



Міжнародна
організація
праці

Навчальний курс МОП «Розбудова сучасних і ефективних систем інспекції праці»

Модуль

9

► Робота з уразливими групами працівників

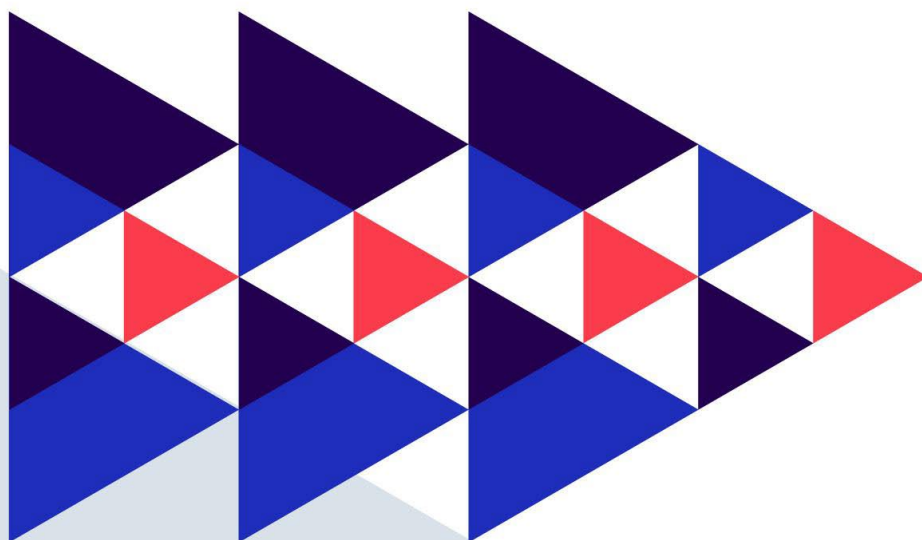


Українською мовою перекладено за підтримки Проєкту МОП за фінансування ЄС
[«На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні».](#)

Навчальний курс МОП
«Розбудова сучасних і ефективних
систем інспекції праці»

► Модуль 9

Робота з уразливими групами працівників





► Про що цей модуль

У цьому модулі висвітлюється роль інспекцій праці в задоволенні потреб уразливих груп працівників, зайнятість яких часто нестабільна, а умови праці — погані. Головна увага в модулі приділяється дитячій праці, примусовій праці, працівникам-мігрантам і працівникам з інвалідністю, а також способам, у які інспектори праці можуть допомогти в покращенні умов праці таких груп.



► Цілі

Наприкінці цього модуля учасники зможуть:

- описати характеристики вищезазначених категорій уразливих працівників, а також дискримінацію, якої вони можуть зазнавати;
 - роз'яснити завдання інспекцій праці у виявленні та захисті таких працівників;
 - пояснити, як вони вирішують такі завдання на практиці у себе в країнах.
-

► Зміст

► Вступ	1
► 1. Інспекція праці та дитяча праця	3
1.1. Питання	4
1.2. Масштаб проблеми	5
1.3. Найгірші форми дитячої праці	6
1.4. Види трудових відносин	7
1.5. Основні міжнародні трудові норми	8
1.6. Від ратифікації до правозастосування	11
1.7. Взаємодоповнюючі стратегії	12
► 2. Примусова праця і торгівля людьми	17
2.1. Поняття «примусова праця»	18
2.2. Торгівля людьми	19
2.3. Вимір проблеми	20
2.4. Роль інспекції праці — системний підхід	21
2.5. Проблеми в забезпеченні застосування законодавства	24
2.6. Виявлення жертв і розслідування	24
2.7. Переслідування і санкції	25
2.8. Як ставитися до жертв	27
2.9. Співпраця і партнерство	28
2.10 Підготовка інспекторів праці	28
► 3. Працівники-мігранти	29
3.1. Питання	29
3.2. Міжнародні правові норми щодо захисту працівників-мігрантів	29
3.3. Стратегії інспектування	30
3.4. Міжнародна співпраця	33

► Працівники з інвалідністю	35
4.1. Вступ	35
4.2. Основні міжнародні правові акти	36
4.3. Приклади з практики країн	41
► Резюме	45
► Бібліографія та додаткові джерела	29

► Вступ

Хоча загальноприйнятого визначення терміна «вразливий працівник» немає, цей термін часто використовують для позначення працівників, зайнятість яких нестабільна, низькооплачувана, а іноді небезпечна, і які часто потерпають від тієї чи іншої форми дискримінації. Коло цих працівників не обмежується одним конкретним сектором зайнятості чи групою, хоча вони нерідко працюють у неформальній економіці. Крім того, вразливі працівники живуть не лише в одній країні чи одному регіоні, а зустрічаються як у країнах, що розвиваються, так і в промислово розвинених країнах усього світу.

Проте такі працівники мають низку спільних характеристик:

- Їхня вразливість часто пов'язана з їхньою статтю чи віком. Отже, до вразливих груп належать жінки (див. Модуль 13 стосовно інспекції праці та гендерної рівності), молоді працівники віком до 18 років та неповнолітні діти-працівники. Старші працівники також можуть бути вразливими до певних ризиків на роботі через гірший загальний стан здоров'я та більш схильними до отримання травм, ніж молодші дорослі працівники.
- У багатьох випадках вони маргіналізовані економічно, соціально і (або) політично, як, наприклад, особи, які займаються примусовою працею, та працівники-мігранти.
- Вони можуть працювати у фізичній, географічній, соціальній або культурній ізоляції (це, наприклад, домашні працівники, деякі некваліфіковані сільськогосподарські робітники або представники етнічних меншин).
- Багато працівників, наприклад, працівники з фізичними вадами або з ВІЛ/СНІД, можуть зазнавати дискримінації, психосоціального тиску, жорстокого поводження або домагань.
- Уразливим працівникам часто доводиться працювати на брудних, принизливих і небезпечних роботах (так званих «три-D-роботах»), що особливо характерно для деяких працівників-мігрантів. Деякі з них працюють у секторах економіки, які за своєю природою більш небезпечні, наприклад, у будівництві, добувній промисловості, сільському господарстві та рибальстві, і зазнають підвищеного ризику пов'язаного з роботою травматизму та погіршення здоров'я.
- Ці працівники часто слабо організовані й представлені профспілками або іншими організаціями працівників — якщо представлені взагалі.
- Об'єкти, на яких можна знайти вразливих працівників, часто не охоплені трудовим законодавством, особливо у випадку неформальної економіки. Через цю та інші причини мандат служб інспекції праці не поширюється на такі підприємства, і вразливі працівники нечасто зустрічаються — якщо взагалі зустрічаються — з інспектором праці. Отже, ризик виявлення і усунення порушень є мінімальним, а ризик постійної експлуатації — підвищеним.

Національні організації роботодавців і працівників могли б впливати на покращення умов праці таких працівників. Проте, оскільки їхнє представництво переважно — якщо не цілком — забезпечується секторами формальної зайнятості, ці організації, як правило, віддають пріоритет інтересам саме цих секторів, а не менш організованих секторів зайнятості, де вразливі працівники зустрічаються частіше. Інспектори праці також, як правило, ставлять на перше місце зайнятість у формальному секторі, тому що для них легше й економічно ефективніше працювати з роботодавцями та організованими групами працівників, ніж із гірше організованими або важкодоступними підприємствами.

Отже, безпосередній вплив інспекторів праці на вразливих працівників у неформальній економіці часто дуже обмежений, тож доводиться застосовувати інші, більш опосередковані засоби впливу, якщо стоїть задача реально покращити умови праці. Є ціла низка способів, як цього можна досягти за короткий строк; деякі з них розглядаються в цьому модулі, а решта — в інших модулях (наприклад, у Модулі 4 щодо стратегій додержання та Модулі 6 з умов праці).

У більш довгостроковій перспективі важливо, щоб національне трудове законодавство було якомога всеосяжним, охоплюючи всі підприємства і всіх працівників, незалежно від їхнього статусу. Щоб це відбулося, необхідна сильна політична воля до змін, яку повністю підтримують всі соціальні партнери. Приклад національного законодавства, спрямованого на захист конкретної групи вразливих працівників, наведений у вставці нижче.



► Національне законодавство із захисту працівників з інвалідністю (Румунія)

Багато країн ухвалили законодавство, яке захищає конкретні групи вразливих працівників. Наприклад, у Румунії законодавство вимагає, щоб усі державні та приватні підприємства з чисельністю працівників понад 50 встановили квоту в розмірі 4 відсотки чисельності для зареєстрованих осіб з інвалідністю. Якщо підприємство не виконує цю вимогу, воно повинно або вносити 50 відсотків мінімальної валової базової заробітної плати для працівників з інвалідністю до державних фондів, або купувати послуги осіб з інвалідністю чи продукцію, виготовлену ними в майстернях, що знаходяться під особливим захистом.

Інспектори праці відповідають за нагляд за додержанням цього законодавства і за заохочення його додержання.

Поряд із всеосяжним законодавством необхідно також розширити мандат і ресурси інспекції праці, щоб інспектори на практиці все-таки відвідували ті підприємства, на яких можуть працювати вразливі працівники — як для консультування, так і для вжиття правозастосовних заходів, де це потрібно. Тільки за цієї умови вразливим працівникам можна гарантувати гідні умови праці, на які вони мають повне право.

► 1. Інспекція праці та дитяча праця

Інспекція праці — одна з багатьох зацікавлених сторін, залучених до боротьби з дитячою працею, поряд із національними та міжнародними організаціями, органами освіти, неурядовими організаціями тощо. Інспекції мають низку конкретних переваг, наприклад, знання умов праці та небезпечних факторів, з якими можуть стикатися працівники, а також унікальні повноваження на доступ до підприємств і організацій та забезпечення виконання законодавства. Отже, вони мають ідеальні можливості для того, щоб виявляти місця, де працюють діти, та вживати заходів для викоренення нелегальної зайнятості.

Історично склалося так, що одне з найперших завдань, покладених на інспекторів праці, полягало в забезпеченні застосування законодавства про дитячу працю, тож це питання не нове. На жаль, ця проблема все ще поширена в сьогоdnішньому світі праці, і боротьба з дитячою працею повинна залишатися важливою складовою програм служб інспекції. Їм необхідно розробити політику щодо дитячої праці, забезпечити належну підготовку інспекторів і побачити, як цю діяльність можна інтегрувати до повсякденної роботи інспекторів. Отже, діяльність інспекцій праці повинна позитивно сприяти загальним зусиллям із викоренення дитячої праці як на національному, так і на міжнародному рівнях.

На найпершій Міжнародній конференції праці МОП у 1919 році члени МОП ухвалили нові міжнародні норми як з інспекції праці, так і з охорони дитячої праці. Це були Конвенція 1919 року про мінімальний вік для прийняття на роботу в промисловості (№ 5), яка забороняє виконання роботи на промислових підприємствах дітьми віком менше ніж 14 років, та Рекомендація 1919 року про інспекцію праці в медичних закладах (№ 5), яка закликає держави-члени МОП створити національні системи інспекції праці. Цей тісний взаємозв'язок знайшов відображення в подальшій нормотворчій роботі МОП.

Починаючи з 1970-х років у світі почало посилюватися переконання в тому, що:

- дитяча праця увічнює цикл неграмотності, безробіття та бідності, ставлячи під загрозу шанси дітей на перетворення на економічно продуктивних дорослих і підтримуючи стале економічне зростання;
- дитинство — це період життя, який слід присвятити не роботі, а освіті та розвитку;
- дитяча праця — не щось неминуче, і прогрес на шляху її зменшення і навіть викоренення можливий там, де є політична воля до боротьби з нею.

Як результат, була ухвалена Конвенція 1973 року про мінімальний вік (№ 138). Ця важлива Конвенція вимагає від держав-членів МОП розроблення і здійснення національної політики для забезпечення ефективної ліквідації всіх форм дитячої праці та встановлення мінімального віку для прийняття на роботу. Проте це завдання виявилось складним, і робота з його вирішення зустрівалася із сильним опором з боку зацікав-

лених комерційних кіл, ринковим тиском, моральною байдужістю та традиційними культурними настановами.

Для того, щоб допомогти країнам у подоланні цих перешкод, в 1992 році МОП започаткувала Міжнародну програму з викоренення дитячої праці (ІПЕК)¹. Вплив цієї масштабної програми та зростання обізнаності щодо прав дітей у 1990-ті роки призвели до одностайного ухвалення МОП Конвенції 1999 року про найгірші форми дитячої праці (№ 182)². Ця Конвенція, ратифікована всіма 187 державами-членами МОП, стимулювала ратифікацію також Конвенції № 138³. Держави-члени МОП поступово приводять своє національне законодавство у відповідність до положень цих конвенцій.

І Конвенція № 138, і Конвенція № 182 містять положення про забезпечення системами інспекції застосування відповідного законодавства. Так само й Конвенція 1947 року про інспекцію праці (№ 81), що охоплює промисловість, торгівлю, шахти та транспорт, і Конвенція 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві (№ 129), що охоплює сільськогосподарську діяльність, установлюють, що функції інспекторів повинні включати забезпечення дотримання положень законодавства, які стосуються зайнятості дітей та молоді.

1.1 Питання

Дитяча праця визначається як робота, виконувана дітьми, яка за своїм характером чи інтенсивністю є шкідливою для навчання дітей або для їхнього здоров'я та розвитку. Діти, які працюють у надто малому віці, позбавлені повних переваг дитинства й зазнають неприйнятних ризиків для свого емоційного, соціального і фізичного розвитку. Вони часто довго працюють в умовах, підхожих тільки для дорослих працівників, іноді в небезпечних галузях промисловості або з небезпечними технологічними процесами; вони надмірно втомлюються і позбавлені можливості здобути повну освіту. Така дитяча праця завдає непоправної шкоди розвитку дитини та є порушенням міжнародного права і прав людини.

На дитячу працю є ринковий попит, тому що діти, як правило, тямущі, слухняні, працюють за нижчими розцінками, ніж дорослі, та їх можна легко позбавитися в разі коливань попиту на робочу силу. Вони не потребують довготривалих інвестицій щодо страхування та соціального забезпечення, і низькооплачувану дитячу працю можна вважати значною перевагою для підприємств, які бажають зберегти конкурентоспроможність на національному та міжнародному ринках.

Діти незахищені, безсилі та безмовні, коли справа стосується їхніх прав як працівників. Дітям часто віддають перевагу в галузях, які є трудомісткими, функціонують на елементарних технологіях і вимагають тривалої втомливої/одноманітної роботи. Є міф (хоча й великою мірою спростований) про те, що в певних галузях, як-от

¹ <http://www.ilo.org/ipecc/lang--en/index.htm>.

² https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_166#Text

³ https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_054#Text

килимоткацтво або збирання квітів, діти потрібні через спритність своїх маленьких пальчиків.

1.2 Масштаб проблеми

Дитяча праця залишається стійкою проблемою в сьогоdnішньому світі. За останніми глобальними оцінками, на початок 2020 року у світі до дитячої праці було залучено 160 мільйонів дітей — 63 мільйони дівчат і 97 мільйонів хлопчиків — тобто майже кожна десята дитина. 79 мільйонів дітей — майже половина вищезгаданої кількості — виконували небезпечну роботу, яка безпосередньо загрожує їхньому здоров'ю, безпеці та моральному розвитку. Глобальні оцінки МОП і ЮНІСЕФ, зроблені у 2020 році, засвідчили, що з 2016 року в боротьбі з дитячою працею світова спільнота фактично стоїть на місці. Нинішня криза, спричинена COVID-19, загрожує ще більше зруйнувати здобутки, досягнуті в минулому. Хоча зараз кількість дітей, залучених до дитячої праці, зменшилася майже на 86 мільйонів проти 2000 року, коли ми почали вимірювати відповідні глобальні показники, останні тенденції демонструють, що ми сильно відстаємо від плану, передбаченого колективним зобов'язанням — до 2025 року покінчити з дитячою працею в усіх її формах.

Отже, слід приділити посилену увагу глобальним і національним програмам із викоренення дитячої праці — і це завдання стосується також інспекцій праці.

Дитяча праця трапляється в широкому спектрі секторів економіки, як-от:

- ▶ первинні сектори, зокрема сільське господарство, рибальство, гірничодобувна промисловість і каменедробильні підприємства;
- ▶ будівництво й супутні галузі, як-от виробництво цегли;
- ▶ обробна промисловість, зокрема виробництво текстилю та одягу, спортивних товарів, килимоткацтво, шкіряні заводи та майстерні, деревообробна галузь, виробництво фарб, металообробка, виробництво кераміки, скла, хірургічних інструментів, феєрверків, кустарна промисловість — і ще багато інших;
- ▶ сфера послуг — готелі, бари, ресторани, заклади швидкого харчування, туризм, домашня прислуга.

Нижче представлено інші ключові висновки згідно з вищезгаданими глобальними оцінками⁴.

- ▶ Рівень залучення до дитячої праці серед хлопчиків вище, ніж серед дівчат, незалежно від віку. Зокрема, працюють 11,2 відсотка хлопчиків, тоді як серед дівчат цей показник становить 7,8 відсотка. В абсолютному виразі кількість хлопчиків, зайнятих дитячою працею, перевищує кількість дівчат, що працюють, на 34 мільйони. Якщо розширити визначення поняття «дитяча праця», включивши до

⁴ UNICEF, 2021. Child Labour: Global estimates 2020, trends and the road forward [ЮНІСЕФ, 2021. Дитяча праця. Глобальні оцінки за 2020 рік, тенденції та подальші кроки].

нього виконання домашніх обов'язків упродовж 21 години або більше щотижня, гендерний розрив у поширеності дитячої праці між хлопчиками та дівчатами віком 5–14 років скорочується майже наполовину.

- ▶ Дитяча праця більш поширена в сільській місцевості. Кількість сільських дітей, що працюють, становить 122,7 мільйона, тоді як у містах кількість таких дітей — 37,3 мільйона. Поширеність дитячої праці в сільській місцевості (13,9 відсотка) приблизно втричі вище, ніж у містах (4,7 відсотка).
- ▶ Найбільші масштаби дитячої праці — як серед хлопчиків, так і серед дівчат — зберігаються в сільському господарстві. У цьому секторі нараховується 112 мільйонів дітей, що становить 70 відсотків усіх дітей, залучених до дитячої праці. Багато з них — діти молодшого віку, що підкреслює, що саме сільське господарство є точкою входу для дитячої праці. На цей сектор припадає понад три чверті всіх дітей віком від 5 до 11 років, залучених до дитячої праці.
- ▶ Найбільша частка дитячої праці спостерігається в сім'ях. Зокрема, на цю сферу, насамперед на роботу на сімейних фермах або сімейних мікропідприємствах, припадає 72 відсотки всіх випадків дитячої праці та 83 відсотки випадків праці дітей віком 5-11 років. Сімейна дитяча праця часто є небезпечною, хоча багато хто сприймає сім'ю як безпечніше робоче середовище. Більш ніж кожна четверта дитина віком від 5 до 11 років і майже половина дітей віком від 12 до 14 років, залучених до дитячої праці в сім'ях, виконують роботу, яка може завдати шкоди їхньому здоров'ю, безпеці чи моральності.
- ▶ Дитяча праця часто асоціюється з невідвідуванням дітьми школи. Велика частка дітей молодшого віку, залучених до праці, не навчається, хоча за віком ці діти повинні здобувати обов'язкову освіту. Школу не відвідує більш ніж чверть дітей віком від 5 до 11 років і понад третина дітей віком від 12 до 14 років, які залучені до дитячої праці. Це сильно обмежує їхні перспективи на гідну працю в молодому й дорослому віці, а також їхній життєвий потенціал узагалі. Набагато більше дітей, що працюють, щосили стараються узгодити необхідність шкільної освіти з працею, що шкодить їхній освіті та їхньому праву на дозвілля.

1.3 Найгірші форми дитячої праці

Конвенція 1999 року про найгірші форми дитячої праці (№ 182) закликає до вжиття заходів щодо ліквідації в терміновому порядку найгірших форм дитячої праці, які вона визначає як:

- ▶ усі форми рабства або практику, подібну до рабства, як-от продаж дітей та торгівля ними, примусова праця або вербування дітей для використання їх у збройних конфліктах;
- ▶ використання, вербування або пропонування дитини для заняття проституцією, виробництва порнографічної продукції чи для порнографічних вистав;
- ▶ використання, вербування або пропонування дитини для незаконної діяльності, зокрема виробництва та продажу наркотиків;

- ▶ роботу, яка за своїм характером чи умовами, в яких вона виконується, може завдати шкоди здоров'ю, безпеці чи моральності дітей.

Головну відповідальність за протидію першим трьома категоріям зазвичай несе поліція, а інспектори праці в основному займаються останньою категорією, а також можуть протидіяти, у співпраці з поліцією, примусовій праці.

Завдання інспекторів праці щодо протидії останній із вищезазначених категорії є складною. Як зазначалося вище, значна кількість дітей працює в небезпечних секторах, як-от будівництво, шахти, каменоломні та рибальство, а інші зайняті в «прихованих» частинах обробної промисловості. Чим менше діти за віком, тим уразливіші вони до небезпечних факторів на робочому місці й до економічної експлуатації. Виходячи цього, МОП розробила настанови щодо ролі інспекторів праці в боротьбі з дитячою працею, деякі з яких наведені в списку літератури наприкінці цього модуля.

1.4 Види трудових відносин

Класифікація та розуміння точного статусу зайнятості дітей також важливі для виявлення юридичних фікцій, що зазвичай застосовуються для заперечування факту зайнятості дітей як робочої сили. Отже, інспекторам праці важливо вміти визначати точний статус зайнятості дітей, що працюють, з якими вони зустрічаються під час інспекційних відвідувань, щоб вони могли вжити заходів, адекватних ситуації.

Класифікація дітей за галузями чи професіями мало що говорить про відносини між ними та особами (клієнтами, роботодавцями або членами сім'ї), які в тій чи іншій формі використовують їхню працю. Наприклад, у надзвичайно різноманітному сільськогосподарському секторі, який включає все від багатонаціональних агропромислових корпорацій до сімейних підприємств, діти, що працюють, можуть бути постійними, сезонними працівниками, відрядниками, рабами або працівниками сімейних підприємств.

У формальному секторі, який включає приватні, напівдержавні та державні підприємства різного розміру, діти можуть бути зайняті як постійні працівники, сезонні або поденні працівники, учні з договорами або без договорів; крім того, це можуть бути діти, які перебувають в одному приміщенні з батьком чи матір'ю й до яких можуть звернутися з проханням про допомогу.

У неформальному секторі, який включає широкий спектр традиційних, неорганізованих, сімейних, ремісних і взагалі незареєстрованих підприємств, діти можуть бути оплачуваними працівниками, «учнями», неоплачуваними працівниками без договорів, домашньою прислугою, надомними працівниками або субпідрядниками. Нарешті, є сектори «на узбіччі» суспільства, в яких проводиться нелегальна або напівлегальна діяльність, де діти можуть отримувати крихти від прибутку, оплату натурою або мати неформальний «контракт» із постачальником чи керівником.

Ці способи класифікації можуть допомогти в оцінюванні обмежень, які виникають для дітей через їхні трудові відносини, та у встановленні пріоритетів для дій з урахуванням тиску, якого діти зазнають у результаті своєї правової або економічної залежності.

Ще один метод полягає в класифікації дитячої праці на основі видимості:



► Ситуації з дитячою працею		
ЗОСЕРЕДЖЕНІ	ВИДИМІ Дитяча праця, що є зосередженою та видимою, включає дітей, які працюють в одному місці, за якими легко спостерігати та з якими легко встановити контакт ззовні. <i>Наприклад: працівники на плантаціях, кравці, строчильники футбольних м'ячів, помічники в супермаркетах тощо.</i>	НЕВИДИМІ У таких ситуаціях діти працюють разом або поруч одне з одним, але сторонні не можуть їх побачити або встановити з ними контакт. <i>Наприклад: теслярі, шахтарі, виробники цигарок, ткачі текстилю або килимів тощо.</i>
	РОЗОСЕРЕДЖЕНІ Ці діти працюють насамоті і є або можуть здаватися самозайнятими. <i>Наприклад: посильні, чистильники взуття, продавці квітів, працівники готелів, ресторанів, кафе тощо.</i>	Ці найбільш приховані та найбільш важкодоступні діти; вони працюють у віддалених місцях, в ізоляції і є безправними. <i>Наприклад: домашня прислуга, кустарне виробництво, збиральництво, рибальство й сільське господарство, наркобізнес або порнографія, сексуальна експлуатація, діти, завербовані до збройних груп.</i>

1.5 Основні міжнародні трудові норми

Конвенція 1973 року про мінімальний вік (№ 138) та відповідна Рекомендація (№ 146)

Конвенція № 138 залишається основоположною міжнародною нормою щодо дитячої праці. Вона вимагає від держав, що її ратифікували,

«здійснювати національну політику, що має на меті забезпечення ефективної ліквідації дитячої праці й поступове підвищення мінімального віку для прийняття на роботу до рівня, який відповідає найповнішому фізичному та розумовому розвитку підлітків».

Рекомендація № 146 містить настанови з широкого кола заходів, необхідних для досягнення цієї мети.

Конвенція застосовується до всіх секторів економічної діяльності, незалежно від того, працюють діти за заробітну плату чи ні. Це гнучкий інструмент, який передбачає поступове покращення і, що найважливіше, дає змогу країнам, що розвиваються (тобто де освітні та економічні системи ще не повністю розвинені), спочатку встановлювати нижчий вік для прийняття на роботу. Передбачені винятки для певних секторів (наприклад, некомерційного сільського господарства в країнах, що розвиваються), для обмежених категорій роботи, для навчання та підготовки, а також для участі в художніх виступах.

Встановлення мінімального віку для прийняття на роботу є основним обов'язком держав-членів МОП, що ратифікували цю Конвенцію, і в ній передбачені для цього три категорії:

- ▶ Мінімальний вік не повинен бути нижчим, ніж вік закінчення обов'язкової шкільної освіти та, у будь-якому випадку, не може бути нижчим, ніж 15 років. Країни, чия економіка й система освіти недостатньо розвинені, можуть спочатку встановити вік у 14 років як мінімальний.
- ▶ Більший мінімальний вік, 18 років, установлений для небезпечної роботи, «яка за своїм характером або через умови, в яких вона здійснюється, може завдати шкоди здоров'ю, безпеці або моральності підлітка». Країни самі повинні визначати такі види робіт після консультацій із відповідними організаціями роботодавців і працівників. У Рекомендації № 146 подані настанови щодо критеріїв, які слід застосовувати для визначення небезпечної роботи.
- ▶ Для легкої роботи, тобто роботи, яка не здається шкідливою для здоров'я або розвитку дітей і не перешкоджає відвіданню школи, може бути встановлений нижчий мінімальний вік прийняття на роботу — 13 років. У країні, де спочатку був установлений мінімальний вік у 14 років, мінімальний вік прийняття на легку роботу може бути встановлений у 12 років.

Рекомендація № 146 є дуже доречною для цілі цього модуля, тому що в ній наведені настанови щодо правозастосовних заходів і розглядаються деякі з конкретних проблем, які дитяча праця створює для інспекційних служб. Зокрема, у ній рекомендується такі заходи:

- ▶ зміцнення системи інспекції праці й суміжних служб, наприклад, шляхом спеціальної підготовки інспекторів для виявлення випадків зловживань під час роботи дітей та підлітків за наймом або іншої роботи та для виправлення таких зловживань;
- ▶ зміцнення державних служб для поліпшення підготовки, що забезпечується на підприємствах;

- ▶ звернення особливої уваги на роль, яку можуть відігравати інспектори в наданні інформації та консультацій щодо ефективних методів дотримання відповідних положень законодавства, а також у забезпеченні втілення їх у життя;
- ▶ координація роботи служби інспекції праці та інспекції підготовки на підприємствах в інтересах забезпечення економічної ефективності;
- ▶ забезпечення тісної співпраці між службами адміністрації праці та службами, що відповідають за освіту, професійну підготовку, культурно-побутове обслуговування та орієнтацію дітей та підлітків.

Інспекціям праці також пропонується приділяти особливу увагу:

- ▶ застосуванню положень про небезпечні види роботи за наймом або іншої роботи;
- ▶ тією мірою, якою освіта або професійна підготовка є обов'язковими, запобіганню роботі в години навчальних занять;
- ▶ вжиттю заходів для полегшення перевірки віку, які мають полягати в такому:
 - слід підтримувати ефективну систему реєстрації народжень, яка має охоплювати видавання свідоцтв про народження;
 - від роботодавців слід вимагати, щоб вони вели й надавали компетентним органам влади реєстри або інші документи із зазначенням прізвища та віку або дати народження дітей і підлітків, які в них працюють, а також дітей і підлітків, які проходять на їхніх підприємствах програму професійної орієнтації або підготовки;
 - необхідно видавати дітям та підліткам, які працюють на вулицях, у вуличних кіосках, у громадських місцях, за професіями, що вимагають переїзду з місця на місце або в інших умовах, за яких перевірка записів роботодавців неможлива, дозволи або інші документи, які вказують на можливість використання їх на таких роботах.

Конвенція 1999 року про найгірші форми дитячої праці (№ 182) та відповідна Рекомендація (№ 190)

Конвенція № 182 закликає до негайної заборони найгірших форм дитячої праці — зазначених вище — шляхом ухвалення відповідних законів, правил і норм. Вона також вимагає від держав, що її ратифікували, негайного вжиття ефективних заходів для ліквідації цих найгірших форм на основі відповідних програм дій. Конвенція застосовується до всіх осіб віком до 18 років, але закликає приділяти особливу увагу дівчатам.

Особливе значення для служб інспекції праці має те, що ця Конвенція закликає держави, що її ратифікували, створити механізми контролю за впровадженням нових законів щодо найгірших форм дитячої праці, а також передбачає забезпечення ефективного застосування, зокрема, за допомогою кримінальних або інших санкцій.

Рекомендація № 190 закликає вживати заходів, які можуть забезпечити ефективність такого застосування, наприклад, проводити належну підготовку відповідних урядових посадовців, зокрема інспекторів праці та осіб, які займаються питаннями застосування законів. Серед інших положень, рекомендується розробляти та впроваджувати національні програми дій, спрямовані на:

- ▶ визначення та денонсацію найгірших форм дитячої праці;
- ▶ недопущення залучення дітей до найгірших форм дитячої праці чи припинення заняття ними, забезпечення їхньої реабілітації та соціальної інтеграції шляхом заходів, які задовольняють їхні освітні, фізичні та психологічні потреби;
- ▶ звернення особливої уваги на: молодших дітей; дівчат; проблему з випадками прихованої праці, де дівчата складають групу особливого ризику; інші групи дітей з особливою вразливістю чи особливими потребами;
- ▶ визначення груп населення, діти яких зазнають ризику, та роботу з цими групами;
- ▶ інформування та мобілізацію суспільства.

Державам-членам МОП також рекомендується визначити види робіт, що є небезпечними, та вживати конкретних заходів для ліквідації небезпечних та інших найгірших форм дитячої праці. Це вимагатиме:

- ▶ збирання даних;
- ▶ створення механізмів контролю для забезпечення ефективної реалізації;
- ▶ визнання певних найгірших форм дитячої праці кримінальними злочинами;
- ▶ вжиття ефективних правозастосовних дій.

1.6 Від ратифікації до забезпечення застосування

Перешкод ефективному додержанню міжнародних норм щодо дитячої праці багато, як на міжнародному, так і на національному рівнях, а також у місцевих громадах і сім'ях. Надто часто буває так, що після ратифікації відповідних конвенцій МОП та ухвалення національного законодавства практичне застосування і забезпечення додержання цих нових положень іде дуже повільно, чому є різні причини.

Законодавство, потрібне для впровадження однієї з двох конвенцій про дитячу працю, часто ухвалюється тільки після тривалих зусиль з боку груп громадян, які засуджують експлуатацію дітей. Завдяки громадській думці трудове законодавство, ухвалене політиками та підтримане інспекцією, уможлиблює зменшення кількості дітей, що працюють, і усунення найбільш скандальних ситуацій. Проте в інших країнах, особливо в тих, які стали незалежними в другій половині двадцятого сторіччя, законодавство щодо дитячої праці було прищеплено до нестабільної економіки та впроваджено в суспільство, яке не засвоїло основоположні поняття міжнародних конвенцій та до-

говорів, спрямованих на захист дітей. У цьому контексті є небезпека того, що дії та аргументи інспекторів праці не розглядатимуться як елемент національної ініціативи, тож їм доведеться самотужки обґрунтовувати власні дії в умовах місцевої практики та упередженості.

Політика й законодавство в галузі праці — не єдина потрібна складова правової бази. Наприклад, закон може не вимагати реєстрації народження, необхідної для доведення віку, а там, де реєстрація передбачена, вона може здійснюватися недостатньо ефективно. Крім того, законодавство про обов'язкову освіту може бути неналежним і не передбачати альтернативних варіантів для дітей, вилучених зі сфери праці. Нарешті, роботодавці в багатьох частинах світу можуть вирішити ігнорувати — а частіше дійсно не знають — закон або ступінь і серйозність ризиків для здоров'я, безпеки та моральності дітей, які на них працюють.

Є також культурні перешкоди, які треба долати. Батьки самі, можливо, працювали з дуже раннього віку, не відвідували школу й можуть вважати це елементом традиції, за якою діти з бідних сімей завжди працювали задля власного виживання і виживання своєї сім'ї. Тому громади можуть розглядати дитячу працю як нормальний етап у процесі дорослішання.

Дійсно, діти, що працюють, можуть вважати себе не жертвами, а працівниками, що беруть на себе відповідальність і заробляють повагу своєї громади, членів своєї сім'ї та самих себе. Особливо таке може траплятися з дітьми, які осиротіли через ВІЛ/СНІД і їм довелося стати главами сім'ї в дуже ранньому віці. У таких ситуаціях очевидні рушійні сили, що зумовлюють вибір між роботою та школою на користь першої, можуть виявитися нездоланими.

Отже, інспектори бачать, що діти-працівники іноді самі сильно опираються будь-яким зусиллям щодо вилучення їх зі сфери праці. Їхня робота дає їм дохід, хоча й малий, а іноді й шанс на проходження певного мінімального навчання, що часто є кращим варіантом, порівнюючи з поганою шкільною підготовкою з подальшим безробіттям.

1.7 Взаємодоповнюючі стратегії

Узгоджений підхід

З дитячою працею можна ефективно боротися і зрештою викоренити її тільки на основі узгодженого підходу з координацією дій усіх зацікавлених сторін. Звичайно, інспектори праці та їхні соціальні партнери є ключовими гравцями, але слід залучати й інші зацікавлені сторони, насамперед відповідні міністерства, НУО та інші державні та приватні організації. Дуже важливо забезпечити наявність сильної політичної волі до змін, а також належне спілкування та співпрацю між міністерствами праці, освіти, соціального забезпечення і, можливо, іншими. На місцевому рівні до цієї роботи будуть залучені інспектори праці, роботодавці, працівники, вчителі, громадські організації та батьки.

Особливе значення має розроблення політики. Різними сторонами, зокрема службам інспекції праці та об'єднанням роботодавців і працівників, необхідно ухвалювати політику, що заохочує поступове викоренення дитячої праці та заміну її працею дорослих шляхом реалізації програм, які передбачають освітні, інформаційно-роз'яснювальні, інспекційні, правозастосовні та інші заходи.

У деяких країнах створені національні підрозділи з питань дитячої праці, які координують дії різних установ, зокрема міністерств і організацій роботодавців та працівників, забезпечуючи активну участь усіх зацікавлених сторін. Приклад національного підрозділу з питань дитячої праці наведений у вставці нижче.



► Національний підрозділ із питань дитячої праці (Сальвадор)

У Сальвадорі створено спеціальний підрозділ з питань дитячої праці, який контролює і навчає підприємства із цих питань. Він координує дії широкого кола партнерів та інформує інспекторів праці про порушення, зокрема, на сільсько-господарських підприємствах. Інспектори повинні вживати відповідних заходів і за потреби застосовувати санкції. Підрозділ з питань дитячої праці також відіграє навчальну роль і сприяє розробленню програм підготовки інспекторів праці.

Роль інспекторів праці

Головна роль інспекторів праці полягає в сприянні додержанню відповідного законодавства, що в цьому випадку означає законодавство про зайнятість дітей. Це вимагає проведення інспекційних перевірок підприємств і оцінювання ситуації для запобігання дитячій праці, а також ужиття відповідних заходів для забезпечення виконання законодавства. Це означає вивчення документації роботодавців, а також умов, на яких фактично працюють діти (віком до 18 років).

Бесідуючи з дітьми, що працюють, інспектори повинні добре усвідомлювати ризик їхнього залякування, розуміти важливість завоювання їхньої довіри та забезпечення співпраці з їхнього боку. У цьому контексті важливо пам'ятати, що закон, можливо, порушує не дитина-працівник, а її роботодавець. Такий підхід є особливо важливим тоді, коли інспектори розглядають питання про застосування формальних санкцій до роботодавця за порушення відповідного законодавства. Зокрема, інспекторам треба буде встановити вік дитини з певним ступенем точності, що може бути складною задачею, якщо факт народження дитини не реєструвався. Якщо інспектори зможуть налагодити довірчі відносини та співпрацю, діти скоріше допоможуть їм досягти цих цілей і нададуть їм потрібну інформацію, наприклад, стосовно свого віку та фактичних умов праці.

Детальніша інформація про методи проведення співбесід із дітьми наведена в публікації МОП *Combating child labour: a handbook for labour inspectors* («Боротьба з дитячою працею: посібник для інспекторів праці»)⁵, яка обговорюється нижче.

⁵ ILO, 2002. Combating child labour: A handbook for labour inspectors, Geneva [МОП, 2002. «Боротьба з дитячою працею: посібник для інспекторів праці», Женева].

Дітей, які не досягли встановленого законом віку прийняття на роботу, слід повністю вилучати з робочих зон, проте особливої уваги потребують і ті, хто досяг цього віку, але кому ще не виповнилося 18 років, як-от учні. За такими працівниками має бути забезпечений належний нагляд із боку старших і більш досвідчених працівників; крім того, вони повинні проходити належну підготовку, щоб не зазнавати зайвих ризиків для їхньої безпеки та здоров'я. У багатьох країнах працівникам віком до 18 років закон забороняє користуватися певними видами обладнання або виконувати певні процеси, поки їм не буде забезпечено належну підготовку й нагляд.

Інспектори праці також можуть допомагати в підвищенні рівня обізнаності своїх місцевих громад щодо необхідності боротьби з дитячою працею, особливо з небезпечною дитячою працею, та довготривалим впливом такої роботи на їхнє здоров'я, освіту та перспективи зайнятості. Поряд з іншими партнерами вони можуть наголошувати на важливості шкільного навчання і подальшої освіти, забезпечуючи, щоб усі сторони розглядали шкільне навчання як найкращий варіант для дітей і для їхніх громад.

Моніторинг дитячої праці

Метод моніторингу дитячої праці (МДП), прийнятий у декількох проєктах технічної співпраці, оснований на традиційній ролі та функції інспекції праці, але розвиває її в систему, яка може реагувати на ситуації у сфері праці, які раніше в усіх практичних аспектах були поза межами досяжності інспекції. Ця система передбачає та покладає функцію моніторингу на нові суб'єкти, з огляду на їхню різну спроможність щодо оцінювання, зокрема, дитячої праці. Посадовці місцевого рівня та асоціації батьків можуть спостерігати за дітьми в малих майстернях і на підприємствах неформального сектору всіх видів просто через те, що вони знаходяться саме там, де ведеться ця діяльність. Отже, ключовою ідеєю моніторингу дитячої праці є посилення і розширення спостереження за дитячою працею шляхом створення альянсів із додатковими партнерами, які мають спільні цілі.

На практиці метод МДП означає виявлення дітей, що працюють, направлення їх до відповідних органів і забезпечення їхнього захисту — а також запобігання дитячій праці — шляхом розроблення скоординованого багатогалузевого процесу моніторингу й направлення, покликаного охопити всіх дітей, що мешкають у цьому географічному районі. Основними напрямками діяльності, передбаченими цим методом, є регулярні безпосередні спостереження для виявлення дітей, що працюють, і визначення ризиків, яких вони зазнають, направлення цих дітей до відповідних служб, перевірка їх вилучення зі сфери праці та подальше відстеження, щоб забезпечити наявність у них задовільних альтернатив.

Участь дітей

Самі діти утворюють одну із зацікавлених груп, з якою необхідно консультуватися і яку слід залучати до розроблення і реалізації програм, які впливають на їхню безпеку і здоров'я на роботі та їхній добробут.

Міжнародна спільнота зараз наголошує на необхідності ширшої та змістовнішої участі дітей у низці глобальних ініціатив, як-от «Освіта для всіх», викоренення дитячої праці, боротьба з ВІЛ-інфекцією/СНІДом, продовження ініціативи «Світ, придатний для дітей», «Міжнародне партнерство в цілях співпраці щодо дитячої праці в сільському господарстві» та інші. Важливо розробити та вдосконалити відповідні засоби й методи з метою забезпечити, щоб ця значна група зацікавлених осіб визначила власні шляхи сприяння глобальним зусиллям, спрямованим на надання дітям допомоги та підтримки в процесі їхнього розвитку та реалізації.

МОП цілком схвалює необхідність змістовної участі дітей, й ІПЕК розробила власну методологію сприяння досягненню цієї мети за допомогою програми SCREAM⁶, у якій використовуються образотворче мистецтво, література, виконавське мистецтво й засоби масової інформації для залучення широкого кола громадськості до роботи із заохочення соціальної справедливості та всесвітньо визнаних прав дітей.

Підготовка інспекторів праці

Для того, щоб ефективно працювати над викорененням дитячої праці, інспекціям праці необхідно забезпечити належну підготовку інспекторів праці. На додаток до базової підготовки з питань політики, функцій та порядку роботи інспекції праці, інспекторів праці слід озброїти конкретними знаннями й навичками щодо дитячої праці. З цією метою МОП розробила декілька навчальних посібників, деякі з яких згадані в списку літератури.



► «Боротьба з дитячою працею: посібник для інспекторів праці»⁷

У цьому посібнику подані корисні настанови для інспекторів із таких питань, як небезпечна дитяча праця, способи оцінювання зловживань і ризиків, методи роботи з виконання орієнтованих на дії рішень. Посібник містить довідкову інформацію щодо причин дитячої праці та поради для інспекторів щодо того, як їм слід проводити інспекційні відвідування в цьому контексті. Нарешті, наведено поради щодо навчального процесу та елементів, які слід включити до навчальної програми.

Посібник складається з чотирьох розділів.

- У першому окреслені масштаб і характер дитячої праці та розглянуті відповідні конвенції МОП із дитячої праці та інспекції праці.
- У другому розділі висвітлені завдання інспекторів праці щодо ефективної боротьби з дитячою працею та можливі нові підходи.

⁶ Довідкові матеріали з програми SCREAM («Підтримка прав дітей через освіту, мистецтво і ЗМІ») викладені за посиланням www.ilo.org/scream.

⁷ [Combating child labour: A handbook for labour inspectors](#), ILO, Geneva, 2002 [«Боротьба з дитячою працею: посібник для інспекторів праці», МОП, Женева, 2002].

- ▶ У третьому розділі докладніше описані способи можливого втілення цих підходів на практиці, у тому числі корисні поради для інспекторів щодо порядку проведення співбесід із дітьми та спільної роботи з ними як із партнерами для отримання належної інформації.
- ▶ Четвертий розділ містить опис можливих елементів програми підготовки інспекторів та їхніх партнерів із цих питань.

► 2. Примусова праця і торгівля людьми

У всьому світі вкладаються величезні кошти в підготовку співробітників поліції, прикордонних служб та інших правоохоронних органів для боротьби з торгівлею людьми. Оскільки примусова праця й торгівля людьми є тяжкими кримінальними злочинами, держави та інші зацікавлені сторони, як правило, вважають, що протидіяти цим злочинам краще за все шляхом кримінального правозастосування і кримінальних процедур, аніж за допомогою трудового законодавства й систем адміністрації праці.

Проте є багато причин, чому — як уже відбувається в деяких країнах — міністерства праці та інспекції праці повинні займатися цими проблемами у співпраці з іншими органами.

Слід урахувувати нижчевикладені факти:

- сучасні форми примусової праці проникають у головні сектори економіки через складні ланцюги постачань і нерегульоване переміщення людей через кордони в пошуках роботи;
- примусова праця і торгівля людьми є грубими порушеннями прав людини та прав працівників, антитезою гідної праці. Свобода від примусової праці — одне з чотирьох основних трудових прав, які інспектори праці повинні заохочувати та захищати;
- регулярні інспекційні перевірки з питань безпеки та охорони здоров'я і (або) нелегальної зайнятості можуть виявити ознаки можливої примусової праці. Інспектори праці тут повинні відігравати ключову роль;
- інспектори праці, як правило, мають законне право в будь-який час проходити на підприємства, що підлягають інспектуванню, причому без ордера на обшук. Вони також мають широкий спектр повноважень, передбачених законом, які дають їм змогу забезпечувати застосування чинного законодавства, що також робить їх цінним партнером для інших правозастосовних органів;
- інспектори праці можуть відігравати певну роль в запобіганні примусовій праці та в захисті жертв. Вони є важливим партнером урядових відомств, організацій роботодавців і працівників та НУО, які займаються питаннями примусової праці та торгівлі людьми.

Деякі країни впровадили дуже ефективні новаторські підходи, які дають інспекторам праці змогу вирішувати питання примусової праці. Один із цих підходів розглядається у вставці нижче.



► Мобільний інспекційний підрозділ (Бразилія)

Одним із заходів боротьби з примусовою працею в Бразилії стало створення спеціального мобільного інспекційного підрозділу (за Указом № 550 МТб від 14 червня 1995 р.) — оперативного загону інспекторів праці та співробітників федеральної поліції. Ці працівники набираються з-поміж добровольців, причому жоден із них не працює в тому штаті, де проживає, з причини особистої безпеки та незалежності від місцевого впливу. Їхня робота полягає в розслідуванні звинувачень у застосуванні примусової праці на «фазендах» (сільських маєтках-фермах або ранчо). Іноді в роботі підрозділу беруть участь судді з питань праці, тому заходи з переслідування можуть уживатися швидко й безпосередньо на місці.

Регулярне оцінювання діяльності цього підрозділу вказує на два головні критерії ефективності: централізовану організацію та абсолютну секретність планування. Слідча робота мобільних інспекційних груп відтворена на місцевому рівні та рівні штатів.

2.1 Поняття «примусова праця»

Визначення поняття «примусова праця» наведено в Конвенції МОП 1930 року про примусову працю (№ 29).

Згідно зі статтею 2, 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.

Декілька елементів цього визначення потребують додаткового розгляду.

«Будь-яка робота чи служба» охоплює всі види роботи, зайнятості або занять. Отже, характер або легальність трудових відносин значення не мають. Наприклад, проституція в деяких країнах є легальною, але вона все одне може підпадати під дію Конвенції № 29. Домашня праця часто не регулюється трудовим законодавством, проте примусова праця, як вона визначена в Конвенції № 29, може бути в приватних домогосподарствах.

«Яка-небудь особа» означає не тільки дорослих, а й дітей. Крім того, не має значення, чи є така особа громадянином країни, в якій виявлено випадок примусової праці.

«Загроза покарання» означає не тільки кримінальні санкції, а й різні форми примусу, як-от погрози, насильство, утримання документів, що посвідчують особу, ув'язнення або не виплата заробітної плати. Ключове питання полягає в тому, щоб працівники вільно могли припинити трудові відносини без утрати будь-яких прав або пільг. Прикладами такої загрози є погроза не виплатою зарплати, належної працівникові, або погроза фізичним насильством.

«Добровільно» означає згоду працівника на вступ у трудові відносини. Хоча працівник, можливо, уклав трудовий договір без будь-якого обману чи примусу, він повинен завжди мати можливість вільно розірвати угоду, укладену за згодою.

Інакше кажучи, вільна й усвідомлена згода повинна бути основою наймання та бути протягом усього періоду дії трудових відносин. Якщо роботодавець або вербувальник удався до обману чи примусу, згода втрачає чинність.

2.2 Торгівля людьми

Примусова праця часто стає результатом торгівлі людьми. Вона передбачає переміщення людини, зазвичай через кордони, для її експлуатації.

Торгівля людьми визначена Протоколом про попередження і припинення торгівлі людьми, особливо жінками й дітьми, і покарання за неї⁸, що доповнює Конвенцію ООН проти транснаціональної організованої злочинності (Палермським протоколом), ухваленим у 2000 році. У цьому протоколі розрізняються торгівля людьми та незаконне ввезення людей на основі елемента експлуатації, обману та примусу. Відповідно до Протоколу (стаття 3):

«Торгівля людьми» означає здійснювані для 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 доволі складним, але його можна розбити на такі елементи:

- ▶ дії: вербування, перевезення, передача, приховування або одержання людей;
- ▶ засоби: сила, обман, викрадення, примус, шахрайство, погрози, зловживання владою або вразливим становищем;
- ▶ мета: експлуатація, зокрема примусова праця, або вилучення органів.

Важливо розуміти, що не вся примусова праця є результатом торгівлі людьми. Крім того, майже всі випадки торгівлі людьми призводять до примусової праці (виняток – торгівля для вилучення органів). З погляду МОП, важливо відрізнити примусову працю, де певні форми примусу та обману застосовуються для утримання працівника, від «неналежних умов праці». Відсутність життєздатних економічних альтернатив, яка примушує людей до експлуаторських трудових відносин, сама собою не є примусовою працею, хоча й може створювати вразливе становище, як визначено в Палерм-

⁸ УВКПЛ, 2000. [Протокол про попередження і припинення торгівлі людьми, особливо жінками і дітьми, і покарання за неї](#).

ському протоколі. Отже, слід урахувувати зовнішні обмеження, які можуть мати вплив на вільну згоду.

Крім того, у Палермському протоколі розрізняється торгівля дітьми (віком до 18 років) і дорослими.

2.3 Вимір проблеми

Примусова праця трапляється як у промислово розвинених країнах, так і в країнах, що розвиваються. Це є глобальною проблемою, яка більшою або меншою мірою вражає кожну країну і якій можна протидіяти тільки зусиллями світового масштабу. За останніми оцінками МОП, у будь-який день 2016 року 40 мільйонів людей були жертвами сучасного рабства. Це, зокрема:

- ▶ 25 мільйонів жертв примусової праці;
- ▶ 15 мільйонів жертв примусових шлюбів.

На кожну тисячу людей у світі налічувалося 5,4 жертви сучасного рабства. 71 відсоток жертв сучасного рабства складають жінки та дівчата. Половина всіх жертв примусової праці, нав'язаної приватними суб'єктами, припадає на випадки боргової кабали.

Примусова праця приносить орієнтовно 150 млрд дол. США незаконних прибутків, через що галузі та підприємства стикаються з нечесною конкуренцією, а держави втрачають мільярди через несплату податків та внесків у фонди соціального забезпечення.

До секторів, у яких примусова праця визначена істотною проблемою в багатьох країнах, належать:

- ▶ секс-індустрія та індустрія розваг;
- ▶ будівництво, зокрема печі для випалення цегли;
- ▶ сільське господарство й садівництво;
- ▶ добувна промисловість і лісозаготівля;
- ▶ харчова та пакувальна галузі;
- ▶ домашня праця, інша робота з догляду та прибирання;
- ▶ робота на фабриках, переважно текстильних і швейних;
- ▶ ресторани та громадське харчування;
- ▶ транспорт;
- ▶ різні види неформальної економічної діяльності, як-от організоване жебрацтво та вулична торгівля.

Багато з цих галузей є важкодоступними для інспекторів праці. Їх складно контролювати через високу плинність кадрів, часто пов'язану із сезонним характером роботи,

складними субпідрядними механізмами й зміною місць виконання робіт, наприклад, у будівництві. Інші види діяльності, як-от домашня праця або проституція, приховані від загальних очей, тому що вони зазвичай здійснюються в приватних приміщеннях, не досяжних для інспекторів праці.

Деякі категорії працівників є більш уразливими за інші. Інспектори праці, відповідно до свого мандату та сфери дії системи інспекції, повинні приділяти особливу увагу таким категоріям працівників:

- ▶ працівникам із групи, в якій документально зафіксована тенденція дискримінації на робочому місці, наприклад, **працівникам з-поміж корінного населення**;
- ▶ **жінкам**, які часто зазнають дискримінації та працюють, як правило, у секторах економіки, яким притаманна проблема експлуатації та примусової праці, наприклад, у текстильно-швейній промисловості або у сфері домашньої праці;
- ▶ **дітям**, хоча вони не розглядаються як категорія працівників як таких. Як уразлива група, діти, що працюють, – це молоді особи віком старше, ніж установлений законом мінімальний вік для прийняття на роботу, які працюють у прийнятних формах праці. Як показано в попередньому модулі, інспектори праці повинні розуміти особливі умови праці дітей, а також найгірші форми дитячої праці, які тісно пов'язані з примусовою працею та торгівлею людьми;
- ▶ **працівникам-мігрантам**, зокрема тим, статус яких не урегульовано.

2.4 Роль інспекції праці — системний підхід

Розділову лінію між неприйнятними формами примусової праці (у суворому юридичному сенсі) та вкрай поганими умовами праці іноді дуже складно провести. Є багато способів, у які роботодавці можуть позбавляти працівників їхніх основних прав, наприклад, платячи їм менше мінімальної зарплати, встановленої законом, причому це трапляється як у країнах, що розвиваються, так і в промислово розвинених країнах. Сьогодні поширюються сучасні форми примусової праці, що часто стосуються глобалізації та нових міграційних тенденцій; вони більш явно пов'язані з отриманням незаконних прибутків певним колом гравців, більшість із яких належить до організованої злочинності. Це особливо ускладнює інспекторам праці завдання вжиття правозастосовних заходів.

Отже, ефективні дії проти примусової праці, зокрема проти торгівлі людьми, вимагають комплексного підходу, в якому забезпечення суворого дотримання законодавства поєднується з профілактичними заходами та допомогою жертвам. Так, у політиці щодо боротьби з примусовою працею слід визнати важливість впровадження цілої низки підходів, які доповнюють один одного, як-от інформаційно-роз'яснювальна діяльність, навчання і освіта, а також інспектування, надання консультацій та інформації й забезпечення застосування законодавства (судове переслідування та інші санкції). Цього підходу вимагає також Протокол 2014 року до Конвенції 1930 року про примусову працю (№ 29).

Вищезгадана політика повинна ґрунтуватися на ґрунтовному аналізі цієї проблеми й чіткому баченні шляхів її викоренення, включно з вимірними показниками результативності та виділенням державних ресурсів.



► Стратегія ЄС із боротьби з торгівлею людьми на 2021–2025 роки

14 квітня 2021 року Комісія ухвалила нову [Стратегію ЄС із боротьби з торгівлею людьми на 2021–2025 роки](#). Цією ініціативою передбачено комплекс заходів реагування на цей злочин — від запобігання торгівлі людьми, захисту та відновлення прав постраждалих до притягнення злочинців до відповідальності.

Стратегія ґрунтується на всеосяжній політико-правовій базі ЄС із протидії торгівлі людьми, в основі якої лежить Директива про боротьбу з торгівлею людьми.

Чітке визначення кола повноважень

Найважливіша функція інспекторів праці — забезпечувати додержання національного законодавства про працю. Що ж стосується примусової праці та торгівлі людьми, в інспекторів праці часто немає чіткого мандату: по-перше, тому що в багатьох країнах примусова праця і торгівля людьми є кримінальними злочинами, які розслідує насамперед поліція. По-друге, сфера дії систем інспекції праці може не охоплювати сектори, в яких зазвичай трапляється примусова праця, такі як сільське господарство, домашня праця і секс-індустрія. Надання інспекторам праці повноважень на боротьбу з примусовою працею вимагає сильної політичної волі до зміцнення системи інспекції праці загалом.

Координація політики

З огляду на комплексний характер цього злочину, покласти відповідальність на якесь одне конкретне міністерство може бути складно. Питання примусової праці зазвичай належать до сфери ведення міністерства праці, а торгівля людьми — міністерства внутрішніх справ або міністерства закордонних справ, тому вкрай важливе значення має координація політики. Оскільки інспектори праці підпорядковуються міністерству праці, то для вжиття відповідних заходів їм будуть потрібні конкретні інструкції, видані цим міністерством. Проте інспектори праці також можуть вимагати від уряду вжиття певних заходів, наприклад, усунення прогалин у законодавстві. Крім того, з ними можна консулюватися з нових політичних питань, як-от примусова праця і торгівля людьми.

Точки входу та оперативні функції

Інспекції праці займаються широким колом тем, які можуть бути корисними точками для започаткування роботи із запобігання примусовій праці та її викоренення. Це, зокрема:

- ▶ соціально-трудові відносини;
- ▶ загальні умови праці, як-от робочий час і заробітна плата;
- ▶ безпека та здоров'я на роботі;
- ▶ нелегальна зайнятість;
- ▶ певні аспекти соціального страхування.

Загалом є три основні види дій, які інспектори можуть уживати на рівні підприємства:

Консультування та інформування

Більшість свого часу під час інспекційних відвідувань інспектори присвячують консультуванню щодо захисту працівників, інформуючи роботодавців і працівників про їхні обов'язки та права у сфері праці. Вони також заохочують соціальний діалог на рівні підприємства й на національному рівні з організаціями роботодавців і працівників.

Правозастосування

На додаток до консультування інспекторам слід повною мірою використовувати свої правозастосовні повноваження, вживаючи необхідних заходів і у виправданих випадках накладаючи санкції. Це особливо важливо у сфері примусової праці, хоча судовий розгляд і (або) санкції цілком можна застосовувати спільно з іншими органами, насамперед з поліцією. Проте повноваження інспекторів щодо переконування та впливу, підкріплені загрозою санкцій, часто є достатнім стримувальним фактором.

Навчання

Інспектори також беруть участь у програмах навчання з питань відповідного трудового законодавства і стандартів належної практики, які проводяться для представників профспілок, роботодавців, НУО, центральних/місцевих органів влади та інших зацікавлених осіб.

На національному рівні інспектори також повинні робити важливий внесок у роботу з проведення загальнонаціональних кампаній, зокрема з боротьби з примусовою працею, у партнерстві з іншими зацікавленими сторонами. Їхнє практичне знання умов праці є дуже корисним на етапах планування. Вони можуть допомогти у формуванні відповідних планових завдань і показників для таких кампаній, а на пізнішому етапі надавати важливі дані, отримані за результатами інспекційних відвідувань. Під час самих відвідувань інспектори також зможуть зосереджуватися на національних пріоритетах і відповідним чином спрямовувати свої правозастосовні дії, забезпечуючи узгодженість підходу в національному масштабі.

2.5 Проблеми в забезпеченні застосування законодавства

Як згадувалося вище, є різні перешкоди на шляху ефективного правозастосування. Деякі з них стосуються самого характеру примусової праці, інші – політичних та організаційних факторів, зокрема обмеженої сфери дії інспекції праці в деяких районах і країнах. Примусову працю й торгівлю людьми виявити важко через те, що вони зазвичай приховані від очей громадськості. Співробітникам правоохоронних органів і організаціям, які надають допомогу жертвам, важко охопити ймовірних жертв, які працюють в ізольованих умовах, наприклад у приватних домівках, географічно ізольованих районах і на мобільних робочих місцях, як-от будівельні майданчики.

Крім того, примусова праця часто буває в ситуації, коли у жертв небагато альтернативних варіантів і може не бути іншого вибору, крім як співпрацювати з експлуататорами, а не з інспекторами праці. Багатьом із них відомо, що вони порушують національні закони, працюючи нелегально, і не хочуть, щоб державні органи про них знали. Інші можуть належати до дискримінованої групи, що, як правило, взагалі уникає контактів із державними органами. За допомогою правозастосовних заходів можна притягти до відповідальності більше правопорушників, якщо є підтримка з боку потенційних жертв, які здатні опиратися експлуатації та звертатися по допомогу до органів влади.

2.6 Виявлення жертв і розслідування

Ознаки

Основним елементом оперативних настанов для інспекторів праці стосовно примусової праці та торгівлі людьми повинні бути ознаки, що допомагають їм вирішувати, чи є конкретна ситуація примусовою працею. Такі ознаки можуть не завжди бути характеристиками примусової праці; їх слід тлумачити як сигнали про те, що ситуацію необхідно розслідувати далі. Загальна оцінка має ґрунтуватися на питанні про те, чи надав працівник добровільну та усвідомлену згоду, погоджуючись на роботу, і чи може він/вона на свій розсуд припинити трудові відносини.

Ознаки повинні: (а) спрямовувати інспекторів праці — та інших суб'єктів — у виявленні можливих випадків примусової праці; (б) бути доречними для конкретної країни, з огляду на ситуації з примусовою працею, які з найбільшою ймовірністю трапляються в конкретних секторах і регіонах; (в) ґрунтуватися на національних законах і нормативних актах; (г) допомагати відрізнити погані умови праці від примусової праці.

МОП пропонує 11 ознак⁹. Це:

- 1) зловживання уразливим становищем;
- 2) обман;
- 3) обмеження свободи переміщення;
- 4) ізоляція;
- 5) фізичне і сексуальне насильство;
- 6) залякування і погрози;
- 7) утримання документів, що посвідчують особу;
- 8) утримання заробітної плати;
- 9) боргова кабала;
- 10) неприйнятні умови праці та життя;
- 11) надмірна тривалість робочого часу.

Методи розслідування

Інспектори праці мають у своєму розпорядженні широке коло методів розслідування, які можуть бути недоступні для інших правозастосовних органів. Найбільш важливо те, що вони зазвичай мають право в будь-який час доби без попередження безперешкодно проходити на будь-яке підприємство, яке підлягає інспектуванню (Конвенція № 81), а також можуть просити інших осіб, наприклад, співробітників поліції, супроводжувати їх під час відвідувань. Вони також мають право виносити приписи про усунення недоліків і вирішувати питання про порушення судового розгляду або рекомендувати це, що в кінцевому підсумку може потягти за собою кримінальне переслідування.

Крім того, інспектори зобов'язані розглядати всі скарги на порушення трудового законодавства, не розголошуючи інформацію про джерело скарги, що заохочує жертв примусової праці до співпраці. Нарешті, як і будь-який інший правозастосовний орган, інспектори праці повинні поводитися тактовно й застосовувати силу переконання для отримання інформації або забезпечення виконання законів. Важливим інструментом виявлення порушень і забезпечення додержання законодавства є співпраця із соціальними партнерами, зокрема з представниками профспілки та трудового колективу.

2.7 Переслідування і санкції

Авторитет інспекторів праці в кінцевому підсумку залежить від наявності достатньо стримувального механізму правозастосування. Примусова праця і торгівля людьми

⁹ Докладну інформацію див. у Додатку 1.

— це злочини, які часто вчиняються на тлі порушень трудового законодавства. Отже, правозастосування стосується не тільки кримінального, а і трудового законодавства. Згідно з Конвенцією МОП 1930 року про примусову працю (№ 29), примусова праця повинна переслідуватися в кримінальному порядку, і країни мають забезпечити ефективність і суворе додержання відповідних санкцій. Санкції можуть включати позбавлення волі. Перш ніж накладати кримінальні санкції, інспекторам праці можна скористатися адміністративними санкціями, широкий спектр яких вони мають у своєму розпорядженні.

Одна з поширених санкцій — накладання штрафу. У деяких країнах встановлені методи визначення розміру штрафів за такими критеріями, як рецидив правопорушення, торговельний обіг, чисельність працівників, постраждалих від правопорушення, характер і наслідки порушення. Серйознішою санкцією є відкликання ліцензії на провадження діяльності або закриття підприємства.



► «Чорний список» (Бразилія)

У Бразилії Секретаріат інспекції праці публікує прізвища роботодавців, які засуджені за правопорушення, пов'язані з примусовою працею. Цей «чорний список» дає змогу державним установам обмежувати доступ до кредитів, субсидій та соціальної допомоги. Звичайно, такий інструмент слід використовувати обережно, уникаючи зловживань і корупції. Уряд Бразилії також дозволив федеральним правоохоронним і судовим органам тісно співпрацювати й накладати на роботодавців санкції на місці, щоб покласти край безкарності.

Є широкий спектр можливих адміністративних, цивільних і кримінальних санкцій, які можна застосовувати, зокрема:

- припис про внесення змін;
- сплата штрафів;
- тимчасове закриття фірми до внесення змін;
- відновлення працівника на роботі;
- тимчасове або постійне позбавлення ліцензії (наприклад, приватного агентства зайнятості);
- відшкодування фінансових збитків, завданих жертві;
- відшкодування моральної шкоди у вигляді разової виплати;
- конфіскація майна;
- позбавлення прав на підписання контрактів або на виділення коштів;
- домашній арешт або ув'язнення.

2.8 Як ставитися до жертв

У роботі з потенційними або фактичними жертвами примусової праці, міркування дотримання прав людини завжди повинні ставитися вище, ніж необхідність застосування кримінального законодавства.

Управління Верховного комісара ООН із прав людини видало «Рекомендовані принципи та керівні положення щодо прав людини та торгівлі людьми» (Recommended Principles and Guidelines on Human Rights and Human Trafficking), де наведені корисні настанови щодо цього. Зокрема:

- ▶ жертв слід повністю інформувати про можливі варіанти, зокрема щодо надання свідчень у суді. Їм слід знати про процедури та можливі ризики такого варіанта;
- ▶ жертв слід звільняти від кримінальних розслідувань у випадку скоєння ними злочину під час виконання примусової праці («застереження про звільнення від покарання»);
- ▶ слід дотримуватися таємниці приватного життя жертв та зберігати конфіденційність наданої ними інформації;
- ▶ слід гарантувати безпеку жертв і членів їхніх сімей. Перш ніж відправляти людей, які стали жертвами торгівлі, додому, слід ретельно оцінити можливі ризики;
- ▶ жертвам слід надавати допомогу згідно з їхніми потребами, зокрема медичну, психологічну або правову;
- ▶ жертвам слід надавати можливості для того, щоб вони робили власний усвідомлений вибір і самостійно ухвалювали рішення, а також брали якомога активнішу участь у процесі ухвалення рішень, які їх стосуються;
- ▶ жертв слід інформувати про компенсацію незалежно від кримінальних проваджень.



▶ Національні механізми перенаправлення (НМП)

НМП — це мережа на засадах співпраці, за допомогою якої державні зацікавлені сторони виконують свої зобов'язання щодо захисту й заохочення прав людини жертв примусової праці та торгівлі людьми, координуючи свої зусилля в стратегічному партнерстві з громадянським суспільством, організаціями працівників і роботодавців. Структура НМП у кожній країні своя, однак ці механізми слід будувати так, щоб формалізувати співпрацю між урядовими відомствами, профспілками й недержавними групами, які опікуються жертвами примусової праці. НМП зазвичай включає національного координатора, круглі столи та робочі групи на національному та місцевому рівнях.

Модель НМП розроблена в контексті торгівлі людьми, але її цілком можна використовувати в контексті примусової праці загалом. Такий НМП повинен також урахувати, що деякі жертви примусової праці й торгівлі людьми можуть бути інфіковані ВІЛ/СНІДом або іншими захворюваннями та потребувати спеціального лікування. У будь-якому разі інспекторам праці рекомендується розробити базу даних сертифікованих надавачів послуг у співпраці з поліцією та іншими органами, щоб мати можливість направляти жертв до цих надавачів для отримання подальшої допомоги.

2.9 Співпраця і партнерство

Примусова праця і торгівля людьми — це комплексні злочини, які потребують здійснення комплексних заходів реагування та узгодженого підходу на макро-, мезо- та мікрорівнях. Слід залучити широке коло партнерів. На державному рівні головними партнерами повинні бути поліція, судова влада, імміграційні органи, прикордонна служба, митні та податкові відомства, установи системи соціального забезпечення і соціального страхування.

Обидва соціальні партнери — організації роботодавців і працівників – відіграють ключову роль у запобіганні, інформуванні, підвищенні рівня обізнаності, захисті жертв, консультуванні і навчанні.

Інші організації також могли б бути важливими партнерами в боротьбі проти примусової праці та торгівлі людьми. Багато НУО та інших організацій громадянського суспільства відіграють значну роль як у проведенні інформаційно-роз'яснювальних кампаній, так і в наданні безпосередньої допомоги жертвам.

Міжнародні організації останніми роками виступають за ефективніші дії проти примусової праці та торгівлі людьми й започаткували реалізацію багатьох програм у всьому світі для покращення ситуації в цій сфері.

2.10 Підготовка інспекторів праці

Багато з висвітлених вище питань розглядаються в публікації МОП *Forced labour and human trafficking: a handbook for labour inspectors* [«Примусова праця і торгівля людьми: посібник для інспекторів праці»] (ILO, Geneva, 2008)¹⁰. Ця публікація також містить приклади навчальних модулів для інспекторів, на яких можна будувати національні навчальні програми.

¹⁰ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_097835.pdf.

► 3. Працівники-мігранти

3.1 Питання

У багатьох міжнародних трудових нормах розглядається нестабільне становище працівників-мігрантів — як громадян цієї держави, так і іноземців. У другому випадку це можуть бути іммігранти з документами чи без документів, й останні можуть бути вразливі до експлуатації та порушень законів про працю. У деяких країнах сфера дії таких законів не поширюється на іноземців, а в інших іноземні працівники можуть бути охоплені законодавством, але на практиці вони зазнають дискримінації з боку як роботодавців, так і державних органів.

Через свій низький статус працівники-мігранти часто виконують роботу, що принижує, є брудною та небезпечною (так звану «три-D-роботу»). Водночас іноземних працівників більше в тих секторах економіки, де допускаються зловживання щодо наймання і методів роботи. Така практика залежить імовірно від характеру відносин між працівником і «роботодавцем», ніж від виду виконуваної роботи, якими б важкими або небезпечними не були умови праці.

У цьому контексті торгівля людьми останніми роками стала одним із найсерйозніших аспектів міграції для роботи (див. попередню главу). Працівників-мігрантів сьогодні перевозять у значній кількості з їхніх країн або громад походження. Торгівля людьми набула нових форм і вимірів, пов'язаних з останніми досягненнями технології та транспорту і з транснаціональною організованою злочинністю. Самі мігранти часто не хочуть скаржитися, побоюючись не тільки розправи з боку своїх експлуататорів, а й заходів щодо них із боку різних правоохоронних органів (імміграційної служби, поліції та інспекції праці). Нестабільний правовий статус мільйонів мігрантів-чоловіків і жінок робить їх особливо вразливими до примусу та експлуатації також через постійну загрозу повідомлення про них до різних державних органів.

Тут слід наголосити на профілактичній ролі інспекторів: вони не зобов'язані діяти як представники міграційних органів. Якщо вимагати від них виявляти нелегальних мігрантів від імені міграційних органів, це зашкодить їхній неупередженості та незалежності. Довіру буде підірвано, і працівники-мігранти навряд чи співпрацюватимуть з інспекторами або подаватимуть скарги на умови праці. Можливо, інспекціям праці слід поінформувати інші органи щодо таких аспектів.

3.2 Міжнародні правові норми щодо захисту працівників-мігрантів

МОП, віддана справі захисту «інтересів трудівників, зайнятих за кордоном» (Статут МОП, 1919 р., преамбула, другий абзац), розробила міжнародні норми з управління

трудовою міграцією та захисту працівників-мігрантів. Вона ухвалила дві конвенції, відповідно в 1949 та 1975 роках, а також необов'язкові рекомендації, що їх супроводжують:

- ▶ Конвенція (переглянута) 1949 року про працівників-мігрантів (№ 97);
- ▶ Рекомендація (переглянута) 1949 року щодо працівників-мігрантів (№ 86);
- ▶ Конвенція 1975 року про працівників-мігрантів (додаткові положення) (№ 143);
- ▶ Рекомендація 1975 року щодо працівників-мігрантів (№ 151).

Крім того, усі інші міжнародні трудові норми поширюються на працівників-мігрантів, якщо в них не зазначено інше. До цих норм належать вісім конвенцій щодо основних прав, конвенції з питань урядування стосовно інспекції праці, [політики в галузі зайнятості та тристоронніх консультацій](#), конвенції стосовно захисту заробітної плати, безпеки та здоров'я на роботі, а також конвенції, що містять конкретні положення про працівників-мігрантів, як-от [Конвенція 1997 року про приватні агентства зайнятості \(№ 181\)](#), [Конвенція 2011 року про гідну працю домашніх працівників \(№ 189\)](#) та акти з питань соціального забезпечення.

Крім міжнародних трудових норм, працівники-мігранти та члени їхніх сімей захищені дев'ятьма базовими міжнародними актами ООН із прав людини, дія яких поширюється на всіх осіб незалежно від їхнього громадянства. Один із цих базових актів — Міжнародна конвенція про захист прав усіх працівників-мігрантів і членів їхніх сімей, яка була ухвалена Генеральною Асамблеєю ООН у 1990 році та набрала чинності у 2003 році. Ця Конвенція доповнює чотири вищезгадані інструменти МОП із питань працівників-мігрантів, але сфера її дії ширша й охоплює не тільки питання праці. Нею також утворено Комітет із захисту прав усіх працівників-мігрантів і членів їхніх сімей, який відповідає за спостереження за застосуванням Конвенції державами-учасницями. МОП бере участь у засіданнях Комітету з правом дорадчого голосу.

3.3 Стратегії інспектування

Насамперед, у більшості держав-членів МОП інспекція праці є головним механізмом забезпечення застосування законодавства з питань умов праці та захисту працівників. Важливість Конвенції 1947 року про інспекцію праці (№ 81) та Конвенції 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві (№ 129) підтверджена тим, що цим конвенціям надано статус конвенцій з питань урядування.

Важливо згадати зауваження Комітету експертів із питань застосування конвенцій та рекомендацій (КЕЗКР, далі — «Комітет»), викладене ним у підготовленому в 2006 році Загальному огляді з питань інспекції праці, про те, що головний обов'язок інспекторів праці — захищати працівників, а не забезпечувати застосування імміграційного законодавства. Комітет зауважив також, що будь-яку співпрацю між інспекцією праці та імміграційними органами слід ініціювати з обережністю, пам'ятаючи, що головне

завдання системи інспекції праці полягає в захисті прав та інтересів усіх працівників і в покращенні умов їхньої праці (параграфи 78 і 161).

Так само у своєму Загальному огляді 2017 року стосовно окремих актів із питань безпеки та здоров'я на роботі Комітет зауважив, що працівники, які перебувають у вразливому становищі, можуть не виявляти бажання співпрацювати зі службами інспекції праці, якщо вони побоюються негативних наслідків у результаті інспекційних заходів, як-от втрата роботи або висилка з країни (параграф 452).

По-друге, у відповідь на Загальний огляд 2016 року стосовно працівників-мігрантів багато держав-членів МОП підкреслили роль інспекцій праці в контролі та забезпеченні застосування законодавства й політики щодо трудової міграції в їхніх країнах. Уряди деяких країн згадали загальний нагляд за умовами праці всіх працівників органами інспекції праці під час регулярних інспекційних відвідувань. Уряди Сальвадору, Ефіопії та Швеції, наприклад, зазначили, що права всіх працівників, незалежно від громадянства, забезпечуються регулярними інспекційними відвідуваннями з питань праці на рівні підприємства, а уряди Коста-Рики, Мексики та Судану заявили, що жодна категорія працівників не виключається, незалежно від міграційного статусу. Уряд Колумбії заявив, що інспекція праці цієї країни не перевіряє міграційний статус, а забезпечує гарантування прав працівників-мігрантів (параграф 478).

Згідно з цим самим Загальним оглядом, деякі уряди повідомили, що служби інспекції праці їхніх країн уповноважені контролювати зайнятість працівників-мігрантів або аспекти імміграційного законодавства. Уряд Фінляндії, приміром, зазначив, що в його інспекції праці є інспектори, які спеціалізуються на роботі з працівниками-мігрантами й на недопущенні дискримінації. Уряд Республіки Корея послався на щорічні рекомендації та інспектування підприємств, де зайняті іноземні працівники. Уряд Нікарагуа вказав, що за двосторонньою угодою з Коста-Рикою проводяться спільні інспекційні відвідування з питань праці коста-риканських компаній, у яких зайняті нікарагуанські працівники. Водночас Комітет узяв до уваги надану Міжнародною конфедерацією профспілок (МКП) інформацію про те, що працівники-мігранти зазвичай зайняті в секторах, де, як правило, немає ефективної інспекції праці, як-от сільське господарство, будівництво, домашня праця, неформальна економіка й сектори «нерегулярної» зайнятості, що призводить до експлуатації та зловживань (параграф 479).

Інші держави-члени МОП висвітлили питання співпраці між інспекціями праці та органами, відповідальними за застосування імміграційного законодавства, або іншими суб'єктами, часто згадуючи значну роль імміграційних органів у забезпеченні дотримання законодавства щодо працівників-мігрантів. Уряд Австралії, наприклад, указав, що коли інспектори Управління з питань справедливих трудових відносин виявляють факти невиконання обов'язків зі спонсорування віз, це питання передається до імміграційних органів на предмет розслідування і забезпечення виконання обов'язків; Уряд Намібії зазначив, що інспекційні відвідування підприємств проводять і інспектори праці (за трудовим законодавством), і співробітники імміграційної служби (за імміграційними законами). Щодо цього Комітет зауважив, що МКП указує на необхідність створити «брандмауер» між забезпеченням застосування трудового законодавства та

імміграційного законодавства, щоб забезпечити доступ до засобів правового захисту, включно з компенсацією за порушення прав працівників-мігрантів. З цього погляду Профспілка різноробів Португалії (UGT) наголосила на істотній ролі інспекції праці в забезпеченні додержання законодавства, ефективній реалізації принципу рівності на ринку праці та запобіганні ксенофобії й расизму.

По-третє, урядам потрібно вирішувати структурні питання, зокрема недоліки трудової політики та ринку праці, які спричиняють появу нелегальних працівників-мігрантів, і надавати рішення для ефективного запобігання неналежним умовам праці та їх викоренення. Приклад того, як цього можна досягти, наведено нижче.



► Покращення умов праці іноземних працівників (Йорданія)

Компетентні органи підозрювали, що деякі роботодавці в Йорданії завозять іноземних працівників нібито для працевлаштування, але фактично це було формою торгівлі людьми. Такі працівники могли зазнавати певного примусу, наприклад, роботодавці стягували різні суми за видавання або продовження візи чи утримували в себе паспорти цих працівників.

З огляду на це, у 2008 році йорданська інспекція праці ініціювала впровадження нового методу інспектування (так званої «зворотної перевірки»), який був спрямований на роботодавців, відповідальних за ввезення іноземних працівників, а не на самих працівників. Інспектори отримують списки іноземних працівників, зареєстрованих у Міністерстві праці як такі, що працюють на вказаних підприємствах, і порівнюють ці списки з фактичним станом справ на цих підприємствах. Якщо виявляються великі розбіжності між списком і реальною ситуацією, інспектори проводять додаткове розслідування. Якщо вони встановлюють, що роботодавці діють незаконно, то накладаються відповідні санкції, зокрема включення до «чорного списку» та судове переслідування.

Міністерство праці також посилило суворість імміграційних процедур, і роботодавці зараз повинні надавати певні фінансові та юридичні гарантії, перш ніж вони отримають дозвіл. Крім того, перевірки підприємств проводяться, щоб переконатися в тому, що роботодавці:

- дійсно потребують іноземних працівників;
- здатні виконати договірні зобов'язання перед такими працівниками;
- забезпечують їм гідні умови праці;
- мають хороші показники додержання трудового законодавства.

Такі заходи дуже допомогли покращити умови праці іноземних працівників у Йорданії.

І останнє, але не менш важливе зауваження: стратегії інспектування великою мірою залежатимуть від ширших повноважень інспекторів, і цілком ймовірно, що вони зможуть вирішувати проблеми працівників-мігрантів поряд з іншими питаннями. На-

приклад, під час відвідувань ферм вони можуть зосередитися на встановленні факту наявності сезонних робітників, які також можуть бути мігрантами, а тоді проводити додаткові розслідування. Відвідуючи підприємства, на яких використовується праця мігрантів, інспектори повинні усвідомлювати труднощі, з якими можуть стикатися працівники, потенційні мовні та інші комунікаційні бар'єри. Службам інспекції слід розглянути можливість надання інформації про права працівників різними мовами, якщо вартість такого перекладу можна виправдати. У багатьох випадках інспектори також перевірятимуть не тільки умови праці працівників-мігрантів, а й умови їхнього проживання.

Для різних країн підходять різні стратегії, але не можна переоцінити важливість партнерських відносин. Багато інспекцій працюють разом з іншими органами й зацікавленими сторонами, як-от агентства з підбору персоналу, забезпечуючи надання працівникам-мігрантам захисту, теоретично передбаченого для них законом. У деяких країнах створено спеціальні інспекційні групи; один із таких прикладів наведено нижче.



► Спеціальна інспекційна група для працівників-мігрантів, Маврикій

За допомогою МОП Міністерство праці та промисловості Маврикія створило «спеціальний загін з питань іммігрантів», яка наглядає за всіма аспектами зайнятості іноземних працівників. Спеціальні групи в складі інспекторів праці, перекладачів і юристів підтримують безпосередній контакт із працівниками-мігрантами та роботодавцями. Цей підрозділ перевіряє всі контракти на предмет забезпечення гідних умов праці та проживання працівників і координує діяльність різних зацікавлених міністерств у цій сфері.

Втручання групи дало змогу врегулювати низку конфліктів шляхом діалогу за участю працівників-мігрантів, роботодавців і представників країн походження. Наприклад, непорозуміння щодо умов проживання і праці спричинило в березні 2002 року спонтанне залишення роботи китайськими працівниками декількох текстильних фабрик. Посередництво загону за підтримки Міністерства праці та промисловості дало змогу врегулювати спір, запобігти страйку та пом'якшити дипломатичну напруженість.

3.4 Міжнародна співпраця

Транскордонна співпраця між інспекціями праці також дедалі більше допомагає в цій сфері. Укладено двосторонні угоди між інспекторами країн походження мігрантів та країн, де вони працюють, на предмет покращення обміну інформацією та сприяння правозастосуванню. Наприклад, такі угоди укладені між інспекціями праці Норвегії та Польщі для запобігання дискримінації мігрантів, забезпечення їм гідних умов праці та належних умов проживання (якщо житло надає роботодавець).

Такій співпраці значно сприяє наявність міжнародних або регіональних груп інспекторів праці, у межах діяльності яких інспектори можуть підтримувати ефективний зв'язок. Це, зокрема, Міжнародна асоціація інспекції праці (МАІП) та її регіональні відділення, Комітет старших інспекторів праці ЄС та інші регіональні групи, такі як Іберо-американська конфедерація інспекторів праці (СІІТ) у Південній Америці та Асоціація інспекторів праці країн Магрибу (Північна Африка), а також мережа національних інспекцій праці десяти держав АСЕАН.

► 4. Працівники з інвалідністю

4.1 Вступ

Заохочення можливостей щодо гідної та продуктивної праці жінок та чоловіків з інвалідністю лежить в основі роботи МОП із самого моменту її заснування і відображено в міжнародних трудових нормах, зокрема у Конвенції 1958 року про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111) та Конвенції 1983 року про професійну реабілітацію та зайнятість осіб з інвалідністю (№ 159).

Конвенція про професійну реабілітацію та зайнятість осіб з інвалідністю (№ 159) і відповідна Рекомендація (№ 168) відображають визнання міжнародною спільнотою права осіб з інвалідністю на рівність можливостей і ставлення для їхньої інтеграції або реінтеграції в суспільство. Ця теза визначила головний напрям дискусій, проведених на Міжнародній конференції праці, результатом яких стало ухвалення цих норм на її 69-й сесії в 1983 році.

Як і всі заохочувальні конвенції, Конвенція № 159 пропонує урядам консультуватися з представницькими організаціями роботодавців і працівників щодо заходів, які слід здійснити для введення в дію національної політики. Ці конвенції побудовані на думці про те, що професійна реабілітація, вільно обрана робота і можливість просування по службі є важливими передумовами соціальної інтеграції осіб з інвалідністю. На шляху досягнення цієї мети необхідно розробити відповідні стратегії та спеціальні програми, які дають змогу особам з інвалідністю знайти своє місце в суспільстві.

Інвалідність є також питанням прав людини. Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю (КПОІ), ухвалена у 2006 році, є першим усеосяжним договором 21-го сторіччя в царині прав людини й відображає фундаментальне зрушення, що відбувається в ставленні до інвалідності в міжнародній та національній політиці. Особи з інвалідністю дедалі більше розглядаються як громадяни та носії прав, а не як об'єкти соціального забезпечення чи благодійності. КПОІ надає новий імпульс діяльності МОП із заохочення рівних можливостей осіб інспекції праці у сфері праці.

Це зрушення, однак, ще не повністю відображено на ринку праці, де рівні можливості щодо зайнятості жінок і чоловіків з інвалідністю залишаються здебільшого лише прагненням. Серед осіб з інвалідністю спостерігаються нижчі рівні зайнятості, вищі рівні безробіття і більша імовірність зазнати дискримінації, порівнюючи з рештою людей. Якщо вони зайняті, вони частіше виконують низькооплачувану роботу з поганими кар'єрними перспективами та умовами праці. У всьому світі є безперечний зв'язок між інвалідністю, бідністю та відчуженістю. Брак рівних можливостей щодо зайнятості для осіб з інвалідністю — одна з корінних причин бідності та відчуженості багатьох представників цієї групи населення. Через це Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року вимагає усунути перешкоди соціально-економічній інтеграції осіб з

інвалідністю, щоб завдяки цьому зменшити бідність, зміцнити економіку та збагатити все суспільство.

На етапі розроблення законів і політичних документів дуже важливо не тільки розглянути питання про те, як ці закони й документи можна широко використовувати для консультацій та виконувати з тим, щоб забезпечити широку підтримку, а й спланувати способи моніторингу й забезпечення застосування таких законів та політичних документів. Моніторинг і правозастосування — ключ до ефективного виконання. У деяких країнах створено спеціальні організації та органи, які сприяють дотриманню принципу недискримінації, і такі організації та органи можуть мати встановлений законом обов'язок імплементувати й забезпечувати додержання законів і політичних документів, які заохочують рівні можливості щодо зайнятості. Оскільки ці закони та політичні документи стосуються також права у сфері прав людини, за додержання якого кінцеву відповідальність несе держава, питання додержання не можна залишати окремим особам і групам, які представляють приватні інтереси, тому що воно вимагає певної участі держави. Закони та політичні документи повинні враховувати різні або мінливі середовища й аспекти, деякі з яких мають оперативний характер, а інші є скоріше структурними. Інспекції праці можуть відігравати певну роль в забезпеченні додержання законодавства в цій сфері.

У межах своїх звичайних обов'язків зі збирання даних інспекції праці можуть бути залучені до збирання даних про порушення законів про інвалідність або законів про рівність, які торкаються аспектів інвалідності. Інспектори праці повинні відігравати певну роль у виявленні порушень під час інспекційних відвідувань і в реагуванні на них, а також виконувати важливу функцію запобігання шляхом надання технічної інформації та консультацій.

4.2 Основні міжнародні правові акти

Конвенція Організації Об'єднаних Націй про права осіб з інвалідністю (КПОІ)

13 грудня 2006 року Генеральна Асамблея ООН (резолюцією 61/106) ухвалила Конвенцію про права осіб з інвалідністю (КПОІ). КПОІ розглядається як:

всеосяжна та єдина міжнародна конвенція про заохочення та захист прав і гідності осіб з інвалідністю[, яка] стане важливим внеском у подолання глибоко несприятливого соціального становища осіб з інвалідністю і в розширення їхньої участі в громадському, політичному, економічному, соціальному та культурному житті, за рівних можливостей, як у розвинутих країнах, так і в країнах, що розвиваються (пreamбула, п. (у)).

У КПОІ ще раз викладені, посилені й розвинені права, передбачені в інших міжнародних актах, а також підтверджено, що всі такі права поширюються на осіб з інвалідністю.

Принципами КПОІ, встановленими в статті 3, є:

- a) повага до притаманної людині гідності, її особистої самостійності та незалежності;
- b) недискримінація;
- c) повне й ефективне залучення та включення до суспільства;
- d) повага до особливостей осіб з інвалідністю і прийняття їх як компонента людської різноманітності й частини людства;
- e) рівність можливостей;
- f) доступність;
- g) рівність чоловіків і жінок;
- h) повага до здібностей дітей з інвалідністю, що розвиваються, і повага до права дітей з інвалідністю зберігати свою індивідуальність.

Держави-учасниці Конвенції мають загальні та конкретні зобов'язання. Загальні зобов'язання викладені в статті 4. Зокрема, держави-учасниці зобов'язуються:

- a) вживати всіх належних законодавчих, адміністративних та інших заходів для здійснення прав, що визнаються в цій Конвенції;
- b) вживати всіх належних заходів, зокрема законодавчих, для зміни чи скасування чинних законів, постанов, звичаїв та практик, які є дискримінаційними стосовно осіб з інвалідністю;
- c) ураховувати осіб з інвалідністю в усіх стратегіях і програмах захисту й заохочення прав людини;
- d) утримуватися від будь-яких дій або методів, які не узгоджуються із цією Конвенцією, і забезпечувати, щоб державні органи та установи діяли відповідно до цієї Конвенції;
- e) уживати всіх належних заходів для усунення дискримінації за ознакою інвалідності з боку будь-якої особи, організації або приватного підприємства;
- f) проводити або заохочувати дослідне та конструкторське розроблення товарів, послуг, устаткування та об'єктів універсального дизайну (який визначено в статті 2 цієї Конвенції), пристосування яких до конкретних потреб особи з інвалідністю вимагало б якомога меншої адаптації й мінімальних витрат, сприяти наявності й використанню їх, а також просувати ідею універсального дизайну під час вироблення стандартів і керівних орієнтирів;
- g) проводити або заохочувати дослідне та конструкторське розроблення, а також сприяти наявності й використанню нових технологій, зокрема інформаційно-комунікаційних технологій, засобів, що полегшують мобільність, обладнання та допоміжних технологій, підхожих для осіб з інвалідністю, приділяючи першочергову увагу недорогим технологіям;
- h) надавати особам з інвалідністю доступну інформацію про засоби, що полегшу-

ють мобільність, обладнання та допоміжні технології, зокрема нові технології, а також інші форми допомоги, допоміжні послуги та об'єкти;

- i) заохочувати викладання спеціалістам і персоналу, що працюють з особами з інвалідністю, прав, які визнаються в цій Конвенції, щоб удосконалювати надання гарантованих цими правами допомоги та послуг.

Стаття 27 присвячена конкретно **праці та зайнятості**. Її повний текст наведено нижче у вставці. Держави-учасниці Конвенції зобов'язуються створювати можливості для працевлаштування на звичайних підприємствах як державного, так і приватного сектору. Для сприяння цьому Конвенція заохочує доступ осіб з інвалідністю до вільно обраних робочих місць, загальних програм технічної та професійної орієнтації, служб працевлаштування та професійного й безперервного навчання, а також програм професійної реабілітації, збереження та відновлення роботи. Ці положення поширюються на осіб з інвалідністю, які шукають роботу та просуваються по службі, а також на тих, хто отримує інвалідність під час трудової діяльності та бажає зберегти роботу. У Конвенції визнано також, що для багатьох осіб з інвалідністю у країнах, що розвиваються, першим – а в деяких випадках єдиним – можливим варіантом може бути індивідуальна трудова діяльність або мікропідприємництво. Держави-учасниці зобов'язуються сприяти створенню таких можливостей. Заохочується право осіб з інвалідністю здійснювати свої трудові та профспілкові права. Крім того, держави-учасниці повинні забезпечити, щоб особи з інвалідністю не утримувалися в рабстві чи в підневільному становищі й були захищені нарівні з іншими від примусової чи обов'язкової праці.

► Стаття 27 КПОІ. Праця та зайнятість

1. Держави-учасниці визнають право осіб з інвалідністю на працю нарівні з іншими; воно включає право на отримання можливості заробляти собі на життя працею, яку особа з інвалідністю вільно вибрала чи на яку вона вільно погодилась, в умовах, коли ринок праці та робоче середовище є відкритими, інклюзивними та доступними для осіб з інвалідністю. Держави-учасниці забезпечують і заохочують реалізацію права на працю, зокрема тими особами, які отримують інвалідність під час трудової діяльності, шляхом ужиття, у тому числі в законодавчому порядку, належних заходів, спрямованих, зокрема, на таке:

- a) заборону дискримінації за ознакою інвалідності стосовно всіх питань, які стосуються всіх форм зайнятості, зокрема умов прийняття на роботу, наймання та зайнятості, збереження роботи, просування по службі та безпечних і здорових умов праці;
- b) захист прав осіб з інвалідністю нарівні з іншими на справедливий й сприятливий умови праці, зокрема рівні можливості й рівну винагороду за працю рівної цінності, безпечні та здорові умови праці, зокрема захист від домагань, та задоволення скарг;
- c) забезпечення того, щоб особи з інвалідністю могли здійснювати свої трудові й профспілкові права нарівні з іншими;

- d) надання особам з інвалідністю можливості для ефективного доступу до загальних програм технічної та професійної орієнтації, служб працевлаштування та професійного й безперервного навчання;
- e) розширення на ринку праці можливостей для працевлаштування осіб з інвалідністю та просування їх по службі, а також надання допомоги в пошуку, отриманні, збереженні та відновленні роботи;
- f) розширення можливостей для індивідуальної трудової діяльності, підприємництва, розвитку кооперативів і організації власної справи;
- g) працевлаштування осіб з інвалідністю в державному секторі;
- h) стимулювання наймання осіб з інвалідністю в приватному секторі за допомогою належних стратегій і заходів, які можуть включати програми позитивних дій, стимули та інші заходи;
- i) забезпечення особам з інвалідністю розумного пристосування робочого місця;
- j) заохочення набуття особами з інвалідністю досвіду роботи в умовах відкритого ринку праці;
- k) заохочення програм професійної та кваліфікаційної реабілітації, збереження робочих місць і повернення на роботу для осіб з інвалідністю.

2. Держави-учасниці забезпечують, щоб особи з інвалідністю не утримувалися в роботі чи в підневільному становищі й були захищені нарівні з іншими від примусової чи обов'язкової праці.

Міжнародні трудові норми

Конвенція 1958 року про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111)

Конвенція МОП 1958 року про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111) та Рекомендація № 111, що її супроводжує, передбачають ухвалення національної політики забезпечення рівності для викоренення дискримінації в галузі праці та занять. З огляду на увагу МОП до осіб з інвалідністю, дещо дивно, що в цих документах інвалідність не згадується конкретно як заборонена ознака дискримінації. Водночас у Конвенції № 111 все ж передбачено «особливі заходи» для осіб з інвалідністю:

Кожний член Організації може після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі організації є, встановити, що будь-які інші особливі заходи, спрямовані на задоволення особливих потреб осіб, яких із міркувань статі, віку, фізичної неповноцінності, сімейних обставин або соціального чи культурного рівня звичайно визнають за таких, що потребують особливого захисту чи допомоги, не вважатимуться за дискримінацію (стаття 5(2)).

Конвенцією передбачено також, що держави-члени МОП можуть після консультацій із соціальними партнерами та іншими відповідними органами визначити додаткові ознаки дискримінації (стаття 1(1)(b)).

Інвалідність часто розглядається за Конвенцією № 111 у цьому контексті¹¹.

Конвенція 1983 року про професійну реабілітацію та зайнятість осіб з інвалідністю (№ 159)

Конвенція вимагає, щоб держави-члени МОП відповідно до національних умов, практики й можливостей розробляли, здійснювали та періодично переглядали національну політику в галузі професійної реабілітації та зайнятості осіб з інвалідністю. Зазначена політика має бути спрямована на забезпечення того, щоб відповідні заходи з професійної реабілітації поширювалися на всі категорії осіб з інвалідністю, а також на сприяння можливостям зайнятості осіб з інвалідністю на відкритому ринку праці.

У межах моніторингу виконання Конвенції № 159 у своєму Загальному огляді стану виконання положень Конвенції № 159 і Рекомендації № 168 (ILO, 1998) КЕЗКР зауважив, що принцип рівності можливостей та рівності ставлення в зайнятості осіб з інвалідністю вимагає особливої уваги в умовах, що характеризуються глобальною конкуренцією та дерегуляцією ринків праці, а також наголосив на можливості поширення Конвенції на всі держави-члени МОП:

Конвенція № 159 має заохочувальний характер: у ній встановлено цілі та викладено основні принципи, яких слід дотримуватися в досягненні цих цілей. Оскільки її положення є гнучкими щодо способів досягнення цих цілей, можна належним чином урахувати ситуацію, що переважає в кожній країні. Положення Конвенції можна застосовувати до всіх держав-членів МОП незалежно від того, якого етапу вони досягли у своїй діяльності з професійної реабілітації та зайнятості осіб з інвалідністю (ILO, 1998, Para. 247).

Рекомендація 1983 року щодо професійної реабілітації та зайнятості осіб з інвалідністю (№ 168)

Тема рівності проходить наскрізною лінією через Рекомендацію № 168 як одна з її головних тем. Наприклад:

- ▶ особи з інвалідністю повинні користуватися рівністю можливостей і ставлення щодо отримання роботи, збереження її і просування по службі, яка там, де це можливо, відповідає їх персональному вибору та індивідуальній придатності до неї (п. 7);
- ▶ під час організації професійної реабілітації і сприяння особам з інвалідністю в працевлаштуванні слід дотримуватися принципу рівності можливостей і ставлення для чоловіків та жінок, що працюють (п. 8);

¹¹ ILO, Decent work for persons with disabilities: promoting rights in the global development agenda, page 22 [МОП, Гідна праця для осіб з інвалідністю: заохочення прав у глобальному порядку денному у сфері розвитку, с. 22].

- ▶ слід уживати заходів щодо сприяння працевлаштуванню осіб з інвалідністю, які відповідають нормам зайнятості та оплати праці, що застосовуються до працівників загалом (п. 10).

МОП бере активну участь у заохоченні рівних можливостей щодо зайнятості осіб з інвалідністю через свою Програму з питань інвалідності. Наприклад, Конвенція МОП 1988 року про сприяння зайнятості та захист від безробіття (№ 168) містить пряму заборону дискримінації за ознакою інвалідності (стаття 6(1)). Найостаннішими за часом ініціативами МОП щодо цього питання є Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці (1998 рік) та Звід практичних правил з управління інвалідністю на робочому місці (2002 рік), керівні настанови, орієнтовані насамперед на роботодавців, та Декларація про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації (2008 рік). Істотно важливою для цієї групи осіб є Рекомендація МОП 2012 року щодо мінімальних рівнів соціального захисту (№ 202). Рекомендація вимагає, щоб мінімальний рівень базового соціального захисту в державах-членах МОП поширювався на осіб економічно активного віку, не здатних отримувати достатній дохід, зокрема, в результаті хвороби або втрати працездатності.

4.3 Приклади з практики країн

В **Австралії** спори щодо загальних антидискримінаційних положень Закону про справедливі трудові відносини розглядаються, як правило, на конференції з метою примирення, а в разі її негативного результату — на судовому слуханні, де виносяться рішення. У цих двох процедурах є певні відмінності, зокрема щодо того, хто може забезпечити виконання положень у примусовому порядку, строків, засобів правового захисту і витрат. По-перше, претензії можуть подаватися не лише постраждалим працівником, а і профспілкою чи державним відомством, а також Уповноваженим зі справедливих відносин у сфері праці (FWO), що має значні інспекційні та правозастосовні повноваження й ресурси. FWO розглядав **низку випадків дискримінації**, які в навчальних і стримувальних цілях широко висвітлювалися. По-друге, стосовно часових обмежень на подання претензій відповідні права діляться на право на припинення і право на інші види негативних заходів, водночас для припинення встановлено набагато жорсткіші строки (21 день проти 6 років).

Претензії подаються до Комісії з питань справедливих відносин у сфері праці (FWC), яка, як правило, повинна провести розгляд справи в приватному порядку, щоб спробувати врегулювати спір (якщо мова йде про заборону звільнення, сторони можуть пропустити цей етап). Якщо на конференції не вдається врегулювати спір (або вищезгаданий етап пропущено), скарги можуть звернутися до федерального суду на предмет слухання справи й винесення ухвали (або до арбітражного суду з трудових питань на предмет арбітражного розгляду, якщо сторони погодяться на це). Якщо суд постановив, що вимога про загальний захист порушена, він має право видати «будь-який наказ, який суд вважає доречним», зокрема про компенсацію шкоди та відновлення в правах. Важливо, що суд може також видавати накази про застосування санкцій (чим цей підхід різко відрізняється від правового режиму захисту від дискримінації). Суд може також видавати приписи для запобігання протидії.

У **канадській провінції Онтаріо** законодавство включає «стандарти зайнятості», якими на роботодавців покладено **обов'язок забезпечити пристосування**, причому дотримання цієї вимоги перевіряється шляхом інспектування з боку державних органів. Крім того, роботодавці, у яких зайнято мінімум 50 працівників, зобов'язані документувати процес розроблення індивідуальних планів пристосування.

У **Японії** Закон про сприяння зайнятості осіб з інвалідністю, який є основою заходів, що здійснюються в країні для забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю, складається з двох головних елементів:

- ▶ системи квот, яка зобов'язує роботодавців брати на роботу певний відсоток осіб з інвалідністю. Наразі для приватних компаній законом приписано мінімальний рівень зайнятості таких осіб у 1,8 відсотка, тобто роботодавці приватного сектору зобов'язані на кожні 56 працівників працевлаштовувати одну особу з інвалідністю. Альтернативою цьому обов'язку є спеціальна система дочірніх підприємств: якщо роботодавець засновує дочірнє підприємство спеціально для працевлаштування осіб з інвалідністю, працівники, зайняті на такому спеціальному підприємстві, у цілях обчислення рівня зайнятості за звичайними вимогами можуть вважатися зайнятими в материнській компанії;
- ▶ системи виплат, що стимулює працевлаштування осіб з інвалідністю, згідно з якою на роботодавців накладається штраф, якщо вони не можуть забезпечити приписаний законом мінімальний відсоток осіб з інвалідністю серед зайнятих на підприємстві. Роботодавцям, які забезпечили працевлаштування осіб з інвалідністю в кількості, що перевищує встановлений законом відсоток, виплачується сума, що дорівнює надходженню штрафів за місяць. У такий спосіб розподіляється економічне навантаження, пов'язане із зайнятістю осіб з інвалідністю.

Кожний роботодавець зобов'язаний щороку звітувати про стан зайнятості осіб з інвалідністю станом на 1 червня. Якщо фактичний рівень зайнятості нижче мінімального відсотка, директор місцевого відділення державного бюро зайнятості наказує роботодавцеві підготувати трирічний план працевлаштування осіб з інвалідністю.

У **Новій Зеландії** Закон про мінімальну заробітну плату (1983 р.) вимагає, щоб усі працівники віком 16 років і старше отримували заробітну плату в розмірі не менше певного рівня, який зазначено в Наказі про мінімальну заробітну плату. Проте розділом 8 Закону про мінімальну заробітну плату передбачено виняток із цієї загальної вимоги, зокрема:

Інспектор праці може видати працівнику дозвіл на звільнення від вимоги щодо мінімальної заробітної плати (MWER), якщо інспектор переконався в тому, що:

- (a) працівник істотно й помітно обмежений через інвалідність у виконанні вимог своєї роботи;
- (b) роботодавець і працівник розглянули всі варіанти розумного пристосування, які можна було б реалізувати для полегшення виконання вимог роботи;
- (c) видавання дозволу є обґрунтованим і доречним.

MWER дозволяє платити працівнику заробітну плату в розмірі менше мінімальної. Він може видаватися тільки інспектором праці, причому на певний період часу. Інспектор повинен переконатися, що ступінь інвалідності працівника є достатнім для того, щоб він був обмежений у виконанні вимог роботи. Законодавство вимагає також, щоб роботодавець і працівник подумали про те, яке пристосування можна здійснити для того, щоб працівник з інвалідністю міг ефективніше виконувати свої обов'язки. Нарешті, інспектор має переконатися в тому, що видавання MWER є обґрунтованим і доречним.

Визначення терміну «інвалідність» включає фізичну інвалідність, але історично склалися так, що заяви на MWER надходять від працівників з інтелектуальними порушеннями, психологічною інвалідністю або психіатричними захворюваннями. Важливо зазначити, що MWER видаються працівникам, а не роботодавцям, тому вони стосуються конкретних фізичних осіб. Слід пам'ятати також, що ці дозволи стосуються тільки рівня оплати праці працівника. Усі інші права і обов'язки щодо зайнятості залишаються чинними.

Розгляд заяв на MWER і видавання дозволів здійснюються спеціальними інспекторами праці, які базуються в Окленді та Крайстчерчі. Вони перевіряють і забезпечують, щоб заяви та робота, зазначена в них, були обґрунтованими та показували реальний стан справ. Така експертна перевірка включає вивчення трудових договорів і посадових інструкцій, оцінювання заробітної плати та проведення співбесід зі сторонами.

В **Іспанії** останніми роками запроваджено низку заходів для посилення функціонування національної **системи квот**. Законом про договори в державному секторі (№ 9/2017 від 8 листопада 2017 року) встановлено стимули для роботодавців, які наймають осіб з інвалідністю, а також обмеження для тих, які не виконують двовідсоткову квоту резерву для працевлаштування працівників з інвалідністю. Крім системи квот діють такі інструменти політики для заохочення зайнятості осіб з інвалідністю, як Стратегія активізації зайнятості на 2017–2020 роки та Річний план реалізації політики в галузі зайнятості. Стратегія включає **заходи, спрямовані на заохочення працевлаштування, створення і збереження робочих місць**, зокрема для груп, які постають перед більшими труднощами в отриманні чи збереженні роботи, особливо для осіб з інвалідністю. Річний план, у якому визначено програми та послуги, сфера дії яких охоплює всю країну загалом, а також програми та послуги окремо для кожної автономної спільноти, також заохочує створення скоординованої основи для зайнятості осіб з інвалідністю на всіх рівнях.

Крім того, зміцнено служби Інспекції з питань праці та соціального забезпечення з тим, щоб вони ефективно контролювали реалізацію системи квот. Пізніше Генеральний директорат з інспектування в галузі праці та соціального забезпечення видав Технічний регламент № 98/2016 із регулювання діяльності вищезгаданої Інспекції у зв'язку із системою квот для осіб з інвалідністю. Відповідний конкретний напрям діяльності передбачено і в Стратегічному плані з питань інспекції праці та соціального забезпечення на 2018-2020 роки.

У **Намібії** розділ 19(1) Закону про позитивні заходи в галузі зайнятості (1998 р.) передбачає преференційне ставлення до певних груп, зокрема до осіб з інвалідністю, у заповненні вакантних робочих місць.

Стандарт, який регулює розміщення оголошень про вакансії, вимагає зазначати в оголошеннях, що «заохочується подання заяв особами з інвалідністю». Водночас щодо заяв про прийняття на роботу Державна служба Намібії вказує, що заявники повинні зазначати наявність у них інвалідності як підстави для преференційного ставлення в процесах наймання, якщо вони відповідають установленим вимогам.

Законом Намібії про працю (№ 11 від 2007 р.) передбачено, що зайняті особи з інвалідністю повинні користуватися такими основними правами та засобами захисту, що й інші працівники (глава 2), такими самими умовами праці та допомогами (глава 3) і такими самими положеннями з охорони здоров'я, безпеки та добробуту (глава 4). Крім того, Положення про охорону здоров'я, безпеку й добробут працівників на робочому місці вимагає, щоб роботодавці забезпечували працівникам з особливими потребами (інвалідністю) вільний доступ до будівель і вбиралень та вихід із них. Під час інспекційних відвідувань інспектори праці повинні забезпечити, щоб роботодавці додержувалися цих правових норм.

У **Кенії** Закон про осіб з інвалідністю (№ 253) передбачає права й реабілітацію осіб з інвалідністю. Розділом 12(1) встановлено, що ніхто не відмовляє особі з інвалідністю в доступі до можливостей щодо підхожої зайнятості. Крім того, у розділі 12(11) визначено, що на кваліфікованого працівника з інвалідністю поширюються такі самі умови зайнятості, що й на інших кваліфікованих працівників.

У **Південно-Африканській Республіці** особи з інвалідністю користуються конституційними гарантіями захисту й забезпечення їхніх прав. Закон про справедливість у галузі зайнятості (№ 55, 1998 р.) забезпечує справедливе ставлення до осіб з інвалідністю в процесах наймання, добору і призначення. Цей закон також містить настанови у формі Кодексу належної практики зайнятості осіб з інвалідністю.

Роботодавці зобов'язані забезпечити складання і виконання на робочому місці «планів забезпечення справедливості в галузі зайнятості» та досягнення передбачених у них цілей. Управління інспекції та правозастосування (Інспекція праці) має в штаті спеціальних інспекторів праці, які займаються забезпеченням дотримання вищезгаданого закону. Періодично у межах «Огляду Генеральним директором» здійснюється відбір роботодавців, у яких проводяться інспекційні відвідування на предмет перевірки дотримання ними вимог законодавства про справедливість у галузі зайнятості.

Уряд ПАР також оприлюднив Закон про заохочення рівності та запобігання несправедливій дискримінації (№ 04/2000), який надає можливість користування засобами правового захисту громадянам, які зазнали несправедливої дискримінації.

► Резюме

Уразливі працівники зазнають ризику експлуатації через свій соціальний, економічний або інший статус чи з інших причин. Отже, їхня зайнятість, як правило, більш нестабільна, і їм часто доводиться працювати в гірших, іноді небезпечних умовах, без захисту, передбаченого національним законодавством. Інспектори праці повинні відігравати ключову роль в усуненні серйозних недоліків в умовах праці, з якими стикаються такі групи працівників.

Дитяча праця залишається в сьогоdnішньому світі праці значною проблемою, яка ще більше загострилася через нинішню пандемію коронавірусної хвороби. МОП визнає чотири найгірші форми дитячої праці, зокрема небезпечну дитячу працю. Останнє особливо стосується інспекторів праці, які повинні відігравати важливу роль у співпраці з іншими організаціями в спільних зусиллях із боротьби з дитячою працею.

Примусова праця також є серйозним приводом для занепокоєння в багатьох країнах. Ефективні дії потребують комплексного підходу, в якому забезпечення суворого дотримання законів поєднується з профілактикою та заходами з надання допомоги постраждалим. Інспекторам праці потрібно співпрацювати з іншими організаціями, насамперед з поліцією, у процесі виявлення фактів примусової праці та правозастосування, тому координація політики має першочергове значення.

Працівники-мігранти — як місцеві, так і іноземні громадяни (в останньому випадку як легальні, так і нелегальні іммігранти) — є особливо вразливими до зловживань, експлуатації та порушення законів про працю. Інспектори праці знов-таки повинні відігравати істотну роль у вирішенні цих питань, причому в співпраці з міграційними службами та іншими органами. Деякі країни в співпраці з організаціями-партнерами прийняли інноваційні підходи до задоволення потреб працівників-мігрантів і покращення умов їхньої праці (та проживання).

Чисельність людей з інвалідністю у світі становить приблизно один мільярд осіб, або 15 відсотків населення світу. Майже 80 відсотків із них — працездатного віку. Проте право осіб з інвалідністю на гідну працю часто не забезпечується. Особи з інвалідністю, особливо жінки, стикаються з величезними поведінковими, фізичними та інформаційними перешкодами на шляху до рівних можливостей у сфері праці. Інспекторам праці слід долучитися до національних і міжнародних зусиль для усунення цих перешкод і забезпечення в такий спосіб гідних робочих місць особам з інвалідністю.

► Бібліографія та додаткові джерела

Дитяча праця

[The Minimum Age Convention, 1973 \(No. 138\).](#)

[The Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 \(No. 182\).](#)

IPEC, SafeWork and International Association of Labour Inspection (IALI), 2002, [Combating child labour: A handbook for labour inspectors](#), ILO, Geneva.

ILO, 2010. [Accelerating action against child labour](#), Geneva.

Примусова праця

[Forced Labour Convention, 1930 \(No. 29\). Abolition of Forced Labour Convention, 1957.](#)

United Nations, 2000. [Protocol to prevent, suppress and punish trafficking in persons, especially women and children.](#)

ILO, 2005. [Human Trafficking and Forced Labour Exploitation: Guidance for Legislation and Law Enforcement](#), Geneva.

ILO, 2008. [Forced labour and human trafficking: a handbook for labour inspectors](#), Geneva. ILO, 2020. [Toolkit on Developing National Action Plans on Forced Labour](#).

Працівники-мігранти

[Migration for Employment Convention \(Revised\), 1949 \(No. 97\).](#)

[Migrant Workers \(Supplementary Provisions\) Convention, 1975 \(No. 143\).](#)

ILO, 2006. [Multilateral Framework on Labour Migration, Non-binding principles and guidelines for a rights-based approach to labour migration.](#)

ILO, 2016. [General Survey concerning the migrant workers instruments, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations](#), International Labour Conference, 105th Session, Report III (Part 1B).

Особи з інвалідністю на роботі

United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD).

Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983 (No. 159).

ILO, 2015. *Decent work for persons with disabilities: promoting rights in the global development agenda*

ILO, 2014. *Achieving equal employment opportunities for people with disabilities through legislation: Guidelines.*

