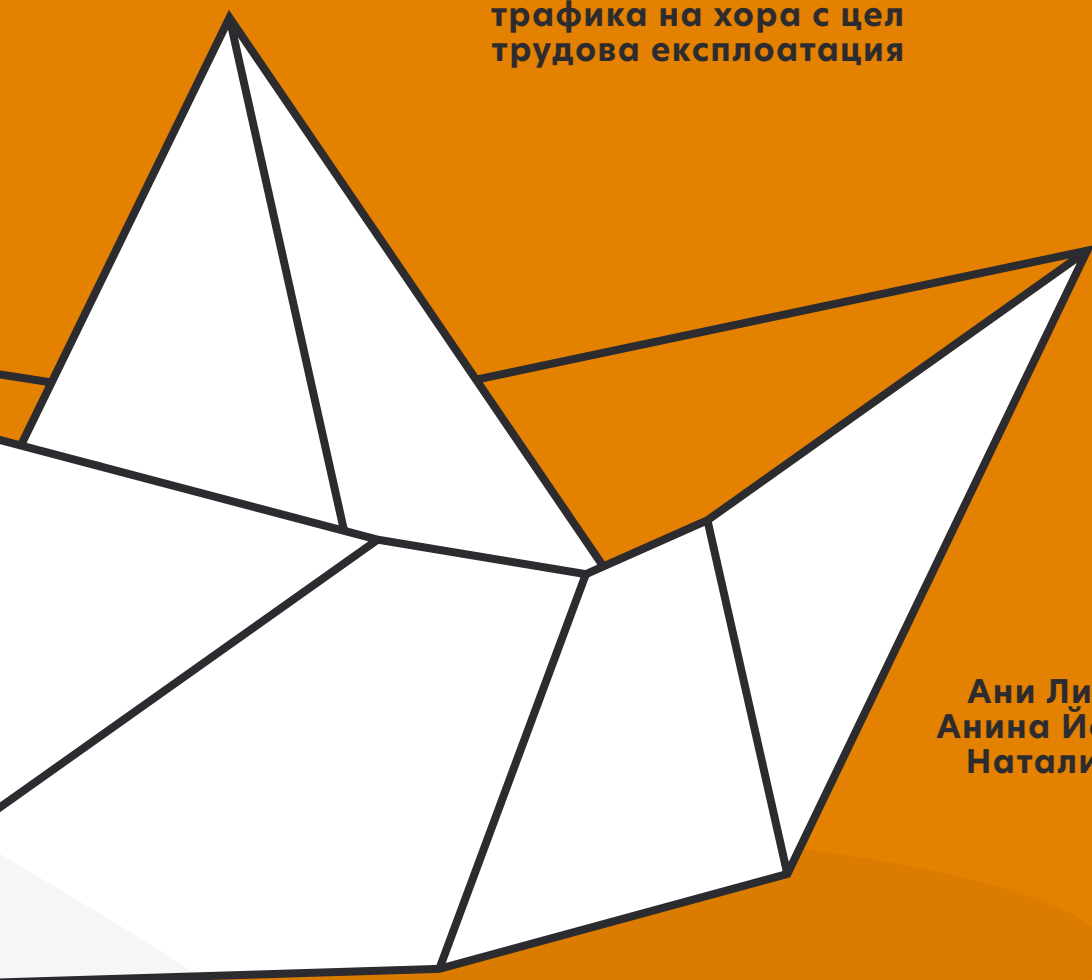


Управление на веригите за доставки

Насоки за превенция на
трафика на хора с цел
трудова експлоатация

Ани Лиетонен
Анина Йокинен
Наталия Олус





Управление на веригите за доставки

Насоки за превенция на
трафика на хора с цел
трудова експлоатация

Ани Лиетонен
Анина Йокинен
Наталия Олус



2020
Хелзинки

Автори:

Ани Лиетонен, Анина Йокинен и
Наталия Олус

Изследване по страни:

Естония: Ана Маркина и Симоне
Еелма

България: Антон Кожухаров

Латвия: Ласма Стабина и Агнес
Алксне

Финландия: Ани Лиетонен и Ана-
Грета Пекаринен

Консултанти по правни въпроси:

Беата Фарасик и Клеър Метвен
О'Брайън

Оформление и илюстрации:

Леа-Маджа Лайтенен
www.leamaija.works

**Логото и останалите графични
елементи в публикациите по
проект FLOW са изработени от:**

Симон Галионе
<https://www.simonegi.it>

Организациите, участващи в
инициатива, проведоха по две
кръгли маса на местно ниво
с представители на бизнеса
от уязвимите сектори, за да
има настоящата публикация
възможно най-голямо практическо
приложение. Изказваме
благодарност на всички, които
предоставиха коментари.



Настоящата публикация
е финансирана от
Фонд „Вътрешна
сигурност – Полиция“ на

Европейския съюз

Съдържанието на публикацията
представя гледната точка на
нейните автори, които единствени
носят отговорност за нея.
Европейската комисия не отговаря
за начина, по който може да бъде
използвана съдържащата се в нея
информация.

HEUNI Publication Series No. 93e

ISBN 978-952-7249-19-2 (paperback)

ISBN 978-952-7249-20-8 (PDF)

ISSN 1799-5590

ISSN-L 1237-4741



Ministry of the Interior
Republic of Latvia



CENTER FOR
THE STUDY OF
DEMOCRACY

h e u n i

Съдържание

Въведение	9
Понятие за трафик на хора с цел трудова експлоатация	15
Рискове за бизнеса	19
Основни стандарти и законодателство	23
Насоки: Управление на веригата за доставки	34
Инструмент за оценка на риска: как да идентифицирате риска от трафик във веригите за доставки	36
Инструмент за изработване на стратегия: как да разработите стратегии срещу трафика	38
Инструмент за скрининг: как да опознаете по-добре партньорите си	43
Инструмент при подготовката на договори: как да сключвате надеждни договори, съобразени с превенцията на трафика	46
Инструмент за оценка условията на труд на работното място: как да извършвате собствени проверки	52
Когато възникнат подозрения	63
Справочна литература	65



Въведение

През последните години трафикът на хора с цел трудова експлоатация в глобалните вериги за доставки привлича все по-голямо внимание. Спазването на етичните норми от страна на бизнеса все по-често попада във фокуса на потребителите, медиите, гражданското общество, инвеститорите и държавните институции. Въпреки това обаче на местните и националните компании не се обръща достатъчно внимание. Общоприета практика на бизнеса е да работи с различни подизпълнители и доставчици или да си партнира с други фирми по конкретни договори за специализирани, свързани с конкретен проект или краткосрочни, дейности. През последните години бяха разкрити редица случаи на трафик на хора с цел трудова експлоатация в различни глобални вериги за доставки на големи компании, включително и в Европа. С увеличената мобилност на работниците и все по-комплексните вериги за доставки се наблюдава все по-нарастваща нужда от гаранции относно правата и задълженията на всички заинтересовани страни. Това може да предотврати случаите на трафик с цел експлоатацията на работниците мигранти и риска от въвлечането на компаниите в такъв сценарий.

Настоящите насоки за управление на риска са разработени в рамките на инициатива FLOW¹, с финансовата подкрепа на ЕК. Публикацията прави кратък преглед на явлениято трафик на хора с цел трудова експлоатация и описва рисковете за бизнеса, както и успешните практики за преодоляването им. Насоките описват процедури за надлежна проверка, като например събиране на информация чрез механизмите за подаване на жалби и сигнали от работниците². Идеята на инструмента е да предложи на бизнеса практически мерки, които да се прилагат за управление и контрол върху комплексните вериги за доставки, по-специално в местен, национален и вътрешноевропейски контекст. Посочените мерки включват оценка на риска, изготвяне на стратегия срещу трафика на хора с цел трудова експлоатация, предварителна оценка на

¹ Незаконни финансови потоци и трафик на хора с цел трудова експлоатация; преодоляване на проблемите (Договор No. 814791).

² Настоящата публикация е продължение на предходни изследвания на HEUNI, свързани с трудова експлоатация. По-специално се позоваваме на публикуваните неотдавна „Насоки за бизнеса и работодателите относно управлението на риска във веригите от подизпълнители“ (2018 г.), https://www.heuni.fi/en/index/publications/heunireports/HEUNI_report_88c.html.

партньорите, включване на конкретни клаузи в договорите и организиране на своевременни оценки и проверки на работното място във връзка с дейностите на подизпълнителите или други договорни партньори. В допълнение към настоящия наръчник бе разработено Ръководство за нормативната рамка [10], което представя обобщен преглед на релевантните международни и европейски регулаторни инструменти.

Аутсорсингът на дейности посредством договори за възлагане на подизпълнители и наемането на работници за временна работа в прекалено гъвкави трудови правоотношения затруднява компаниите при оценката на условията на труд, при които се произвеждат стоките и услугите [2; 3]. Колкото повече са нивата във веригата за доставки, толкова по-трудно се проследява как подизпълнителите спазват нормативно установените правила. В най-лошия случай може да се окаже, че законни компании и дълги вериги за доставки прикриват сериозни форми на експлоатация, включително и трафик на хора.

Грижата за правата на работниците на всички нива на веригата за доставки, особено в по-ниските ѝ нива, следва да бъде включена в политиките за отговорен бизнес. Ангажиментът за спазване на Концепцията Бизнес и права на човека (BHR) не може да гарантира, че дадена компания не участва, дори без да подозира, в трафик на хора с цел трудова експлоатация. Проактивните компании могат да се справят по-ефективно с подобни рискове като извършват оценка на риска, проверки и мониторинг на условията на труд.

Фирмите следва да предприемат стъпки за укрепване на ролята си при наемането на работна сила и разпознаването на признаците на трудова експлоатация. Ефективните проактивни мерки за превенция на трафика на хора с цел трудова експлоатация възпират организираните престъпни групи от инфилтриране във веригите за наемане на работници и насърчават лоялната конкуренция и достойния труд.

Кой следва да използва настоящия инструмент? Мениджъри, експерти и представители на:

- Бизнеса, НПО и/или организации, които използват нискоквалифицирани работници мигранти посредством аутсорсинг, договори за възлагане на определена работа на подизпълнители или договори с агенции за подбор на персонал и трудови посредници в областта на строителството, почистването или кетъринга.
- Компании, работещи в рискови сектори, където често се установяват случаи на трафик на хора с цел трудова експлоатация.
- Звена за обществени поръчки на държавно или общинско равнище и/или държавни предприятия.
- Експерти и мрежи по корпоративна социална отговорност.

³ Трябва да се отбележи, че е спорно дали има недостиг на работна сила в България. Работодателските организации до голяма степен подкрепят това твърдение, докато синдикалните организации, и в известна степен правителството, са склонни да му се противопоставят.

⁴ Виж съобщение до медиите от АИКБ: <https://bit.ly/3aPGK1f>

В България строителството и транспортът са секторите, определяни като особено уязвими на практики, свързани с трафик на хора с цел трудова експлоатация, тъй като те предоставят работници и услуги на западноевропейския пазар. Установено е, че страната е основен източник на трафикирани лица с цел трудова експлоатация в ЕС, поради което е изключително важно компаниите от тези сектори, както и агенциите за подбор и наемане на персонал, да са наясно с рисковете от наемане на работници, които впоследствие могат да станат жертва на експлоатация.

От друга страна, недостигът на работна сила в определени сектори, особено в промишлените производства, селското стопанство и туристическия сектор, подтиква бизнеса да търси работници от чужбина, включително от трети страни³. Очаква се тази сравнително нова тенденция да бележи ръст в близко бъдеще⁴. Следователно също толкова важно е съответните бизнес сектори да са наясно с уязвимостта си в тях да проникнат практики, свързани с трафик на хора с цел трудова експлоатация. В тази връзка надлежната проверка на веригата за доставки, включително по отношение на наемането на работници и условията на труд, ще придобива все по-голямо значение.

В настоящия инструментариум са използвани следните основни понятия:

Трудова експлоатация. Този термин се отнася до неправомерно третиране, което принуждава работника да приеме неизгодно трудово отношение, да работи над допустимата продължителност на работното време срещу заплащане под съответния национален минимум и при недостойни или дори опасни условия на труд, почти без избор или възможност да промени това положение. В различните национални законодателства подобни начини на третиране на работника са дефинирани като престъпления или като нарушения на трудовото законодателство.

Принудителен труд. С този термин се обозначава всяка работа или услуга, при които хората са принудени да извършват съответните действия против волята им и под заплаха от наказание. Докато някои държави инкриминират принудителния труд като отделно престъпление, в повечето страни той е част от състава на престъплението трафик на хора с цел трудова експлоатация.

Трафик на хора с цел трудова експлоатация. Този термин се отнася до експлоатацията на дадено лице с цел икономическа облага. Ако експлоатацията на работника включва също така ограничаване на неговата свобода, използване на сила, заплахи, заробване с дългове, преднамерено заблуждаване, фалшиви обещания, психологически натиск или насилие, тя може да бъде свързана с трафик на хора. Трафикът на хора е инкриминиран във всички европейски страни, но националните дефиниции на това престъпление често се различават, макар и незначително, по отношение на трудовата експлоатация.

Жертви на трафика на хора или трафикирани лица. Тези лица имат право на безусловна подпомагане като жертви на престъпление, каквото се предоставя не само на жертвите на трудова експлоатация. Те често се обозначават и с термина **експлоатирани работници мигранти**.

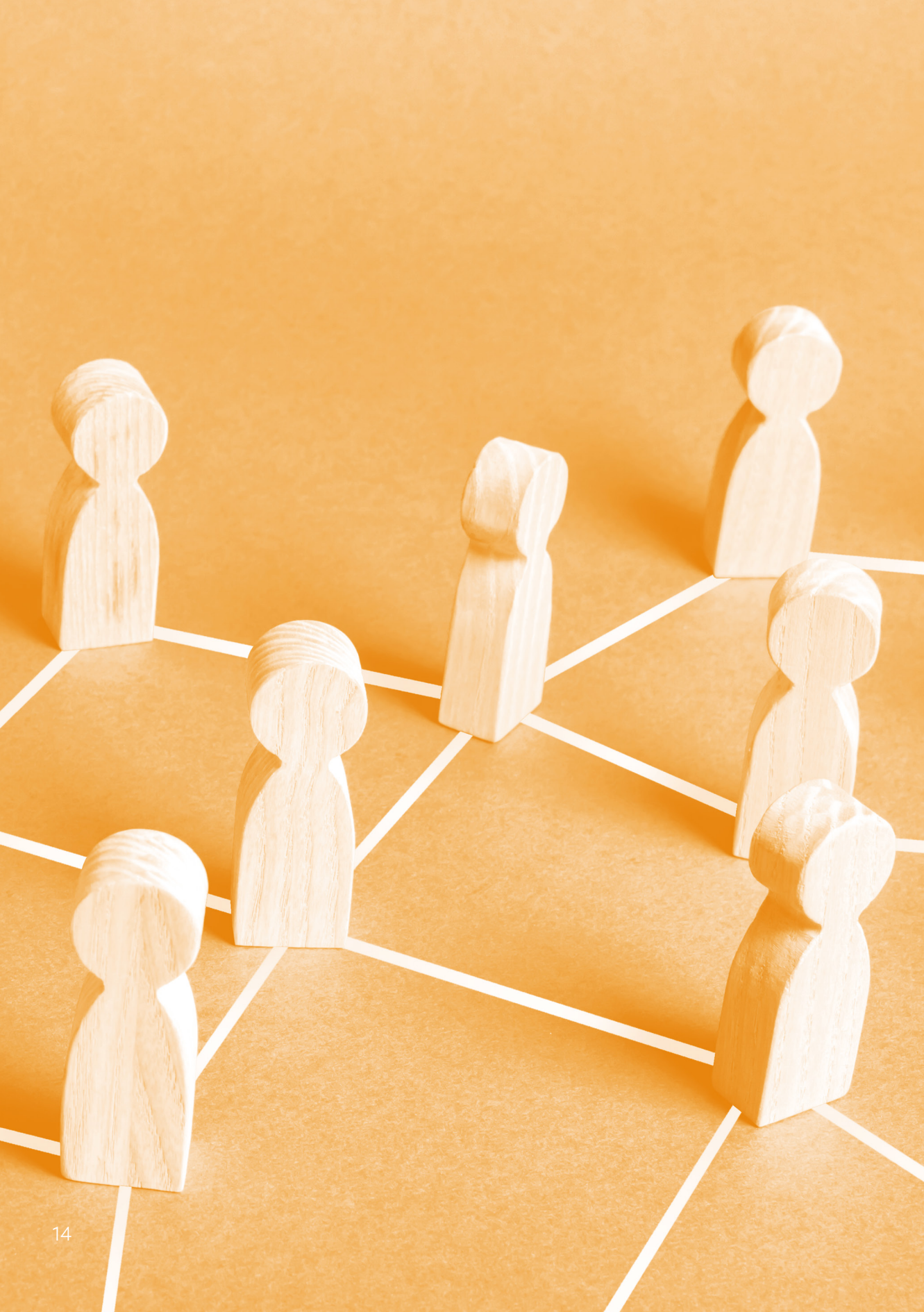
Мигранти или работници мигранти. В рамките на инструмента с тези термини се назовават граждани на трети страни, както и на страни – членки на ЕС, които работят в държава, различна от държавата на произход. При тези лица липсата на информация относно техните трудови права е използвана от престъпни или недобросъвестни работодатели, икономически субекти или брокери, които ги подлагат на трудова експлоатация с цел извличане на максимална печалба, включително и за генериране на незаконни финансови и стокови потоци, като пряк резултат от осъществяваната експлоатация.

Социален одит – метод или инструмент, чрез който бизнесът може да оцени, разбере, докладва и в крайна сметка подобри **социалното** и етичното функциониране на дадена компания. Социалния одит може да включва контрол и проверки, целящи проверка на спазването на етичните норми и законността на практиките на отделните подизпълнители във веригата за доставки. В настоящите насоки **одит, оценки на работното място и инспекции** се използват като синоними.

Корпоративна социална отговорност се отнася до отговорността на бизнеса относно неговото въздействие върху обществото. Това включва зачитане на законодателството и колективните трудови договори, грижа за обществото, околната среда, етичните принципи, човешките права и правата на потребителите, както в собствените бизнес дейности, така и в стратегията на компанията за взаимодействие с всички заинтересовани страни. **Концепцията Бизнес и права на човека (BHR)** се отнася по-специално до ангажирането на компаниите с правата на човека и превенцията срещу тяхното нарушаване във всички аспекти на техния бизнес.

Социален дъмпинг се отнася до заплащане за труда и предлагането на условията на работа и/или живот на работниците (и особено на работниците мигранти), които са по-лоши от определените с национален закон или колективен трудов договор.

Подизпълнители и верига за доставки се отнася до договаряне, при което специализирана или краткосрочна работа се възлага на бизнес партньори във връзка с производството на дадени материали или услуги. В настоящия наръчник тези термини се използват като синоними, въпреки че при други обстоятелства те могат да обозначават различни неща.



Понятие за трафик на хора с цел трудова експлоатация

Експлоатираните работници мигранти често имат ненормирано работно време при условия на труд, които не отговарят на националните стандарти, и рядко имат избор или възможности да променят това положение [3]. Характеристиките на трудовата експлоатация са представени на картината по-долу. Уязвимостта към трафик на хора с цел трудова експлоатация нараства значително, когато работникът няма възможност да излезе от ситуацията поради страх от санкции или други негативни последици, както и когато трябва да погасява големи такси за осигурената заетост и така се оказва в дългов капан [4].

Трудовото правоотношение може да изглежда редовно по документи, възнаграждението и работното време да са съобразени с приложимия колективен трудов договор или разпоредбите на националното законодателство, но в действителност банковите карти на лицата могат да бъдат задържани заедно с паспортите или разрешителните им за пребиваване, така че те да нямат достъп до доходите си. Работниците могат да подписват законни трудови договори, но те да не се спазват от работодателя или да имат други, неофициални, договори с условия на заетост, които се различават от реално съществуващите [4]. Освен това жертвите на експлоатация могат да не са наясно с действителното си положение или да се въздържат от търсене на помощ, тъй като експлоатацията често е свързана с позицията им на зависимост от работодателя в резултат на

Фигура 1. Различни форми на трудова експлоатация

Извънредният и нощният труд, както и работата през почивните дни не се заплащат

Удръжки от възнаграждението

Лоши условия на труд **Удължено работно време**

Недоплащане за положен труд Сексуално насилие или заплаха за такова

Нерегламентирани такси за посредничество и наемане

Ограничаване на социалните контакти

Отнемане на документи за самоличност

Ограничение на свободата на придвижване

Необосновано високи такси за транспорт

Физическо насилие или заплаха за такова

финансови затруднения, липса на други възможности, липса на познания относно нормативно установените условия на труд, страх от последствията и непознаване на местния език или средствата за търсене на помощ [5; 6].

Условията на труд могат да варират – от условия, които позволяват достоен труд при спазване на съответното национално законодателство, международните стандарти и конвенции, до условия на труд, свързани с трафик и тежка експлоатация при сериозно нарушаване на човешките и трудовите права [8]. Компаниите следва проактивно да се намесват при установяване на всяка форма на трафик с цел трудова експлоатация, която стане тяхно достояние по един или друг начин. Това ефективно ще увеличи безопасността на работниците и ще намали риска от попадане в тежки форми на експлоатация. Въпреки че социалните одити дават възможност за откриване на редица проблеми с условията на труд чрез оценка на работните места, ролята на компаниите в крайна сметка се ограничава до предприемане на превантивни стъпки за намаляване и управление на риска от трафик с цел трудова експлоатация, и при необходимост докладване на инцидентите на полицията и ангажираните институции (виж стр. 63 за повече информация относно необходимите стъпки при такива подозрения). Тежките случаи на трудова експлоатация и дори трафик могат да бъдат трудни за идентифициране, тъй като извършителите полагат големи усилия да не бъдат разкрити. Следващият раздел очертава по-подробно рисковете за бизнеса.





Рискове за бизнеса

Защо компаниите следва да обръщат внимание на рисковете от трудова експлоатация във веригите за доставки? Комплексните условия за наемане на работна сила децентрализират и затрудняват контрола и увеличават риска от пренебрегване на проблеми с условията на труд в компании в ЕС, които използват подизпълнители в рискови отрасли като горско стопанство, поддържането на чистота, селско стопанство, ресторантьорство и строителство (напр. [2]. Липсата на отчетност, дългите вериги за доставки и отсъствието на канали за докладване на проблеми от страна на работниците увеличават риска от трудова експлоатация [1]. Ако се уверите, че Вашата фирма следва законовите и етични норми за правата на човека и трудовите стандарти, Вие ефективно ще предотвратите нарушаването им при осъществяването на дейността си и ще укрепите общественото възприятие за компанията си като отговорен и активен стопански субект.

Навременното фокусиране върху рисковете ще:

- Затвърди репутацията на компанията и обществения ѝ имидж в очите на персонала, клиентите и партньорите.
- Повиши конкурентните позиции на компанията като оправдае очакванията на партньорите за прилагане на политиките за отговорен бизнес.
- Предотврати нечестната конкуренция, която може да е свързана с необосновано ниски възнаграждения или пренебрегване на разпоредбите за здравословни и безопасни условия на труд.
- Увеличи производителността поради отговорното поведение и ще мотивира работната сила, което ще се отрази на качеството и ефективността, както и на здравословните и безопасните условия на труд.
- Улесни наемането на работници мигранти в надпреварата за квалифицирана работна сила, благодарение на репутация на отговорен работодател.
- Подпомогне растежа и укрепи пазарните позиции на компанията в очите на клиентите, обществото и инвеститорите заради загрижеността към социалните аспекти.

Асоциирането с трафик с цел трудова експлоатация може да струва скъпо.

Негативните отзиви в публичното пространство могат сериозно да уронят репутация на компанията, което от своя страна да доведе до загуби на клиенти или печалба. Подизпълнителите, които експлоатират работници, могат да застрашат безопасността им като пренебрегват правилата за здравословни и безопасни условия на труд. Свързването със случаи на трафик с цел трудова експлоатация и обвиненията в съучастие могат да доведат до оперативни затруднения, включващи продължителни проверки или дори санкции. В най-лошия случай компанията може да бъде въввлечена в полицейски разследвания с последващи съдебни дела и присъди.

Вашият бизнес може да бъде засегнат от трудова експлоатация по много начини:

Използването на работници под наем, агенции за временна заетост, агенции за подбор на персонал, командировани работници или подизпълнители са често срещан начин за набиране на персонал и преодоляване на недостига на работна сила. Това обаче може да намали прозрачността на веригите за доставки и да увеличи риска компанията да бъде въввлечена в трафик с цел трудова експлоатация без знанието Ви. Свързаните рискове включват извършване на работата от лице, различно от договореното или очакваното, и при условия на труд, нарушаващи правата на човека или трудовите права.

Работниците мигранти и/или командированите работници често пъти получават по-ниско възнаграждение от другите работници в приемащата страна, работят извънредно без съответното нормативно определено заплащане, и понасят лоши условия на заетост или опасни условия на труд. Понякога плащат незаконни такси за наемане на работа и/или завишени разходи за транспорт и пътуване или настаняване, което увеличава уязвимостта им да попаднат в ситуацията на трафик с цел трудова експлоатация. Персоналът, нает чрез агенциите за временна заетост често работи с нерегламентирано работно време и отмяна на смени в последния момент, което предполага ниско заплащане и финансова несигурност. Загубата на смяна или на работното място за такива работници може да има сериозни последствия и поражда страхове и

зависимости, които затрудняват подаването на жалба за нарушаване на трудовите права. [1]) Бизнесът Ви може да бъде засегнат от трафик на хора с цел трудова експлоатация и посредством търговски дружества, с които Вашата компания има договорни отношения, като например за поддържане на чистота или кетъринг.

Съществуват и законни компании, които са част от трафика с цел трудова експлоатация чрез подвеждане, заблуждаване, манипулиране или принуждаване на жертвите да участват в различни привидно законни схеми с цел съкращаване разходите за персонала и прехвърляне задължението за плащане на данъци и социални осигуровки изцяло върху работниците [3]. Те включват:

- **Фиктивна самонаестост**, при която работниците са принуждавани да се регистрират като самонаести лица в приемащата държава, докато в действителност имат много малко контрол върху дейността си. Често без да знаят, те се задължават да поемат рисковете и цената на предприемачеството. Подобни схеми се прилагат не само спрямо работниците мигранти, но и към граждани на държавите, в които се извършва дейността.
- **Схема за командироване на работници**, при която подставени компании наемат работници от по-малко благосъстоятелни държави (в и извън ЕС) и ги командирова на работа в друга държава от ЕС (например работници от Украйна, Беларус или Виетнам се командирова в Естония или Латвия посредством полски или литовски компании).
- **Каскадно наемане на подизпълнители и използване на кухи компании**, при което се включват вериги от подизпълнители с цел скриване на реалния работодател и нарушаване на трудовото законодателство, като същевременно участват в икономически престъпления и в трафик с цел трудова експлоатация.





Natio

Основни стандарти и законодателство

Международните трудови стандарти относно принудителния труд⁵, разработени и наблюдавани от Международната организация на труда (МОТ) са сред правнообвързващите инструменти, които дефинират задълженията на държавите, свързани с трудовите отношения. Протоколът от 2014 г. към Конвенцията за принудителния труд от 1930 г. на Международната организация на труда по отношение на въпроси, свързани със социалната политика цели предотвратяване на трафика с цел трудова експлоатация, а превантивните му мерки включват комплексна проверка както от публичния, така и от частния сектор с цел предотвратяване и справяне с риска от принудителен или насилствен труд. Също така, Насоките на ОИСР за мултинационалните предприятия⁶ (1976 г., актуализирана версия от 2011 г.) са сред първите указания за държавите членки, свързани с корпоративната социална отговорност.

Декларацията на Международната организация на труда за основните принципи и права в труда⁷, подписана през 1998 г., посочва хората, които имат специфични социални нужди и по-специално безработните и работниците мигранти, и призовава държавите членки да уважават и подкрепят принципите и правата в четири категории: свобода на сдружаване и ефективно спазване на правото на колективно трудово договаряне, премахване на принудителния или насилствения труд, премахване на детския труд и премахване на дискриминацията във връзка със заетостта и професията.

Работниците мигранти са защитени основно от действащото законодателство в държавата, в която работят. Все още обаче повечето европейски държави не търсят отговорност от компаниите за нарушаване на правата на човека на работниците, наети от подизпълнители и договорни партньори. Международното право не съдържа преки разпоредби, задължаващи компаниите да се уверят, че субектите от техните вериги за доставки спазват трудовите и човешките права. Въпреки това през последното десетилетие бяха

⁵ Конвенция № 29 относно принудителния или задължителния труд и Конвенция № 105 за премахване на принудителния труд.

⁶ ОИСР. Насоки на ОИСР за мултинационалните предприятия, 2011, <http://mneguidelines.oecd.org/guidelines/>.

⁷ Декларацията на Международната организация на труда за основните принципи и права в труда, Женева, юни 1998, <http://trudipra-vo.bg/znanie-za-vas/2015-08-31-09-52-20/universalni-mezhdunarodni-ak-tove/989-deklaratzia-na-mezhdunarodnata-organizatzia-na-na-truda-za-os-novnite-printzipi-i-prava-v-truda>.

приети няколко регионални законодателни акта, задължаващи организациите да прилагат елементите на надлежна проверка (due diligence) за спазването на правата на човека, или поне да докладват извършените процеси на такава проверка (напр. Директива 2014/95/ЕС за изменение на Директива 2013/34/ЕС по отношение на оповестяването на нефинансова информация и на информация за многообразието от страна на някои големи предприятия и групи и Регламент 2017/821 за отговорна търговия с полезни изкопаеми от високорискови или засегнати от конфликти зони). Освен това през 2019 г. Европейският съюз вмени нова роля на Европейския орган по труда (ELA), която цели подобряване сътрудничеството между държавите от ЕС, включително чрез въвеждане на координирани съвместни проверки и на анализи и оценка на риска при трансграничната трудова мобилност.

Към днешна дата само няколко държави имат законодателство относно корпоративната отговорност. И макар националните законодателства да се различават по естество, тип и обхват, те се характеризират най-вече със задължително оповестяване и прозрачност на информацията (напр. Закон за прозрачността на доставките в Калифорния от 2010 г.), или със задължителна надлежна проверка (напр. Закона за корпоративното задължение за бдителност във Франция от 2017 г.), както и задължения за докладване на мерките, които касаят рисковете в дейността им и във веригите за доставки (напр. Закона на Обединеното кралство за съвременното робство от 2015 г.). Тези закони често са насочени към дейността на големи компании, които имат глобални вериги за доставки.

Въпреки това както големите, така и останалите компании трябва да спазват задължителните правни норми и стандарти и могат да включват клаузи, които предотвратяват нарушенията на правата на човека, в техните договори с доставчици и подизпълнители.

Националните норми и принципи, свързани с отговорността на бизнеса може да включват национални планове за действие, разпоредби, свързани с трудовото право и със задълженията и отговорностите при възлагане на дейности на външни компании, с

колективните договори, определящи трудовите права, с ролята на работодателските организации за надзора и насърчаването на социалната отговорност, както и специфични за отделните отрасли практики и споразумения. Отговорността на бизнеса за зачитане на правата на човека не бива да се бърка с наказателноправната отговорност, която обикновено е дефинирана в разпоредбите на националното законодателство.

⁸ <https://bit.ly/2wkFu7y>

Така например, през 2009 г. България за първи път приема Национална стратегия за корпоративна социална отговорност (КСО) като част от мерките на правителството да насърчи и развие такива политики. Инициативата също така въвежда Консултативен съвет по корпоративна социална отговорност към Министерство на труда и социалната политика (МТСП). През 2007 г. от Българската фондова борса е извоювано приемането на Национален кодекс за корпоративно управление (изменен през 2012 г.) за компаниите, чиито акции се търгуват публично. Въпреки че участието в Кодекса е доброволно и клаузите му не са обвързващи, броят на компаниите, които го приемат, се увеличава. Няколко икономически сектора в България са установили инструменти за устойчиво развитие на индустриите – например Българската минно-геоложка камара е въвела свой стандарт за устойчиво развитие, Съюзът на пивоварите в България е приел Кодекс за отговорна търговска комуникация и етични стандарти.⁸

Прилагането на Стратегията за КСО за периода 2009 – 2013 г., включваща инициативи от различни неправителствени организации, води до положителни резултати в тази относително нова област:

- Броят на бизнесите в България, приели десетте принципи на КСО от Глобалния договор на ООН, се е увеличил с повече от 150 % през периода 2013 – 2018 г.
- Все повече компании публикуват доклади и оповестяват нефинансова информация съгласно Директива 2014/95/ЕС на Европейския парламент по отношение на оповестяването на нефинансова информация и чл. 41 от Закона за счетоводството (Обн. ДВ бр. 95 от 8 декември 2015 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.96 от 6 декември 2019г.).

Нова национална стратегия за КСО е приета през 2019 г. с амбицията да определи цели, задачи и приоритети за периода 2019 – 2023 г. Изготвени са два плана за изпълнението ѝ – за 2019 г. и за периода 2020 – 2021 г. В допълнение, през същата година МТСП

публикува Наръчник за интегриране на принципите на корпоративната социална отговорност в плановите документи на предприятията с държавно и общинско участие, както и Наръчник за интегриране на принципите на корпоративната социална отговорност в плановите документи на публичната администрация. Планът за действие за 2019 г. включва някои предварителни и подготвителни стъпки, които целят консолидиране на ролята на държавата за популяризиране прилагането на принципа на КСО, като в същото време дава възможности за включване на по-широк кръг заинтересовани страни от бизнеса при дългосрочно партньорство за развитието и популяризирането на политиките за КСО, например меморандуми за разбирателство с различни бизнес организации, и предвижда няколко различни дейности за повишаване на осведомеността.

⁹ <https://www.unglobalcompact.org/>

¹⁰ <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

¹¹ <https://www.unglobalcompact.org/sdgs/about>

¹² https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciples-BusinessHR_EN.pdf

ООН също активно въвежда различни меки норми на международното право и препоръки, целящи да помогнат на фирмите да взимат под внимание правата на човека в своята дейност. Глобалният договор на ООН⁹ е първата по рода си инициатива за поощряване на корпоративната социална отговорност. Той подпомага компаниите при извършването на стопанска дейност по отговорен начин посредством Десет принципа¹⁰, отнасящи се до правата на човека, трудовите правоотношения, околната среда и борбата с корупцията. Той подпомага бизнеса за постигане на Целите на ООН за устойчиво развитие¹¹ (Цел 8 конкретно визира достоен труд и икономически растеж) по пътя на сътрудничеството и иновациите. Приемането на Ръководните принципи на ООН за бизнес и права на човека¹² през 2011 г. установи първия общопризнат глобален стандарт за превенция и справяне с риска от нарушаване на правата на човека. Ръководните принципи са валидни за всички държави и стопански предприятия, независимо от техния размер, отрасъл, местоположение, собственост и структура.

Ръководен принцип 19 посочва въздействието на бизнеса и разяснява как стопанската дейност и отношения следва да обхващат и отношенията с бизнес партньорите, звената по техните вериги за доставки, както и всички други звена, имащи пряка връзка с тяхната дейност, изделия или услуги.

Ролята на европейски институции и на държавите членки при случаи на трафик на хора с цел трудова експлоатация е свързана със задължения за надлежна проверка, включително превенция и защита от възникване на вреди.

Всички държави – членки на ЕС и техните национални власти са длъжни да защитават работниците – както граждани на страната, така и работници мигранти – от нарушаване на техните човешки права от недобросъвестни работодатели.

Това включва задължение да се предприемат всички нужни мерки за надлежна проверка и контрол, както и приемане на подходящи регулации, периодични проверки, административен и съдебен контрол. Държавите членки имат задължения, произтичащи от Европейската конвенция за правата на човека и законодателните актове на ЕС, като например Директива 2011/36/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 5 април 2011 година относно предотвратяването и борбата с трафика на хора и защитата на жертвите от него. Трафикът на хора е криминализиран във всички европейски държави, но националните дефиниции често пъти се различават по отношение на понятието „трудова експлоатация“ [3]. Не всички престъпления, свързани с трафик на хора с цел трудова експлоатация в крайна сметка биват наказателно преследвани по различни причини, като например липсата на достатъчно доказателства, нежеланието на жертвата да даде показания или пък недостатъчния капацитет на властите. Това води до проблеми с достъпа до правосъдие и правата на жертвите. Затова е от изключителна важност компаниите също да предприемат стъпки в борбата с трафика, както в собствената си организация, така и в рамките на веригите си за доставки.

Всички държави – членки на ЕС имат задължения не само по отношение на трафика на хора, но също относно защитата на личните данни, незаконната заетост и командированите работници.

Общият регламент на ЕС относно защитата на личните данни

Компаниите, които прилагат стратегии за борба с трафика на хора с цел трудова експлоатация, както и социален одит при работата си с

договорни партньори и доставчици, следва да вземат предвид и Общия регламент на ЕС относно защитата на личните данни (ЕС) 2016/679¹³. Самият регламент не споменава нито трафика на хора, нито принудителния труд или друга форма на трудова експлоатация. Въпреки това обаче той е свързан с този контекст, защото неговите разпоредби могат да дадат отражение върху начина, по който компаниите изпълняват своите стратегии за социална отговорност (социални одити, кодекси за поведение или договорни задължения) при проверките на техните бизнес партньори.

Защитата на личните данни на работниците по силата на Общия регламент ограничава възможността компаниите да получат достъп и да проверят документи, съдържащи лични данни на персонала (напр. договори, разписки, видеозаписи на работното време), предоставени от агенции за временна заетост, подизпълнители или доставчици, както и на всяко друго основание (напр. по граждански договори). Тълкуването на въздействието на Общия регламент във връзка с прилагането на социалния одит и превенцията на трафика понастоящем се различава в отделните служби относно защитата на личните данни в рамките на ЕС. В тази връзка се препоръчва възложителят/договарящата страна и неговите договорни партньори **да искат писмени съгласия** от субектите на данни за достъп до документи като договори, фишове за заплата, отчети за отработени часове.

Този подход има редица слабости от гледна точка на превенцията на трафика с цел трудова експлоатация (например поради факта, че предоставилите свои лични данни могат да оттеглят съгласието си по всяко време; жертвите на трафик или принудителен труд могат да бъдат заставени да не дават съгласие, което е трудно да се установи впоследствие и т.н.). Все пак, това е единственият подход, който надеждно гарантира спазване на Общия регламент от страна на възложителя/договарящата страна, като наред с това се намалява рискът от трафик с цел трудова експлоатация.

¹³ Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 година относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни и относно свободното движение на такива данни и за отмяна на Директива 95/46/ЕО (Общ регламент относно защитата на данните), <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj?locale=bg>.

Директива за санкции за работодателя

Директива 2009/52/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 18 юни 2009 година за предвиждане на минимални стандарти за санкциите и мерките срещу работодатели на незаконно пребиваващи граждани на трета държава определя минималните стандарти за санкции и мерки в тази сфера. Директивата засяга незаконната трудова заетост, свързана с незаконната имиграция в ЕС, и определя конкретни задължения на работодателите, като например да изискват от гражданите на трета държава да притежават и да представят валидно разрешение за пребиваване или друго разрешение за своя престой, преди да бъдат наети на работа. Копие или друго доказателство за разрешението, трябва да се съхранява от работодателя най-малко за времето на наемане, а компетентните органи да бъдат уведомени за началото на наемането в срок, определен от всяка държава. За нарушаването на забрана за незаконно наемане на работа Директивата предвижда санкции, които могат да бъдат финансови, чийто размер се увеличава в зависимост от броя на незаконно наетите на работа граждани на трета държава; и плащания на разходите за връщане на незаконно наети на работа граждани на трета държава, в случаите когато са проведени процедури по връщане. Държавите членки пък следва да осигурят възможност за допълнителни санкции срещу работодатели, включително изключване от правото за получаване на някои или всички видове обществено подпомагане, помощи или субсидии, включително финансиране от ЕС, управлявано от държавите членки, за срок до пет години; изключване от участие в процедури за възлагане на обществени поръчки; временно или постоянно закриване на местата, използвани за извършване на нарушението, и др. Предвидена е и споделена отговорност на възложителя и подизпълнителя в случаите, когато подизпълнителят е в нарушение на Директивата. Не се подвежда под отговорност работодател, който е изпълнил задълженията за добросъвестна проверка, предвидени в националното право.

Директивата съдържа разпоредби относно мерките за защита правата на незаконно наетите на работа граждани на трета държава, като покриване на неизплатените възнаграждения, разработване и осигуряване на достъп до механизми за подаване на жалби и сигнали, запознаване с правата им и възможностите за получаване на разрешително за пребиваване.

На компаниите се препоръчва:

- Извършването на проверки на подизпълнителите и особено внимание, когато работят в отрасли, за които е общоизвестно използването на незаконно пребиваващи работници мигранти.
- Ограничаване броя на подизпълнителите.
- Разпространяване на информация за трудовите права сред работниците от трети държави.
- Гарантиране на еднакъв достъп до механизмите за подаване на жалби и сигнали в компания за гражданите на трети държави.
- Гарантиране представителство в синдикалните организации и оказване на подкрепа от страна на синдикатите на гражданите на трети държави.

Въпреки налагането на редица добри практики по отношение на незаконно пребиваващите мигранти, транспонирането на Директивата от държавите членки е свързано и с редица пропуски. Например, тежестта на наказанието за недобросъвестни работодатели се различава значително в отделните държави. Наред с това, в много държави – членки на ЕС работниците трябва първо да подадат жалба пред Инспекцията по труда, преди да могат да се обърнат към съда, което обикновено води до автоматично сезиране на имиграционните власти и впоследствие – до депортиране или задържане. Затова пък идентифицирането им като жертви на трафик може да доведе до узаконяване на пребиваването им или наемането на работа.

Директиви относно командироването на работници в ЕС

Съгласно Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 1996 година относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги „командирован работник“ означава работник, който за ограничен период извършва работа на територията на държава членка, която е различна от държавата членка, в която той обичайно работи. Директивата уточнява задълженията на приемащата държава и очертава разходите за доставчика на услугата.

Директива 2014/67/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 15 май 2014 година за осигуряване на изпълнението на Директива 96/71/ЕО съдържа разпоредби относно измамите, заобикалянето на правилата, извършването на инспекции и надзор, въвеждането на солидарната отговорност по веригата за доставки и обмена на информация между държавите членки. Европейската комисия прие изменения в правилата за командированите работници, които предстои да влязат в сила през юли 2020 г.

За разлика от работниците по силата на мобилността в ЕС, командированите работници пребивават временно в приемащата държава – членка на ЕС, поради което не се ползват от защитата, предвидена за гражданите на приемащата държава или за работниците, упражняващи правото си на свободно движение. Командированите работници нямат право и на равно третиране в достъпа си до заетост, условия на труд и други социални и данъчни условия. Това се дължи на факта, че правилата на ЕС относно командированите работници попадат в обхвата на чл. 56 от Договора за функциониране на ЕС, гарантиращ свободното предоставяне на услугите, а не на чл. 45, гарантиращ свободата на движение, която се прилага за мобилните работници в ЕС.

Макар Директивата за командированите работници да е замислена като инструмент за гражданите на ЕС за изпълнение на краткосрочни задачи по предоставяне на услуги в друга държава членка, понастоящем граждани на трети държави имат значителен процентен дял в тази група. Това се дължи на факта, че работодателите използват Директивата, за да командироваат граждани на трети страни, които законно пребивават в тяхната страна, в други държави членки. Командированите работници често получават по-ниско възнаграждение от останалите работници и са

принуждавани да работят в по-неблагоприятни и/или небезопасни условия, като така техните работодатели намаляват разходите си.

С цел заобикаляне на трудовото законодателство и избягване на социалното и здравното осигуряване се създават т.нар. „кухи“ компании, които командирова работници чрез договори за подизпълнение. Агенции за временна заетост също наемат граждани от по-уязвими държави и региони или от групи с по-малък достъп до законна заетост в родината си, за да имат по-лесен контрол върху тях, за да им налагат ниско заплащане и лоши условия на труд.

Освен това слабата видимост по отношение на командированите работници създава условия за трафик с цел трудова експлоатация, тъй като те често са изолирани поради езиковата бариера, отдалечеността на мястото, където са настанени да пребивават, наложения транспорт от и до работното място, излагането на опасни условия на труд, както и отсъствие на всякакъв контакт с компанията, от която са командирова да предоставят услуги.

Директива 2018/957/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 28 юни 2018 година за изменение на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги, която ще влезе в сила на 30 юли 2020 г., адресира именно посочените по-горе предизвикателства, както и неясните правила за работа с подизпълнители. С това изменение всички задължителни елементи на трудовото възнаграждение, както и правилата на приемащата държава членка относно настаняването и възстановяването на разходи ще важат и за командированите работници. С новите разпоредби продължителността на командироване се ограничава до 12 месеца (или при мотивирано уведомление – до 18 месеца), след което работниците от ЕС ще получават право да се възползват от условията на заетост в приемащата страна. Следва да се отбележи, че при дългосрочните командировки продължителността на периода, необходим за придобиване на такова право, може да се изчислява с натрупване на сроковете, в които са командирова различни работници за

изпълнение на една и съща задача. По този начин се цели прекратяване на съществуващия икономически модел на агенциите за временна заетост за наемане и управление на мигрантска работна сила в рамките на глобалните вериги за доставки.

На компаниите се препоръчва:

- Обмисляне пряко назначаване на работници, когато това е възможно.
- Проверки на агенциите за временна заетост и на компаниите, командироващи работници, преди да започнат да работят с тях.
- Гарантиране на възможност командированите работници да изразяват своите проблеми и нужди пред синдикалните организации.
- Предоставянето на възможност за участие на представители на синдикатите в одитите на място при подизпълнителите, както и в местата за настаняване на работниците (където има такива).
- Проверки на възнагражденията на командированите работници, които би трябвало да отговарят поне на минималния размер, определен в приемащата страна.

Насоки

Управление на веригата за доставки

Изброените по-долу инструменти ще помогнат на компанията Ви да се ангажира със защитата правата на работниците, като гарантира безопасна работна среда, насърчава справедлив и социално отговорен икономически растеж и обезпечава условия на заетост за работниците от други държави (заплащане, работно време и социално осигуряване), каквито са предвидени и за местните граждани. Целта на представените инструменти е да предостави на компанията практически мерки, които да се използват за управление и контрол върху комплексни вериги за доставки, както на местно, така и на национално и европейско равнище. Вашият икономически сектор и големината на компанията Ви ще определят кои от посочените стратегии са най-подходящи за намаляване на риска от трафик с цел трудова експлоатация във Вашата верига за доставки.

Практически инструменти за превенция на трафика с цел трудова експлоатация

Как да управляваме своите вериги за доставки

Инструмент за оценка на риска

Първа стъпка от процедурите за надлежна проверка включва използването на списък за определяне на рисковете.

Инструмент за изработване на стратегия

Как да изготвите ясна фирмена стратегия за превенция на трафика с цел трудова експлоатация и да я направите част от вътрешните правила и корпоративните политики? Включва девет препоръки за действия, основани на ясни ценности.

Инструмент за скрининг

Как ефективно да прилагате принципа „Опознай партньорите си“ чрез целенасочени усилия за удостоверяване, че работят отговорно и не са въввлечени в злоупотреби или престъпни практики. Включва списък от въпроси за обсъждане с потенциални бизнес партньори.

Инструмент за подпомагане изготвянето на договори

Какви постоянни клаузи може да включите в договорите с Вашите подизпълнителите и партньори, които ясно да определят задълженията и изискванията към тях по отношение превенцията на трафик с цел трудова експлоатация? Предлага четири стъпки за включване на тези политики във Вашите договори.

Инструмент за оценка на работните условия на място

Практически насоки как да проверите дали Вашите подизпълнители и договорни партньори спазват добрите практики за превенция на трафик на хора чрез проверки на работните условия на място. Включва насоки за планиране и провеждане на цялостна оценка и ключови въпроси за провеждане на беседи с работници мигранти.





Инструмент за оценка на риска Как да идентифицирате риска от трафик във веригите за доставки

Даденият по-долу списък за проверка ще Ви помогне да очертаете колко голям е рискът от трафик с цел трудова експлоатация във Вашата компания. Оценката на риска следва да бъде първата крачка от надлежната проверка и ще Ви помогне да определите областите, в които рискът е най-голям. **Успешната оценка на риска изисква познаване на факторите, които допринасят за повишения риск от трафик с цел трудова експлоатация и познаване на уязвимите групи или лица, които работят за Вашата компания или Вашите подизпълнители.** Компаниите, за които отговорът на един или повече от въпросите от списъка, е положителен, са в риск да бъдат въввлечени в измами и трафик на хора с цел трудова експлоатация. За дейностите, в които идентифицирате висок риск, прилагайте инструментите, предоставени в настоящата публикация, за ефективен надзор върху работата на Вашите партньори или подизпълнители, например на строителни обекти или обекти за продажби на дребно.

1 Използва ли Вашата компания неквалифицирана, временно и/или сезонно наета работна сила?

☐ да

2 Наема ли Вашата компания много на брой работници мигранти, които не са запознати с националното законодателство или отрасловия колективен трудов договор?

☐ да



3 Има ли във Вашата компания работници мигранти или персонал, нает по силата на договори с национални или чуждестранни агенции за временна заетост?

☐ да

4 Използва ли Вашата компания подизпълнители, агенции за временна заетост и краткосрочни сезонни договори? Ако да, разполага ли ръководният персонал на Вашата компания с умения да идентифицира необосновано ниски оферти за участие в търг/договаряне от подизпълнители?

☐ да

5 Във Вашата компания има ли трудови дейности, възлагани по договор и изпълнявани от работници мигранти или временно наети работници, които не са под постоянен и непосредствен надзор, тъй като работата се извършва нощем или в отдалечени места?

☐ да

6 Възникват ли понякога затруднения за установяване самоличността на работниците, които са наети на обекти по силата на договорености с множество каскадни подизпълнители?

☐ да

7 Налице ли е във Вашата компания вътрешен или външен механизъм за подаване на жалби и сигнали или система за обработка на оплаквания, която да дава възможност на всички работници (наети пряко/непряко, местни или мигранти) анонимно да представят проблеми на вниманието на ръководството?

☐ да

8 Вашата компания част ли е от икономически сектор, в който – според медии, изследователски организации, неправителствени организации или други източници – са докладвани случаи на недеклариран труд, социален дъмпинг, недопустими условия на труд и/или трафик на хора?

☐ да

9 Вашата компания част ли е от икономически сектор, в който – според медии, изследователски организации, неправителствени организации или други източници – не е обект на достатъчен надзор от страна на държавните органи? Под недостатъчен надзор следва да се разбира например липса на проверки от инспекции по труда, отсъствие или неефективно разследване на сигнали за трафик с цел трудова експлоатация и малък риск от наказателно преследване на извършителите?

☐ да



Инструмент за изработване на стратегия

Как да разработите стратегии срещу трафика

Все по-голям брой компании по света ангажират международни организации за извършване на независими одити по отношение спазването на правата на човека в техните организации и публикуват годишни доклади за устойчиво развитие. Въпреки този напредък, много компании продължават да не обръщат внимание на подобряването на условията на труд в своите местни вериги за доставки. Трябва да се има предвид, че корпоративната социална отговорност придобива стратегическо значение за всяка компания, която се стреми да бъде конкурентоспособна. Тя може да даде положителен принос за спазването на правата на работниците мигранти, управлението на риска, намаляването на разходите, подобряването на отношенията с инвеститорите и клиентите, по-ефективното управление на човешките ресурси и засилването на капацитета за иновации. Настоящият инструмент има за цел да подпомогне компаниите при изработването на ясна фирмена стратегия за превенция на трафика с цел трудова експлоатация. Той описва основните препоръки относно включването на тази тема във вътрешните правила и корпоративните политики, и дава насоки за практическото приложение на ценностите, залегнали в една стратегия срещу трафика на хора. Всяка препоръка завършва с препратка към конкретни допълнителни материали, които ще Ви помогнат да изпълните стратегията, а интернет връзки към тях са посочени в края на раздела.

Определете и формулирайте как основните ценности на Вашата компания са свързани със зачитането на правата на човека, и по-специално с превенцията на трафика с цел трудова експлоатация, както в процедурите Ви за пряко наемане на персонал, така и при сключване на договори с подизпълнители. Включете целите и мерките за защита на човешките права в основната стратегия на Вашата компания. Определете непосредствени и дългосрочни цели и мерки, свързани с Вашата корпоративната социална отговорност. Ако ценностите на Вашата организация не отчитат в достатъчна степен правата на човека, следвайте принципа, че превенцията на трафика с цел трудова експлоатация трябва да бъде с приоритет пред постигането на най-ниска цена при възлагане на външни поръчки. Съгласувайте своята стратегия с националната правна рамка относно правата на човека и съществуващите етични кодекси на поведение, прилагани във Вашия стопански отрасъл.

→ **Използвайте десетте принципа от Глобалния договор на ООН и Инструмента за оценка на риска на стр. 36. Запознайте се с принципи от 17 до 22 от Ръководните принципи на ООН за бизнеса и правата на човека за това какво следва да включва надлежната проверка относно правата на човека.**

Обновете Вашите вътрешни правила и процедури, следвайки насоките на настоящия инструмент за изготвяне на стратегия. Включете ясни процедури за предотвратяване на трафика на хора с цел трудова експлоатация по веригите за доставки, както и механизми, които да гарантират тяхното спазване. Тези процедури следва да включват назначаването на персонал, сключването на договори с контрагенти и подизпълнители и използването на командировани работници.

→ **Използвайте Насоките на HEUNI за бизнеса и работодателите за управление на риска във веригите от поддоставчици, стр. 16 раздел А: Общи предпазителни мерки.**

Заявете в писмен вид своята етична и професионална ангажираност да спазвате основните принципи и права на работното място, както и да противодействате на трафика с цел трудова експлоатация при наемането на персонал и при подписването на договори с подизпълнители. Гарантирайте в писмен вид, че наетите от Вас лица имат свободата да сключват и прекратяват своите трудови договори.

→ **Използвайте Декларацията на МОТ за основните принципи и права в труда и Ръководните принципи на ООН за бизнеса и правата на човека.**

Повишете осведомеността на персонала (особено на низшия и средния ръководен състав) относно правилата за здравословен и безопасен труд, правата на човека, трафика на хора с цел трудова експлоатация и съответното законодателство. Обучете ги как да: а) разпознават потенциално уязвими лица и групи, които са в най-голям риск от трафик с цел трудова експлоатация във Вашия икономически сектор, б) разпознават обстоятелствата, свързани с повишен риск от трафик с цел трудова експлоатация на работници мигранти/временно нает персонал, в) си сътрудничат с инспекциите по труда и другите държавни институции, работодателските организации, синдикатите и неправителствените организации с цел установяване и докладване на възможни случаи на нарушаване на правата на човека и трафик на хора.

→ **Използвайте Насоките на HEUNI за работодателите относно управлението на риска във веригите за доставки, както и публикациите в рамките на проекта FLOW - „Скрити мрежи” и „Управление на веригите за доставки”**



5

Споделете Вашата стратегия и фирмени политики за превенция на трафика с цел трудова експлоатация (по възможност чрез лични срещи) с Вашите бизнес партньори, подизпълнители и други заинтересовани страни. Организирайте редовни срещи с Вашите договорни партньори и подизпълнители и ги уведомявайте за нововъзникващите рискове от трафик с цел трудова експлоатация. Прилагайте принципа „Опознай партньорите си“.

→ Използвайте инструмента за скрининг на стр. 43

7

Засилете и хармонизирайте надзора върху условията на труд на Вашия персонал и на персонала на подизпълнителите Ви посредством: а) редовни проверки на случаен принцип, одити или оценки на условията на труд; б) създаване на етичен механизъм за оплаквания, чрез който всеки служител да може безопасно (и анонимно) да подава сигнали при съмнения или проблеми с условията на труд на неговия роден (или говорим) език. Механизмът следва да включва ефективно и своевременно реакция на подадените оплаквания; и в) възможност за всички служители по неформален път да обсъждат своите условия на труд с ръководството.

→ Използвайте Инструмента за оценка на работното място на стр. 52

8

Създайте ясни процедури за служителите от различните нива във Вашата компания за стъпките, които трябва да бъдат предприети, когато а) компанията или националните власти установят нарушения на трудовите договори, б) са установени признаци за трафик с цел трудова експлоатация; в) служител на компанията получи оплакване или сигнал за трафик с цел трудова експлоатация.

→ Използвайте Насоките на HEUNI за бизнеса и работодателите, стр.22-25 и вижте стр. 63 „Когато възникнат подозрения“

6

Включете във Вашите формални вътрешни политики задължението за овластяване и информиране на работниците мигранти относно техните права на работното място. Повишете осведомеността на работниците от други държави, като предоставяте информация (напр. чрез брошури) какво представлява принудителният труд и как/кого могат да информират, ако се сблъскат с подобни случаи. Разясняването на правата на работното място следва да бъде включено в официалните материали за ориентация на всички работници. Информацията може да се разпространява/ раздава в първия работен ден на новите служители като част от техния инструктаж или обучение.

→ Използвайте Декларацията на МОТ за основните принципи и права в труда и предоставените информационни материали от националните власти, предназначени за чуждестранните работници, както и Инструмента за оценка на работното място на стр. 52

9

Следете постоянно за прилагането на въведените процедури и изпълнението на Вашата стратегия срещу трафика с цел трудова експлоатация. Оценявайте ежегодно резултатите от усилията на Вашата компания по отношение на стратегията и включвайте информация за постигнатото в годишните си отчети.

→ Използвайте Рамката за отчетност на Ръководните принципи на ООН

В текста по-долу е даден пример за компания, която е включила превенцията на трафика с цел трудовата експлоатация в своята стратегия, както и постигнатите резултати.

Стратегията за радикална прозрачност на Корпорация SOK

Компанията SOK организира доставки и предоставя различни услуги на S-Group - финландска мрежа с обекти за търговия на дребно, включително супермаркети. През 2018 г. SOK възлага на Oxfam Италия да извърши оценка на въздействието върху правата на човека на техните вериги за доставки на преработени домати от Италия. Берачите на домати в Италия са основно мигранти от Африка, които работят по 10 часа на ден и получават средно по 35 евро на ден. Някои от работниците живеят в нехигиенични постройките, без електричество, течаща вода и канализация, а други - на открито. Често те се наемат от незаконни трудови посредници и трябва да плащат такси за осигурената заетост и транспорт. [11; 7]

Събраните данни се основават на интервюта с около 50 заинтересовани лица (вкл. работници, доставчици, персонал на SOK/Coop Trading), кръгла маса с представители на ангажираните страни, анализ на документи и на ценовите трендове по веригата за доставки. [7] Изготвената оценка на въздействието върху правата на човека установява практики като принудителен труд, ниско заплащане, прекомерна продължителност на работното време, опасни и нехигиенични жилища, неспазване на здравословните и безопасните условия на труд и транспорт, и отсъствие на достъп до правосъдие. Препоръките на Oxfam включват съгласуване на политиките на SOK за работа с доставчици и постигане на устойчиво развитие; въвеждане на изискване към италианските доставчици на домати да се снабдяват с продукция от членове на Мрежата за качествен селскостопански труд; подкрепа за създаване на алтернативен модел на набиране на сезонни работници, механизми за подаване на жалби и оплаквания от работниците по веригата за доставки; както и застъпничество за промени в процедурите за надлежна проверка относно спазването правата на човека на местно, национално (финландско и италианско) и общоевропейско ниво. [7]



Допълнителна литература и полезни връзки:

Декларация на МОТ за основните принципи и права в труда (1998): <http://trudipravo.bg/znanie-zavas/2015-08-31-09-52-20/universal-ni-mezhdunarodni-aktove/989-deklaratzia-na-mezhdunarodnata-organizatziya-na-truda-za-osnovnite-printzipi-i-prava-v-truda>

Глобален договор на ООН: <https://www.unglobalcompact.org/>

Глобален договор на ООН – Десет принципа: http://www.unglobalcompact.bg/?page_id=150

Наръчник за корпоративна устойчивост, основан на Глобалния договор на ООН: <https://www.unglobalcompact.bg/?p=2362>

Ръководните принципи на ООН за бизнеса и правата на човека (UNGPs): https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

Рамка за отчетност по ръководните принципи на ООН: <https://www.ungpreporting.org/>

Насоки на HEUNI за бизнеса и работодателите за управление на риска във веригите от поддоставчици (2018): https://www.heuni.fi/en/index/publications/heunireports/HEUNI_report_88c.html

Проект FLOW, публикация „Скрити мрежи: бизнес моделите на трудовата експлоатация“: <https://csd.bg/bg/publications/publication/shady-business-uncovering-the-business-model-of-labour-exploitation/>

Институт за човешки права и бизнес (IHRB): „Принципът работодателят плаща“ <https://www.ihrb.org/employer-pays/the-employer-pays-principle>

Наръчник на икономическите сектори за борба с трафика на хора: <https://csd.bg/bg/publications/publication/toolkit-for-the-economic-sectors-to-combat-human-trafficking/>

Наръчници за ограничаване на съвременното робство: <https://www.stronger2gether.org/resources/>



Инструмент за скрининг

Как да опознаете по-добре партньорите си

Компаниите следва внимателно да избират своите подизпълнители и бизнес партньори, за да намалят риска от участие в трафик на хора с цел трудова експлоатация. Целта на скрининга е да провери дали Вашите договорни партньори не са въвлечени – пряко или чрез техни подизпълнители – в злоупотреби или престъпни практики. Освен защитата правата на мигрантите, скринингът на потенциалните бизнес партньори или подизпълнители ще укрепи имиджа и репутация на Вашата компания като социално отговорна и ангажирана с насърчаване на достойния труд. Обществените поръчки с критерий „най-ниска цена“ може да намалят разходите, но и да изложат Вашата компания на скрит трафик с цел трудова експлоатация. Изборът на такава оферта е привлекателен, но доставчиците, които са в състояние да намалят цената до подозрително ниско равнище, е възможно чрез законни компании да прилагат схеми за трафик на хора. Това е начин за увеличаване на печалбите чрез експлоатация на хора, които са подведени или принудени да приемат лоши условия на труд.

В следващите редове са представени въпроси, които да обсъдите с Вашите бизнес партньори, за да постигнете с тях споделено разбиране за ценностите, важни за Вашата компания. Дискусиите ще повишат осведомеността на аудиторията относно различни престъпления, вкл. за трафика с цел трудовата експлоатация. Може да използвате подобни формати, за да запознаете своите партньори с Инструмента за оценка на риска и им помогнете да разберат рисковете в тяхната дейност, свързани с трафик на хора. Прилагането на такъв подход ще насърчи и други компании от Вашия отрасъл да са отговорни и инициативни по отношение превенцията на това престъпление.



Въпроси при проверка на потенциални бизнес партньори

- Каква е структурата на Вашата компания?
 - Структура на работната сила, дял пряко наети лица, работници мигранти, временно наети лица и непряко наети работници – от подизпълнители или чрез агенции за подбор на персонала.
- Използва ли Вашата компания агенции за подбор на персонал, ако да – как се подбират тези агенции и как гарантирате, че те спазват трудовото законодателство?
- Как е организиран процесът на наемане на мигранти от първия Ви контакт до започване на работа в приемащата страна?
- Разполага ли Вашата компания с политики или стратегии, насочени към превенция на трафика на хора с цел трудова експлоатация във Вашата верига за доставки?
- Въвела ли е Вашата компания механизъм за подаване на жалби от работниците или етичен канал за сигнали, който е предназначен както за пряко наетия персонал, така и за работниците на подизпълнители, обслужващи Ваши обекти, и за работниците на Вашите договорни партньори? Ако да, опишете.
- Как се организират пътуванията на работници, пристигащи от друга държава, и кой плаща за тях?
- Правите ли необходимите проверки, за да се уверите, че командированите и временно наетите служители не са задължени да заплащат такса за набиране на персонал на посредници? Ако да, как?
- Информирани ли са всички служители за общите трудови условия в страната, преди да започнат работа? Мигрантите информирани ли са на език, който разбират (например чрез преводач)? Как проверявате дали те са разбрали?
- Информирани ли са всички за трудовите им права като служители в страната, на език, който разбират? Например за правото на минимално заплащане съгласно колективен трудов договор, правото на компенсации за извънреден труд и правото да членуват в синдикат?
- Предлагате ли жилищно настаняване или съдействие за намиране на жилище на чуждестранни работници? Ако да – как се определя наемната цена, приспада ли се директно от заплатата, кой има право на жилище и кой не? Колко работници обитават едно жилище? Имат ли свободата да отказват жилище, осигурено от компанията и може ли работник сам да потърси жилище, без да му бъдат налагани такси за това?

- Как пътуват работниците до работното си място? Ако осигурявате транспорт, трябва ли работниците да плащат за него? Ако да, как се определя цената?

Добри практики за проверка на бизнес партньори относно спазването на данъчното законодателство чрез инструменти, предоставени от държавните институции.

Добра практика от Естония: Инструмент за електронни услуги на данъчните власти

От ноември 2019 г. естонските данъчни власти предлагат нов портал за електронни услуги, на който се публикуват оценки на данъчното поведение на компаниите и инструкции за повишаване на рейтинга им. Общата информация за компаниите (например име, адрес, платени данъци) е публично достъпна, а рейтингът е видим само за представляващия търговското дружество и за лицата, на които той е предоставил достъп до тази информация. Това дава възможност на компаниите при желание от тяхна страна да споделят своя данъчен рейтинг с потенциални партньори, с което да докажат, че са отговорни и надеждни, или да поискат от свои подизпълнители да споделят данъчния си рейтинг преди сключването на договор.



Инструмент при подготовката на договори

Как да сключвате надеждни договори, съобразени с превенцията на трафика

Редица изследвания сочат, че законни компании често са използвани за прикриване на трафик на хора с цел трудова експлоатация. Настоящият инструмент ще повиши качеството на договорите, които Вашата компания сключва с партньори и подизпълнители, за да имате по-голям контрол върху веригата за доставки. Редуцирането нивата във веригата за доставки, използването само на законно регистрирани и лицензирани агенции за отдаване под наем и подбор на персонал, установяването на механизми за докладване от служителите на злоупотреби и въвеждането на специфични клаузи в договорите с подизпълнителите са сред доказано работещите мерки за превенция на трафика с цел трудова експлоатация и ясно демонстрират ценностите на Вашата компания сред служителите и заинтересованите страни. Настоящият инструмент е предназначен за проактивни компании, които искат да положат допълнителни усилия, за да сведат до минимум риска от участие в трудова експлоатация или дори трафик.

Стъпка 1: Ако Вашата компания използва подизпълнител/ доставчик/агенция за някаква услуга, проверете дали те са законно регистрирани и притежават необходимите лицензи; изисквайте гаранции, че не участват в текущо наказателно производство (чрез проверка в публичните регистри или чрез предоставяне на писмени декларации); поискайте доклади от проверки на инспекцията по труда, ако има такива. Информацията за текущи наказателни производства не е публично достъпна.

Стъпка 2: Дефинирайте фирмената си политика относно използването на доставчици и подизпълнители с помощта на Инструмента за стратегия на стр. 38. Определете задълженията и изискванията към Вашите договорни партньори, например могат ли да възлагат част от дейностите на техни подизпълнители, ако да – при какви условия. Може да уточните дали това следва да бъде договорено задължително писмено и одобрено от Вашата компания предварително; едни и същи условия на трудова заетост ли следва да важат за подизпълнителите на всички нива и какви механизми за надзор възнамерявате да въведете по отношение на Вашите договорни партньори и техните подизпълнители.

Стъпка 3: Уверете се, че всички задължения и изисквания към Вашите партньори са включени в писмен договор. Изгответе фирмени политики и процедури и обмислете включването на постоянни клаузи в договорите с подизпълнители и други партньори. По-долу са посочени мерки, които може да предприемете за намаляване риска от трафика с цел трудова експлоатация във веригите за доставки. Структурата и големината на Вашата компания са определящи за обхвата и типа мерки, които трябва да изберете при съставянето на договорите с бизнес партньори и подизпълнители. Те следва да бъдат обсъдени с юристите на компанията.

Забележка: Компанията е отговорна за привеждане клаузите на договорите в съответствие с националното законодателство, например на разпоредбите за търговската тайна и защитата на личните данни. Публикацията „Ръководство относно нормативната рамка“, разработена в рамките на инициативата FLOW, съдържа примерни договорни клаузи и тълкуване на правилата на GDPR. Препоръчително е страните по договора да осигурят писмено съгласие от субектите на данни, а при липсата му да се изисква документацията да бъде получавана след предварителна анонимизация.



Мерки във връзка с договорите

- ☐ Уверете се, че трудова експлоатация и/или трафик няма да бъдат толерирани.
- ☐ Уверете се, че Вашият контрагент няма осъдителна присъда в миналото.
- ☐ Настоявайте подизпълнителите да се запознаят с Вашата фирмена стратегия за превенция на трафика с цел трудова експлоатация.
- ☐ Задължете своите бизнес партньори да информират чуждестранните си служители и подизпълнители за трудовите им права и задължения според националното законодателство на разбираем за тях език. За да сте сигурни, поискайте копие от декларациите за информираност да бъде изпратено до Вашата компания (обърнете внимание, че тези декларации могат да бъдат фалшифицирани и сама по себе си тази мярка не гарантира, че подизпълнителят няма да наруши нечии трудови права).
- ☐ Настоявайте Вашите контрагенти да гарантират, че наетите от тях служители (вкл. подизпълнителите им) притежават всички необходими разрешителни за работа, както и че условията на труд и заплащане са съобразени с тези на пазара на труда в държавата, в която работят.
- ☐ Уверете се, че агенциите за отдаване под наем на персонал и/или подизпълнителите не събират от техните командировани или временно наети работници такси за осигуряване на заетост.
- ☐ Изисквайте Вашите договорни партньори да гарантират, че спазват от тях клаузи за превенция на трафика на хора се изпълняват и от техните подизпълнители.
- ☐ Накарайте договорните си партньори да осъществяват наблюдение както върху своята дейност, така и върху тази на подизпълнителите си.
- ☐ Настоявайте договорните партньори своевременно да обръщат внимание на възможни нарушения в техните вериги за доставки и да гарантират, че констатирани нарушения няма да утежнят допълнително положението на потърпевшия и че той ще има право на достъп до дължимата компенсация и средства за защита.

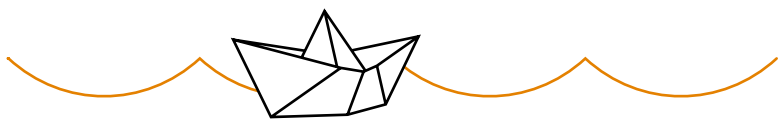
- ☐ Изисквайте Вашата компания да има достъп по всяко време до информация и документи на подизпълнителя, доказващи, че изискванията и задълженията са изпълнени – например информация за изплатени възнаграждения и отработени часове.
- ☐ Гарантирайте си право на контакт без предизвестие с работещите на Ваши обекти служители на Вашите договорни партньори и техните подизпълнители, за да получите пряко наблюдение на условията на труд.
- ☐ Осигурете на компанията си достъп до помещенията и/или обекта на изпълнителите, където се осъществяват възложените дейности, за да може да правите инспекции и одити на работното място с цел удостоверяване, че се спазват клаузите за превенция на трафика, заложили в договора. Погрижете се в договора да е посочено, че одити могат да бъдат извършвани както от Вас, така и от външен одитор/трета страна от Ваше име. Поставете изискване при одити, извършвани от външен одитор/трета страна, изпълнителят да няма възможност да настоява за споразумение за конфиденциалност. Подобни споразумения могат да обезсмислят външен одит, тъй като е възможно да наложат многобройни ограничения върху одиторския доклад.
- ☐ Осигурете възможност договорите да бъдат отменени или прекратявани незабавно, ако се установят сериозни нарушения и обмислете предоставянето на срок за отстраняването на по-леките нарушения. При неспазването на срока и при системно и нарочно нарушаване на клаузите, договорът може да бъде развален или прекратен незабавно. Преди това обаче е важно да се обмисли какви последствия може да има това действие, така че вероятните жертви на трафик да не претърпят допълнителни вреди или експлоатацията да продължи на друго място и под друга форма.

Стъпка 4: Изгответе ясна стратегия как да се справяте с възможните нарушения на договора. Обмислете различни сценарии, при които нарушението на договора или случай на трафик с цел трудова експлоатация е установена от Ваш служител, служител на някой от подизпълнителите или пък от държавен орган. Осигурете механизъм за бърза реакция при установено нарушение на договора. В зависимост от националното законодателство, нарушенията на трудовото законодателство може да не са обект на наказателното право, докато трафикът на хора с цел трудова експлоатация винаги е престъпление, а наказанието да включва лишаване от свобода.



Последиствията от трафика често са тежки, а жертвите имат право да получат специализирани услуги за подкрепа, финансирани от държавата. Затова е важно компаниите да имат ясна стратегия за справяне с различни сценарии на експлоатация.

Санкциите за нарушаване на трудовото законодателство в повечето държави – членки на ЕС са малки, което прави трудовата експлоатация относително безрисково и силно печелившо начинание. Компании въвеждат свои собствени модели за санкции с цел превенция на сивата икономика и същевременно защита правата на работниците.



Допълнителна литература и полезни връзки:

Насоки на HEUNI за бизнеса и работодателите за управление на риска във веригите от поддоставчици: https://www.heuni.fi/en/index/publications/heunireports/HEUNI_report_88c.html

Наръчник по бизнеси и човешки права за практикуващи юристи (2018): <https://rm.coe.int/business-and-human-rights-a-handbook-of-legal-practitioners/168092323f>

Борбата с принудителния труд: Наръчник за работодателите и бизнеса (MOT): https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_101171.pdf

Насоки на HEUNI за предотвратяване на наемане и злоупотреби, практики на експлоатация и трафик на работници мигранти в региона на Балтийско море: <https://www.cbss.org/wp-content/uploads/2012/11/ADSTRINGO-Guidelines.pdf>

Насоки на ОИСР за надлежна проверка за отговорно бизнес поведение: <https://www.oecd.org/investment/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm>



Инструмент за оценка условията на труд на работното място

Как да извършвате собствени проверки

Отговорните компании могат да играят активна и значителна роля в превенцията на трафика с цел трудова експлоатация. Тяхната съпричастност към опазването на правата на човека и корпоративната социална отговорност може ефективно да ограничи възможностите на недобросъвестните предприемачи да експлоатират работници и да нарушават лоялната конкуренция. Представеният тук инструмент е предвиден като част от мерките за корпоративна социална отговорност на компаниите и е предназначен да осигури повече контрол върху веригата за доставки чрез прилагане на ефективни оценки на условията на труд. Този инструмент може да бъде използван и като модел за интегриране на мерките за корпоративна социална отговорност в процедурите за провеждане на обществени поръчки.

Инструментът по никакъв начин не цели да изझे функции на инспекциите по труда и правоприлагащите органи. Описаните мерки за оценка условията на труд на работно място включват

стъпки от етапа на планиране до същинското оценяване, както и последващи действия, в случай че бъдат идентифицирани проблеми. При компаниите, които вече прилагат одити на безопасността на работните места, например в строителния сектор, този инструмент може да се използва, за да се интегрира темата за трафика с цел трудова експлоатация във вече съществуващите процедури за проверка.

„Инспекциите по труда имат ограничени ресурси и не могат задължително да правят редовни проверки във всички фирми. Поради това, одитите на условията на труд на работното място, извършвани от самите компании, са добър способ за борба с нарушенията на трудовото законодателство и сивата икономика.“
Финландски инспектор по труда

Този инструмент е предвиден за вътрешен одит и може да се извършва от служители на компаниите, които са добре запознати със структурата на бизнеса и възможните области на риск в извършваните дейности. Препоръчва се оценките да се извършват редовно, например 1-3 пъти годишно, в зависимост от размера на компанията и мащаба на дейностите ѝ.

Оценките за условията на труд на работното място могат да бъдат правени реактивно, във връзка с подадени жалби (например по етични канали, за докладване на нередности от служителите), но също така следва да се извършват и на обекти, където всичко изглежда наред. Внезапните проверки е по-вероятно да разкрият лоши условия на труд, отколкото проверките, обявени предварително. Големите одити изискват време, персонал и финансов ресурс. В тази връзка компаниите могат да обмислят ангажирането на местни неправителствени организации, инспекции по труда, синдикати или консултанти по бизнес и права на човека, корпоративна социална отговорност или трудови права, които да направят одита вместо тях. По-долу са представени примери за компании, които са установили етични канали за докладване на нарушения или са внедрили мобилни приложения за докладване на нередности от служителите.



Добра практика от Латвия: канал за анонимно докладване на нередности

Производителят на цимент SCHWENK Latvija обръща особено внимание на корпоративната социална отговорност в своята верига за доставки. Фирмата организира редовно информационни кампании и е установила канал за анонимно докладване на нередности от служителите. Около 350 служители годишно съобщават за около 2000 риска по този канал. Подадените сигнали са свързани предимно с нарушения на безопасните условия на труд, но каналът може да бъде използван и за докладване на проблеми, свързани с наемането на работници и изплащането на възнаграждения. Каналът е позволил на дружеството да укрепи репутацията си на отговорна компания и по-лесно да се справя с възникващите проблеми.

Добра практика от България: Мобилно приложение за докладване на нередности от работници

През 2019 г. Конфедерацията на независимите синдикати в България (КНСБ), Главната инспекция по труда и Националната агенция по приходите (НАП) провеждат кампания за повишаване на осведомеността относно вредите от сивата икономика. В рамките на инициативата е разработено и представено безплатно мобилно приложение (VOX KNSB), позволяващо на работниците да докладват проблеми и нередности на работното място, както и да споделят добри практики. Приложението е достъпно за Android и iPhone и гарантира анонимността на потребителите. То позволява изпращане на снимков материал и автоматично записва локацията, от която е изпратен сигналът. За първите няколко месеца приложението е свалено от над 10 000 потребители и са изпратени около 50 сигнала, като 85% от тях са били свързани с нарушения на трудовите правоотношения.

Представеният в този наръчник инструмент за оценка на условията на труд на работното място не изисква специални умения или знания. Инструментът е разработен така, че средният ръководен състав или експертите по корпоративна социална отговорност/устойчиво развитие да могат просто да следват представените основни стъпки.

Какви са изискванията за извършване на одит на условията за труд на работното място?

В най-добрия случай, лицето, извършващо проверките, следва да има ясно разбиране за нарушенията на трудовото законодателство и трафика на хора с цел трудова експлоатация, и по възможност, определено ниво на познание по темите устойчиво развитие и корпоративна социална отговорност. Препоръчително е проверяващите да се запознаят с представените по-долу материали, свързани с разпознаване на признаците на трафик с цел трудова експлоатация. Може да се проучат и съществуващите възможности за обученията относно работното място и семинари, предлагани от частни фирми, държавни институции, неправителствени организации, синдикати или други заинтересовани страни. Освен това, добрите умения за общуване на одитиращите лица биха били особено полезни за по-ефективния обмен на информация и биха подпомогнали развиването на отношения на доверие със служителите, подизпълнителите и бизнес партньорите.

Езиковите умения са особено важни, а в най-добрия случай проверките следва да се извършват на майчиния език на работниците; ако това не е възможно, владееенето на английски може да се окаже работещ вариант за преодоляване на езиковата бариера. При всички случаи, ако владееенето на английски език от страна на чуждестранните служители на одитираното работно място не е достатъчно добро, не приемайте представител на работниците или на подизпълнителя да действа като преводач, тъй като лицето може да не бъде безпристрастно.

Проверяващите следва внимателно да се запознаят със списъка с признаци, които сочат, че определено лице може да е потърпевшо от нарушения на трудовото законодателство или жертва на трафик на хора.

СТЪВЕТ: Оценките на условията на труд на работното място може да бъдат извършвани самостоятелно, но може и да бъдат интегрирани като част от проверки за безопасността на труда, вътрешни или външни одити, годишни оценки, свързани с фирмената стратегия за човешки ресурси и/или проучвания за удовлетвореност на персонала.

Какво да се има предвид при извършване на оценката на условията на труд на работното място

Проверките на случаен принцип и необявените предварително инспекции могат да предизвикат напрежение сред проверяваните лица и да доведат до обтягане на отношенията между Вас и Вашите партньори. С цел избягване на вреди за служителите или бизнес отношенията Ви, условията на проверките следва да бъдат ясно разписани в договорните условия с подизпълнителите (вж. Инструмент за договори на стр. 46). От особено значение е да се спазва подходът „не вреди на останалите“, така че оценките на работното място да не изложат на по-голям риск уязвимите работници. Важно е оценките на условията на труд да не доведат до загуба на работното място или на разрешителните за работа, което да наложи последващо депортиране на работниците в родината им. Вместо това, те трябва да бъдат насочени от компанията или от съответните институции как да получат компенсация за неизплатените си възнаграждения, както и пълна подкрепа в намирането на ново работно място. Поставянето на акцент върху правата на работниците е от съществено значение при извършване на оценките. Освен това, те може да не желаят да докладват нередности на непознат или на лице на властова позиция. В тази връзка, Вашата компания може да предприеме определени стъпки за създаване на подходящ климат, който да подпомага хората да говорят и споделят информация по-открито.

1 Проверете възможностите за комуникация: Проучете предварително различните езици, които използват работниците на Вашите обекти и разпространете информационни материали за трудовите права. Възможно е много от работниците да използват английски или местния език. Ако това не е така, предложете услугите на безпристрастен преводач (лице-в-лице или по телефона). Използването на познати или приятели от същата група като преводачи не е препоръчително, тъй като има вероятност да са свързани с трафикантите.

2 Изградете доверие: Отделете време и се постарайте да обясните мотивите за оценяването и помислете как да ги представите, когато се свързвате с ръководителите и работниците на даден обект. Например може да раздадете информационни брошури на различни езици, които представят политиките на компанията за превенция на трафика с цел трудова експлоатация и възможните канали за докладване на нередности във Вашата компания. Посочете контакти за връзка със синдикати, работодателски организации, инспекторати по труда, организации или горещи телефонни линии, предлагащи съдействие по въпроси, свързани с правата на работниците. Представете се, когато се обръщате към работниците. Полезно би било да включите техен представител по време на оценката. Предварително поискайте съгласие от работниците да водите бележки и им обяснете защо се прави това.

3 Създайте безопасно пространство, задавайте въпроси и изслушвайте: Опитайте се да изградите разбирателство между Вас, ръководителите и работниците, като им обясните, че целта на провежданата оценка на работното място е улесняване на двупосочната комуникация. Уговорете помежду си най-подходящото време и място за провеждане на срещи. Проведете разговори първо с преките ръководители и ръководителя на обекта, а след това сравнете споделеното от тях с казаното от работниците. По-вероятно е да получите искрени отговори от работниците, ако на срещите Ви не присъстват ръководители или колеги. Уверете се, че други лица не могат да дочуят разговорите, когато работниците споделят чувствителна и лична информация. Постарайте се да отделите достатъчно време на всеки, слушайте внимателно и питайте дали човекът иска да сподели или обсъди нещо допълнително. Ако някой сподели чувствителна информация по време на проверката, запишете и вземете предвид личния опит на всеки човек.



4 Информирайте, образовайте и подкрепяйте: Лицата може да нямат доверие в институциите, затова е важно да им предоставите информация за техните права и възможности. Обяснете им, че свързването с държавните органи е от особено значение, ако искат да се ползват от законните си права; отделете време да обясните кои институции, организации, горещи линии за помощ или други услуги предлагат съвети и подкрепа за лица в тяхното положение, както и какви са начините за подаване на анонимни сигнали (вж. 63 „Когато възникнат подозрения“). Уверете лицата, че могат да се свържат и с Вас, и им дайте данните си за връзка. Информирайте ги за възможните канали за подаване на сигнали (за предпочитане анонимни) за нередности, които Вашата компания предлага.

5 Проверявайте не само документацията: Нарушителите може да са разработили стратегии за прикриване на нередностите по отношение на нормативно установените условия на труд. Възможно е ръководителите и/или работниците да получават конкретни указания от работодателите си какво да отговарят в случай на проверка. Тези указания може да включват даване на невярна информация за условията на труд, възнагражденията и осигуреното жилищно настаняване. Работниците може да са получили фалшиви документи за самоличност или да са подписали фиктивни договори с различно работно време, както и да са инструктирани да напускат обекта или да се крият, когато има проверка. Следва да се обърне особено внимание, ако работници бъдат намерени на обекта извън заявеното работно време. Това може да бъде знак, че служителите всъщност работят по-дълго от официално посоченото. Обърнете внимание, че в зависимост от нормативната уредба във всяка държава, самонаетите или временно наетите може да нямат законово установен максимален брой работни часове. Въпреки това, Вашата компания може да обмисли и приеме вътрешни правила, ограничаващи извънредния труд на Вашите обекти, така че работното време на заетите работници да не надвишава определен брой часове седмично.





6 Докладвайте и комуникирайте: Документирайте основните обсъдени точки по време на оценката и изгответе план с последващи стъпки. Запознайте работниците с планираните стъпки. В случай че определени действия бъдат делегирани на трети страни или лица, уверете се, че не разкривате чувствителна информация на лица, които нямат компетенциите да боравят с нея. За да се адресират проблемите, идентифицирани по време на проверката, е важно в процеса на планиране на следващите стъпки да бъдат включени и подизпълнителите, отговорни за служителите, но трябва внимателно да се прецени какво да бъде посочено в доклада. Проблемите следва да бъдат представени в по-обобщен вид, за да се запази анонимността на служителите, с които са проведени разговори, освен ако не разполагате с писмено разрешение от лицето, чиято самоличност бихте искали да разкриете (ако има подозрение за престъпление, вж. 63 „Когато възникнат подозрения“). Подгответе доклад за откритите проблеми при подизпълнителя и организирайте съвместна среща, на която да бъдат подробно обсъдени как се ще бъдат разпределени отговорности Ви при последващите стъпки и как ще бъдат удостоверени резултатите от предприетите мерки. Включете информация за постигнатите резултати в годишния си доклад.



Какво да търсите и какви точки да покриете при извършване на оценка на условията за труд на работното място? Предоставеният по-долу списък с въпроси не е изчерпателен, но следва да послужи като отправна точка за темите, които биха могли да бъдат дискутирани с Вашите подизпълнители и техните работници. При необходимост, изисквайте допълнителни доказателства в подкрепа на предоставената информация. Преди проверката определете основните теми, свързани със стратегиите за корпоративна социална отговорност и бизнес и правата на човека на Вашата компания, които следва да са отправна точка при провеждане на оценката. Пример за такива теми са въпросите, свързани със здравословните и безопасните условия на труд, равните права, многообразието и дискриминацията. От гледна точка на трафика с цел трудова експлоатация е ключово да се разкрият потенциални проблеми в условията на труд и да се установи дали работниците полагат труд доброволно или под някакъв вид принуда.

Преди проверката се запознайте с признаците на трафик с цел трудова експлоатация при набирането на персонал и назначаването на работа, на работното място и при осигуряването на жилищно настаняване. Работниците може да не желаят да разговарят с Вас по различни причини, например заради работния си график, езиковата бариера или защото са в ситуация на експлоатация; може да са заставени или заплашени от работодателя си да не говорят с други лица на работното си място. В подобни случаи следва да се предвидят последващи действия в зависимост от конкретната ситуация, например да се свържете с работодателя или органите или, най-малкото, да оставите информационни брошури за това къде могат да получат информация за правата им като чужденци и към кого да се обърнат в случай на трудност. Следващите въпроси са разработени, за да установят наличието на рискови фактори, които правят работниците уязвими на трафик с цел трудова експлоатация.

Идентифициране на рискове от трафик с цел трудова експлоатация при преки разговори с работниците:

- Как разбрахте за работата?
- Преди да започнете тази работа, някой обясни ли Ви какви са трудовите ви права в държавата, в която работите?
- Преди да започнете тази работа, някой обясни ли Ви какви са общите условия на заетост (работно време, заплащане и др.) и към кого да се обърнете в случай на затруднение?
- Предоставени ли Ви бяха адекватни насоки и въвеждане в работата?
- Условиата на заетост вписани ли са във Вашия договор на език, който разбирате? Подписвали ли сте друг договор със същия работодател и за същата позиция, но с различни условия на заетост?
- Къде живеете? В споделена квартира? Кой е хазяин? Ползването на квартирата зависи ли от това да работите за работодателя? Можете ли да напуснете квартирата, предоставена от работодателя, без да Ви се налага да плащате допълнителни разходи и без да се очаква да продължите да плащате?
- Имате ли безопасно място за съхранение на важни документи като паспорт и документи за пътуване? Ако сте ги дали по своя воля на някого за съхранение, имате ли достъп до тях, когато пожелаете?
- Как пътувате до работа? Ако транспортът се предоставя от частно лице, трябва ли да плащате за него/удържа ли Ви се сумата от заплатата?
- Трябваше ли да заплатите такса, за да Ви наемат на тази работа? Налагало ли се е по Ваше желание или против желанието Ви да плащате на посредник, за да Ви назначат? (Работници, плащащи такси за осигуряване на работно място, са по-уязвими към дългово заробване)
- Наложил ли Ви се да заемате пари или да теглите кредити, за да заплатите разходите, свързани с процеса по кандидатстване за разрешително за работа, или във връзка с организирането на транспорта до държавата дестинация?
- Имали ли сте проблеми при получаването на заплащането и/или официални фишове за заплата?
- Знаете ли колко е законно определеното минимално възнаграждение на ден/час?



- Знаете ли кои са законните удръжки от заплатата Ви и, от друга страна, кои от тях може да са незаконни?
 - Налагало ли Ви се е да работите, когато сте болни? Плащат ли Ви се болнични, ако се разболеете? Знаете ли какво да правите или към кого да се обърнете, ако се разболеете?
 - Колко често имате почивен ден? Някога имате ли два или повече последователни почивни дни?
 - Имате ли платен отпуск?
 - Осведомяват ли Ви предварително за работното време? Работното време описано ли е в график на смени, който да е актуален, достъпен и разбираем?
 - Получавате ли компенсация за извънреден труд? С други думи: получавате ли по-голямо възнаграждение, ако работите през нощта или през почивните дни; а ако работите повече от 8 часа на ден или повече от 40 часа седмично?
 - Считате ли средата на труд за безопасна и имате ли адекватни предпазни средства/оборудване/облекло, за да изпълнявате работата си без риск за здравето? С други думи: работодателят предоставил ли Ви е или дал ли Ви е средства да закупите сами защитно облекло или трябваше сами да платите за тях?
 - Оказван ли Ви е натиск за изпълнението на задачи или работа, които не сте искали да извършите/не са включени в договора Ви/за които нямате необходимата квалификация?
 - Знаете ли къде да докладвате проблемите, с които се сблъсквате на работното място?
 - Искате ли да добавите нещо във връзка с условията на труд или работата като цяло?
 - Имате ли някакви други въпроси или коментари?

Когато възникнат подозрения

Ако забележите, че Ваш контрагент или подизпълнител нарушава закона, трябва да се свържете с Националната агенция за приходите, Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ (ГИТ) или с полицията.

Ако станете свидетел на насилие или заплахи към служител, или друго нарушаване на права, изискващо спешна намеса, трябва незабавно да се свържете с най-близкото Районно управление на полицията или да подадете сигнал на телефон 112.

Ако не сте сигурни дали се спазват условията на заетост или имате съмнения за други нарушения на Кодекса на труда, можете да се свържете с Районните инспекции по труда и работодателските или профсъюзните организации за консултация и подробна информация за следващи стъпки.

Ако имате подозрения, че условията на заетост не се спазват, но работникът отрича или отказва да разкрие повече информация, можете да предоставите списък с организации, с които работещите могат да се свържат анонимно и сами да потърсят помощ.

Ако имате подозрения, че някой може да е жертва на трафик на хора, можете да се свържете с Националната комисия за борба с трафика на хора и да подадете сигнал по телефон или посредством електронен формуляр. Сигнали относно предполагаеми или потенциални жертви на трафик можете да подадете и чрез националната гореща телефонна линия.





Допълнителна литература и полезни линкове:

Пълен списък с показатели за идентифициране на жертвите на трафика на хора: http://www.ihmiskaupa.fi/en/information_on_helping_victims/identifying_victims_of_human_trafficking

Пълен списък с признаците за трудова експлоатация и трафик при набирането на кадри, назначаването на работа, на работното място и в квартирата (стр. 22-23): https://www.heuni.fi/material/attachments/heuni/reports/aUBaR9OYb/HEUNI_report_88c_Guide_for_businesses_and_employers_1405.pdf

Инициатива за търговска етика:
Управление на рискове, свързани със съвременното робство – бележка за добра практика в частния сектор (например инструмент 2 предоставя подробен списък с такси, които трябва

да бъдат поети от работодателя): <https://assets.cdcgroup.com/wp-content/uploads/2018/12/03105819/Managing-Risks-Associated-with-Modern-Slavery.pdf>

FRA (Доклад относно основните права) (2018): Защита на работниците мигранти от експлоатация в ЕС: насърчаване на проверките на работното място https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-protecting-migrant-workers-boosting-inspections_en.pdf

Справочна литература

1. FLEX (2017): Research paper: Risky Business: Tackling Exploitation in the UK Labour Market. <https://www.labourexploitation.org/publications/risky-business-tackling-exploitation-uk-labour-market>
2. FRA (2015): Severe labour exploitation: workers moving within or into the European Union. States' obligations and victims' rights. European Union Agency for Fundamental Rights. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
3. Jokinen, A. & Ollus, N. (eds) (2019) Скрити мрежи: бизнес моделите на трудовата експлоатация: Helsinki: HEUNI. https://www.heuni.fi/en/index/researchareas/humantrafficking/flow_rhb.html
4. Lietonen, A. & Ollus, N. (2018): Guidelines for businesses and employers for risk management in subcontracting chains. Preventing labour exploitation and human trafficking in Finland. HEUNI Publication Series 88c, Helsinki: HEUNI. Available at: https://www.heuni.fi/en/index/publications/heunireports/HEUNI_report_88c.html
5. Ollus, N. (2016): From Forced Flexibility to Forced Labour: The exploitation of migrant workers in Finland. HEUNI Publication Series 84, Helsinki: HEUNI
6. Ollus, N. (2016): Forced Flexibility and Exploitation: Experiences of Migrant Workers in the Cleaning Industry. Nordic Journal of Working Life Studies, 6 (1), 25-45.

7. Oxfam. (2019). The People Behind the Prices. A Focused Human Rights Impact Assessment of SOK Corporation's Italian Processed Tomato Supply Chains. Oxford: Oxfam. <https://oxfamilibrary.openrepository.com/handle/10546/620619>. DOI: 10.21201/2019.4030
8. Skrivankova, K. (2010): Between Decent Work and Forced Labour: Examining the Continuum of Exploitation. JRF programme paper: Forced Labour. Joseph Rowntree Foundation.
9. Yhteishyvä (The S-group customer magazine). (2018). ”Osa kerääjistä asuu hökkelilylissä” – S-ryhmä haluaa vaikuttaa ihmisoikeuksiin tomaattimurskan alkulähteillä.
10. Lietonen, A., Jokinen, A. & Pekkarinen, A-G. (2020): Normative Framework Guide. Responsibility of Businesses Concerning Human Rights, Labour Exploitation and Human Trafficking. Publication Series No. 94, Helsinki: HEUNI. Available at: <https://www.heuni.fi/en/index/publications/heunireports/reportseries94.html>





