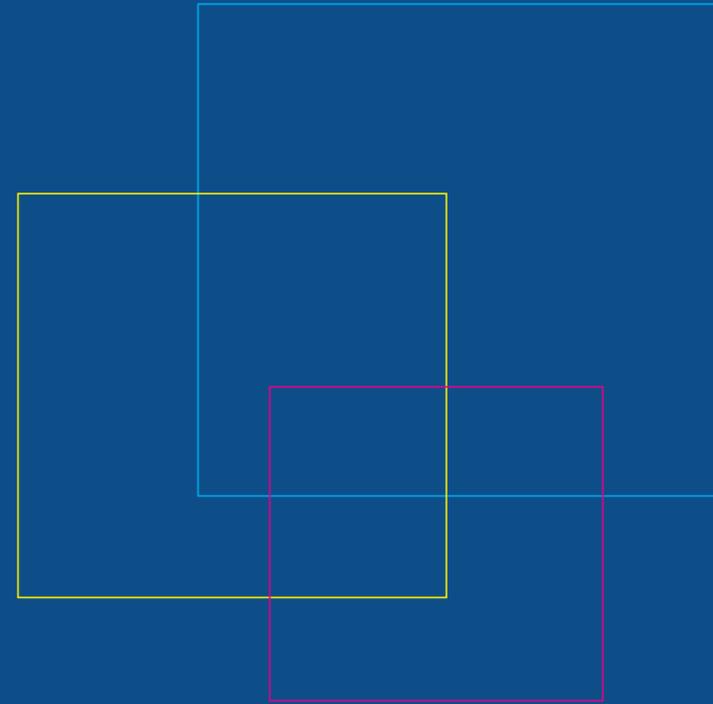
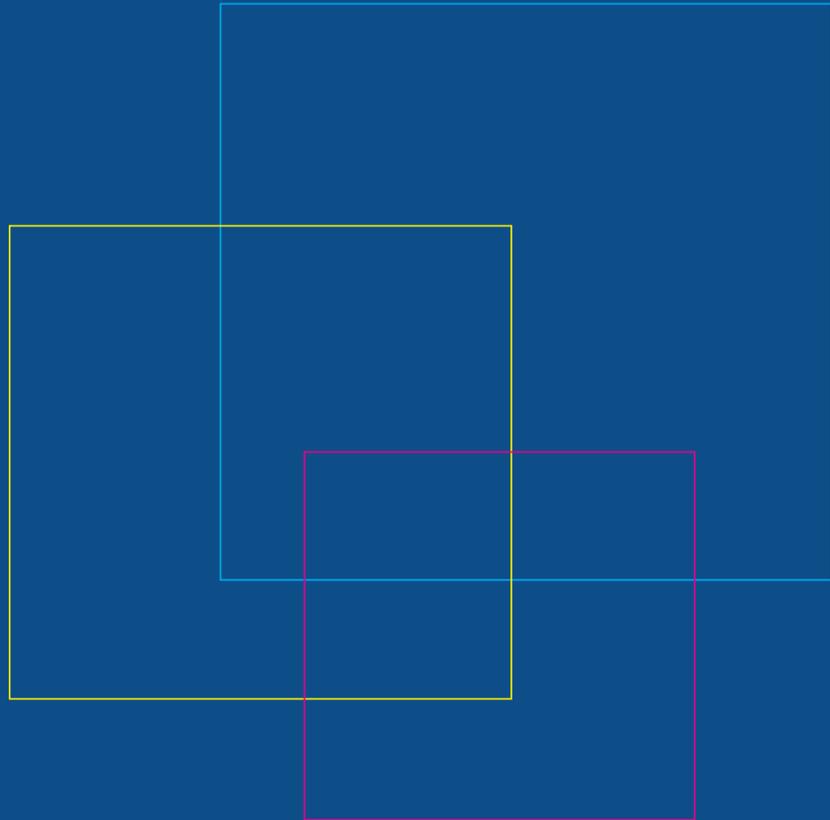




Международное  
бюро  
труда

Учебное пособие



ТОРГОВЛЯ ЛЮДЬМИ С ЦЕЛЬЮ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА : РЕГУЛИРОВАНИЕ НАЙМА ТРУДЯЩИХСЯ-МИГРАНТОВ

# ТОРГОВЛЯ ЛЮДЬМИ С ЦЕЛЬЮ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА

Регулирование найма трудящихся-мигрантов



РАБОТА В УСЛОВИЯХ СВОБОДЫ

ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА БОРЬБЫ  
С ПРИНУДИТЕЛЬНЫМ ТРУДОМ

ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА БОРЬБЫ  
С ПРИНУДИТЕЛЬНЫМ ТРУДОМ

ISBN 92-2-417583-X & 978-92-2-417583-1 (print)  
ISBN 92-2-417584-8 & 978-92-2-417584-8 (web pdf)

МБТ

ТОРГОВЛЯ ЛЮДЬМИ  
С ЦЕЛЮ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА

РЕГУЛИРОВАНИЕ НАЙМА  
ТРУДЯЩИХСЯ-МИГРАНТОВ

Учебное пособие

Международное бюро труда  
Женева  
2006

© Международная организация труда, 2006

Первое издание, 2006 г.

Публикации Международного бюро труда охраняются авторским правом в соответствии с Протоколом 2 Всемирной конвенции об авторском праве. Тем не менее краткие выдержки из них могут воспроизводиться без получения разрешения при условии указания источника. Для получения прав на воспроизведение или перевод следует обращаться по адресу:

Publications Bureau (Right and Permissions), International Labour Office, CH-1211, Geneva 22, Switzerland.

---

МБТ

Торговля людьми с целью принудительного труда. Регулирование найма трудящихся-мигрантов. Учебное пособие.

Женева, Международное бюро труда, 2006

ISBN 92-2-417583-X & 978-92-2-417583-1 (print)

ISBN 92-2-417584-8 & 978-92-2-417584-8 (web pdf)

Также опубликовано на английском языке:

Human Trafficking and Forced Labour Exploitation – Guidance for Legislation and Low Enforcement.

Geneva, International Labour Office, First published 2005

ISBN 92-2-117583-9 (print)

ISBN 92-2-117584-7 (web pdf)

---

Названия, соответствующие практике, принятой в Организации Объединенных Наций, и изложение материала в настоящей публикации не являются выражением какого-либо мнения Международного бюро труда ни о правовом статусе какой-либо страны, района или территории, или их властей, ни о делимитации их границ.

Ответственность за выраженные в подписных статьях, исследованиях и прочих произведениях мнения лежит исключительно на их авторах, и факт публикации не означает, что Международное бюро труда поддерживает излагаемые в них мнения.

Упоминание названия фирм, коммерческих изделий и процессов не означает их одобрения Международным бюро труда, как и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого изделия или процесса не свидетельствуют об их неодобрении.

Издания Международного бюро труда имеются в продаже в крупных книжных магазинах или местных бюро МБТ во многих странах. Региональный офис МОТ в Москве, 103031, Москва, Петровка, 15, офис 23; ILO Publication, International Labour Office, CH-1211, Geneva 22, Switzerland. Там же можно получить каталог публикаций МБТ или список последних изданий.

Дополнительную информацию можно получить по адресу: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org) или на сайтах [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns) и [www.ilo.ru](http://www.ilo.ru)

Отпечатано в России

ISBN 92-2-417583-X & 978-92-2-417583-1 (print)

ISBN 92-2-417584-8 & 978-92-2-417584-8 (web pdf)

Данная публикация осуществлена Субрегиональным бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии в рамках проекта «Борьба с торговлей людьми и ее последствиями в форме принудительного труда в Центральной Азии и Российской Федерации» Целевой программы борьбы с принудительным трудом Международной организации труда.

---

## Выражаем признательность

### **Координатору проекта и главному редактору**

Беате Андреес, специалисту по связям с общественностью, Специальная программа Международной организации труда (МОТ) по борьбе с принудительным трудом

### **Автору**

Мариске Н.Й. ван дер Линден, консультанту МОТ

### **Соавторам**

Мы выражаем особую благодарность консультанту МОТ Сержио Рикка за подробное и глубокое рецензирование настоящего пособия, особенно за его ценный вклад в главы 4-ю и 5-ю, а также за его работу в качестве преподавателя на первом оценочном семинаре. Также выражаем благодарность Ларсу Томанну, консультанту МОТ, который дополнил первое утвержденное пособие с учетом данных 2005 года.

### **Группе рецензентов**

Данное пособие было разработано Специальной программой Международной организации труда по борьбе с принудительным трудом. Глубокое рецензирование настоящего пособия было выполнено коллегами нескольких департаментов МОТ. Мы выражаем особую благодарность Глории Морено-Фонтес (МОТ/Международная программа по миграции) за непрерывное участие в разработке пособия. Благодарим Эллен Хансен (МОТ/IFP/SKILLS), Александру Самородову (МОТ/EMP/STRAT) и Мэри Кавар (МОТ/GENPROM), которые также внесли свой вклад в разработку пособия. Мы также хотели бы поблагодарить наших коллег из Специальной программы по борьбе с принудительным трудом – Роджера Планта, Каролин О`Рейлли, Ашу Д`Соузу, Карлу Нзомбе, Анне Паулетту и Корали Томпсон за их помощь и предложения на стадии финального редактирования пособия.

Мы выражаем особую благодарность инспекторам по контролю над условиями труда Румынии, сотрудникам полиции, рабочим представителям, представителям частных агентств по найму и правительственным чиновникам, принимавшим участие в двух оценочных семинарах в Синае, Румыния, в феврале и апреле 2004 года. Особой благодарности заслуживают также Каталина Гинарару и Кармен Ионеску, которые подготовили перевод пособия на румынский язык и оказывали помощь в проведении оценочных семинаров в качестве экспертов и переводчиц.

Выпуск настоящего пособия стал возможным благодаря щедрой финансовой поддержке **правительства Германии и правительства Нидерландов.**



---

# Содержание

Выражаем признательность .....	III
Как пользоваться пособием .....	1
Условные обозначения .....	3
1. ТОРГОВЛЯ ЛЮДЬМИ И ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ ТРУД: ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ И ОБЗОР .....	5
1. Ключевые слова .....	5
2. История и современное понятие торговли людьми .....	7
3. Некоторые факты из области торговли людьми .....	8
4. Причины торговли людьми .....	10
5. Торговля людьми как цикл .....	11
2. ПРОЦЕСС ТОРГОВЛИ ЛЮДЬМИ: ВОПРОС ВЕРБОВКИ .....	15
1. Ключевые слова .....	15
2. МОТ и частные агентства занятости (ЧАЗ) .....	16
3. Частные вербовщики: примерный профиль .....	17
4. Свобода действий, предоставляемая вербовщику .....	21
5. Преступная группа, окружающая вербовщика и помогающая ему .....	22
6. Вербовка с целью продажи людей: бизнес, построенный на обмане .....	22
7. Гендерное измерение .....	22
3. ОБЩАЯ ОТВЕТНАЯ ПОЛИТИКА В ОТНОШЕНИИ ТОРГОВЛИ ЛЮДЬМИ .....	25
1. Общий политический подход .....	25
2. Четыре основные модели политики в области трудоустройства граждан за рубежом .....	26
3. Роль законодательства .....	28
4. Управление миграционными потоками: справочник .....	31
5. Роль правительственных учреждений .....	33
6. Роль частных агентств занятости .....	34
7. Атташе по трудовым вопросам или по вопросам мигрантов .....	35
8. Двусторонние трудовые соглашения .....	36

4.	КОНКРЕТНЫЕ КОНТРОЛИ В ОТНОШЕНИИ ТОРГОВЛИ ЛЮДЬМИ: СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССА НАЙМА	.39
1.	Основные предпосылки и цель	.39
2.	Частная вербовка как процесс из 11 этапов	.39
3.	Незаконная деятельность	.40
4.	Эталон контроля	.41
5.	Методы контроля	.42
5.	КОНКРЕТНЫЕ КОНТРОЛИ В ОТНОШЕНИИ ТОРГОВЛИ ЛЮДЬМИ: КАМПАНИИ ПО ИНФОРМИРОВАНИЮ ОБЩЕСТВЕННОСТИ	.49
1.	Воздействие информации	.49
2.	Распространение информации	.49
3.	Стадии принятия решения потенциальными мигрантами	.50
4.	Кампании по информированию общественности (КИО)	.51
5.	Информация, отражающая специфику конкретной страны и конкретной работы	.52
6.	КОНКРЕТНЫЕ КОНТРОЛИ В ОТНОШЕНИИ ТОРГОВЛИ ЛЮДЬМИ: ПРАВООХРАНИТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА	.55
1.	Выявление злоупотреблений и правонарушений	.55
2.	Сбор информации	.56
3.	Межведомственное сотрудничество	.57
4.	Инспекторы условий труда	.58
5.	Подача жалоб	.59
6.	Судебное преследование: работа с жертвами торговли людьми	.59
7.	Административные и гражданские наказания	.61
8.	Уголовные наказания	.62
9.	Стигматизация правонарушителей	.62
	РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ИСТОЧНИКИ СПРАВОЧНОЙ ИНФОРМАЦИИ	.67
	Приложение I. Анализ конкретных ситуаций	.71
	Приложение II. Надлежащая практика. Примеры	.81

---

## Как пользоваться пособием

Настоящее учебное пособие нацелено на повышение информированности инспекторов, контролирующих условия труда, сотрудников правоохранительных органов, правительственных чиновников, организаций работодателей, профсоюзов и т.п. в вопросе торговли людьми, принудительного труда и трудоустройства. Более конкретно в пособии рассматривается стадия найма на работу с целью продажи нанятого лица для использования его/ее в принудительном труде.

Пособие является информативным и одновременно ориентировано на практическую деятельность. Оно широко освещает вопросы найма людей на работу с целью их продажи и социально-экономические факторы, способствующие распространению торговли людьми. Основной акцент делается на политические меры, а также на развитие навыков и приемов практической работы по пресечению этой порочной практики. Оно пропагандирует обучение через практический опыт и поощряет постоянный обмен информацией и взаимодействие между участниками, которые извлекают для себя много полезного из опыта и мыслей своих коллег.

Необходимо помнить, что обучение происходит в контексте той или иной национальной системы, поэтому до проведения обучения необходимо позаботиться, чтобы пособие было дополнено соответствующими национальными законами и элементами политики, чтобы оно отражало социально-экономические условия – если этого не делать, у стран будут слишком ограниченные возможности применения рекомендаций данного пособия. Материалы, включенные в настоящее пособие, могут быть адаптированы к различным ситуациям, типам участников и различным национальным контекстам. Они были задуманы как гибкий инструмент, который можно использовать различными способами, и преподавателю следует выбирать те части пособия, которые представляются ему/ей наиболее актуальными с учетом времени, выделенного для проведения занятий, и состава участников.



---

## Условные обозначения

### Ключевые слова

Это определения терминов, необходимых для понимания обсуждаемой темы



Вопрос для оценки своих знаний



Групповое упражнение



Рекомендуемое чтение



Соответствующие конвенции и рекомендации МОТ



Соответствующие конвенции и рекомендации ООН



Пример или конкретная ситуация для анализа



## 1. КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

**МИГРАЦИЯ** – это общее передвижение людей, добровольно или вынужденно покидающих родные места в поисках лучшей жизни. Миграция в поисках трудоустройства – это передвижение людей в поиске работы или лучшей работы. Считается, что на начало XXI века около 175 миллионов человек проживали за пределами тех стран, где они родились (включая беженцев). Из них 86 миллионов являются экономически активными.

**ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ ТРУД:** Согласно Конвенции МОТ № 29 о принудительном труде (1930) «принудительный или обязательный труд означает любую работу или услугу, выполняемую любым лицом под угрозой любого наказания, и для выполнения которой означенное лицо не предложило себя добровольно» (Ст. 2(1)).

Хотя принудительный труд часто называют «новым рабством», его отличает от рабства в традиционном смысле концепция собственности. Тогда как традиционное рабство предполагает, что раб является собственностью хозяина, принудительный труд указывает лишь на использование принуждения и отказ в предоставлении свободы. Таким образом, рабство является формой принудительного труда, но не единственной. Существует много видов принудительного труда.

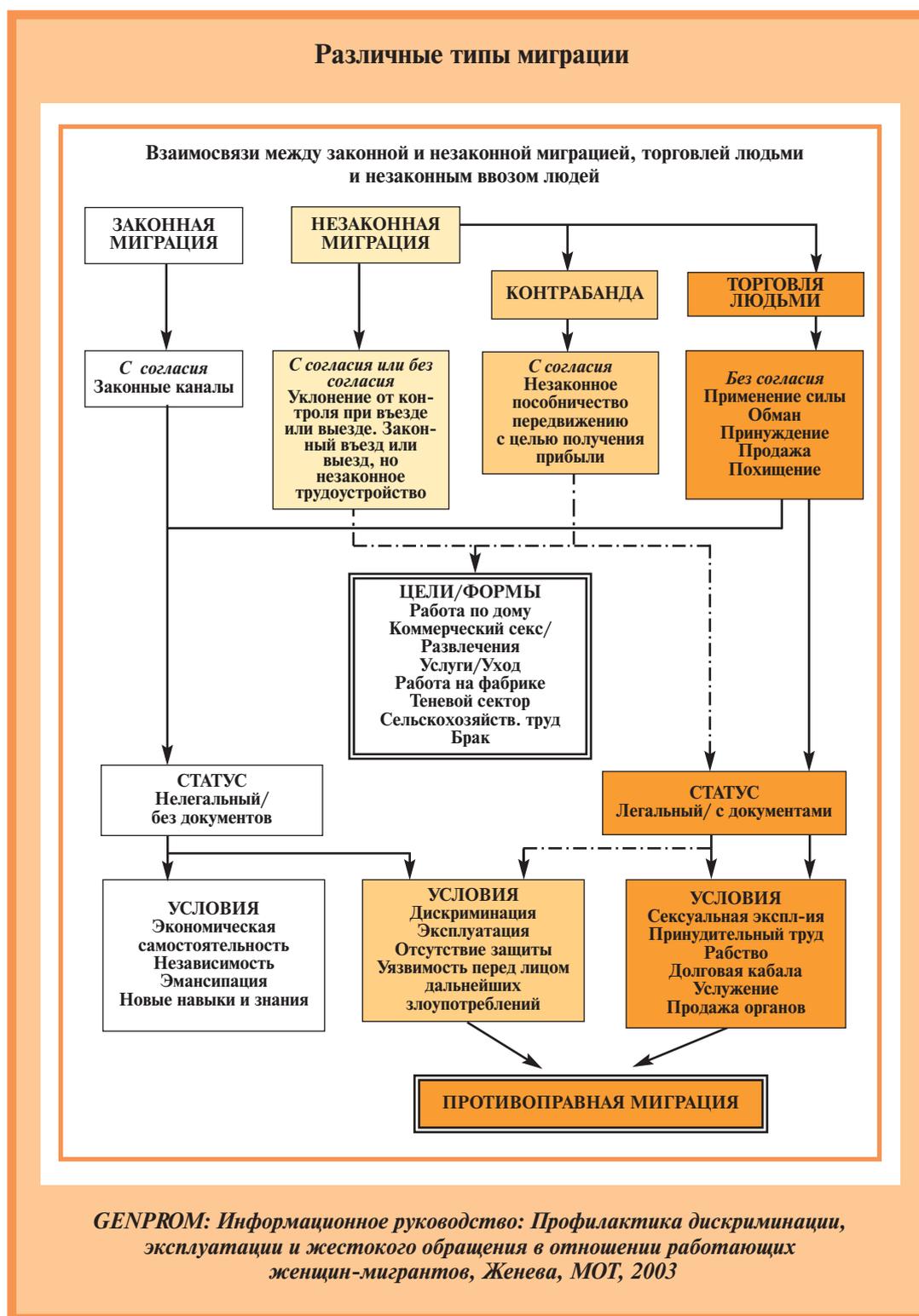
**ТРУДЯЩИЙСЯ-МИГРАНТ:** Согласно Международной конвенции о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (1990 г.), термин «трудящийся-мигрант» означает «лицо, которое будет заниматься, занимается или занималось оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданином которого он или она не является». (Ст. 2.1).

**ДОЛГОВАЯ КАБАЛА:** Пример принудительного труда. Согласно Дополнительной конвенции ООН об упразднении рабства, работорговли и институтов и обычаев, сходных с рабством (1956 г.), долговая кабала – это ситуация, возникающая, когда одно лицо дает деньги в долг другому и использует его/ее труд/услуги или труд/услуги третьего лица, подконтрольного должнику, чтобы вернуть себе долг. Когда стоимость труда, при разумной его оценке, не используется для погашения долга, такая ситуация становится долговой кабалой.

**ТОРГОВЛЯ ЛЮДЬМИ:** Согласно Протоколу о предотвращении, пресечении торговли людьми (2000 г.), особенно женщинами и детьми, и наказании за нее, дополняющему Конвенцию ООН против транснациональной организованной преступности, термин «торговля людьми» означает «осуществляемые в целях эксплуатации вербовку, перевозку, передачу, укрывательство или получение людей путем угрозы силой или ее применения или 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. 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» (Ст 3(a)).

**КОНТРАБАНДА:** Согласно Протоколу против незаконного ввоза мигрантов по суше, морю и воздуху, дополняющему Конвенцию ООН против транснациональной организованной преступности (2000 г.), термин «контрабанда мигрантов» означает «обеспечение с целью получения, прямо или косвенно, какой-либо

финансовой или иной материальной выгоды, незаконного въезда в какое-либо государство-участник любого лица, которое не является его гражданином или не проживает постоянно на его территории» (Ст. 3(a)). Контрабанда людей рассматривается как предполагаемое добровольное соглашение, участником которого является незаконно ввозимое лицо. Контрабанда имеет место, когда мигранты, в силу юридических ограничений или незнания законных каналов въезда, не могут свободно перемещаться через границы. Поэтому они платят контрабандисту, чтобы он перевез их через границу. На практике бывает трудно различить контрабанду и торговлю людьми, поскольку первое часто ведет ко второму.



## 2. ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОЕ ПОНЯТИЕ ТОРГОВЛИ ЛЮДЬМИ

Концепция торговли людьми или «трафика» не является новой, впервые слово «трафик» было использовано в XVI веке как синоним торговли и «передвижения туда-сюда». Как таковое, слово «трафик» не содержало в себе негативного оттенка. Однако к XVII веку трафик стал отождествляться с продажей незаконных и/или рискованных товаров. Хотя поначалу слово «трафик» применялось к торговле наркотиками и оружием, к XIX веку его значение стало включать и торговлю людьми, которых рассматривали как товар и продавали в рабство. Эта «традиционная» работоторговля была запрещена законом в конце XIX века. В начале XX века применялся термин «торговля белыми рабынями», то есть перемещение через границы женщин и детей, приводящее к их эксплуатации, включая коммерческое использование сексуальных услуг. Только в конце 1990-х гг. термин «трафик» стал ассоциироваться с проституцией и сексуальной эксплуатацией женщин и детей.

После принятия **Протокола о предотвращении, пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее**, дополняющего **Конвенцию ООН против транснациональной организованной преступности** в 2000 году (далее – **Протокол о предотвращении торговли людьми**) было введено два основных новшества в сфере торговли людьми. Во-первых, это основное и **всеобъемлющее международное определение** термина «трафик». Во-вторых, что даже более важно, определение Протокола о предотвращении торговли людьми очень широко в употреблении, так как в нем содержится понятие **принудительный труд** как одна из целей торговли людьми помимо сексуальной эксплуатации. Протокол о предотвращении торговли людьми некоторым образом разделяет *«трафик» с целью сексуальной эксплуатации* и *«трафик» с целью принуждения к выполнению работ или оказанию услуг* (что также включает в себя рабство или обычаи, сходные с рабством, подневольное состояние), но это вовсе не означает, что сексуальная эксплуатация не является формой принудительного труда. Напротив, контролирующие органы МОТ не раз сталкивались с принудительной проституцией и сексуальной эксплуатацией – явлениями, подпадающими под Конвенцию МОТ № 29 о принудительном труде. Говоря простыми словами, «трафик» или «торговля людьми» означает **перемещение через границу или внутри страны, часто незаконное, людей, рассматриваемых как товар, приводящее к их эксплуатации, включая коммерческое использование сексуальных услуг.**

Сложным вопросом в рамках защиты прав незаконно ввозимых людей является вопрос предполагаемого **добровольного согласия на ввоз со стороны ввозимого лица**. Даже если человек изначально дал свое согласие на незаконный ввоз, это вовсе не означает, что ограничивается право обвиняемого/обвиняемой на защиту и на презумпцию невиновности. Более того, не следует рассматривать Протокол о предотвращении торговли людьми как документ, согласно которому бремя доказательства лежит на пострадавшем. Говоря простыми словами, факт добровольного согласия на ввоз со стороны совершеннолетнего ввозимого лица не является релевантным в случае, если использовался какой-либо метод/путь ввоза, изложенный в Протоколе о предотвращении торговли людьми.

Перемещение людей с целью принуждения их к выполнению работ или оказанию услуг предполагает наличие агента, вербовщика, перевозчика и конечного работодателя, которые извлекают прибыль из такой торговли. В некоторых случаях во всех упомянутых ролях может выступать одно лицо. С одной стороны, появились широкие возможности перемещения и путешествий, улучшился уровень телекоммуникации, растет потребность в дешевой рабочей силе в развитых странах, с другой стороны – предпринимается ужесточение паспортно-ви-

зового режима, и все эти факторы значительно сузили законные каналы миграции. Нередко частные агентства занятости, посредники и сами работодатели пользуются этой ситуацией и заманивают потенциальных мигрантов в сети **эксплуатирующего труда**.

Для жертвы торговли людьми сам переезд может быть опасным, а работа, вероятнее всего, будет нерегулярной, **грязной, унижающей достоинство и опасной** (рабочие места категории 3D). В более богатых странах наблюдается постоянный спрос на работников такой категории, часто такая работа носит сезонный характер, а граждане этих стран по понятным причинам не спешат ее выполнять. В свою очередь, это создает такую ситуацию, в которой жертвы торговли людьми сталкиваются не с конкуренцией со стороны жителей этих стран, а, скорее, с конкуренцией со стороны других жертв торговли людьми. Это приводит к избытку рабочей силы, что, в свою очередь, приводит к ухудшению рабочих условий («гонка уступок»).

### 3. НЕКОТОРЫЕ ФАКТЫ ИЗ ОБЛАСТИ ТОРГОВЛИ ЛЮДЬМИ

Установить количество жертв торговли людьми трудно, поскольку большинство перемещений являются нерегулярными и не контролируются властями. Однако МОТ недавно опубликовала глобальную оценку объемов принудительного труда, включая принудительный труд как результат торговли людьми.

Число жертв принудительного труда в мире оценивается, по крайней мере, в **2 450 000 человек**. Около 20 процентов всего объема принудительного труда и около одной четверти объема принудительного труда, получаемого агентами, является следствием торговли людьми и представляет существенную пропорцию. Однако пропорция объема жертв торговли людьми и общего объема жертв принудительного труда зависит от географических особенностей страны. Как показано в таблице, помещенной ниже, статистика перемещаемых лиц ведется в областях, в которые они перемещаются (т.е. там, где их принуждают к работе), а не в областях, из которых они перемещаются. Следует понимать, что хотя в Африке и в странах с переходной экономикой показатели относительно низкие, многие граждане этих регионов перемещаются в другие регионы, включая промышленные страны.

#### Региональные особенности в торговле людьми

	Число жертв принудительного труда в результате торговли людьми
Азия и страны Тихого океана	1 360 000
Промышленные страны	270 000
Латинская Америка и страны бассейна Карибского моря	250 000
Ближний Восток и Северная Африка	230 000
Страны с переходной экономикой	200 000
Страны Африки, расположенные к югу от Сахары	130 000
<b>В мире</b>	<b>2 440 000</b>

Источник: МОТ: Специальная программа действий по борьбе с принудительным трудом, стр. 14, 2005.

Картина принудительного труда как результата торговли людьми и всеобщего объема принудительного труда неоднозначна: большинство людей, занятых принудительным трудом в результате торговли людьми, в дальнейшем используются для коммерческой сексуальной эксплуатации (43 процента), но многие подвергаются и экономической эксплуатации (32 процента). Остальные перемещаются по смешанным или неопределенным причинам (25 процентов). Здесь имеют место и региональные особенности, например, торговля людьми с целью последующей экономической эксплуатации варьируется от четверти общей торговли людьми в промышленных странах до 90 процентов на Ближнем Востоке и в Северной Африке.

Существуют региональные особенности торговли людьми в плане категорий перемещаемых лиц, секторов, где они используются, областей, из которых и в которые они перемещаются:

- Дети и молодые женщины являются объектами торговли людьми внутри стран и между странами в **Центральной и Южной Америке**, а также в **Западной и Центральной Африке**, где их эксплуатируют в домашнем хозяйстве и в секс-индустрии.
- В основном мужчины являются объектами торговли людьми внутри стран и между странами в **Южной Африке**, где их эксплуатируют в сельском хозяйстве и нанимают для работы в отдаленной сельской местности.
- Люди всех возрастов продаются за границу в **Южной Азии** для работы на ковроткацких и швейных фабриках, на строительных площадках и чайных плантациях, для занятия уличной торговлей и попрошайничеством, для работы на производстве или у печей обжига кирпича.
- **На Ближнем Востоке и в Северной Африке** женщины и девочки продаются для работы по дому, а мужчины из **Азии** – для работы на стройках и выполнения тяжелых физических работ.
- Миграционные потоки в **Западную Европу** из **Восточной Европы** и **Азии** (часто транзитом через Восточную Европу) включают женщин и девочек, продаваемых в секс-индустрию, а также мужчин и женщин, продаваемых для работы в сельском хозяйстве или на производстве.
- **Центрально- и Восточноазиатские** миграционные потоки обычно сосредоточены на строительном (текстильном) секторе и нацелены на Россию. Более того, Центральная и Восточная Азия считаются важными транзитными зонами для жертв торговли людьми.
- В **Китае** в результате огромных миграционных потоков внутри страны из сельской местности в города женщины и девочки подвергаются риску эксплуатации в сфере тяжелого физического труда и секс-индустрии. Мигранты из Китая также рискуют стать жертвой контрабанды и торговли людьми, попадая в этнические сообщества, выполняющие определенный вид работ в Европе и Северной Америке, в основном, это работа на предприятиях в чрезвычайно тяжелых условиях, работа в ресторанах и работа по дому.

Лишь недавно начала складываться более полная картина торговли людьми. Хотя изначально понятие торговли людьми ассоциировалось с женщинами, детьми и сексуальной эксплуатацией, мир начинает осознавать, что объектами

продажи могут служить люди обоих полов и всех возрастов, и продаются эти люди в самые различные секторы экономики.

#### 4. ПРИЧИНЫ ТОРГОВЛИ ЛЮДЬМИ

Фактором, способствующим росту масштабов торговли людьми, является **глобализация**. **Технический прогресс** облегчил распространение информации, что привело, например, к росту объемов телевизионных передач и использования мобильных телефонов. Перемещаться на большие расстояния также стало легче, чем в прошлом. Более того, глобализация повысила уровень жизни в промышленно развитых странах, причем это сопровождалось углублением неравенства, как в мировом, так и в национальном масштабах. Глобализация также внесла свой вклад в сокращение барьеров международной торговли и передвижение капиталов. И все это не сопровождалось какими-либо политическими действиями по ужесточению миграции.

##### **Факторы, способствующие торговле людьми:**

На стороне предложения:

- **Климат**, при котором торговцы людьми могут преуспевать в силу **слабого управления**, характеризуется слабым, отсутствующим или коррумпированным контролем со стороны государства
- **Неразвитость юридической и судебной системы**
- **Безработица, частичная безработица и низкая оплата труда**
- **Гендерная дискриминация** при приеме на работу, доступе к образованию и информации. Например, **предпочтение**, оказываемое в официальных предложениях работы за рубежом **мужчинам**, делает женщин более легкими мишенями для торговцев людьми.
- **Неэффективность или отсутствие легальных каналов миграции и отсутствие информации о существующих способах** получения работы за рубежом
- **Бедность и долги**
- **Неграмотность** и низкий уровень **образования**
- **Незнание** всех рисков, сопряженных с миграцией в поисках работы
- Природа торговли людьми как делового предприятия: **низкая степень риска и высокие прибыли**

На стороне спроса:

- Конкурентное давление в развитых странах предполагает снижение затрат путем заключения субконтрактов, использования аутсорсинга и оказания давления, направленного на понижение заработной платы. Тенденция среди граждан страны к отказу от выполнения работ, связанных с физическим трудом, из-за постоянно растущего уровня образования способствовала улучшению схем социального обеспечения (пособия по безработице, пособия на семью, минимальная заработная плата) и повысила ожидания по предполагаемому месту работы. **Увеличение доли женщин** среди работающего населения создает потребность в помощи по дому, в уходе за детьми и пожилыми людьми.

- **Потребительский спрос** на дешевые и быстро производимые товары и предоставляемые услуги
- **Рост индустрии секса и развлечений, т.е. растущий спрос на сексуальные услуги**
- Отсутствие эффективной **системы государственного регулирования** и пробелы в **правоприменении**
- Пренебрежение **правами человека** и/или нарушение **прав человека**
- Природа торговли людьми как делового предприятия: **низкая степень риска и высокие прибыли**
- **Недостаточность знаний** о феномене торговли людьми
- **Коррупция** среди сотрудников иммиграционных и таможенных служб

## 5. ТОРГОВЛЯ ЛЮДЬМИ КАК ЦИКЛ

Цикл торговли людьми можно описать как хорошо поставленный бизнес, который разделяется на **три последовательных стадии**, следуя элементам преступления, как его описывает Протокол о предотвращении торговли людьми:

- а) **Вербовка** потенциальных кандидатов на продажу в другие страны
- б) **Перевозка** завербованных мигрантов к месту их планируемой работы за рубежом
- в) **Получение** или **укрывательство** мигрантов в условиях принуждения, эксплуатации или принудительного труда

Однако необходимо осознавать, что ситуация принудительного труда возникает не только в случае наличия всех трех стадий цикла. Принуждение и эксплуатация, например, могут возникнуть на самой поздней стадии, когда лицо приступает к работе, в то время как вербовка или в данном случае – наем на работу, а также перевозка мигранта происходили по обоюдной договоренности.

Таким образом, следует помнить, что цикл торговли людьми и три его стадии довольно аморфны: абсолютно не обязательно, что каждый нанятый и перевезенный мигрант в конце концов попадает в ситуацию принудительного труда; однако может случиться и так, что наем на работу, а также перевозка мигранта происходили по обоюдной договоренности, но затем мигрант попал в ситуацию принудительного труда. И действительно, многие из тех, кто в конце концов оказался в ситуации принудительного труда, уезжали из своих стран добровольно и становились жертвами только во время поездки или уже по прибытии на место работы.

### А) Стадия вербовки

Набор людей или вербовка могут принимать различные формы, наиболее распространенными из которых являются:

- **Сила, принуждение и обман**  
Вербовщики могут заманить жертв ложными обещаниями хорошо оплачиваемой работы в зарубежных странах. Они также могут применить насилие или принуждение. Некоторых жертв похищали, однако в большинстве случаев на стадии найма на работу существует определенная степень «соучастия» между вербовщиком и жертвой.

- **Добровольная вербовка ничего не подозревающих жертв**  
Соблазненные перспективами лучшей жизни, многие мигранты добровольно отправляются с вербовщиками, даже специально их разыскивают, охотно оплачивают понесенные расходы и признают за собой долг перед вербовщиком, рискуя оказаться в ситуации долговой кабалы, поскольку невыплаченный долг впоследствии используется как средство принуждения к выполнению работы.
- **Проституция и торговля людьми**  
Женщины, занятые в индустрии секса в стране, где они родились, подвергаются особо высокому риску быть проданными, поскольку сутенеры часто входят в состав преступных сетей, и сексуальные работницы зачастую уже оказываются проданными и перепроданными внутри страны, и т.п.
- **Использование фальшивых документов**  
Мигрантов могут снабдить подложными документами, включая фальшивые паспорта и визы, контракты о найме на работу, брачные свидетельства и т.п.
- **Навязывание процедур**  
До отъезда торговцы людьми могут заставить мигрантов и их семьи оплатить свой проезд полностью или частично, в денежной или безденежной форме. Торговцы также могут навязать мигрантам определенные условия, такие как:
  - а) Спонсорская поддержка со стороны представителя сети торговцев людьми в стране назначения
  - б) Обязательное трудоустройство в стране назначения на условиях, продиктованных торговцами
  - в) Трудоустройство в секторах, выбранных торговцами людьми, без права жаловаться
  - г) «Клятва молчания», которая, в случае нарушения, влечет за собой полицейский арест и депортацию

## Б) Перевозка

Торговля людьми может осуществляться:

- **Внутри стран или с пересечением государственных границ**
- **Посредством использования разнообразных способов и методов**  
Например, торговцы людьми могут обращаться к владельцам транспортных средств и перевозчикам
- **Посредством использования разнообразных видов транспортировки**  
Например, средства транспортировки могут варьироваться от самолетов до контейнеров, от кораблей, скоростных катеров и грузовиков до передвижения пешком
- **Посредством простых и сложных маршрутов**  
Время между отправкой и прибытием на место может занимать до нескольких месяцев и даже лет. Торговцы, а не мигранты, выбирают пункт назначения

Некоторые примеры плохих условий во время перевозки:

- **Нарушение изначальной договоренности** торговцем.  
Например, прибытие в иную страну, чем та, которая была изначально согласована.

- Перевозка **переполненными группами и использование небезопасных видов транспортировки**
- **Передача** мигрантов от одного торговца другому
- **Физическое, психологическое и сексуальное насилие**

## **В) Стадия приема и назначения на работу**

Часто торговцы людьми раскрывают свои принудительные, эксплуататорские и жестокие методы только после того, как трудящийся-мигрант прибывает на место назначения. Там они опутывают своих жертв паутиной зависимости и душат любые попытки возмущения. В этом случае то, что выглядит как незаконный ввоз людей, может на самом деле являться торговлей людьми.

Наиболее распространенными примерами злоупотреблений со стороны работодателей являются:

- **Нарушение условий изначально согласованного контракта**  
Что приводит, например, к
  - слишком длинному рабочему дню
  - отсутствию оплаты труда
  - неполучению согласованной зарплаты или оплате труда в безденежной форме
  - работе в ином секторе, чем тот, который был согласован (например проституция)
- **Отказ оплачивать отпуск по болезни**
- **Непредоставление отпуска**
- **Физическое, психологическое и сексуальное насилие**
- **Изоляция и размещение в несоответствующих условиях**
- **Насильственное привитие наркотической зависимости**
- **Непредоставление адекватного питания**

Типичной чертой поведения торговца людьми является установление своего постоянного господства над жертвой, господства, от которого невозможно будет освободиться. Эта жестокая и часто бесчеловечная зависимость иногда может устанавливаться на раннем этапе перевозки, но всегда на этапе определения на работу. Наиболее распространенными способами закрепления такой зависимости являются:

- **Конфискация** удостоверяющих личность документов, чтобы мигрант не имел возможности вернуться домой
- **Угроза сообщения** о незаконных мигрантах властям страны, где мигранты работают
- **Угрозы физической расправы или сам факт таковой** над мигрантом
- **Угроза физической расправы** с родными и близкими мигранта
- **Социальная изоляция**
- **Помещение под замок**
- **Долговая кабала**
- **Невыплата зарплаты** или чрезмерные вычеты из зарплаты за непослушание

## ДРУГИЕ ИСТОЧНИКИ



- Специальная программа действий по борьбе с принудительным трудом (2003) *Торговля людьми: Новые подходы к борьбе с проблемой*, Женева: МОТ
- Специальная программа действий по борьбе с принудительным трудом (2005) *Отчет по последующим действиям в рамках Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда*, Женева: МОТ
- Торговля людьми и принудительный труд: Руководство по правоприменению, Женева, МОТ, 2005.
- *На пути к «честной сделке» в мировой экономике для трудящихся-мигрантов*, Международная конференция труда, 92-я сессия, Женева, МОТ, 2004.
- МОТ (2001) Остановить принудительный труд: Глобальный доклад в рамках выполнения Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда
- *Роль частных агентств занятости в функционировании рынков труда*, Доклад VI, ILC 81-я сессия, Женева, МОТ, 1994.
- Госдепартамент США (2003) *Годовой доклад о торговле людьми*. <http://www.state.gov/documents/organization/21555.pdf>
- Бэйлз К. (Bales, K.) (1999) *Люди одноразового пользования: Новое рабство в глобальной экономике (Disposable People: New Slavery in the Global Economy)*, Калифорния: изд-во Калифорнийского университета (University of California Press, Ltd.)
- [www.ilo.org/forcedlabour](http://www.ilo.org/forcedlabour)
- [www.antislavery.org](http://www.antislavery.org)



- Приложение I – Ситуации для анализа

## 1. КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

Вербовка:

Термин «вербовка» используется в обычной речи для обозначения совокупности: **реклама работы, поиск и отбор кандидатов, посредничество в трудоустройстве, прямой или через представителя наем на работу**. По сути, вербовка является точным юридическим понятием, указывающим на первый шаг в системе отношений найма. В этом смысле ее можно определить как **добровольное свершение контрактного соглашения, согласно которому одна сторона обязуется выплачивать заранее установленную заработную плату, в обмен на которую другая сторона обязуется выполнять заранее определенные задания в заранее установленные сроки**.

Однако в контексте торговли людьми «вербовка» принимается для обозначения следующего: **реклама и предложение возможностей трудоустройства людям, готовым к переезду, в другом месте или стране, отбор заявителей и перевозка отобранных заявителей к месту работы за рубежом путем применения силы, принуждения, обмана или мошенничества**.

Иногда вербовка предполагает прямые контрактные отношения, связывающие вербовщика с работником. Иногда вербовка является посреднической функцией по установлению связи между клиентом за рубежом и работником. Обманная вербовка обычно основывается на устной договоренности и потому закрепляется либо в недействительных документах, либо документально не оформляется вовсе.

Наниматель иностранных работников:

Физическое или юридическое лицо или предприятие, чей главный офис расположен за пределами страны происхождения работника, и кто желает привлечь, привлекает или привлекал раньше трудящегося-мигранта для выполнения оплачиваемых работ по письменному или устному соглашению.

Частное агентство занятости:

Любое физическое или юридическое лицо или предприятие, имеющее или не имеющее лицензию, функционирующее независимо от государственных учреждений, которое предоставляет одну или более из нижеследующих услуг на рынке труда:

- Услуги по установлению соответствия между предложениями работы и заявлениями о поиске работы, когда частное агентство по найму не становится стороной в отношениях найма, которые могут возникнуть вследствие этого.

- Услуги, состоящие в найме работников с целью предложения их третьей стороне.
- Иные услуги, связанные с поиском работы, определяемые компетентным органом государственной власти после консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и трудящихся, такие, как предоставление связанной с трудоустройством информации, которые не имеют целью установление соответствия между предложениями работы и заявлениями о поиске работы.

## 2. МОТ И ЧАСТНЫЕ АГЕНТСТВА ЗАНЯТОСТИ (ЧАЗ)

Отношение Международной организации труда к Частным агентствам занятости сильно изменилось за последние 20 лет. По традиции, МОТ склонялась к государственным службам занятости больше, чем к частным агентствам, так как считалось, что государственные службы более квалифицированы в вопросах найма, определения на должность и трудоустройства. В то же время существовало опасение, что частные агентства работали, в первую очередь, ради своей личной выгоды и поэтому их работа могла быть недобросовестной.

В процессе распада монополии государственных служб занятости в начале 1990-х гг. существующее мнение изменилось, в том числе по причине того, что во многих странах все большую значимость стала обретать индустрия частных агентств занятости. Это отразило измененную структуру экономической обстановки и растущий спрос на гибкую позицию работодателей. Частные агентства занятости и предоставляемые ими услуги сейчас полностью признаются МОТ законными и полноправными участниками рынка труда, которые работают более эффективно, предоставляют более гибкие условия, и их услуги дешевле, чем услуги государственных служб. Принятие Конвенции МОТ о частных агентствах занятости № 181 (1997 г.) отражает это изменение в восприятии и нацелено на установление стандартов взаимодействия ЧАЗ с клиентами и органами государственной власти.

Иногда вербовщиками являются бывшие жертвы торговли людьми. Например, женщины, принужденные к занятию проституцией, могут использовать каналы и контакты, известные им в прошлом, для вербовки других женщин, которых они, в свою очередь, продают. Особую проблему, связанную с противоправной вербовкой, представляют собой рекламные объявления в прессе или Интернете. Они во множестве появляются как в стране происхождения трудящихся-мигрантов, так и в странах назначения, заманивая потенциальных мигрантов ложными обещаниями. Источники этих рекламных объявлений крайне трудно проследить. Посредники и частные агентства занятости могут, сами того не зная, нанимать людей для принудительного труда в других странах. Часто довольно сложно установить четкую связь между вербовщиком и злоупотребляющим работодателем в конце этой цепи. Именно поэтому важно не криминализовать изначально рекрутинговый бизнес, а установить стандарты, предотвращающие злоупотребление на любой стадии миграционного цикла. Вербовка может произойти и в стране назначения после прибытия мигрантов. Торговле людей в большой степени способствуют «подпольные сети», т.е. организации, которые не зарегистрированы как частные агентства занятости. С целью вербовки со злоупотреблениями они могут работать под разными личинами, например: бюро путешествий, агентства по подбору персонала для работы по дому, агентства бытовых услуг или брачные агентства. Краткое описание этих «замаскированных» агентств приводится ниже.

### 3. ЧАСТНЫЕ ВЕРБОВЩИКИ: ПРИМЕРНЫЙ ПРОФИЛЬ

Вербовщиков можно грубо разделить на две категории:

- 1) **Посредник**            Индивидуальный вербовщик/ца, работает самостоятельно, но часто входит в состав сети

Посредники могут работать под разными **личинами**, например:

- «Приятель приятеля»
- Член семьи
- Партнер/партнерша или, в некоторых случаях, жених/невеста
- Уважаемый в деревне старейшина

- 2) **Агентство**            Индивидуальный вербовщик/ца или организация вербовщиков, работающие легально, полулегально или под прикрытием легального фасада

Агентства могут иметь самую разную **форму**, например:

- Частные агентства занятости (ЧАЗ)
- Бюро путешествий
- Школы моделей и центры моды
- Агентства для танцовщиц и работников сектора развлечений
- Агентства для актеров и работников сценического жанра
- Брачные агентства
- Агентства, для которых трудоустройство не является их основной деятельностью, но которые, тем не менее, занимаются им
- Клубы встреч и друзей по переписке

#### а) **Бюро путешествий**

Скрытые частные агентства занятости часто работают под видом **бюро путешествий**, являясь **посредниками** в цепи **торговли людьми**. Хотя они по большей части занимаются незаконным ввозом людей в другие страны, по некоторым данным, они также вовлечены и в торговлю людьми, в частности – на стадии вербовки и перевозки жертвы. **Слабость административных механизмов** для контроля над деятельностью подобных структур приводит к невозможности защитить жертвы торговли людьми. Все больше бюро путешествий начинают предлагать свои услуги **студентам**, желающим поехать **для изучения иностранных языков** за границу. Студенческие визы позволяют работать параллельно с учебой, чтобы оплачивать учебу, а также чтобы отдавать сильно завышенную плату агентствам за их услуги.

- Прежде всего, как уже было отмечено, проблема нечеткой грани между незаконным ввозом людей и торговлей людьми становится очевидной при рассмотрении незаконной деятельности подобных агентств.

- Все эти бюро путешествий работают на полузаконных основаниях или вовсе незаконно, поэтому их деятельность не подпадает под существующие нормы и законы для работы частных агентств занятости, что усложняет процесс **выявления** случаев торговли людьми и **применения соответствующих санкций**. Что особенно препятствует **эффективному контролю** над деятельностью подобных структур – это **слабость административных механизмов и отсутствие соответствующих законов** в большинстве стран, сталкивающихся с проблемой «замаскированных» бюро путешествий и их незаконной деятельности.
- Так как бюро путешествий работают, как и любой другой бизнес, в большинстве стран (происхождения и назначения) вообще не существует какого-либо **законодательства, регулирующего возможное вовлечение бюро путешествий в деятельность по трудоустройству**.
- Кроме того, индустрия бюро путешествий к настоящему времени выработала только **регулирующий механизм** относительно сексуальной эксплуатации детей. Это **Кодекс по защите детей от коммерческой сексуальной эксплуатации туристами** (Кодекс) – проект, объединяющий частный туристический сектор и неправительственную международную организацию ЕСПАТ<sup>1</sup>, защищающую права детей и стремящуюся покончить с сексуальной эксплуатацией детей туристами. Туроператоры и их партнеры, туристические агентства, отели, авиакомпании и т.д., поддерживающие данный Кодекс, берут на себя обязательства соблюдать его.

б) **Агентства по подбору персонала для работы по дому (О-Пэр агентства)**

“Домашняя” работа – это **временное** проживание молодых иностранных граждан с семьями взамен на оказываемые ими услуги (т.е. фактически работа за проживание, питание). Помощники по хозяйству (или о-пэры) выбирают такую форму трудоустройства для того, чтобы выучить язык и изучить страну, в которую они приехали. Обычно они находятся в принимающих семьях около двух лет и получают ночлег, питание и карманные деньги **в обмен на помощь по хозяйству и уход за детьми**. Работа должна быть легкой и не превышать пяти часов в день, кроме того, не подразумевается, что о-пэры полностью заменяют прислугу или нянь. В последнее время количество агентств (особенно работающих в Интернете), предлагающих подобную работу с размещением, возросло.

К сожалению, возросло также количество случаев незаконной деятельности со стороны агентств и плохого обращения и эксплуатации о-пэров со стороны принимающих семей:

- Однако ситуация эксплуатируемых о-пэров отличается от ситуации трудящихся-мигрантов, занятых надомной работой. О-пэры обычно **приезжают в страну законным путем**, поэтому их не так легко изолировать.

<sup>1</sup> ЕСПАТ – End Child Prostitution, Child Pornography and Trafficking of Children for Sexual Purposes – Покончим с детской проституцией, детской порнографией и торговлей детьми с целью сексуальной эксплуатации (прим. переводчика).

- Однако из-за своей молодости о-пэры крайне **подвержены риску плохого обращения и эксплуатации.**
- Так как подобный сектор во многих странах (как отправляющих на такую работу, так и принимающих о-пэров) **не регулируется** какими-либо законодательствами, и не существует подобающего саморегулирования с помощью “Международной Ассоциации Au Pair” (IAPA).
- Ассоциация IAPA была основана в 1994 г. для саморегулирования индустрии работы о-пэр. В 2002 г. был издан пересмотренный Кодекс Организаций о-пэр. Однако в Кодексе содержится довольно общая информация, в основном освещается проблема отбора принимающих семей и самих о-пэров. В Кодексе ничего не говорится об условиях работы, правах и обязанностях о-пэра. Ассоциация IAPA выступает за издание регулирующих положений для Европы с целью недопущения эксплуатации о-пэров.
- По некоторым данным, многие **о-пэр агентства, работающие по Интернету**, способствуют торговле молодыми о-пэрами **для эксплуатации в домашнем труде как дешевой и хорошо контролируемой рабочей силы.**

#### в) **Брачные агентства, работающие по Интернету**

Женщины, готовые и желающие выйти замуж за иностранца, особенно подвержены риску оказаться проданными за рубеж, воспользовавшись услугами подобных агентств. **Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин (CEDAW)** описал подобные браки с помощью агентств как **новую форму сексуальной эксплуатации.**

- Брачные Интернет-агентства часто работают с помощью журналов, видео, Интернета и напоминают сомнительные о-пэр-агентства. Часто **женщин там представляют как какую-то вещь**, а не как человека; иногда формы описания содержат элементы порнографии.
- **Женщины**, оставляющие свои семьи на родине и уезжающие в другую страну, чтобы выйти замуж, **подвергаются риску быть проданными** различными агентствами, так как не знают страну, в которую приехали, **плохо знают язык** и еще не получили **разрешение на ПМЖ**. Так называемые «невесты по почте» также подвержены риску подолгу оставаться в тягостных отношениях из-за визы.
- «**Невесты по почте**» часто оказываются в ситуации **трудящихся мигрантов, занятых работой по дому**, так как сами «выбрали» **жизнь и работу** в доме мужчин, предпочитающих услужливое поведение «восточной женщины». Эти женщины подвержены риску **принуждения к домашнему труду** и становления жертвой **домашнего насилия**, включающего

в себя не только психологическое давление, но и сексуальные домогательства и изнасилования.

В отличие от индустрии о-пэр, которая хоть как-то регулируется, **бизнес Знакомств с целью замужества через Интернет** не регулируется вовсе. При характерной специфике этого бизнеса о саморегулировании говорить бесполезно, поэтому крайне необходимо **государственное регулирование** отрасли с целью предотвращения торговли людьми для принудительного труда и сексуальной эксплуатации. Однако, как показала практика на опыте с Филиппинами, этот способ тоже может быть неэффективным. В 1990 г. Республиканский Акт 6955 объявил вне закона все виды брачных Интернет-агентств. В результате этого подобного рода агентства переименовали себя в **«клубы встреч и друзей по переписке»**, вследствие чего их деятельность перестала подпадать под запрет Акта. Таким образом, брачные Интернет-агентства могут работать под личиной так называемых **«клубов встреч и друзей по переписке»**.

г) **Школы моделей и центры моды, агентства для танцовщиц и работников сектора развлечений, агентства для актеров и работников сценического жанра**

Данные виды агентств хорошо обосновались в индустрии развлечений и моды, а также профессиональной фотографии и спорта. В основном они занимаются кратковременным трудоустройством в зарубежных странах. Основной ролью этих агентств является построение карьеры своих клиентов путем обсуждения условий их контрактов, предоставления советов по карьерным шагам в будущем. Однако так как за последнее время подобных агентств стало довольно много, особенно агентств, работающих в Интернете, все больше из них начинают заниматься вербовкой людей с целью продажи. Этот процесс может иметь много обличий.

- Так как сама природа отношений между такими агентствами и их клиентами основана на доверии и репутации, а клиенты зачастую излишне легковверны и доверчивы в вопросах своей будущей карьеры, очень часто происходят случаи злоупотребления этим доверием со стороны агентств.
- Одной из наиболее распространенных форм обмана является **предложение несуществующих вакансий**. Таким образом, получается, что жертва заплатила агентству ни за что. Это особенно касается школ моделей и центров моды.
- Еще одной проблемой трудоустройства через подобные агентства является взимание последними **чрезмерной платы за свои услуги**, что может вовлечь жертву в долговую кабалу даже до начала обещанной работы.
- Еще одна форма обмана – это предоставление **ложных сведений** о природе работы. Работа танцовщицей или актрисой/актером может в итоге оказаться работой в сфере коммерческих сексуальных услуг или в секс-индустрии.

## 4. СВОБОДА ДЕЙСТВИЙ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМАЯ ВЕРБОВЩИКУ

Вербовка со злоупотреблениями облегчается средой, для которой характерны недостатки и нарушения в социальной, юридической и административной системах. Некоторые из наиболее серьезных факторов или условий, которые, как представляется, способствуют вербовке со злоупотреблениями, включают следующие:

- **Несоблюдение прав человека и трудящегося**
- **Отсутствие отлаженных легальных потоков миграции**, непосредственно управляемых или контролируемых правительством
- **Недостаточность информации о миграции в целом**, а также о возможностях и условиях трудоустройства в других странах
- Неспособность готовых к переезду мигрантов **оплатить** свой переезд
- **Отсутствие или слабость административных механизмов и структур** для контроля за деятельностью вербовщиков

### Торговля людьми из Индонезии внутри страны

К 1990-м гг. индонезийцы оказались среди самых быстрорастущих национальных групп трудящихся-мигрантов в Азии. Индонезийцы, желающие работать за границей, официально должны искать работу через 400 государственных лицензированных агентств. Эти агентства взимают чрезмерную плату за обучение, обработку заявлений и подбор рабочего места. По этим причинам мигранты, как правило, уже имеют серьезные долги, даже еще не выехав из страны. Более того, от них требуют, чтобы они подписывали контракты с агентствами занятости, а возможности для них вести переговоры по условиям этих контрактов малы или совсем отсутствуют.

Агентства требуют, чтобы будущие мигранты проводили от одного до 14 месяцев в лагерях для обучения. Там их часто заставляют работать на сотрудников агентств, а также выполнять такую работу, как уборка помещений, хождение по магазинам и приготовление пищи. Большинство мигрантов в этих лагерях спят на нарах без матрацев и недоедают. В лагерях для обучения они также подвергаются физическому и сексуальному насилию; заболеваемость высока, но медицинское обслуживание неадекватно.

Агентства продолжают наживаться на трудящихся-мигрантах даже когда те, наконец, выезжают на работу за границу. Зарплата за первые месяцы уходит на выплату долга агентству. Однако и после выплаты долга большинству мигрантов все еще грозит принудительный труд, на этот раз от их работодателя/эксплуататора за рубежом. Индонезийские мигранты не в состоянии вырваться из условий принудительного труда из-за контракта, подписанного ими с агентством, хотя зачастую они даже не видели этот контракт или он оказывается составленным на иностранном языке.

Эксплуатация мигрантов продолжается даже по их возвращении на родину. Возвращающиеся мигранты обязаны проходить через Терминал 3 международного аэропорта Сукарно Хатта. Здесь, как они рассказывают, мигрантов подвергают насилию и избиениям. Более того, многим приходится платить взятки за получение элементарной информации и услуг. Если мигрант оформляет переезд через агентство, это вновь приводит к чрезмерным поборам, примерно в 10 раз превышающим реальную стоимость перелета.

Международное объединение против рабства, Азиатский центр помощи мигрантам и Индонезийские профсоюзы трудящихся-мигрантов

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

См также МОТ: *Применение международных трудовых стандартов: Доклад экспертного комитета по применению Конвенций и Рекомендаций, Женева, 2005.*

## 5. ПРЕСТУПНАЯ ГРУППА, ОКРУЖАЮЩАЯ ВЕРБОВЩИКА И ПОМОГАЮЩАЯ ЕМУ

Вербовщик редко действует в одиночку. В большинстве случаев он/она является частью сети или опирается на цепочку сообщников в своем низком деле. Помощниками и сообщниками вербовщика могут быть:

- «Наводчик» или «наводчица» на уровне **местной общины**, выявляющие **уязвимых лиц**
- Весь круг лиц, поставляющих **фальшивые документы**
- Весь круг лиц, задействованных в обеспечении **перевозки**
- **Коррупцированные чиновники**
- **Работодатели**, включая владельцев борделей, фабрик или цехов, работающих по потогонной системе, а также наниматели работников для работы по дому
- **Клиенты/покупатели**

## 6. ВЕРБОВКА С ЦЕЛЮ ПРОДАЖИ ЛЮДЕЙ: БИЗНЕС, ПОСТРОЕННЫЙ НА ОБМАНЕ

Вербовка предполагает не только принуждение и убеждение, но и обман, который является одним из основных элементов торговли людьми. Обман может иметь место во время заманивания жертвы обещаниями работы и позже, когда ложь и обман используются при подготовке или в ходе трудовых отношений. К обману прибегают не только ЧАЗы, но и организации, работающие под разными личинами – бюро путешествий, модельные агентства, брачные агентства, которые также пытаются заманить людей в ситуации принудительного труда.

Обман может осуществляться разнообразными способами:

- **Взиманием чрезмерной платы** за визы и другие документы для переезда
- Производство и предоставление **подложных документов для переезда**, не уведомляя мигранта, который будет ими пользоваться, о том, что они недействительны
- Вербовка для **несуществующих рабочих мест**
- Лживое описание **работы и условий труда** (например, женщины, отправляющиеся за границу, которые верят, что будут выполнять работу по дому, а оказываются на панели)
- Предоставление будущему трудящемуся-мигранту **ссуды**, которую трудно выплатить (особенно учитывая, что и сама ссуда и проценты по ней несправедливо завышены, хотя мигрант об этом, как правило, не знает), что приводит к ситуациям долговой кабалы и принудительного труда.

## 7. ГЕНДЕРНОЕ ИЗМЕРЕНИЕ

Женщины особо уязвимы для торговли людьми и принудительного труда. Можно с точностью сказать, что произошла не только «феминизация миграции», но и все большее количество женщин и девочек становятся жертвами торговли

людьми. По имеющимся данным, в принудительной экономической эксплуатации женщины и девочки составляют 56 процентов от общего количества жертв, а в коммерческой и сексуальной эксплуатации – подавляющее большинство, 98 процентов от общего количества жертв. Женщины более предпочтительны для беспринципных работодателей, которые рассматривают их как дешевую, легко контролируемую рабочую силу, чье сопротивление злоупотреблениям легко подавить.

#### а) Женщины и рынок труда

На национальных рынках труда дискриминация женщин имеет различные формы:

- Их доля среди **безработных непропорционально велика**
- Они страдают от **гендерной предвзятости при определении размера зарплаты**
- Возможная работа сконцентрирована на ограниченном количестве должностей. Считается, что они должны выполнять свою **традиционную роль** заботливой жены, домохозяйки, т.е. все построено на гендерных стереотипах
- Им труднее получить доступ не только к **рабочим местам**, но и к **образованию и профессиональному обучению**
- Их занятость ограничена **непрестижными рабочими местами (неквалифицированный, низкооплачиваемый труд и недостойные условия труда)**, часто это работа в **неформальной экономике**, не соответствующая условиям достойного труда и/или не предусмотренная трудовым законодательством или социальной защитой.
- Часто **отсутствует возможность объединений и выражения мнения**, так как в основном женщины работают там, где работники не могут объединяться и не имеют права вести коллективные переговоры
- Они часто **работают индивидуально** и более изолированно, не имея доступа к информационным сетям или социальной поддержке

В целом, дискриминация на рынке труда делает женщин беднее мужчин (так называемая «феминизация бедности»), поэтому они подвергаются большему риску попасть в руки торговцев людьми.

#### б) Женщины и незаконная вербовка

Ряд других форм дискриминации толкает женщин на поиски нелегального трудоустройства. Наиболее важными среди этих форм являются следующие:

- **Легальные каналы миграции** предлагают работу главным образом мужчинам (в строительстве и сельском хозяйстве)
- Женщины имеют **еще меньше доступа к точной и надежной информации**

- Женщины **подвергаются ограничительным, длительным и дорогостоящим процедурам при легальной миграции**  
Например, в странах, пытающихся защитить женщин и девушек посредством запрета или ограничения их трудоустройства за рубежом
- Женщины, более чем мужчины, **испытывают недостаток финансовых средств**
- **Сама природа работы и формы миграции**, доступные для женщин, часто заставляют их обращаться к вербовщикам с сомнительной репутацией ■

## ДРУГИЕ ИСТОЧНИКИ



- Д. Вейсбротт и Anti-Slavery International: *Искоренение рабства и его современных форм*, Женева, 2002.
- Л. Лангеван и М. Белло.: *торговля женщинами в Канаде*, Оттава, 2000.
- Совет Европы, документ 10144: *Домашнее рабство: слуги, опэры и невесты по почте*, 19 апреля 2004.
- Комитет по искоренению насилия против женщин (одиннадцатая сессия, 1992), Документ ООН A/47/38, *Общая рекомендация № 19*.
- МОТ: *Применение международных стандартов в сфере трудовых отношений: отчет экспертной комиссии по применению Конвенций и рекомендаций*, Женева, МОТ, 2005.
- МОТ: *Роль частных агентств занятости в функционировании рынков труда*, Отчет VI, Международная конференция труда 81-я сессия, Женева, МОТ, 1994.

Самый действенный способ предотвращения торговли людьми – это когда правительства создают широкие потоки легальной и законной миграции. Привлечение большинства мигрантов к использованию официальных каналов поможет правительствам точнее выявить, изолировать и пресечь использование незаконных методов. Кроме того, легальные потоки миграции могут иметь положительные последствия для общества в целом. Эти положительные последствия могут включать:

- а) Установление связи между миграцией и внутренней политикой в области занятости: например, поощрение миграции избыточных профессий и препятствие миграции редких, нужных стране профессий
- б) Более точная оценка объемов пересылаемых средств и стимулирование их использования для производительного инвестирования
- в) Полезное использование внутри страны профессиональных навыков, приобретенных за рубежом возвращающимися мигрантами

### 1. ОБЩИЙ ПОЛИТИЧЕСКИЙ ПОДХОД

Политика стран в отношении занятости их граждан за рубежом, включая существование государственных структур, нацелена на упорядоченное и эффективное управление процессом миграции.

Возможными областями в политике до- и послемиграционного вмешательства являются:

- **Нормотворчество и правоприменение**  
Разработка правил и норм государственного регулирования
- **Государственное регулирование частных вербовщиков**  
Контроль за деятельностью частных вербовщиков с целью обеспечения соблюдения ими соответствующих правил и норм
- **Освоение зарубежного рынка**  
Изучение спроса на трудящихся-мигрантов в зарубежных странах, а также продвижение на рынок трудящихся-мигрантов из своей страны
- **Управление предложением рабочей силы**  
Управление резервом трудящихся-мигрантов, готовых выехать из страны, чтобы работать за рубежом. Например, создание базы данных характеристик потенциальных трудящихся-мигрантов

- **Службы поддержки**  
Они могут быть, как до-, так и послемиграционными. Например, изучение языка до выезда из страны и помощь в реинтеграции после возвращения
- **Денежные переводы**  
Управление потоком денежных переводов включает такие аспекты, как то, каким образом эти средства будут переводиться из одной страны в другую
- **Накопления и капиталовложения мигрантов**  
Необходимо определить наиболее подходящий для мигрантов способ расходования сделанных ими накоплений и стимулировать создание микропредприятий
- **Возвращение талантов и профессионалов**  
Опыт и навыки вернувшихся работников-мигрантов должны использоваться на благо других граждан страны

Таким образом, помимо прочего, политика в отношении работы граждан за рубежом нацелена на **защиту потенциальных трудящихся-мигрантов от злоупотреблений при вербовке** в стране их происхождения, которые могли бы привести к торговле людьми и принудительному труду.

Важным при разработке политики в отношении работы граждан за рубежом является вопрос о том, **следует ли государству вмешиваться**, и если да, то в какой степени. Например, следует ли государству просто установить основные правила вербовки потенциальных мигрантов, чтобы заставить частные фирмы придерживаться определенных указаний, или государству самому следует предоставлять услуги по вербовке, либо конкурируя с частными фирмами, либо как монополисту?

Столкнувшись с социальной проблемой, например массовой миграцией, правительства могут выбирать для себя **разные варианты политики**:

- Они могут позволить мигрантам свободно въезжать и выезжать из страны, полагаясь на то, что эти потоки будут регулироваться **рыночными силами**.
- Они могут решить **строго регулировать** эти потоки, отказывая в свободе выбора отдельным мигрантам или частным предпринимателям
- Наконец, они могут выбрать **смешанный подход**, при котором правительство определяет политику и правила и вмешивается, чтобы предотвратить или исправить ситуации, с которыми не справляется рынок, и дает частному бизнесу свободу действий в регулировании существующих потоков

Конкретные и продуманные политические вмешательства могут помочь мигрантам извлечь максимальную пользу из их положения и снизить до минимума риски.

## 2. ЧЕТЫРЕ ОСНОВНЫЕ МОДЕЛИ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ГРАЖДАН ЗА РУБЕЖОМ

### **Невмешательство государства**

Государство совершенно не вмешивается в вопросы работы трудящихся-мигрантов за рубежом. Этот либеральный подход открывает посредникам и торговцам людьми «зеленую улицу».

## Регулируемая система

Главная цель – обеспечить легальное трудоустройство граждан страны за рубежом на условиях, приемлемых для государственной власти их страны происхождения. Государство обычно осуществляет вмешательство на трех уровнях:

- 1 Регулирует вербовку, ограничивая доступ иностранных работодателей и их агентов на рынок труда
- 2 Устанавливает минимальные требования для контрактов о найме на работу
- 3 Разрешает выезд только тем работникам, которые принадлежат к определенным категориям или удовлетворяют определенным требованиям

Например, в Индии есть учреждение, которое называется «Бюро защитников эмигрантов». Хотя соответствующее постановление правительства существует, есть сомнения в эффективности этого учреждения в деле защиты трудящихся-мигрантов.

## Система, управляемая государством

Она требует более активной деятельности учреждений государственной власти. Это предполагает создание специального ведомства, целиком посвященного достижению целей государственной политики в области трудоустройства граждан за рубежом: **бюро занятости за рубежом**. Бюро занятости за рубежом имеет полномочия:

- 1 Создавать за рубежом службы атташе по трудовым вопросам
- 2 Заключать соглашения о найме и трудоустройстве с иностранными правительствами (дву- и многосторонние трудовые соглашения) или частными работодателями
- 3 Ограничивать эмиграцию определенных категорий работников
- 4 Контролировать деятельность фирм, занимающихся вербовкой
- 5 Взимать плату и получать финансовые гарантии от работников и от иностранных работодателей или их агентов

Много- и двусторонние соглашения могут подкрепляться **атташе по трудовым вопросам**, часто являющимся сотрудниками бюро занятости за рубежом. Эти атташе являются представителями страны происхождения трудящихся-мигрантов. Они выполняют функции, обычно осуществляемые национальной властью, в принимающих странах, где трудовые ведомства слабы.

Их функции включают:

- Инспектирование условий труда
- Обеспечение выполнения работодателями условий контракта
- Посредничество между работодателем и работником
- Реклама и маркетинг программы «зарубежного трудоустройства»

**NB.** Процедура вербовки при режиме государственного управления существенно не отличается от процедуры вербовки при регулируемом режиме, за исключением того, что первый включает возможность вербовки через государственное бюро занятости за рубежом.

Например, Филиппинская служба занятости за рубежом (POEA) является широко известным примером надлежащей практики работы подобной организации.

## Государственная монополия

Частный сектор не играет в миграции никакой роли. Структура подобной системы очень проста; она состоит, главным образом, из центрального бюро занятости за рубежом при одном из министерств. Эта служба организует вербовку непосредственно или через государственные службы занятости и может иметь представительства за рубежом (атташе по трудовым вопросам).

Пример: Государственная монополия на миграцию часто встречается в пост-социалистических странах, таких, как Китай или Вьетнам. Однако этот режим может также быть выбран странами, которые, подобно Российской Федерации, считают, что это единственный способ избежать мошенничества и извлечения чрезмерных прибылей при вербовке.

## 3. РОЛЬ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Необходимо помнить, что любое законодательство – касаемо миграции или регулирования деятельности ЧАЗов – должно рассматриваться в более широком контексте, что обеспечит последовательный политический подход. Для того, чтобы государство смогло выявить и защитить жертв торговли людьми, наказать правонарушителей, разработать эффективные механизмы для предотвращения и искоренения принудительного труда и торговли людьми, необходимы последовательная структура политики и стабильное законодательство. Поэтому вопрос должен заключаться не только в том, стоит ли вводить уголовное наказание за торговлю людьми и/или принудительный труд, но и в том, что следует разработать последовательную миграционную политику и ряд административных норм в рамках регулирования деятельности ЧАЗов.

Чтобы создать надлежащую модель управления миграцией и, посредством вмешательства, бороться с торговлей людьми и принудительным трудом, первым шагом является разработка и применение соответствующего законодательства. К сожалению, это часто отсутствует. Однако не следует рассматривать законодательство без принятия во внимание **широкого политического контекста**, в котором миграция присутствует и регулируется как в отправляющих, так и в принимающих странах. Сосредоточение усилий только на регулировании деятельности ЧАЗов не приведет к должным результатам, в некоторых случаях это даже может иметь обратные результаты – например в случае, когда элементы одного законодательства несовместимы, в результате чего применить законодательство на практике довольно проблематично. Соответствующее законодательство должно быть основано на:

- **Определенных и установленных политических задачах** например, создание общей системы, в рамках которой будут действовать ЧАЗы, предусмотрев адекватные санкции за нарушение предписанных процедур
- **Установленных критериях для определения всех действующих лиц и их ролей** например правительственных учреждений, частных предприятий, отдельных мигрантов и нарушителей
- **Определенных надлежащих действиях** для выявления проблем и их устранения например, санкции против торговцев людьми
- **Гендерно-чувствительных законах и политике**

**Протокол ООН по предотвращению, пресечению торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказанию за нее**  
(вступил в силу 25 декабря 2003 года)

**Основные черты:**

- Определяет торговлю людьми как преступление против человечности, характеризующееся намерением обмана и эксплуатации
- Расширяет круг действий, считающихся частью процесса торговли людьми, – вербовку, перевозку, передачу, укрывательство и получение людей
- Затрагивает широкий диапазон используемых средств – от грубой силы до тонких уговоров, использующих уязвимость людей, – для получения «согласия»
- При использовании любых средств, перечисленных в определении, делает «согласие» на задуманную эксплуатацию несущественным
- Признает, что мужчины тоже оказываются жертвами торговли, хотя упор сделан на торговлю женщинами и детьми
- Признает целый ряд целей торговли людьми, помимо сексуальной эксплуатации
- Содержит правовые и защитные меры социального, экономического, политического и юридического характера для предотвращения торговли людьми, защиты, помощи, возвращения проданных лиц и их реинтеграции в общество, а также для наказания лиц, занимающихся торговлей людьми, и связанного с нею подведения
- Призывает к международному сотрудничеству для предотвращения торговли людьми и борьбы с ней.

*ЮНИФЕМ (Женский Фонд развития ООН) и Проект ООН по пресечению торговли людьми в бассейне реки Меконг, Информационный комплект «Торговля людьми: гендерные и правовые аспекты», лист 2.*

Основное международное законодательство, запрещающее торговлю людьми, – это **Протокол ООН по предотвращению, пресечению торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказанию за нее**, вступивший в силу в 2003 году. **Конвенции МОТ могут помочь государствам реализовать нацеленное против торговли людьми законодательство, основанное на Палермском Протоколе**, дополняющем Конвенцию ООН против транснациональной организованной преступности. Вербовка трудящихся-мигрантов для работы в стране, гражданами которой они не являются, затрагивалась в целом ряде Конвенций МОТ, прежде всего **Конвенции 1949 года (пересмотренная) о трудящихся-мигрантах (№ 97)**, **Конвенции 1975 года о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения) (№ 143)** и более поздней **Конвенции 1997 года о частных агентствах занятости (№ 181)**.

Обращаясь к определению торговли людьми в протоколе ООН, эти Конвенции затрагивают три вида деятельности: вербовку, перевозку и передачу лиц. Два других вида деятельности: укрывательство и получение людей связаны с вопросами принудительного труда, рассматриваемыми в двух Конвенциях МОТ: **Конвенции 1930 года о принудительном труде (№ 29)** и **Конвенции 1957 года об отмене принудительного труда (№ 105)**. **Конвенция 1999 года о наихудших формах детского труда (№ 182)** определяет торговлю детьми как практику, сходную с рабством. Конвенция призывает страны принять немедленные меры для обеспечения запрета и искоренения всех наихудших форм детского труда.

Во многих странах национальное законодательство, направленное против торговли людьми, не соответствует положениям международных конвенций или торговля людьми вообще не рассматривается как преступление. В обоих случаях возникают серьезные препятствия для борьбы с торговлей людьми, и такие страны должны попытаться разработать такое законодательство или изменить существующее в срочном порядке. Национальное законодательство может почерпнуть вдохновение в положениях Конвенций и Рекомендаций международных и региональных законодательных документов.

Искоренению торговли людьми и принудительного труда может поспособствовать **ратификация** международных документов, так как они могут послужить руководством для разработки и внедрения положений национального законодательства. Кроме того, законодательство требует адекватных механизмов **контроля за его соблюдением**. Опять же во многих странах этого нет. Более того, вслед за принятием законодательства необходимо предпринять конкретные действия в форме широких информационных компаний, например **распространения информационных буклетов** и плакатов, **введения образовательных и учебных программ**, и законы должны дополняться активной работой в этом направлении всех соответствующих учреждений и ведомств. Такой интегрированный и скоординированный подход может быть сформулирован в **национальном плане действий**. Подобные усилия требуют затрат финансовых и людских ресурсов, а также политической воли.

Необходимо помнить, что каждый международный документ, касающийся вопросов торговли людьми, сфокусирован на различных аспектах этого процесса. Так как цикл торговли людьми состоит из нескольких стадий и видов деятельности, любой закон по предотвращению торговли людьми должен охватывать все в комплексе. Борьба с подобным явлением можно не только путем установления уголовной ответственности за правонарушение, но и установлением гражданской и административной ответственности. Документ должен охватывать все детали, включая регулирование деятельности ЧАЗов.

### **Конвенция МОТ о частных агентствах занятости, 1997 год, № 181**

Конвенция МОТ о частных агентствах занятости, 1997 г. (№ 181) и соответствующая Рекомендация (№ 188) затрагивают некоторые положения, относящиеся к борьбе с торговлей людьми. Параграф 8 (б) Рекомендации гласит, что Частные Агентства Занятости «должны информировать трудящихся-мигрантов, по мере возможности на их родном языке или на языке, который они хорошо понимают, о характере предлагаемой работы и действующих условиях найма».

Статья 8 этой Конвенции гласит: «Государство-член после консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и трудящихся принимает все необходимые и надлежащие меры как в рамках своей юрисдикции, так и, в случае необходимости, в сотрудничестве с другими государствами-членами, для обеспечения адекватной защиты и недопущения злоупотреблений в отношении трудящихся-мигрантов, набор или трудоустройство которых производились на его территории частными агентствами занятости. Эти меры включают правовые акты или распорядительные документы, предусматривающие наказания, включая закрытие тех частных агентств занятости, которые практикуют обман и допускают злоупотребления». Правительства сами должны определять меры наказания за несоблюдение ЧАЗами установленных правил. Эти меры могут быть основаны на уголовном наказании, а также на административных взысканиях.

Административные взыскания представляют собой выплату штрафов, отзыв лицензий или конфискацию имущества, приобретенного незаконным путем. Статья 14 (1)

Конвенции гласит «Положения настоящей Конвенции применяются посредством законодательства или любым иным образом, соответствующим национальной практике, например посредством судебных решений, арбитражных постановлений или коллективных договоров».

Надзор за применением положений, проводящих в жизнь настоящую Конвенцию, обеспечивается органами инспекции труда или другими компетентными государственными органами (Статья 14, 2). Более того, должны быть выработаны соответствующие механизмы и процедуры «с привлечением, в зависимости от обстоятельств, наиболее представительных организаций работодателей и трудящихся для расследования жалоб и заявлений о якобы имеющих место злоупотреблениях и нечестной практике, касающихся деятельности частных агентств занятости» (Статья 10). Существует несколько способов мониторинга трудоустройства для пресечения любой незаконной деятельности со стороны ЧАЗов – меры регулирования и так называемые «стимулирующие» меры: регистрация и лицензирование компании, саморегулирование на основании Кодекса поведения, сертификация вида деятельности, налогообложение или установление партнерских отношений между государственными службами занятости и частными агентствами занятости путем совместного мониторинга деятельности мигрантов.

Следует, однако, помнить, что лучшей защитой от торговцев людьми является подрыв той основы, которая делает любые их действия прибыльными. Статья 8(2) Конвенции МОТ № 181 призывает, в частности, к заключению двусторонних соглашений для предотвращения злоупотреблений и обмана при вербовке, трудоустройстве и работе трудящихся, завербованных в одной стране для работы в другой. Прибыль может быть получена не только путем обмана, но и также путем назначения платы за свои услуги. Статья 7 Конвенции гласит «Частные агентства занятости не взимают с работников прямо или косвенно, полностью или частично никакие гонорары или другие сборы». Исключения составляют случаи «в интересах соответствующих работников». Однако в этом случае это происходит только после консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и трудящихся, и процесс отслеживается компетентными органами МОТ.

#### 4. УПРАВЛЕНИЕ МИГРАЦИОННЫМИ ПОТОКАМИ: СПРАВОЧНИК

Чтобы установить **миграционную политику**, способствующую созданию легальных каналов миграции, правительства должны взять на себя определенные функции и обязанности. Критики смешанной модели управления утверждают, что она требует слишком высоких затрат. Однако опыт свидетельствует, что эти затраты на самом деле являются значительно меньшим бременем, чем людские и финансовые проблемы, создаваемые случайными, анархичными или нерегулируемыми миграционными потоками.

**Функции правительства**, необходимые для регулирования миграционных потоков, можно определить следующим образом:

- **Определение национальной миграционной стратегии.**  
Должна быть единая для всей страны миграционная политика, отраженная в соответствующем законодательстве
- Введение **механизма координации**, который позволит различным частям правительства вносить свой вклад в реализацию единой политики

- Стимулирование подписания **конвенций и соглашений** с властями принимающих стран, оговаривая максимально благоприятные условия для работников из своей страны
- Организация постоянных контактов и отношений с фактическими и потенциальными **службами других стран**, занимающимися вопросами миграции
- Выстраивание у правительств и работодателей принимающих стран respectable образа национального труженика. Эта функция по **созданию образа** служит вдохновляющим началом и пронизывает большинство других правительственных функций [в этой сфере]
- Запуск и управление **кампаниями по информированию общественности**, нацеленными на потенциальных мигрантов (См. более подробно об этом важном вопросе в Главе 5)
- Организация **поддержки, материальной помощи и принятия экстренных мер** в странах, куда переезжают мигранты. Эта функция помощника в решении проблем необходима для создания у мигрантов чувства уверенности и поощрения их к использованию легальных каналов. Эту функцию следует поручить сети атташе по трудовым вопросам или по вопросам мигрантов, назначаемых в качестве непрофессиональных дипломатических сотрудников в консулаты в принимающих странах (см. об атташе по трудовым вопросам или вопросам мигрантов во вставке 3)
- Ведение переговоров, подписание и реализация **двусторонних соглашений о предоставлении трудовых ресурсов** (см. вставку 4 по этому вопросу) с равными квотами для мужчин и женщин
- **Управление существующими миграционными потоками** (реклама рабочих мест, отбор кандидатов, предоставление информации, перевод и направление трудящихся на работу за границу); организация оборота трудящихся на одних и тех же рабочих местах за рубежом
- **Контроль и наблюдение за частными посредниками, занимающимися вербовкой** мигрантов (сюда входят не только частные агентства занятости, но и все агентства, работающие под прикрытием, отдельные лица и группы лиц, занимающихся торговлей людьми и незаконным ввозом мигрантов, или те агентства, для которых вербовка не является основным видом деятельности (см. раздел 3 предыдущей главы)
- Определение **стандартов и норм надлежащей практики работы** в отношении рекламы рабочих мест, отбора, тестирования, моделей трудовых соглашений, ставок взимаемых гонораров и комиссионных, способах и стоимости перевозки. Поощрение или предписание обязательного соблюдения стандартов и норм надлежащей практики работы
- **Повышение уровня контроля, осуществляемого трудовой инспекцией и правоохранительными органами**, за деятельностью частных агентств занятости и объявлениями с предложением работы в прессе и в Интернете

- Создание в своей стране **базы данных** по трудящимся-мигрантам (данные о работниках, работодателях и частных вербовщиках или посредниках: имя, пол, возраст и т.п.)
- **Обучение**, переобучение или повышение квалификации потенциальных мигрантов для выполнения конкретных работ за границей
- Сбор и предоставление **информации** потенциальным мигрантам с целью подготовить их или поддержать их решение мигрировать
- Организация методов и процедур для привлечения частных агентств к выполнению соглашений о предоставлении трудовых ресурсов посредством **передачи, субподряда или тендера**
- Организация **программ по реинтеграции в общество** возвращающихся мигрантов.

## 5. РОЛЬ ПРАВИТЕЛЬСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

В различных странах различные учреждения имеют различные обязанности, касающиеся политики в области трудовых ресурсов. Однако в целом, как правило, основная работа выполняется двумя учреждениями:

- **ГМС** (Государственная миграционная служба)
- **ГСЗ** (Государственная служба занятости)

В целом ГМС отвечает за:

- Разработку и координацию **политики в области занятости граждан за рубежом и миграции**, включая политику по созданию позитивного имиджа
- **Меры государственного регулирования и контроль за выполнением** политики
- Ведение переговоров по заключению **конвенций и соглашений**
- Развитие отношений с **аналогичными учреждениями за рубежом**
- Организацию **кампаний по информированию общественности**
- Меры **поддержки, материальной и экстренной помощи**.

ГСЗ управляет национальной государственной биржей труда. Во многих странах она также руководит программами рынка труда по повышению квалификации и шансов трудоустройства для тех, кто ищет работу, и предоставляет информацию о состоянии рынка труда:

- Демонстрирование **стандартов и норм надлежащей практики работы** на всех участках вербовки, например в рекламе рабочих мест, отборе работников, проверке квалификации. По сути ГМЗ должна пропагандировать надлежащую практику работы на всех этапах, от подачи заявления на получение работы до фактического ее получения.

- Если представляется, что есть несоответствие между имеющейся в наличии квалификацией и той, которая пользуется спросом за рубежом, ГСЗ может организовать соответствующее **обучение** с целью уменьшить это несоответствие.
- Хотя основной функцией ГСЗ является управление национальными биржами труда, она может собирать и компилировать **информацию** о рабочих местах за рубежом. Эта информация включает такие вопросы, как права трудящихся-мигрантов, условия труда и оплаты труда в стране назначения, а также обычаи и нормы зарубежной культуры.
- **Передача или передача в субподряд ЧАЗам соглашений о предоставлении трудовых ресурсов** или организация **тендеров** между ЧАЗами за выполнение этих соглашений, поскольку ГСЗ является наиболее информированным учреждением и должна обеспечить высокие стандарты деятельности.
- Ответственность за **программы реинтеграции** для возвращающихся мигрантов.

В промышленно развитых странах ГСЗ обычно не имеет функции регулирования рынка труда; часто эту функцию выполняют органы регулирования трудовых отношений, например, министерство труда и смежные правительственные учреждения.

Однако в развивающихся странах ГСЗ часто имеют регулирующую функцию. Это может объясняться отсутствием ГМС или тем, что ГСЗ является единственным функционирующим учреждением по трудоустройству на низовом уровне. В результате ГСЗ может принять на себя более широкий спектр обязанностей, включая регулирующие функции в таких областях, как:

- Трудоустройство иностранных работников
- Трудоустройство за рубежом граждан своей страны
- Регулирование деятельности ЧАЗов

Некоторые страны могут не иметь этих правительственных служб. Например, в Испании, стране, которая в прошлом больше посылала своих граждан работать за рубеж, чем принимала иностранных работников у себя, ГМС была упразднена и вопросы миграции были переданы в ведение Министерства труда и социальных вопросов.

## 6. РОЛЬ ЧАСТНЫХ АГЕНТСТВ ЗАНЯТОСТИ

Частные агентства осуществляют свою деятельность двумя способами:

- В качестве исполнителей конкретных программ, полученных ими в результате **передачи, субподрядного контракта** или **выигранного тендера** от Государственной службы занятости и под наблюдением последней. В этом случае частные агентства продают свои услуги ГСЗ за вознаграждение и действуют от ее имени.
- Предлагая тот же вид услуг, что и ГСЗ и **конкурируя** с ГСЗ. Это особенно касается управления миграционными потоками, т.е. рекламы рабочих мест, проверки и отбора заявителей, вербовки работников по поручению иностранного работодателя, ор-

ганизации определения работника на работу за рубежом, включая перевозку его/ее в страну назначения.

Частные агентства заявляют, что у них есть конкурентное преимущество перед ГСЗ в силу более высокой эффективности и культуры своей работы. Повсеместно признается, что частные агентства имеют конкурентные преимущества, когда речь заходит о:

- **Охоте за рабочими местами и изучении рынка труда** в странах потенциального трудоустройства
- Установлении **контактов и соглашений с аналогичными частными агентствами** в странах потенциального трудоустройства, которые собирают рабочие места и вакансии для заполнения их иностранными работниками.

## 7. АТТАШЕ ПО ТРУДОВЫМ ВОПРОСАМ ИЛИ ПО ВОПРОСАМ МИГРАНТОВ

Атташе по трудовым вопросам или по вопросам мигрантов являются ключевыми фигурами в управлении миграционными потоками. Они подотчетны учреждению, занимающемуся вопросами международной миграции, и прикрепляются в качестве непрофессиональных дипломатических работников к консульствам (или посольствам) в странах трудоустройства. Их роль заключается в предотвращении проблем и их решении, если они все же возникают. Некоторые из их задач включают:

- Рекламу и маркетинг программы «работы за рубежом»
- Обеспечение ГМС информацией о репутации различных работодателей, заработной плате и условиях труда, законодательстве, правах иностранных работников (например свобода объединений) и т.п.
- Поддержание контакта с местной трудовой инспекцией для информирования ее или получения от нее информации о соблюдении законодательства в отношении условий труда
- Перепроверка сомнительной информации или практики работы лиц и организаций, подозреваемых в торговле людьми
- Выявление и установление контактов с НКО в странах назначения, оказывающих помощь трудящимся-мигрантам
- Урегулирование споров через посредничество или примирение
- Подача жалоб в случае нарушения положений трудовых контрактов, доведение незаконной или преступной практики работы до сведения полиции в странах назначения
- Выслушивание жалоб и проблем отдельных мигрантов и попытка их решения
- Содействие созданию представительских объединений мигрантов
- Принятие экстренных мер и организация репатриации.

## 8. ДВУСТОРОННИЕ ТРУДОВЫЕ СОГЛАШЕНИЯ

Это соглашения между двумя странами, касающиеся использования трудящихся-мигрантов. **Целью** таких соглашений является эффективное выравнивание предложений работы со стороны работодателей одной страны и спроса на нее со стороны кандидатов, готовых работать за рубежом, другой страны.

Соглашения такого рода, при надлежащем исполнении и соблюдении здоровых принципов, **способствуют упорядоченной миграции и защите прав человека**. Страны, где торговля людьми является распространенным явлением, должны проследить за тем, чтобы двусторонние соглашения предоставляли равные возможности трудоустройства за рубежом и мужчинам, и женщинам, поскольку последние, как правило, занимают в таких соглашениях менее заметное место. Это ведет к тому, что женщины прибегают к нелегальным каналам миграции, что делает их более уязвимыми для торговцев людьми.

Двустороннее соглашение официально закрепляет обязательства каждой стороны по обеспечению осуществления миграции в соответствии с установленными правилами и заранее согласованными условиями, касающимися, помимо прочего:

- **Компетентных органов**  
Должно быть принято решение о том, какое министерство или ведомство будет отвечать за конкретные вопросы в направляющей и принимающей стране
- **Обмена информацией**  
Об условиях труда, культурных различиях и т.п.
- **Нелегальных мигрантах**  
Страны должны решить, следует ли легализовать нелегальных мигрантов, или же они должны быть высланы в страну происхождения и т.п.
- **Уведомления о вакансиях**  
Должна ли страна потенциального трудоустройства направлять стране, предоставляющей рабочую силу, уведомления о вакансиях, и если да, то какую информацию эти уведомления должны включать
- **Списка кандидатов**  
Должна ли направляющая страна предоставлять стране назначения список имеющихся кандидатов и насколько подробной должна быть информация о них
- **Вида на жительство и разрешения на работу**  
Должны ли трудящиеся-мигранты получать разрешения на работу, чтобы жить и работать в стране трудоустройства, кто будет выдавать эти разрешения (например, работодатель или посольство) и когда (до или после отъезда), и какие условия должны быть соблюдены для возобновления разрешения.

Заключение дву- и многосторонних соглашений между странами, направляющими и принимающими трудящихся-мигрантов, требует огромной **дипломатии**. Это объясняется тем, что власти страны, стремящейся упорядочить свою систему миграции, должны убедить страну потенциального трудоустройства в необходимости такого трудового соглашения. Поэтому переговоры по заключению дву- и многосторонних соглашений могут длиться долго. 

## ДРУГИЕ ИСТОЧНИКИ



### Групповое упражнение

Государственные службы занятости и ЧАЗы: Представьте, что правительство вашей страны одобрило увеличение бюджета на долю государственных служб занятости, включая Государственную Биржу Труда и Национальное Бюро Миграции. Основной задачей является совершенствование деятельности служб занятости как государственного, так и частного секторов. Целью является улучшение качества услуг на рынке труда. Этим шагом правительство намеревается активизировать ЧАЗы и их деятельность.

- Составьте список услуг, которые могут быть предложены государственными службами занятости в рамках ограниченного бюджета
- Каким образом государственные службы занятости могли бы сотрудничать с ЧАЗами в рамках вопросов занятости?
- Какие услуги, в данное время предлагаемые государственными службами, могут быть предложены и ЧАЗами? Каким образом?
- Какие дополнительные услуги могли бы быть предложены ЧАЗами на компенсационной основе?



- Абелла М. (Abella, M.) (2000) *Направление трудящихся за границу (Sending Workers Abroad)*, Женева: МОТ, Глава 3 и 6, 2000.
- Тей П., Хансен Е. и Прайс Д. (Thuy, P., Hansen, E. and Price, D.) (2001) *Государственная служба занятости на меняющемся рынке труда (The Public Employment Office in a Changing Labour Market)*, Женева: МОТ.
- МОТ/SAP-FL: *Торговля людьми и эксплуатация принудительного труда: руководство для законодательных и правоохранительных органов*, Женева, 2005.
- Вебсайт РОЕА (Филиппинская служба трудоустройства за рубежом): <http://www.poea.gov.ph/>



### Общие

- Декларация МОТ 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда

### Принудительный труд

- Конвенция 1930 года о принудительном труде (№ 29)
- Конвенция 1957 года об отмене принудительного труда (№ 105)

### Торговля детьми

- Конвенция 1999 года о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (№ 182)

### Трудящиеся-мигранты

- Конвенция 1949 года (пересмотренная) о трудящихся-мигрантах (№ 97)
- Конвенция 1975 года (дополнительные положения) о трудящихся-мигрантах (№ 143)

#### Вербовка

- Конвенция 1997 года о частных агентствах занятости (№ 181)
- Рекомендация 1997 года о частных агентствах занятости (№ 188)



#### Права человека

- Всеобщая декларация прав человека 1948 года
- Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 года
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 года
- Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей 1990 года
- Конвенция об искоренении всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 года

#### Рабство

- Конвенция Лиги Наций о рабстве 1926 года
- Дополнительная конвенция 1956 года об отмене рабства, работорговли и институтов и практики, сходных с рабством

#### Защита детей

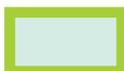
- Конвенция по правам ребенка 1989 года
- Дополнительный Протокол к Конвенции по правам ребенка о торговле детьми, детской проституции и детской порнографии 2000 года
- Дополнительный Протокол к Конвенции по правам ребенка по поводу вовлеченности детей в вооруженный конфликт 2000 года

#### Преступность

- Конвенция против транснациональной организованной преступности 2000 года

#### Торговля людьми

- Палермский Протокол о предотвращении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее 2000 года



#### Приложение II – Пример передовой практики работы

---

## Конкретные контрмеры в отношении торговли людьми: совершенствование процесса найма

### 1. ОСНОВНЫЕ ПРЕДПОСЫЛКИ И ЦЕЛЬ

Частные посредники при вербовке, особенно агентства, могут сыграть важную роль в предотвращении торговли рабочей силой. Сегодня современные операторы соглашаются с тем фактом, что частные агентства могут быть полезными игроками на рынке труда, но, одновременно с этим, могут быть склонны к злоупотреблениям и обману. Цель нижеследующих разделов будет состоять в выявлении тех участков процесса, где возможны злоупотребления, и предложенных путей широкого перенаправления деятельности частных агентств в сторону справедливой и честной практики работы.

Поскольку вербовщикам так легко работать «в подполье», чтобы добиться соблюдения ими основных правил, необходимо **сочетать регулирующие меры со стимулирующими**. Есть множество подходов к контролю за деятельностью вербовщиков и обеспечению защиты потенциальных мигрантов от продажи и принудительного труда. Одни более эффективны, чем другие, но все носят **вспомогательный** характер.

### 2. ЧАСТНАЯ ВЕРБОВКА КАК ПРОЦЕСС ИЗ 11 ЭТАПОВ

С момента подачи рекламы о вакансии и до момента ее заполнения вербовка как процесс проходит через 11 этапов. Полезно запомнить точную последовательность этих этапов:

1. Сведения о рабочем месте или группе рабочих мест доходят до частного агентства, которое объявляет о них в СМИ или на своей территории
2. Желающие получить данное рабочее место регистрируются и информируются о работе, вознаграждении и общих условиях труда
3. С кандидатами проводится собеседование, и на основе этого собеседования осуществляется предварительный отбор
4. От предварительно отобранных кандидатов принимаются заявления
5. Предварительно отобранные кандидаты проходят проверку профессиональных навыков, после чего часть из них отсеивается
6. Заявления успешно прошедших проверку кандидатов показываются иностранному работодателю для окончательного отбора
7. Отобранных кандидатов подробно информируют о содержании работы, которую они будут выполнять, об общих условиях труда и жизни, об условиях переезда и платах и сборах, которые с них взимаются
8. Отобранным кандидатам показывают и просят их подписать предварительный или итоговый контракт о найме на работу

9. Отобранным кандидатам предоставляют документы для выезда и проездные билеты
10. Отобранные кандидаты перевозятся в страну трудоустройства и принимаются представителем агентства или работодателя
11. Отобранные кандидаты направляются на работу, и агентство получает установленную плату.

### 3. НЕЗАКОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Потенциальный простор для незаконной деятельности очень широк. Нечистоплотные агентства могут обманывать на любом из одиннадцати этапов, перечисленных в предыдущем разделе. Наиболее злонамеренные агентства обманывают на всех этапах, тогда как другие обманывают иногда на одном или нескольких. Ниже приводятся примеры совершаемых агентствами злоупотреблений:

- Они могут прорекламировать **несуществующие рабочие места** для привлечения кандидатов и использования этих кандидатов в качестве инструментов маркетинга в своей работе по подбору рабочих мест
- Они могут предоставлять **ложные данные** о работе или оплате труда с целью заманивания кандидатов
- Они могут брать **взятки**
- Они могут взимать **чрезмерную плату** за оформление документов на выезд или передавать фальшивые документы
- Они могут взимать **плату за услуги** намного выше принятого уровня или взимать плату за одну и ту же услугу и с работодателя, и с работника.

Рабочих мест и кандидатов на них так много, а процесс вербовки настолько длителен, что эти **злоупотребления крайне трудно отследить**. Если только не подаются **жалобы**, большинство нарушений и злоупотреблений остаются незамеченными для наблюдателей и инспекторов. Для частных операторов злоупотребления могут стать большим соблазном именно в силу того, что они воспринимаются как **очень прибыльные при малом риске**.

**Помимо злоупотреблений, связанных непосредственно с природой их деятельности, агентства могут нарушать закон так же, как любой другой работодатель.** Например, они могут:

- **Навязывать условия**, которые не упоминаются в письменном контракте о найме
- **Игнорировать правила предоставления равных возможностей** и отношения в доступе в работе за рубежом и к конкретным профессиям
- Игнорировать запрет на использование **детского труда**
- Игнорировать запрет на вербовку людей для работ с **неприемлемо высоким уровнем опасности или риска** или где работника могут подвергнуть **жестокému обращению** или **дискриминации** любого рода
- Игнорировать запрет на удержание или изъятие, пусть даже на время, **паспорта** трудящегося-мигранта **или его проездных документов**

- Игнорировать запрет на осуществление или потворство осуществлению **подмены контракта** (например, обещать женщинам работу в секторе домашних услуг в стране назначения, а устраивать их там для занятия проституцией).

## 4. ЭТАЛОН КОНТРОЛЯ

Чтобы отличить честную практику работы от мошенничества, правительствам необходим технический инструмент, который будет служить образцом и эталоном для определения честной практики работы. Таким эталоном может быть специальный акт парламента или особое постановление правительства, дополняющее акт парламента, или нормативный акт, разработанный соответствующим министерством. Эти юридические документы должны содержать список различных операций, осуществляемых агентством, определять приемлемую практику работы и мошенничество и устанавливать наказание за несоблюдение предписанных правил.

Такой эталон мог бы также иметь форму руководства по ведению данного вида деятельности, согласованному и подписанному социальными партнерами. Это руководство может быть базовым документом по саморегулированию, выпущенным одной или несколькими ассоциациями частных агентств занятости и обязательным для всех членов этих ассоциаций.

Иногда эталон предлагается только для одной или двух операций как критерий установления платы за услуги или образец контракта о найме на работу. (См. образец контракта о найме на работу во Вставке ниже)

### Контракт о найме на работу

Образцы контрактов о найме являются одним из тех инструментов, которые должны использоваться специалистами по подбору персонала для обеспечения защиты прав трудящихся-мигрантов и избежания ситуаций с торговлей людьми и принудительным трудом. Образцы контрактов о найме должны отражать **специфику работы и страны**, основываясь на правильном понимании и глубоком знании условий жизни и труда трудящихся-мигрантов, а также культуры, традиций и законодательства страны назначения.

Информация в контракте о найме может использоваться для создания **базы данных** о трудящихся за границей. При сопоставлении с базой данных в стране трудоустройства такого рода информация позволит надлежащим образом отслеживать трудящихся-мигрантов.

Общие условия, подлежащие включению в образец контракта о найме:

- **Описание** работы, места работы и срока действия контракта
- **Основной месячный оклад**, включая пособия и выплаты, а также ставки оплаты сверхурочной работы
- **Компенсация и пособия в неденежной форме**, включая бесплатное питание и проживание
- **Продолжительность нормального рабочего дня, выходные и отпуск**
- **Отпуск по беременности и родам/родительский отпуск**
- **Переезд** в страну трудоустройства/к месту работы и обратно, включая возвращение на родину
- **Компенсация за производственные травмы и заболевания**, экстренная медицинская и стоматологическая помощь
- Права и обязанности в отношении **социального обеспечения**
- Уважительные причины для **расторжения контракта**
- **Условия урегулирования споров**

## 5. МЕТОДЫ КОНТРОЛЯ

Правительства, позволяющие работать частным агентствам, должны принять правила и административные механизмы для удержания этих агентств под постоянным контролем. **Нет смысла уничтожать жизнеспособные и функциональные варианты!** Для многих мигрантов, особенно для женщин, частные агентства трудоустройства являются наиболее эффективным вариантом/средством получения работы за границей. Поэтому такие частные агентства занятости не следует загонять в «подполье», где их деятельность очень трудно контролировать. Вот почему с более традиционными методами контроля необходимо сочетать стимулы, поощряющие соблюдение требований закона.

Контроль может быть **прямым и авторитарным** или **косвенным и интерактивным**. Правительства применяли семь основных методов контроля, которые будут кратко рассмотрены. Эти методы не исключают друг друга.

### 1. Регистрация

Это нежесткий вид контроля, применяемый на наиболее зрелых рынках труда. Частные агентства регистрируются так же, как любое другое промышленное или коммерческое предприятие, и потом инспектируется **центральными инспекционными службами**, и отношение к ним такое же, как и к другим предприятиям.

### 2. Лицензирование

Это **наиболее традиционный метод контроля**. Лицензирование упоминается в ранних конвенциях МОТ как **наиболее практичный и легко осуществимый** способ для правительств контролировать частные агентства. Согласно этому методу, частные агентства не могут функционировать, пока они не подадут заявку на получение лицензии и не получат ее. Лицензия выдается при соблюдении определенных условий. (См. Вставку 4). Обычно лицензии **возобновляются**. Когда условия, необходимые для предоставления лицензии, перестают соблюдаться, лицензия отзывается или не возобновляется.

Система лицензирования предполагает, что правительства запускают специальные административные механизмы регулярного **инспектирования** агентств, установление соблюдения действующих законов и правил и в случае их несоблюдения наложения штрафов или отзыва лицензии. **Слабое инспектирование лишает систему лицензирования ее подлинной ценности**. В этих случаях лицензирование постепенно превращается в способ для правительства облагать частные агентства налогами (лицензии обычно выдаются после уплаты некоего ежегодного сбора). Опыт показывает, что отзыв лицензии – явление редкое.

Лицензирование должно осуществляться согласно положениям национального закона о торговле или коммерческой деятельности или в рамках специальной системы сертификации. Поскольку различные типы вербующих агентств могут получать лицензии от **различных министерств** (например министерства труда, министерства туризма, министерства торговли), между ними должно существовать **межведомственное сотрудничество**.

Лицензирование следует использовать как средство совершенствования работы рынка труда. Лицензии должны быть нацелены на **снижение стоимости вербовки и повышения качества подбора работников для объявленных вакансий**, таким образом **предотвращая торговлю людьми и принудительный труд как результаты этого процесса**.

### Типичные требования (и подтверждающие документы) для получения лицензии частным агентством

- **Статус юридического лица или лицензия на ведение бизнес-деятельности**

**Подтверждающие документы:** Оригинал устава предприятия и ограничений по иностранному долевному участию

- **Финансовый потенциал**

Кандидат должен иметь достаточный финансовый потенциал, чтобы:

1. Вести международную деятельность
2. Удовлетворять возможные требования о компенсации со стороны трудящихся-мигрантов, или зарубежных работодателей, или иных деловых партнеров
3. В первом случае удовлетворять требования закона в отношении депонированного денежного залога, поручительского бонда и иных подобных минимальных резервов или финансовых гарантий, являющихся условием для получения лицензии.

Политика такого рода широко используется, потому что она, похоже, действительно препятствует совершению злоупотреблений и нарушений. Чтобы избежать дискриминации в отношении малого бизнеса, размер финансовой гарантии должен быть привязан к количеству рабочих мест, в пределах которого фирме разрешается проводить вербовку.

**Подтверждающие документы:** Достаточный минимальный оплаченный капитал, уплата налога на доход, балансовый отчет, депонированный денежный залог, поручительский залог.

- **Потенциал проведения вербовки**

Компетентность в выявлении и отборе квалифицированных лиц для работы за рубежом. Сотрудники агентства должны включать обученных специалистов-вербовщиков и сотрудников по ведению документации.

**Подтверждающие документы:** Список специалистов и сотрудников с указанием их квалификации, справки о том, что сотрудники не имеют судимостей и нарушений профессионального поведения.

- **Управленческий потенциал**

Компетентность в организации и управлении деловым предприятием, включая обеспечение достаточной материально-технической базы для ведения деятельности за рубежом и налаживания обширных сетей в своей стране.

**Подтверждающая документация:** Квалификация менеджеров, описание офисного оборудования и помещений.

- **Маркетинговый потенциал**

Компетентность в выявлении возможностей трудоустройства за рубежом и заключении контрактов, которые выгодны не только для владельцев агентства, но и для нанимаемых работников.

**Подтверждающая документация:** Соглашение о вербовке/оказании услуг с иностранными принципалами, заверенное чиновниками направляющей страны или торговыми палатами принимающей страны, заказ или заявка на поставку рабочей силы, специальная доверенность

**NB.** Там, где государственный аппарат для контроля за нарушениями лицензионных соглашений слаб, одно только лицензирование не предотвратит злоупотреблений при вербовке. По сути, обременяющие финансовые обязательства просто подтолкнули вербовщиков к тому, чтобы уйти еще глубже «в подполье». Поэтому **лицензирование должно идти рука об руку с контролем за соблюдением законов.**

Абелла М.И. (2000) *Направление трудящихся за рубеж*, Женева: МОТ.

### 3. Саморегулирование и кодексы поведения

В сравнении с лицензированием саморегулирование является более новым и интерактивным способом организации контроля. Он предполагает, что отдельные частные агентства соглашаются объединиться в **представительскую профессиональную ассоциацию** или общество, управляемое своими собственными внутренними правилами и уставом. Одной из целей таких ассоциаций или обществ является принятие для себя некоего **кодекса поведения**. Кодекс поведения:

- Определяет **приемлемое и неприемлемое профессиональное поведение** со стороны членов ассоциации/общества;
- Устанавливает **основные общие правила** профессионального поведения и обязанностей;
- Предоставляет некую **точку отсчета** для использования членами при проведении самооценки своей работы;
- Устанавливает **правила** для обеспечения соблюдения положений кодекса и принятия решений о возможном исключении членов или других санкциях за нарушение кодекса.

В некоторых случаях профессиональные ассоциации обсуждают кодексы поведения с органами государственной власти и ищут их формального или неформального одобрения. Иногда системы лицензирования и саморегулирования сосуществуют, и выдача лицензий ставится в зависимость от подписания кодекса поведения.

### 4. Сертификация профессии

Были сделаны попытки установить контроль не над агентствами, а над специалистами, работающими в этих агентствах. Согласно этой линии мышления, достижение постоянной добросовестной практики посредством сертификации профессии советника по вопросам трудоустройства, так же как это делается для адвокатов, аудиторов или архитекторов, гораздо более осуществимо в практическом смысле. Необходимость получения **звания признанного дипломированного специалиста** после сдачи государственных экзаменов помогает обеспечить соблюдение советниками по трудоустройству профессиональных правил поведения.

Из-за сложностей с реализацией этот метод контроля не вышел пока за грани эксперимента.

### 5. Рейтинг

Это самая новая и наиболее многообещающая форма **интерактивного контроля**. Она предполагает написание и периодическое обновление **руководства по добросовестной практике**. Это руководство должно быть результатом трехстороннего процесса, т.е. совместных переговоров между ассоциациями частных агентств, органами государственной власти и профсоюзами. Затем постоянно действующий совместный комитет будет отвечать за присвоение рейтинга отдельным частным агентствам согласно тому, насколько их деятельность соответствует профессиональным нормам поведения, установленным в этом руководстве. Агентства, больше всего соответствующие этим нормам, будут получать наивысший рейтинг; тем, кто соблюдает их хуже всех, будет присваиваться самый низкий рейтинг. Самый важный момент здесь такой:

присвоение рейтинга должно осуществляться организацией, независимой от контролирующих органов власти, с целью предотвращения коррупции, особенно в форме взяточничества.

Этот метод имеет следующие преимущества:

- Он основан на переговорах и достижении понимания между агентствами и органами **государственной** власти
- Рейтинг может рекламироваться агентством как **знак гарантии добросовестной практики** и может стать полезным инструментом маркетинга его услуг
- Агентства, имеющие наивысший рейтинг, могли бы получать от государства **стимулы**

Например:

- Налоговые льготы
- Контракты, которые обрабатываются быстрее или автоматически
- Приглашения участвовать в миссиях, организуемых правительством
- Выделение долей рынка, осваиваемого правительством
- Включение в официальный публичный список рекомендуемых агентств
- Он поощряет стремление отдельных агентств подняться выше по шкале рейтинга и **совершенствовать свою работу**.
- Он является более **гибким и адаптируемым** инструментов, который позволяет по-разному работать с разными агентствами.
- Он позволяет **сосредоточить инспектирование и обучение** на агентствах с самым низким рейтингом.

Однако недостатком этого подхода является его стоимость и большое количество высокопрофессиональных сотрудников, необходимое для его реализации.

## 6. ГСЗ как модель

Этот метод состоит в том, чтобы **ГСЗ** заработали в том же типе помещений, используя точно такие же методы управления (т.е. изобретательность, гибкость и скорость), что и наиболее эффективно управляемые частные агентства. То есть ГСЗ функционировали бы так же, как и ЧАЗ, развивая, таким образом, **конкуренцию** между ГСЗ и ЧАЗами. Чтобы этот метод был эффективным, ГСЗ понадобится новый юридический статус, отличный от статуса традиционной ГСЗ, и она должна функционировать как одно или несколько агентств на основе самокупаемости.

Единственным различием между ГСЗ и ЧАЗ будет тот факт, что **ГСЗ никогда не отступит от законной практики ведения дел**. Она предложила бы рынку абсолютную гарантию добросовестной практики, конкурировала бы с частными агентствами на их собственном поле деятельности и заставляла бы их силой своего примера соблюдать существующие правила и законы и принятую надлежащую практику работы, ведя к полному контролю качества.

## ДРУГИЕ ИСТОЧНИКИ



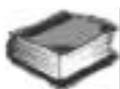
### Групповое упражнение

Регулирование и лицензирование: Представьте себе, что вас избрали членом трехстороннего консультативного органа, чтобы обсудить новые постановления и механизмы мониторинга ЧАЗ. До этого времени ЧАЗы просто регистрировали как любой другой вид деятельности, однако такого процесса оказалось недостаточно. По достоверным данным, происходит большое количество злоупотреблений, однако официальной статистики этих правонарушений не существует. Министр решил ввести схему лицензирования и назначил вас ответственными за формулировку рекомендаций и представление их министерству, а также за разработку руководящих принципов внедрения будущего законопроекта.

Каким образом вы можете улучшить информационную базу о предполагаемом количестве действующих ЧАЗов и случаях незаконной деятельности?

Разработайте основные положения нового закона о ЧАЗах. Предлагаемый законопроект должен, как минимум, содержать само определение ЧАЗа, необходимые требования для лицензирования, агентские сборы (оплачиваются клиентами), возможность работать на зарубежных рынках, а также отбирать для трудоустройства иностранных граждан.

Разработайте руководство по отбору заявок на лицензирование, а также применяемые санкции за нарушение общих правил.



- М. Абелла.: *Отправление трудящихся за границу*, Женева, МОТ, стр.74–80, 2000.
- В. Р. Бёхнинг и К. Нориель: *Защита индонезийских трудящихся-мигрантов – ссылка к частным агентствам занятости и механизмом подачи жалоб*, SEARAT Рабочий документ 3, Манила, МОТ, 1998.
- Европейская комиссия: *Дерегуляция в услугах по трудоустройству: Сравнительное исследование в восьми странах Евросоюза*, 1999.
- Д. Лейпцигер: *Кодекс корпоративной ответственности*, Sheffield, Greenleaf Publishing Ltd., 2003.
- К. МакДоналд: *Создание кодекса этики для вашей организации* <http://www.ethicsweb.ca/codes/>
- Симон Вебели (Институт деловой этики): *Выработка кодекса деловой этики: руководство для достижения лучшей практики*, 2003; <http://www.ibe.org.uk/developingPR.htm>
- П. Тай, Е. Зансен, Д. Прайс: *Государственное агентство занятости в меняющемся рынке труда*, Женева, МОТ, 2001.



- Конвенция 1997 года о частных агентствах занятости (№ 181)
- Рекомендация 1997 года о частных агентствах занятости (№ 188)

- Руководство по специальным защитным мерам для трудящихся-мигрантов, нанятых частными агентами, в Отчете трехсторонней встречи экспертов по будущим мероприятиям МОТ в области миграции (Женева, 21–25 апреля 1997 г.)



Приложение II – Пример передовой практики работы



## Конкретные контрмеры в отношении торговли людьми: кампании по информированию общественности

### 1. ВОЗДЕЙСТВИЕ ИНФОРМАЦИИ

**Точная и своевременная информация** является самым мощным из инструментов, которые правительства могут использовать, чтобы удержать потенциальных мигрантов от участия в сомнительных миграционных проектах и косвенно предотвратить торговлю людьми.

Неведение, характерное для потенциальных мигрантов, является одной из основных глубинных причин торговли людьми. На вопрос: «Если бы вы знали перед выездом из своей страны то, что вы знаете сейчас, если бы вы знали заранее, с чем вам здесь придется столкнуться, вы бы все равно решили уехать?», жертвы торговли людьми в подавляющем большинстве своем отвечают: «**Нет, если бы я заранее знал всю тяжесть испытания, которое выпадет на мою долю, я бы никогда не уехал из страны** или я бы уехал позже, воспользовавшись другими, более защищенными каналами».

### 2. РАСПРОСТРАНЕНИЕ ИНФОРМАЦИИ

а) Перед распространением информация должна быть **организована**:

- Прослежена до своего источника
- Собрана
- Упорядочена
- Обновлена
- Сохранена
- Передана с использованием разных способов и средств
- Веб-сайты, банки данных, книги, брошюры, листовки, газеты и т.п.

В некоторых случаях, когда целевыми пользователями являются мигранты, за **финансирование** и **организацию** этого типа информации отвечает **ГМС**, в других – **ГСЗ**. Организованная информация затем предоставляется либо непосредственно конкретному мигранту, либо другим посредникам, таким, как ЧАЗ.

б) Распространяемая информация должна иметь **три важных характеристики**:

- **Ясность**  
Упрощение процедур и сокращение объемов бумажной работы до абсолютного минимума, с тем чтобы потенциальные мигранты могли получить ясное представление об этапах процесса миграции и вербовки.
- **Легкодоступность**  
Будущие мигранты должны иметь быстрый и легкий доступ к информации об агентствах занятости, включая те, которые бы-

ли занесены в черный список или, наоборот, получили поощрения, например «горячие» телефонные линии, веб-сайты и т.п.

- **Последовательность**

Распространение информации среди потенциальных мигрантов может осуществляться различными организациями, такими, как правительство, профсоюзы, общественные организации и т.д. Необходимо следить за тем, чтобы распространяемая информация не была противоречивой и доносила одни и те же основные мысли. Страны должны стремиться к созданию единой системы рыночной информации о работе за границей, где данные собираются, организовываются, разрабатываются и распространяются ГМС.

в) Информация должна распространяться с использованием **разнообразных каналов:**

- **Радио**

Например «мыльные оперы»

- **Телевидение**

Например специальные репортажи

- Заранее подготовленная **пленка с аудиозаписью**

Особенно для неграмотных потенциальных мигрантов

- **Передвижные выставки** фотографий и видеоматериалов

- Буклеты в виде **комиксов**

Особенно для неграмотных и полуграмотных потенциальных мигрантов

- Местные и областные **газеты**

- **Интернет**

### 3. СТАДИИ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ ПОТЕНЦИАЛЬНЫМИ МИГРАНТАМИ

Эмпирические исследования показали, что потенциальные мигранты лишь постепенно приходят к решению покинуть свою страну. Принятие решения – процесс, проходящий через три отчетливых, хотя и пересекающихся друг с другом, стадии:

1. Трудящиеся **рассматривают** миграцию как один из нескольких вариантов
2. **Общее решение** мигрировать принято, но **детали**, как то – страна назначения, тип работы или каналы миграции, еще не определены
3. Рабочие места, каналы и формальности активно изучаются и организуются

Типы информации, в которой нуждаются потенциальные мигранты для принятия решений, варьируются в зависимости от стадии, на которой они находятся. **Информация трансформируется от очень общей на ранней стадии к очень подробной на конечной стадии.** Опыт показал, что информация, предоставляемая на **стадиях 1 и 2**, дает самый сильный результат в повышении информированности об опасностях торговли людьми и отвращении потенциальных мигрантов от рискованных вариантов. Предоставление общей информации, нацеленной на еще не определившееся население, как раз и составляет главную задачу кампаний по информированию общественности.

#### 4. КАМПАНИИ ПО ИНФОРМИРОВАНИЮ ОБЩЕСТВЕННОСТИ (КИО)

Общей целью Кампаний по Информированию Общественности является предоставление **нужной информации в нужное время** с тем, чтобы помочь потенциальным мигрантам сформулировать здоровые и выгодные схемы миграции. Кампании по Информированию Общественности – дорогостоящие мероприятия в абсолютных бюджетных цифрах, но эти затраты на самом деле низки в сравнении с той **экономической и социальной ценой**, которую обществу приходится платить за торговлю людьми.

Чтобы быть эффективными, Кампании по Информированию Общественности должны удовлетворять ряду основных условий:

- КИО должны быть **постоянным** элементом в деятельности правительства, а не разовыми мероприятиями; они должны финансироваться за счет регулярных ассигнований бюджетных средств
- КИО требуют **высокого уровня художественных и технических навыков**: они должны поручаться команде **специалистов**
- КИО должны нести марку **надежности и достоверности** и осуществляться организацией, незапятнанность репутации которой не подлежит сомнению, например ГМС или специальный орган, подчиняющийся этой службе
- Факты и данные, питающие КИО, должны собираться из **надежных источников**, проверяться, храниться и организовываться на постоянной основе постоянно работающей группой; разовые опросы и исследования должны заказываться исполнителям, обладающим специальными навыками (например, «черный список» агентств занятости должен постоянно обновляться)
- Чтобы быть убедительным, центральное послание кампании должно быть **нацелено** на потенциальных мигрантов и адаптировано к их особым характеристикам, ожиданиям и языку
- Чтобы заслужить доверие, доносимая кампанией мысль должна быть **сбалансированной, непредвзятой и хорошо аргументированной**. В этом плане проблема торговли людьми должна быть ясно освещена: риски, используемые методы, профиль и поведение торговцев людьми должны быть ярко проиллюстрированы
- Должна использоваться не одна, а целый ряд разнообразных форм **звуковой и зрительной коммуникации**: радио- и телепередачи, документальные фильмы, комедии положений, беседы, дебаты. Чем больше различных форм используется, тем шире охват населения
- Доносимое послание должно быть не только информативным, но и **образовательным**; оно должно быть достаточно убедительным, чтобы стать заменой или служить противовесом для так называемой «народной мудрости», предрассудков, оскорбительных обобщений и толков, которые влияют на разум отдельного человека и, в отсутствие более верной информации, определяют его/ее решения и поведение

- Послание должно быть оформлено так, чтобы дойти до **пользователей всех видов СМИ** (в первую очередь радио и телевидения, но также и Интернета)
- Послания должны быть рассчитаны на то, что они будут не только **протекать** в СМИ, но и **храниться** на веб-сайтах и в **печатных изданиях**; хранимая информация должна быть доступна по запросу тех, кто ее ищет
- КИО должны **передавать** информацию другим субъектам коммуникации и образования, таким, как центры обучения для взрослых, профсоюзы, церкви и высшие образовательные учреждения
- Результативность КИО должна **регулярно оцениваться** и содержание кампаний пересматриваться и сравниваться с содержанием КИО в других странах

## 5. ИНФОРМАЦИЯ, ОТРАЖАЮЩАЯ СПЕЦИФИКУ КОНКРЕТНОЙ СТРАНЫ И КОНКРЕТНОЙ РАБОТЫ

Информация для общественности, подобная той, которая содержится в КИО, рассчитана на самую широкую аудиторию. **Конкретная информация**, наоборот, предназначена для передачи на основе личных контактов и должна отвечать индивидуальным потребностям, запросам или планам.

### **Информация, специфичная для конкретной страны**

Это тип информации, который нужен мигрантам, когда они выходят на **вторую и третью стадии процесса принятия решения**. Даже если она передается в индивидуальном порядке, часть этой информации повторяется и может быть полезна многим людям. Мы можем назвать ее **национально-специфичной** или **рыночно-специфичной**. Она включает данные, имеющие отношение к той или иной стране или ее рынку труда в целом. Она может касаться:

- Общих условий жизни и труда
- Работы профсоюзов
- Минимального уровня зарплаты
- Пособий
- Каналов и стоимости перевода денег
- Бытовых условий
- Школьного обучения
- Транспорта
- Возможностей для изучения языка

Национально-конкретная информация включает также данные, касающиеся **процедур**, которые необходимо пройти перед выездом, например:

- Проездные документы
- Визы
- Справки об отсутствии судимости
- Справки о состоянии здоровья

- Сроки, которые, в среднем, уходят на получение всех этих документов
- Допустимая плата или верхний предел платы, которую можно по закону взимать за услуги, связанные с этими процедурами

### **Информация, специфичная для конкретной работы**

Подробная информация, необходимая на **стадии 3** принятия решения, должна быть **профессионально-специфичной**, т.е. отражать специфику должности, которая будет заполнена. Информация такого рода касается:

- Содержания данной работы
- «Командной цепочки»
- Ставки зарплаты до и после налогообложения и иных пособий и выплат
- Способов проезда к месту работы
- Репутации и надежности работодателя
- Условий труда  
Например, гигиена и безопасность труда, риск травматизма или заболеваний
- Доступности профессионального обучения
- Доступности получения помощи  
Например, возможность вступления в профсоюз или организации мигрантов
- Денежных сумм, расходуемых на оплату услуг, сборы и иные вычеты

В отношении профессионально-специфической информации линия, соединяющая источник информации и ее пользователя, короткая и прямая. Информация собирается и предоставляется посредником между работодателем и трудящимся-мигрантом, т.е. ГМС, ГСЗ или частным агентством. 

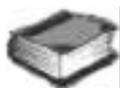
## ДРУГИЕ ИСТОЧНИКИ



### Групповое упражнение

Разделите участников на группы по 3–5 человек и дайте им 30 минут, чтобы обсудить, как обеспечить предоставление информации о практике вербовки потенциальным трудящимся-мигрантам в их стране во время трех отдельных фаз: до принятия решения о миграции, до выезда из страны и после прибытия в страну назначения. Следующие вопросы могут помочь им выстроить свои доклады от групп:

1. Кому следует предоставлять эту информацию?
2. Какая информация требуется?
3. Кто должен распространять эту информацию?
4. Как эта информация должна распространяться (рассмотрите характеристики целевых групп)?
5. Где эта информация может быть предоставлена с наибольшей эффективностью?



- Дж. Гюго и В.Р. Бёнинг (G. Hugo and W.R. Böhning) (2000) *Предоставление информации выезжающим индонезийским трудящимся-мигрантам (Providing Information to Outgoing Indonesian Migrant Workers)*, Манила: MOT
- Веб-сайт ООН для детей по принудительному труду и основополагающим нормам трудовых отношений:  
<http://www.un.org/Pubs/CyberSchoolBus/3PLUSU/intro.html>



Приложение II – Пример передовой практики работы

## Конкретные контрмеры в отношении торговли людьми: правоохранительная практика

Когда меры по предотвращению торговли людьми оказываются неэффективными и попытки стимулирования добросовестной практики не дают результата, правительствам не остается ничего другого, кроме как ужесточать контроль, повышать требовательность и преследовать нарушителей в судебном порядке. Целью данной главы является рассмотрение вопросов, связанных с правоохранительной практикой и наказаниями.

**Сотрудники правоохранительных органов и трудовой инспекции** вместе играют ключевую роль. Крайне важно, однако, чтобы они следили за соблюдением законов **последовательным и скоординированным** образом, руководствуясь национальным законодательством, уголовно-процессуальным кодексом и государственной практикой.

Чтобы работать эффективно, сотрудники правоохранительных органов должны иметь **четкие эталоны и нормы** для оценки работы частных агентств занятости, а также агентств других типов. Здесь могут использоваться условия и критерии, оговоренные в лицензии, а также кодексы поведения и, разумеется, соответствующие законы, касающиеся подбора кадров, торговли людьми и принудительного труда.

### 1. ВЫЯВЛЕНИЕ ЗЛУПОТРЕБЛЕНИЙ И ПРАВОНАРУШЕНИЙ

Выявление злоупотреблений – первый и зачастую самый трудный шаг в правоохранительном процессе. Прежде чем будет начато расследование и предъявлены какие-либо обвинения, правонарушение необходимо выявить и доказать. Следует определить наказуемые деяния как таковые, например:

- **Оказание помощи** в торговле людьми
- **Соучастие** в торговле людьми
- **Подстрекательство** к торговле людьми
- **Попытка** торговли людьми
- **Непринятие мер** по пресечению торговли людьми
- **Преступный сговор** с целью осуществления торговли людьми

В случае **саморегулирования**, например согласованного в рамках ассоциаций частных агентств, бремя выявления злоупотреблений среди членских агентств лежит, в первую очередь, на самой ассоциации. Согласно собственному Уставу ассоциации, **внутренняя система расследования и вынесения решения** может привести к наложению санкции (выговору, штрафу или исключению) без судебных последствий. Когда злоупотребление составляет открытое нарушение закона, к делу привлекаются правоохранительные органы, за чем следуют процедуры расследования в рамках административного или уголовного законодательства.

## 2. СБОР ИНФОРМАЦИИ

Как только деяния, составляющие нарушение закона, ясно установлены и доведены до сведения соответствующих правоохранительных органов и трудовой инспекции, необходимо собрать **информацию** о недобросовестной практике вербовки.

### Типы требуемой информации: Ряд примеров...

- **Методы вербовки**  
Например, обман и/или похищение, подробная информация о подозреваемых, жертвах, помещениях и территории агентств и т.п.
- **Средства подачи рекламных объявлений**  
Молва, печатные средства, например объявления в газетах, реклама через Интернет. Здесь важны полные контактные данные, сообщаемые в объявлениях, а также и сам текст. Такие типы объявлений очень трудно проследить.
- **Фальшивые удостоверения личности**  
Изготовление и приобретение
- **Фальшивые визы**  
Изготовление и приобретение
- **Проездные документы**  
Вид произведенной оплаты и используемые туристические агентства
- **Маршруты и средства передвижения**  
Маршруты в страну назначения и транспортные средства
- **Вид работы в стране назначения**  
Потогонные фабрики, проституция, строительство и т.п.
- **Жилищные условия в стране назначения**  
Персональное жилье, подселение, водо-, газо- и электроснабжение и т.п.
- **Финансовая информация**  
Финансовые операции, касающиеся всего вышеперечисленного

### Источники данных и информации

Источники, которые способны предоставить жизненно важную информацию о торговле людьми, могут иметь или не иметь отношение к правоохранительным органам. В обоих случаях крайне важно поддерживать тесное взаимодействие между организациями, которые могут предоставлять или передавать нужную информацию.

- **Жертвы** торговли людьми или принудительного труда
- **Атташе по трудовым вопросам**, получающие информацию от жертв торговли людьми в стране трудоустройства
- **Пограничники**, которые задерживают мигрантов, пытающихся пересечь границу
- **НПО** в стране трудоустройства, которые оказывают помощь трудящимся-мигрантам
- **Профсоюзы и организации работодателей** в странах назначения, которые получают и передают жалобы и просьбы о по-

мощи трудящихся-мигрантов, ставших жертвами торговли людьми и принудительного труда

- **Оперативные** работники правоохранительных органов, работники почтовой службы в приграничных районах, инспекторы условий труда  
Например, расследующие подозрительные объявления в газетах, Интернете и других СМИ, работающие под прикрытием, участвующие в рейдах, инспекциях условий труда, общественном контроле и т.п.
- **Общественный контроль**  
Например, осуществляемый НПО
- Информация, получаемая от **зарегистрированных и случайных информантов**
- **Местные, региональные и национальные базы данных**
- **Международные базы данных**, как то Интерпол, Европол, Центр SECI по борьбе с трансграничными преступлениями и т.п.
- Соответствующие **базы данных, создаваемые другими агентствами**  
Например, иммиграционной службой, таможенными органами, пограничной службой, соответствующими министерствами, таким, как здравоохранения, труда и занятости и т.п.
- Соответствующие **межправительственные и неправительственные организации**
- **Открытые источники**  
Например, сообщения в СМИ, академические исследования

### 3. МЕЖВЕДОМСТВЕННОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО

При контроле за поведением недобросовестных работодателей, а также вербовщиков необходимо, чтобы различные группы и учреждения работали сообща на местном, областном, национальном и международном уровне с тем, чтобы иметь **самую свежую и полную информацию**. Основным способом организации этой информации является создание **базы данных** по трудящимся-мигрантам: личные характеристики, условия найма и труда, вербовщики и т.п. Такая база данных должна включать информацию о нахождении мигранта в стране как происхождения, так и трудоустройства, позволяя, таким образом, находить его/ее в любое время.

Одним из способов обеспечения эффективного межведомственного сотрудничества является составление **меморандума о взаимопонимании**. Это взаимное соглашение устанавливает **функции и обязанности** различных задействованных учреждений.

Некоторые примеры учреждений и организаций, которые могли бы сотрудничать:

- **Правоохранительные органы** (МВД, инспекторы условий труда, иммиграционная служба и т.п.)
- **Прокуратура**
- **Межведомственные департаменты**

- **Международные организации**
- **Неправительственные организации**
- **Профсоюзы**
- **Организации работодателей**

#### 4. ИНСПЕКТОРЫ УСЛОВИЙ ТРУДА

Одним из важнейших органов охраны правопорядка в вопросах мониторинга ЧАЗов является **инспекция труда**. Инспекция труда играет главную роль в вопросах применения и мониторинга базовых норм условий труда, включая отмену принудительного труда как итога торговли людьми, на национальном, региональном и общественном уровнях. Кроме того, инспекция важна для внедрения комплексных мер достойного труда во всех секторах экономики, включая теневой (неформальный) сектор. По Конституции МОТ каждое государство-участник должно организовать систему инспекции труда, это является публичной функцией правительства. Основными областями деятельности инспекции труда являются: общие условия труда, охрана и безопасность труда, (незаконная) занятость и производственные отношения.

**Основой** инспекции труда, работающей в направлении искоренения торговли людьми, являются **политическая воля и политическая поддержка**, часто выражаемая соответствующим распределением затрат в государственном бюджете на системы администрации труда. Кроме того, инспекторы труда могут соответствующим образом исполнять свои функции только при наличии **приемлемого политического режима и стабильного законодательства**; и в случае с торговлей людьми это особенно важно, как уже было сказано в Главе 3 «Роль законодательства». Устаревшие, неполные и противоречивые законодательство и постановления будут препятствовать надлежащему исполнению своих функций инспекторами условий труда.

Одной из сложностей в борьбе с принудительным трудом является то, что этот процесс часто происходит **в неформальном секторе экономики**. Поэтому инспекции труда должны создаваться **не только для мониторинга основного сектора экономики**, но и затрагивать неформальный сектор. Этого довольно сложно добиться, особенно это касается сектора домашнего принудительного труда, так как в большинстве стран по закону, если работник живет и работает в одном и том же месте, на это требуется разрешение владельца. И во многих случаях этим просто злоупотребляют, вследствие чего становится невозможным проследить (незаконную) занятость и принудительный труд.

Инспекции труда, не требующие **четкого исполнения закона**, и правоприменение без **видимых, доступных и эффективных правовых санкций** не помогут, однако, решить проблему принудительного труда. Кроме того, в качестве сдерживающего фактора выявленные случаи должны предаваться огласке, являясь тем самым предупреждением для не соблюдающих закон работодателей.

С особыми трудностями сталкиваются инспекторы условий труда при работе с «замаскированными» ЧАЗ. Одной из общих черт подобных агентств является то, что их деятельность не подпадает под нормы и правила для ЧАЗ, так как они сами таковыми не являются. Поэтому мониторинг таких компаний, а также наложение на них соответствующих санкций – процессы крайне сложные. Следовательно, контроль за деятельностью этих структур возлагается на общую систему **инспекций труда**. Еще одной возможной схемой контроля «замаскированных» ЧАЗ является определение **налоговых** или **бюджетных доходов** этих

компаний. Путем проведения подобных процедур можно будет определить, ведут ли они законный бизнес или работают в качестве «замаскированных» ЧАЗ. Еще одним возможным методом мониторинга подобных компаний является поощряемая государством **стратегия саморегулирования** данной индустрии путем введения кодексов поведения и стимулирования работы по такому принципу. Могут быть организованы совместные комитеты с представителями соответствующих индустрий, которые будут следить за соблюдением положений кодекса, разбирать жалобы и налагать соответствующие наказания за нарушения.

## 5. ПОДАЧА ЖАЛОБ

Во многих случаях информация о нарушителях поступает из жалоб возвращающихся жертв торговли людьми и принудительного труда. Даже жалоба мигранта, который не подвергнулся принудительному труду, но пострадал от злоупотреблений, допущенных при вербовке, может оказаться полезной нитью. Однако, чтобы жалобы были эффективны, должна быть отлажена **процедура рассмотрения жалоб**. Такая процедура обычно состоит из трех уровней:

**Уровень 1 Частные агентства занятости**  
ЧАЗ, клиентом которого является мигрант, должен быть первым контактным пунктом в случае злоупотреблений со стороны зарубежного работодателя. ЧАЗ должен постараться урегулировать спор между работником и работодателем мирным путем и по добровольному согласию

**Уровень 2 ГСЗ/ГМС/профсоюзы**  
Если уровень 1 не дает результата, то на этой стадии вышеупомянутые организации должны обеспечить непредвзятое и эффективное содействие третьей стороны, используя механизмы примирения, арбитража и посредничества. Эти организации должны связаться с аналогичными организациями в стране трудоустройства. ГСЗ и ИМІ должны отозвать или приостановить лицензии ЧАЗ или удовлетворить требования о компенсации. Профсоюзы должны играть роль в этих действиях.

**Уровень 3 Судебное решение**  
Хотя длительный и дорогостоящий, этот способ является лучшим, когда речь идет о нарушении прав человека. Жалобы на действия, являющиеся преступными по своей природе и требуют наложения таких наказаний, как штрафы и тюремное заключение, относятся к юрисдикции судов.

## 6. СУДЕБНОЕ ПРЕСЛЕДОВАНИЕ: РАБОТА С ЖЕРТВАМИ ТОРГОВЛИ ЛЮДЬМИ

Большинство уголовных дел против торговцев людьми основано на показаниях жертв. Однако получить показания от жертвы преступной практики вербовки не всегда бывает легко. Эти жертвы сначала нужно выявить, а потом должным образом обращаться с ними.

### Кто жертва?

В зависимости от этапа в цикле торговли людьми жертва может:

- **Бояться мести** со стороны торговца/вербовщика в отношении себя или своих близких

- Иметь серьезные **финансовые проблемы**
- **Не иметь своего дома**
- **Не иметь удостоверения личности**
- Не говорить на **языке** страны назначения
- Бояться раскрыть свой **нелегальный статус** в стране трудоустройства
- Быть незнакомым(ой) с соответствующими **процедурами** в стране назначения
- **Не доверять властям**  
Например, из-за прошлых встреч с продажными чиновниками
- **Бояться стигматизации**  
Например, женщины, которых заставили работать в индустрии секса
- **Хотеть мигрировать.**

Таким образом, их **физическое и психологическое состояние может быть шатким**. Из-за **постоянного страха**, в котором они могли жить, потенциальные и фактические жертвы торговли людьми и принудительного труда могут отказываться давать показания, стараясь защитить себя и/или своих близких. Кроме того, страстное желание уехать может вызвать нежелание сотрудничать с органами внутренних дел, поскольку такой человек может бояться, что такое сотрудничество положит конец его надеждам мигрировать за рубеж.

Таким образом, сотрудники правоохранительных органов могут встречаться с разными типами жертв торговли людьми и принудительного труда:

- Жертва, которая **отказывается сотрудничать** с работниками правоохранительных органов и инспекторами условий труда
- Жертва, которая готова **дать информацию, но не будет давать показания в суде**
- **Жертва, полностью готовая сотрудничать** и дать показания против вербовщика/торговца.

#### Работа со свидетелями

- Потенциальным свидетелям должна быть предоставлена **информация о процедурах и рисках**, связанных с дачей показаний  
Например, угрозы в адрес них самих, их близких и т.д.
- Требуется установления **доверия**
- Требуется уделения внимания подлинным **потребностям и опасениям** жертвы
- Со свидетелями следует обращаться как с **жертвами преступной практики вербовки**
- Главной задачей должно быть обеспечение **безопасности** жертвы и ее/его близких
- Следует соблюдать **конфиденциальность** информации, предоставляемой жертвой

- Необходимо обеспечить **безопасные способы дачи показаний**  
Например, видеосвязь, магнитофонная запись
- Следователи должны постоянно проводить **оценку рисков** в отношении безопасности жертвы и ее/его близких.
- Свидетелю следует предоставить **информацию о других возможностях мигрировать**.

Если свидетель является жертвой торговли людьми или принудительного труда (то есть находится в конечной стадии цикла торговли людьми), ему следует предоставить **адекватную социальную, психологическую, юридическую и финансовую помощь**.

Правоохранительные органы понимают, что эффективная борьба с торговлей людьми невозможна, если не **поощрять** жертвы к подаче жалоб, ведущих к судебному преследованию и наложению наказаний уголовным судом. Недавно они ввели некоторые формы такого поощрения. Если жертвы соглашаются официально обратиться в суд с жалобой на торговца людьми/эксплуататора, правоохранительные органы могут, например:

- Предложить **физическую защиту** или **изменение места жительства**
- Предоставить **новые удостоверения личности**
- Направить или поместить жертву в **убежище**
- Предложить **вид на жительство или разрешение на работу** в стране трудоустройства.

## 7. АДМИНИСТРАТИВНЫЕ И ГРАЖДАНСКИЕ НАКАЗАНИЯ

Как только правонарушение установлено и нарушитель выявлен, дело, естественно, передается судебным властям для вынесения заключения. Наказание определяется, исходя из природы правонарушения, и назначается в соответствии с положениями закона. Дело может рассматриваться административными органами или гражданским судом. Типы наказаний, назначаемых **административными органами**, могут включать:

- Предписание проведения **изменений**
- Уплату **штрафа**
- **Временное закрытие** фирмы до проведения требуемых изменений
- **Восстановление** работника на рабочем месте
- **Временный или окончательный отзыв лицензии**

Типы наказаний, назначаемые **гражданским судом**, могут включать:

- **Компенсацию** нанесенного финансового ущерба
- **Возмещение морального ущерба** в виде разовой выплаты паушальной суммы
- **Оплату места в печатном издании**, где публикуется постановление суда
- **Устранение** всех возможных мер, ограничивающих справедливую конкуренцию.

## 8. УГОЛОВНЫЕ НАКАЗАНИЯ

Когда правонарушение квалифицируется законом как преступление, его расследование и рассмотрение в суде следует процедурам, содержащимся в уголовном кодексе. Наказания такого рода являются самыми суровыми, например:

- **Конфискация** имущества
- **Лишение** прав подписания контрактов или распоряжения средствами
- **Домашний арест или тюремное заключение**

## 9. СТИГМАТИЗАЦИЯ ПРАВОНАРУШИТЕЛЕЙ

Хорошим сдерживающим моментом для возможных недобросовестных действий в будущем является стигматизация правонарушения, что на практике означает **публикацию и распространение постановлений суда**, касающихся правонарушителей и назначенных им наказаний. Такой вид рекламы мог бы подчеркнуть опасности, сопряженные для вербовщиков, уступающих соблазну злоупотреблений, и торговцев людьми с их противоправной деятельностью. Информация о прошлых решениях суда может стать частью **Кампаний по Информированию Общественности**, упомянутых в предыдущей главе в виде «черного списка» ЧАЗ. 

## ДРУГИЕ ИСТОЧНИКИ



- Какие меры должны приниматься в странах назначения?
- Какие причины замедляют процесс обвинения нарушителей?
- Каким образом процесс обвинения нарушителей можно ускорить?
- Каким образом можно распознать коррумпированных сотрудников правоохранительных органов?
- Каким образом можно поймать их с поличным?
- Где заканчивается работа инспекторов за условиями труда и начинается работа полиции?
- Каким образом можно убедить жертв торговли людьми сотрудничать с правоохранительными органами?
- Какие наиболее серьезные трудности приходится решать полиции?
- Какова природа взаимоотношений полиция – судебная власть? (Включая уголовные, гражданские и трудовые суды)
- Что может сделать полиция для выявления «замаскированных» агентств занятости?
- При серьезных ограничениях в ресурсах, чему должны отдаваться предпочтения полиции и трудовых инспекций?
- Какие навыки необходимы для функционирования контролирующей организации широкого профиля?
- Какие подтверждающие вину доказательства следует искать во время проверки? Например, во время проверок в стране, где работает мигрант, ключ от двери может быть важным доказательством, так как наличие у подозреваемого ключа от места жительства жертвы свидетельствует о том, что первый имеет долю контроля над последним.



### Групповое упражнение 1

См. Рассмотрение конкретных примеров 4 в Приложении I. Разделите участников на несколько рабочих групп. Раздайте им конкретные примеры для изучения. Предоставьте им время спокойно обдумать ответы на прилагаемые вопросы. Затем каждая группа выбирает докладчика, который представит остальным участникам короткое резюме примера, а также ответы на вопросы.



### Групповое упражнение 2

Попросите участников обсудить, какие вопросы следует задать вербовщику, подозреваемому в торговле людьми или незаконном ввозе. Попросите их составить контрольный список вопросов и сравнить их между группами. Ниже приводится примерный список предлагаемых вопросов.

1. Предлагаемые вопросы для контрольного списка:
2. Был ли первый контакт между жертвой и вербовщиком/торговцем людьми добровольным; если да, то кто его инициировал?

3. Где и когда имел место первый контакт?
4. Каков был метод контакта? Было это объявление или личный контакт непосредственно с вербовщиком/торговцем людьми или через третье лицо?
5. Какими были средства передачи информации?
6. Каковы были договоренности, и что эти договоренности означали для вашего собеседника? Понимала ли жертва, во что она/он ввязывается?
7. Где, как ему/ей сказали, он/она будет жить в стране трудоустройства и с кем?
8. Как выглядели финансовые договоренности? Платил(а) ли он/она какие-то деньги вперед или достигнутая договоренность была долговой кабалой?
9. Как должны были производиться выплаты? Напрямую вербовщику/торговцу людьми, другому лицу в стране назначения, через банковский счет или денежным переводом в страну происхождения или в третью страну?
10. Сказали ли ему/ей, что могут возникнуть дополнительные инфраструктурные расходы?
11. Знал ли вербовщик/торговец людьми домашний адрес потенциальной жертвы торговли людьми или адрес его/ее близких? Заявлял ли вербовщик/торговец о том, что ему/ей известны эти детали?
12. Происходил ли обмен какой-либо суммы денег или товаров на жертву противоправной практики вербовки с членом его/ее семьи или с другим лицом, имевшим над ним/нею какую-то власть?
13. Какие документы для выезда были получены жертвой?
14. Были ли какие-нибудь свидетели всего вышеизложенного?

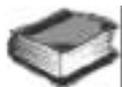


### Групповое упражнение 3

Представьте себе, что вас назначили министром, чтобы вы создали специальный департамент в рамках инспекции труда, который должен будет заниматься выдачей лицензий и мониторингом соблюдения существующих законов. В вашем распоряжении – ограниченный бюджет на новый штат сотрудников, которых, помимо всего, необходимо будет обучить. Вам будет необходимо консультироваться с социальными партнерами и другими заинтересованными лицами и структурами, такими, как полиция, иммиграционные службы и другие министерства.

1. Определите роль подобного департамента в отношении к другим правительственным органам. Где в министерстве будет располагаться этот департамент, и как он будет поддерживать связь с регионами?
2. Внесите предложение министру об обучении сотрудников, необходимых для этого правоохранительного департамента (сбор информации, работа с жалобами). Из каких элементов будет состоять эта учебная программа?

- 3 Разработайте стратегию для повышения общественной осведомленности в вопросах новых постановлений, и как ваш департамент будет следить за их соблюдением.



- Картуш А. (Kartusch, A.) (2001) *Руководство по анализу законов против торговли людьми, с особым упором на Юго-Восточную Европу (Reference Guide for Anti-Trafficking Legislative Review with Particular Emphasis on South Eastern Europe)*, Варшава: ОБСЕ.
- Бёнинг В.Р. и Нориел К. (Böhning, W.R. and Noriel, C.) (1998) *Защита индонезийских трудящихся-мигрантов с особым упором на частные агентства и процедуры рассмотрения жалоб (Protecting Indonesian Migrant Workers, With Special Reference to Private Agencies and Complaints Procedures)*, Рабочий документ SEARAT № 3, Манила: МОТ.
- ILO-IPEC/ARLAC (2001): *Роль инспекций труда в борьбе с детским трудом (The role of labour inspection in combating child labour)*, Женева, МОТ.
- ICMPD: Региональные стандарты для полиции, работающей в рамках борьбы с торговлей людьми и обучающейся в SEE: Учебное пособие (*Regional standard for anti-trafficking police training in SEE: Training manual*), Австрия, BMI, 2003.
- UNDP: *Надлежащая практика: Пособие по правоприменению для борьбы с торговлей людьми (Best practice: Law enforcement manual for fighting against trafficking of human beings)*, 2003.
- Рекомендации ВОЗ по соблюдению норм этики и безопасности при проведении бесед с женщинами – жертвами торговли людьми (2003).



---

## РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ИСТОЧНИКИ СПРАВОЧНОЙ ИНФОРМАЦИИ

### Чтение

Абелла М.И. (Abella, M.I.) (2000) *Направление трудящихся за рубеж (Sending Workers Abroad)*, Женева: МОТ

Бэйлз К. (Bales, K.) (1999) *Люди одноразового пользования: Новое рабство в глобальной экономике (Disposable People: New Slavery in the Global Economy)*, Калифорния: изд-во Калифорнийского университета (University of California Press, Ltd.)

Бёнинг В.Р. (Böhning, W.R.) (1996) *Наем иностранных работников (Employing Foreign Workers)*, Женева: МОТ

Бёнинг В.Р. и Норриел К. (Böhning, W.R. and Noriel, C.) (1998) *Защита индонезийских трудящихся-мигрантов с особым упором на частные агентства и процедуры рассмотрения жалоб (Protecting Indonesian Migrant Workers, With Special Reference to Private Agencies and Complaints Procedures)*, Рабочий документ SEARAT № 3, Манила: МОТ.

МОТ (2001) Положить конец принудительному труду: Глобальный доклад в рамках выполнения Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Женева: МОТ

GENPROM (2003) *Информационное руководство: Предотвращение дискриминации, эксплуатации и жесткого обращения с трудящимися женщинами-мигрантами*, Женева: МОТ.

Картуш А. (Kartusch, A.) (2001) *Руководство по анализу законов против торговли людьми, с особым упором на Юго-Восточную Европу (Reference Guide for Anti-Trafficking Legislative Review with Particular Emphasis on South Eastern Europe)*, Варшава: ОБСЕ

Ле Бретон, Бинка (2002) *В ловушке: Современное рабство на бразильской Амазонке*. Лондон: Латиноамериканское Бюро.

SAP-FL (2004) *Торговля людьми для принудительного труда и услуг: Руководство по Конвенциям МОТ и практическим действиям (Trafficking in Human Beings for Forced Labour and Services: A Guide to ILO Conventions and Practical Action)*, Женева: МОТ

SAP-FL (2003) *Принудительный труд как результат нелегальной миграции и торговли людьми в Европе (Forced Labour Outcomes of Irregular Migration and Human Trafficking in Europe)*, Женева: МОТ.

SAP-FL (2003) *Торговля людьми: Новые подходы к борьбе с проблемой (Trafficking in Human Beings: New Approaches to Combating the Problem)*, Женева: МОТ.

Тей П., Хансен Е. и Прайс Д. (Thuy, P., Hansen, E. and Price, D.) (2001) *Государственная служба занятости на меняющемся рынке труда (The Public Employment Office in a Changing Labour Market)*, Женева: МОТ

Госдепартамент США (2003) *Ежегодный доклад о торговле людьми*

<http://www.state.gov/documents/organization/21555.pdf>

Рекомендации ВОЗ по соблюдению норм этики и безопасности при проведении бесед с женщинами – жертвами торговли людьми (2003)

### Веб-сайты

Антирабство [www.antislavery.org](http://www.antislavery.org)

Веб-сайт МОТ для детей о принудительном труде:  
<http://www.un.org/Pubs/CyberSchoolBus/3PLUSU/intro.html>

Макдональд К. (MacDonald, С.) *Разработка этического кодекса для вашей организации (Creating a Code of Ethics for your Organisation)*  
<http://www.ethicsweb.ca/codes/>

Филиппинская служба трудоустройства за рубежом (POEA):  
<http://www.poea.gov.ph/>

### Международные конвенции и рекомендации



#### Общие

- Декларация МОТ 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда

#### Принудительный труд

- Конвенция 1930 года о принудительном труде (№ 29)
- Конвенция 1957 года об отмене принудительного труда (№ 105)

#### Торговля детьми

- Конвенция 1999 года о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (№ 182)

#### Трудящиеся-мигранты

- Конвенция 1949 года (пересмотренная) о трудящихся-мигрантах (№ 97)
- Конвенция 1975 года (дополнительные положения) о трудящихся-мигрантах (№ 143)

#### Частные агентства занятости

- Конвенция 1997 года о частных агентствах занятости (№ 181)
- Рекомендация 1997 года о частных агентствах занятости (№ 188)



#### Права человека

- Всеобщая декларация прав человека 1948 года
- Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 года
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 года
- Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей 1990 года
- Конвенция об искоренении всех форм дискриминации в отношении женщин, 1979 год.

## Рабство

- Конвенция Лиги Наций о рабстве 1926 года
- Дополнительная конвенция 1956 года об отмене рабства, торговли и институтов и практики, сходных с рабством

## Защита детей

- Конвенция по правам ребенка 1989 года
- Дополнительный Протокол к Конвенции по правам ребенка о торговле детьми, детской проституции и детской порнографии 2000 года
- Дополнительный Протокол к Конвенции по правам ребенка по поводу вовлеченности детей в вооруженный конфликт 2000 года

## Преступность

- Конвенция 2000 года против транснациональной организованной преступности

## Торговля людьми

- Палермский Протокол 2000 года о предотвращении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее.



## Приложение I – Анализ конкретных ситуаций

### АНАЛИЗ КОНКРЕТНОЙ СИТУАЦИИ (ГРУППА 1)

#### Принудительный труд: испытания Андрея<sup>2</sup>

«Меня зовут Андрей, я румын, и мне 35 лет. Четыре недели назад я уехал в Испанию, потому что слышал, что там полно работы в сельском хозяйстве для таких, как я. План у меня был такой: получить Шенгенскую визу на три месяца и проработать как можно больше за этот период. К тому времени, когда я добрался до Будапешта, деньги, которые я откладывал на поездку, почти все кончились. Я решил ненадолго задержаться в Венгрии, подзаработать денюжат, а потом двинуться дальше.

В автобусе я познакомился в одном человеком, который работал на стройке в Венгрии, он сказал, что мог бы помочь мне найти работу. Вместе мы добрались до Кобани. В Кобане есть место, куда каждое утро приезжают работодатели, которым нужны работники. Там мы и встретили человека, которому нужны были помощники убирать урожай на ферме. Он пообещал еду и крышу над головой и что мы будем получать 3000 форинтов (около 13,40 доллара США) в день. Мы согласились, и он отвез нас на ферму в 50 км от Будапешта.

На ферме у него уже работали 17 румын: 10 мужчин и 7 женщин. Я был в шоке, когда увидел, в каких условиях они живут. Все 17 человек спали в гараже. Я глазам своим не мог поверить! Надо было мне сразу повернуться и уехать. Кроме того, когда мы прибыли на место работы, нам сказали, что за жилье с нас будут вычитать из обещанных 3000 форинтов и что на руки мы получим меньше, но сколько точно, не сказали.

Обращались с нами как с рабами, пленниками. Огромные пит-були сторожили нас день и ночь. Один раз мы попытались сбежать, но собаки нас догнали и покусали. Когда нас притащили назад, «хозяин» нас избил. Владелец фермы пригрозил, что, если мы не останемся работать на его ферме, он сдаст нас полиции и скажет, что мы его обокрали, и тогда нас посадят в тюрьму. Он сказал, что в полиции у него хорошие друзья и что он им приплачивает».



- В чем заключаются элементы принуждения и эксплуатации в истории Андрея?
- Как можно было бы проинспектировать подобное место работы?
- Что могло бы служить обличающими доказательствами? Как бы вы проводили беседы с работниками?

<sup>2</sup> Ситуация основана на проведенной МОТ экспресс-оценке торговли людьми и использовании принудительного труда в Венгрии. Имена и названия мест были изменены.

**Торговля людьми с целью сексуальной эксплуатации:  
Марьям из Казахстана<sup>3</sup>**

«Меня зовут Марьям, и мне 17 лет. Я старшая дочь у своих родителей, которые живут в маленькой деревушке в Казахстане. Я бросила школу, когда мне было 16, чтобы помочь родителям, ухаживая за младшими сестрами и братьями. У нас есть небольшая ферма, которая помогает не умереть с голоду. Иногда я продавала овощи на рынке. Моему отцу положена маленькая государственная пенсия, но он никогда этих денег не получал. Моя подруга, которая иногда тоже продает овощи на рынке, сказала, что знает кое-кого, кто мог бы найти для меня хорошо оплачиваемую работу за границей. Она познакомила меня с человеком по имени Дастан, который предложил устроить меня продавщицей в магазин в Самаре. Когда он встретился с моими родителями, он предложил им за меня 300 долларов США, и они согласились. Используя подложные документы и притворяясь, что он мой отец, мы с Дастаном приехали в Россию.

В России меня отвезли в комнату в гостинице вместе с другими девушками. Там было много людей, они смотрели на наши тела и спрашивали, сколько нам лет. Я видела, как один человек дал деньги Дастану, который сказал мне, что этот человек устроит меня продавщицей. Но когда я приехала на квартиру, где должна была жить с другими девушками, мне сказали, что я буду работать проституткой. Я отказалась и сказала, что они могут со мной делать что угодно, но я себя продавать не буду. Меня наказали: избивали, насиловали, морили голодом. Через 5 дней я сдалась и подчинилась сутенерам.

В квартире мы жили, как в тюрьме: железные двери, на окнах решетки. За нами все время следили охранники, и у меня забрали мой фальшивый паспорт. Даже когда нас везли в машине к клиентам, шофер за нами следил. Однажды по дороге к клиенту водитель попал в аварию. Я выскочила из машины и на попутке добралась до ближайшего городка. Я боялась, что сутенеры меня найдут, и не осмеливалась пойти в милицию. Наконец, один человек пожалел меня и отвез в этот центр, где я сейчас живу вместе с другими девушками, оказавшимися в такой же ситуации. Я бы хотела вернуться домой, но боюсь, что Дастан еще там и что он расскажет моим родителям, чем меня заставили заниматься в России».



- В чем состоят элементы принуждения и эксплуатации в истории Марьям?
- Какие вопросы вы бы задали жертве торговли людьми, такой, как Марьям, чтобы она почувствовала доверие и сотрудничала с правоохранительными органами?
- Как бы вы отслеживали таких посредников, как Дастан?

<sup>3</sup> Ситуация основана на проведенном SAP-FL исследовании *Новый принудительный труд в России: Нелегальная миграция и торговля людьми*. Имена и названия мест были изменены.

## АНАЛИЗ КОНКРЕТНОЙ СИТУАЦИИ (ГРУППА 3)

### Практика противоправной вербовки: история Петруся<sup>4</sup>

«Меня зовут Петрусь, я с Украины, и мне 20 лет. Я бы хотел зарабатывать деньги, но в моей стране хорошей работы нет. Много украинцев уезжают на работу в страны вроде Англии и Германии. Возвращаются богачами. Вот я и решил поработать за границей.

Я толком и не знал, как найти работу в другой стране, поэтому заглянул в местную газету. Нашел там объявление про хорошо оплачиваемую работу в сельском хозяйстве. Контактные данные в объявлении принадлежали туристическому агентству. Когда я к ним пришел, мне сказали, что они не только работу подыскивали, но и давали все необходимые документы и обеспечивали переезд. Мне сказали, что у них для меня есть хорошая работа в Англии. Еще они могли помочь мне быстро оформить паспорт и билет на самолет. Плата за услуги составляла примерно 5000 долларов. У меня таких денег не было, и агентство предложило мне ссуду; я согласился.

Когда я прилетел в Англию, меня там встретил человек, который отвез меня на ферму. Условия были очень плохие. Я работал по многу часов, а платили мне половину того, что пообещали в турагентстве. В Англии я хозяев несколько раз менял и познакомился с другими украинцами. Большинство из них тоже были в долгах, но некоторые нашли работу по официальным каналам. Им почти ничего не пришлось платить, чтобы найти работу в Англии. Я чувствовал, что меня предали, но уехать не мог, потому что дома мне нужно было возвращать ссуду».



- В чем состоят элементы принуждения и эксплуатации в истории Петруся?
- Как вы могли бы воспользоваться объявлениями в газетах и в Интернете, чтобы выявить нелегальных вербовщиков?
- Как бы вы проводили инспектирование такого агентства, как то, что описано выше? Что бы вы искали?

<sup>4</sup> Ситуация основана на проведенной МОТ экспресс-оценке торговли людьми и использования принудительного труда в Украине. Имена и названия мест изменены.

**Помощь фактическим и вероятным жертвам  
торговли людьми и принудительного труда:  
история Корнелиу**

Корнелиу – румынский рабочий-строитель, ему 34 года. Большую часть своей трудовой жизни он проработал в Бухаресте. Он слышал, что мог бы заработать больше денег, работая на стройках в Италии, поэтому он связался с Румынской национальной службой трудоустройства за рубежом, но ему не удалось получить разрешение на работу в какой-либо зарубежной стране. В конце концов, частное агентство занятости предложило ему контракт, который давал ему возможность обойти все бюрократические препятствия. Корнелиу подписал контракт, заплатил агентству 3000 долларов США и уехал в Италию.

Прибыв на место работы в Италии, он обнаружил, что жилищные условия очень плохие и что ему приходится работать дольше, чем это было оговорено в контракте. Через месяц Корнелиу потребовал выплатить ему согласованную зарплату за месяц, но работодатель день за днем откладывал выдачу денег. По прошествии почти двух месяцев Корнелиу получил травму, когда нес тяжелые стальные балки без всякой защиты. Работодатель тут же его уволил, сказав, что больше не хочет его видеть. Когда Корнелиу потребовал выдать ему зарплату, работодатель дал ему лишь часть того, о чем договаривались при приеме на работу, и пригрозил сдать его полиции.

Поскольку официального разрешения на работу в Италии у него не было, Корнелиу не осмелился обратиться в полицию, но связался с НПО, которая состояла в одном итальянском профсоюзе. НПО предоставила ему жилье и медицинское лечение по поводу травмы. Местные власти настаивали, чтобы Корнелиу вернулся в Румынию и вел свое дело оттуда. Итальянская НПО и ее профсоюз связались со своими румынскими коллегами и рассказали о ситуации Корнелиу.

Вернувшись в Румынию, Корнелиу потребовал у частного агентства вернуть ему его деньги, в чем его поддержал румынский профсоюз. Агентство отказалось взять на себя ответственность и свалило всю вину на работодателя в Италии. Тем временем итальянская НПО связалась с итальянскими инспекторами условий труда, которые посетили стройку, где работал Корнелиу. Они обнаружили там нескольких трудящихся-мигрантов без разрешений на работу и контрактов, работавших без средств защиты и в тяжелых условиях. При допросе они отказались свидетельствовать против своего работодателя. С помощью итальянской НПО Корнелиу вернулся в Италию, чтобы дать показания и вернуть свою зарплату через суд. Дело закончилось в его пользу, но агентство занятости в Румынии осталось безнаказанным.

<sup>5</sup> Данная история придумана, но основана на действительных событиях в Румынии и других направляющих и принимающих мигрантов странах мира.

### **Эксплуатация индонезийских мигрантов, работающих в сфере надомного труда в других странах**

Посредник (посредники работают поодиночке, часто они сами являются жителями той же деревни и хорошо знают, кто ищет работу) предложил Ибет, 18-летней жительнице Индонезии, хорошо оплачиваемую работу в сфере надомного труда в Саудовской Аравии. До отъезда она подписала трудовой контракт в агентстве занятости, содержание которого ей не позволили изучить. В итоге она оказалась в Малайзии. В ее обязанности входила уборка, готовка, стирка и присмотр за детьми. На пересыльном центре ее учили арабскому языку. Она не знала английского языка и постоянно совершала ошибки при пользовании бытовыми электроприборами, а также когда разговаривала со своим работодателем. Ее отрезали от всех средств связи, и она не могла сообщить родственникам, что находится в Малайзии, а не в Саудовской Аравии. Один из родственников помог ей сообщить в полицию, и девушка смогла вернуться в свою родную деревню.

*МОТ: Проект отчета по картированию случаев принудительного труда и торговли людьми с целью принуждения к труду и сексуальной эксплуатации из, через и на территории Индонезии, Женева, стр. 60, 2005.*

**Эксплуатация индонезийских мигрантов,  
работающих в сфере надомного труда в других странах**

Йани, 37 летняя домохозяйка с девятью детьми, проживает в Серанге, Бантен. На плечах Йани двойной груз – содержание девятерых детей и дорогое лечение больного мужа. Из-за этого семья постоянно находится в финансовом кризисе. Из-за этого она стала искать работу в качестве домашнего работника, так как это было единственное, что она умела. Заказчик, Ана, пообещала переправить Йани в Малайзию бесплатно. Стоимость проезда должна была быть вычтена из ее первой зарплаты. Йани и еще 24 трудящихся-мигранта отправились в Малайзию на пароходе через г. Понтианак (о. Западный Калимантан). Ее тут же переправили в Ентиконг/Беду. Там ее уже ждал агент из города Кучинг, которого звали Акван. На следующий день ее определили работать в ресторан. Проработала Йани там всего месяц, после чего Акван забрал ее оттуда, так как ресторан не выполнил его требования отдать ему наличными зарплату Йани за 2 месяца. Акван полностью забрал зарплату Йани за первый месяц. Затем она работала в кафе. Помимо этого, она еще работала в доме работодателя. Она стирала, готовила свинину, ее даже заставляли есть свинину. Она отказывалась это делать, так как это противоречило ее религии. Ей запрещали молиться, потому что, по словам работодателя, молитвы совершались в рабочее время. Ей запрещали общаться с семьей. Работала она с 4 утра и до 2 ночи – времени на отдых совсем не оставалось. После примирения со злоупотреблениями и плохими условиями работы в течение 2 месяцев Йани решила сбежать из дома своего работодателя и выпрыгнула со второго этажа дома в 3 часа утра. Она сломала ногу и позвончик, и ей пришлось добираться от дома до шоссе ползком. Она встретила полицейскую машину и, ни слова не говоря, дала сотрудникам свое удостоверение личности, где был указан адрес – Серанг, Бантен. Женщину поместили в больницу, где она провела неделю. Некто из Службы социального обеспечения Малайзии пришел к ней и доставил ее в Посольство Республики Индонезия. Посольство не хотело отправлять Йани домой, так как посчитало ее нелегальным трудящимся-мигрантом. Случайно Йани познакомилась с частным тележурналистом, который делал репортаж в рамках президентских выборов в Малайзии. Частный телеканал снял репортаж о тяжелом положении женщины. С помощью журналиста и НПО в июле 2004 года Йани удалось вернуться на родину.

*МОТ: Проект отчета по картированию случаев принудительного труда и торговли людьми с целью принуждения к труду и сексуальной эксплуатации из, через и на территории Индонезии, Женева, стр. 70, 2005.*

### **Эксплуатация индонезийских мигрантов, работающих в промышленной сфере**

Санги, 16 лет, узнала о предоставляемой работе от заказчика, который пришел к ним в дом поговорить с родителями. Заказчик обещал зарплату в 9,20 малайзийского ринггита в день, за работу на фанерной фабрике в Бинтулу, Восточная Малайзия. С помощью старейшины деревни она сделала удостоверение личности, прибавив 4 года к своему реальному возрасту, т.е. в удостоверении было указано – 20 лет. Старейшина не спрашивал причины, по которой она это делает, потому что все происходило с разрешения родителей. Затем заказчик привез Санги из ее деревни в город Самбас. До поездки он подготовил паспорт для Санги. В Самбасе с другими мигрантами они собрались в доме агента, чтобы направиться в компанию по трудоустройству. Из Самбаса группа направилась в Энтонконг на автобусе. На границе с Малайзией их собрал агент и повез в Бинтулу. По приезде на фанерную фабрику их встретил управляющий и рассказал им, что они должны будут делать. Никакого контракта они не подписывали. Санги работала с 7 утра до 7 вечера. Ей платили обещанные деньги, однако сумма не включала плату за переработку. Если она перерабатывала, ей платили 1 ринггит в час. Зарплату выдавали раз в две недели. Работали без выходных, даже в воскресенье. После того, как Санги приступила к работе, заказчик сказал ей, что ее зарплата за первый год работы должна быть отдана в счет приготовления паспортных документов. Паспорт Санги находился у компании, ей всего лишь выдали ксерокопию. Санги должна была отдать 400 ринггитов. Санги жила в комнате, напоминающей общежитие, вместе с 12 другими мигрантами. Она спала на матрасе, который лежал на полу. Во время ее работы на фабрике ей не разрешалось покидать территорию. Если она не выходила на работу, не получив на это предварительное разрешение, из зарплаты вычитали 40 ринггитов в день. Ей частенько доставалось от старшего мастера, если она совершала ошибку или не выполняла норму. Ее наказывали, принуждая к такой работе, как выброс мусора, чистка туалетов, мытье полов на заводе в течение недели.

*МОТ: Проект отчета по картированию случаев принудительного труда и торговли людьми с целью принуждения к труду и сексуальной эксплуатации из, через и на территории Индонезии, Женева, стр. 78, 2005.*

**Эксплуатация индонезийских мигрантов,  
работающих в сфере строительства**

Агунг Сусанто, 26 лет, вынужден был бросить школу, чтобы помочь бедной семье. Работая на фабрике в Гресике, Восточная Ява, он всегда мечтал работать в Малайзии. Родственник, работающий в Малайзии, вдохновил его искать там работу. Родственник представил его посреднику, Суприади, который пообещал устроить его переезд. Вместе с остальными, Агунг поехал в Медан, без каких-либо документов. Через сутки на лодке, перевозившей 100 других пассажиров, Агунга повезли на крохотный остров Рупат. Все пассажиры из Восточной Явы должны были быть переправлены в Малайзию. Через 3 дня, они отплыли в Малайзию. Перед тем, как корабль должен был пришвартоваться, всех пассажиров заставили прыгнуть за борт и добираться до берега вплавь. Пять человек утонуло. По приезду, Агунг познакомился с Раей, сообщницей Суприади в Малайзии. Не подписывая контракта, основываясь только на устной договоренности, он нашел работу на одном строительном проекте, монтирующем поливинилхлоридные трубы. Агунг работал по 11 часов в день, с 6 утра до 5 вечера, с двумя часовыми перерывами. В воскресенье был выходной, а если он выходил на работу, ему выплачивали бонус в размере 50 000 руппий. Через 5 месяцев Агунга поймала полиция Малайзии во время проверок объектов в поисках нелегальных рабочих. Его посадили в тюрьму на месяц на острове Беси, Саравак, Малайзия, вместе с еще 3 000 человек из Индии, Бангладеша, Китая и Таиланда. Через несколько месяцев его освободили и его забрал человек, которого он не знал. Его привезли в Думай, а затем на пароме на другой незнакомый остров. Через два дня его на автобусе отправили в г. Джокьякарта. Поездка заняла 7 дней. В Джокьякарте он находился в доме 4 дня, и ему не разрешалось выходить. Ему пообещали, что если он заплатит 1,9 руппий, его отправят домой. Он сказал, что у него нет денег, но пообещал заплатить по приезду домой. В конце концов его отправили домой на машине, в сопровождении семи человек. Его семья была вынуждена залезть в долги, чтобы выплатить необходимую сумму. Агунг до сих пор надеется работать в Малайзии, но на этот раз легально. Несмотря на негативный опыт, малайзийская зарплата все же влечет его.

*МОТ: Проект отчета по картированию случаев принудительного труда и торговли людьми с целью принуждения к труду и сексуальной эксплуатации из, через и на территории Индонезии, Женева, стр. 76, 2005.*

### Эксплуатация трудящихся-мигрантов из Ганы

“Три года назад один из жителей города пришел и нанял троих из нас для работы на плантации какао. Он сказал, что по завершении работы, то есть через один год, каждому из нас будет выплачено по 2 миллиона ганских седи. Нам дали понять, что работать мы будем на ферме. К сожалению, когда мы начали работать, нас заставили носить воду утром и вечером для семьи человека, который нас нанял. Нас заставляли толочь фуфу<sup>6</sup> для семьи человека. Когда мы начинали жаловаться, нам говорили, что это часть нашей работы, и если мы не будем это делать, нам не заплатят. Нам ничего не оставалось, как только делать и эту работу параллельно с той, на ферме. Это было ужасно. Но самое ужасное было то, что, когда пришло время зарплаты, нам сказали, что человек, который договаривался о работе, пришел и забрал все деньги от нашего имени. Целый месяц мы не могли его найти, он и сейчас не вернулся домой. Нам пришлось искать работу в другом месте, чтобы еще год работать и собрать немного денег, чтобы вернуться домой. Это была плохая ситуация, никому не желаю оказаться в таком тяжелом положении.”

МОТ: Анализ существующего положения по торговле людьми и принудительному труду в Северной Гане. Отчет, Женева, стр. 49, 2005.

---

<sup>6</sup> Фуфа – знаменитое местное лакомство Ганы. Состоит из кассавы, плантейна и рыбного супа. Все это перемешивается и потребляется руками (*прим. переводчика*).



#### НАДЛЕЖАЩАЯ ПРАКТИКА: ПРИМЕР

##### **Двустороннее трудовое соглашение между Филиппинами и Кувейтом**

##### **МЕМОРАНДУМ О ВЗАИМОПОНИМАНИИ В ОБЛАСТИ РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ МЕЖДУ ПРАВИТЕЛЬСТВОМ РЕСПУБЛИКИ ФИЛИППИНЫ И ПРАВИТЕЛЬСТВОМ ГОСУДАРСТВА КУВЕЙТ**

ПРАВИТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ **ФИЛИППИНЫ** И ПРАВИТЕЛЬСТВО ГОСУДАРСТВА **КУВЕЙТ** (далее именуемые «Сторонами»)

ПОДТВЕРЖДАЯ существующие братские связи между Правительствами и народами обеих Сторон;

СТРЕМЯСЬ укрепить существующие узы дружбы между ними и поддерживать двусторонние отношения сотрудничества, основанные на равенстве и взаимной выгоде;

ЖЕЛАЯ поддержать сотрудничество и повысить координацию в области развития трудовых отношений и трудовых ресурсов;

ДОГОВОРИЛИСЬ О НИЖЕСЛЕДУЮЩЕМ:

##### **Статья 1**

Обе стороны обязуются укреплять сотрудничество в развитии трудовых отношений и трудовых ресурсов.

##### **Статья 2**

Обе стороны предоставят необходимые и актуальные средства для осуществления и стимулирования такого сотрудничества в рамках существующих правил и нормативов каждой страны.

##### **Статья 3**

Обе стороны обязуются способствовать мобилизации и развитию трудовых ресурсов между двумя странами в рамках существующих и применимых законов, правил и нормативов каждой страны.

##### **Статья 4**

Обе стороны обязуются обмениваться визитами и проводить консультации для обмена знаниями и опытом по созданию рабочих мест.

##### **Статья 5**

Основные условия в отношении прав, обязанностей и условий занятости, применимые как к работодателю, так и к работнику, закрепляются во взаимно согласованном индивидуальном контракте о найме на работу, который не противоречит соответствующим законам, правилам и нормативам обеих стран.

### **Статья 6**

При разрешении трудовых споров, возникающих из отношений между работником и работодателем, соответствующие государственные структуры обеих сторон, согласно соответствующим законам, правилам и нормам, обязаны стремиться к дружественному урегулированию посредством переговоров, примирения и арбитража. Если усилия по дружественному урегулированию не дают результата, стороны в споре могут обратиться в суды согласно соответствующим законам, правилам и нормативам.

### **Статья 7**

Совместный Комитет создается для выполнения следующих задач:

- а) обеспечение выполнения настоящего Меморандума; и
- б) предложение внесения необходимых изменений в Меморандум и разрешение трудностей в его выполнении.

Комитет заседает, когда это необходимо, по просьбе любой из Сторон.

### **Статья 8**

Настоящий Меморандум действителен в течение четырех (4) лет. Он вступает в силу со дня последующего уведомления Сторонами о подтверждении его соответствия внутренним юридическим требованиям Сторон для его вступления в силу. Настоящий Меморандум автоматически возобновляется на тот же срок, если одна Сторона не уведомляет другую в письменном виде по дипломатическим каналам о своем желании прекратить действие или изменить настоящий Меморандум за шесть (6) месяцев до истечения срока его действия.

Подписано в Кувейте 14 сентября 1997 года, что соответствует 12 Джамада 1418 года Хиджры, в двух оригиналах на арабском и английском языках при равной подлинности обоих текстов. В случае разночтений в переводах превалирует английский текст.

**Образец контракта о найме Филиппинской службы трудоустройства за рубежом (РОЕА)**

**Настоящий контракт о найме на работу заключается между**

**А. Работодателем:**

Адрес и телефон:

**Б. Представителем работодателя:**

Название агента/компании:

Адрес:

**В. Работником:**

Гражданский статус: \_\_\_\_\_ № паспорта: \_\_\_\_\_

Адрес: \_\_\_\_\_ Место и дата выдачи: \_\_\_\_\_

**Добровольно обязующиеся выполнять следующие условия:**

- 1. Место работы**
- 2. Срок действия контракта** \_\_\_\_\_, начиная с отъезда работника с места постоянного проживания к месту работы
- 3. Должность работника**
- 4. Основной месячный оклад**
- 5. Нормальные часы работы:** не более 8 часов в день, шесть дней в неделю
- 6. Оплата сверхурочной работы**
  - (а) Работа сверх нормальных часов работы
  - (б) Работа в установленные дни отдыха и праздники
- 7. Оплачиваемый отпуск**
  - (а) Очередной отпуск
  - (б) Отпуск по болезни
- 8. Бесплатная перевозка** к месту работы и, в следующих случаях (подлежат уточнению вербующим агентством), бесплатная перевозка к месту постоянного жительства:
- 9. Бесплатное питание или денежная компенсация** US\$ \_\_\_\_\_, бесплатное подходящее жилье
- 10. Бесплатная экстренная медицинская и зубоврачебная помощь** и оборудование, включая лекарства
- 11. Страхование жизни и от несчастного случая** в соответствии с законами правительства принимающей страны и/или правительства \_\_\_\_\_ бесплатно для работника. Кроме того, для районов, объявленных правительством \_\_\_\_\_ районами военного риска, страхование на случай войны на сумму не менее \_\_\_\_\_ должно быть осуществлено работодателем бесплатно для работника
- 12. В случае смерти** работника в течение срока действия контракта, его останки и личные вещи репатрируются в \_\_\_\_\_ за счет работодателя. В случае, если репатриация останков невозможна, ими можно распорядиться с предварительного согласия ближайших родственников работника и/или посольства/консульства \_\_\_\_\_, ближайшего к месту работы

- 13.** Работодатель обязан помочь работнику в перечислении части его/ее зарплаты на родину по надлежащим банковским каналам или другими способами, разрешенными законом
- 14. Расторжение:**
- а. Расторжение работодателем:** работодатель может расторгнуть настоящий Контракт на следующих справедливых основаниях:  
серьезное нарушение поведения, упорное неподчинение законным распоряжениям работодателя, привычное небрежение обязанностями, невыход на работу, неподчинение, раскрытие тайн предприятия, когда работник нарушает обычаи, традиции и законы \_\_\_\_\_ и/или условия настоящего Соглашения. Работник обязан оплатить расходы по репатриации
- б. Расторжение работником:** Работник может расторгнуть настоящий Контракт без какого-либо уведомления работодателя на следующих справедливых основаниях: нанесение серьезного оскорбления работодателем или его представителем, бесчеловечное и невыносимое обращение с работником со стороны работодателя или его представителя, совершение работодателем или его представителем преступления/правонарушения и нарушение работодателем или его представителем условий настоящего Контракта о найме. Работодатель компенсирует расходы на репатриацию \_\_\_\_\_
- б1.** Работник может расторгнуть настоящий Контракт без должных оснований, направив работодателю письменное уведомление за один(1) месяц до расторжения. Работодатель, не получивший такого уведомления, может взыскать с работника убытки. В любом случае работник оплачивает все расходы по его/ее возвращению к постоянному месту жительства
- в. Расторжение по болезни:** Любая из сторон может расторгнуть Контракт по причине болезни или травмы работника. Работодатель обязан оплатить стоимость репатриации
- 15. Урегулирование споров:** Все претензии и жалобы, касающиеся контракта о найме работника, должны урегулироваться в соответствии с политикой, правилами и нормами компании. В случае, если работник оспаривает решение работодателя, дело урегулируется в дружественном порядке с привлечением Атташе по трудовым вопросам или любого другого официального представителя посольства или генерального консульства \_\_\_\_\_, ближайшего к месту работы. Если примирение оказывается невозможным, дело передается компетентному или надлежащему органу в (принимающей стране) или \_\_\_\_\_, если это допускают законы принимающей страны, по желанию истца
- 16.** Работник обязуется соблюдать правила компании работодателя и соблюдать соответствующие законы принимающей страны, а также чтить ее обычаи и традиции
- 17. Применимое законодательство:** Другие условия занятости, не противоречащие вышеизложенным, регулируются соответствующими законами \_\_\_\_\_

Филиппинская служба трудоустройства за рубежом

### **Усилия частного лицензированного агентства занятости по защите трудящихся женщин-мигрантов**

Согласно Прокламации о частных агентствах занятости в Эфиопии агентство занятости Meskerem Employment является единственным надлежащим образом зарегистрированным и функционирующим агентством, имеющим лицензию на вербовку жителей Эфиопии для работы в Ливане. Только те трудящиеся, которые могут предъявить письмо, подтверждающее, что они оформлялись через агентство, получают выездные визы. (В случае прямой вербовки мигрант должен предъявить контракт о найме, утвержденный министерством труда и социальных вопросов). В 2001 году работники министерства посетили Ливан для инспекции условий труда эфиопских женщин-мигрантов, получивших работу через Агентство занятости Meskerem Employment и вернулись удовлетворенными.

Для улучшения защиты трудящихся женщин-мигрантов агентство приняло следующие меры:

- Оно вербует только выпускников средних школ, поскольку считает, что женщинам необходим определенный уровень образования, чтобы уметь достаточно хорошо выражать свои мысли для защиты своих прав, и они должны быть в состоянии писать домой своим семьям. [Правда, вернувшиеся в Эфиопию женщины во время собеседования с целевой группой были совершенно против этого, они не думали, что женщине нужно заканчивать среднюю школу, чтобы справляться с обязанностями домработницы, и считали, что эта мера дискриминационная и может, на самом деле, толкнуть тех, кто школу не закончил, в лапы торговцев людьми];
- Даже если мигранты были завербованы не через агентство, оно помогает им получить выездные визы и проверить надежность их потенциальных работодателей через представителя агентства в Ливане. Как только условия найма подтверждаются, агентство предоставляет этим мигрантам те же обучение и профориентацию, которые предоставляет своим клиентам;
- Оно обеспечивает клиентов удостоверениями личности на амхарском языке (официальном языке Эфиопии), прежде чем мигранты выезжают в страну назначения. Мигранты должны хранить эту карточку в потайном месте на случай чрезвычайных обстоятельств. Карточка содержит имя работницы, ее регистрационный номер в агентстве, адрес/телефон агентства в Эфиопии, а также адрес/телефон представителя агентства в Ливане. Она также информирует владелицу о том, что агентство в Ливане работает круглосуточно и что он/она может связаться с ним, когда пожелает. Если женщина-мигрант попала в беду, ей нужно только позвонить и назвать свой регистрационный номер, и люди в агентстве установят ее адрес и придут к ней. В распоряжении агентства круглосуточно находится мини-вэн с водителем;
- Агентство ведет учет работников, и любой тревожащийся гражданин может зайти в агентство, взглянуть на учетные записи и выяснить местоположение трудящихся мигрантов, направленных на работу через агентство. Учетная запись содержит информацию с ре-

гистрационным номером работника-мигранта, его/ее полным именем и номером телефона, номером паспорта, полным именем работодателя и его/ее номером телефона, датой отъезда и датой возвращения в страну происхождения.

- Агентство звонит каждой работнице по телефону дважды в месяц, проверяя, как у них дела, а также выясняя, удовлетворен ли работодатель услугами работницы-мигранта. Агентство беседует с работодателями, чтобы выяснить, есть ли у них жалобы. Если одна из сторон имеет жалобы, агентство пытается разрешить разногласия мирным путем.
- Если мирное урегулирование спора невозможно, агентство возвращает работницу-мигранта назад в ее страну. Если работницу приходится возвращать до истечения срока ее контракта о найме, агентство выплачивает мигранту 1500 долларов США. Если работница подверглась жестокому обращению, агентство немедленно извлекает ее из подобной обстановки, выплачивает ей ее зарплату, если работодатель отказывается это сделать, и возвращает ее в ее страну, после чего предпринимает необходимые юридические действия против работодателя.

Е. Кебеде, Эфиопия: *Оценка ситуации в международной трудовой миграции: Трудящиеся женщины-мигранты* (Женева, Серия материалов МОТ GENPROM о женщинах и миграции, 2002), с. 22–36.

## НАДЛЕЖАЩАЯ ПРАКТИКА: ПРИМЕР

### **Кодекс поведения Национальной Федерации агентств занятости в Ирландии**

Национальная федерация агентств занятости (NRF) является добровольной организацией, созданной для установления и поддержания стандартов и кодексов поведения в индустрии вербовки работников. NRF представляет свыше 100 агентств занятости со всех уголков Ирландии, которые выбрали для себя саморегулирование. Цель Федерации – предоставление услуг своим членам в плане поддержки, обмена информацией, консультирования и решения проблем, посредством чего она намерена способствовать росту профессиональной компетентности в секторе.

Кодекс поведения

#### 1) ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Условием Членства является то, что все Члены, Компании-Члены и работающие в них сотрудники обязаны соблюдать Кодекс Поведения Федерации и правила и положения, указанные ниже, а также любые условия или поправки к этим правилам, утвержденные Федерацией.

#### 2) ЧЛЕНСКИЕ ВЗНОСЫ

Условием Членства является выплата ежегодных членских взносов и любых сборов, утвержденных Федерацией, не позже 30 дней после срока их уплаты.

### 3) ЛИЦЕНЗИРОВАНИЕ

Условием Членства является то, что отдельное лицо, агентство или компания должно иметь надлежащую лицензию на работу в качестве агентства занятости согласно Закону 1971 года об агентствах занятости и любым поправкам к нему.

#### 4) РАБОТА С СОИСКАТЕЛЯМИ/КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ

(а) Обращение с соискателями должно быть вежливым и достойным во всякое время. Их право на приватность отношений должно быть соблюдено, включая право на проведение собеседования в отдельном помещении в соответствии с правилами охраны труда и техники безопасности. Должны учитываться Законы 1977 и 1998 годов о равных возможностях при трудоустройстве.

- (б) Все соискатели должны пройти собеседование с агентом, прежде чем их кандидатуры будут предложены клиенту для собеседования.
- (в) Соискателям должна быть предоставлена полная информация о любом рабочем месте, на которое агентство намерено рекомендовать их, и должно быть получено их разрешение на такую рекомендацию. Разрешение соискателя должно быть запрошено и получено прежде, чем информация о нем/ней передается работодателю. Агентство также должно установить, не было ли то же самое рабочее место предложено соискателю другим агентством.
- (г) Соискатели должны информироваться о развитии ситуации с их заявлением.
- (д) Нельзя запрашивать рекомендации в отношении соискателя без его/ее на то согласия.
- (е) Члены должны охранять конфиденциальность любой информации, полученной по делу соискателя в ходе выполнения задания по подбору кадров и использовать такую информацию исключительно для целей отбора и трудоустройства работника. Агентство должно соблюдать положения Закона 1988 года о защите информации.

#### 5) СОИСКАТЕЛИ ВРЕМЕННОЙ/КОНТРАКТНОЙ ФОРМЫ РАБОТЫ

- (а) Правило 4 распространяется на всех соискателей временной или контрактной формы работы.
- (б) Полная информация о работе, условиях занятости, способе и периодичности оплаты труда должна быть предоставлена соискателям немедленно по назначении на временную работу в соответствии с требованиями действующего законодательства.
- (в) Все выплаты, возмещения налогов, пособия и налоговые сертификаты должны вручаться временно занятым работникам без промедления и в срок.

#### 6) РАБОТА С КЛИЕНТОМ (РАБОТОДАТЕЛЕМ)

- (а) Члены Федерации должны предоставлять полную информацию об оплате услуг, сборах, расходах и всех Условиях ведения бизнеса (подтвержденную письменно), прежде чем приступить к выполнению заказа на подбор работников.

- (б) Ни при каких обстоятельствах Членам не разрешается «переманивать» соискателей, которых они трудоустроили на постоянную работу, не получив на то ясного разрешения работодателя.
- (в) Члены должны охранять конфиденциальность любой информации, полученной о бизнесе клиента в ходе выполнения заказа на подбор работников, и использовать такую информацию исключительно с целью отбора и вербовки персонала для этого клиента.

#### 7) СПОРЫ/ЖАЛОБЫ

- (а) Агентство, первым договорившееся о собеседовании с работодателем, имеет право на получение платы за услуги, если соискатель принят на работу.
- (б) Все жалобы рассматриваются согласно стандартной процедуре, указанной в параграфе 9 настоящего Кодекса Поведения.
- (в) Ни при каких обстоятельствах Члены не должны вовлекать клиентов или соискателей в разногласия между агентствами.
- (г) Все претензии/жалобы должны озвучиваться через Комитет по рассмотрению жалоб.

#### 8) ТЕСТИРОВАНИЕ

Везде, где проводятся процедуры тестирования, они должны проводиться надлежащим образом лицензированными и квалифицированными сотрудниками и должны соответствовать обычным нормам и этике процедур тестирования.

#### 9) ПРОЦЕДУРА РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ

Когда жалоба регистрируется, копия ее направляется затрагиваемым ею Членам и всем другим сторонам, которых она касается. Требуется прислать письменный ответ в течение 7 дней. По получении такового Дисциплинарный комитет (ДК) проведет расследование жалобы и может по собственному усмотрению провести беседы со всеми или с любой из затронутых сторон. ДК принимает решение по претензии/жалобе, включая рекомендацию любого действия, требуемого на основании фактов, представленных ему на тот момент. Все события и действия подлежат полному учету. Исполнительный Комитет (ИК) может решить заслушать апелляцию против решения ДК. Решение по апелляции является окончательным. Если проводится слушание по апелляции, на слушании присутствуют Президент и два члена ИК, назначенные ИК и не являющиеся членами ДК. ДК или ИК могут по своему усмотрению вынести решение по претензии/жалобе, основываясь ли дело на письменных заявлениях, устных свидетельствах или их сочетании. Согласно Разделу 12 Устава, может приниматься решение о приостановлении членства или исключении Члена. NRF играет важную роль в постоянном совершенствовании стандартов в индустрии подбора кадров. Жалобы на Членов NRF, поступают ли они от соискателей, клиентов или других Членов, подлежат расследованию в любое время. По проведении полного расследования Исполнительный комитет NRF имеет право оправдать, приостановить членство, вынести выговор или исключить Члена и опубликовать свое решение.

#### 10) ПЕРСОНАЛ АГЕНТСТВА

Члены не должны набирать своих сотрудников посредством предложения

работы, напрямую или через посредника, сотрудникам другого агентства, являющегося Членом Федерации. Нарушение этого правила влечет за собой немедленное исключение из Федерации. Члены призываются к открытой публикации объявлений о любых вакансиях в их организациях и следовать надлежащей этической процедуре при наборе персонала.

#### 11) РЕКЛАМА

- 1) Витринно-выставочная реклама должна везде, где возможно, содержать логотип «Член NRF»
- 2) Рекламировать можно только реально существующие рабочие места.

Национальная федерация агентств занятости  
<http://www.nrf.ie>

#### НАДЛЕЖАЩАЯ ПРАКТИКА: ПРИМЕР

### **Международная ассоциация компаний по лизингу персонала СИЕТТ**

#### **Общие принципы поведения**

- Сотрудничающие агентства должны четко объяснять условия сотрудничества своим клиентам.
- Сотрудничающие агентства и их сотрудники должны хорошо знать все национальные законы, относящиеся к функционированию индустрии временной работы. Нарушение законов может быть признано как нарушение положений данного Кодекса.
- Сотрудничающие агентства должны удостовериться, что квалификация нанимаемых на временную работу лиц соответствует будущей работе.
- Сотрудничающие агентства должны предпринять все возможные меры для неразглашения конфиденциальной информации, полученной как от заказчика, так и от кандидата на должность.

#### **Рекламная деятельность**

- Сотрудничающие агентства должны соблюдать национальный кодекс стандартов в области рекламы.
- Анонс определенной вакансии должен быть опубликован во время наличия открытой вакансии и снят с публикаций, когда вакансия закрыта.
- В контексте данного Кодекса термины «реклама» или «рекламные объявления» обозначают рекламу и промо-материалы любого типа.

#### **Сроки и условия занятости**

- Когда временный сотрудник рассматривается как кандидат на должность клиента, агентство должно проинформировать сотрудника о следующем:
  - условия выполнения работы;

- тип работ, которые, возможно, предстоит выполнять;
- вознаграждение за работу и детали любых подлежащих оплате расходов.
- Временный сотрудник должен быть проинформирован о любых изменениях в вышеперечисленном.
- Заработная плата должна выплачиваться регулярно и выплата не может зависеть от наличия/отсутствия прибыли компании.
- В случае возникновения трудового спора, если только уполномоченные представители обеих сторон спора не достигли соглашения в вопросах назначения сотрудника на должность, компания, предоставляющая временную работу, должна соблюдать все национальные законы, касающиеся предоставления временных сотрудников для работы на эту компанию. Исключением являются страны, в которых это нарушает местные законы, например такие, как антимонопольное законодательство.
- Сотрудничающие агентства должны соблюдать все национальные законы о недопущении гендерной, этнической и религиозной дискриминации.
- В случае если у сотрудничающих агентств есть поводы полагать, что работа представляет угрозу для здоровья или безопасности временных сотрудников, агентства обязаны информировать последних об этом.
- Сотрудничающие агентства должны стремиться обеспечивать безопасность условий найма и рабочих условий временных сотрудников, действуя согласно национальным правилам в отношении Системы социальных выплат.
- Сотрудничающие агентства не должны препятствовать временным сотрудникам в поисках работы именно в желаемой сфере.
- Услуги нанимающей компании не должны подлежать оплате временными сотрудниками.
- При необходимости сотрудничающие агентства должны стремиться предоставить определенным временным сотрудникам услуги по дополнительному профессиональному образованию в соответствии с требуемой квалификацией.

### **Самостоятельность**

- Сотрудничающие агентства должны всячески поддерживать принцип саморегулирования компании-клиента при взаимодействии с соответствующими учреждениями.
- Никакое положение нашего Кодекса не препятствует разработке своего личного Кодекса национальным членом CIETT. Национальные кодексы должны соответствовать общему духу и направлению Кодекса CIETT.
- В зависимости от национальных законов, обычаев и традиций, временных сотрудников можно искать в любой категории персонала и отраслей промышленных, технических, руководящих и профессиональных специальностей. При условии соответствия общему духу и направлению Кодекса CIETT национальные члены CIETT могут принимать свои кодексы, положения которых соответствуют определенным профессиям.

*Международная ассоциация компаний по лизингу персонала (CIETT)  
<http://www.ciett.org>*

**Ассоциация О-Пэр и Кодекс поведения (Германия)  
(Gütegemeinschaft Au-Pair e.V. Code of Conduct)**

После того, как индустрия О-пэр в Германии перестала регулироваться каким-либо органом с 2002 года, было зафиксировано несколько случаев ненадлежащего обращения с о-пэрами. В ноябре 2004 года Немецкая Ассоциация О-Пэр и Федеральное Министерство по делам семьи, лиц пенсионного возраста, женщин и молодежи (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) согласовали разработку кодекса поведения, регулирующего подготовку документов, устройство на работу и контроль над о-пэрами. В кодексе прописаны права и обязанности о-пэра, принимающей семьи, отправляющего и принимающего агентства О-пэр. Кроме того, Кодекс поведения затрагивают следующие положения:

- Информация по условиям данного агентства в рамках устройства на работу будет общедоступной
- Агентство может выходить на связь хотя бы 10 часов в неделю и пять рабочих дней
- Агентство должно открыть горячую линию на случай экстренных ситуаций, которая должна работать 24 часа в сутки 7 дней в неделю
- О-пэру должно быть от 18 до 24 лет
- Максимальный срок пребывания о-пэра в принимающей семье не должен превышать 12 месяцев
- Рабочие часы – включая присмотр за детьми – составляют максимум шесть часов в день, 30 часов в неделю.
- Денежное пособие составляет 260 евро (с 01.01.2006); сокращение выплаты в результате меньшего количества рабочих часов не разрешается
- Денежное пособие выплачивается в случае болезни о-пэра сроком до шести недель
- Работа о-пэра заключается в присмотре за детьми и выполнении легкого домашнего труда
- Принимающая семья берет на себя все расходы по социальному страхованию, включая медицинскую страховку о-пэра
- Должно быть обеспечено отдельное проживание о-пэра в отапливаемой, закрывающейся комнате (мин. 8 квадратных метров), с окном и мебелью
- Период, в течение которого договор на предоставляемые услуги может быть расторгнут, составляет 14 дней, в срочных или экстремальных случаях – без предварительного оповещения
- Надзор за соблюдением положений Кодекса поведения осуществляется независимым, квалифицированным и лицензированным учреждением или экспертом

### **Знак соответствия контроля качества критериям ISO**

Рейтинг вот уже много лет широко обсуждается, особенно в Великобритании и Ирландии, всеми заинтересованными сторонами: администраторами ГСЗ, менеджерами ЧАЗ, профсоюзами и другими специалистами по рынку труда. Эта система нравилась современным, прогрессивно мыслящим администраторам ГСЗ, которые хорошо представляли себе ограниченность и негибкость системы лицензирования. Ее также находили толковой и динамичной наиболее удачно работающие ЧАЗ, которым импонировала идея классификации по эффективности работы. Ведущие ЧАЗ (транснациональные компании) решили пойти своим путем и получать рейтинг не в контексте национальных законодательств, а по международным критериям. Результатом их усилий стал знак соответствия контроля качества критериям ISO 9000, присваиваемый Международной организацией по стандартам. Теперь они используют знак ISO 9000 в своих рекламных и маркетинговых кампаниях как гарантию добросовестной практики работы.

Международная организация по стандартам (ISO)  
<http://www.iso.ch>



Веб-сайт Международной организации по стандартам (ISO)  
<http://www.iso.ch/iso/en/iso9000-14000/iso9000/qmp.html>

### **T-Service Interim в Бельгии**

В Европе, начиная с конца 60-х и особенно после падения монополии ГСЗ в 80-х, развилась сильная тенденция среди ГСЗ следовать девизу: восприниматься как государственная структура, но выглядеть и действовать как частная. Растущие сомнения по поводу монополии ГСЗ на либерализованном рынке привели к принятию в 1997 году Конвенции МОТ о частных агентствах занятости (№181).

Конвенция признает, что ЧАЗ могут внести вклад в гладкое функционирование рынка труда, и устанавливает параметры для регулирования подбора и трудоустройства работников, набираемых ЧАЗ, особенно агентствами временной занятости. Более того, Конвенция содействует развитию сотрудничества между ГСЗ и ЧАЗ для максимального повышения эффективности рынка труда.

Примером ГСЗ, действующей как ЧАЗ, является государственное агентство по временному трудоустройству под названием T-Service Interim (филиал ГСЗ), созданное в Бельгии в 1980 году с целью введения элемента государственного регулирования в работу рынка подбора кадров. В 1994 году агентство вышло на самоокупаемость. ГСЗ сотрудничает с агентствами временной занятости (ЧАЗ) по нескольким направлениям:

- Предложения работы
- Доступ к информации (например, банки рабочих мест)
- Участие в информационном форуме и общем рабочем форуме для всех значимых партнеров на рынке труда с целью повышения прозрачности их деятельности
- Плата за услуги
- Проекты по интеграции [в общество] посредством временной работы, в которых ГСЗ сотрудничает с T-Service Interim и ЧАЗ во временном трудоустройстве лиц моложе 25 лет, бросивших школу, людей, долгое время находящихся без работы, а также тех, кто живет исключительно на социальные пособия. Общие критерии для кандидатов на временное трудоустройство определяются ГСЗ, T-Service Interim, прежде чем задание передается ЧАЗ. Это улучшает профиль кандидатов с точки зрения ЧАЗ и обеспечивает возвращение информации в ГСЗ.

Ж.П. Меан (J.P. Mean), *Взаимоотношения между государственными службами занятости и частными агентствами занятости: Анализ ситуации и перспектив для Валлонии и ключевых элементов стратегии для ГСЗ на смешанном европейском рынке (Relations entre service public d'emploi et agences d'emploi privées: Analyse de la situation et perspectives pour la région de Wallonne et éléments clés d'une stratégie pour les PSE dans le marché mixte européen)*, неопубликованный доклад, представленный на встрече Глав ГСЗ ЕС в Бадене (Австрия), 16 ноября 1998 года, цитируемый в Тей П., Хансен Е. и Прайс Д. (2001) *Государственная служба занятости на меняющемся рынке труда*, Женева: МОТ.

**Информационная кампания фонда Канлунган (Kanlungan),  
Индонезия:  
«Быть домработницей на Ближнем Востоке –  
дело нешуточное!»**

**Берегитесь! У нелегальной вербовки много личин.**

- Не верьте первому встречному, который предлагает вам работу за рубежом.
- Убедитесь, что агентство по вербовке имеет лицензию.
- Запишите все, о чем вы договорились, и храните копию у себя.
- Не подписывайте никаких документов, которые вы не прочли или не поняли.



Нелегальная вербовка – это любая форма набора, привлечения, заманивания, подряда или перевозки трудящихся для работы за границей нелегальным агентством.

Нелегальная вербовка является преступлением, которое карается тюремным заключением на 6–12 лет или штрафом от 200 до 500 тысяч рупий. При его совершении преступным сообществом наказанием может быть пожизненное заключение или штраф до 1 миллиона рупий.



\* 1 доллар США = 9,25 индонезийской рупии.

### **Европейская служба занятости (EURES)**

Ряд европейских стран упомянули Европейскую службу занятости (EURES) как основное средство для набора трудящихся-иностранцев и координации региональной политики в области подбора кадров. EURES представляет собой сеть на рынке труда ЕС, нацеленную на повышение мобильности трудящихся в Европейской экономической зоне (ЕЭЗ). Она соединяет вместе Европейскую Комиссию и Государственные службы занятости в странах, входящих в ЕЭЗ. EURES работает посредством более чем 450 консультантов, расположенных во всех частях Австрии, Бельгии, Великобритании, Германии, Греции, Дании, Ирландии, Исландии, Испании, Италии, Люксембурга, Нидерландов, Норвегии, Португалии, Финляндии, Франции и Швеции.

Задачи EURES – предоставлять информацию, консультации и помощь в отношении подбора и трудоустройства граждан стран – членов ЕЭЗ. Потенциальным мигрантам и заинтересованным работодателям предоставляется информация по условиям жизни и труда, законодательству, административным формальностям, советы, как найти работу и получить доступ к государственным службам занятости в других странах ЕЭЗ. EURES создала две базы данных, первая касается вакансий для граждан ЕЭЗ, а вторая содержит общую информацию по условиям жизни и труда в странах ЕЭЗ. EURES также предлагает услуги по обеспечению соответствия квалификаций в рамках ЕЭЗ.

*Источник: МОТ, Трудящиеся-мигранты. Международная конференция труда, 87-я Сессия, 1999 (Женева: ILO, 1999), с.63. Дополнительную информацию по EURES можно найти на сайте <http://europa.eu.int/eures/index.jsp>*

**Региональный Центр Инициативы по сотрудничеству  
в Юго-Восточной Европе для борьбы с трансграничными  
преступлениями**

В рамках Инициативы по сотрудничеству в Юго-Восточной Европе (SECI) в Бухаресте был создан Региональный центр инициативы по сотрудничеству в Юго-Восточной Европе для борьбы с трансграничными преступлениями. Создание Центра является частью усилий SECI по обузданию нелегальной торговли через границы стран региона. Рабочая группа SECI, заседавшая с мая 1998 по май 1999 гг., подготовила Соглашение о сотрудничестве с целью предотвращения и пресечения трансграничных преступлений. Это Соглашение было подписано 26 мая 1999 года Албанией, Болгарией, Боснией и Герцеговиной, Венгрией, Грецией, Македонией, Молдовой, Румынией и Турцией и проложило путь к созданию Центра. Центр приступил к работе 1 января 2001 года.

В Центре работают 15 сотрудников по связи от стран-членов, осуществляющих ежедневный обмен информацией, которая собирается и предоставляется полицией и таможенными службами стран-членов. Центр создал многочисленные специальные группы из полицейских и таможенников, которые координируются представителями правоохранительных органов стран – членов SECI. Одной из этих специальных групп является группа по борьбе с торговлей людьми, координируемая Румынией.

В 2001 году под эгидой Центра было осуществлено 3112 обменов информацией, из которых 1874 были связаны с торговлей людьми, контрабандой наркотиков, торговыми мошенничествами, угнанными автомобилями, фальшивыми документами, терроризмом и другими преступлениями.

Центр изучения демократии, *Отчеты 10*, с. 64–65  
<http://www.csd.bg/publications/book10/3.2.pdf>

### Особое мобильное инспекционное подразделение в Бразилии

В Бразилии тысячи людей живут в сходных с рабством условиях на фазендах (огромных ранчо) в бассейне Амазонки. Будучи бразильскими рабочими-мигрантами, они перемещаются внутри страны от одного нанимателя к другому в нескончаемом цикле долговой кабалы, который часто заканчивается смертью. Оставляя свои дома, чтобы сколотить состояние, они становятся жертвой вербовщиков, или *gatos*, которые обманывают их насчет природы той работы, для которой их нанимают. Условия в трудовых лагерях кошмарные, малярия носит поголовный характер, а все расходы вычитаются из их зарплаты. Рабочему-мигранту повезет, если он вообще получит какие-то деньги за свой труд. Однако, поскольку заработки такие низкие, а то и вовсе отсутствуют, проходит совсем немного времени, и рабочий-мигрант подписывает новый контракт с другим *gato*. И цикл принудительного труда продолжается.

Одной из мер правительства Бразилии по борьбе с принудительным трудом стало создание Особого мобильного инспекционного подразделения: «летучего отряда» инспекторов условий труда и сотрудников федеральной полиции. И те, и другие набираются из добровольцев, никто из них не работает в своих штатах, обеспечивая свою личную безопасность и независимость от местных влияний. Их работа состоит в проверке заявлений о рабском труде на фазендах. Иногда в состав подразделения входит и судья, чтобы правосудие можно было отправлять быстро и прямо на месте.

Регулярные оценки работы этого подразделения указали на два главных критерия эффективности: **централизованная организация** и **абсолютная секретность в планировании**. Все попытки децентрализовать работу окончились неудачно, так как известия об инспекционных рейдах неизменно доходили до землевладельцев заранее, давая им время разогнать работников или скрыть следы подлинного положения дел.

Эта низкобюджетная межведомственная команда сыграла решающую роль в борьбе с принудительным трудом. Например, следовательскую работу федерального Особого мобильного инспекционного подразделения переняли на местном уровне и уровне штатов. Муниципалитет Вила Рика в штате Мату-Гроссо до Сул создал комиссию при участии мэрии и муниципального совета, а также организаций сельскохозяйственных производителей и сельских работников. Получая информацию о фактах принудительного труда, комиссия вступала в переговоры с местными землевладельцами и посредниками. Одной угрозой пригласить Мобильное подразделение и перспективы штрафов обычно было достаточно, чтобы ускорить переговоры. Мобильное подразделение приглашалось только в случае, если такие переговоры оканчивались ничем.

Ле Бретон, Бинка (2002) *В ловушке: Современное рабство на бразильской Амазонке*. Лондон: Латиноамериканское Бюро

МОТ (2001) Положить конец принудительному труду: Глобальный доклад в рамках выполнения Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Женева: МОТ.

**Голландские временные виды на жительство  
для жертв торговли людьми:  
иммиграционное законодательство, циркуляр В-9**

Власти Голландии считают крайне важным, чтобы жертвы или свидетели торговли людьми, подающие жалобу, оставались доступными для государственной прокуратуры на длительный период времени, чтобы дать свидетельские показания. Циркуляр В-9 отражает это стремление, хотя нацелено главным образом на женщин, ставших жертвами торговли людьми с целью сексуальной эксплуатации.

Постановление В-9 двояко: оно оговаривает предоставление условий для проведения расследования и судебного преследования лиц, занимающихся торговлей людьми, а также предоставление убежища и защиты жертвам. Лица, возможно являющиеся жертвами торговли людьми, могут получить разрешение на (временное) проживание в Нидерландах, а также жилье и питание, медицинское обслуживание, юридическую помощь и специальное содержание. Даже если есть лишь малейшее указание на то, что лицо является жертвой торговли людьми, полиция должна довести до его/ее сведения права, возникающие из постановления В-9.

Как только возможная жертва установлена, ему/ей предложат три месяца на обдумывание. В течение этого периода данное лицо должно принять решение, будет ли оно официально сообщать о преступлении, которым является торговля людьми. Если жертва решает заявить о преступлении, это автоматически воспринимается как заявление на получение вида на жительство на определенное время. Заявление удовлетворяется в случае начала уголовного расследования.

Трехмесячный период на обдумывание не предлагается свидетелям торговли людьми или тем лицам, которые являются возможными жертвами этого преступления, но не занимались проституцией в Нидерландах. Они должны сразу же решить, будут ли они официально заявлять о преступлении. Для них, как и для фактических жертв торговли людьми, подача заявления о преступлении автоматически рассматривается как заявление о получении вида на жительство на определенный период времени.

Датский национальный докладчик (2002) *Торговля людьми:  
Первый доклад Датского национального докладчика,*  
Гаага: Бюро NRM.