

# Искоренение всех форм принудительного или обязательного труда

## Оглавление



<b>Ключевые международные трудовые нормы</b> .....	<b>3</b>
<b>Введение</b> .....	<b>4</b>
Определение принудительного труда.....	4
<b>Руководства из Международных трудовых норм</b> .....	<b>7</b>
Правовые документы МОТ в области искоренения принудительного труда.....	8
Определение торговли людьми.....	9
Индикаторы принудительного труда, принятые МОТ.....	11
Протокол и Рекомендация к Конвенции о принудительном труде 1930 (№ 29).....	13
<b>Приложение: История Динары</b> .....	<b>15</b>
<b>Образец занятия 1: Злоупотребления при найме и принудительный труд – Анализ истории Динары</b> .....	<b>20</b>
<b>Образец занятия 2: Воплощение обязательств в конкретные действия – Исследование на примере истории Динары</b> .....	<b>23</b>
<b>Ссылки на дополнительные материалы</b> .....	<b>26</b>

Copyright © International Labour Organization 2020

First published 2020

Publications of the International Labour Office enjoy copyright under Protocol 2 of the Universal Copyright Convention. Nevertheless, short excerpts from them may be reproduced without authorization, on condition that the source is indicated. For rights of reproduction or translation, application should be made to ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). The International Labour Office welcomes such applications.

Libraries, institutions and other users registered with a reproduction rights organization may make copies in accordance with the licences issued to them for this purpose. Visit [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) to find the reproduction rights organization in your country.

Support for Implementation of the Decent Work Country Programme of Uzbekistan Project (ILO DWT and Country Office for Eastern Europe and Central Asia) & International Training Center of the ILO.

*Resource Kit for the Design and Learning Activities on Labour Rights* / International Labour Organization, , International Training Center of the ILO (ITC-ILO). Geneva: ILO, 2020.

ISBN: 9789220328873 (Web PDF); International Labour Organization; Fundamental Principles and Rights at Work Branch, International Training Center of the ILO. Also available in Uzbek: ISBN 9789220328880; and Russian: ISBN 9789220328897

#### **ACKNOWLEDGEMENTS**

This Resource kit was prepared by Giselle Mitton (ITC-ILO) and Olena Vazhynska (ITC-ILO). Funding for this ILO publication is provided by the United States Department of Labor (USDOL) under cooperative agreement number IL-26629-14-75-K-11 Support for Implementation of the Decent Work Country Programme of Uzbekistan Project (UZB/14/01/USA). One hundred percent of the total costs of the project is financed with Federal funds, for a total of \$6,000,000.00 US dollars.

This publication does not necessarily reflect the views or policies of the United States Department of Labor, nor does mention of trade names, commercial products, or organizations imply endorsement by the United States Government.




The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the International Labour Office concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the International Labour Office of the opinions expressed in them.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.



## Ключевые международные трудовые нормы

- C029** Конвенция о принудительном или обязательном труде, 1930 г. (Конвенция 29)
- P029** Протокол 2014 г. к Конвенции о принудительном труде 1930 г.
- C105** Конвенция об упразднении принудительного труда, 1957 г. (Конвенция 105)
- R035** Рекомендация о косвенном принуждении к труду, 1930 г. (Рекомендация 35)
- R203** Рекомендация о дополнительных мерах в целях действенного пресечения принудительного труда, 2014 г. (Рекомендация 203)
-  Протокол о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее (известный как Протокол о торговле людьми)
-  Конвенция Лиги Наций о рабстве, 1926 г.
-  Дополнительная Конвенция Организации Объединенных Наций об упразднении рабства, работорговли и институтов и обычаев, сходных с рабством (1956 г.)



## Введение

МОТ приняла четыре правовых документа в отношении принудительного труда: две Конвенции (Конвенция 29, Конвенция 105) и Протокол (P029), обязательные для исполнения и открытые для ратификации, и Рекомендация 203, обеспечивающая практическое руководство по искоренению принудительного труда.

Принудительный труд определяется Конвенцией 29 Международной организации труда (МОТ) – одной из Конвенций МОТ, ратифицированной наибольшим количеством стран, – как труд, выполняемый не добровольно и по принуждению. Миллионы мужчин, женщин и детей по всему миру привлекаются к принудительному труду, хотя женщин и девочек это явление затрагивает в большей степени. Проблема принудительного труда особенно затрагивает уязвимые и «исключенные» группы работников, такие как работники-мигранты или лица, страдающие от дискриминации (например, по этническому признаку).

Существует множество причин принудительного труда: бедность, отсутствие возможностей устройства на значимую и устойчивую работу и отсутствие образования, в том числе отсутствие необходимых для трудоустройства навыков, неграмотность, половая принадлежность, трудовая миграция и т.п. Кроме того, принудительный или обязательный труд становится возможным в условиях отсутствия верховенства права, наличия коррупции, а также в отраслях, зависящих от дешевой рабочей силы, особенно в отраслях, действующих в нерегулируемой неформальной экономике. Принудительный труд применяется в ряде отраслей. Он особенно распространен в таких отраслях, как домашний труд, строительство, промышленное производство, сельское хозяйство и рыболовство. Принудительный труд является нарушением прав человека, а также считается преступлением.

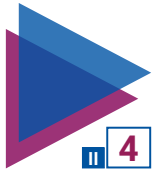
### Определение принудительного труда

---

МОТ определяет принудительный или обязательный труд как «всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для выполнения которой это лицо не предложило своих услуг добровольно».

Определение принудительного или обязательного труда включает ряд ключевых элементов, а именно:

Другие примеры элементов средств принуждения и добровольного согласия приведены во вставке ниже.



**«Всякая работа или служба»:** включает все виды работы, службы и занятости, вне зависимости от отрасли, сектора или рода занятий, в рамках которых она осуществляется

**«Какое-либо лицо»:** означает как взрослых, так и детей вне зависимости от их национальной принадлежности

**«Угроза какого-либо наказания»:** Это может означать уголовную ответственность, а также различные формы принуждения, такие как реальные или правдоподобные угрозы, включая угрозы насилием, удержанием удостоверений личности, заключением или невыплатой заработной платы.

**«Добровольно»:** Это означает согласие работников поступить на работу и их свободу уволиться в любое время, при условии предварительного уведомления, предоставляемого в разумные сроки, в соответствии с национальным законодательством или коллективными договорами. В некоторых случаях, работник может добровольно устроиться на работу, но впоследствии стать жертвой торговли людьми в результате привлечения его к труду путем обмана, применения силы или принуждения. В этом случае, предварительное согласие этого лица на выполнение работы считается не относящимся к делу.

### Примеры прямых или косвенных средств принуждения, применяемых с целью принудить кого-либо к работе или службе против воли:

- ▶ физическое, психологическое или сексуальное насилие по отношению к работнику, его семье или близко связанному с ним лицу;
- ▶ репрессии;
- ▶ тюремное заключение или иное ограничение передвижения;
- ▶ финансовые санкции;
- ▶ удержание заработной платы или других обещанных выплат;
- ▶ удержание ценных документов, таких как удостоверение личности или вид на жительство;
- ▶ долговая кабала или манипуляция долгом;
- ▶ информирование властей (полиции или иммиграционной службы) и депортация;
- ▶ увольнение с текущего места работы;
- ▶ недопущение трудоустройства в будущем;
- ▶ исключение из сообщества и общественной жизни;
- ▶ лишение прав или привилегий (таких как повышение по службе, перевод, доступ к трудоустройству, социальные пособия);
- ▶ лишение пищи, крова или других необходимых условий;
- ▶ перевод на худшие условия труда; и
- ▶ потеря социального статуса.

### **Обстоятельства, потенциально заключающие в себе риск принудительного труда включают, в том числ:**

- ▶ рождение в или унаследование рабского статуса или долговой зависимости;
- ▶ физическое похищение или киднеппинг;
- ▶ продажу человека в собственность другому лицу;
- ▶ физическое заключение на производственной территории, в тюрьме или в частном помещении;
- ▶ психологическое принуждение, такое как приказ работать, подкрепляемые правдоподобной угрозой наказания за неподчинение;
- ▶ вынужденная задолженность (образующаяся, например, в результате фальсификации счетов, завышения цен, занижения стоимости производимых товаров или услуг или завышения процентных ставок);
- ▶ обман или введение в заблуждение относительно видов работ, условий работы, деятельности или работодателей;
- ▶ удержание или невыплата заработной платы;
- ▶ удержание удостоверений личности или других ценных личных вещей; и
- ▶ ограничение или отсутствие свободы расторжения трудового договора.

Конвенция 29 также предусматривает исключения из определения принудительного труда с конкретным указанием на пять ситуаций, когда обязательный труд является допустимым:

- ▶ работа, требуемая в рамках обязательной воинской службы и применяемая для работ чисто военного характера;
- ▶ работа, связанная с выполнением обычных гражданских обязанностей;
- ▶ работа или служба, требуемая вследствие приговора, вынесенного решением судебного органа, при условии ее выполнения под надзором государственных властей;
- ▶ работа, требуемая в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае войны или стихийного бедствия; и
- ▶ мелкие работы общинного характера, выполняемые для прямой пользы сообщества (Конвенция 29, Статья 2(2)).

Каждое из этих исключений допускается при условии соблюдения определенных условий, определяющих их пределы (подробная информация об исключениях и их ограничениях представлена в ILO, 2012a, параграфы 273–281).

Что касается Конвенции МОТ об упразднении принудительного труда 1957 г. (Конвенция 105), она обязывает каждое Государство-члена Организации



ратифицировать эту Конвенцию, обязаться принимать эффективные меры по обеспечению незамедлительного и полного упразднения принудительного и обязательного труда, как указано в Статье 1 упомянутой конвенции. Кроме того, Конвенция 105 также дополняет Конвенцию 29, запрещая Государствам-членам прибегать к какой-либо форме обязательного труда в следующих пяти целях:

- ▶ в качестве средства политического воздействия или меры наказания за выражение политических взглядов;
- ▶ в качестве средства наказания за участие в забастовках;
- ▶ в качестве средства поддержания трудовой дисциплины;
- ▶ в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной или национальной принадлежности или вероисповедания; и
- ▶ в качестве метода мобилизации рабочей силы для нужд экономического развития.

## Руководства из Международных трудовых норм

Определение принудительного труда согласно Конвенции о принудительном или обязательном труде, 1930 г. (Конвенция 29) включает традиционную практику принудительного труда, в том числе практику, сходную с рабством, различные формы долговой кабалы, торговлю людьми и проч.

Такие ситуации, как рабство, практика, сходная с рабством, долговая кабала или крепостная зависимость, определены в других международных правовых документах, таких как Конвенция Лиги Наций о рабстве (1926 г.) и Дополнительная Конвенция Организации Объединенных Наций об упразднении рабства, работорговли и институтов и обычаев, сходных с рабством (1956 г.).

Принудительный труд может быть результатом торговли людьми; в действительности, в некоторых случаях принудительный труд и торговля людьми представлять собой одно целое. Торговля людьми в целях трудовой или принудительной коммерческой сексуальной эксплуатации представляет собой форму принудительного труда. Однако, некоторые формы торговли людьми не являются принудительным трудом (например, торговля людьми с целью извлечения органов), и наоборот – некоторые формы принудительного труда не являются торговлей людьми (такие как наследственная долговая кабала, принудительный труд, применяемый в качестве средства политического воздействия и т.п.).

## Правовые документы МОТ в области искоренения принудительного труда

### **Конвенция о принудительном или обязательном труде, 1930 г. (Конвенция 29)**

Данная Конвенция запрещает все формы принудительного или обязательного труда, определяемого как «всякая работа или служба, требуемая от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для выполнения которой это лицо не предложило своих услуг добровольно», и предусматривает исключения, в некоторых ограниченных обстоятельствах. В Конвенции также сказано, что привлечение к принудительному труду должно преследоваться в уголовном порядке, с обеспечением адекватности и строгого соблюдения санкций, предписываемых законом.

### **Конвенция об упразднении принудительного труда, 1957 г. (Конвенция 105)**

Данная Конвенция запрещает применение принудительного или обязательного труда в качестве средства политического воздействия или воспитания или в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов, идеологически противоречащих установленной политической, социальной или экономической системе; в качестве метода мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития; в качестве средства поддержания трудовой дисциплины; в качестве средства наказания за участие в забастовках; и в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной или национальной принадлежности или вероисповедания.

### **Протокол 2014 г. к Конвенции о принудительном труде 1930 г.**

Протокол к Конвенции о принудительном труде является обязательным для исполнения правовым документом, согласно которому Государства-члены обязаны принимать эффективные меры по предотвращению и прекращению использования принудительного труда, предоставлению его жертвам защиты и доступа к средствам правовой защиты, включая компенсации. Протокол также требует усиления работы по искоренению всех форм принудительного труда, включая торговлю людьми.

### **Рекомендация о дополнительных мерах в целях действенного пресечения принудительного труда, 2014 г. (Рекомендация 203)**

Данная рекомендация является факультативным правовым документом, предлагающим дальнейшее руководство по реализации Протокола к Конвенции о принудительном труде.

### **Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда и Приложение к ней, принятые 1998 году, обязывают государства-**

**члены принимать меры, необходимые для искоренения всех форм принудительного или обязательного труда, вне зависимости от факта ратификации двух основополагающих конвенций о принудительном труде соответствующим Государством.**





## Определение торговли людьми

Статья 3 Палермского протокола (Протокол о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее) определяет **Торговлю людьми как:**

*“вербовку, перевозку, передачу, укрывательство или получение людей в целях их эксплуатации путем угрозы силой или ее применения либо других форм принуждения, похищения, мошенничества, обмана, злоупотребления властью или уязвимостью положения, либо путем подкупа в виде платежей или выгод для получения согласия лица, контролирующего другое лицо”.*

Под эксплуатацией подразумевается, в том числе, как минимум, эксплуатация проституции других лиц или другие формы сексуальной эксплуатации, принудительный труд или услуги, рабство или обычаи, сходные с рабством, подневольное состояние или извлечение органов

Определение торговли людьми включает три элемента:

- ▶ **Действия:** Вербовка, перевозка, передача, укрывательство или получение людей.
- ▶ **Средства:** Средства, применяемые для совершения одного из запрещенных действий, а именно: угроза силой или ее применение либо другие формы принуждения, похищения, мошенничества, обмана, злоупотребления властью или уязвимостью положения, либо подкуп в виде платежей или выгод для получения согласия лица, контролирующего другое лицо.
- ▶ **Цель:** Вопрос о том, совершено ли такое действие с применением вышеуказанных средств с целью эксплуатации. Согласно Протоколу о торговле людьми, «эксплуатация» включает «как минимум, эксплуатацию проституции других лиц или другие формы сексуальной эксплуатации, принудительный труд или услуги, рабство или обычаи, сходные с рабством, подневольное состояние или извлечение органов» (Статья 3(а) Протокола ООН, 2000 г.).

## Некоторые примеры принудительного труда

**Кабальный труд**, также известный как принудительный труд в уплату долгов. Возникает, когда работник берет у работодателя или агента по найму ссуду или заработную плату вперед, обещая при этом «отработать» долг самостоятельно, а иногда с привлечением членов своей семьи. Этот вид считается одной из наиболее широко распространенных форм принудительного труда. Когда долг является основной причиной кабальной зависимости, работник (или члены его или ее семьи) оказывается «привязан» к конкретному кредитору на определенный или неопределенный срок до погашения долга.

### Принудительный труд связан со злоупотреблениями в практике найма:

Работники-мигранты, которые берут деньги в долг у третьих лиц, особенно рискуют быть привлеченными к принудительному труду. Они могут стать жертвами незаконных сборов за наем и незаконной практики найма, потому что зачастую не говорят на соответствующем языке, не осведомлены о нормальных условиях работы в стране, имеют мало друзей, ограничены в правах или зависят от своих работодателей. В некоторых случаях, работники-мигранты могут столкнуться с невозможностью или ограниченной возможностью перехода к другому работодателю сразу по прибытии в страну назначения.

### Принудительный детский труд и наихудшие формы детского труда:

Принудительный детский труд включает все нижеперечисленные категории работ, выполняемых детьми (лицами, не достигшими 18 лет):

- i. работу, выполняемую для третьего лица (за исключением родителей ребенка), под угрозой какого-либо наказания самому ребенку или его родителям; или
- ii. работу, выполняемую вместе с родителями ребенка или для них, под угрозой какого-либо наказания со стороны третьего лица самому ребенку или его родителям; или
- iii. работу, выполняемую вместе с родителями ребенка или для них, когда один или оба родителя привлечены к принудительному труду; или
- iv. работу, относящуюся к какой-либо из нижеперечисленных наихудших форм детского труда (согласно Конвенции о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда 1999 г. (Конвенция 182)): (a) все формы рабства или практика, сходная с рабством, как, например, продажа детей и торговля ими, долговая кабала и крепостная зависимость, [а также принудительный или обязательный труд], в том числе принудительная или обязательная вербовка детей для использования их в вооруженных конфликтах; (b) использование, вербовка или предложение ребенка для занятия проституцией, для производства порнографической продукции или для порнографических представлений; (c) использование, вербовка или предложение ребенка для занятия противоправной деятельностью,





в частности для производства и продажи наркотиков, как они определены в соответствующих международных договорах. (Источник: Eliminating Forced Labour – Handbook for Parliamentarians No. 30, 2019 // Искоренение принудительного труда – Пособие для парламентариев, №30, 2019 г.) [https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS\\_723507/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_723507/lang-en/index.htm))

## Индикаторы принудительного труда, принятые МОТ

В качестве дополнительной помощи в выявлении принудительного труда МОТ детализировала определение принудительного труда, приведенное в Конвенции 29, в форме 11 практических индикаторов. Наличие одного или более из этих индикаторов не доказывает факт применения принудительного труда. Однако данные индикаторы могут быть полезны таким действующим субъектам, как должностные лица правоохранительных органов, трудовые инспекторы, должностные лица профсоюзов, работники ННО и т.д. при выявлении лиц, оказавшихся в безвыходном положении в связи с привлечением к принудительному труду, которым, возможно, требуется срочная помощь. Эти индикаторы представлены в сводной таблице ниже.

ИНДИКАТОРЫ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА	ОПИСАНИЕ СИТУАЦИИ ИЛИ УСЛОВИЙ
<b>Злоупотребление уязвимостью положения</b>	Случается, когда преступники пользуются уязвимостью положения работников, например когда человек не знает местного языка или законов, имеет ограниченные возможности для обеспечения средств к существованию, принадлежит к религиозному или этническому меньшинству, имеет инвалидность или другие характеристики, отделяющие его от большинства населения.
<b>Обман</b>	Случаи невыполнения обещаний, данных работнику в устной или письменной форме.
<b>Ограничение передвижения</b>	Случаи, когда работник не может покинуть место работы. Он / она может быть заперт(а) и содержаться под охраной для предотвращения побега во время работы или перевозки.
<b>Изоляция</b>	Работник изолирован в отдаленном месте и / или лишен контакта с внешним миром.

ИНДИКАТОРЫ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА	ОПИСАНИЕ СИТУАЦИИ ИЛИ УСЛОВИЙ
<b>Физическое и сексуальное насилие</b>	Случаи, когда работник, его/ее члены семьи или близкие могут подвергаться реальному физическому или сексуальному насилию
<b>Запугивание и угрозы</b>	Распространенные угрозы, применяемые по отношению к работникам, могут включать информирование иммиграционных служб, невыплату заработной платы или потерю доступа к жилью или земле, увольнение работника или членов его / ее семьи, плохие условия труда, потерю привилегий.
<b>Удержание удостоверений личности</b>	Удержание работодателем удостоверений личности или других ценных личных вещей
<b>Удержание заработной платы</b>	Систематическое и преднамеренное удержание заработной платы
<b>Долговая кабала</b>	«Привязывание» работника к работодателю на неопределенный срок в порядке погашения ссуды или аванса
<b>Неудовлетворительные условия труда и проживания</b>	Работа, выполняемая в унижительных (или грязных) или опасных (трудных или опасных без предоставления соответствующих средств защиты) условиях и с грубыми нарушениями трудового законодательства
<b>Чрезмерная сверхурочная работа</b>	Работники часто вынуждены трудиться сверхурочно, при этом фактическое количество часов или дней работы превышает ограничения, установленные национальным законодательством или коллективным договором

Источник: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_203832.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf)

Наблюдения показывают, что применение принудительного труда более вероятно в случаях многоплановой зависимости от работодателя, например когда работник зависит от работодателя не только в отношении рабочего места, но также и в плане жилья, питания и наличия работы для его или ее родственников. Что касается удержания заработной платы, работники могут быть вынуждены оставаться у недобросовестного работодателя, ожидая выплаты уже заработанной ими заработной платы. Сам факт нерегулярной или несвоевременной выплаты заработной платы не является автоматическим показателем применения принудительного труда. Но когда заработная плата систематически и умышленно удерживается, чтобы вынудить работника остаться или лишить его возможности перехода к другому работодателю, это указывает на возможное применение принудительного труда. Во всех случаях, когда



можно подозревать применение принудительного труда ввиду наличия одного или более из вышеперечисленных индикаторов, ситуация требует дальнейшего расследования соответствующими правоохранительными структурами.

## Протокол и Рекомендация к Конвенции о принудительном труде 1930 (№ 29)

В июне 2014 года правительства, работодатели и работники, принимавшие участие в Международной конференции труда (МКТ) МОТ, приняли решение придать новый импульс всемирной борьбе против принудительного труда, в том числе против торговли людьми и практики, сходной с рабством.

Подавляющее большинство участников конференции проголосовали за принятие Протокола и Рекомендации, дополняющих Конвенцию о принудительном или обязательном труде, 1930 г. (Конвенция 29), которые также дополняют существующие международные правовые документы, так как включают в себя конкретное руководство по принятию эффективных мер с целью искоренения всех форм принудительного труда. Протокол 2014 г. к Конвенции о принудительном труде направлен на дальнейшее осуществление мер по предотвращению, защите и компенсации, и также на усиление работы по искоренению всех форм принудительного труда, в том числе торговли людьми.

Некоторые из основных положений Протокола:

<p><b>Предотвращение</b> Статья 2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Информирование лиц, считающихся особенно уязвимыми, работодателей и населения</li> <li>▶ Распространение сферы охвата соответствующего законодательства и обеспечения его соблюдения на всех работников и все сектора экономики</li> <li>▶ Укрепление органов инспекции труда и других служб, отвечающих за исполнение этого законодательства</li> <li>▶ Защита от злоупотреблений в процессе найма</li> <li>▶ Оказание поддержки как государственному, так и частному секторам в проведении соответствующих всесторонних проверок.</li> <li>▶ Устранение первопричин и факторов, повышающих риск принудительного труда.</li> </ul>
<p><b>Защита</b> Статьи 3 и 4(2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Осуществление эффективных мер по выявлению, освобождению, защите, восстановлению и реабилитации жертв.</li> <li>▶ Защита жертв от ответственности за противоправные действия, совершенных ими по принуждению.</li> </ul>
<p><b>Средства правовой защиты</b> Статья 4(1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Обеспечение жертвам доступа к соответствующим эффективным средствам правовой защиты, таким как компенсации, вне зависимости от их присутствия или правового положения на соответствующий территории.</li> </ul>

**Эффективные  
меры**  
Статья 1(1)

- ▶ Согласно Протоколу, Государства-члены, во исполнение своих вытекающих из Конвенции о принудительном труде обязательств, должны принять действенные меры по предотвращению и искоренению принудительного труда, предоставлению его жертвам защиты и доступа к надлежащим и эффективным средствам правовой защиты, таким как возмещение ущерба, и применению санкций в отношении правонарушителей.

Протокол 2014 г. к Конвенции о принудительном труде 1930 г. устанавливает обязанности Государств-членов по предотвращению принудительного труда, обеспечению защиты его жертвам и предоставлению им доступа к средствам правовой защиты, а также подчеркивает связь между принудительным трудом и торговлей людьми. В соответствии с Конвенцией 29, в Протоколе также снова подчеркивается важность преследования виновников применения принудительного труда и прекращения их безнаказанности. В Рекомендации 203 предлагаются возможные пути исполнения этих обязательств и соответствующее руководство.

В совокупности, правовые документы МОТ в отношении принудительного труда, в том числе Протокол 2014 г. и Рекомендация (№ 203), а также Конвенция о принудительном или обязательном труде, 1930 г. (Конвенция 29) и Конвенция об упразднении принудительного труда, 1957 г. (Конвенция 105), обеспечивают всем действующим субъектам комплексную стратегию и набор инструментов для решения проблемы принудительного труда в современных условиях.



## Динаранинг ҳикояси

Ишга ёллашда адолатни таъминлаш



# История Динары

**Риск применения детского труда**

**Риск применения принудительного труда**



Ознакомьтесь, в том числе, со следующими документами:

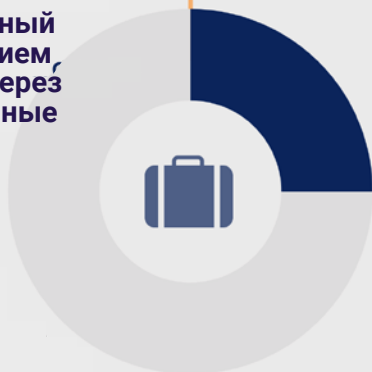
- Конвенция 138 (Статьи 1, 2 (3) и 3)
- Конвенция 182 (Статьи 2-3)
- Конвенция 29 (Статья 2)
- Конвенция 105 (Статья 1)
- Конвенция 181 (Статья 9)

Динара, 20-летняя девушка, проживает в маленькой деревне в сельском районе Травалиланда со своей семьей. У нее пять братьев и сестер, еще школьники. Так как в деревне мало возможностей для трудоустройства, ее родители, главным образом, выполняют сезонные сельскохозяйственные работы.

В этом году урожай был небольшой, и младшим детям в семье пришлось работать в поле, чтобы семья могла прокормиться. Динара решает поехать за границу, чтобы посылать домой денежные переводы и так помочь семье. Тогда ее братья и сестры могли бы посещать школу, а не работать.

**Частные агентства занятости**

**Наем, связанный с перемещением работников через государственные границы**



Ознакомьтесь, в том числе, со следующими документами:

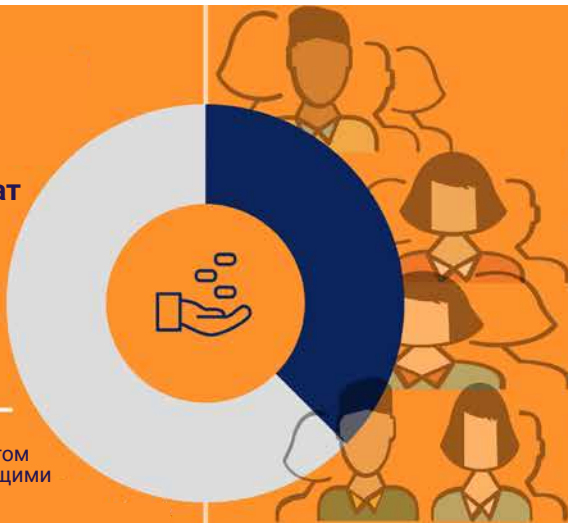
- Конвенция 181 (Статьи 1 и 8)
- Конвенция 88 (Статья 6(b)(ii))
- Конвенция 97
- Конвенция 143

Она решает поехать в одну из соседних стран, Лейборстан или Ворксильванию, где уровень заработной платы значительно выше, чем в Травалиланде. Динара обращается к одному из членов общины, Карье, очень уважаемой и влиятельной женщине, которая советует ей пойти в агентство «Лучшие возможности трудоустройства» (ЛВТ) в городе. Она дает Динаре контактные данные своего друга Турсунбека, который работает в агентстве. В благодарность за помощь Динара дарит Карье подарки.





## Запрет на взимание с работников сборов и оплаты затрат



Ознакомьтесь, в том числе, со следующими документами:

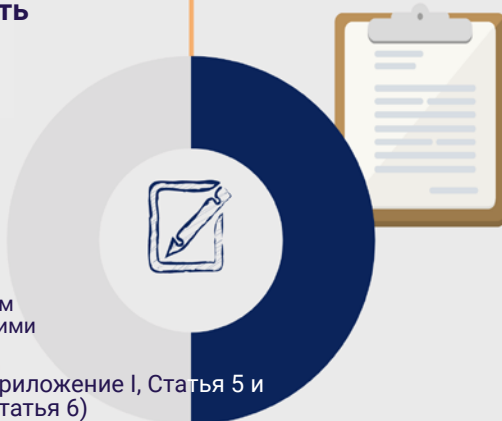
- Конвенция 97 (Статья 7(2) и Статья 4 Приложения I и Приложения II)
- КТМС-2006 (Правило 1.4(1) и Стандарт A1.4(5))
- Конвенция 181 (Статья 7)
- Конвенция 88 (Статья 1)
- Рекомендация 203

Прибыв в город, Динара идет в ЛВТ и знакомится с Турсунбеком. В агентстве очередь из желающих отправиться на работу за границу, и Турсунбек помогает ей пройти без очереди. В агентстве Динара узнает, что большинство заявителей хотят поехать в Лейборстан или Воксильванию. Динаре придется заплатить сбор за рассмотрение ее заявления в агентстве. Так как уровень заработной платы в Лейборстане несколько выше, сбор составляет 1000 долларов США, а за устройство на работу в Воксильвании Динаре придется заплатить 800 долларов США. Денег Динары хватило только на то, чтобы заплатить гонорар Турсунбеку. Она отдала ему 200 долларов США из своих сбережений.



Турсунбеку удается договориться о договоре для нее, который предусматривает вычет в размере 40% на покрытие понесенных издержек. Динара также узнает, что ей нужно 80 долларов США на визу, 100 долларов США на медицинские анализы, которые необходимо сдать перед отъездом и которые также должны подтвердить, что она не беременна, а также 400 долларов США на авиабилеты. У нее не осталось денег, и ни у кого из ее родственников или друзей нет таких сумм, поэтому она просит Карью одолжить ей недостающую сумму, обещая вернуть долг с процентами – 20%.

## Ясность и прозрачность договоров



Ознакомьтесь, в том числе, со следующими документами:

- Конвенция 97 (Приложение I, Статья 5 и Приложение II, Статья 6)
- Конвенция 189 (Статья 8(1))
- Рекомендация 86 (Приложение, Пункт 22)
- Рекомендация 188 (Пункт 5)
- Рекомендация 203 (Пункт 4 (e))

Через неделю ей позвонил Турсунбек и попросил прийти в ЛВТ. Динара получила свой договор, но не смогла прочитать его, так как он был составлен на лейборстанском языке, на котором она не говорит. Турсунбек говорит ей, что это – стандартный договор и что, если она не подпишет его сегодня, то потеряет все уже потраченные деньги. Он добавил, что договор заключается сроком на один год и предусматривает заработную плату в размере 1200 долларов США, а также размещение и жилье от ее работодателя. Динара подписывает договор и вскоре уезжает в Лейборстан.



## Предоставление бесплатной, комплексной и достоверной информации



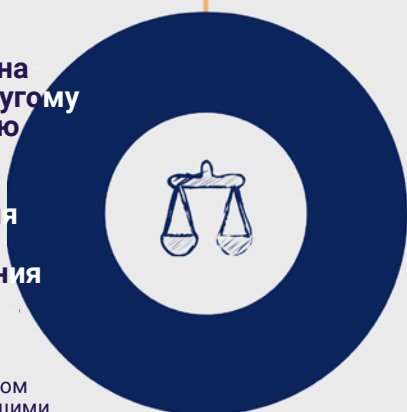
Ознакомьтесь, в том числе, со следующими документами:

- Конвенция 88
- Конвенция 97 (Статьи 2 и 3)
- Конвенция 181
- Конвенция 189 (Статья 7)
- Рекомендация 201
- Рекомендация 86 (Пункт 5)
- Рекомендация 151 (Пункты 7 (1) и 24)
- Рекомендация 203 (Пункт 4 (е))



Динара приступает к работе на ферме, находящейся в отдаленном районе. Каждый день ее отвозят в поле, при этом на дорогу туда и обратно уходит не менее двух часов. Она работает по 14 часов в день без выходных дней. Ей обещали курс обучения языку, но до ближайшего города, где можно пройти такой курс, нет маршрутов общественного транспорта. Работодатель отказывается возить ее. Через месяц у Динары пропал энтузиазм в отношении изучения лейборстанского языка, так как ей не хватает времени на отдых, не говоря о других занятиях. Она живет в комнате вместе с десятью другими работницами, где они все спят на полу и совместно хранят свои личные вещи в одном месте. Во дворе имеется один душ, в котором нет горячей воды. Все работники берут с собой обед в поле несмотря на то, что там отсутствуют санузлы, где они могли бы вымыть руки, а также нет кухонного оборудования для приготовления пищи и хранения продуктов питания. У некоторых работников было пищевое отравление, и к врачу их не отвели. Перед тем как Динара согласилась на эту работу, она рассчитывала не на такие условия, о реальных условиях ей не сообщили.

## Прекращение трудовых отношений и разрешение на переход к другому работодателю Доступ к механизмам рассмотрения жалоб и урегулирования споров



Ознакомьтесь, в том числе, со следующими документами:

- Ознакомьтесь, в том числе, со следующими документами:
- Конвенция 143 (Статьи 5, 6 и 9 (2))
- Конвенция 97 (Приложение I, Статья 8 и Приложение II, Статья 13)
- Рекомендация 151 (Пункты 32-34)
- Конвенция 181 (Статьи 10 и 14)
- Рекомендация 188 (Пункт 15 (с))
- Рекомендация 29 (Статья 4)
- КТМС-2006 (Стандарт A1.4(7))
- Конвенция 189 (Статья 15 (b, c), Статьи 16-17)
- Рекомендация 203 (Пункты 8, 11-13)

Когда наступает время получения первой заработной платы, Динара получает только 320 долларов США. Ей напоминают о 40%, которые она должна вернуть агентству, и о дополнительных вычетах за проживание и питание. Динара выяснила, что в районе есть другие работодатели, которые предлагают более выгодные условия. Однако ее работодатель отказывается опустить ее до тех пор, пока она не заплатит все сборы агентства. У него также находится ее паспорт, поэтому она не может вернуться в Травалиланд, пока не закончится срок ее договора. Динара также должна вернуть долг Карье. Ей некуда жаловаться и не у кого попросить совета. Она делает все возможное, чтобы выплатить все ссуды и отправлять деньги домой, чтобы ее братья и сестры могли посещать школу.





Узнайте больше о руководствах МОТ по  
обеспечению справедливого найма

Общие принципы и практические рекомендации  
по справедливому найму и определению платы  
за наем и взаимосвязанных побочных сборов

# Образец занятия 1

## Злоупотребления при найме и принудительный труд – Анализ истории Динары



### ЦЕЛИ

- ✚ С помощью Международных трудовых норм проанализировать подозрительный случай возможного применения принудительного труда
- ✚ Ознакомиться с Индикаторами принудительного труда МОТ



### ПРОЦЕДУРА ЗАНЯТИЯ

- ✚ разделите участников на небольшие группы по четыре-пять человек.
- ✚ Обеспечьте, чтобы каждый член группы имел разнообразный опыт и квалификацию, способствующие его активному участию в работе группы и начальном мозговом штурме.



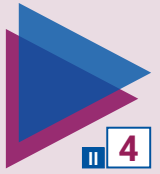
### ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ

- ✚ 20-30 минут на обмен взглядами в группах; 10 минут на представление результатов в пленарном режиме.



### ЗАДАЧА

1. Каждой группе предлагается проанализировать случай Динары, вспомнив главные положения Международных трудовых норм в отношении принудительного труда и Индикаторы принудительного труда МОТ.
2. Каждой группе необходимо будет выявить наличие Индикаторов принудительного труда МОТ в случае Динары, подумать о том, рискует ли Динара стать жертвой принудительного труда, а затем продемонстрировать, почему



ее случай, возможно, является ситуацией привлечения к принудительному труду, ссылаясь на факты, указанные в описании случая.

3. Затем результаты обсуждения сообщаются в пленарном режиме.



### УКАЗАНИЯ ДЛЯ ИНСТРУКТОРОВ

- ✚ Предложите каждой группе назначить секретаря, модератора обсуждения и докладчика для представления результатов в пленарном режиме;
- ✚ Чтобы побудить участников к обсуждению и обеспечить плодотворный обмен идеями в группах, рассмотрите возможность проведения коллективного мозгового штурма по определению понятия достойного труда; это подготовительное упражнение также можно использовать как средство установления контакта с участниками и между ними;
- ✚ Подготовьте наводящие вопросы, чтобы облегчить обсуждение в группах, напр.:
  1. *Какие риски привлечения к принудительному труду прослеживаются в случае Динары?*
  2. *Какие признаки привлечения к принудительному труду прослеживаются в случае Динары?*
  3. *Достаточно ли этих признаков, чтобы сделать вывод о том, что Динара – жертва принудительного труда?*
- ✚ Придумайте примеры, отражающие ситуацию в стране или в отдельной отрасли, для задания контекста дискуссии.



### ПРАКТИЧЕСКИЕ СОВЕТЫ ДЛЯ ИНСТРУКТОРОВ

- ✚ Позаботьтесь о том, чтобы у каждого участника было ясное понимание задачи перед началом индивидуальной работы и коллективной работы в группах; при необходимости, подходите к каждой группе и повторяйте поставленные перед каждой группой задачи; сделайте это несколько раз в период работы в группах.
- ✚ С помощью лекционного блокнота напомните участникам три элемента определения принудительного труда, повторяя, что для констатации применения принудительного труда необходимо наличие всех трех элементов;

- 📌 Напомните участникам о том, что некоторые индикаторы (напр., ограничение передвижения) могут быть настолько сильно выражены, что наличие одних только этих индикаторов может означать применение принудительного труда; и наоборот, наличие одного или более индикаторов принудительного труда может не быть достаточным для того, чтобы сделать вывод о применении принудительного труда; в случаях, когда имеются подозрения о том, что имеет место привлечение к принудительному труду, ситуацию следует довести до сведения соответствующих правоохранительных структур для проведения дальнейшего расследования и, при необходимости, для принятия мер в соответствии с национальным законодательством и Международными трудовыми нормами в отношении принудительного труда;
- 📌 Подчеркните, что наличие принудительного труда, как правило, выявляется в случаях, когда имеется многоплановая зависимость жертвы от работодателя, т.е. когда жертва зависит от работодателя в отношении доступности пищи, места размещения, транспорта, получения своей заработной платы, возможности общения с внешним миром и т.д.;



## Образец занятия 2

# Воплощение обязательств в конкретные действия – Исследование на примере истории Динары



### ЦЕЛИ

- ✦ С помощью Международных трудовых норм проанализировать подозрительный случай возможного применения принудительного труда
- ✦ Рассмотреть возможные меры, применимые в случае недобросовестной практики найма, следствием которой является привлечение к принудительному труду
- ✦ Рассмотреть, какие указания международные трудовые нормы в отношении принудительного труда могут обеспечить в отношении мер реагирования на конкретный случай привлечения к принудительному труду (история Динары)



### ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ

- ✦ 45 минут на обмен взглядами в группах; 15 минут на представление результатов в пленарном режиме.



### ЗАДАЧА

1. Каждой группе предлагается проанализировать и обсудить случай Динары, вспомнив главные положения международных трудовых норм в отношении принудительного труда и Индикаторы принудительного труда МОТ.
2. Каждой группе дается задание рассмотреть вопрос о том, существует ли риск привлечения Динары к принудительному труду, и продемонстрировать почему, ссылаясь на факты из описания ее случая и используя Индикаторы принудительного труда МОТ для обоснования своей точки зрения.

3. Затем каждой группе необходимо будет предложить конкретные меры, необходимые для решения проблемы конкретно в случае Динары, в соответствии с положениями правовых документов МОТ в области искоренения принудительного труда, и указать предлагаемые группой меры по предотвращению подобных случаев в будущем на основе обстоятельств, изложенных в описании ее случая.
4. Затем результаты обсуждения сообщаются в пленарном режиме.



### УКАЗАНИЯ ДЛЯ ИНСТРУКТОРОВ

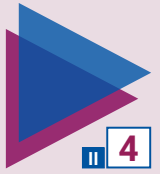
- ✚ Предложите каждой группе назначить секретаря, модератора обсуждения и докладчика для представления результатов в пленарном режиме;
- ✚ Подготовьте наводящие вопросы, чтобы облегчить обсуждение в группах, напр.:
  1. Какие признаки привлечения к принудительному труду прослеживаются в случае Динары?
  2. Является ли Динара жертвой принудительного труда? Подготовьте аргументацию в поддержку вашей точки зрения
  3. Определите необходимые меры по разрешению ситуации Динары как жертвы
  4. Рассмотрите возможные профилактические меры по предотвращению принудительного труда в других случаях, заключающих риски, в том числе меры на территории страны происхождения и страны назначения, вытекающие из применения Общих принципов и практических рекомендаций МОТ по справедливому найму и определению платы за наем и взаимосвязанных побочных сборов
- ✚ Придумайте примеры, отражающие ситуацию в стране или в отдельной отрасли, для задания контекста дискуссии.



### ПРАКТИЧЕСКИЕ СОВЕТЫ ДЛЯ ИНСТРУКТОРОВ

- ✚ Учитывая всю важность фактора времени при выполнении данного упражнения, позаботьтесь о том, чтобы у каждого участника было ясное понимание задачи перед началом индивидуальной работы и коллективной работы в группах;





при необходимости, подходите к каждой группе и повторяйте поставленные перед каждой группой задачи; сделайте это несколько раз в период работы в группах.

- ✚ С помощью лекционного блокнота напомните участникам три элемента определения принудительного труда, повторяя, что для констатации применения принудительного труда необходимо наличие всех трех элементов;
- ✚ Напомните участникам о том, что наличие одного или более индикаторов принудительного труда может быть недостаточным, чтобы сделать вывод о его наличии;
- ✚ Подчеркните, что наличие принудительного труда, как правило, выявляется в случаях, когда имеется многоплановая зависимость жертвы от работодателя, т.е. когда жертва зависит от работодателя в отношении доступности пищи, места размещения, транспорта, получения своей заработной платы, возможности общения с внешним миром и т.д.;
- ✚ Если у группы заканчивается время, предложите распределить задачи между членами группы; работа над каждой задачей может осуществляться в парах;
- ✚ При подведении итогов обсуждения попросите каждую группу выбрать одну идею для представления в пленарном режиме. Спросите участников, какая идея выделялась при обсуждении, и какую они считают наиболее важной. Позаботьтесь о том, чтобы каждая группа была готова представить другую идею, если первоначально выбранную идею представит другая группа, чтобы избежать повторений во время пленарной части занятия.
- ✚ Во время всеобщего обсуждения можно наглядно изобразить или записать все идеи на доске. Используя главные заголовки из текста Протокола к Конвенции о принудительном труде, вы можете расширить обсуждение на основе структуры, описанной в Статье 2 (Предотвращение), Статье 3 (Защита) и 4 (Средства правовой защиты), чтобы более наглядно изобразить идеи, выраженные группами, и показать, как они соотносятся с МТН в отношении принудительного труда;
- ✚ В качестве альтернативы, вы можете нарисовать сетку в лекционном блокноте или на доске с указанием определенных положений Общих принципов и практических рекомендаций по справедливому найму и определения платы за устройство на работу и сопутствующих затрат - [https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS\\_536755/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_536755/lang-en/index.htm), а затем заполнять ее в ходе презентаций участников в пленарной части занятия.



## Ссылки на дополнительные материалы

- ▶ ILO standards on Forced labour, the New Protocol and Recommendation at a glance (ILO, 2016) // Коротко о Стандартах МОТ в отношении принудительного труда, Новый протокол. (МОТ, 2016 г.)  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_508317.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_508317.pdf)
- ▶ Key elements of the ILO Standards on Forced Labour (ILO, 2016) // Ключевые элементы Стандартов МОТ в отношении принудительного труда (МОТ, 2016 г.)  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_534403.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_534403.pdf)
- ▶ Brief on the Protocol to the Forced Labour Convention (ILO, 2014) // Аннотация Протокола 2014 года к Конвенции о принудительном труде (МОТ, 2014 г.)  
[http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS\\_321414/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_321414/lang-en/index.htm)
- ▶ ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-Up, 1998 // Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда и Приложение к ней, 1998 г.  
[https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/WCMS\\_716629/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/WCMS_716629/lang-en/index.htm)
- ▶ United Nations Supplementary Convention on the Abolition of Slavery, the Slave Trade, and Institutions and Practices Similar to Slavery (1956) // Дополнительная Конвенция Организации Объединенных Наций об упразднении рабства, работорговли и институтов и обычаев, сходных с рабством (1956 г.)  
<https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/SupplementaryConventionAbolitionOfSlavery.aspx>
- ▶ League of Nations Convention to Suppress the Slave Trade and Slavery (the Slavery Convention), 1926 // Конвенция Лиги Наций о рабстве, 1926 г.  
<https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/SlaveryConvention.aspx>
- ▶ Forced and compulsory labour in international human rights law (ILO, 2015) // Принудительный и обязательный труд в международном законодательстве по правам человека (МОТ, 2015 г.)  
[http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS\\_342966/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_342966/lang-en/index.htm)
- ▶ Giving globalization a human face, ILO General Survey on Fundamental Conventions 2012 // Глобализация с человеческим лицом, Общий обзор



МОТ г. по основополагающим конвенциям 2012 г.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_174846.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174846.pdf)

- ▶ ILO indicators of Forced Labour (ILO, 2012) // Индикаторы принудительного труда МОТ (МОТ, 2012)  
[https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS\\_203832/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_203832/lang-en/index.htm)
- ▶ Ending forced labour by 2030: A review of policies and programmes (ILO, 2017) // Положить конец принудительному труду к 2030 г.: Обзор политики и программ (МОТ, 2017 г.)  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---ipec/documents/publication/wcms\\_653986.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_653986.pdf)
- ▶ Global estimates of Forced Labour, Modern Slavery and Human Trafficking (ILO, 2017) // Глобальные оценки масштабов принудительного труда, современного рабства и торговли людьми (МОТ, 2017 г.)  
<http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/statistics/lang-en/index.htm>
- ▶ Guidelines concerning the measurement of forced labour, International Conference of Labour Statisticians (ILO, 2018) // Руководство по определению масштабов принудительного труда, Международная конференция статистиков труда (МОТ, 2018 г.)  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_648619.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648619.pdf)
- ▶ Ending child labour, forced labour and human trafficking in global supply chains (ILO, 2019) // Покончить с детским и принудительным трудом и торговлей людьми в глобальных производственно-сбытовых цепочках (МОТ, 2019 г.)  
[https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS\\_716930/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_716930/lang-en/index.htm)