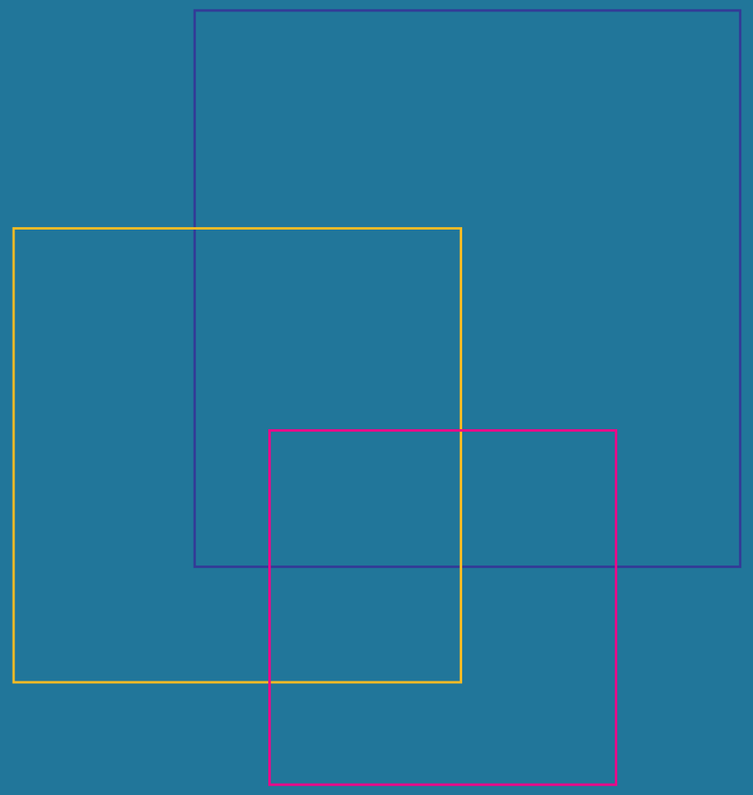
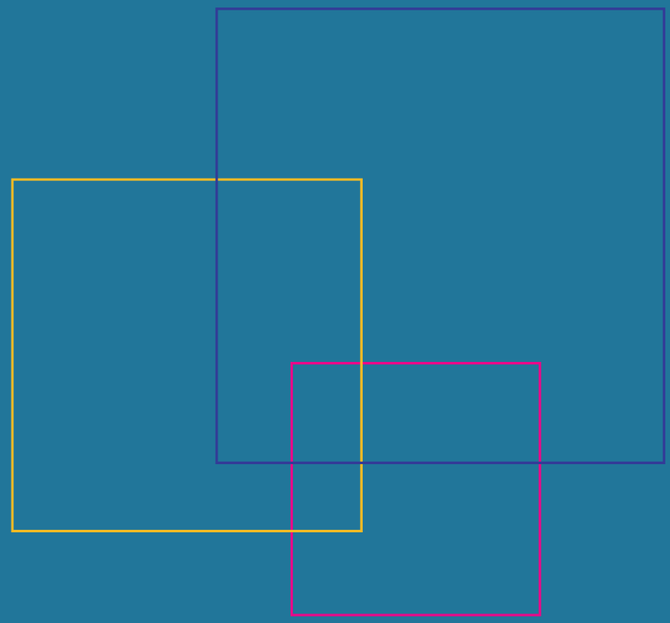


WORK IN FREEDOM

СПЕЦІАЛЬНА ПРОГРАМА ДІЙ,
СПРЯМОВАНИХ НА БОРОТЬБУ
З ПРИМУСОВОЮ ПРАЦЕЮ

ТОРГІВЛЯ ЛЮДЬМИ І ПРИМУСОВА ПРАЦЯ: КОНТРОЛЬ ЗА ПРОЦЕСОМ ВЕРБУВАННЯ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ



ТОРГІВЛЯ ЛЮДЬМИ І ПРИМУСОВА ПРАЦЯ:

Контроль за процесом вербування трудових мігрантів

СПЕЦІАЛЬНА ПРОГРАМА ДІЙ,
СПРЯМОВАНИХ НА БОРОТЬБУ
З ПРИМУСОВОЮ ПРАЦЕЮ

ILO

International
Labour Office

Навчальний посібник

ТОРГІВЛЯ ЛЮДЬМИ І ПРИМУСОВА ПРАЦЯ: КОНТРОЛЬ ЗА ПРОЦЕСОМ ВЕРБУВАННЯ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ

Навчальний посібник

© Міжнародна організація праці, 2005 рік

Вперше видано у 2005 році

Вперше перекладено і видано українською мовою у 2006 р.

На видання Міжнародного бюро праці поширюється видавниче право згідно з Протоколом 2 Загальної конвенції про авторські права. Однак короткі витяги з них можуть передруковуватися без спеціального дозволу за умови зазначення джерела. Заяви щодо передруку або перекладу потрібно надсилати до відділу публікацій (видавничі права та переклади), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. МБП уважно розгляне надіслані запити.

Бібліотечні фонди, інститути та інші користувачі, зареєстровані у Великобританії в Агентстві надання авторських прав, розташованого за адресою 90 Tottenham Court Road, London W1T 4LP [факс: (+44) (0)20 7631 5500; електронна адреса: cla@cla.co.uk], або в Сполучених Штатах у Центрі надання авторських прав, розташованого за адресою 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 [факс: (+1) (978) 750 4470; електронна адреса: info@copyright.com], або в інших країнах у відповідних Організаціях, що можуть надавати право на копіювання та розповсюдження матеріалів, можуть робити фотокопії відповідно до ліцензій, що видаються їм з цією метою.

ISBN 92-2-817583-4; 978-92-2-817583-7 (друкована книга)

ISBN 92-2-817584-2;978-92-2-817584-4 (Web-публікація)

Найменування, які наводяться в публікаціях МБП, відповідають практиці ООН, а виклад у них матеріалу не означає висловлення будь-якої точки зору Міжнародного бюро праці на легальний статус країни, регіону чи території або їх властей, а також на демаркацію їх кордонів. За погляди, які відображені в опублікованих авторських статтях, дослідженнях та інших матеріалах, відповідають виключно їх автори, а сама публікація не означає, що Міжнародне бюро праці поділяє ці погляди.

Посилання на найменування фірм чи комерційних продуктів або процесів не означає схвалення останніх з боку МБП, відсутність посилань на конкретні фірми, продукти чи процеси не свідчить про їх несхвалення.

Видання Міжнародного бюро праці продаються у великих магазинах або місцевих бюро МОП багатьох країн; їх можна також отримати безпосередньо у відділі публікацій Міжнародного бюро праці. Звертайтеся за адресою: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Каталоги або перелік нових публікацій можна отримати безкоштовно за тією ж адресою або електронною поштою: pubvente@ilo.org

Відвідайте наш веб-сайт: www.ilo.org/publns

Слова подяки

Спеціальна програма дій, спрямованих на боротьбу з примусовою працею розробила цей навчальний посібник. Його ретельно вивчали і переглядали колеги із багатьох департаментів МОП. Особливо ми хотіли б подякувати Глорії Морено-Фонтес, Програма міжнародної міграції, яка постійно брала участь у розробленні посібника. Еллен Хансен, Цільова програма з розвитку вмінь, знань і спроможності до зайнятості Олександр Самородов, Департамент стратегії зайнятості і Мері Кавар, Департамент з питань ґендерної рівності і політики зайнятості теж надали дуже влучні і корисні коментарі, за що ми їм теж вдячні. Вдячні також нашим колегам із Спеціальної програми дій, спрямованих на боротьбу проти примусової праці, Роджер Плант, Каролін О'Рейлі, Аша Д'Сауза, Карла Нзоме, Анна Павлетта і Коралі Томпсон внесли свої зауваженняі доповнення на етапі погодження остаточного варіанту.

Особлива подяка інспекторам праці, правоохоронцям, представникам працівників, приватних агентств із працевлаштування і урядових структур, які брали участь у двох оціночних навчальних семінарах, що проводилися у лютому та квітні 2004 року в Сінаї, Румунія. Ми також вдячні Каталін Гінарару та Кармен Йонеску, які підготували переклад посібника румунською мовою і забезпечили необхідними матеріалами учасників засідань, а також здійснювали синхронний переклад.

КООРДИНАТОР ПРОЕКТУ І ГОЛОВНИЙ РЕДАКТОР

Беате Андреес

АВТОР

Маріска Н.Й. ван дер Лінден

СПІВАВТОРИ

Серджіо Рікка, консультант МБП, який ретельно проаналізував даний посібник і написав глави до четвертого і п'ятого розділів. Його знання цієї проблематики, а також високий рівень підготовки як тренера, функції якого він виконував протягом семінару, де було вперше апробовано посібник, виявилися неоціненними, і ми б хотіли висловити йому подяку за вагоме сприяння у цій справі. Ларс Томанн, консультант МОП, оновив першу версію посібника з урахуванням результатів дослідження, проведеного у 2005 році.

ДОНОРИ І ПАРТНЕРИ

AGIS 2004

Deutsche Gesellschaft Für Technische Zusammenrbeit (GTZ) GmbH

Зміст

СЛОВА ПОДЯКИ ..... **iii**

Як користуватися посібником **1**

Умовні позначки **2**

1. ТОРГІВЛЯ ЛЮДЬМИ Й ПРИМУСОВА ПРАЦЯ: ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ Й ОГЛЯД **3**

1. Терміни, що використовуються 3
2. Історичні факти і сучасна концепція торгівлі людьми 5
3. Деякі факти про торгівлю людьми 6
4. Причини торгівлі людьми 7
5. Цикл торгівлі людьми 8

2. ПРОЦЕС ТОРГІВЛІ ЛЮДЬМИ: ВЕРБУВАННЯ МІГРАНТІВ **12**

1. Терміни 12
2. МОП і приватні агентства з працевлаштування (ПАП) 12
3. Приватні вербувальники: орієнтовний профіль 13
4. Середовище, яке стимулює поширення незаконного працевлаштування 16
5. Вербувальники і злочинна група, в якій вони задіяні 17
6. Вербуваня працівників з метою їх використання для примусової праці: бізнес, побудований на обмані 18
7. Гендерний аспект 18

3. ЗАГАЛЬНІ НАПРЯМКИ ПОЛІТИКИ, НАЦІЛЕНОЇ НА ПРОТИДІЮ ТОРГІВЛІ ЛЮДЬМИ **20**

1. Загальні рекомендації щодо розроблення ефективної політики 21
3. Роль законодавства 22
4. Регулювання міграційних потоків: рекомендації 26
5. Роль державних інститутів 27
6. Роль приватних агентств із працевлаштування 28
7. Аташе з трудових питань або з питань мІграції 29
8. ДвосторонніІ багатосторонніІ угоди 29

4. ЗАПОБІГАННЯ ТОРГІВЛІ ЛЮДЬМИ: УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ ВЕРБУВАННЯ **33**

1. Загальний погляд на проблему 33
2. Процес вербування через приватні агентства: 11 кроків до отримання робочого місця за кордоном 33

3. Яким чином приватні агентства порушують закони й норми, вдаються до неправомірної практики вербування 34
4. Еталон контролю за діяльністю агентств із працевлаштування 34
5. Методи контролю 35

5. КОНКРЕТНІ ЗАХОДИ ІЗ ПРОТИДІЇ ТОРГІВЛІ ЛЮДЬМИ: ІНФОРМУВАННЯ ГРОМАДСЬКОСТІ 41

1. Вплив інформації 41
2. Розповсюдження інформації 41
3. Етапи процесу прийняття рішення потенційними мігрантами 42
4. Інформаційно-просвітницькі кампанії 42
5. Інформація про специфіку конкретної країни і конкретної роботи 44

6. КОНКРЕТНІ ЗАХОДИ З ПРОТИДІЇ ТОРГІВЛІ ЛЮДЬМИ: ПРАВООХОРОННА ПРАКТИКА 46

1. Виявлення зловживань і правопорушень 46
2. Збір інформації 46
3. Міжвідомче співробітництво 48
5. Подання скарг 49
6. Судове переслідування: робота з потерпілими від торгівлі людьми 50
7. Адміністративні й цивільні санкції 51
8. Кримінальне покарання 52
9. Стигматизація правопорушників 52

ДОДАТКОВІ ІНФОРМАЦІЙНІ ДЖЕРЕЛА 56

Додаток 1 Ситуації із життя 59

Додаток 2 Приклади успішної практики 67

Як користуватися посібником

Цей навчальний посібник має за мету підвищити рівень поінформованості інспекторів праці, співробітників правоохоронних органів, урядовців, представників об'єднань роботодавців, профспілок та інших – у питаннях торгівлі людьми, примусової праці і системи працевлаштування. Особлива увага приділяється вивченню механізмів вербування мігрантів для подальшої роботи в експлуататорських умовах, які можна прирівняти до примусової праці.

Посібник містить водночас теоретичний і практичний матеріал. У ньому викладена інформація про зловживання у процесі вербування і торгівлю людьми, а також про соціально-економічні фактори, які сприяють торгівлі людьми. Проте в основному наголос робиться на стратегічних заходах, вміннях та навичках, які є важливими для викоренення такої неправомірної практики. Посібник допомагає вивченню ситуації на практичних прикладах і сприяє постійному обміну і взаємодії учасників, що дозволяє їм скористатися досвідом та ідеями інших.

Оскільки кожна держава має свої національні особливості, важливо, щоб тренери доповнювали загальні методи, представлені в цьому посібнику, інформацією про нормативно-правову базу відповідної країни, її політичну та соціально-економічну ситуацію, оскільки відсутність специфічної інформації може стримувати процес впровадження в життя рекомендацій, котрі містяться в посібнику. Матеріал, що його подано в посібнику, можна легко адаптувати до різних ситуацій, специфічних національних умов, використовувати у роботі з різними категоріями фахівців. Посібник укладений таким чином, що є гнучким інструментом, який можна використовувати у різний спосіб, навіть не повністю, а частинами, з огляду на кількість наявного часу, а також питання, на яких спеціалізуються учасники тренінгів.

Крім того, посібник доповнений книгою для тренера, в якій, окрім інформації про методи навчання, викладені рекомендації до кожного розділу посібника про ключові моменти у висвітленні і вивченні того чи іншого аспекту, підходи до обговорення і вирішення того чи іншого питання, а також інструкції стосовно роботи в групах. Радимо використовувати книгу для тренера разом з даним посібником.

ТЕРМІНИ Визначення термінів, що їх необхідно знати, аби краще зрозуміти проблему, яка розглядається

Те, що корисно прочитати

Питання, що їх може поставити тренер аудиторії, щоб отримати відповідь

Завдання для роботи в групах

Відповідні конвенції і рекомендації Міжнародної організації праці (МОП)

Відповідні конвенції і рекомендації ООН

Ситуація із життя для аналізу або приклад успішної практики

Торгівля людьми й примусова праця: загальна інформація й огляд

1

1. ТЕРМІНИ, ЩО ВИКОРИСТОВУЮТЬСЯ

МІГРАЦІЯ Це пересування людей з місця їх проживання в пошуках кращих життєвих умов за власним бажанням або ж через те, що вони вимушені це зробити. Міграція з метою працевлаштування – це пересування людини в пошуках роботи або кращої роботи. За оцінками МОП, на початку XXI ст. близько 150 млн. осіб мешкають і працюють за межами країни, де вони народилися, включаючи біженців. Вважається, що 86 мільйонів із них є економічно активними.

ПРИМУСОВА ПРАЦЯ Згідно з Конвенцією МОП ? 29 про примусову працю, 1930 р. «примусова чи обов'язкова праця – будь-яка робота або служба, що вимагається від будь-якої особи під загрозою якогось покарання, для котрої особа не запропонувала добровільно своїх послуг» (стаття 2.1).

Хоча примусову працю часто називають новою формою рабства, аспект права власності на людину, притаманний рабству, розрізняє ці два поняття. Тоді як рабство передбачає, що рабовласник повністю володіє рабом, примусова праця включає лише насильство над людиною, обмеження її свободи. Отже, рабство можна вважати однією із форм примусової праці. Існує багато видів примусової праці.

ПРАЦІВНИК-МІГРАНТ Згідно з Міжнародною Конвенцією про захист прав усіх трудящих-мігрантів і членів їх сімей (1990), термін «працівник-мігрант» означає особу, яка буде займатися, займається або займалася оплачуваною працею у країні, громадянином якої він або вона не є (Стаття 2.1).

БОРГОВА ЗАЛЕЖНІСТЬ Одна із форм примусової праці. Згідно з визначенням Додаткової конвенції про скасування рабства, работоргівлі та інститутів і звичаїв подібних до рабства (1956), боргова залежність – це становище, яке виникає внаслідок застави боржником, для забезпечення боргу, своєї особистої праці або праці залежної від нього/неї особи, якщо належно оцінена вартість роботи, що виконується, не зараховується як погашення боргу або якщо тривалість такої роботи не обмежена і її характер не визначений (Стаття 1 (a)).

ТОРГІВЛЯ ЛЮДЬМИ Згідно з Протоколом про попередження і припинення торгівлі людьми, особливо жінками і дітьми, і покарання за неї, 2000 р., що доповнює Конвенцію ООН проти транснаціональної організованої злочинності, «торгівля людьми – це здійснювані з метою експлуатації вербування, перевезення, передача, переховування 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 до рабства, підневільний стан або вилучення органів» (Стаття 3(a)).

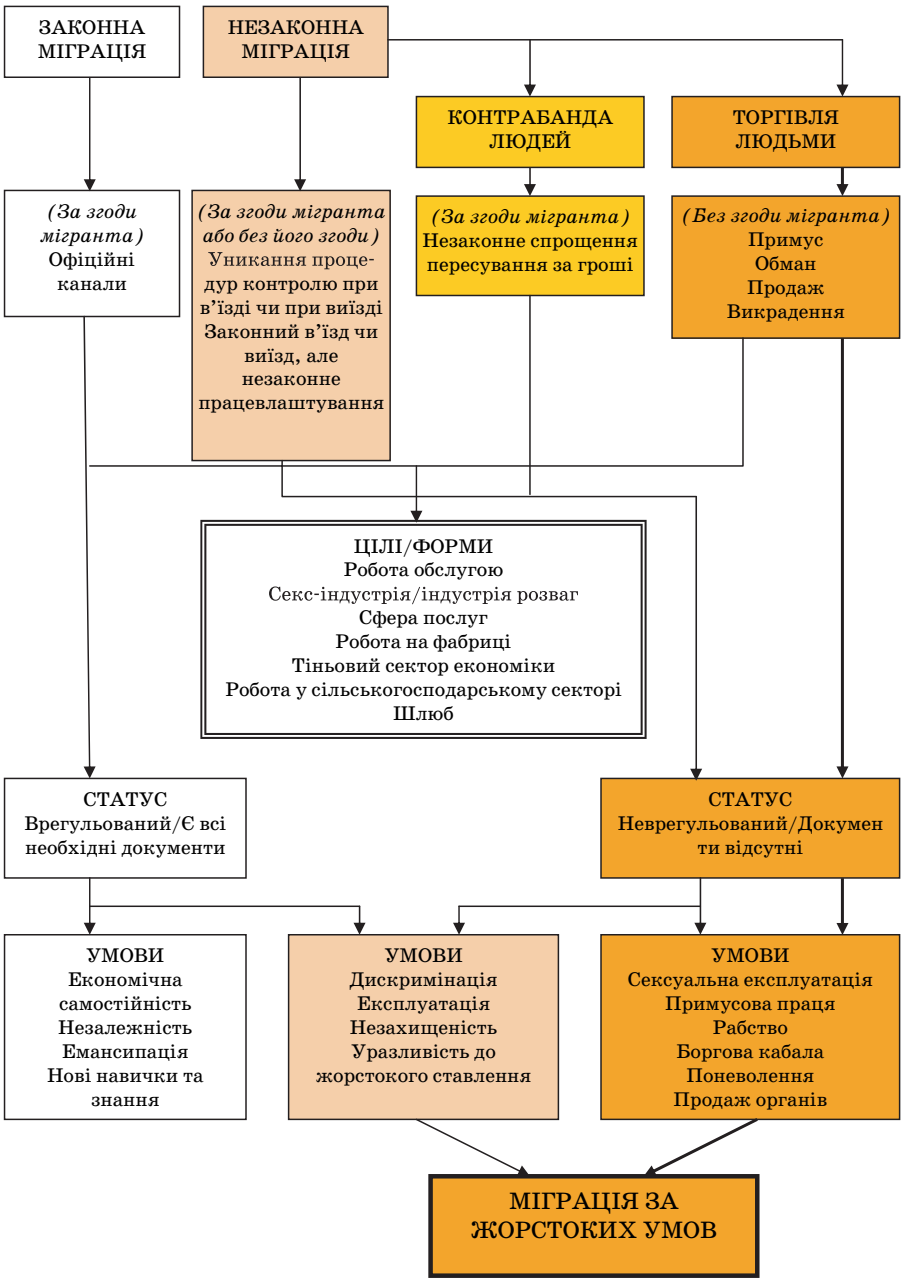
НЕЗАКОННИЙ ВВІЗ/КОНТРАБАНДА ЛЮДЕЙ Згідно з Протоколом проти незаконного ввозу мігрантів по суші, морю і повітрю, що доповнює Конвенцію ООН проти транснаціональної організованої злочинності (2000), «незаконний ввіз мігрантів" означає забезпечення з метою одержання, прямо або посередньо, будь-якої

фінансової або іншої матеріальної вигоди, незаконного в'їзду до будь-якої Держави-учасниці будь-якої особи, яка не є її громадянином або не проживає постійно на її території (Стаття 3 (а)).

Незаконний ввіз передбачає добровільну згоду мігранта, а, отже, останній є безпосереднім учасником процесу. Мігранти вдаються до такого способу потрапити за кордон тоді, коли їх держави застосовують всілякі обмежувальні заходи в рамках міграційної політики, та коли мігрантам бракує інформації про можливості законної міграції. Тому мігранти платять контрабандисту, щоб той допоміг перетнути кордон. На практиці буває досить важко відрізнити незаконне перевезення людей від торгівлі людьми, тому що перше часто є передумовою останнього.

Типи міграції

Зв'язок між законною і незаконною міграцією, торгівлею людьми та незаконним перевезенням



GENPROM (2003) An Information Guide: Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers, Geneva: ILO [МОП. Інформаційний посібник. Запобігання дискримінації, експлуатації та жорстокому ставленню до жінок-трудових мігрантів. Українською мовою видано у 2004р.]

2. ІСТОРИЧНІ ФАКТИ І СУЧАСНА КОНЦЕПЦІЯ ТОРГІВЛІ ЛЮДЬМИ

Термін **trafficking** (букв. з англ. *рух, торгівля, перевезення*) не є новим і відомий ще із XVI ст. Однак у той час він використовувався на позначення торгівлі та «поїздок туди-назад». Цей термін, як такий, не мав негативного забарвлення. Пізніше, у XVII ст., цей термін почав використовуватися на позначення незаконних/підозрілих торговельних операцій. Хоча спочатку він здебільшого стосувався транскордонної торгівлі наркотиками і зброєю, на початку XIX ст. цей термін почали використовувати також у випадках, коли об'єктом торгівлі була людина як раб. Така «традиційна» работоргівля стала вважатися незаконною наприкінці XIX ст. На початку XX ст. термін «торгівля людьми» здебільшого використовувався на позначення «торгівлі білими рабами», тобто пересування жінок і дітей через міжнародні кордони з метою їх використання для проституції. До кінця 1990-х років термін «торгівля людьми» асоціювався із проституцією та сексуальною експлуатацією жінок і дітей.

Ухвалення у 2000 р. **Протоколу про попередження і припинення торгівлі людьми, особливо жінками і дітьми,** і покарання за неї, що доповнює **Конвенцію ООН проти транснаціональної організованої злочинності** (в подальшому **Протокол про торгівлю людьми**) призвело до двох нововведень у поняття торгівлі людьми. По-перше, сьогодні існує **основне і комплексне міжнародне визначення торгівлі людьми**. По-друге, і це навіть більш важливо, визначення торгівлі людьми з Протоколу має дуже широку сферу застосування, оскільки в ньому, окрім сексуальної експлуатації, згадується і **примусова праця** як одна із цілей торгівлі людьми. Хоча Протокол про торгівлю людьми певною мірою розрізняє, з одного боку, торгівлю людьми з метою сексуальної експлуатації, а з іншого, торгівлю людьми з метою здійснення примусової праці та послуг (а також рабства та подібних до рабства звичаїв і поневолення), це ще не означає, що примусова сексуальна експлуатація виключає примусову працю. Дійсно, наглядові органи МОП розглядають питання проституції та сексуальної експлуатації у світлі Конвенції №29 про примусову працю. Тому, власне кажучи, зараз торгівля людьми означає **пересування людей, часто незаконне, через кордони країн або в межах однієї країни, до яких ставляться як до товару і яких піддають трудовій або сексуальній експлуатації.**

Щодо захисту потерпілих від торгівлі людьми, труднощі викликає питання про **згоду особи, потерпілої від цієї торгівлі**. Навіть якщо потерпіла особа погодилася на початковому етапі, це в жодному разі не означає обмеження права обвинувачених осіб на повний захист та презумпцію невинності. Але Протокол про торгівлю людьми не слід розглядати як такий, що перекладає тягар доведення на потерпілу особу. Власне кажучи, згода дорослої людини, яка потерпіла від торгівлі людьми, не є суттєвою, якщо були використані засоби, згадані у Протоколі про торгівлю людьми.

Пересування людей з метою здійснення примусової праці та надання послуг зазвичай передбачає участь посередника або вербувальника, перевізника і кінцевого роботодавця, які матимуть прибуток від експлуатації особи, що стала об'єктом торгівлі людьми. У деяких випадках процес торгівлі людьми здійснюється однією й тією ж людиною. У зв'язку із збільшенням можливостей для пересування, розвитком телекомунікацій і зростанням попиту на дешеву робочу силу у розвинутому світі з одного боку, та все більш жорсткими візовими режимами з іншого, скоротилися можливості законної міграції робочої сили. Часто буває, що приватні агентства з працевлаштування, посередники та роботодавці користуються цією ситуацією, щоб використовувати мігрантів для **експлуататорської праці**.

Для потерпілих від торгівлі людьми вже сам процес переїзду може бути небезпечним, тоді як робота в країні призначення вірогідно буде незаконною та **брудною, принизливою і небезпечною** (роботи типу «3D» від англ. *dirty, dangerous, degrading*). У той час як у більш багатих країнах існує постійний попит на працівників, які згодні виконувати низькооплачувану та небезпечну роботу, часто сезонного характеру, зрозуміло, що громадяни більш багатих держав не мають бажання виконувати роботи типу «3D». У свою чергу це створює ситуацію, коли потерпілі від торгівлі людьми конкурують у отриманні роботи не з громадянами країни, в якій вони перебувають, а скоріше з іншими потерпілими від торгівлі людьми, і тому виникає надлишок пропозиції, що знову призводить до погіршення умов праці («стрімке падіння на дно»).

3. ДЕЯКІ ФАКТИ ПРО ТОРГІВЛЮ ЛЮДЬМИ

Досить важко визначити точну кількість людей, що потерпіли від торгівлі, тому що торгівля людьми – це тіньовий і нерегульований процес. Однак нещодавно МОП опублікувала інформацію, що містить загальну оцінку масштабів примусової праці, в тому числі такої, яка стала наслідком торгівлі людьми.

Загалом мінімальна кількість осіб, які виконують роботи під примусом, внаслідок торгівлі людьми, становить **2 450 000**. Близько 20% випадків використання примусової праці і одна четверта випадків використання примусової праці, до яких причетні приватні агенти із працевлаштування, є результатом торгівлі людьми, а це значна частина. Проте кількість потерпілих від торгівлі людьми серед загальної кількості потерпілих від примусової праці помітно коливається залежно від регіону. Як показано нижче в таблиці, кількість осіб, які потерпіли від торгівлі людьми, підраховується за регіоном призначення (тобто там, де їх примушують працювати), а не за регіоном їх походження. При відносно невеликих цифрах, що описують ситуацію в Африці або країнах із перехідною економікою, не слід забувати про той факт, що багато людей із цих регіонів є об'єктами торгівлі в інших регіонах, у тому числі в промислово розвинутих країнах.

Розподіл за регіонами осіб, що потерпають від примусової праці внаслідок торгівлі людьми

Регіони / країни	Кількість осіб
Азія і Тихоокеанський регіон	1 360 000
Промислово розвинуті країни	270 000
Латинська Америка і Карибський басейн	250 000
Близький Схід і Північна Африка	230 000
Країни з перехідною економікою	200 000
Африка на Північ від Сахари	130 000
У всьому світі	**2 440 000**

ILO (2005), A global alliance against forced labour, p. 14

Якщо говорити про осіб, що потерпіли торгівлі людьми і працюють під примусом, то картина трохи відрізняється від тієї, що описує кількість потерпілих від примусової праці: більшість людей потерпають від торгівлі людьми, а потім примусової праці у сфері комерційної сексуальної експлуатації (43%), але також є багато людей, які в результаті торгівлі потрапляють у сферу економічної експлуатації (32%). Решта – жертви торгівлі з різного роду або невизначених причин (25%). Тут також ситуація змінюється залежно від регіону, при цьому кількість випадків торгівлі людьми з метою економічної експлуатації коливається від однієї четвертої загальної кількості випадків торгівлі людьми у промислово розвинутих країнах до близько 90 % випадків у країнах Близького Сходу та Північної Африки.

Торгівля людьми за характеристиками потерпілих осіб, секторів, у яких вони працюють, місць їх походження і призначення, також носить різні ознаки, залежно від регіону:

- у країнах **Центральної і Південної Америки та Західної і Центральної Африки** дітьми та молодими жінками торгують в межах однієї країни або продають їх за кордон, де вони працюють в основному у сфері домашнього обслуговування або в секс-індустрії;
- здебільшого чоловіками торгують в межах **Південної Америки** та продають їх за кордон для роботи у віддалених сільських районах, у сільському господарстві;

- мігрантів усіх вікових категорій перевозять через кордони країн **Південної Азії**. Їх працю використовують на фабриках із виробництва килимів та одягу, для вуличної торгівлі, для жебракування, на будівництві і чайних плантаціях, у промисловому виробництві (наприклад, на цегляних заводах);

- на **Близькому Сході** і в країнах **Північної Африки** торгують дівчатами й жінками, змушуючи їх працювати у сфері домашнього обслуговування, а чоловіками азійського походження для використання їх фізичної праці на будівництві;

- міграційні потоки до країн **Західної Європи** із країн **Східної Європи** та **Азії** (часто з перетином кордонів країн Східної Європи) складаються з жінок і дівчат, котрі працюють у секс-індустрії, та чоловіків і жінок, котрих продають для експлуатації в сільському господарстві та на будівництві;

- міграція із **Середньої Азії** і **Кавказу** спрямована в основному у будівничий та сільськогосподарський (бавовняний) сектори, при цьому Росія є однією із головних країн призначення. Крім того, Центральна і Східна Азія вважається важливим регіоном транзиту потерпілих від торгівлі людьми;

- у **Китаї** внаслідок масової міграції всередині країни із сільських у міські райони багато молодих жінок та дівчат дуже ризикують стати жертвами трудової та сексуальної експлуатації. Велика кількість мігрантів із Китаю можуть бути незаконно перевезені і продані в етнічні бізнес-анклави у Європі і Північній Америці для роботи головним чином у ресторанах та сфері домашнього обслуговування.

Лише нещодавно почала вимальовуватися чітка картина торгівлі людьми. Хоча спочатку торгівлю людьми пов'язували з жінками, дітьми та їх сексуальною експлуатацією, сьогодні суспільство вже усвідомлює, що проблема стосується представників обох статей і всіх вікових категорій, а також цілого ряду секторів економіки, у яких вони працюють.

4. Причини торгівлі людьми

Фактором, під впливом якого зростають масштаби торгівлі людьми, є стрімка **глобалізація**. **Технологічний прогрес** обумовив зростання комунікаційних можливостей людства; результатом стало, наприклад, збільшення обсягів телевізійних трансляцій та кількості користувачів мобільними телефонами, серед яких також є і торговці людьми. Подорожувати також стало набагато легше: переїзд займає сьогодні значно менше часу, ніж це було раніше. Більше того, незважаючи на те, що глобалізація сприяла підвищенню рівня життя в країнах із розвиненою ринковою економікою, відчутним є зростанням нерівності як між країнами, так і всередині країн. Глобалізація також посприяла усуненню бар'єрів для міжнародної торгівлі і пересування капіталу. Але одночасно з цим не вживалися необхідні заходи на політичному рівні з метою зняття обмежень, що стосуються міграції.

Фактори, що спричиняють торгівлю людьми:

<u>Фактори, які визначають пропозицію живого товару</u>

- **Низький рівень управління**, що сприяє виникненню ситуації в країні, коли торговці людьми можуть розгортати свою діяльність, завдяки тому, що уряд неспроможний забезпечити порядок або робить це неефективно, або втягнутий у корупцію;

- **неадекватність законодавства і судової системи;**

- **безробіття, неповна зайнятість і низький рівень заробітної плати;**

- **дискримінація за статтю** у сфері зайнятості, здобуття освіти і доступу до інформації. Наприклад, під час законного наймання працівників для роботи за кордоном перевагу віддають чоловікам, а жінки стають легкою мішенню для торговців людьми;

- **недосконалі або навіть відсутні канали законної міграції та відсутність будь-якої інформації про можливості** законного працевлаштування за кордоном;
- **бідність і заборгованість;**
- низький рівень **освіти, безграмотність;**
- **відсутність інформації** про ризики, які супроводжують процес трудової міграції;
- бізнес, пов'язаний із торгівлею людьми, є високоприбутковим та має низький ризик.

Фактори, які визначають попит на живий товар

- Конкурентний тиск у високорозвинених країнах, який призводить до пошуку можливостей зниження собівартості товарів шляхом залучення субпідрядників і скорочення заробітної плати. Небажання громадян країни виконувати фізичну працю, через підвищення рівня освіти, соціального захисту (страхування на випадок безробіття, допомога багатодітним сім'ям, встановлення мінімального рівня заробітної плати) і завищені очікування. **Підвищення рівня зайнятості жінок** – громадянок високорозвинених країн, - що обумовлює попит на домогосподарок, няньок та доглядальниць за літніми людьми;
- **споживчий попит** на товари та послуги за низьку ціну і з швидкою доставкою;
- **розвиток секс-індустрії та розважальної індустрії, отже, зростання попиту на сексуальні послуги**;
- відсутність ефективної **системи контролю** і низька активність правоохоронних органів;
- ігнорування і порушення **прав людини**;
- **висока прибутковість та низький ризик** бізнесу, пов'язаного з торгівлею людьми;
- **недостатня поінформованість населення**;
- **корумпованість** співробітників імміграційних та митних органів у країні походження, транзиту і призначення.

5. ЦИКЛ ТОРГІВЛІ ЛЮДЬМИ

Циклічність торгівлі людьми обумовлена високим рівнем організованості цього бізнесу. Є **три основні послідовні етапи** торгівлі людьми, відповідно до елементів злочину, як зазначено у «Протоколі про торгівлю людьми»:

a) **вербування** потенційних кандидатів на роботу за кордоном;

b) **перевезення** завербованих мігрантів за кордон до місця виконання роботи;

c) **отримання** або **переховування** мігрантів з метою їх експлуатації, насильства над ними і примусу до праці.

Однак потрібно пам'ятати, що не обов'язково зловживання повинні мати місце на кожному етапі циклу торгівлі людьми, щоб у результаті призвести до торгівлі людьми. Обман і експлуатація можуть мати місце на пізніших етапах торгівлі людьми, наприклад, під час виконання роботи, в той час як вербування і перевезення мігранта відбувалися на погоджених умовах. Також важливо відмітити, що цикл торгівлі людьми і його три етапи умовні, тому що мігрант, якого завербували і перевезли, не обов'язково потерпатиме від примусової праці; мігрант, який був завербований і перевезений із дотриманням усіх вимог, може в решті решт опинитися у ситуації примусової праці; багато мігрантів, які опиняються у ситу-

ації примусової праці, мігрували самостійно і стали потерпілими уже в процесі переїзду або після прибуття в іншу країну.

а) Вербування

Набір людей, або вербування, може здійснюватися різними способами:

- **застосування сили, примус та обман.** Вербувальники заманюють потенційних потерпілих брехливими обіцянками добре оплачуваної роботи в іноземних країнах. Вони можуть також застосовувати силу та насилля. Деякі жертви були викрадені, але в більшості випадків торговець і потенційна потерпіла особа є співучасниками на етапі вербування.

- **добровільне вербування мігрантів, які не підозрюють небезпеки:** потенційним мігрантам у цьому випадку змальовують «рожеві» перспективи життя за кордоном і вони добровільно звертаються за допомогою до торговців людьми, аби працевлаштуватися за кордоном, охоче фінансують усі витрати, позичаючи для цього гроші у вербувальника. У цьому випадку вони ризикують стати потерпілими від торгівлі людьми, якщо заборгованість буде використано як засіб примусу.

- **використання зв'язків між проституцією і мережами торгівлі людьми:** жінки, які працюють у секс-індустрії у країні походження, особливо ризикують бути проданими за кордон, адже їх сутенери часто мають зв'язки з кримінальними структурами, а самі повії, як правило, займаються своєю справою недобровільно (вони вже є потерпілими від торгівлі людьми в межах країни).

- використання **підроблених документів:** мігрантів забезпечують підробленими документами (паспорти, візи, трудові контракти, шлюбні сертифікати тощо).

- **нав'язування певних умов:** перед відправкою торговці людьми змушують мігрантів або їх родини сплатити за перевезення всю суму чи частково, готівкою або в іншій формі. Ось які умови можуть поставити торговці людьми перед мігрантами:

1) «покровительство» з боку місцевого представника мережі в країні призначення мігранта;

2) обов'язкове працевлаштування в країні призначення на умовах, визначених торговцями людьми;

3) працевлаштування тільки в тих галузях чи секторах економіки, що визначені самими торговцями людьми, без права обговорення і оскарження;

4) Дотримання так званої «клятви мовчання», порушення якої тягне за собою арешт і депортацію.

б) Перевезення

Торгівля людьми може відбуватися:

- **в межах однієї країни або між країнами;**

- із використанням різних засобів та **методів**, наприклад, торговці можуть вдаватися до послуг перевізників;

- при використанні різних **транспортних засобів**: перевезення може бути на літаках, в контейнерах, на кораблях, моторних човнах, вантажівках, або ж мігранти подорожуватимуть пішки;

- шляхом використання **простих та складних маршрутів транспортування:** час між відправкою та прибуттям у країну призначення можуть сягати де-

кількох місяців або навіть років. Торговці людьми, а не мігранти, визначають кінцевий пункт призначення.

Приклади незадовільних умов переїзду мігрантів та того, що з ними може трапитися під час переїзду:

- **порушення початкової домовленості** з боку торговця: наприклад, прибуття в зовсім іншу країну, ніж ту, про яку йшла мова перед відправкою;
- переїзд великими групами і на небезпечних транспортних засобах;
- передача людей одним торговцем іншому;
- фізичне, емоційне та сексуальне насилля.

в) Отримання мігрантів і визначення трудових обов'язків

Торговці людьми розкривають свої жорстокі, насильницькі та експлуататорські наміри лише тоді, коли мігрант прибуває в країну призначення. Там вони обплутують своїх жертв павутинням остаточної залежності та придушують будь-які спроби протесту. Як бачимо, те, що спочатку здавалося незаконним перевезенням мігрантів, може насправді перейти у торгівлю людьми.

Деякі найбільш поширені форми зловживань з боку роботодавців:

- **порушення умов контракту:** наприклад, ненормований робочий день і тиждень, відсутність будь-якої зарплатні взагалі або виплати лише частки тих грошей, на які погодився мігрант до від'їзду, або оплата роботи не в грошовій формі, інші види робіт, ніж ті, що їх погодився виконувати мігрант до від'їзду, наприклад, проституція;
- **відсутність оплачуваної відпустки у зв'язку з хворобою;**
- **відсутність вихідних днів під час офіційних державних свят;**
- **фізичне, психологічне та сексуальне насилля;**
- **проживання у відлюдних місцях та приміщеннях, що не відповідають нормам;**
- **примусове вживання наркотичних речовин;**
- **недостатнє харчування і навіть голодомор.**

Типовою рисою поведінки торговців людьми є домінування над потерпілою особою і створення становище залежності цієї особи від торговця людьми. Інколи подібні форми жорстокої і часом нелюдської залежності виникають іще під час переїзду, але завжди після того, як мігрант прибуває в країну призначення. Найбільш поширеними методами втягнення мігрантів у повну залежність від роботодавця або торговця людьми є:

- **конфіскація** документів, що засвідчують особу (громадянство) мігранта тощо, щоб він/вона не мала змоги повернутися на батьківщину;
- **погрози повідомити про перебування мігранта** компетентним органам влади країни, на території якої він/вона знаходиться;
- **погрози або здійснення фізичної розправи/насильства** над мігрантом;
- **соціальна ізоляція;**
- **постійне стеження за мігрантом;**
- **боргова залежність;**
- **невиплата зарплатні** або ж надмірні відрахування за невиконання вимог роботодавця.

ДОДАТКОВІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ І ВПРАВИ

- Special Action Program to Combat Forced Labour, Trafficking in Human Beings: New Approaches to Combating the Problem, Geneva: ILO, 2003
- ILO, A global alliance against forced labour: Global Report Under the Follow-Up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Geneva: ILO, 2005
- ILO, Human Trafficking and Forced Labour Exploitation: Guidance for Legislation and Law Enforcement, Geneva: ILO, 2005
- ILO, Towards a fair deal for migrant workers in the global economy, International Labour Conference, 92end Session, Geneva: ILO, 2004
- ILO, Stopping Forced Labour: Global Report Under the Follow-Up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Geneva: ILO, 2001
- ILO, The role of private employment agencies in the functioning of the labour markets, Report VI, ILC 81st session, Geneva: ILO, 1994
- USA State Department (2003) The Annual Trafficking in Persons Report http://www.state.gov/documents/organization/21555.pdf
- Bales, Kevin, Disposable People: New Slavery in the Global Economy, California: University of California Press, ltd, 1999
- http://www.ilo.org/forcedlabour
- www.antislavery.org

ДОДАТОК 1 – СИТУАЦІЇ ІЗ ЖИТТЯ 1-10

Процес торгівлі людьми: вербування мігрантів

2

1. ТЕРМІНИ

ВЕРБУВАННЯ Цей термін використовується для позначення рекламування роботи, пошуку і відбору кандидатів, посередництва при працевлаштуванні – прямого або через представника. Фактично термін «вербування» є юридичним терміном і має характеризувати початковий етап трудових відносин. У зв'язку з цим його можна визначити як волевиявлення укласти контрактну угоду на таких умовах, що одна сторона зобов'язується платити попередньо погоджену зарплату за виконання попередньо погодженої роботи, що її зобов'язується виконувати інша сторона протягом попередньо погодженого періоду часу.

Однак у контексті торгівлі людьми вербування означає розміщення оголошень, адресованих потенційним мігрантам, про можливості працевлаштування в іншому місці або країні, набір претендентів та транспортування відібраних мігрантів до місця призначення, застосовуючи силу, примус, обман або шахрайство (див. Розділ 2).

Інколи вербування передбачає прямі контрактні відносини, що виникають між працівником та вербувальником. Іноді це посередництво, коли агенти займаються набором працівників для певного роботодавця – замовника з-за кордону. Вербування мігрантів з метою їх експлуатації та зловживань по відношенню до них зазвичай здійснюється на основі усної угоди і тому або підкріплений фальшивими документами, або взагалі нічим не підкріплений.

РОБОТОДАВЕЦЬ, ЩО НАЙМАЄ іНОЗЕМНИХ ПРАЦІВНИКІВ Фізична або юридична особа (підприємство тощо), головний офіс якої розташований за межами країни походження мігранта і котра/котрий прагне найняти мігранта (або вже найняв/найняла) для виконання певної оплачуваної роботи, обумовленої в письмовій/усній контрактній угоді.

ПРИВАТНЕ АГЕНТСТВО З ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ Фізична або юридична особа (підприємство тощо), ліцензована або ні, що не залежить від державних установ та надає один чи більше з нижченаведених послуг на ринку праці:

- послуги, що спрямовані на забезпечення відповідності між пропозицією робочих місць та попитом на них з боку працівників. При цьому приватне агентство з працевлаштування не стає учасником трудових відносин, які можуть виникнути в результаті наданих послуг;
- послуги з наймання працівників на замовлення третьої сторони (роботодавця);
- інші послуги, пов'язані з пошуком роботи, що їх визначає компетентний орган влади після проведення консультацій із найбільш представницькими обєднаннями працівників і роботодавців. Мається на увазі, наприклад, інформаційне забезпечення, котре, однак, не має нічого спільного з безпосереднім процесом пошуку кандидатів на заміщення вакансій.

2. МОП І ПРИВАТНІ АГЕНТСТВА З ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ (ПАП)

Позиція Міжнародної організації праці по відношенню до приватних агентств із працевлаштування значно змінилася за останні двадцять років. Традиційно МОП віддавала перевагу державним службам зайнятості, а не приватним агентствам, оскільки вважалося, що монопольне становище цих служб дає більше можливостей для відбору працівників,

працевлаштування і наймання. Також висловлювалися застереження, що приватні агентства з працевлаштування діють в основному у своїх інтересах і тому можуть бути схильними до зловживань та кримінальної діяльності, такої як торгівля людьми і примусова праця. Однак, коли на початку 1990-х років у багатьох країнах монопольне становище державних служб зайнятості почало слабшати, ставлення до приватних агентств змінилося. У багатьох країнах цьому також посприяли розвиток і зміцнення індустрії набору кадрів і працевлаштування. Такі події відображали зміни в структурі економічного середовища і посилення з боку роботодавців вимог щодо гнучкості. Сьогодні Міжнародна організація праці повністю визнає приватні агентства з працевлаштування законними суб'єктами на ринку праці, які часто надають послуги з працевлаштування більш ефективно, більш гнучко та за меншу ціну, ніж державні служби зайнятості. Проте разом з розповсюдженням приватних агентств із працевлаштування збільшилася кількість зловживань та протизаконних дій, в тому числі пов'язаних із торгівлею людьми.

Інколи вербувальники, або посередники, або представники агентства самі в минулому були потерпілими від торгівлі людьми. Наприклад, жінки, котрі раніше займалися проституцією, використовують свої зв'язки, вербують таким чином інших жінок, які в свою чергу стають жертвами торгівлі людьми. Особливу проблему, що спричинює подальший розквіт торгівлі людьми, становлять оголошення в пресі та в мережі Інтернет. Такі оголошення в надмірній кількості розміщують в інформаційних мережах країн походження мігрантів, а також країн їх призначення. Вони спокушають потенційних мігрантів брехливими обіцянками. Джерела недостовірних оголошень дуже важко відстежити. Окремі посередники та приватні агентства з працевлаштування можуть несвідомо вербувати людей, яких у подальшому будуть використовувати для примусової праці за кордоном. Часто буває важко встановити чіткий зв'язок між вербувальником та роботодавцем, який має за мету експлуатувати працівників у кінці ланцюжка торгівлі людьми. Тому замість того, щоб із самого початку вважати протизаконними дії агентства з працевлаштування, варто встановити норми запобігання зловживанню на будь-якому етапі циклу міграції. Крім того, мігрант може бути найнятий на роботу після його прибуття до країни призначення. Однак торгівлі людьми сприяють розвинуті мережі підпільних організацій, які офіційно незареєстровані як приватні агентства з працевлаштування. Для того щоб здійснювати незаконне працевлаштування, вони діють, називаючись туристичними агентствами, au-pair, агентствами з надання побутових послуг або шлюбними агентствами. Нижче представлено стислий опис таких агентств і можливі лазівки для торгівлі людьми.

3. ПРИВАТНІ ВЕРБУВАЛЬНИКИ: ОРІЄНТОВНИЙ ПРОФІЛЬ

Вербувальників можна поділити на дві категорії:

1. Посередник окремий вербувальник, який працює самостійно, але часто входить у кримінальну мережу

Посередники можуть працювати під різними прикриттями, наприклад:

- «Приятель приятеля»
- Член сім'ї
- Хлопець/дівчина або наречений/наречена
- Поважна літня людина в селі

2. Агентство Індивідуальний вербувальник або організація вербувальників, які працюють законно, напівзаконно або роблять вигляд, що працюють законно

- Приватні агентства, що займаються вербуванням, можуть працювати, прикриваючись різними офіційними назвами, наприклад:
- приватні агентства з працевлаштування (ПАП)
- туристичні агентства
- модельні агентства

- агентства з працевлаштування танцюристів/танцюристок (сфера розваг)
- агентства з працевлаштування артистів
- шлюбні агентства
- агентства, які займаються вербуванням, при цьому це не є їх основним видом діяльності
- клуби знайомств (в тому числі через листування)

а) Туристичні агентства

Приватні агентства з працевлаштування часто працюють під виглядом **туристичних агентств** як **посередники у циклі торгівлі людьми** з метою використання їх для примусової праці. Незважаючи на те, що вони здебільшого займаються контрабандою людей, очевидним є той факт, що ці агентства також причетні до торгівлі людьми, особливо на етапі вербування і перевезення потерпілої особи. Відсутність законодавчих норм може додатково призвести до існування прогалин у системі захисту потерпілих від торгівлі людьми. Туристичні агентства все більше пропонують свої послуги **студентам**, які хочуть **виїхати за кордон з метою вивчення мови**. Студентські візи дозволяють їм вчитися та працювати для того, щоб оплачувати навчання і сплатити завищену вартість послуг туристичних агентств.

- По-перше, як уже згадувалося раніше, проблема **розмитості межі** між **контрабандним перевезенням** та торгівлею людьми стає очевидною у випадку з туристичними агентствами, які здійснюють такі протизаконні дії.
- Оскільки туристичні агентства працюють не зовсім легально або навіть незаконно і тому не підпадають під дію законів і положень, які застосовуються до приватних агентств із працевлаштування, **складно викрити** випадки торгівлі людьми і покарати злочинців. Особливою перешкодою для **ефективного застосування правоохоронних заходів** у переважній більшості країн є **відсутність відповідних законодавчих норм,** які б стосувалися специфічної проблеми туристичних агентств, що є прикриттям, та їх можливих і фактичних протизаконних дій.
- Оскільки туристичні агентства діють як звичайні підприємства, у більшості країн (походження та призначення) взагалі **не існує ніяких особливих законодавчих норм, які б регулювали діяльність туристичних агентств** стосовно їх участі в процесі вербування працівників.
- На сьогодні запроваджено лише саморегулювання діяльності туристичних агентства у контексті недопущення сексуальної експлуатації дітей. Цей **Кодекс поведінки** для захисту дітей від сексуальної експлуатації у сфері торгівлі і туризмі є проектом, який об'єднує туристичний приватний сектор та неурядову організацію із прав дітей ECPAT, що ставить за мету запобігання сексуальній експлуатації дітей у туристичних пунктах призначення. Туроператори та їх об'єднання, асоціації, туристичні агентства, готелі, авіакомпанії і т. д., які визнали Кодекс, беруть на себе зобов'язання дотримуватися його.

б) Агентства au-pair

Працевлаштування за програмою **«au pair»** означає **тимчасове проживання** молодих іноземців у родинах із метою надання певних послуг. Ці особи прибувають з метою поглибити знання мови і дізнатися більше про країну. Вони зазвичай проживають у родинах, які їх приймають, терміном до двох років, мають кімнату і забезпечені харчуванням, а також отримують кишенькові гроші **в обмін на допомогу по домогосподарству і догляду за дітьми.** Робота не повинна бути важкою і займати не більше ніж 5 годин протягом дня. Особи, які приїхали за цією програмою, не повинні заміщати домогосподарок чи няньок. За останні роки швидко зростає кількість агентств, які

пропонують скористатися програмою au-pair в іншій країні, особливо тих, що працюють через мережу Інтернет.

На жаль, зростає також кількість протизаконних дій і зловживань з боку цих агентств та експлуатація осіб, які приїхали за програмою au pair, членами родини, що їх приймають:

- ситуація, в якій експлуатуються такі особи, відрізняється від ситуації з мігрантами, які працюють у сфері домогосподарства, тим, що перші зазвичай **в'їжджають до країни призначення законно,** і через це досить важко їх ізолювати;
- проте через свій **молодий вік,** особи, які працюють за програмою au pair, надзвичайно **уразливі до жорстокого ставлення та експлуатації**;
- оскільки сектор au pair у багатьох країнах (походження і призначення) зовсім **не контролюється,** то і не існує **адекватного** саморегулювання через «Міжнародну Асоціацію Au Pair» (МААР) в тій мірі, в якій воно може служити захисту від протизаконних дій по відношенню до осіб, що скористалися програмою au pair;
- «Міжнародна Асоціація Au Pair» (МААР) була заснована у 1994 р. з метою здійснення саморегулювання індустрії au pair. У 2002 р. видано доопрацьований Кодекс поведінки для організацій, які займаються програмою au pair. Проте він описує загальну сферу застосування, оскільки в ньому представлені здебільшого директиви для здійснення процедури відбору роботодавців та осіб для виконання робіт за програмою au pair. При цьому в Кодекс не включені положення щодо умов праці, зобов'язань і прав осіб, які їдуть за цією програмою. Але «Міжнародна Асоціація Au Pair» (МААР) сама є прибічницею посиленого контролю по всій Європі з метою уникнення експлуатації осіб, що скористалися програмою au pair;
- особливо багато тих **агентств au pair, які працюють через мережу Інтернет,** виявляються такими, що постачають в рамках програми au pair молодих осіб для торгівлі людьми з метою **експлуатації їх у домашньому господарстві в якості дешевої і легко контрольованої робочої сили.**

в) Шлюбні агентства

В основному незаміжні жінки, які бажають вийти заміж за іноземців, стають жертвами жорстокого ставлення і протизаконних дій при вчиненні **шлюбними агентствами дій,** пов'язаних із торгівлею людьми. **Комітет із питань заборони дискримінації жінок** описав подібні шлюби, організовані такими агентствами, як **нову форму сексуальної експлуатації.**

- Ці організації часто працюють, представляючи рекламу в різних журналах, на телебаченні та в мережі Інтернет, подібно до того, як це роблять сумнівні агентства au pair. Часто **жінок рекламують скоріше як товар,** ніж як людей; при цьому їх зображення носять порнографічний характер.
- **Жінки**, які залишають свої родини вдома, аби вийти заміж за іноземця, **можуть стати** жертвами торгівлі людьми, що здійснюється **недобросовісними агентствами**, оскільки ці жінки **не знають країни проживання, їм бракує знання мови** і вони не отримали ще **права на постійне проживання**. У зв'язку з останнім такі наречені ризикують бути втягнутими в стосунки, коли відбувається зловживання ситуацією, оскільки отримання візи залежить від цього шлюбу/стосунків.
- Такі **наречені** опиняються в ситуації, подібній до ситуації з трудовими **мігрантами, зайнятими у сфері домашнього обслуговування,** оскільки вони «вибрали» **життя і роботу у помешканні чоловіків, які віддають перевагу більш покірним «східним» жінкам.** Ці жінки ризикують бути насильно **поневоленими** і стати жертвами **домашнього насильства,**

включаючи не лише фізичне жорстоке ставлення, але й сексуальні домагання і зґвалтування.

На відміну від індустрії au pair, яка принаймні певною мірою підлягає саморегулюванню, **шлюбні агентства взагалі не контролюються.** Однак, враховуючи характер і структуру цієї індустрії, саморегулювання буде недостатньо, і для запобігання торгівлі потенційними нареченими з метою сексуальної експлуатації або використання для примусової праці, **необхідний державний контроль.** Проте, як свідчить ситуація на Філіппінах, державний контроль теж може призвести до протилежних результатів. У 1990 р. Республіканською постановою 6955 шлюбних агентств були проголошені поза законом. У результаті ці агентства змінили свою назву на «клуб знайомств», отже, вони не підпадають під дію вищезгаданої постанови. Як видно з цього прикладу, так звані клуби знайомств можуть слугувати прикриттям для шлюбних агентств.

г) Модельні агентства, агентства з працевлаштування танцюристів /танцюристок (сфера розваг) і агентства з працевлаштування артистів

Ці види агентств дуже добре зарекомендували себе в індустрії моди й розваг, а також у галузі професійного фотографування і спорту. Вони здебільшого пропонують короткотермінову роботу за кордоном. Основне завдання цих агентств полягає в регулюванні професійної діяльності своїх клієнтів шляхом обговорення умов контрактів і в консультаціях із клієнтами з приводу майбутнього кар'єрного росту. Проте оскільки ці агентства за останні роки стали дуже розповсюдженими, особливо через мережу Інтернет, все більша їх частина займається вербуванням людей з метою торгівлі ними. Це може відбуватися у різних формах.

- Оскільки послуги, які надаються цими агентствами, базуються на довірі і клієнти часто надто сильно довіряють, коли йдеться про перспективи кар'єри, то іноді трапляються порушення з боку довіреної особи, яку представляють агентства, своїх обов'язків по відношенню до клієнтів.
- Однією із найбільш розповсюджених форм шахрайства є, мабуть, **пропозиція неіснуючої роботи.** Тому гонорар, який сплачує потерпіла особа, не пов'язаний із якоюсь послугою, наданою агентством. Це особливо практикується у модельних агентствах.
- Іншою проблемою, пов'язаною з працевлаштуванням через ці агентства, є те, що вони часто призначають надто високу ціну, а це може призвести до заборгованості клієнта навіть ще до його виходу на обіцяну роботу.
- Іншим способом обману є надання неправдивої інформації про сутність роботи. Наприклад, танцюристок або артистів можуть насправді використовувати у сфері проституції чи загалом секс- індустрії.

4. СЕРЕДОВИЩЕ, ЯКЕ СТИМУЛЮЄ ПОШИРЕННЯ НЕЗАКОННОГО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

Взагалі у середовищі, в якому панують соціальні негаразди, недостатньо розвинута юридична і адміністративна системи, процвітає незаконне працевлаштування, активізують діяльність недобропорядні агенти. Цей безлад у сфері працевлаштування може спричиняти цілий ряд факторів:

- відсутність будь-якої поваги до прав людини, в тому числі її права на працю;
- відсутність регульованих державою законних міграційних пересувань;
- недостатня інформація про міграцію взагалі та можливості працевлаштування, умови праці за кордоном;
- відсутність у мігрантів необхідних коштів, щоб фінансувати поїздку за кордон;

- відсутність або низька ефективність адміністративно-правових інструментів і системи контролю за діяльністю агентів/агентств із працевлаштування.

ПАМ'ЯТКА 1

Торгівля людьми з Індонезії

У 1990 роках в Індонезії зафіксовано один із найвищих в Азії рівнів міграції населення. Ті індонезійці, які хочуть працювати за кордоном, офіційно повинні знаходити роботу за допомогою 400 агентств, які мають на це державний дозвіл. А останні встановлюють надто велику платню за підготовку, розгляд заяв та працевлаштування. З цієї причини мігранти зазвичай мають великий борг ще до того, як покинути країну. Крім того, від них вимагають підписувати контракти з агентствами з працевлаштування, а брати участь в обговоренні договірних умов вони або не можуть зовсім, або таке право суттєво обмежується.

Агентства висувають перед можливими мігрантами вимогу проживати у спеціальних таборах під час підготовки, що триває 1-14 місяців. Там їх часто змушують працювати на персонал агентства, а також прибирати, ходити за покупками та готувати їжу. Більшість мігрантів у цих таборах не мають навіть матраців, щоб спати, і недоїдають. У таких місцях також трапляються випадки фізичного і сексуального зловживання, дуже розповсюджені хвороби, а медична допомога є незадовільною.

Агентства продовжують вигідно використовувати працю мігрантів, коли останні нарешті від'їжджають на роботу за кордон. Заробітна плата за перші місяці роботи йде на погашення боргу агентству. Проте навіть після того, як борг було сплачено, більшість мігрантів, як і раніше, працюють в умовах примусу, цього разу знаходячись у руках роботодавця/експлуататора за кордоном. Індонезійські мігранти не можуть вийти із ситуації примусової праці, оскільки вони підписали контракт з агентством, хоча дуже часто вони навіть не бачили цього документа або він складений іноземною мовою.

Навіть після повернення мігрантів продовжують експлуатувати. Повертаючись, мігранти мають пройти через спеціальний термінал міжнародного аеропорту Соекарно Хатта. Є свідчення того, що в цьому місці мігранти ставали жертвами фізичного насилля і зґвалтувань. Крім того, багатьом мігрантам доводиться давати хабарі, щоб отримати основну інформацію та послуги. Якщо перевезення мігранта також залежить від агентства, то це знову ж таки коштуватиме надто великі гроші, десь у 10 разів більше, ніж реальна вартість послуг.

Міжнародне об'єднання проти рабства,
Азійський міграційний центр та Індонезійський союз працівників-мігрантів

http://www.antislavery.org/archive/submission2003-indonesia.htm

Див. також ILO: Application of International Labour Standards: Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, 2005, Geneva.

5. ВЕРБУВАЛЬНИКИ І ЗЛОЧИННА ГРУПА, В ЯКІЙ ВОНИ ЗАДІЯНІ

Посередник дійсно ніколи не діє сам. Зазвичай він/вона належать до розгалуженої мережі співучасників, котрі й допомагають в її/його брудній справі. Помічниками й прикриттям для торгівців людьми можуть бути:

- «інформант» – чоловік або жінка, який/яка на **місцевому рівні (село, містечко)** виявляє **потенційних жертв**;
- група злочинців, причетних до виготовлення **фальшивих документів;**
- **перевізники;**
- **корумповані чиновники;**

- **роботодавці,** включаючи власників борделів, фабрик, та такі, що надають роботу домогосподаркам;
- власне клієнти.

6. ВЕРБУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ З МЕТОЮ ЇХ ВИКОРИСТАННЯ ДЛЯ ПРИМУСОВОЇ ПРАЦІ: БІЗНЕС, ПОБУДОВАНИЙ НА ОБМАНІ

Вербування передбачає не лише примус і переконання але і обман, який є ключовим елементом торгівлі людьми. Потерпілих можуть обманювати на всіх трьох етапах процесу торгівлі людьми: спочатку мігрантів приваблюють оманливими обіцянками, провокуючи їх таким чином вступити в трудові відносини, потім під час перевезення, і далі обман продовжується, поки йде пошук замовника робочої сили, а потім під час трудової діяльності. Обманюють не лише приватні агентства з працевлаштування, але часто й удавані або замасковані під туристичні, модельні, агентства au paiг або шлюбні агентства, які заманюють потерпілих на роботу, де здійснюється експлуатація і має місце примусова праця.

Посередники вдаються до таких хитрощів:

- **вимагають надмірно великі** грошові суми за візи та інші документи;
- **підроблюють документи,** не повідомляючи про це мігрантові, який має ними користуватися;
- **пропонують робочі місця, котрі не існують взагалі;**
- надають неправдиву інформацію про майбутні умови праці та специфіку роботи (наприклад, жінки часто переконані, що їдуть працювати хатніми працівницями, а насправді будуть примушені займатися проституцією);
- нав'язують мігрантові грошову позику, погасити яку буде дуже важко (адже на позику накручують неймовірно високі лихварські відсотки, хоча мігрант зазвичай не знає цього). Таким чином, працівник опиняється в ситуації боргової залежності від торговця людьми чи від роботодавця і змушений працювати задарма, потерпати від знущань.

7. ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ

Жінки стають досить **легкою здобиччю** торговців людьми. Можна стверджувати про «фемінізацію міграції», в результаті якої все більше жінок та дівчат стають жертвами торгівлі людьми. За наявними даними 56% потерпілих від торгівлі людьми, яких використовують для примусової праці, – це жінки й дівчата, а у сфері примусової комерційної сексуальної експлуатації їх переважна більшість – 98 %. Таким чином, переважно жінки стають жертвами безпринципних роботодавців, які розглядають їх як дешеву робочу силу, котру легко контролювати й експлуатувати.

А). Становище жінок на ринку праці

На національних ринках праці жінки потерпають від дискримінації у різний спосіб:

- рівень жіночого **безробіття** вищий;
- **рівень заробітної плати,** зазвичай, нижчий;
- їх праця здебільшого відноситься до певної обмеженої кількості видів роботи, особливо тих, які пов'язані з **традиційними поглядами на роль жінок** в якості доглядальниць та домогосподарок, а також із **сексуальними стереотипами;**
- у них не тільки менше шансів знайти пристойну роботу, вони ще й мають менше можливостей здобути освіту;
- жінки приречені виконувати непривабливі види робіт, які **не потребують високої кваліфікації, низькооплачувані і виконуються в гірших умовах,**

часто в секторах **тіньової економіки,** де є дефіцит робочої сили, де не застосовується трудове законодавство і не діє соціальний захист;

- часто вони працюють там, де **немає організацій, які б представляли їх інтереси,** оскільки це здебільшого сектори, де працівники неорганізовані і не мають права брати участь у колективних переговорах;
- часто вони виконують **індивідуальну роботу,** що передбачає більшу ізоляцію і відсутність можливості мати доступ до інформаційних каналів та соціальної допомоги.

Взагалі, така дискримінація на ринку праці обумовлює бідність жінок («фемінізація бідності»), а отже, жінки частіше наражаються на ризик потрапити до торговців людьми.

Б). Жінки й незаконне вербування

Інші форми дискримінації підштовхують жінок до незаконного працевлаштування, а саме:

- переважна більшість робочих місць, що надаються через **законні канали працевлаштування,** призначена для чоловіків (робота на будівництві та в сільському господарстві);
- жінки **не мають доступу до надійних інформаційних джерел;**
- саме жінки вимушені проходити через ускладнені, **обмежувальні, розтягнені в часі та дорогі бюрократичні процедури, пов'язані із законною міграцією.** Деякі країни узаконили такі процедури, щоб захистити жінок, забороняючи або обмежуючи їх можливості працевлаштування за кордоном;
- жінкам більше, ніж чоловікам, **бракує фінансових ресурсів для законної міграції;**
- **специфіка роботи і форми міграції** часто призводять до того, що жінки вимушені звертатися за допомогою до сумнівних посередників.

ДОДАТКОВІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ І ВПРАВИ

- Weissbrodt, Daniel and Anti-Slavery International, Abolishing Slavery and its Contemporary Forms, Geneva, 2002
- Langevin, Loise and Belleau, Marie-Claire, Trafficking in Women in Canada, Ottawa, 2000
- Council of Europe Doc. 10144, Domestic slavery: servitude, au-pairs and mail-order brides, 19 April 2004
- Committee on the Elimination of Violence Against Women (eleventh session, 1992), UN Doc A/47/38, general Recommendation No. 19
- ILO, Application of International Labour Standards: Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Geneva: ILO, 2005
- ILO, The role of private employment agencies in the functioning of the labour markets, Report VI, ILC 81st session, Geneva: ILO, 1994

Загальні напрямки політики, націленої на протидію торгівлі людьми

3

Найважливішою передумовою успішної протидії торгівлі людьми є, перш за все, **організація урядами законних каналів для міграції.** Якщо більшість мігрантів користуватиметься законними каналами для працевлаштування за кордоном, компетентним органам влади буде легше відстежити й покласти край незаконній діяльності. До того ж, законні міграційні потоки можуть мати загалом позитивний вплив на розвиток суспільства. Мається на увазі:

a) координація міграційної на внутрішньодержавної політики зайнятості населення, наприклад: стимулювати експорт працівників, кваліфікаційні навички яких не користуються значним попитом на внутрішньому ринку праці або ж, навпаки, стримувати від'їзд за кордон спеціалістів, на які є попит на національному ринку праці;

b) моніторинг **грошових переказів** з-за кордону, що їх роблять мігранти, стимулюючи їх подальше інвестування в національну економіку;

c) ефективне використання **навичок**, що їх набули мігранти під час трудової діяльності за кордоном.

1. ЗАГАЛЬНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО РОЗРОБЛЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ПОЛІТИКИ

Політика, що координує процес працевлаштування працівників за кордоном, має бути спрямована перш за все на врегулювання міграційних потоків. Можливі наступні напрямки такої політики втручання на різних етапах міграційного процесу:

- **встановлення стандартів та їх узаконення** – розроблення правил і положень, які регулюють процес міграції;
- **нагляд за діяльністю приватних агентств із працевлаштування** – моніторинг їхньої діяльності, забезпечення дотримання ними правил і норм;
- **розвиток/розширення іноземних ринків праці** – вивчення попиту на робочу силу працівників-мігрантів за кордоном та його стимулювання;
- **моніторинг і управління пропозицією працівників-мігрантів** – ведення бази даних про потенційних мігрантів, які мають намір працювати за кордоном, шляхом, наприклад, створення бази даних з характеристиками потенційних мігрантів;
- **надання додаткових послуг,** пов'язаних із міграцією (можуть стосуватися різних етапів міграційного процесу). Наприклад, організація мовних курсів для мігрантів, котрі вирушають за кордон, або надання тим допомоги з реінтеграції в суспільство, хто вже повернувся;
- **грошові перекази:** встановлення правил переказу грошових коштів громадянами з однієї країни в іншу;
- **заощадження та інвестиції мігрантів:** стимулювати мігрантів інвестувати свої заощадження в національну економіку, наприклад, надавати їм пільгові умови для заснування власної справи;
- **повернення кваліфікованих або талановитих спеціалістів на батьківщину:** слід створювати умови, щоб працівники-мігранти, які повернулися на батьківщину, могли застосовувати знання і навички, набуті за кордоном.

Окрім іншого, пріоритетним напрямом політики регулювання працевлаштування працівників за кордоном має бути **захист мігрантів від зловживань у процесі найму,** що можуть призвести до їх втягнення в торгівлю людьми й примусову працю.

Під час розгляду політики регулювання неодмінно має постати таке запитання: а **чи повинна держава втручатися** в процес працевлаштування і, якщо так, то яким має бути ступінь цього втручання? Наприклад, чи слід державі лише встановити загальні напрямки політики працевлаштування так, щоб приватні агентства з працевлаштування їх дотримувалися, а може, доцільним буде надання державою послуг із працевлаштування, конкуруючи з приватними фірмами, чи навіть встановлення державної монополії?

Якщо міграція набуває масового характеру, уряди можуть обрати **один із підходів до політики її регулювання:**

a) вони можуть дозволити мігрантам **вільно** пересуватися, розраховуючи лише на дію **ринкових сил** у регулюванні цих потоків.

b) уряди можуть віддати перевагу **жорсткому регулюванню** міграційних потоків, позбавляючи мігрантів чи приватних агентств будь-якої свободи дій.

c) нарешті, вони можуть обрати **змішаний підхід,** при якому держава визначає основні напрямки політики і втручається з метою внесення певних коректив, якщо того потребує несприятлива ринкова ситуація, та залишає приватним фірмам відносну свободу дій у регулюванні міграційних потоків.

Правомірне, зважене втручання держави здатне захистити мігрантів від ризиків зловживань та дозволити їм одержати максимальну вигоду від поїздки за кордон.

2. ЧОТИРИ ОСНОВНІ МОДЕЛІ ПОЛІТИКИ ЗОВНІШНЬОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

Laissez-faire (французька, букв. «дозволити зробити»)

Держава взагалі не втручається в процес працевлаштування її громадян за кордоном. Однак, такий ліберальний підхід залишає багато простору для діяльності посередників і торгівців людьми.

Регульована система

Основною метою є забезпечення того, що мігранти працевлаштуються за кордоном законно і за умов, які компетентні органи влади вважатимуть задовільними. Держава зазвичай втручається на трьох рівнях:

1. регулювання процесу наймання працівників шляхом обмеження входження іноземних роботодавців і посередників на внутрішній ринок праці;
2. встановлення мінімальних стандартів щодо трудових контрактів;
3. обмеження на виїзд працівників, окрім працівників певних категорій або ж таких, котрі відповідають певним вимогам;

Наприклад, в Індії існує установа, яка носить назву «Служба захисту емігрантів». Існують, однак, сумніви відносно того, наскільки ефективною є діяльність цієї організації із захисту працівників-мігрантів.

Система, регульована державою

Передбачає активне втручання різноманітних державних установ. Результатом запровадження такої політики є створення спеціалізованої організації, метою діяльності якої має бути забезпечення виконання цілей політики: бюро/департамент з питань зовнішньої зайнятості. Департамент відповідає за таке:

1. призначення та організацію роботи аташе з трудових питань за кордоном;

2. ведення переговорів з урядами інших країн або з приватними іноземними роботодавцями щодо укладання угод про працевлаштування (дво- та багатосторонні угоди;

3. обмеження еміграції працівників певних категорій;

4. нагляд за діяльністю приватних агентств із працевлаштування;

5. стягнення плати і фінансових гарантій із працівників та іноземних роботодавців або їх посередників.

За виконанням дво- та багатосторонніх угод стежать аташе з трудових питань, котрі часто є представниками департаменту працевлаштування за кордоном. Аташе представляють країну походження трудових мігрантів. Вони виконують функції, що їх мали б виконувати відповідні національні органи країни призначення мігрантів, але які діють неефективно. Маються на увазі такі функції:

1. інспектування умов праці;

2. забезпечення дотримання умов контрактів роботодавцями;

3. посередництво між працівником-мігрантом і роботодавцем;

4. пропагування (маркетинг) міграційних програм;

Зверніть увагу на те, що процедури працевлаштування в регульованій державою системі не дуже відрізняються від процедур у регульованій системі за винятком, що перша система передбачає можливість працевлаштування через державний департамент/бюро з питань зовнішньої зайнятості. Наприклад, Філіппінська адміністрація зовнішньої зайнятості є позитивним прикладом ефективного функціонування такої установи.

Державна монополія

Приватний сектор не впливає на міграційний процес взагалі в такій системі. Структура такої системи є досить простою і складається головним чином із центрального відповідного компетентного органу влади, що регулює прядок працевлаштування за кордоном і підпорядкований одному із міністерств. Така установа організує працевлаштування мігрантів на пряму або через державні програми обміну робочою силою та може призначати своїх представників за кордоном (аташе з трудових питань).

Наприклад, державні монополії на трудову міграцію є типовими для постсоціалістичних країн, таких як Китай або В'єтнам. Проте, можливо, доцільним було б запровадити цей режим у таких країнах, як Росія, які вірять в те, що це єдиний спосіб запобігати зловживанням в процесі міграції і працевлаштування та уникнути надмірних прибутків фірм, котрі займаються цією діяльністю.

Досвід показує, що торгівля людьми може мати місце у випадку застосування двох перших моделей міграційної політики. Залишаючись безконтрольними, ринкові сили можуть нанести величезну соціальну шкоду людям, які найменшою мірою здатні скористатися цими силами собі на користь. З іншого боку, самодержавна і монополістична політика може подавляти індивідуальний вибір і заставляти багатьох потенційних мігрантів використовувати прогалини в законодавстві і шукати більш оперативні, але незаконні способи мігрувати. У подальших розділах будуть проаналізовані шляхи застосування змішаних моделей міграційної політики.

3. РОЛЬ ЗАКОНОДАВСТВА

Слід нагадати, що всю законодавчу базу, яка стосується регулювання як міграційних процесів, так і діяльності приватних агентств із працевлаштування (ПАП), слід розглядати у більш широкому контексті з метою забезпечення узгодженого підходу політики регулювання. Для того щоб Держава могла виявити і захистити потерпілих від торгівлі людьми, покарати правопорушників і забезпечити передумови для ефективного запобігання та усунення наслідків примусової праці внаслідок торгівлі людьми, потрібні послідовна політика регулювання і законодавча база. Тому слід ставити питання не лише

про те, чи встановлювати факт злочину, пов'язаного з торгівлею людьми та/або примусовою працею, але також чи запроваджувати послідовну міграційну політику та чи ухвалювати адміністративні норми по відношенню до приватних агентств із працевлаштування.

Для створення ефективної системи регулювання міграційних потоків та боротьби з торгівлею людьми й примусовою працею конче важливим є розроблення і впровадження **відповідної законодавчої бази**. На жаль, часто вона просто відсутня. Але законодавчу базу не можна розглядати без урахування **більш широкої структури політики,** що займається питаннями регулювання міграційних процесів; це стосується як країни походження, так і країни призначення. Якщо акцентувати увагу лише на регулюванні діяльності приватних агентств із працевлаштування, то це необов'язково дасть позитивні результати, іноді вони навіть можуть виявитися негативними, особливо у тих випадках, коли різні частини діючого законодавства є суперечливими, і тому їх дотримуватися дуже складно. Законодавство повинно опиратися на:

- **Визначені цілі і завдання політики**

Наприклад, створення системи, в межах якої діють приватні агентства з працевлаштування, і яка передбачає застосування санкцій у випадку невиконання встановлених вимог.

- Критерії **визначення учасників міграційного процесу** та їх ролей, наприклад: державні установи, приватні фірми, мігранти та злочинці
- **Визначення відповідних дій** для виявлення проблем і їх вирішення

Наприклад, норми покарання торговців людьми

- **Ґендерно збалансовану** політику і законодавство.

ПАМ'ЯТКА 2

Протокол ООН про попередження і припинення торгівлі людьми, особливо жінками і дітьми, і покарання за неї (набув чинності 25 грудня 2003 року)

Головні ознаки:

- Торгівля людьми визнана як злочин проти людства, що вчиняється з наміром обману й експлуатації людини;
- Збільшено кількість складових процесу торгівлі людьми – вербування, перевезення, передача, переховування і одержання особи;
- Зосереджено увагу на різних способах отримання «згоди» мігранта, від погрози або застосування грубої сили до витонченого обману;
- Отримана «згода» не береться до уваги у випадку, якщо для її отримання використовувалися вищеназвані методи;
- Визнано, що жертвами торгівлі людьми стають також і чоловіки, хоча жінки й діти потерпають від неї частіше;
- Крім сексуальної експлуатації визначає й інші цілі торгівлі людьми;
- Визначені політичні, економічні, правові й соціальні заходи боротьби з торгівлею людьми, а також види допомоги потерпілим (повернення на батьківщину, реінтеграція), визначено покарання злочинців;
- Закликає країни до міжнародного співробітництва у сфері попередження і припинення торгівлі людьми.

UNIFEM and UN Project on Human Trafficking in the Mekong Sub-region, Trafficking in Persons A Gender and Rights Perspective Briefing Kit, Sheet 2.

Основним документом щодо протидії торгівлі людьми є Протокол ООН про попередження і припинення торгівлі людьми, особливо жінками і дітьми, і покарання за неї (2000), який набув чинності у 2003 році. Конвенції МОП можуть сприяти застосуванню державами Протоколу, який доповнює Конвенцію Організації Об'єднаних Націй проти транснаціональної організованої злочинності. Процес працевлаштування мігрантів у зарубіжних країнах регулюється рядом Конвенцій МОП, серед яких особливе значення мають такі: Конвенція №97 про працівників-мігрантів (переглянута) 1949 р., Конвенція №143 про працівників-мігрантів (додаткові положення) 1975 р. та Конвенція №181 про приватні агентства зайнятості 1997 р.

Що стосується визначення поняття торгівлі людьми в протоколі ООН, то були сформульовані три головні складові цього процесу, які раніше знайшли відображення у вищеназваних конвенціях, а саме: вербування працівників, їх перевезення та передача замовникам. Ще дві складові – зустріч та розміщення мігрантів, – що мають відношення до проблеми примусової праці, відображені в **Конвенції МОП №29 про примусову працю 1930 р. та Конвенції №105 про скасування примусової праці 1957 р. Конвенція №182 про найгірші форми дитячої праці 1999 р.** визначає торгівлю дітьми як практику, подібну до рабства. Вона є своєрідним зверненням до країн, закликам негайно вжити заходів, щоб заборонити й викоренити всі найгірші форми дитячої праці.

У багатьох державах все ще відсутня національна законодавча база, яка б запроваджувала відповідні механізми контролю за торгівлею людьми та узгоджувалася б із положеннями міжнародних конвенцій, або взагалі не існує законодавчої бази, за якою торгівля людьми вважається протизаконною. В обох цих випадках виникають серйозні перешкоди в боротьбі з торгівлею людьми, і урядам таких країн слід негайно вжити заходів, щоб створити відповідну законодавчу базу або внести поправки до існуючої. Національне законодавство у питаннях боротьби з торгівлею людьми та примусовою працею може орієнтуватися на положення міжнародних та регіональних законодавчих інструментів.

Ратифікація міжнародних документів може сприяти успішній боротьбі з торгівлею людьми та примусовою працею, оскільки вони можуть слугувати взірцем при розробленні і впроваджені національного законодавства. Але, в першу чергу, законодавча база повинна відповідним чином **застосовуватися на практиці**, щоб взагалі мати значення. Цього також бракує у багатьох країнах. Наступним кроком після прийняття та втілення відповідної законодавчої бази мають бути конкретні **просвітницькі заходи,** наприклад, розповсюдження інформаційних буклетів, плакатів; **організація відповідних освітніх програм, тренінгів** за **активної участі відповідних державних і недержавних інститутів.** Інтегрований підхід такого плану може бути сформульований у **загальнонаціональних програмах дій**, хоча це потребує фінансових та людських ресурсів і політичної волі.

Проте варто нагадати, що кожен із міжнародних інструментів у боротьбі з торгівлею людьми торкається різних аспектів цього явища. Оскільки цикл процесу торгівлі людьми складається з декількох етапів та видів діяльності, то кожен із елементів законодавчої бази, що регулює боротьбу з торгівлею людьми, повинен бути чітко сформульований. Боротьба з торгівлею людьми може також здійснюватися шляхом розроблення і впровадження не лише кримінального права, але й цивільного та адміністративного. І знову тут вкрай необхідною є законодавча база, в рамках якої б діяли приватні агентства з працевлаштування і за якими здійснювався б ефективний нагляд.

ПАМ'ЯТКА 3

Конвенція МОП №181 про приватні агентства зайнятості 1997 р.

Конвенція №181 про приватні агентства зайнятості 1997 р. та Рекомендація №188, яка її доповнює, включають ряд положень, що мають відношення до боротьби з торгівлею людьми. Параграф 8 (б) цієї Рекомендації визначає, що приватні агентства з працевлаштування повинні «інформувати працівників-мігрантів, в міру можливості їхньою рідною мовою чи мовою, яку вони знають, про характер роботи, що пропонується, та існуючі умови зайнятості».

У статті 8 Конвенції №181 говориться про те, що «Член Організації після проведення консультацій із найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників вживає в межах своєї юрисдикції всіх необхідних та належних заходів, а у разі необхідності – у співпраці з іншими членами Організації, з метою надання відповідного захисту та запобігання поганого поводження з працівниками-мігрантами, найнятими чи працевлаштованими на території Держави-члена приватними агентствами зайнятості. Ці заходи включають закони і правила, які передбачають різні санкції, у тому числі заборону тих агентств зайнятості, які займаються шахрайськими операціями і зловживаннями». Уряди повинні визначати міру покарання за зловживання з боку приватних агентств з працевлаштування, що може означати накладання кримінальних, а головне, адміністративних санкцій.

До адміністративних санкцій відносяться, наприклад, сплата штрафів, позбавлення ліцензій або конфіскація майна, що було отримано в результаті здійснення протизаконних дій. У статті 14 (1) Конвенції говориться про те, що «положення Конвенції впроваджуються шляхом законів чи правил або будь-яким іншим шляхом, який узгоджується з національною практикою, такими як судові рішення, арбітражні рішення та колективні угоди».

Нагляд за застосуванням положень при запровадженні цієї Конвенції забезпечується службою інспекції праці або іншими компетентними державними органами (Ст. 14, 2). найбільш представницьких об'єднань роботодавців та працівників (...) для розслідування змісту скарг, зловживань і шахрайських операцій у діяльності приватних агентств із працевлаштування» (Ст. 10). Існує декілька способів здійснення контролю за процесом вербування, які включають регуляторні і стимулюючі заходи для забезпечення дотримання приватними агентствами з працевлаштування основних правил: це реєстрація, ліцензування, саморегулювання їхньої діяльності на основі кодексів поведінки, сертифікація співробітників, рейтингова оцінка роботи або співробітництво між Державною службою зайнятості та приватними агентствами з працевлаштування шляхом проведення спільного моніторингу становища працівників-мігрантів.

Кращим засобом для запобігання діям торговців людьми є усунення передумов отримання прибутку від їхньої протизаконної діяльності. Стаття 8(2) Конвенції МОП №181 передбачає ведення переговорів щодо укладання двосторонніх угод з метою запобігання зловживань і шахрайських операцій у сфері найму, працевлаштування та зайнятості працівників за кордоном. Прибутки отримуються не тільки завдяки обману працівників, але й встановленню надто високих цін на здійснення послуг. У статті 7 Конвенції №181 сказано, що "приватні агентства зайнятості не стягують із працівників ніяких гонорарів чи комісійних винагород прямо чи опосередковано, повністю або частково". Однак можливі винятки по відношенню до певних категорій працівників, а також щодо встановленого переліку послуг, які надаються приватними агентствами зайнятості. З цією метою необхідно провести консультації із найбільш представницькими організаціями працівників і роботодавців, а стягування плати буде контролюватися наглядовими органами МОП (Стаття 7).

4. РЕГУЛЮВАННЯ МІГРАЦІЙНИХ ПОТОКІВ: РЕКОМЕНДАЦІЇ

Щоб запровадити міграційну політику, яка б забезпечувала створення законних каналів міграції, урядам слід взяти на себе певні зобов'язання і відповідальність. Деякі критики змішаної міграційної політики стверджують, що це потребуватиме значних витрат, але з досвіду відомо, що ці витрати не йдуть у порівняння з тим фінансовими й моральними збитками, що їх тягнуть за собою неконтрольовані, хаотичні, незаконні міграційні потоки.

Функції держави щодо регулювання міграційних потоків слід звести до таких:

- **визначення національної міграційної політики.** Повинна існувати єдина міграційна політика, підкріплена відповідним законодавством;
- впровадження **координаційного механізму,** який би забезпечував дотримання різними гілками влади однієї політики;
- укладання **конвенцій і угод** з урядами країн призначення мігрантів та ведення переговорів щодо забезпечення найбільш сприятливих умов праці для мігрантів;
- зміцнення співробітництва з **відповідними компетентними імміграційними органами влади** країни призначення;
- формування на іноземних ринках праці позитивного іміджу мігранта. Питання **створення привабливого іміджу** працівника має бути чи не першочерговим завданням держави, провідним загальним аспектом її міграційної політики;
- організація **громадських інформаційних кампаній,** що вони були б націлені на потенційних мігрантів (більш детально це важливе питання розглянуте в розділі 5);
- розроблення і впровадження низки **заходів**, які б гарантували надання мігрантам **допомоги в разі виникнення непередбачених ситуацій** під час перебування за кордоном. Такий крок може збільшити впевненість мігрантів, стимулювати їх до використання виключно законних каналів міграції. Виконання цієї функції слід довірити так званим аташе з трудових питань – дипломатичним представникам країни у складі консульств у країнах призначення мігрантів (див. підрозділ 7 розділу 3, про аташе з трудових питань або аташе у справах мігрантів);
- ведення переговорів щодо укладання та підписання **двосторонніх міграційних угод** з визначенням однакових квот для жінок і чоловіків-мігрантів (див. підрозділ 8 розділу 3)
- **регулювання існуючих міграційних потоків** (розміщення оголошень про наявність робочих місць, відбір кандидатів, інформаційне забезпечення, перевезення й розміщення мігрантів за кордоном); організація обігу працівників на тих самих робочих місцях за кордоном;
- **моніторинг і нагляд за діяльністю приватних агентств із працевлаштування** за кордоном (маються на увазі не лише приватні рекрутингові агентства, але й усі інші учасники міграційного процесу – законно чи ні – наприклад, агентства, що працюють під прикриттям, індивідуальні посередники і групи контрабандистів та торговців людьми (див. підрозділ 3 попереднього розділу);
- визначення **стандартів вдалої практики** щодо розміщення оголошень про вакансії, відбору, тестування кандидатів на робочі місця, укладання трудових договорів, запровадження розцінок на послуги з працевлаштування, способах та вартості перевезення мігрантів. Стимулювати або змушувати агентів дотримуватися таких стандартів;

- **підвищення ефективності контролю** за дотриманням належних умов праці, **відстеження** сумнівних оголошень щодо працевлаштування за кордоном у пресі та в мережі Інтернет;
- складання в країні походження **баз даних** мігрантів, їх роботодавців, приватних агентів з працевлаштування, посередників, у яких була б така інформація про мігрантів: прізвище, ім'я, по батькові, вік, стать тощо;
- **підготовка** мігрантів до праці за кордоном (перепідготовка або підвищення кваліфікації);
- збирання та надання мігрантам **інформації**, яка б мала вплив на рішення людини щодо виїзду за кордон;
- розроблення методів і процедур **визначення** агентств, які будуть виконувати роль державних **субпідрядників**, обслуговуючи певну міграційну програму;
- розроблення **реінтеграційних програм** для мігрантів, котрі повернулися на батьківщину.

5. РОЛЬ ДЕРЖАВНИХ ІНСТИТУТІВ

У сфері політики міграції робочої сили різні інститути виконують різні обов'язки. Однак зазвичай цими питаннями займаються:

- Державна міграційна служба
- Державна служба зайнятості

Державна міграційна служба відповідає за таке:

- розроблення й координація **політики міграції та працевлаштування за кордоном,** включаючи створення привабливого іміджу мігранта;
- впровадження **заходів з регулювання та втілення** цієї політики;
- переговори, підписання **двосторонніх угод і договорів**;
- стимулювання співробітництва з партнерськими інститутами;
- організація **інформаційно-просвітницьких кампаній;**
- впровадження низки заходів, які б **гарантували надання мігрантам допомоги у разі виникнення непередбачених ситуацій за кордоном.**

Державна служба зайнятості займається питаннями врегулювання ситуації на внутрішньому ринку праці. В багатьох країнах вона також займається розробленням і впровадженням програм стимулювання ринку праці, які націлені на покращення навичок і збільшення можливостей працевлаштування для тих, хто шукає роботу, і ця організація надає інформацію про ситуацію на ринку праці. Функціями Державної служби зайнятості є:

- демонстрація **стандартів і норм належної практики роботи** на всіх етапах процесу працевлаштування – від подання заяви аплікантом до моменту працевлаштування на конкретне робоче місце, наприклад, стандарти щодо оголошень про вакансії, процедури відбору працівників, тестування їх навичок тощо;
- забезпечення відповідності між попитом на спеціалістів з певною кваліфікацією та пропозицією (в разі невідповідності – організація **курсів підвищення кваліфікації та професійної перепідготовки**);
- хоча основним обов'язком державної служби зайнятості є регулювання ринку праці, вона також може займатися збором та систематизацією **інформації** про наявність робочих місць за кордоном, права мігрантів,

умови праці та її оплати, а також культурні звичаї й норми, що існують у країні призначення мігрантів;

- **встановлення процедур відбору приватних агентств, які виконуватимуть роль субпідрядників,** обслуговуючи певні програми працевлаштування за кордоном. Критерії вибору агентств мають бути високими, щоб забезпечити належний рівень виконання програм;
- відповідальність за організацію **реінтеграційних програм** для мігрантів, котрі повернулися на батьківщину.

У промислово розвинутих країнах державна служба зайнятості зазвичай не виконує функцію регулювання ринку праці; це завдання відноситься до компетенції державних органів влади з питань регулювання ринку праці, таких як міністерство праці і дотичні державні інститути.

Проте у країнах, що розвиваються, державна служба зайнятості часто виконує регулюючу функцію. Це може бути, наприклад, у випадку, коли немає державної міграційної служби або коли єдиним функціонуючим інститутом з питань працевлаштування є державна служба зайнятості. В результаті остання бере на себе більш широке коло зобов'язань, в тому числі функції регулювання у сфері:

- працевлаштування іноземних працівників;
- працевлаштування громадян цієї держави за кордоном;
- здійснення контролю за діяльністю приватних агентств із працевлаштування.

У деяких країнах може не бути навіть цих державних інститутів. Наприклад, в Іспанії, країні, яка колись була країною походження трудових мігрантів, державний департамент з питань міграції був ліквідований, і повноваження з регулювання міграційних процесів перейшли до Міністерства праці і соціальної політики.

6. РОЛЬ ПРИВАТНИХ АГЕНТСТВ ІЗ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

Приватні агентства функціонують таким чином:

- або вони обслуговують міграційні програми, вигравши відповідний тендер, що його оголосила державна служба зайнятості, отримавши статус субпідрядників та працюючи під наглядом державної служби зайнятості. Вони діють від імені та за дорученням останньої, і таким чином фактично продають свої послуги державі;
- або ж приватні агентства пропонують свої послуги незалежно від державної служби зайнятості, **конкуруючи** з нею. Сферою конкуренції в цьому випадку є контролювання міграційних потоків, тобто все, що пов'язане з поданням оголошень, тестуванням та відбором працівників, їх найманням за дорученням іноземного роботодавця, організацією відправлення працівника до місця праці в країну призначення, включаючи його/її перевезення.

Представники багатьох приватних агентств із працевлаштування стверджують, що в конкурентній боротьбі з державною службою зайнятості вони мають беззаперечні переваги, тому що діють ефективніше, а якість їх послуг вища. І дійсно, приватні агентства мають певні переваги, особливо, коли мова йде про:

- **пошук робочих місць і оцінку перспектив іноземного ринку праці;**
- **співробітництво з іноземними агентствами,** коли приватні агентства з країн походження мігрантів виступають у ролі посередників, приймаючи замовлення від своїх іноземних колег.

7. АТАШЕ З ТРУДОВИХ ПИТАНЬ АБО З ПИТАНЬ МІГРАЦІЇ

Вони є ключовими фігурами в управлінні міграційними потоками, вони підзвітні органу що займається питаннями міжнародної міграції, і прикріплені як непрофесійні дипломатичні співробітники до консульств (посольств) у країнах працевлаштування. Вони мають вирішувати проблеми, якщо такі виникають, або ж запобігати їх виникненню взагалі. Нижче наведені деякі функції аташе:

- пропагування (маркетинг) програм працевлаштування за кордоном;
- забезпечення державних міграційних департаментів своїх країн інформацією щодо репутації певних роботодавців, рівня заробітної плати, умов праці, законодавчої бази, прав мігрантів (в т.ч. свободи об'єднання) тощо;
- підтримка контактів із місцевою інспекцією праці, інформування її або ж одержання інформації від неї щодо забезпечення згідно з існуючим законодавством відповідних умов праці мігрантів;
- перевірка сумнівної інформації, відстеження сумнівних посередників, ймовірних торговців людьми;
- встановлення контактів із неприбутковими організаціями, котрі надають допомогу мігрантам і розташовані в країнах призначення;
- вирішення спорів через посередництво і примирення;
- подання скарг у випадку, якщо порушені умови трудового контракту, інформування місцевої поліції про випадки незаконного працевлаштування та зловживань;
- прийом мігрантів зі скаргами (побажаннями) та вжиття відповідних заходів;
- заохочення мігрантів до об'єднання в асоціації, що представлятимуть їх інтереси
- вжиття необхідних заходів у разі виникнення потреби репатріації мігранта.

8. ДВОСТОРОННІ І БАГАТОСТОРОННІ УГОДИ

Це угоди, укладені між двома країнами і стосуються питань трудових мігрантів. Угоди укладаються з метою узгодження попиту і пропозиції робочої сили. Такі угоди, за умови, що вони будуть базуватися на відповідних принципах і правових засадах, **сприяють упорядкуванню міграції і захисту прав людини.** У країнах, де проблема торгівлі людьми постає особливо гостро, необхідно простежити, щоб угоди забезпечували рівні права й можливості працевлаштування за кордоном як для чоловіків, так і для жінок, а особливо для останніх, бо проблеми, з якими стикаються жінки, не зважаючи на їх складність, досить часто ігноруються трудовими угодами взагалі. Жінки залишаються беззахисними, змушені шукати незаконні шляхи міграції, стають жертвами торговців людьми.

Країни можуть укладати двосторонні і багатосторонні угоди, які зобов'язують кожну сторону дотримуватися раніше погоджених положень та умов щодо процесу трудової міграції. Угодами врегульовуються, окрім усіх інших, такі аспекти:

Компетентний орган влади

Слід вирішити, яке міністерство або орган влади буде відповідальним за регулювання міграційних процесів та вирішення питань мігрантів як у країнах призначення, так і в країнах їх походження.

Обмін інформацією

Про умови праці, культурні розбіжності тощо.

Мігранти з неврегульованим статусом

Держави повинні вирішити, чи варто легалізувати мігрантів із неврегульованим статусом, чи їх слід відправити назад на батьківщину тощо.

Повідомлення про вакансії

Чи має країна-імпортер робочої сили сповіщати країну-експортера в разі появи нових вакансій і, якщо так, то яка саме інформація повинна бути викладена в заявках на постачання робочої сили.

Список кандидатів

Чи має країна-експортер працівників подавати іноземним працедавцям списки мігрантів, кандидатів на працевлаштування та яку детальну інформацію необхідно включити до таких списків

Дозвіл на проживання і на роботу

Чи зобов'язані мігранти одержувати дозвіл на роботу, щоб мати можливість законно знаходитися на території країни призначення, хто саме має видавати такі дозволи (посольство, роботодавець) та коли (безпосередньо перед відправкою мігранта, чи вже після його прибуття в країну). Також на яких умовах можливо подовжити термін дії дозволу.

Ведення переговорів з приводу укладання дво- та багатосторонніх угод вимагає від країн-експортерів та імпортерів робочої сили обережного дипломатичного підходу, тому що компетентні органи влади країни, яка прагне впровадити регульовану міграційну систему, мають спочатку переконати державу, котра імпортує робочу силу, в необхідності укладання таких угод, а, отже, обов'язково матимуть місце довготривалі переговори, перш ніж угоду буде підписано.

ДОДАТКОВІ ІНФОРМАЦІЙНІ ДЖЕРЕЛА І ВПРАВИ

- M.I. Abella (2000) Sending Workers Abroad, Geneva: ILO, Chapter 3 & 6
- Thuy, P., Hansen, E. and Price, D. (2001) The Public Employment Office in a Changing Labour Market, Geneva: ILO
- ILO/SAP-FL (2005): Human Trafficking and Forced Labour Exploitation: Guidance for Legislation and Law Enforcement, Geneva
- Веб-сайт Філіппінської адміністрації зовнішньої зайнятості: http://www.poea.gov.ph/

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- Декларація МОП фундаментальних принципів і прав у сфері праці 1998 р.

Примусова праця

- Конвенція №29 про примусову працю 1930 р.
- Конвенція №105 про скасування примусової праці 1957 р.

Торгівля дітьми

- Конвенція №182 про найгірші форми дитячої праці 1999 р.

Працівники-мігранти

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

Працевлаштування

- Конвенція №181 про приватні агентства зайнятості 1997 р.
- Рекомендація №188 щодо приватних агентств зайнятості 1997р.

ПРАВА ЛЮДИНИ

- Декларація прав людини 1948
- Угода про міжнародні норми громадянських і політичних прав 1966 р.
- Угода про міжнародні норми економічних, соціальних та культурних прав 1966 р.
- Міжнародна конвенція про захист прав усіх трудящих мігрантів і членів їх сімей 1990 р.
- Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації жінок 1979 р.

Рабство

- Конвенція, яка проголошує лігу держав проти рабства 1926 р.
- Додаткова Конвенція про Заборону рабства, работоргівлі й установ та практик, що прирівнюються до рабства 1956 р.

Права дітей

- Конвенція про права дитини 1989 р.
- Факультативний протокол до Конвенції про права дитини, що стосується торгівлі дітьми, дитячої проституції і дитячої порнографії 2000 р.
- Факультативний протокол до Конвенції про права дитини, що стосується участі дітей у збройних конфліктах 2000 р.

Злочинність

- Конвенція проти транснаціональної організованої злочинності 2000 р.

Торгівля людьми

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

ДОДАТОК 2 – ПРИКЛАДИ УСПІШНОЇ ПРАКТИКИ 1, 2

РОБОТА В ГРУПІ

Державні служби зайнятості і співробітництво із приватними агентствами з працевлаштування. Уявіть, що уряд вашої країни прийняв рішення про збільшення фінансування державних служб з питань зайнятості, у тому числі служби зайнятості і міграційної служби. Визначене головне завдання – покращити роботу із працевлаштування, яку проводять як державна служба зайнятості, так і приватні агентства. Мета – підвищити ефективність послуг, які надаються на ринку праці. Зокрема, уряд має намір активізувати діяльність, яку проводять приватні агентства із працевлаштування за кордоном.

- Розробіть список послуг, які можуть надавати державні служби зайнятості своїм клієнтам, і які служба зайнятості реально спроможна надавати, враховуючи обмежений бюджет.
- Яким чином могла співпрацювати державна служба зайнятості із приватними агентствами зайнятості у вирішенні питань зайнятості населення?
- Які послуги, що надаються державною службою зайнятості, могли в виконувати приватні агентства зайнятості? Як?
- Які додаткові послуги могли б надавати приватні агентства зайнятості на умовах відшкодування її витрат?

Запобігання торгівлі людьми: удосконалення процесу вербування

4

1. ЗАГАЛЬНИЙ ПОГЛЯД НА ПРОБЛЕМУ

Приватні посередники з працевлаштування, особливо приватні агентства, відіграють неабияку роль у запобіганні торгівлі людьми. Сьогодні учасники ринку праці схиляються до того, що приватні агентства з працевлаштування можуть бути ефективними на ринку праці, але при цьому саме з боку приватних посередників трапляються зловживання й порушення закону. Метою наступних розділів буде визначення вірогідних слабких ланок міграційного процесу – привабливих мішеней для недобропорядних агентів та пошук шляхів спрямування їх діяльності в русло законної діяльності.

Досить легко приватним агентам із працевлаштування вести тіньову діяльність, а тому слід запровадити ефективну **систему заходів контролю й стимулювання.** Існує багато способів нагляду за їх діяльністю й захисту потенційних мігрантів від торговців людьми та примусової праці. Деякі із них більш ефективні, інші – менш, але всі вони є взаємодоповнюючими.

2. ПРОЦЕС ВЕРБУВАННЯ ЧСЕРЕЗ ПРИВАТНІ АГЕНТСТВА: 11 КРОКІВ ДО ОТРИМАННЯ РОБОЧОГО МІСЦЯ ЗА КОРДОНОМ

Процес вербування (з моменту оголошення відкритої вакансії і до того моменту, як мігрант приступить до виконання своїх трудових обов'язків за кордоном) умовно розбито на 11 послідовних кроків. Важливо запам'ятати їх точну послідовність:

- приватні агентства дізнаються про появу нових вакансій й розміщують відповідні оголошення в засобах масової інформації або ж розповсюджують інформацію через свої канали;
- бажаючих отримати робочі місця реєструють та інформують щодо специфіки роботи, загальних умов праці, розміру грошової компенсації;
- після цього з потенційними мігрантами проводять співбесіду і за її результатами попередньо відбирають кандидатів;
- анкети попередньо відібраних кандидатів заносять у базу даних;
- кандидатів тестують, перевіряють навички і відбирають тих, котрі успішно пройшли тестування;
- анкети відібраних кандидатів направляють за кордон на розгляд роботодавцям;
- роботодавці остаточно визначають кандидатів і контактують з ними, детально інформують про специфіку роботи, загальні умови життя й праці, обговорюють умови переїзду і повідомляють загальну суму, що її повинен сплатити мігрант за послуги з працевлаштування;
- відібрані кандидати зустрічаються з представниками агентства, підписують попередній або остаточний трудовий контракт;
- мігрантів забезпечують необхідними документами й квитками;
- мігрантів транспортують у країну призначення, де їх зустрічає представник агентства або ж роботодавець;

- після ознайомлення мігранти приступають до виконання своїх обов'язків, агентство одержує плату за послуги.

3. ЯКИМ ЧИНОМ ПРИВАТНІ АГЕНТСТВА ПОРУШУЮТЬ ЗАКОНИ Й НОРМИ, ВДАЮТЬСЯ ДО НЕПРАВОМІРНОЇ ПРАКТИКИ ВЕРБУВАННЯ

Безпринципним агентам не бракує вибору, коли мова йде про нечесний бізнес: на будь-якому із вищеназваних етапів процесу працевлаштування вони можуть вводити мігрантів в оману. Одні ведуть нечесну гру із самого початку й до кінця, інші, можливо, все ж таки частково виконують свої зобов'язання. Ось деякі приклади зловживань:

- спочатку агент може відібрати кандидатів, котрі подали заявку для працевлаштування на **вакансії, що їх не існує в природі,** а вже потім використовувати анкети цих кандидатів для пошуку робочих місць;
- агенція може **перекручувати інформацію** щодо специфіки роботи, розміру зарплатні;
- представники агентств можуть брати **хабарі**;
- вони можуть **накручувати** ціну на послуги з оформлення документів (навіть підроблювати документи);
- в цілому агенти можуть завищувати **розцінки** (так, що вони перевищуватимуть офіційно встановлений максимум у декілька разів) або ж вимагати платню за ті самі послуги як із кандидата, так і з роботодавця.

Такі зловживання важко відстежити, бо процес працевлаштування є дуже складним, довготривалим, а кількість робочих місць і потенційних мігрантів досить велика. Якщо ніхто не подає скарг, то, зазвичай, приватним агентствам все сходить з рук. Посередники часто вдаються до порушень правил і законів, тому що таким чином вони можуть **заробити великі гроші, а ризик при цьому мінімальний.**

Окрім зловживань, що пов'язані з процесом вербування, приватні агентства можуть порушувати закон так само, як це інколи робить безпринципний роботодавець, наприклад, вони можуть:

- додатково **нав'язувати умови**, про які не згадується в трудовому контракті;
- **ігнорувати принципи забезпечення рівних можливостей** щодо працевлаштування за кордоном та доступу до інформації про конкретні робочі місця;
- ігнорувати заборону на використання дитячої праці;
- ігнорувати заборону на наймання працівника для виконання робіт, які є неприпустимо **небезпечними або ризикованими** або ж які тягнуть за собою ризик зловживань або дискримінаційного ставлення до мігранта;
- ігнорувати заборону на вилучення або конфіскацію у мігрантів, хоча й тимчасово, **паспортів або подорожніх документів;**
- ігнорувати заборону на **підміну трудового контракту** (наприклад, коли жінки залишають батьківщину, сподіваючись попрацювати за кордоном домогосподарками, а вимушені займатися проституцією).

4. ЕТАЛОН КОНТРОЛЮ ЗА ДІЯЛЬНІСТЮ АГЕНТСТВ ІЗ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

Для того, щоб чітко розрізняти правомірну і неправомірну практику вербування мігрантів, урядам необхідно мати технічний інструмент, що його можна було б використовувати як еталон для виявлення тієї чи іншої практики. Таким еталоном може бути, наприклад, акт парламенту або спеціальне положення, що доповнює акт парламенту, або нормативний акт відповідного міністерства. Ці документи повинні містити перелік різних операцій, які

здійснюють агентства, визначення допустимої практики працевлаштування і видів зловживань, а також установлювати покарання порушників вимог.

Такий еталон також може мати форму практичного посібника, розробленого і погодженого із соціальними партнерами. Рекомендації і вимоги, які містить такий посібник, можуть лягти в основу Кодексу поведінки, розробленого і впровадженого однією чи кількома асоціаціями приватних агентств із працевлаштування, що його повинні дотримуватися члени цих асоціацій (заходи із саморегулювання).

Інколи еталон пропонується лише для кількох операцій, наприклад, щодо встановлення розміру і порядку оплати послуг і зразок трудового контракту (див. вставку **нижче**).

ПАМ'ЯТКА 4

Рамковий трудовий контракт

Рамкові трудові контракти є одним із інструментів протидії торгівлі людьми, примусової праці і захисту прав мігрантів, що його можуть використовувати посередники з працевлаштування за кордоном з метою регулювання цього процесу. Зразки контрактів повинні відображати **специфіку роботи і країни,** базуючись на правильному розумінні і глибокому знанні умов життя і праці трудових мігрантів, а також культури, традицій і законодавства країни призначення).

Інформацію, що міститься в трудовому контракті, можна ефективно використовувати для створення **бази даних** мігрантів, котрі працюють за кордоном. Шляхом співставлення такої інформації з інформацією із бази даних, що її ведуть відповідні органи у країні призначення, можна легко відстежити становище кожного мігранта.

Нижче наведені положення, що обов'язково повинні бути включені в трудовий контракт:

- **Опис** роботи, місця роботи і терміну дії контракту
- **Розмір місячної заробітної плати,** включаючи допомогу і надбавки, а також ставка оплати понаднормового робочого часу
- **Компенсації і допомога в натуральній формі,** включаючи безплатне харчування і помешкання
- **Тривалість робочого дня, вихідні і відпустка**
- **Відпустка по вагітності і пологам**
- **Переїзд** у країну працевлаштування до місця роботи і назад, включаючи повернення на батьківщину
- **Компенсація у випадку виробничих травм і захворювань,** екстренна медична допомога і стоматологічні послуги
- **Соціальне забезпечення,** права та обов'язки
- Вагомі причини для **розірвання контракту**
- **Умови урегулювання спорів**

5. МЕТОДИ КОНТРОЛЮ

Уряди країн, де дозволяється діяльність приватних агентств із працевлаштування, повинні запровадити правила і адміністративні механізми для регулювання їх діяльності і здійснення контролю. **Якщо існує дієва система регулювання і контролю, немає сенсу виключати діяльність таких посередників!** Для більшості мігрантів, особливо жінок, пошук роботи за кордоном через приватні агентства є найбільш ефективним варіантом/засобом отримання роботи за кордоном. Зрозуміло, що державі не слід занадто ускладнювати роботу цих агентств, що може призвести до їх переходу в тіньовий сектор і ускладнить

контроль за їх діяльністю. Ось чому доречно поєднувати традиційні методи контролю і стимули до дотримання закону.

Сам по собі контроль може бути **прямим** й **авторитарним** або ж **непрямим** і **стимулюючим**. Найуживанішими є сім методів контролю, що ми їх зараз і розглянемо. Нагадуємо, що ці методи не виключають одне одного.

1. Реєстрація

Цей нежорсткий метод контролю застосовується на більш зрілих ринках праці. Приватні агентства з працевлаштування реєструються за такою ж схемою, як і підприємства у будь-якій іншій сфері діяльності (виробничій або невиробничій), а потім підлягають інспектуванню з боку **компетентних органів.** Ставлення до таких агентств таке ж, як і до інших підприємств.

2. Ліцензування

Це найбільш традиційний метод контролю. Ліцензування згадується в ранніх нормах МОП як найбільш **ефективний спосіб** контролю урядами діяльності приватних агентств, який **легко застосовувати на практиці.** Метод забороняє агентствам працевлаштовувати мігрантів, якщо вони не отримали відповідну ліцензію на це. Ліцензія видається, якщо виконуються певні вимоги (Див. Пам'ятку 5). Зазвичай, термін її дії подовжується. У разі, якщо агентство не дотримується вимог, необхідних для отримання ліцензії, її анулюють або не продовжують термін дії.

Система ліцензування передбачає запровадження урядами спеціального адміністративного механізму регулярного **інспектування** діяльності агентств, перевірки дотримання чинних норм і правил, і в разі виявлення порушень, застосування санкцій (штрафів або анулювання ліцензії). **Слабе інспектування позбавляє систему її цінності.** В таких випадках ліцензування перетворюється на інструмент для стягнення податків (ліцензії зазвичай видаються після сплати фірмою річного збору). З досвіду відомо, що випадки вилучення ліцензій трапляються рідко.

Ліцензування агентств повинно здійснюватися в рамках національного закону про торгівлю і комерційну діяльність або в рамках спеціальної системи сертифікації. Оскільки як різні типи рекрутингових агенцій можуть отримувати ліцензії в **різних міністерствах** (наприклад, міністерство праці, міністерство туризму, міністерство торгівлі), то необхідно забезпечити тісне **міжвідомче співробітництво** між цими державними установами.

Ліцензування слід використовувати як засіб удосконалення функціонування ринку праці. Ліцензії повинні бути націленими на **зниження вартості процедур вербування і підвищення якості підбору працівників для заявлених вакансій, що таким чином сприяє попередженню торгівлі людьми й примусової праці як наслідок.**

ПАМ'ЯТКА 5

Типові вимоги і документи, необхідні для отримання ліцензії приватним агентством

- Статус юридичної особи або ліцензія на ведення підприємницької діяльності

Відповідні документи: оригінал статуту підприємства і обмеження іноземної дольової участі

- Фінансова спроможність

Заявник на отримання ліцензії повинен мати достатні фінансові ресурси для:

1. Ведення міжнародної діяльності
2. Виконання можливих вимог щодо компенсації з боку трудових мігрантів або зарубіжних роботодавців, інших ділових партнерів
3. В першу чергу задовольняти вимоги закону щодо депонованої грошової застави, поручительського бонду чи інших мінімальних резервів або фінансових гарантів, які є передумовою отримання ліцензії.

Слід відмітити, що такі заходи набули значної популярності у зв'язку з тим, що ефективно присікають спроби зловживання й порушення прав працівників-мігрантів. З метою уникнення дискримінації по відношенню до малого бізнесу, розмір фінансових гарантій повинен залежати від кількості робочих місць, на які агентство має право щорічно підбирати кандидатів.

Документи: достатній мінімальний оплачений капітал; сплата податку на дохід; балансовий облік; депонована грошова застава; поручительска застава.

• Професійна спроможність (потенціал проведення вербування)

Компетентність у виявленні і відборі кваліфікованих осіб для роботи за кордоном. До складу персоналу агентства повинні входити кваліфіковані консультанти з працевлаштування і спеціалісти у сфері міграції.

Документи: список спеціалістів і співробітників, їх кваліфікації; довідки про те, що співробітники не мають судимості і порушень професійної поведінки.

Управлінський потенціал:

Компетентність в організації і управлінні підприємством, включаючи забезпечення необхідної матеріально-технічної бази для проведення діяльності за кордоном і налагодження мереж у своїй країні.

Документи: довідки про кваліфікацію менеджерів; інвентаризація офісного обладнання і приміщень.

• Маркетинговий потенціал

Компетентність у виявленні можливостей працевлаштування за кордоном і укладання контрактів, які вигідні не тільки для агентства, а для найманих працівників.

Документи: договори про надання послуг з підбору кадрів, укладені з іноземними роботодавцями (іншими компетентними органами) та завірені відповідними компетентними органами країни, що направляють робочу силу, або комерційною палатою країни, що приймає робочу силу, замовлення або заявка на забезпечення робочою силою, спеціальна довіреність.

Зверніть увагу на те, що у випадку, якщо держава ставиться надто ліберально до порушників ліцензійних угод, ліцензування саме по собі буде неспроможним запобігати зловживанням у процесі вербування. Надто жорсткі вимоги до надання гарантій фінансової спроможності призвести до переходу цього сектору у тіньову економіку. Ліцензування повинно здійснюватися паралельно із контролем за дотриманням законів і вимог.

Abella M.I. (2000) Sending Workers Abroad, Geneva: ILO

3. Саморегулювання і кодекс поведінки

В порівнянні з ліцензуванням, саморегулювання є досить новим і інтерактивним способом організації контролю. Він передбачає об'єднання приватних агентств у **представницьку професійну асоціацію** або спілку, яка керується власними внутрішніми правилами й принципами. Однією з цілей таких асоціацій є прийняття так званого **кодексу поведінки**, який:

- визначає **допустиму й недопустиму професійну поведінку** членів асоціації;
- встановлює **основні загальні правила** професійної поведінки і обов'язків;
- служить свого роду відправною точкою для використання членами асоціації при проведенні самооцінки своєї роботи;
- Визначає **правила** для забезпечення дотримання положень кодексу і прийняття рішень про можливість виключення членів або накладання інших санкцій за порушення кодексу.

У деяких випадках професійні асоціації обговорюють кодекси поведінки з органами державної влади і заручаються їх формальним або неформальним схваленням. Інколи системи ліцензування і саморегулювання співіснують, і інколи отримання залежить від підписання кодексу поведінки.

4. Сертифікація професії

Робилися спроби установити контроль не за агентствами, а за спеціалістами, які працюють у цих агентствах. Згідно з таким підходом, забезпечення дотримання високих стандартів шляхом сертифікації професії радника з питань працевлаштування, як це робиться у випадку адвокатів, аудиторів чи архітекторів, більш реалістичне з практичної точки зору. Необхідність отримання звання **визнаного дипломованого спеціаліста** після проходження державних екзаменів допомагає забезпечити дотримання радниками з працевлаштування професійних правил поведінки.

Через труднощі в реалізації цей метод контролю поки що не вийшов за межі експерименту.

5. Рейтингова система

Це нова і найбільш багатообіцяюча форма **інтерактивного контролю.** Система передбачає складання й постійне поновлення **збірника передового досвіду.** Такий збірник повинен укладатися в рамках тристороннього процесу, тобто спільних переговорів між асоціаціями приватних агентств, органами державної влади і профспілками. Постійний спільний комітет повинен оцінювати діяльність агентств, присвоюючи їм відповідну рейтингову оцінку щодо відповідності діяльності професійним нормам поведінки, визначеним у збірнику. Агентства, що найбільшою мірою дотримуються встановлених норм, отримують найвищу оцінку, і відповідно ті, що найменшою мірою їх дотримуються, отримають найнижчу оцінку. Важливо, щоб рейтингову оцінку проводила незалежна від контролюючих органів організація, щоб унеможливити корупцію і хабарництво.

Переваги методу рейтингової оцінки:

- він базується на взаєморозумінні і співпраці між приватними агентствами й органами **влади**;
- високий рейтинг агентства з працевлаштування може бути підтвердженням якості послуг і може стати корисним інструментом популяризації його послуг;
- агентства, що отримали найвищі оцінки, могли б отримувати від держави певні стимули, наприклад:

  – податкові пільги

  – контракти, які обробляються швидше і автоматично

  – запрошення до участі в місіях, що їх організовує держава, для просування своїх послуг і пошуку партнерів

  – допущення до секторів ринку, що були освоєні урядом

  – включення до офіційного і публічного списку рекомендованих агенцій з працевлаштування;
- він стимулює агентства підніматися вище за шкалою рейтингу **і підвищувати якість послуг;**
- він є досить **гнучким** інструментом контролю, який легко адаптувати, що дає можливість впроваджувати індивідуальний підхід до кожного агентства;
- **він дає можливість зосередити інспектування і навчання** на агентствах із найнижчим рейтингом.

Однак недоліком є висока вартість і потреба у великій кількості висококваліфікованих спеціалістів для ефективного впровадження цього методу контролю.

6. Державна служба зайнятості як модель

Метод полягає в тому, щоб організувати роботу служби на тих самих засадах, на яких базується діяльність найбільш успішних приватних агентств (креативність, гнучкість, оперативність). Тобто державна служба зайнятості функціонувала б так само, як і приватні агентства, розвиваючи таким чином **конкуренцію** між цими структурами. Щоб цей метод був ефективним, державній службі зайнятості потрібен новий юридичний статус, відмінний від статусу традиційної державної служби зайнятості, і вона повинна функціонувати як одне чи декілька агентств на основі самоокупності.

Єдиною різницею між державною службою зайнятості і приватними агентствами буде тільки те, що державна служба ніколи не відступить від законної практики ведення справ. Вона запропонувала б ринку абсолютну гарантію добросовісної практики, конкурувала б із приватними агентствами на їх власному полі діяльності і заставляла б їх, своїм прикладом, дотримуватися чинних норм і вимог, що обумовило б до підвищення якості послуг.

ДОДАТКОВІ ІНФОРМАЦІЙНІ ДЖЕРЕЛА І ВПРАВИ

- M.I. Abella (2000) Sending Workers Abroad, Geneva: ILO, pp.74-80 [M.I. Абелла, Направлення працівників за кордон, Київ, 2004]
- Bohning, W.R. and Noriel, C. (1998) Protecting Indonesian Migrant Workers, With special reference to Private Agencies and Complaints Procedures, SEAP-AT Working Paper 3, Manila: ILO
- European Commission (1999) Deregulation in placement services: A comparative study for eight EU countries [Європейська Комісія (1999) Дерегулювання сектору послуг із працевлаштування, порівняльний аналіз восьми країн ЄС]
- Leipziger, D. (2003) The corporate responsibility code book, Sheffield: Greenleaf Publishing Ltd.
- MacDonald, C. Creating a Code of Ethics for your Organisation
- http://www.ethicsweb.ca/codes/
- Simon Webely (Institute of Business Ethics): Developing a Code of Business Ethics: a Guide to Best Practice, 2003,
- http://www.ibe.org.uk/developingPR.htm
- Thuy, P., Hansen, E. and Price, D. (2001) The Public Employment Office in a Changing Labour Market, Geneva: ILO [Ф. Туй, Е. Хансен, Д.Прайс, Державна служба зайнятості на ринку праці, що змінюється, Київ, 2001]

- Конвенція №181 про приватні агентства зайнятості 1997 р.
- Рекомендація №188 щодо приватних агентств зайнятості 1997 р.
- Методичні рекомендації щодо спеціальних заходів з захисту прав працівників-мігрантів, що найняті через приватні агентства, у Доповіді Тристоронньої зустрічі експертів про майбутнє діяльності МОП у сфері міграції (Женева, 21-25 квітня 1997 р.)

ДОДАТОК 1 – СИТУАЦІЇ ІЗ ЖИТТЯ 3, 4, 6, 8, 24

ДОДАТОК 2 – ПРИКЛАДИ УСПІШНОЇ ПРАКТИКИ 3-8

РОБОТА В ГРУПІ

Регулювання і ліцензування. Уявіть, що вас обрано до складу тристороннього консультативного органу, який повинен обговорити питання впровадження нових механізмів регулювання і моніторингу діяльності приватних агентств із працевлаштування. Раніше застосовувалася практика звичайної реєстрації таких агентств, як і інших видів підприємницької діяльності, однак вона виявилася не досить ефективною. Існує інформація про велику кількість порушень з боку агентств, однак офіційних даних і доказів немає. Міністр вирішив впровадити систему ліцензування і поклав на вас завдання розробити рекомендації для міністерства та рекомендації і порядок впровадження цієї системи.

- Як би ви вдосконалили систему збору і оброки інформації про кількість приватних агентств із працевлаштування і про порушення з їхнього боку?
- Підготуйте основні положення нового закону про приватні агентства зайнятості. Закон повинен включати щонайменше визначення поняття приватних агентств зайнятості, вимоги ліцензування, визначення розміру оплати, які стягуються із клієнтів за надані послуги, а також норми функціонування на зарубіжних ринках праці і вербування іноземних працівників.
- підготуйте рекомендації щодо розгляду і вивчення заявок на отримання ліцензії і форм покарання за порушення норм і правил.

Конкретні заходи із протидії торгівлі людьми: інформування громадськості 5

1. ВПЛИВ ІНФОРМАЦІЇ

Достовірна і своєчасна інформація є найпотужнішим інструментом, який уряд може використати для того, щоб стримати потенційних мігрантів від участі у сумнівних міграційних проектах, упереджуючи таким чином торгівлю людьми.

Низька поінформованість потенційних мігрантів є однією із основних глибинних причин торгівлі людьми. Так, на запитання: «Якби іще до виїзду за кордон Ви знали, із чим вам прийдеться стикатися під час перебування за кордоном, Ви все одно б мігрували?» майже всі потерпілі від торгівлі людьми відповіли: **«Ні, якби я знав/знала про ті випробування, що випадуть на мою долю, я б ніколи б не залишив/залишила свою країну** або ж виїхав/виїхала б пізніше, але через більш захищені канали».

2. РОЗПОВСЮДЖЕННЯ ІНФОРМАЦІЇ

А). Перед тим, як розповсюджувати інформацію, слід спочатку її зібрати і, так би мовити, **організувати**:

1. відстежити джерела інформації
2. зібрати інформацію
3. упорядкувати її
4. поновити
5. створити інформаційну базу
6. використати різні засоби масової інформації для її передачі (інтернет-сторінки, банки даних, друковані матеріали – посібники, буклети листівки, газети тощо)

У деяких випадках, коли цільовими користувачами інформацією виступають мігранти, за **фінансування й розповсюдження** інформації відповідає **державна міграційна служба,** в інших – **державна служба зайнятості**. Організована належним чином інформація потім надається або ж безпосередньо потенційним мігрантам, або ж іншим посередникам, таким як приватні агентства.

Б) Інформація, що її розповсюджують, повинна мати **три важливі ознаки:**

- **Чіткість і зрозумілість**

  Максимально можливе спрощення процедур і скорочення обсягів роботи з паперами таким чином, щоб потенційні мігранти могли мати чітке уявлення про етапи міграційного процесу і процедури працевлаштування за кордоном.

- **Доступність**

  Потенційні мігранти повинні мати швидкий і легкий доступ до інформації про приватні агентства, що надають послуги з працевлаштування за кордоном (включаючи агентства, що їх було занесено до «чорних списків» чи навпаки – відзначено за зразкову діяльність). Корисною є інформація про номери телефонів «гарячих ліній», інтернет-сторінки тощо.

- **Послідовність**

  Поширення інформації серед потенційних мігрантів може здійснюватися різними організаціями, урядовими структурами, профспілками і неурядовими організаціями та ін. Необхідно стежити за тим, щоб інформація, яка поширюється, не була суперечливою і доносила одні і ті ж думки, твердження. Країни повинні вживати заходів для створення єдиної системи ринкової інформації про роботу за кордоном, де дані збираються, організовуються, розробляються і поширюються державною міграційною службою.

В) Інформацію розповсюджують **різними каналами:**

- **Радіо** (наприклад, тематичні передачі)
- **Телебачення** (наприклад, спеціальні репортажі)
- **Аудіозапис** (особливо для потенційних мігрантів, котрі не вміють читати)
- **Пересувні фотовиставки** (можливо – відео)
- Буклети у формі інформативних **коміксів** (особливо для потенційних мігрантів з низьким рівнем освіти і неписьменних)
- Місцеві й обласні **газети**
- **Інтернет**

3. ЕТАПИ ПРОЦЕСУ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕННЯ ПОТЕНЦІЙНИМИ МІГРАНТАМИ

У результаті емпіричних досліджень було з'ясовано, що потенційні мігранти приймають рішення щодо працевлаштування за кордоном поступово. Процес прийняття рішення складається з трьох чітко визначених, але не обов'язково відокремлених один від одного етапів:

1. Працівники **розглядають** міграцію як один із багатьох варіантів
2. **Рішення** мігрувати вже прийняте, але людина ще не визначилася **щодо деталей**: країна призначення, вид заняття, який він/вона виконуватиме за кордоном, шляхи виїзду
3. Нарешті, мігрант активно займається пошуком роботи, каналів міграції і врегулювання всіх формальностей.

Потенційний мігрант потребує різної інформації, щоб прийняти остаточне рішення, залежно від етапу, на якому він/вона знаходиться. **На ранніх етапах процесу прийняття рішення особі знадобиться інформація скоріше загального характеру, пізніше він/вона потребуватиме більш специфічної інформації.** З досвіду відомо: якщо вчасно надати потенційним мігрантам всю необхідну інформацію ще на 1-ому або 2-ому етапі процесу прийняття остаточного рішення, то це допоможе мінімізувати ризик вступу мігрантів у відносини із сумнівним посередниками, серед яких можуть бути і торговці людьми. Збір і розповсюдження інформації загального характеру, яка призначена для широких мас, і є головною метою інформаційно-просвітницьких кампаній.

4. ІНФОРМАЦІЙНО-ПРОСВІТНИЦЬКІ КАМПАНІЇ

Загальною метою інформаційно-просвітницьких кампаній є надання **достовірної і потрібної інформації** в потрібний час так, щоб допомогти потенційним мігрантам спланувати найбільш раціональний і безпечний спосіб міграції. Звичайно, організація таких кампаній є справою недешевою, якщо взяти до уваги абсолютні цифри. Однак ці витрати насправді набагато менші, ніж економічні і соціальні втрати, які може понести суспільство від торгівлі людьми.

Щоб інформаційно-просвітницькі кампанії були максимально ефективними, слід пам'ятати про наступні вимоги щодо їх організації:

- кампанії мають бути **постійною** невід'ємною складовою політики уряду з регулювання міграційних процесів, а не поодинокими спробами щось змінити, та фінансуватися з бюджету;
- їх організація вимагає **високого професіоналізму, технічності виконання й творчого підходу,** а тому має бути доручена команді **досвідчених спеціалістів;**
- інформаційні кампанії повинні бути зразком **надійності й достовірності.** Краще, якщо їх проведенням буде займатися установа з беззаперечною репутацією, як наприклад, Державна міграційна служба, або будь-яка інша установа, уповноважена й підзвітна їй;
- факти й дані, які будуть використовуватися в ході кампаній, слід брати лише з **надійних, перевірених джерел;** постійна команда спеціалістів має зберігати ці дані, безперервно створювати нові бази даних, архіви. Разові опитування і дослідження повинні замовляться виконавцям, які мають відповідний досвід і кваліфікацію (наприклад, "чорний список" недобросовісних агентств із посередництва у працевлаштуванні повинен постійно поновлюватися);
- щоб інформація і звернення були переконливими, їх потрібно **адресувати** потенційним мігрантам зрозумілою для них мовою і враховуючи їх особливі характеристики;
- щоб звернення викликало довіру в населення, воно повинно бути **збалансованим, неупередженим і аргументованим.** У цьому плані проблема торгівлі людьми повинна бути чітко окреслена: ризики, методи, що використовуються, поведінка торговців людьми;
- кампанії можуть спиратися на різні форми сучасної **аудіовізуальної комунікації:** радіо та телерепортажі, документальні фільми, комікси, інтерв'ю, індивідуальні бесіди, публічні дебати. Чим більш різноманітні засоби, тим більша частина населення буде охоплена заходами;
- звернення повинне мати не лише інформаційний, а й **освітній** характер, бути настільки переконливим, щоб бути спроможними зруйнувати стереотипи, забобони, чутки, помилкові узагальнення, що панують серед людей і, так би мовити, забруднюють їх думки і впливають на рішення про міграцію у разі відсутності необхідної інформації;
- звернення повинні бути оформлені так, щоб **користувачі всіх засобів масової інформації** (особливо, радіо, телебачення, Інтернет) могли з ним ознайомитися;
- слід забезпечити не лише **плинність** інформаційних потоків в засобах масової інформації, а й їх **зберігання**, наприклад, на Інтернет-сайтах та в **друкованих засобах**, адже пізніше така інформація може бути доступна для користувачів, котрі прагнуть отримати відповідь на те чи інше запитання;
- інформаційно-просвітницькі кампанії повинні забезпечувати подальшу передачу інформацію через навчальні центри для дорослих, профспілки, церкви і вищі навчальні заклади;
- потрібно **регулярно оцінювати** результативність програм, а зміст переглядати і порівнювати із змістом аналогічних кампаній в інших країнах.

5. ІНФОРМАЦІЯ ПРО СПЕЦИФІКУ КОНКРЕТНОЇ КРАЇНИ І КОНКРЕТНОЇ РОБОТИ

Інформація загального характеру, що її розповсюджують в ході інформаційно-просвітницьких кампаній, розрахована на широку аудиторію. А конкретна інформація призначена для передачі на основі особистих контактів і повинна відповідати індивідуальним потребам, запитам, намірам.

Інформація про специфіку іншої країни

Це тип інформації, який потрібен мігрантам, коли вони виходять на другий або третій етап процесу прийняття рішення. Хоча вона, як правило, передається в індивідуальному порядку, частина цієї інформації повторюється і може бути корисною багатьом людям. Її можна назвати національно-специфічною, або ринково-специфічною, тобто вона містить дані, які мають відношення до тієї чи іншої країни або ринку праці в цілому. Інформація містить дані про таке:

- загальні умови життя й праці в певній країні;
- діяльність профспілок;
- розмір мінімальної заробітної плати;
- соціальну допомогу, надбавки;
- канали грошових переказів й відсоткові ставки за переказ грошей;
- побутові умови;
- систему освіти;
- транспорт;
- можливості вивчення мови.

Національно специфічна інформація включає також дані, які стосуються процедур виїзду в цю країну, наприклад: необхідні документи, віза, дозвіл на в'їзд, медичні довідки, час, необхідний на оформлення вище названих документів, розмір офіційно встановленої плати за їх оформлення.

ДОДАТКОВІ ІНФОРМАЦІЙНІ ДЖЕРЕЛА І ВПРАВИ

- G. Hugo and W.R. Bohning (2000) Providing Information to Outgoing Indonesian Migrant Workers, Manila: ILO
- Інтернет-сторінка ООН для дітей про примусову працю і основоположні норми трудових відносин:

  http://www.un.org/Pubs/CyberSchoolBus/3PLUSU/intro.html

ДОДАТОК 2 – ПРИКЛАДИ УСПІШНОЇ ПРАКТИКИ 9-11

РОБОТА В ГРУПІ

Розділіть учасників на групи по 3-5 чоловік і дайте їм 30 хвилин на обговорення шляхів забезпечення потенційних мігрантів інформацією про методи вербування у країні перебування на всіх трьох етапах: до прийняття рішення про міграцію, до виїзду із країни, і після прибуття в країну призначення. Для підготовки презентації можна керуватися питаннями, наведеними нижче:

1. Кому слід надавати інформацію?
2. Яка інформація потрібна?
3. Хто повинен розповсюджувати інформацію?
4. Яким чином слід розповсюджувати інформацію (беручи до уваги специфічні характеристики кожної з цільових груп)?
5. Де бажано розмістити інформацію, щоб її ефективність була максимальною?

Конкретні заходи з протидії торгівлі людьми: правоохоронна практика

6

Коли всі заходи із запобігання торгівлі людьми виявляються неефективними, а спроби стимулювання добросовісної практики не дають результатів, урядам не залишається іншого вибору, як застосувати більш жорсткий контроль, підвищувати вимоги і переслідувати порушників у судовому порядку. Метою цього розділу є розгляд питань, пов'язаних із правоохоронною практикою і санкціями.

Співробітники правоохоронних органів і інспекції праці разом відіграють ключову роль. Надзвичайно важливо, щоб вони стежили за дотриманням законів послідовно і **скоординовано**, керуючись національним законодавством, кримінально-процесуальним кодексом і державною практикою.

Для забезпечення ефективної роботи правоохоронних органів необхідно розробити **систему чітких стандартів,** за якими б оцінювалася діяльність приватних агентств із працевлаштування і та агентств других типів. З цією метою можна використовувати умови і критерії, обумовлені в ліцензії, кодекси поведінки, а також відповідні закони, які стосуються підбору кадрів, торгівлі людьми і примусової праці.

1. ВИЯВЛЕННЯ ЗЛОВЖИВАНЬ І ПРАВОПОРУШЕНЬ

Виявлення зловживань – перший і часто найбільш складний крок у правоохоронному процесі. Перш ніж буде розпочато розслідування і висунуті будь-які звинувачення, необхідно виявити і довести факт правопорушення. Потрібно визначити, за які саме дії правопорушники повинні нести покарання:

- сприяння в торгівлі людьми;
- участь у торгівлі людьми;
- підбурювання до торгівлі людьми;
- спроба здійснення торгівлі людьми;
- невжиття дій для недопущення торгівлі людьми;
- злочинна змова з метою здійснення торгівлі людьми.

У випадку **саморегулювання**, наприклад, погодженого в рамках асоціації приватних агентств, обов'язок виявлення зловживань з боку членських агентств лежить, у першу чергу на самій асоціації. Згідно із Статутом асоціації, у результаті впровадження внутрішньої системи **розслідування і винесення рішення,** можуть вживатися санкції (догана, штрафи, позбавлення членства) без судових розслідувань. Якщо зловживання складає очевидне порушення закону, до справи долучаються правоохоронні органи в рамках адміністративного або кримінального законодавства.

2. ЗБІР ІНФОРМАЦІЇ

Як тільки дії, що є порушенням закону, чітко встановлені і доведені до відома відповідних правоохоронних органів і інспекції праці, необхідно зібрати **інформацію** про недобросовісну практику вербування.

Типи необхідної інформації: деякі приклади...

- **Методи вербування**

  Наприклад, обман і/або викрадення, детальна інформація про підозрюваних та потерпілих, приміщення агентств тощо.

- **Методи рекламування**

  Наприклад, розповсюдження чуток, друковані засоби масової інформації – розміщення оголошень у газетах, реклама через Інтернет. У цьому випадку потрібні повні контактні дані, які містилися в оголошеннях, а також сам текст. Такі типи оголошень досить важко відстежити.

- **Фальшиві документи, що засвідчують особу**

  Виготовлення і придбання

- **Фальшиві візи**

  Виготовлення і придбання

- **Проїзні документи**

  Вид оплати, яка здійснювалася, туристичні агентства

- **Маршрути і засоби пересування**

  Маршрути в країну призначення і транспортні засоби

- **Вид роботи в країні призначення**

  Підпільні виробництва, проституція, будівництво тощо

- **Умови проживання в країні призначення**

  Персональне житло, підселення, водо-, газо-, електропостачання

- **Фінансова інформація**

  Фінансові операції, які пов'язані з переліченими вище діями

- **Джерела даних та інформації**

  Джерела інформації про торгівлю людьми можуть мати, а можуть і не мати безпосереднього відношення до правоохоронних органів. В обох випадках надзвичайно важливо підтримувати тісне співробітництво між організаціями, які можуть надавати або передавати потрібну інформацію. Зокрема, мова йде про таких осіб і організації:

- **потерпілі** від торгівлі людьми або примусової праці;

- **аташе з трудових питань,** котрі отримують інформацію від потерпілих від торгівлі людьми в країнах працевлаштування;

- **прикордонна служба,** співробітники якої затримують мігрантів, що намагаються незаконно перетнути країну;

- **неурядові організації** в країні працевлаштування, які надають допомогу трудовим мігрантам;

- **профспілки й об'єднання роботодавців** у країнах призначення, які отримують і передають скарги і прохання про допомогу трудових мігрантів, що потерпіли від торгівлі людьми і примусової праці;

- **оперативні співробітники правоохоронних органів,** поштової служби у прикордонних районах, інспектори праці, які, наприклад, вивчають оголошення в газетах, Інтернеті та інших ЗМІ, і працюють під прикриттям, беруть участь у рейдах, перевірках умов праці, здійсненні громадського контролю та ін.;

- **громадський контроль,** що здійснюється, наприклад, неурядовими організаціями;
- **постійні або випадкові інформатори;**
- **місцеві, регіональні й національні бази даних;**
- **міжнародні бази даних** – Інтерпол, Європол, Центр SECI по боротьбі з транскордонними злочинами тощо;
- **бази даних інших компетентних органів** – імміграційної, митної, прикордонної служб, відповідних міністерств, наприклад, охорони здоров'я, праці й зайнятості тощо;
- інші відповідні **міжурядові і неурядові організації;**
- **загальнодоступні джерела:** репортажі в засобах масової інформації, наукові дослідження тощо.

3. МІЖВІДОМЧЕ СПІВРОБІТНИЦТВО

Під час здійснення контролю за діяльністю недобросовісних агентств із працевлаштування й роботодавців важливо, щоб різні групи організацій/відомств діяли скоординовано на місцевому, регіональному, національному й міжнародному рівнях з метою забезпечення **вчасного надходження найбільш достовірної й повної інформації.** У контексті цього учасникам інформаційного обміну слід спільними зусиллями створити **базу даних** про трудових мігрантів, яка б містила їх особисті дані, умови працевлаштування, дані про агентства, що надавали їм послуги із працевлаштування тощо. База даних повинна також включати інформацію про місце знаходження мігранта як у країні походження, так і в країні призначення, що дасть можливість знайти його/її в будь-який час.

Ефективного міжвідомчого співробітництва можна досягти, уклавши меморандум про взаєморозуміння. Ця угода визначає **функції і обов'язки** задіяних організацій.

Співробітництво можливо між такими установами й організаціями:

- **Правоохоронні** органи (Міністерство внутрішніх справ, інспекція праці, імміграційна служба тощо)
- Прокуратура
- Міжвідомчі департаменти
- Міжнародні організації
- Неурядові організації
- Профспілки
- Об'єднання роботодавців

4. ІНСПЕКТОРИ ПРАЦІ

Важливим органом, який здійснює моніторинг діяльності приватних агентств із працевлаштування, є **інспекція праці.** В цілому цей орган відіграє важливу роль у **впроваджені та нагляді за виконанням основних трудових норм,** у тому числі норм щодо заборони примусової праці, яка виникає в результаті торгівлі людьми на національному, регіональному та місцевому рівнях. Крім того, вона відіграє важливу роль і забезпеченні гідної праці в усіх економічних секторах, в тому числі неформальному. Згідно зі Статутом МОП від усіх держав-членів цієї організації вимагається впровадження інспектування праці, що є офіційною функцією уряду. Основні питання, якими займається інспекція праці, пов'язані із загальними умовами праці, охороною здоров'я, безпекою праці, (незаконним) працевлаштуванням та трудовими відносинами.

Передумовою ефективного здійснення інспекції праці, пов'язаної із боротьбою з торгівлею людьми, є, в першу чергу, **політична воля та підтримка,** яка передбачає виділення із державного бюджету коштів на систему адміністрації праці. Крім того, інспектори праці лише тоді можуть виконувати свою роботу належним чином, коли їх діяльність підкріплена **відповідною державною політикою і нормативно-правовою базою.** Це має особливе значення у випадку протидії торгівлі людьми, про що вже йшла мова у розділі «Законодавча база». Застарілі, неповні та суперечливі норми і положення законодавства можуть перешкоджати коректному виконанню інспекторами праці своїх обов'язків.

Однією із труднощів, яка має місце у сфері боротьби з примусовою працею як наслідком торгівлі людьми є те, що така протизаконна діяльність відбувається у **неформальному секторі.** Тому **інспектування** не повинно опиратися тільки на **офіційні реєстри підприємств,** його необхідно здійснювати і в неформальному секторі. Однак це важко зробити, особливо у випадку використання примусової праці в домогосподарствах, оскільки згідно із законодавством більшості країн, інспектори повинні отримати дозвіл власника домогосподарства на перевірку, якщо особа працює і живе в одному й тому ж самому приміщенні. Дуже часто цією вимогою зловживають, для того щоб унеможливити виявлення (незаконного) працевлаштування і використання примусової праці.

Проте інспектування праці без **установлених санкцій**, а **санкції** без їх **ефективного застосування,** не зможуть сприяти вирішенню проблеми примусової праці як наслідку торгівлі людьми. Крім того, з метою запобігання здійсненню таких злочинів, слід оприлюднювати результати розслідування і покарання за використання примусової праці і торгівлю людьми, щоб попереджати таким чином недобросовісних роботодавців.

Особливі труднощі виникають у інспекторів праці із застосуванням норм щодо діяльності приватних агентств із працевлаштування за кордоном по відношенню до підпільних агентств. Характерно, що на ці агентства не розповсюджується дія законодавчих норм щодо приватних агентств з працевлаштування, оскільки вони офіційно не мають такого статусу. Це ускладнює здійснення контролю і покарання порушників. Тому функції з моніторингу діяльності підприємств, що не зареєстровані як приватні агентства із працевлаштування, покладаються на **загальну систему інспекції праці.** Іншим способом здійснення нагляду за підпільними агентствами може бути контроль за сплатою ними **податків** і **відрахувань**. Завдяки цьому можна встановити, займаються ці підприємства своїм законним бізнесом або є приватними агентствами з працевлаштування, які діють під прикриттям. Іще однією можливістю для ефективного моніторингу цих агентств є більш непрямий спосіб, коли держава заохочує до **саморегулювання** індустрії із працевлаштування за кордоном за допомогою кодексів поведінки та відзначення тих, хто провадить такі заходи. Також можуть бути засновані спільні комітети з представників від відповідних галузей індустрії, з метою забезпечення застосування кодексу поведінки та розгляду скарг і встановлення покарання за будь-яке порушення його положень.

5. ПОДАННЯ СКАРГ

У багатьох випадках інформація про правопорушників надходить від осіб, які потерпіли від торгівлі людьми і примусової праці. У викритті більш серйозних злочинів інколи може допомогти навіть скарга від мігранта, котрий не був потерпілим від торгівлі людьми і примусової праці, але права якого порушувалися у процесі вербування. Однак, для того, щоб можна було ефективно використати подані скарги мігрантів, необхідно запровадити відповідну **процедуру розгляду скарг.** Зазвичай така процедура складається з трьох рівнів (етапів):

1-й рівень – приватні агентства з працевлаштування

Приватне агентство із працевлаштування, клієнтом якого є мігрант, повинно бути першим контактним пунктом у випадку зловживань з боку іноземного роботодавця. Представники агентства повинні спробувати вирішити спір між працівником і роботодавцем шляхом примирення сторін за взаємної згоди.

2-рівень – державна служба зайнятості/ державна міграційна служба/ профспілки

Якщо на першому рівні не було досягнуто бажаних результатів, то перелічені вище установи повинні забезпечити неупереджене і ефективне сприяння третьої сторони, використовуючи механізми примирення, арбітражу і посередництва. Ці організації повинні сконтактувати з аналогічними організаціями в країні працевлаштування мігранта. Державна служба зайнятості й державна міграційна служба повинні анулювати ліцензію або призупинити її дію, або задовольнити вимоги мігранта щодо відшкодування збитків. Профспілки повинні відігравати в цьому важливу роль.

3-рівень – Судове рішення

Незважаючи на тривалість і досить високу вартість, цей спосіб є кращим, коли мова йде про порушення прав людини. Скарги на дії, які є злочинними за своїм характером, і за які порушник повинен понести покарання (штрафи, тюремне ув'язнення) відносяться до юрисдикції судових органів.

6. СУДОВЕ ПЕРЕСЛІДУВАННЯ: РОБОТА З ПОТЕРПІЛИМИ ВІД ТОРГІВЛІ ЛЮДЬМИ

Більшість кримінальних справ проти торговців людьми опираються на свідчення потерпілих. Однак не завжди просто отримати свідчення від людини, котра є потерпілою. Звичайно, необхідно спочатку ідентифікувати потерпілу особу, а вже потім шукати відповідний підхід до неї, щоб мати позитивний результат.

Хто є потерпілою особою?

Залежно від етапу в циклі торгівлі людьми потерпіла особа може:

- **боятися помсти** з боку торговця людьми/вербувальника по відношенню до себе або своїх близьких;
- мати серйозні **фінансові проблеми;**
- **не мати домівки;**
- **не мати документів, що засвідчують особу;**
- не володіти **мовою** країни, в якій знаходиться;
- боятися заявити про свій неврегульований статус у країні призначення;
- бути неознайомленою з відповідними **процедурами**, що діють у країні призначення;
- **не довіряти органам влади** (наприклад, тому що вже мав/мала справу з корумпованими чиновниками);
- **боятися стигматизації** (наприклад, жінка, котру змушували працювати у секс-індустрії);
- хотіти повернутися на батьківщину.

З огляду на вище сказане людина може **знаходитися у фізично й психологічно нестабільному стані.** Через **постійний страх,** у якому потенційні і фактичні потерпілі від торгівлі людьми і примусової праці могли перебувати, вони можуть відмовлятися свідчити, прагнучи захистити себе і своїх близьких. Крім того, намір виїхати може викликати небажання співпрацювати з органами внутрішніх справ, оскільки така особа може боятися, що співпраця унеможливить виїзд за кордон.

Таким чином співробітники правоохоронних органів можуть мати справу з різними типами потерпілих від торгівлі людьми і примусової праці:

- потерпіла особа, яка **відмовляється співпрацювати** із співробітниками правоохоронних органів і інспекторами праці;
- потерпіла особа, яка готова **дати інформацію, але відмовляється свідчити в суді;**

- потерпіла особа, яка **готова співпрацювати з правоохоронними органами** і свідчити проти торговця людьми/вербувальника.

Робота із свідками:

- потенційних свідків слід ознайомити із **процедурами і можливими ризиками,** пов'язаними із наданням свідчень (наприклад, погрози їм або їх близьким з боку торговців людьми або їх підручних);
- необхідно встановити відносини взаємної **довіри**;
- дуже важливо усвідомити **потреби** жертви та її/його найпотаємніші страхи;
- до свідків необхідно ставитися як до **потерпілих від злочинної практики вербування ;**
- першочерговим завданням є гарантування **безпеки** для неї і її близьких.

Необхідно забезпечити повну **конфіденційність інформації,** що її надає потерпіла особа, а саме:

- необхідно гарантувати **безпечні способи надання свідчень** (відозв'язок, аудіозапис тощо);
- слідчі повинні постійно здійснювати оцінку ризиків по відношенню до безпеки свідка і його/її близьких;
- важливо надати свідкові вичерпну **інформацію про інші можливі шляхи міграції;**
- у разі, якщо свідок є потерпілим від торгівлі людьми або примусової праці (тобто знаходиться на кінцевому етапі циклу торгівлі людьми), йому потрібно надати **адекватну соціальну, психологічну, юридичну і фінансову допомогу.**

Правоохоронні органи усвідомлюють, що ефективна боротьба з торгівлею людьми неможлива без заохочення потерпілої особи подати скаргу, яка веде до судового переслідування і покарання порушників. Нещодавно були введені деякі форми заохочення. Якщо потерпілі погоджуються офіційно звернутися до суду зі скаргою на торговця людьми/експлуататора, правоохоронні органи можуть, наприклад:

- надати фізичний захист або зміну місця проживання;
- надати нові документи, що засвідчують особу;
- направити або помістити потерпілу особу в притулок;
- запропонувати дозвіл на проживання або дозвіл на роботу у країні призначення.

7. АДМІНІСТРАТИВНІ Й ЦИВІЛЬНІ САНКЦІЇ

Як тільки було зафіксоване зловживання й затриманий правопорушник, справу зазвичай передають на розгляд у судові органи. Покарання визначається, виходячи із характеру правопорушення і положень закону. Справа може розглядатися адміністративним органами або цивільним судом. Типи покарань, які призначають **адміністративні органи,** можуть включати:

- вимога запровадити певні зміни;
- сплата штрафу;
- тимчасове закриття фірми до проведення необхідних змін;
- поновлення працівника на робочому місці;
- призупинення або анулювання ліцензії.

Санкції, що їх накладає **цивільний** суд:

- відшкодування фінансових збитків;
- відшкодування моральних збитків у вигляді одноразової грошової компенсації;
- покриття витрат, пов'язаних із розміщенням оголошення про відповідний вирок суду в друкованому виданні;
- усунення всіх можливих заходів, які обмежують справедливу конкуренцію.

8. КРИМІНАЛЬНЕ ПОКАРАННЯ

В разі, якщо закон визначає правопорушення як злочин, справа розглядається в кримінальному суді згідно з положеннями відповідного кримінального кодексу. В цьому випадку санкції можуть бути найсуворішими:

- **конфіскація** майна;
- **позбавлення** права укладати угоди, розпоряджатися майном;
- **домашній арешт** або тюремне ув'язнення.

9. СТИГМАТИЗАЦІЯ ПРАВОПОРУШНИКІВ

Стигматизація правопорушників є стримуючим фактором для можливих недобросовісних дій у майбутньому. Це робиться шляхом публікації і розповсюдження рішень суду, що стосуються правопорушників. Такий вид інформації застерігає всіх потенційних правопорушників від протиправних дій (зловживань у процесі вербування і працевлаштування, організації торгівлі людьми тощо). Інформація про рішення судових органів може поширюватися в ході інформаційно-просвітницьких кампаній, про які говорилося в попередньому розділі, наприклад, у формі так званих "чорних списків" приватних агентств із працевлаштування.

ДОДАТКОВІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ І ВПРАВИ

- Kartusch, A.: Reference Guide for Anti-Trafficking Legislative Review with Particular Emphasis on South Eastern Europe, Warsaw: OSCE, 2001
- Bohning, W.R. and Noriel, C.: Protecting Indonesian Migrant Workers, With Special Reference to Private Agencies and Complaints Procedures, SEAPAT Working Paper 3, Manila: ILO, 1998
- ILO-IPEC/ARLAC: The Role of Labour Inspection in combating Child Labour, Geneva: ILO, 2001
- ICMPD: Regional standard for anti-trafficking police training in SEE: Training manual, Austria: BMI, 2003
- UNDP: Best practice: Law enforcement manual for fighting against trafficking of human beings, 2003
- WHO Ethical and Safety Recommendation for Interviewing Trafficked Women, 2003 [Видання українською мовою: Рекомендації ВОЗ стосовно дотримання етики та гарантування безпеки при проведенні інтерв'ю з жінками, які постраждали внаслідок торгівлі людьми].

ДОДАТОК 2 – ПРИКЛАДИ УСПІШНОЇ ПРАКТИКИ 12, 13

ЗАВДАННЯ ДЛЯ РОБОТИ В ГРУПІ №1

Перевірка діяльності роботодавців, що їх підозрюють у використанні примусової праці

Будь-ласка, розгляньте Приклад 4, у Додатку I. Розділіть усіх учасників на декілька робочих груп. Ознайомте кожну групу з ситуацією й дайте достатньо часу для підготовки відповідей на запитання, що відносяться до ситуації. Нехай кожна група обере одного представника, який буде ознайомлювати інших учасників із пропозиціями і відповідями, підготовленими його групою.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ РОБОТИ В ГРУПІ №2

Інтерв'ювання особи, що потерпіла від зловживань у процесі вербування/торгівлі людьми.

Дайте завдання учасникам, розбивши їх на невеличкі групи, скласти перелік запитань стосовно дій посередників із працевлаштування, котрих підозрюють у причетності до торгівлі людьми або контрабанди людей. Нехай учасники занотують свої запитання й порівняють із запитаннями, що їх склали інші групи. Нижче наведений орієнтовний перелік питань.

Орієнтовний перелік питань

1. Чи був перший контакт між потерпілою особою і вербувальником/торговцем людьми добровільним; якщо так, то хто його ініціював?
2. Де коли відбувся перший контакт?
3. Який був метод контакту – через оголошення або особистий контакт безпосередньо із вербувальником/торговцем людьми чи через третю особу?
4. Які були засоби передачі інформації?
5. Які були домовленості і що ці домовленості означали для потерпілої особи? Чи розуміла потерпіла особа, до чого вона буде залучена?
6. Де, як сказали потерпілій особі, вона буде жити в країні призначення і з ким?
7. Як виглядали фінансові домовленості? Чи платила потерпіла особа наперед, чи носила фінансова домовленість ознаки боргової кабали?
8. Як повинні були здійснюватися розрахунки? Напряму вербувальнику/торговцю людьми, іншій особі в країні призначення, через банківський рахунок чи грошовим переказом у країну призначення або третю країну?
9. Чи попереджали потерпілу особу про те, що можуть виникнути додаткові витрати?
10. Чи знав вербувальник/торговець людьми адресу проживання потерпілої особи, його близьких? Чи говорив вербувальник/торговець людьми про те, що йому/їй відомі ці деталі?
11. Чи мав місце обмін якої-небудь грошової суми або товарів на потерпілу особу із членом її сім'ї або іншої особи, яка контролювала потерпілу особу?
12. Які документи для виїзду отримала потерпіла особа?
13. Чи є свідки дій, згаданих вище?

ICMPD (2003) Regional standard for anti-trafficking policy training in SEE: Training manual, Austria: BMI.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ РОБОТИ В ГРУПІ №3

Інспекція праці, ліцензування і моніторинг

За наказом Міністра на Вас покладено завдання створити спеціальний підрозділ у структурі інспекції праці, який займатиметься ліцензуванням і моніторингом виконання приватними агентствами із працевлаштування за кордоном законів і вимог щодо їх діяльності. Кошти, виділені на наймання співробітників і навчання, досить обмежені. Вам необхідно буде проводити консультації із соціальними партнерами та іншими сторонами, такими як правоохоронні органи, імміграційна служба та ін.

- Визначте роль нового підрозділу і шляхи співробітництва з іншими органами державної влади. Де буде розташований підрозділ і яким чином буде здійснюватися контакт із регіонами?
- Підготуйте пропозиції Міністру щодо навчання, яке необхідно забезпечити для співробітників підрозділу (розслідування, розгляд скарг). Які питання повинні бути висвітлені у процесі навчання?
- Розробіть стратегію просвітницької роботи серед населення з питань нової нормативно-правової бази і того, як вона повинна застосовуватися новим підрозділом.

- Які конкретні заходи повинні вживатися у країнах призначення?
- Що може бути причиною затягування в часі дій із переслідування порушиків?
- Як можна прискорити ці процедури?
- Як можна виявити корумпованих співробітників правоохоронних органів?
- Що потрібно зробити, щоб затримати порушників на місці скоєння злочину або вчення протиправних дій?
- Коли закінчується сфера повноважень інспекторів праці, а коли починається сфера повноважень правоохоронних органів?
- Як можна заохотити потерпілих до співпраці з поліцією?
- Які труднощі повинні долати правоохоронні органи у ході виконання своїх обов'язків?
- Які відносини існують між правоохоронними й судовими органами? (включаючи кримінальні, цивільні і трудові суди)?
- Яким чином правоохоронні органи можуть викрити приватні агентства, що працюють неофіційно?
- Які дії правоохоронних органів і інспекції праці повинні бути пріоритетними у разі браку ресурсів?
- Якою повинна бути багатонаціональна команда, щоб вона працювала ефективно?
- Які інкримінуючі факти потрібно виявляти в ході рейдів? Наприклад, під час рейдів у країні призначення мігрантів ключі від їх помешкання можуть бути важливим інкримінуючи предметом, якщо вони знаходяться у торговця людьми, оскільки це вказує на контроль з його боку над мігрантами.

ДОДАТКОВІ ІНФОРМАЦІЙНІ ДЖЕРЕЛА

ЛІТЕРАТУРА

Abella, M.I.: Sending Workers Abroad, Geneva: ILO, 2000 [Маноло І. Абелла: Направлення працівників за кордон, перекладено і видано українською мовою у 2004 р.]

Bales, K.: Disposable People: New Slavery in the Global Economy, California: University of California Press, ltd., 1999

Bohning, W.R.: Employing Foreign Workers, Geneva: ILO, 1996

Bohning, W.R. and Noriel, C.: Protecting Indonesian Migrant Workers, With Special Reference to Private Agencies and Complaints Procedures, SEAPAT Working Paper 3, Manila: ILO, 1998

ILO: Stopping Forced Labour: Global Report under the Follow-Up to the ILO

Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 2001

GENPROM: An Information Guide: Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers, Geneva: ILO, 2003 [Інформаційний посібник. Запобігання дискримінації, експлуатації та жорстокому ставленню до жінок-трудових мігрантів, перекладено і видано українською мовою у 2004 р.]

Kartusch, A.: Reference Guide for Anti-Trafficking Legislative Review with Particular Emphasis on South Eastern Europe, Warsaw: OSCE, 2001

Le Breton, B. Trapped: Modern Day Slavery in the Brazilian Amazon. London: Latin American Bureau, 2002

SAP-FL: Trafficking in Human Beings for Forced Labour and Services: A Guide to ILO Conventions and Practical Action, Geneva: ILO, 2004

SAP-FL: Forced Labour Outcomes of Irregular Migration and Human Trafficking in Europe, Geneva: ILO, 2003 [Спеціальна програма дій, спрямованих на боротьбу з примусовою працею: примусова праця як наслідок незаконної міграції і торгівлі людьми в Європі, перекладено і видано українською мовою в 2004 р.]

SAP-FL: Trafficking in Human Beings: New Approaches to Combating the Problem, Geneva: ILO, 2003

Thuy, P., Hansen, E. and Price, D.: The Public Employment Office in a Changing Labour Market, Geneva: ILO, 2001

USA State Department (2003) The Annual Trafficking in Persons Report http://www.state.gov/documents/organization/21555.pdf

WHO Ethical and Safety Recommendation for Interviewing Trafficked Women, 2003 [Рекомендації ВОЗ стосовно дотримання етики та гарантування безпеки при проведенні інтерв'ю з жінками, що постраждали внаслідок торгівлі людьми, перекладено і видано українською мовою у 2005 р.]

ІНТЕРНЕТ-СТОРІНКИ:

Анті-слейвері www.antislavery.org

Сторінка ООН для дітей про примусову працю

http://www.un.org/Pubs/CyberSchoolBus/3PLUSU/intro.html

MacDonald, C. Creating a Code of Ethics for your Organization

http://www.ethicsweb.ca/codes/

Філіппінська адміністрація зовнішньої зайнятості

http://www.poea.gov.ph/

МІЖНАРОДНІ КОНВЕНЦІЇ Й РЕКОМЕНДАЦІЇ

Загальні

- Декларація МОП про фундаментальні принципи й права у світі праці МОП 1998 р.

Примусова праця

- Конвенція МОП №29 про примусову працю 1930 р.
- Конвенція МОП №105 про скасування примусової праці 1957 р.

Торгівля дітьми

- Конвенція МОП №182 про найгірші форми дитячої праці 1999 р.

Працівники-мігранти

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

Приватні агентства зайнятості

- Конвенція №181 про приватні агентства зайнятості 1997 р.
- Рекомендації №188 щодо приватних агентств зайнятості 1997 р.

Права людини

- Загальна декларація прав людини 1948 р.
- Міжнародний пакт про громадянські і політичні права 1966 р.
- Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, 1966 р.
- Міжнародна конвенція про захист прав усіх трудящих-мігрантів і членів їх сімей, 1990 р.
- Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації жінок, 1979 р.

Рабство

- Конвенція Ліги Націй про рабство 1926 р.
- Додаткова Конвенція про відміну рабства, работоргівлі та інститутів і практики, подібної до рабства 1956 р.

Права дітей

- Конвенція про права дитини, 1989 р.
- Додатковий протокол до Конвенції про права дитини щодо торгівлі дітьми, дитячої проституції і дитячої порнографії, 2000
- Додатковий протокол до Конвенції про права дитини щодо участі дітей у збройних конфліктах, 2000 р.

Злочинність

- Конвенція проти Транснаціональної організованої злочинності, 2000 р.

Торгівля людьми

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

СИТУАЦІЇ ІЗ ЖИТТЯ

СИТУАЦІЯ ІЗ ЖИТТЯ 1 (ГРУПА 1)

Примусова праця: досвід Андрія[1]

«Мене звати Андрій, я з Румунії, мені 35 років. Я вирушив до Іспанії чотири тижні тому, після того як дізнався, що там є багато роботи в сільському господарстві для таких людей, як я. Я планував одержати Шенгенську візу на три місяці й працювати впродовж цього періоду так інтенсивно, наскільки це було б можливо. Але на той час, коли я опинився в Будапешті, я вже витратив фактично всі свої заощадження. Отже, я вирішив ненадовго залишитися в Угорщині, щоб заробити грошей і вирушити далі до Іспанії.

В автобусі я зустрів чоловіка, котрий працював на будівництві в Угорщині і пообіцяв допомогти мені з роботою. Ми вирушили разом до Кобаньї. В Кобаньї є відоме місце, де збираються робітники і кожного ранку туди приходять роботодавці, щоб знайти собі когось для роботи. Там ми зустріли чоловіка, фермера, котрому були потрібні помічники для збору врожаю. Він пообіцяв забезпечити нас житлом та їжею безкоштовно, до того ж, обіцяв платити приблизно 3000 форинтів на день (13,4 долара США). Отже, ми погодилися, і він відвіз нас на ферму, яка була розташована приблизно за 50 км від Будапешту.

На фермі вже працювали 17 румунів: десятеро чоловіків та семеро жінок. Коли я побачив, як вони живуть, то був шокований! Всі 17 чоловік спали у великому гаражі. Я не вірив своїм очам! Мені слід було залишити ферму одразу. Також нам повідомили, що за житло будуть відраховувати із обіцяних 3000 форинтів, а скільки, то було ще питання.

З нами поводилися, як з рабами або ув'язненими. Величезні собаки (то були піт-булі) стерегли нас день і ніч. Якось ми спробували втекти, але собаки наздогнали нас і дуже покусали. За це "хазяїн" нас жорстоко побив. Власник ферми сказав нам, що, якщо ми не залишимося або спробуємо ще раз втекти, то він повідомить про нас поліції, що ніби-то ми були злодіями, і нас відправлять до в'язниці. Він нахвалявся тим, що має друзів у поліції і що платить їм хабарі».

?

- З якими формами насильства та експлуатації ми маємо справу у випадку, що трапився з Андрієм?
- Яким чином Ви провели б інспектування на фермі?
- Якими в цьому випадку були б звинувачувальні докази та як саме, на вашу думку, найкраще провести опитування потерпілих?

[1] Приклад взято із результатів обстеження торгівлі людьми і примусової праці в Угорщині, проведеного МОП за методом швидкої оцінки, (Проект звіту 2004 р.). Імена й географічні назви було змінено.

СИТУАЦІЯ ІЗ ЖИТТЯ 2 (ГРУПА 2)

Торгівля людьми з метою сексуальної експлуатації: досвід Міріам з Республіки Казахстан[2]

«Мене звати Міріам, мені 17 років. Я найстарша донька у своїх батьків, котрі мешкають у невеличкому селищі в Казахстані. Я залишила школу у 16 років, бо мусила допомагати своїм батькам доглядати за молодшими братами й сестрами. В нас є невеличке господарство, завдяки якому ми могли вижити. Інколи я продаю овочі на базарі. Моєму батькові повинні були платити невелику пенсію, але тих грошей ми ніколи не бачили. Моя подруга, з якою ми разом інколи продавали овочі, якось сказала, що знає людей, котрі можуть допомогти з працевлаштуванням за кордоном. Вона познайомила мене з чоловіком на ім'я Дастан, а той запропонував мені працювати помічником продавця у Самарі. Дастан зустрівся з моїми батьками й заплатив їм за мене 300 доларів США. Вони погодилися. Дастан удавав мого батька і з підробленими документами ми перетнули російський кордон.

Коли ми приїхали в Росію, мене відвезли в готель, де в кімнаті вже було декілька дівчат. Приходили чоловіки, розглядали нас із голови до ніг, запитували про наш вік. Я бачила, як один чоловік давав гроші Дастану, а той сказав мені, нібито чоловік має знайти мені роботу продавцем. Але коли мене привезли до якоїсь квартири, де я мала жити разом з іншими дівчатами, мені сказали, що я працюватиму повією. Я відмовилась: нехай вони роблять зі мною що завгодно, але я не торгуватиму собою. За свою непокору я вимушена була терпіти побої, насилля, мене морили голодом. Через декілька днів я не витримала й погодилася, підкорилася волі сутенерів.

У помешканні, де я знаходилася, були залізні двері та ґрати на вікнах: щось схоже на в'язницю. Охоронці постійно стежили за нами, вони забрали в мене ті фальшиві документи, що я мала. Навіть коли нас відвозили до клієнтів, водій постійно наглядав за нами. Одного разу машина потрапила в автокатастрофу, та мені пощастило: я залишилася жива, втекла й дісталася до найближчого міста. Я була перелякана, боялася, що сутенери знайдуть мене. Одна добра людина, чоловік, допоміг мені знайти цей центр, де я зараз і знаходжуся разом з іншими дівчатами, котрі були в подібній ситуації. Я б хотіла повернутись додому, але боюся, що Дастан розповість моїм батькам про те, чим була змушена займатися в Росії».

?

- З якими формами обману та експлуатації ми маємо справу у випадку, що трапився з Міріам?
- Які питання, Ви вважаєте, було б доцільно поставити потерпілим, таким як Міріам так, щоб не образити їх та заохотити до співпраці з правоохоронними органами?
- Які методи Ви б запропонували, щоб знайти й покарати таких посередників, як Дастан?

[2] Приклад взято із дослідження Спеціальної програми, спрямованих на боротьбу з примусовою працею: "Нова примусова праця в Росії: неврегульована міграція і торгівля людьми, Женева 2004. Імена й географічні назви було змінено.

СИТУАЦІЯ ІЗ ЖИТТЯ 3 (ГРУПА 3)

Випадки нелегального працевлаштування: досвід Петра[3]

«Мене звати Петро, мені 20 років і я з України. Я хочу заробляти гроші, але в Україні не маю такої можливості. Багато моїх співвітчизників працює у Великій Британії та Німеччині. Вони повертаються назад з грішми. Отож і я вирішив попрацювати деякий час за кордоном.

Я не мав жодного уявлення про те, як знайти роботу за кордоном, тому й зазирнув у місцеву газету, де містилися об'яви. В одній із таких об'яв пропонували допомогу з працевлаштуванням за кордоном у сільськогосподарському секторі. В газеті був телефон і адреса туристичного агентства. Я зустрівся з людьми з агентства й вони повідомили мені, що не лише допомагають з пошуком роботи, а й забезпечують кожного мігранта необхідними документами й квитками. Мені запропонували роботу в Англії, допомогу з оформленням закордонного паспорта та придбанням квитків. Коштували такі послуги близько 5 000 доларів США. Звісно, я не мав таких грошей і агентство запропонувало мені позику, я погодився.

Як тільки я зійшов з літака в Англії, мене зустрів чоловік і відвіз на ферму. Умови були жахливі, я працював багато годин на день, отримував лише половину того, що мені обіцяло українське туристичне агентство. Декілька разів я змінював роботодавців, зустрічаючи інших українців. Більшість із них також мали борги, але все ж таки деякі знайшли роботу через офіційні канали й практично нічого за це не платили. Я відчував, що потрапив в халепу, але не міг одразу повернутися додому, бо мав борги».

?

- З якими формами обману та експлуатації ми маємо справу у випадку, що трапився з Петром?
- Як можна через об'яви у газетах та в мережі Інтернет відстежити незаконних посередників із працевлаштування?
- Запропонуйте, яким чином Ви провели б перевірку діяльності подібного туристичного агентства та на що саме Ви б звертали увагу в першу чергу?

[3] Приклад взято із обстеження торгівлі людьми і примусової праці, проведеного МОП за методом швидкої оцінки в Україні (Проект звіту 2004). Імена й географічні назви було змінено.

СИТУАЦІЯ ІЗ ЖИТТЯ 4[4]

Допомога потенційним і фактичним потерпілим від торгівлі людьми й примусової праці: випадок із Корнелієм

Корнелій – будівельник із Румунії, 34 роки. Упродовж майже всього свого життя він працював в Бухаресті. Він почув, що може заробити більше грошей, працюючи на будівництві в Італії й звернувся до Румунської Національної служби працевлаштування за кордоном, але не зміг отримати дозволу на роботу. Нарешті, одне приватне агентство запропонувало Корнелію контракт без будь-якої бюрократичної тяганини. Він підписав контракт, сплатив агентству 3000 доларів США і вилетів до Італії.

Коли Корнелій прибув до Італії, то зіткнувся з непередбаченими й не обговореними раніше умовами: помешкання було жахливе, а працював він довше, ніж зазначалося в контракті. Пропрацювавши місяць, Корнелій звернувся до роботодавця за своєю заробітною платою, але той все відтягував. Ще через місяць стався нещасний випадок, коли Корнелій ніс важкі сталеві бруси (технікою безпеки, звичайно ж, нехтували). Після цього роботодавець сказав, що звільняє його і не хоче більше ніколи бачити. Коли ж Корнелій почав вимагати свої гроші, то отримав лише частину від того, що мав би одержати згідно з умовам контракту. Роботодавець погрожував здати його поліції.

Через те, що в Корнелія не було дійсного дозволу на роботу, він не наважився звернутися до поліції, проте все ж таки звернувся за допомогою до однієї неурядової організації, що діяла від імені італійської профспілки. Організація надала Корнелію притулок і медичну допомогу. Місцева влада наполягала на тому, щоб він повернувся до Румунії і подавав скаргу в себе на батьківщині. Профспілка й неурядова організація звернулися до своїх румунських колег, повідомивши їм про випадок із Корнелієм.

У Румунії Корнелій, заручившись підтримкою місцевої профспілки, почав вимагати свої гроші від агентства. Агентство відмовилося взяти на себе будь-яку відповідальність і звинуватило в усьому італійського роботодавця. Тим часом, організація в Італії, до якої раніше звернувся Корнелій, повідомила про можливі правопорушення інспекторам праці. Інспектори здійснили рейд і виявили на будівництві декількох мігрантів, котрі не мали дозволів на роботу і контрактів, працювали в жахливих умовах без дотримання належної техніки безпеки. Коли їх почали розпитувати, вони відмовилися давати свідчення проти роботодавця. Італійська організація допомогла Корнелію дістатися країни. Він свідчив у суді, зміг отримати через суд свою зарплату. Можна вважати справу успішною, але румунське агентство так і залишилося непокараним за свої протиправні дії.

4 Дану ситуацію було вигадано, але вона базується на прикладах успішної боротьби з правопорушниками в Румунії й інших країнах походження і призначення трудових мігрантів.

СИТУАЦІЯ ІЗ ЖИТТЯ 5

Притягнення до відповідальності торговців людьми в Польщі

«Беззаперечним успіхом правоохоронних органів Польщі в боротьбі з торгівлею людьми є притягнення до відповідальності із подальшим винесенням суворого вироку одного організатора торгівлі людьми й двох його помічників. В 1996-1997 роках звинувачені продали близько 100 жінок у такі країни як Туреччина, Австрія, Німеччина, Франція, Швейцарія, Іспанія. Тісна співпраця між правоохоронними органами країн призначення та країн транзиту жертв уможливила затримання й покарання польською поліцією головного організатора торгівлі людьми. Після того в Польщі було розглянуто більше ніж 200 подібних справ, але рідко коли діло доходило до суду чи правопорушників було визнано винними. Згідно із свідченнями одного з високопоставлених польських чиновників із поліції, розгляд кримінальних справ може тягнутися роками і в більшості випадків закінчується тим, що правопорушник отримує лише легкий вирок, або ж взагалі його визнають невинним через нестачу доказів.»

OSCE: Trafficking in Human Beings: Implications for the OSCE, 1999
http://www.osce.org/odihr/documents/background/trafficking/#f56

СИТУАЦІЯ ІЗ ЖИТТЯ 6

Експлуатація працівників-мігрантів з Індонезії за кордоном у сфері домашнього господарства

Ебет, 18-річний жительці Індонезії, якийсь посередник (такі працюють поодинці, самі часто є місцевими жителями і знають, хто шукає роботу) пообіцяв добре оплачувану роботу домогосподаркою у Саудівській Аравії. Перед від'їздом вона підписала трудовий контракт в офісі агентства з працевлаштування, але їй не дали можливості ознайомитися із змістом цього документа. Замість обіцяної країни призначення вона потрапила до Малайзії. В її обов'язки входило прибирання, приготування їжі, прання, догляд за дітьми. У центрі, до якого вона була прикріплена, вона вивчала арабську мову. Дівчина не розуміла англійської мови та продовжувала неправильно поводитися з електроприладами і не завжди добре розуміла роботодавця. Їй не дозволяли користуватися засобами зв'язку, і Ебет не могла повідомити своїй родині про те, що вона у Малайзії замість Саудівської Аравії. Один із родичів допоміг її звернутися у поліцію, і вона повернулась додому.

ILO: Draft Report on Mapping Forced Labour and Human Trafficking for Labour and Sexual Exploitation From, Through, and Within Indonesia, 2005 p.60

СИТУАЦІЯ ІЗ ЖИТТЯ 7

Експлуатація працівників- мігрантів з Індонезії за кордоном у сфері домашнього господарства

Яні, 37-річна домогосподарка з дев'ятьма дітьми, живе у Серангу, Бантен. Маючи подвійний тягар через утримання надто великої кількості дітей та дороге медичне лікування чоловіка, у жінки завжди були фінансові проблеми. У такій ситуації Яні змушена була шукати роботу у сфері домашнього господарства, оскільки це єдине, що вона вміла робити. Ана виступила спонсором та пообіцяла безкоштовно відправити Яні до Малайзії. Вартість поїздки мала бути відрахована з її зарплати після того, як вона влаштується на роботу. Яні і 24 інших працівники-мігранти вирушили до Малайзії на кораблі через Понтіанак у провінції Західний Калімантан. Яні відправили безпосередньо в Ентіконг/Беду. Там її чекав агент із Кучинга на ім'я Акван. Наступного дня вона отримала роботу в ресторані. Робота тривала лише один місяць. Акван забрав її звідти через те, що власник ресторану не виконав його вимоги виплатити йому готівкою зарплату Яні за 2 місяці. Платню Яні за перший місяць роботи в ресторані забрав Акван. Потім вона працювала в кафе. Окрім роботи в кафе Яні також виконувала роботу по дому у свого роботодавця. Вона прала, готувала страви із свинини і навіть була вимушена їсти свинину, хоча й відмовлялася від цього, оскільки це суперечило її віросповіданню. Їй також заборонили молитися, бо, на думку роботодавця, це відривало її від роботи. Крім того, жінці заборонили спілкування з родиною. Вона мала працювати з четвертої години ранку до другої години ночі наступного дня – отже, в неї не залишалося часу на відпочинок. Після двох місяців такого жорстокого ставлення та роботи в таких нелюдських умовах Яні вирішила втекти із будинку свого роботодавця, вистрибнувши о 3 годині ночі з вікна четвертого поверху. Вона отримала перелом ноги та хребта і була вимушена повзти від будинку роботодавця до шосе. Її побачили патрульні поліцейські. Вона віддала їм документ, що засвідчує особу, в якому було зазначено місце її походження – Серанг, Бантен, – і нічого не сказала. Поліцейські доставили її у лікарню, де вона пробула один тиждень. Хтось із соціальної служби Малайзії прийшов до Яні та супроводив її в посольство Республіки Індонезія. Там не захотіли повернути Яні назад на батьківщину, оскільки вважали її незаконним працівником-мігрантом. Яні випадково познайомилася з одним журналістом приватного телеканалу, який висвітлював у Малайзії вибори президента Індонезії. Завдяки цьому каналу про випадок із Яні було повідомлено по телебаченню. З допомогою журналіста та за активної участі однієї неурядової організації у липні 2004 року Яні повернулася до Індонезії.

ILO: Draft Report on Mapping Forced Labour and Human Trafficking for Labour and Sexual Exploitation From, Through, and Within Indonesia, Geneva, 2005, p.70

СИТУАЦІЯ ІЗ ЖИТТЯ 8

Експлуатація працівників-мігрантів з Індонезії на заводах

Санті, 16 років, отримала інформацію про роботу від посередника, який прийшов до неї додому та зустрівся з її батьками. Він пообіцяв заробітну платню у 9,20 малайзійських ринггітів за день роботи у компанії, яка займається виготовленням фанери у місті Бінтулу, Східна Малайзія. Місцевий голова допоміг оформити для дівчини документи, згідно з якими вона була на 4 роки старша. Таким чином, їй тепер було 20 років. Голова не поцікавився, навіщо їй збільшувати свій вік, оскільки батьки це дозволили зробити. Спонсор перевіз Санті з її маленького містечка у місто Самбас. Перед цією поїздкою він оформив їй паспорт. У Самбасі Санті разом з іншими працівниками-мігрантами зібрали в будинку агента рекрутингової компанії. Звідти вся група вирушила на автобусі до Ентіконга. На кордоні з Малайзією їх швидко забрав агент із Малайзії і направив безпосередньо до Бінтулу. В компанії з виготовлення фанери групу гостинно зустрів менеджер, який пояснив, у чому полягатиме їх робота. Їм не показали ні договору про наймання, ні трудового контракту.

Санті працювала із сьомої години ранку до сьомої години вечора. Їй платили стільки, скільки й обіцяли, але тоді мова не йшла про понаднормові години і розмір їх оплати. Якщо вона працювала понаднормово, то отримувала 1 малайзійський ринггіт за годину. Зарплату виплачували один раз на два тижні. У святкові в вихідні дні дівчина теж повинна була працювати. Після того, як дівчина почала працювати, посередник повідомив їй, що ті гроші, які Санті отримає за рік роботи, вона має віддати, щоб відшкодувати витрати на оформлення паспорта. А на цьому етапі паспорт Санті знаходився у компанії, у неї була лише фотокопія. Заробітна плата Санті становила 400 малайзійських ринггітів. Дівчина мешкала у кімнаті, де окрім неї проживало ще 12 осіб. Вона спала на килимі на підлозі. Доки вона була зайнята на цій роботі, Санті не дозволялося виходити за межі території компанії. Якщо вона без дозволу відлучалася, із її зарплатні відраховували 40 малайзійських ринггітів за день. Під час цієї роботи Санті часто лаяв майстер, якщо вона робила помилку та/або не виконувала встановленої норми. Покаранням за це було виконання такої роботи, як викидати сміття, прибрати у туалеті та замітати на заводі протягом тижня.

ILO: Draft Report on Mapping Forced Labour and Human Trafficking for Labour and Sexual Exploitation From, Through, and Within Indonesia, Geneva, 2005, p.78

СИТУАЦІЯ ІЗ ЖИТТЯ 9

Експлуатація працівників-мігрантів з Індонезії на будівництві

Агунг Сусанто, 26 років, через бідність своєї сім'ї був змушений залишити середню школу. Працюючи на заводі в Гресіку, Східна Ява, Агунг завжди хотів працювати в Малайзії. Один із родичів, який колись працював у цій країні, став сприяти його працевлаштуванню там. Він познайомив його з посередником на ім'я Супріаді, який міг би допомогти йому працевлаштуватися в Малайзії. Разом з декількома іншими працівниками-мігрантами Агунг вирушив до Медана, не маючи при собі всіх документів, які засвідчують особистість. Переночувавши одну ніч у цьому місті, вони поплили на човні із 100 пасажирами на борту до маленького острова Рупат неподалік від берега, де знаходиться Думаї, Ряу. Всі пасажири, які прибули з містечок Східної Яви, такі як Тубан, Боджонегор, Тулунг Агунг та Джомбанг, мали своїм пунктом призначення Малайзію. Після трьох днів, проведених на острові Рупат, вони зрештою вирушили туди. Перед причалюванням до берегів Малайзії їм сказали стрибнути у воду і діставатися берега плавом. П'ятеро людей загинули, тому що не вміли добре плавати. Прибувши на місце, Агунг зустрівся з Райя, спільником Супріаді в Малайзії. Не маючи контракту, лише за усною домовленістю, він знайшов роботу у проекті будівництва, за яким треба було прокладати полівінілхлоридні труби. Агунг працював 11 годин на день, із шостої години ранку до п'ятої години вечора, маючи дві перерви по годині. Він мав вихідний у неділю, але якщо Агунг у цей день працював, то отримував додатково 50 000 рупій. Після п'яти місяців роботи малайзійська поліція затримала його як незаконного працівника-мігранта. Агунга ув'язнили на місяць на острові Бесі, Саравак, в Малайзії, разом з іншими 3 000 мігрантами з Індії, Бангладеш, Китаю і Таїланду. Через декілька місяців, коли Агунга випустили, його знайшов і взявся йому допомагати хтось, кого він не знав. Його на човні переправили до Думаї, а потім на інший невідомий острів. Через два дні на автобусі Агунга доставили у місто Джокьякарта. Ця поїздка тривала сім днів. У Джокьякарті він мав пробути чотири дні в одному будинку, при цьому йому не дозволяли виходити надвір. Агунгу пообіцяли, що відправлять його додому, якщо він заплатить 1,9 мільйона рупій. Він сказав, що не має при собі таких грошей і зможе заплатити, коли повернеться додому. Врешті-решт його відправили додому на машині у супроводі семи осіб. Для того щоб розплатитися з цими людьми, йому разом із сім'єю довелося позичати гроші у родичів та сусідів. Агунг все ще хоче працювати у Малайзії, але тільки на законних підставах і маючи всі відповідні документи. Незважаючи на невдалий досвід, його все ще приваблює вищий рівень заробітної плати у Малайзії.

ILO: Draft Report on Mapping Forced Labour and Human Trafficking for Labour and Sexual Exploitation From, Through, and Within Indonesia, Geneva, 2005, p.76

СИТУАЦІЯ ІЗ ЖИТТЯ 10

Експлуатація працівників-мігрантів з Гани

«Три роки тому виходець із цього міста прийшов і запропонував трьом із нас роботу на плантації по збиранню какао. Він сказав нам, що після завершення цієї роботи, яка триватиме один рік, кожному із нас заплатять 2 000 000,00 ганських седі. Нам також чітко дали зрозуміти, що виконуватимемо ми тільки роботу на фермі. Але коли ми почали працювати, то ми повинні були кожного ранку і вечора приносити воду для сім'ї чоловіка, який нас найняв. Нас змушували збирати банани для родини цього чоловіка. Коли ми скаржилися, нам казали, що це включено до умов контракту, укладеного з нами, і якщо ми цього не виконуватимемо, то нам не заплатять. І не залишалося нічого іншого, як окрім праці на фермі, виконувати ще й таку роботу. Це було для нас жахливо. Але попереду було найбільше розчарування, бо коли ми очікували оплату, нам сказали, що людина, яка влаштувала для нас цю роботу, прийшла і забрала гроші від нашого імені. Протягом місяця ми намагалися відстежити її, але так і не змогли це зробити. Ми не повернулися додому, а були змушені шукати десь роботу ще на один рік, щоб заробити гроші і повернутися додому. Це була важка ситуація, і я нікому не побажаю стикнутися з такими випробовуваннями, через які ми пройшли.»

ILO: Report of Baseline Study on Human Trafficking and Forced Labour in Northern Ghana, Geneva, (2005, p.49)

ДОДАТОК 2

ПРИКЛАДИ УСПІШНОЇ ПРАКТИКИ

ПРИКЛАД 1

МЕМОРАНДУМ ВЗАЄМОРОЗУМІННЯ ПРО РОЗВИТОК ЛЮДСЬКИХ І ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ, УКЛАДЕНИЙ УРЯДАМИ РЕСПУБЛІКИ ФІЛІППІНИ ТА КУВЕЙТУ

УРЯД РЕСПУБЛІКИ **ФІЛІППІНИ** ТА УРЯД **КУВЕЙТУ** (в подальшому "Сторони"), на знак ПІДТВЕРДЖЕННЯ існуючих братерських зв'язків між урядами та народами обох країн,

З МЕТОЮ консолідації дружніх зв'язків та підтримки двостороннього співробітництва на рівних засадах і на взаємну користь,

З МЕТОЮ підтримки співробітництва й координації зусиль з розвитку людських і трудових ресурсів, ПОГОДИЛИСЯ ПРО ТАКЕ:

Стаття 1

Обидві Сторони вживають зусиль для зміцнення співробітництва у сфері розвитку людських і трудових ресурсів.

Стаття 2

Обидві Сторони забезпечують необхідні відповідні умови для здійснення такого співробітництва в рамках чинних норм і вимог кожної країни.

Стаття 3

Обидві Сторони сприяють мобілізації і розвитку людських і трудових ресурсів, з урахуванням чинних законів, правил і постанов кожної країни.

Стаття 4

Обидві Сторони здійснюють взаємні візити з метою вивчення досвіду, знань, проведення консультацій щодо створення і генерування робочих місць.

Стаття 5

Основні положення, що регламентують права, обов'язки та умови працевлаштування, дійсні як для роботодавця, так і для працівника, включені у погоджений обома сторонами трудовий контракт, який не суперечить відповідним чинним законам, нормам і правилам обох країн.

Стаття 6

У разі виникнення спорів між працівником і роботодавцем, компетентні органи влади обох країн вживають зусиль для мирного вирішення спорів згідно із відповідними законами, нормами і правилами, шляхом ведення переговорів, здійснення процедур примирення і арбітражу. Якщо спроби мирного вирішення спорів не дали бажаних результатів, сторони можуть звернутися до судових органів згідно з відповідними чинними законами, нормами й правилами.

Стаття 7

Створюється Спільний комітет з метою вирішення наведених нижче завдань:

а) забезпечення виконання цього Меморандуму;

в) внесення пропозицій щодо змін (у разі необхідності) положень Меморандуму і усунення труднощів, пов'язаних із виконанням положень Меморандумау.

Комітет збирається у разі необхідності на прохання однієї із сторін.

Стаття 8

Меморандум є чинним протягом чотирьох (4) років. Він вступає в силу з дати надходження останнього повідомлення однієї зі Сторін про те, що зміст Меморандуму не суперечить вимогам відповідної країни, які регламентують чинність подібних угод. Термін дії може бути автоматично подовжено ще на чотири (4) роки у разі, якщо жодна із Сторін не надіслала своїми дипломатичними каналами письмового повідомлення про намір скасувати його або ж внести до нього певні зміни не пізніше, ніж за шість 6 місяців до дати завершення дії Меморандуму.

Укладено в Кувейті 14 вересня 1997 року, що відповідає 12 Джамада А1 І 1418 Хіжра, у двох примірниках англійською та арабською мовами, обидва оригінали автентичні і мають однакову юридичну силу. У разі виникнення непорозумінь щодо інтерпретації тексту Меморандуму, превалює англійський варіант.

ПРИКЛАД 2

ФІЛІППІНСЬКА АДМІНІСТРАЦІЯ ЗОВНІШНЬОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

Рамковий трудовий контракт

Цей трудовий контракт укладений і має силу відносно:

А. Роботодавець:
Адреса і телефон:
Б. Представник роботодавця:
Ім'я агента/назва компанії:
Адреса:
В. Найманий працівник:
Громадянство: Паспорт: серія: №
Адреса: Де, ким і коли виданий:

Сторони добровільно зобов'язуються на такі умови:

1. Місце роботи:
2. Термін дії контракту _____ починається із дати від'їзду працівника з місця постійного проживання до місця працевлаштування.
3. Посада працівника:
4. Основний місячний оклад:
5. Тривалість робочого часу: максимально 8 годин на день, шість днів на тиждень.
6. Оплата за надурочну роботу:
   a) робота понад нормований робочий час;
   b) робота у вихідні і святкові дні.
7. Оплачувана відпустка:
   a) відпустка;
   b) відпустка у зв'язку з хворобою;
8. Безплатне перевезення до місця працевлаштування і фінансування повернення у наступних випадках (підлягає уточненню агентством):
   a) завершення терміну дії контракту;
   b) розірвання контракту з ініціативи роботодавця без обґрунтованих підстав;

c) якщо працівник неспроможний продовжувати трудову діяльність у зв'язку із професійним травмуванням або захворюванням.

9. Безплатне харчування або компенсація витрат на харчування у доларах США _____, безплатне житло з належними умовами.

10. Безплатна невідкладна медична допомога і стоматологічні послуги, включаючи обладнання і ліки.

11. Індивідуальне страхування і страхування від нещасного випадку згідно із законами уряду країни призначення і/або законами _____ уряду без стягування внесків із працівника. Крім того, для випадків, оголошених _____ урядом районами військового ризику, страхування на випадок війни на суму не менше _____ забезпечується роботодавцем без стягування внесків із працівника.

12. У випадку смерті працівника протягом терміну дії контракту, його тіло і речі підлягають репатріації до _____ за рахунок роботодавця. У випадку якщо репатріація тіла працівника неможлива, процедури проводяться за попередньою згодою найближчих родичів працівника і/або _____ посольства/консульства, що знаходиться найближче до місця працевлаштування.

13. Роботодавець сприяє переказуванню працівником частини його заробітної плати через відповідні банківські канали чи іншим способом, що не суперечить законодавству.

14. Розірвання контракту

A. Розірвання контракту з ініціативи роботодавця: роботодавець може ініціювати розірвання Контракту на таких підставах: неправомірна поведінка працівника, свідоме невиконання законних наказів роботодавця, постійне невиконання обов'язків, прогули, недотримання субординації, розголошення таємниць підприємства/установи, порушення звичаїв, традицій і законів _____ і/або умов Контракту. Працівник несе витрати, пов'язані з поверненням на батьківщину.

Б. Розірвання контракту з ініціативи працівника: працівник може ініціювати розірвання Контракту без завчасного повідомлення роботодавцеві на таких підставах: нанесення образ роботодавцем чи його представником, нестерпне і нелюдське ставлення до працівника з боку роботодавця або його представника, кримінальні дії/злочини, скоєні роботодавцем або його представником. Роботодавець несе витрати, пов'язані із поверненням працівника на батьківщину _____.

Б1. Працівник має право розірвати цей Контракт без обґрунтування за умови завчасного (за один місяць) письмового повідомлення роботодавця. Роботодавець, який не отримав завчасне письмове повідомлення, може зобов'язати працівника компенсувати понесені у зв'язку з цим витрати. У будь-якому разі працівник несе витрати, пов'язані із поверненням до місця, звідки він прибув.

В. Розірвання контракту у зв'язку із хворобою: будь-яка із сторін може ініціювати розірвання Контракту у зв'язку із хворобою, смертю або травмуванням працівника. Роботодавець несе витрати, пов'язані із репатріацією працівника.

15. Вирішення спорів: всі претензії і скарги, що стосуються трудового контракту працівника, вирішуються відповідно до політики, норм і правил Компанії. У випадку, якщо працівник не згодний з рішенням роботодавця, спір вирішується мирним шляхом за участю Аташе з трудових питань або

іншого уповноваженого представника посольства/консульства _____, яке знаходиться найближче до місця працевлаштування. У випадку, якщо не вдалося досягти згоди мирним шляхом, справа передається до компетентного або відповідного органу у країні працевлаштування або _____, якщо це не суперечить законодавству країни перебування, і за бажанням позивача.

16. Працівник дотримується правил Компанії і законодавства країни перебування та поважає її традиції і звичаї.

17. Закон, що застосовується: інші умови зайнятості і праці, які не суперечать викладеним вище положенням, регулюються відповідним законодавством _____.

Філіппінська адміністрація зовнішньої зайнятості

ПРИКЛАД 3

Заходи приватного агентства з працевлаштування щодо захисту прав жінок – трудових мігрантів

Ефіопське агентство з працевлаштування Мескерем, зареєстроване та ліцензоване згідно з Актом про Приватні рекрутингові агентства, займається працевлаштуванням громадян Ефіопії в Лівані. Щоб отримати дозвіл на виїзд із країни, заявник зобов'язаний засвідчити, що він є клієнтом агентства (у разі працевлаштування без послуг посередників мігрант повинен мати офіційний трудовий контракт, затверджений Міністерством праці та соціального захисту). Представники Міністерства відвідали Ліван у 2001 р. з метою перевірки умов праці та проживання жінок – трудових мігрантів, громадянок Ефіопії, котрих працевлаштувало агентство Мескерем, та зробили оптимістичні висновки.

Ось до яких заходів вдається агентство, щоб краще захистити права жінок:

- Приймаються заяви на працевлаштування лише від повнолітніх жінок, котрі вже мають повну середню освіту. Працівники агентства впевнені, що хоча б така мінімальна освіта необхідна для того, щоб жінки розуміли краще свої права, чітко висловлювали думки та змогли написати листа рідним на Батьківщину під час перебування за кордоном (однак, серед опитаних мігрантів, які вже повернулися на Батьківщину, переважала думка, що освіта не обов'язково потрібна тим, хто збирається працювати домогосподарками, а такі мінімальні освітні вимоги, на їх думку, є скоріше дискримінаційними та можуть змусити решту дівчат, котрі ще не отримали сертифікат про повну середню освіту, звертатися за послугами з працевлаштування за кордоном до торговців людьми);

- Навіть якщо мігранти не є клієнтами агенції, її персонал залюбки допоможе жінкам з оформленням візи та навіть перевірить надійність роботодавця через представників агентства в Лівані. Як тільки агентство отримає підтвердження з Лівану, воно може організувати адаптаційні тренінги перед поїздкою за кордон для цих жінок на рівні, не нижчому від того, на якому організовуються тренінги для власних клієнтів агенції;

- Перед відправкою жінок за кордон агентство забезпечує кожну з них персональною ідентифікаційною карткою, друкованою мовою Амхарік (офіційна мова Ефіопії). Така картка має стати в нагоді мігрантові в

будь-якому непередбаченому випадку. На картці друкують: прізвище особи, реєстраційний номер, за яким жінку реєструють в агенції, адреса/номери телефону агенції в Ефіопії та адреса/номери телефонів представника агенції в Лівані. Також картка містить інформацію про те, що представництво в Лівані надає допомогу цілодобово і мігранти можуть звертатися туди в разі нещасного випадку: жінка має просто зателефонувати й назвати свій реєстраційний номер, а далі її швидко знайдуть представники агентства. В розпорядженні агентства є водій з міні-автобусом 24 години на добу;

- Агентство веде реєстр усіх мігрантів так, щоб стурбовані родичі могли перевірити за реєстром місцезнаходження мігранта. Також у особових файлах про кожного мігранта (для внутрішнього користування співробітниками фірми) є номер телефону особи, номер паспорту, ім'я та прізвище роботодавця разом з телефоном, дата відправки жінки з країни і дата повернення;
- Представники агентства телефонують жінці двічі на місяць, щоб дізнатися, чи все з нею гаразд та чи задоволений роботодавець її працею, чи не має він/вона скарг на мігранта. Якщо ж роботодавець чи працівниця чимось все ж таки не задоволені, агентство намагається вирішити проблему, перш за все, шляхом примирення сторін;
- Якщо таке вирішення неможливе, фірма повертає жінку на Батьківщину, при цьому, коли жінка змушена повернутися до того, як закінчиться термін дії її контракту, агенція виплатить їй 1 500 доларів компенсації. В разі, якщо жінка потерпає від зловживань з боку роботодавця, агентство негайно допомагає їй, виплачує заробітну плату (за відмови роботодавця зробити це), транспортує назад на Батьківщину, а вже потім розпочинає судову тяжбу проти роботодавця.

Джерело: E. Kebede, Ethiopia: An Assessment of the International Labor Migration Situation the Case of Female Labor Migrants (Geneva, ILO GENPROM Series on Women and Migration, 2002), стор.22-36.

ПРИКЛАД 4

Кодекс поведінки Національної федерації агентств зайнятості Ірландії

Національна федерація агентств зайнятості Ірландії (далі Федерація) заснована на добровільних засадах. Метою її створення є запровадження й дотримання стандартів діяльності та кодексу поведінки приватних агентств у сфері вербування працівників. Федерація представляє більше 100 агентств зайнятості з усіх куточків Ірландії, які виявили бажання запровадити механізми саморегулювання. Федерація має за мету надання агентам різної допомоги, що стосується, наприклад, співпраці, обміну досвідом, інформацією, вирішення проблем, прагне підвищити загальний рівень якості послуг із працевлаштування.

Кодекс поведінки

1) ЗАГАЛЬНА ЧАСТИНА

Умовою членства у Федерації є дотримання її членами – компаніями та їхніми співробітниками – положень, постанов, правил, принципів кодексу поведінки Федерації, що їх наведено нижче, а також визнання членами будь-яких поправок і додаткових умов до кодексу.

2) ЧЛЕНСЬКІ ВНЕСКИ

Умовою членства є своєчасна сплата офіційно встановлених річних внесків (членство набуває чинності протягом 30 днів після їх сплати).

3) ЛІЦЕНЗУВАННЯ

Умовою членства є одержання агентом (особою чи компанією) ліцензії, що дає право на надання послуг із працевлаштування згідно з Актом про створення агентств зайнятості 1971 року, враховуючи будь-які поправки до нього.

4) РОБОТА ІЗ КЛІЄНТАМИ/КОНФІДЕНЦІЙНІСТЬ

(a) До кандидатів на працевлаштування (клієнтів агентства) необхідно ставитися з повагою, шанувати їхню гідність. Слід поважати їх особисті права (в тому числі право на конфіденційність), не розголошувати інформацію, що стосується стану здоров'я особи тощо. У зв'язку з цим слід посилатися на положення Актів про рівні права на працевлаштування 1977 та 1998 років.

(в) Агентство зобов'язується провести попередню співбесіду з кожним кандидатом перед тим, як направляти його/її на співбесіду до роботодавця (клієнта)

(c) Слід детально поінформувати кандидатів щодо специфіки майбутньої роботи, умов праці й переконатися, що кандидат не заперечує проти таких умов. Згоду кандидата необхідно одержати ще до того, як направляти його/її особисті дані роботодавцеві. Агентство, що працевлаштовує кандидата, повинно спершу переконатися, чи не було те ж саме робоче місце запропоноване клієнту іншим агентством.

(d) Слід постійно інформувати клієнтів про стан розгляду заяв на працевлаштування.

(e) Агентство не має права без згоди кандидата на роботу намагатися одержати рекомендації від його попередніх роботодавців.

(f) Всі без винятку агентства повинні дотримуватися конфіденційності, що стосується будь-якої інформації про кандидата, яку вони одержують у процесі його/її працевлаштування. Інформацію можна використовувати лише з метою відбору і працевлаштування персоналу. У зв'язку з цим слід посилатися на Акт, що гарантує конфіденційність інформації, 1988 року.

5) ШУКАЧІ ТИМЧАСОВОЇ/КОНТРАКТНОЇ ФОРМИ РОБОТИ

(a) Положення 4 даного Кодексу слід застосовувати по відношенню до всіх кандидатів, у тому числі таких, котрі прагнуть отримати тимчасову або контрактну роботу.

(в) Детальну інформацію щодо специфіки роботи, умов працевлаштування, способу та періодичності виплати заробітної плати, її розміру, тощо необхідно надати кандидату одразу ж після того, як його/її остаточно приймуть на роботу на тимчасовій основі згідно з вимогами існуючого законодавства.

(c) Слід вчасно здійснювати оплату праці тимчасових працівників (повернення податків, додаткові виплати, податкові сертифікати, тощо)

6) РОБОТА З РОБОТОДАВЦЯМИ

(a) Компанії-члени Федерації зобов'язані забезпечити найповнішою інформацією своїх клієнтів – роботодавців – щодо вартості послуг, розміру інших витрат згідно з умовами ведення бізнесу (затвердженими в письмовій формі) перед тим, як виконати замовлення роботодавця.

(в) Агентствам заборонено «переманювати» персонал, котрий вони працевлаштували раніше, пропонуючи колишнім кандидатам більш вигідне робоче місце без відповідної згоди на це з боку працедавця.

(c) Агентства повинні дотримуватися політики нерозголошення будь-якої інформації, що стосується діяльності роботодавця, яку вони одержали в процесі виконання замовлення роботодавця, і використовувати таку інформацію лише з метою відбору і працевлаштування персоналу.

7) СПІРНІ ПИТАННЯ/СКАРГИ

(a) Агентство, що знайшло кандидата першим і першим провело з ним співбесіду, має право розраховувати на винагороду у разі, якщо кандидат врешті-решт був працевлаштований.

(в) Будь-які скарги/спірні питання розглядаються згідно з процедурою оскарження, описаною в статті 8 цього Кодексу.

(c) Ні в якому разі агентства не повинні втягувати персонал/роботодавців у свої конфлікти.

(d) Скарги слід надсилати до Комітету з розгляду скарг.

8) ТЕСТУВАННЯ

У разі, якщо необхідним є тестування здібностей кандидатів, до цього слід залучити кваліфікованих/ліцензованих професіоналів у певній галузі, котрі дотримуватимуться відповідних етичних норм і стандартних процедур проведення тестів.

9) ПРОЦЕДУРА ОСКАРЖЕННЯ

Як тільки скаргу зафіксовано у письмовій формі, її копія надсилається членам Федерації, іншим сторонам, причетним до справи. Відповідь має бути надана протягом 7 днів також у письмовій формі. Після її одержання Дисциплінарний комітет (ДК) вивчає справу і може провести зустрічі із будь-якою з причетних до конфлікту сторін. Після цього ДК прийме відповідне рішення щодо скарги, включаючи рекомендації до подальших дій, які базуватимуться на наявних на той час фактах і обставинах. Паралельно буде вестися журнал, у якому нотуватимуться події, поточні рішення, результати інтерв'ю тощо. Виконавчий комітет (ВК) може прийняти рішення заслухати апеляцію будь-якої сторони проти рішення ДК. Рішення за апеляцією є остаточним. На слуханні апеляції присутні Президент ВК і двоє інших членів ВК, призначені комітетом, котрі не є одночасно членами Дисциплінарного комітету. ВК або ДК на власний розсуд можуть прийняти відповідні рішення щодо скарги/апеляції, розглядаючи окремо як письмові, так і усні свідчення (чи обидва). Згідно з розділом 12 Статуту, вирок може бути таким: або остаточне виключення агентства-члена із Федерації, або тимчасове призупинення його членства. Федерації відведена значна роль в забезпеченні дотримання і постійного підвищення стандартів у сфері вербування працівників. Кандидати, роботодавці або самі агентства мають беззаперечне право будь-коли оскаржувати дії інших агентів, членів Федерації. Після відповідного розслідування справи Виконавчий Комітет Федерації може прийняти такі рішення: виправдати, призупинити членство, оштрафувати або виключити агентство назавжди із Федерації. Рішення офіційно оголошується.

10) ПЕРСОНАЛ АГЕНТСТВА

Агентства-члени Федерації не мають права вступати в будь-які неофіційні відносини з персоналом агентств-конкурентів, котрі можуть зашкодити діяльності останніх. Порушення цього правила призведе до позбавлення права членства. Агентствам наполегливо рекомендується відкрито публікувати інформацію про нові вакансії, дотримуватися процедур і етичних норм, що стосуються процесу набору кадрів.

11) РЕКЛАМУВАННЯ

1) По можливості оголошення агентств повинні супроводжуватися логотипом Федерації.

2) Рекламувати слід лише реально існуючі робочі місця.

Національна Федерація агентств зайнятості Ірландії http://www.nrf.ie

ПРИКЛАД 5

Міжнародна Конфедерація приватних агентств із забезпечення тимчасової робочої сили

Кодекс поведінки

1. Агентства – члени Конфедерації повинні чітко і в повному обсязі інформувати клієнтів про умови здійснення діяльності.

2. Агентства – члени Конфедерації та їх співробітники повинні бути обізнаними з нормами національного законодавства діяльності агентств. Недотримання закону може вважатися порушенням цього Кодексу.

3. Агентства – члени Конфедерації повинні гарантувати, що тимчасові працівники підходять для тієї роботи, на яку їх наймають.

4. Агентства – члени Конфедерації повинні вживати необхідних заходів з метою захисту будь-якої конфіденційної інформації, отриманої як від клієнтів, так і від тимчасових працівників, при надання послуг і виконанні замовлень.

Реклама

1. Агентства – члени Конфедерації повинні дотримуватися національних законів і процедур, пов'язаних із рекламою.

2. Оголошення про вакантні робочі місця повинні містити достовірну інформацію про вже відкриті вакансії. Оголошення повинно вилучатися, коли вакансія заповнена.

3. У цьому Кодексі слова «оголошення» або «реклама» стосуються опублікування оголошень та інших тематичних інформаційних матеріалів.

Умови працевлаштування

1. Коли тимчасовий працівник має бути направлений до роботодавця, агентство – член Конфедерації повинно повідомити йому таку інформацію:

- умови, на яких його наймають на роботу;
- види роботи, яку можуть виконувати працівники;
- оплата праці, відрахування та можливі витрати.

Необхідно інформувати тимчасових працівників про будь-які зміни щодо наведених вище аспектів.

2. Тимчасові працівники повинні регулярно отримувати зарплату і її виплата не залежить від того, чи клієнт (роботодавець) оплатив агентству надані послуги.

3. Якщо це не суперечить національним законам, наприклад, антитрестовому законодавству, агентства повинні дотримуватися норм національного законодавства щодо постачання тимчасових працівників для роботи в ті місця, де триває трудовий спір, і проводити такі операції тільки за умови, що уповноважені представники всіх сторін трудового спору в цілому не заперечують цьому.

4. Агентства – члени Конфедерації повинні дотримуватися законодавчих норм щодо запобігання дискримінації за статтю, етнічним походження та віросповіданням.

5. Агентства – члени Конфедерації повинні інформувати тимчасових працівників про небезпечні умови праці або відсутність техніки безпеки на певних робочих місцях, якщо у них є підстави так стверджувати.

6. Агентства – члени Конфедерації повинні намагатися відстоювати умови наймання та праці тимчасових працівників, дотримуючись при цьому національних норм щодо соціального забезпечення.

7. Агентства – члени Конфедерації не повинні перешкоджати тимчасовим працівникам у пошуку роботи, якщо вони цього хочуть.

8. Послуги агентства повинні бути безплатними для тимчасових працівників.

9. Агентства заохочують проводити, якщо необхідно, професійне навчання працівників для набуття ними необхідної кваліфікації.

Самовизначення

1. Агентства – члени Конфедерації повинні дотримуватися принципу саморегулювання при проведенні своєї діяльності, співпрацюючи при цьому з відповідними установами й організаціями.

2. Кодекс не виключає можливість впровадження агентством – членом Конфедерації свого власного Кодексу поведінки. Національні кодекси мають відображати основні ідеї Кодексу Конфедерації.

3. Залежно від національного законодавства, звичаїв та традицій, тимчасові працівники можуть бути задіяні на всіх рівнях у всіх галузях економіки. Агентства – члени Федерації можуть приймати галузеві кодекси, які стосуватимуться певних професій за умови, що ці положення відображатимуть принципи, викладені у Кодексі Федерації.

The International Confederation of Temporary Work Businesses (CIETT)

http://www.ciett.org

ПРИКЛАД 6

Кодекс поведінки агентств Au-pair (Німеччина)

Після того, як протягом 2002 р. було припинено регулювання індустрії au-pair, відомими стали випадки порушення прав мігрантів, які працюють за цією програмою. У листопаді 2004 р. Німецька Асоціація агентств, що надають послуги за програмою au-pair та Міністерство у справах сім»ї, людей похилого віку, жінок та молоді прийняли кодекс поведінки, що регулює діяльність на етапах підготовки до від'їзду, працевлаштування і відстеження умов праці і проживання осіб, які працюють за програмою au-pair. Точніше, регулюються питання прав та обов'язків au-pair, сімей, у яких вони проживають, а також агентств, що надають відповідні послуги у країнах походження і призначення. Крім іншого, Кодекс поведінки містить такі вимоги:

- доступність широкому загалу інформації про умови працевлаштування через агентства;
- графік роботи повинен включати щонайменше 10 робочих годин і 5 робочих днів на тиждень;
- впровадження агентством телефонної «гарячої лінії», який працює цілодобово 7 днів на тиждень;
- вік учасників програми au-pair від 18 до 24 років;
- тривалість перебування учасників програми за кордоном не повинна перевищувати 12 місяців;
- тривалість робочого дня в рамках програми, включаючи догляд за дітьми, повинна бути не більше 6 годин на день і 30 годин на тиждень;
- сума грошей, що виплачують особі, повинна складати не менше 260 Євро (починаючи з 1.1.2006); не дозволяються зменшення цієї суми через зменшення тривалості робочого часу;
- виплата матеріальної допомоги у випадку хвороби учасника програми au-pair, але не більше, ніж протягом максимум шести тижнів;

- в обов'язки учасника програми au-pair входить догляд за дітьми та легка домашня робота;
- сім'я, яка приймає учасника програми au-pair, несе всі витрати на соціальне страхування, в тому числі медичне страхування;
- учасник програми au-pair повинен проживати в окремій кімнаті з опаленням (мінімум 8 метрів2) з меблями та вікном, яка зачиняється на замок;
- процедура з розірвання контракту за програмою триває протягом 14 днів, у термінових або крайніх випадках це може відбуватися без попереднього повідомлення;
- контроль за виконанням положень Кодексу поведінки здійснюється незалежним компетентним ліцензованим органом або експертом.

ПРИКЛАД 7

Знак якості ISO за зразковий менеджмент

Система рейтингової оцінки приватних агентств із працевлаштування широко обговорюється упродовж років, а особливо жваво цією системою цікавилися відповідні організації Великої Британії й Ірландії, а саме: Державна служба зайнятості, асоціації й представники приватних агентств із працевлаштування, профспілки й інші інститути, представлені на ринку праці. Ця система привертала до себе увагу амбіційних і талановитих топ-менеджерів державної служби зайнятості, котрі усвідомлювали обмежувальний і дещо негнучкий характер іншої системи контролю за діяльністю приватних агентств із працевлаштування – ліцензування. Нова система викликала зацікавленість і з боку найбільш успішних приватних агентств, котрим сподобалася ідея класифікації операторів ринку праці за показниками їх діяльності. Провідні (багатонаціональні) приватні агентства вирішили йти своїм шляхом, намагаючись запровадити систему рейтингової оцінки, минаючи бюрократичні бар'єри національного законодавства, натомість керуючись принципами міжнародного права. Результатом таких спроб стало запровадження світового стандарту висококласного менеджменту згідно із системою ISO 9000 Міжнародної організації стандартизації. Сьогодні агентства використовують знак якості ISO 9000 у своїх рекламних кампаніях, гарантуючи таким чином надання якісних послуг.

International Standards Organization (ISO)
http://www.iso.ch
Інтернет-сторінка Міжнародної організації стандартизації (ISO)
http://www.iso.ch/iso/en/iso9000-14000/iso9000/qmp.html

ПРИКЛАД 8

T-Service Interim у Бельгії

У Європі, починаючи з середини 60-х рр., а особливо після скасування монополій державної служби зайнятості у 80-х рр. з'явилася тенденція використання службами зайнятості девізу: сприйматися як державна структура але діяти, як приватна. Зростання сумнівів щодо доречності монополістичного положення державних служб зайнятості на лібералізованому ринку призвело до прийняття Конвенції МОП ? 181 про приватні агентства зайнятості у 1997 р.

Конвенція визнає, що приватні агентства зайнятості можуть сприяти безперешкодному функціонуванню ринку праці, і встановлює параметри для регулювання набору і працевлаштування працівників, найнятих приватними агентствами з працевлаштування, особливо тими, що забезпечують тимчасову робочу силу. Крім того, Конвенція заохочує

до співпраці між державними службами зайнятості та приватними агентствами зайнятості з метою підвищення ефективності ринку праці.

Найпершими прикладами втілення системи в життя є центри по працевлаштуванню у Великій Британії, організація APEC у Франції (Association Pour l'Emploi des Cadres), та найбільш вдалий приклад – T-Service у Бельгії.

Прикладом державної служби зайнятості, яка діє як приватне агентство з працевлаштування, є державне бюро з тимчасового працевлаштування, що його було названо T-Service Interim (філія державної служби зайнятості), засноване в Бельгії у 1980 р. з метою запровадження елемента державного регулювання в роботу індустрії підбору кадрів. У 1994 році T-Service Interim стало незалежним від державного фінансування. Бюро співпрацює з приватними агентствами за такими напрямками:

- пропозиція роботи;
- доступ до інформаційних джерел (наприклад, бази даних про робочі місця);
- участь крупних партнерів на ринку праці в інформаційному та робочому форумах з метою досягнення найбільшої прозорості;
- умови і розмір оплати послуг;
- проекти з інтеграції у суспільство за допомогою працевлаштування, в рамках яких державна служба зайнятості співпрацює з T-Service Interim та приватними агентствами щодо тимчасового працевлаштування осіб віком до 25 років, які покинули школу, людей, які були тривалий час безробітними або живуть лише на державну соціальну допомогу. Спочатку державна служба зайнятості та T-Service Interim визначають критерії відбору кандидатів серед вищеназваних категорій громадян, а вже потім за справу беруться приватні агентства. Таким чином, агентствам спрощено роботу, до того ж, дані кожного кандидата заносяться до загальної бази даних – державна служба зайнятості отримує інформацію від агентства своєчасно і в повному обсязі.

Джерело:

J.P. Mean, Relations entre service public d'emploi et agencies d'emploi privees: Anylse de la situation et perspectives pour la region de Wallonne et elements cles d'une strategie pour les PSE dans le marche mixte europeen, unpublished paper submitted at the EU meeting of heads of Public Employment Services, Baden (Austria), 16 November, 1998, cited in Thuy, P., Hansen, E. and Price, D. (2001) The Public Employment Office in a Changing Labor Market, Geneva: ILO

ПРИКЛАД 9

Інформаційна кампанія організації Канлунган, Індонезія: «Працювати домогосподаркою на Близькому Сході – справа серйозна!»

Будьте напоготові: незаконні посередники з працевлаштування шукають жертв!

- Не будьте досить легковірними з тими, хто пропонує Вам роботу за кордоном на вигідних умовах.
- Ніколи не майте справи з агентствами, які не мають ліцензії.
- Занотовуйте всі домовленості, угоди з посередником, зробіть копію своїх записів.
- Ні в якому разі не підписуйте документів, якщо Ви не розумієте, що саме там написано, чи просто їх не читали.

Незаконним працевлаштуванням вважається будь-яка із наведених нижче дій: пошук робочого місця, обговорення умов, підписання контракту, перевезення працівників за кордон, що здійснюється незареєстрованими /неліцензованими агентствами або безпосередньо роботодавцем, котрий порушує національні закони і правила. Незаконне працевлаштування в Індонезії вважається правопорушенням і карається ув'язненням на термін від 6 до 12 років та штрафом від 200 000 до 500 000 рупій, а у разі, якщо до справи причетна ціла група, строк ув'язнення може бути довічним, а штраф збільшується до 1 млн. рупій.

ПРИКЛАД 10

Європейська служба зайнятості (EURES)

До EURES входять декілька європейських країн, об'єднаних спільною метою стимулювати процес працевлаштування іноземних працівників та координувати регіональні політики працевлаштування громадян в інших країнах. EURES – це своєрідна розгалужена мережа з працевлаштування працівників на внутрішньоєвропейському ринку праці, яка полегшує та підвищує рівень мобільності працівників у межах Європейської економічної зони (ЄЕЗ). Вона зближує Європейську Комісію та державні служби зайнятості країн-членів ЄЕЗ. До мережі EURES входять більше ніж 450 консультантів, які працюють у таких країнах, як Австрія, Бельгія, Данія, Фінляндія, Франція, Німеччина, Греція, Ісландія, Ірландія, Італія, Люксембург, Голландія, Норвегія, Португалія, Іспанія, Швеція та Велика Британія.

Метою EURES є забезпечення інформацією, надання консультацій щодо пошуку роботи та наймання громадян країн – членів ЄЕЗ. Потенційним мігрантам та зацікавленим роботодавцям надається інформація про умови праці та проживання, юридичних особливостей, адміністративних процедур, поради відносно того, як знайти роботу та отримати доступ до державних служб зайнятості в інших країнах ЄЕЗ. EURES постійно поповнює дві існуючі бази даних: в першу заносяться нові вакансії, відкриті для громадян країн ЄЕЗ, інша ж містить інформацію щодо загальних умов праці та життєвих умов у країнах ЄЕЗ. EURES також розробила власну систему відповідності дипломів та кваліфікацій громадян різних країн у межах зони.

Джерело: ILO, Migrant Workers International Labor Conference, 87th Session 1999 (Geneva: ILO, 1999), стор.63. Додаткову інформацію про EURES див. на сайті http://europa.eu.int/eures/index.jsp

ПРИКЛАД 11

Регіональний Центр Ініціативи співробітництва в Південно-Східній Європі для боротьби з транснаціональною злочинністю

В рамках ініціативи співробітництва в Південно-Східній Європі (SECI) в Бухаресті було створено Регіональний центр Ініціативи співробітництва в Південно-Східній Європі для боротьби з транснаціональною злочинністю. Створення Центру є одним із заходів, націлених на протидію транскордонній торгівлі людьми у регіоні. Робоча група SECI на зустрічах упродовж періоду з травня 1998 р. по травень 1999 р. розробила Угоду про співробітництво з метою запобігання й боротьби з організованою транснаціональною злочинністю. Угоду підписали 26 травня 1999 р такі країни: Албанія, Боснія і Герцеговина, Болгарія, Греція, Угорщина, Македонія, Молдова, Румунія й Туреччина. Угода стала своєрідним фундаментом для заснування 1 січня 2001 р. Регіонального центру.

У Центрі працює 15 осіб від країн-членів, здійснюючи регулярний обмін інформацією, що поступає від правоохоронних органів та митних служб країн, які підписали угоду. Центр організував спеціальні групи, до складу яких входять представники правоохоронних органів та митних служб, роботу яких координують представники країн-членів Ініціативи. Однією із таких спеціальних груп є Служба по боротьбі з торгівлею людьми, діяльність якої координує Румунія.

У 2001 р. Центр здійснив 3112 обмінів інформацією, 1874 із яких стосувалися випадків торгівлі людьми, контрабанди наркотичних речовин, фінансових шахрайських операцій, викрадення автомобілів, підроблення документів, тероризму й інших суворих правопорушень міжнародного масштабу.

Center for the Study of Democracy, Reports 10, pp. 64-65 http://www.csd.bg/publications/book10/3.2.pdf

ПРИКЛАД 12

Спеціальний мобільний підрозділ інспекції у Бразилії

У басейні Амазонки, що в Бразилії, тисячі людей мешкають у жахливих умовах, подібних до рабства, на фазендах (великі ранчо). Це трудові мігранти, які пересуваються всередині країни в пошуках роботи, від одного роботодавця до іншого у нескінченному циклі боргової кабали, який часто закінчується смертю. Мігранти залишають свої домівки з надією заробити, а натомість стають жертвами посередників (у Бразилії таких людей називають гато), які вводять бідолах в оману щодо особливостей і умов майбутньої роботи. Умови в таборах праці просто нелюдські, ризик захворіти на малярію досить високий, до того ж, із зарплати працівників ще й відраховують гроші за помешкання. Мігрант може вважати, що йому пощастило, якщо взагалі отримає свою зарплату. Проте заробляють люди не багато, і незабаром працівник підписує новий контракт з новим гато на тих самих умовах, – нескінченний цикл примусової праці триває.

Одним із заходів боротьби з примусовою працею, що його запровадив уряд Бразилії, є створення так званого Спеціального мобільного підрозділу для проведення інспектування – служби оперативного реагування, до складу якої входять інспектори праці та федеральні поліцейські, котрих вербують на добровільних засадах. Обов'язковою умовою є те, щоб ці люди були співробітниками служб штатів, у яких вони не проживають, з метою зниження тиску на службовців і надання їм гарантій безпеки. Завданням підрозділу є перевірка інформації щодо випадків примусової праці на фазендах. Інколи до складу підрозділу входять також судді, котрі можуть на місці висунути звинувачення правопорушникам.

Регулярна оцінка ефективності дій підрозділу показала, що запорукою його успіху є централізована організація й абсолютна таємність проведення й планування операцій. Будь-які спроби децентралізувати діяльність підрозділу усували, тому що в цьому випадку інформація про майбутні інспекційні рейди легко просочувалася до власників фазенд і землевласників, так що вони встигали розпустити працівників і уникнути покарання.

Ця низькобюджетна міжвідомча програма виявилася на диво ефективною у викоріненні практики примусової праці. Досвід роботи підрозділу перейняли на місцевому рівні і рівні штатів. Так, муніципалітет міста Віла-Ріка, що в штаті Мато-Гросо-до-Сул, створив комісію, до якої входять представники місцевої влади, об'єднань сільськогосподарських працівників та фермерів. Після того, як до комісії надходить інформація про випадки примусової праці, її члени спочатку намагаються владнати питання шляхом переговорів з правопорушниками – місцевими землевласниками й посередниками з працевлаштування. Загроза втручання в справу мобільного підрозділу стимулює порушників трудового законодавства до знаходження компромісу. В разі, якщо переговори не мають успіху, підрозділ чітко робить свою справу.

Le Breton, Binka (2002) Trapped: Modern Day Slavery in the Brazilian Amazon. London: Latin American Bureau

ILO (2001) Stopping Forced Labour: Global Report under the Follow-Up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Geneva: ILO

ПРИКЛАД 13

Дозволи на тимчасове перебування в Голландії потерпілим від торгівлі людьми: Циркуляр імміграційного закону B-9

На думку органів влади Голландії, надзвичайно важливо, щоб потерпілі або свідки торгівлі людьми, які повідомляють про правопорушення, певний час могли залишатися в країні для надання свідчень у прокуратурі. Це відображено в положеннях Циркуляру B-9, хоча він в основному націлений на жінок, що потерпіли від торгівлі людьми з метою їх сексуальної експлуатації.

Положення Циркуляру B-9 діють у двох напрямках: вони передбачають сприяння розслідуванню та притягнення до відповідальності злочинців, причетних до торгівлі людьми, крім цього, вони передбачають надання притулку та захист потерпілим від торгівлі людьми. Особи, які, можливо, є потерпілими від торгівлі людьми, можуть отримати право на (тимчасове) проживання в країні, а також притулок, медичну допомогу, юридичну допомогу та певні засоби для існування (продовольчі товари). Навіть якщо є лише незначні докази того, що особа є потерпілою від торгівлі людьми, правоохоронні органи (поліція) повинні поінформувати його/її про права, зазначені в Циркулярі B-9.

Після того, як ймовірно потерпілу особу виявлено, їй дається три місяці на роздуми. Протягом цього часу особа має вирішити, чи надавати інформацію про злочин, пов'язаний із торгівлею людьми. Якщо потерпіла особа погодиться це зробити і робить заяву про факт злочину, це автоматично сприймається як заява на отримання дозволу на проживання протягом певного часу. Заява задовольняється у випадку початку кримінального розслідування.

Тримісячний термін на роздуми не дають свідкам злочинних дій, пов'язаних із торгівлею людьми, або тим, хто є ймовірними потерпілими від цього злочину, але не займалися проституцією в Нідерландах. Вони мають одразу вирішити, чи заявлятимуть про злочин. Для них, як і для фактичних потерпілих від торгівлі людьми, подання заяви про факт злочину автоматично розглядається як заява на отримання дозволу на проживання на певний період.

Dutch National Rapporteur (2005) Trafficking in human beings: Third report of the Dutch National Rapporteur, The Hague: Bureau NRM