

НАВИГАЦИЯ ПО ЦЕПОЧКЕ ПОСТАВОК

**Инструментарий по
предотвращению
трудовой эксплуатации и
торговли людьми**

**Анни Лиетонен
Анниина Йокинен
Наталия Оллус**





Перевод и издание этой публикации на русском языке стали возможными благодаря помощи американского народа, оказанной через Агентство США по международному развитию (USAID).

Авторы несут исключительную ответственность за содержание публикации, и оно не обязательно отражает точку зрения Winrock International, USAID или правительства США.

НАВИГАЦИЯ ПО ЦЕПОЧКЕ ПОСТАВОК

**Инструментарий
по предотвращению
трудовой эксплуатации
и торговли людьми**

**Анни Лиетонен
Анниина Йокинен
Наталия Оллус**



**2020
Хельсинки**

Авторы:

Анни Лиетонен, Анниина Йюкинен и Наталия Оллус

Страновые исследования:

Эстония: Анна Маркина и Симона Элмаа Болгария: Антон Кожухаров

Латвия: Ласма Стабина и Агнес Алксне

Финляндия: Анни Лиетонен и Анна-Грета Пеккаринен

Юридические консультации:

Беата Фарачик и

Клэр Метвен О'Брайен

Редакторский дизайн и иллюстрации: Леа-Майя Лайтинен

www.leamajja.works

Логотип и элементы стиля макета публикаций FLOW, разработанные Симоне Гальоне <https://www.simonegi.it/>

Все страны-партнеры организовали два круглых стола для представителей бизнеса из соответствующих секторов, чтобы сделать эту публикацию максимально практичной, актуальной и возможной. Мы хотим выразить благодарность всем, кто высказал свои замечания по содержанию данного документа. Отпечатано в Хельсинки Европейским институтом по предупреждению и противодействию преступности, связанным с Организацией Объединенных Наций (HEUNI) в 2020 году.



Эта публикация была профинансирована Фондом внутренней безопасности Европейского Союза - Полиция.

Содержание публикации отражает исключительно точку зрения автора и является его/ее исключительной ответственностью. Европейская комиссия не несет никакой ответственности за возможное использование содержащейся в ней информации.

Серия публикаций HEUNI № 93a

ISBN 978-952-7249-21-5 (мягкая обложка)

ISBN 978-952-7249-22-2 (PDF)

ISSN 1799-5590

ISSN-L 1237-4741



Ministry of the Interior
Republic of Latvia



Содержание

Введение.....	11
Объяснение понятий трудовой эксплуатации и торговли людьми....	16
Риски для предприятий.....	20
Ключевые стандарты и законодательство.....	24
Навигация по цепочке поставок.....	35
Инструмент «Оценка рисков» – Как выявить риск трудовой эксплуатации в цепочках поставок?.....	37
Инструмент «Стратегия» – Как разрабатываются стратегии противодействия эксплуатации?.....	39
Инструмент «Проверка» – Кто ваши партнеры?.....	44
Инструмент «Договор» – Как заключаются прочные деловые соглашения и составляются надежные договора?.....	47
Инструмент «Оценка на рабочем месте» – Как проводить собственные проверки?.....	55
При возникновении подозрений.....	66
Справочные материалы и использованная литература.....	68



Введение

В последние годы проблеме торговли людьми и трудовой эксплуатации в глобальных цепочках поставок уделяется все больше и больше внимания. Предприятия находятся под растущим вниманием со стороны потребителей, СМИ, гражданского общества, инвесторов и правительств, которые требуют от них этичного поведения. Однако структурам на местном и национальном уровне уделяется меньше внимания. Обычно предприятия полагаются на субподрядчиков/поставщиков или используют контрагентов, которые привлекают субподрядчиков для выполнения специализированных, проектных или краткосрочных работ. В последние годы по всему миру, а также в Европе, были выявлены случаи трудовой эксплуатации в цепочках поставок/субподрядов. С ростом мобильности работников и усложнением цепочек поставок растет потребность в том, чтобы все вовлеченные стороны знали свои права и обязанности. Это может помочь предотвратить эксплуатацию трудовых мигрантов и риск вовлечения предприятий в подобные сценарии.

Данный инструментарий по управлению рисками был разработан в контексте проекта FLOW, финансируемого ЕС.¹ Его цель - дать компаниям краткое представление о том, что такое трудовая эксплуатация и торговля людьми, а также продемонстрировать риски для бизнеса и то, как можно эффективно избежать участия в таких сценариях. Приведенные в нем инструменты направлены на практическую реализацию процедур должной осмотрительности, таких как сбор информации с помощью мониторинга под руководством работников и механизмы рассмотрения жалоб.² Цель заключается в предоставлении предприятиям «практических» мер, которые могут быть использованы для навигации и контроля сложных сетей цепочек поставок, особенно в местном, национальном и внутриевропейском контексте, с акцентом на предотвращение эксплуатации и торговли людьми. Эти меры включают проведение оценки рисков, разработку стратегии по противодействию торговле людьми, проверку контрагентов, включение специальных пунктов в договора

¹Незаконные потоки денежных средств и жертвы торговли людьми: выявление сложностей. Соглашение о субсидировании № 814791

²Настоящая публикация является продолжением предыдущих исследований, связанных с эксплуатацией труда, проведенных Хельсинкским институтом по предупреждению преступности и борьбе с ней (HEUNI). В частности, мы широко используем недавно опубликованное «Руководство для предприятий и работодателей по управлению рисками в субподрядных цепочках» (2018), доступное по ссылке: https://www.heuni.fi/en/index/publications/heu_nireports/HEUNI_report_88c.html

и организацию оценки/инспекции на рабочем месте в отношении деятельности субподрядчиков или других контрагентов. В дополнение к этому инструментарию в рамках проекта FLOW было разработано Руководство по нормативно-правовой базе (Серийный номер публикации HEUNI № 94), которое представляет собой краткий обзор существующих правовых рамок, определяющих ответственность бизнеса в отношении прав человека, с акцентом на трудовую эксплуатацию и торговлю людьми.

Передача работ на аутсорсинг по субподряду и использование временных работников в чрезмерно гибких трудовых отношениях затрудняет компаниям оценку условий труда, в которых производятся товары и услуги (FRA 2015; Jokinen & Ollus 2019). Чем больше уровней в цепочке поставок, тем сложнее исследовать, как субподрядчики осуществляют свою деятельность. В худшем случае легальные бизнес-структуры и длинные цепочки поставок могут иметь серьезные формы эксплуатации или даже торговлю людьми.

Забота о правах работников на всех уровнях цепочки поставок, в частности в нижней части цепочки субподрядов, должна быть включена в политику ответственного ведения бизнеса. Обязательство соблюдать соглашения о бизнесе и правах человека (БПЧ) само по себе не может гарантировать, что компания неосознанно не вовлечена в трудовую эксплуатацию или торговлю людьми. Проактивные предприятия могут более эффективно снижать такие риски, участвуя в управлении рисками, проведении проверок и мониторинге условий труда.

Предприятия должны предпринимать шаги по усилению своей роли в регулировании предложений на рынке труда и распознавании признаков трудовой эксплуатации. Эффективные и упреждающие меры по противодействию трудовой эксплуатации препятствуют проникновению преступных предприятий в цепочки предложений на рынке труда и способствуют развитию честной конкуренции и достойных условий труда.

Для кого предназначен данный инструментарий?

Менеджеры, эксперты и представители:

- Предприятий, НПО и/или организаций, которые используют низкоквалифицированных трудовых мигрантов через аутсорсинговые, субподрядные, рекрутинговые компании и посредников в сфере труда, например, в сфере строительства, клининговых услуг или организации общественного питания;
- Предприятий, работающих в секторах риска, где были выявлены случаи трудовой эксплуатации или торговли людьми;
- Отделов государственных закупок, работающих на государственные и муниципалитетные органы и/или государственные предприятия;
- Сетей и экспертов по корпоративной социальной ответственности.

В данном документе используются следующие основные термины:

Трудовая эксплуатация относится к совокупности злоупотребляющих обстоятельств, при которых работник вынужден принять неблагоприятные условия трудовых отношений, работает сверхурочно с заработной платой ниже национальных пределов (недоплата), в плохих или небезопасных условиях и не имеет большого выбора или возможностей изменить ситуацию с работой. В зависимости от национального законодательства, некоторые из этих обстоятельств могут быть определены как преступления в сфере занятости или как нарушения трудового кодекса.

Принудительный труд - это любая работа или оказание услуг, выполняемые против воли работников под угрозой наказания. Хотя в некоторых странах принудительный труд квалифицируется как отдельное преступление, в большинстве стран он классифицирован как форма эксплуатации в рамках национального законодательства о торговле людьми.

Торговля людьми для принудительного труда или торговля рабочей силой - это эксплуатация человека для получения экономической выгоды. Если эксплуатация работника включает также ограничение его свободы, применение силы, угрозы, долговую кабалу, введение в заблуждение, ложные обещания, психологическое давление или насилие, такая эксплуатация соответствует критериям торговли людьми. Торговля людьми является уголовно наказуемой во всех европейских странах, однако национальные определения трудовой эксплуатации часто несколько отличаются.

Жертвы торговли людьми или лица, ставшие предметом торговли, имеют право на безусловную и ориентированную на жертву помощь, которая может не распространяться на тех, кто является жертвами (простой) трудовой эксплуатации, часто называемых **эксплуатируемыми трудовыми мигрантами**.

Термины **«мигрант»** и **«трудовой мигрант»** в контексте данного документа относятся не только к гражданам третьих стран (включая беженцев и лиц, ищущих убежище), но и к гражданам ЕС, которые работают в стране, отличной от страны их происхождения, и чьим отсутствием информации о своих (трудовых) правах злоупотребляют **преступные** и/или **недобросовестные работодатели, предприятия или посредники**, которые пользуются ситуацией и подвергают их трудовой эксплуатации для получения максимальной прибыли, в том числе для создания незаконных потоков денежных средств и товаров в результате эксплуатации.

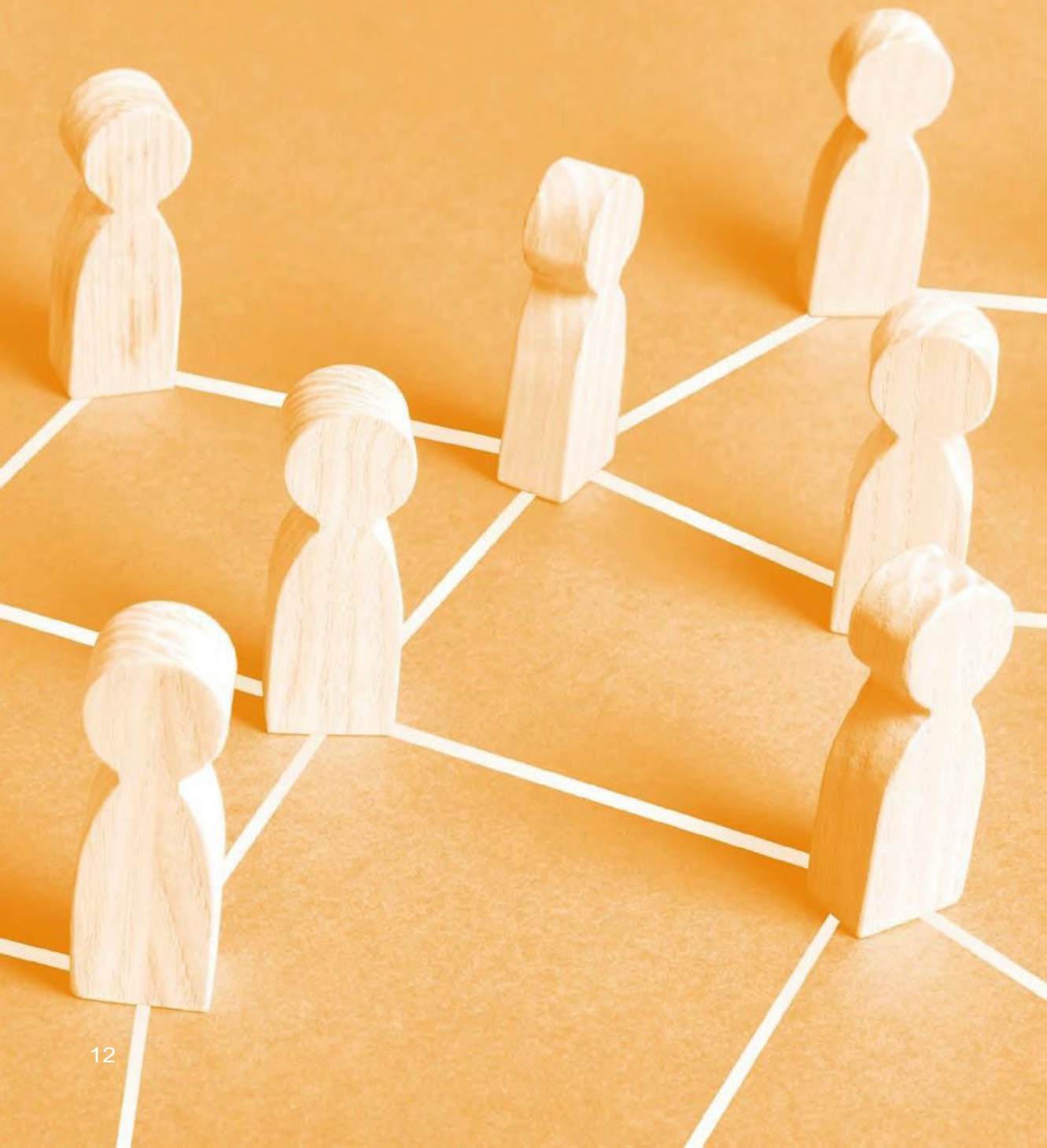
Социальный аудит - это способ измерения, понимания, отчетности и, в конечном счете, улучшения **социальных** и этических показателей организации. **Аудиты** в контексте данного инструмента означают контроль и проверки, направленные на обеспечение этичности и законности практики и участников цепочки поставок/субподрядов. В этом документе мы используем понятия **«аудит»**, **«оценка на рабочем месте»** и **«инспекция»** как синонимы.

Корпоративная социальная ответственность (КСО) - это ответственность бизнеса за его воздействие на общество. На практике она означает соблюдение действующего законодательства и коллективных договоров, а также интеграцию социальных экологических, этических, правозащитных и потребительских проблем в деятельность и основную стратегию сотрудничества с заинтересованными сторонами.

Бизнес и права человека (БПЧ) более конкретно относятся к приверженности правам человека и предотвращению последствий их действий для прав человека.

Социальный демпинг - это недоплата и не отвечающие стандартам условия труда и/или жизни в отношении определенных работников (часто мигрантов). Социальный демпинг означает, что их условия хуже, чем те, которые предусмотрены национальным законодательством или коллективными соглашениями.

Субподряд и цепочки поставок относятся к механизмам, при которых специализированные, проектные или краткосрочные работы передаются деловым партнерам по производственным соглашениям или договорам оказания услуг. В этой публикации эти термины используются как синонимы, хотя в других контекстах полезно отличать их друг от друга.



Объяснение понятий трудоустройственной эксплуатации и торговли людьми

Эксплуатируемые трудовые мигранты часто работают сверхурочно и в плохих условиях ниже национальных стандартов, и у них часто не остается выбора или возможностей изменить ситуацию (Jokinen & Ollus 2019). Различные признаки трудовой эксплуатации описаны на рисунке на следующей странице. Уязвимость к жестокой эксплуатации и торговле людьми значительно возрастает, если человек не может выйти из ситуации из-за страха наказания или других негативных последствий, или если работники вынуждены платить высокий сбор за свое трудоустройство и поэтому оказываются в долговой кабале (Lietonen & Ollus 2018).

Трудовые отношения могут казаться законными на бумаге, когда зарплата и рабочее время соответствуют действующему коллективному договору или национальным условиям, но в реальности у человека могут отобрать банковские карты, а также паспорт или вид на жительство, чтобы он не имел доступа к своим доходам. Работники могут подписывать законные трудовые договоры, но эти договоры не соблюдаются работодателем, или могут существовать другие фиктивные договоры с условиями трудоустройства, отличных от реальных (Lietonen & Ollus 2018). Кроме того, жертвы эксплуатации могут не знать о своем фактическом положении или отказываются обращаться за помощью, поскольку эксплуатация часто связана с их зависимым положением по отношению к работодателю в результате финансовых трудностей, отсутствия выбора, страха последствий, незнания подходящих условий труда, местного языка или способов обращения за помощью (Ollus 2016).

Рисунок 1. Формы трудовой эксплуатации



Условия труда могут варьироваться в диапазоне от достойного труда, где все соответствует национальному законодательству, международным стандартам и конвенциям, до жесткой эксплуатации и торговли людьми, где серьезно нарушаются права человека и трудовые права (Скриванкова, 2010). Предприниматели должны вмешиваться в любую форму эксплуатации, с которой они сталкиваются. Это способствует эффективному повышению безопасности работников и снижению риска их более жесткой эксплуатации. Нет необходимости говорить о том, что, хотя социальные аудиты и эффективны в выявлении многих проблем на рабочих местах, роль предприятий часто ограничивается принятием превентивных мер для снижения и управления риском трудовой эксплуатации и торговли людьми, а также, при необходимости, информированием полиции или других органов власти (см. с. 55 для получения дополнительной информации о том, что делать при возникновении подозрений). Серьезные случаи трудовой эксплуатации или даже торговли людьми также бывает трудно выявить, поскольку преступники часто идут на все, чтобы их не обнаружили. В следующей главе более подробно описаны риски для предприятий.





Риски для предприятий

Почему предприятия должны учитывать риски эксплуатации труда в цепочках субподрядов? Сложные механизмы трудоустройства децентрализуют и ослабляют надзор и повышают риск игнорирования проблем в условиях труда среди компаний, которые используют субподряд в европейских секторах риска, таких как лесное хозяйство, клининг, сельское хозяйство, общественное питание и строительство (например, FRA 2015). Отсутствие подотчетности, сложные трудовые отношения, длинные цепочки субподрядов и отсутствие каналов, по которым работники могли бы сообщить о проблемах, повышают риск трудовой эксплуатации (FLEX 2017). Убедившись, что ваша компания следует законодательным и добровольным стандартам в области прав человека и трудовых прав, вы сможете эффективно предотвращать негативное воздействие на права человека, связанное с предпринимательской деятельностью, и повысить репутацию вашей компании как ответственного и инициативного субъекта бизнеса. Устранение рисков позволит:

- Повысить репутацию и общественный имидж компании в глазах ее сотрудников, клиентов и партнеров
- Повысить конкурентоспособность за счет удовлетворения требований возможных партнеров к ответственному ведению бизнеса
- Предотвратить недобросовестную конкуренцию, которая может быть связана с неоправданно низкой заработной платой или пренебрежением правилами охраны труда и техники безопасности
- Повысить производительность труда, действуя ответственно, что приведет к более мотивированной рабочей силе и может отразиться на качестве и эффективности работы и безопасности на рабочем месте
- Способствовать привлечению (мигрантов) в конкурентную борьбу за квалифицированную рабочую силу, выступая в качестве привлекательного работодателя
- Способствовать росту и укреплению рыночных позиций компании в глазах клиентов, широкой общественности и инвесторов, принимая во внимание социальные аспекты

Негативная реклама может серьезно повлиять на **репутацию** компании, что, в свою очередь, может привести к потере клиентов или прибыли. Субподрядчики, эксплуатирующие работников, также могут поставить под угрозу безопасность работников, пренебрегая правилами **охраны труда и техники безопасности**. Связи с эксплуатацией и обвинения в соучастии могут даже привести к **трудностям в осуществлении операционной деятельности**, включая длительные расследования или даже санкции. В худшем случае ваша компания может быть вовлечена в **полицейские расследования** с последующими судебными исками и обвинительными приговорами.

Издержки, связанные с эксплуатацией, могут быть непомерно высокими.

Ваш бизнес может пострадать от трудовой эксплуатации множеством способов:

Использование аренды рабочей силы, временных рабочих, агентств по временному трудоустройству, командированных работников или субподрядчиков является распространенным способом привлечения персонала и решения проблемы нехватки рабочей силы. Однако их использование может снизить прозрачность цепочек поставок и увеличить риск того, что ваша компания будет неосознанно способствовать эксплуатации работников. Связанные с этим риски включают в себя то, что работа может выполняться совсем не тем человеком, который был согласован или ожидался, и что условия труда будут нарушать права человека или трудовые права.

Трудовые мигранты и/или **командированные работники** часто получают более низкую заработную плату, чем другие работники в стране назначения; они работают сверхурочно без предусмотренных законом дополнительных услуг и компенсаций, им приходится терпеть невыгодные условия трудовых отношений или небезопасные условия труда. Они также могут быть вынуждены платить незаконные рекрутинговые сборы и/или завышенные расходы на транспортировку и проезд или аккредитацию, что повышает их уязвимость перед серьезной трудовой эксплуатацией и торговлей людьми.

Временные работники часто сталкиваются с краткосрочными

контрактами, ненормированным рабочим днем и отменой смен без предварительного уведомления, что связано с низкой заработной платой и неуверенностью в том, что удастся свести концы с концами. Потеря смены или работы может иметь серьезные последствия, что вызывает страх и зависимость, а также затрудняет информирование об обстоятельствах эксплуатации. (FLEX 2017.) Ваш бизнес также может быть затронут трудовой эксплуатацией или торговлей людьми через предприятия, с которыми ваша компания сотрудничает или является аффилированной, например, при оказании клининговых услуг или услуг общественного питания, закупаемых вашей компанией или организацией.

Существуют законные бизнес-структуры, которые часто используются в случаях трудовой эксплуатации и торговли людьми и которые включают введение в заблуждение, обман, манипулирование или принуждение жертв к участию в различных схемах, направленных на сокращение затрат на рабочую силу, возлагая бремя уплаты налогов и социальных отчислений на рабочих (Jokinen & Ollus 2019). К ним относятся:

- **Фиктивная самозанятость**, когда работников заставляют регистрироваться в качестве самозанятых в стране назначения, в то время как в действительности они практически не контролируют свои действия, но невольно вынуждены нести риски и расходы, связанные с предпринимательской деятельностью. Это относится не только к трудовым мигрантам, но и к гражданам стран, где выполняется работа.
- **Схема использования командированных работников**, когда подставные компании нанимают работников из менее благополучных стран (в ЕС и за его пределами) и направляют их на работу в другую страну ЕС (например, украинские, белорусские или вьетнамские работники, направленные в Эстонию и Латвию через польские или литовские компании)
- **Каскадное субподрядное производство и компании-«пустышки»**, под которыми понимается использование ряда компаний с целью маскировки реального работодателя и уклонения от установленных законом обязанностей, а также вовлечение в экономические преступления и трудовую эксплуатацию.





Natio

Ключевые стандарты и законодательство

Международные трудовые стандарты в отношении принудительного труда³, поддерживаемые и разрабатываемые МОТ, относятся к числу юридически обязательных документов, определяющих обязательства государств в сфере трудовых отношений. Протокол 2014 года к Конвенции о принудительном труде направлен на предотвращение торговли людьми в целях трудовой эксплуатации, и его превентивные меры включают процедуры должной осмотрительности как государственного, так и частного секторов в целях предотвращения риска принудительного или обязательного труда и реагирования на него. Кроме того, Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий⁴ (1976 г., обновленная версия 2011 г.) были одними из первых руководящих принципов для государств-членов, касающихся корпоративной социальной ответственности.

³Конвенция МОТ о принудительном труде (№ 29) и Конвенция об отмене принудительного труда (№ 105)

⁴<http://mneguidelines.oecd.org/guidelines/>

⁵<https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>

Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда,⁵ принятая в 1998 году, особо упоминает группы с особыми потребностями, включая безработных и трудовых мигрантов, и обязывает государства-члены уважать и продвигать принципы и права в четырех категориях: свобода ассоциаций и эффективное признание права на ведение коллективных переговоров, ликвидация принудительного или обязательного труда, упразднение детского труда и ликвидация дискриминации в области труда и занятости.

Трудовые мигранты в основном защищены применимыми законами страны, в которой они работают. До сих пор в большинстве европейских стран компании не несут ответственность за нарушение прав человека работников, работающих в рамках субподрядных цепочек и нанятых другими компаниями. Международные законы прямо не предписывают компаниям следить за тем, чтобы

участники их цепочек поставок соблюдали трудовые права и права человека. Однако за последнее десятилетие было принято несколько региональных законов и нормативных актов, обязывающих организации соблюдать элементы должной осмотрительности в вопросах прав человека или, по крайней мере, сообщать о процессах таковой (например, Директива 2014/95/EU о нефинансовой отчетности и Постановление о конфликтных минералах 2017/821). Более того, в 2019 году Европейский союз учредил новую роль Европейского управления по труду (ELA), которая направлена на улучшение сотрудничества между странами ЕС, включая проведение совместных скоординированных инспекций, а также анализ и оценку рисков по вопросам трансграничной мобильности рабочей силы.

Как крупные корпорации, так и другие компании могут выходить за рамки обязательных правовых норм и стандартов и включать в свои контракты с поставщиками и субподрядчиками положения, предотвращающие нарушения прав человека.

Национальные нормы и принципы, связанные с ответственностью бизнеса, включают национальные планы действий, законодательство, связанное с трудовым правом и обязательствами и ответственностью подрядчиков при заключении договоров подряда, коллективные договоры, определяющие трудовые права, роль ассоциаций работодателей в мониторинге и продвижении социальной ответственности, а также отраслевые практики и соглашения. Ответственность предприятий за соблюдение прав человека отличается от вопросов юридической ответственности и правоприменения, которые в основном определяются положениями национального законодательства и соответствующей юрисдикции (Руководящие принципы ООН по предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, 2011).

Международные нормы мягкого права и рекомендации Организации Объединенных Наций (ООН) были введены для того, чтобы помочь компаниям учитывать права человека. Глобальный договор ООН⁶ был первой инициативой ООН, направленной на корпоративную социальную ответственность. Он помогает компаниям вести бизнес ответственно в соответствии с Десятью принципами⁷, касающимися прав человека, труда, окружающей среды и борьбы с коррупцией. Он поддерживает предприятия в достижении Целей устойчивого развития ООН⁸ (в частности, Цель 8 касающаяся достойной работы и экономического роста) посредством сотрудничества и инноваций. Принятие Руководящих принципов по предпринимательской деятельности в аспекте прав человека (UNGP)⁹ в 2011 году стало первым авторитетным глобальным стандартом для предотвращения и устранения риска нарушений прав человека. Эти Руководящие принципы применяются ко всем государствам и ко всем предприятиям независимо от их размера, сектора, местонахождения, формы собственности и структуры. В Руководящем принципе 19 изложены последствия действий предприятий и подробно описано, как деятельность и отношения предприятий понимаются как отношения с деловыми партнерами, организациями в цепочке создания стоимости и любыми другими организациями, непосредственно связанными с их деятельностью, продукцией или услугами.

⁶<https://www.unglobalcompact.org/>

⁷<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

⁸<https://www.unglobalcompact.org/sdgs/about>

⁹https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciples-BusinessHR_EN.pdf

¹⁰ <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>

Роль институтов ЕС и государств-членов при возникновении случаев (тяжелой) трудовой эксплуатации или торговли людьми связана с обязательствами должной осмотрительности, т.е. предотвращения и защиты от вреда.

Все государства-члены ЕС и их национальные органы власти обязаны защищать работников – своих или трудовых мигрантов – от нарушений прав человека, связанных с предпринимательской деятельностью.

Это означает, что они сами обязаны принимать все разумные меры должной осмотрительности, например, посредством регулирования, проверок, судебного и иного принуждения. Государства-члены ЕС имеют обязанности, вытекающие из законодательства ЕС и Европейской конвенции по правам человека, и все государства-члены ЕС обязаны соблюдать Директиву ЕС 2011/36/EU о предупреждении и противодействии торговле людьми. Торговля людьми является уголовно наказуемой во всех европейских странах, но, когда речь идет о трудовой эксплуатации, национальные определения понятий часто несколько отличаются (Jokinen & Ollus 2019). Преступления, связанные с трудовой эксплуатацией или торговлей рабочей силой, не всегда преследуются как преступления, связанные с торговлей людьми, по ряду причин, связанных, например, с отсутствием доказательств, нежеланием жертвы заявить о себе или недостаточной квалификацией и осведомленностью властей. Это приводит к проблемам с доступом к правосудию и правам жертв. Таким образом, важно, чтобы предприятия убедились, что ими приняты достаточные меры против трудовой эксплуатации в своей организации, а также в своих цепочках поставок. Кроме того, помимо торговли людьми, все государства-члены ЕС имеют обязанности, связанные с защитой данных, нелегальным трудоустройством и командированием работников, речь о которых пойдет далее.

Общий регламент ЕС по защите персональных данных

Компании, которые реализуют стратегии по противодействию эксплуатации и торговле людьми в ЕС, а также проводят

социальные аудиты, должны учитывать Общий регламент ЕС по защите персональных данных 2016/679 (GDPR)¹⁰. Сам GDPR не касается ни торговли людьми (ТЛ), ни принудительного труда или любой другой формы трудовой эксплуатации. Однако он актуален в данном контексте, поскольку его положения могут повлиять на то, как компании реализуют стратегии социальной ответственности (социальные аудиты, кодексы поведения или договорные обязательства) для проверки соответствия деловых партнеров определенным требованиям.

Меры защиты, установленные для персональных данных работников в соответствии с GDPR, ограничивают возможности компаний к доступу и проверке документов, содержащих персональные данные работников (например, трудовые договоры, расчетные листы, таблицы учета рабочего времени), предоставленные агентствами по временному трудоустройству, персоналом, нанятым (суб)подрядчиками или поставщиками или работниками выполняющими работу для компании на другой основе (например, по гражданско-правовым договорам с агентствами по временному трудоустройству или субподрядчиками). В ЕС интерпретация влияния GDPR в контексте торговли людьми и социального аудита в настоящее время различается в разных ведомствах по защите данных. Однако в контексте данного документа рекомендуется, чтобы Договаривающаяся сторона/Покупатель и его контрагенты получили письменное согласие субъектов данных.

Этот подход имеет ряд недостатков с точки зрения предотвращения торговли людьми и эксплуатации (например, потому что субъекты данных могут отказаться от согласия в любой момент; жертвы торговли людьми и/или принудительного труда могут быть вынуждены не давать согласия; и потому что трудно обеспечить, чтобы согласие в трудовых отношениях было добровольным). Учитывая нынешнюю двусмысленность, это единственный подход, который надежно обеспечивает соблюдение GDPR для Договаривающейся стороны (компания А), а также пытается свести к минимуму риски торговли людьми и трудовой эксплуатации.

Директива о санкциях работодателей

Директива ЕС о санкциях работодателей (2009/52/ЕС) предусматривает минимальные стандарты санкций и мер в отношении работодателей незаконно пребывающих граждан третьих стран. Директива направлена на борьбу с нелегальной занятостью, связанной с незаконной иммиграцией в ЕС, и налагает конкретные обязательства на всех работодателей. К ним относятся, например, обязанность работодателя проверять правовой статус работников. Директива также предусматривает применение санкций к работодателям, например, лишение права на получение государственных пособий и участия в государственных закупках на срок до 5 лет, и даже закрытие предприятий, где было совершено нарушение. Директива предусматривает совместную ответственность подрядчика и субподрядчика в случаях, когда субподрядчик нарушает Директиву. Это касается тех случаев, когда подрядчик не может доказать, что он выполнил обязательства должной осмотрительности, определенные национальным законодательством, что может потребовать, например, информирования субподрядчика о незаконности найма незаконно пребывающих граждан третьих стран и его последствиях.

Директива требует установления защиты прав незарегистрированных работников из стран, не входящих в ЕС. К ним относятся возмещение невыплаченной заработной платы, наличие и доступность механизмов подачи жалоб, информации о правах и доступа к виду на жительство. В соответствии с Директивой, предприятия должны требовать от всех работников, не являющихся членами ЕС, предъявления вида на жительство или соответствующего документа, подтверждающего, что они имеют право законно находиться в стране, прежде чем приступить к работе. Копия этих документов должна храниться в течение всего срока трудовых отношений, и власти должны быть уведомлены при приеме на работу гражданина, не являющегося гражданином ЕС.

Предприятиям рекомендуется:

- обеспечить должную осмотрительность в отношениях с субподрядчиками и сохранять особую бдительность при работе в секторах, где, как известно, имеет место работа без документов;
- рассмотреть вопрос об ограничении числа субподрядчиков;
- распространять информацию о правах работников среди своих сотрудников-мигрантов из стран, не входящих в ЕС;
- обеспечить, чтобы граждане стран, не входящих в ЕС, имели равный доступ к механизмам рассмотрения жалоб компании; а также
- обеспечить свое представительство в рабочих/производственных советах/получить поддержку со стороны профсоюзов.

Несмотря на то, что существуют некоторые положительные примеры воздействия на незарегистрированных мигрантов, применение Директивы государствами-членами имеет свои недостатки. Например, суровость наказаний за правонарушения в разных государствах существенно различается. Более того, во многих странах ЕС работники должны сначала подать жалобу в трудовую инспекцию, прежде чем обращаться с иском в суд, что может повлечь за собой автоматическую передачу дела в иммиграционные органы, что может привести к депортации или задержанию. Напротив, идентификация жертв торговли людьми может также привести к тому, что их статус проживания или работы будет урегулирован.

Командирование работников и Директива ЕС об обеспечении принудительного осуществления.

Командированные работники - это работники, направленные своим работодателем, включая агентства по временному трудоустройству, для выполнения работы в другом государстве-члене ЕС на временной основе. Директива ЕС о командированных работниках и об обеспечении принудительного осуществления (PWS, 96/71/ЕС) в основном касается командированных граждан ЕС и уточняет обязательства принимающего государства, а также отмечает расходы поставщика услуг. Директива ЕС об обеспечении принудительного осуществления (2014/67/EU) направлена на усиление практического применения Директивы об командированных работниках, например, для решения вопросов, связанных с мошенничеством, обходом правил, инспекциями и мониторингом, совместной ответственностью в субподрядных цепочках, а также обмена информацией между государствами-членами. Предложение Европейской комиссии о пересмотре правил командирования работников было принято и вступит в силу в июле 2020 года.

Командированные работники, в отличие от работников ЕС с разъездным характером труда, остаются в принимающей стране ЕС лишь временно и поэтому не пользуются той же защитой, что и граждане принимающей страны или другие работники, пользующиеся правом свободного передвижения. Более того, командированные работники не имеют права на равное отношение к себе в плане доступа к занятости, условий труда и других социальных и налоговых условий. Это связано с тем, что правила ЕС в отношении командированных работников относятся к свободе услуг (статья 56 ДФЕС), а не к свободе передвижения, которая применяется в случае с работниками ЕС с разъездным характером труда.

Хотя Директива о командированных работниках была задумана как инструмент для направления в основном граждан

ЕС в краткосрочные командировки для оказания услуг в других государствах-членах ЕС, в настоящее время значительный процент этой группы составляют граждане, не являющиеся гражданами ЕС. Это связано с тем, что работодатели используют Директиву о командированных работниках также для переезда граждан третьих стран, которые легально проживают и работают в государстве-члене, в другое государство-член на тех же условиях, что и граждане ЕС. Командированные работники часто получают более низкую заработную плату, чем другие работники, и вынуждены работать в менее благоприятных/безопасных и, следовательно, дешевых условиях.

Так называемые компании-пустышки создаются для того, чтобы обойти трудовое законодательство и меры социальной защиты работников, командированных на основе соглашений о субподряде. Кроме того, некоторые агентства по временному трудоустройству целенаправленно нанимают граждан более уязвимых стран и регионов, а также представителей групп с ограниченным доступом к формальному труду в своей стране, чтобы иметь больший контроль и возможность навязывать низкую оплату и плохие условия труда.

Кроме того, малозаметность командированных работников дает возможность для эксплуатации, поскольку они часто изолированы

из-за языкового барьера, сегрегации, расположения жилья, навязанного способа передвижения на работу/с работы и большей подверженности опасным условиям труда, а также не имеют какого-либо представительства в компании, которой они предоставляют услуги.

Директива о внесении поправок в Директиву о командированных работниках (2018/957), которая вступила в силу 30 июля 2020 года, направлена на решение проблем, с которыми сталкиваются командированные работники, и неясные правила субподряда. С этой поправкой к командированным работникам будут применяться все обязательные элементы вознаграждения (до сих пор это была только заработная плата), а также правила принимающего государства-члена ЕС по размещению работников и возмещению расходов. Срок пребывания в стране также будет ограничен 12 или 18 месяцами, после чего работники из ЕС получат право на большинство условий найма на условиях свободного передвижения. Примечательно, что при долгосрочном командировании продолжительность этого квалификационного периода может быть удовлетворена за счет совокупного найма различных командированных работников для выполнения одной и той же задачи, что, таким образом, затрагивает саму суть существующей экономической модели и нацелено на роль агентств по временному трудоустройству в найме и управлении временной рабочей силой мигрантов в рамках глобальных цепочек поставок.

Предприятиям рекомендуется:

- рассматривать возможность прямого найма работников, когда это возможно;
- проверять агентства по временному трудоустройству и компании по командированию работников, прежде чем вести с ними дела;
- обеспечивать командированным работникам возможность озвучивать свои проблемы и потребности, например, в советах по представительству работников;
- обеспечивать представителям профсоюзов участие в проверках помещений подрядчиков, а также (где это уместно) жилья работников; а также
- проверять, чтобы заработная плата командированных работников была не ниже уровня минимальной заработной платы в принимающей стране.

Инструментарий Навигация по цепочке поставок

Следующие инструменты помогут вашей компании взять на себя обязательства по защите прав трудовых мигрантов, обеспечению безопасных условий труда, содействию справедливому и социально ответственному экономическому росту и гарантии того, что условия найма трудовых мигрантов (заработная плата, рабочее время и социальное обеспечение) будут установлены наравне с условиями найма других работников. Цель следующего набора инструментов - предоставить вашему бизнесу практические меры, которые можно использовать для навигации и контроля сложных сетей цепочек поставок, особенно в местном, национальном и внутриевропейском контексте. Какие из перечисленных ниже стратегий наиболее подходят для снижения риска трудовой эксплуатации в цепочках поставок и субподрядов будут определяться вашим сектором бизнеса и размером вашей компании.

Инструментарий по предотвращению трудовой эксплуатации и торговли людьми

Навигация по цепочке поставок



Инструмент «Оценка рисков»

Выполните первый шаг должной осмотрительности, и точно определите области, где риски эксплуатации наиболее высоки. Этот инструмент включает простой в использовании контрольный список для определения рисков.



Инструмент «Стратегия»

Определите четкую стратегию компании по предотвращению эксплуатации и торговли людьми и включите ее во внутренние руководства и корпоративные политики. Включает девять рекомендаций для действий, основанных на ценностях.



Инструмент «Проверка»

Изучите своих партнеров, постарайтесь убедиться в том, что они ведут себя ответственно и не вовлечены в нелегальную или преступную деятельность. Включает список вопросов для обсуждения с потенциальным деловым партнером.



Инструмент «Договор»

Включите в договоры с субподрядчиками и другими партнерами постоянные пункты, призванные разъяснять обязательства и требования контрагентов. Включает четыре шага для изложения политики в письменном виде.



Инструмент «Оценка на рабочем месте»

Мониторинг работы подрядчиков и субподрядчиков путем проведения проверок условий труда на рабочих местах. Включает руководство по планированию и проведению оценки, а также список вопросов для обсуждения с трудовыми мигрантами с целью выявления факторов риска, которые делают работников уязвимыми для эксплуатации и торговли людьми.





Инструмент «Оценка рисков»

Как можно определить риск трудовой эксплуатации в цепочках поставок?

Следующий контрольный список поможет вам определить, насколько велик риск трудовой эксплуатации или торговли людьми для вашего бизнеса. Оценка рисков должна быть первым шагом должной осмотрительности. Она поможет вам точно определить области, в которых риски наиболее высоки. **Для успешной оценки рисков необходимы знания о факторах, способствующих повышенному риску работника стать уязвимым, и осведомленность об уязвимых группах или населении, работающих на вашу компанию через субподрядные цепочки.** Компании, которые могут относиться к одному или нескольким из перечисленных в контрольном списке государств, подвержены риску быть вовлеченными в мошенническую деятельность, трудовую эксплуатацию и/или даже торговлю людьми. Там, где выявлены повышенные риски, используйте имеющиеся в данной публикации инструменты для эффективного контроля деятельности подрядчиков и субподрядчиков, например, на строительных площадках и в торговых помещениях.

1 Использует ли ваша компания неквалифицированную, временную и/или сезонную рабочую силу?

Да

2 Много ли трудовых мигрантов, которые могут быть незнакомы с коллективным соглашением вашей страны или бизнес-сектора, работает в вашей компании?

Да

3 Имеются ли в вашей компании трудовые мигранты/временный персонал, работающий по временным контрактам и нанятый национальными или международными агентствами по подбору временного персонала?

Да



4 Использует ли ваша компания субподрядчиков (возможно, с несколькими уровнями в цепочке поставок), агентства по подбору временного персонала и краткосрочные сезонные договора? Если да, то обладают ли сотрудники вашей компании навыками выявления нехарактерно низких предложений по тендерам / контрактам?

Да

5 Существуют ли какие-либо рабочие функции, которые переданы на аутсорсинг и выполняются трудовыми мигрантами/временным персоналом, которые не сразу видны или заметны, потому что работа выполняется ночью или в отдаленных местах, где меньше надзора?

Да

6 Существует ли иногда путаница в отношении личности работников, которые работают, например, на стройплощадках, где действуют сложные субподрядные соглашения?

Да

7 Функционирует ли в вашей компании внутренний или внешний механизм рассмотрения жалоб или система обработки жалоб, которая позволила бы всем работникам (занятым прямо или косвенно, местным или мигрантам) анонимно доводить проблемы до сведения руководства?

Да

8 Является ли ваша компания частью бизнес-сектора, который ранее пострадал от незадекларированного труда, социального демпинга, эксплуатации труда и/или торговли людьми по данным, например, СМИ, исследований, отчетов НПО или других источников?

Да

9 Является ли ваша компания частью бизнес-сектора, который, по данным, например, СМИ, исследований, отчетов НПО или других источников, недостаточно контролируется государством, о чем свидетельствует отсутствие трудовых инспекций, отсутствие расследований или неэффективными расследованиями, связанными с эксплуатацией труда, в дополнение к низкому риску судебного преследования правонарушителей?

Да

Инструмент «Стратегия» Как разрабатываются стратегии по противодействию эксплуатации?

Все большее число предприятий обязуются проводить международную проверку должного соблюдения прав человека и публикуют ежегодные отчеты об устойчивом развитии. Несмотря на этот прогресс, часто не уделяется внимание улучшению условий труда в местных цепочках поставок. Если компания стремится быть конкурентоспособной, все более важным становится стратегический подход к КСО. Он может внести положительный вклад в защиту прав трудовых мигрантов, управление рисками, экономию затрат, отношения с инвесторами и клиентами, управление человеческими ресурсами и инновационный потенциал. Этот инструмент призван помочь компаниям определить четкую стратегию компании по предотвращению трудовой эксплуатации и торговли людьми. В нем изложены рекомендации о том, как включить эту тему во внутренние руководства и корпоративные политики, а также как воплотить в жизнь ценности, заложенные в новой стратегии. В рекомендации также включены дополнительные материалы и руководства, которые помогут вам реализовать стратегию. Ссылки на материалы можно найти в конце документа.

1

Определите и сформулируйте, как основные ценности вашей компании связаны с должным соблюдением прав человека и, особенно, с предотвращением трудовой эксплуатации как в вашей прямой трудовой практике, так и при использовании субподрядчиков. Включите это формулировки в основную стратегию вашей компании и проведите различие между ближайшими и долгосрочными подходами к КСО. Если система ценностей вашей компании вступает в противоречие с обязанностями в области прав человека, следует использовать подход, основанный на принципах, например, такой, при котором приоритетом должно считаться предотвращение трудовой эксплуатации, а не акцент на экономическую эффективность при проведении конкурсных торгов. Согласуйте стратегию с нормативно-правовой базой вашей страны и возможными кодексами поведения по вопросам прав человека, применяемыми в вашем секторе бизнеса.

→ Используйте Десять принципов Глобального договора ООН и Инструмент «Оценка рисков» на стр. 37. Используйте принципы 17-22 ГП ООН, чтобы узнать о должном соблюдении прав человека.

5

Повышайте осведомленность персонала (особенно руководителей и контролирующего персонала) о трудовой эксплуатации/торговле людьми/принудительном труде и соответствующем законодательстве путем: а) изучения и картирования возможных уязвимых групп, наиболее подверженных риску эксплуатации в вашем секторе бизнеса, б) улучшения понимания обстоятельств, повышающих риск эксплуатации трудовых мигрантов/временного персонала, в) налаживания диалога и сотрудничества с органами власти, организациями гражданского общества, трудовыми инспекторами, ассоциациями работодателей и профсоюзами с целью улучшения взаимодействия для выявления и сообщения о возможных случаях.

→ Используйте Руководство HEUNI для предприятий и работодателей по управлению рисками в субподрядных цепочках, а также публикации проекта FLOW «Теневой бизнес» и «Навигация по цепочке поставок - Инструментарий для ответственного ведения бизнеса».

4

Поделитесь стратегией вашей компании (и руководящими принципами или корпоративной политикой) по предотвращению эксплуатации (в идеале - лично) с заинтересованными лицами, подрядчиками, субподрядчиками и деловыми партнерами. Организуйте регулярные тематические совещания с вашими партнерами в цепочках поставок и уведомляйте их о риске трудовой эксплуатации. Познакомьтесь с людьми и предприятиями в вашей цепочке поставок.

→ Используйте инструмент «Проверка» на стр. 44

2

Примите письменное обязательство по соблюдению этических и профессиональных норм, основополагающих принципов и прав на рабочем месте, а также по противодействию трудовой эксплуатации и торговле людьми как в связи с непосредственным трудоустройством, так и по всей цепочке поставок. Письменно гарантируйте, что сотрудники свободны в заключении и расторжении трудовых отношений.

→ Используйте Декларацию МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН.

3

Подготовьте руководящие принципы компании, используя остальные пункты инструмента «Стратегия». Подготовьте руководящие принципы, конкретно направленные на предотвращение эксплуатации и торговли людьми в цепочке поставок, и обеспечьте их соблюдение на протяжении всей цепочки поставок. Включите их во все ваши процессы, особенно в те, которые касаются использования подрядчиков, найма, субподрядчиков и командированных работников.

→ Используйте Руководящие принципы HEUNI для предприятий и работодателей по управлению рисками в цепочках субподряда, стр. 16 раздел А: Общие меры предосторожности.



6

Обязуйтесь в письменной форме расширять возможности и информировать трудовых мигрантов об их правах на работе. Повышайте осведомленность трудовых мигрантов путем предоставления информации (например, листовок) о том, что такое принудительный труд и как или кого они могут уведомить об этом, если им станет известно, что такое имеет место. Уведомление работников об их правах на работе должно быть включено в официальные ознакомительные материалы. Информация может распространяться/раздаваться в первый день работы, когда работники проходят вводный инструктаж, обучение и т.д.

→ **Используйте Декларацию МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и доступные информационные брошюры национальных властей для иностранных работников, а также Инструмент «Оценка на рабочем месте» на стр. 55**

7

Усилите и приведите в соответствие мониторинг условий труда среди работников и субподрядчиков, например, путем: а) регулярных проверок, аудитов или инспекций рабочих мест, б) создания этического канала/механизма подачи жалоб, через который любой человек может безопасно (в том числе анонимно) сообщить о своих подозрениях или проблемах в условиях труда на своем родном языке или на языке, который он понимает, и обеспечить эффективное и своевременное реагирование на жалобы, и в) убедитесь в том, что ваша компания предоставляет сотрудникам неформальные возможности для обсуждения условий их работы.

→ **Используйте Инструмент «Оценка на рабочем месте» на стр. 55**

8

Установите четкие процедуры для различных уровней должностей для решения ситуаций, если:

а) компания или власти обнаружили нарушение трудового договора; б) в случае наличия признаков трудовой эксплуатации и/или торговли людьми; в) персонал компании получает жалобу или сообщение о трудовой эксплуатации или торговле людьми.

→ **Используйте Руководящие принципы НЕУНИ для предприятий и работодателей, стр. 22-25, и см. раздел «При возникновении подозрений» на стр. 55**

9

Следите за соблюдением кодексов поведения и вашей стратегии по противодействию эксплуатации. Оцените эффективность вашей компании в соответствии со стратегией и включите информацию об этом в свои ежегодные отчеты.

→ **Используйте Систему отчетности в соответствии с Руководящими принципами ООН**

В следующей вставке приведен пример, когда компания включила предотвращение трудовой эксплуатации в свою стратегию, добившись тем самым конкретных результатов.

Пример радикальной стратегии прозрачности SOK Corporation

SOK Corporation предоставляет закупочные и другие услуги S-Group, финской сети розничных и сервисных компаний, включая супермаркеты. В 2018 году они поручили Oxfam Italy провести оценку воздействия на права человека (HRIA) в своих цепочках поставок переработанных томатов в Италии. Сборщики помидоров в Италии - это в основном мигранты из Африки, которые работают по 10 часов в день, зарабатывая около 35 евро в день. Некоторые рабочие живут в трущобах без электричества, водопровода, надлежащей санитарии или даже укрытия от дождя. Их часто нанимают нелегальные посредники по найму рабочей силы, и им приходится оплачивать услуги по найму и транспортировке. (Yhteishyvä 2018; Oxfam 2019.)

В качестве данных использовались, например, интервью с примерно 50 заинтересованными сторонами (включая работников, поставщиков, сотрудников SOK/Coop Trading), круглый стол с участием многих заинтересованных сторон, документы и анализ ценовых тенденций в цепочке поставок. (Oxfam 2019.). Оценка воздействия на права человека выявила, например, принудительный труд, низкую заработную плату, чрезмерную продолжительность рабочего дня, небезопасное и антисанитарное жилье, риски для здоровья и безопасности на работе и в транспорте, а также отсутствие доступа к правосудию. Рекомендации включали, например, сближение функций закупок и устойчивого развития SOK; требование к итальянским поставщикам томатов закупать продукцию у членов Сети по качественному сельскохозяйственному труду; поддержку создания альтернативных моделей найма и механизмов рассмотрения жалоб работников в цепочках поставок; и пропаганду изменений на местном, национальном (финском и итальянском) уровне и уровне ЕС в процессах проверок должного соблюдения прав человека и прав трудовых мигрантов. (Oxfam 2019.)



Дополнительная литература и полезные ссылки:

Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998): <https://www.ilo.org/declaration/lang-en/index.htm>

Глобальный договор Организации Объединенных Наций: <https://www.unglobalcompact.org/>

Глобальный договор ООН – Десять принципов: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

Руководство по корпоративной устойчивости, основанное на Глобальном договоре ООН: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principle>

Руководящие принципы Организации Объединенных Наций (UNGPS): https://www.obchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

Система Отчетности по Руководящим принципам ООН: <https://www.ungpreporting.org/>

Руководящие принципы HEUNI по управлению рисками в цепочках субподрядов для предприятий и работодателей (2018): https://www.beuni.fi/en/index/publications/beunireports/HEUNI_report_88c.html

Публикация проекта FLOW “Теневой бизнес: раскрытие бизнес-моделей эксплуатации труда”: https://www.beuni.fi/en/index/researchareas/humantrafficking/flow_tbb.html

Институт прав человека и бизнеса (IHRB): Принцип «работодатель платит» - ответственный подбор персонала: <https://www.ihrb.org/employerpays/the-employer-pays-principle>

Пособие для экономических секторов по противодействию торговле людьми: https://csd.bg/fileadmin/user_upload/publications/library/files/2019_08/Toolkit_EN.pdf

Инструментарий по сокращению современного рабства: <https://www.stronger2gether.org/resources>

Инструмент «Проверка»

Кто ваши партнеры?

Предприятия должны тщательно выбирать субподрядчиков и деловых партнеров, чтобы избежать вовлечения в трудовую эксплуатацию или торговлю людьми. Цель проверки - убедиться, что партнеры не вовлечены в нелегальную или преступную деятельность сами или неосознанно через субподрядчиков. В дополнение к защите прав мигрантов, проверка возможных деловых партнеров укрепит ваш имидж и репутацию социально ответственной компании, приверженной продвижению достойной работы. Конкурентные торги могут помочь покупателям получить «лучшую цену» и снизить затраты, но этот процесс также может подвергнуть вашу компанию скрытой эксплуатации рабочей силы. Выбор поставщика с самым низким ценовым предложением может быть привлекательным, однако поставщики, способные снизить затраты до подозрительно низкого уровня, могут использовать схемы эксплуатации, замаскированные под законные бизнес-структуры, чтобы максимизировать прибыль за счет использования людей, которых обманом или принуждением заставляют соглашаться на неблагоприятные условия найма.

Ниже вы найдете вопросы и/или пункты для обсуждения, которые помогут вам достичь общего понимания ценностей, которых придерживается ваша компания. Такие обсуждения также направлены на повышение осведомленности ваших партнеров о мошеннических действиях, включая трудовую эксплуатацию. Вы также можете рассмотреть возможность использования инструмента оценки рисков со своими деловыми партнерами, чтобы помочь им понять риски, связанные с их деятельностью. Это побудит других участников вашего сектора действовать ответственно и активно.



ИНСТРУМЕНТ «ПРОВЕРКА»

Вопросы для обсуждения компаниями при проверке потенциальных деловых партнеров

- Какова структура вашей компании?
 - Структура рабочей силы, доля непосредственно нанятых работников, трудовых мигрантов, временных работников и доля работников, нанятых косвенно через агентства по трудоустройству и субподрядчиков.
- Если ваша компания использует агентства по трудоустройству, как они отбираются и как вы гарантируете, что они соответствуют трудовым стандартам?
- Как организован процесс трудоустройства трудовых мигрантов от первого контакта до начала работы в стране назначения?
- Существует ли в вашей компании какая-либо политика или стратегии, направленные на предотвращение трудовой эксплуатации или торговли людьми в вашей цепочке поставок?
- Есть ли в вашей компании механизм рассмотрения жалоб работников или этический канал для сообщения о проблемах, предназначенный как для непосредственно работающих сотрудников, так и для работников ваших субподрядчиков, работающих на вашей территории, а также для работников ваших подрядчиков? Если да, укажите.
- Как организуется проезд работников, прибывающих из другой страны, и кто его оплачивает?
- Взяли ли вы на себя обязательство следить за тем, чтобы командированные или временные работники не были обязаны платить сбор за подбор персонала? Если да, то каким образом?
- Все ли работники были проинформированы об общих условиях найма в стране назначения до начала работы? Было ли это сделано на понятном для них языке, и была ли у них возможность при необходимости пользоваться услугами переводчиков? Как была проведена проверка их понимания?
- Были ли работники проинформированы о своих правах как работников в стране, в которой они работают, на понятном им языке? Например, о праве на получение заработной платы в соответствии с коллективным договором, компенсацию за сверхурочную работу, право вступать в профсоюз и т.д.
- Предоставляете ли вы жилье или помощь в поиске жилья? Если да, то как определяется арендная плата? Вычитается ли она непосредственно из заработной платы и существуют ли какие-либо правила относительно того, кто имеет право на получение жилья, а кто нет? Сколько работников проживает в каждой жилой единице? Могут ли работники отказаться от жилья, предоставленного компанией, и может ли работник самостоятельно искать жилье без каких-либо сборов?
- Как рабочие добираются на работу? Если ваша компания предоставляет услуги транспорта, должны ли работники платить за эти услуги? Если да, то как определяется стоимость?

В следующих вставках приведены некоторые примеры того, как компании могут проверять своих деловых партнеров и использовать инструменты, предоставляемые органами власти, для проверки соблюдения налоговых норм их партнерами.

Пример передовой практики из Финляндии

Финская строительная компания организовала личные встречи с рекрутинговыми компаниями, которые нанимают трудовых мигрантов, а также с компаниями, предоставляющими клининговые услуги, в целях устранения рисков, связанных с трудовой эксплуатацией. Обсуждения основывались на перечне вопросов и тем на основе Руководящих принципов HEUNI для предприятий и работодателей по управлению рисками в цепочках субподряда. По словам их директора по устойчивому развитию, эти встречи позволили обсудить более деликатные вопросы, связанные с потенциальной эксплуатацией, и предоставили возможность достичь общее понимание ценностей компании и этического поведения. В целом, компания получила положительные отзывы о своем подходе от рекрутинговых компаний. Эти встречи также способствовали продвижению этического канала компании. Любой желающий может использовать его анонимно, чтобы сообщить о несоблюдении требований или подозрениях в действиях, противоречащих руководящим принципам компании.

Передовая практика Эстонии: Инструмент электронного обслуживания Налогового органа

Налоговый департамент Эстонии предлагает новый портал электронных услуг (доступен с ноября 2019 года), где отображаются оценки налогового поведения компаний и даются инструкции о том, что компании должны сделать, чтобы улучшить свой рейтинг.

Общая информация (например, адрес, уплата налогов и т.д.) является общедоступной и видимой для всех, но рейтинг налогового поведения не является общедоступным. Он виден только представителю самой компании или лицу, с которым представитель поделился этой информацией. Таким образом, компании могут поделиться своим рейтингом налогового поведения с потенциальными партнерами, чтобы доказать свою благонадежность или попросить своих субподрядчиков поделиться своим профилем перед подписанием контрактов.

Инструмент «Договор»

Как заключаются прочные деловые соглашения и контракты?

Исследования показали, что, хотя на первый взгляд может показаться, что все в порядке, в действительности могут использоваться законные бизнес-структуры для сокрытия фактов эксплуатации. Этот инструмент поможет вашей компании усилить деловые соглашения и контракты, с помощью которых можно получить больший контроль над цепочками поставок. Ограничение количества уровней в цепочке поставок, использование услуг только легально работающих и зарегистрированных агентств по трудоустройству и подбору персонала, создание каналов связи, по которым можно сообщить о неправомерных действиях, и введение в договорные условия положений, специально учитывающих риски, связанные с трудовой эксплуатацией, являются сильными мерами как для предотвращения эксплуатации, так и для демонстрации ценностей вашей компании сотрудникам и заинтересованным сторонам. Этот инструмент предназначен для инициативных и ценностно-ориентированных компаний, которые хотят сделать все возможное, чтобы минимизировать риск вовлечения в трудовую эксплуатацию или даже торговлю людьми.

Шаг 1. Если ваша компания пользуется услугами поставщика /подрядчика/агентства, проверьте, законно ли работает компания (например, зарегистрирована в соответствующих государственных реестрах), и потребуйте или запросите заверения в том, что компания не замешана в текущем уголовном деле, например, через государственные реестры или через письменные подтверждения. Компании могут также запрашивать отчеты о проверках у инспекций труда, если такие проверки были проведены. Текущие уголовные расследования не являются общедоступной информацией.

Шаг 2. Определите политику вашей компании в отношении использования поставщиков и субподрядчиков с помощью Инструмента «Стратегия» на стр. 39. Определите обязательства и требования контрагентов, например, могут ли подрядчики в дальнейшем передавать работу субподрядчикам, и если да, то какие условия должны быть согласованы в письменном виде; должны ли они перед этим быть одобрены вашей компанией? Должны ли одинаковые условия найма применяться ко всем уровням субподряда? Как вы намерены контролировать своих подрядчиков и их возможных субподрядчиков?

Шаг 3. Убедитесь, что обязательства и требования являются частью письменного контракта. Изложите политику компании в письменном виде и **рассмотрите** возможность включения постоянных положений в контракты с субподрядчиками и другими партнерами. Ниже перечислены темы и возможные меры, которые ваша компания может предпринять для снижения риска трудовой эксплуатации в цепочках поставок и субподрядов. Они призваны вдохновить на превентивные действия и должны обсуждаться с юридическим отделом вашей компании. Направление деятельности и размер компании определяют уровень детализации, который ваша компания должна применять при составлении договоров с деловыми партнерами и субподрядчиками.

Примечание: *Предприятия несут ответственность за приведение положений в соответствие с национальными нормативными актами, касающимися, например, коммерческой конфиденциальной информации и защиты персональных данных. Примеры договорных положений и дополнительную информацию о том, как интерпретировать правила GDPR при составлении контрактов такого типа, см. в публикации проекта FLOW «Руководство по нормативно-правовой базе». Договаривающейся стороне и ее контрагентам рекомендуется заручиться письменным согласием субъектов данных. При отсутствии письменного согласия документация должна быть получена после предварительной анонимизации.*



ИНСТРУМЕНТ «ДОГОВОР»

- Обеспечьте недопустимость трудовой эксплуатации или торговли людьми.
- Убедитесь, что подрядчик не был признан виновным в каких-либо преступлениях в прошлом.
- Настаивайте на том, чтобы подрядчики ознакомились со стратегией вашей компании по предотвращению трудовой эксплуатации и торговли людьми.
- Обязуйте подрядчиков информировать своих иностранных сотрудников и своих субподрядчиков об их правах и обязанностях в качестве сотрудников в стране, в которой они работают, на языке, который они понимают. Чтобы убедиться в том, что сотрудники были правильно проинформированы, попросите, чтобы копия обсуждаемых прав и обязанностей была отправлена в вашу компанию (обратите внимание, что они могут быть сфабрикованы, и что сама по себе эта мера не гарантирует того, что компания не будет нарушать трудовые права).
- Настаивайте на том, чтобы контрагенты обеспечивали, чтобы нанятые ими работники (включая их субподрядчиков) имели все необходимые разрешения на работу, а условия труда и оплата труда соответствовали условиям рынка труда в стране, в которой они работают.
- Убедитесь, что кадровые агентства/субподрядчики не взимают с командированных или временных работников никаких сборов за трудоустройство.
- Возложите на подрядчика ответственность за то, чтобы все субподрядчики выполняли те же требования и обязательства, что и подрядчик.
- Заставьте подрядчиков контролировать как свою деятельность, так и деятельность своих субподрядчиков.
- Настаивайте на том, чтобы подрядчики немедленно устраняли возможные нарушения договоров в своих цепочках субподряда

и гарантировали, что выявленные нарушения будут устранены без дополнительного бремени на работника, и чтобы при этом работник имел доступ к любой надлежащей компенсации и средствам правовой защиты.

- Обеспечьте своей компании постоянный доступ к информации/документам, получаемым от контрагента и подтверждающим выполнение требований и обязательств, например, подтверждение выплаченной заработной платы и рабочего времени работников.
- Предусмотрите право без предварительного уведомления связываться с работниками подрядчика или его субподрядчиков на своих объектах работ для получения информации об условиях труда.
- Предусмотрите для своей компании доступ к помещениям подрядчика и/или месту работ для проведения проверок/оценок рабочих мест/ аудитов, чтобы убедиться в том, что подрядчик придерживается принципов Кодекса поведения поставщика. Убедитесь, что в соответствии с договором аудит может проводиться не только вами, но и внешней/третьей стороной от вашего имени. Также убедитесь, что в случае аудита, проводимого внешней/третьей стороной, договаривающаяся сторона не может настаивать на заключении Соглашения о неразглашении, которое делает весь аудит бессмысленным из-за большого количества ограничений в отношении того, что может быть раскрыто в рамках отчета внутреннего аудита.
- Предусмотрите возможность немедленного аннулирования или расторжения контрактов в случае выявления серьезных нарушений. В случаях менее серьезных нарушений рассмотрите положение, предусматривающее предоставление оговоренного срока для исправления ситуации, и, если поведение не улучшится, а пункты будут систематически и намеренно нарушаться, договор может быть аннулирован или расторгнут немедленно. Перед расторжением договора, важно рассмотреть возможные последствия этого действия, чтобы после расторжения возможные жертвы эксплуатации не пострадали еще больше, и чтобы эксплуатация не продолжилась в другом месте или в других формах.

Шаг 4. Разработайте четкую стратегию действий в случае возможных нарушений договора. Рассмотрите различные сценарии, чтобы нарушение договора/эксплуатация выявлялась либо вашим персоналом, либо персоналом, работающим в цепочке поставок, либо органами власти. Обеспечьте быстрое реагирование на нарушения договора. В зависимости от национального законодательства, нарушения трудового законодательства могут не наказываться в рамках уголовного права, в то время как тяжкие преступления, связанные с трудовой эксплуатацией и торговлей людьми, являются наказуемыми преступлениями, которые могут предусматривать тюремное заключение. Последствия для жертв торговли людьми часто бывают тяжелыми, и жертвы имеют право на получение финансируемых государством специализированных услуг по поддержке. Таким образом, для предприятий важно иметь четкую стратегию того, как действовать в различных сценариях эксплуатации.

Санкции за нарушения трудового законодательства остаются небольшими, что делает трудовую эксплуатацию относительно безрисковой и высокодоходной деятельностью. Некоторые предприятия вводят собственные модели санкций, чтобы предотвратить теневое предпринимательство и в то же время защитить права работников. В следующей вставке приведен пример, когда компания применяет штрафы в случае выявленных нарушений со стороны своих субподрядчиков.



Передовой опыт строительного сектора по использованию штрафных санкций:

Senate Properties - это крупная получастная финская компания, которая занимается обслуживанием и строительством объектов недвижимости правительства Финляндии. Они имеют требования выше среднего, касающиеся, например, цепочки контрактов. Руководящие принципы Senate Properties по предотвращению финансовых преступлений охватывают проекты строительства и технического обслуживания, а также закупки услуг и администрирование. Например, поставщик должен сдавать отчеты по каждому субподрядчику в своей цепочке субподрядов. Они могут привлекать только субподрядчиков, которые были одобрены в письменной форме генеральным подрядчиком. Также, на договорном уровне они обязуются предоставлять каждому работающему на их объектах информацию, например, об условиях труда на понятном ему языке. Существуют также такие санкции как, например, несоответствия или халатность при получении разрешения на субподряд влекут за собой штраф в размере до 10 000 евро.

Дополнительная литература и полезные ссылки:

Руководящие принципы HEUNI по управлению рисками в цепочках субподрядов для предприятий и работодателей: https://www.beuni.fi/en/index/publications/beunireports/HEUNI_report_88c.html

Справочник по бизнесу и правам человека для практикующих юристов (2018): <https://rm.coe.int/business-and-human-rights-a-handbook-of-legal-practitioners/168092323f>

МОТ в борьбе с принудительным трудом: Руководство для работодателей и предприятий: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_101171.pdf

Руководящие принципы HEUNI по предотвращению неправомерного найма, эксплуатации и торговли трудовыми мигрантами в регионе Балтийского моря: <https://www.cbss.org/wp-content/uploads/2012/11/ADSTRIN-GO-Guidelines.pdf>

Руководство ОЭСР по вопросам должной осмотрительности, ответственного делового поведения: <https://www.oecd.org/investment/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm>

Руководство по нормативным рамкам HEUNI - Ответственность бизнеса в отношении прав человека, трудовой эксплуатации и торговли людьми (2020): <http://www.beuni.fi/en/index/publications/beunireports/reportseries94.html>



Инструмент «Оценка на рабочем месте» Как проводить собственные проверки?

Ответственные субъекты бизнеса могут играть активную и значимую роль в предотвращении трудовой эксплуатации. Благодаря приверженности соблюдению прав человека, а также инвестициям в социальную ответственность, компании могут эффективно сократить возможности недобросовестных предпринимателей в области эксплуатации работников и искажению честной конкуренции. Приведенный ниже инструмент должен стать частью программы социальной ответственности компании и предназначен для предоставления компаниям большего контроля над цепочкой субподрядчиков посредством эффективной оценки условий труда. Этот инструмент также может быть использован в качестве модели для интеграции инициатив социальной ответственности в государственные закупки.

Он ни в коем случае не предназначен для замены работы инспекторов труда или других правоохранительных органов. Этот инструмент описывает действия, связанные с оценкой на рабочем месте, начиная с этапа планирования и заканчивая фактической оценкой, а также принятием дальнейших мер и корректирующих действий в случае обнаружения проблем. Для тех предприятий, которые уже проводят проверки безопасности на рабочих местах, например, в строительном секторе, этот инструмент может быть использован для

включения темы трудовой эксплуатации в существующие протоколы проверок.

“Инспекции труда располагают ограниченными ресурсами и не могут регулярно проводить проверки во всех компаниях. Поэтому оценка на рабочем месте, проводимая компаниями, является очень хорошим инструментом для борьбы с эксплуатацией и теневой экономикой”. Инспектор труда в Финляндии

Данный инструмент разработан как инструмент самоаудита, подходящий для штатного персонала компании, который хорошо осведомлен о структуре компании и возможных рисках. Оценки рекомендуется проводить на регулярной основе, например, 1-3 раза в год в зависимости от размера бизнеса и масштаба его деятельности.

Оценки на рабочем месте могут проводиться оперативно, как ответ на жалобы (например, через этические каналы, которые предприятия используют для сообщения о предполагаемых нарушениях), но также их необходимо проводить на местах, где, казалось бы, все хорошо. Неожиданные оценки с большей вероятностью выявят плохие условия труда, чем те проверки, о которых объявляется заранее. Крупномасштабные аудиты требуют таких ресурсов, как время, персонал и деньги. Для некоторых компаний может быть полезно рассмотреть возможность привлечения местных НПО, инспекторов труда, профсоюзов или консультантов по вопросам БПЧ/КСО/прав трудящихся или других экспертов из частных аудиторских организаций для выполнения этой работы. В следующих вставках приведены несколько примеров, когда компании создали этические каналы для сообщения о нарушениях или, когда работники могут использовать мобильные приложения для сообщения о возникших проблемах.

Пример передовой практики Латвии: канал анонимных сообщений

Производитель цемента SCHWENK Latvija уделяет особое внимание социальной ответственности в своей цепочке поставок. Компания регулярно организует информационные кампании и создала канал анонимной отчетности для своих сотрудников. Ежегодно около 350 сотрудников составляют примерно 2000 отчетов о рисках по этому каналу. Эти сообщения в основном касаются нарушений техники безопасности, но этот канал также может использоваться для сообщения о проблемах, связанных с занятостью и заработной платой. Этот инструмент позволил компании укрепить свою репутацию как ответственного предприятия с гибким подходом в решении проблем.

Пример передовой практики в Болгарии: Приложение для отчетности для работников

В 2019 году Конфедерация независимых профсоюзов Болгарии (CITUB), Генеральная инспекция труда и Национальное налоговое агентство (NRA) провели кампанию по повышению осведомленности о вреде теневой экономики. В рамках кампании они представили бесплатное мобильное приложение VOX KNSB, которое позволяет пользователям сообщать о проблемах и нарушениях на рабочем месте, а также делиться положительными практиками. Приложение доступно на Android и iPhone, и анонимность его пользователей гарантируется. К отчету можно прикреплять фотографические материалы, и приложение автоматически регистрирует местоположение, с которого был отправлен отчет. За первые несколько месяцев приложение скачали более 10 000 пользователей. Было подано около 50 сообщений, и 85% из них касались нарушений трудовых отношений.



ИНСТРУМЕНТ «ОЦЕНКА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ»

Инструмент проверки, представленный в этом руководстве, не требует каких-либо специальных навыков или компетенций. Он разработан таким образом, чтобы менеджеры среднего звена или эксперты по корпоративной ответственности/устойчивому развитию могли без труда выполнить описанные здесь основные шаги.

СОВЕТ: Оценки на рабочем месте могут проводиться как таковые, но также могут быть частью проверок соблюдения безопасности на рабочих местах, аудитов, HR-стратегий, ежегодных оценок и/или опросов об удовлетворенности работой.

Каковы требования к проведению проверок?

В идеале лицо (лица), проводящее инспекции, должно (должны) **хорошо разбираться в вопросах трудовой эксплуатации и торговле людьми и, предпочтительно, иметь некоторый уровень специализации в области устойчивости и ответственности.** Лицам, проводящим проверки, рекомендуется ознакомиться со следующими материалами, касающимися выявления признаков трудовой эксплуатации и торговли людьми. Также неплохо составить карту существующих возможностей обучения по вопросам трудоустройства, мастер-классов или семинаров, предлагаемых частными организациями, государственными структурами, НПО, профсоюзами или другими заинтересованными сторонами. Кроме того, **хорошие коммуникативные навыки** лиц, проводящих проверки, будут способствовать обмену информацией и способствовать построению доверительных отношений с сотрудниками, субподрядчиками и деловыми партнерами.

Хорошие языковые навыки важны, даже несмотря на то, что в идеале проверки должны проводиться на родном языке работников; английский может быть наиболее приемлемым языком, который поможет избежать серьезных языковых барьеров. **Однако, если знание английского языка сторонами недостаточно, не соглашайтесь с тем, чтобы представитель работников или субподрядчика выступал в качестве переводчика, так как это лицо может быть не беспристрастным.** Лица, осуществляющие проверки, должны внимательно ознакомиться с перечнем признаков, указывающих на то, что человек может подвергаться эксплуатации, насильно или даже стать жертвой торговли людьми.

Что следует иметь в виду при проведении оценки на рабочем месте

Следует признать, что процесс случайных проверок или необъявленных инспекций может вызвать давление на оцениваемых людей и привести к трениям между вами и вашими деловыми партнерами. Чтобы не навредить работникам или деловым взаимоотношениям, условия проведения выборочных проверок должны быть четко прописаны в договорных соглашениях (см. инструмент «Договор» на стр. 47). Важно принять подход «не навреди», чтобы инспекция не подвергала уязвимых работников большому риску. Для работников важно, чтобы оценка на рабочем месте не привела к потере работниками источника дохода или разрешения на работу, что может привести к их

депортации из страны назначения. Вместо этого такие работники должны получить рекомендации по взысканию невыплаченной заработной платы с компании и соответствующих органов, а также получить поддержку в поиске новой работы. Поэтому при проведении оценки **крайне важно уделять особое внимание правам трудящихся**. Кроме того, работники могут не захотеть сообщать о проблемах незнакомому человеку или человеку, занимающему ответственное положение. Однако можно предпринять определенные шаги для создания атмосферы, в которой люди будут чувствовать себя более комфортно, высказываясь и раскрывая информацию.



1 Составьте карту возможностей коммуникации: Заранее определите языки, используемые на рабочих местах, и распространите информационные материалы о принципах работы иностранного сотрудника. Многие работники могут в достаточной степени владеть английским или местным языком. Если это так, вам следует рассмотреть возможность предоставления услуг беспристрастного переводчика (лично или по телефону). Не рекомендуется использовать в качестве переводчиков знакомых или друзей из той же группы, поскольку они могут быть связаны с эксплуататорами.


2 Создайте атмосферу доверия: Потратьте время и приложите усилия, чтобы четко сформулировать мотивы оценки и тщательно продумайте, как преподнести их при обращении к руководителям и работникам, например, раздавая информационные листовки на разных языках, включающие политику вашей компании в отношении трудовой эксплуатации и возможные этические каналы, используемые вашей компанией. Рассмотрите возможность включения контактной информации, например, о профсоюзах, ассоциациях работодателей, администрации по охране труда, организациях или телефонах доверия, которые предлагают помощь по вопросам, связанным с правами работников. Не забудьте также представиться, когда будете подходить к работникам. В зависимости от компании и страны во время оценки может быть полезно пообщаться с представителями работников. Попросите согласия делать заметки и объясните, почему вы это делаете.

3 Создайте безопасное пространство, задавайте вопросы и слушайте: Постарайтесь установить взаимопонимание между вами, руководителями и работниками, чтобы четко донести до них, что целью оценки рабочего места является содействие двустороннему общению, и рассмотреть, в какой момент/в каком месте лучше всего обратиться к руководителям и работникам. Сначала поговорите с руководителями и менеджером, а затем сравните то, что они говорят, с тем, что говорят работники. У вас больше шансов получить прямые ответы от работников, когда поблизости нет менеджеров, руководителей или коллег. Убедитесь, что другие лица не подслушивают, когда работники делятся конфиденциальной и личной информацией.

Постарайтесь создать впечатление, что вы не торопитесь, и убедитесь, что вы внимательно слушаете каждого человека и спрашиваете, хочет ли человек, с которым вы разговариваете, что-то еще добавить или обсудить. Если в ходе проверки будет выявлена важная информация, сделайте подробные записи и подтвердите опыт каждого человека.

4 Информирование, просвещение и поддержка: Люди могут не доверять властям, поэтому важно предоставить им информацию об их правах и возможностях. Объясните, что обращение в органы власти необходимо, если они хотят получить доступ к своим законным правам и привилегиям.





Если люди не хотят обращаться в правоохранительные органы, найдите время, чтобы объяснить, какие органы власти, организации, линии помощи/горячие линии или другие службы предлагают консультации и поддержку людям в их ситуации и как дать анонимную информацию органам власти (см. стр. 66 «При возникновении подозрений»). Заверьте людей, что они также могут связаться с вами позже (не забудьте оставить свои контактные данные), и проинформируйте их о возможных этических каналах раскрытия информации вашей компанией (предпочтительно анонимных).

5 Не ограничивайтесь бумажной работой: Работодатели/ работники/ предприятия в цепочке поставок могут разрабатывать стратегии для сокрытия нарушений установленных законом условий труда. Существует, например, вероятность того, что руководители или работники получают конкретные инструкции от работодателей о том, что они должны говорить. Они могут включать ложные показания об условиях их труда, заработной плате и условиях жизни. Бывают случаи, когда работникам выдают фальшивые удостоверения личности или заставляют подписывать фиктивные контракты с фальсифицированными часами работы и давать указания бежать или прятаться в случае проведения проверки (FRA 2018). Особое внимание необходимо уделять, если работники находятся на объекте в нерабочее время. Это может быть признаком того, что сотрудники на самом деле работают дольше, чем указано официально. Обратите внимание, что в зависимости от правовых норм в каждой стране у самозанятых или временных работников может не быть установленного законом максимального количества рабочих часов. Однако вашей компании следует рассмотреть возможность принятия стандартов, ограничивающих сверхурочную работу, чтобы она не превышала определенного количества часов в неделю.

6 Отчитывайтесь и сообщайте: Запишите основные моменты обсуждений и составьте план исправления следующих шагов. Проинформируйте работников о следующих шагах. Если определенные действия делегируются другим сторонам или лицам, убедитесь, что вы не раскрываете конфиденциальные материалы лицам, не обладающим компетенцией для работы с ними. Для решения проблем, выявленных в ходе проверки, важно привлечь подрядчиков и субподрядчиков, ответственных за сотрудников, однако необходимо тщательно продумать, что включить в отчет. Недостатки должны быть перечислены на более общем уровне с сохранением анонимности опрошенных сотрудников, если только у вас нет письменного согласия от человека, чью личность вы хотели бы раскрыть (если подозревается преступление, см. стр. 66 «При возникновении подозрений»). Подготовьте отчет о несоответствиях для субподрядчика и организуйте встречу, на которой будут тщательно обсуждены критерии ответственности, и где вашей компании будет предоставлено доказательство того, как будут/ были устранены эти несоответствия. Включите информацию об улучшениях в свою годовую отчетность.



ИНСТРУМЕНТ «ОЦЕНКА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ»

На что обращать внимание и какие темы охватывать при проведении оценки на рабочем месте? Приведенные ниже списки вопросов не являются исчерпывающими, а служат отправной точкой и обзором тематик, которые могут быть затронуты в разговоре с возможными деловыми партнерами и работниками в цепочке поставок. При необходимости запросите доказательства, подтверждающие их ответы. Перед проверкой определите основные темы, связанные с программой КСО и БПЧ вашей компании, на которых должна быть сосредоточена оценка, например, вопросы охраны здоровья и безопасности, равенства, разнообразия и дискриминации. С точки зрения трудовой эксплуатации, главное - выявить любые проблемы в условиях труда и установить, работают ли работники свободно или находятся под какой-либо угрозой.

Перед проверкой прочитайте и изучите признаки трудовой эксплуатации и торговли людьми при найме и трудоустройстве, на рабочем месте и в местах проживания. Человек может не хотеть разговаривать с вами по нескольким причинам, которые могут являться признаком эксплуатации, например, из-за проблем с рабочим графиком, трудностей в общении или, возможно, работодатель запретил ему/ей разговаривать с другими работниками на рабочем месте. В подобных случаях следует рассмотреть дальнейшие действия, например, в зависимости от контекста, связаться с работодателем или органами власти, и, как минимум, оставить информационные буклеты о том, где можно получить информацию о своих правах как иностранного работника и к кому обращаться в случае возникновения трудностей. Приведенные ниже вопросы предназначены для выявления факторов риска, которые делают работников уязвимыми для эксплуатации и торговли людьми.

Выявление рисков трудовой эксплуатации или торговли людьми – прямые обсуждения с работниками:

- Как вы узнали об этой работе?
- Прежде чем приступить к этой работе, объяснил ли вам кто-нибудь

ваши права как работника в стране, в которой вы работаете?

- Перед тем как приступить к этой работе, объяснил ли вам кто-нибудь общие условия работы (рабочее время, размер заработной платы и т.д.) и к кому обращаться в случае возникновения трудностей?
- Получили ли вы надлежащую ориентацию и рекомендации по работе?
- Являются ли условия найма частью письменного договора на понятном вам языке? Подписывали ли вы другой договор с тем же работодателем и на ту же работу, но с другими условиями найма?
- Где вы живете? Совместное проживание с другими работниками? Кто является арендодателем? Зависит ли проживание от работы на работодателя? Можете ли вы отказаться от жилья, предоставленного вашим работодателем, без дополнительных сборов и без продолжения вычетов для этой цели?
- Есть ли у вас безопасное место для хранения важных документов, таких как проездные документы и паспорт? Если вы добровольно отдали их кому-то на хранение, есть ли у вас доступ к ним в любое удобное для вас время?
- Как вы добираетесь на работу? Если транспорт предоставляется частной организацией, должны ли вы платить за него/вычитается ли эта сумма из вашей зарплаты?
- Взималась ли с вас плата за получение этой работы? Приходилось ли вам вольно или невольно платить третьей стороне, чтобы получить работу? (Работники, которые платят взносы за обеспечение своей занятости, более уязвимы для долговой кабалы)
- Приходилось ли вам занимать деньги или брать какие-либо кредиты для оплаты расходов, понесенных при подаче заявления на получение разрешения на работу, или в связи с организацией поездки в страну назначения?
- Были ли у вас какие-либо проблемы с получением заработной платы и/или официальных платежных ведомостей?
- Знаете ли вы сколько денег в час/месяц вы должны зарабатывать в соответствии с законом?
- Знаете ли вы, какие законные вычеты делаются из вашей зарплаты и, наоборот, какие из них могут быть незаконными?



ИНСТРУМЕНТ «ОЦЕНКА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ»

- Приходилось ли вам когда-нибудь работать во время болезни? Оплачивается ли вам отпуск по болезни на случай, если вы заболаете? Знаете ли вы, что делать или куда обратиться в случае болезни?
- Как часто у вас бывает выходной? У вас когда-нибудь было два или более выходных подряд?
- Был ли у вас оплачиваемый отпуск?
- Своевременно ли вас информируют о вашем рабочем времени? Указаны ли рабочие часы в расписании смен, которое является актуальным, доступным и понятным?
- Получаете ли вы компенсацию за сверхурочную работу? Другими словами, получаете ли вы дополнительные деньги, если работаете по вечерам или в выходные? А если вы работаете более 8 часов в день или 40 часов в неделю - получаете ли вы тогда дополнительную оплату?
- Считаете ли вы рабочую среду безопасной и есть ли у вас адекватные средства защиты/оборудование/одежда, чтобы выполнять свою работу без риска для здоровья? Другими словами, предоставил ли вам работодатель средства для покупки защитной одежды или вам пришлось платить за нее самостоятельно?
- Оказывалось ли на вас давление с целью выполнения задач или работы, на которую вы не хотели соглашаться/ которая не предусмотрена вашим трудовым договором/ для которой у вас нет квалификации?
- Знаете ли вы, куда сообщать о проблемах, с которыми вы можете столкнуться на работе?
- Есть ли у вас что добавить или какие-либо комментарии, связанные с вашими условиями труда или работой в целом?
- У вас есть еще какие-либо вопросы или комментарии?

При возникновении подозрений...

Если вы заметили, что ваш субподрядчик нарушает закон, необходимо обратиться в полицию или органы охраны труда.

Если речь идет о насилии или угрозах, необходимо немедленно обратиться в национальные органы власти.

Если вы не уверены в соблюдении условий найма, можно обратиться в трудовую инспекцию, налоговые органы, иммиграционные службы и организации работодателей для получения консультации и дополнительной информации.

Если у вас возникли подозрения, что условия найма не соблюдаются, но при этом работник не желает раскрывать какую-либо информацию, вы можете предоставить ему список организаций, в которые можно обратиться, чтобы обсудить свою ситуацию более анонимно.

Если вы подозреваете, что кто-то может быть жертвой торговли людьми, следует обратиться в национальную систему помощи жертвам торговли людьми.

Национальные органы власти могут иметь горячие линии или электронные формы, через которые вы можете оставить наводку или информацию (часто анонимно), связанную с вашими подозрениями, например, о несоблюдении налогового законодательства, правонарушений или преступлениях.





Дополнительная литература и полезные ссылки:

Исчерпывающий перечень показателей для выявления жертв торговли людьми: <http://www.ihmskauppa.fi/en/information-on-helping-victors/identifying-victors-of-human-trafficking>

Исчерпывающий перечень признаков трудовой эксплуатации и торговли людьми при приеме на работу и трудоустройстве, на рабочем месте и в местах проживания (стр.22-23): https://www.beuni.fi/material/attachments/beuni/reports/aUBaR9OYb/HEUNI_report_88c_Guide_for_bussbops_and_employers_1405.pdf

Инициатива по этике в сфере торговли: Управление рисками, связанными с современным рабством - заметка о передовой практике для частного сектора (например, Инструмент 2 содержит подробный перечень сборов, которые должен покрывать работодатель): <https://assets.cdcgroup.com/wp-content/uploads/2018/12/03105819/Managing-Risks-Associated-with-Modern-Slavery.pdf>

FRA (2018): Защита трудовых мигрантов от эксплуатации в ЕС: усиление проверок на рабочих местах. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-protecting-migrant-workers-boasting-inspections_en.pdf

Справочные материалы и использованная литература:

FLEX (2017): Исследовательская работа. Рискованный бизнес: борьба с эксплуатацией на рынке труда Великобритании. Доступно по ссылке: <https://www.labourexploitation.org/publications/risky-business-tackling-exploitation-uk-labour-market>

FRA (2015): Жестокая трудовая эксплуатация: работники, перемещающиеся в пределах Европейского союза или в него. Обязательства государств и права жертв. Агентство Европейского Союза по основным правам. Люксембург: Издательское бюро Европейского союза.

FRA (2018): Защита трудовых мигрантов от эксплуатации в ЕС: усиление проверок на рабочих местах https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-protecting-migrantworkers-boasting-inspections_en.pdf

Йокинен, А. и Оллус, Н. (ред.) (2019): Теневой бизнес: Раскрытие бизнес- модели эксплуатации труда. Серия публикаций 92а, Хельсинки: HEUNI. Доступно по ссылке: <https://www.heuni.fi/en/index/publications/heunireports/reportseries/92asbodybusiness.uncoveringthebusiness.modeloflabourexploitation.html>

А. Лиетонен, А. Йокинен и А.-Г. Пеккаринен (2020): Руководство по правовой нормативной базе. Ответственность бизнеса в отношении прав человека, трудовой эксплуатации и торговли людьми. Серия публикаций № 94, Хельсинки: HEUNI. Доступно по ссылке: <https://www.heuni.fi/en/index/publications/heunireports/reportseries/94.html>

А. Лиетонен, Н. Оллус (2018): Руководство для предприятий и работодателей по управлению рисками в цепочках субподряда. Предотвращение трудовой эксплуатации и торговли людьми в Финляндии. Серия публикаций № 88с, Хельсинки: HEUNI. Доступно по ссылке: https://www.heuni.fi/en/index/publications/heunireports/HEUNI_report_88c.html

Н. Оллус, (2016): Вынужденная гибкость и эксплуатация: Опыт работников-мигрантов в индустрии клининговых услуг. Скандинавский журнал исследований трудовой жизни, 6 (1), 25-45.

Oxfam. (2019). Люди, стоящие за ценами. Целенаправленная оценка воздействия на права человека в итальянских цепочках поставок переработанных томатов корпорации SOK. Оксфорд: Oxfam. <https://www.s-kanava.fi/documents/15244/85296611/The+people+behind+the+prices/8ea07D1b-0707-44f9-b543-ba4c104a533f>. DOI: 10.21201/2019.4030

Скриванкова К. (2010): Между достойной работой и принудительным трудом: изучение континуума эксплуатации. Программный документ Фонда Джозефа Раунтри: Принудительный труд. Фонд Джозефа Раунтри.

Yhteishyvä (The S-group customer magazine). (2018). ”Osa kerääjistä asuu hökkelikyylissä” – S-ryhmä haluaa vaikuttaa ihmisoikeuksiin tomaatti- murskan alkulähteillä. <https://yhteishyva.fi/artikeeli/osa-kerajis-ta-asuu-hokkelikyylissa-s-ryhma-halu-aa-1jmuUFdCAik6sAYEW08aQy>. Published 28.11.2018, edited 13.2.2020, read 21.2.2020.







Нормы трудового законодательства Туркменистана

Уважаемые читатели! Вопросы, поднятые в указанном пособии, а именно выявление, искоренение и пресечение использования принудительного труда и торговли людьми при производстве и доставке продукции, ответственность за эти действия, регулируются законодательством Туркменистана в соответствии с международными стандартами Туркменистана. Иными словами, Конституция Туркменистана и законы, принятые на основе ее норм, учитывают международные стандарты защиты прав, свобод и законных интересов человека, требования достижений нашей страны в этой системе.

Право на участие в международных документах по правам человека, которое является основополагающим для прав человека, также имеет свое значение. Как отмечается в пособии принципах, Международные трудовые нормы МОТ, содержащие международные документы, являются одним из обязательных правовых инструментов, определяющих обязательства государств-участников Трудового кодекса в отношении их трудовой жизни. Туркменистан также одним из первых присоединился к международным конвенциям о трудовом праве и, в частности, о защите прав трудящихся. То есть в 1993 году Туркменистан был принят в Международную организацию труда (МОТ), которая является специализированным, крупным и престижным органом ООН и на данный момент в общей сложности присоединился к 11 конвенциям, включая все основные конвенции (8), 2 приоритетные и 1 технической конвенции. В основном их касаются Конвенция «О принудительном труде» (№ 29), «Об упразднении труда» (№ 105), «О минимальном возрасте для приема на работу» (№ 138) и «О запрещении и искоренении наихудших форм детского труда» (№182), а также Конвенция № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» и Конвенция № 122 «О политике в области занятости».

Присоединившись к этим международным конвенциям, Туркменистан продемонстрировал приверженность своим международным обязательствам в сфере труда и реализации норм трудового законодательства, обеспечивающих права и свободы личности на труд. Трудовой кодекс Туркменистана, Уголовный кодекс Туркменистана, Кодекс Туркменистана об административных правонарушениях, законы Туркменистана «О трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», «О гарантиях права молодежи на труд», «О государственных гарантиях прав ребенка», «О государственных гарантиях равных прав и равных

возможностей женщин и мужчин», такие как «О государственных гарантиях защиты равных прав и равных возможностей», «О занятости населения», «О противодействии торговле людьми» в полной мере отражают международно-правовые нормы и постоянно совершенствуются в соответствии с требованиями времени.

В данной пособии мы узнали о ситуациях, возникающих на практике доставке продукции и обнаружении торговли людьми, действиях, правилах борьбы с торговлей людьми в странах ЕС, особенностях обязанностей и прав компаний, предприятий, предпринимателей, подрядчиков, субподрядчиков в правоотношениях с работниками.

Теперь посмотрим на регулирование трудовых отношений в законодательстве Туркменистана и работу, проводимую в этой сфере на практике. В первую очередь ознакомимся с конкретными положениями законодательства Туркменистана в этой сфере.

Начнем с норм закона Туркменистана.

В соответствии со статьей 28 Конституции Туркменистана Туркменистан имеет право на равенство прав и свобод человека и гражданина, несмотря на национальности, цвета кожи, пола, происхождения, имущественного и служебного положения, места жительства, языка, религии, политическим убеждениям или иных обстоятельств, гарантирует равенство человека и гражданина перед законом и судебной властью.

В соответствии со статьей 49 Конституции Туркменистана каждому гарантируется право на труд, выбор профессии, занятия и места работы, здоровые и безопасные условия труда.

В Туркменистане запрещены принудительный труд и эксплуатация детского труда.

Работники также имеют право на вознаграждение в зависимости от объема и качества их работы. Гарантируется, что размер этой заработной платы не может быть меньше установленного государством минимального размера оплаты труда.

Основой законодательства, регулирующего трудовые отношения в Туркменистане, является Трудовой кодекс Туркменистана. В пособии указано, что международные документы, включающие трудовые нормы в государствах, являются одним из обязательных правовых документов, определяющих обязательства государств-участников этих трудовых отношений в сфере трудовых отношений. Эти требования также отражены в статье 5 Трудового кодекса Туркменистана, в которой указано, что если иное не установлено законодательством Туркменистана или международным договором Туркменистана, настоящий Кодекс распространяется на всех работодателей и работников, заключающих трудовой договор

на территории Туркменистана, и взаимосвязь трудового законодательства с международным правом и международными договорами, если к гражданам применяются более благоприятные нормы и правила, чем нормативные правовые акты Туркменистана.

Нормы трудового права, установленные настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Туркменистана, распространяются на трудовые отношения иностранных граждан, лиц без гражданства, работников международных организаций, а также работников предприятий, расположенных на территории Туркменистана, учредителями или собственниками (полностью или частично) которых являются иностранные юридические или физические лица, если иное не предусмотрено законодательством Туркменистана или международным договором Туркменистана

Статья 7 Кодекса не допускает ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в их реализации в зависимости от национальности, цвета кожи, расы, пола, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, языка, возраста, отношения к религии, политических убеждений, партийной принадлежности либо отсутствия принадлежности к какой-либо партии, а также иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда.

Однако установленные законодательством Туркменистана различия в сфере труда, обусловленные свойственными данному виду труда требованиями или особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (женщины, несовершеннолетние дети, лица с инвалидностью и др.), установленные законодательством Туркменистана, не являются дискриминацией.

Также, как предусмотрено настоящей статьей, лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться с соответствующим заявлением в суд.

Статья 8 Кодекса предусматривает запрещение принудительного или обязательного труда в Туркменистане, что основано на положениях Конституции. Принудительным или обязательным трудом считается всякая работа (служба), требуемая от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для выполнения которой это лицо не предложило своих услуг добровольно.

Кроме того, к принудительному или обязательному труду также относятся требование со стороны работодателя к работнику исполнять трудовые обязанности при отсутствии систем коллективной или индивидуальной защиты либо в случае, когда

выполнение требуемой работы может угрожать жизни или здоровью работника, а также нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или ее выплата не в полном размере, увеличение продолжительности рабочего времени без соответствующей оплаты труда.

В пособии отмечается, что торговля людьми считается преступлением во всех европейских странах, но национальные определения с точки зрения приемлемости труда часто немного различаются. Также утверждается, что трудовые признания или преступления, связанные с торговлей людьми, не всегда расследуются как торговля людьми по ряду причин.

Давайте посмотрим, как это предусмотрено в законодательстве Туркменистана.

Статья 129 Уголовного кодекса предусматривает следующее преступление торговли людьми: то есть использовать доверие или слабость жертвы для того, чтобы **истязать** его, транспортировать, перевести, скрыть или угрожать независимо от согласия жертвы или взысканий в отношении, похищение с использованием средств кредитования зависимого от него лица, а также лица, купившего или продавшего или любая другая незаконная сделка, которая рассматривается как объект собственности в связи с ней, которая предусматривает наказание с совершением преступления.

К настоящей статьи Кодекса предусматривается **истязание лица, к принудительному труду или службе путем пыток**, степень рабства или подневольного состояния (рабства) или изъятие органов и (или) тканей из органов, их использование, использование в вооруженном конфликте, половые акты или другие формы угнетения.

Это означает, что принудительный труд не предусмотрен Уголовным кодексом как отдельное правонарушение, торговля людьми является одним из признаков преступления, а не только системы уголовного правосудия.

В соответствии со статьи 1 Закона Туркменистана «О противодействии торговле людьми» под торговлей людьми понимается – купля-продажа, либо иная незаконная сделка, являющаяся объектом право собственности, а также угроза, принуждение, эксплуатирование в целях подавления, обман, злоупотребление властью, транспортировка, перевод, скрытие или применение силы.

Согласно примечанием настоящей статьи **истязание лица** понимается к принудительному труду или службе путем пыток, степень рабства или подневольного состояния (рабства) или изъятие органов и (или) тканей из органов, их использование, использование

в вооруженном конфликте, половые акты или другие формы угнетения.

Основные термины, используемые в пособии, понимаются что любая работа или услуга, которую принуждают выполнять против его воли под угрозой принудительного труда.

Определение принудительного труда также соответствует законодательству. Например, в соответствии со статьей 1 Закона Туркменистана «О борьбе с торговлей людьми» - **принудительный труд** – это любое действие или услуга, требуемая с угрозой применения наказания или с применением иных форм принуждения, если только лицо добровольно не предложило свои услуги в этом случае.

Торговля людьми также распространяется на применение любого из средств, указанных в части первой настоящей статьи (129¹) транспортировка, перевозка, скрывание или истязание несовершеннолетних также считается торговлей людьми.

Несомненно, есть случаи использования труда несовершеннолетних в системе доставки продукции, о которой говорится в пособии. В законодательстве Туркменистана также усовершенствованы правила трудоустройства несовершеннолетних в соответствии с международным правом. Исходя из своих международных обязательств, минимальный возраст для приема на работу был определен в 18 лет в соответствии с изменениями в Трудовой кодекс Туркменистана в 2016 году. Трудовой договор с лицом, не достигшим восемнадцатилетнего возраста, может быть заключен только с его согласия и с согласия одного из его родителей (опекуна) и с разрешения органа опеки и попечительства, если его занятость не мешает ему продолжать обучение и не вредит его здоровью и нравственному развитию. Прием на работу лиц, не достигших восемнадцатилетнего возраста, допускается путем заключения трудового договора в соответствии со статьей 60 настоящего кзкодекса с установлением сокращенного срока работы.

Согласно трудовому законодательству Туркменистана при привлечении ребенка к труду права несовершеннолетних в трудовых отношениях приравниваются к правам совершеннолетних, в рамках охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда пользуются льготами, предусмотренными Трудовым кодексом Туркменистана.

Для работников моложе восемнадцати лет установлен особый случай рабочего времени, означающий меньшую продолжительность рабочего времени. Работникам, относящимся к данной категории, запрещается привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и

дни поминовения, а также направление их в служебные командировки.

В соответствии со статьей 304 Кодекса Туркменистана об административных правонарушениях нарушение запрета на использование труда лиц, не достигших восемнадцатилетнего возраста, влечет наложение штрафа на физических, должностных, юридических лиц, а также влечет за собой приостановление административного производства юридических лиц на срок до трех месяцев.

Одна из вещей, упомянутых в пособии, заключается в том, что у компании есть представитель сотрудников в системе доставки продукции, и что компания имеет репутацию, действующей в соответствии с законом.

Остановимся на формировании объединений, защищающих интересы граждан и работников и регламентации их прав на членство в законодательстве.

В соответствии со статьей 1 Закона Туркменистана «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» профсоюзы в Туркменистане представляют членов профсоюза и иные социально-экономические права и интересы в отношении труда и связанных с ним, а также добровольные общественные организации, создаваемые гражданами на основе общности их профессиональных интересов для их защиты, охраны их труда и улучшения их условий.

Право граждан на объединение в профсоюз регулируется статьей 3 закона. То есть граждане Туркменистана имеют право создавать профессиональные союзы по добровольной инициативе, свободно вступать в них или не вступать в них в установленном порядке, участвовать в деятельности профессиональных союзов и беспрепятственно выходить из членства. Профсоюз основан на равенстве членов. Не допускается численное ограничение образования профсоюзов на профессиональной основе.

Наличие членства или отсутствие граждан в профсоюзе не влечет ограничения их прав и свобод, гарантированных законодательством Туркменистана. Гражданам запрещается давать или отказываться давать или получать какие-либо льготы или привилегии, независимо от того, состоят ли они в профсоюзе или нет.

Воспрепятствование созданию профсоюза, а также принятие мер против его законной деятельности влекут за собой ответственность, установленную законодательством Туркменистана.

Членство в профсоюзе предусмотрено статьей 13 указанного закона. Членство в профсоюзах является добровольным,

основывается на индивидуальном волеизъявлении каждого гражданина и осуществляется в порядке закрепления членства. В профсоюз могут вступить граждане Туркменистана, проживающие за пределами Туркменистана.

144-я Конвенция «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» является международным документом, основанным на основополагающих принципах создания МОТ. Туркменистан также присоединился к Конвенции, и положения Конвенции отражены в законе Туркменистана «О трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

Нормы настоящего Закона повторяют соответствующие правила трудового законодательства. Например, в разделе XV Трудового кодекса Туркменистана описывает общественное сотрудничество в сфере труда. В частности, в соответствии со статьей 322 Кодекса общественное сотрудничество в сфере труда включает в себя трудовые отношения между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти и управления, и система, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам, связанным с регулированием иных отношений, непосредственно связанных с ними. Работники и работодатели в лице уполномоченных представителей являются сторонами социального сотрудничества.

В трудовом законодательстве Туркменистана система социального сотрудничества основывается на взаимодействии сторон, в частности на государственном, территориальном, отраслевом и институционально-организационном уровнях. На государственном уровне его формой является Генеральное соглашение, территориальное соглашение, межотраслевое соглашение, а на предприятиях и в организациях заключаются коллективные соглашения. Изменения и дополнения коллективного соглашения между работодателем и представителем работников предприятия производятся по взаимному согласию сторон в порядке, определяемом соглашением.

В соответствии со статьями 335 и 336 Кодекса определяются аспекты социального сотрудничества. Поэтому принятый Закон предусматривает создание трехсторонней комиссии на государственном уровне для ведения переговоров, а также регулирования социально-трудовых отношений работников. В частности, Закон о регулировании социально-трудовых отношений составляют представители и представители специально уполномоченного государственного органа, Национального центра

профсоюзов Туркменистана и других представительных организаций и союзов работодателей и предпринимателей, специально уполномоченных Кабинет Министров Туркменистана.

Таким образом, Закон дополнительно совершенствует положения о социальном сотрудничестве в Трудовом кодексе Туркменистана. Поэтому Закон определяет основные цели и задачи комиссии. В частности, основными целями и задачами комиссии являются проведение трехсторонних переговоров, разработка Генерального соглашения и достижение договоренности между сторонами в соответствии с трудовым законодательством Туркменистана, содействие регулированию социально-трудовых отношений, а также социально-экономическое развитие, а также согласование интересов сторон по ключевым направлениям социально-экономического развития. Таким образом, основными целями и задачами комиссии являются разработка и принятие нормативно-правовых актов Туркменистана в сфере социально-трудовых отношений, а также проектов государственных программ в сфере трудовых отношений, занятости и социальная защита, проведение консультаций по сопутствующим вопросам, рассмотрение вопросов, связанных с реализацией Генерального соглашения, изучением международного опыта, сотрудничеством с соответствующими международными организациями и организациями зарубежных стран в сфере социально-трудовых отношений, утверждением и применением международных документов в области социальные и трудовые отношения.

Соблюдение права граждан на труд - это вопрос не только правовых гарантий, но и практической реализации их правил. В последние годы частью опыта Туркменистана стало принятие Национальных Планов Действий в различных областях прав человека с целью выполнения этих требований. Некоторые из них были успешно реализованы и реализуются в настоящее время:

- Национальный план действий в области прав человека в Туркменистане на 2021-2025 годы
- Национальный план действий по обеспечению гендерного равенства в Туркменистане на 2021-2025 годы
- Государственная программа в области государственной молодежной политики Туркменистана на 2021-2025 годы
- Программа адаптации молодежи к рынку труда и совершенствования её трудоустройства
- Национальный план действий по реализации прав детей в Туркменистане на 2018-2022 годы

- Национальный план действий Туркменистана по борьбе с торговлей людьми на 2020-2022 годы

Национальные планы действий, наряду с рядом других мер, эффективно реализуют меры по предупреждению принудительного труда и детского труда, борьбе с торговлей людьми, повышению осведомленности о них и проведению специальных расследований.

Важно отметить важность Целей устойчивого развития, которые имеют глобальное значение, когда речь идет о принудительном труде и торговлей людьми.

Туркменистан является одной из первых стран в мире, которая начала проводить Цели устойчивого развития в 2015 году.

В 2016 году специализированные учреждения ООН провели в Туркменистане консультации с участием национальных министерств и отраслевых ведомств ЦУР. В ходе встреч ЦУР определил задачи и индикаторы для Правительства Туркменистана, в том числе приоритетные направления развития.

О реализации 8-й цели ЦУР «Содействие инклюзивному и устойчивому экономическому росту, обеспечение занятости и обеспечение всех достойной работой» в частности, 8.7. задача состоит в том, чтобы «покончить с современным рабством и торговлей людьми и обеспечить запрет и ликвидацию наихудших форм детского труда, включая вербовку и использование детей-солдат», ликвидация детского труда во всех его формах к 2025 году требует эффективных и решительных мер.

Эти меры и соответствующие показатели, включая обеспечение превентивных мер по ликвидации принудительного труда, современного рабства и торговли людьми, предусмотрены. Задачи и показатели ЦУР включены в Национальные программы социально-экономического развития Туркменистана, а также другие национальные программы развития, планы мероприятий и отраслевые программы. В результате этих комплексных мер эффективно выполняются положения конвенций МОТ.

Уважаемые читатели! В обзоре обобщены регулирование принудительного труда и мер по борьбе с торговлей людьми в законодательстве Туркменистана и практическое применение этих правил.

