній платі працівників, а не на умовах їхньої праці, рівносильних примусовій праці. Проте навіть у разі збільшення кількості компаній, які платили б працівникам на один цент за фунт більше, умови для примусової праці все одне були би, тому на цю проблему необхідно реагувати.

Небезпека тут полягає в тому, що компанії, залучені до вищезгаданих дебатів, зосереджують зусилля саме на підвищенні рівня оплати праці на один цент за фунт, через що не приділяється потрібної уваги вирішенню поширенішої проблеми, висвітленої у звіті SPLC, що стосується випадків примусової праці.

Крім того, не заважало б поставити запитання про приватні агентства зайнятості, відповідальні за набір працівників у власних країнах, які потім працевлаштовуються в сільськогосподарській галузі США. На цей час регулювання цієї сфери здійснюється настільки погано, що працівники прибувають до США з величезними боргами та надмірними процентами за ними. Хоча місцеве американське законодавство містить положення, що вимагають відшкодування працівникові витрат на проїзд і візу, на практиці повне відшкодування цих витрат здійснюється нечасто.

Хотілося б сподіватися, що компанії, які стали об'єктом публічної уваги завдяки діяльності CIW, також здатні перевіряти роботу агентств, які постачають працівників їхнім виробникам томатів. Також хотілося б сподіватися, що спільні зусилля низки компаній, галузевих організацій, відповідних урядів і МОП зможуть вирішити цю проблему, не чекаючи її загострення. Корисним орієнтиром у цьому є новаторські кроки, розпочаті підписанням і пропагуванням Афінських етичних принципів.

Практичний приклад № 5

Регіон: регіон Близького Сходу і Перської затоки

Галузь: виробництво харчових продуктів і напоїв

Проблема

На початку 2009 року одна з найбільших у світі компаній із виробництва напоїв почала проводити аудит своїх постачальників у країнах Близького Сходу й Перської затоки. Аудитом були охоплені 19 незалежних заводів із розливу напоїв і два такі заводи, якими володіла й управляла сама компанія. Перевірки проводилися в Бахреїні, Кувейті, Омані, Катарі, Об'єднаних Арабських Еміратах і Ємені. У першому раунді оцінювання, проведеного сторонніми аудиторами, відразу стало ясно, що майже всі підприємства в регіоні вилучали паспорти в працівників-мігрантів. Коли аудитори питали, чому це відбувається, керівники підприємств, як правило, говорили, що або цього вимагає закон, або це звичайна практика, або таку вимогу ставлять страхові компанії, щоб убезпечити від крадіжки грошових коштів.

Утримання особистих документів само собою не є ознакою примусової праці чи примусу на робочому місці, однак цю практику можна вважати ознакою зловживання, якщо працівники не можуть за власним бажанням отримати паспорти назад або якщо вони вважають, що не можуть кинути роботу, не втративши документи. Утримання паспортів працівників-мігрантів може:

- обмежувати їхню свободу пересування;
- означати відсутність згоди на роботу;
- позбавляти працівників можливості отримати іншу роботу, якщо вони цього хочуть;
- у деяких випадках навіть обмежити доступ до працівників до соціальних або медичних послуг, на які вони можуть мати право.

Реакція бізнесу на проблему

Індивідуальні дії

Реакція компанії на ці факти не змусила себе чекати. Компанія замовила незалежним експертам підготовку огляду національної нормативно-правової бази вищезгада-

них країн, після чого представники її вищого керівництва з регіональної та світової штаб-квартир здійснили поїздку до регіону та постачальників компанії. За результатами цих заходів компанія розробила настанови з питання утримання паспортів та рекомендації з їх виконання, доповнивши ними наявні документи з додержання норм у ланцюгах постачань. Ці настанови розроблялися та перевірялися у два етапи, після чого були розіслані постачальникам і супроводжувалися очним навчанням, постійним письмовим спілкуванням і особистими контрольними зустрічами з керівниками.

У цих керівних документах чітко викладені очікування компанії. Вони вимагають, щоб працівники постійно мали доступ до паспортів і аналогічних документів та контроль за ними згідно з місцевим законодавством і нормативними актами. На практиці це означає, що постачальники можуть надати працівникам «закриту скриню» для надійного зберігання їхніх особистих документів, наприклад, якщо працівники звертаються з проханням забезпечити зберігання їхніх цінних речей. Можна також обрати представника працівників, який триматиме паспорти працівників-мігрантів у надійному місці. Яким би не було рішення, головний акцент у вищезгаданих керівних документах ставиться на забезпеченні того, щоб свобода пересування працівників жодним чином не обмежувалася.

Після розповсюдження нових настанов у регіоні компанія провела одноденний семінар для всіх постачальників із вищезгаданих країн. Семінар надав діловим партнерам можливість обговорити нові правила, поставити запитання щодо них і визначити необхідні подальші кроки в процесі здійснення оперативних змін. Цей консультаційний процес і чіткість нових настанов призвели до домовленості між постачальниками й подальшого ухвалення та реалізації ними відповідних рекомендацій. Після того, як у середині 2009 року ця політика була введена в дію, жодних повідомлень про випадки утримання паспортів не надходило. Поточні аудити також не виявили таких випадків. Наразі вищезгадані настанови інтегровані в програму поточних аудитів постачальників компанії, а питання утримання паспортів регулярно порушується в спілкуванні з постачальниками, на інформаційно-роз'яснювальних заходах і різних форумах. Розвиваючи цей успіх, компанія ухвалить аналогічні настанови з таких питань, як договори з працівниками та практика набору працівників.

Колективні дії

У межах свого загального підходу до цих питань компанія також є провідним членом мережі, створеної Європейською асоціацією брендів (AIM) та Асоціацією виробників харчових продуктів, напоїв і споживчих товарів США (GMA). Мережа має назву AIM-PROGRESS, і коло її повноважень зосереджується на головній проблемі щодо додержання законодавства, з якою стикається багато компаній, що працюють у різних секторах і галузях. Це:

- втома від аудиторських перевірок, що виникає в постачальників, які зобов'язані дотримуватися різноманітних соціальних та екологічних норм різних покупців;
- неефективність і зайві витрати, які доводиться нести як компаніям, так і їхнім постачальникам у результаті дублювання і збігу зусиль.

AIM-PROGRESS охоплює понад 40 найбільших у світі компаній-виробників споживчих товарів. Вона пропагує відповідальну практику вибору постачальників і сталі системи виробництва, де головний акцент ставиться на розробленні та просуванні методів спільного аудиту й оцінювання для проведення аналізу стану КСВ у ланцюгах постачань. Критично важливим елементом цієї роботи є спільне навчання та розбудова спроможності постачальників, а також інформаційно-роз'яснювальні заходи з ризиків щодо додержання законодавства, яких зазнають компанії-учасниці мережі. Серед цих ризиків – небезпека примусової праці та ризики, з якими стикаються працівники-мігранти та іноземні працівники, зайняті за контрактами, наприклад утримання паспортів і обмеження свободи пересування. Для усунення цих ризиків компанія працює через AIM-PROGRESS, щоб заохотити політичний діалог і загальногалузеву відповідь на них. Ключовим елементом цієї роботи є підтримка процедур спільного аудиту, які дають змогу виявляти та запобігати потенційним випадкам зловживань, з огляду на належну практику, що розвивається.

Перші уроки, винесені з проблеми

- Підхід на основі співпраці, за яким постачальники безпосередньо залучаються до процесу реалізації змін, може значно сприяти таким змінам і покращенням у ланцюзі постачань.
- Довготривалі ділові стосунки та поточний, регулярний контакт між покупцями та постачальниками можуть справляти позитивний вплив на здійснення змін на робочому місці, які стосуються додержання законодавства.
- Сфера впливу компанії може поширюватися не лише на її безпосередніх постачальників, а й на субпідрядників і навіть на сторонніх ділових партнерів, які надають робочу силу або інші послуги у сфері зайнятості.
- Хоча дехто в спільноті КВС критикує практику соціального аудиту, цей процес — якщо його проводити належним чином — може грати істотну роль у виявленні певних ризиків зловживань у ланцюзі постачань.
- Якщо компанія подає приклад і здійснює новаторські зміни та покращення на підприємствах, якими вона безпосередньо володіє та керує, це може зміцнити довіру та легітимність тих, хто вимагає цих покращень.
- Спільна робота з іншими брендами над усуненням спільних проблем і недоліків не лише зменшує неефективність і дає змогу уникнути дублювання зусиль, яке дорого коштує, а й заохочує ретельніше додержання норм у ланцюгах постачань та може призвести до більш масштабної реалізації запобіжних і коригувальних заходів проти примусової праці.

- 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