



Міжнародна
організація
праці

2

Боротьба з примусовою працею

**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 дотримання 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, привертаючи 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 племенні 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 сьогоднішньому 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 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 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, утрати 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 найбільш вразливих 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