

# ИСКОРЕНЕНИЕ ЭКСПЛУАТАЦИИ.

Предотвращение участия бизнеса  
в торговле людьми: обязанности  
государств и частных предприятий

ISBN: 978-92-9234-454-2

Издано Бюро Специального представителя и координатора ОБСЕ по борьбе с торговлей людьми  
Wallnerstr. 6, 1010 Vienna, Austria

Тел.: + 43 1 51436 6664  
Факс: + 43 1 51436 6299  
info-cthb@osce.org

© 2016 ОБСЕ/Бюро Специального представителя и координатора по борьбе с торговлей людьми

Оформление: Оксана Дутка

Все права защищены. Содержание этого издания можно без ограничений использовать и воспроизводить в образовательных и иных некоммерческих целях при обязательном упоминании ОБСЕ/Бюро Специального представителя и координатора ОБСЕ по борьбе с торговлей людьми в качестве источника.

Русский перевод осуществлен Алисой Мамаевой с оригинального текста  
“Ending Exploitation. Measures to Ensure that Businesses do not Contribute to Trafficking in Human Beings: Duties of States and the Private Sector”, Тематическая серия № 7 (Вена, ноябрь 2014 г.).

Русскоязычная версия исследования - под редакцией Веры Грачевой, к.и.н.

Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе (ОБСЕ) - общеевропейский орган по вопросам безопасности с участием 57 государств, территория которых охватывает географическое пространство от Ванкувера до Владивостока. Признанная в качестве регионального соглашения согласно Главе VIII Устава Организации Объединенных Наций, ОБСЕ является одним из главных инструментов раннего предупреждения, предотвращения конфликтов, регулирования кризисов и постконфликтного восстановления в своем регионе. Ее подход к безопасности уникален в том смысле, что он является одновременно всеобъемлющим, то есть охватывает все три измерения безопасности - человеческое, военно-политическое и экономико-экологическое - и основанным на сотрудничестве. Соответственно ОБСЕ занимается широким кругом проблем, включая права человека, контроль над вооружениями, меры укрепления доверия и безопасности, положение национальных меньшинств, демократизацию, стратегии поддержания правопорядка, борьбу с терроризмом и деятельность в области экономики и окружающей среды.

ГОСУДАРСТВА – УЧАСТНИКИ ОБСЕ: Австрия | Азербайджан | Албания | Андорра | Армения | Беларусь | Бельгия | Болгария | Босния и Герцеговина | Бывшая югославская Республика Македония | Венгрия | Германия | Греция | Грузия | Дания | Ирландия | Исландия | Испания | Италия | Казахстан | Канада | Кипр | Кыргызстан | Латвия | Литва | Лихтенштейн | Люксембург | Мальта | Молдова | Монако | Монголия | Нидерланды | Норвегия | Польша | Португалия | Российская Федерация | Румыния | Сан-Марино | Святейший Престол | Сербия | Словацкая Республика | Словения | Соединенное Королевство | Соединенные Штаты Америки | Таджикистан | Туркменистан | Турция | Узбекистан | Украина | Финляндия | Франция | Хорватия | Черногория | Чешская Республика | Швейцария | Швеция | Эстония

АЗИАТСКИЕ ПАРТНЕРЫ ПО СОТРУДНИЧЕСТВУ: Афганистан | Австралия | Республика Корея | Таиланд | Япония  
СРЕДИЗЕМНОМОРСКИЕ ПАРТНЕРЫ ПО СОТРУДНИЧЕСТВУ: Алжир | Египет | Израиль | Иордания | Марокко | Тунис

Материалы данной публикации используются только в целях получения информации и предоставляются в исходном виде без каких-либо гарантий, в том числе пригодности для какой-либо цели. В частности, ОБСЕ не принимает на себя ответственности в отношении точности или полноты информации, содержащейся в данной публикации. Мнения, выводы, толкования и заключения, выраженные здесь, являются мнениями автора(ов) и могут не совпадать с официальной позицией ОБСЕ и/или ее государств-участников. В пределах, разрешенных законом, ОБСЕ не несет никакой ответственности за любые понесенные или причиненные потери, убытки, ущерб или расходы, которые могут возникнуть в результате или в связи с использованием информации, содержащейся в этой публикации.

Бюро Специального представителя и координатора ОБСЕ  
по борьбе с торговлей людьми

# ИСКОРЕНЕНИЕ ЭКСПЛУАТАЦИИ.

Предотвращение участия бизнеса  
в торговле людьми: обязанности  
государств и частных предприятий



Организация по безопасности и  
сотрудничеству в Европе

## ВЫРАЖЕНИЕ ПРИЗНАТЕЛЬНОСТИ

Я хотела бы выразить свою признательность двум консультантам, оказавшим помощь в подготовке настоящего документа, а именно г-ну Майку Дотриджу, ведущему автору исследования, много лет занимающемуся данной темой, и г-же Вере Грачевой, подготовившей подробную информацию по конкретному региону. Я также хочу поблагодарить моего заместителя г-жу Рут Фридом Пойман, которой принадлежит идея исследования данного вопроса, и которая внесла весомый вклад и оказала поддержку консультантам в ходе подготовки документа. В последнее десятилетие опубликованы многочисленные работы по общей проблематике бизнеса и прав человека, однако данное исследование носит особый характер, поскольку оно уделяет более сфокусированное внимание тому, какие меры может принять предпринимательское сообщество в целях противодействия торговле людьми, и каким образом государства должны поощрять и поддерживать бизнес в его усилиях.

Будучи руководителем правозащитной организации, занимающейся проблемами современных форм рабства, г-н Майк Дотридж в 1990-е годы начал исследовать связи между бизнесом и правами человека. За последнее десятилетие он участвовал в составлении нескольких докладов, подготовленных Бюро Специального представителя и координатора ОБСЕ по борьбе с торговлей людьми, а также в инициативах других организаций, направленных на противодействие торговле людьми. В 2011 году он представил предварительные выводы для данного исследования на конференции *Альянса против торговли людьми*. Г-жа Вера Грачева приняла участие в подготовке данного исследования в качестве специалиста по проблемам торговли людьми на постсоветском пространстве, а также в качестве редактора его русскоязычной версии. В главе, посвященной этому региону, а также в других разделах документа, она преподнесла собранную информацию о соответствующей практике, имеющуюся в источниках на русском языке, что обогатило содержание и расширило географический охват настоящего исследования.

Я хотела бы поблагодарить всех, кто прочитал и высказал замечания по предварительному тексту данного исследования, в частности г-жу Ноэль Дамико, г-на Джеффа Боллинджера, г-жу Веру Грачеву и г-жу Рут Фридом Пойман. Я также хочу выразить нашу признательность сотрудникам полевых операций ОБСЕ - специалистам по вопросам борьбы с торговлей людьми, которые оказали содействие в получении информации в странах своего пребывания. Искренней признательности заслуживают и многие отдельные сотрудники организаций, занимающихся проблемами бизнеса и прав человека, которые предоставили информацию и терпеливо отвечали на вопросы наших консультантов. Присоединяясь к г-же Вере Грачевой, я хочу поблагодарить представителей российских деловых кругов и НПО, которые с готовностью откликнулись на это исследование и помогли ориентироваться в многочисленных источниках информации.

Особую признательность я хотела бы выразить сотрудникам моего Бюро г-же Клэр Джессел, помощнику по административным вопросам, и г-ну Альфреду Купперсу, сотруднику по связям с общественностью, которые оказали помощь в корректировании и редактировании текста, а также обеспечили процесс подготовки публикации.

Мадина Джарбусынова

Специальный представитель и координатор ОБСЕ по борьбе с торговлей людьми

# СОДЕРЖАНИЕ

<b>ВЫРАЖЕНИЕ ПРИЗНАТЕЛЬНОСТИ</b> . . . . .	<b>2</b>
<b>СПИСОК АКРОНИМОВ И СОКРАЩЕНИЙ</b> . . . . .	<b>6</b>
<b>ГЛОССАРИЙ</b> . . . . .	<b>7</b>
<b>РЕЗЮМЕ</b> . . . . .	<b>9</b>
<b>Глава 1. ВВЕДЕНИЕ</b> . . . . .	<b>15</b>
1.1. Определение понятия “торговля людьми”. . . . .	15
1.2. Случаи торговли людьми в условиях обычной деловой активности . . . . .	17
1.3. Проблемы, на предотвращение которых направлены кодексы поведения . . . . .	17
1.4. Методология подготовки данного исследования . . . . .	18
<b>Глава 2. ПРИРОДА СПРОСА, КОТОРОМУ ДОЛЖНЫ ПРОТИВОДЕЙСТВОВАТЬ КОДЕКСЫ ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ</b> . . . . .	<b>19</b>
2.1. Понимание природы спроса на услуги или товары, произведенные жертвами торговли людьми . . . . .	19
2.2. Обсуждение методов противодействия спросу . . . . .	20
2.3. Потребительский спрос . . . . .	23
2.3.1. Данные о последствиях влияния потребительского выбора . . . . .	24
2.3.2. Социальная маркировка . . . . .	25
<b>Глава 3. ЧТО ПРОИСХОДИТ, КОГДА ПРЕДПРИЯТИЯ НЕ ПРИНИМАЮТ МЕР ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ ТОРГОВЛЕ ЛЮДЬМИ ИЛИ СВЯЗАННЫМ С НЕЙ ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЯМ?</b> . . . . .	<b>26</b>
3.1. Пример 1: Сельскохозяйственная продукция в США . . . . .	26
3.2. Пример 2: Выращивание хлопка в Узбекистане . . . . .	28
3.3. Пример 3: Практика найма, способствующая торговле людьми . . . . .	29
3.3.1. Пример компаний, покупающих собранные в Скандинавии дикорастущие ягоды . . . . .	29
3.4. Пример 4: Действия работодателей, допускающих существование торговли людьми . . . . .	30
3.5. Пример 5: Эксплуатация в производственно-сбытовой цепи . . . . .	31
<b>Глава 4. ПРИНЯТИЕ КОНСТРУКТИВНЫХ МЕР В ОТВЕТ НА СООБЩЕНИЯ ОБ ЭКСПЛУАТАЦИИ.</b> . . . . .	<b>32</b>
4.1. Добровольные кодексы поведения и другие обязательства, взятые на себя предприятиями . . . . .	32
4.2. Инициативы профсоюзов или объединений рабочих . . . . .	33
<b>Глава 5. УСИЛИЯ ООН ПО ПРОДВИЖЕНИЮ СТАНДАРТОВ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА В ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b> . . . . .	<b>36</b>
5.1. Международно признанные трудовые права . . . . .	36
5.2. Участие ООН в добровольных инициативах бизнеса . . . . .	36
5.3. Разработка общих международных стандартов соблюдения прав человека в предпринимательской деятельности . . . . .	37
5.4. Руководящие принципы ООН по вопросам предпринимательской деятельности в аспекте прав человека . . . . .	38
5.5. Шесть шагов, которые следует предпринять предприятиям для осуществления Руководящих принципов ООН . . . . .	40
5.5.1. Шаг 1 – Анализ возможного “неблагоприятного воздействия на права человека” . . . . .	41
5.5.2. Шаг 2 - Принятие программного заявления . . . . .	41
5.5.3. Шаг 3 – Доведение программного заявления до сведения всего персонала, деловых партнеров и соответствующих заинтересованных сторон . . . . .	42
5.5.4. Шаг 4 – Осуществление программного заявления посредством реализации принципа должной заботы о правах человека и проверки его соблюдения . . . . .	42
5.5.5. Шаг 5 – Возмещение причиненного ущерба в соответствии с требованиями . . . . .	42

5.5.6. Шаг 6 – Отслеживание эффективности принятых предприятиями мер и периодическая публичная отчетность . . . . .	43
5.6. Продвижение на пути к осуществлению международных стандартов предпринимательской деятельности . . . . .	44
5.7. Вопросы, предлагаемые при проверке соблюдения стандартов (в цепях поставок) . . .	45
5.8. Практика, признанная успешной международными организациями . . . . .	47
5.9. Рекомендации предприятиям в отношении соблюдения прав ребенка . . . . .	48
5.10. Переход от добровольных обязательств предприятий к регулированию принимаемых ими мер по предотвращению торговли людьми и принудительного труда . . . . .	49

**Глава 6. КРАТКИЙ ОБЗОР ОБЯЗАННОСТЕЙ ГОСУДАРСТВ ПО НЕДОПУЩЕНИЮ ПРЯМОГО ИЛИ КОСВЕННОГО УЧАСТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ И ДРУГИХ ОРГАНИЗАЦИЙ В ТОРГОВЛЕ ЛЮДЬМИ . . . . . 51**

6.1. Основные обязанности государства . . . . .	51
6.2. Политика в области государственных закупок . . . . .	51
6.2.1. Пример федеральной политики в области закупок в Соединенных Штатах Америки (США)	53
6.3. Кредитование экспорта . . . . .	54
6.4. Продвижение правительствами Руководящих принципов ООН в области предпринимательской деятельности и прав человека . . . . .	55
6.5. Законодательство, касающееся транспарентности в цепях поставок . . . . .	56
6.5.1. Закон штата Калифорния о транспарентности цепей поставок . . . . .	56
6.6. Слежение за движением товаров в производственно-сбытовой цепи . . . . .	58
6.7. Меры, касающиеся сил национальной безопасности . . . . .	59
6.8. Кодексы, регламентирующие личное поведение дипломатов . . . . .	59
6.9. Рекламная деятельность . . . . .	60

**Глава 7. КАК ПРЕДПРИЯТИЯ МОГУТ ПРЕДОТВРАТИТЬ ТОРГОВЛЮ ЛЮДЬМИ . . . . . 62**

7.1. Цели корпоративных кодексов поведения . . . . .	62
7.2. Эволюция кодексов поведения, добровольно принятых компаниями . . . . .	63
7.2.1. Кодексы поведения для воздействия на поставщиков, предусматривающие минимальные стандарты по недопущению торговли людьми . . . . .	64
7.2.2. Внутриотраслевые кодексы, принятые торговыми ассоциациями . . . . .	64
7.2.3. Соблюдение . . . . .	65
7.2.4. Проверка: задача претворения обязательств в жизнь . . . . .	66
7.2.5. Задачи по дальнейшему совершенствованию эффективности процедур проверки . . .	67
7.2.6. Важность привлечения “отдельных лиц и общин, которые могут подвергнуться неблагоприятному воздействию”, к проверке соблюдения стандартов . . . . .	69
7.3. Оплата затрат на проверку и меры по исправлению положения . . . . .	70
7.4. Соблюдение принципа “должной заботы и осмотрительности” на практике . . . . .	71

**Глава 8. ПРИМЕРЫ ИЗ ТРЕХ СЕКТОРОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ . . . 73**

8.1. Сектор набора кадров: меры воздействия в отношении частных агентств занятости и других контор по найму с целью предотвращения торговли людьми . . . . .	73
8.1.1. Особое внимание МОТ к вопросу о кадровых агентствах . . . . .	73
8.1.2. Бизнес против торговли людьми: Афинские этические принципы . . . . .	73
8.1.3. Кодекс деловой этики международной Конфедерации частных агентств занятости СИЕТТ . . . . .	76
8.1.4. Инициативы НПО по мерам воздействия на индустрию набора кадров. . . . .	76
8.1.5. Инициативы межправительственных организаций . . . . .	77
8.1.6. Государственное регулирование (найма) и саморегулирование . . . . .	79
8.1.7. Меры по совершенствованию практики работы брачных контор . . . . .	80
8.2. Меры воздействия на индустрию туризма и путешествий (посредством кодексов) . . .	80
8.2.1. Кодекс поведения для защиты детей от сексуальной эксплуатации в индустрии туризма и путешествий . . . . .	81
8.2.2. Механизм проверки . . . . .	81
8.2.3. Процедура оценки соблюдения стандартов и возможности ее совершенствования .	82

8.2.4.	Опыт осуществления положений Кодекса отдельными странами или предприятиями	82
8.2.5.	Меры в отношении более широких последствий воздействия на права человека в секторе туризма	83
8.3.	Международный кодекс поведения частных поставщиков охранных услуг	83
<b>Глава 9. ПРИМЕРЫ ИЗ ОДНОГО РЕГИОНА: ОБЯЗАТЕЛЬСТВА БИЗНЕСА В ОТНОШЕНИИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В СТРАНАХ СОДРУЖЕСТВА НЕЗАВИСИМЫХ ГОСУДАРСТВ И В НЕКОТОРЫХ ДРУГИХ ПОСТСОВЕТСКИХ РЕСПУБЛИКАХ . . . . .</b>		
9.1.	Обязательства кодексов деловой этики в Российской Федерации	85
9.1.1.	Обязательства бизнеса в российском секторе добычи нефти и полезных ископаемых	89
9.1.2.	Обязательства предприятия в секторе логистики	91
9.1.3.	Недостаточный, по сравнению с другими отраслями, прогресс в строительном секторе	91
9.1.4.	Публичная отчетность компаний Российской Федерации о достигнутом прогрессе в выполнении своих обязательств	93
9.2.	Тенденции в некоторых других государствах региона	94
9.2.1.	Украина	94
9.2.2.	Беларусь	97
9.2.3.	Выработка единого подхода на Южном Кавказе (Армения, Азербайджан и Грузия)	97
9.2.4.	Молдова	99
9.2.5.	Особое внимание к положению детей в Центральной Азии: Казахстан и Узбекистан	99
9.3.	Заключительные замечания в отношении рассматриваемого региона	100
<b>Глава 10. ИЗВЛЕЧЕННЫЕ УРОКИ И ВЫРАБОТКА КРИТЕРИЕВ НАИЛУЧШЕЙ ПРАКТИКИ. . . . .</b>		
10.1.	Основной вызов для кодексов деловой этики: соблюдение и проверка	102
10.2.	Важность концентрации усилий на защите прав “наиболее уязвимых работников”	103
10.3.	Обеспечение доступности информации на соответствующем языке и в надлежащей форме	104
<b>Глава 11. ИНИЦИАТИВЫ МЕЖДУНАРОДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В ОТНОШЕНИИ ПОЛИТИКИ ЗАКУПОК И ЛИЧНЫХ РЕШЕНИЙ ПЕРСОНАЛА О ПОКУПКАХ . . . . .</b>		
11.1.	Международные организации	105
11.2.	Кодексы поведения Организации Объединенных Наций	105
11.2.1.	Система закупок ООН	105
11.2.2.	Персонал Организации Объединенных Наций	105
11.3.	Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе (ОБСЕ)	106
11.4.	Аналогичные усилия со стороны НПО и коммерческих предприятий	108
<b>Глава 12. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ . . . . .</b>		
12.1.	Существующие на настоящий момент рекомендации государствам-участникам ОБСЕ	110
12.2.	Дальнейшие рекомендации государствам-участникам ОБСЕ	112
12.2.1.	Публичные заявления высокопоставленных государственных должностных лиц	112
12.2.2.	Трудовая инспекция, обеспеченная ресурсами	112
12.2.3.	Разрешение трудящимся-мигрантам менять работодателя	112
12.2.4.	Регулирование деятельности агентств по трудоустройству	112
12.2.5.	Принятие значимых обязательств предприятиями и методы эффективного соблюдения	113
12.2.6.	Требование публичного представления компаниями отчетности: поэтапное осуществление обязанностей бизнеса	114
12.2.7.	Действия в отношении импортируемых товаров, возможно, произведенных с использованием принудительного труда	115
12.3.	Сотрудничество с другими организациями	116
<b>СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ . . . . .</b>		
		<b>117</b>

## СПИСОК АКРОНИМОВ И СОКРАЩЕНИЙ

СНГ	Содружество Независимых Государств	ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
CIW	Коалиция работников Иммокале	ОБСЕ	Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе
КСО	корпоративная социальная ответственность	РСПП	Российский союз промышленников и предпринимателей
ETI	Этическая торговая инициатива (НПО, базирующаяся в Соединенном Королевстве)	ТЛ	торговля людьми
ЕС	Европейский Союз	Великобритания	Соединенное Королевство (Великобритании и Северной Ирландии)
Руководящие принципы	«Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека» ООН	ООН	Организация Объединенных Наций
МЦРМП	Международный центр по развитию миграционной политики	ГИБТЛ-ООН	Глобальная инициатива ООН по борьбе с торговлей людьми
МОТ	Международная организация труда (и Международное бюро труда)	ПРООН	Программа развития ООН
МОМ	Международная организация по миграции	ЮНИСЕФ	Детский фонд ООН
НПО	неправительственная организация	США	Соединенные Штаты Америки
		АМР США	Агентство США по международному развитию
		WFSGI	Всемирная Федерация индустрии спортивных товаров



## ГЛОССАРИЙ

**соблюдение** Процедура, которой следует предприятие «А», для обеспечения соответствия деятельности другого предприятия минимальным стандартам, соблюдаемым предприятием «А», в своей производственно-сбытовой цепи (или цепи поставок).

**долговая кабала** Дополнительная Конвенция ООН об упразднении рабства, работорговли и институтов и обычаев, сходных с рабством, 1956г. определяет ее (в статье 1 (а)) как *“положение или состояние, возникающее вследствие заклада должником в обеспечение долга своего личного труда или труда зависимого от него лица, если надлежаще определяемая ценность выполняемой работы не зачитывается в погашение долга или если продолжительность этой работы не ограничена и характер ее не определен”*.

**принудительный или обязательный труд** Конвенция МОТ, 1930 (№ 29), статья 2 гласит: *“Для целей настоящей Конвенции термин “принудительный или обязательный труд” означает всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для выполнения которой это лицо не предложило своих услуг добровольно”*.

**трудовая эксплуатация** Обобщенное представление цели торговли людьми, включающей принудительный труд или услуги, рабство или обычаи, сходные с рабством, и подневольное состояние.

**обычай, сходные с рабством** Дополнительная Конвенция ООН об упразднении рабства, работорговли и институтов и обычаев, сходных с рабством, 1956г. перечисляет четыре обычая, сходных с рабством: долговая кабала, крепостное состояние, три категории принудительного замужества, а также категорию эксплуатации детей, которая затем стала известна как “торговля детьми” (статья 1 (d): *“Любой институт или обычай, в силу которого ребенок или подросток моложе 18 лет передается одним или обоими своими родителями или своим опекуном другому лицу, за вознаграждение или без такового, с целью эксплуатации этого ребенка или подростка или его труда”*).

Подневольное состояние, которое, наряду с рабством, запрещено статьей 4 Всеобщей декларации прав человека (но не определено там), также может рассматриваться как обычай, сходный с рабством.

**цепь поставок (также цепочка поставок, сбытовая цепь)** см. ниже “производственно-сбытовая цепь”.

**торгово-промышленная ассоциация** организация (объединение) предприятий, работающих в одном секторе экономики, как, например, предприятия, занимающиеся производством или поставками одежды и спорттоваров

**торговля людьми** Статья 3 Протокола о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее, дополняющего Конвенцию Организации Объединенных Наций о транснациональной организованной преступности, 2000г., (также известного как “Палермский протокол”) гласит: “Для целей настоящего Протокола:

(а) ‘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;

(b) согласие жертвы торговли людьми на запланированную эксплуатацию, о которой говорится в подпункте (а) настоящей статьи, не принимается во внимание, если было использовано любое из средств воздействия, указанных в подпункте (а);

(c) вербовка, перевозка, передача, укрывательство или получение ребенка для целей эксплуатации считаются ‘торговлей людьми’, даже в том случае, если они не связаны с применением какого-либо из средств воздействия, указанных в подпункте (а) настоящей статьи;

(d) ‘Ребенок’ означает любое лицо, не достигшее 18-летнего возраста”.

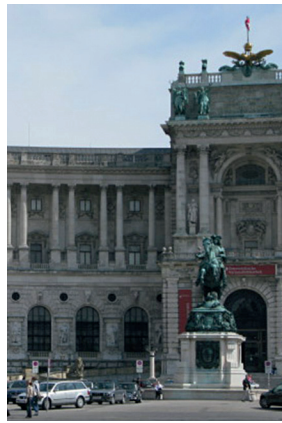
**Производственно-сбытовая цепь** Доклад ЮНИСЕФ (*Инициатива по правам ребенка и принципам ведения бизнеса*) разъясняет, что “Производственно-сбытовая цепь бизнеса включает виды деятельности, которые переводят расходы в доходы, повышая эффектив-

*ность деятельности. Она охватывает организации, с которыми данный бизнес состоит в прямых или косвенных деловых отношениях и которые либо а) поставляют товары или услуги, поддерживающие товары или услуги бизнеса [обычно именуемой 'цепью поставок'], либо б) принимают товары или услуги от данного бизнеса" [обычно именуемой производственно-сбытовой цепью].*

**Проверка** Процесс проверки соблюдения предприятием своих обязательств или обязанностей.



OSCE/Blanca Tapia



## РЕЗЮМЕ

В настоящем исследовании кратко излагаются меры, которые предприятия могут принимать в целях недопущения торговли людьми на своих рабочих местах или на предприятиях своих поставщиков (т.е. других предприятиях, продающих им товары или услуги). В нем также рассматриваются обязательства государств-участников Организации по безопасности и сотрудничеству в Европе (ОБСЕ), касающиеся регулирования предпринимательской деятельности и позволяющие предприятиям осуществлять надлежащие меры в целях противодействия торговле людьми. В заключение приводится ряд рекомендаций государствам-участникам ОБСЕ.

С момента принятия в 2000 году Организацией Объединенных Наций (ООН) *Протокола о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее* (“Протокол ООН о борьбе с торговлей людьми”), в центре внимания остается вопрос о действиях, которые могут предпринять коммерческие предприятия, другие организации и отдельные потребители для предотвращения торговли людьми как следствия предпринимательской деятельности будь то на рабочих местах, в цепях поставок, в ходе принятия решений о закупке или в иных ситуациях.

В исследовании рассматривается, как меры, принимаемые частным сектором (а потенциально также и государственными предприятиями), могут воспрепятствовать торговле людьми на этих предприятиях, а также на предприятиях поставщиков, тем самым снижая доходы торговцев людьми и в перспективе способствуя их устранению из бизнеса. Основное внимание в исследовании уделяется способам максимального расширения влияния, оказываемого руководителями предприятий и органи-

заций, в целях предотвращения торговли людьми посредством принимаемых ими решений о закупках или покупках. В частности, особое внимание уделено преимуществам, получаемым в случае принятия предприятиями обязательств по соблюдению прав человека (или проявления нетерпимости в отношении конкретных нарушений прав человека), прежде всего путем закрепления в кодексах поведения минимальных стандартов в целях регулирования условий работы на своих предприятиях и предприятиях поставщиков.

В начале исследования (Глава 1) наглядно демонстрируется, что торговля людьми возникает как в обычной деловой практике, так и в преступном бизнесе, и не ограничивается лишь предприятиями, осуществляющими деятельность в определенных секторах, как, например, в индустрии развлечений или гостиничном бизнесе. Затем (Глава 2) рассматривается вопрос о природе “спроса” в контексте торговли людьми и в свете требования Протокола ООН о борьбе с торговлей людьми, предусматривающего обязанность стран-членов *“принимать или совершенствовать законодательные или иные меры, например в области образования, культуры или в социальной области, в том числе путем двустороннего и многостороннего сотрудничества, направленные на противодействие спросу, порождающему эксплуатацию людей, особенно женщин и детей, во всех ее формах, поскольку это ведет к торговле людьми”*.<sup>1</sup>

Природа спроса на услуги или товары, произведенные жертвами торговли людьми, носит сложный

<sup>1</sup> Организация Объединенных Наций, *Протокол о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее, дополняющий Конвенцию Организации Объединенных Наций против транснациональной организованной преступности* (2000г.), статья 9, подпункт 5.

характер. По мнению Специального докладчика ООН по вопросу о торговле людьми, особенно женщинами и детьми, г-жи Джой Эзейло, спрос имеет три уровня:<sup>2</sup>

- “спрос работодателей” (директоров предприятий, предпринимателей или субподрядчиков в так называемой “цепи поставок”, главным образом, тех, кто предпочитает иметь дело с особо послушными или дешевыми работниками);
- “потребительский спрос клиентов или лиц, пользующихся услугами проституток (например, тех, кто платит за коммерческий секс), корпоративных потребителей (в обрабатывающем секторе и розничной продаже), членов домохозяйств (труд домашней прислуги);
- “спрос третьих сторон, вовлеченных в процесс (торговцы людьми и их сообщники, цель которых состоит в наживе на жертвах торговли людьми)”.

Формы эксплуатации, которой подвергаются жертвы торговли людьми, включают *“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”*.<sup>3</sup> Настоящее исследование уделяет особое внимание формам принудительного труда или услуг, рабству или обычаям, сходным с рабством, рассматриваемым в ОБСЕ под общим названием “торговля людьми в целях трудовой эксплуатации”. В работе также предлагаются шаги, которые могут предпринять коммерческие предприятия для пресечения торговли людьми в целях эксплуатации проституции других лиц или иных форм сексуальной эксплуатации.

Было бы достаточно просто решить проблему продажи предприятиями услуг и товаров, произведенных жертвами торговли людьми, если бы эти товары составляли всю продукцию, произведенную отдельной компанией, или все оказанные услуги определенного вида. Однако на практике это не всегда возможно. Например, сельскохозяйственная продукция, собранная работниками - жертвами торговли людьми, может реализовываться в той же стандартной таре, что и сельскохозяйственные продукты, урожай которых

собран работниками, не являющимися жертвами торговли людьми или злоупотреблений.

Это обстоятельство ставит перед необходимостью выбора как индивидуальных потребителей, так и организации (в основном коммерческие предприятия, но также государственные учреждения и корпорации), которые покупают продукцию других предприятий: должны ли они отказаться от покупки любых товаров определенной компании, которая, по сообщениям, использовала принудительный труд, или вообще отказаться от покупки определенных предметов потребления, если, по подтвержденной информации, некоторые из занятых в их производстве работников являются жертвами принудительного труда (как в случае с выращиванием хлопка в отдельных районах Центральной Азии) или других нарушений прав человека. В некоторых странах (в частности, в Бразилии) предприятия пришли именно к такому решению: не иметь дела с любым другим предприятием, о котором известно, что оно использовало принудительный труд или мирилось со случаями подневольного труда в своей цепи поставок.

Для индивидуальных потребителей существует прямой выбор: покупать или не покупать. Однако предприятия и крупные организации имеют другие возможности, позволяющие им добиться желаемого воздействия на предприятия своих поставщиков: например, путем приостановления закупок с их возобновлением при условии, что поставщик сможет продемонстрировать эффективное реформирование и подотчетность. В исследовании подчеркивается важность закупочных стратегий, обязывающих поставщиков проверять отсутствие случаев торговли людьми и трудовой эксплуатации.

По имеющейся информации, агентства по трудоустройству и бюро по найму, а также брачные посредники наряду с традиционным бизнесом, способствуют торговле людьми или участвуют в ней. Например, некоторые агентства обманывают мигрантов относительно характера работы, которую они будут выполнять, и спекулируют на задолженности (мигрантов, становящихся должниками в процессе миграции в поисках работы), чтобы использовать их на определенных видах работ или принудить к работе за крайне скудную плату, в частности, обязывая мигрантов в нарушение международных норм оплачивать услуги по поиску для них работы.<sup>4</sup> Подобным же образом некоторые работодатели прибегают к мерам принуждения с тем, помешать работникам оставить работу и уволиться, например, удерживая

2 Организация Объединенных Наций, Совет по правам человека, Доклад, представленный [Совету ООН по правам человека] Специальным докладчиком по вопросу о торговле людьми, особенно женщинами и детьми, Джой Нгози Эзейло A/HRC/10/16 (20 февраля 2009 г.), пункт 53, отсылающий к документу Глобальной инициативы ООН по борьбе с торговлей людьми (ГИБТЛ-ООН).

3 Организация Объединенных Наций, Протокол о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее, дополняющий Конвенцию Организации Объединенных Наций против транснациональной организованной преступности (2000 г.) статья 3.

4 Международная организация труда (МОТ), Конвенция о частных агентствах занятости, №181 (1997 г.).

их паспорта или удостоверения личности, либо угрожая применением насилия в отношении их близких. В настоящем исследовании освещаются меры, которые агентства по найму и другие заинтересованные стороны, в том числе государства-участники ОБСЕ, могут принять для недопущения случаев торговли людьми в процессе найма.

В Главе 3 приводятся данные о том, что происходит, когда коммерческие структуры и органы власти не принимают надлежащих мер. Они подвергаются публичной критике, и, в результате, потребители иногда бойкотируют товары конкретных предприятий. Первый из приведенных примеров показывает, как потребители воздействуют на сеть супермаркетов с целью добиться изменения ее политики в области закупок и заставить отказаться от ведения дел с теми предприятиями, которые, по сообщениям, занимались торговлей людьми или использовали рабский труд. Второй пример демонстрирует, как предпринимательские круги разных стран мира приняли решение бойкотировать один товар (хлопок), произведенный в стране, власти которой, по их мнению, прилагали слишком мало усилий для предотвращения случаев использования принудительного труда.

В Главе 4, напротив, приводятся примеры некоторых более конструктивных ответных мер реагирования в отношении сообщений о торговле людьми и рассказывается о той положительной роли в предотвращении торговли людьми, которую могут играть как коммерческие предприятия, так и другие структуры, в том числе объединения работников и неправительственные организации. В качестве иллюстрации приводится модель, известная под названием “Работники как движущая сила социальной ответственности” (Worker-driven Social Responsibility”).

Глава 5 посвящена краткому обзору процесса выработки международных стандартов предпринимательской деятельности и прав человека, с особым упором на меры по пресечению торговли людьми и принудительного труда. Начиная с 2000 года, ООН уделяет более пристальное, по сравнению с предыдущими годами, внимание миру бизнеса, первоначально в рамках Глобального Договора ООН,<sup>5</sup> а впоследствии в совокупности *Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека: осуществление рамок Ор-*

5 Добровольная инициатива, которая предлагает компаниям принять, поддерживать и претворять в жизнь, в рамках своего влияния, набор основополагающих ценностей в области прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и борьбы с коррупцией.

*ганизации Объединенных Наций в отношении “защиты, соблюдения и средств правовой защиты”.*<sup>6</sup> *Руководящие принципы* обязывают коммерческие предприятия проявлять то, что определено как “должная забота” в отношении проверки последствий воздействия их предпринимательской деятельности на права человека, и принимать меры, направленные на устранение неблагоприятных последствий. Положения *Руководящих принципов* применяются как по отношению к транснациональным, так и менее крупным предприятиям, занимающимся хозяйственной деятельностью только на национальном или местном уровнях. Конкретные меры, которые должен принять бизнес для пресечения торговли людьми, рассматриваются в контексте этих более широких рамок.

В настоящей главе приводится краткое описание пошаговой модели, состоящей из шести этапов, которой должны следовать предприятия при осуществлении того, что *Руководящие принципы* называют “должной заботой о правах человека”. Этими действиями предусматривается:

Шаг 1	Первоначальная оценка действий, в результате которых предпринимательская деятельность <i>могла бы</i> оказывать “неблагоприятные воздействия на права человека”, такие как случаи торговли людьми на своих рабочих местах или предприятиях поставщиков либо иных деловых партнеров: фактически, оценка рисков.
Шаг 2	Принятие заявления программного характера о политике, излагающего обязательства предприятия, а также методы их осуществления.
Шаг 3	Доведение программного заявления до сведения всего персонала, деловых партнеров и других соответствующих заинтересованных сторон
Шаг 4	Осуществление программного заявления путем реализации принципа должной осмотрительности и проверки его соблюдения.
Шаг 5	Возмещение причиненного ущерба в соответствии с требованиями при выявлении доказанных случаев несоблюдения принятой политики.
Шаг 6	Отслеживание эффективности всех аспектов деятельности предприятия и подготовка периодических публичных отчетов.

Основываясь на обязанности государств защищать права человека (значение которой подчеркивается в *Руководящих принципах* ООН) и проявлять должную осмотрительность в целях предотвращения торговли людьми, глава 6 кратко перечисляет меры, которые государства-участники обязаны принять для защиты прав человека от нарушений третьими сторонами, в том числе предприятиями,

6 Принятых в марте 2011 г. и одобренных Советом ООН по правам человека в июне 2011 г.

посредством проведения надлежащей политики, регулирования и использования средств правовой защиты. *Руководящие принципы* определяют (в Принципе 3) четыре конкретных положения, которыми государства должны руководствоваться при осуществлении своего обязательства по защите:

(a)	“обеспечивать соблюдение законов, цель или последствия которых заключаются в том, чтобы требовать от предприятий соблюдения прав человека и периодически оценивать адекватность таких законов и устранять любые пробелы.
(b)	обеспечивать, чтобы другие законы и политика, регулирующие создание и текущую деятельность предприятий, такие как нормы корпоративного права, не сдерживали, а, наоборот, способствовали соблюдению прав человека предприятиями;
(c)	представлять предприятиям эффективные руководящие указания относительно методов соблюдения прав человека в рамках их деятельности;
(d)	поощрять и, при необходимости, требовать от предприятий представления информации о том, каким образом они устраняют оказанное ими воздействие на права человека”.

Другие меры, которые необходимо принять государствам, должны обеспечить гарантии того, чтобы политика любого государственного учреждения (включая местные органы власти и силовые структуры) в области закупок не способствовала торговле людьми. В главе также приводится обзор принятых в некоторых местах законодательных мер, обязывающих бизнес повысить уровень прозрачности в отношении предпринимаемых ими действий по предупреждению торговли людьми на своих рабочих местах или предприятиях поставщиков.

Глава 7 уделяет особое внимание обязательствам, принятым самими предприятиями в отношении соблюдения прав человека, в том числе мерам по противодействию торговле людьми. В рамках своих заявлений о базовых принципах, касающихся соблюдения международно признанных прав человека или трудовых норм, многие предприятия уже взяли на себя обязательства по противодействию торговле людьми на своих предприятиях или в производственно-сбытовых цепях. Некоторые предприятия приняли конкретное обязательство по искоренению торговли людьми. В случае достижения успеха, их действия в этом отношении могут положительно повлиять на другие предприятия в их цепи поставок. Они могут также обеспечить улучшение условий и организации труда, которые в противном случае способствовали бы возникновению случаев торговли людьми и эксплуатации.

Основные действия, которые предприятия обязаны предпринять в целях предотвращения торгов-

ли людьми путем применения положений кодексов поведения или схожих обязательств, касаются процедур найма и обеспечения права работников увольняться с работы по своему усмотрению. Это означает необходимость принятия мер по пресечению практики заблаговременной выдачи работникам таких крупных денежных ссуд, которые они оказались бы не в состоянии выплатить и, соответственно, попали бы в “кабалу” к своему работодателю (что потенциально равносильно долговой кабале, определяемой ООН как “обычай, сходные с рабством”<sup>7</sup>), и не смогли бы бросить работу. Следует также исключить использование других методов, лишаящих работников возможности бросить работу, (таких, как удержание работодателем или агентом их паспортов или официальных удостоверений личности, либо невыплата заработной платы в течение длительного периода времени). Эти меры также касаются недопущения запугивания работников с тем, чтобы они не осмелились ослушаться своего работодателя или бросить работу. Соответственно, особую важность приобретает контроль над применением или угрозой применения на рабочих местах жестокого, бесчеловечного или унижающего человеческое достоинство обращения или наказания (т.е. любого физического наказания, включая пощечины, а также угроз применения насилия или использования психологического давления, таких как угрозы в отношении родственников или угроза депортации).

Предприятия многих государств-участников ОБСЕ взяли на себя весомые обязательства. Тем не менее, принятие кодекса поведения или других обязательств, само по себе, может не иметь никакого значения и быть не более чем созданием видимости. Следовательно, предприятию необходимо разработать системы проверки реального положения вещей и устранения злоупотреблений или практики, которая могла бы привести к злоупотреблениям. Методы, предназначенные для обеспечения соблюдения их субподрядчиками и поставщиками любых кодексов или других принятых ими обязательств, были преимущественно введены предприятиями Северной Америки и Европы. В главе дается описание создания надлежащих систем управления и процедур проверки, касающихся соблюдения положений кодекса. Некоторые из них были приняты отдельными компаниями, другие – торгово-промышленными ассоциациями (т.е. группами компаний, работающих в одной отрасли, продающих и покупающих конкретный товар, например, спортивные товары, и принадлежащих одной органи-

<sup>7</sup> Организация Объединенных Наций, *Дополнительная Конвенция об упразднении рабства, работорговли и институтов и обычаев, сходных с рабством* (1956г.).

зации), а некоторые являются “многосторонними” инициативами, требующими независимой проверки на соответствие стандартам, установленным организацией по стандартизации.

Вместе с тем, глава завершается замечаниями, выражающими озабоченность относительно слабости преобладающей в настоящее время бизнес-модели, которая позволяет отдельным предприятиям самим определять, какие минимальные стандарты устанавливать, а также принимать решения, касающиеся необходимости и методов проверки их соблюдения. Данная модель предполагает регулярное привлечение “социальных ревизоров” для проверки соблюдения минимальных стандартов, которые, как предполагает конкретное предприятие, должны соблюдаться его поставщиками. В свете недавних трагедий, повлекших массовую гибель людей на прошедших проверку предприятиях, чьи стандарты были сертифицированы как приемлемые, эффективность социальных ревизоров оказалась под вопросом.

В Главе 8 рассматривается деятельность предприятий, работающих в трех конкретных секторах: индустрии набора кадров, секторе туризма и гостиничного бизнеса, а также в секторе частных охранных услуг. Каждый сектор принял общесекторальные минимальные стандарты, предназначенные для предотвращения торговли людьми или конкретных форм эксплуатации, однако существуют серьезные различия в используемых методах проверки их соблюдения. Согласно сообщениям, в 2013-2014 годах осуществлялась интенсивная проверка сектора набора кадров, хотя еще восемь лет назад, с момента принятия в 2006 году кодекса поведения Международной конфедерации частных агентств занятости (СИЕТТ) и Афинских этических принципов по борьбе с торговлей людьми (в том же году), легальные агентства по найму начали оказывать давление на другие учреждения сектора с целью выработки более строгих стандартов. Первый из Афинских этических принципов гласит, что деловое сообщество должно “отчетливо продемонстрировать позицию абсолютной нетерпимости по отношению к торговле людьми, особенно женщинами и детьми, в целях сексуальной эксплуатации”<sup>8</sup>. Последующий протокол к Афинским принципам, принятый в Луксоре (Египет) в 2010 году, пошел дальше многих других подобных профессиональных обязательств, призывая деловое сообщество к принятию политики абсолютной нетерпимости в

отношении торговли людьми - политики, которая “запрещает пользоваться услугами лиц, занимающихся проституцией, во время официальных служебных поездок”.<sup>9</sup> Лишь немногие кодексы поведения регламентируют поведение своих сотрудников во время поездок.

В Главе 8 также сообщается об опыте предприятий сектора туризма и гостиничного дела, принявших в 2001 году *Кодекс поведения для защиты детей от сексуальной эксплуатации в сфере путешествий и туризма*. Кодекс был подготовлен предприятиями сектора туризма совместно с неправительственной организацией (НПО) ЭКПАТ Интернэшнл (ЕСРАТ International). По имеющимся данным, к июню 2014 года более 1300 компаний из 66 стран приняли *Кодекс* к исполнению. Тем не менее, в системах проверки соблюдения положений *Кодекса* были вскрыты недостатки, над устранением которых, по сообщениям, ведется работа.

Так же, как это происходило преимущественно в странах Северной Америки и Западной Европы, где общество стало уделять внимание усилиям предприятий по выработке методов проверки соблюдения кодексов или иных принятых ими обязательств на своих рабочих местах, а также на предприятиях их субподрядчиков и поставщиков, в Главе 9 содержится общий обзор эволюции корпоративной социальной ответственности в странах бывшего СССР (Содружестве Независимых Государств, а также Грузии и Украине), включая кодексы и обязательства предприятий по соблюдению некоторых прав человека, и дается оценка их потенциала по предупреждению принудительного труда и торговли людьми.

Глава 10 представляет собой краткий обзор некоторых извлеченных уроков, в частности таких недочетов, как заявления о поддержке некоторых стандартов без введения систем проверки их соблюдения на практике (или использование неэффективных методов проверки). Надлежащая практика предполагает использование надежных систем проверки и ревизоров или других инспекторов, устанавливающих непосредственные контакты с работниками либо другими группами, которые подвергаются риску эксплуатации (такими, как, дети - возможные жертвы коммерческой сексуальной эксплуатации в гостиницах). В этом состоит отличие от систем, основанных на работе с документами системы аудита, поощряющих ревизоров ограничиваться контактами с руководителями, а не искать возможности конфиденциальных бесед с теми самыми работника-

8 Афинские этические принципы (или “семь этических принципов афинского Плана действий”) были доступны 3 июля 2014 г. по адресу: <<http://www.unglobalcompact.org/resources/70>>.

9 Луксорский протокол был доступен 3 июля 2014 г. по адресу: <<http://www.unglobalcompact.org/resources/70>>.

ми, проверка соблюдения прав которых и является целью аудита. В главе также подчеркивается важность наличия надлежащей информации для руководителей предприятий на доступном для них языке.

Глава 11 посвящена соответствующим инициативам международных организаций (включая ООН и ОБСЕ), касающимся как политики в области закупок, так и поведения их сотрудников в нерабочее время.

Наконец, Глава 12 содержит рекомендации и подчеркивает важность усилий государств-участников по выполнению положения принятого в декабре 2013 года *Добавления к Плану действий ОБСЕ по борьбе с торговлей людьми: "Спустя одно десятилетие"*. *Добавление* рекомендует (государствам-участникам) предпринять следующие действия на национальном уровне:

“ *Стимулировать частный сектор, профсоюзы и соответствующие институты гражданского общества к принятию кодекса поведения для обеспечения защиты прав человека и основных свобод работников во всех звеньях производственно-сбытовой цепи с целью предупреждения связанных с эксплуатацией ситуаций, способствующих торговле людьми.*”<sup>10</sup>

Глава также отсылает к рекомендации 2013 года, обращенной ко всем странам-членам ООН Специальным докладчиком по вопросу о торговле людьми, особенно женщинами и детьми, г-жой Джой Эзейло, которая настоятельно призвала государства:

“ *Разработать законодательство, программы и инициативы, стимулирующие предприятия к активному выполнению своих обязательств по предотвращению и борьбе с торговлей людьми, такие, как налоговые льготы, сертификация продукции и маркировка.*”<sup>11</sup>

Помимо выполнения уже существующих правовых обязательств по защите прав человека, государствам-участникам настоятельно рекомендуется предусмотреть периодические публичные заявления высокопоставленных политических деятелей, подтверждающие, что торговля людьми и эксплу-

атация рабочих, в том числе мигрантов из других стран, неизменно остается неприемлемой. Другие рекомендации государствам-участникам включают:

1. создание обеспеченной надлежащими ресурсами инспекции труда или другой правоохранительной структуры, специализирующейся в сфере трудового права, обладающей мандатом и опытом выявления случаев торговли людьми на рабочих местах, включая частные дома и обособленные места, в частности леса, фермы и промысловые рыболовные суда, плавающие в территориальных водах государства;
2. недопущение выдачи виз или разрешений на работу, закрепляющих мигранта за конкретным работодателем и ограничивающих ее/его право или возможность уволиться с работы и поменять работодателя;
3. регулирование деятельности индустрии набора кадров;
4. поощрение принятия бизнесом реальных обязательств и использование эффективных методов их соблюдения;
5. требование публичной отчетности предприятий о выполнении своих обязательств (по соблюдению прав человека); последовательное наращивание обязательств бизнеса, на начальном этапе происходящее на более крупных предприятиях или тех предприятиях, которые, по имеющимся сведениям, сталкиваются с особыми злоупотреблениями на своих рабочих местах или в производственно-сбытовых цепях, и требование о представлении ими публичных отчетов, касающихся принятых по исправлению положения мер;
6. принятие мер в отношении импортируемых из других стран товаров, возможно, произведенных с использованием принудительного труда посредством получения максимально достоверной информации в тех случаях, когда, по сообщениям, при производстве импортной продукции имели место случаи торговли людьми или принудительного труда, а также путем проведения предварительных консультаций с различными заинтересованными сторонами относительно выбора наиболее действенных мер по исправлению положения до начала их реализации.

В заключительной части настоящего исследования подчеркивается важность сотрудничества ОБСЕ с другими организациями и оказания поддержки взаимодействию предпринимательских структур в государствах-участниках.

<sup>10</sup> Постоянный Совет ОБСЕ, Решение №.1107/Согр.1<sup>1</sup> *Добавление к Плану действий ОБСЕ по борьбе с торговлей людьми "Спустя одно десятилетие"*, РС.ДЕС/1107/Согр.1<sup>1</sup> (6 декабря 2013), глава III, подпункт 1.7.

<sup>11</sup> Совет ООН по правам человека, Доклад Специального докладчика по вопросу о торговле людьми, особенно женщинами и детьми, Джой Нгози Эзейло, *Добавление, Экспертное консультативное совещание по проблеме торговли людьми в глобальных цепочках поставок*, A/HRC/23/48/Add.4 (4 марта 2013г.).



# ГЛАВА 1. ВВЕДЕНИЕ

*Протокол о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее, дополняющий Конвенцию Организации Объединенных Наций против транснациональной организованной преступности (2000г.)* (“Протокол ООН о борьбе с торговлей людьми”), принятый Организацией Объединенных Наций (ООН) в 2000 году, требует от стран-членов “принимать или совершенствовать законодательные или иные меры [...], направленные на противодействие спросу, порождающему эксплуатацию людей, особенно женщин и детей, во всех ее формах, поскольку это ведет к торговле людьми” (статья 9.5; подчеркнуто автором). Протокол предусматривает, что в их число могут входить меры “; например, в области образования, культуры или в социальной области, в том числе путем двустороннего и многостороннего сотрудничества”.

С 2000 года необходимость противодействия спросу подчеркивалась во многих международных договорах и декларациях по борьбе с торговлей людьми, в том числе в принятой ОБСЕ в Порту Декларации о торговле людьми (2002 г.), а также в *Плане действий ОБСЕ по борьбе с торговлей людьми* (2003 г.). В декабре 2013 года ОБСЕ утвердила дополнение к Плану действий 2003-го года. В числе различных превентивных мер, предлагаемых к принятию на национальном уровне, в документе рекомендуется

“ Стимулировать частный сектор, профсоюзы и соответствующие институты гражданского общества к принятию кодекса поведения для обеспечения защиты прав человека и основных свобод работников во всех звеньях производственно-сбытовой цепи с целью предупреждения связанных с эксплуатацией ситуаций, способствующих торговле людьми”.<sup>12</sup>

В нем также содержится обращение к государствам-участникам с призывом “рассмотреть вопрос об инкорпорировании или, в случае необходимости, применении политики ‘нулевой терпимости’ или других аналогичных стандартов в системе государственных закупок, товаров и услуг”.<sup>13</sup>

Фактически, в этом положении документа содержится призыв к необходимости принятия предупредительных мер в местах, куда нелегально ввозятся жертвы торговли людьми или где продаются производимые ими товары либо оказываемые услуги, тем самым

обеспечивающих сбалансированность с другими рекомендациями по превентивным действиям в местах, откуда они вывозятся. Ведущую роль призваны играть как частные предприятия в секторе найма (наряду с государственными организациями, занимающимися вербовкой трудящихся-мигрантов для работы за границей), и агентства, нанимающие работников на основе соглашения о субподряде, что делает их уязвимыми к торговле людьми, так и другие предприятия, осуществляющие розничную продажу продукции таких работодателей. В настоящем исследовании рассматриваются меры, которые государства, коммерческие предприятия и другие заинтересованные стороны могут принять в связи с рекомендациями рассмотренного документа.

## 1.1. Определение понятия “торговля людьми»

Определение понятия торговли людьми (в английском языке используются термины “trafficking in human beings”, “human trafficking” и “trafficking in persons”) содержится в статье 3 Протокола ООН о торговле людьми.<sup>14</sup> Хотя Протокол ООН о торговле людьми, дополняющий Конвенцию против транснациональной организованной преступности, уделяет внимание, прежде всего, проблемам борьбы с транснациональными преступлениями, в которые вовлечены две или более стран, определение торговли людьми также применимо и к случаям торговли людьми внутри страны, когда люди становятся жертвами без пересечения границы (т.е. внутри своей страны или на территории другой страны).

В определении, приведенном в Протоколе о торговле людьми, перечисляются формы эксплуатации, являющиеся целью торговли людьми: “как минимум, эксплуатация проституции других лиц или другие формы сексуальной эксплуатации, принудительный труд<sup>15</sup> или услуги, рабство или обычаи, сходные с рабством, подневольное состояние или

14 См. определение в статье 3 Протокола ООН о торговле людьми, приведенное в глоссарии к настоящему докладу.

15 См. определение понятия “принудительный труд” в глоссарии. В Протоколе ООН о торговле людьми указывается, что принудительный труд или услуги являются одной из целей торговли людьми. Не все случаи принудительного труда связаны с торговлей людьми. По оценкам Международной Организации Труда, опубликованным в 2012 году, из 20,9 млн. человек, вовлеченных в принудительный труд, 2,2 млн. (10 процентов от общего числа) являются, по сообщениям, жертвами принудительного труда, навязанного государством. В частности, речь идет о труде заключенных в условиях, противоречащих установленным нормам, либо о труде, к которому принуждают в национальных вооруженных силах или повстанческих вооруженных формированиях (см.: Международная Организация Труда, Специальная программа действий по борьбе с принудительным трудом (САП-ФЛС), *ILO Global Estimate of Forced Labour: Results and Methodology* (Geneva, 2012).

12 Постоянный совет ОБСЕ, *Решение № 1107* Добавление к Плану действий ОБСЕ по борьбе с торговлей людьми: “Спустя одно десятилетие” PC.DEC/1107/Corr.1<sup>1</sup> (6 декабря 2013г.), раздел III, статья 1.7.

13 Там же, статья 1.6.

*извлечение органов*”. Некоторые из этих терминов уже были определены ранее конвенциями ООН или международными договорами еще до принятия Протокола ООН о торговле людьми, в то время как другие не имели точного толкования.<sup>16</sup>

Европейский Союз (ЕС) принял в 2002 году Рамочное решение, в котором проводилось различие между целями, ради которых может вестись торговля людьми, между “трудовой эксплуатацией” и “сексуальной эксплуатацией”. Понятие “трудовой эксплуатации” использовалось в документе для обозначения “эксплуатации труда или услуг этого лица в такой форме, которая, по меньшей мере, включает в себя принудительные или обязательные труд и услуги, рабство или практику, аналогичную рабству или крепостному состоянию”, т.е. употреблялось в качестве общего обозначения принудительного или рабского труда и сходных форм эксплуатации. Понятие “сексуальная эксплуатация” применялось в отношении “эксплуатации занятий лица проституцией или сексуальной эксплуатации в других формах, включая порнографию”.<sup>17</sup> Эта терминология используется также в ОБСЕ<sup>18</sup> и в настоящем исследовании.

Протокол ООН о торговле людьми выделяет три элемента, характеризующих торговлю людьми, достигшими 18-летнего возраста и старше:

- Вербовка (или “перевозка, передача, укрывательство или получение людей”) посредником;
- Жесткие методы контроля, используемые посредником – “угроза силой или ее применения, или другие формы принуждения” – в процессе вербовки, перевозки, передачи, укрывательства или получения;

16 Термины “эксплуатация проституции других лиц” и “другие формы сексуальной эксплуатации” не определены в Протоколе ООН о торговле людьми, “и, таким образом, он не затрагивает вопроса регулирования проблемы проституции государствами-участниками в своем соответствующем внутреннем законодательстве”. См.: Примечания для толкования, предназначенные для включения в официальные отчеты (travaux préparatoires) о ходе переговоров по Протоколу о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, дополняющему Конвенцию Организации Объединенных Наций против транснациональной организованной преступности, опубликованные в Докладе Специального комитета по разработке Конвенции против транснациональной организованной преступности о ходе первого-одинадцатого совещаний, Добавление о примечаниях для толкования, предназначенное для включения в официальные отчеты (travaux préparatoires) о ходе переговоров по Конвенции Организации Объединенных Наций против транснациональной организованной преступности и протоколов к ней, A/55/383/Add.1 (3 ноября 2000 г.). См. ниже, раздел 10.2.2, определение сексуальной эксплуатации, данное Генеральным секретарем ООН.

17 Европейский Союз, Рамочное решение Совета 2002/629/JHA от 19 июля 2002 года о борьбе с торговлей людьми, в Официальном Журнале Европейских сообществ L 203, 01/08/2002, статья 1, пункты 1 - 4.

18 См. Совет министров ОБСЕ, Решение №. 14/06 Активизация усилий по борьбе с торговлей людьми, в том числе в целях трудовой эксплуатации, на основе всеобъемлющего и инициативного подхода, MC.DEC/14/06 (5 декабря 2006 г.).

- Последующая эксплуатация или намерение эксплуатации одним из имеющихся способов, какими являются эксплуатация проституции других лиц, иные формы сексуальной эксплуатации, принудительного труда или услуг, рабство или обычаи, сходные с рабством, подневольное состояние или извлечение органов.<sup>19</sup>

В Протоколе ООН о торговле людьми указывается, что “согласие жертвы торговли людьми на запланированную эксплуатацию [...] не принимается во внимание, если было использовано любое из средств воздействия [...]” (статья 3(b)). Таким образом, с юридической точки зрения согласие лица на любое из перечисленных в Протоколе насильственных средств контроля является невозможным. Что касается негуманных методов, используемых торговцами для контроля над своими жертвами, важно отметить, что Протокол ссылается не только на “угрозы силой или применение других форм принуждения, но также упоминает “злоупотребление властью” и “уязвимостью положения” наряду с подкупом лиц путем предоставления им выплат с целью получения их очевидного согласия. Помимо этого, в Протоколе упоминается “обман”, который, по замечанию одного из комментариев к Протоколу ООН о торговле людьми, является широко распространенным методом побуждения людей к миграции путем заведомо ложного предложения о работе.<sup>20</sup>

Что касается детей, то в Протоколе ООН о торговле людьми ясно указывается, что ребенок не обязательно должен подвергаться жестким мерам воздействия (например, принуждению или обману) в процессе вербовки, для того чтобы данный случай можно было рассматривать как продажу. Если ребенка, не достигшего 18-и лет, завербовали (независимо от того, был ли он перемещен в иное место или нет), то этого достаточно, чтобы считать его жертвой торговли людьми. Кроме того, если

19 Эксплуатация проституции других лиц являлась темой предыдущей Конвенции ООН 1949 г. Принудительный труд являлся предметом рассмотрения двух конвенций Международной Организации Труда (МОТ). Рабство и обычаи, сходные с рабством, стали предметом внимания двух конвенций ООН. Изъятие органов в коммерческих целях обсуждалось на Ассамблее Всемирной Организации Здравоохранения (ВОЗ). Понятие “другие формы сексуальной эксплуатации” не получило определения в международных документах и не являлось предметом углубленного рассмотрения органами ООН.

20 “В большинстве случаев люди соглашаются на одни условия работы (с разрешением на работу, хорошими условиями труда и достойной оплатой), но затем их вынуждают трудиться в опасных, невыносимых условиях, взарпери и с мизерными зарплатами или без какой-либо платы”, доклад “Протокол ООН: несовершенный подход”, Program on Human Trafficking and Forced Labor, Center for Human Rights & Humanitarian Law (Washington DC), Issue Paper 1 (November 2010), <<http://www.rightswork.org>>, был доступен 2 марта 2011 г., но более не доступен в 2014 г..

при вербовке или перевозке ребенка - независимо от конечного намерения - используется любое из средств, применимых при торговле взрослыми (в том числе, угрозы, насилие, похищение или обман), такой случай также считается торговлей людьми.<sup>21</sup>

## 1.2. Случаи торговли людьми в условиях обычной деловой активности

Предприятия должны, как правило, быть конкурентоспособными и добиваться снижения расходов при продаже своей продукции другим предприятиям (и, в конечном итоге, населению). Это создает спрос на дешевые товары и услуги. Одним из методов сокращения производственных издержек служит минимизация затрат на рабочую силу. А одним из способов ее достижения является выплата работникам очень низких вознаграждений за труд (или работа без какой-либо оплаты) при одновременном лишении их права сменить работу (в том числе, путем использования принудительного труда или предложения таких же низкооплачиваемых альтернативных рабочих мест). Таким образом, настоятельная потребность в низких издержках производства может способствовать как использованию принудительного труда, так и возникновению ужасающих условий работы. Когда такие работники подвергаются подневольному труду (или тому, что называется “трудовой эксплуатацией”), они становятся жертвами торговли людьми. Потребность в дешевых товарах или услугах, заставляющая работодателя принуждать их к принудительному труду, является формой спроса, способствующей эксплуатации и ведущей к торговле людьми. Государства, ратифицировавшие Протокол ООН о торговле людьми, обязаны противодействовать подобному спросу даже в тех случаях, когда спрос на дешевые товары и услуги необязательно приводит к возникновению торговли людьми.

Некоторые предприятия легального бизнеса нанимают работников, завербованных посредниками или агентствами путем обмана или мошенничества, в основном посредством обременения их таким огромным долгом (за услуги по трудоустройству), что работники лишены возможности бросить работу. Подвергаясь принудительному труду, такие работники становятся жертвами торговли людьми. Другие юридически законные предприятия заключают договоры с поставщиками рабочей силы или “черными” посредниками по найму с тем, чтобы они обеспечивали их требуемыми работниками, которые, в очередной раз, становятся предметом

торговли. В обоих случаях, владельцы и администраторы соответствующих предприятий могут не подозревать, что их работники оказались жертвами торговли людьми. Наконец, некоторые предприятия прибегают к мерам принуждения, чтобы удержать людей на работе, например, угрожая им физической расправой или даже убийством, если те попытаются сбежать. Тем не менее, другие предприятия или потребители, которым они сбывают свою продукцию, по-видимому, остаются в неведении относительно факта использования мер принуждения и торговли людьми в отношении работников.

На некоторых предприятиях имеют место как случаи торговли людьми в целях эксплуатации проституции других лиц, так и коммерческая сексуальная эксплуатация детей, когда их помещения используются в процессе подобной эксплуатации, в частности, в гостиницах и других предприятиях гостиничной индустрии.

В любом случае, недопустимо, чтобы владелец или руководитель предприятия отговаривались своей неосведомленностью относительно фактов торговли людьми и получения их предприятиями прибыли в результате торговли людьми.

## 1.3. Проблемы, на предотвращение которых направлены кодексы поведения

В контексте международной торговли, когда импортеры и предприятия розничной торговли промышленно развитых стран покупают товары, произведенные в развивающихся странах по существенно более низким ценам по сравнению с ценами, предлагаемыми поставщиками в их собственных странах, обеспокоенность случаями принудительного труда и другими нарушениями трудовых прав в производственно-сбытовых цепях розничных предприятий, занимающихся сбытом продукции в промышленно-развитых странах, побудила многочисленные предприятия принять корпоративные кодексы (иногда называемые ‘кодексами поведения’). Эти кодексы прямо гарантируют недопущение принудительного труда и торговли людьми на их рабочих местах или предприятиях их поставщиков. Настоящее исследование посвящено обзору сфер применения таких кодексов, а также мер, призванных обеспечить, чтобы положения кодексов не оставались лишь пустыми словами (или “лакировкой действительности”), но служили действенным средством достижения поставленных целей.

<sup>21</sup> UNICEF, *Справочник по защите прав детей-жертв торговли людьми в Европе* (Женева, 2006г.), стр. 14 <[http://www.unicef.org/ceecis/protection\\_4440.html](http://www.unicef.org/ceecis/protection_4440.html)>, был доступен 12 августа 2014 г.

#### 1.4. Методология подготовки данного исследования

За последние два десятилетия обнародован значительный объем информации по проблеме корпоративной социальной ответственности, включая усилия предприятий положить конец нарушениям прав человека и трудовых прав на своих предприятиях или предприятиях поставщиков.<sup>22</sup>

Настоящее исследование основано главным образом на обзоре опубликованной или имеющейся в Интернете информации (на английском, французском, португальском, русском и испанском языках), касающейся усилий предприятий по снижению спроса или предотвращению форм эксплуатации, связанной с торговлей людьми. Дополнительная информация была получена в ходе 11-ой Конференции *Альянса против торговли людьми* на тему “Предотвращение торговли людьми в целях трудовой эксплуатации: достойная работа и социальная справедливость”, состоявшейся в Вене в июне 2011 года.

В конце 2013 года Постоянный совет ОБСЕ принял Добавление к Плану действий ОБСЕ по борьбе с торговлей людьми: “Спустя одно десятилетие”. Документ предусматривает обязательство профильных исполнительных структур ОБСЕ обновлять соответствующие внутренние правила “для обеспечения того, чтобы никакая деятельность исполнительных структур ОБСЕ, включая контракты на поставку товаров и услуг, не способствовала какой-либо форме ТЛ [торговли людьми]”.<sup>23</sup> Публикация настоящего исследования также представляется актуальной в рамках этих усилий.

22 Многочисленные материалы (на нескольких языках) собраны на веб-сайте Ресурсного центра Business and Human Rights Resource Centre, <<http://www.business-humanrights.org>>.

23 Постоянный совет ОБСЕ, *Решение №. 1107/Сорр.1*<sup>1</sup> Добавление к Плану действий ОБСЕ по борьбе с торговлей людьми: “Спустя одно десятилетие”, РС.ДЕС/1107/Сорр.1<sup>1</sup> (6 декабря 2013г.).

## ГЛАВА 2. ПРИРОДА СПРОСА, КОТОРОМУ ДОЛЖНЫ ПРОТИВОДЕЙСТВОВАТЬ КОДЕКСЫ ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ

### 2.1. Понимание природы спроса на услуги или товары, произведенные жертвами торговли людьми

Еще в 2002 году Совет министров ОБСЕ подчеркнул важность решения государствами-участниками проблемы «спроса на услуги лиц, ввозимых с целью их сексуальной эксплуатации, привлечения к принудительному труду, обращения в рабство или применения к ним иной практики, аналогичной рабству» и призвал «страны назначения принимать эффективные меры в отношении такого спроса, которые должны быть одним из ключевых элементов их стратегии эффективного недопущения торговли людьми и борьбы с нею, а также проявлять абсолютную нетерпимость по отношению к сексуальной эксплуатации, рабству и всем формам эксплуатации принудительного труда, независимо от его характера».<sup>24</sup>

Один из Специальных докладчиков ООН по вопросу о торговле людьми, особенно женщинами и детьми (чей мандат действовал в период 2008-2014 годов), г-жа Джой Нгози Эзейло представила краткий обзор толкования понятия «спроса» в контексте случаев торговли людьми. Она отметила, что:

«*Определение понятия спроса является экономическим термином, однако в контексте торговли людьми объектом спроса является труд, сопряженный с эксплуатацией, или услуги, нарушающие права человека того лица, которое оказывает услуги.*<sup>25</sup> Он включает спрос на сексуальную эксплуатацию; дешевый труд и домашнюю прислугу; извлечение и продажу органов; незаконное усыновление детей и принудительные браки; преступную деятельность или попрошайничество, а также принудительный труд военнослужащих.<sup>26</sup> Как отмечалось некоторыми авторами, процесс глобализации повысил спрос на дешевый труд и услуги, а также на секс-туризм.

«*Под связанными со спросом аспектами торговли людьми, как правило, понимаются характер и масштабы эксплуатации лиц, ставших жертва-*

*ми торговли людьми, после их прибытия в пункт назначения, а также социальные, культурные, политические, экономические, правовые и связанные с развитием факторы, формирующие спрос и способствующие процессу торговли людьми».*<sup>27</sup> В связи с этим, неправильно считать, что спрос в торговле людьми является спросом на проституцию, труд или услуги жертвы торговли. Спрос, скорее, должен толковаться расширительно как любой акт, который ведет к торговле людьми.<sup>28,29</sup>

Тот же Специальный докладчик отметила далее, что Глобальная инициатива ООН по борьбе с торговлей людьми (ГИБТЛ-ООН) определила три уровня спроса, связанного с торговлей людьми:

1. «спрос на уровне работодателей (со стороны работодателей, владельцев, администраторов или субподрядчиков);
2. «спрос на уровне потребителей – клиентов, пользующихся услугами проституток (в секс-индустрии), корпоративных потребителей (в производстве), членов домохозяйств (для труда в качестве домашней прислуги)<sup>30</sup>;
3. «спрос на уровне третьих сторон, вовлеченных в процесс» (т.е. вербовщиков и их пособников, включая различных посредников или коррумпированных чиновников).<sup>31</sup>

Данное исследование сосредоточено, в основном,

27 Управление ООН по наркотикам и преступности, *Сборник методических пособий по вопросам борьбы с торговлей людьми* (Вена, 2008г.), стр. 457, процитировано Специальным докладчиком.

28 Совет ООН по правам человека, *Доклад Специального докладчика по аспектам прав человека жертв торговли людьми, особенно женщинами и детьми*, г-жи Сигмы Худа, E/CN.4/2006/62 (20 февраля 2006г.), п. 52, процитировано Специальным докладчиком.

29 Совет ООН по правам человека, *Доклад, представленный Специальным докладчиком по вопросу о торговле людьми, особенно женщинами и детьми*, г-жой Джой Нгози Эзейло A/HRC/10/16 (20 февраля 2009г.), п. 51-52, вновь подтвержденные в 2014г. в документе: Совет ООН по правам человека, *Доклад, представленный Специальным докладчиком по вопросу о торговле людьми, особенно женщинами и детьми*, г-жой Джой Нгози Эзейло. *Добавление. Подведение итогов деятельности по случаю десятилетия мандата*, A/HRC/26/37/Add.2 (27 марта 2014г.), п. 68.

30 Домашний труд также являлся темой исследования другой публикации в тематической серии публикаций ОБСЕ. Некоторые домашние работники (в особенности, работники-мигранты) оказываются жертвами торговли людьми в целях эксплуатации в форме принудительного труда и рабства. См. Бюро Специального представителя и координатора ОБСЕ по борьбе с торговлей людьми, *Незащищенная работа, невидимая эксплуатация: торговля людьми в целях подневольного домашнего труда*, Тематическая серия публикаций № 4 (Вена, 2010 г.).

31 Совет ООН по правам человека, *Доклад, представленный Специальным докладчиком по вопросу о торговле людьми, особенно женщинами и детьми*, г-жой Джой Нгози Эзейло, A/HRC/23/48 (18 марта 2013 г.), п. 13.

24 Совет министров ОБСЕ, *Декларация о торговле людьми*, MC (10), JOUR/2 (Порту, 7 декабря 2002).

25 Управление ООН по наркотикам и преступности, *Сборник методических пособий по вопросам борьбы с торговлей людьми* (Вена, 2008г.), стр. 457, процитировано Специальным докладчиком.

26 Управление ООН по наркотикам и преступности и ГИБТЛ-ООН, *Торговля людьми: общий обзор* (2008г.), стр. 13, процитировано Специальным докладчиком.

на первом из этих уровней (“спросе потребителей”), причем больше внимания уделяется действиям, которые могут предпринять сами предприятия, и, одновременно, мерам, которые государства обязаны принять в целях воздействия на предприятия, а также усилиям гражданского общества и организаций работников, направленным на то, чтобы убедить предприятия в необходимости проведения соответствующей политики.

Различия в терминологии, употребляемой для обозначения в значительной степени схожих форм злоупотреблений - торговли людьми, принудительного труда, рабства, обычаев, сходных с рабством и подневольного состояния, – в некоторых случаях, по-видимому, ввели в заблуждение представителей общественности, в том числе и бизнес-сообщества. Они привели к тому, что руководители предприятий иногда не понимают очевидную важность принятия их предприятиями мер по противодействию торговле людьми. К моменту, когда предприятия впервые начали принимать кодексы поведения с целью установления стандартов на своих рабочих местах и предприятиях своих поставщиков, понятие “торговля людьми” еще не получило терминологического определения, вследствие чего кодексами предусматривался запрет принудительного и детского труда без какого-либо упоминания торговли людьми. Пристальное внимание собственно проблеме торговли людьми стало уделяться с 2000 года, когда некоторые предприятия, уже принявшие решение о запрете принудительного труда, начали пересматривать кодексы с целью включения в них также и положений о борьбе с торговлей людьми. Другие же по-прежнему полагали (ошибочно), что торговля людьми имеет место лишь в секс-индустрии и не считали себя обязанными предпринимать какие-либо усилия по борьбе с ней.

## 2.2. Обсуждение методов противодействия спросу

Продолжается обсуждение проблемы о допустимости прямого сравнения спроса на услуги людей, проданных с целью сексуальной эксплуатации, со спросом на услуги людей в области трудовой эксплуатации, и, следовательно, вопроса о том, должны ли различаться меры по снижению спроса на них. Основные вызывающие разногласия моменты касаются природы коммерческого секса и доли жертв торговли людьми, принуждаемых к эксплуатации преимущественно в индустрии секса, по сравнению с другими секторами экономики.

В частности, по оценкам доклада комитета Парламентской ассамблеи Совета Европы (ПАСЕ), пред-

ставленного в марте 2014 года, 84 процента жертв торговли людьми в Европе нелегально “переправляются для принуждения занятий проституцией” (их ежегодное число оценивалось в 70-140 тысяч человек). В докладе также выдвигалось предположение, что “жертвы торговли людьми представляют собой значительную часть работников секс-индустрии” в Европе.<sup>32</sup> Выпущенный в том же году доклад МОТ (о прибылях, получаемых торговцами людьми и другими лицами, содействующими эксплуатации) оценил число людей, подвергшихся принудительному труду в частном секторе в странах с развитой экономикой в мире и Европейском Союзе, в 1 миллион 300 тысяч человек. Из них менее четверти (300 тысяч) использовались в целях “принудительной сексуальной эксплуатации, а более трех четвертей (1 миллион) “подвергались принудительной трудовой эксплуатации”.<sup>33</sup> Ввиду огромных расхождений между процентом людей, эксплуатируемых в индустрии секса по отношению к другим секторам (84 процента по сравнению с 23 процентами по данным первого источника, и 16 процентов по сравнению с 77 процентами - в соответствии со вторым) представляется уместным замечание Национального докладчика Нидерландов:

“ Цифры используются для подтверждения точек зрения и могут составлять основу для проведения активных мер в области политики. Вместе с тем, мнения иногда основываются на непроверенных, ненадежных или неточных данных. Например, иногда прибегают к оценкам из более ранних исследований с целью продемонстрировать вызывающие тревогу масштабы проституции или торговли людьми без проверки методов, использованных исследователями для получения подобных цифровых данных. Однако “отсутствие данных предпочтительнее, чем наличие недостоверных данных.”<sup>34</sup>

Некоторые специалисты утверждают, что всего лишь часть мужчин и женщин, зарабатывающих деньги в обмен на оказание сексуальных услуг, были принуждены заниматься этим. Такие эксперты считают, что в основу анализа спроса на услуги этих людей могут быть положены те же критерии, что и

32 Парламентская Ассамблея Совета Европы, Комитет по равенству и недискриминации. *Prostitution, trafficking and modern slavery in Europe*. - Парламентская Ассамблея Совета Европы, документ 13446 (20 марта 2014г.).

33 МОТ, Прибыль и бедность. *Экономика принудительного труда* (Женева, 2014г.), стр. 17 (Табл. 2.2).

34 Национальный докладчик Нидерландов по вопросам торговли людьми и сексуального насилия над детьми, *Does legalised prostitution generate more human trafficking?* (2013г.), <[http://www.dutchrappporteur.nl/Images/dutch-rappporteur.does-legalised-prostitution-generate-more-human-trafficking.2013\\_tcm64-558164.pdf](http://www.dutchrappporteur.nl/Images/dutch-rappporteur.does-legalised-prostitution-generate-more-human-trafficking.2013_tcm64-558164.pdf)>, был доступен 12 августа 2014 г.

для ситуаций трудовой эксплуатации, поскольку не каждого человека, добывающего средства на существование подобным образом, заставили заниматься проституцией обманом или насильственным путем.<sup>35</sup> Другие полагают, что коммерческий секс как способ зарабатывания денег, по своей сути, является унижением человеческого достоинства (или что покупка сексуальных услуг, особенно женщин, порочит их репутацию в обществе), отмечая, что многие женщины, практикующие такой секс, являются жертвами злоупотреблений. В таких случаях меры по снижению спроса, включая законодательство об уголовной ответственности любого лица, оплачивающего сексуальные услуги, рассматриваются как необходимые и оправданные, независимо от конкретного числа насильственно вовлеченных в подобную ситуацию лиц. Например, Президент США Джордж Буш в 2002 году четко сформулировал позицию США в отношении проституции, заявив, что США *“выступают против проституции или любых других связанных с ней видов деятельности, включая сутенерство, сводничество или содержание публичных домов, как способствующих явлению торговли людьми.”*<sup>36</sup> Руководствуясь этим подходом, США регулярно включают запрещение всех форм коммерческого секса в число рекомендуемых мер по противодействию торговле людьми (в том числе, применительно к политике в области закупок и кодексам поведения государственных служащих или других лиц).

Специальный докладчик ООН по вопросу о торговле людьми, особенно женщинами и детьми, г-жа Джой Эзейло подвела итоги обсуждения в своем докладе на Генеральной Ассамблее ООН в 2010 году, отметив, что

35 Lin Lean Lim, *Trafficking, demand and the sex market*, доклад, представленный на Международном симпозиуме Гендерные аспекты глобализации 12 марта 2007.

36 Президентская Директива о национальной безопасности № 22 от 16 декабря 2002, <<http://www.combat-trafficking.army.mil/documents/policy/NSPD-22.pdf>>. Заявление Президента следует рассматривать в контексте определения того, что именно считается торговлей людьми, принятого США в 2000 году незадолго до согласования толкования этого понятия в ООН. Закон о защите жертв торговли людьми от 28 октября 2000 года, совсем недавно расширенный разделом XXII о продлении срока действия Закона о насилии в отношении женщин 2013 года, приводит определение торговли людьми, причисляя ее к “наиболее серьезным формам злоупотреблений” как “(А) торговлю в целях сексуальной эксплуатации, при которой предоставление сексуальных услуг в коммерческих целях является результатом применения силы, обмана или принуждения, либо если лицо, вынужденное участвовать в подобном акте, не достигло 18-летнего возраста или как”(В) вербовку, укрывательство, перевозку, предоставление или получение людей для целей эксплуатации их труда или услуг посредством применения силы, обмана или принуждения к состоянию принудительного труда, педофилии, долговой кабалы или рабства” (раздел 103(8)). Определение “торговли людьми в целях сексуальной эксплуатации”, в свою очередь, означает “вербовку, укрывательство, перевозку, предоставление или получение людей для эксплуатации в целях коммерческого секса” (раздел 103(9)).

*“ [...] Не существует единства мнений в вопросе о том, каким образом следует решать проблему спроса на эксплуатацию сексуальных услуг в коммерческих целях. С одной стороны, существует мнение, что проституция неразрывно связана с торговлей людьми и, следовательно, торговлю людьми невозможно предотвратить, не обуздав спрос на проституцию. Исходя из этих позиций, некоторые страны приняли законы, устанавливающие уголовную ответственность за покупку или навязывание услуг сексуального характера, в результате чего, по имеющимся сообщениям, существенно сократилось число иностранок, занимающихся уличной проституцией, что привело к снижению прибыльности рынка сексуальных услуг. С другой стороны, сторонники ‘свободного выбора’ проводят четкое разграничение между проститутками, добровольно работающими в секс-индустрии, и лицами, ставшими жертвами торговли людьми, которых принуждают заниматься проституцией. Они не рассматривают отмену проституции в качестве эффективной стратегии сокращения масштабов торговли людьми и отстаивают право проститутки зарабатывать на жизнь своим трудом и создавать организации для защиты своих прав.”*<sup>37</sup>

Два основных подхода, выявленных при обсуждении, привели к двум существенно различающимся моделям регулирования или пресечения проституции в Европе, в частности, применяемым в настоящее время в Нидерландах и Швеции.<sup>38</sup> В первой из стран, проституция легализована как профессия, в то время как в Швеции покупка сексуальных услуг является уголовным преступлением. В зависимости от принятого подхода, меры по борьбе со спросом в секс-индустрии различаются радикальным образом. В некоторых странах преступлением являются различные практики, связанные с проституцией, например, навязывание услуг сексуального характера клиентам или содержание публичного дома, между тем как в других странах уголовным преступлением считается покупка сексуальных услуг (Швеция). Согласно принятому Швецией *Законоу о запрете на покупку сексуальных услуг* (SFS 1998:408), покупка сексуальных услуг квалифицируется в качестве пре-

37 Генеральная Ассамблея ООН, *Торговля людьми, особенно женщинами и детьми*, Промежуточный доклад Специального докладчика по вопросу о торговле людьми, особенно женщинами, г-жи Джой Эзейло A/65/288 (9 августа 2010г.), п. 34.

38 Существует целый ряд других моделей. В некоторых странах проституция рассматривается как административное правонарушение и подлежит наказанию как таковое (посредством взимания штрафов), в то время как сутенерство признается уголовным преступлением.

ступления, наказуемого штрафом либо лишением свободы на срок до шести месяцев.<sup>39</sup> Министерством юстиции Швеции в 2010 году были опубликованы результаты аналитического обзора о выполнении этого закона за период 1998-2008 годов, в котором делается вывод о том, что запрет на покупку сексуальных услуг способствовал борьбе с проституцией. В обзоре приводятся данные, свидетельствующие о снижении числа уличных проституток в трех крупнейших городах Швеции с 730 женщин в 1998 году до менее трехсот к 2008 году. В обзоре отмечается, что, *“хотя сложно с точностью определить масштабы торговли людьми с целью сексуальной эксплуатации в Швеции, данные свидетельствуют, что запрет на покупку сексуальных услуг оказал влияние на уровень их распространенности”*.<sup>40</sup> В приводимых в обзоре данных приводится мнение (согласно внутренней информации шведской полиции, выраженной преступниками), что Швеция не является подходящим местом для рынка сексуальных услуг, а также даются ссылки на донесения полиции, свидетельствующие о том, что при проведении полицейских рейдов в публичных домах Швеции обнаружено в среднем лишь от двух до четырех женщин. При этом в обзоре высказывается предположение о том, что в других странах Европы в публичных домах работает значительно большее число женщин. Основываясь на учете имеющихся данных о количестве людей, перемещенных в Европе в качестве живого товара, вышеупомянутый комитет Парламентской Ассамблеи Совета Европы пришел к выводу, что *“[ ] Меры по запрету на покупку сексуальных услуг, по-видимому, оказывают положительное влияние на снижение масштабов торговли людьми”*.<sup>41</sup>

В Нидерландах, напротив, запрет на проституцию был снят в 2000 году, и местные органы власти выдают предприятиям коммерческой секс-индустрии лицензии на ведение такой деятельности. По сообщениям, национальная организация, представляющая владельцев публичных домов, *Vereniging voor Exploitanten Relaxbedrijven* (VER), использовала свое влияние в рамках индустрии секса в попытке обеспечить со-

блюдение условий лицензий (предусматривающих, в частности, чтобы в лицензированных заведениях не присутствовали женщины, ставшие предметом торговли) и не допускать к работе не имеющие лицензий заведения (в которых, по всей вероятности, заняты такие женщины). Тем не менее, эффективность усилий со стороны заведений индустрии коммерческих сексуальных услуг по противодействию торговле людьми по-прежнему вызывает сомнения.

Как в Швеции, так и в Нидерландах принятие добровольных кодексов или иных инициатив по противодействию торговле людьми не отдается на усмотрение работодателей в индустрии сексуальных услуг. Они обязаны следовать букве закона (хотя их усилия по соблюдению этого требования, равно как и действия властей по обеспечению выполнения закона оказываются в разной степени эффективными). Исследование Международного центра развития миграционной политики (МЦР-МП), посвященное различным правовым подходам в ЕС, показало, что *“для компетентного заключения и информирования лиц, ответственных за разработку политики, относительно воздействия типов этих законодательств необходим более независимый и методологически обоснованный анализ”*.<sup>42</sup>

Очевидно, что различия в политике, присущие этим отличающимся друг от друга подходам, при использовании одинаковой терминологии (“торговля людьми”) для обозначения разнообразного набора методов вводят в заблуждение и подрывают единство мнений, которого международному сообществу удалось достичь с принятием в 2000 году Протокола ООН о торговле людьми.<sup>43</sup>

Некоторые комментаторы отмечали, что в случаях

39 В связи с реформой законодательства в сфере сексуальных преступлений в 2005г. закон был отозван и заменен новым законодательством о запрете на покупку сексуальных услуг (глава 6, раздел 11 Уголовного кодекса). Правительственный сайт сообщает, что *“Причиной принятия законодательства, касающегося покупки сексуальных услуг, была и остается важность борьбы с проституцией для общества. Считается, что проституция наносит серьезный вред не только отдельным лицам, но и обществу в целом. Широко распространенные преступления, как, например, торговля людьми в целях сексуальной эксплуатации, физические посягательства, сводничество и торговля наркотиками обычно связаны с проституцией”* (Government Offices of Sweden, *Legislation on the purchase of sexual services*, <<http://www.sweden.gov.se/sb/d/4096/a/119861>>, был доступен 10 июля 2014 г.).

40 A. Skarhed, *Förbud mot köp av sexuell tjänst. En utvärdering 1999-2008* [SOU 2010:49] (Stockholm, 2010), p. 122, unofficial translation.

41 Комитет по равенству и недискриминации ПАСЕ, *Prostitution, trafficking and modern slavery in Europe*. Doc. 13446 (20 March 2014.), p. 1.

42 Международный центр развития миграционной политики (МЦР-МП), *Legislation and the Situation Concerning Trafficking in Human Beings for the Purpose of Sexual Exploitation in EU Member States* (2009), p. 12. Далее авторы отмечают, что *“в конечном счете, реализация предполагаемых преимуществ этой политики зависит от фактического осуществления мер, включая обеспечение строгого соблюдения законодательства по борьбе с принудительной проституцией и торговлей людьми в целях сексуальной эксплуатации”*. По сообщениям, в 2014 году МЦРМП, при поддержке Европейской комиссии, занимался организацией последующего проекта по проблеме ‘спроса’ См. <[http://www.icmpd.org/fileadmin/ICMPD-Website/ICMPD-Website\\_2011/ICMPD\\_General/News/DemandAT/DemandAT\\_Summary-of-the-project\\_February2014\\_Final.pdf](http://www.icmpd.org/fileadmin/ICMPD-Website/ICMPD-Website_2011/ICMPD_General/News/DemandAT/DemandAT_Summary-of-the-project_February2014_Final.pdf)>.

43 Комментируя в 2014 году то, что она называет “сложной и спорной проблемой торговли людьми и проституции”, Специальный докладчик ООН по вопросу о торговле людьми, особенно женщинами и детьми, г-жа Джой Ээйло отметила, что дискуссии по этим двум явлениям “часто наносят вред более масштабным целям продвижения вопроса о достоинстве, свободах и правах человека.” (См.: Совет ООН по правам человека, *Доклад Специального докладчика по вопросу о торговле людьми, особенно женщинами и детьми, г-жи Джой Ээйло. Addendum. Подведение итогов деятельности по случаю десятилетия мандата*, A/HRC/26/37/Add.2 (27 March 2014), n. 78).



принудительного труда понятие спроса может “пониматься как относящееся к спросу работодателей на дешевый труд уязвимых групп работников” и к “спросу потребителей на дешевые товары и услуги”, как предположил один из выступавших на Совещании ОБСЕ по рассмотрению выполнения обязательств, посвященных человеческому измерению.<sup>44</sup> Важно отметить, что в обоих случаях, требования (работодателей) и спрос (потребителей) отражают предпочтения лиц, принимающих решения о покупках (дешевого труда или товаров), а не являются намеренным выбором в пользу принудительного труда.

Авторы доклада МОТ (см.ссылку) считают, что

“ Главным побудительным мотивом для торговли в целях трудовой эксплуатации является отсутствие применения и обеспечения соблюдения норм труда как в странах происхождения, так и в странах назначения. Эти нормы включают соблюдение минимальных условий труда и согласие на работу в таких условиях.”<sup>45</sup>

Такой анализ в целом согласуется с подходом, принятым ОБСЕ в соответствии с *Планом действий ОБСЕ по борьбе с торговлей людьми*, утвержденным в 2003 году и призывающим “страны назначения из числа государств-участников ОБСЕ “принимать меры по решению проблемы незащищенного, неофициального и зачастую нелегального труда с целью установления баланса между спросом на дешевую рабочую силу и возможностями законной миграции”.<sup>46</sup> Подобный призыв содержится и в выступлении (2010 г.) Специального докладчика ООН по вопросу о торговле людьми, особенно женщинами и детьми, г-жи Джой Эзейло, заявившей, что, “[ ] Важно решать проблемы, связанные с неадекватностью норм регулирования и трудовых прав, как одним из важнейших структурных факторов, стимулирующих торговлю людьми как для целей сексуальной эксплуатации, так и для целей

эксплуатации их труда”, а также “настоятельно необходимо решить проблему спроса на дешевый и эксплуатируемый труд и услуги на основе реализации мер по защите трудовых прав и регулированию миграции.”<sup>47</sup>

Очевидно, что при наличии достойной работы и более высокой оплаты труда в странах происхождения (или если разрыв в заработной плате в разных странах не столь велик), предложение мигрантов как источника рабочей силы для незащищенной, неофициальной или нелегальной работы может таким образом иссякнуть.

### 2.3. Потребительский спрос

Все члены общества являются потребителями, которые могут потенциально способствовать извлечению прибыли торговцами людьми, оплачивая оказываемые услуги или товары, произведенные жертвами торговли. Потребители редко поступают подобным образом преднамеренно. Отдельные потребители создают спрос на конкретные товары (в особенности на дешевые товары) или услуги (в число которых входят коммерческие сексуальные услуги, труд в качестве домашней прислуги и индивидуальный уход, в частности, за престарелыми или немощными). Вместе с тем, совсем неудивительно, что лишь немногие потребители отдают себе отчет об условиях трудового соглашения или труда, включая производство товаров или оказание услуг. Потребители, возможно, хотели бы избежать участия в получении прибыли торговцами или недобросовестными работодателями, однако не знают, как это сделать.

Не составляет особого труда понять, что решения мужчин и молодых людей, оплачивающих услуги коммерческого секса, качественно отличаются от решения покупателя в магазине о том, какие помидоры или одежду купить, либо от решения агентства по уходу о том, каких социальных работников нанять. Те покупатели, которые придерживаются мнения, что оплата коммерческого секса пагубна по своей сути (и губительна для репутации женщин), рассматривают подобные решения покупателей как в корне отличающиеся от решений о покупке других услуг или товаров.

Природа влияния потребителей достаточно проста: они принимают решение покупать или не покупать конкретный товар или услугу и, при наличии спектра товаров или услуг, соответствующих их потребностям, делают свой выбор. В принци-

44 J. O’Connell Davidson (Nottingham University, United Kingdom), in *Addressing the demand factors in trafficking in persons*, in Office for Democratic Institutions and Human Rights, *Overview of Special Day on Trafficking at the 2006 OSCE Human Dimension Implementation Meeting and Summary of Key Recommendations* (Warsaw, 27 October 2006), <[http://www.osce.org/documents/odhr/2006/11/21990\\_en.pdf](http://www.osce.org/documents/odhr/2006/11/21990_en.pdf)>, документ был доступен 23 декабря 2009 г., но более не доступен в 2014 г.

45 ILO, *Getting at the Roots: Stopping Exploitation of Migrant Workers by Organized Crime*, Perspectives on Labour Migration, P. A. Taran and G. Moreno-Fontes Chammartin (Geneva, 2002). Авторы отмечают далее, что “Терпимость к ограничениям свободы передвижения, продолжительному рабочему дню, неэффективной защите здоровья и безопасности или ее полному отсутствию, невыплате заработной платы, неудовлетворительным условиям проживания и прочему, все вместе способствует расширению рынка мигрантов-жертв торговли людьми, не имеющих иного выбора, как продолжать работу в невыносимых и неприемлемых для легального труда условиях.”

46 Постоянный совет ОБСЕ, *Решение № 557 План действий ОБСЕ по борьбе с торговлей людьми* (Вена, 24 июля 2003 г.), глава IV, пункт. 3.2.

47 Генеральная Ассамблея ООН, *Торговля людьми, особенно женщинами и детьми*, Промежуточный доклад Специального докладчика по вопросу о торговле людьми, особенно женщинами и детьми, г-жи Джой Эзейло, A/65/288 (9 августа 2010г.), п. 38.

пе, индивидуальные потребители в знак протеста могут оказать воздействие как покупатели своим выбором в связи с возникшими у них опасениями, что товар мог быть произведен в бесчеловечных условиях (например, в связи с его излишней дешевизной), или намеренно предпочесть покупку альтернативного товара (даже более дорогостоящего), либо вовсе отказаться от покупки конкретного товара. В действительности же, для того, чтобы убедить потребителя поступить подобным образом, необходима четкая и достоверная информация. Как только отдельные предприятия начнут доводить до сведения общественности информацию о принимаемых ими мерах по предупреждению случаев торговли людьми или принудительного труда в своих производственно-сбытовых цепях, потребители смогут, в принципе, учесть эту информацию. В отдельных случаях, индивидуальные потребители солидаризируются с другими (например, такими, как группы защитников интересов потребителей или организации работников) для участия в проведении кампаний относительно конкретных товаров (например, кампания «За честные продукты», которая описана в следующем разделе) или организуются в лоббистские группы, нацеленные на оказание влияния на конкретные предприятия розничной торговли. Инициативы этих потребителей предусматривают написание обращений, публичные протесты, бойкотирование конкретной продукции магазинов или розничных сетей, выражение своих претензий администрации магазинов и участие в мероприятиях акционеров. Кроме того, многие индивидуальные потребители принимают участие в выборах в качестве избирателей, тем самым оказывая определенное влияние на политику властей в отношении бизнеса с помощью урн для избирательных бюллетеней или посредством прямого лоббирования политиков.

Вместе с тем, предпринимательские структуры и крупные организации (например, органы местной и центральной власти и государственные предприятия) также формируют спрос на товары и услуги, покупаемые ими у других компаний. Потенциально, они обладают намного более широкими возможностями для оказания положительного воздействия на условия работы на предприятиях своих поставщиков, в частности, приостанавливая закупки, причем условием их возобновления служит готовность поставщика к проведению эффективных реформ и созданию действенных схем подотчетности. В то время, как индивидуальные потребители в основном осознают, что их решения относительно покупок, сами по себе, оказывают лишь незначительное воздействие, крупный бизнес и организации понимают, что имеют огромное

влияние на своих поставщиков. Имеющиеся в их распоряжении возможности являются предметом изучения настоящего исследования.

### 2.3.1. Данные о последствиях влияния потребительского выбора

Несмотря на широкую огласку, которую в последнее десятилетие получили случаи торговли людьми и эксплуатации, свидетельства заметного влияния, оказываемого на принимаемые потребителями решения о покупках, ограничиваются относительно незначительным числом предметов потребления в случаях, когда в рамках активных рекламных кампаний внимание привлечено к конкретному продукту или розничной сети. Даже если потребители и подозревают, что расходуемые ими деньги, *возможно, достигнут* торговцам людьми или работодателям, допускающим злоупотребления, они, скорее всего, предпочтут не менять своих решений о трате денег на том разумном основании, что не могут отличить услуги или товары, произведенные людьми - жертвами торговли или других видов жестокого обращения, от товаров, изготовленных работниками, имеющими легальный статус.

В кампаниях по борьбе с детским трудом, проводившихся в 1990-х, встречались случаи, когда решение потребителей отказаться от покупки некоторых товаров оказывало влияние на ситуацию, а также примеры, когда потребители намеренно отдавали предпочтение товарам, имевшим определённый сертификат-гарантию (иногда называемый «социальной маркировкой») того, что при их производстве не использовался детский труд. Например, после придания огласке в 1996 году факта привлечения детей к производству футбольных мячей предприятия розничной торговли отметили падение продаж мячей, к которым не прилагалась гарантия об их изготовлении без применения детского труда. В 2005 году американские ученые провели исследование, касающееся готовности потребителей платить более высокую цену за товары, на этикетках которых указывается, что они произведены в соответствии с надлежащими нормами труда.<sup>48</sup> Исследователи отметили, что потребители в целом заявляли о своей готовности платить дополнительные деньги за товары, изготовленные в достойных условиях труда, а не на предприятиях с потогонной системой. Проводя эксперимент в одном из магазинов Нью-Йорка, они получили доказательства такой готовности и подтвердили факт

48 M. Hiscox and N. Smyth, *Is There Consumer Demand for Improved Labor Standards? Evidence from Field Experiments in Social Product Labeling* (2008), <<http://scholar.harvard.edu/hiscox/ethical-supply-test>>, было доступно 16 июня 2014г.

увеличения объема продаж товаров с соответствующей маркировкой, несмотря на повышение цен на товар на 10-20 процентов по сравнению с прежней ценой, поставленной до того, как он был снабжен такой этикеткой (подтверждающей, что он изготовлен с соблюдением трудовых норм). Исследователи пришли к выводу о существовании “потенциально высокого потребительского спроса” на социальную маркировку, в особенности в отношении надлежащих трудовых норм.<sup>49</sup> В дальнейшем, кампании по предоставлению индивидуальным потребителям информации, связанной с такими проблемами, как “следы рабства” на определенных товарах, проводились главным образом именно в США.<sup>50</sup>

### 2.3.2. Социальная маркировка

Другой американский ученый высказал противоположное мнение, заявив, что повышение заработной платы в развивающихся странах и ограничение продолжительности рабочего дня останутся серьезной проблемой до тех пор, пока потребители, а, следовательно, и компании, ориентируются, прежде всего, на цену, которую они платят в магазине.<sup>51</sup> Он полагает, что поставщики и субподрядчики в развивающихся странах, вероятно всего, понимают, что, несмотря на необходимость сохранения видимости социальной ответственности, в действительности бизнес-структуры Запада по-прежнему предпочитают заключать договоры с фабриками, производящими товары с соотношением высокое качество/низкая стоимость. Они готовы принуждать своих работников трудиться сверхурочно, чтобы выполнять заказы в предельно сжатые сроки (особенно в швейной промышленности, где розничные сети требуют от своих поставщиков производить новые товары чрезвычайно быстро с тем, чтобы поспевать за модными трендами). Такая интерпретация исходит из предположения, что цены, которые потребители готовы платить, являются главным определяющим фактором. На практике, среди импортеров, как представляется, идет обмен мнениями относительно недостатков социальной маркировки в плане получения коммерческой выгоды, поскольку они осознают риски стратегии для предприятий розничной торговли и отрасли в целом, а также учитывают тот факт, что потребители едва ли смогут отличить подлинную

этикетку от фальшивой грамоты, используемой недобросовестными конкурентами.

Применение социальной маркировки может сработать лишь в том случае, если потребители испытывают доверие к этикетке и информации, которую предоставляет бизнес, продвигающий социально маркированный или другие товары. Предположительно, такого доверия можно добиться в случае, если этикетка подтверждается гарантиями независимой организации с надежной инспекционной системой проверки содержащихся в этикетке заявленных свойств продукта. Таким образом, нежелание предприятий розничной торговли стандартизировать информацию, представляемую ими потенциальным покупателям, в некоторой степени препятствует социальной маркировке товаров.

Хотя проблема торговли людьми получила широкое освещение, основное внимание уделялось сектору сексуальных услуг, в то время как использование принудительного труда взрослых при производстве товаров на экспорт или для торговли не привлекло такого же внимания, как эксплуатация детского труда и не вызвало подобного возмущения общественности. В целом, сочетание неосведомленности с господствующей идеологией о преимуществах свободного рынка убеждает большинство потребителей в целесообразности покупки товаров по возможно более низким ценам. Они также считают, что действующим на различных уровнях институтам (например, властям, импортерам или розничным сетям) следует принимать меры по предотвращению злоупотреблений в отношении работников, занятых в производстве покупаемых ими товаров, а не ожидать, что самостоятельные решения индивидуальных потребителей о покупках могли бы иметь такой же эффект.

<sup>49</sup> Ibid.

<sup>50</sup> См. <<http://www.slaveryfootprint.org>> сайт, содержащей информацию об этой инициативе, первоначально предназначенной для ознакомления потребителей со сведениями по конкретным товарам на основе данных из пяти опубликованных источников. В дальнейшем, она стала частью более широкой инициативы, известной под названием ‘сделано в свободном мире’ (См.: <<http://madeinafreeworld.com>>, было доступно 6 августа 2014г.).

<sup>51</sup> D. Vogel, *The Market for Virtue: The Potential and Limits of Corporate Social Responsibility* (Washington DC: Brookings Institution Press, 2005).

## ГЛАВА 3. ЧТО ПРОИСХОДИТ, КОГДА ПРЕДПРИЯТИЯ НЕ ПРИНИМАЮТ МЕР ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ ТОРГОВЛЕ ЛЮДЬМИ ИЛИ СВЯЗАННЫМ С НЕЙ ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЯМ?

Если принятые превентивные меры оказываются недостаточными, имеют место злоупотребления (в настоящее время для обозначения нарушений прав человека в процессе предпринимательской деятельности в системе ООН употребляется термин “неблагоприятные воздействия на права человека”). В последние два десятилетия проводились бесчисленные кампании, призывающие бизнес и индивидуальных потребителей не покупать определенные товары, произведенные, по имеющимся сведениям, с использованием труда жертв торговли людьми или принудительного и детского труда либо других злоупотреблений на рабочих местах. Некоторые из них рассматриваются в последующих главах. В результате многих акций удалось частично добиться поставленных целей путем убеждения компаний, покупающих или продающих определенные товары, в необходимости принять меры с тем, чтобы покончить с практикой подобных злоупотреблений со стороны их поставщиков.

### 3.1. Пример 1: Сельскохозяйственная продукция в США

Первый пример касается инициативы в США. В кампании “За честные продукты” (Fair Food) участвовало объединение активистов, привлечших потребителей к поддержке их требований. Она была развернута правозащитной организацией местной общины сельскохозяйственных работников “Коалиция работников Иммокале” (CIW),<sup>52</sup> членам которой в начале 1990-х стало известно о нескольких жертвах торговли людьми в целях трудовой эксплуатации среди сельскохозяйственных работников во Флориде и других штатах на юго-востоке США. CIW оказала содействие Министерству юстиции США в успешном проведении расследования и судебного преследования этих случаев, что помогло квалифицировать торговлю людьми в США как федеральное преступление.<sup>53</sup>

Инициатива «За честные продукты» была нацелена на борьбу с торговлей людьми и использованием принудительного труда в фермерских хозяйствах США, а также на ликвидацию нищеты и борьбу с отсутствием прав, способствовавшим широкому распространению случаев современного рабства. Активисты потребовали от закупающих помидо-

ры корпораций использовать свое рыночное влияние для повышения заработной платы и улучшения условий труда. Кампания получила широкую поддержку НПО, религиозных организаций, студенческих и рабочих объединений, а также активистов кампаний против торговли людьми и рабства, которые призывали потребителей бойкотировать Taco Bell, продовольственную корпорацию, покупающую помидоры, выращенные на фермах Флориды. Более широкая задача бойкота состояла в том, чтобы убедить розничные сети сотрудничать с CIW в целях увеличения заработной платы сельскохозяйственных работников и, посредством этого, устранения понижающего давления, оказываемого закупочной стратегией ритейлеров на заработок сборщиков помидоров (в частности, компания, закупающая большие партии помидоров, смогла использовать свою покупательную способность, чтобы добиться низких цен). Другой целью являлось требование разработки кодекса поведения, обеспечивавшего соблюдение политики нулевой терпимости по отношению к использованию принудительного труда.<sup>54</sup> В конечном итоге, в 2005 году головная компания Yum! Brands, к которой принадлежала Taco Bell, согласилась взаимодействовать с CIW с целью повышения заработной платы сельскохозяйственным работникам и принятия согласованного с CIW кодекса поведения “За честные продукты” для своих поставщиков сельскохозяйственной продукции.

В ответ на эту инициативу некоторые предприятия предприняли свои собственные действия, не упоминая при этом CIW или кампанию “За честные продукты”. Предприятие быстрого питания Бургер Кинг организовало в 2007 году пресс-конференцию с исполнительным вице-президентом биржи производителей, занимающихся выращиванием помидоров в Флориде (Florida Tomato Growers Exchange), сельскохозяйственным кооперативом, представляющим более 90 процентов фермеров Флориды, пытаясь заглушить растущие призывы к компании Бургер Кинг подписать соглашение “За честные продукты” с Коалицией работников Иммокале (CIW)<sup>55</sup> Исполнительный вице-директор заявил журналистам, что обвинения в закабалении сборщиков помидоров являются абсолютно беспочвенными: “Мы не намерены терпеть обвинения в том, к чему мы не имеем отношения. Конечно, это нельзя назвать рабочей силой, удерживаемой в подневольном состоянии”.<sup>56</sup>

Сельхозпроизводители основали некоммерческую организацию, известную как SAFE (Социально ответственные работодатели сельскохозяйственных работников), которые взяли на себя труд по проверке соблюдения трудовых прав сельскохозяйственных работников. Вместе с тем, они пытались выполнить свою задачу без привлечения организаций работников или других объединений к этому процессу. По имеющимся данным, SAFE занялась проверкой ферм в 2006 году, а уже к ноябрю 2007 года НПО пришла к за-

52 Коалиция работников Иммокале насчитывает “четыре тысячи членов, занимающихся в основном сбором урожая помидоров и апельсинов во время сельскохозяйственного сезона в штате Флорида, длящегося с сентября по май, а затем сбором всего, начиная от помидоров и яблок для производства фруктовых соков до сбора урожая голубики, перемещаясь летом по всей территории США с юго-востока и вдоль восточного побережья далее на север до штата Нью Йорк”. Laura Germino, *Coalition of Immokalee Workers, presentation at Technical Seminar on Trafficking for Labour Exploitation in the Agricultural Sector, OSCE, Vienna, 27-28 April 2009*, <<http://www.osce.org/what/trafficking/62945>>, была доступна 23 июня 2010 г.

53 Notably *US vs. Flores, 1997; US vs. Cuello, 1999*.

54 Noelle Damico (Presbyterian Church U.S.A. Campaign for Fair Food), “Brief Overview of the Campaign for Fair Food”, <<http://www.pcusa.org/resource/pcusa-campaign-fair-food-brief/>>.

55 Компания Бургер Кинг позднее подписала соглашение под названием “За честные продукты” с Коалицией в апреле 2008 г.

56 E. Walker, “Tomato companies, workers and fast food firms square off”, *Miami Herald*, 20 November 2007, quoted on the website of the Florida Tomato Growers Exchange, <<http://www.floridatomatogrowers.org/news/newsdetails.aspx?id=15>>, был доступен 28 ноября 2011 г.

ключению, что девять из двенадцати основных ферм-производителей помидоров во Флориде заслуживают сертификации. В том же месяце газеты привели высказывания президента компании (Intertek Sustainability Solutions), отслеживающей деятельность цепи поставок, о том, что ревизия “не обнаружила случаев рабского труда.” Однако, в тот же самый день, 20 ноября 2007 года, три сборщика помидоров явились в местный офис окружного шерифа, бежав двумя днями ранее через вентиляционный лючок запертого грузовика, в котором они содержались против воли своими нанимателями. Ими оказалась семья, поставлявшая работников для сбора помидоров на фермах, владельцами которых являлись некоторые крупнейшие производители помидоров во Флориде.<sup>57</sup> Двум членам этой семьи впоследствии были предъявлены обвинения в сговоре, принудительном удержании работников в подневольном состоянии и кабале. В феврале 2008 года они были осуждены и приговорены к двенадцати годам тюремного заключения.<sup>58</sup> Принимая во внимание этот трагический случай, предприятие Бургер Кинг незамедлительно подписало соглашение “За честные продукты” с Коалицией работников Иммокале, а в 2010 году его примеру последовал сельскохозяйственный кооператив “Florida Tomato Growers”.

Ввиду продолжавшихся акций потребителей, девять производителей корпораций в секторе предприятий быстрого питания, индустрии общественного питания и сети продуктовых магазинов в конце 2010 года подписали с Коалицией (CIW) соглашение “За честные продукты”. В соответствии с этим соглашением, розничные предприятия, закупавшие оптовые партии помидоров, были юридически обязаны “прекратить закупки при выявлении случаев тяжелого подневольного труда в своей цепи поставок [...]”.<sup>59</sup> Когда в ходе судебного преследования во Флориде обнаружилось, что подневольные работники трудились на фермах двух производителей сельскохозяйственной продукции, которые поставляли помидоры корпорациям, подписавшим соглашение с Коалицией (CIW) “За честные продукты”, эти корпорации были обязаны приостановить закупки у двух упомянутых фермерских хозяйств.<sup>60</sup> Подобное давление рыночных сил на подотчетность поставщиков сельскохозяйственной продукции побудило кооператив Florida Tomato Growers Exchange достичь прямой договоренности с Коалицией (CIW), получившей название Программа “За честные продукты” (Fair Food Program), которая была запущена в 2010 году.<sup>61</sup> Программа распространила принципы соглашения “За честные продукты” на всю индустрию и привлекла сельскохозяйственных рабочих к обеспечению и защите своих прав.<sup>62</sup>

Для обеспечения выполнения и проверки Программы “За честные продукты” в 2011 году была создана отдельная некоммерческая организация – Совет по стандартам честных продуктов, единственной задачей которого является функция надзора за Программой. Совет отвечает за

финансовые ревизии и системные проверки участвующих в программе ферм и предприятий розничной торговли, за комплектование сотрудников круглосуточной бесплатной телефонной линии жалоб, за расследование и удовлетворение возникающих жалоб, и любые другие виды оказания содействия сельхозпроизводителям и корпоративным покупателям в их усилиях по соблюдению Программы. К 2013 году Совет сообщил о проведении 60 ревизий, посещениях 45 ферм и проведении бесед с четырьмя тысячами работников для оценки соблюдения.<sup>63</sup>

Крупнейшая мировая корпорация розничной торговли Wal-Mart стала двенадцатой корпорацией, присоединившейся в январе 2014 года к Программе “За честные продукты” и преисполненной решимости работать совместно с CIW над расширением масштабов программы за пределы Флориды и распространением ее на другие сельскохозяйственные культуры.<sup>64</sup>

Приведенный пример демонстрирует существующие для бизнеса риски, сопряженные как с неспособностью отреагировать на сообщения о случаях торговли людьми, так и с опасностью не ответить на них должным образом. В то же время, он также является примером успешного сотрудничества предпринимателей и организаций работников. В начале 2014 года, Александра Гуакета, Председатель Рабочей группы ООН по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях, приехала из Колумбии во Флориду, чтобы присутствовать на мероприятии по поводу объявления корпорацией Wal-Mart о присоединении к Программе “За честные продукты” и зачитать заявление от имени Рабочей группы. Она начала свое выступление со слов приветствия: “Мы собрались здесь, чтобы поддержать работников Иммокале и Программу “За честные продукты”, которая подает всем нам большие надежды”. Она продолжила сообщение, положительно оценив Программу как “новаторский механизм подотчетности”, состоящий из “хорошо продуманного сочетания инструментов” и “полностью соответствующий Руководящим Принципам ООН по вопросам бизнеса и прав человека.” Председатель Рабочей группы ООН закончила свое выступление, выразив пожелание ООН, чтобы Программа «За честные продукты» “послужила образцом для других стран мира.”<sup>65</sup>

57 CIW, ‘Fresh allegations of “human slavery” emerge from the tomato fields of Immokalee’, 7 December 2007, <[http://www.ciw-online.org/no\\_slave\\_labor.html](http://www.ciw-online.org/no_slave_labor.html)>, был доступен 1 июля 2014 г.

58 A. Bennett Williams, ‘Immokalee family sentenced for slavery’, Ft. Myers News-Press, 28 February 2008, <<http://sanders.senate.gov/newsroom/news/?id=517f1da1-8900-40ee-b650-b3acd6ff8efe>>, был доступен 1 июля 2014 г.

59 L. Germino, Opt.Cit.

60 The Rev. N Damico (Presbyterian Church U.S.A. Campaign for Fair Food), “Harnessing Consumer Demand and Market Force to Address Human Trafficking”, *Plenary address at the US Department of Justice National Conference on Human Trafficking (May 2010)*.

61 Дальнейшую информацию о Программе «За честные продукты» можно найти по адресу <<http://ciw-online.org/fair-food-program>>.

62 “Historic Breakthrough in Florida’s Tomato Fields,” Joint Press Release by the Coalition of Immokalee Workers and the Florida Tomato Growers Exchange, 1 July 2014, <[http://ciw-online.org/FTGE\\_CIW\\_joint\\_release.html](http://ciw-online.org/FTGE_CIW_joint_release.html)>.

63 Fair Food Standards Council, *Fair Food Program Report, 2011-2013*(2013), <[http://fairfoodstandards.org/reports/FFP\\_2011-2013\\_web\\_v1.0.pdf](http://fairfoodstandards.org/reports/FFP_2011-2013_web_v1.0.pdf)>, accessed 6 August 2014

64 На 29 мая 2014г. в Программе «За честные продукты» участвовали корпорации: Yum! Brands, McDonald’s, Burger King, Subway, Chipotle Mexican Grill, Aramark, Sodexo, Bon Appetit Management Company, Compass Group, Whole Foods, Trader Joe’s и Wal-Mart.

65 Рабочая группа ООН по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях, ‘Посещение Иммокале, Флорида, 16 января 2014года, (неофициальный перевод), <<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/2014Activities.aspx>>, был доступен 16 июня 2014г.

### 3.2. Пример 2: Выращивание хлопка в Узбекистане

Другой пример продолжающейся кампании касается Узбекистана. Среди стран, в которых производство или переработка хлопка, по сообщениям, сопровождается нарушениями прав человека, наихудшая ситуация, по мнению активистов, сложилась в Узбекистане.<sup>66</sup> Отчасти это объясняется большим числом детей, которые, по имеющимся данным, используются на принудительных работах, а также монополией государства на производство и экспорт хлопка.

Международная кризисная группа отметила в 2005 году, что «Хлопковая отрасль в Узбекистане, Таджикистане и Туркмении способствует политическим репрессиям, экономическому застою, широко распространенной бедности и деградации окружающей среды. [...] Принудительный и детский труд, а также другие виды злоупотреблений имеют широкое распространение».<sup>67</sup> В последующих докладах основное внимание уделялось Узбекистану, причем в докладах подтверждалось, что дети школьного возраста каждую осень принуждаются к участию в сборе урожая хлопка. В 2007 году ряд предприятий розничной торговли Европы и Северной Америки объявили о запрете на использование узбекского хлопка в продаваемых ими товарах,<sup>68</sup> подтвердив, что в этой инициативе в настоящее время участвуют ведущие предприятия, а не только правозащитники и неправительственные организации (НПО).

В сентябре 2008 года власти Узбекистана заявили о намерении страны подписать две конвенции Международной организации труда (МОТ) о запрещении детского труда, а также о принятии правительством плана действий по отмене практики использования детского труда. Тем не менее, продолжали поступать сообщения о принуждении детей к сбору хлопка урожая осени 2008-2009 годов. По оценке доклада 2010 года, более половины урожая хлопка в стране было собрано с применением принудительного детского труда.<sup>69</sup>

Выросло число предприятий, использующих хлопок в своей продукции, которые взяли на себя обязательство не покупать хлопок из Узбекистана. В 2008 году была основана неправительственная организация 'Responsible Sourcing Network'. Глобальный договор ООН (см. ниже) проинформировал, что НПО «включает широкий круг участников, в том числе и такие социально-ответственные инвестиционные компании, как Calvert and Boston Common Asset Management (Управление активами общего пользования), ряд ведущих торговых марок и предприятий розничной торговли, а также отраслевые организации, включая Национальную Федерацию розничной торговли США и Национальный Совет

розничной торговли Канады».<sup>70</sup> К 2010 году, более широкий круг компаний дал публичное обязательство намеренно не использовать хлопок узбекского происхождения, включая 24 компании, перечисленные на веб-сайте Глобального договора ООН.<sup>71</sup>

По имеющимся сведениям, власти Узбекистана предпринимали шаги по борьбе с принудительным использованием труда детей моложе 16-ти лет при сборе хлопка, однако постоянно поступали сообщения о продолжающейся практике принудительного использования труда детей более старшего возраста при сборе урожая хлопка.<sup>72</sup> В 2013 году власти Узбекистана пригласили наблюдателей МОТ для мониторинга ситуации в период сбора урожая хлопка. В течение сезона сбора урожая (сентябрь-октябрь) 2013 года совместные группы наблюдателей МОТ и узбекской стороны осуществляли мониторинг сбора хлопка с целью выявления возможных случаев «наихудших форм детского труда» в нарушение Конвенции МОТ №182 (о наихудших формах детского труда, которые включают принудительный труд, в том числе труд подростков моложе 18-и лет). МОТ впоследствии сообщила, что «наблюдатели констатировали 62 случая присутствия детей на хлопковых плантациях, включая 57 подтвержденных случаев использования детей, работавших на плантациях. Из этих случаев, 53 подростка в возрасте 16-17 лет (21 девочка и 32 мальчика) были заняты на сборе хлопка».<sup>73</sup> В докладе миссии МОТ «отмечается, что при сборе урожая хлопка в 2013-ом году принудительный детский труд не эксплуатировался на систематической основе».<sup>74</sup> Правительство Узбекистана выразило готовность к дальнейшему сотрудничеству с МОТ, в том числе и по вопросам политики в области ликвидации детского и принудительного труда. Несмотря на присутствие наблюдателей МОТ, другие источники, тем не менее, сообщали, что в 2013 году дети более старшего возраста все еще принуждались к сбору урожая хлопка.

Инициатива оказала существенное влияние на многочисленные предприятия. Сначала предприятия, отказавшиеся от использования узбекского хлопка, по утверждениям, испытывали сложности при выяснении места происхождения хлопка, используемого при производстве продаваемых ими товаров (например, одежды). Тем не менее, по имеющимся сведениям, они смогли изыскать новые способы проверки и в настоящее время активно участвуют в усилиях по борьбе с использованием принудительного труда в Узбекистане. По информации, Узбекистану все еще удается находить покупателей хлопка, однако их число сокращается. Регулярно обновляемая информация о случаях использования принудительного детского труда обеспечивает постоянное внимание общественности к этому вопросу.

В конце 2013 года фонд The Thomson Reuters Foundation опубликовал следующее новостное сообщение о сборе урожая хлопка, отмечая один из результатов кампании: «Торговцы

66 Общую информацию о кампании, проводимой в отношении сектора производства хлопка в Узбекистане можно найти по адресу <., US Department of Labor (Bureau of International Labor Affairs), *The Department of Labor's List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor* (Washington DC: Department of Labor, 2010), p. 19 <<http://www.dol.gov/ilab/programs/ocft/pdf/2010tvpra.pdf>>, был доступен 5 января 2011 г. но более не доступен в 2014 г.

67 Международная кризисная группа, *Хлопковое проклятие: разрушительная монокультура Центральной Азии*, Доклад №93 Азия (28 февраля 2005г.), стр. i. (краткое резюме).

68 Including Wal-Mart Stores, Tesco and Marks & Spencer. See 'UPDATE 1-Wal-Mart asks suppliers to avoid Uzbek cotton', *Reuters*, 30 September 2007, <<http://www.reuters.com/article/idUSN3043422920080930>>, был доступен 22 июня 2010г.

69 Anti-Slavery International, 'The Curse of Uzbekistan's Cotton Crimes', *The Reporter*, Series VIII, Volume 16, Issue No. 4 (autumn 2010), p. 9.

70 Глобальный договор ООН: 'Форум ООН по вопросам прав человека и предпринимательской деятельности, *Forced Labour, Combating Forced Child in Uzbekistan*, <[http://human-rights.unglobalcompact.org/case\\_studies/forced-labour/forced\\_labour/combating\\_forced\\_child\\_labour\\_in\\_uzbekistan.html](http://human-rights.unglobalcompact.org/case_studies/forced-labour/forced_labour/combating_forced_child_labour_in_uzbekistan.html)>, доступен 26 июля 2014 г.

71 Ibid.

72 '2013 Cotton harvest in Uzbekistan with use of forced labour on big scale', *Anti-Slavery International*, 28 November 2013, <[http://www.antislavery.org/english/press\\_and\\_news/news\\_and\\_press\\_releases\\_2009/2013\\_uzbek\\_cotton\\_harvest.aspx](http://www.antislavery.org/english/press_and_news/news_and_press_releases_2009/2013_uzbek_cotton_harvest.aspx)>, был доступен 10 июля 2014г.

73 Доклад Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций, *Application of International Labour Standards 2014 (I)*, *General Report and observations concerning particular countries*, (Geneva: ILO, 2014), p. 268.

74 Ibid.

хлопком направляются в столицу Узбекистана Ташкент на ежегодную ярмарку хлопка, открывающуюся в среду. Между тем, все возрастающее число международных компаний объявляет об отказе покупать хлопок в стране до тех пор, пока там не прекратится практика использования принудительного труда детей и взрослых на хлопковых плантациях. Рыночная стоимость компаний, подписавших документ «Обязательства компаний в отношении недопустимости использования принудительного труда детей и взрослых в узбекской хлопковой индустрии» превысила 1 трлн. долларов, а соглашение подписано 136 компаниями, заявила НПО *Responsible Sourcing Network*.<sup>75</sup>

Хотя сообщения о принудительном труде в Узбекистане и не оказались решающим фактором, НПО «Инициатива за лучший хлопок» (the Better Cotton Initiative (BCI)) приняла улучшенный стандарт «the Better Cotton Standard» для устранения негативных последствий, связанных с хлопководством во всем мире и подрывающих его устойчивое развитие. Одной из шести основных долгосрочных целей является продвижение достойных условий труда для сельскохозяйственных общин и работников хлопководческих ферм.<sup>76</sup>

### 3.3. Пример 3: Практика найма, способствующая торговле людьми

Практика найма в мире существенно различается. МОТ, правительства и другие организации прилагают усилия по совершенствованию регулирования деятельности частных агентств занятости и агентств по трудоустройству, особенно тех, которые занимаются вербовкой рабочих в одной стране для работы в другой. В некоторых странах крупным агентствам все еще позволяют навязывать потенциальным мигрантам чрезвычайно обременительные условия. В других действуют незарегистрированные агенты или агентства, которые не только не соблюдают надлежащие международные нормы найма, но и обременяют мигрантов долгами (гонорарами агентствам за трудоустройство и профессиональное обучение, возмещением затрат на миграцию и путевые расходы и т.д.) и затем используют эти долги для принуждения мигрантов-должников к работе в течение неограниченного срока на определенных видах работ или за чрезвычайно низкую заработную плату.<sup>77</sup> Некоторые вербовщики прибегают к обману (обещая одну работу или заработную плату, а предоставляя нечто совершенно иное) или другим методами, являющимися фактически торговлей людьми, таким как удержание паспортов или удостоверений личности мигрантов и отказ вернуть их.

75 Astrid Zweynert, 'Pressure grows on Uzbekistan to stop using forced labour in cotton fields', *Thomson Reuters Foundation*, 16 October 2013, <<http://www.trust.org/item/20131016080406-sih3o/>>, был доступен 27 ноября 2013г.

76 См.: BCI annual reports: <<http://bettercotton.org/about-bci/bci-annual-report/>>, был доступен 1 августа 2014.

77 См. тематическое исследование: Бюро Специального представителя и координатора ОБСЕ по борьбе с торговлей людьми, *Незащищенная работа, невидимая эксплуатация: торговля людьми в целях подневольного домашнего труда*, Серия тематических публикаций № 4 (Вена, 2010 г.).

Некоторые агентства по трудоустройству принимали специальные меры, непосредственно направленные на то, чтобы трудящиеся-мигранты, трудоустроенные которыми они занимаются, не становились жертвами торговли людьми. В других случаях, межправительственные организации способствовали заключению многосторонних соглашений или поощрению конкретных примеров надлежащей практики для обеспечения более безопасных условий найма и предотвращения злоупотреблений в отношении трудящихся-мигрантов. Инициатива по обеспечению справедливого найма, к реализации которой МОТ приступила в 2014 году, нацелена на предупреждение торговли людьми, обеспечение безопасной миграции и сокращение расходов, связанных с мобильностью рабочей силы.

Примеры инициатив, направленных на борьбу со злоупотреблениями в ходе найма, рассматриваются в главе 8.

Поскольку многие работники, ставшие жертвами торговли людьми, не имеют формального статуса «наемных работников», важно отметить, что предприятия создают в своих производственно-сбытовых цепях спрос на низкооплачиваемых работников, некоторые из которых могут стать жертвами торговли людьми. Иногда бывает трудно провести грань между торговлей людьми и «облегчением переезда рабочих-мигрантов», когда такие рабочие в конечном итоге попадают в тяжелейшие условия и обременяются долгами, вынуждающими их продолжать трудиться на работе, с которой они предпочли бы уйти.

#### 3.3.1. Пример компаний, покупающих собранные в Скандинавии дикорастущие ягоды

Рабочие-мигранты с северо-востока Таиланда приезжали на несколько лет в разные страны Скандинавии, в частности в Финляндию и Швецию, для сбора дикорастущих ягод в летний сезон. Их проезд оплачивался не предприятиями, покупавшими собранные ими ягоды, а, как правило, покрывался за счет ссуд, которые мигранты брали в банках Таиланда.

По сообщениям, мигранты из Таиланда работали в течение многих часов и жили в чрезвычайно тяжелых условиях, собирая ягоды голубики, моршки и брусники. Хотя многие дикорастущие ягоды собираются для непосредственного потребления шведскими покупателями, собранные мигрантами ягоды, по имеющимся сведениям, использовались, в основном, в фармацевтической и косметической отраслях благодаря своим антиоксидантным свойствам и применению при нарушениях пигментации (обоими свойствами ягоды обязаны длинному световому дню в северной Скандинавии в течение всего вегетационного периода).<sup>78</sup>

78 Charles Woolfson, Christer Thörnqvist and Petra Herzfeld Olsson, *Forced Labour in Sweden? The Case of Migrant Berry Pickers. A Report to the Council of Baltic Sea States Task Force on Trafficking in Human Beings: Forced Labour Exploitation and Counter Trafficking in the Baltic Sea Region* (2011), p. 8.

Вплоть до 2009 года, мигранты допускались в Швецию с разрешениями на временную работу, выданными Советом страны по миграции, но не имели статуса наемного работника и регулярного заработка, а трудились на сдельной работе (т.е. получая деньги за количество собранных ягод). Их расчет своих издержек и выгод (затрат, связанных с поездкой, и денег, которые они могли бы заработать) основывался на сведениях, полученных от уже побывавших в Швеции тайцев, а также от покупавших ягоды предприятий.

Когда в 2009 году в Швеции разразился кризис, многочисленные тайцы-сборщики ягод оказались к окончанию сезона без денег и были не в состоянии расплатиться с имеющимися у них в Таиланде долгами. Они не стали жертвами торговли людьми и не оказались в долговой кабале, но, тем не менее, сочли обязательства по выплате долгов в Таиланде разорительными. Мигранты организовали в Таиланде протесты, присоединились к новой (тайской) сети по борьбе с эксплуатацией рабочих-мигрантов и торговлей ими (Network against Exploitation and Trafficking of Migrant Workers), а позднее участвовали в организации Союза рабочих-мигрантов Таиланда (Migrant Workers' Union Thailand). Предложенное Конфедерацией профсоюзов Швеции (Swedish Trade Union Confederation (LO)) решение состояло в выработке соглашения о норме вознаграждения для временных работников, занимающихся сбором ягод в Швеции. Конфедерация (LO) вела переговоры о минимальной месячной зарплате для сборщиков ягод в размере не менее 16 тысяч шведских крон (1,680 евро или 2,320 долларов США). По имеющимся сведениям, в 2010 году для сбора ягод в Швецию приехало значительно меньшее число тайцев по сравнению с 2009 годом. Как сообщалось, в 2010 году протесты на севере Швеции организовывались уже китайскими и вьетнамскими мигрантами, утверждавшими, что их обманым путем уговорили приехать на работу в Швецию на основе недостоверной информации.<sup>79</sup>

К 2012-2013 годам, значительную часть сборщиков ягод в Швеции составляли преимущественно работники из других европейских стран (в частности, Болгарии и Украины), и именно болгары, по имеющейся информации, выступили против “бедственного положения”, в котором они оказались в Швеции. В 2013 году Министр труда г-н Хиллеви Энгстрем, по сообщениям, подтвердил журналистам, что Швеция сталкивается с более серьезными проблемами в области торговли людьми в целях трудовой эксплуатации, чем предполагалось ранее.<sup>80</sup>

Фактически, как в Швеции, так и в соседней Финляндии, именно трудящиеся-мигранты, а не относительно благополучные предприятия, оплачивающие их труд по сбору ягод, несут основные риски своего “проекта”. Некоторые из них становятся жертвами торговли людьми, существованию которой способствует от-

сутствие надзора за условиями труда и содержания таких рабочих-мигрантов (со стороны должностных лиц правоприменительных органов, в частности, инспекторов труда или внутриотраслевых контролеров, нанятых частными предприятиями).

### 3.4. Пример 4: Действия работодателей, допускающих существование торговли людьми

В своих усилиях продать товары по более низким по сравнению с их конкурентами ценам, бизнес во всем мире создает спрос на дешевый и незащищенный труд как на своих рабочих местах, так и на предприятиях, поставляющих им товары или услуги, или тех, с которыми они заключают договор субподряда на производство конкретных изделий. Этот спрос не равносителен спросу на труд жертв торговли людьми, однако он вынуждает сокращать расходы на рабочую силу или, в крайних случаях, полностью уклоняться от оплаты труда рабочих. Кроме того, такой спрос заставляет удерживать работников на многочасовой тяжелой работе без какой-либо возможности бросить работу или избежать сверхурочной работы. Хотя большинство работодателей согласились бы с неприемлемостью отказа платить рабочим, лишь немногие разделяют мнение о целесообразности принятия мер по борьбе со спросом на низкооплачиваемый труд, рассматривая сокращение издержек на оплату труда в качестве основного способа повышения конкурентоспособности бизнеса. Подобным же образом большинство потребителей, по-видимому, довольны снижением цен в магазинах, не давая себе труда задуматься о причинах удешевления товаров. Заметным исключением являются США, где кампания “За честные продукты” способствовала тому, что десятки тысяч потребителей требуют покончить с дешевым и уязвимым трудом с целью предотвращения случаев рабства и торговли людьми.

В ситуации, когда жертвы торговли людьми попадают под контроль работодателей и подвергаются трудовой эксплуатации, выбор стратегии зачисления работодателей в разряд преступников в качестве единственной альтернативы (тем самым подразумевая, что единственно приемлемой ответной мерой является привлечение их к судебной ответственности) представляется малоэффективным, исходя из опыта некоторых развивающихся стран. Эта стратегия отражает точку зрения о невозможности воздействовать на таких работодателей любым иным методом, кроме судебного преследования. В действительности, возможно задействовать целый ряд мер: при слабости институтов обеспечения правопорядка, позволяющей влиятельным

79 ‘Berry pickers in new strike in northern Sweden’, *The Local*, 10 August 2010, <<http://www.thelocal.se/28282/20100810/>>, доступен 1 августа 2014 г.

80 ‘Trafficking fears sour berry picking season’, *The Local*, 20 August 2013, <<http://www.thelocal.se/20130820/49742>>, accessed 1 August 2014. Details about abuses during the berry harvest in 2013 were found in Mats Wingborg, *Blabars Sverige. En resa bland bärplockare, brutna löften & framtidsdrömmar (Blueberries Sweden - A trip among berry pickers, broken promises and dreams for the future)* (Swedwatch, 2013).



работодателям пользоваться покровительством полиции или других должностных лиц, было бы целесообразнее сначала опробовать другие стратегии, не зависящие от эффективности действий сотрудников правоохранительных органов, которые не особенно заинтересованы в обеспечении соблюдения законности. Схожие примеры можно обнаружить в развивающихся странах, где труд детей и рабочих-мигрантов из других районов страны эксплуатируется в таких масштабах (и таким огромным числом работодателей), что обычная практика судебного преследования не является эффективным решением, как, например, в некоторых странах Южной Азии и Западной Африки.

Многие работодатели в неформальном секторе экономики развивающихся стран подвергают взрослых рабочих и детей принудительному труду, при этом не признавая, что совершают злоупотребления и занимаются незаконной деятельностью. Они не преследуются по закону властями и не подвергаются критике со стороны других членов общества. В докладе МОТ отмечалось, что «[...] в части исследования, посвященной изучению спроса, фактически признается, что грань между преступным поведением торговцев людьми и менее тяжкими преступлениями работодателей, занимающихся эксплуатацией труда, оказывается размытой».<sup>81</sup> Это замечание особенно справедливо в случаях эксплуатации мигрантов из другой страны; дискриминация в отношении иностранных рабочих во всем мире приводит работодателей (а иногда и чиновников, ответственных за обеспечение соблюдения трудового законодательства) к достойному сожаления убеждению, что ситуация, при которой иностранцев заставляют работать в неподобающих трудовых условиях, приемлема для них, но является неприемлемой и незаконной в отношении граждан страны. Подобное убеждение не может служить основанием для отказа от обеспечения правопорядка: не приходится сомневаться, что в странах с укоренившимся верховенством закона обеспечение соблюдения законности должно быть приоритетом, подкрепляемым в случае необходимости заявлениями высокопоставленных государственных лиц об абсолютной неприемлемости эксплуатации малоимущих рабочих, включая мигрантов из других стран. Вместе с тем, это может послужить аргументом для компаний и других заинтересованных сторон в пользу изучения дополнительных стратегий и доводом для предприятий, чтобы принять меры по «наведению порядка в своем доме».

81 ILO, *Human Trafficking: Redefining Demand. Destination factors in the trafficking of children and young women in the Mekong sub-region*, The Mekong Challenge series, E. Pearson (Bangkok, 2005), p. 8.

### 3.5. Пример 5: Эксплуатация в производственно-сбытовой цепи

Пример 1 демонстрирует, что предприятию (сеть супермаркетов) следует интересоваться условиями труда на рабочих местах своих поставщиков (т.е. предприятий в его цепи поставок), поскольку потребители и другие стороны склонны считать виновным именно его при обнаружении случаев торговли людьми на любом из его предприятий-поставщиков. Возможны ситуации, хотя и менее распространенные, когда на предприятие возлагается ответственность за злоупотребления, совершенные другими предприятиями, для которых оно является поставщиком (известных как его производственная цепочка). Это может произойти, например, если предприятие одной страны, производящее или продающее овечью шерсть, обвиняют в соучастии при эксплуатации принудительного детского труда в другой стране, где дети используют шерсть в производстве ковров ручной работы.

Хотя предприятия розничной торговли, сталкивающиеся с критикой со стороны СМИ и потребителей, озабочены главным образом случаями торговли людьми в своей цепи поставок, в принципе им следует проявлять обеспокоенность в связи с подобными случаями во всей производственно-сбытовой цепи.

## ГЛАВА 4. ПРИНЯТИЕ КОНСТРУКТИВНЫХ МЕР В ОТВЕТ НА СООБЩЕНИЯ ОБ ЭКСПЛУАТАЦИИ

В предыдущей главе приводятся примеры, свидетельствующие о некоторых проблемах, возникающих у предприятий или в ряде случаев даже у государств при отсутствии надлежащего оперативного реагирования на сообщения о случаях торговли людьми или принудительного труда. В результате наносится ущерб репутации, иногда снижающий рыночную стоимость отдельного предприятия или заставляющий инвесторов и покупателей переключаться на другие объекты. В то же время, можно привести намного более многочисленные примеры конструктивных мер, способствующих пресечению практики торговли людьми или нарушений прав человека.

### 4.1. Добровольные кодексы поведения и другие обязательства, взятые на себя предприятиями

В 1990 годы многие предприятия развитых стран предприняли шаги, чтобы защитить себя от критики за нарушения прав человека на своих рабочих местах или на предприятиях своих поставщиков. Еще до принятия в 2000 году Протокола ООН о торговле людьми известные торговые марки, продающие свою продукцию в странах Западной Европы и Северной Америки, взяли на себя обязательство соблюдать добровольные кодексы поведения, предназначенные для борьбы с использованием принудительного или детского труда (случаи последнего в 90-х годах получили более широкое освещение в СМИ по сравнению со случаями принудительного труда взрослых). В этих обязательствах особое внимание уделялось их собственным предприятиям или предприятиям их поставщиков и субподрядчиков, зачастую базирующихся в развивающихся странах. До 2000 года упоминались в основном “детский труд” и “принудительный труд”. Начиная же с 1999 года, ссылка делалась также на “наихудшие формы детского труда”<sup>82</sup>. С 2000-го года, когда получило определение понятие “торговля людьми” и углубилось понимание природы торговли людьми, в кодексах был установлен прямо выраженный запрет на торговлю людьми.

Совсем не удивительно, что те государства-участники ОБСЕ, которые начали развивать рыночную экономику лишь в начале 1990-х, не сразу осознали, что они

могут столкнуться с риском стать объектом критики, и, соответственно, с некоторым опозданием приняли кодексы поведения для отдельных предприятий и целых отраслей. Тем не менее, многочисленные предприятия в Российской Федерации и других странах взяли на себя обязательства не допускать использования детского труда и соблюдать другие права человека. В частности, *Социальная хартия российского бизнеса*,<sup>83</sup> прямо указывает: “Мы не допускаем на своих предприятиях принудительного труда, использование детского труда и выступаем за их устранение”. Более подробная оценка выработки обязательств предприятий по соблюдению прав человека в государствах бывшего СССР приводится в Главе 9.

На международном уровне владельцы и руководители предприятий не устанавливали стандарты и не вводили кодексы поведения для собственных предприятий и для поставщиков с единственной целью не допустить нарушений прав человека. Они приняли это решение на основании веских деловых причин. К их числу принадлежали:

- снижение риска нанесения ущерба репутации их торговой марки наряду с укреплением лояльности клиентов или потребителей по отношению к ней;
- необходимость преодоления пониженной активности инвесторов как их реакции на нарушения прав человека;
- сведение к минимуму угрозы критики и проведения протестных кампаний;
- улучшение взаимоотношений с клиентами;
- повышение трудовой дисциплины;
- увеличение уставного капитала торговой марки;
- повышение качества продукции;
- снижение угроз здоровью и безопасности персонала;
- снижение риска вмешательства со стороны государства;
- поддержка социально ответственных инвесторов;
- поддержка НПО и других организаций гражданского общества.

Инициативы, известные как “корпоративная социальная ответственность” (или “корпоративная социальная подотчетность”) все чаще вовлекали бизнес в общие усилия по соблюдению более широкого спектра прав человека и трудовых прав,

82 Ссылка на Конвенцию МОТ № 182 1999г., *Конвенция о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда*, которая предусматривает запрет на продажу детей и торговлю ими, а также принудительный или обязательный труд (статья 3а) и на “использование или предложение ребенка для занятия проституцией, для производства порнографической продукции или для порнографических представлений” (статья 3б).

83 Социальная Хартия российского бизнеса подписана 252 организациями (компаниями, отраслевыми и региональными ассоциациями предпринимателей и другими НПО, персонал которых насчитывает свыше шести миллионов сотрудников). См. <<http://www.rsp.ru/simplepage/158>>, был доступен 29 июля 2014.

помимо проблемы детского и принудительного труда,<sup>84</sup> включая в повестку дня другие вопросы, в частности, задачи охраны окружающей среды

Наиболее отличительной особенностью добровольных кодексов поведения, принятых предприятиями, ассоциациями работодателей или отраслевыми ассоциациями (организациями, занимающимися продажей определенной категории товаров или работающими в одном секторе экономики<sup>85</sup>) служит тот факт, что ведущая роль в их принятии принадлежит относительно крупным предприятиям, расположенным в Западной Европе и Северной Америке, в то время как крупные предприятия других регионов проявили меньшую заинтересованность и активность. С другой стороны спектра, малые предприятия, в частности, действующие в неформальном секторе экономик развивающихся стран, игнорировали или не хотели принимать активных усилий по совершенствованию норм труда, хотя те из них, которые являются частью цепи поставок, следовали требованиям, предусмотренным предприятиями, покупающими их товары. Направляется вывод о все еще насущной необходимости в выработке новых способов воздействия на предприятия, не участвующие в продаже товаров или услуг на экспорт в Западную Европу или Северную Америку – предприятий, которые сознательно не обращаются к опыту транснациональных компаний в промышленно-развитых странах, а предпочитают следовать местным ценностным представлениям и использовать системы, разработанные на национальном уровне.

Желание продемонстрировать принятие мер (акционерам, потребителям и другим предприятиям) не обязательно означает, что крупный бизнес в Западной Европе и Северной Америке уделяет больше внимания обеспечению соблюдения прав человека по сравнению с компаниями других стран. Во-первых, бизнес в других частях мира иногда добивается успехов, не поднимая при этом шумихи. Во-вторых, оказалось, что те самые базирующиеся на территории Западной Европы и Северной Америки компании, которые заявляли о приоритете соблюдения прав человека в своей деятельности, выступали (втайне от общественности), против совершенствования норм труда. Например, в 2006 году газета *New York Times* сообщила, что когда власти Китая обсуждали новый закон, предусматри-

вающий “*принятие мер в отношении предприятий с потогонной системой труда и в защиту прав трудящихся путем предоставления профсоюзам реальной власти впервые с введения рыночных механизмов в 1980-х*”, “*иностранные корпорации [...] выступили против, давая понять, что они могут строить меньше фабрик*” в Китае.<sup>86</sup>

Что касается предприятий, получивших широкую известность и осознающих, что коммерческий успех зависит от их репутации и уже утвердившейся на рынке торговой марки, то анализ возможных рисков подталкивает их к принятию шагов по сведению к минимуму ситуации, при которой компания (или ее поставщики) могут подвергнуться критике за использование принудительного труда или другое злоупотребление. В противоположность этому, малые предприятия не сталкиваются с такими проблемами, и некоторые из них считают, что могут безнаказанно игнорировать международно признанные права человека.<sup>87</sup> Предприятия некоторых секторов экономики в большей степени готовы принять конструктивные обязательства по сравнению с предприятиями других отраслей, в особенности теми, прибыль которых в значительной степени зависит от удержания заработной платы на низком уровне. Так, например, в Российской Федерации предприятия сектора добычи нефти и природных ископаемых приняли на себя серьезные обязательства, в то время как предприятия строительной отрасли не включили соблюдение прав человека в число приоритетов в свои публично принятые обязательства.<sup>88</sup>

## 4.2. Инициативы профсоюзов или объединений рабочих

Когда в 1990-х годах транснациональные корпорации стали делать односторонние заявления о намерении соблюдать определенные права работников, международные профсоюзные организации осознали, что переговоры о заключении коллективных договоров

84 В частности, так называемые ‘основополагающие’ права в сфере труда, гарантированные принятой МОТ Декларацией об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998г.). Подтверждая запрещение принудительного труда, Декларация запрещает детский труд и дискриминацию в области труда, а также призывает содействовать свободе объединений (право рабочих на создание профсоюзов).

85 Например, Всемирная федерация индустрии спортивных товаров (WFSGI).

86 D. Barbosa, ‘China Drafts Law to Empower Unions and End Labor Abuse’, *New York Times*, 13 October 2006, <<http://www.tradeobservatory.org/headlines.cfm?refid=89257>>, доступен 28 января 2011г., более не доступен в 2014г. Действующая в США НПО Global Labor Strategies, сообщила, что “американские корпорации выступают против законодательства, предоставляющего китайским рабочим новые трудовые права” (Global Labor Strategies, *Behind the Great Wall of China*, заявление, которое было опровергнуто некоторыми из упомянутых компаний, <[http://laborstrategies.blogspot.com/global\\_labor\\_strategies/files/behind\\_the\\_great\\_wall\\_of\\_china.pdf](http://laborstrategies.blogspot.com/global_labor_strategies/files/behind_the_great_wall_of_china.pdf)>, (доступен 1 августа 2014 г.)

87 В подобных случаях усилия местных сообществ могут способствовать позитивным изменениям в политике малых предприятий.

88 See, ILO and the European Bank for Reconstruction and Development (EBRD), *Preventing Forced Labour Exploitation and Promoting Good Labour Practices in the Russian Construction Industry* (Geneva, 2009); and the appendix to this report (‘The relative lack of progress in the Construction Sector’).

больше не ведутся, и что международные компании по существу систематически исключают объединения рабочих и профсоюзы из обсуждений норм труда на предприятиях своих поставщиков и вопросов о правах работников. Они начали свою собственную кампанию как с целью укрепления своего влияния на международном уровне, так и для придания большей важности коллективным переговорам о заключении трудовых соглашений на национальном уровне. Одна из наиболее влиятельных международных профсоюзных организаций, Международная конфедерация свободных профсоюзов (в настоящее время Международная конфедерация профсоюзов), и различные международные профессиональные секретариаты (федерации профсоюзов, представляющие на международном уровне профсоюзы различных секторов экономики) разработали в 1997 году «Базовый кодекс поведения в области труда»<sup>89</sup>. Он был призван служить типовым образцом при заключении соглашений между профсоюзами и работодателями на местном или международном уровне. Международные профессиональные секретариаты настаивали на заключении «рамочных соглашений» между транснациональными компаниями и соответствующими международными федерациями профсоюзов, неизменно заявляя об обязательстве бизнеса соблюдать права, предусмотренные основополагающими конвенциями МОТ (см. раздел 5.1 ниже).

Профсоюзы сыграли важную роль в предотвращении торговли людьми в целях принудительного труда (трудоустройства) на различных уровнях, в частности, на местном уровне, действуя от лица и в интересах трудящихся-мигрантов, опасющихся обращаться в полицию или к другим должностным лицам. Основную группу работников, чье тяжелое положение, иногда сопряженное с торговлей людьми и принудительным трудом, в последние годы попало в поле зрения мирового сообщества, составляют моряки, работающие на рыболовных судах, зарегистрированных за пределами страны их происхождения.<sup>90</sup> На местном уровне национальные профсоюзы, такие как, Российский профсоюз моряков, консультируют членов профсоюза относительно того, как избежать трудностей, связанных с их работой.<sup>91</sup> Эти консультации представляют собой стандартные рекомендации, выработанные соответствующим Международным профессиональным секретариатом - Международной

федерацией транспортных рабочих (МФТ).<sup>92</sup> Федерация также выступает в качестве главного координационного центра по вопросам защиты и оказания содействия морякам, ставшим жертвами торговли или эксплуатации. Например, представителю данного профсоюза, к которому обратились моряки, работавшие на рыболовецком судне, пришвартованном в одном из портов Японии, удалось, по сообщениям, использовать свое влияние, чтобы задержать отбытие судна из порта в назначенный срок, и на следующий день приехать туда для встречи с моряками, обратившимися с жалобой. Подобным же образом, украинские моряки, насильственно вывезенные в Турцию, смогли, по имеющейся информации, покинуть судно, на котором они удерживались против своей воли, после того, как им удалось связаться с представителем МФТ, который, в свою очередь, информировал о случившемся представителя профсоюза в Турции. В дальнейшем, Федерация транспортных рабочих участвовала в передаче дела в суд (возбудив гражданский иск для взыскания невыплаченных зарплат), а также оплатила транспортные расходы на возвращение пострадавших в Украину.<sup>93</sup>

Урок, извлеченный МБТ (МОТ), состоит в том, что «Если лишить трудящихся или работодателей возможности создавать свои организации, то они не будут иметь доступа к широкому набору других прав в сфере труда».<sup>94</sup> Вместе с тем, работники, подвергшиеся принуждению, угрозам насилия или другим признакам принудительного труда, могут оказаться не в состоянии предпринять какие-либо действия самостоятельно. При поддержке более влиятельных национальных профсоюзов они могут добиться успеха. Так, например, в Испании профсоюзы организовали местные консультационные центры для трудящихся-мигрантов. Профсоюзы также оказали консультационную помощь эксплуатируемым рабочим по вопросу создания своих собственных организаций. В частности, основную категорию работников, занимающихся сбором грибов в Ирландии в последнее десятилетие, по сообщениям, составляли женщины-мигранты, работавшие в тяжелых условиях и получавшие деньги за сдельную работу в зависимости от объема собранного урожая, а не на основе почасовой оплаты труда. По имеющимся сведениям, некоторые из них зарабатывали не более

89 Кодекс был доступен 1 июля 2014г. <http://actrav.itcilo.org/actrav-english/telearn/global/iilo/guide/icftuco/htm>

90 См., в частности, IOM and Nexus Institute, *Trafficked at sea. The exploitation of Ukrainian seafarers and fishers*, R. Surtees (2012).

91 Данные рекомендации были доступны 5 августа 2014г. <<http://www.sur.ru/moryak/moryakam>>. Российский профсоюз моряков опубликовал информацию о конфликте, урегулированном при его содействии, включая вопрос о не отвечающих требованиям условиях труда или жизни, задолженностях по зарплате или низким зарплатах и ряде других злоупотреблений.

92 МФТ (см. <<http://www.itfglobal.org/seafarers/index.cfm>>) представляет интересы моряков во всем мире, из которых 600 тысяч являются членами аффилированных с ним профсоюзов. МФТ осуществляет деятельность в интересах улучшения условий труда моряков всех стран и обеспечивает надлежащее регулирование индустрии судоходства в целях защиты интересов и прав рабочих. МФТ оказывает содействие экипажам судов независимо от их гражданства или флага страны, под которым плавают судно. Секция профсоюза моряков МФТ располагает корпусом из более ста инспекторов МФТ, работающих по всему миру.

93 IOM and Nexus Institute, *Op.Cit.*, pp. 90-91.

94 Международное Бюро Труда, *Достойная работа и неформальная экономика* Международная конференция труда, 90-я сессия, (Женева, 2002г.), стр. 71.

двухсот евро за 90-часовую рабочую неделю.<sup>95</sup> НПО, созданная для оказания помощи мигрантам, Ирландский Центр по защите прав мигрантов (the Migrants Rights Centre Ireland (MRCI)), в которую обратились некоторые работники-сборщики грибов, оказала им помощь в создании собственной федерации трудящихся-мигрантов - «Группы поддержки сборщиков грибов» (Mushroom Workers Support Group). К ноябрю 2006 года Группа, по сообщениям, насчитывала более 50-ти членов, большинство которых составляли женщины из Беларуси, Латвии, Литвы, Молдовы, Украины, Китая и Таиланда.<sup>96</sup> В дальнейшем Группа присоединилась к одному из ведущих ирландских профсоюзов “Services, Industrial, Professional and Technical Union”. В результате работники смогли заключить коллективные трудовые договоры, добившись улучшения условий труда и повышения его оплаты, в сорока хозяйствах по сбору грибов (из более ста, существующих в Ирландии), на которых были задействованы более тысячи работников.

В некоторых других государствах-участниках ОБСЕ объединения рабочих организовали кампании против эксплуатации работников, занимавшихся сбором урожая помидоров или другой сельскохозяйственной продукции. В Италии Всеобщая конфедерация труда (CGIL) и связанная с ней Федерация работников сельского хозяйства и пищевой промышленности (FLAI) провели кампанию под названием “Красное золото: вымыслы и действительность” (Red Gold: from fiction to reality), протестуя против продолжительного рабочего дня и низкой заработной платы сборщиков помидоров. Программа “За честные продукты”, разработанная Коалицией работников Иммокале в США, уже упоминалась в исследовании как инициатива, могущая служить примером в плане организации сотрудничества между работниками и торговыми предприятиями, покупающими их продукцию, а также в плане предоставления работникам возможности самостоятельно проводить проверки и сообщать о соблюдении принятых работодателями и предприятиями обязательств. Эта инициатива в настоящее время известна под названием “Рабочие как движущая сила социальной ответственности” (Worker-driven Social Responsibility).<sup>97</sup>

95 European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Union (EFFAT), ‘Ireland: Winning equality for workers in the mushroom industry’ (2010), <<http://www.precarious-work.eu/en/what-did-trade-unions-do/ireland-winning-equality-workers-mushroom-industry>>, доступен 1 августа 2014 г.

96 См.: The Mushroom Workers Support Group, *Harvesting Justice. Mushroom Workers Call for Change*, Migrants Rights Centre Ireland, November 2006, <[http://mrci.ie/wp-content/uploads/2012/10/Harvesting-Justice\\_Mushroom-Workers-Call-for-Change\\_2006.pdf](http://mrci.ie/wp-content/uploads/2012/10/Harvesting-Justice_Mushroom-Workers-Call-for-Change_2006.pdf)>, доступен 1 августа 2014 г.

97 См.: Greg Asped, ‘Worker-Driven Social Responsibility (WSR): A New Idea for a New Century’, *Huffington Post*, 17 June 2014, <[http://www.huffingtonpost.com/greg-asped/workerdriven-social-respo\\_b\\_5500104.html](http://www.huffingtonpost.com/greg-asped/workerdriven-social-respo_b_5500104.html)>, доступен 1 июля 2014 г.

## ГЛАВА 5. УСИЛИЯ ООН ПО ПРОДВИЖЕНИЮ СТАНДАРТОВ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА В ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Глава посвящена роли Организации Объединенных Наций в выработке соответствующих норм, содержащихся в Глобальном Договоре ООН и *Руководящих принципах предпринимательской деятельности в аспекте прав человека*, одобренных Советом ООН по правам человека в 2011 году.

### 5.1. Международно признанные трудовые права

Запрещение использования принудительного труда является одним из основных трудовых прав, обязательное соблюдение которых определено основополагающими конвенциями МОТ, служащими отправной точкой для разработки многих кодексов делового поведения. Существует восемь подобных конвенций МОТ<sup>98</sup>, касающихся вопросов свободы объединений (права объединяться в профсоюзы), детского труда, принудительного труда и дискриминации. Они получили статус основополагающих категорий трудовых прав, предусмотренных МОТ в *Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда* 1998 года, обязывающей все государства вне зависимости от того, были ли указанные конвенции ратифицированы ими, соблюдать их принципы.

### 5.2. Участие ООН в добровольных инициативах бизнеса

В 1977 году МОТ приняла документ под названием *Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики*.<sup>99</sup> В 1986 году Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) утвердила набор *Руководящих принципов для многонациональных предприятий*<sup>100</sup>, пересмотренных в 1997 году.

В 1990-х годах были опубликованы многочисленные наборы обязательных для соблюдения бизнесом норм, часть которых была подготовлена отдельными компаниями, другие - приняты профессиональными ассоциациями, а третьи - разработаны различными НПО. К концу 1990-х годов прилагались усилия по стандартизации и сведению воедино принятых обязательств.

98 Первоначально их было семь.

99 См. <[http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS\\_094386/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094386/lang-en/index.htm)>, доступен 15 июля 2014 года на английском, французском, немецком, португальском, русском и испанском языках.

100 Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий 2011 года [C/MIN(2011)11/FINAL]: <<http://www.oecd.org/corporate/mne/48004323.pdf>>, доступен 15 июля 2014г.

Вслед за приветствием в адрес Всемирного экономического форума в январе 1999 года, Генеральный Секретарь ООН Кофи Аннан обратился к ведущим представителям деловых кругов с призывом присоединиться к инициативе, названной им “Глобальный Договор ООН” и поддержать десять (первоначально девять) принципов в сфере прав человека, труда и охраны окружающей среды. Глобальный договор ООН официально вступил в силу в июле 2000-го года.<sup>101</sup> Он представляет собой добровольную программную инициативу, которая “предлагает компаниям принять, поддержать и претворять в жизнь, в рамках своих сфер влияния, набор основополагающих ценностей в области прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и борьбы с коррупцией”.<sup>102</sup> Документ не содержит конкретных упоминаний о торговле людьми, хотя Принцип 4 подразумевает обязательство деловых кругов, подписавших договор, принимать, по существу, меры по борьбе с торговлей людьми (он требует “ликвидации всех форм принудительного обязательного труда”). Два принципа, касающиеся прав человека, также обязывают бизнес предпринимать шаги по противодействию торговле людьми (Принцип 1: “Деловые круги должны поддерживать и уважать подход, предусматривающий защиту международных прав человека в их сфере влияния” и Принцип 2: “Деловые круги не должны быть причастными к нарушениям прав человека”).<sup>103</sup> В 2008 году Рабочая группа Глобального договора ООН в одной из публикаций четко сформулировала свое понимание того, какие проблемы в сфере труда являются наиболее актуальными для предприятий, участвующих в Глобальном договоре ООН.<sup>104</sup>

Чтобы присоединиться к Глобальному договору, директор любой компании, персонал которой насчитывает более десяти человек, посылает письмо на имя Генерального Секретаря ООН, в котором

101 Общая информация о Глобальном Договоре ООН размещена на сайте: <<http://www.unglobalcompact.org>>.

102 Бюро Глобального договора ООН, *Корпоративное гражданство в мировой экономике* (октябрь 2008г.), <[http://www.unglobalcompact.org/docs/news\\_events/8.1/GC\\_brochure\\_FINAL.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/news_events/8.1/GC_brochure_FINAL.pdf)>, доступен 4 июня 2014г.

103 *Десять принципов*, <<http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html>>, доступен 24 июня 2014г., имеется на русском языке <[http://www.unglobalcompact.org/Languages/russian/ten\\_principles.html](http://www.unglobalcompact.org/Languages/russian/ten_principles.html)>.

104 МОТ, *Принципы Глобального договора ООН в области трудовых отношений Руководство для деловых кругов* (Женева, 2008г.), <[http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS\\_101246/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_101246/lang-en/index.htm)>, доступен, в том числе, на азербайджанском, английском, французском португальском, испанском и русском языках.

выражается поддержка Глобального договора и его принципов.<sup>105</sup> Названия таких компаний перечислены на вебсайте Глобального договора. Помимо этих действий, компаниям предлагается делать финансовые взносы, в соответствии с объемом их товарооборота, в Фонд Глобального договора<sup>106</sup>, который обеспечивает финансовую поддержку деятельности договора. Глобальный договор не предусматривает независимой проверки эффективности экономической деятельности компании, присоединяющейся к договору. Каждая компания должна публиковать годовой отчет - "сообщение о достигнутом прогрессе", с описанием мер, посредством которых она осуществляет десять принципов Глобального договора (был добавлен один дополнительный принцип), а затем представлять этот отчет в секретариат Глобального договора в Нью-Йорке.<sup>107</sup> Такой порядок предназначен для поощрения лучшей практики его участников. Компании, нарушающие принципы договора или несвоевременно представляющие отчеты о своей деятельности, исключаются из списка компаний, поддерживающих договор.

К началу 2011 года деятельность Глобального договора, по имеющимся данным, активно поддерживали около 6066 компаний из 132 стран мира (в том числе, 3536 компаний из государств-участников ОБСЕ). По заявлению Глобального договора, за первое полугодие 2013 года 99 компаний были исключены, поскольку не смогли представить отчет о достигнутом прогрессе, по крайней мере, в течение двух лет подряд.<sup>108</sup>

В приложении к Руководству, подготовленному совместными усилиями Глобального договора и других участников, перечислены конкретные нарушения прав человека, которые, по имеющимся сведениям, имели место в отдельных секторах экономики, и приводятся их самые общие харак-

теристики. Отмечалось, что принудительный труд использовался в девяти секторах из десяти. В их число входят:

- сельское хозяйство;
- банковские и деловые услуги;
- строительство и инфраструктура;
- добывающая отрасль - нефть, газ и полезные ископаемые;
- производство продуктов питания и напитков;
- розничная торговля - швейные изделия, обувь, товары для дома, игрушки и т.д.;
- технологии - аппаратное и программное обеспечение, телекоммуникации;
- туризм; и
- транспорт - воздушный, наземный и морской, включая его производство.

Анализ информации по конкретным странам позволил с высокой степенью достоверности выявить условия, влекущие за собой торговлю людьми. Например, исследование, проведенное в Соединенном Королевстве, установило такие факторы, как *"незаконный характер продукта (конопля), неустойчивость рынка и неподконтрольное государству саморегулирование поставщиков рабочей силы (строительный сектор), а также фактор сезонности (продовольствие)"*.<sup>109</sup> В исследовании также отмечалось, что сложность функционирования цепи поставок рабочей силы (с привлечением многочисленных субподрядчиков) позволяет принудительному труду процветать.

В некоторых регионах были созданы национальные сети Глобального договора ООН. Таким примером может служить регион Балкан, где по инициативе Программы развития ООН (ПРООН) Глобальный договор был запущен в Болгарии (2003г.), Бывшей югославской Республике Македонии (2004г), Боснии и Герцеговине (2005г.), Сербии (2007г.) и Хорватии (2007г.).<sup>110</sup>

### 5.3. Разработка общих международных стандартов соблюдения прав человека в предпринимательской деятельности

Начиная с 1995 года, Подкомиссия ООН по поощрению и защите прав человека сосредоточила свое внимание на правозащитных обязательствах транснациональных корпораций и, позднее, бизнеса в целом. К 2004 году Подкомиссия разработала проект *Норм об ответственности транснациональных корпораций и других ком-*

<sup>105</sup> См.: Глобальный договор ООН, *Часто задаваемые вопросы*, доступен 24 июня 2014 г. <<http://www.unglobalcompact.org/aboutthegc/faq.html>>. В документе уточняется: "Должным образом учрежденные (в соответствии с существующим национальным законодательством) компании любой отрасли промышленности имеют право на участие, за исключением компаний, занятых производством, продажей и т.д. противопехотных наземных мин, кассетных бомб, а также компаний, находящихся под санкциями ООН или внесенных в черный список Отделом закупок ООН по этическим соображениям".

<sup>106</sup> См. <<http://www.globalcompactfoundation.org/about.php>>, доступен 24 июня 2014г.

<sup>107</sup> См.: *Communication on Progress*, <<http://www.unglobalcompact.org/COP/index.html>>, доступен 15 ноября 2013г. 'Communication on Progress' (COP); с отчетами можно ознакомиться на веб-сайте Глобального договора ООН

<sup>108</sup> "Number of Expelled Companies Reaches 2,000 as Global Compact Strengthens Disclosure Framework", 20 January 2011, <<http://www.unglobalcompact.org/news/95-01-20-2011>>, and UN Global Compact Bulletin August 2013, <[http://www.unglobalcompact.org/NewsAndEvents/UNGC\\_bulletin/2013\\_08\\_01.html](http://www.unglobalcompact.org/NewsAndEvents/UNGC_bulletin/2013_08_01.html)>, оба доступны 24 июня 2014 г.

<sup>109</sup> J. Allain, A. Crane, G. LeBaron and L. Behbahani, L., *Forced labour's business models and supply chains* (York, Joseph Rowntree Foundation, November 2013).

<sup>110</sup> M. Baab and M. Busck, "Balkan Capacity Building Pilot", <[http://www.humanrightsbusiness.org/?f=capacity\\_building](http://www.humanrightsbusiness.org/?f=capacity_building)>, доступен 14 мая 2014г.

мерческих предприятий в отношении прав человека. Однако проект не был одобрен Комиссией ООН по правам человека, на тот момент являвшейся вышестоящим органом Подкомиссии. Комиссия сделала выбор в пользу процесса непосредственного привлечения представителей деловых кругов к выработке консенсуса в отношении действий, которые им следует предпринять с тем, чтобы обеспечить соблюдение прав человека. В результате был учрежден мандат Специального представителя Генерального Секретаря ООН по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях, и, в конечном итоге, разработан новый набор *Руководящих принципов* для государств и предприятий, одобренный в 2011 году преемником Комиссии ООН – Советом по правам человека.

На должность Специального представителя Генерального секретаря ООН был назначен г-н Джон Рагги (2005-2011 гг.). Он предложил “рамочную программу по обеспечению защиты, соблюдению прав и оказанию правовой помощи”, изложив ее следующим образом:

“ В основу этих рамок положены три исходных предпосылки: Во-первых, обязанность государств обеспечивать защиту от нарушений прав человека третьими сторонами, включая предприятия, посредством надлежащей политики, нормативного регулирования и судебного разрешения споров. Во-вторых, корпорации обязаны соблюдать права человека, что означает необходимость проявлять должную осмотрительность, с тем чтобы избежать нарушения прав других сторон и устранять неблагоприятное воздействие на них, к которому они причастны. В-третьих, существует потребность в расширении доступа жертв нарушений к эффективным средствам судебной и внесудебной правовой защиты.”<sup>111</sup>

В 2008 году, Совет ООН по правам человека поддержал эту рекомендацию, одобрив “рамочную программу”, и предложил г-ну Рагги изложить меры, необходимые для создания механизма ее реализации. Комментируя в 2009 году принятые бизнесом обязательства и необходимость дальнейших мер по обеспечению их практической реализации, он отметил:

“ То, что компании заявляют об уважении ими прав человека – прекрасно и замечательно. Но Специальный представитель задался вопросом о

том, располагают ли компании системами, позволяющими им продемонстрировать верность их утверждений с той или иной степенью достоверности. Выяснилось, что располагают ими лишь весьма немногие компании. Требуется же постоянное должное внимание и забота о соблюдении прав человека, позволяющие компаниям вовремя осознавать последствия их деятельности для прав человека, предупреждать их и смягчать их воздействие. Четыре основных элемента соблюдения должного внимания включают: разработку политики в области прав человека, оценку воздействия деятельности компаний на права человека, интегрирование этих соображений и выводов в корпоративную культуру и систему управления, и представление отчетности о ней (выделено составителем).<sup>112</sup>

Доклад *Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека: осуществление рамок Организации Объединенных Наций, касающихся “защиты, соблюдения и средств правовой защиты”* был выпущен в 2011-ом году, первоначально для представления замечаний, а затем опубликован в окончательном виде в марте 2011 года.<sup>113</sup> В июне 2011 года, незадолго до окончания срока действия мандата г-на Рагги, Совет ООН по правам человека утвердил *Руководящие принципы*.<sup>114</sup> Их краткое содержание представлено в следующем разделе.

#### 5.4. Руководящие принципы ООН по вопросам предпринимательской деятельности в аспекте прав человека

Следуя за изложением общих принципов, *Руководящие принципы* состоят из трех частей:

- часть I “Обязанность государства защищать права человека”;
- часть II “Корпоративная ответственность за соблюдение прав человека”; и
- часть III “Доступ к средствам правовой защиты”.

112 Совет по правам человека ООН, *Business and human rights: Towards operationalizing the “protect, respect and remedy” framework*, Доклад Специального представителя Генерального Секретаря ООН по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях, [на Одиннадцатой сессии Совета ООН по правам человека] A/HRC/11/13 (22-го апреля 2009г.).

113 Совет ООН по правам человека, *Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека: осуществление рамок Организации Объединенных Наций, касающихся “защиты, соблюдения и средств правовой защиты”*, Доклад Специального представителя Генерального Секретаря ООН по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятий, A/HRC/17/31 (21-го марта 2011 г.), <<http://www.ohchr.org/EN/Issues/TransnationalCorporations/Pages/Reports.aspx>>, доступен 24 июля 2014г. Имеется на русском языке<[http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_RU.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_RU.pdf)>.

114 Резолюция Совета ООН по правам человека 17/4, ‘Права человека и транснациональные корпорации и другие предприятия’, A/HRC/RES/17/4 (6 июля 2011г.).

111 Проект *Руководящих принципов по осуществлению рамок Организации Объединенных Наций, касающихся “защиты, соблюдения и средств правовой защиты”*, пункт 11, <<http://www.reports-and-materials.org/Ruggie-UN-draft-Guiding-Principles-22-Nov-2010.pdf>>, доступен 24 июня 2014 г.



Каждая часть содержит некоторые *базовые принципы*, за которыми следует набор *оперативных принципов* (в общей сложности 31 принцип). Каждый принцип сопровождается комментарием, четко формулирующим его цель или меры, принятие которых представляется необходимым для его осуществления.

В то время, как предприятия несут ответственность за соблюдение положений принятых ими кодексов поведения, в части I подчеркивается важная роль, которую призваны играть государства. Так, например, *“Государствам следует четко заявить, что они ожидают от всех предприятий, доминируемых на их территории и/или находящихся под их юрисдикцией, соблюдения прав человека в рамках своей деятельности”* (принцип 2).

Первый “базовый” принцип для предприятий утверждает, что:

*“Предприятиям надлежит соблюдать права человека. Это означает, что им следует избегать нарушения прав человека в отношении других лиц и устранять неблагоприятные последствия оказанного ими воздействия для прав человека”* (принцип 11).

### Основные требования Руководящих принципов в отношении предприятий

“Обязанность соблюдать права человека требует от предприятий:

(a) избегать оказания или содействия оказанию неблагоприятного воздействия на права человека в рамках своей деятельности и устранять последствия такого воздействия в случае, когда оно имело место;

(b) стремиться предотвращать или смягчать неблагоприятное воздействие на права человека, которое непосредственно связано с их деятельностью, продукцией или услугами вследствие их деловых отношений, даже если они непосредственно не способствовали оказанию такого воздействия”.<sup>115</sup>

Что касается конкретного содержания кодексов поведения и политики предприятий, принцип 15 уточняет, что:

“Для выполнения своей обязанности соблюдать права человека предприятиям с учетом своих размеров и условий деятельности следует определить свою политику и процедуры, включая:

<sup>115</sup> Принцип 13 части II *Руководящих принципов*. Принцип 14 дополнительно поясняет, что «Обязанность предприятий по соблюдению прав человека касается всех предприятий независимо от их размера, сектора, условий деятельности, форм собственности и структуры». Вместе с тем, в нем подчеркивается, что «масштабы и степень сложности методов, с помощью которых предприятия выполняют эту обязанность, могут меняться в зависимости от этих факторов и тяжести последствий неблагоприятного воздействия предприятия на права человека».

(a) программное обязательство выполнять свои обязанности по соблюдению прав человека;

(b) процедуру обеспечения должной заботы о правах человека [выделено автором] в целях выявления, предотвращения, смягчения последствий и представления отчетности о том, каким образом они решают вопросы, связанные с оказываемым ими воздействием на права человека;

(c) процедуры, позволяющие возместить ущерб в связи с любыми видами неблагоприятного воздействия на права человека, оказанного ими самими или при их содействии”.

“Должная забота”, обеспечение которой предусматривается принципом 15(b), является важнейшим понятием. Оно применяется для обозначения процедур, которые предприятию надлежит осуществить для выявления возможных последствий воздействия своей деятельности на права человека и их устранения фактически путем установления минимальных норм, которые должны соблюдаться всеми предприятиями. Документ ООН дает следующее определение:

*“Должная забота о соблюдении прав человека понимается как процесс выявления и устранения неблагоприятного воздействия на права человека деятельности или результатов деятельности компании, а также в рамках сетей ее поставщиков и деловых партнеров. Должная забота в отношении прав человека предполагает оценку внутренних процедур и систем, а также внешнее взаимодействие с группами, потенциально затрагиваемыми ее деятельностью.”<sup>116</sup>*

Принцип 16 содержит требование к предприятиям продемонстрировать приверженность выполнению этой обязанности путем принятия *“заявления программного характера”*, на *“самом высоком уровне руководящего звена предприятия”*, распространяя его среди всего *“персонала, партнеров по предпринимательской деятельности и других заинтересованных сторон”* с тем, чтобы программное заявление *“получило отражение в программах и процедурах, необходимое для его закрепления в рамках всей деятельности предприятия”*.

Принцип 17 определяет параметры должной заботы о правах человека, действия, которые предприятие должно предпринять для выявления возможного влияния своей деятельности на права человека, а в принципах 18-21 более подробно излагаются ее важнейшие компоненты. Спектр возможного негативного воздействия очень широк и далеко не исчерпывается проблемами торговли людьми и трудовых норм. В соответствии с принципом 17

<sup>116</sup> The UN Guiding Principles on Business and Human Rights, An Introduction <[http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Intro\\_Guiding\\_PrinciplesBusinessHR.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Intro_Guiding_PrinciplesBusinessHR.pdf)>, доступен 24 июня 2014 г.

предприятия обязаны проявлять должную заботу о правах человека:

“В целях выявления, предотвращения, смягчения последствий и представления отчетности о том, как предприятия устраняют свое неблагоприятное воздействие на права человека, им следует проявлять должную заботу о правах человека. [...] Этот процесс должен включать в себя оценку фактического и потенциального воздействия на права человека, учет ее выводов и принятие мер на их основе, отслеживание соответствующих изменений и распространение информации о том, каким образом устраняется воздействие. Проявление должной заботы о правах человека: (а) должно касаться неблагоприятного воздействия на права человека, которое может оказывать предприятие или которому оно может способствовать в рамках своей деятельности или которое может быть непосредственно связано с его деятельностью, продукцией или услугами через его деловые отношения; (б) будет иметь разную степень сложности в зависимости от размеров предприятия, риска серьезного воздействия на права человека, а также характера и условий его деятельности; (с) должно иметь постоянный характер с учетом того, что со временем риски для прав человека могут меняться по мере изменения формы деятельности предприятия и условий ее проведения”.

В комментарии к последующему принципу (18) говорится о необходимости проведения прямых консультаций с рабочими своих предприятий и предприятий своих поставщиков, не ограничивая свои расследования контрольным перечнем вопросов или беседами с руководителями.

“Для того, чтобы предприятия могли точно оценивать свое воздействие на права человека, им следует стремиться понять озабоченности потенциально затрагиваемых заинтересованных сторон путем проведения прямых консультаций с ними в форме, учитывающей языковые и другие потенциальные барьеры, препятствующие налаживанию эффективного взаимодействия”.

Принципы 22-31 *Руководящих принципов* касаются вопроса возмещения ущерба, причем в части III (принципы 25-31) основное внимание уделяется доступу к средствам правовой защиты тех рабочих, которые уже столкнулись со злоупотреблениями. Четыре принципа затрагивают вопросы так называемых “негосударственных механизмов рассмотрения жалоб”, в частности, механизмов рассмотрения жалоб на оперативном уровне предприятия, и процедуры механизмов рассмотрения, общие для предприятий одной отрасли, участвующих в многосторонней инициативе”. В *Руководящих принципах* отмечается, что кодексы поведения и многосторонние инициативы должны предусматривать наличие механизмов рассмотрения жалоб (принцип 30). В комментарии подчеркивается, что “*легитимность таких инициатив может оказаться под угрозой, если они не создадут такие механизмы*”. В последнем из *Руководящих принципов*, принципе 31,

перечисляются восемь критериев оценки степени эффективности внесудебных механизмов рассмотрения жалоб (как государственных, так и негосударственных).<sup>117</sup>

Хотя *Руководящие принципы* предлагают рамочную программу действий для всех предприятий, где бы они ни размещались и каковы бы ни были их размеры, г-н Рагги признал, что некоторые предприятия могут столкнуться с определенными проблемами. В ходе интервью он отметил, что “*Следующая серьезная задача будет состоять в создании систем, пригодных для малых и средних предприятий*”.<sup>118</sup> *Большинство мнений и рекомендаций, появляющихся в результате инициатив, исходит из того, что мы имеем дело с крупными многонациональными компаниями. Уменьшение масштабов этих систем является реальной проблемой – единого универсального подхода не существует*”.<sup>119</sup>

## 5.5. Шесть шагов, которые следует предпринять предприятиям для осуществления Руководящих принципов ООН

Разработанные ООН *Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека*, как и другие рекомендации, подготовленные Глобальным договором ООН и организациями в сфере предпринимательской деятельности, утверждают, что предприятиям следует принять общую политику в области прав человека или более широкий круг ответственности, включающий инициативы по предотвращению торговли людьми и принудительного труда, но не ограниченный исключительно этими конкретными проблемами. Разумеется, можно оправдать политику предприятий, уже столкнувшихся со случаями конкретных злоупотреблений на своих рабочих местах или в своих производственно-сбытовых цепях, и вследствие этого целенаправленно сосредоточивающих свои усилия на борьбе с ними.

Потенциальные преимущества выработки общей политики заключаются в том, что предприятие получает возможность проинформировать весь персонал (и,

117 Принцип 31 подчеркивает, что внесудебные механизмы рассмотрения жалоб должны быть “легитимными”, “доступными”, “предсказуемыми”, “справедливыми”, “транспарентными”, “соответствующими нормам в области прав человека”, “основанными на взаимодействии и диалоге (в случае механизмов оперативного уровня)” и являться “источником непрерывного обучения: анализа соответствующих мер с целью выявления уроков, необходимых для совершенствования механизма и предотвращения будущих жалоб и причинения вреда в будущем”.

118 Малыми и средними предприятиями считаются предприятия с персоналом менее 250 человек.

119 J Ames, ‘Taking Responsibility’, *The European Lawyer* (February 2011), <<http://www.business-humanrights.org/media/documents/european-lawyer-interview-with-professor-ruggie-feb-2011.pdf>> доступен 4 июня 2014г.

возможно, других партнеров по предпринимательской деятельности, в частности, поставщиков и инвесторов) относительно изощренного и скрытого характера некоторых форм злоупотреблений, например, долговой кабалы и их взаимосвязи с другими различными формами эксплуатации. Оно также может сообщить о конкретных мерах, которые компания намеревается принять в целях выявления и предотвращения злоупотреблений. Недостатком общей политики является возможная готовность руководства компании воспользоваться стандартной моделью кодекса или политики (“готовой к употреблению” и разработанной другими) для удовлетворения внешних участников, не уделяя при этом большого внимания ее положениям и не анализируя их с точки зрения последствий осуществления такой политики для персонала.

Предприятиям предлагались разнообразные схемы и диаграммы, а также другие формы консультативных услуг относительно действий, которые им следует предпринять в целях осуществления политики, обеспечивающей соблюдение прав человека. *Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека* формально закрепили такие рекомендации в принципах и комментариях к ним, адресованных непосредственно предприятиям. *Руководящие принципы* излагают процедуры, которым должно следовать любое предприятие после выявления и оценки возможных неблагоприятных последствий своей деятельности для прав человека (или других проблем, в частности, охраны окружающей среды).

Этими процедурами предусматриваются:

шаг 1	Первоначальная оценка действий, которыми предприятие <i>могло бы</i> вызвать “неблагоприятные воздействия на права человека”, такие, как торговля людьми на своих рабочих местах или на предприятиях поставщиков или иных деловых партнеров: фактически, оценка рисков.
шаг 2	Принятие заявления программного характера, излагающего обязательства предприятия и методы их осуществления.
шаг 3	Доведение программного заявления до сведения всего персонала, деловых партнеров и других соответствующих заинтересованных сторон.
шаг 4	Осуществление программного заявления посредством реализации принципа должной осмотрительности (относительно возможных нарушений – ред.) и проверки его соблюдения.
шаг 5	Возмещение причиненного ущерба в соответствии с требованиями при выявлении доказанных случаев несоблюдения политики.
шаг 6	Отслеживание эффективности всех аспектов деятельности предприятия и периодическая публичная отчетность

Действия, которые необходимо предпринимать на каждом этапе, кратко излагаются ниже.

### 5.5.1. Шаг 1 – Анализ возможного “неблагоприятного воздействия на права человека”

*Оценить характер рисков “неблагоприятного воздействия на права человека”, которые может вызывать деятельность предприятий; в случае необходимости задействовать имеющиеся у предприятия экспертные знания и/или знания независимых внешних экспертов в области прав человека.* Наряду с действиями, упомянутыми ниже в шаге 4 (о “должной осмотрительности”), этот процесс требует, чтобы предприятия не ограничивались рамками собственной деятельности, а также отслеживали действия партнеров в своей производственно-сбытовой цепи, с которыми они совершают сделки, покупая или продавая продукцию либо услуги, как напрямую, так и опосредованно. В случае крупных многонациональных компаний это потенциально может быть сопряжено с составлением перечня тысяч поставщиков, расположенных в различных местах и поставляющих разнообразную продукцию.

Например, в 2000 году при рассмотрении возможных мер реагирования на сообщение о том, что на западноафриканских фермах по выращиванию какао-бобов некоторые работающие там дети обращены в рабство, экспортеры какао-бобов в Соединенном Королевстве сделали следующее. Они поручили независимому эксперту проинформировать их об условиях труда в их цепи поставок, прежде чем принимать меры или брать на себя обязательства, которые они, возможно, были бы не в состоянии выполнить. Проводя политику должной осмотрительности в плане соблюдения прав человека, занимаясь сбором информации о неблагоприятных воздействиях на права человека, которые могли бы иметь место, предприятия имеют возможность ознакомиться с большим числом имеющихся публикаций о товарах, по сообщениям, произведенных с использованием принудительного труда. Некоторые из источников информации упоминаются в разделе 12.2.7 ниже.

### 5.5.2. Шаг 2 - Принятие программного заявления

*Принять “программное заявление”, излагающее обязательство предприятия соблюдать определенные права человека и проявлять нетерпимость по отношению к определенным формам злоупотреблений на своих рабочих местах или на предприятиях своих поставщиков (таким, например, как торговля людьми или прием на работу детей, не*

достигших установленного законом минимального возраста для приема на работу). Основу такой политики составляют добровольные кодексы поведения, принятые некоторыми предприятиями и обязывающие предприятия, а также их поставщиков не допускать нарушений конкретных прав человека, в частности, торговли людьми. Вместе с тем, *Руководящие принципы ООН* предусматривают, что политика и обязательства должны касаться всех, а не только отдельных прав человека.

### 5.5.3. Шаг 3 – Доведение программного заявления до сведения всего персонала, деловых партнеров и соответствующих заинтересованных сторон

*“При распространении заявления и обусловленной им политики и процедур внутри предприятия должны быть четко обозначены направления и системы отчетности, поддерживаемые любой необходимой подготовкой персонала в деле выполнения соответствующих бизнес-функций”* (комментарий к принципу 16).

Принцип 16 оговаривает, что программное заявление предприятия:

- “(d) передается гласности и распространяется внутри предприятия и за его пределами среди всего персонала, партнеров по предпринимательской деятельности и других соответствующих сторон;*
- (e) получает отражение в программах и процедурах оперативной деятельности, необходимое для его закрепления в рамках всей деятельности предприятия”.*

Наряду с ознакомлением персонала с программным заявлением, предприятию следует подкрепить его соответствующими программами и процедурами, а также программами подготовки.

### 5.5.4. Шаг 4 – Осуществление программного заявления посредством реализации принципа должной заботы о правах человека и проверки его соблюдения

Принцип 17 подробно говорит о том, что необходимо сделать для проверки соблюдения обязательств путем проявления “должной заботы”. В комментарии к принципу указывается, что:

*“ В случае, когда предприятия поддерживают отношения с большим числом субъектов, участвующих в их цепочках создания стоимости, применение принципа должной заботы с целью*

*недопущения неблагоприятного воздействия на права человека в рамках отношений со всеми субъектами может оказаться трудно-выполнимой задачей. В этом случае предприятиям следует определить общие области, где риски неблагоприятного воздействия на права человека являются наиболее значительными, независимо от того, создаются ли они условиями деятельности некоторых поставщиков или клиентов, отдельными производственными операциями, продукцией или услугами или другими соответствующими условиями, и определить приоритетность этих рисков с точки зрения проявления должной заботы о правах человека”.*

Принцип 18 уделяет основное внимание критериям, которых следует придерживаться для осуществления принципа должной заботы, и полагает, что “этот процесс должен:

- (a) опираться на имеющиеся у предприятия экспертные знания и/или знания независимых внешних экспертов в области прав человека;*
- (b) включать в себя проведение конструктивных консультаций с потенциально затрагиваемыми группами и другими соответствующими заинтересованными сторонами с учетом размеров предприятия и характера и условий его деятельности”.*

В комментарии не указывается в ясно выраженной форме, что каждое предприятие должно консультироваться как с собственными работниками, так и с рабочими предприятий-поставщиков. Тем не менее, трудно представить, каким образом возможно соблюдение предложенного (в принципе 18) стандарта, – “консультации с потенциально затрагиваемыми группами” – без поддержания непосредственных контактов с работниками, некоторые из которых могут непосредственно сталкиваться со злоупотреблениями или быть хорошо осведомленными об обстоятельствах, при которых они происходят. В комментарии признается тот факт, что иногда подобные консультации могут оказаться невозможными, и предлагается: *“В случае невозможности проведения таких консультаций, предприятиям следует рассматривать разумные альтернативы, такие, как обращение к авторитетным, независимым экспертным ресурсам, включая правозащитников и других представителей гражданского общества”.*

### 5.5.5. Шаг 5 – Возмещение причиненного ущерба в соответствии с требованиями

После уточнения предприятиями результатов воздействия их деятельности на права человека им

“следует интегрировать результаты проведенных ими оценок и воздействия во все соответствующие внутренние бизнес-функции и процессы и принять надлежащие меры” (принцип 19). Кроме того, “В тех случаях, когда предприятия устанавливают, что они оказали неблагоприятное воздействие или способствовали ему, им следует в рамках законных процессов возмещать причиненный ущерб или сотрудничать с целью его возмещения” (принцип 22). Характер надлежащего возмещения причиненного ущерба, по-видимому, может различаться в зависимости от того, “оказывает ли предприятие неблагоприятное воздействие или способствует ему, а также от того, обусловлено ли его участие лишь тем, что воздействие непосредственно связано с его деятельностью, продукцией или услугами через деловые отношения”, а также от “эффективности рычагов влияния в процессе устранения неблагоприятного воздействия”.

Что касается возможных действий в отношении поставщика, чья деятельность не соответствует кодексу поведения или политике, принятой самим предприятием, то комментарий к принципу 19 признает, что:

“ В случае, когда предприятие не способствовало оказанию неблагоприятного воздействия на права человека, но такое воздействие непосредственно связано с его деятельностью, продукцией или услугами через его деловые отношения с другим субъектом, ситуация носит более сложный характер. К числу факторов, которые будут учитываться при решении вопроса о надлежащих мерах в таких ситуациях, относятся: наличие у предприятия рычагов влияния на соответствующий субъект, то, насколько важное значение эти отношения имеют для предприятия, серьезность нарушения и представление о том, будет ли прекращение этих отношений с данным субъектом иметь неблагоприятные последствия для прав человека.”<sup>120</sup>

<sup>120</sup> В комментарии к принципу 19 также указывается, что, “Чем сложнее ситуация и ее последствия для прав человека, тем более весомым является аргумент для обращения предприятия за независимой экспертной консультацией в процессе принятия решения о принятии соответствующих мер.

“Если предприятие располагает рычагами влияния для предотвращения или смягчения неблагоприятного воздействия, ему следует воспользоваться ими. Если такие рычаги отсутствуют, могут существовать способы их наращивания, например, за счет укрепления потенциала или использования других стимулов в отношении соответствующего субъекта либо в рамках сотрудничества с другими субъектами.

“Бывают ситуации, когда у предприятия нет достаточных рычагов для предотвращения или смягчения неблагоприятного воздействия, и оно не может их создать. В этом случае предприятию следует рассмотреть вопрос о прекращении отношений, приняв во внимание авторитетные оценки потенциального неблагоприятного воздействия на права человека такого решения”.

Вопрос о том, взаимодействовать ли и каким образом с отдельными лицами и общинами, на которых деятельность предприятия могла оказать неблагоприятное воздействие, рассматривается подробнее ниже (7.2.6), поскольку он может иметь решающее значение для юридической законности кодекса поведения (или схожей инициативы) и, в конечном итоге, для его успешного осуществления.

### 5.5.6. Шаг 6 – Отслеживание эффективности принятых предприятиями мер и периодическая публичная отчетность

Ответственность руководителей предприятий не ограничивается лишь принятием мер по исправлению ситуации. Руководящий принцип 20 призывает каждое предприятие “отслеживать” свою деятельность применительно к правам человека для “проверки того, устраняется ли неблагоприятное воздействие на права человека”. Это необходимо предприятиям для того, “чтобы знать, насколько оптимально реализуется его правозащитная политика, эффективно ли оно реагирует на выявленное воздействие на права человека, а также для обеспечения непрерывного улучшения ситуации” (комментарий к принципу 20). Вместо того чтобы основываться исключительно на информации источников внутри предприятия, отслеживание должно “опираться на каналы информации из внутренних и внешних источников, включая затронутые заинтересованные стороны” (принцип 20).

Руководящие принципы также содержат рекомендации в отношении публичной отчетности.<sup>121</sup> В комментарии говорится, что “Такой показ [принятие предприятиями политики и осуществление ими процессов, в рамках которых они могут, с одной стороны, получать информацию, а с другой – показывать, что они соблюдают права человека на практике] предполагает распространение информации на основе определенной транспарентности и подотчетности среди отдельных лиц или групп, на которые может быть оказано воздействие, а также среди других соответствующих заинтересованных сторон, включая инвесторов. [...] Отчетность должна включать темы и приводить показатели, касающиеся того, каким образом предприятия выявляют и устраняют неблагоприятное воздействие на права человека. Независимая проверка отчетности о соблюдении прав человека позволила бы повысить качество ее содержания, а также доверие к ней.” (комментарий к принципу 21).

<sup>121</sup> Принцип 21 гласит, что “Подотчетность предприятий за то, каким образом они устраняют свои воздействия на права человека, предполагает их готовность распространять такую информацию за пределами предприятия, особенно в тех случаях, когда озабоченности высказываются затрагиваемыми сторонами или от их имени”.

Хотя в *Руководящих принципах* публичная отчетность не носит обязательного характера, они подразумевают, что она необходима в тех случаях, если и когда предприятие обвиняют в нарушении прав человека. Предприятие или другая организация, которая публично обязуется соблюдать определенные права или принципы, но при этом не представляет отчеты о достигнутом прогрессе, может быть заподозрена в создании его видимости или в сокрытии случаев злоупотреблений.

Начиная с принятия в 2010 году закона штата Калифорния, США, некоторые государства рассматривают вопрос о необходимости обязать определенные категории предприятий предоставлять публичную отчетность о мерах, которые они приняли для выполнения своих обязательств по недопущению случаев нарушения прав человека в их производственно-сбытовой цепи. Подготовка отчетов о профилактических или превентивных мерах, принятых с тем, чтобы снизить вероятность возникновения злоупотреблений, отличается от процесса составления отчетов о принятии мер правовой защиты после выявления случаев злоупотреблений. *Руководящие принципы* призывают предприятия проявлять транспарентность относительно того, каким образом они выявляют возможное «неблагоприятное воздействие на права человека» (тем самым потенциально предоставляя другим возможность критиковать недостаточность последующих действий), равно как и в отношении принятых профилактических мер по недопущению неблагоприятного воздействия.

### 5.6. Продвижение на пути к осуществлению международных стандартов предпринимательской деятельности

После утверждения *Руководящих принципов* Совет ООН по правам человека создал Рабочую группу по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях, одна из задач которой состояла в том, чтобы способствовать распространению и применению *Руководящих принципов*.<sup>122</sup> На настоящий момент, Рабочая группа провела региональный Форум по вопросам предпринимательской деятельности и прав человека (для стран Латинской Америки и Карибского бассейна в августе 2013 года), на котором рассматривалось воздействие предпринимательской деятельности на права человека в конкретном регионе. К середине 2014 года Группа осуществила поездки в три страны (Монголию, США и Гану), тогда как

визит в Российскую Федерацию, запланированный на 2013 год, был, по сообщениям, перенесен.<sup>123</sup> Посещение Азербайджана было намечено на август 2014 года. Кроме того, в конце 2012 - 2013 годов в Женеве состоялись два Ежегодных форума по вопросам предпринимательской деятельности и прав человека, каждый из которых собрал более тысячи участников.

Опубликованы многочисленные руководства на различных языках, касающиеся *Руководящих принципов* и методов, которые следует применять в предпринимательской деятельности для их осуществления, а также преимуществ от их реализации, которыми могут воспользоваться другие стороны.<sup>124</sup> В 2012 году Управление Верховного комиссара ООН по правам человека выпустило 76-страничное *Пособие по толкованию к Руководящим принципам*,<sup>125</sup> а в 2013 году усилиями Рабочей группы было разработано введение к *Руководящим принципам*.<sup>126</sup> По имеющимся сведениям, в 2014 году Рабочая группа занималась анализом нескольких национальных планов по обеспечению выполнения *Руководящих принципов* (по сообщениям, к июню 2014 года четыре страны приняли такие планы: Дания, Италия, Нидерланды и Соединенное Королевство; см. комментарии 6.4 ниже).

Сам г-н Рагги отметил, что как правительствам, так и предпринимательским кругам следует повышать уровень своей осведомленности (или наращивать собственный потенциал) для применения *Руководящих принципов*. В случае правительств это означает получение дополнительной информации о том, что они могут и должны предпринять для защиты лиц, чьи права нарушаются, а также о методах, посредством которых они могут повлиять на компании, расположенные или действующие на территории их стран. Он также подчеркнул,

123 См. 'Страновые визиты рабочей группы по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях', на сайте <<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGCountryVisits.aspx>>, был доступен 25 июня 2014 г.

124 Например, опубликовано руководство на русском языке для организаций гражданского общества (Stichting Onderzoek Multinationale Ondernemingen) (SOMO), Центр исследований по вопросам многонациональных корпораций), Центр по правам человека и окружающей среде (CEDHNA) и (Civider), *Как применять Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН для исследования компаний и правозащитной деятельности. Руководство для организаций гражданского общества (2012)*, <<http://www.business-humanrights.org/Links/Repository/1017440>>, доступен 15 ноября 2013 г.

125 ООН, *Ответственность корпораций за соблюдение прав человека: Пособие по толкованию (2012)*, <<http://business-humanrights.org/en/interpretive-guide-to-un-guiding-principles-corporate-responsibility-to-respect-human-rights-by-office-of-un-high-commissioner-for-human-rights-now-in-booklet-form#662391>>, был доступен 9 июля 2014 г.

126 *The UN Guiding Principles on Business and Human Rights. An Introduction*, <[http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Intro\\_Guiding\\_PrinciplesBusinessHR.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Intro_Guiding_PrinciplesBusinessHR.pdf)>, доступен 15 ноября 2013 г.

122 Более подробную информацию о Рабочей группе можно получить по адресу: <<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRAndtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx>>.

что до сих пор не удалось решить уже упомянутую серьезную проблему обеспечения доступности и осуществимости *Руководящих принципов* не только для крупных многонациональных компаний, но и других уровней бизнеса (в том числе, малых и средних предприятий). Имеющиеся данные о случаях торговли людьми, к которым оказался причастен легальный бизнес, свидетельствуют, что не одни лишь крупные многонациональные компании нуждаются в реформировании своих бизнес-систем и принципов деятельности. В этой связи средним и малым предприятиям особенно необходимо получить экспертные рекомендации относительно того, как им следует реализовывать принцип проявления должной заботы о правах человека в целях выявления, предотвращения, смягчения последствий и представления отчетности о своих усилиях по устранению оказываемого ими воздействия на права человека.

В 2012 году Специальный докладчик ООН по вопросу о торговле людьми, особенно женщинами и детьми, г-жа Джой Нгози Эзейло, в своем докладе Генеральной ассамблее ООН перечислила девять рекомендаций, конкретно адресованных предприятиям и призванных способствовать их усилиям по пресечению торговли людьми в их цепях поставок. Они свидетельствуют о том, что для решения проблем торговли людьми, предприятия должны предпринимать в основном те же самые шаги, о которых говорится в *Руководящих принципах*. В частности, Спецдокладчик рекомендовала:<sup>127</sup>

1. провести оценку рисков по всем звеньям своей производственной цепочки и на этой основе разработать и утвердить на уровне старшего руководства общепроцедурные или стратегические процедуры или стратегии на уровне звеньев цепочки поставок с тем, чтобы применять эти процедуры и стратегии в отношении всех предприятий, входящих в производственную цепочку компании или ее цепочку поставок, и учитывать эти процедуры или стратегии во всех контрактах и соглашениях с поставщиками и деловыми партнерами;
2. повысить осведомленность сотрудников кадровых, надзорных и прочих служб о рисках торговли людьми и обеспечить знание ими используемых в компании процедур по устранению рисков торговли людьми, с тем чтобы они могли выявлять случаи такой практики и принимать меры для исправления ситуации;
3. внедрить эффективную систему контроля, такую как система общественных проверок, для углубленного анализа рисков торговли людьми на уровне всех звеньев цепочки поставок;
4. в случаях выявления практики торговли людьми в цепочке поставок, сотрудничать с теми, кто оказывает услуги жертвам для обеспечения получения работниками, ставшими жертвами торговли людьми, необходимой помощи и содействовать реализации программ помощи жертвам, например, программ профессио-

<sup>127</sup> Генеральная Ассамблея ООН, Доклад Специального докладчика по вопросу о торговле людьми, особенно женщинами и детьми, A/67/261 (7 августа 2012г.), пункт. 50.

- нально-технической подготовки;
5. создать эффективные, надежные и обеспечивающие конфиденциальность механизмы подачи жалоб с тем, чтобы работники могли сообщать о своих проблемах, и содействовать созданию официальных механизмов для урегулирования производственных конфликтов;
6. на регулярной основе поддерживать контакты с заинтересованными сторонами, в том числе инвесторами, по вопросам, касающимся корпоративных процедур, программ и деятельности, и отдачи от них с точки зрения усилий по борьбе с торговлей людьми;
7. сотрудничать с организациями гражданского общества, имеющими опыт работы с жертвами торговли людьми и располагающими специалистами соответствующего профиля, и консультироваться с ними при разработке процедур и программ для предотвращения торговли людьми в цепочках поставок;
8. прилагать усилия для заключения соглашений, согласования процедур и налаживания диалога с другими соответствующими заинтересованными сторонами, в частности, с отраслевыми организациями, деловыми партнерами и профсоюзами.

### 5.7. Вопросы, предлагаемые при проверке соблюдения стандартов (в цепях поставок)

Экспертное консультативное совещание по проблеме торговли людьми в глобальных цепях поставок, созданное Специальным докладчиком ООН по вопросу о торговле людьми, особенно женщинами и детьми, г-жой Джой Эзейло в 2012 году в Турции, подготовило достаточно подробный контрольный перечень ориентиров и показателей для предупреждения и выявления случаев торговли людьми в глобальных цепях поставок. Представляя перечень, Специальный докладчик отметила:

*“Специальный докладчик считает, что эти ориентиры и показатели могут являться для предприятий действенным инструментом проявления в их цепочках поставок должной осмотрительности, как это предусмотрено Руководящими принципами предпринимательской деятельности в аспекте прав человека с тем, чтобы выявлять и предотвращать случаи торговли людьми. Поэтому Специальный докладчик рассматривает этот контрольный перечень в качестве конкретного инструмента, цель которого заключается в развитии и дополнении Руководящих принципов.”*<sup>128</sup>

Перечень ориентиров и показателей содержит вопросы, которые предприниматели могут задать себе, но которые также могут быть использованы ревизорами или другими проверяющими.

<sup>128</sup> Совет ООН по правам человека, Доклад Специального докладчика по вопросу о торговле людьми, особенно женщинами и детьми, г-жи Джой Эзейло, Добавление, Экспертное консультативное совещание по проблеме торговли людьми в глобальных цепочках поставок (резюме на русском языке) A/HRC/23/48/Add.4 (4 марта 2013г.), пункт. 21.

## Контрольный перечень ориентиров и показателей для выявления случаев торговли людьми в цепях поставок<sup>129</sup>

### Свободный найм и трудоустройство

1. Вся ли трудовая деятельность является свободной и имеют ли работники возможность по своему усмотрению прекратить трудовые отношения на основе обоснованного и заблаговременного уведомления, причем в любое время без уплаты неустойки?

### Выплаты комиссионных агентствам по трудоустройству

2. Взымают ли с работников плату за трудоустройство, включая издержки на путевые расходы и оформление официальных документов?
3. Требуют ли от работников внести залоговый взнос или произвести какие-либо иные платежи, включая выплаты в неденежной форме?

### Трудовые договоры

4. Получают ли работники полную информацию на доступном для них языке об условиях их найма, включая требования в отношении квалификации?
5. Предоставляются ли работникам юридически действительные письменные трудовые договоры на их родном языке, в которых четко оговариваются их права и обязанности в отношении заработной платы, рабочего времени, вычетов и других условий занятости?
6. Принимаются ли надлежащие меры в случаях, когда потенциальные работники не умеют ни читать, ни писать, для того, чтобы они поняли и согласились со всеми условиями, предусмотренными договором?
7. Предоставляются ли трудовые договоры рабочим-мигрантам на начальном этапе их обсуждения еще до заключения каких-либо официальных договоренностей или планов по трудоустройству?
8. Запрещены ли на вашем предприятии дополнительные соглашения и практика внесения изменений в договор?
9. Запрещено ли вносить изменения в трудовой договор, которые снижают размер первоначально предполагаемых заработных плат, пособий или изменяют другие условия работы?
10. Контролируете ли вы деятельность субподрядчиков и договорные соглашения, заключаемые ими со своими работниками?

### Изъятие паспортов

11. Запрещено ли изъятие или удержание документов, удостоверяющих личность работников (например, паспортов)?
12. Имеют ли работники доступ к своим документам (включая проездные документы, удостоверения личности или документы, связанные с работой) в любой момент по их требованию в случае, если работодатели хранят их документы по причинам правового характера?

### Гуманное обращение

13. Является ли применение или угроза применения физического или сексуального насилия, преследование и запугивание строго запрещенными деяниями, за которые предусматриваются надлежащие санкции?
14. Существуют ли эффективные процедуры возмещения для принятия надлежащих мер в случае возникновения подобных инцидентов?

### Равноправие на работе

15. Обеспечивается ли работникам справедливый и равный режим обращения без какой-либо дискриминации, в том числе по признаку пола, национальности, этнической принадлежности, членства в профсоюзе, политических или религиозных убеждений, сексуальной ориентации, ограниченных возможностей и статуса проживания?

### Заработные платы и льготы

16. Находятся ли работники в условиях долговой кабалы или вынуждены трудиться для погашения любого вида долгов, включая неденежные задолженности (в частности, связанные с предоставлением инструментов для работы или профессиональной подготовкой)?
17. Производятся ли выплаты работникам на основании законного платежного средства и получают ли они письменную подробную поштатейную платежную ведомость/квитанцию на понятном для них языке, в которой указываются ставки заработной платы, отработанные часы, общая сумма заработной платы и установленные законом вычеты, произведенные работодателем?
18. Выплачивается ли работникам, по крайней мере, минимальная заработная плата, предусмотренная соответствующим законодательством, и предоставляются ли им предусмотренные законом льготы и пособия?
19. Производится ли выплата заработной платы на регулярной основе непосредственно работникам и/или путем перечисления на их банковский счет без задержек, отсрочек или удержаний?
20. Являются ли вычеты, производимые из заработной платы работников, законными, официально признанными и не чрезмерными?
21. Соответствуют ли закону предоставляемые работникам авансы в счет заработной платы или ссуды, включая процентные ставки и условия выплат, обсуждаются ли они с работниками на их родном языке и согласованы ли они заранее обеими сторонами?
22. Полностью ли работники контролируют свои заработки, и могут ли они свободно распоряжаться ими по собственному усмотрению?

### Свобода передвижения

23. Ограничены ли работники физически своими рабочими местами и сталкиваются ли они также с ограничениями (в том числе, в виде психологического давления и/или словесных угроз) в отношении их свободы передвижения во внерабочее время или в имеющих отношение к работе помещениях, таких как общежития или жилые дома?

### Свобода объединений и переговоры о заключении коллективных договоров

24. Имеют ли все работники, независимо от национальности или статуса проживания, право вступать в профсоюз и принимать участие в коллективных переговорах?

### Рамки соблюдения и проверка

25. Существует ли в вашей компании политика или кодекс поведения, прямо запрещающий все формы торговли людьми?
26. Имеется ли в вашей компании эффективная система управления для поддержки осуществления мер по борьбе с торговлей людьми?
27. Ознакомлены ли вы с процедурами заключения субподрядных договоров в вашей компании и ее цепи поставок?
28. Проводится ли в вашей компании всеобъемлющая

<sup>129</sup> Ibid., Appendix I.



оценка цепи поставок и политика должной осмотрительности при проверке условий найма и занятости в ее цепи поставок, включая субподрядчиков?

29. Прошли ли сотрудники кадровой службы и персонал по вопросам соблюдения социальной ответственности, а также другой соответствующий персонал обучение по проблемам оценки рисков и признаков торговли людьми и ознакомлены ли они с принципами и методами компании в области борьбы с торговлей людьми?
30. При обнаружении случаев торговли людьми в цепи поставок, обеспечиваются ли в первую очередь благосостояние и наилучшие интересы пострадавших работников, посредством механизмов рассмотрения жалоб, предоставляющих услуги и выплаты компенсаций жертвам?
31. Созданы ли в вашей компании эффективные и надежные механизмы рассмотрения жалоб, позволяющие работникам выражать свою озабоченность по поводу условий найма или занятости, включая политику в отношении предоставления информации о подозрениях в совершении неправомерных действий для защиты конфиденциальности работников, пожелавших сохранить анонимность?
32. Представляете ли вы на систематической основе публичные отчеты и поддерживаете ли регулярные контакты с заинтересованными сторонами, включая инвесторов, по вопросам политики, программ, деятельности компании и ее эффективности в области борьбы с торговлей людьми?
33. Привлекаете ли вы другие заинтересованные стороны для претворения ваших корпоративных обязательств по борьбе с торговлей людьми в реальные действия?
34. Вовлекаете ли вы правительство и другие государственные структуры, в том числе и международные организации в деятельность, направленную на проведение поэтапной законодательной, нормативно-вовлекаете ли вы правительство и другие государственные структуры, в том числе и международные организации в деятельность, направленную на проведение поэтапной законодательной, нормативно-правовой и политической реформы в поддержку мер по борьбе с торговлей людьми?

## 5.8. Практика, признанная успешной международными организациями

Многочисленные организации подготовили для предпринимательского сообщества ряд справочников и руководств относительно возможных методов предотвращения случаев торговли людьми и принудительного труда, а также обзоры наилучшей практики, среди которых следует особо отметить руководство МОТ для компаний *Борьба с принудительным трудом. Справочник для работодателей и предпринимателей*.<sup>130</sup> В нем излагаются руководящие принципы, а также приводится контрольный список и возможные методы оценки соблюдения, в

130 Специальная программа действий МОТ по борьбе с торговлей людьми. *Combating Forced Labour. A Handbook for Employers and Business* (Geneva, 2008). Документ содержит предисловие Генерального секретаря Международной организации работодателей г-на Антонио Пеньялоса. Документ имеется на различных языках и был доступен на английском языке 9 июля 2014 г. <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_101171.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_101171.pdf)>.

частности, подробные практические указания относительно конкретных принимаемых мер. Аналогичный материал *Торговля людьми и предпринимательская деятельность – Надлежащая практика предотвращения и борьбы с торговлей людьми* был опубликован в 2010 году ГИБТА-ООН.<sup>131</sup>

Справочник МОТ представляет собой руководство по развитию навыков управления, содержащее семь отдельных брошюр, предназначенных в качестве справочного материала для руководителей при разработке ими методов и практики в своих компаниях. Эти брошюры включают руководящие принципы оценки соблюдения и контрольный список, предназначенный для социальных контролеров и других заинтересованных сторон при оценке соблюдения и предлагающий ревизорам набор типовых вопросов.

## Набор вопросов справочника МОТ по теме “Меры принуждения при оплате труда, в том числе долговая кабала и подневольный труд”

- “Прибегает ли работодатель к нерегулярным, несвоевременным или отсроченным выплатам заработной платы или ее невыплате в качестве средства удержать работников на рабочем месте?”
- Практикуется ли безналичная оплата или выплаты в материально-вещественной форме для создания состояния зависимости работника от работодателя?
- Имеются ли свидетельства оплаты труда в форме ваучеров, купонов или векселей?
- Получают ли работники предусмотренную законом минимальную заработную плату в случае, если их труд оплачивается по сдельным расценкам или по результатам работы?
- Имеются ли факты, подтверждающие, что от работников требуют внести залог или что производятся незаконные или несанкционированные вычеты из их заработной платы с целью обременения работников долгами?
- Предоставляются ли авансы в счет заработной платы или ссуды в соответствии с национальным законодательством?
- Принуждают ли работников трудиться для погашения фактического долгового обязательства или унаследованной задолженности?

Применительно к торговле людьми справочник предлагает типовые вопросы, относящиеся к соблюдению прав трудящихся: трудовая миграция и вербовка рабочих-мигрантов, а также проблемы частных агентств занятости и трудовых договоров. Он также предлагает набор соответствующих вопросов по целому ряду других международно признанных трудовых прав.

131 Материал подготовлен тем же автором, что и справочник МОТ (Филипп Хантер), опубликован ГИБТА-ООН в 2010 г. Доступен 9 июля 2014 г. по адресу: <[http://www.ungift.org/doc/knowledgehub/resource-centre/GIFT\\_Human\\_Trafficking\\_and\\_business.pdf](http://www.ungift.org/doc/knowledgehub/resource-centre/GIFT_Human_Trafficking_and_business.pdf)>.

## 5.9. Рекомендации предприятиям в отношении соблюдения прав ребенка

ЮНИСЕФ и Комитет по правам ребенка, ответственный за проверку соблюдения Конвенции ООН о правах ребенка (1989г.), опубликовали ряд соответствующих рекомендаций и руководств для предприятий. В 2012 году ЮНИСЕФ выпустил свод принципов *Права детей и принципы предпринимательства*, разработанный ЮНИСЕФ совместно с Глобальным договором ООН и НПО «Спасем детей». Десять излагаемых в нем принципов перечисляют ряд мер, которые необходимо принять предприятиям в целях обеспечения соблюдения прав детей.<sup>132</sup> Основное внимание уделяется необходимости принятия конкретных шагов по противодействию наихудшим формам детского труда в целом, а не только в связи с проблемой торговли детьми. ЮНИСЕФ и другие организации опубликовали несколько работ, содержащих краткий обзор мер, которые следует принять предприятиям в рамках соблюдения этих принципов.<sup>133</sup>

В то время, как в документе *Права детей и принципы предпринимательской деятельности* затрагивались главным образом обязательства предприятий, Комитет по правам ребенка подготовил в апреле 2013 года Замечание общего порядка об обязательствах государств, касающихся воздействия предпринимательской деятельности на права детей. Так, в Замечании общего порядка (пункт 28) отмечается, что *“Государства должны принимать*

*все необходимые, надлежащие и разумные меры для недопущения того, чтобы предпринимательская деятельность становилась причиной или способствовала нарушениям прав детей. Такие меры могут включать принятие законов и нормативных актов, их мониторинг и обеспечение их исполнения, а также принятие политики, определяющей рамки возможного воздействия предприятий на права детей, полностью или частично вызванных деятельностью предприятий. Государства должны расследовать и выносить судебные решения по нарушениям прав детей, совершенным предприятием или произошедшим при его содействии, и восстанавливать эти права”*.

В отношении нарушений прав детей предприятиями, осуществляющими свою деятельность за пределами страны, в которой они зарегистрированы или базируются, (пункт 45), Комитет по правам ребенка призывает государства к осуществлению трех различных комплексов мер, предусматривающих:

- (a) “обеспечение доступа к государственным финансам и другим формам государственной поддержки, таким как страхование, что является условием для осуществления предприятием процесса выявления, предотвращения или смягчения любого негативного воздействия на права детей в рамках их зарубежных операций;
- (b) “обеспечение учета предшествующей деятельности предприятий в области прав детей при принятии решений о предоставлении государственных средств и других форм официальной поддержки;
- (c) “обеспечение того, чтобы государственные учреждения, играющие существенную роль применительно к предпринимательской деятельности, такие как экспортные кредитные учреждения, принимали меры по выявлению, предупреждению и смягчению любых видов возможного негативного воздействия на права детей тех проектов, которые они поддерживают, прежде чем предлагать поддержку работающим за рубежом предприятиям, и обеспечению того, чтобы такие учреждения не поддерживали действия, которые могут приводить к нарушениям прав детей или способствовать таким нарушениям”.

В Замечании общего порядка вначале отмечается, что *“Комитет признает, что обязанности и ответственность за соблюдение прав детей на практике ложатся не только на государства и контролируемые им службы и учреждения, но и распространяются на частных лиц и частные предприятия. Таким образом, все предприятия должны выполнять свои обязанности в отношении прав детей, а государства должны обеспечи-*

<sup>132</sup> *Права детей и принципы предпринимательства*, были доступны 4 июля 2014г. <<http://www.unicef.org/csr/12.htm>> на семи языках государств-участников ОБСЕ (азербайджанском, английском, французском, немецком, португальском, русском и испанском). Десять основных признаков обязывают:

- выполнять требования по соблюдению прав ребенка и принимать на себя обязательства по защите его прав;
- способствовать искоренению детского труда во всех видах деловой деятельности и деловых отношений включительно;
- обеспечивать достойную работу молодым работникам, родителям и опекунам;
- гарантировать защиту и безопасность детям во всех видах деловой деятельности и на всех объектах;
- гарантировать безопасность продукции и услуг, а также стремиться защищать с их помощью права ребенка;
- использовать маркетинг и рекламу, соблюдающие и защищающие права ребенка;
- соблюдать и защищать права детей в обращении с окружающей средой, а также при приобретении и использовании земель;
- соблюдать и защищать права детей во время мероприятий по обеспечению безопасности;
- способствовать защите детей, попавших в чрезвычайные ситуации;
- укреплять усилия местной общественности и правительства по защите и соблюдению прав ребенка.

<sup>133</sup> См.: Save the Children and UNICEF, *Children's Rights in Policies and Codes of Conduct. A Tool for Companies* (Geneva, 2013); and Danish Institute for Human Rights and UNICEF, *Children's Rights in Impact Assessments. A guide for integrating children's rights into impact assessments and taking action for children* (Geneva and Copenhagen, 2013).

вать, чтобы они это делали”.<sup>134</sup> Документ содержит ряд положений, касающихся, хотя и не прямо, обязанностей предприятий.

### **Замечание общего порядка №. 16 (2013год) об обязательствах государств, касающихся воздействия предпринимательской деятельности на права детей**

“Для выполнения своего обязательства принимать меры по обеспечению того, чтобы предприятия соблюдали права детей, государствам следует потребовать от предпринимателей соблюдать должную осмотрительность в отношении прав детей. Это обяжет предприятия выявлять, предупреждать и смягчать воздействие своей деятельности на права детей, в том числе по линии их деловых отношений и в рамках глобальных деловых операций” (пункт 62).

“Государства должны следовать схеме, предписывающей всем государственным предприятиям соблюдать должную осмотрительность в отношении прав человека и представлять общественности доклады о воздействии осуществляемой ими деятельности на права детей, в том числе в рамках системы регулярного представления докладов” (пункт 64).

В Замечании отмечается, что рекомендации правительств в отношении предпринимательской деятельности должны предусматривать “проведение политики абсолютной нетерпимости к насилию в рамках всех видов предпринимательской деятельности и деловых операций” (пункт 73).

В заключение, Комитет подчеркивает, что предприятия должны представлять публичную отчетность: “предприятия следует обязать публиковать информацию о действиях, предпринимаемых для того, чтобы товары и услуги, которые они производят или коммерциализируют, не были сопряжены с серьезными нарушениями прав детей, такими как рабство и принудительный труд. Там, где существует обязательная отчетность, государствам следует внедрять механизмы проверки и правоприменения для обеспечения соблюдения соответствующих процедур” (пункт 65).

### **5.10. Переход от добровольных обязательств предприятий к регулированию принимаемых ими мер по предотвращению торговли людьми и принудительного труда**

*Руководящие принципы* четко указывают на обязанность предприятий соблюдать права человека, однако толкование документа позволяет предприятиям самим решать какие именно действия предпринимать, что зачастую означает просто бездействовать. В случае торговли людьми такой выбор, однако, нельзя признать удачным, поскольку предприятие оказывается под угрозой преследования в рамках системы уголовного правосудия по обвинению в торговле людьми или содействию торговцам людьми. Равным образом, государству не следует мириться с подобной практикой предприятий и закрывать глаза на случаи торговли людьми в цепи поставок предприятия.

<sup>134</sup> Комиссия ООН по правам ребенка, Замечание общего порядка №16 (2013г.) об обязательствах государств, касающихся воздействия предпринимательской деятельности на права детей, CRC/C/GC/16 (17 апреля 2013 г.), пункт 8.

В 2014 году Специальный докладчик ООН по вопросу о торговле людьми, особенно женщинами и детьми, г-жа Джой Эзейло выразила мнение, что государствам следует обязать предприятия предпринимать определенные минимальные шаги по борьбе с торговлей людьми. Она заявила, что “предприятия должны, по крайней мере, принять минимальные меры для оценки вероятности возникновения риска эксплуатации в их цепочке поставок, бороться с уже выявленными случаями эксплуатации; и создать эффективные механизмы мониторинга в будущем”. Она подчеркнула необходимость поощрения инициатив, направленных на повышение ответственности и саморегулирования, отметив при этом, что, как показывает опыт, меры по саморегулированию часто оказываются недостаточными. Она также добавила, что кодексы поведения и общесекторальные механизмы контроля могут оказаться малоэффективными, если они не будут сопровождаться независимым мониторингом.<sup>135</sup>

Эксперты также напомнили предприятиям и государствам об их правовой обязанности по осуществлению мер, направленных на предотвращение случаев торговли людьми.<sup>136</sup>

В июне 2014 года МОТ приняла Протокол 2014 года к Конвенции 1930 года о принудительном труде и сопровождающую его Рекомендацию 2014 года о принудительном труде (дополнительные меры). В рекомендации отмечается, что “в ходе выполнения своих обязательств, вытекающих из Конвенции [Конвенция МОТ №29 о принудительном труде 1930 года] в целях пресечения принудительного или обязательного труда, члены Организации должны ориентировать и поддерживать работодателей и предприятия в интересах принятия действенных мер, направленных на выявление, предотвращение и смягчение последствий и учет рисков принудительного или обязательного труда в своей деятельности или в продуктах, услугах или операциях, с которыми они могут быть непосредственно связаны” (статья 3.).<sup>137</sup>

<sup>135</sup> Комитет ООН по правам человека. Доклад Специального докладчика по вопросу о торговле людьми, особенно женщинами и детьми, г-жи Джой Эзейло, Добавление: подведение итогов деятельности по осуществлению мандата по случаю его десятилетия. A/HRC/26/37/Add.2 (27 March 2014), пункт 93 (на русском языке доступно только резюме).

<sup>136</sup> См.: N.Jägers and C. Rijen ‘Prevention of Human Trafficking for Labour exploitation: The role of Corporations’, *Northwest Journal of International Human Rights*, Volume 12, issue 1 (2014): “Высказывается мнение о том, что сходные с рабством обычаи, присущие этому преступлению, дают государствам юридическое право вмешиваться в политику корпораций, а корпорациям – принимать меры в отношении ТЛ (торговли людьми)”.

<sup>137</sup> Рекомендация МОТ о принудительном труде (дополнительные меры) была доступна 11 июня 2014 г. <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_246188.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_246188.pdf)>.

В июне 2014 года Совет ООН по правам человека, в свою очередь, принял решение о создании рабочей группы для разработки проекта *“международного юридически связывающего договора о транснациональных корпорациях и других предприятиях в аспекте прав человека”*. Это решение не было одобрено консенсусом (20 государств проголосовали за создание группы, 14 - против при 13-и воздержавшихся).<sup>138</sup>

Таким образом, обязанности государств относительно четко определены. Вместе с тем, предприятия также несут как правовые, так и моральные обязательства, характер которых может измениться в ближайшие несколько лет. Торговля людьми представляет собой одно из многочисленных нарушений прав человека, за которые предприятия могут нести потенциальную ответственность не только в случаях ее возникновения на своих рабочих местах, но также если они осведомлены о подобных случаях в своей цепи поставок.

---

<sup>138</sup> Комитет ООН по правам человека, *Резолюция 29/9, A/HRC/26/L.22/Rev.1* (25 июня 2014 г.)

## ГЛАВА 6. КРАТКИЙ ОБЗОР ОБЯЗАННОСТЕЙ ГОСУДАРСТВ ПО НЕДОПУЩЕНИЮ ПРЯМОГО ИЛИ КОСВЕННОГО УЧАСТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ И ДРУГИХ ОРГАНИЗАЦИЙ В ТОРГОВЛЕ ЛЮДЬМИ

Исходя из различных комментариев и рекомендаций, предложенных в предыдущей главе и касающихся обязанностей государств в отношении предпринимательской деятельности, в настоящей главе дается общий обзор мер, которые следует принять всем государствам-участникам ОБСЕ (и другим государствам).

### 6.1. Основные обязанности государства

Государства должны обеспечивать защиту от нарушений прав человека третьими сторонами, включая предприятия, посредством проведения надлежащей политики, нормативного регулирования и судопроизводства. Комментарий к принципу 3 *Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека* подчеркивает: это означает, что государства должны представлять предприятиям *“руководящие указания относительно методов соблюдения прав человека”, в которых “нужно указывать ожидаемые результаты и поощрять обмен наилучшей практикой. Они должны содержать рекомендации в отношении надлежащих методов, включая принцип должной заботы о правах человека [...].”*<sup>139</sup>

Государства также несут ответственность за осуществление надлежащих мер с целью соблюдения международно признанных трудовых прав по всем категориям рабочих мест, прежде всего основополагающих трудовых прав, предусмотренных двумя конвенциями МОТ в отношении принудительного труда,<sup>140</sup> конвенцией МОТ, гарантирующей право на свободу объединений, а также конвенциями об искоренении детского труда и дискриминации в области труда. Специальный докладчик ООН по вопросу о торговле людьми, особенно женщинами и детьми, г-жа Джой Эзейло, *“отмечала в ходе посещений стран, что государственные власти нередко делают исключения в законодательстве и на практике, создавая условия для безнаказанного нарушения трудовых прав работодателями”*.<sup>141</sup>

<sup>139</sup> Совет ООН по правам человека, *Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека: Осуществление рамок Организации Объединенных Наций в отношении “защиты, соблюдения и средств правовой защиты”*, Доклад Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях, A/HRC/17/31 (21 марта 2011г.), [http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A.HRC.17.31\\_ru.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A.HRC.17.31_ru.pdf) доступен 24 июня 2014г.

<sup>140</sup> МОТ, *Конвенция о принудительном труде* C29 (1930г.); МОТ, *Конвенция об упразднении принудительного труда*, C 105 (1957г.).

<sup>141</sup> Совет ООН по правам человека, *Доклад, представленный Специальным докладчиком по вопросу о торговле людьми, особенно женщинами и детьми, г-жой Джой Эзейло*, A/HRC/23/48 (18 марта 2013г.), пункт 63.

Для того, чтобы гарантировать соблюдение трудовых прав, государства должны создать соответствующее учреждение профессиональных должностных лиц, осуществляющих надзор за соблюдением трудового законодательства, как правило, именуемых инспекторами труда, и обеспечить их соответствующим мандатом. Им также следует выделить ресурсы, достаточные для работы, поездок на inspectируемые предприятия или наложения соответствующих санкций на работодателей, нарушающих закон. На практике, многие трудовые инспекции имеют ограниченные полномочия, не позволяющие им выявлять и эффективно реагировать на случаи торговли людьми.<sup>142</sup>

### 6.2. Политика в области государственных закупок

Всевозможные организации и учреждения могут оказывать влияние на предприятия посредством своих решений о закупках, как правило, путем принятия или изменения своей политики в области закупок, тем самым требуя от компаний, с которыми они поддерживают деловые отношения, соблюдения конкретных стандартов. В их число входят международные организации (политика ОБСЕ и ООН в этом отношении рассматривается далее в Главе 11), государственные учреждения, советы местного самоуправления и множество других.

Государства несут ответственность за принятие всеми государственными организациями надлежащих мер противодействия спросу, связанному с эксплуатацией и торговлей людьми в рамках своей политики покупок товаров и услуг. Государства имеют значительное количество подобных организаций как на общенациональном, так и на местном уровнях, включая министерства, государственные органы, полугосударственные организации и подразделения сил безопасности или правоохранительных органов (таких, как вооруженные силы, полиция, службы разведки, иммиграционная служба и пограничная полиция, а также трудовые инспекции). В многочисленных случаях государственные организации (например, вооруженные силы) привлекают частных подрядчиков для предоставления товаров

<sup>142</sup> Заметное исключение составляет Бразилия, где трудовые инспекторы принимают участие в расследовании случаев, известных в Бразилии как “рабский труд”. См., Секретариат трудовой инспекции (Министерство труда и занятости) и Бюро МОТ в Бразилии, *The Good Practices of Labour Inspection in Brazil: The Eradication of Labour Analogous to Slavery* (Brasilia, 2010), также имеется на португальском и испанском языках.

и услуг (в том числе частных военных подрядчиков или частных поставщиков охранных услуг). Во всех подобных случаях, где бы ни действовали частные подрядчики, государства несут ответственность за принятие соответствующих мер, призванных гарантировать, чтобы их деятельность не облегчала и не поощряла торговлю людьми.

На региональном и местном уровнях соответствующие органы представлены широким спектром местных государственных учреждений, приобретающих товары и услуги. В качестве одного лишь примера можно упомянуть лиц, ответственных за содержание зданий государственных учреждений или местных администраций, которые могли бы заключить субподряд на уборку помещений. В таком случае имеется риск того, что субподрядчик может получить дешевую рабочую силу от поставщика рабочей силы, замешанного в торговле людьми для подобных рабочих мест. Ответственность государства за недопущение эксплуатации людей на всех уровнях государственных учреждений предусматривает ответственность за надлежащее оформление контрактов в случаях, когда субподряд касается разработки государственных ресурсов, в частности добычи полезных ископаемых и лесного хозяйства. Например, должностные лица одного государства, по сообщениям, проявили халатность, не предотвратив эксплуатацию работников лесного хозяйства, работавших в принадлежащих государству лесничествах и подвергшихся принудительному труду.<sup>143</sup>

Эта обязанность распространяется также и на государственные (или полугосударственные) организации, оказывающие кредитные или банковские услуги, либо предоставляющие гарантии по страхованию, в частности банки или другие кредитные учреждения. В любом случае, принадлежащие государству или управляемые им организации следует проинструктировать относительно недопустимости ведения дел с любым деловым партнером, если доказано, что он проявляет терпимость по отношению к случаям тор-

143 Еще продолжающееся расследование дела в Чешской Республике (обычно упоминаемое как "дело лесников") касается двух поставщиков рабочей силы, обвиняемых в трудовой эксплуатации порядка двух тысяч работников лесничества, приехавших из Вьетнама и пяти других стран. Вьетнамские рабочие, которых заставили подписать договоры на получение услуг по профессиональной подготовке вместо трудовых соглашений, сообщили, что все, обращавшиеся с жалобами, столкнулись с угрозами со стороны руководства. Поставщик рабочей силы, по сообщениям, неоднократно занимавшийся торговлей людьми, получил подряд на поставку рабочих в государственные лесные хозяйства и национальный парк в Крконоше. См., *Na 2000 cizincu otrocilo v ceskych lesich* (2,000 foreigners enslaved in Czech forests), 27 July 2011, <<http://www.novinky.cz/krimi/240168-na-2000-cizincu-otrocilo-v-ceskych-lesich.html>>, доступен 26 июня 2014 г.; J. Beirnaert (International Trade Union Confederation), "The "Tree Workers' Case" sheds light on human trafficking in Europe", *Equal Times*, 21 September 2012, <[http://www.equaltimes.org/the-tree-workers-case-sheds-light-on-human-trafficking-in-europe?lang=en#.U6wJN\\_IdVic](http://www.equaltimes.org/the-tree-workers-case-sheds-light-on-human-trafficking-in-europe?lang=en#.U6wJN_IdVic)>, был доступен 24 июня 2014 г.

говли людьми или использует принудительный труд, либо покупает продукцию у тех, кто применяет его. Кроме того, "уличение" в проявлении терпимости к принудительному труду не требует осуждения в уголовном порядке; достоверные обвинения должны служить достаточным основанием для прекращения любых деловых сделок.

Подобным же образом государства должны гарантировать, чтобы товарам, произведенным в результате эксплуатации людей и импортируемым из других стран, не предоставлялись таможенные льготы, в том числе и льготные скидки на регулярные тарифы. В обоих случаях такие пошлины распространяются на кредиты и преференциальные ставки пошлин, получаемых от межправительственных организаций, членом которых является государство. Например, начиная с 1971 года в Европейском союзе (ЕС) действуют правила, позволяющие экспортерам из развивающихся стран платить более низкие пошлины на некоторые или все виды товаров, продаваемых в ЕС. Этот механизм, известный как "Всеобщая система преференций" (ВСП), предоставляет им возможность получения доступа на рынки ЕС и расценивается в качестве одного из способов содействия ускоренному росту экономик развивающихся стран. Основные варианты этой схемы периодически корректируются. В рамках действующего ВСП товары 48-и наименее развитых стран, за исключением оружия и боеприпасов, получают беспошлинный доступ на рынки ЕС.

В случае, если речь идет о любых государственных предприятиях, осуществляющих свою деятельность или торговые операции за пределами страны, например, о дипломатической службе, государственных агентствах по оказанию помощи или сотрудничеству, либо о любых контингентах сил безопасности, базирующихся за границей или участвующих в миротворческих или других международных операциях, ответственность государства требует принятия мер по противодействию спросу (на труд жертв торговли людьми – ред.) в течение всего срока пребывания за границей лиц, находящихся на государственной службе. В таком случае государство должно осуществлять надзор не только за политикой соответствующих учреждений в области закупок, но и стремиться оказывать влияние на личное поведение государственных служащих, которые сами могли бы нанять на работу или оплачивать услуги человека, оказавшегося жертвой торговли людьми. Как и в случаях с предприятиями, имеющими громоздкие системы снабжения,<sup>144</sup> существуют рамки, за пределы которых государственным учреждениям не следует выходить.

144 См. Принцип 17 *Руководящих принципов*, процитированный в разделе 5.5.1 выше.

### 6.2.1. Пример федеральной политики в области закупок в Соединенных Штатах Америки (США)

По сравнению с руководством других стран власти США уделяют более пристальное внимание важности политики в области закупок, которая не допускает приобретения услуг или товаров, произведенных жертвами торговли людьми. При этом в стране заключаются многомиллионные контракты с федеральным правительством, и в прошлом поступали сообщения об ответственности некоторых подрядчиков за случаи торговли людьми.<sup>145</sup> *Федеральные правила закупок* (ФПЗ) США требуют, чтобы положение, запрещающее торговлю людьми, вносилось во все государственные контракты США. Следуя политике США, правила также запрещают покупку «коммерческих сексуальных услуг в период срока исполнения контракта».<sup>146</sup> К настоящему моменту собрано сравнительно мало данных для проведения оценки результатов воздействия этих правил,<sup>147</sup> что

145 K. J. Allred, 'Human Trafficking and Peacekeepers', in C. Friesendorf (ed.), *Strategies Against Human Trafficking: The Role of the Security Sector* (Vienna and Geneva, Austrian National Defence Academy and Geneva Centre for Democratic Control of the Armed Forces, 2009).

146 В соответствии с правилами ФПЗ все правительственные контракты США обязаны:

“(а) запрещать подрядчикам, персоналу подрядчиков, субподрядчикам и персоналу субподрядчиков —

(1) участвовать в наиболее серьезных формах торговли людьми на протяжении срока действия контракта;

(2) покупать услуги коммерческого секса во время срока действия контракта; или

(3) использовать принудительный труд при исполнении контракта;

(b) требовать от подрядчиков и субподрядчиков уведомлять своих работников о запрещенных видах деятельности, изложенных в пункте (а) данного раздела, а также о возможных мерах, которые могут быть приняты в отношении них в случае нарушения данного требования; а также

(c) применять надлежащие меры, включая расторжение контракта, в отношении подрядчиков, которые не выполняют требования, предусмотренные пунктами (а) и (b) данного раздела”.

See Federal acquisition regulation\_ clause 22-1703\_ Sub part22-17 B Combating Trafficking in person, February 2009 (introduced in 2006), <<http://www.acquisition.gov/Far/current/pdf/FAR.pdf>>, доступен 1 августа 2014г. Сноска 36 дает толкование таких терминов, применяемых в законодательстве США, как “наиболее серьезные формы торговли людьми”.

147 В оценочном докладе, опубликованном в январе 2011 года, Генеральный инспектор Министерства обороны США отметил слабости в осуществлении политики, но не привел данных о возможных результатах ее воздействия. В докладе отмечалось, что “три четверти включенных в выборку контрактов содержали статью о борьбе с торговлей людьми Федеральных правил закупки, т.е. в целом лишь немногим более половины имели требуемую Федеральными правилами закупки статью” и что “отделы по контрактам Министерства обороны не полагают достаточно эффективным механизм сбора информации в отношении нарушений, связанных с торговлей людьми в рамках министерства”. Inspector General, US Department of Defense, *Evaluation of DoD Contracts Regarding Combating Trafficking in Persons: US Central Command*, Report No. SPO-2011-002 (18 January 2011), page i, <[http://www.dodig.mil/SPO/Reports/SPO-2011-002\\_508.pdf](http://www.dodig.mil/SPO/Reports/SPO-2011-002_508.pdf)>, доступен 26 июня 2014г. Последующий доклад Министерства обороны США был посвящен преимущественно закупочным контрактам в Афганистане и сообщал о “проведении более 110 интервью, включая собеседования с 78 сотрудниками из отделов по заключению контрактов, а также со 145 работниками, нанятыми национальным подрядчиком на местах и в третьих странах.” (Inspector General, US Department of Defense, *Evaluation of DoD Contracts Regarding Combating Trafficking in Persons: Afghanistan*, Report No. DODIG-20 12-086). В 2014 году Министерство обороны США также утвердило пятилетний стратегический план министерства по борьбе с торговлей людьми.

не позволяет с точностью проанализировать, облегчает ли запрет на покупку услуг коммерческого секса соблюдение запрета на торговлю людьми или усложняет его.

Одним из первых правительственных агентств США, отразившим эти положения в своем кодексе поведения, стало Агентство США по международному развитию (ЮСЭЙД), принявшее в январе 2011 года *Кодекс поведения ЮСЭЙД по противодействию торговле людьми*. Он обязал ЮСЭЙД запретить “подрядчикам, субподрядчикам, получателям грантов и субполучателям на протяжении срока действия контракта или гранта принимать какое-либо участие в торговле людьми или покупать услуги коммерческого секса, либо использовать принудительный труд”. Аналогичные запреты были приняты частными компаниями, предоставляющими услуги правительству США. Например, частная инвестиционная компания ПАИ (PAE) по поручению правительства США оказывает поддержку ОБСЕ в поиске и подборе персонала (известную как ‘группы оперативной экспертной поддержки и сотрудничества’ или программа REACT). По инициативе одного из сотрудников ОБСЕ, получившего работу при посредстве ПАИ, компания приняла заявление о политике в области противодействия торговле людьми. Положения *Федеральных правил закупки*, касающиеся торговли людьми, теперь упоминаются в Кодексе ПАИ о соблюдении норм и этических правил (2013г.). Они предусматривают, что “подрядчики и их персонал не имеют права: (1) участвовать в серьезных формах торговли людьми, к которым относят любые действия, включающие торговлю людьми в целях сексуальной эксплуатации или подневольное состояние; (2) покупать услуги коммерческого секса, определяемого как любые сексуальные контакты, в связи с которыми любое лицо отдает или получает что-либо, имеющее ценность; и (3) использовать принудительный труд в ходе выполнения правительственного контракта[...]”.<sup>148</sup>

В сентябре 2012 года Президент Обама подписал исполнительное распоряжение, запрещающее федеральным подрядчикам и субподрядчикам осуществлять какую-либо деятельность, связанную с определенными видами практики торговли людьми. Информационный бюллетень, выпущенный Белым домом, уточняет, что распоряжение запрещает подрядчикам, субподрядчикам и их персоналу участвовать во вводящей в заблуждение или мошеннической практике в области найма, взимать с работников комиссионные за трудоустройство, а также уничтожать или удерживать удостоверения

148 PAE, *Leading the Way. The Ethics and Compliance Code of Conduct* (2013), <<https://www.pae.com/Media/docs/about->

личности, в частности паспорта или водительские права. В случае подрядчиков или субподрядчиков, выполняющих работы за пределами США стоимостью более полумиллиона долларов США, распоряжение обязывает их иметь план соблюдения, который предусматривает осведомленность работников (о случаях торговли людьми, как она определена в соответствии с законодательством США), наличие процедуры, позволяющей работникам сообщать о подозреваемых ими случаях торговли людьми, не опасаясь возмездия, а также наличие плана по найму и обеспечению жильем<sup>149</sup>. Министерство обороны США ввело в действие более подробные инструкции, направленные не только на предотвращение торговли людьми, но также и на пресечение практики удержания подрядчиками паспортов нанятых по контракту работников или проживания работников в бесчеловечных условиях.<sup>150</sup> В январе 2013 года Конгресс США принял, а Президент Обама подписал Закон об ассигнованиях на национальную оборону на 2013 финансовый год (NDAA),<sup>151</sup> включающий раздел XVII “Об искоренении торговли людьми в системе государственных заказов”, который, помимо некоторых других гарантий защиты, содержит многие из тех же или аналогичных средств защиты в отношении действий, связанных с торговлей людьми, что и исполнительное распоряжение.

### 6.3. Кредитование экспорта

В 2012-ом году ОЭСР приняла Рекомендацию, предназначенную для “обеспечения согласованности между политикой государств-членов в вопросе официально поддерживаемых экспортных кредитов, их международной среды, изменения климата, социальной политики и политики в области прав человека, а также своих обязательств в рамках соответствующих международных соглашений и конвенций”.<sup>152</sup> Она требует от государств-членов ОЭСР провести проверку всех заявок на предоставление официально поддерживаемых экспортных кредитов. Было принято решение, что Агентствам по экспортным кредитам (АЭК) в рамках этой работы следует учитывать не только последствия потенциального воздействия на

окружающую среду, но и “социальные воздействия”, определяемые как “связанные с проектом последствия воздействия на местные общины, непосредственно затронутые проектом, а также на людей, участвующих в проекте на стадии строительства и эксплуатации; эти социальные последствия включают в себя и соответствующие неблагоприятные воздействия на права человека”. В Рекомендации отмечается, что “потенциальные социальные воздействия включают в себя, но не ограничиваются такими параметрами, как условия труда, общественное здравоохранение, охрана и безопасность, приобретение земли и вынужденное переселение, коренные народы, культурное наследие и связанные с проектом результаты воздействия на права человека, такие как принудительный труд, детский труд и угрожающие жизни условия производственной гигиены и безопасности труда”, т.е. включают все вопросы, которые рассматриваются Руководящими принципами предпринимательской деятельности в аспекте прав человека.

В соответствии с положениями Рекомендации (статья 15), одно из государств-членов, Великобритания, публично заявило, что рассмотрит любые отрицательные заключения или сообщения, обнародованные национальными координационными центрами (по завершении процедуры рассмотрения конкретного случая в рамках принципов ОЭСР для многонациональных предприятий), которые компания получила в отношении ситуации с правами человека при изучении проекта по кредитованию экспорта.<sup>153</sup>

Комитет по правам ребенка настоятельно призвал государства придерживаться Руководящих принципов ОЭСР для многонациональных предприятий с тем, чтобы их национальные координационные центры “имели надлежащие ресурсы, были независимы и, в соответствии с полученным мандатом, обеспечивали соблюдение прав детей в контексте предпринимательской деятельности”. В частности, это касается деятельности предприятий, базирующихся в стране национального координационного центра, но затрагивающие интересы детей в других странах.<sup>154</sup>

149 См.: US Central Command Joint Theater Support Contracting Command clauses 952.222-0001, “Prohibition Against Human Trafficking, Inhuman Living Conditions, and Withholding of Employee Passports”.

150 См.: US Central Command Joint Theatre Support Contracting Command clause 952.222-0001, “Prohibition Against Human Trafficking, Inhuman Living Conditions, and Withholding of Employees Passports”.

151 См.: US Public Law 112-239 (2 January 2013), <<http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/PLAW-112publ239/html/PLAW-112publ239.htm>>, доступен 26 июня 2014 г.

152 OECD Council, *Recommendation of the Council on Common Approaches for Officially Supported Export Credits and Environmental and Social Due Diligence*, TAD/ECG (2012)5 (28 June 2012).

153 Министерство иностранных дел и по делам Содружества Соединенного Королевства, *Надлежащее ведение дел. Реализация Руководящих принципов ООН по вопросам предпринимательской деятельности в аспекте прав человека* (Лондон, 2013г.)

154 Комитет по правам ребенка, *Замечание общего характера № 16 (2013г.) об обязательствах государств, касающихся воздействия предпринимательской деятельности на права детей*, CRC/C/GC/16 (17 апреля 2013г.).



#### 6.4. Продвижение правительствами Руководящих принципов ООН в области предпринимательской деятельности и прав человека

На национальном уровне некоторые правительства уже предприняли определенные шаги для повышения осведомленности предпринимательского сообщества своих стран в отношении *Руководящих принципов*. Вскоре после принятия Руководящих принципов, Европейская комиссия опубликовала Коммюнике, предлагавшее государствам-членам ЕС подготовить национальные планы по их осуществлению.<sup>155</sup> К июню 2014 года четыре страны ЕС (они же – государства-участники ОБСЕ – ред.) проинформировали ООН о завершении подготовки планов по реализации Руководящих принципов (Дания, Италия, Нидерланды и Соединенное Королевство). На тот момент не имелось сведений относительно обнародования планов по выполнению *Руководящих принципов* другими государствами-участниками ОБСЕ.

В 2013 году Европейская комиссия во взаимодействии с другими организациями опубликовала три руководства по осуществлению *Руководящих принципов* ООН, предназначенные для предприятий, работающих в конкретных секторах экономики: ИКТ (информационно-коммуникационные технологии), нефтегазовом секторе и индустрии набора кадров. В последнем из них содержатся конкретные рекомендации относительно мер по предотвращению торговли людьми.<sup>156</sup> Европейская комиссия также специально посвятила один из докладов методам и стратегиям, которых следует придерживаться малым и средним предприятиям в плане выявления и минимизации негативных последствий их деятельности на права человека (представленных в формате серии ‘часто задаваемые вопросы’).<sup>157</sup>

Национальный план действий Нидерландов<sup>158</sup> содержит описание ряда инициатив, направленных на углубле-

ние понимания деловым сообществом Руководящих принципов ООН и требований должной осмотрительности. Подобный подход объясняется тем, что в ходе консультаций с 50 предприятиями были высказаны замечания обо все еще недостаточном понимании предприятиями того, что означает применение принципа должной осмотрительности. План действий явился одновременно попыткой внести ясность относительно того, в чем состояли ожидания правительства. Тем не менее, инициативы отдельных предприятий, носящие в основном добровольный характер, сохраняют актуальность. Например, в общенациональном Плане действий правительства Нидерландов сообщалось, что к концу 2013 года план действий, подготовленный текстильными компаниями Нидерландов с целью выработки мер по борьбе со злоупотреблениями при производстве одежды, был реализован половиной предприятий текстильной промышленности в стране. В Плане действий Нидерландов подчеркивается важность публичной отчетности и отмечается намерение правительства принять законодательство, требующее от крупных предприятий (в Нидерландах насчитывается порядка шестисот крупных предприятий) *“раскрывать информацию, касающуюся соблюдения прав человека, вопросов охраны окружающей среды, социальных и связанных с работниками вопросов, а также коррупции”*.

В сентябре 2013 года Министерство иностранных дел и по делам Содружества Соединенного Королевства выпустило доклад о выполнении Руководящих принципов на английском и семи других языках<sup>159</sup> и проинформировало о нем свои посольства, поручив дипломатам передать соответствующие рекомендации британским компаниям, работающим по всему миру. Правительство сообщило о выделении в 2012-2013 годах 750 тысяч фунтов стерлингов (что приблизительно составляет 888 тысяч евро или миллион двести тысяч долларов США) на продвижение *Руководящих принципов*.

План действий Италии уделяет преимущественное внимание мерам, принятым государством по защите прав человека, и лишь вкратце освещает вопрос об ответственности бизнеса за соблюдение прав человека.<sup>160</sup>

В Плане действий Дании сообщается об успехах, достигнутых датскими компаниями. Доклад также содержит полезную сводную информацию о статусе различных Руководящих принципов в Дании. Он

155 European Commission. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. *A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility*. COM (2011) 681 final (Brussels, 25 October 2011).

156 SHIFT and the Institute for Human Rights and Business (IHRB), *Employment and Recruitment Agencies Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights* (Brussels, European Commission, 2013).

157 GLOBAL CSR and BBI International, *My business and human rights. A guide to human rights for small and medium-sized enterprises* (Brussels, European Commission, 2012).

158 Government of the Netherlands, *Nationaal Actieplan bedrijfsleven en mensenrechten: Rapport over het Nederlandse beleid rondom de bevordering van eerbiediging van mensenrechten door het bedrijfsleven* (National Action Plan on Business and Human Rights) (December 2013), <<http://www.business-humanrights.org/UNGuidingPrinciplesPortal/ToolsHub/Governments/TypenInitiative/natactionplans>>, был доступен 30 июня 2014 г.

159 В том числе на французском, португальском, русском и испанском. Министерство иностранных дел и по делам Содружества Великобритании, *Надлежащее ведение дел. Реализация Руководящих принципов ООН по вопросам бизнеса и прав человека* (Лондон, 2013 г.).

160 *The Foundations of the Italian Action Plan on the United Nations “Guiding Principles on Business and Human Rights”* (2013).

также ссылается на рекомендации (для предприятий), сделанные Советом Дании по корпоративной социальной ответственности в 2010 году и состоящие из семи руководящих принципов.<sup>161</sup>

### 6.5. Законодательство, касающееся прозрачности в цепях поставок

В то время, как основная ответственность за противодействие спросу возложена на государство, в котором эксплуатируются жертвы торговли людьми, в случаях, когда люди, ставшие жертвами торговли, являются выходцами из другой страны, их собственное государство продолжает нести ответственность по их защите и должно использовать свое влияние как для того, чтобы подготовить рабочих-мигрантов к работе в другой стране (в целях минимизации вероятности того, что они станут жертвами торговли людьми), так и для оказания влияния на власти стран, в которые они уезжают работать. Страны, имеющие официальные договоренности с другими государствами относительно поставок трудящихся-мигрантов, имеют особую возможность, равно как и ответственность, предусмотреть, чтобы такие договоренности содержали практические гарантии, обеспечивающие мигрантам защиту от возможных форм эксплуатации на протяжении срока их занятости.

Обязательства в соответствии со статьей 9 Протокола ООН о торговле людьми (по противодействию спросу) не ограничивают противодействие спросу в отношении товаров или услуг конкретной территорией. В случае, когда существуют достоверные доказательства относительно импортируемых товаров, произведенных полностью или частично жертвами торговли людьми в другой стране, соответствующие власти страны обязаны принять меры. В рамках этих мер, они должны провести консультации с предприятиями своей страны, равно как и с соответствующими международными организациями, чтобы оценить, принимаются ли уже надлежащие (и достаточные) меры по исправлению ситуации тем государством, на территории которого, по сообщениям, имеет место случай торговли людьми.

В некоторых государствах-участниках действуют законы, запрещающие импорт товаров, изготовленных с использованием принудительного труда. В частности, такой закон действует в США с 1932 года и касается товаров, произведенных с применением принудительного труда, труда заключенных

или кабального труда.<sup>162</sup> В 1997 году была принята поправка, уточняющая, что этот закон применим также к товарам, произведенным с использованием принудительного или кабального труда детей. В 1997 году США приняли более конкретную меру, предусматривающую запрет на закупку государственными учреждениями США товаров, изготовленных с использованием принудительного детского труда.<sup>163</sup> Начиная с 2009 года, Министерство труда США обязано в законодательном порядке составлять и публиковать ежегодные списки товаров из других стран, которые, по обоснованному мнению Бюро международных трудовых вопросов министерства, были произведены с использованием принудительного или детского труда в нарушение международных норм. В докладе утверждается, что публикация такого перечня не носит карательный характер, и что ее главнейшей целью является *“повышение уровня осведомленности населения о принудительном и детском труде и усилиях по их пресечению”*.<sup>164</sup>

#### 6.5.1. Закон штата Калифорния о прозрачности цепей поставок

В то время как некоторые предприятия уже начали менять методы работы с целью соответствия *Руководящим принципам*, правительства лишь немногих стран (на момент подготовки этого исследования – ред.) рекомендовали предприятиям, расположенным на их территории, руководствоваться стандартами, предложенными *Руководящими принципами*. Нет ни одного известного случая, когда бы правительство обязало предприятия выполнять их. Единственный конкретный закон, уже вступивший в силу, – это *Закон штата Калифорния о прозрачности цепей поставок (SB657)*, принятый в сентябре 2010 года. Он был разработан с конкретной целью уточнить, принимают ли предприятия необходимые меры по недопущению торговли людьми или рабского труда в своих цепях поставок. Закон требует, чтобы компании, работа-

<sup>162</sup> В соответствии с положениями раздела 207 Закона о тарифах 1930 года. В 1997 году Поправка Сандерса уточнила, что этот закон применим также по отношению к товарам, произведенным с использованием принудительного труда или труда детей, отданных в ученичество.

<sup>163</sup> Executive Order 13126, *Prohibition of Acquisition of Products Produced by Forced or Indentured Child Labor* (June 1999), <<http://www.dol.gov/ILAB/regs/eo13126/main.htm>>, был доступен 1 августа 2014 г.

<sup>164</sup> US Department of Labour's Bureau of International Labour Affairs Office of Child Labor, Forced labor and Human Trafficking, *US Department of Labor's List of Goods Produced by Child labor or Forced labor* (2012), page 1. В докладе поясняется, что *“Публикация Перечня предоставила Бюро новые возможности технического сотрудничества с правительствами зарубежных стран по противодействию применению детского или принудительного труда, а также послужила ценным источником информации для многих компаний, занимающихся оценкой рисков и проводящих политику должной осмотрительности в отношении соблюдения прав человека в своих цепях поставок”*.

<sup>161</sup> Danish National Action Plan – implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights (March 2014).

ющие в Калифорнии и имеющие годовой оборот не менее ста миллионов долларов, с января 2012-го года публиковали на своих веб-сайтах информацию об усилиях по противодействию торговле людьми и рабству в своих цепях поставок.<sup>165</sup> По предварительным оценкам, под действие этого закона подпадают около 3300 предприятий.

К ноябрю 2013 года, через год после того как Генеральный прокурор Калифорнии получил право выносить судебные запреты в отношении предприятий, не разместивших информацию на своих официальных сайтах в соответствии с законом, не поступило ни одного сообщения о рассмотрении в судах дел подобного рода. Иными словами, оценка результатов введения этого закона не представлялась возможной. В начале 2014 года две организации (Ресурсный центр по вопросам бизнеса и правам человека и KnowTheChain - объединение тринадцати НПО, действовавших на территории США) связались с более чем 120 компаниями, которые работали в Калифорнии и, по предположениям этих организаций, были обязаны обнародовать требуемую в соответствии с законом информацию, но не сделали этого. НПО сообщили, что в более чем половине случаев они не получили ответа. Из 44 компаний, которые отреагировали на обращение, некоторые проинформировали НПО о принятии заявления о политике, другие сообщили об их подготовке, в то время как остальные указали, что не подпадают под действие этого закона.<sup>166</sup>

Поскольку основное внимание данного исследования сосредоточено на мерах и политике самих предприятий, а не на методах, которыми государство может регулировать предпринимательскую деятельность, или на возможном влиянии на нее потребителей, Закон штата Калифорния содержит представляющий интерес перечень информации, которую предприятия обязаны предоставить о своих цепях поставок. Этот перечень представ-

<sup>165</sup> "Каждое предприятие розничной торговли или производитель, занимающийся предпринимательской деятельностью в данном штате и имеющий валовые поступления свыше ста миллионов долларов (\$100.000.000), обязан предавать гласности информацию [...] о своих усилиях по искоренению рабства и торговли людьми в прямых цепях поставок в отношении материальных товаров, выставляемых на продажу" (раздел 1714.43. (a) (1)). Данное положение не касается розничных продавцов или производителей с ежегодным товарооборотом менее ста миллионов долларов. Предприятие обязано обнародовать информацию относительно того, в какой мере, если это вообще имело место, конкретный розничный продавец или производитель "осуществляет проверку цепей поставки продукции и устраняет риски случаев торговли людьми и рабства. В информации должно быть указано, проводилась ли проверка третьей стороной" (раздел 1714.43. (c) (1)). См.: California Transparency in Supply Chains Act, <<http://www.state.gov/documents/organization/164934.pdf>>, был доступен 1 августа 2014 г.

<sup>166</sup> Список компаний, с которыми были проведены консультации, см. по адресу: <<http://www.business-humanrights.org/Documents/KnowTheChain>>, был доступен 26 июня 2014 г.

ляется ценным справочным материалом для самых различных предприятий в качестве практического примера проведения политики "должной осмотрительности" в том, что конкретно касается проблем торговли людьми и рабства,

### Требования, устанавливаемые для предприятий Калифорнии в соответствии с законом штата Калифорния о транспарентности цепей поставок

В законе делается упор на требования в отношении предприятий со значительным оборотом капитала (сто и более миллионов долларов США в год), касающемся обязательного обнародования определенной информации в случае обращения с просьбой об этом. Вместе с тем, следующие меры были бы также целесообразны для компаний с меньшим оборотом. Каждая компания фактически обязана:

- (1) осуществлять проверку цепей поставки продукции в целях оценки и устранения рисков возникновения торговли людьми и рабства. При выявлении таких случаев следует указывать, проводилась ли проверка третьей стороной.
- (2) проводить ревизию предприятий поставщиков для оценки соблюдения поставщиками стандартов компании в отношении случаев торговли людьми и рабства в цепях поставок. При выявлении таких случаев следует указывать, являлась ли проверка независимой ревизией без предварительного уведомления.
- (3) требовать от прямых поставщиков подтверждения, что материалы, используемые при производстве продукции, соответствуют законам страны или стран их деловых партнеров, касающимся рабства и торговли людьми.
- (4) обеспечивать соблюдение норм и процедур внутренней подотчетности в отношении работников или подрядчиков, нарушающих стандарты политики компании, касающиеся рабства и торговли людьми.
- (5) проводить для персонала и руководства компании, непосредственно отвечающего за управление цепью поставок, учебы по вопросам торговли людьми и рабства, и в особенности по снижению рисков в цепях поставок.<sup>167</sup>

Как отметила Специальный докладчик ООН по вопросу о торговле людьми, особенно женщинами и детьми, г-жа Джой Эзейло, закон не требует от предприятий принимать какие-либо меры, а лишь сообщать, предприняли ли они определенные меры и, в случае их принятия указывать, в чем они состояли. "Соответственно, эффективность этого закона будет зависеть от степени, в которой адвокаты и инвесторы стратегически используют раскрытие информации для негативного воздействия на репутацию торговой марки и мнение потребителей".<sup>168</sup>

В середине 2014 года рассматривался федеральный закон, который позволил бы применять аналогичные положения на всей территории США (Закон о транспарентности цепей поставок компаний в отно-

<sup>167</sup> California Transparency in Supply Chains Act, section 1714.43. c.

<sup>168</sup> Генеральная ассамблея ООН, Доклад Специального докладчика по вопросу о торговле людьми, особенно женщинами и детьми, A/67/261 (7 августа 2012 г.), п. 23.

шении случаев торговли людьми и рабства). Другими государствами-участниками, например, Нидерландами и Соединенным Королевством, выдвигались схожие положения, но законопроекты так и не стали законами (к моменту выхода данной публикации – ред.). Государства-участники имеют в своих законодательствах также правовые положения более общего характера, обязывающие зарегистрированные коммерческие предприятия представлять регулярные публичные отчеты о своей деятельности, однако они не обязательно затрагивают такие вопросы, как условия труда на предприятиях поставщиков.<sup>169</sup>

В апреле 2014 года Европейский парламент утвердил директиву (предложенную годом ранее Европейской комиссией), касающуюся *“раскрытия нефинансовой и другой разнообразной информации определенными крупными предприятиями и группами.”* Директива возлагает на некоторые предприятия обязательство представлять информацию о политике должной осмотрительности, проводимой предприятием как на своих рабочих местах, так и *“в цепях поставок их подрядчиков и субподрядчиков в целях выявления, предотвращения и смягчения фактических и потенциальных неблагоприятных воздействий”* на права человека, а также о проводимых антикоррупционных инициативах и о борьбе с дачей взяток (т.е. без упоминания конкретно торговли людьми). Тем не менее, это обязательство применимо лишь в отношении крупных компаний, имеющих более пятисот работников. По проведенным расчетам, когда Директива вступит в силу, это положение распространится на шесть тысяч компаний и групп, осуществляющих предпринимательскую деятельность на территории Европейского союза.<sup>170</sup>

### 6.6. Слежение за движением товаров в производственно-сбытовой цепи

Существуют другие примеры поощрения прозрачности в производственно-сбытовой цепи, в частности,

<sup>169</sup> Например, в Великобритании общие положения в отношении обязательной отчетности были изменены в 2013 году (Закон о компаниях 2006 года [Стратегический доклад и Доклад директора] - положения 2013 года) и, в соответствии с изменениями, требуют от публичных компаний (т.е. компаний, акции которых эмитированы и продаются на фондовой бирже) представления данных о “социальных вопросах, проблемах общин и прав человека”, в ежегодном ‘стратегическом докладе’.

<sup>170</sup> См. European Commission, ‘Non-financial reporting’, <[http://ec.europa.eu/internal\\_market/accounting/non-financial\\_reporting/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/internal_market/accounting/non-financial_reporting/index_en.htm)>, был доступен 1 августа 2014; и ‘Position of the European Parliament adopted at first reading on 15 April 2014 with a view to the adoption of Directive 2014/.../EU of the European Parliament and of the Council amending Directive 2013/34/EU as regards disclosure of non-financial and diversity information by certain large undertakings and groups (1) (Text with EEA relevance)’, <<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2014-0368+0+DOC+XML+V0/EN&language=EN#BKMD-68>>, был доступен 1 августа 2014 г.

в случаях, когда, по имеющимся сведениям, при производстве некоторых, но необязательно всех товаров допускались злоупотребления, и при ситуациях, когда международное сообщество в целом или отдельные государства либо организации не желают допускать такие товары на рынок. Некоторые из таких примеров напоминают инициативы вокруг ситуации с покупкой хлопка, упомянутые в разделе 3.2., цель которых состояла в том, чтобы отличить хлопок, произведенный с использованием принудительного труда, от хлопка из других источников.

### Совместная борьба предприятий Бразилии против “рабского труда”

Страной, в которой подобные инициативы пошли дальше, чем в других странах, является Бразилия, где, начиная с середины 1990-х годов, сообщения о случаях принудительного труда получали широкую огласку. Хотя сам термин “торговля людьми” редко используется в Бразилии по отношению к таким работникам, фактически все они являются жертвами торговли людьми в соответствии с международно принятым определением торговли людьми. Национальный Пакт Бразилии по искоренению рабского труда (*Pacto Nacional pela Eradicação do Trabalho Escravo*), начал осуществляться в мае 2005 года. Он представляет собой добровольное соглашение, которое коммерческие компании страны могут подписать, дав гарантию, что они не будут использовать принудительный труд или проявлять терпимость в отношении использования рабского труда в своих производственно-сбытовых цепях, либо иметь деловые отношения с компаниями, применяющими такой труд. Осуществление Пакта курирует Руководящий комитет, в состав которого входят МОТ, Институт этики бизнеса и социальной ответственности, Институт социального мониторинга, а также НПО Repórter Brasil. Руководящий комитет имеет право приостановить членство или исключить компании, которые подписали национальный Пакт, но не соблюдали его положений. Существует соответствующий механизм проверки, включающий исследование производственно-сбытовой цепи силами НПО Repórter Brasil (которая обнаружила в многочисленных случаях, что компании, подписавшие план, получали поставки от предприятий, использующих принудительный труд, либо извлекающих выгоду от его использования). Заключение НПО опротестовывались компаниями в судебном порядке, однако всегда безуспешно. Примечательно, что с 2003 года Министерство труда и занятости также публикует ‘черный список’ коммерческих предприятий (компаний или индивидуальных лиц), на которых выявлены случаи использования рабского труда. По форме список представляет собой регистр фамилий индивидуальных лиц или названий предприятий, замеченных в эксплуатации работников в условиях, “сходных с рабством”, и составленный Государственной мобильной инспекционной группой Бразилии. Те лица или компании, которые попали в список, остаются в нем на два года, в течение которых они повторно инспектируются с целью установления факта, что они более не используют рабский труд<sup>171</sup>. Таким образом, эти действия представляют собой совместную инициативу правительства и гражданского общества.

<sup>171</sup> ILO Special Action Programme to Combat Forced Labour, *Fighting Forced Labour: The Example of Brazil*, Patrícia Trindade Maranhão Costa (Geneva, 2009).

## 6.7. Меры, касающиеся сил национальной безопасности

Подразделения сил национальной безопасности, включая армию, полицию, службы разведки и другие подразделения, обязаны принимать, по крайней мере, такие же меры по противодействию спросу, как и другие государственные организации. Мобильность некоторых сил безопасности и их передислокация в новые районы на территории собственной страны или в другие страны порождает новые конкретные обязательства. Как известно, размещение значительных контингентов военнослужащих неоднократно создавало ситуации повышенного спроса на сексуальные услуги как со стороны солдат, так и гражданского персонала мужского пола, размещенного наряду с ними.<sup>172</sup> Когда размещение большого числа военнослужащих увеличивает спрос на сексуальные услуги, торговцы людьми, по имеющимся сведениям, в многочисленных случаях удовлетворяют этот спрос, торгуя женщинами и девушками в целях эксплуатации проституции других лиц.

Меры противодействия спросу, способствующему эксплуатации, очевидно, не должны ограничиваться борьбой с сексуальной эксплуатацией, но также пресекать и иные формы эксплуатации, в частности, посредством оказания влияния на политику закупок в армии и полиции, а также воздействия на любые договоренности с субподрядчиками, поставляющими рабочую силу. Следовательно, государства несут ответственность за выработку правил и кодексов поведения, устанавливающих ожидаемые нормы поведения персонала, принимающего участие в военных, миротворческих, гуманитарных и других международных миссиях. Они должны обязывать весь персонал докладывать о любых замеченных им случаях торговли людьми и связанных с ней видах эксплуатации. Соответствующие силы безопасности, наряду с руководителями и командирами, обязаны принимать ответственность за обеспечение соблюдения правил и положений.

Некоторые государства-участники ОБСЕ приняли более конкретные обязательства, касающиеся своих вооруженных сил. В 2004 году, Организация Североатлантического договора (НАТО) приняла документ *Политика в отношении борьбы с торговлей людьми*<sup>173</sup>, в соответствии с которым страны-члены

172 См.: paragraph 3 in Prince Zeid Ra'ad Zeid Al-Husseini, A comprehensive strategy to eliminate future sexual exploitation and abuse in United Nations peacekeeping operations, in *Letter dated 24 March 2005 from the Secretary-General to the President of the General Assembly*, A/59/710 (24 March 2005).

173 NATO, *Policy On Combating Trafficking In Human Beings* (29 June 2004), <<http://www.nato.int/docu/comm/2004/06-istanbul/docu-traffic.htm>>, был доступен 6 августа 2014 г., point 5(f). Программный документ также определяет, что "НАТО и страны, предоставляющие войска, но не входящие в состав НАТО, разработают и осуществят меры по противодействию спросу со стороны их военного и гражданского персонала, который способствует любым формам эксплуатации людей" (пункт 3).

НАТО конкретно договорились "*предусмотреть положения контракта, запрещающие контрактникам участвовать в торговле людьми или способствовать ей и налагать штрафные санкции на контрактников, не выполнивших свои обязательства в этом отношении*". Далее, политика НАТО поощряет все страны, предоставляющие военные силы для участия в операциях под руководством НАТО, придерживаться Кодекса поведения ОБСЕ (см. раздел 11.3 ниже).

## 6.8. Кодексы, регламентирующие личное поведение дипломатов

Поведение персонала дипломатических служб многих государств регламентируется кодексами поведения. В частности, Министерство иностранных дел и торговли Австралии приняло *Кодекс поведения для внешних служб*, целью которого является борьба со взяточничеством или коррупцией, а также поддержание безукоризненной репутации дипломатов.<sup>174</sup> В кодексе упоминаются типы поведения, которые, по-видимому, являются чувствительными в некоторых странах, как, например, "сексуальное поведение и употребление алкоголя" (статья 5.1). Подобные особенности требуют от сотрудников соблюдать законы страны пребывания относительно возраста согласия (минимального возраста, с которого разрешаются половые отношения) и ни при каких обстоятельствах не вступать в половые связи с подростком, не достигшим 16 лет (статья 5.3.). Кодекс не упоминает о торговле людьми, но содержит явный запрет любому сотруднику, включая посетителей миссии, на использование "*помещений миссии, персонала или ресурсов в целях организации или содействия допуску в помещения работников сексуальных услуг*" (статья 5.4). Хотя в кодексе не прописана конкретная процедура проверки, от других сотрудников той же организации требуют воздерживаться от нарушений кодекса.

Инструкции других стран в отношении дипломатов регулируют ряд вопросов, связанных с торговлей людьми. Некоторые из них уделяют внимание проблеме домашних работников (является ли работник, нанятый дипломатом на время пребывания за границей, гражданином страны пребывания дипломата, или имеет то же гражданство, что и сам дипломат, либо является рабочим-мигрантом другой страны). В США такие инструкции распространяются на всех сотрудников Государственного департамента (т.е. Министерства иностранных дел), вне зависимости от того, находятся ли они в заграничной командировке или вернулись в США. В январе 2011 года ЮСЭЙД выпустило *Кодекс по-*

174 Australian Department of Foreign Affairs and Trade, *Code of Conduct for Overseas Service*, <[http://www.dfat.gov.au/dept/code\\_of\\_conduct200598.html](http://www.dfat.gov.au/dept/code_of_conduct200598.html)>, был доступен 11 декабря 2013 г.

ведения в отношении противодействия торговле людьми, требующий от персонала ЮСЭЙД «сообщать о предполагаемых случаях ненадлежащего поведения сотрудников ЮСЭЙД[...] и нарушениях программ ЮСЭЙД в отношении торговли людьми» (статья 4). Механизм практического осуществления кодекса предполагает введение должности «координатора по борьбе с торговлей людьми», призванного служить для всех сотрудников основным контактным пунктом по вопросам, связанным с кодексом. Несмотря на отсутствие четко сформулированного международного соглашения, предусматривающего недопущение эксплуатации домашних работников дипломатами или разрешающего их судебное преследование в странах, где они пользуются дипломатическим иммунитетом,<sup>175</sup> МОТ приняла в 2011 году Рекомендацию (№201) о Достойном труде для домашних работников. Хотя рекомендация не имеет обязательной силы, она служит международным стандартом по данному вопросу. В отношении дипломатического иммунитета и найма на работу домашних работников она рекомендует государствам:

*“(a) принять политику и кодексы поведения дипломатического персонала, нацеленные на предупреждение нарушения прав домашних работников, и*

*“(b) сотрудничать друг с другом на двустороннем, региональном и многостороннем уровнях в целях принятия мер по предотвращению практики злоупотреблений в отношении домашних работников”.*<sup>176</sup>

Добавление, принятое в декабре 2013 года к Плану действий ОБСЕ по борьбе с торговлей людьми, утвержденному в 2003 году, обязывает государства-участники ОБСЕ предпринимать дальнейшие шаги по недопущению использования подневольного труда домашних работников дипломатами или членами их семей.<sup>177</sup>

<sup>175</sup> Более подробную информацию об усилиях правительств принимающих стран по защите домашних работников, работающих в семьях дипломатов, см. 'Дипломатические привилегии и домашний труд' в БСП/БТЛ ОБСЕ: Незащищенная работа, невидимая эксплуатация: торговля людьми в целях подневольного домашнего труда, Серия тематических публикаций № 4 (Вена, 2010 г.).

<sup>176</sup> МОТ, Рекомендация, касающаяся достойного труда для домашних работников, С201 (2011), статья 26 (4).

<sup>177</sup> Постоянный совет ОБСЕ, Решение 1107/Согр.1<sup>1</sup> Добавление к Плану действий ОБСЕ по борьбе с торговлей людьми: Спустя одно десятилетие, РС.ДЕС/1107/Согр.1<sup>1</sup> (6 декабря 2013г.), Глава III; в ней говорится, что "СП/БТЛ, в сотрудничестве с соответствующими исполнительными структурами ОБСЕ будет и далее содействовать обмену примерами лучшей практики, направленному на предупреждение ТЛ для целей домашнего рабства, в частности, в семьях дипломатов и на защиту жертв".

## 6.9. Рекламная деятельность

На государства возложена ответственность за запрет некоторых видов рекламной деятельности. На практике, многие государства сами осуществляют регулирование индустрии рекламы, не допуская саморекламу отдельных компаний. В своем Замечании общего характера, принятом в 2013-м году, Комитет по правам ребенка отметил, что

*“реклама и маркетинг также может оказывать мощное воздействие на детскую самооценку, например, в случаях нереалистичного изображения человеческого тела. Государствам следует обеспечить, чтобы маркетинг и реклама не оказывали негативного воздействия на права ребенка путем принятия соответствующих нормативных актов и содействия тому, чтобы предприятия соблюдали кодексы поведения и использовали точную и достоверную маркировку продукции и информацию о продукции, с тем чтобы родители и дети могли принимать осознанные решения в качестве потребителей”.*<sup>178</sup>

Рекламные компании и СМИ, публикующие рекламу, сами в состоянии повлиять на решения потребителей и организаций о покупке, отказываясь, например, рекламировать продукцию, о которой известно, что она произведена с использованием принудительного труда. В действительности, ярко выраженные примеры случаев, когда вся рекламируемая продукция могла быть произведена с применением принудительного труда, встречаются достаточно редко.

Некоторые средства массовой информации в различных странах согласились ограничить публикации рекламы услуг, служащей, по сообщениям, прикрытием домов терпимости или других форм сексуальных услуг, в частности, массажных салонов. В Соединенном Королевстве медийная компания Newsquest объявила о своем решении не публиковать подобные объявления в принадлежащих ей двухстах еженедельных газетах, журналах и профессиональных изданиях.<sup>179</sup> Это, по существу, является заявлением о политике компании, а не результатом осуществления нового кодекса поведения. Заявление было сделано вслед за кампанией, проведенной на местном уровне, а также

<sup>178</sup> Комитет по правам ребенка, Замечание общего порядка № 16 (2013) об обязательствах государств, касающихся воздействия предпринимательской деятельности на права детей, CRC/C/GC/16 (17 апреля 2013г.), para. 59.

<sup>179</sup> Following a campaign by the Croydon Community Against Trafficking (CCAT). См: M. Gould, 'News group ban on sex ads welcomed', *The Guardian* (UK) (23 July 2008), <<http://www.guardian.co.uk/society/2008/jul/23/pressandpublishing.gender>>, был доступен 10 июля 2014 г.

вслед за высказываниями министра правительства, критиковавшего в 2007 местные газеты за “поощрение рабства публикацией объявлений о сексуальных услугах женщин-иностранок”<sup>180</sup> Подобным же образом некоторые медийные компании в Испании сделали выбор в пользу отказа от публикации подобных рекламных объявлений, хотя в Испании публичное обсуждение вопроса о целесообразности введения правительством запрета на рекламу сексуальных услуг не привело к принятию соответствующего закона.<sup>181</sup> В Аргентине реклама подобного рода была запрещена правительством в 2011 году.<sup>182</sup>

Все эти инициативы касались, в основном, запрета на публикацию рекламы сексуальных услуг, а не сосредоточивали свое внимание конкретно на проблеме пресечения торговли людьми. Совсем другой подход, отражающий политику страны в области лицензионного регулирования коммерческих сексуальных услуг, был выбран Нидерландами. В 2005 году Министерство юстиции подписало соглашение с *Groep Nederlandse Dagbladpers* (Группой ежедневных газет Нидерландов) и медиа-компанией Wegener. Соглашение обязывало компании, размещающие так называемые “эротические рекламные объявления” (т.е. объявления о сексуальных услугах) в ежедневных газетах (тех, которые обычно продавались, а не распространялись бесплатно), помещать лицензионный номер в рекламе. Данная мера должна была служить подтверждением того, что заведения, размещающие объявления о коммерческих сексуальных услугах, работают в нормативных рамках и, соответственно, не будут рекламировать услуги жертв торговли людьми.<sup>183</sup>

180 P. Macey, 'How newspapers are fuelling the sex trade', *Press Gazette* (1 November 2007), < <http://www.pressgazette.co.uk/node/39319>>, было доступно 10 июля 2014, reporting comments by Harriet Harman, UK Minister for Women and Equality, on 25 October 2007.

181 Каталонская газета, *El Punt Avui*, по сообщениям, высказала это мнение в ответ на обращение своего читателя (see 'Prensa española vuelve a debatir sobre prohibir anuncios de prostitución', *Ética segura Red de ética y periodismo*, 2 January 2013, <<http://eticasegura.fnpi.org/2013/01/02/prensa-espanola-vuelve-a-debatir-sobre-prohibir-anuncios-de-prostitucion>>, было доступно 10 июля 2014г. По сообщениям СМИ, годовые доходы, полученные в Испании от рекламы, составили в 2011 году 40 млн евро (около 51 млн долларов).

182 'Cristina Fernández prohíbe la publicidad de contactos', *Público.es*, 7 July 2011, <<http://www.publico.es/internacional/385578/cristina-fernandez-prohibe-la-publicidad-de-contactos>>, было доступно 10 июля 2014 г.

183 Dutch National Rapporteur on Trafficking in Human Beings, *Human Trafficking. Seventh Report from the National Rapporteur* (The Hague, 2009), p. 281.

## ГЛАВА 7. КАК ПРЕДПРИЯТИЯ МОГУТ ПРЕДОТВРАТИТЬ ТОРГОВЛЮ ЛЮДЬМИ

### 7.1. Цели корпоративных кодексов поведения

Существуют разнообразные культурные, экономические, политические и социальные факторы, допускающие или поощряющие торговлю людьми. Некоторые из них, как, например, отсутствие возможностей зарабатывать на жизнь, заставляющее многих людей переезжать в поисках лучшей доли, характерны для мест происхождения этих людей, где они становятся объектами торговли людьми и откуда их перевозят к месту назначения. Другие факторы типичны для мест, куда их перемещают в целях эксплуатации. В частности, к таким факторам относится иммиграционная политика, ограничивающая возможности легальной трудовой миграции и приводящая к тому, что потенциальные мигранты попадают в зависимость от контрабандистов или оказываются в руках торговцев людьми. Когда в первой половине прошедшего десятилетия торговля людьми привлекла внимание международного сообщества, наибольшее внимание уделялось условиям в стране проживания (и способам воздействия на них). Однако начиная с 2005 года, особое внимание обратили на себя факторы, характеризующие ситуацию в местах, где жертвы торговли эксплуатировались (и где приобретались товары). К их числу относится спрос на услуги жертв торговли людьми или на товары, производимые ими. Принятие мер по оказанию воздействия на такой спрос, наряду с применением стратегий уголовного правосудия и другими превентивными мерами, является одним из способов, который, как ожидается, может способствовать сокращению числа жертв или даже полностью исключить их.

Как коммерческие предприятия, так и индивидуальные потребители потенциально могут принять меры по противодействию спросу. Многие компании в рамках своих заявлений об основных принципах, касающихся международно признанных трудовых прав или прав человека, приняли на себя обязательства по недопущению случаев принудительного труда или торговли людьми на своих рабочих местах или в цепи поставок. Некоторые компании недвусмысленно заявили о готовности отказаться от ведения дел с теми компаниями, которые, по сообщениям, допускают случаи торговли людьми.

Обязательства по соблюдению международных норм могут выражаться в различных формах, например, посредством принятия кодексов поведения, задуманных как обязательные не только для работников, но и в более широком смысле для

субподрядчиков и других поставщиков. В настоящей главе в основном рассматривается роль таких кодексов и наилучшие методы их осуществления.

Заявления об основных принципах или кодексы поведения являются важным сигналом о готовности предприятия или организации принять меры по противодействию торговле людьми или другим формам злоупотреблений, как для его персонала, так и для внешнего мира. За последние пять лет наметилось серьезное изменение приоритетов таких заявлений и кодексов в пользу смещения акцентов и увеличения внимания к предотвращению торговли людьми. Например, в 2008 году в докладе международной конференции по проблемам торговли людьми отмечалось, что относительно небольшое число предприятий *“активно работает на переднем крае борьбы с торговлей людьми, по сравнению с их участием в решении других вопросов”*.<sup>184</sup> Впоследствии, ООН<sup>185</sup> и ОБСЕ, а также некоторые государства-участники ОБСЕ призвали к необходимости уделять повышенное внимание поиску практических средств, с помощью которых предприятия могут снизить уровень торговли людьми или предотвратить ее. В своем Ежегодном докладе за 2009 год Специальный представитель и координатор ОБСЕ по борьбе с торговлей людьми Мария Грация Джаммаринаро (занимавшая этот пост с 2010 по 2014 гг. – ред.) заявила, что:

*“ Кодексы поведения на предприятиях, в международных организациях и в армии должны пресекать предоставление услуг или производство товаров, изготовленных с применением детского или принудительного труда, а также любые неправомерные действия, эксплуатацию или злоупотребления со стороны военнослужащих или гражданского персонала.”*<sup>186</sup>

184 The United Nations Global Initiative to Fight Human Trafficking (UN.GIFT), *The Vienna Forum report: a way forward to combat human trafficking* (New York, 2008), p. 51.

185 Глобальный план действий ООН по борьбе с торговлей людьми (2010) содержит несколько положений, призывающих к противодействию спросу. Статья 21 содержит призыв к государствам по активизации и поддержке *“усилий по предупреждению торговли людьми в странах происхождения, транзита и назначения за счет акцентирования внимания на спросе, способствующем всем формам торговли людьми, и на спросе на товары и услуги, производимые в результате торговли людьми”* (выделено автором). См. ООН, Резолюция Глобального плана по борьбе с торговлей людьми: резолюция/принятая Генеральной ассамблеей, A/RES/64/293 (12 августа 2010 г.).

186 OSCE Office of the Special Representative and Co-ordinator for Combatting Trafficking in Human Beings, *An agenda for change: implementing the platform for action against human trafficking, 2009 Annual Report of the OSCE Special Representative and Co-ordinator for Combatting Trafficking in Human Beings* (10 December 2009), p. 14.



Предприятия могут ввести механизмы выявления и пресечения случаев принудительного труда и торговли людьми на своих рабочих местах, а также и на предприятиях своих поставщиков. Такие механизмы способны удержать других работодателей в цепи поставок от использования подобных методов и тем самым снизить вероятность того, что работники могут стать жертвами торговли людьми в целях трудовой эксплуатации. Тем не менее, их следует вводить с осторожностью и при активной поддержке старшего руководящего звена предприятия. В противном случае возможность осуществления обязательств останется не более чем пустыми словами.

Решение предприятия о принятии кодекса поведения или сходных обязательств является добровольным, хотя и принятым под давлением целого ряда причин, вследствие чего их обычно называют “добровольными” или “не имеющими обязательной силы” кодексами. Вместе с тем, многие кодексы устанавливают стандарты, которые, как ожидается, должны соблюдаться поставщиками или субподрядчиками, работающими с предприятием, и для которых кодекс не является добровольным (поскольку несоблюдение его положений может привести к принятию надлежащих санкций, в том числе в виде отказа от дальнейшего ведения дел с соответствующим поставщиком). Предприятия также взяли на себя обязательства в отношении объединенных работников, опять-таки носящие добровольный характер (хотя и принятые в силу различных веских причин), но влекущие за собой принятие правовых обязательств, что по сути означает, что соответствующему предприятию не остается ничего иного, как соблюдать кодекс поведения или другие положения, на которые оно согласилось.

Когда в начале 1990-х предприятия, расположенные в Европе и Северной Америке, столкнулись с критикой злоупотреблений в их цепях поставок, правления многих компаний пытались успокоить своих акционеров и потребителей, распространив публичные опровержения. Вскоре они осознали недостаточность подобных шагов. Следующим шагом было публичное заявление о своей приверженности соблюдению международно признанных трудовых прав и прав человека.<sup>187</sup> Такие заявления о поддержке представляли собой первый серьезный шаг, но для воплощения заявленных обязательств в реальность от каждого предприятия потребовалось принятие целого ряда мер, т.е. создание системы.

<sup>187</sup> Список нескольких сотен индивидуальных предприятий, принявших официальные заявления о политике, в которых содержится конкретная ссылка на права человека, размещен по адресу: <<http://www.business-humanrights.org/Documents/Policies/>>, был доступен 27 июня 2014 г.

## 7.2. Эволюция кодексов поведения, добровольно принятых компаниями

Многие кодексы, которые предназначены для воздействия на производственные стандарты, упоминают запрет принудительного труда или принимают обязательства, призванные обеспечить недопущение случаев принудительного труда или торговли людьми. Более давние кодексы (как ‘1’ ниже) скорее сосредоточивались на проблеме принудительного труда, не упоминая торговлю людьми. В недавно принятых кодексах прямо говорится о проблеме торговли людьми.

### Различные кодексы, запрещающие принудительный труд

1. Инициативы международных организаций, такие как Глобальный договор ООН, *Трехсторонняя декларация МОТ о принципах, касающихся многонациональных предприятий и социальной политики (1977)*, *188 Руководящие принципы для многонациональных предприятий*<sup>189</sup> (первоначально принятые в 1986 году и пересмотренные в 2011 году) Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР);
2. Типовые кодексы и руководящие принципы, подготовленные объединениями рабочих (включая профсоюзы), религиозными группами или НПО;
3. Кодексы, принятые торговыми ассоциациями (группами предприятий, продающими сходную продукцию или работающими в одной отрасли промышленности или секторе экономики);
4. Кодексы, принятые индивидуальными коммерческими предприятиями (многие хорошо известные торговые марки, которые импортируют или осуществляют розничную торговлю товарами в Европе и Северной Америке имеют свои собственные кодексы поведения);
5. Кодексы, подготовленные организациями в области стандартов качества (известные как “многосторонние кодексы”), которые требуют независимой проверки оговоренных стандартов;
6. Кодексы, созданные организациями “этичной торговли” и “справедливой торговли”, которые предприятия или производители обязуются соблюдать добровольно;
7. Кодексы, предназначенные для подписания всеми предприятиями конкретной страны и обязывающие их соблюдать общие стандарты, такие как запрещение использования принудительного труда в национальном Пакте по искоренению рабского труда в Бразилии (см. 6.6. выше).

<sup>188</sup> Принята в 1977 г. и пересмотрена в 2000 г. и 2006 г., содержит ссылки на две Конвенции МОТ о принудительном труде, <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---multi/documents/publication/wcms\\_094386.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf)>, был доступен 27 июня 2014 г.

<sup>189</sup> “Способствовать ликвидации всех форм принудительного или обязательного труда и принять соответствующие меры по обеспечению недопущения принудительного или обязательного труда в их предпринимательской деятельности”. Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий 2011 года [C/MIN(2011)11/FINAL], с документом можно ознакомиться по адресу: <<http://www.oecd.org/corporate/mne/48004323.pdf>>, доступен 27 июля 2014 г.

### 7.2.1. Кодексы поведения для воздействия на поставщиков, предусматривающие минимальные стандарты по недопущению торговли людьми

Помимо использования на самом принявшем их предприятии, большинство кодексов предназначено для их применения в отношении поставщиков или субподрядчиков предприятия. Первоначально они представляли собой, в основном, заявление о минимальных стандартах, на соблюдении которых настаивало предприятие (например, запрет на использование принудительного труда). Последующие кодексы уделяли основное внимание процессу осуществления таких стандартов (обычно именуемых в бизнесе “соблюдением”) и проверке их соблюдения (известной как “проверка”).

Большинство озбоченностей, высказанных публично за последние двадцать лет в отношении злоупотреблений в области трудовых прав, касались сравнительно небольших предприятий - поставщиков известных марок, которые импортировали товары в промышленно развитые страны. В частности, в середине 1990-х годов предприятия розничной торговли по продаже спортивных изделий подверглись серьезной критике за продажу футбольных мячей, сделанных детьми в Пакистане. Розничные торговцы, торговавшие одеждой, столкнулась с нареканиями, когда стал известен факт эксплуатации детского труда на предприятиях по пошиву одежды в таких странах, как Бангладеш и Марокко. В связи с этим, известные бренды установили достаточно высокие стандарты кодексов поведения, обязательные для соблюдения их поставщиками (а зачастую и оплаты издержек по соблюдению). Вместе с тем, кодексы имеют существенные различия.

На уровне установления стандартов вскоре стало очевидно, что противодействие торговле людьми и принудительному труду означает, прежде всего, пересмотр процедур найма, а также обеспечение положения, при котором работники могут увольняться с работы по своему усмотрению. Это, в свою очередь, подразумевает недопущение положения, при котором вербовщики требуют от работников выплаты каких-либо гонораров (за трудоустройство). В частности, имеются в виду выплаты крупных сумм заранее, в результате приводящие к обременению соответствующих работников долгами, которые те не в состоянии выплатить (такие работники, соответственно, попадают в полную зависимость от своего работодателя и не могут оставить работу, т.е. подвергаются долговой кабале). Необходимо также предусмотреть недопущение какой-либо другой практики, лишаящей работ-

ника возможности уволиться (например, выдачи рабочих виз или разрешений на работу, дающих трудящимся-мигрантам право на работу, но ограничивающих их одним конкретно указанным работодателем; или случаи удержания работодателями паспортов или любых других официальных удостоверений личности работников). Это также означает важность предоставления работникам определенных гарантий того, что они не подвергнутся запугиванию с целью их безоговорочного подчинения работодателю. Такие гарантии подразумевают проверку фактов применения или угроз применения жестокого, бесчеловечного, или унижающего человеческого достоинства обращения или наказания (т.е. любого физического наказания, в том числе, пощечин и запугивания насилием), а также необходимость проверки фактов применения иных, более изощренных форм.

### 7.2.2. Внутриотраслевые кодексы, принятые торговыми ассоциациями

Предприятия, как правило, конкурирующие друг с другом на рынке, как выяснилось, сотрудничают на оперативном уровне при выработке минимальных стандартов по некоторым вопросам, в частности, таким, как минимальные нормы труда и механизмы обеспечения соблюдения установленных норм на рабочих местах предприятий поставщиков. Создание торговых ассоциаций - организаций, объединяющих предприятия, имеющие общие интересы на национальном, а зачастую и международном уровне, - содействовало осуществлению общих инициатив. В качестве наглядных примеров можно привести создание ассоциаций в индустрии производства спортивных товаров (Всемирная федерация производителей спортивных товаров, WFSGI<sup>190</sup>), в индустрии выращивания табака (Международная ассоциация производителей табака, ITG) и в швейной индустрии (для последней характерно множество торговых ассоциаций. Некоторые из них созданы в странах, занимающихся производством и сбытом готового платья, иные - в странах, занимающихся экспортом готовой одежды, в частности такие, как Ассоциация производителей и экспортеров готовой одежды Бангладеш, BGMEA).

В принципе, соглашения подобного рода обеспечивают взаимную подотчетность (между предприятиями) и снижают вероятность предъявления предприятиями одного сектора экономики претензий друг другу в плане соблюдения прав человека (или их несоблюдения) для повышения своей кон-

190 Членами WFSGI являются такие марки, как Adidas, Erke, Li-Ning Sporting Good Co. Ltd, Nike Inc., Pentland, Reebok and Shimano. См. <<http://www.wfsgi.org>>.

курентоспособности. На практике такие соглашения сокращают вероятность того, что предприятие окажется обязанным применять иные стандарты и процедуры, выполнения которых требуют другие предприятия, поставщиком которых это предприятие является (хотя это все еще продолжает оставаться проблемой).

По сообщениям, сектор информационных технологий является одним из многих секторов экономики, где в ходе найма встречаются случаи торговли людьми. В 2004 году торговая ассоциация Гражданская коалиция электронной промышленности (EICC) разработала добровольный кодекс поведения, предусматривающий запрещение использования принудительного труда. В кодекс неоднократно вносились изменения, и версия 2012 года содержит прямое упоминание запрета торговли людьми. Что касается трудовых прав, то кодекс отмечает, что

*“Участники [т.е., предприятия, заявившие о поддержке кодекса] обязуются соблюдать права человека работников и относиться к ним с достоинством и уважением, как они понимаются международным сообществом. Это положение распространяется на всех работников, включая временно работающих, мигрантов, студентов, контрактников, штатный персонал и любых других работников.”*

Четыре раздела кодекса определяют минимальные стандарты в области трудовых отношений, охраны здоровья и безопасности, охраны окружающей среды и этики предпринимательской деятельности, а заключительный раздел содержит краткое описание механизма, обеспечивающего соблюдение кодекса.

Что касается конкретных положений трудовых норм, девять из них излагаются в кодексе EICC: занятость на основе свободного выбора; предотвращение применения детского труда; продолжительность рабочего дня; зарплаты и льготы; гуманное обращение; недискриминация, а также право на свободу объединений. Первое из положений (свободно избранная занятость) прямо упоминает торговлю людьми. Установленный стандарт гласит:

*“Запрещается использовать принудительный, кабальный (включая долговую кабалу) или рабский труд, недобровольный труд заключенных, рабство или торговлю людьми. Это включает перевозку, укрытие, вербовку, перемещение или получение уязвимых категорий лиц посредством угрозы, применения силы, принуждения, похищения или мошенничества с целью эксплуатации. Весь труд должен быть добровольным,*

*а работники – иметь право уйти с работы в любое время или прекратить трудовые отношения. Работникам нельзя предъявлять требование сдать официальные документы типа паспортов, удостоверений личности или разрешений на работу в качестве условия найма на работу. Неприемлемы также выплаты чрезмерных сборов; следует также раскрывать информацию обо всех сборах, взимаемых с работников.”<sup>191</sup>*

Одной из компаний, работающих в этом секторе, которая дословно воспроизвела этот стандарт в своем Кодексе поведения поставщика, является Hewlett-Packard, многонациональная компания, занимающаяся сбытом продукции сектора информационных технологий.<sup>192</sup>

### 7.2.3. Соблюдение

Установление минимальных стандартов, которые, как предполагается, должны соблюдаться на рабочих местах самого предприятия, равно как и на предприятиях его поставщиков, является лишь первым этапом. Следующими важными шагами должны стать ознакомление с ними всех возможных заинтересованных участников и выработка систем проверки соблюдения.

Для проверки соблюдения разнообразных стандартов, установленных Кодексом поведения поставщика, Hewlett-Packard рекомендует поставщикам сохранять документы и отчетность, свидетельствующие о соблюдении, и уточняет перечень вопросов, которыми следует руководствоваться при проверке (первоначально в целях самооценки, но потенциально и для внешних проверяющих):

- “Предприятие заверяет, что его работники свободны в своем решении уволиться с работы и уйти после соответствующего предварительного уведомления;
- Предприятие не требует от работников внесения залога до приема на работу;
- Предприятие не удерживает официальные удостоверения личности работников (паспорта или разрешения на работу) после приема на работу;

<sup>191</sup> Point A.1 in the EICC Code of Conduct (2012).

<sup>192</sup> В строке 5 Кодекса поведения Hewlett Packard для поставщика не просто предусматривается, что “работники имеют право покидать работу в любое время или прекращать трудовые отношения”, но уточняется, что “работники имеют право покидать работу в любое время или прекращать трудовые отношения при соответствующем уведомлении” (выделено автором). See HP Electronic Industry Code of Conduct, Version 4.01, June 12, 2012, <<http://www.hp.com/hpinfo/globalcitizenship/environment/pdf/supcode.pdf>>, было доступно 27 июня 2014 г.

- *Предприятие заверяет, что его работники имеют право свободного доступа и выхода из рабочих помещений и жилищ во внеурочное время в рамках установленного режима времени;*
- *Предприятие не использует подневольный труд заключенных.*<sup>193</sup>

Внутриотраслевые кодексы поведения создавались для использования в других многочисленных секторах экономики. Некоторые из них уделяют особое внимание конкретным вопросам найма трудящихся-мигрантов.

Опасения по поводу возможных злоупотреблений в отношении работников, занятых в производстве одежды (готового платья), характерно для швейной промышленности всего мира, в частности, в случаях, когда требования моды создают повышенное давление на работников, вынужденных трудиться продолжительный рабочий день, чтобы уложиться в предельно сжатые сроки. Чудовищный результат политики предприятий швейной промышленности в отношении их производственно-сбытовых цепей, при которой безопасности на рабочих местах практически не уделялось никакого внимания, стал известен во всем мире в апреле 2013 года. На окраине столицы Бангладеш Дакки обрушилось здание Rana Plaza, в котором размещались пять швейных фабрик. При этом, по сообщениям, погибли 1,138 человек и получили ранения более двух тысяч.<sup>194</sup> По имеющейся информации, 28 предприятий розничной торговли по продаже готового платья, работающих в индустриально развитых странах, покупали одежду, изготовленную на этих пяти фабриках.<sup>195</sup> При этом всего лишь за месяц до случившегося активисты из Европы сообщили о гибели четырехсот работников в результате двух пожаров на швейных фабриках в Бангладеш и Пакистане в сентябре и ноябре 2012 года.<sup>196</sup>

193 "HP Supplier Self-Assessment, Part I, Part D: Labor / Ethics Management System", <<http://www.hp.com/hpinfo/globalcitizenship/environment/pdf/laborethicsquestionnaire.pdf>>, было доступно 27 июня 2014 г. Подобные доскональные вопросы задаются в целях выявления других форм злоупотреблений, таких как использование детского труда, дискриминация, жестокое или бесчеловечное отношение, невыплата минимальной заработной платы, продолжительный рабочий день и отказ в свободе объединений (праве на создание профсоюзов).

194 См.: Clean Clothes Campaign, 'A dark day for fashion', <<http://www.cleanclothes.org/ranaplaza?searchterm=Rana>>, был доступен 27 июля 2014 г.

195 Lucy Siegle, 'Rana Plaza a year on: did fast-fashion brands learn any lessons at all?', *The Observer*, 20 April 2014, <<http://www.theguardian.com/world/2014/apr/20/rana-plaza-bangladesh-disaster-anniversary>>, был доступен 27 июля 2014 г.

196 At Ali Enterprises in Karachi, Pakistan, in September 2012 and at Tazreen Fashions Limited in Dhaka, Bangladesh, in November 2012. См.: Martje Theuvs, Mariette van Huijstee, Pauline Overeem, Jos van Seters and Tessel Pauli, *Fatal Fashion. Analysis of recent factory fires in Pakistan and Bangladesh: A call to protect and respect garment workers' lives* (Stichting Onderzoek Multinationale Ondernemingen (SOMO), Centre for Research on Multinational Corporations) and Clean Clothes Campaign: Amsterdam, March 2013).

В ответ на трагедию<sup>197</sup>, произошедшую в здании Rana Plaza, был принят целый ряд экстренных мер, однако система контрактных договоренностей и условия труда работников швейной отрасли продолжают вызывать озабоченность, что совсем не ново, и не ограничивается фабриками, расположенными в развивающихся странах. Как в Европе, так и в Северной Америке профсоюзы уже давно требовали принятия мер, чтобы покончить со злоупотреблениями в отношении работников швейной индустрии в своих странах и на предприятиях в цепях поставок в других странах. В Европе "Кампания за чистую одежду" ("Clean Clothes Campaign"), инициированная в Нидерландах, привела к созданию в 1998 году *Кодекса практики работы для швейной промышленности, включая производство спортивных товаров*. В последующем году была создана специализированная организация *Fair Wear Charter Foundation*, предназначенная для мониторинга усилий по недопущению импорта в Нидерланды готовой одежды, произведенной в условиях, нарушающих международные нормы.

#### 7.2.4. Проверка: задача претворения обязательств в жизнь

Какими бы добрыми намерениями не руководствовались главы предприятий, их благие намерения, по-видимому, ни к чему не приведут, если не существует механизма проверки реального состояния дел. Этот принцип распространяется в равной степени как на инициативы по борьбе с торговлей людьми, так и на кодексы, нацеленные на противодействие принудительному труду или иным видам практики злоупотреблений и эксплуатации. В то время, как некоторые инициативы, например, Глобальный договор ООН, были введены без создания какого-либо механизма проверки соблюдения, индивидуальные компании во многих случаях приняли решение о проверке (проведении ревизий) своих поставщиков. Такие ревизии, известные как "независимые общественные проверки", проводятся самыми различными организациями, причем некоторые из них имеют опыт проведения финансовых ревизий, другие специализируются в области контроля качества (т.е. их обычная деятельность касается скорее проверки качества продукции, поставляемой субподрядчиками, а не условий труда), третьи же специально созданы для проведения общественных проверок.

197 Например, в июле 2013 г. Европейская комиссия согласовала с правительством Бангладеш "Договор об устойчивом развитии", и вскоре после этого в Бангладеш был принят закон, дающий работникам право создавать профсоюзы без предварительного разрешения владельцев фабрик. See: International Centre for Trade and Sustainable Development (ICTSD), 'EU, Bangladesh Agree on "Sustainability Compact" in Wake of Factory Collapse', 11 July 2013, <<http://www.ictsd.org/bridges-news/bridges/news/eu-bangladesh-agree-on-sustainability-compact-in-wake-of-factory-collapse>>, был доступен 27 июня 2014 г.

Существуют многочисленные 'многосторонние инициативы', касающиеся общих стандартов (по трудовому праву или другим вопросам), разработанные представителями различных организаций, в частности, предприятиями, профсоюзами и НПО, и определяющие механизм проверки соблюдения стандартов, подлежащих мониторингу. Примером такой многосторонней инициативы может служить инициатива "За этичную торговлю" (The Ethical Trading Initiative (ETI)) в Великобритании. Она привела к созданию "базового трудового кодекса", включающего девять положений.<sup>198</sup> Вместо того, чтобы еще раз заявить о запрещении принудительного труда, кодекс начинается с обязательства, подтверждающего "свободный выбор трудовой деятельности." В дополнение к принципу о запрещении "*принудительного, кабального труда или недобровольного труда заключенных*" кодекс также настаивает на положении о том, что "*рабочие не обязаны вносить 'залог' [деньгами] или оставлять свои удостоверения личности у работодателя, а также могут свободно прекращать работу у этого работодателя при заблаговременной подаче надлежащего заявления*".

Для инициативы "За этичную торговлю" (ETI), как и для любой другой многосторонней инициативы выработка положений, закрепленных в кодексе, служит лишь начальным этапом. Эти положения опираются на свод "Принципов осуществления"<sup>199</sup>, а также на Руководящие принципы расследования предполагаемых нарушений базового кодекса. В руководящих принципах отмечается, что именно вследствие предпочтительного участия профсоюзов и НПО (а не только предприятий) сообщения о нарушениях часто поступают от профсоюзных членов Инициативы или от партнерских НПО в стране, где нарушение имело место. В принципе, члены ETI договорились, что "*о любых предполагаемых нарушениях [...] следует, в первую очередь, сообщать соответствующей компании-члену ETI с тем, чтобы позволить компании расследовать нарушение и принять меры по исправлению положения, прежде чем предполагаемое нарушение станет достоянием СМИ*".<sup>200</sup> Руководящие прин-

ципы подчеркивают важность предотвращения какой-либо виктимизации или возмездия в отношении работников или других лиц, сообщивших о нарушении кодекса.<sup>201</sup>

### 7.2.5. Задачи по дальнейшему совершенствованию эффективности процедур проверки

Для конкретного предприятия важно сосредоточится именно на тех возможных нарушениях, за которые оно понесло бы ответственность, и для противодействия которым оно имеет достаточно полномочий или влияния. Поскольку *Руководящие принципы* требуют от предприятий проверки соблюдения их кодексов или политики, им необходимо создать метод мониторинга, обеспечивающий получение объективной достоверной информации (не в интересах предприятия создать механизм проверки, дающий высокую оценку работы руководителей предприятия, но оставляющий без внимания возникающие проблемы, подобные тем, с которыми столкнулись в приведенном выше примере предприятия из США). Не всегда предприятию требуется вводить систему внешней независимой проверки, хотя в большинстве случаев она оказывается более надежным методом по сравнению с внутренними проверками.

Настоящее исследование началось с примера (в разделе 3.1), сообщавшего об общественных ревьюерах, давших заключение, удостоверяющее отсутствие трудящихся-жертв торговли на работах по сбору помидоров во Флориде, которое было позднее опровергнуто как не соответствующее действительности. Таким образом, бизнес часто сталкивается с дополнительными проблемами выбора достоверного метода проверки соблюдения принятых им обязательств, а также поиска квалифицированных специалистов для их реализации.

Для установления глобального стандарта таких независимых общественных проверок Международная организация социальной ответственности (Social Accountability International (SAI)), которая называет себя "*глобальной многосторонней организацией по установлению стандартов*",<sup>202</sup> разработала между-

198 <<http://www.ethicaltrade.org/eti-base-code>>, был доступен 27 июля 2014 г.

199 *ETI Principles of Implementation* (2009), <<http://www.ethicaltrade.org/resources/key-eti-resources/principles-implementation>>, был доступен 27 июня 2014 г. Шесть тем, охваченных этими принципами, включают: (1) приверженность этическим принципам ведения торговли; (2) использование этических принципов в корпоративной культуре компании и практике предпринимательства; (3) наращивание потенциала поставщиков и других деловых партнеров; (4) выявление проблем в цепи поставок; (5) меры по совершенствованию; (6) транспарентность.

200 *ETI Alleged Code Violation Investigation Guidelines* (November 2001), <[http://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/resources/Alleged%20Code%20Violations%20Guidelines%202009\\_0.pdf](http://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/resources/Alleged%20Code%20Violations%20Guidelines%202009_0.pdf)>, был доступен 27 июня 2014 г.

201 The *ETI Alleged Code Violation Investigation Guidelines* уточняет, что (пункт 11) "*При информировании поставщика относительно предъявления обвинения компания-член ETI должна четко разъяснить поставщику, что по отношению к работникам, которые могут заявить о нарушении положений кодекса, не проводится политика 'виктимизации', и что любая виктимизация будет рассматриваться как серьезное нарушение Кодекса, ставящее под сомнение дальнейшие отношения с поставщиком*".

202 На веб-сайте своей организации <<http://www.sai-intl.org>>, был доступен 24 июня 2014 г. Стандарт SA8000 можно скачать с этого веб-сайта.

народный стандарт оценки этических критериев менеджмента, - стандарт “социальная ответственность 8000 (SA8000) системы сертификации предприятий”. Один из последних вариантов стандарта (2008г.)<sup>203</sup> был переведен на тринадцать языков, включая румынский язык как один из языков государств-участников ОБСЕ. Разработанный по образцу систем Международной организации по стандартизации (ИСО) для сертификации на соответствие, стандарт социальная ответственность 8000 стремится создать “поддающийся проверке” кодекс поведения для всех промышленных предприятий, изготавливающих потребительские товары. Версия 2008 года стандарта SA8000 содержит определения таких терминов как “торговля людьми” и устанавливает четыре критерия для подтверждения того, что предприятие не использует “принудительный или обязательный труд”. Партнерская организация, Служба аккредитации в сфере социальной ответственности (Social Accountability Accreditation Service (SAAS)), проводит аккредитацию квалифицированных аудиторских организаций для подтверждения соответствия. Однако в 2012 году, после пожара на швейной фабрике в Карачи (Пакистан), приведшего к гибели сотен работников (отчасти из-за запертых входных дверей, см. сноску 196) система сертификации SA8000 оказалась под ударом, когда выяснилось, что инспекторы, работавшие на партнера SA, выдали фабрике сертификат SA8000 всего за месяц до трагедии. Как отмечалось в одной газетной статье: *“Трагедия в Карачи является огромным позором для системы управления фабриками, учитывая, что многие западные компании по производству готовой одежды и бытовой электроники рассчитывают на ревизорские группы, чтобы заручиться поддержкой в отношении своих поставщиков недорогих товаров в развивающихся странах.”*<sup>204</sup>

В 2010 году Международная организация по стандартизации (ИСО) разработала свой собственный стандарт, ИСО 26000, в области социальной ответственности, который служит руководством в сфере социальной ответственности как для предприятий, так и общественных организаций.<sup>205</sup> Однако, в отличие от

стандарта SA8000, он не предназначен для проведения независимых проверок. Преимущество стандарта, получившего широкое международное признание, заключается в том, что обучение по его применению проводится специалистами из различных частей света, включая, в том числе, Китай и Российскую Федерацию.<sup>206</sup> По сообщениям, власти Китая настоятельно призывают работающие в стране предприятия взять этот стандарт за основу. Вместе с тем, очевидно, что стандарт, не предполагающий проверки соответствия, не представляет особого интереса для предприятия, которое нуждается в свидетельствах соблюдения минимальных стандартов его деловыми партнерами в цепи сбыта.

Независимые общественные ревизоры критикуются со всех сторон, в особенности в случаях, когда их работа оплачивается предприятием, на котором проводилась проверка (тем самым заставляя усомниться в ее независимости). Нарекания вызывает также то обстоятельство, что при проверке они ограничиваются узким контрольным перечнем обязательств проверяемого предприятия, а не устанавливают более широких контактов с работниками и не получают подробную информацию о практике работы. Особой критике методы работы общественных ревизоров подвергаются в связи с тем, что они не уделяют должного внимания мнениям и личному опыту соответствующих работников.<sup>207</sup> Большинство общественных ревизоров устанавливают относительно мало контактов с работниками на рабочих местах проверяемого предприятия или с жителями общин, где расположено такое предприятие. Некоторые из них вообще избегают каких-либо контактов. Это является серьезнейшим пробелом в их работе. Вместе с тем, некоторые специалисты - участники общественных ревизий пытаются установить связи с общинными организациями в целях получения более полного представления о последствиях деятельности предприятия, работающего на данной территории.

Критика механизма независимых общественных ревизий, опубликованная в 2005<sup>208</sup> году в докладе по итогам кампании «Чистая одежда» (Clean Clothes Campaign), в основном, касалась проверок швейных фабрик. Тем не менее, многие критические высказывания справедливы и для других секторов. Такими, в частности, являлись замечания о том, что ревизии обычно бывают *“слишком ко-*

203 По сообщениям, стандарт SA8000 был пересмотрен в конце 2013 года.

204 Declan Walsh and Steven Greenhouse, 'Inspectors Certified Pakistani Factory as Safe Before Disaster', *New York Times*, 19 September 2012.

205 См. введение к стандарту в: *Стандарт социальной ответственности серии 26000*, размещенный по адресу <[http://www.iso.org/iso/discovering\\_iso\\_26000.pdf](http://www.iso.org/iso/discovering_iso_26000.pdf)>, был доступен 1 июля 2014 г. Документ можно купить в национальных организациях по стандартизации многих стран. Он переведен на многочисленные языки государств-участников ОБСЕ, в том числе на английский, болгарский, голландский, итальянский, испанский, казахский, немецкий, норвежский, польский, португальский, румынский, русский, сербский, словацкий, финский, французский, чешский, черногорский и шведский языки. См., также: UN Global Compact and International Standard ISO 26000 Guidance on Social Responsibility, *An Introduction to Linkages between UN Global Compact Principles and ISO 26000 Core Subjects*, UN Global Compact, <[http://www.unglobalcompact.org/docs/news\\_events/8.1/UNGC\\_ISO\\_Final.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/news_events/8.1/UNGC_ISO_Final.pdf)>, был доступен 1 июля 2014 г.

206 Сама ИСО не предоставляет контактную информацию о специалистах, обеспечивающих подготовку, однако многие инструкторы размещают в интернете объявления об организации курсов обучения в конкретных странах.

207 Clean Clothes Campaign, *Looking for a quick fix. How weak social auditing is keeping workers in sweatshops* (Amsterdam, 2005), <<https://www.cleanclothes.org/resources/publications/05-quick-fix.pdf/view>>, был доступен 27 июня 2014 г.

208 Ibid.

роткими, поверхностными и небрежными, чтобы позволить выявить некоторые виды нарушений кодекса поведения” и что руководители фабрик “обманывают общественных ревизоров различными способами, в основном, соответствующим образом инструктируя работников до проведения с ними собеседований ревизорами в целях передачи ложной или неполной информации, а также фальсифицируя документы”. В целом, общественных ревизоров критиковали за то, что они “чрезмерно облегчают предприятиям процесс получения положительных оценок, в особенности в результате заблаговременного оповещения о предстоящей проверке, тем самым давая руководителям фабрик время, чтобы подготовиться к ревизии и создать ложное впечатление об условиях труда”.<sup>209</sup> Опасения в отношении эффективности таких проверок возникли, по-видимому, в результате пожара на швейной фабрике в Пакистане в сентябре 2012 года и катастрофически недостоверных заключений, сделанных проверяющими из *Florida Tomato Growers Exchange* в 2007 году.

Помимо недобросовестной практики руководителей проверяемых предприятий, общественные ревизии сталкиваются с другими проблемами, когда деятельность одного предприятия регулируется разными кодексами и стандартами, а его руководители жалуются на “усталость от проверки соблюдения” в результате проведения нескольких проверок в год по поручению каждого из предприятий глобального бизнеса, которым они поставляют продукцию.<sup>210</sup> Все, по-видимому, заинтересованы в принятии единых стандартов (как стандартов, которые следует соблюдать на рабочих местах, так и стандартов механизма проверки), но существующая в настоящее время практика отдавать создание собственных стандартов на усмотрение отдельных предприятий ведет к их разнородности и затрудняет создание подлинно глобальных стандартов. Предприятия одного сектора, относя себя к категории “быстро развивающихся производителей потребительских товаров”, приняли принцип “ревизия для одного — это ревизия для всех”, признавая, что, хотя различные предприятия конкурируют друг с другом, существуют определенные данные и процедуры, которыми можно обмениваться без ущерба для своей конкурентоспособности.<sup>211</sup>

<sup>209</sup> Ibid., pages 14 and 15.

<sup>210</sup> См.: R. Locke, B. Rissing and T. Pal, ‘Complements or Substitutes? Private Codes, State Regulation and the Enforcement of Labour Standards in Global Supply Chains’, *The British Journal of Industrial Relations*, Vol. 51, No.3 (September 2013), pp. 519-552.

<sup>211</sup> См.: AIM-PROGRESS, at <<http://www.aim-progress.com/page.php?pmenu=1&id=18>>, был доступен 1 июля 2014 г. В 2013 году среди 36-ти организаций-членов были такие компании, как Danone, Heineken, Nestlé and Unilever.

### 7.2.6. Важность привлечения “отдельных лиц и общин, которые могут подвергнуться неблагоприятному воздействию”, к проверке соблюдения стандартов

Как уже отмечалось ранее, основной стратегический выбор, который надлежит сделать любому предприятию, принявшему и претворяющему в жизнь кодекс поведения, касается способа вовлечения работников своего предприятия (в проверке соблюдения – ред.), а также работников своих деловых партнеров или поставщиков, на которых распространяются обязательства предприятия в отношении прав человека или недопущения конкретных видов злоупотреблений. К числу важнейших относится вопрос о том, следует ли привлекать работников к разработке кодекса и какую роль они должны играть в процессе проверки его выполнения.

На раннем этапе, во второй половине 1990-х годов общепринятой практикой для предприятий Европы и Северной Америки являлись попытки свести к минимуму отведенную работникам роль и избежать переговоров относительно стандартов, предусмотренных кодексами, или процедур проверки с профсоюзами или другими объединениями работников. Такая тактика в целом воспринималась как часть более широкой стратегии умаления влияния профсоюзов. Тем не менее, во многих случаях эта тактика ослабляла эффективность принятых предприятиями обязательств и, говоря конкретнее, сам процесс проверки их осуществления, как уже упоминалось, в частности, в приведенных выше случаях во Флориде (США, 2007 год) и в Пакистане (2012 год).

Инициативы с участием работников потенциально могут обеспечить устойчивость усилий, исключающих возникновение случаев принудительного труда и торговли людьми. В конечном счете, именно работники подвергаются принудительному труду, и в принципе организации, представляющие их интересы, или членами которых они являются, располагают наилучшими возможностями информировать о том, что происходит в действительности. Исключение составляют случаи, когда профсоюзы защищают интересы только местных работников, но не представляют работников-мигрантов, работающих в том же рабочем коллективе.

Центральную роль в этом подходе играет возможность работников сообщать о злоупотреблениях, не опасаясь мести, посредством надежного и доступного механизма подачи жалоб. В то время, как внешние ревизоры приходят и уходят, сами работники постоянно остаются

ся на своих рабочих местах, и знание ими своих прав и возможность без опасения сообщать о случаях злоупотреблений или подозрениях относительно их совершения является чрезвычайно важной при выявлении таких злоупотреблений и принятии мер в отношении сложных и тяжелых случаев эксплуатации, связанной с торговлей людьми. Возможность обращаться с жалобой должна сопровождаться уверенностью, что любое сообщение будет надлежащим образом расследовано, что план принятия мер по исправлению положения устранил проблемы, а несоблюдение кодекса повлечет за собой серьезные последствия. Вследствие того, что работники, возможно, не осведомлены о каждой проблеме системного характера, более детальные проверки внешнего ревизора представляются необходимым дополнением к процессу рассмотрения жалоб.

*Руководящие принципы* подчеркивают важность привлечения работников и общин, но не конкретизируют, кого именно привлекать и каким образом это следует делать. Принцип 29 указывает, что

“С целью оперативного рассмотрения жалоб и прямого возмещения ущерба предприятиям следует учредить в интересах отдельных лиц и общин, которые могут оказаться жертвами неблагоприятного воздействия (в результате предпринимательской деятельности), эффективные механизмы рассмотрения жалоб на оперативном уровне или принимать участие в их работе”).

Очевидно, что в международном законодательстве существуют другие положения, которые или требуют проведения консультаций с определенными группами людей относительно деятельности, которая, возможно, будет оказывать на них определенное воздействие, или указывают на выгоды их проведения.<sup>212</sup> В то время, как общинные организации и объединения работников (и многие другие) подчеркивают преимущества такого подхода, способы, которые выбирают предприятия, неизбежно будут существенно различаться.<sup>213</sup>

212 Например, Декларация о правах коренных народов (2007 г.) Генеральной ассамблеи ООН указывает, что “Коренные народы имеют право на участие в принятии решений по вопросам, которые затрагивали бы их права, через представителей, избираемых ими самими по своим собственным процедурам, а также на сохранение и развитие своих собственных директивных учреждений” (статья 18).

213 В комментарии к принципу 29 подчеркивается, что “Механизмы рассмотрения жалоб на оперативном уровне могут стать важным дополнительным аспектом более широкого взаимодействия заинтересованных сторон и процессов заключения коллективных договоров, но они не могут заменить ни один из них. Их не следует использовать с целью подрыва роли законных профсоюзов в разрешении трудовых споров, а также для закрытия доступа к судебным или другим внесудебным механизмам рассмотрения жалоб” (выделено автором).

### Пример информации, предоставляемой работникам посредством плакатов и информационных листовок

Кампания “Stronger Together” (Сильнее вместе) была развернута в Соединенном Королевстве в 2013 году с целью сокращения масштабов эксплуатации на всех уровнях сектора пищевой промышленности путем информирования всех трудящихся-мигрантов о неприемлемых условиях найма и условий работы. Плакаты и информационные листки напечатаны на разных языках, которыми пользовались рабочие-мигранты, занятые в этом секторе (напр., на английском, литовском, польском, русском и словацком).

Пять пунктов, поставленных в ходе кампании и предлагавших работникам задаться вопросом относительно эксплуатации (т.е. позволяющих самостоятельно определить, имела ли место незаконная эксплуатация их труда), приводятся ниже:

1. Принуждают ли вас работать, когда вы не хотите?
2. Должны ли вы платить кому-либо деньги за трудоустройство?
3. Принуждают ли вас проживать в помещении против вашей воли?
4. Проверяет ли кто-либо ваши документы, удостоверяющие личность, или банковский счет?
5. Угрожает ли кто-либо вам и вашей семье или унижает вас?<sup>214</sup>

### 7.3. Оплата затрат на проверку и меры по исправлению положения

Предприятиям, которые хотят иметь реальную гарантию соблюдения конкретных норм труда на своих рабочих местах и предприятиях поставщиков, придется понести два или три дополнительных расхода:

1. издержки, связанные с переходом на новые системы управления и любые меры по устранению нарушений, необходимые для соответствия новым стандартам;
2. затраты на проведение ревизий и других форм проверки; и
3. расходы на любые действия, которые необходимо предпринять поставщику для приведения его деятельности в соответствие с новыми стандартами (и оплату которых, предположительно, могут возложить на поставщика, хотя во многих случаях это представляется нереалистичным).

Эти затраты могут быть весьма значительными, в особенности в тех случаях, когда предприятия, зани-

214 Плакат ‘Помоги снизить эксплуатацию труда’, предназначенный для размещения на рабочих местах, выпущенный в ходе кампании Stronger 2gether (на английском, литовском, польском, русском и словацком языках), <<http://stronger2gether.org/workers>>, был доступен 1 июля 2014 г. Плакаты и листовки были созданы Ассоциацией поставщиков рабочей силы (Association of Labour Providers (ALP)), the Gangmasters Licensing Authority (GLA) и Migrant Help (НПО, оказывающей помощь работникам-жертвам торговли людьми) при спонсорской поддержке пяти предприятий розничной торговли Великобритании: the Co-operative Food, Marks & Spencer, Sainsbury’s, Tesco и Waitrose.



мающиеся импортом и розничной продажей в промышленно развитых странах, настаивают на проведении независимых проверок на предприятиях своих поставщиков, расположенных на другом конце света. В подобных ситуациях многие предприятия, а также организации в Европе и Северной Америке исходят из предположения, что их поставщики должны покрывать за свой счет затраты на любые меры по исправлению положения, необходимые для того, чтобы покончить со злоупотреблениями, или перейти на новые усовершенствованные стандарты. Сами же предприятия розничной торговли Европы и Северной Америки должны, по их мнению, возместить только затраты на проведение проверок по соблюдению стандартов. Например, если поставщик долгое время не выплачивал минимальные заработные платы и начал выплачивать их, то такой поставщик обязан оплатить дополнительные связанные с этим расходы. Проблема, возникшая в связи с упомянутым предположением, прежде всего, состоит в том, что этот поставщик испытывает существенное давление из-за необходимости не повышать стоимость своей продукции, чтобы сохранить конкурентоспособность и контракты с компаниями в Европе и Северной Америке, которые в то же самое время настаивают на соблюдении международно признанных норм.

В докладе Государственного департамента США, содержащем обзор влияния кодексов поведения предприятий во всем мире в 2004 году, отмечалось, что наиболее успешными оказались конкретные действия предприятий по продвижению норм труда в своих производственно-сбытовых цепях. Наряду с достаточно традиционными мерами (такими как учебные программы и программы мониторинга), в докладе отмечались в качестве важных *“программы стимулирования (вознаграждения партнеров за соблюдение кодекса поведения и наказания тех, кто не делает этого), а также программы по исправлению положения (оказание содействия партнерам в производственно-сбытовых цепях, которые стремятся обеспечить соблюдение, но не имеют возможности сделать это)”*.<sup>215</sup> В таких случаях затраты на соблюдение требований новых стандартов оплачивались не только поставщиками. Подобный подход, предусматривающий организацию наставничества и признающий тот факт, что идет процесс обучения и адаптации, на завершение которого необходимо время и деньги, возможно, отвечает требованиям надлежащей практики и вполне может дать более устойчивые

результаты по сравнению с жестко лимитированным подходом, предполагающим лишь контроль над соблюдением минимальных стандартов.

#### 7.4. Соблюдение принципа “должной заботы и осмотрительности” на практике

Требование к предприятиям относительно их обязанности выявлять, предотвращать и смягчать “неблагоприятные воздействия на права человека”, являющиеся результатом их деятельности, посредством проявления должной заботы о соблюдении прав человека, означает, что предприятия должны самостоятельно определить, как они понимают принцип “проявления должной заботы”, а не рассчитывать на то, что они найдут “готовый” кодекс поведения или просто скопируют методы другой компании по проверке соблюдения. Использование методов проверки или услуг компаний общественных проверок, уже зарекомендовавших себя как неэффективные, следует рассматривать как неспособность проявлять должную заботу.

Примеры, приведенные в настоящем докладе, демонстрируют отсутствие единодушия среди коммерческих предприятий по некоторым ключевым вопросам. Расхождения, в частности, касаются того, должны ли кодексы и другие стандарты непременно предусматривать процесс независимой проверки; следует ли вовлекать работников, чьи права они намерены защищать, непосредственно в процесс проверки соблюдения положений кодексов или иных стандартов, принятых в отношении их трудовых прав.

Во многих других сферах человеческой деятельности принят принцип, в соответствии с которым официально взятые на себя обязательства (или даже неофициально принятые обязательства, касающиеся стандартов качества) следует подкреплять той или иной формой независимого контроля. Подобным же образом, если определенная форма контроля или инспекции оказывается неэффективной, представляется очевидным, что ее необходимо заменить. Предприятия, действующие в странах ОБСЕ, не должны быть исключением из этого правила. Наблюдается устойчивая тенденция к тому, чтобы добиваться от более крупных компаний большей транспарентности в отношении шагов, предпринятых с целью недопущения торговли людьми в их производственно-сбытовых цепях. Таким образом, следующим логичным шагом могло бы стать согласование стандартных методов объективной проверки. Масштаб деятельности индивидуальных предприятий, очевидно, позволяет определить как уровень их ответственности, так и размер посильных для них затрат.

<sup>215</sup> E. J. Schrage, *Promoting International Worker Rights through Private Voluntary Initiatives: Public Relations or Private Policy? A report to the US Department of State on behalf of the University of Iowa Center for Human Rights* (Iowa, January 2004), <<http://www.cfr.org/content/publications/attachments/Schrage-DOS.pdf>>, был опубликован 2 июля 2014 г.

*Руководящие принципы* ООН содержат требование к предприятиям проводить консультации с отдельными лицами и общинами, которые могли подвергнуться неблагоприятным воздействиям в результате их деятельности. Таким образом, уже этот международно признанный стандарт признает неприемлемость ограничения процесса проверки одними лишь беседами ревизоров с руководителями предприятий-поставщиков и заполнением разных бланков без проведения прямых консультаций с работниками, соблюдение прав которых они проверяют, и предоставления им возможности свободно высказывать проверяющим свое мнение.

Опыт показывает, что относительно крупные предприятия легче убедить в необходимости принять стандарты соблюдения прав человека и трудовых прав на их рабочих местах и предприятиях их поставщиков. Значительно сложнее склонить к этому малые предприятия, в особенности те из них, которые работают в неформальных и нерегулируемых секторах экономики, включая нанимателей домашних работников. Имеются также трудности с оказанием влияния на любые предприятия в плане принятия надлежащих мер в тех странах, где правительства не оказывают поддержки или отрицают случаи торговли людьми и трудовой эксплуатации.

В принципе, если предприятие предпринимает надлежащие шаги в плане пресечения злоупотреблений или любой другой формы эксплуатации, связанной с торговлей людьми, в отношении любого из его работников, то не имеет значения, упоминается ли при этом сам термин “торговля людьми”. В действительности же, повышенное внимание, которое уделяется проблеме торговли людьми в публичной политике и средствах массовой информации, означает, что такое упоминание было бы целесообразным для предприятия, уже предпринимавшего серьезные усилия по искоренению принудительного труда с целью недопущения торговли людьми в своей производственно-сбытовой цепи и каких-либо действий персонала, потенциально способствующих торговле людьми. К числу таких действий относится, например, покупка в рабочее время или в официальном качестве услуг жертв торговли людьми или товаров, произведенных ими.

## ГЛАВА 8. ПРИМЕРЫ ИЗ ТРЕХ СЕКТОРОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

### 8.1. Сектор набора кадров: меры воздействия в отношении частных агентств занятости и других контор по найму с целью предотвращения торговли людьми

Уже давно стало ясно, что некоторые аспекты практики найма связаны с торговлей людьми. Исходя из этого, с середины прошедшего десятилетия ряд учреждений по найму (известных в международном праве как “частные агентства занятости”) стали играть заметную роль в усилиях по продвижению надлежащей практики и предотвращению торговли людьми, в частности, в своем секторе. В 2012-2013 годах международные организации активизировали свою деятельность по обеспечению того, что теперь обозначается как “справедливая” или “этическая” практика найма.

#### 8.1.1. Особое внимание МОТ к вопросу о кадровых агентствах

МОТ рассматривает ратификацию и выполнение Конвенции № 181 о частных агентствах занятости (1997г.) в качестве основного способа предотвращения злоупотреблений в процессе найма на работу (в частности, рабочих-мигрантов). Вместе с тем, Конвенция до сих пор ратифицирована далеко не всеми.<sup>216</sup> Конвенция предусматривает, что “Частные агентства занятости не взыскивают с работников прямо или косвенно, полностью или частично, никакие гонорары или другие сборы” (Статья 7.1). При условии соблюдения это положение должно исключить возможность для агентов по найму подвергнуть работников долговой кабале. МОТ также опубликовала учебное пособие, содержащее рекомендации по техническим вопросам в отношении способов мониторинга государствами процесса найма рабочих-мигрантов с целью проверки и недопущения случаев торговли людьми.<sup>217</sup>

В некоторых регионах МОТ сотрудничала с правительствами и социальными партнерами (организациями работодателей и рабочими объединениями) в целях создания коалиций или альянсов, которые способствовали бы совершенствованию практики

найма на работу. Например, в 2003 году в Российской Федерации было создано некоммерческое партнерство частных агентств занятости - Международный альянс «Трудовая миграция» (МАТМ). Первоначально Альянс объединял двадцать российских частных компаний, имевших лицензию на деятельность, связанную с трудоустройством российских граждан за рубежом, а также компании стран-членов СНГ (по сообщениям, в 2014 году МАТМ насчитывал семнадцать корпоративных членов, наряду с индивидуальными). В 2005 году участниками семинара в Москве в рамках проекта МОТ “Борьба с торговлей людьми и ее последствиями в форме принудительного труда в Центральной Азии и Российской Федерации”, был подготовлен проект кодекса с целью продвижения наилучшей практики найма рабочих-мигрантов. Проект был одобрен Советом МАТМ, рекомендован для обсуждения в организациях-членах и впоследствии утвержден на ежегодном Общем собрании членов МАТМ.<sup>218</sup>

Члены МАТМ обязались соблюдать в своей деятельности нормы национального миграционного и трудового законодательства, а также нормы соответствующих международных конвенций и не допускать торговлю людьми с целью трудовой эксплуатации. Агентства, подписавшие кодекс, заявили, что они “не предлагают незаконные формы трудоустройства”, и “не допускают при поиске и отборе соискателей дискриминации по половому, расовому, национальному, религиозному, возрастным или политическим признакам” и “информируют соискателя о разграничении ответственности за выполнение условий найма между самими агентствами и работодателями в стране пребывания”. “Агентства не допускают заключения с работодателями договоров, предполагающих нелегальные каналы доставки и незаконные формы использования труда соискателей.”<sup>219</sup> К сожалению, этот кодекс не подкреплен механизмом проверки и соблюдения.

#### 8.1.2. Бизнес против торговли людьми: Афинские этические принципы

*Афинские этические принципы противодействия*

<sup>216</sup> К августу 2014 года Конвенция № 181 вступила в силу в 27 странах, в том числе в 18 государствах-участниках ОБСЕ.

<sup>217</sup> См.: МОТ, Целевая программа борьбы с принудительным трудом, See, ILO Special Action Programme to Combat Forced Labour, *Торговля людьми с целью принудительного труда. Регулирование найма трудящихся-мигрантов, Учебное пособие* (Женева, 2005 г.).

<sup>218</sup> Кодекс деловой этики членов НП «Международный Альянс “Трудовая Миграция” (Code of Ethics of the IALM), available at <<http://ialm.ru/pages/id64.html>>, был доступен 29 июля 2014 г.

<sup>219</sup> Там же.

торговле людьми были разработаны в 2006 году<sup>220</sup>. Они представляют собой набор из семи принципов, обязывающих страны, подписавшие документ, принимать меры по противодействию торговле людьми в рамках своей предпринимательской деятельности, уделяя первостепенное значение борьбе с торговлей женщинами в целях сексуальной эксплуатации. Принципы дополнялись подробным комментарием<sup>221</sup>, но продолжали оставаться добровольной декларацией о намерениях, не поддерживаемой процедурой соответствия или механизмом проверки. Для того чтобы стать подписантом *Афинских этических принципов*, компании достаточно было просто заполнить электронную форму. Первоначально документ подписали 45 компаний, и прилагались усилия с целью убедить других представителей бизнеса присоединиться к Принципам.

Протокол к Афинским этическим принципам был принят в 2010 году во время проведения в Луксоре (Египет) международной конференции по проблемам борьбы с торговлей людьми (*Луксорский протокол*, озаглавленный *Руководство по осуществлению Афинских этических принципов: Подробная программа соответствия для коммерческих предприятий*).<sup>222</sup> Он содержал рекомендации в отношении действий, которые следует предпринять для обеспечения соблюдения Афинских принципов. В Программе также содержалась рекомендация предприятиям касательно необходимости *“проведения независимого внешнего мониторинга и*

*проверки соблюдения положений кодекса деловой этики/стандартов компании, по крайней мере, на ежегодной основе, включая ревизии без заблаговременного предупреждения силами имеющих хорошую репутацию/известных организаций”*.<sup>223</sup> Протокол пошел дальше многих аналогичных наборов обязательств, призывая бизнес-структуры принять политику абсолютной нетерпимости в отношении торговли, которая *“запрещает пользоваться услугами лиц, занимающихся проституцией, во время официальных деловых поездок”*.<sup>224</sup>

Во время проведения конференции в Луксоре, *Луксорский протокол* был подписан двадцатью тремя компаниями,<sup>225</sup> а в 2013 году Совет по правам человека ООН призвал предприятия поддержать *Афинские этические принципы* наряду с *Глобальной инициативой ООН*.<sup>226</sup>

Одной из первых компаний, подписавших *Афинские этические принципы* и *Луксорский протокол*, стала базирующаяся в США компания Manpower Inc.,<sup>227</sup> которая интерпретировала *Принципы* как означающие, что компании не следует иметь каких-либо деловых отношений с “любым предприятием, получающим выгоду каким бы то ни было способом от торговли людьми”. Manpower Inc. является кадровым агентством, которое в том же году, когда оно публично поддержало *Принципы*, по сообщениям, трудоустроило 4,4 миллиона человек на постоянную, временную или контрактную работу,<sup>228</sup> иными словами, оказалось ведущей компанией в секторе найма.

Агентство Manpower сообщило, что, по его мнению, оно вносит вклад в сокращение масштабов торговли людьми добросовестным выполнением своих обычных обязанностей, иными словами: *“предоставляя возможность получения легальной работы, применяя соответствующие нормы и правила, а также осуществляя программы по трудоустройству совместно с правительствами ряда стран”*.<sup>229</sup> Очевидно, что сам факт найма на работу трудящегося-мигранта в соот-

220 *Афинские этические принципы* (или “семь этических принципов афинского Плана действий”) были доступны 3 июля 2014 г. по адресу: <<http://www.unglobalcompact.org/resources/70>>. Семь принципов предусматривают необходимость:

1. убедительно демонстрировать позицию абсолютной нетерпимости к торговле людьми, особенно женщинами и детьми в целях сексуальной эксплуатации;
2. содействовать предотвращению торговли людьми, в том числе путем проведения кампаний по повышению осведомленности и просветительской работы;
3. разработать корпоративную стратегию противодействия торговле людьми, которая будет учитываться во всех аспектах нашей деятельности;
4. обеспечить полное соответствие деятельности всех сотрудников принципам нашей политики противодействия торговле людьми;
5. поощрять деловых партнеров, в том числе поставщиков, руководствоваться этическими принципами противодействия торговле людьми;
6. в рамках усилий по более эффективному обеспечению соблюдения призвать правительства начать процесс пересмотра законов и нормативных положений, прямо или косвенно связанных с укреплением политики борьбы с торговлей людьми;
7. представлять и обмениваться информацией о лучшей практике.

221 *Commentary to the Athens Ethical Principles*, <<http://www.codiatic.org/CommentedAthensprinciples.pdf>>, был доступен 18 декабря 2009 г., но более не доступен в 2014 г. (проект комментария, практически совпадающий с окончательной версией, был доступен 2 июля 2014 г. по адресу: <<http://www.bibalex.org/english/media/files/athens.pdf>>).

222 The Luxor Protocol был доступен 3 июля 2014 года по адресу: <<http://www.unglobalcompact.org/resources/70>>. НПО, первоначально разработавшая протокол, End Trafficking Now, поддерживалась Сюзанной Мубарак, супругой свергнутого в 2011 году президента Мубарака. По сообщениям, НПО более не существует.

223 Ibid., paragraph 2 and point 4 (Employee training).

224 Ibid., point 2.

225 *The List of Endorsements* был доступен 24 мая 2011 г., <<http://www.endhumantraffickingnow.com/documents/Luxor/Background%20docs/Signatories%20of%20the%20Luxor%20Protocol.pdf>>, но более не доступен в 2014 г.

226 Совет ООН по правам человека, *Резолюция 23/5, ‘Торговля людьми, особенно женщинами и детьми: усилия по борьбе с торговлей людьми в рамках производственно-сбытовых цепей предприятий’*, в Докладе Совета по правам человека на двадцать третьей сессии, A/HRC/23/2 (27 августа 2013г.).

227 Manpower Inc., компания с головным офисом в США, по сообщениям, работает в 80 странах и территориях. См. <<http://www.manpower.com/social/trafficking.cfm>>.

228 Manpower Inc., 2007 Annual Report.

229 Case Studies. *Dilemma: Mobilising business against human trafficking*, <[http://human-rights.unglobal-compact.org/doc/UNG\\_C\\_Trafficking\\_CaseStudy\\_Manpower.pdf](http://human-rights.unglobal-compact.org/doc/UNG_C_Trafficking_CaseStudy_Manpower.pdf)>, был доступен 18 декабря 2009 г.

ветствии с законными процедурами и возможность его приезда в новую страну с легальным разрешением на работу еще не служит гарантией того, что он не столкнется с насилием и принудительным трудом.<sup>230</sup> Однако такие меры повышают гарантию безопасности. В отдельных странах агентство Manpower приняло участие в конкретных инициативах по противодействию торговле людьми. Например, в 2007 году агентство подписало в Аргентине соглашение с Международной организацией по миграции (МОМ) о предоставлении консультационных услуг и учеб по профессиональной подготовке жертвам торговли людьми с целью оказания содействия процессу их успешной интеграции и снижению вероятности их повторной продажи.<sup>231</sup>

В конце 2006 года старший менеджер Manpower Inc. Дэвид Арклесс в порядке личной инициативы разослал письмо, адресованное руководителям тысячи крупнейших мировых корпораций, приглашая их присоединиться к *Афинским этическим принципам*.<sup>232</sup> Впоследствии он сообщил, что многие предприятия, к которым он обратился, не ответили или проявили нежелание открыто и прямо заявить о своей готовности противодействовать торговле людьми, полагая, что эта проблема не имеет никакого отношения к деятельности их компаний, либо мотивируя свое отношение опасением, что само упоминание торговли людьми могло бы послужить достаточным основанием, чтобы заподозрить их в этом преступлении. Через несколько лет после принятия *Афинских этических принципов* лица, ответственные за их осуществление, как сообщалось, неоднократно рассматривали возможность введения системы контроля и независимой проверки. Помимо практических проблем, упомянутых в предыдущих главах в плане соблюдения в целом, лица, ответственные за осуществление принципов, столкнулись с заметным нежеланием со стороны компаний, подписавших *Афинские этические принципы*, предпринимать дальнейшие конкретные шаги по их продвижению. Они пришли к выводу, что было бы целесообразнее убедить отдельные предприятия ввести надлежащую процедуру самосертификации, чем лишиться поддержки предприятий, не желающих использовать систему независимой проверки.<sup>233</sup>

В 2012 году девять многонациональных компаний

230 Например, в ряде случаев сотрудникам юридически оформленных агентств по трудоустройству, занимавшихся наймом тайских работников для работы в США, были предъявлены обвинения, связанные с торговлей мигрантами или жестоким обращением с ними.

231 'Private sector', <<http://www.iom.int/jahia/Jahia/partnerships/private-sector/lang/en>>, был доступен 28 июня 2014 г.

232 D. Arkless, Manpower Inc. President (Corporate and Government Affairs), presentation to the Private-Public Partnership to Fight Human Trafficking in Bahrain, 2-3 March 2009, <[http://files.shareholder.com/downloads/MAN/798370380x0x277993/a7394a57-3a82-4b62-afcf-2a5965d48b0e/david\\_speech.pdf](http://files.shareholder.com/downloads/MAN/798370380x0x277993/a7394a57-3a82-4b62-afcf-2a5965d48b0e/david_speech.pdf)>, был доступен 3 июля 2014 г.

233 Личная беседа с г-ном Дэвидом Арклессом, 31 января 2011 г.

основали Глобальную коалицию бизнеса против торговли людьми (Global Business Coalition against Human Trafficking (GBCAT)) только для представителей деловых кругов, имеющую несколько специалистов-советников.<sup>234</sup> Миссия коалиции заключается в *"мобилизации влияния, ресурсов и ведущих специалистов делового сообщества для борьбы с торговлей людьми, включая все формы принудительного труда и торговли с целью сексуальной эксплуатации"*. Коалиция ставит задачу выявления и предотвращения случаев принудительного труда в своих цепях поставок и деловых операциях, а также повышения осведомленности о политике компании в области борьбы с торговлей людьми с целью сексуальной эксплуатации, в частности, в секторе путешествий и туризма.

Вместе с тем, пока многонациональные компании, хорошо известные в сфере набора кадров, предпринимают шаги по соблюдению международных стандартов, другие, менее значительные агентства, работают на нерегулируемых рынках и не отличаются большой щепетильностью. Один из авторов МОТ отметил:

*"Хотя ведущие частные агентства занятости, такие как Adecco или Manpower, действуют как брокеры на обоих концах спектра рынка труда – низко- и высококвалифицированной рабочей силы, - они в основном воздерживаются от найма рабочих-мигрантов. Это создает рыночную нишу для небольших фирм, которые часто учреждаются самими иммигрантами, быстро превращающимися в важных поставщиков труда мигрантов во многих отраслях [ ]"*<sup>235</sup>

Спустя три года после выработки *Афинских этических принципов* некоторые учреждения ООН провели на совместной основе "обследование частного сектора в отношении торговли людьми", подтвердившее, что относительно малое число частных компаний во всем мире осознают, что торговля людьми представляет серьезную проблему для безопасности глобальных цепей поставок (только 20 процентов респондентов). Тем не менее, неожиданно значительная доля, чуть менее 60 процентов, отметила, что политика компании так или иначе уделяет внимание проблемам торговли людьми.<sup>236</sup>

234 Членами-основателями совета в июне 2014 года являлись Carlson, Cision, Coca-Cola, Delta, Ford, LexisNexis, Microsoft, NXP и Travelport. См. <<http://www.gbcat.org/>>, был доступен 3 июля 2014 г.

235 B. Andrees, "Trafficking for Forced Labour in Europe" in B. Andrees and P. Belsler (eds.), *Forced Labor. Coercion and Exploitation in the Private Economy* (Colorado, Lynne Rienner, 2009), p. 93.

236 UN Global Compact, ILO and UN.GIFT, *Human Trafficking: Everybody's Business* (March 2009), <[http://www.unglobalcompact.org/docs/news\\_events/9.1\\_news\\_archives/2009\\_03\\_27/Story\\_Survey\\_Final.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/news_events/9.1_news_archives/2009_03_27/Story_Survey_Final.pdf)>, был доступен 3 июля 2014 г.

### 8.1.3. Кодекс деловой этики международной Конфедерации частных агентств занятости CIETT

В 2006 году международная Конфедерация частных агентств занятости (CIETT) приняла Хартию частных агентств занятости, а также *Кодекс деловой этики CIETT*<sup>237</sup>, предназначенный для соблюдения всеми частными агентствами занятости, входящими в Конфедерацию. Основное внимание в нем сосредоточено на том положительном влиянии, которые могли бы оказать частные агентства занятости. На оперативном уровне главным положением Хартии, которое могло бы способствовать предотвращению торговли людьми и долговой кабалы, является подтверждение принципа CIETT, гласящего: *“Частные агентства занятости не должны прямо или косвенно взysкивать с работников какие-либо гонорары или сборы, связанные с услугами по их трудоустройству”*, как это установлено Конвенцией о частных агентствах занятости МОТ (1997г.).

В 2006 году, европейская Конфедерация частных агентств занятости (EUROCIETT) разработала свой собственный кодекс поведения, также содержащий обязательство не взysывать с соискателей какие-либо вознаграждения или выплаты. Сопроводительный текст не содержит упоминания торговли людьми, однако требует, чтобы *“члены Конфедерации также обеспечили, чтобы работники были заблаговременно хорошо проинформированы о своих правах в стране назначения”*.<sup>238</sup>

Ни CIETT, ни EUROCIETT не имеют механизма проверки соблюдения своими членами предусматриваемых норм. Однако их члены осуществляют свою деятельность на регулируемых рынках набора персонала. В данном случае нелишне напомнить, что существует тенденция со стороны мелких контор по найму, работающих на нерегулируемом рынке занятости или в его теневом секторе, пренебрегать добровольно введенными на регулируемом рынке занятости мерами. Эту тенденцию можно искоренить лишь посредством более строгого регулирования или укрепления переговорных позиций рабочих-мигрантов, обращающихся в подобные агентства.

237 См.: <[http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/CIETT\\_Code\\_Conduct.pdf](http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/CIETT_Code_Conduct.pdf)>, доступ 3 июля 2014 г.

238 EUROCIETT members' commitment towards a well functioning European labour market, <[http://www.eurociett.eu/fileadmin/templates/eurociett/docs/Eurociett\\_Code\\_of\\_Conduct.pdf](http://www.eurociett.eu/fileadmin/templates/eurociett/docs/Eurociett_Code_of_Conduct.pdf)>, был доступен 3 июля 2014 г.

### 8.1.4. Инициативы НПО по мерам воздействия на индустрию набора кадров

Некоторые НПО сыграли значительную роль в усилиях по изменению практики найма. За последние годы две из них получили широкую известность. Первая, Verité Inc., базирующаяся в США, провела несколько независимых общественных ревизий и организовала учебные курсы для предприятий по методам предотвращения эксплуатации на рабочих местах. В 2010 году Verité развернула публичную кампанию под названием “Well Made”, касающуюся рабочих-мигрантов, ставших жертвами торговли людьми, и рекомендуемых методов пресечения подобных случаев.<sup>239</sup> С тех пор, Verité опубликовала многочисленные доклады и пособия<sup>240</sup> относительно мер, которые могут принять предприятия для предотвращения случаев торговли людьми в процессе найма, а также создала специальный сайт,<sup>241</sup> посвященный проблеме справедливого найма. В 2013 году НПО сообщила о том, что деятельность, связанная с торговлей людьми в глобальных цепях поставок, включает коррупционный элемент, подвергающий предприятия опасности быть привлеченными к ответственности в соответствии с антикоррупционным законодательством страны, на территории которой они расположены. Verité подчеркнула, что *“надзор третьей стороны в отношении поставщиков рабочей силы представляется решением проблемы”*. НПО порекомендовала, чтобы при оценке рисков проверялись трудовые соглашения в плане соответствия условий подряда любому иностранному поставщику (существующим стандартам – ред.).<sup>242</sup> Тем не менее, система надзора во многих странах продолжает оставаться несовершенной.

В 2012 году НПО, занимавшаяся проблемами бизнеса и прав человека, Институт по вопросам прав человека и бизнесу, изложила свод из десяти принципов, касающихся миграции в целях трудоустройства в “Дакских принципах в отношении миграции и прав человека”.<sup>243</sup> Они характеризуются как *“дорожная карта, отслеживающая положение ра-*

239 Verité, *Help Wanted. Hiring, human trafficking and modern-day slavery in the global economy* (2010).

240 E.g., Verité, *Fair Hiring Toolkit*, at <<http://www.verite.org/helpwanted/toolkit>>, был доступен 4 июля 2014 года, документ имеется на английском и испанском языках.

241 См.: <<http://www.responsiblerecruitment.org/>>.

242 Verité, *Corruption and Labor Trafficking in Global Supply Chains* (December 2013).

243 *Dhaka Principles for migration and human rights*, <<http://www.ihrb.org>> and <<http://www.dhaka-principles.org/>>, был доступен 3 июля 2014 г. Как упомянуто в сноске 156, Институт по вопросам прав человека и бизнесу выступил в качестве соавтора руководства Европейской комиссии для компаний, работающих в секторе набора кадров, по осуществлению принятых ООН *Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека*.

ботника на протяжении периода его занятости до конца контракта и представляющая собой основные принципы, которые следует соблюдать работодателям и вербовщикам мигрантов на каждой стадии процесса, не ущемляя достоинства мигрантов". Принцип 1 начинается с заявления: "С работников не взимается никаких сборов за предоставленные услуги по трудоустройству", в то время как другие принципы предусматривают "запрещение удерживать паспорта и документы [официальные удостоверения личности]" а также гарантировать их "безопасный и своевременный возврат".

### 8.1.5. Инициативы межправительственных организаций

Наряду с инициативами МОТ (см. 8.1.1), другие международные организации заключили двусторонние соглашения о передвижении рабочих-мигрантов и конкретных мерах по их защите. Например, в 2005 году ЮНИФЕМ организовала встречу представителей национальных организаций из восьми стран Азии, поставяющих или вербующих рабочих-мигрантов, и приняла *Пакт этического поведения и надлежащей практики служб по трудоустройству за рубежом*.<sup>244</sup> Этот пакт обязывает страны поддерживать "любые [...] усилия, кампании или программу [...] противодействия практике нелегальной вербовки, торговли людьми или любых используемых для достижения этих целей действий, которые могут угрожать, ущемлять или нарушать права человека рабочих-мигрантов, особенно женщин-мигрантов [...]". Участники встречи также договорились продолжить работу по заключению

“ региональных соглашений в целях пресечения нарушений в отношении рабочих-мигрантов посредством (i) проведения информационно-пропагандистской работы с правительствами стран, поставяющих или принимающих трудовую силу, убеждая их в необходимости подписания договоров, пактов и/или других связывающих международных соглашений или (ii) межгосударственных или региональных соглашений и договоренностей, включая национальные ассоциации служб занятости для трудоустройства за рубежом, с целью прекратить дискриминацию в отношении иностранных рабочих и обеспечить более эффективную, гиб-

кую, справедливую и своевременную защиту и благополучие женщинам рабочим-мигрантам”.

Тем не менее, почти десятилетие спустя, число двусторонних обязывающих межправительственных соглашений остается крайне незначительным, а ситуация с защитой женщин-трудовых мигрантов в этих восьми странах все еще не решена.

На Южном Кавказе, как и в других регионах с высоким уровнем эмиграции, МОТ способствовала изданию и распространению информационных справочников о ситуации в странах, популярных для мигрантов из этого региона. В Грузии, например, в сотрудничестве со специалистами в области труда соответствующих стран были изданы справочники по пяти государствам (Российской Федерации, Турции, Греции, Германии и Австрии).<sup>245</sup>

Некоторые агентства занятости практически избегают соблюдения нормативных положений, поскольку якобы занимаются поиском партнеров (преимущественно женщин) для брачных контор за рубежом, а не работников. В некоторых случаях, брачные бюро способствуют возникновению случаев торговли людьми (см. 8.1.7 ниже).

В 2009 году ОБСЕ выпустила *Руководство по гендерно чувствительной политике в области трудовой миграции*, в котором предложила возможные способы учета гендерных вопросов в государственной миграционной политике как в странах, откуда женщины мигрируют, так и в странах, где они пытаются найти работу, с целью снижения вероятности их превращения в жертв торговли людьми. К числу подобных мер относится создание типового трудового договора для домашних работников, а также кодекса поведения для агентств по найму в области здравоохранения. Среди многих других рекомендаций, Руководство указывает, что "действие рабочей визы не должно ограничиваться одним конкретным работодателем, и рабочим-мигрантам следует предоставить право менять место работы с тем, чтобы уменьшить его зависимость от конкретного работодателя".<sup>246</sup> В 1990-х годах эта возможность менять работу/работодателя зарекомендовала себя в Великобритании как серьезная мера защиты мигрантов - домашних работников от злоупотреблений, в том числе использования принудительного труда (до принятия этой меры от работников требовали продолжать трудиться

<sup>244</sup> UNIFEM Regional Consultation of Recruitment and Placement Agencies on Good Practices to Protect Women Migrant Workers, 14-15 November 2005, Bangkok, Thailand. Текст Пакта доступен по адресу: <[http://www.unifem-eseasia.org/docs/Covenant\\_ethical\\_conduct.pdf](http://www.unifem-eseasia.org/docs/Covenant_ethical_conduct.pdf)>, был доступен 4 июля 2014 г. В число восьми стран, представлявших национальные ассоциации, входили Бангладеш, Камбоджа, Индонезия, Лаосская НДР, Непал, Иордания, Филиппины и Шри Ланка.

<sup>245</sup> См.: the 'Informed Migration' website на грузинском языке <<http://www.informedmigration.ge/cms/>>, доступ 30 июля 2014 г.

<sup>246</sup> ОБСЕ, *Руководство по осуществлению гендерночувствительной политики в области трудовой миграции* (Вена, 2009 г.), стр. 3.

у того работодателя, с которым они приехали в Великобританию).<sup>247</sup> Практика властей в различных странах существенно различается. В частности, в Российской Федерации рабочие визы, по сообщениям, не привязывают рабочего-мигранта к одному работодателю,<sup>248</sup> в то время как в 2014 году в США, по имеющимся данным, продолжалась практика выдачи рабочей визы для работы у одного конкретного работодателя. В докладе Специального докладчика ООН по правам человека мигрантов, подготовленном для Совета ООН по правам человека в 2014 году, содержалась рекомендация государствам *“воздерживаться от использования системы “поручительства”, которая делает статус иммигранта зависимым от одного конкретного работодателя, что придает этому статусу неустойчивый характер, ограничивает свободу передвижения, повышает уязвимость к эксплуатации и злоупотреблениям и приводит к принудительному труду”*. Спецдокладчик рекомендовал *“защищать мигрантов от незаконных увольнений, воздерживаться от выдачи рабочих виз для работы у одного конкретного работодателя с тем, чтобы мигрант мог найти новую работу в случае окончания срока его занятости”*<sup>249</sup>.

Добавление, принятое в 2013 году к Плану действий ОБСЕ по борьбе с торговлей людьми от 2003 года, содержит призыв к государствам-участникам ОБСЕ выработать *“четкие критерии для регистрации агентств по набору рабочей силы и служб по трудоустройству в соответствии с национальным законодательством и проводить мониторинг*

*таких агентств с целью предотвращения всех форм ТЛ, а также изучить возможность прекращения взимания с работников платы за наем”*.<sup>250</sup>

Несмотря на то, что принцип недопустимости взимания с работников какой-либо платы частными агентствами занятости за услуги по их трудоустройству четко изложен в Конвенции МОТ № 181 о частных агентствах занятости, стоит отметить, что на удивление мало государств взяли на себя обязательство по обеспечению его выполнения. Более того, ситуация с практическим осуществлением этого положения еще менее ясна: остается законным требование к работникам об оплате (или возмещении) целого ряда расходов, но при этом работниками не выплачивается вознаграждение за услуги агентства или посредника (на том основании, что такое вознаграждение должно оплачиваться предприятием либо отдельным работодателем, нанимающим такого работника-мигранта). Специальный докладчик ООН по вопросу о торговле людьми, особенно женщинами или детьми, г-жа Джой Эзейло, в своем докладе Генеральной ассамблее указала: *“Собранная за последние десятилетия информация свидетельствует о том, что значительную долю работников, которые становятся предметом торговли и подвергаются принудительному труду, составляют работающие по контрактам, не нанятые и не завербованные непосредственно предприятием, на котором они работают (в частности, речь идет о сельскохозяйственных фермах и строительных участках). Они же были наняты каким-либо агентством или посредником”*. По ее мнению,

*“ В таких обстоятельствах государствам следует рассмотреть вопрос о регулировании деятельности агентов и агентств по найму. Если государства решат не вводить какую-либо регулируемую систему, они будут и далее нести ответственность за обеспечение того, чтобы агенты или агентства по найму не потворствовали торговле людьми, используя для этого контроль за эффективностью любой системы саморегулирования, принятой агентствами по трудоустройству, а также за обеспечение надлежащей подготовки сотрудников правоохранительных органов для расследования всех выявляемых злоупотреблений”*<sup>251</sup>

247 M. Gower, *Immigration: migrant domestic workers*, Standard Note reference SN/HA/4786, House of Commons Library (United Kingdom) (25 March 2010),

<<http://www.parliament.uk/briefingpapers/commons/lib/research/briefings/snha-04786.pdf>>, было доступно 23 мая 2011г. (более не доступно в 2014 г.). Власти этой страны, тем не менее, приняли решение лишить мигрантов-домашних работников права менять работодателя. Спустя два года НПО, занимающееся мониторингом ситуации мигрантов-домашних работников, сообщила: “С 6-го апреля 2012-го года мигранты-домашние работники въезжают на территорию Великобритании на основании полугодовой, не подлежащей продлению визы, и им запрещено менять работодателя [...] Спустя два года после введения такой привязывающей визы стало ясно, что закрепление работников за работодателями привело к усилению эксплуатации и злоупотреблениям в отношении домашних работников в Великобритании”. (Kalayaan, *Still enslaved: The migrant domestic workers who are trapped by the immigration rules* (London, April 2014), <<http://www.kalayaan.org.uk/documents/tied%20visa%202014.pdf>>, было доступно 7 июля 2014 г.

248 В соответствии с положениями Федерального закона Российской Федерации о миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства (вступил в силу 15 января 2007 г.), см. ‘Миграционный учет иностранных граждан в Российской Федерации’ (18 октября 2010г.), <[http://www.fms.gov.ru/useful/migrate/index\\_eng.php](http://www.fms.gov.ru/useful/migrate/index_eng.php)>, был доступен 23 мая 2011г., но более не доступен в 2014 г.

249 Совет ООН по правам человека, Доклад Специального докладчика по вопросу о правах человека мигрантов, г-на Франсуа Крепо, Трудовая эксплуатация мигрантов, A/HRC/26/35 (3 April 2014), п.п. 90 и 91.

250 Постоянный совет ОБСЕ, Решение № 1107/Corr.1<sup>1</sup> Добавление к Плану действий ОБСЕ по борьбе с торговлей людьми: Спустя одно десятилетие, PC.DEC/1107/Corr.1<sup>1</sup> (6 декабря 2013г.), раздел III (предотвращение), статья 1.9.

251 Совет ООН по правам человека, Доклад, представленный Специальным докладчиком по вопросу о торговле людьми, особенно женщинами и детьми, Джой Эзейло, A/HRC/23/48 (18 марта 2013 г.), п. 65.



В начале 2014 года несколько международных организаций начали кампанию за продвижение более справедливой практики найма. МОТ разработала “справедливую стратегию набора персонала” и организовала рабочее совещание по этой теме, рассмотревшее проект Принципов и руководящих указаний на основе правозащитного подхода к справедливому набору кадров частными агентствами занятости. МОТ начала “международную систему борьбы с коррупцией в области найма (ИРИС)” (IRIS), призывающую “к глобальному партнерству в борьбе против несправедливой практики найма”, которая предусматривала бы систему аккредитации и механизм по обеспечению соблюдения.<sup>252</sup> В середине 2014 года Европейский институт по предупреждению преступности и борьбы с ней опубликовал свод руководящих принципов для предотвращения практики злоупотреблений при наборе персонала.<sup>253</sup>

#### 8.1.6. Государственное регулирование (найма) и саморегулирование

Правительства некоторых стран предприняли инициативу по регулированию деятельности агентств по найму или служб по трудоустройству. В частности, после гибели 24 китайских мигрантов в 2004 году Соединенное Королевство приняло Закон *О посредниках по найму рабочей силы (о лицензировании) 2004 года*. Этот закон предназначен для решения проблем, связанных с неэффективностью существующего контроля над поставщиками рабочей силы, известными как ‘черные посредники’. Закон создал систему обязательного лицензирования для посредников и других агентств по найму, поставляющих работников для работы в сельскохозяйственном секторе, для сбора моллюсков и дальнейших процессов их переработки и упаковки. Законом также предусмотрено создание специального агентства, Управления по лицензированию посредников, выдающего лицензии и расследующего возможные случаи нарушения закона. Хотя первоначально закон был направлен на пресечение практики посредников, носящей характер эксплуатации, он применим к деятельности всех агентств по найму рабочей силы в сельскохозяйственном секторе и работах по сбору моллюсков, а также к компаниям, не являющимся членами ассоциаций или партнерств, осуществляющих свою деятель-

ность в этих секторах. Запрет агентствам влиять на работников деньги за услуги по их трудоустройству уже предусматривался *Законом об агентствах занятости*, принятым в Соединенном Королевстве в 1973 году. С 2005 года в Соединенном Королевстве неоднократно звучат призывы к распространению мандата Управления по лицензированию посредников и на другие сектора экономики, в которых имеет место труд рабочих-мигрантов и контрактных работников (и также относительно которых есть сообщения о злоупотреблениях), однако правительство до сих пор (на момент выхода данного исследования – ред.) не откликнулось на эти призывы. Более того, бюджет Управления по лицензированию посредников был сокращен, как и в других учреждениях государственного управления.

Возможность подобного регулирования обсуждалась и другими странами Европы, в частности Нидерландами, однако власти страны предпочли сделать выбор в пользу саморегулирования в рамках индустрии найма. Очевидно, что добровольные кодексы поведения могут препятствовать деятельности, связанной с торговлей людьми, в случае осуществления полномасштабного контроля со стороны сектора по набору рабочей силы, даже если он не будет столь же действенным по сравнению с законодательным регулированием. В качестве примера добровольного кодекса может служить кодекс, принятый в Армении в 2010 году Национальной ассоциацией частных агентств занятости вскоре после ее создания в 2006 году.<sup>254</sup> Ассоциация появилась в результате высокого уровня трудовой миграции в другие страны, причем государственная политика все еще исходила из предположения, что государство примет участие в организации такой миграции, хотя в действительности большинство рабочих-мигрантов в поисках работы зависели от неофициальных посредников и незарегистрированных агентств по найму. Добровольный кодекс поведения, принятый республиканским отраслевым Союзом работодателей и частных агентств занятости, предусматривает, что “Члены не взимают прямо или косвенно, полностью или частями, каких-либо расходов или сборов с соискателей за услуги, непосредственно связанные с временными контрактами или постоянной работой”. Следует еще раз отметить, что само по себе данное положение не вызывает критики, но оно не подкреплено механизмом обеспечения соблюдения.

<sup>252</sup> При сотрудничестве с международной организацией работодателей (МОП), правительством провинции Альберта (Канада) и другими. См. <<http://iris.ilo.int/news-and-downloads>>, был доступен 2 июля 2014г.

<sup>253</sup> HEUNI, *Руководящие принципы для предотвращения злоупотреблений при найме, эксплуатации на рабочем месте и торговли трудящимися-мигрантами в регионе Балтийского моря*, публикация 78 Л. Соррентино и А. Йокинен (Хельсинки, 2014г.).

<sup>254</sup> Republican Union of Employers and Private Employment Agencies Sectorial Union Code of Conduct of Private Employment Agencies (June 2010), <<http://www.pea.am/Standarts.aspx?lang=eng>>, был доступен в сентябре 2011 г., но более не доступен в 2014 г. См. также: Astghik Injeyan, *The Role of Private Employment Agencies in the Process of Regulation of Labor Migration from Armenia*, PASOS - Policy Association for an Open Society (Yerevan, 2012), <<http://pasos.org/wp-content/uploads/2012/10/astghik-injeyanPASOS.pdf>>.

МОТ разработала учебные пособия с указаниями примеров наилучшей практики составления добровольных кодексов, принятых ассоциациями частных агентств занятости, а также методов, которые используются государством при мониторинге или регулировании их деятельности.<sup>255</sup>

### 8.1.7. Меры по совершенствованию практики работы брачных контор

Помимо агентств по найму и служб по трудоустройству, существуют конторы, занимающиеся вербовкой людей (в основном женщин) для других целей, в частности для работы в качестве *au pairs* (гувернанток) или в качестве партнера для вступления в брак. Вербовка или посредничество в указанных целях вызывает ряд других соображений, которые не являются предметом подробного рассмотрения данного исследования.

После получения свидетельств о том, что некоторые брачные конторы несут ответственность за то, что женщины оказываются в положении жертв жестокого обращения (и что некоторые конторы вовлечены в торговлю людьми), в ряде стран были приняты меры по регулированию деятельности брачных контор, в особенности тех, которые рекламируют “выбор невест по почтовым заказам”. Например, после нескольких трагических случаев в США в 2005 году был принят *Закон о регулировании деятельности посредников при заключении международных браков* (IMBRA), цель которого состояла в установлении жестких норм в отношении компаний, занимающихся подбором невест по заказам, и в предотвращении злоупотреблений в отношении “заказных невест” и их эксплуатации.<sup>256</sup>

В одной из стран, Беларуси, откуда женщины эмигрировали с целью выйти замуж, предпринимались меры по выявлению примеров надлежащей практики. Совещание, проведенное в Беларуси в марте 2010 года (на тему “Меры реагирования деловых кругов по противодействию торговле людьми в Беларуси”), рассмотрело примеры эффективных действий и возможностей участия бизнеса в борьбе с торговлей людьми, уделив значительное внимание агентствам, оказывавшим содействие женщинам в их отъезде за границу или при выходе замуж. Одна из принявших участие в совещании компа-

ний, по сообщениям, принадлежала к числу двадцати фирм, имевших лицензию на работу в качестве брачной конторы.<sup>257</sup>

## 8.2. Меры воздействия на индустрию туризма и путешествий (посредством кодексов)

Проблемы, касающиеся коммерческой сексуальной эксплуатации, на протяжении долгого времени вызвали ответные меры со стороны сектора туризма. Это было вызвано обеспокоенностью, высказываемой с 80-х годов, в связи с распространением секс-туризма, и особенно в связи с сексуальной эксплуатацией детей туристами, посещавшими зарубежные страны. Существует единодушное мнение мирового сообщества относительно того, что дети, не достигшие восемнадцати лет, ни при каких обстоятельствах не должны вербоваться для занятий проституцией (поскольку любой случай найма на работу подобного рода рассматривается в качестве торговли детьми с целью сексуальной эксплуатации). При этом вопрос о стандартах в отношении путешественников, которые оплачивают услуги коммерческого секса взрослых, вызывает больше разногласий. Обязательства, принятые компаниями сектора туризма и путешествий, в основном, касаются мер по защите детей и составляют предмет обсуждения настоящего раздела.

В 1996 году Международная ассоциация гостиниц и ресторанов (IH&RA) приняла резолюцию, в которой ее членам предлагалось “[...] рассмотреть меры по предотвращению использования своих помещений для коммерческой сексуальной эксплуатации детей” и противодействия “доступности детской проституции или порнографии для их предотвращения”. В 1998 году ассоциация организовала кампанию с теми же целями.

Между тем, в 1996 году в Стокгольме собрался первый Всемирный конгресс против коммерческой сексуальной эксплуатации детей, призвавший принять добровольные кодексы поведения с целью недопущения сексуальной эксплуатации детей. Международная федерация туроператоров (IFTO) впоследствии приняла *Кодекс поведения против эксплуатации детей в сексуальных целях*.

В 1999 году Всемирная туристическая организация ООН (ВТО ООН) приняла *Глобальный этический*

255 См. МОТ, *Руководство для частных агентств занятости – Регулирование, контроль и исполнение* (Женева, 2007 г.); и МОТ, *Торговля людьми с целью принудительного труда. Регулирование найма трудящихся-мигрантов (Учебное пособие)* (Женева, 2006 г.), доступный на различных языках.

256 Tahirih Justice Center, *Summary of the International Marriage Broker Regulation Act of 2005*, <<http://www.tahirih.org/site/wp-content/uploads/2009/03/imbrasummary.pdf>>, был доступен 4 июля 2014 г.

257 Совещание за круглым столом было организовано НПО Ла Страда – Беларусь при поддержке МОМ. На нем присутствовало около тридцати представителей деловых кругов, некоторые из которых работают в сфере туризма, а также представителей правительственных учреждений, НПО и международных экспертов.

кодекс туризма, в котором закрепила “эксплуатацию людей в любой форме, в особенности эксплуатацию в сексуальных целях, и прежде всего эксплуатацию детей”.<sup>258</sup> Кодекс призвал “заинтересованные стороны как государственного, так и частного секторов развития туризма” к сотрудничеству в реализации его принципов и проверке их исполнения (статья 10).

Эти инициативы были, по существу, заявлениями о намерениях. Лишь в 2001 году был выработан механизм проверки соблюдения, приведенный ниже.

### 8.2.1. Кодекс поведения для защиты детей от сексуальной эксплуатации в индустрии туризма и путешествий

Вслед за проведением Всемирного конгресса, НПО *Покончим с детской проституцией, порнографией и торговлей детьми в целях сексуальной эксплуатации* (ЕСРАТ<sup>259</sup>), принимавшая основное участие в его подготовке, а также компании, действующие в секторе туризма (первоначально базировавшиеся в Скандинавии) начали подготовку *Кодекса поведения для защиты детей от сексуальной эксплуатации в секторе туризма и путешествий* (далее называемого “Кодексом”). В данном случае международные нормы, которых следовало придерживаться, были четко сформулированы: ни одно лицо, не достигшее 18-летнего возраста, не должно вовлекаться в проституцию ни при каких обстоятельствах.<sup>260</sup> Кодекс был принят в 2001 году, обязывая туристические фирмы предпринять следующие шаги:

1. “установление этических норм, касающихся коммерческой сексуальной эксплуатации детей;
2. обучение сотрудников в стране происхождения и в странах туристических направлений;
3. включение в договоры с поставщиками положения, подтверждающего общее неприятие коммерческой сексуальной эксплуатации детей;
4. информирование путешественников посредством каталогов, брошюр, фильмов для просмотра в самолетах, на бланках билетов и вебсайтах и т.д.;
5. информирование ответственных должностных лиц в местах назначения;
6. представление ежегодных отчетов.”<sup>261</sup>

258 *Global Code of Ethics for Tourism*, Article 2.3, <<http://ethics.unwto.org/en/content/global-code-ethics-tourism>>, был доступен 4 июля 2014 г.

259 ЕСРАТ International, международная НПО, базирующаяся в Бангкоке (Таиланд). См. <<http://www.ecpat.net>>.

260 См. ООН, *Факультативный протокол к Конвенции о правах ребенка, касающийся торговли детьми, детской проституции и детской порнографии*, A/RES/54/263 (25 мая 2000 г.).

261 Кодекс размещен по адресу: <<http://www.thecode.org>>, был доступен 4 июля 2014 г.

*Кодекс* определяет конкретные действия, необходимые для недопущения случаев эксплуатации, и дополнен системой проверки выполнения этих действий. ЕСРАТ разработала учебный план для организаций, намеревающихся осуществлять *Кодекс*. Следует отметить, что число компаний, согласившихся выполнять *Кодекс*, оставалось относительно низким, составляя 54 компании (из 17 стран) к сентябрю 2004 года. Затем оно резко увеличилось до 241 компании к апрелю 2005 года, а затем выросло до 601 компании к ноябрю 2007 года. К июню 2014 года *Кодекс* исполняло уже более тысячи трехсот компаний из 66 стран.<sup>262</sup> К их числу относятся Российская Федерация и многочисленные страны из числа государств-участников ОБСЕ, в частности, Болгария, Черногория и Испания. *Кодекс* подписало исключительно большое число компаний в странах с высоким уровнем понимания того, что эксплуатация детей в целях коммерческого секса является угрозой, которую можно избежать (в частности, Коста-Рика).

Секретариат *Кодекса* был создан как независимая некоммерческая организация в 2004 и размещался, соответственно, в Мадриде, Нью-Йорке и (в настоящее время) в Бангкоке.

### 8.2.2. Механизм проверки

Вебсайт *Кодекса* ранее содержал комментарий относительно необходимости наличия механизма проверки, утверждавший: “*Международная практика свидетельствует, что для обеспечения авторитета добровольных кодексов деловой этики и компаний, принявших такие кодексы, их осуществление должно отслеживаться и контролироваться как внутри компании ее собственными силами, так и внешними независимыми специалистами по оценке*”.<sup>263</sup> Фактически, уже с конца 1990-х было понятно, что заинтересованные в кодексах стороны были полны решимости не допустить того, чтобы этот процесс использовался лишь в пропагандистских целях или служил ширмой, за которой продолжалась бы эксплуатация. Тем не менее, пока неясно, достигнут ли достаточный прогресс в этом направлении.

262 Перечень почти 1100 компаний, подписавших Кодекс, был доступен по адресу <<http://www.thecode.org/who-have-signed/>> 4 июля 2014 г. Там же можно ознакомиться со списком сорока компаний со статусом ‘ведущие члены’ и 189 компаний со статусом ‘члены’. По сообщениям, из государств-участников ОБСЕ кодекс подписали компании из Албании, Австрии, Болгарии, Германии, Великобритании, Венгрии, Дании, Италии, Испании, Канады, Нидерландов, Норвегии, Российской Федерации, Румынии, США, Франции, Финляндии, Черногории, Швеции и Швейцарии.

263 *The Reporting Process*, <[http://www.thecode.org/index.php?page=4\\_1](http://www.thecode.org/index.php?page=4_1)>, был доступен 15 января 2010 года, но более не доступен в 2014 г.

Процедура проверки соблюдения заключается, в основном, в саморегулировании при условии, что туроператоры и сети гостиниц, подписавших *Кодекс*, согласны на проведение внутренних проверок (с целью установить соблюдение *Кодекса*) и представление ежегодных отчетов секретариату *Кодекса*, публикуемых на его вебсайте. Процесс представления отчетов начался в 2002 году и предусматривает представление данных по шести положениям *Кодекса*. Например, под рубрикой положения 2 (программы обучения) компании сообщают о числе сотрудников, прошедших обучение (в частности, сеть гостиниц Ассор, реализующая положения *Кодекса* в 36 странах, сообщила, что в 2013 году почти 32 тысячи ее сотрудников прошли соответствующую подготовку<sup>264</sup>). На основе полученных отчетов секретариат *Кодекса* подготовил сборник примеров осуществления *Кодекса* различными туроператорами, именуемый “базой данных о наилучшей практике”.<sup>265</sup> В 2010 году сборник содержал примеры политики компаний, учебных программ для персонала, типовых положений, включенных в контракты с поставщиками (определяющих отказ от сексуальной эксплуатации детей в помещениях гостиницы), а также информационные материалы и ежегодные отчеты.

### 8.2.3. Процедура оценки соблюдения стандартов и возможности ее совершенствования

ЮНИСЕФ начал финансирование *Кодекса* в 2004 году, а в 2012 году опубликовал оценку осуществления *Кодекса* и рекомендации по его совершенствованию.<sup>266</sup> Оценка частично основывалась на данных, собранных в трех странах: Коста-Рике, Нидерландах и Таиланде. В оценке отмечалось, что, например, результаты воздействия *Кодекса* были более заметны в сетях крупных гостиниц по сравнению с небольшими гостиничными предприятиями. Кроме того, отсутствие надлежащей поддержки реализации его положений на местном уровне (в принципе в лице “Local Code Representative” – местного представителя кодекса) препятствует его популяризации.

Касаясь систем мониторинга и проверки приверженности компаний соблюдению кодекса на практике, оценочный доклад ЮНИСЕФ сообщил, что недостаточность средств ограничивает деятельность Секретариата кодекса в плане осуществле-

ния систем проверки и отчетности, в результате чего Секретариат вынужден полагаться исключительно на самоотчетность компаний. Одна из рекомендаций оценки состояла в том, что руководству *Кодекса* следует “рассмотреть, какие меры могли бы приниматься для более полного соблюдения требований *Кодекса*, а также какие шаги необходимо предпринять для урегулирования ситуаций в случае несоблюдения компаниями его положений”.

Начиная с 2012 года, больше внимания, по сообщениям, уделялось проверке представления ежегодных отчетов компаниями, поддерживающими *Кодекс*. Кроме того, по имеющейся информации, внешние эксперты проводили выборочные проверки в целях подтверждения практического соблюдения *Кодекса* компаниями, заявляющими о своей приверженности его принципам. Представители *Кодекса* на местах также периодически посещали компании, давшие обязательства соблюдать *Кодекс*, для обсуждения возникших проблем и проверки соблюдения принципов *Кодекса*.<sup>267</sup>

### 8.2.4. Опыт осуществления положений *Кодекса* отдельными странами или предприятиями

Помимо отчетов, представляемых туристическими компаниями в отношении реализации положений *Кодекса*, гостиницы и агентства путешествий всего мира также публикуют публичные отчеты о шагах, предпринимаемых ими в целях недопущения эксплуатации в сексуальных целях в своих помещениях. Большинство инициатив, получивших широкое освещение, направлено, скорее, на пресечение сексуальной эксплуатации детей, чем на противодействие сексуальной эксплуатации взрослых или на борьбу с проблемами коммерческого секса в целом. Тем не менее, администрация некоторых гостиниц предупреждает своих гостей о том, что они не могут приводить в свой номер лиц, не зарегистрированных в данной гостинице. В целом, эта политика, как правило, вполне оправдана как способствующая повышению безопасности гостей (не позволяя посторонним людям без разрешения находиться в различных помещениях гостиницы и потенциально предотвращая кражи вещей из гостиничных номеров). Кроме того, эти меры оказывают воздействие также и на гостей, которые воздерживаются от приглашения взрослых или детей в гостиницу в целях коммерческого секса.

Например, ведущая международная сеть гостиниц Carlson подписала *Кодекс* в 2004 году. Ее заявление о политике в отношении защиты детей от сексуальной

264 Accor Hotel HQ, Annual Report 2013, at <<http://thecode.force.com/publicPdf?id=0019000000GxgFgAAJ&year=2013>>, был доступен 4 июля 2014 г.

265 <[http://www.thecode.org/index.php?page=4\\_4](http://www.thecode.org/index.php?page=4_4)>, был доступен 15 января 2010 года, но более не доступен в 2014 г.

266 UNICEF Innocenti Research Centre, *Assessing The Code of Conduct for the Protection of Children from Sexual Exploitation in Travel and Tourism: Discussion Paper* (Florence, 2012), <[http://www.unicef-irc.org/publications/pdf/ids\\_codeofconduct2.pdf](http://www.unicef-irc.org/publications/pdf/ids_codeofconduct2.pdf)>, был доступен 4 июля 2014 г.

267 Личная беседа с Исполнительным директором *Кодекса* в июне 2014 года.

эксплуатации осуждает все формы коммерческой сексуальной эксплуатации детей и обязывает директоров компаний, руководство и персонал *“избегать или прекращать деловые отношения с организацией, про которую известно, что она участвует каким-либо образом в сексуальной эксплуатации детей”*.<sup>268</sup> Другая сеть гостиниц, Ассор, приняла активное участие в кампании против коммерческой сексуальной эксплуатации детей.<sup>269</sup> К 2009 году сеть подписала *Кодекс* от имени всех своих предприятий, работающих в 34 странах, и стала членом Совета *Кодекса*. В разные моменты своей деятельности, сеть уделяла основное внимание определенным странам или регионам (например, в 2009 году ее внимание было сосредоточено на девяти странах, включая Румынию, а в 2010 году - на странах к югу от Сахары).<sup>270</sup>

В Болгарии, где в последнее десятилетие бурно развивается туризм на черноморских курортах, совместная инициатива Национального государственного агентства защиты детей, болгарской НПО (Animus Association<sup>271</sup>), ОБСЕ и базирующейся в Австрии международной НПО (Институт комплексной системы туризма и развития (Institut für Integrativen Tourismus und Entwicklung)), также известной как *“Respect”*,<sup>272</sup> в 2005 году привела к подписанию Кодекса рядом компаний.

### 8.2.5. Меры в отношении более широких последствий воздействия на права человека в секторе туризма

Озабоченности в связи со злоупотреблениями, за которые индустрия туризма может нести ответственность, ни в коей мере не ограничиваются эксплуатацией детей в целях коммерческого секса, хотя эта проблема получила большой общественный резонанс. Реагируя на более широкие требования *Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека*, участники совещания за круглым столом на тему прав человека в индустрии туризма разработали

руководство по осуществлению для туроператоров<sup>273</sup>, обязывающее организации-члены в Австрии, Германии и Швейцарии соблюдать широкий круг прав человека, включая основополагающие конвенции МОТ (т.е. запрет на использование принудительного труда). Вебсайт совещания за круглым столом предлагает туроператорам пять занятий продолжительностью 30 минут каждое, рассказывающих о методике соблюдения различных принятых обязательств.

### 8.3. Международный кодекс поведения частных поставщиков охранных услуг

Быстрый рост участия частного сектора в военных вопросах и вопросах обеспечения безопасности в первое десятилетие нынешнего столетия, в частности, в таких странах, как Афганистан и Ирак, вызвал волну критики, поднявшейся против таких предприятий. По имеющимся сообщениям, сектор частных охранных предприятий был причастен к торговле людьми с различными целями (связанными с принудительной проституцией, а также принудительным трудом).

В 2008 году Федеральный Департамент иностранных дел Швейцарии и Международный комитет Красного Креста созвали совещание с участием государств, результатом которого явилось принятие *Документа Монтрё о соответствующих международно-правовых обязательствах и передовой практике для государств в области функционирования частных военных и охранных компаний в период военного конфликта*.<sup>274</sup> Этот межгосударственный документ призван содействовать соблюдению международного гуманитарного права и норм в области прав человека в случаях присутствия частных военных или охранных компаний в военных конфликтах. Два года спустя, в 2010 году, в ходе организованной по их собственной инициативе встречи в Швейцарии, в которой приняли участие пятьдесят частных охранных компаний, был согласован *Международный кодекс поведения частных поставщиков охранных услуг*, известный как ‘МКП’ (‘ICoC’), предназначенный для применения предприятиями сектора безопасности по всему миру.<sup>275</sup> По сообщениям, к июню 2014 года документ

268 Кодекс The Carlson policy по адресу: <<http://www.thecode.org/dokument/images/downloads/442-1dCarlsonPolicy.pdf>>, был доступен 23 мая 2011 года, но более не доступен в 2014 г.

269 См.: Accor, ‘Protection de l'enfance’, <<http://www.accor-com/fr/developpement-durable/priorites-ego/protection-de-lenfance.html>>, доступ 23 мая 2011 г., но не доступен в 2014 г. Accor, расположенная во Франции сеть гостиниц, включает такие известные гостиницы, как Софитель, Новотель, Меркур, Ибис, Парфенон и СТВ.

270 <<http://www.desti-nations.net/homepage/cases/actions-of-the-accor-hotels-fight-against-sexual->>, был доступен 26 января 2010 года, более не доступен в 2014 г.

271 Член болгарской организации La Strada, Европейской сети НПО, работающей в области борьбы с торговлей людьми.

272 М. Petrova, *Presentation to the Side Event on Anti-Trafficking Programme of the 13th OSCE Economic Forum, Prague, 23-27 May 2005*, <<http://www.osce.org/node/14856>>, был доступен 4 июля 2014 г.

273 Arbeitskreis Tourismus und Entwicklung (Working Group on Tourism and Development), *Human Rights in Tourism. An Implementation Guideline for Tour Operators* (October 2013), <[http://www.menschenrechte-im-tourismus.net/fileadmin/user\\_upload/Menschenrechte/RT\\_Human\\_Right\\_in\\_Tourism\\_ENG\\_02.pdf](http://www.menschenrechte-im-tourismus.net/fileadmin/user_upload/Menschenrechte/RT_Human_Right_in_Tourism_ENG_02.pdf)>, был доступен 28 июля 2014 г.

274 Документ Монтрё был доступен 6 августа 2014 года по адресу: <<http://www.icrc.org/eng/resources/documents/misc/montreux-document-170908.htm>>. Он был доработан совместными усилиями 17 стран в 2008 году и впоследствии поддержан 33 другими странами наряду с ЕС, ОБСЕ и НАТО.

275 Текст Кодекса имеется на английском и русском языках по адресу: <<http://www.icoc-psp.org>>, был доступен 7 июля 2014 года. Он также доступен на французском, немецком и испанском языках по адресу: <<http://business-humanrights.org/en/conflict-peace/special-initiatives/initiatives-on-private-military-security-companies/international-code-of-conduct-for-private-security-service-providers-icoc-a-process-aimed-at->>.

подписали семьсот восемь предприятий. Кодекс не предназначался специально для целей предотвращения торговли людьми, а затрагивал целый ряд вызывающих обеспокоенность проблем в секторе, чья деятельность подвергалась в последние годы резкой критике. Кодекс устанавливает минимальные нормы, а также содержит обязательство выработать в течение полутора лет *“объективные и поддающиеся измерению параметры”* по обеспечению стандартов и *“внутренних независимых механизмов для эффективной системы управления и надзора, которые будут включать сертификацию компаний, подписавших Кодекс, на предмет их соответствия принципам кодекса и стандартам, вытекающим из него”*.

По сообщениям, в феврале 2013 года, компании, подписавшие кодекс, представители гражданского общества и власти согласовали статьи ассоциации, создав механизм надзора МКП, хотя в 2014 году он, по-видимому, еще не был обнародован. В связи с этим данное исследование не содержит подробностей, касающихся механизма соблюдения МКП и процесса проверки.

Международный кодекс поведения поставщиков частных охранных услуг налагает на компании, подписавшие его, обязательство не использовать рабский, принудительный, либо обязательный труд, не принимать какого-либо участия в торговле людьми и обязать свой персонал также не участвовать в ней. Кодекс содержит определение торговли людьми, которое, в основном, соответствует определению Протокола ООН о торговле людьми, хотя и использует термин, применяемый в праве США (*“подневольное состояние” - involuntary servitude*), но, в отличие от официального применения термина в США, не включает в это определение все формы коммерческого секса.<sup>276</sup> Вместе с тем, рассматриваемый кодекс также содержит положение о *“сексуальной эксплуатации и злоупотреблениях или гендерном насилии”*, которое уточняет, что компании *“не получают доходы от сексуальной эксплуатации и не позволяют своему персоналу участвовать или получать доходы от сексуальной эксплуатации (включая для этих целей проституцию)”* (статья 38). Защитники прав работников индустрии секса могут выступать против этой статьи, однако данный кодекс, разграничивая положения о сексуальной эксплуатации и торговле людьми,

позволяет уйти от бесконечных споров о том, что же собственно составляет преступление торговли людьми и является ли запрет на покупку сексуальных услуг действенным средством предупреждения торговли людьми или же он фактически направлен против совершенно другой модели злоупотребления.

<sup>276</sup> Для целей настоящего Кодекса торговля людьми – это вербовка, укрывательство, перевозка, предоставление или получение лица (1) в целях получения от него силой, обманом или принуждением коммерческих сексуальных услуг, или принуждение к таким сексуальным актам лиц, которым, не исполнилось 18 лет, или (2) для принуждения лица к работе или оказанию услуг с помощью силы, обмана или принуждения с целью недобровольного труда, долговой кабалы или рабства” (статья 39).

## ГЛАВА 9. ПРИМЕРЫ ИЗ ОДНОГО РЕГИОНА: ОБЯЗАТЕЛЬСТВА БИЗНЕСА В ОТНОШЕНИИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В СТРАНАХ СОДРУЖЕСТВА НЕЗАВИСИМЫХ ГОСУДАРСТВ И В НЕКОТОРЫХ ДРУГИХ ПОСТСОВЕТСКИХ РЕСПУБЛИКАХ

Данная глава представляет собой обзор кодексов деловой этики некоторых постсоветских государств, приступивших к развитию рыночной экономики в начале 1990-х годов. Они испытали на себе как позитивное влияние глобализации, так и менее желательные побочные эффекты, такие, например, как высокий уровень трудовой миграции, спрос на дешевую и незащищенную рабочую силу, злоупотребление уязвимостью мигрантов со стороны недобросовестных работодателей и случаи торговли людьми. Эти страны продемонстрировали, в целом, готовность принять концепцию корпоративной социальной ответственности, при этом не возлагая ожиданий на неприменное активное участие частного сектора в борьбе с принудительным и детским трудом, а также с торговлей людьми. Данная ситуация отражает широко распространенное мнение относительно того, что в первую очередь этими проблемами должны заниматься правоохранительные органы, и что в любой из стран существующих правовых норм достаточно для предотвращения и борьбы с принудительным трудом и торговлей людьми. Корпоративную социальную ответственность продолжают, в основном, рассматривать как обязанность частного сектора вносить вклад в благотворительность или содействовать социальному развитию, охране окружающей среды и борьбе с коррупцией там, где располагаются эти компании. Их деятельность, разумеется, приносит положительные результаты, однако подобных усилий недостаточно, чтобы ответить на вызовы, которые представляют торговля людьми и принудительный труд. В то же время, нельзя не отметить примеры эффективной и целенаправленной политики в области прав человека, участия профсоюзов и НПО (в частности, таких, как Интеграционный центр «Миграция и закон» в Москве) в борьбе с принудительным трудом и нарушениями трудовых прав, равно как и свидетельства пристального внимания, которое уделяется связанным с ними вопросам, таким как дискриминация и неравенство. Глава содержит некоторые наблюдения и рекомендации, созвучные рекомендациям, адресованным государствам-участникам ОБСЕ в конце настоящего исследования в Главе 12.

Внимание постсоветских стран к вопросу корпоративной социальной ответственности (КСО) значительно возросло в начале 1990-х годов в связи с переходом

к развитию рыночной экономики и вызовами глобализации. Первые кодексы деловой этики и специальные руководящие принципы для бизнеса в странах СНГ постепенно приближали деловое сообщество к достижению уже существующих международных стандартов, позволяя частному сектору знакомиться с проблемами прав человека, в том числе с трудовыми правами работников и деловых партнеров. Компании и корпорации изменяли свою репутацию, чтобы соответствовать основополагающим Конвенциям МОТ, предпринимая меры для искоренения дискриминации в целях обеспечения соблюдения прав работников и свободы объединений, а также запрещения использования принудительного и детского труда (не только на своих рабочих местах, но и на предприятиях подрядчиков и субподрядчиков). Коррупция как одна из наиболее серьезных проблем также получила должное отражение в этих первоначальных версиях кодексов.<sup>277</sup>

### 9.1. Обязательства кодексов деловой этики в Российской Федерации

Например, в 1998 году, Торгово-промышленная Палата Российской Федерации представила *Двенадцать принципов ведения дел в России*<sup>278</sup>, которые провозглашали некоторые этические ценности, такие как «честь дороже прибыли», «уважение к участникам общего дела», «отказ от насилия или угрозы применения насилия как способов достижения деловых целей», «ведение дела сообразно своим средствам», «доверие как основа предпринимательства», «достойная конкуренция», «соблюде-

<sup>277</sup> Подробная хронология, отражающая поэтапное участие российского бизнеса в движении за социальную ответственность корпораций, приводится не только в самых разнообразных российских источниках, но также и в других исследованиях, предпринятых иностранными экспертами, в частности, в исследовании: Satoshi Mizobata, *Business Society and Corporate Social Responsibility: Comparative Analysis in Russia and Japan* (Kyoto University, May 2011), <<http://www.kier.kyoto-u.ac.jp/DP/DP774.pdf>>, был доступен 31 июля 2014 г.

<sup>278</sup> Ассоциация независимых директоров (АНД) и Российский институт директоров (РИД), *Деловая этика. Методические рекомендации АНД - РИД для российских компаний*. (Москва, 2004 г.), <http://www.webcitation.org/6Nc8juDmx> (на русском языке) и <<http://www.ita.doc.gov/goodgovernance/adobe/DARIDBusEthicsGuidelinesEng.pdf>>, был доступен 15 июля 2014 г. В Методических рекомендациях указывается, что «уже в 1912 году, на 12 лет раньше, чем это произошло в США, российское деловое сообщество на национальном уровне приняло свой первый этический кодекс «Семь принципов ведения дел в России», установивших перечень основополагающих традиций предпринимательства в стране» (стр. 15).

ние закона”, “объединение с единомышленниками”, принципы типа “твори добро для людей”, “при ведении дела как минимум не наноси ущерба природе”, “найди в себе силы противостоять преступности и коррупции” и “проявляй терпимость к представителям других культур, верований и стран”. Некоторым образом, Двенадцать принципов унаследовали традиционный формат и даже стиль российского предпринимательства дореволюционных времен.

Не удивительно, что кодексы, разработанные в этот период, были очень далеки от решения проблем принудительного труда или содействия повышению роли делового сообщества в предотвращении торговли людьми. На пороге нового тысячелетия лишь немногие представители деловых кругов осознавали связь между трудовой миграцией и торговлей людьми в целях трудовой эксплуатации или потенциальную роль, которую частное предпринимательство могло сыграть в ее предотвращении. Трудно было бы ожидать большего до момента принятия Конвенции ООН против транснациональной организованной преступности и появления первого международно согласованного определения понятия торговли людьми в 2000 году. Как уже упоминалось выше, деловое сообщество и другие стороны исходили из предположения, что конституции, трудовые кодексы и связанные с ними правовые рамки создают достаточную основу для решения этих проблем.

В ближайшие несколько лет быстрая эволюция торговли людьми, развитие новых форм эксплуатации и распространение принудительного труда как следствия торговли людьми стали более, чем очевидными. Ситуация в постсоветских странах – растущий рынок дешевого и незащищенного труда рабочих-мигрантов, постепенное превращение стран происхождения, транзита и назначения в страны, которым в равной степени присущи все три параметра (плюс торговля людьми внутри страны) – указывала на то, что доминирующая модель торговли людьми, а именно ТЛ в целях трудовой эксплуатации, по-видимому, достигла той же степени распространенности, что и в других государствах-участниках ОБСЕ.<sup>279</sup> По данным МОТ, торговля людьми в целях трудовой эксплуатации стала “преобладающей формой торговли людьми” (в СНГ), как это произошло ранее “в некоторых западноевропейских странах”.<sup>280</sup>

В регионе СНГ динамичный выход российских компаний на международный рынок стимулировал появление инициатив в области корпоративной со-

циальной ответственности. Последовало создание ряда документов, обновляющих некоторые положения этических принципов предпринимательства в контексте международных стандартов по правам человека. Например, в 2002 году Кодекс корпоративного поведения<sup>281</sup> определил общие рамки, касающиеся защиты интересов всех акционеров, но не уделяющие внимания специально правам человека работников. Годом позже, в 2003 году, Хартия корпоративной и деловой этики<sup>282</sup>, принятая Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП), уже содержала (в качестве этических норм предпринимательской деятельности) два положения, способных оказать косвенное воздействие на предупреждение принудительного труда и торговли людьми. Хартия рекомендовала “руководствоваться реальным смыслом законов, избегать применения различных толкований, не соответствующих духу законодательных актов и не использовать формальные процедуры для достижения целей, несовместимых с нормами корпоративной этики”; и “отказываться от совершения действий, направленных на усиление социальной напряженности в обществе”. Позднее, РСПП стал сотрудничать с “Деловой Россией”, общероссийской общественной организацией, а также с Общероссийской общественной организацией малого и среднего предпринимательства “Опора России” в рамках Объединенной комиссии по корпоративной этике, созданной с целью урегулирования конфликтов путем оценки действий вовлеченных в конфликт сторон и их соответствия этическим принципам, сформулированным в Хартии.

Следующий, 2004-й, год явился поворотным пунктом в развитии понятия корпоративной социальной ответственности в России. Усилия делового сообщества, СМИ, научных кругов и НПО привели к принятию *Социальной хартии российского бизнеса*<sup>283</sup>, свода ведущих принципов, определивших основы предпринимательской деятельности. Хартия остается главным ориентиром в плане деловой этики и социальной ответственности. Она опирается на “фундаментальные общечеловеческие ценности, нормы международного права, Конститу-

281 Ассоциация независимых директоров (АНД) и Российский институт директоров (РИД), *Деловая этика. Методические рекомендации для российских компаний* (Москва, 2004), <http://www.webcitation.org/6Nc8juDmx> (на русском языке) и <http://www.ita.doc.gov/goodgovernance/adobe/IDARIDBusEthicsGuidelinesEng.pdf>, был доступен 15 июля 2014 г.

282 Хартия корпоративной и деловой этики, был доступен 31 июля 2014 года по адресу: [http://ars-rspp.ru/files/ethics/docs/ars\\_rspp\\_khartiya\\_korporativnoy\\_i\\_delovoy\\_etiki.pdf](http://ars-rspp.ru/files/ethics/docs/ars_rspp_khartiya_korporativnoy_i_delovoy_etiki.pdf).

283 См.: Агентство социальной информации, *Российский бизнес и Глобальный договор ООН. Практика социальной ответственности, ПРООН, Агентство социальной информации, РСПП и Глобальный договор ООН (2007г.)*, [http://www.undp.ru/publications/GC\\_3\\_en.pdf](http://www.undp.ru/publications/GC_3_en.pdf), был доступен 10 июля 2014 г.

279 Более подробную информацию см.: МОТ, *Цена принуждения* (2009 г.), Глава “Торговля людьми в Европе и Центральной Азии”, стр. 20-22.

280 Там же.



цию и законы Российской Федерации, учитывает социальные последствия [...] предпринимательской деятельности”. Непосредственно связанным с вопросом бизнеса и прав человека является признание “ трудовых прав работников как неотъемлемой части прав человека”, а также готовность “соблюдать установленные законом права работников”. Хартия прямо указывает: “Мы не допускаем на своих предприятиях принудительного труда, использование детского труда и выступаем за их устранение”. Стороны, подписавшие Хартию, признают “неприкосновенность прав человека” и не допускают их нарушений (или, как это в настоящее время определяется *Руководящими принципами ООН, ‘неблагоприятных воздействий на права человека’*). Они также договорились о создании механизма принятия решений с учетом соблюдения этих прав, включая право на равные возможности и отсутствие дискриминации; право на безопасность; право на здоровье; право на благоприятную окружающую среду; право на образование; право на свободу совести и слова; трудовые права работников; право на информацию и другие права, имеющие отношение к деятельности компаний.<sup>284</sup> Другими словами, Хартия соответствует десяти базовым принципам Глобального договора ООН.<sup>285</sup>

Отдельные компании также внесли свой вклад в усилия, предпринимаемые в связи с выполнением обязательств *Социальной Хартии российского бизнеса*, разрабатывая и принимая Кодексы деловой этики для своих компаний, причем некоторые из них отдавали приоритет вопросам прав человека. Публикация ПРООН *Российский бизнес и Глобальный договор ООН*,<sup>286</sup> отдавая должное компаниям за надлежащую практику, привела пример РУСАЛ, одной из крупнейших мировых компаний по производству алюминия, которая четко заявила о своей политике в отношении соблюдения прав человека. Практически каждая глава ее нефинансового отчета начинается с признания корпоративной ответственности в той или иной сфере прав человека. К ним относятся: личные свободы, права человека и предоставление равных возможностей; строгое соблюдение норм деловой этики и права; отказ принимать незаконные выплаты и использовать неэтичные формы влияния на партнеров; предоставление своевременной и объективной информации работникам, связанной с их работой в компании; предо-

284 Там же.

285 Глобальный договор ООН, Социальная хартия российского бизнеса и Глобальная инициатива по отчетности (ГИО): соответствие принципов и индикаторов <<http://media.rspp.ru/document/177777eedf74f768dc34c2a8554355e29f5d.pdf>> доступен 30 мая 2016 г.

286 Агентство социальной информации, *Российский бизнес и Глобальный договор ООН. Практика социальной ответственности* (2007 г.), <http://xn--o1aabe.xn--p1ai/12/12630.pdf>, доступ 31 мая 2016 г.

ставление возможности участия в процессе принятия решений и корпоративном управлении. По сообщению, РУСАЛ “[...] делает невозможным использование на предприятиях компании детского труда, а также принудительного и обязательного труда. В ближайшем будущем компания планирует инициировать анализ деятельности, в рамках которой может существовать риск случаев использования принудительного и детского труда на вновь приобретенных предприятиях, особенно в развивающихся странах”.<sup>287</sup>

Та же публикация ПРООН сообщает о том, что некоторые компании уделяли более пристальное, по сравнению с другими, внимание вопросам принудительного и детского труда. Например, ОАО Полюс Золото (входящая в Группу Интеррос) “не использует труд лиц моложе 16 лет и соблюдает требования Трудового кодекса РФ, где согласно статье 265 запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и/или опасными условиями труда”.<sup>288</sup> Компания не использует принудительный труд и строго соблюдает нормы о недопущении использования труда женщин на работах с тяжелыми и опасными условиями труда в горнодобывающей промышленности. Также принадлежащая Группе Интеррос, хотя и не занимающаяся непосредственно добычей полезных ископаемых, компания Проф-Медиа, по имеющимся сведениям, поддерживает “высокие стандарты в области соблюдения положений международных конвенций и договоров, Конституции РФ, трудового законодательства”.<sup>289</sup> Компания не вступает в коммерческие или партнерские отношения с организациями, нарушающими Конституцию и трудовое законодательство РФ в области использования принудительного, детского труда и допускающими дискриминацию в сфере труда.

Другие компании дали аналогичные гарантии относительно запрета на использование детского или принудительного труда. Одна из них, СУЭК (Сибирская угольная энергетическая компания) сообщает, что в компании не допускается использование принудительного сверхурочного труда. Устраиваясь на работу, сотрудник заранее знакомится с графиком работы, так как его договором может быть предусмотрен ненормированный рабочий день или работа по сменам. За сверхурочную работу сотрудникам выплачивается справедливое вознаграждение в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ. Компания полностью соблюдает положения российского законодательства

287 Там же.

288 Там же.

289 Там же.

о детском труде и Конвенцию №138 МОТ, согласно которым минимальный возраст приема на работу не может быть ниже возраста завершения обязательного школьного образования. Другая, занимающаяся добычей полезных ископаемых, нефтяная компания Лукойл сообщила о создании своего собственного Социального кодекса и заявила о стремлении учитывать этические и социальные аспекты своей деятельности, в равной степени принимая во внимание её экономические, этические и социальные аспекты. *“Компания стремится к необходимой осведомленности и осторожности с тем, чтобы противостоять приумножению и использованию капитала, происходящего от применения принудительного труда, детского труда, распространения наркотиков, причинения ущерба здоровью людей и окружающей среде. [...]”*<sup>290</sup>

Обязательства, заявленные бизнесом Российской Федерации, несомненно, представляются обнадеживающими, хотя они не подкрепляются созданием механизмов проверки соблюдения обязательств на практике. Вместе с тем, не совсем ясно, учитывались ли ПРООН имеющиеся свидетельства о положительных случаях использования детского или принудительного труда в РФ, когда авторы данной публикации утверждали: *“Следует отметить, что проблемы использования принудительного труда и детского труда, на решение которых направлены Принцип №4 и Принцип № 5 Глобального договора, наименее характерны для России, по сравнению со многими другими развивающимися рынками”*.<sup>291</sup> Доклад ПРООН предполагает, что основным риском, касающимся использования принудительного труда, возможно, является его применение поставщиками из других стран. В этой связи в докладе рекомендуется *“всем компаниям и предприятиям ... рассматривать эти явления как возможные риски при заключении контрактов с поставщиками, особенно если компании ведут свою деятельность в странах, где принудительный и детский труд являются распространенным явлением”*. Доклад рекомендует странам, имеющим такие цепи поставок, проводить консультации с международными НПО, действующими в соответствующих странах.

Публикация ПРООН также приводит примеры действий, направленных на борьбу с коррупцией в соответствии с положениями кодексов деловой этики. Одной из подобных иллюстраций является Система открытой закупочной деятельности ком-

пании РАО ЕЭС России. В 2004 году система вышла на новый уровень: Правление ОАО РАО ЕЭС России одобрило систему стандартов закупочной деятельности. Она включает стандарты по способам закупки, условиям их выбора и процедурам, управлению и другие. Открытый конкурс признан основным способом организации закупочной деятельности. Подробным же образом, РУСАЛ, по имеющейся информации, четко сформулировал: *“Взятки, подкуп, и другие незаконные выплаты, совершаемые с целью подписания новых или продления уже существующих деловых договоров, считаются неэтичными, противозаконными и строго запрещаются”*.<sup>292</sup>

МОТ в своем глобальном докладе за 2009 год *Цена принуждения*, признал, что в Европе и Центральной Азии *“ряд организаций работодателей занимается решением проблемы принудительного труда и торговли людьми на национальном уровне. Их усилия направлены на решение проблем посредством принятия ряда мер, включая повышение осведомленности и программы укрепления потенциала для членов, а также использование трансграничного сотрудничества в целях решения региональных и глобальных проблем торговли людьми и эксплуатации рабочих-мигрантов”*.<sup>293</sup> Эти инициативы не предусматривали принятия кодексов поведения или публичных заявлений относительно обязательств по соблюдению прав человека, но, тем не менее, они сыграли значительную роль.

Например, Федерация работодателей Украины в сотрудничестве с МОТ, ЕС и МЦРПМ организовала региональный семинар для Болгарии, Румынии, Молдовы и Польши, посвященный стратегии борьбы с торговлей людьми и принудительным трудом. На семинаре обсуждались связи между трудовой миграцией и торговлей людьми, роль агентств занятости, надлежащая практика реализации национальных планов действий по борьбе с принудительным трудом, а также роль корпоративной социальной ответственности и управление цепями поставок. Схожие мероприятия были проведены организациями работодателей в Грузии и Восточной Азии. В России было опубликовано практическое руководство *Бизнес и права человека*. Это сборник статей, посвященных правам человека, в частности, вопросам о том, почему бизнесу необходимо заниматься правами человека и каким образом защита прав человека может быть интегрирована в деятельность компании. Он содержит статьи, посвященные соблюдению прав человека на

<sup>290</sup> Там же.

<sup>291</sup> Там же. Свидетельства о случаях принудительного труда, о которых сообщалось за несколько лет до выхода в свет публикации ПРООН, можно найти в исследовании МОТ *Принудительный труд в современной России: нерегулируемая миграция и торговля людьми*. Е. Тюрюканова (2005г.).

<sup>292</sup> Там же.

<sup>293</sup> МОТ, *Цена принуждения*, (2009 г.), стр. 53.

рабочих местах, вопросам свободы объединений, справедливого и достаточного вознаграждения, уважения частной и семейной жизни, материалы по проблемам гражданских прав и т.д. В Сборнике также уделено внимание проблемам управления производственно-сбытовыми цепями и социальной ответственности в аспекте прав человека, освещению проблем прав человека в нефинансовых отчетах, защите прав потребителей, а также наилучшей практике, связанной с реализацией корпоративной социальной ответственности.<sup>294</sup>

Присоединение к Глобальному договору ООН<sup>295</sup> свидетельствовало о повышении уровня ответственности постсоветских корпораций и НПО. К 2014 году список организаций, принимавших участие в Глобальном договоре ООН, содержал, среди прочих, компании и организации гражданского общества из Азербайджана, Армении, Беларуси, Грузии, Молдовы, Казахстана, Киргизстана, России, а также государств Балтии.<sup>296</sup>

Участие российского бизнеса в Глобальном договоре ООН создало новый этический контекст и послужило толчком для введения стандартов все увеличивающимся числом компаний и регулярной нефинансовой отчетности о приверженности принципам Глобального договора. К 2007 году стало возможным говорить о сети Глобального договора ООН в России.<sup>297</sup> В 2008-ом году новая публикация ПРООН, *Из России с любовью. Национальная глава в глобальном контексте КСО*,<sup>298</sup> провела оценку

развитости практики корпоративной социальной ответственности в России и роли корпоративной ответственности в эволюции компаний, их стратегических целей и приоритетов (хотя роль частного сектора в предотвращении принудительного труда и торговли людьми не была четко отражена, и упомянутые проблемы не рассматривались непосредственно). Дальнейшие долгосрочные меры ПРООН были включены в проект, рассчитанный на пять лет (2009-2014). Он предназначался для предоставления рекомендаций стратегического характера<sup>299</sup> участникам сетей Глобального договора ООН, а также некоторых приоритетов деятельности (например, на период 2012-2013 годов приоритетом для участников стало интегрирование десяти принципов Глобального договора, касающихся прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и мер по борьбе с коррупцией, в деятельность своих компаний).<sup>300</sup>

Подробное рассмотрение кодексов, принятых компаниями Российской Федерации, свидетельствует как о примерах надлежащей практики по продвижению прав человека и предотвращению злоупотреблений, так и о менее обнадеживающих примерах, говорящих о серьезных пробелах в общем подходе к проблеме воздействия предпринимательской деятельности на права человека. Компании, работающие в секторе добычи нефти и полезных ископаемых, по сообщениям, приняли очень серьезные обязательства по соблюдению прав человека. В отличие от них, предприятия сектора строительства, где нарушения трудового права происходят особенно часто, отстали на пути реализации этических принципов ведения бизнеса. Инициативы сектора частных агентств занятости в России рассматривались в Главе 8 настоящего документа.

### 9.1.1. Обязательства бизнеса в российском секторе добычи нефти и полезных ископаемых

Среди компаний, использующих широкий и позитивный подход к правам человека, можно назвать, в частности, компанию Магnezит (занимающуюся добычей и переработкой полезных ископаемых и специализирующуюся на высокотемпературных технологиях). Этический кодекс<sup>301</sup> компании *“уважает права и свободы человека независимо от расы, национальности, социального положения, политических убеждений и правового статуса”* и четко заявляет, что компания *“не допускает по отношению к сотрудникам каких-либо*

294 См.: Агентство социальной информации, *Бизнес и права человека: практическое пособие* (Москва, 2009 г.), <<http://rspp.ru/12/12631.pdf>>, был доступен 15 июля 2014 г. Касаясь проблемы принудительного труда, пособие дает следующие комментарии на стр. 59-60: *“Не стоит думать, что принудительный труд – это чуть ли не рабство, и если компания не занимается работорговлей, то она не рискует нарушить запрет принудительного труда. Принудительным или обязательным трудом может быть и оплачиваемый труд”*. Вместе с тем, в руководстве выражается мнение, что компания несет очень ограниченную ответственность в отношении практики других предприятий в цепи поставок (там же, стр.44): *“[...]Сфера ответственности компании в качестве работодателя за соблюдение прав человека ограничена ее работниками и не распространяется на подрядчиков, субподрядчиков, клиентов, партнеров и т.д. Компания отвечает за соблюдение прав не только постоянных, но и временных сотрудников”*. Это утверждение, очевидно, не соответствует положениям *Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека*, принятых позднее.

295 См. *“Сеть Глобального договора в России”*, <<http://www.undp.ru/index.php?iso=RU&lid=1&pid=51>>, был доступен 15 июля 2014 г.

296 <[http://www.unglobalcompact.org/ParticipantsAndStakeholders/business\\_associations.html](http://www.unglobalcompact.org/ParticipantsAndStakeholders/business_associations.html)>; см. также: <<http://www.unglobalcompact.org/participants/search?commit=t&country%5B%5D=171&page=7>>, был доступен 30 мая 2014г.

297 См. <<http://www.undp.ru/index.php?iso=RU&lid=2&pid=154>>. См. также брошюру ПРООН *“Российский бизнес и Глобальный договор ООН”*: <[http://www.undp.ru/publications/GC\\_3\\_en.pdf](http://www.undp.ru/publications/GC_3_en.pdf)>.

298 ПРООН, *Из России с любовью. Национальная глава в глобальном контексте КСО*, был доступен 11 июля 2011 г. по адресу: <<http://www.slideshare.net/Management-Thinking/from-russia-with-love-a-national-chapter-on-the-global-csr-agenda>> и также: <<http://www.undp.ru/index.php?iso=RU&lid=1&cmd=publications1&id=8>>.

299 <<http://www.undp.ru/index.php?iso=RU&lid=1&cmd=publications1&id=8>>.

300 Там же.

301 Группа Магnezит, Этический кодекс, <http://magnezit.ru/en/about/codeofethics/> и (на русском языке) <http://magnezit.lgg.ru/ru/about/code/>, был доступен 29 июля 2014г.

проявлений дискриминации по политическим, религиозным, национальным, гендерным и иным мотивам при приеме на работу, оплате труда, продвижении по службе [...]». Другим примером надлежащей практики может служить открытое акционерное общество – нефтегазовая компания РуссНефть, Кодекс деловой и корпоративной этики<sup>302</sup> которой, среди прочего, зиждется на принципе “знай своего контрагента”. Он направлен на то, чтобы “минимизировать риск деловых отношений с контрагентами, которые могут быть вовлечены в коррупционную деятельность” и “проводить изучение контрагентов на предмет наличия у них собственных антикоррупционных процедур и/или политик, их готовность соблюдать этические принципы и требования Компании, а также оказывать взаимное содействие для этичного ведения бизнеса и предотвращения коррупции; осуществлять мониторинг сделок с контрагентами на предмет соблюдения этических принципов и требований Компании; и прилагать разумно возможные усилия для включения в заключаемые Компанией договоры условий, направленных на предотвращение взяточничества, коррупции и легализации доходов, полученных незаконным путем”.<sup>303</sup>

Компания Сахалин Энерджи Инвестмент включила в свой Кодекс деловой этики<sup>304</sup> главу об основах политики в отношении прав человека.<sup>305</sup> Она содержит ссылки на основные инструменты в области прав человека (Всеобщую декларацию прав человека, основополагающие конвенции МОТ, Руководящие принципы ООН Предпринимательская деятельность в аспекте прав человека, принципы Глобального договора ООН, Стандарт 26000 «Руководство ISO о социальной ответственности и Добровольные принципы безопасности и прав человека»). Более того, основы политики предполагают не только признание прав человека, закрепленных в этих инструментах, но и требование, чтобы “все подрядчики и субподрядчики” были “обязаны соблюдать эту политику”. Кодекс также содержит главу об отмывании денег.<sup>306</sup> Кодекс требует, чтобы “Все работники [...] были ознакомлены и понимали вопросы прав человека на своих рабочих местах и политику компании в этом отношении”. Сахалин Энерджи также известна своей позицией

по продвижению принципа равных возможностей (“мы отвергаем незаконную дискриминацию при найме на работу в любом ее проявлении”; “Сахалин Энерджи отвергает преследования на рабочих местах”), своей политикой сигнализации о нарушениях и механизмом соответствующего реагирования (наличием контактного центра реагирования на сигналы), а также процедурой противодействия преследованию и дискриминации (наличием электронного адреса, “на который работники и заинтересованные лица могут сообщать о своих проблемах и возможных случаях потенциального несоблюдения этих принципов”).

Ресурсный центр по проблемам бизнеса и прав человека (НПО), будучи достаточно критичным по отношению к другим компаниям региона, высоко оценил практику работы Сахалин Энерджи:

“ Учитывая широко распространенный недостаток доступа к механизмам правовой защиты у жертв корпоративных нарушений, важно то, что российская фирма Сахалин Инвестмент Энерджи Компани лтд. разработала процедуру информирования/рассмотрения жалоб. Согласно данным, она предоставляет независимый канал, позволяющий сотрудникам, подрядчикам, поставщикам и их сотрудникам, партнерам по совместным предприятиям и членам сообщества поднимать любые вопросы, если они считают, что коммерческая деятельность компании оказывает негативное воздействие на местное население, окружающую среду или на качество жизни”.<sup>307</sup>

В своем докладе (июнь 2011 года) Специальный представитель ООН по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях г-н Джон Рагги отмечал, что Сахалин Энерджи была одной из четырех компаний в мире, которая осуществила пилотный проект по проверке практической применимости ряда принципов для функционирования эффективных внесудебных механизмов рассмотрения жалоб.<sup>308</sup> Сахалин Энерджи, по сообщениям, направила

302 Кодекс деловой и корпоративной этики ОАО - РуссНефть 2012 <[http://eng.russneft.ru/code\\_of\\_business\\_ethics\\_eng](http://eng.russneft.ru/code_of_business_ethics_eng)>, был доступен 29 июля 2014 г.

303 Там же.

304 <[http://www.sakhalinenergy.com/en/social\\_responsibility/human\\_rights.wbp](http://www.sakhalinenergy.com/en/social_responsibility/human_rights.wbp)>, был доступен 29 июля 2014 г.

305 <<http://www.sakhalinenergy.ru/media/7b6d27f5-a39d-4725-ac11-b35c799f455a.pdf>>, был доступен 29 июля 2014 г.

306 В ней говорится, что “сотрудники должны наводить соответствующие справки о происхождении всех средств или имущества, получаемого или приобретаемого компанией, а также о получателях денежных средств, перечисляемых любым способом во всех сделках, в которых сотрудники принимают участие”.

307 Ресурсный центр по вопросам бизнеса и прав человека, ‘Бизнес и права человека в Восточной Европе и Центральной Азии – Региональный брифинг’ (апрель 2013г.), <<http://business-humanrights.org/sites/default/files/media/documents/eeca-regional-briefing-final-apr-2013.pdf>>, а также <<http://business-humanrights.org/sites/default/files/media/documents/rus-regional-briefing-eeca-final.pdf>> был доступен 15 июля 2014г.

308 Caroline Rees, *Piloting Principles for Effective Company-Stakeholder Grievance Mechanisms: A Report of Lessons Learned*, A project conducted by the Corporate Social Responsibility Initiative on behalf of the Special Representative of the UN Secretary-General for Business and Human Rights (Harvard Kennedy School, 2011), <<http://business-humanrights.org/sites/default/files/media/documents/ruggie/grievance-mechanism-pilots-report-harvard-csri-jun-2011.pdf>>, был доступен 29 июля 2014 г.

г-ну Джону Рагги письмо, в котором высоко оценила его достижения в разъяснении ответственности корпораций за соблюдение прав человека, а также призыв в адрес компании по инкорпорированию Руководящих принципов в ее деятельность.<sup>309</sup>

Норильск Никель также принадлежит к числу компаний, Кодекс деловой этики которых содержит тщательно разработанную политику в области прав человека: *“компания видит свою обязанность в соблюдении прав человека в соответствии с Конституцией РФ, стандартами Международной организации труда и действующим законодательством стран присутствия. Компания строго придерживается принципа недопущения любых форм дискриминации, предоставляя каждому своему работнику равные возможности для реализации своих трудовых прав независимо от пола, возраста, расы, национальности, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника”*.<sup>310</sup> В том же кодексе утверждается, что *“Норильск Никель неукоснительно соблюдает все требования Трудового кодекса РФ, которые запрещают применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и/или опасными условиями труда, а также соблюдает нормы о недопущении труда женщин на работах с тяжелыми и опасными условиями труда в горнодобывающей промышленности. Руководствуясь положениями деклараций и конвенций международных организаций, Конституции РФ, компания полностью исключает возможность использования детского труда на своих предприятиях”*.

### 9.1.2. Обязательства предприятия в секторе логистики

Другая российская компания, четко сформулировавшая политику в области прав человека в своем Кодексе деловой этики, - Мед-Аспект, фирма-дистрибьютер медицинских препаратов и оборудования. Кодекс<sup>311</sup> этой компании провозглашал: *“[...] никто из наших сотрудников не подвергается дискриминации по признаку возраста, расы, происхождения, пола, сексуальной ориентации, инвалидности, политических взглядов, религиозных убеждений, семейного положения, физического или*

*умственного здоровья”*. Компания отвергала *“любое появление оскорбления человеческого достоинства и чести, распространение или демонстрацию материалов оскорбительного или дискриминационного характера”*. Компания признавала, что *“все работники пользуются основными правами человека, о которых они должны быть осведомлены. Эти права должны признаваться, соблюдаться и применяться ко всем работникам в равной степени. Никто не должен подвергаться физическому наказанию или быть объектом физического, сексуального, психологического и вербального преследования или насилия”*. В Кодексе было четко прописано, что *“принудительный труд, эксплуатация, рабство категорически запрещаются. Мед-Аспект поддерживает и соблюдает права человека и гарантирует, что в своей деятельности не нарушит права человека прямо или косвенно”*.

### 9.1.3. Недостаточный, по сравнению с другими отраслями, прогресс в строительном секторе

Как уже упоминалось выше, существуют другие, весьма отличающиеся примеры, свидетельствующие о практическом отсутствии упоминания о правах человека в обязательствах и кодексах компаний или ассоциаций компаний. Трудно определить, в какой степени недостаток внимания к проблемам защиты прав человека носит систематический характер в строительном и других секторах экономики, и влияет ли этот дефицит внимания на подверженность строительного сектора случаям подневольного труда и трудовой эксплуатации, связанным с торговлей людьми. Хартия строителей России,<sup>312</sup> принятая в 2007 году Ассоциацией строителей России, устанавливает свод этических принципов по развитию и совершенствованию саморегулирования в строительной области, развитию гражданского общества, осуществлению деятельности на основе принципов законности и добропорядочности, уважению прав и соблюдению интересов граждан, вкладывающих средства в строительство и приобретение жилья. Хартия призывает считать законность и нравственность в профессии строителей выше коммерческой выгоды; строить свои взаимоотношения с коллегами на основе взаимного уважения, дружбы, солидарности и взаимовыгодного сотрудничества; способствовать созданию высокого социального статуса профессии строителя; заботиться о повышении репутации строителя, принимать все меры для исключения любой деятельности, которая может ее дискредитировать. Таково содержание кодекса “зонтичной” ассоциации компаний строительного сектора на федеральном уровне.

309 Ресурсный центр по вопросам бизнеса и прав человека, “Бизнес и права человека в Восточной Европе и Центральной Азии – региональный брифинг” (апрель 2013г.).

310 Норильский Никель, *Взаимодействие с заинтересованными сторонами. Отчет о корпоративной социальной ответственности 2012 год*, стр. 84-86, <[http://www.nornik.ru/\\_upload/NN\\_20082013.pdf](http://www.nornik.ru/_upload/NN_20082013.pdf)>, был доступен 29 июля 2014 г.

311 < <http://www.med-aspect.ru/Doc/Kodeks.pdf> > был доступен 29 июля 2014 г. (более не доступен в связи, как сообщает Google, с прекращением деятельности юридического лица).

312 <<http://www.a-s-r.ru/tabid/272/Default.aspx>>, был доступен 29 июля 2014 г.

Сходные примеры в секторе строительства можно найти на местном уровне. В частности, Кодекс этики строительного бизнеса в Республике Марий Эл,<sup>313</sup> принятый в 2006 году, сосредоточивает внимание на этике взаимоотношений между инвесторами и другими сторонами в процессе строительства. Кодекс упоминает обязанность воздерживаться от любых действий, могущих дискредитировать профессию строителя вследствие низкого качества работы или нарушения условий договора. Как и в кодексе строителей федерального уровня, в нем не затрагиваются вопросы, связанные с условиями труда работников.

Учитывая уязвимость рабочих строительного сектора и принимая во внимание сообщения об эксплуатации и злоупотреблениях в отношении строителей, эти обязательства, как представляется, недостаточны.

Разумеется, их соблюдение имеет некий положительный эффект, но незащищенность работников (в особенности рабочих-мигрантов) требует повышенного внимания к правам человека. Накануне Олимпийских Игр в Сочи в 2014-ом году НПО Human Rights Watch сообщила о серьезных нарушениях трудовых прав в секторе строительства:

“*Рабочие-мигранты сообщали о том, что работодатели подвергали их целому ряду злоупотреблений и эксплуатации, включая: невыплату, несвоевременную или неполную выплату заработной платы; удержание документов, удостоверяющих личность, таких как паспорт и разрешение на работу; необеспечение трудового договора или несоблюдение его условий; принуждение к переработке при недостаточном отдыхе*”<sup>314</sup>

В свете этих обвинений и с учетом привлечения рабочих к строительству объектов к Чемпионату мира по футболу 2018 года в России, серьезные опасения были высказаны Международной Конфедерацией свободных профсоюзов и ее филиалами в России. Последние выражают опасения, что новые правила ФИФА (Международной федерации фут-

бола) могут привести к эксплуатации российских рабочих и мигрантов в период подготовки к Чемпионату мира 2018 года.<sup>315</sup>

В данном контексте доклад о положении в секторе строительства, опубликованный МОТ совместно с Европейским банком реконструкции и развития (ЕБРР) в 2009 году, содержал предположения о малой вероятности появления и выполнения нового кодекса деловой этики в строительном секторе. В принципе такой кодекс мог бы стать значительным шагом на пути предотвращения случаев принудительного труда. В докладе выражалось беспокойство по поводу того, что “*кодексы корпоративной ответственности, принятые в настоящее время в России, уделяют основное внимание ‘традиционным’ вопросам корпоративного управления, т.е. улучшению сотрудничества с акционерами и деловыми партнерами, а не насущным проблемам отношений с работниками (которые, по мнению компаний, решаются другими методами, в частности, посредством заключения коллективных договоров) [...] Кодексы часто являются по существу заявлениями о намерениях и не содержат четко выраженных обязательств или механизмов проверки соблюдения*”.<sup>316</sup>

Исследователи, собиравшие данные для доклада МОТ/ЕБРР, провели обзор мнений компаний сектора строительства относительно возможной пользы кодексов поведения для данной отрасли. “*Приблизительно три из десяти компаний полагают, что принятие кодексов деловой этики могут принести какую-либо пользу компаниям, принявших их*”.<sup>317</sup> Почти две трети сомневаются в возможности принятия общесекторального кодекса деловой этики (среди малых компаний это число составляет три четверти).

Комментируя, каким образом условия труда в секторе строительства могут способствовать торговле людьми, доклад отмечает: “*Несмотря на справедливость утверждений о том, что принудительный труд существует, в основном, в неформальном или нерегулируемом секторе рынка труда, он может оказывать воздействие на основные ком-*

313 <[314 Human Rights Watch, \*Гонки на износ: эксплуатация трудовых мигрантов в ходе подготовки к зимним Олимпийским играм в Сочи \(краткое содержание\)\* \(Февраль 2013 г.\), стр. 1. Human Rights Watch сообщает, что было задокументировано несколько случаев, когда работодатели применяли репрессии в отношении иностранных трудовых мигрантов, протестовавших против злоупотреблений, путем избивания их перед властями, что привело к высылке рабочих из России.](http://www.google.ru/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CBsQFjAA&url=http%3A%2F%2Fsoyuz.gsrme.ru%2Ffiles%2Fdocs%2Fbuild_codex.doc&ei=hx_YU_TBOMP-ygPe-4D4Dw&usq=AFQjCNGlplnAsRR4C14fYgZ7H8NHW7mBrQ&bvm=bv.71954034,bs.1,d.bGQ&cad=rjt>, был доступен 29 июля 2014 г.</a></p>
</div>
<div data-bbox=)

315 Ресурсный центр по вопросам бизнеса и прав человека, *Региональный брифинг по Восточной Европе и Центральной Азии* (май 2014 г.) сообщает, что принятое Думой в 2012 году постановление “*фактически позволяет ФИФА и ее партнерам, включая российские и многонациональные компании, устанавливать условия труда, не соответствующие российскому законодательству*”, <<http://business-humanrights.org/media/documents/eeca-regional-briefing-may-2014.pdf>>, был доступен 15 июля 2014 г.

316 ILO and the European Bank for Reconstruction and Development (EBRD), *Preventing Forced Labour Exploitation and Promoting Good Labour Practices in the Russian Construction Industry* (Geneva, 2009).

317 Там же.

паниии посредством сложных цепей поставок и нерегулярной занятости работников, в особенности рабочих-мигрантов, ставших жертвами торговли людьми. Там, где имеются случаи принудительного труда, они часто сопровождаются серьезными нарушениями основных трудовых прав”<sup>318</sup>

#### 9.1.4. Публичная отчетность компаний Российской Федерации о достигнутом прогрессе в выполнении своих обязательств

В то время как ежегодные отчеты компаний или другие сведения финансового характера являются установившейся практикой, отчетность по нефинансовым вопросам, таким как прогресс, достигнутый в ходе выполнения обязательств в области прав человека, обнаружится сравнительно недавно. РСПП сообщает, что с 2000 года получил 485 нефинансовых отчетов от 136 компаний, из которых 225 докладов уделяют особое внимание вопросам социального развития.<sup>319</sup> Вебсайт РСПП, посвященный отчетности по вопросам устойчивого развития, приводит перечень компаний, опубликовавших нефинансовые доклады и категории соответствующих тем (“окружающая среда”, “социальные проблемы”, “устойчивое развитие”, “комплексный подход” и “доклады о положении в индустрии”).

Основной вопрос нефинансовых отчетов касается усилий компаний по борьбе с коррупцией. В 2012-ом году РСПП, Торгово-промышленная палата Российской Федерации (ТПП России), Общероссийская общественная организация “Деловая Россия”, и ОПОРА России - Всероссийская общественная организация малого и среднего предпринимательства – подписали “Антикоррупционную Хартию российского бизнеса”<sup>320</sup>

Статья, опубликованная в 2009 году и посвященная проблемам нефинансовой отчетности российских компаний, отмечает относительную приоритетность различных аспектов, связанных с правами человека, в нефинансовых докладах. Главной темой являются трудовые отношения (упомянутые в более чем 90 процентах рассмотренных докладов), в то время, как право на безопасную окружающую среду упоминается в 30 процентах, а права коренных народов - лишь в 12 процентах докладов. Одна

из компаний сообщала о праве работников производить безопасную продукцию.<sup>321</sup> Автор статьи, Любовь Аленичева, отметила, что подобный подход соответствует требованиям, предъявляемым к отчетности как Глобальным договором ООН, так и требованиям Глобальной инициативы в области отчетности.<sup>322</sup>

Компании, публикующие отчетность по нефинансовым вопросам, таким образом, ограничиваются проблемами, представляющими, по их мнению, непосредственный интерес, и, соответственно, не предоставляют детальной информации по таким вопросам, как торговля людьми или принудительный труд. До сих пор не ведется отчетность в отношении инициатив в целях воздействия на поведение (и соблюдение прав человека) компаний в их цепях поставок. Некоторые отчеты содержат краткие заявления, утверждающие, что в их компаниях не наблюдается “случаев дискриминации” или что “принудительный и детский труд запрещены”. Вместе с тем, они не приводят никаких подробностей.<sup>323</sup> В очень редких случаях в отчетах признается, что определенным аспектам прав человека до сих пор не уделяется достаточного внимания.

Сравнение доступной информации о случаях принудительного труда и других нарушениях прав человека с данными вебсайта РСПП<sup>324</sup> (перечисляющими различные сектора промышленности и предприятия, работающие в каждом из них, а также принятые ими кодексы деловой этики), позволяет предположить, что случаи принудительного труда и другие злоупотребления в области прав человека встречаются сравнительно редко в секторах экономики, которые разделяют концепцию корпоративной социальной ответственности. Исключения составляют сектор строительства (включая жилищное строительство) и индустрия пищевой промышленности (в основном, малые предприятия), причем в обоих секторах по сравнению с другими достаточно широко используется труд

321 Любовь Аленичева, ‘Права человека в нефинансовых отчетах российских компаний’, Агентство социальной информации, *Бизнес и права человека: практическое пособие* (Москва, 2009 г.), стр. 93.

322 Более подробную информацию о рамках отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности см.: ‘Reporting Framework Overview’, <<https://www.globalreporting.org/reporting/reporting-framework-overview/Pages/default.aspx>>, был доступен 31 июля 2014 г.

323 См., например, сообщения из сектора строительства, в которых упоминаются параметры прав человека в деятельности компании и утверждается, что там отсутствуют случаи дискриминации, принудительного или детского труда, либо коррупции. (Новая городская инфраструктура Прикамья, Отчет о социальной и экологической ответственности 2012 г. <<http://www.youblisher.com/p/675464-Otchet-o-sotsialnoy-i-ekologicheskoy-otvetstvennosti-2012-g/>>, был доступен 29 июля 2014 г.

324 РСПП, Раздел 1: Стратегии, кодексы, политики, стандарты и концепции в области корпоративной ответственности’, <<http://www.rspp.ru/simplepage/134>>, был доступен 15 июля 2014 г.

318 Там же.

319 РСПП, ‘Руководство по отчетности в области устойчивого развития’, <<http://www.rspp.ru/simplepage/475>>, был доступен 29 июля 2014 г.

320 Хартия (на русском языке) была доступна 29 июля 2014 г. по адресу: <<http://media.rspp.ru/document/1/8/d/8db23446b6f50286ec4faa5a85023232.pdf>>. Хартия открыта для подписания любой компанией.

рабочих-мигрантов.<sup>325</sup> Наряду с этим, имеется много секторов, где не практикуется публичная отчетность о положении дел в сфере социальной ответственности (или же такие данные обнаруживаются крайне редко) и фактически отсутствуют кодексы поведения или другие обязательства в отношении соблюдения норм, касающихся условий труда или трудовых прав. К их числу относятся многие сектора, полагающиеся на использование дешевой рабочей силы и не стремящиеся применять высококвалифицированный труд и передовые технологии.<sup>326</sup> Среди них присутствуют сектора, отчеты которых позволяют предположить наличие случаев торговли людьми<sup>327</sup> и первоочередной задачей предприятий которых должно являться принятие мер по противодействию торговле людьми или принудительному труду (в их число входят такие сектора, как деревообрабатывающий, швейной промышленности, розничной торговли, ресторанного бизнеса, гостиничный сектор, строительная индустрия, сельское и лесное хозяйство). Вместе с тем, эти сектора имеют относительно немногочисленные деловые связи с компаниями из других регионов мира, где социальная корпоративная ответственность и обязательства бизнеса по соблюдению прав человека являются приоритетом.

Другие источники разделяют эту оценку. Например, Всероссийская организация качества, член Международного комитета корпоративной социальной ответственности, отмечала, что подавляющее большинство предприятий малого и среднего бизнеса в России «не имеют понятия о КСО. Их социальная ответственность ограничивается готовностью соблюдать законодательство, регулирующее социальные взаимоотношения».<sup>328</sup>

325 Среди секторов, тех, что в настоящее время ведут регулярную публичную отчетность о социальной корпоративной ответственности своих компаний, можно назвать следующие: сектор нефтегазовой промышленности, энергетики, горно-металлургическую промышленность, сектор машин и оборудования, химическую промышленность, нефтехимический сектор, парфюмерную промышленность, переработку продуктов питания, финансовые и страховые компании, индустрию строительства, дорожно-транспортный сектор.

326 В их число входят; деревообрабатывающий сектор, целлюлозно-бумажная промышленность, текстильная отрасль, пошив одежды и швейное производство, производство обуви, сектор телекоммуникаций, СМИ, розничная торговля, ресторанный бизнес, гостиничный сектор, сельское и лесное хозяйство и другие обслуживающие отрасли.

327 См.: МОТ, *Принудительный труд в современной России: нерегулярная миграция и торговля людьми*, Е. Тюрюканова (2005); Научный доклад Академии Генеральной прокуратуры России, *Противодействие торговле людьми в Российской Федерации* (2009), <[http://lib.znate.ru/pars\\_docs/refs/62/61646/61646.pdf](http://lib.znate.ru/pars_docs/refs/62/61646/61646.pdf)>, был доступен 1 августа 2014 г.; и 'Рабство XXI века – прямой эфир - Москва' Открытые слушания Общественной Палаты по развитию гражданского общества и правам человека при Президенте Российской Федерации 19 ноября 2012 года, <<http://top.oprf.ru/news/9577.html>>, был доступен 1 августа 2014 г.

328 Всероссийская организация качества, 'Корпоративная социальная ответственность', <<http://www.ksovok.com/text.php>>, был доступен 15 июля 2014 г.

## 9.2. Тенденции в некоторых других государствах региона

Правозащитные компоненты нефинансовых отчетов компаний, работающих в других постсоветских странах, в целом аналогичны. Так, например, наиболее часто упоминаемыми в нефинансовых отчетах украинских компаний проблемами, по сообщениям, являются: условия труда и развитие человеческого капитала, охрана окружающей среды, благотворительность, вопросы взаимодействия с местными общинами. При этом вопрос о правах человека затрагивается лишь косвенно.

### 9.2.1. Украина

Понятие корпоративной социальной ответственности получило широкое признание во многих постсоветских странах. В случае Украины, в исследовании, проведенном Евгенией Степаненко до событий конца 2013 – начала 2014 года на тему корпоративной социальной ответственности, отмечалось, что концепция (корпоративной социальной ответственности) и меры по ее претворению в жизнь были приняты некоторыми определенными категориями компаний. Автор характеризует их как «отделения многонациональных корпораций, имеющих международную корпоративную стратегию, включающую требование ко всем странам способствовать устойчивому развитию; [...] компании, которые осознают барьеры на пути долгосрочного развития рынка и предпринимают попытки превратить их в достоинства посредством механизмов КСО; в основном экспортно-ориентированные компании, заинтересованные в легитимации своих бизнесов на Западе, где корпоративная социальная ответственность давно стала правилом [...]; [...] компании, для которых «КСО является неотъемлемой частью стратегии связей с общественностью (PR) и способом повышения репутационного капитала»».<sup>329</sup>

В исследовании указывается, что «Правительство Украины само является крупным потребителем, что позволяет ему ввести КСО в качестве ведущего критерия при выборе компаний для исполнения государственных заказов. В индустрии строительства компании выигрывают тендеры на крупные проекты на основе соответствия компании нормам КСО и общей устойчивости».

Хотя некоторые корпорации и компании ограничили свое понимание корпоративной социальной ответственности соблюдением правовых форм (в

329 levgenia Stepanenko, *Corporate Social Responsibility in Ukraine* (Stockholm, 2012), <<http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:552583/FULLTEXT01.pdf>>, был доступен 15 июля 2014 г. Подробнее см. КСО Украины <<http://www.svb.org.ua/reviews/tendentsii-cho-dvizhet-cho-tormozit-kso-v-ukraine>>.



частности, уплатой налогов), которое они описали как “социально ответственное поведение”, исследование выявило определенный прогресс в сфере благотворительной деятельности, повышенное внимание к вопросам охраны окружающей среды, развитие партнерств и инициатив, направленных на выстраивание треугольника “бизнес – власть – общество” (в частности, посредством выработки предварительного варианта версии Национальной стратегии в области корпоративной социальной ответственности). В исследовании Степаненко выделяются проблемы, требующие первоочередного решения со стороны украинского бизнеса, в число которых не входят вопросы торговли людьми или принудительного труда (или другие конкретные вопросы в сфере трудового права, за исключением вопросов борьбы с проявлениями гендерного неравенства и дискриминации).<sup>330</sup>

Анализ, основанный на изучении украинских источников,<sup>331</sup> предлагает примеры компаний по информационным технологиям (ИТ), активно участвующих через отраслевую ассоциацию “ИТ-Украина” в решении проблемных вопросов в области образования и выстраивания системных партнерских отношений с университетами. Так, украинская компания СКМ (System Capital Management) сотрудничает с Британским Советом (British Council) в разработке профессиональных стандартов нового типа в ключевых для группы областях: горно-металлургический комплекс, энергетика, журналистика.

Более 30 университетов страны ввели курс КСО в качестве одной из опций для подготовки бакалавров по специальностям «экономика» и «управление организациями». В сентябре 2013 года по инициативе сети Глобального договора в Украине был проведен курс подготовки по проблемам бизнеса и прав человека для компаний в Киеве на тему о методах и путях осуществления корпоративной социальной ответственности при соблюдении прав человека и в соответствии с положениями *Руководящих принципов* ООН. Цель курса состояла в повышении осведомленности по таким темам, как важность соблюдения прав человека компаниями,

330 Там же. В исследовании отмечается: “Основными проблемами, стоящими перед КСО Украины, являются: повышение осведомленности общественности о понятии КСО и его принципах, борьба с гендерным неравенством, дискриминацией, борьба со СПИДом, туберкулезом, противодействие коррупции, защита биоразнообразия и лесов, борьба с эрозией почвы и загрязнением вод, повышение энергоэффективности” (Украинские компании потребляют в три раза больше энергии для производства продукции, по объему сопоставимой с продукцией, производимой компаниями Восточной Европы).

331 Такие, как Корпоративная социальная ответственность, Украина, <<http://sostav.ua/news/2012/04/23/9/48706/>>, был доступен 29 июля 2014 г.

угроза отдельных корпоративных рисков, связанных с правами человека, а также механизмы оценки воздействия и разработка стратегии.

Центр развития КСО, членами которого являются 21 украинская компания, стал национальным партнером КСО Европы (европейской сети КСО-ориентированных организаций).<sup>332</sup> Центр развития КСО установил партнерские отношения со Всемирным советом деловых кругов по вопросам устойчивого развития (расположенным в Женеве, Швейцария), что позволило ему представлять деятельность украинских компаний в области корпоративной социальной ответственности на международном уровне.

Метинвест, член Глобального договора ООН с 2010 года, был признан украинскими источниками в качестве социально ответственной компании, которая активно инвестирует в реализацию социальных, благотворительных и корпоративных программ страны. Кодекс этики компании<sup>333</sup> утверждает, что “Метинвест поощряет подрядчиков, поставщиков, консультантов следовать в своей деятельности принципам и положениям, изложенным в данном Кодексе этики”. Далее в документе уточняется: “Насколько это возможно, руководители должны быть уверены, что подрядчики, агенты, консультанты, поставщики и другие деловые партнеры придерживаются требований, аналогичных данному Кодексу этики”. Кодекс не допускает “использование оскорбительных, унижающих, агрессивных высказываний и шуток по поводу физических, расовых, национальных, гендерных, языковых, религиозных, политических и прочих отличий и особенностей”. Вопросы сексуального преследования рассматриваются в положении, запрещающем работникам “допускать намеки, жесты, высказывания откровенно сексуального или двусмысленно-

332 См., КСО Европы <<http://www.csr-ukraine.org/?lang=en>>. Был доступен 29 июля 2014 г.; а также Kontrakti.ua, Гвардия. Рейтинг социально ответственных компаний Украины – 2012, <<http://companies.kontrakti.ua/rankings/207-gvardiya-rejting-socialno-otvetstvennykh-kompanijukrainy-2012.html>>, был доступен 29 июля 2014 г. Список украинских компаний, по сообщениям этого обзора, добросовестно осуществляющих принцип корпоративной социальной ответственности, включает ДТЭК (основное внимание уделяется здравоохранению; образованию, культуре и спорту; а также созданию среды, благоприятной для бизнеса); Группу Систем Кэпитал Менеджмент (с упором на развитие персонала, обеспечение безопасности и здоровья работников; охрану окружающей среды и развитие инфраструктуры местных общин); Арселор Миттал – Кривой Рог; Киевстар, участник Глобального договора ООН с 2006 года (уделяет основное внимание проблемам устойчивого развития экономики, окружающей среды и социальной деятельности); Карлсберг – Украина и некоторые другие компании.

333 Принят в 2013 году и имеется также на английском языке <[http://www.metinvestholding.com/upload/metinvest/report/27/en\\_Code\\_of\\_Ethics\\_RUS.pdf](http://www.metinvestholding.com/upload/metinvest/report/27/en_Code_of_Ethics_RUS.pdf)>, был доступен 29 июля 2014 года, и на русском языке по адресу: <[http://www.metinvestholding.com/upload/metinvest/Code\\_of\\_Ethics\\_RUS.pdf](http://www.metinvestholding.com/upload/metinvest/Code_of_Ethics_RUS.pdf)>.

го содержания”, а также “распространять изображения, фото и другие материалы унижающего или дискриминирующего характера, оскорбляющие честь и достоинство человека”. Кодекс признает неприемлемой дискриминацию “по расовой, национальной, гендерной, языковой, религиозной и политической принадлежности, социальному статусу, роду занятий, месту проживания”, равно как и любую другую форму дискриминации и любые нарушения прав человека в целом.

Компания Карлсберг Украина (Carlsberg Ukraine) являлась объектом тематического исследования в работе Степаненко. По сообщениям, компания проводит политику, запрещающую любую форму принудительного труда, включая труд в счет погашения долговых обязательств, а также в счет оплаты профессионального обучения, равно как и рабский труд или торговлю людьми. В компании ни при каких обстоятельствах не допускается использование детского труда.<sup>334</sup> Политика в области трудовых прав и прав человека призвана защитить работников Карлсберг Украина от какого-либо физического, словесного, сексуального или психологического домогательства, угроз или насилия на рабочем месте как со стороны коллег, так и со стороны руководителей. По имеющейся информации, компания соблюдает нормы рабочего времени и сверхурочных работ в соответствии с действующим законодательством Украины и гарантирует всем сотрудникам право на отпуск и обеспечивает бесплатной медицинской страховкой и другими правами.

По сообщениям Совета предпринимателей «США – Украина», компания, являющаяся частью Группы Карлсберг, Славутич, занималась вопросами, касающимися возможных случаев эксплуатации со стороны других компаний в своей цепи поставок, приняв в этой связи кодекс поведения для поставщиков.<sup>335</sup> Кодекс предусматривает несколько обязательных требований, которые партнеры по бизнесу обязаны выполнять, включая соблюдение условий труда и прав человека (требования в отношении условий труда), производственной гигиены и безопасности труда, охраны окружающей среды, деловой этики и прозрачности бизнеса. Еще одним обязательным требованием является отказ от участия поставщиков в любой форме коррупции, вымогательства, хищений или любых других спо-

собов незаконного влияния на должностных лиц и/или суды. Одно из ключевых положений кодекса также предусматривает соблюдение компаниями поставщиков требований законодательства Украины, в особенности в сфере действующего налогового законодательства.

Другая пивоваренная компания, Корпорация Оболонь, опубликовала пять ежегодных отчетов об устойчивом развитии и в 2012 году утвердила Кодекс этики, включающий принципы политики компании в области прав человека и гендерного равенства.<sup>336</sup> Гендерный план, разработанный компанией Оболонь, предусматривает конкретные меры по обеспечению равных возможностей для работающих в компании мужчин и женщин.

Компания, действующая в информационно-коммуникационном секторе, МТС Украина, приняла Кодекс делового поведения и этики<sup>337</sup>, гарантирующий персоналу компании свободу от любой дискриминации, касающейся всех аспектов трудовой деятельности, обучения, повышения по службе, мер дисциплинарного характера и т.д. Он также предусматривает защиту от дискриминационного, оскорбительного или презрительного поведения и других форм притеснения. Он обеспечивает безопасные условия труда и соблюдение всех государственных норм в сфере отношений между работодателем и работником. Кодекс подтверждает полный запрет на использование детского и принудительного труда.

Хотя некоторые кодексы деловой этики содержат упоминание о запрете принудительного труда, по-видимому, не имеется доступной информации о наличии систем, предусматривающих проверку соблюдения таких запретов (и, в более широком плане, компании публикуют мало данных о мерах, принятых для осуществления своих обязательств). Как и во многих странах, компании, по всей вероятности, исходят из предположения, что “это случается за границей, а не у нас”, в связи с чем введение надежных методов осуществления не считается необходимым.

Данные, собранные по вопросам корпоративной социальной ответственности и кодексам деловой этики в Украине, относятся к периоду, предшествующему драматическим событиям декабря 2013 года и далее, которые, несомненно, сказались на

334 Трудові Права Та Права Людини, <[http://en.carlsbergukraine.com/images/resources/labour%20rights\\_ua\\_preview.pdf](http://en.carlsbergukraine.com/images/resources/labour%20rights_ua_preview.pdf)>, был доступен 29 июля 2014 года.

335 US-Ukraine Business Council, ‘Slavutich Adopts Code of Conduct for Suppliers’, 30 June 2011, <<http://www.usubc.org/site/corporate-social-responsibility-csr/corporate-social-responsibility-csr-150>>, был доступен 29 июля 2014 года.

336 Obolon Public Stock Corporation, *On the Way to Sustainable Development*. Sustainability Report 2013 (Kyiv, 2013); see also, <<http://obolon.ua/eng/corporate-responsibility/staff>>, был доступен 29 июля 2014 г.

337 <[http://company.mts.com.ua/eng/code\\_ethic\\_business.php](http://company.mts.com.ua/eng/code_ethic_business.php)>, был доступен 29 июля 2014 г.

предпринимательской деятельности в затронутых конфликтом районах. С учетом этого, особенно актуальными являются указания *Руководящих принципов ООН: “Некоторые грубейшие нарушения прав человека с участием предприятий совершаются в период конфликта, когда ведется борьба за контроль над территорией, ресурсами или над самим правительством”*<sup>338</sup> и *“Некоторые оперативные условия, например затронутые конфликтом районы, могут повышать риск того, что предприятия становятся соучастниками грубых нарушений прав человека, совершенных другими субъектами (например, силами безопасности)”*<sup>339</sup> В сложившейся ситуации Центр развития КСО собрал в июне 2014-го года представителей 60 работающих в Украине компаний для обсуждения возможных последствий вооруженного конфликта для работающих в затронутых конфликтом районах. Представители приняли 33 рекомендации, одна из которых касается проблем ведения бизнеса в опасных условиях, но в целом они не фокусируются на проблемах принудительного труда и торговли людьми.<sup>340</sup>

### 9.2.2. Беларусь

Доступная информация о прогрессе, достигнутом Беларусью в сфере продвижения принципов корпоративной социальной ответственности, в целом, носит достаточно ограниченный характер.<sup>341</sup> Хартия корпоративной и деловой этики<sup>342</sup>, принятая в 2004 году четырьмя организациями (Конфедерацией промышленников и предпринимателей [нанимателей] Беларуси, Белорусской научно-промышленной ассоциацией, Союзом нанимателей Беларуси и Союзом некоммерческих ассоциаций), исходит из того, что развитие эффективной рыночной экономики требует построения общества, основанного

338 Комментарий к Руководящему принципу 7. См. Совет ООН по правам человека, Доклад Специального докладчика Генерального секретаря по вопросу о транснациональных корпорациях и других предприятиях, Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека: осуществление рамок ООН в отношении “защиты, соблюдения и средств правовой защиты”, A/HRC/17/31 (21 марта 2011г.).

339 Комментарий к Руководящему принципу 23.

340 33 Recommendations for Social Responsibility in Conflict Times, разработанные участниками дискуссии на тему “КСР в период вооруженных конфликтов”, организованной Центром развития КСО, <<http://csr-ukraine.org/en/news/social-responsibility-in-conflict-times-businesses-look-for-joint-solutions/>>, был доступен 29 июля 2014 г.

341 Свежую информацию общего характера по данному вопросу можно найти в статье, сравнивающей подходы к корпоративной социальной ответственности в Беларуси и соседней Литве. См., Danuta Diskiene and Jovita Seiliute, ‘Corporate social responsibility: comparative analysis of the state of play in Lithuania and Belarus’, in *Ekonomika* (2012), Vol. 91(3), <<http://www.vu.lt/leidyba/dokumentai/zurnalai/EKONOMIKA/Ekonomika%2091%203/129-146.pdf>>, был доступен 30 июля 2014 г. Авторы статьи утверждают, что компании Беларуси располагают весьма ограниченной информацией по данной проблеме из СМИ страны.

342 <<http://www.br.minsk.by/index.php?article=21190>>.

на верховенстве права, наряду с созданием устойчивой системы корпоративных взаимоотношений на базе принципов равенства и добросовестной конкуренции.<sup>343</sup> Хартия провозглашает приверженность общепризнанным моральным ценностям и нормам этики и представляет собой добровольное обязательство руководствоваться принципами корпоративной этики. Хартия призывает к тому, чтобы вести общественную и предпринимательскую деятельность, основываясь на принципах честности, добросовестности и справедливости, способствовать укреплению равенства различных форм собственности (государственной или частной), не использовать формальные процедуры для достижения целей, не совместимых с нормами корпоративной этики, и отказаться от совершения действий, направленных на усиление социальной напряженности в обществе. В соответствии с Хартией, компании должны вносить вклад в развитие социальных партнерств, заботиться о поддержании деловой репутации, поощрять партнеров к поиску путей разрешения конфликта интересов, решению проблем охраны окружающей среды и урегулированию социальных конфликтов, а также оказывать всестороннюю поддержку коллегам по деловому сообществу, испытывающим трудности, и т.д.

Недавнее исследование, проведенное в Беларуси, предоставляет обновленную информацию.<sup>344</sup> Работа основывается на исследованиях 2008 и 2011-го годов, касающихся основных форм корпоративной социальной ответственности в Беларуси, мотивов компаний, принимающих добровольные обязательства, региональных особенностей, а также потенциала для дальнейшего развития. Авторы отмечают, что корпоративная социальная ответственность все еще воспринимается компаниями в первую очередь как благотворительность, добровольные взносы в целях развития, соблюдение национального законодательства, продвижение кадровой политики и охрана окружающей среды. Тем не менее, исследование отмечает и положительные сдвиги. В частности, все большее число компаний публикуют публичные отчеты о деятельности в рамках корпоративной социальной ответственности.

### 9.2.3. Выработка единого подхода на Южном Кавказе (Армения, Азербайджан и Грузия)

Намного более конкретными в плане предотвращения принудительного труда и торговли людьми являются кодексы, подготовленные национальными

343 The Need for Ethics (2004), <<http://www.br.minsk.by/index.php?article=21190>>, был доступен 29 июля 2014г.

344 В. Симхович, Е. Данилова, С. Романова *Социальная ответственность современного белорусского бизнеса* (Минск, 2012 г.).

организациями работодателей трех стран региона Южного Кавказа в рамках двух региональных проектов, координатором которых выступила МОТ (в партнерстве с ОБСЕ).<sup>345</sup> Проекты, завершённые в 2011 году, были призваны содействовать постепенному сокращению торговли людьми в этих странах посредством наращивания потенциала и расширения прав и возможностей.

МОТ оказала техническое содействие в развитии руководящих принципов кодексов, которые предполагалось принять организациями работодателей региона в целях борьбы с торговлей людьми и принудительным трудом. Совместно с организациями работодателей МОТ провела региональный практический семинар для организаций работодателей Южного Кавказа и стран назначения на тему о стратегиях противодействия торговле людьми и принудительному труду. Вслед за этим был проведен ряд семинаров в каждой из стран. Кодексы поведения работодателей, принятые с целью предотвращения торговли людьми и принудительного труда, содержат некоторые положения, общие для всех стран региона, и в то же время учитывают национальные особенности каждой страны. Положения включают введение, в котором говорится, что кодекс, основанный на национальном законодательстве и международных документах, не заменяет национальное законодательство, но является добровольным инструментом в рамках продвижения частных инициатив, дополняющих и обеспечивающих поддержку соблюдения закона. Кодексы можно также охарактеризовать как механизм управления, служащий для оказания содействия работодателям в их усилиях по эффективному предотвращению принудительного труда и торговли людьми в своей деятельности. Кодексы формулируют руководящие принципы, такие как соблюдение законов, предотвращение принуждения в сфере занятости (свободный выбор работы, право на прекращение трудовых отношений, политика, исключающая любую угрозу или насилие, преследования и запугивания, принуждения в вопросе выплаты заработной платы, включая долговую кабалу). В кодексе рассматриваются вопросы торговли людьми и трудовой миграции (миграция в поисках занятости, отсутствие дискриминации при найме на работу рабочих-мигрантов), удержание документов и другие злоупотребления (например, в

кодексах четко указывается, что за трудоустройством с работников не должна взиматься плата в прямом или косвенном виде). Кодексы обязывают работодателей – членов организации работодателей, подписывающей кодекс, заключать письменный договор с работниками на понятном для них языке, который содержал бы описание их трудовых прав, в том числе с указанием заработной платы, длительности рабочего дня и условий прекращения трудового договора. Предполагается, что осуществление кодексов будет обеспечиваться положениями, интегрированными в политику базисной системы управления и практику работы компаний, поддерживающих эту политику, наряду с широкой осведомленностью о положениях кодекса, соответствующими программами обучения по их применению, а также наличием механизма подачи жалоб и претензий.

В 2010 году Ассоциация работодателей и предпринимателей Грузии (ГАРиП) приняла Кодекс поведения по предотвращению торговли людьми и принудительного труда.<sup>346</sup> Кодекс был разработан Ассоциацией работодателей и предпринимателей в сотрудничестве с МОТ и организациями работодателей Грузии. Сообщалось, что он открыт для подписания любыми заинтересованными работодателями и предпринимателями, но до сих пор, по-видимому, не опубликовано никакой информации, показывающей, сколько работодателей подписало Кодекс, равно как не имеется информации по его воздействию на работников.

В Армении Кодекс поведения работодателей был подписан в 2011 году.<sup>347</sup> Он был подготовлен Республиканским союзом работодателей при активных консультациях с МОТ в рамках регионального проекта для региона Южного Кавказа. Кодекс содержит положение об обязательном заключении трудового соглашения в письменном виде. Кодекс подписали Союз работодателей Армении и 15 частных работодателей. Тем же Союзом работодателей был принят План действий на 2013 год, содержащий главу о проблемах миграции и торговли людьми.<sup>348</sup> План действий являлся частью проекта Союза работодателей “Борьба с эксплуатацией человека и торговлей людьми”, который осуществлялся в период с 2013 по 2015 год. По сообщениям,

345 Два проекта под названием “Развитие комплексной стратегии противодействия торговле людьми в Армении, Азербайджане и Грузии” (2007-2009) и “Укрепление всеобъемлющей стратегии противодействия торговле людьми в Армении, Азербайджане и Грузии” (2010-2011). Оба проекта осуществлялись МОТ совместно с другими международными организациями (первый из них совместно с ОБСЕ и Международным центром по развитию миграционной политики (МЦРПМ), а второй совместно с ОБСЕ, МЦРПМ и МОМ). С общей информацией о первом проекте можно ознакомиться по адресу: <[http://www.ilo.org/sapfi/Projects/WCMS\\_082035/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/sapfi/Projects/WCMS_082035/lang-en/index.htm)>, был доступен 30 июля 2014 г.

346 ILO, ‘Employers’ Code of Conduct on Trafficking in Human Beings and Forced Labour signed in Georgia’, 7 December 2010, <<http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/news/2010/1207.htm>>, был доступен 30 июля 2014 г.

347 ILO, ‘Employers’ Code of Conduct signed in Armenia’, 3 February 2011, <<http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/news/2011/0203.htm>>, был доступен 29 июля 2014 года.

348 The Republican Union of Employers of Armenia (RUEA), *Action Plan 2013* (December 2012), <[http://www.unece.org/fileadmin/DAM/ceci/icp/Review/Studies/RUEA\\_Action\\_Plan\\_2013\\_English.pdf](http://www.unece.org/fileadmin/DAM/ceci/icp/Review/Studies/RUEA_Action_Plan_2013_English.pdf)>, был доступен 30 июля 2014 года.

проект содержал положения, касающиеся вопросов трудовой миграции, а также улучшения некоторых аспектов работы частных агентств занятости.

Региональный проект должен был привести к принятию кодекса поведения для организаций Национальной конфедерации предпринимателей (работодателей) Азербайджана и предусматривал проведение рабочих семинаров в Баку и других местах. На момент завершения проекта в 2011 году обсуждение проекта кодекса все еще продолжалось. В этот же период международные организации, включая МОТ, выражали обеспокоенность относительно ситуации с 700 рабочими-мигрантами из стран Юго-Восточной Европы, которые, по сообщениям, подвергались принудительному труду на строительных площадках Азербайджана.<sup>349</sup>

#### 9.2.4. Молдова

По имеющейся информации, значительное число молдаван, уехавших за границу в поисках работы, стали жертвами торговли людьми.<sup>350</sup> Глобальный договор ООН начал осуществляться в Молдове в 2006 году, а уже к 2010 году ПРООН сообщила о 57 организациях-членах договора в стране. Вместе с тем, социальный аспект предпринимательской деятельности был, в основном, сосредоточен на борьбе с использованием детского труда, а не на разработке кодексов или обязательств работающих в Молдове компаний, что, возможно, позволило бы сократить число случаев торговли людьми. Это, по-видимому, связано с представлением о том, что вербовка жителей Молдовы, чей труд эксплуатируется за рубежом, осуществляется преступными элементами, а не легальным бизнесом, как, например, зарегистрированные частные агентства по трудоустройству.

Что касается использования детского труда, то Национальная федерация патроната сельского хозяйства и пищевой промышленности Молдовы (FNPAIA), по имеющейся информации, выступила с инициативой, направленной на то, чтобы все компании-члены ассоциации, которые потенциально

349 См. Доклад Комитета экспертов [МОТ] по применению конвенций и рекомендаций, Международная конференция труда, 100-я сессия, 2011 г., стр. 219. Доклад содержит подробную информацию о случае предположительной вербовки рабочих из ряда стран для работы в Азербайджане. В июне 2014 года в отношении тринадцати лиц в Боснии и Герцеговине были выдвинуты обвинения в совершении правонарушений, связанных с этим случаем (see 'Žrtve iz BiH vodili u Azerbejdžan, eksploatisali i držali u necovjecnim uvjetima', 27 June 2014, <<http://www.klix.ba/vijesti/bih/zrtve-iz-bih-vodili-u-azerbejdžan-eksploatisali-i-držali-u-necovjecnim-uvjetima/140627009>>, был доступен 6 августа 2014 года).

350 См.: OSCE OSR CTHB, *Report by OSCE Special Representative and Co-ordinator for Combating Trafficking in Human Beings, following her visit to the Republic of Moldova, 31 October – 3 November 2011*, SEC. GAL/147/12 (19 July 2012).

могли бы использовать детский труд, знали и понимали требования национального законодательства страны, а также ознакомились с наилучшей практикой на международном уровне. При содействии МОТ был разработан и в 2007 году принят Кодекс поведения для работодателей по искоренению наихудших форм детского труда в сельском хозяйстве и пищевой промышленности.<sup>351</sup> Кодекс обязал Национальную федерацию патроната создать Специальный комитет, включающий группу мониторинга, в которую входили бы представители всех компаний-членов Федерации патроната. Комитет должен нести ответственность за мониторинг соблюдения положений Кодекса поведения каждой из компаний-членов посредством проведения выборочных проверок группой проверки. Кодекс также содержал положения о мерах по исправлению положения, которые обязана принимать каждая организация, которая, если это обнаруживалось, использовала детский труд в обстоятельствах, противоречащих Кодексу.<sup>352</sup> Это и есть наглядный пример обязательства по соблюдению предусмотренных стандартов, подкрепленного системой проверки и дополнительными обязательствами в отношении мер по исправлению положения, которые соответствуют международно признанным правам человека (избегать причинения вреда эксплуатируемому лицу и признать наилучшее обеспечение интересов ребенка первостепенной задачей).

#### 9.2.5. Особое внимание к положению детей в Центральной Азии: Казахстан и Узбекистан

Подобно другим странам Центральной Азии, Казахстан столкнулся с критикой в связи с применением детского труда на сельскохозяйственных работах, поэтому проблеме детского труда уделялось больше внимания по сравнению с вопросами принудительного труда или торговли людьми.<sup>353</sup>

351 С Кодексом можно ознакомиться по адресу: <[http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/projects/code\\_conduct\\_en.pdf](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/projects/code_conduct_en.pdf)>, был доступен 5 августа 2014 года.

352 Часть 6 Кодекса 'осуществление и проверка' предусматривает, что "В случае, если Группа по наблюдению устанавливает, что работодатель использует наихудшие формы эксплуатации детского труда, необходимо обязать работодателя принять неотложные меры по исправлению ситуации на основе наилучшего обеспечения интересов ребенка. Группе по наблюдению не следует требовать от работодателя немедленного удаления ребенка из этих условий, но прежде рассмотреть вопрос о его дальнейшей судьбе. Работодатель должен найти приемлемое решение с учетом возраста ребенка, социального положения, образования. Все меры должны быть направлены на улучшение, а не ухудшение положения ребенка".

353 О сообщениях, касающихся принудительного и детского труда и последующих мерах по исправлению ситуации, см.: Human Rights Watch, "Адский труд". Эксплуатация трудовых мигрантов на табачных плантациях в Казахстане (2010 г.); and Verité, *Farm Level Assessment of Adherence to PMI GAP [Good Agriculture Practices] Standards in Kazakhstan* (April 2011), Report to Philip Morris International, <[http://www.verite.org/sites/default/files/images/Verite\\_Report\\_for\\_PMI\\_on\\_Kazakhstan-2\\_May\\_2011.pdf](http://www.verite.org/sites/default/files/images/Verite_Report_for_PMI_on_Kazakhstan-2_May_2011.pdf)>.

Правительством Казахстана, организациями работодателей и рабочими объединениями было подписано рамочное соглашение на период 2009 – 2011 годов, а также приняты обязательства по секторам экономики и на региональном уровне, касающиеся противодействия использованию детского труда. Казахстан также заключил соглашение о техническом сотрудничестве с Международной программой МОТ по упразднению детского труда (ИПЕК/МОТ).<sup>354</sup> По сообщениям, в августе 2012 года Министерство образования и науки Казахстана издало постановление, разрешающее детям рабочих-мигрантов, включая сезонных работников, посещать образовательные заведения на равных правах с гражданами Казахстана. Это положение должно способствовать предотвращению случаев применения принудительного труда по отношению к детям рабочих мигрантов.

Как и в других странах, МОТ содействовала внедрению Системы контроля над применением детского труда (CLMS). Цель проведения контроля – выявление работодателей, использующих детский труд, и детей, рискующих быть завербованными, проведение общей оценки связанных с этим рисков и опасностей, направление детей в соответствующие службы и использование других возможных вариантов проверки того, чтобы детей, занятых на неподобающих работах, забирали с таких рабочих мест. Кроме того, такой контроль направлен на выявление и оказание противодействия коренным причинам вовлечения детей в работы с использованием детского труда.

Как и в Молдове, работодатели Казахстана сыграли решающую роль, например, в разработке планов действий по решению проблем детского труда в секторе выращивания овощей и табака в районе Алматы. Проведение консультаций среди работодателей и предпринимательских организаций (Конфедерация казахстанских работодателей и производителей товаров широкого потребления, а также Союз экспортеров Казахстана) при поддержке азиатско-американского партнерства привело к публикации справочного руководства для работодателей о методах борьбы с использованием детского труда.<sup>355</sup>

В Главе 3 были кратко изложены некоторые из проблем, с которыми столкнулся Узбекистан в резуль-

тате появившихся сообщений о том, что детей принуждают собирать хлопок. В главе также шла речь о сотрудничестве соответствующих государственных органов Узбекистана с МОТ в рамках мониторинга случаев детского труда в период сбора урожая хлопка в 2013 году. Рассчитанная на три года программа технического сотрудничества, подписанная МОТ и властями Узбекистана в апреле 2014 года в качестве части страновой программы МОТ по обеспечению достойной работы (DWCP), предполагает *“проведение, совместно с организациями работодателей, обсуждений за круглым столом в целях повышения осведомленности работодателей о проблемах принудительного труда”*.<sup>356</sup>

### 9.3. Заключительные замечания в отношении рассматриваемого региона

Помимо задач своей основной предпринимательской деятельности и получения прибыли (или работы без убытков), приоритеты частных компаний в отношении социальной ответственности, по-видимому, определяются их владельцами (часто акционерами, иногда государством), потребителями или другими компаниями, приобретающими их продукцию или услуги, государственной политикой и, в определенной степени, более широким общественным мнением. Таким образом, нет ничего удивительного в том, что, например, компании, работающие в Российской Федерации, уделяют больше внимания проведению антикоррупционных мер, чем борьбе с торговлей людьми. Не вызывает удивления и то, что компании различных секторов экономики постсоветских государств, поддерживающие концепцию “бизнес и права человека” и разделяющие принципы корпоративной социальной ответственности, чаще оказываются высокотехнологичными предприятиями. Они не зависят от дешевой рабочей силы. Кроме того, принципы КСО продвигают компании, имеющие постоянные деловые контакты с партнерами из Северной Америки и Западной Европы.

Как правительства, так и межправительственные организации несут ответственность за изменение климата в различных секторах экономики, где компании не до конца осознают свою ответственность в отношении соблюдения прав человека. В частности, правительства и международные организации могут поощрять компании тех секторов, где нарушения трудовых прав фиксируются особенно часто, к осуществлению активных профилактических

354 См.: ILO-IPEC Contributions to Eliminate the Worst Forms of Child Labour in Kazakhstan, 2005 – 2013, ILO IPEC (Almaty, 2013), and (US) Department of Labor, ‘Social Programs to Eliminate or Prevent the Worst Forms of Child Labor’, <<http://www.dol.gov/ilab/reports/child-labor/kazakhstan.htm#programs>>, были доступны 29 июля 2014 г.

355 Quick Reference Guide for Employers. How employers can eliminate child labour, <<http://www.krrk.kz/broshurad.html>>, был доступен 29 июля 2014 года.

356 МОТ, Страновая программа достойного труда в Республике Узбекистан на 2014 -2016 гг. (апрель 2014г.), <[http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/countries/files/dwcp\\_uzb\\_2014\\_2016\\_en.pdf](http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/countries/files/dwcp_uzb_2014_2016_en.pdf)>, был доступен 30 июля 2014 года.

мер по противодействию подобным злоупотреблениям, особенно в случае торговли людьми и принудительного труда.

В данном докладе приводились многочисленные соответствующие рекомендации, содержащиеся в публикациях международных организаций. Например, доклад ПРООН содержит следующую рекомендацию: *“В отношении проблемы принудительного труда компаниям необходимо разработать процедуры проверки, основанные на сотрудничестве с профсоюзами и неправительственными организациями – таким образом можно получить исчерпывающую информацию о зачислении на работу и условиях труда на конкретном предприятии”*.<sup>357</sup> В том же докладе высказывается замечание относительно того, что *“по мнению международных организаций, пункт об искоренении детского и принудительного труда должен являться корпоративным принципом, который следует включать во все договоры с партнерами и субподрядчиками. Этим принципом необходимо руководствоваться при мониторинге трудовой практики партнеров и поставщиков”*.<sup>358</sup>

Поскольку Россия являлась одним из пяти авторов резолюции Совета по правам человека ООН (июнь 2011 г.), утвердившей *Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека*<sup>359</sup>, дальнейшие шаги по продвижению политики бизнеса в плане прав человека были бы вполне логичными. Кроме того, Россия, в числе других стран, была инициатором резолюции Совета по правам человека ООН, утвердившей мандат Специального представителя Генерального секретаря ООН по вопросам предпринимательской деятельности и правам человека. В этом контексте страновой визит в Россию Рабочей группы по вопросу о правах человека и транснациональных корпораций и других предприятиях (визит был запланирован, но перенесен в 2013 году на другой срок) мог бы предоставить хорошую возможность в плане пропаганды и осуществления *Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека*. Он мог бы послужить и хорошей основой для подготовки национального плана действий по оказанию содействия и реализации *Руководящих принципов*. Те же рекомендации могли бы использоваться другими постсоветскими государствами, особенно странами, участвующими в Глобальном договоре ООН. Более конкретные

рекомендации, затрагивающие проблемы искоренения принудительного труда и торговли людьми, были приняты всеми государствами-участниками ОБСЕ, включая страны СНГ, в 2013 году (в дополнение к различным решениям Совета министров ОБСЕ, составляющим политические обязательства по борьбе с торговлей людьми). Данные рекомендации и решения признают важнейшую роль частного сектора как партнера в усилиях, направленных на то, чтобы положить конец торговле людьми и всем формам современного рабства.

<sup>357</sup> Агентство социальной информации. *Российский бизнес и Глобальный договор ООН. Практика социальной ответственности* (2007), стр. 14.

<sup>358</sup> Там же.

<sup>359</sup> Наряду с Аргентиной, Индией, Нигерией и Норвегией.

## ГЛАВА 10. ИЗВЛЕЧЕННЫЕ УРОКИ И ВЫРАБОТКА КРИТЕРИЕВ НАИЛУЧШЕЙ ПРАКТИКИ

Как было продемонстрировано в четырех предыдущих главах, существует огромное количество рекомендаций для компаний, которые стремятся не допустить случаев торговли людьми на своих рабочих местах или в производственно-сбытовых цепях. Действительно, серьезным вызовом, стоящим перед компаниями, работающими в государствах-участниках ОБСЕ и намеренными придерживаться принципа должной заботы о соблюдении прав человека или гарантировать недопущение случаев торговли людьми, является производящий глубокое впечатление объем рекомендаций по данной проблеме. В то же время стратегия, основанная на использовании лишь ревизоров для проверки соблюдения добровольных кодексов деловой этики, давно подвергается яростной критике. Количество оппонентов данной стратегии возросло еще больше в результате трагической гибели людей на нескольких фабриках южно-азиатского региона в 2012 и 2013 годах, даже несмотря на то, что не было представлено каких-либо публичных доказательств, что погибшие работники швейных фабрик являлись жертвами торговли людьми.

### 10.1. Основной вызов для кодексов деловой этики: соблюдение и проверка

Выступая по поводу катастрофы в Rana Plaza в 2013-ом году, представитель НПО, занимающейся вопросами корпоративной социальной ответственности, суммировал вызовы, брошенные традиционному подходу, которого придерживаются западные компании розничной торговли, в следующих десяти замечаниях:

1. **“Кодексы поведения не действуют.**
2. **Торговые марки не могут прикрываться своими поставщиками.**
3. **Торговые марки не могут прятаться за отраслевыми инициативами.**
4. **Обеспечение малоимущих более высоким доходом не может служить оправданием ужасающих условий труда.**
5. **Трагедию нельзя рассматривать в отрыве от коррупции.**
6. **Работники являются важной частью процесса урегулирования.**

7. **Существует явная нестыковка между работой департаментов по вопросам исполнения и процессом закупок.**
8. **Ответственные компании должны объяснить нам, почему они работают в Бангладеш.**
9. **Правила торговли должны благоприятствовать развивающимся странам, но при этом защищать права человека.**
10. **В настоящее время мы переживаем поворотный момент”<sup>360</sup>**

Автор считает, что “поворотный момент” должен служить “тревожным звонком” как для бизнеса, так и для потребителей, платящих низкие цены за импортную одежду. Эта ситуация, как утверждает автор, требует от компаний публичных разъяснений по поводу их возможности продавать одежду по столь низким ценам (без того, чтобы такие цены неизменно не приводили к злоупотреблениям). Проблемой для компаний, готовых взять на себя обязательство по соблюдению прав человека (или, в частности, предотвращению использования принудительного труда), является тот факт, что главный метод соблюдения оказался дискредитированным, но еще не заменен другим, заведомо более эффективным механизмом.

Тем не менее, некоторые выводы из полученных уроков уже ясны. Важно, чтобы процедуры, используемые для проведения политики должной заботы о правах человека и проверке соблюдения, учитывали национальный контекст и обстоятельства функционирования компании на различных уровнях – как многонациональных компаний, так и предприятий среднего и малого бизнеса. Это не означает, что компании в некоторых странах могут заявлять, что концепция независимой проверки или инспекции чужды их национальной традиции. Скорее это предполагает, что процедуры соответствия не должны обязательно основываться на модели, разработанной многонациональными корпорациями или компаниями, базирующимися в Северной Америке или Западной Европе (хотя на настоящий момент в других регионах независимых моделей обеспечения соответствия не создано). Аналогичным образом, процесс проверки не предполагает ее проведения непременно компаниями, расположенными в этих регионах мира.

<sup>360</sup> Richard Welford, ‘Ten lessons from the Bangladesh tragedy’, *CSR Asia Weekly*, <<http://csr-asia.com/csr-asia-weekly-news-detail.php?id=12251>>, был доступен 8 июля 2014 года.



Вместе с тем, существует много проблем, связанных с вопросами соблюдения. Они касаются расходов, широкого спектра разнообразных кодексов и методов, применяемых для проверки соблюдения, а также рисков, связанных с тем, что ревизоры или другие проверяющие не раскроют существенной информации.

Некоторые из систем проверки соблюдения, описанных в Главе 7, носят достаточно затратный характер. Это означает, что известные торговые марки, рассматривающие возможность разоблачения одного из поставщиков в связи с торговлей людьми или другими злоупотреблениями на рабочих местах как высокую степень риска для своих компаний, готовы потратить достаточно значительные средства на обеспечение соблюдения своими поставщиками норм поведения, предусмотренных в кодексе. Известные торговые марки считают такой подход рациональным способом минимизации рисков и увеличения прибыли. Вместе с тем, дорогостоящие механизмы проверки соответствия вряд ли могут рассматриваться в качестве необходимых компаниями, не считающими риски достаточно серьезными.

В подобных случаях может быть организована независимая проверка на национальном или местном уровнях. К тому же, привлечение представителей работников (в особенности, тех из них, кто мог бы оказаться жертвой торговли людьми или принудительного труда, как, например, мигранты) к выработке соглашения относительно надлежащего процесса проверки соблюдения, может, по-видимому, принести дополнительные преимущества.

Одна из сложностей в деятельности экспортной компании (упомянутой выше в разделе 7.2.4) состоит в том, что различные компании в других странах, поставщиком которых она является, могут, по всей вероятности, пользоваться разными кодексами поведения и процедурами проверки. В результате, пытаясь соответствовать всем этим различным требованиям, экспортер сталкивается с чрезмерными затратами. В связи с этим организациям, представляющим интересы компаний и работников в конкретной стране, рассмотрение положительных сторон и недостатков методов проверки кажется актуальным вопросом. Для них представляется важным в равной мере оказание давления на иностранные компании, направленного на выработку соглашения в отношении единого стандарта для использования в их стране. Основные требования состоят в том, что организация или отдельное лицо, проводящее проверку соблюдения, должны быть компетентными, независимыми и готовыми ознакомиться со значительным опытом, уже накопленным в других регионах мира.

Быть ‘независимым’ не обязательно означает, что проверка соблюдения должна проводиться абсолютно независимой или специализированной компанией (хотя некоторые многонациональные компании иногда считают внешней ревизию важным элементом). Даже в случае проведения проверки сотрудниками подобной компании их услуги должны оплачиваться, и, исходя из этого, они, как и традиционные ревизоры, также подвергаются критике за то, что не являются полностью независимыми. Тем не менее, это действительно означает, что условия, связанные с их вознаграждением, должны предусматривать их полную независимость с тем, чтобы у них не было стимулов скрывать или преуменьшать любые проблемы, с которыми они столкнулись при проверке. В некоторых случаях проведение внутренней проверки имеет много преимуществ - не только потому, что она дешевле, но и в силу большей осведомленности внутренних проверяющих о точках наибольшего риска, а также из-за меньшей вероятности утечек конфиденциальной информации. Однако, как указывается в *Руководящих принципах, “Должная забота о правах человека [...] будет иметь разную степень сложности, в зависимости от размеров предприятия, риска серьезного воздействия на права человека, а также характера и условий его деятельности”* (Принцип 17).

## 10.2. Важность концентрации усилий на защите прав “наиболее уязвимых работников”

Какими бы ни были результаты индивидуальных проверок, какая бы информация об осуществлении кодекса ни публиковалась, для определения эффективности мер, направленных на то, чтобы положить конец торговле людьми или другим злоупотреблениям, требуется проведение оценки и анализа воздействий. Хотя субъекты индивидуального предпринимательства получают доклады от своих «общественных ревизоров» или других проверяющих, как правило, они не публикуют результатов их наблюдений об эффективности используемых методов. В противоположность этому, некоторые многосторонние инициативы обнародовали оценки общей результативности своих усилий по соблюдению трудовых норм.

### Пример инициативы за этику торговли (ETI)

Инициатива (изложенная в разделе 7.2.4) являлась предметом оценки возможных воздействий, проведенных учеными в период 2003-2006 годов на основе тематического исследования 25 вебсайтов поставщиков и собеседований с 418 работниками сектора обрабатывающей промышленности и сельского хозяйства в пяти странах. Помимо замечания

о том, что “Кодексы членов ЕТІ охватывают по меньшей мере 20 тысяч поставщиков, и многие работники извлекли прямую выгоду, особенно в плане охраны здоровья и безопасности [изменения к лучшему констатировались в сообщениях на 20 из 25 посещенных нами вебсайтов]”<sup>361</sup>, отмечалось, что “Сложнее добиться прогресса в соблюдении некоторых основных положений Кодекса, таких, как свобода объединений и дискриминация, а также установить контакты с определенными группами работников”. В том же документе отмечалось, что “в целом, штатные и постоянные работники получили наибольшую выгоду от кодексов трудовой практики по сравнению с рабочими-мигрантами и работниками по трудовому договору, положение которых практически не изменилось или же изменилось к худшему”.

Поскольку именно мигранты и работники на условиях трудового договора являются наиболее уязвимой в плане торговли людьми категорией и потенциально могут быть жертвами этого преступления, это означает, что кодексы о труде оказались менее эффективными в противодействии злоупотреблениям такого рода по сравнению с их воздействием на другие виды нарушений на рабочих местах. В публикации, появившейся позже и посвященной данной теме, утверждалось, что “необходимо уделять более пристальное внимание правам наиболее уязвимых работников”. Если стабильную выгоду на долгосрочной основе должны получать все работники, занятые в производстве товаров на экспорт, то адекватным способом для компаний, покупающих товары из источников в самых разных странах мира, явилось бы полезным “обеспечение большего интегрирования этических принципов для поиска источников поставок в собственную предпринимательскую практику”<sup>362</sup>. Это предполагает увязку соблюдения положений кодекса с “системами мотиваций покупателей, укреплением связей с поставщиками, системами подачи заказов и ценообразования”. Там же дается рекомендация относительно того, что “Общественным ревизорам необходимо намного более тщательно отслеживать ситуацию с работниками по трудовому договору и рабочими-мигрантами, а также установить контакты с профсоюзами и НПО, которым известно об использовании таких работников”.

### 10.3. Обеспечение доступности информации на соответствующем языке и в надлежащей форме

Информация о методах, которые компании могут использовать для обеспечения соблюдения между-

народно признанных норм в области прав человека на своих рабочих местах, должна представляться в форме и на языке, доступном компаниям, которые действуют на территории государств-участников ОБСЕ. Это касается и агентств занятости и бюро по найму, а также целого ряда других компаний. Кроме того, это особенно важно для стран, имеющих сравнительно незначительный опыт в области корпоративной социальной ответственности, который выходил бы за рамки традиционной благотворительности, не говоря об использовании более действенных методов. Соответствующая информация иногда предоставляется международными организациями (например, в течение 2009 года ОБСЕ организовала учебы на тему корпоративной социальной ответственности для компаний Украины). Однако более подробную информацию предлагают специализированные организации. В частности, в 2009 году в рамках проекта “Права человека и предпринимательская деятельность” датский Институт по правам человека опубликовал специализированный справочник для китайских компаний на китайском и английском языках. Отправной точкой справочника является положение о том, что “Основные нормы корпоративной социальной ответственности [...] преобладают в Китае в течение двух с половиной тысяч лет”<sup>363</sup>. В справочнике рассматриваются как международные нормы, так и преимущественно китайские инициативы, основывающие свой подход на аргументе, что корпоративная социальная ответственность не является чисто заграничным изобретением.

361 S. Barrientos and S. Smith, “Key findings: the scope of labour codes and how workers benefit”, *The ETI code of labour practice: Do workers really benefit?* (Institute of Development Studies, University of Sussex, 2006), <<http://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/resources/Impact%20assessment%20summary.pdf>>, был доступен 1 июля 2014 года.

362 *Corporate Codes of Labour Practice. Can the Most Vulnerable Workers Benefit?* Institute of Development Studies, IDS Policy Briefing, Issue 35 (April 2007).

363 M. H. Jensen and J. Yeh, *Towards Global Citizenship - A Handbook for Chinese Companies Promoting Global Standards and Rights*, Human Rights and Business Project (Copenhagen, Danish Institute for Human Rights, 2009), <<http://humanrightsbusiness.org>>, был доступен 2 февраля 2010 г. и более не доступен в 2014 году. В 2011 году доклад, озаглавленный *Права человека и корпорация. Совершенствование методов оценки соблюдения прав человека* был представлен на кыргызском языке по адресу: <[http://www.newtactics.org/sites/newtactics.org/files/Human%20Rights%20and%20the%20Corporations\\_in%20Kyrgyz.pdf](http://www.newtactics.org/sites/newtactics.org/files/Human%20Rights%20and%20the%20Corporations_in%20Kyrgyz.pdf)>, был доступен 14 июня 2011 года, но более не доступен в 2014 году.

# ГЛАВА 11. ИНИЦИАТИВЫ МЕЖДУНАРОДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В ОТНОШЕНИИ ПОЛИТИКИ ЗАКУПОК И ЛИЧНЫХ РЕШЕНИЙ ПЕРСОНАЛА О ПОКУПКАХ

## 11.1. Международные организации

В последнее десятилетие международные организации, ответственные за размещение международных сил, разработали кодексы поведения с целью положить конец случаям сексуального насилия и сексуальной эксплуатации, предназначенные для всех международных сил, задействованных ими (в дополнение к мерам, принятым национальными правительствами в отношении своих контингентов, служащих за границей). Однако, как отмечалось выше (6.7) применительно к национальным вооруженным силам, меры, необходимые для противодействия спросу, благоприятствующему эксплуатации, не должны ограничиваться борьбой с сексуальной эксплуатацией, но предусматривать также противодействие другим видам эксплуатации. В частности, это относится к мерам воздействия на политику в области закупок и любые договоренности с субподрядчиками, поставляющими рабочую силу. Соответствующие организации, а также управляющие компании и командиры военных подразделений должны взять на себя ответственность за обеспечение соблюдения правил и положений.<sup>364</sup>

## 11.2. Кодексы поведения Организации Объединенных Наций

Как ООН, так и региональные межгосударственные организации возлагают на своих сотрудников ряд обязанностей во избежание их участия в торговле людьми или сексуальной эксплуатации. Вместе с тем, нормы поведения для персонала, касающиеся случаев экономической эксплуатации (например, в отношении найма домашних работников), определены менее четко. Когда в 1990 годах в центре внимания оказался вопрос детского труда, организации, входящие в систему ООН, такие как ЮНИСЕФ, приняли конкретные нормы в отношении своей политики закупок.

<sup>364</sup> УВКПЧ, *Рекомендуемые принципы и руководящие положения по вопросу о правах человека и торговле людьми*. Комментарий. (Нью-Йорк и Женева, 2010 г.). Принцип 10 утверждает, что “Государства, межгосударственные и неправительственные организации несут ответственность за действия тех, кто, кто работает под их началом, и поэтому на них лежит обязательство принимать эффективные меры для недопущения того, чтобы их граждане и сотрудники занимались торговлей людьми и связанной с ней эксплуатацией”.

### 11.2.1. Система закупок ООН

В 2013 году после нескольких лет обсуждений ООН приняла Кодекс поведения поставщика<sup>365</sup> для всей системы ООН и выпустила руководящие принципы, которые предназначены для использования на уровне стран.<sup>366</sup> Кодекс поведения затрагивает проблемы прав человека, трудовых прав, охраны окружающей среды и борьбы с коррупцией. В кодексе не упоминается торговля людьми, но в пункте 5 говорится, что “ООН ожидает от своих поставщиков запрещения любого применения принудительного или обязательного труда во всех его формах”. Процесс мониторинга ориентирован, главным образом, на проверку соотношения цены и качества, а не на контроль за соблюдением этого запрета.

### 11.2.2. Персонал Организации Объединенных Наций

Сотрудники ООН обязаны соблюдать положения кодексов, принятых другими организациями. В последнее десятилетие основное внимание ООН было сосредоточено на искоренении сексуальной эксплуатации и сексуальных злоупотреблений со стороны ее сотрудников, сообщения о которых поступали с вызывающей тревогу частотой, особенно из некоторых африканских стран, где размещались миротворческие силы ООН.

Общие *Стандарты поведения для международной гражданской службы*<sup>367</sup> четко определяют, что “Частная жизнь международных гражданских служащих касается только их, и организации не должны в нее вмешиваться” (пункт 38), хотя “Привилегии и иммунитеты, которыми пользуются международные гражданские служащие, предоставляются им исключительно в интересах организации. Они не освобождают международных гражданских служащих от соблюдения местных законов [...]” (пункт 39). Однако в 2003 году Генеральный секретарь ООН выпустил бюллетень, озаглавленный *Специальные меры по защите от сек-*

<sup>365</sup> Кодекс поведения можно найти по адресу: <[http://www.un.org/depts/ptd/pdf/conduct\\_english.pdf](http://www.un.org/depts/ptd/pdf/conduct_english.pdf)>, был доступен 4 июля 2014 г.

<sup>366</sup> Были доступны на английском языке 4 июля 2014 г. по адресу: <[https://www.ungm.org/Areas/Public/Downloads/Common\\_UN\\_Procurement\\_at\\_the\\_Country\\_Level\\_English\\_v2.03.pdf](https://www.ungm.org/Areas/Public/Downloads/Common_UN_Procurement_at_the_Country_Level_English_v2.03.pdf)>.

<sup>367</sup> Переиздан в 2002 г. и доступен по адресу: <<http://icsc.un.org/resources/pdfs/general/standardse.pdf>>, был доступен 4 июля 2014 г.

суальной эксплуатации и сексуального насилия.<sup>368</sup> Документ предназначался скорее для предотвращения участия миротворцев ООН в случаях сексуального насилия или сексуальной эксплуатации, чем в торговле людьми в целом. При отсутствии определения понятия ‘сексуальная эксплуатация’ в международном праве в бюллетене указывается, что

“Для целей настоящего бюллетеня, понятие “сексуальная эксплуатация” означает любое злоупотребление или покушение на злоупотребление уязвимым положением, властью или доверием в сексуальных целях, включая, в частности, приобретение денежной, социальной или политической выгоды от сексуальной эксплуатации другого человека. Подобным же образом, понятие “сексуальное надругательство” означает физическое действие или угрозу физическим действием против половой неприкосновенности либо с применением силы, либо в неравных условиях, либо с принуждением” (раздел 1).

### Стандарты, установленные Генеральным секретарем ООН в бюллетене 2003-го года и распространяющиеся на всех сотрудников ООН

- (a) Сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства представляют собой грубейшее нарушение и поэтому являются основанием для дисциплинарных мер, включая увольнение в дисциплинарном порядке;
- (b) Сексуальные действия, совершаемые с детьми (лицами младше 18 лет), запрещаются независимо от установленного на местном уровне возраста совершеннолетия или возраста добровольного согласия для вступления в половые отношения. Ошибочное представление о возрасте ребенка не является оправданием;
- (c) Секс, включая сексуальные услуги и другие виды оскорбительного, унижающего достоинство или связанного с эксплуатацией поведения, в обмен на деньги, работу, товары или услуги запрещается. Этот запрет распространяется на любое использование в качестве такого обмена помощи, предназначенной для получателя.
- (d) Настоятельно не рекомендуются половые связи между сотрудниками Организации Объединенных Наций и получателями помощи, поскольку они основываются на заведомо неравном положении, подрывают доверие к работе Организации Объединенных Наций и ставят под сомнение ее непредвзятость;
- (e) Когда у сотрудника Организации Объединенных Наций возникают опасения или подозрения в том, что кто-либо из его коллег, работающих в том же или другом учреждении в системе Организации Объединенных Наций или за ее рамками, совершает сексуальную эксплуатацию или сексуальные надругательства, он должен доложить

<sup>368</sup> Бюллетень Генерального секретаря 2003/13, *Специальные меры по защите от сексуальной эксплуатации и сексуального насилия*, ST/SGB/2003/13 (9 октября 2003г.), <<http://www.un.org/Docs/journal/asp/ws.asp?m=ST/SGB/2003/13>>, был доступен 4 июля 2014г.

о таких подозрениях по установленным каналам информирования;

- (f) Сотрудники Организации Объединенных Наций обязаны создавать и поддерживать обстановку нетерпимости к сексуальной эксплуатации и сексуальным надругательствам. Руководители на всех уровнях несут особую ответственность за поощрение и развитие систем, способствующих поддержанию такой обстановки.

В бюллетене также определяются процедуры, которым должны следовать миссии ООН для обеспечения применения стандартов. *Правила и положения о персонале ООН (2009)* отмечают (в положении 10.1), что “Сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства являются серьезной формой неправомерного поведения” и “Генеральный секретарь может принимать дисциплинарные меры к сотрудникам, которые нарушают правила поведения”.<sup>369</sup> Бюллетень Генерального секретаря и положения о персонале содержали указания на определенные запрещенные действия, включая “секс в обмен на деньги, работу, товары или услуги”, независимо от того, оказывались ли или нет сексуальные услуги по согласию сторон. Этот стандарт был подтвержден два года спустя в *Комплексной стратегии ликвидации в дальнейшем сексуальной эксплуатации и надругательств при операциях Организации Объединенных Наций по поддержанию мира*, в которой утверждается, что “Стандарты поведения Организации Объединенных Наций запрещают сексуальные контакты с проститутками [...]”.<sup>370</sup> Документ касается, прежде всего, запрещения сексуальных надругательств (как в отношении взрослых, так и детей) и не содержит ссылок на торговлю людьми в других целях. В нем содержится рекомендация Генеральной ассамблеи ООН одобрить создание “профессионального следственного механизма для расследования обвинений в сексуальной эксплуатации, надругательствах и неправомерных действий аналогичной степени тяжести в отношении всех категорий миротворческого персонала” (пункт 32).

### 11.3. Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе (ОБСЕ)

*План действий ОБСЕ по борьбе с торговлей людьми 2003 года* предусматривает (в пункте 8.3 раздела IV о предупреждении торговли людьми), что

<sup>369</sup> *Правила и положения о персонале ООН ST/SGB/2009/7* (21 октября 2009г.), <<http://www.un.org/esa/cdo/hr/RULES%20AND%20REGULATIONS/Staff%20Rules%20JY9.pdf>>, был доступен 1 августа 2014г.

<sup>370</sup> *A comprehensive strategy to eliminate future sexual exploitation and abuse in United Nations peacekeeping operations* (paragraph 44), a report prepared by Prince Zeid Ra'ad Zeid Al-Hussein, Permanent Representative to the UN of Jordan, in ‘Letter dated 24 March 2005 from the Secretary-General to the President of the General Assembly’, A/59/710 (24 March 2005), <<http://www.securitycouncilreport.org/atf/cf/%7B65BF9B-6D27-4E9C-8CD3-CF6E4FF96FF9%7D/SE%20A%20059%20710.pdf>>, был доступен 4 июля 2014г.

“ В целях обеспечения того, чтобы персонал операций ОБСЕ на местах не участвовал в торговле людьми и сознательно не потворствовал ей каким бы то ни было образом, а также в целях выполнения норм, зафиксированных в части 4 Кодекса поведения ОБСЕ, являющегося неотъемлемой частью Положений о персонале, Генеральный секретарь разработает всеобъемлющие инструкции для персонала [...]”<sup>371</sup>

В итоге была выпущена Служебная инструкция № 11/2004 *Предотвращение поощрения/содействия торговле людьми*. Стремясь предотвратить какое-либо участие сотрудников ОБСЕ в поощрении торговли людьми или оплате услуг, предоставляемых лицами, являющимися предметом торговли, Служебная инструкция дает пять определений терминов. Четыре из них соответствуют стандартным определениям международного права в области торговли людьми (в духе статьи 3 Протокола ООН о торговле людьми, приведенного в Главе 1). Служебная инструкция также содержит пятое определение, касающееся “сексуальной эксплуатации”. Оно гласит:

“ Сексуальная эксплуатация определяется как деньги, работа, товары или услуги в обмен на действия сексуального характера или другие виды оскорбительного, унижающего достоинство или связанного с эксплуатацией сексуального поведения.”<sup>372</sup>

Возможные последствия положений инструкции для персонала ОБСЕ были, в основном, аналогичны тем, что предусматривались для сотрудников ООН Бюллетенем Генерального секретаря ООН, опубликованным несколькими месяцами ранее (см. выше). Главное отличие состоит в том, что в данном случае “деньги [...] в обмен на действия сексуального характера” определялось как “сексуальная эксплуатация”, которая ранее не имела подобной дефиниции в международном праве. Таким образом,

371 Кроме того, План действий ОБСЕ в пункте 11.1 раздела III ‘Расследование, правоприменение и судебное преследование’ содержит поручение службе внутреннего надзора ОБСЕ “вести учет данных о расследовании совершенных сотрудниками миссий правонарушений, связанных с торговлей людьми, и о всех последующих действиях, предпринятых в этой связи. Генеральному секретарю предлагается регулярно докладывать Постоянному совету о мерах, принимаемых во исполнение существующих положений в случаях нарушения Кодекса поведения, при уважении неприкосновенности частной жизни лиц, обвиняемых в этих нарушениях”.

372 ОБСЕ, Служебная инструкция 11/2004, 5(е), ‘Определения’, в Предотвращение *Promotion/Facilitation of Trafficking in Human Beings* (Вена, 22 января 2004г.), <<http://legislationline.org/documents/action/ropur/id/8539>>, был доступен 25 февраля 2011г. Данное определение сексуальной эксплуатации отличается, в частности, от определения, содержащегося в Бюллетене Генерального секретаря ООН 2003-го года, который был выпущен несколькими месяцами ранее. (Специальные меры по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, ST/SGB/2003/13, 9 октября 2003г.).

персоналу запрещалось осуществлять подобные выплаты, в том числе в случаях, когда сотрудники были родом из страны либо размещались в стране, где такие действия являлись законными.

Раздел 6 служебной инструкции излагает стандарты, соответствие которым ожидается от должностных лиц ОБСЕ “в районах действия миссий” или при посещении конференций или других мероприятий в их официальном качестве (§3). Он гласит:

- a) “Должностные лица ОБСЕ признают и соблюдают присущее каждой человеческой личности достоинство и воздерживаются от любого поведения, которое нанесло бы лицу физический или психологический ущерб;
- b) Должностные лица ОБСЕ содействуют созданию условий, препятствующих торговле людьми, включая сексуальную эксплуатацию, путем принятия высоких морально-нравственных стандартов и их демонстрации;
- c) Должностные лица ОБСЕ не занимаются никакой деятельностью, поощряющей торговлю людьми, включая сексуальную эксплуатацию;
- d) Должностные лица ОБСЕ не посещают и не оказывают покровительство любым заведениям или объектам, включая любые бары, кафе, бани, массажные салоны или клубы, которые, как можно обоснованно считать, связаны тем или иным образом с торговлей людьми, включая сексуальную эксплуатацию;
- e) Должностные лица ОБСЕ не устанавливают или не поддерживают профессиональные или частные отношения с любыми лицами, способствующими или содействующими торговле людьми, либо в отношении которых существуют обоснованные подозрения полагать, что они поощряют или способствуют торговле людьми, включая сексуальную эксплуатацию”.

Тот же раздел предусматривает, что любое нарушение этих стандартов рассматривается как “*грубейшее нарушение и считается основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности, вплоть до и включая увольнение в дисциплинарном порядке*”. В разделе также конкретно указывается, что “*Публичное домогательство любого акта сексуального характера или других видов оскорбительного, унижающего достоинство и связанного с эксплуатацией поведения рассматривается какотягчающее обстоятельство*”.

В следующем (2005-ом) году, Совет министров ОБСЕ на встрече в Любляне выразил обеспокоенность тем, что персонал, служащий в международных миротворческих силах или других международных миссиях, включая ОБСЕ, “мог бы быть одним из факторов, способствующих спросу в цепи торговли людьми”<sup>373</sup>. Он далее призвал государства

“ участники “принимать необходимые меры для предотвращения сексуальной эксплуатации и надругательств, а также случаев при-

373 Совет министров ОБСЕ, Решение № 16/05 Обеспечение высочайших норм поведения и ответственности лиц, служащих в международных силах и миссиях, MC.DEC/16/05 (6 декабря 2005 г.).

рудительного труда со стороны военных и гражданских сотрудников”, служащих в миротворческих силах или международных миссиях (Решение Совета Министров №16/05, пункт 3). Совет министров подтвердил важность выполнения Кодекса поведения для должностных лиц ОБСЕ и Служебной инструкции №11, посвященной торговле людьми, и призвал государства-участники “совершенствовать, там, где это необходимо, меры по недопущению вовлечения военного и гражданского персонала, направленного за границу для службы в миротворческих силах или других международных миссиях, а также должностных лиц ОБСЕ, в торговлю людьми или эксплуатацию жертв торговли” (там же, пункт 4). Наконец, Совет министров поручил

“... Генеральному секретарю ОБСЕ ежегодно докладывать Постоянному совету в соответствии с положением III.11.1 Плана действий ОБСЕ по борьбе с торговлей людьми о выполнении настоящего решения в части, касающейся Кодекса поведения для должностных лиц ОБСЕ и Служебной инструкции №11” (там же, пункт 7).

С утверждением Постоянным советом ОБСЕ документа *Добавление к Плану действий ОБСЕ по борьбе с торговлей людьми: “Спустя одно десятилетие”* в Киеве в декабре 2013-го года ОБСЕ обязалась принять дальнейшие меры по обеспечению соблюдения этих стандартов. В *Добавлении* указывается, что

“Профильные исполнительные структуры ОБСЕ будут обновлять в рамках существующих ресурсов соответствующие внутренние правила для обеспечения того, чтобы никакая деятельность исполнительных структур ОБСЕ, включая контракты на поставку товаров и услуг, не способствовала какой-либо форме ТЛ;”

и

“Профильные исполнительные структуры ОБСЕ будут обновлять соответствующие внутренние правила для обеспечения того, чтобы сотрудники ОБСЕ понимали свои обязанности и ответственность и получали соответствующую подготовку, в частности, при найме местных работников.”<sup>374</sup>

374 Постоянный совет ОБСЕ, Решение № 1107/Согр.1<sup>1</sup> *Добавление к Плану действий ОБСЕ по борьбе с торговлей людьми: “Спустя одно десятилетие”*, РС.DEC/1107/ Согр.1<sup>1</sup> (6 декабря 2013г.), Глава III. Работа по осуществлению этих положений продолжалась в середине 2014-го года.

#### 11.4. Аналогичные усилия со стороны НПО и коммерческих предприятий

Некоторые кодексы поведения, принятые международными НПО (т.е. НПО, работающими в различных странах помимо страны своего базирования), запрещают персоналу использовать детский труд на различных работах, особенно в качестве домашней рабочей силы. Например, стратегия защиты детей, принятая австралийской НПО World Vision (Организация по перспективам мирового развития), запрещает сотрудникам этой НПО нанимать детей в качестве домашней прислуги или же предоставлять детям кров в своем доме. В сопроводительном объяснении указывается, что “наем несовершеннолетних может быть приемлемым в условиях конкретной культуры и приносить выгоды, в ином случае недоступные для ребенка, [но] прием на работу несовершеннолетних может привести к недопониманию и противоречит усилиям World Vision по запрещению эксплуатации детского труда”.<sup>375</sup>

Многие компании приняли кодексы поведения в целях регулирования поведения своего персонала на работе, настаивая, в частности, на финансовой добросовестности или конфиденциальности в отношении характера их работы. В то время как международные организации, спортивные ассоциации и правительства создали кодексы поведения для своих служащих с целью оказать влияние на их поведение во вне рабочее время, подобные инициативы со стороны бизнеса встречаются гораздо реже. Вместе с тем, некоторые компании рассматривают уголовную судимость в качестве основания для увольнения (или применения другой внутренней дисциплинарной меры).

Руководители некоторых международных компаний и НПО выражали озабоченность в связи с тем, что сотрудники, для которых деловые поездки являются частью их обязанностей, как правило, оплачивают сексуальные услуги в местах, которые они посещают, что может привести к увеличению распространенности торговли людьми. НПО Stop the Traffik (Положить конец торговле людьми) запустила веб-сайт “Командированные против торговли

375 World Vision Australia, Child Protection Policy, обновлено в сентябре 2009 г., <<http://www.worldvision.com.au/AboutUs/OurPolicies/ChildProtection.aspx>>, был доступен 2 марта 2011г. Уже в середине 1990-х годов руководящие принципы стратегии защиты детей, принятые отделением World Vision в Великобритании, предусматривали, что “Прикомандированные или зарубежные сотрудники, работающие по контракту, не должны нанимать детей для работы в качестве домашней прислуги” (цитируется в J. Durai, *Helping Business to Help Stop Child Labour* (London, Anti-Slavery International, 1996).

людьми”,<sup>376</sup> согласно которому *“Командированные работники могут составлять часть проблемы, покупая сексуальные услуги лиц, удерживаемых в качестве рабов, или же частью решения, сообщая о подозрительной деятельности и демонстрируя гостиницам и компаниям, что они не будут иметь дело с теми, кто замешен в этом преступлении”*. Среди разнообразных кодексов, принятых или подготовленных частными компаниями, лишь один – Луксорский протокол к *Афинским этическим принципам* - уделяет особое внимание командированным работникам (см. 8.1.2 выше).

Существуют свидетельства того, что добровольные инициативы, касающиеся домашних работников-мигрантов, помогли сократить число случаев злоупотреблений, включая торговлю людьми и трудовую эксплуатацию, хотя некоторые наблюдатели полагают, что усиление правовых обязательств работодателей по соблюдению перечня минимальных прав работников было бы более эффективным средством. Организации, представляющие домашних работников-мигрантов или добивающиеся защиты их прав в столь различных странах, как Бангладеш и Великобритания, разработали типовые контракты для домашней прислуги, определяющие перечень минимальных прав работников.<sup>377</sup> Эти типовые контракты либо заменяют трудовые договоры, в которых не упоминаются права работников, либо, как в случае с детьми, работающими в Бангладеш, используются там, где с работниками вообще не заключались какие-либо контракты.<sup>378</sup>

376 См.: <<http://www.ungift.org/ungift/en/stories/business-travellers-against-human-trafficking-.html>>, был доступен 7 июля 2014г.

377 Типовой контракт в Великобритании, разработанный НПО Kalayaan, был доступен 7 июля 2014 по адресу:<<http://www.kalayaan.org.uk>>.

378 Другие методы снижения вероятности того, что домашние работники станут жертвами торговли людьми или будут содержаться в неволе, излагаются в: БСП/БТЛ ОБСЕ, *Незащищенная работа, невидимая эксплуатация: торговля людьми в целях подневольного домашнего труда*, Серия тематических публикаций № 4 (Вена, 2010г.).

## ГЛАВА 12. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Данное исследование наглядно свидетельствует о наличии многочисленных мер, которые компании могут принять для пресечения торговли людьми и связанной с ней трудовой эксплуатации на своих рабочих местах или на предприятиях компаний-поставщиков. В то же время, государства обязаны проявлять инициативу с целью обеспечить недопущение положения, при котором рабочие-мигранты из другой страны (или из другого района той же страны) становятся жертвами торговли людьми, подвергаются принуждению или вынуждены недобровольно трудиться на каких-то конкретных видах работ либо в особенно тяжелых условиях.<sup>379</sup> Такие действия могли бы осуществляться на основе нормативно-правовых положений или иных административных мер осуществления надзора за наймом трудящихся из других стран (или из отдаленных районов той же страны).

ОБСЕ должна рассматривать деятельность компаний, направленную на снижение неблагоприятного воздействия на права человека (в целом), в качестве одной из конкретных стратегий, способствующих решению проблемы торговли людьми и при этом создающих дополнительные возможности в плане соблюдения других категорий прав человека. Вместо того чтобы рекомендовать компаниям сосредоточить свое внимание исключительно на мерах пресечения торговли людьми и связанной с ней эксплуатации, ОБСЕ следует поддержать государства-участники и призвать бизнес к принятию мер по недопущению нарушений всего спектра прав человека, рассматривая при этом борьбу с торговлей людьми в качестве приоритетной задачи. Это, в свою очередь, обяжет государства предпринимать шаги по созданию должных рамок для осуществления бизнесом своей предпринимательской деятельности.

### 12.1. Существующие на настоящий момент рекомендации государствам-участникам ОБСЕ

В декабре 2013 года Постоянный совет ОБСЕ принял *Добавление к Плану действий ОБСЕ по борьбе с торговлей людьми: “Спустя одно десятилетие”*. *Добавление* рекомендовало (государствам-участникам) осуществить следующие действия на национальном уровне:

379 В декабре 2013 года Генеральная ассамблея ООН приняла и резолюцию №68/179, в которой содержится призыв ко всем государствам “обеспечивать эффективное соблюдение трудового законодательства, в том числе принятие мер по пресечению нарушений такого законодательства в части трудовых отношений и условий труда трудящихся-мигрантов, в частности тех, которые касаются их вознаграждения, состояния здоровья, техники безопасности и права на свободу ассоциации” (ООН, Резолюция ГА о защите мигрантов, A/RES/68/179 (28 января 2014г.), пункт 4 (i)).

“ *Стимулировать частный сектор, профсоюзы и соответствующие институты гражданского общества к принятию кодекса поведения для обеспечения защиты прав человека и основных свобод работников во всех звеньях производственно-сбытовой цепи с целью предупреждения связанных с эксплуатацией ситуаций, способствующих торговле людьми*”<sup>380</sup>

В качестве неотъемлемой части осуществления этой рекомендации профильные структуры ОБСЕ<sup>381</sup> должны оказывать содействие государствам-участникам в плане выяснения вопроса о том, уделяют ли расположенные в их стране компании должное внимание воздействию их деятельности (или деятельности их деловых партнеров и поставщиков) на права человека. Важно знать, могло бы само правительство предпринять дополнительные усилия для поощрения бизнеса к выработке соответствующих стандартов и обнародованию отчетов о своем опыте работы по достижению таких стандартов. Профильные структуры ОБСЕ должны по-прежнему следовать стратегии, изложенной в *Плане действий ОБСЕ по борьбе с торговлей людьми 2003-го года*, вновь подчеркивая важность для “стран назначения” (мигрантов) осознания взаимосвязи между спросом на дешевую рабочую силу и “проблемой незащищенного, неофициального и зачастую незаконного труда [...]”<sup>382</sup> Будучи не в состоянии проверить, соблюдают ли работодатели трудящихся-мигрантов минимальные установленные страной стандарты трудовых прав (в том числе, в неформальных секторах, таких как сектор домашних работников, проживающих в домохозяйствах работодателей), государства фактически поддерживают нерегулируемый рынок дешевой рабочей силы и попустительствуют, хотя и косвенно, торговле людьми. ОБСЕ должна содействовать более действенной защите лиц, работающих в секторах экономики, где, по сообщениям, имеют место случаи принудительного труда и торговли людьми.

Наряду с осуществлением рекомендации, содержащейся в *Добавлении к Плану действий*, ОБСЕ могла бы обратить внимание государств-участников на рекомендацию всем странам-членам ООН, вынесенную в марте 2013 года Специальным докладчиком ООН по вопросу о торговле людьми, осо-

380 Постоянный совет ОБСЕ, *Решение № 1107/ Согр.1* *Добавление к Плану действий ОБСЕ по борьбе с торговлей людьми: Спустя одно десятилетие*, PC.DEC/ Согр.1 (6 декабря 2013г.), Глава III, пункт 1.7.

381 Напр., Секретариат и институты ОБСЕ, Бюро Специального представителя и координатора ОБСЕ по борьбе с торговлей людьми и структуры ОБСЕ на местах.

382 Постоянный совет ОБСЕ, *Решение №. 557 План действий ОБСЕ по борьбе с торговлей людьми*, глава IV п. 3.2. (Вена, 24 июля 2003 г.).



бенно женщинами и детьми, г-жой Джой Эзейло, которая призвала страны

“разрабатывать законы, программы и инициативы, побуждающие компании инициативно выполнять свои обязанности по предотвращению и борьбе с торговлей людьми, такие как налоговые льготы, сертификация и маркировка продукции.”<sup>383</sup>

Необходимость сочетания поощрения к принятию соответствующих обязательств в кодексах поведения компаний с настоятельным призывом в адрес государств-участников ОБСЕ к выработке требуемых законов, программ и инициатив, которые смогут убедить бизнес в необходимости принятия мер по борьбе с торговлей людьми, требует, чтобы ОБСЕ и в дальнейшем играла значительную роль в содействии осуществлению *Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека*. Это повлечет за собой мобилизацию различных структур внутри самой организации и сотрудничество с другими международными организациями в оказании помощи государствам-участникам в выполнении “обязанности государств по защите прав человека”, установленной в *Руководящих принципах*. В число мер, рекомендуемых к принятию государствами, входят инициативы по обеспечению того, чтобы ситуация на производстве отвечала принципам верховенства права. Необходимо обеспечивать, чтобы в каждом государстве-участнике была учреждена организация обладающих необходимой квалификацией должностных лиц из правоохранительных органов в области труда, прошедших подготовку и обеспеченных соответствующими ресурсами для поддержания правопорядка в сфере трудовой деятельности (в том числе, путем расследования возможных нарушений прав трудящихся вместо сосредоточения внимания лишь на миграционном статусе работников).

Добавление также отражает положения *Руководящих принципов*, которые требуют от предприятий обеспечить работникам надлежащие способы направления сообщений о возможных случаях торговли людьми или других нарушений трудовых прав. *Добавление* призывает к принятию мер на национальном уровне для того, чтобы

“Обеспечить работникам доступ к механизмам рассмотрения жалоб и к соответствующей информации, позволяющей им уведомлять вла-

383 Совет по правам человека ООН, Доклад Специального докладчика по вопросу о торговле людьми, особенно женщинами и детьми, г-жи Джой Эзейло, *Добавление*, Экспертное консультативное совещание по проблеме торговли людьми в глобальных цепочках поставок, A/HRC/23/48/Add.4 (4 марта 2013г.).

сти о злоупотреблениях, способствующих торговле людьми, и принимать меры по предотвращению таких злоупотреблений.”<sup>384</sup>

Часть I *Руководящих принципов* уделяет основное внимание “обязанности государств защищать права человека” и подчеркивает, что “Государства должны четко заявить, что они ожидают от всех предприятий, домицилированных на их территории и/или находящихся под их юрисдикцией, соблюдения прав человека в рамках своей деятельности” (принцип 2). Четыре практических шага, предлагаемых *Руководящими принципами* государствам (в принципе 3) при выполнении своей обязанности по обеспечению защиты, предусматривают следующие меры:

- (a) “Обеспечить соблюдение законов, цель или последствия которых заключаются в том, чтобы требовать от предприятий соблюдения прав человека и периодически оценивать адекватность таких законов и устранять любые пробелы;
- (b) Обеспечивать, чтобы другие законы или политика, регулирующие создание и текущую деятельность предприятий, такие как нормы корпоративного права, не сдерживали, а наоборот, способствовали соблюдению прав человека предприятиями;
- (c) Предоставлять предприятиям эффективные руководящие указания относительно методов соблюдения прав человека в рамках их деятельности;
- (d) Поощрять и, при необходимости, требовать от предприятий предоставления информации о том, каким образом они устраняют оказанное ими воздействие на права человека”.

Добавление к Плану действий ОБСЕ, принятое в декабре 2013 года, также содержит призыв к принятию мер на национальном уровне по установлению

“четких критериев для официальной регистрации агентств по набору рабочей силы и по помещению капиталов” и осуществления мониторинга “деятельности таких агентств с целью предотвращения всех форм ТЛ”, а также изучения возможности “прекращения взимания с работников платы за наем.”<sup>385</sup>

ОБСЕ, не ожидая, пока агентства по найму и службы занятости предпримут точно такие же шаги, что и другие предприятия, могла бы проследить выполнение своих предыдущих рекомендаций по

384 Постоянный совет ОБСЕ, *Решение № 1107/ Corr.1* “Добавление к Плану действий ОБСЕ по борьбе с торговлей людьми: Спустя одно десятилетие, PC.DEC/ Corr.1<sup>1</sup> (6 декабря 2013г.), раздел III, п. 1.8.

385 Напр., кодексы поведения, направленные на то, чтобы “обеспечить защиту прав и основных свобод трудящихся по всей цепи поставок во избежание ситуаций эксплуатации, порождающих торговлю людьми”, как предусмотрено в документе: Постоянный совет ОБСЕ, *Решение № 1107/ Corr.1* “Добавление к Плану действий ОБСЕ по борьбе с торговлей людьми: Спустя одно десятилетие PC.DEC/ 1107/Corr.1<sup>1</sup> (6 декабря 2013г.), раздел III, п. 1.9.

вопросам миграции и одновременно предоставить государствам-участникам возможность проанализировать, что еще необходимо сделать для устранения недостатков в бизнес-моделях, используемых агентствами занятости и поставщиками рабочей силы на их территории.<sup>386</sup> Очевидно, как отмечалось ранее, что государства несут ответственность за обеспечение того, чтобы правовые рамки, в которых действуют частные агентства занятости и другие поставщики рабочей силы либо агенты по найму, имели надлежащую юридическую основу, препятствующую возникновению торговли людьми, а также позволяющую проверять, осуществляют ли они свою деятельность в соответствии с законом.

## 12.2. Дальнейшие рекомендации государствам-участникам ОБСЕ

В Главе 6 излагаются меры, которые государства уже обязаны принимать в отношении бизнеса. Государствам-участникам было бы целесообразно стимулировать частный сектор, организации предпринимателей, профсоюзы и соответствующие институты гражданского общества к разработке и распространению кодексов поведения, как предусмотрено в *Добавлении к Плану действий*.<sup>387</sup>

Кроме того, в данном исследовании определен ряд других мер, которые государствам-участникам ОБСЕ следует рассмотреть с точки зрения возможности их принятия в отношении компаний, расположенных или осуществляющих свою деятельность на территории их стран.

### 12.2.1. Публичные заявления высокопоставленных государственных должностных лиц

Очень важно, чтобы высокопоставленные государственные лица публично заявляли (и периодически подтверждали эту позицию) о том, что торговля людьми и эксплуатация трудящихся, в том числе мигрантов из других стран, неприемлемы при всех обстоятельствах. Многие регионы мира уже стали свидетелями изменения позиции государственных чиновников. Эта позиция эволюционировала, начиная с утверждений об их долге по защите репутации страны (и отрицания сообщений о случаях торговли людьми и принудительного труда даже при наличии веских доказательств) и заканчивая признанием ими факта существования таких случа-

ев и призывами к необходимости более активных действий со стороны работодателей и должностных лиц правоохранительных органов по их пресечению.

### 12.2.2. Трудовая инспекция, обеспеченная ресурсами

Мандат трудовых инспекций (или любого другого подразделения правоохранительных органов, несущего ответственность за выявление правонарушений на рабочих местах) в некоторых случаях оказывается недостаточным для выявления случаев торговли людьми. В связи с этим государствам-участникам следует пересматривать и обновлять мандаты таких органов, а также обеспечить их достаточными ресурсами для инспектирования рабочих мест (в том числе и отдаленных), проведения собеседований с работниками (в надлежащих условиях, гарантирующих конфиденциальность беседы и услуги переводчика в случае необходимости), а также для выявления и расследования возможных случаев торговли людьми или иных видов эксплуатации.<sup>388</sup>

### 12.2.3. Разрешение трудящимся-мигрантам менять работодателя

Руководство ОБСЕ (по осуществлению гендерно-чувствительной политики в области трудовой миграции), содержащее рекомендацию относительно того, что *“Действие рабочей визы не должно ограничиваться одним конкретным работодателем”*, а также недавняя аналогичная рекомендация Специального докладчика ООН были упомянуты выше (8.1.5). Государствам-участникам предлагается не выдавать визы или разрешения на работу, которые связывали бы мигранта с одним конкретным работодателем и ограничивали его/ее право или возможность расторгнуть трудовые отношения и поменять работодателя.

### 12.2.4. Регулирование деятельности агентств по трудоустройству

Имеются веские основания полагать, что регулирование деятельности частных агентств по трудоустройству как метод предотвращения случаев торговли людьми в индустрии набора персонала может оказаться более эффективным по сравнению с саморегулированием. Специальный докладчик ООН

386 Такие, как рекомендации, содержащиеся в публикации ОБСЕ *Руководство по осуществлению гендерно чувствительной политики в области трудовой миграции* (Вена, 2009 г.).

387 Постоянный совет ОБСЕ, Цит. Соч., раздел III, п. 1.7.

388 Дальнейшие технические советы по обнаружению и расследованию случаев принудительного труда трудовыми инспекциями содержатся в публикации МОТ, *Принудительный труд и торговля людьми. Руководство для инспекторов труда*, Б. Андреев (Женева, 2008г.).

внес простую рекомендацию: *“Правительства должны эффективно регулировать индустрию набора персонала”*.<sup>389</sup> Государства-участники могли бы согласовать ряд шагов по этому и другим вопросам, прежде всего, для того, чтобы выяснить, что происходит в действительности в секторе набора кадров, а также с целью поощрения саморегулирования и, в случае, если оно окажется неэффективным, задействовать нормативное регулирование. Каждое государство-участник должно, как минимум, рассмотреть вопрос о том, приведет ли регулирование сектора найма к повышению уровня защиты (от эксплуатации или торговли людьми), предоставляемой работникам. В частности, речь может идти о защите от вероятного обмана (например, получить предложение одной категории работы, заработной платы или условий труда до приезда к месту назначения и существенно отличающийся набор условий труда по прибытии в страну). Необходимо рассмотреть и вопросы о защите от необходимости вносить плату (прямо или косвенно) за трудоустройство (в нарушение международных стандартов), получать ссуды, которые повергают работников в долговую кабалу, или необходимости на каких-либо других основаниях братья за работу, которую они не имеют права оставить.

#### 12.2.5. Принятие значимых обязательств предприятиями и методы эффективного соблюдения

Как уже отмечалось в данном исследовании, компании сталкиваются с противоречивым набором кодексов и обязательств по вопросам прав человека и, во всяком случае, еще более сложным перечнем вариантов, касающихся методов соблюдения и проверки. Следующие действия государств-участников должны способствовать преодолению этой путаницы.

- i. Для ответственного выполнения *Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека* (применительно к государствам) государства-участники должны гарантировать, чтобы компании отдавали себе отчет в потенциальной слабости принятых ими обязательств в том случае, если они не подкреплены процедурами обеспечения соблюдения, и осознавали опасность быть обвиненными в пустословии или даже в лицемерии.
- ii. В государствах, где компании не имеют прямого доступа к информации о наработанной практике, касающейся методов соблюдения,

соответствующие министерства могли бы поддержать усилия по выявлению и внедрению подобного передового опыта. Это особенно актуально для государств-участников, в которых компании, работающие в секторах экономики, где, по сообщениям, имеют место случаи торговли людьми, еще не осведомлены об обязанностях бизнеса по соблюдению прав человека и не представляют, как проявлять должную заботу о правах человека.

- iii. Государства-участники должны поощрять обеспечение надлежащей практики в плане методов соблюдения и проверки. Это не означает, что компанию нужно досконально информировать, как следует проводить проверку соблюдения соответствующих норм. Это подразумевает, что компания получит доступ к данным о том, какие методы зарекомендовали себя как неэффективные, а также к информации о надлежащей практике.
- iv. Урок, извлеченный из принятия кодексов с целью соблюдения стандартов в области труда в различных странах мира, заключается в том, что ревизоры или другие лица не могут проводить проверку без консультирования и привлечения работников, которые заинтересованы в проведении проверки самым непосредственным образом. Это отнюдь не означает, что каждая компания, которая хочет принять кодекс поведения, должна начать с проведения переговоров с представителями работников. Скорее это необходимо для налаживания контактов с работниками, особенно с теми из них, которые могут быть уязвимыми для злоупотреблений. Действительно, если речь идет не только о работниках-гражданах страны пребывания, принадлежащих к профсоюзу на конкретном предприятии, но и о трудящихся-мигрантах, при сборе информации о трудовых правах особенно важно побеседовать с мигрантами, а не только с представителями профсоюзов.
- v. Независимая проверка может быть организована на общенациональном и местном уровнях. Скорее всего, привлечение представителей работников (в частности, представителей работников, уязвимых в плане торговли людьми или принудительного труда), к согласованию соответствующего процесса проверки соответствия имеет свои преимущества.
- vi. Для того, чтобы избежать т.н. “усталости от соблюдения” (от посещения различными ревизорами с проверками соблюдения одного и того же предприятия и использования при этом различных наборов стандартов), следует побуждать организации, представляющие деловые круги и работников в определенной стране, к

<sup>389</sup> Совет ООН по правам человека, *Доклад Специального докладчика по вопросу о правах человека мигрантов*, Франсуа Крепо, *Трудовая эксплуатация мигрантов*, A/HRC/26/35 (3 апреля 2014 г.), п. 68.

обсуждению преимуществ и недостатков различных методов проверки и оказанию давления на иностранные компании. Такие дискуссии имеют целью достижение договоренности об использовании единого стандарта в их стране.

### 12.2.6. Требование публичного представления компаниями отчетности: поэтапное осуществление обязанностей бизнеса

*Руководящие принципы* ООН рекомендуют, чтобы предприятия представляли публичные отчеты о действиях, предпринимаемых ими для устранения “неблагоприятных последствий воздействия их деятельности на права человека”, в том числе и в цепи поставок. Хотя было бы преждевременным и нереалистичным возлагать эту обязанность на все предприятия, государствам-участникам было бы целесообразно принять поэтапный подход. Начать можно с оказания давления на более крупные предприятия (и полугосударственные организации, независимо от того, считаются ли они частными предприятиями), с целью обязать их публично отчитываться о применении процедур должной заботы о правах человека. Крупные предприятия должны также информировать о том, какие меры они приняли для устранения любых “неблагоприятных воздействий своей деятельности на права человека” (а не только случаев торговли людьми), в том числе в их цепях поставок.

В государствах, где определенные категории предприятий уже обязаны публиковать более подробные ежегодные отчеты или публичные заявления, содержащие не только финансовую информацию (их финансовую отчетность), власти страны могут запросить от бизнес-компаний детальную информацию о мерах, принимаемых ими в отношении недопущения случаев торговли людьми (или проверок, имеют ли такие случаи место). Такие отчеты могут содержать данные и о других мерах, связанных с воздействием деятельности предприятий на права человека. Они могли бы предусматривать обязательство представлять информацию о случаях, когда соответствующие меры не были приняты.

Поэтапный подход значительно облегчит компаниям осуществление необходимых мер, подтверждающих отсутствие случаев торговли людьми на их предприятиях или предприятиях их поставщиков. Соответствующие органы власти могли бы, в частности, осуществить следующие шаги:

- i. потребовать от определенных категорий предприятий (таких, как предприятия с ежегодным оборотом выше установленного минимума, который зависит от каждой конкретной стра-

ны, либо компаний, акции которых котируются на фондовой бирже) включать информацию о возможных воздействиях на права человека и любых принятых мерах по исправлению положения в публикуемые ежегодные отчеты о предпринимательской деятельности;

- ii. дополнительно установить требование, чтобы такие отчеты конкретно указывали, какие меры приняты на их рабочих местах и предприятиях их поставщиков для обеспечения недопущения случаев торговли людьми, принудительного труда или любой другой практики, сходной с рабством;
- iii. потребовать от определенных категорий предприятий предоставлять подробные данные о соблюдаемых минимальных нормах условий труда, а также о проверках и ревизиях, проводимых на предприятиях любых партнеров, которым они продают свои товары или услуги (т.е., других предприятий в их цепочке поставок или конечных потребителей). Это не просто ярлыки, подтверждающие, что товар “произведен без использования принудительного труда”, а подробная информация о гарантированном стандарте и использованном методе проверки.

Государства нуждаются в создании собственного потенциала для проверки содержания публичных отчетов бизнеса (или его определенных категорий), иными словами, в должностных лицах, обладающих необходимыми специальными знаниями. Этот подход требует от каждого государства ознакомления со всем спектром задействованных мер в бизнес-сообществах и секторах экономики, в которых уже применяется принцип должной заботы о правах человека и в тех из них, где меры в этом плане, судя по всему, застопорились. Например, в Российской Федерации компании, работающие в нефтегазовой отрасли, сообщили о принятии соответствующих мер,<sup>390</sup> в то время как в некоторых других секторах (например, в товарном сельском хозяйстве и индустрии развлечений) ни о каких мерах не сообщалось.

Очевидно, что при сообщениях о случаях торговли людьми или принудительного труда (даже просто предполагаемых) в определенном секторе экономики (например, на предприятиях текстильной и швейной промышленности), приоритетом должна быть необходимость побудить компании этого сектора к обнародованию информации относительно

390 Ресурсный центр по вопросам бизнеса и прав человека, ‘Workers and Minorities Bear the Brunt of Abuse’, Бизнес и права человека в Восточной Европе и Центральной Азии (на русском языке только региональный брифинг) (май 2014г.), <<http://business-humanrights.org/en/business-human-rights-resource-centre-releases-its-second-eastern-europe-central-asia-regional-briefing#c98768>>, был доступен 7 июля 2014г.

принятых ими мер по соблюдению принципа должной заботы о правах человека. Если такие меры, по всей видимости, оказываются недостаточными для решения проблемы зарегистрированного нарушения прав человека, государство, очевидно, обязано применить про-активный подход к восстановлению нарушенных прав.

### 12.2.7. Действия в отношении импортируемых товаров, возможно, произведенных с использованием принудительного труда

Обязанности, предусмотренные статьей 9 Протокола ООН о торговле людьми (о противодействии спросу), не ограничиваются противодействием спросу на товары или услуги на определенной территории. В случае существования убедительных доказательств того, что определенные товары были полностью или частично произведены жертвами торговли людьми в другой стране, соответствующие власти государства-участника, очевидно, обязаны принять меры. В рамках этих действий они могут проконсультироваться с властями государства, в котором, по сообщениям, имела место торговля людьми, с соответствующими бизнес-структурами в своей стране, а также с соответствующими международными организациями. Подобные консультации направлены на то, чтобы оценить, принимаются ли уже надлежащие (и достаточные) меры по исправлению сложившегося положения в государстве, где, по имеющимся сведениям, произошел случай торговли людьми. Имеется ряд возможных источников информации о случаях торговли людьми (или связанной с ней эксплуатацией), которые могут быть использованы как государственными должностными лицами, так и представителями предпринимательских кругов. Помимо докладов, опубликованных ОБСЕ, международные организации выпустили ряд отчетов, содержащих соответствующую информацию, в том числе:

1. доклады, подготовленные тремя различными Специальными докладчиками ООН (по вопросу о торговле людьми, особенно женщинами и детьми; по вопросу о современных формах рабства; и по вопросу о правах человека мигрантов), включая их ежегодные доклады Совету ООН по правам человека и доклады о посещении конкретных стран;<sup>391</sup>

2. ежегодные доклады по применению международных норм труда, подготовленные Комитетом экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций, которые включают разделы по конкретным странам, касающиеся выполнения двух Конвенций МОТ о принудительном труде;
3. доклады договорных органов, таких как Комитет (ООН) по правам человека и Группа экспертов по противодействию торговле людьми Совета Европы (GRETA).

Некоторые правительства также публикуют соответствующие доклады. В течение нескольких лет правительство США публиковало *Перечень товаров, произведенных с использованием детского и принудительного труда*. Например, в 2010 году доклад установил 85 видов товаров из 28 стран, которые, по мнению Бюро международных трудовых отношений Министерства труда США, были произведены с использованием принудительного труда в нарушение международных норм.<sup>392</sup> В докладе 2013 года упоминается 101 наименование товаров из 38 стран, также произведенных, по имеющимся сведениям, с применением принудительного труда в нарушение международных стандартов.<sup>393</sup> В докладе, однако, не уточняется, какие именно компании, по сообщениям, использовали принудительный труд. Это означает, что потребителям (в том числе компаниям, импортирующим товары из стран, перечисленных в списке) не предоставляется информация, достаточная для выбора другой компании в той же стране происхождения товара, об использовании принудительного труда в которой не имеется сведений. Фактически, если предоставленная информация используется для оказания влияния на принимаемые потребителями решения, потребители могут бойкотировать произведенные в некоторых странах товары. Это означает, что если не принять надлежащих мер, то компании, руководствующиеся стандартами корпоративной этики и не применяющие принудительный труд, могут быть наказаны наравне с теми, кто не гнушается его использовать.

Некоторые подобные списки публикуются и периодически обновляются НПО.<sup>394</sup> Однако НПО уделяют основное внимание товарам, поставляемым

<sup>391</sup> Например, в докладе 2012 года о поездке в Таиланд Специальный докладчик ООН по вопросу о торговле людьми, особенно женщинами и детьми, г-жа Джой Эзейло отметила, что «Торговля мужчинами, женщинами и детьми в целях трудовой эксплуатации приобретает масштабное измерение в различных секторах, в частности, в сельском хозяйстве, строительстве, секторе рыболовства, переработке морепродуктов, на предприятиях обрабатывающей и текстильной промышленности. Особенное распространение получила торговля мигрантами-мужчинами и мальчиками в целях трудовой эксплуатации на промысловых судах» (см.: UN Human Rights Council, *Report of the Special Rapporteur on trafficking in persons, especially women and children, Joy Ngozi Ezeilo, Addendum, Mission to Thailand*, A/HRC/20/18/Add.2 (2 May 2012)).

<sup>392</sup> Министерство труда США (Бюро международных трудовых отношений), *The Department of Labor's List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor* (Washington DC, Department of Labor, 2010).

<sup>393</sup> Министерство труда США, (Бюро международных трудовых отношений), *List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor* (Washington DC, Department of Labor, 2013), <<http://www.dol.gov/ilab/reports/child-labor/list-of-goods>>, был доступен 7 июля 2014 г.

<sup>394</sup> Например, плакат «Продукция рабства» был напечатан НПО Anti-Slavery International в 2009 году, <[http://www.antislavery.org/english/what\\_we\\_do/working\\_business/products\\_of\\_slavery.aspx](http://www.antislavery.org/english/what_we_do/working_business/products_of_slavery.aspx)>, был доступен 7 июля 2014 г.

на международный рынок. Это означает, что случаи принудительного труда, которые происходят в цепи поставок товаров, не предназначенных на экспорт, скорее всего, останутся незамеченными.

### 12.3. Сотрудничество с другими организациями

Даже если допустить, что ответственность за принятие многих мер в рамках делового сообщества, в основном, возложена на индивидуальные предприятия, очевидно, что соответствующие международные организации, министерства и организации бизнеса на общенациональном уровне могут играть значительную роль. Эта роль заключается в обеспечении подготовки и в проведении обсуждений об установлении приоритетности наиболее актуальных стандартов и использовании наиболее приемлемых методов их осуществления, а также контроля над их осуществлением. Другие типы организаций, такие как профсоюзы, объединения трудящихся и группы потребителей также могут содействовать определению дальнейших мер. В то время как инициативы индивидуальных предприятий “снизу” могут представляться более предпочтительными по сравнению с инициативами “сверху”, вводимыми правительствами, к существенной экономии средств могла бы привести ситуация, при которой модели, пригодные для какой-либо одной конкретной страны, могли быть доступны для рассмотрения в плане их использования более широким кругом предприятий.

Точно также, как индивидуальным предприятиям рекомендуют более тесно сотрудничать с другими предприятиями в целях противодействия торговле людьми, так и для ОБСЕ по-прежнему большое значение будет иметь сотрудничество с другими международными организациями, инициировавшими меры в этой области. Важность сотрудничества между целым рядом заинтересованных сторон подчеркивалась в Добавлении к Плану действий ОБСЕ по борьбе с торговлей людьми, принятом в декабре 2013-го года. В нем указывается, что

*“СП/БТА [Бюро Специального представителя и координатора ОБСЕ по борьбе с торговлей людьми] будет, по мере необходимости, и далее поощрять и облегчать в рамках существующих ресурсов все формы сотрудничества между государствами-участниками ОБСЕ, в том числе на двустороннем и региональном уровне, а также сотрудничать с основными международными органами и субъектами, занимающимися борьбой с торговлей людьми, а также с соответствующими НПО”.*<sup>395</sup>

<sup>395</sup> Постоянный совет ОБСЕ, Решение № 1107/ Согг.1<sup>1</sup>Добавление к Плану действий ОБСЕ по борьбе с торговлей людьми: Спустя одно десятилетие, PC.DEC/1107/ Согг.1<sup>1</sup> (6 декабря 2013г.), глава V.

Опыт предприятий Европы и Северной Америки свидетельствует, что компаниям, работающим в одном секторе экономики и, как правило, являющимся конкурентами, целесообразно сотрудничать в принятии общих стандартов. Этого легче всего добиться при наличии уже существующей торговой ассоциации, могущей рекомендовать своим членам поддержать новый свод стандартов. Этому процессу могли бы также способствовать правительства и международные организации, в частности, в том, что касается секторов экономики, в которых, по сообщениям, имеются случаи торговли людьми и связанной с ней эксплуатации, таких, например, как сектор товарного сельскохозяйственного производства и индустрия строительства. Сотрудничество и взаимная подотчетность между государствами, по имеющейся информации, являются более эффективными, когда в процесс вовлечено относительно небольшое число государств (т.е. значительно меньшее число участников, чем все государства ОБСЕ).<sup>396</sup> Тот же принцип может быть применим в отношении инициатив с участием предприятий: если в инициативе принимают участие слишком много предприятий, она обезличивается, степень взаимной подотчетности снижается, в результате чего инициатива может стать менее успешной.

<sup>396</sup> US Government Accountability Office, *Human Trafficking: Monitoring and Evaluation of International Projects Are Limited, but Experts Suggest Improvements*, Report No. GAO-07-1034 to Congressional Requesters, (Washington DC, July 2007), p. 15.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

### Источники на английском языке (в алфавитном порядке)

- Addis, R. and Mahoney L. (ed.), *Human Rights and the Corporation. The development of the Human Rights Compliance Assessment*, (Minneapolis: New Tactics in Human Rights, 2004); материал также доступен на кыргызском языке.
- Allain, J., Crane, A., LeBaron, G., and Behbahani, L., *Forced labour's business models and supply chains* (York, Joseph Rowntree Foundation, November 2013).
- Anderson, B. and O'Connell Davidson J., *Is trafficking in human beings demand driven? A multi-country pilot study*, IOM Migration Research Series No. 15 (Geneva, International Organization for Migration, 2003).
- Andrees, B., "Trafficking for Forced Labour in Europe" in Beate Andrees and Patrick Belser (eds.), *Forced Labor. Coercion and Exploitation in the Private Economy* (Colorado, Lynne Rienner, 2009).
- Barrientos, S., and Smith S., *The ETI code of labour practice: Do workers really benefit? Mixed findings on the effectiveness of voluntary labour codes* (Institute of Development Studies, University of Sussex, 2006).
- Clean Clothes Campaign, *Looking for a quick fix. How weak social auditing is keeping workers in sweatshops* (2005).
- Damico, Noelle, "What's Human About a Human-Rights Based Approach to Ending Modern-Day Slavery?", Keynote address at the Freedom Network USA Human Trafficking Conference (18 March 2009, Dallas, Texas, United States).
- Dutch National Rapporteur on Trafficking in Human Beings, *Human Trafficking. Seventh Report from the National Rapporteur* (The Hague, 2009).
- Fair Foods Standards Council, *Fair Food Program Report, 2011-2013. Comprehensive, Verifiable and Sustainable Change for U.S. Farmworkers and the Agricultural Industry* (2013).
- Germino, L., 'Coalition of Immokalee Workers' Presentation at OSCE Technical Seminar on Trafficking for Labour Exploitation in the Agricultural Sector, Vienna, 27-28 April 2009.
- Howe, C., "Non-Discriminatory Approaches to Address Clients in Prostitution", in Sector project against Trafficking in Women (eds.), *Challenging Trafficking in Persons. Theoretical Debate & Practical Approaches* (Eschborn: Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit [GTZ], 2005).
- Hunter, P., *Human trafficking and Business: good practices to prevent and combat human trafficking* (Vienna, UN.GIFT, 2010).
- ILO, *Human Trafficking: Redefining Demand. Destination factors in the trafficking of children and young women in the Mekong sub-region*, The Mekong Challenge series, Mekong Sub-regional Project to Combat Trafficking in Children and Women, International Programme on the Elimination of Child Labour, E. Pearson (Bangkok, 2005).
- ILO and IOM, *Labour migration and the emergence of private employment agencies in Tajikistan: A review of current law and practice* (Geneva, 2009).
- ILO, *Perspectives on Labour Migration, Getting at the Roots: Stopping Exploitation of Migrant Workers by Organized Crime*, P.A. Taran and G. Moreno-Fontes Chammartin (Geneva, 2002), an edited version of an ILO paper prepared for the International Symposium on the UN Convention against Transnational Crime, organized by the UN Inter-regional Crime and Justice Research Institute (UNICRI) in Turin, Italy, 2002.
- ILO and the European Bank for Reconstruction and Development (EBRD), *Preventing Forced Labour Exploitation and Promoting Good Labour Practices in the Russian Construction Industry* (Geneva, 2009).
- ILO Regional Project on Combating Child Trafficking for Labour and Sexual Exploitation (TICSA), *Demand Side of Human Trafficking in Asia: Empirical Findings* (Bangkok, 2006).
- ILO Special Action Programme to Combat Forced Labour, *Combating Forced Labour. A Handbook for Employers and Business* (Geneva, 2008).
- IOM and Nexus Institute, *Trafficked at sea. The exploitation of Ukrainian seafarers and fishers*, R. Surtees (2012).
- Jägers, N. and Rijken, C., 'Prevention of Human Trafficking for Labor Exploitation: The Role of Corporations', in *Northwestern Journal of International Human Rights*, Volume 12, issue 1 (2014).
- Jensen, M. H. and Yeh J., *Towards Global Citizenship - A Handbook for Chinese Companies Promoting Global Standards and Rights*, Human Rights and Business Project

- (Copenhagen, Danish Institute for Human Rights, 2009).
- Lim, Lin Lean, 'Trafficking, demand and the sex market', paper presented at International Symposium on Gender at the Heart of Globalization, 12 March 2007, International Institute for Labour Studies, ILO.
- Maranhão Costa, P. T., *Fighting Forced Labour: the Example of Brazil*, Special Action Programme to Combat Forced Labour (Geneva, 2009).
- OSCE, Office for Democratic Institutions and Human Rights, 'Addressing the demand factors in trafficking in persons' in ODIHR, *Overview of Special Day on Trafficking at the 2006 OSCE Human Dimension Implementation Meeting and summary of key recommendations* (Warsaw, 27 October 2006), <<http://www.osce.org/odihr/22243>>, БЫЛ ДОСТУПЕН 7 ИЮЛЯ 2014 г.
- Prism Research, *Research Study on Trafficking in Human Beings* (Kosovo, Partnership Against Trafficking in Human Beings [PATH], 2007).
- Reece, Caroline, *Piloting Principles for Effective Company-Stakeholder Grievance Mechanisms: A Report of Lessons Learned*, A project conducted by the Corporate Social Responsibility Initiative on behalf of the Special Representative of the UN Secretary-General for Business and Human Rights (Harvard Kennedy School, 2011).
- Rosenberg, Ruth, *Tackling the Demand that Fosters Human Trafficking*, prepared by the Aguirre Division of JBS International, for the Social Transition Team, USAID Office of Democracy, Governance and Social Transition (2011).
- Schrage, E. J., *Promoting International Worker Rights through Private Voluntary Initiatives: Public Relations or Private Policy?* A report to the US Department of State on behalf of the University of Iowa Center for Human Rights (Iowa, January 2004).
- Skarhed, A., *Förbud mot köp av sexuell tjänst. En utvärdering 1999-2008* (Prohibition of the purchase of sexual services. An evaluation 1999-2008), SOU 2010:49 (Stockholm, Ministry of Justice, 2010).
- Stepanenko, Ievgeniia, *Corporate Social Responsibility in Ukraine* (Stockholm, 2012), <<http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:552583/FULLTEXT01.pdf>>, БЫЛ ДОСТУПЕН 15 ИЮЛЯ 2014 г.
- Theuws, M., van Huijstee, M., Overeem, P., van Seters, J., and Pauli, T., *Fatal Fashion. Analysis of recent factory fires in Pakistan and Bangladesh: A call to protect and respect garment workers' lives* (Stichting Onderzoek Multinationale Ondernemingen [SOMO, Centre for Research on Multinational Corporations] and Clean Clothes Campaign, Amsterdam, March 2013).
- UN Global Compact, the United Nations Global Compact and International Standard ISO 26000 Guidance on Social Responsibility, *An Introduction to Linkages between UN Global Compact Principles and ISO 26000 Core Subjects* (2010).
- The United Nations Global Initiative to Fight Human Trafficking (UN.GIFT), *The Vienna Forum report: a way forward to combat human trafficking* (New York, UN, 2008).
- UNICEF and the Danish Institute for Human Rights, *Children's Rights in Impact Assessments. A guide for integrating children's rights into impact assessments and taking action for children* (Geneva and Copenhagen, 2013).
- UNICEF and Save the Children, *Children's Rights in Policies and Codes of Conduct. A Tool for Companies* (Geneva, 2013).
- United States Agency for International Development (USAID), *USAID Counter Trafficking in Persons Code of Conduct* (Washington DC, 2011).
- US Department of Labor (Bureau of International Labor Affairs), *The Department of Labor's List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor* (Washington DC, Department of Labor, 2010).
- US Department of Labor (Bureau of International Labor Affairs), *List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor* (Washington DC, Department of Labor, 2013).
- US Government Accountability Office (GAO), *Human Trafficking: Monitoring and Evaluation of International Projects Are Limited, but Experts Suggest Improvements*, Report No. GAO-07-1034 to Congressional Requesters (Washington DC, US Congress, July 2007).
- US Office to Monitor and Combat Trafficking in Persons, *The Challenges of Certification in Addressing Forced Labor* (Washington DC, June 2014).
- Verité, *Help Wanted. Hiring, human trafficking and modern-day slavery in the global economy* (2010), <[http://www.verite.org/sites/default/files/images/Verite-Help-Wanted-A\\_Fair\\_Hiring\\_Framework\\_for\\_Responsible\\_Business.pdf](http://www.verite.org/sites/default/files/images/Verite-Help-Wanted-A_Fair_Hiring_Framework_for_Responsible_Business.pdf)>, БЫЛ ДОСТУПЕН 7 ИЮЛЯ 2014 г.
- Verité, *Fair Hiring Toolkit*, <<http://www.verite.org/helpwanted/toolkit>>, БЫЛ ДОСТУПЕН 4 ИЮЛЯ 2014 г.



**Источники на русском языке (в алфавитном порядке)**

Агентство социальной информации, *Российский бизнес и Глобальный договор ООН. Практика социальной ответственности* (ПРООН, Агентство социальной информации, 2007 г.).

Агентство социальной информации, *Бизнес и права человека: практическое пособие*, Москва, 2009 г.

Академия НИИ Генеральной прокуратуры РФ, «Противодействие торговле людьми в Российской Федерации», 2009 г., <[http://lib.znate.ru/pars\\_docs/refs/62/61646/61646.pdf](http://lib.znate.ru/pars_docs/refs/62/61646/61646.pdf)>, был доступен 1 августа 2014 г.

Ассоциация независимых директоров (АНД) и Российский институт директоров РИД), *Деловая этика. Методические рекомендации для российских компаний* (Москва, 2004г.).

Европейский институт по предупреждению преступности и борьбы с ней (HEUNI), *Руководящие принципы для предотвращения злоупотреблений при найме, эксплуатации на рабочем месте и торговли трудящимися-мигрантами в регионе Балтийского моря*, Лиляна Соррентино и Анниина Йокинен (Хельсинки, 2014 г.).

Международная кризисная группа, *Хлопковое проклятие: разрушительная монокультура Центральной Азии*, Отчет международной кризисной группы № 93, 28 февраля 2005 года.

Министерство иностранных дел и по делам Содружества Великобритании, *Надлежащее ведение дел. Реализация Руководящих принципов ООН по вопросам бизнеса и прав человека* (Лондон, 2013 г.).

МОТ, *Глобальный альянс против принудительного труда. Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда* (Женева, 2005 г.).

МОТ, *Доклад комитета экспертов [МОТ] по применению конвенций и рекомендаций*, Международная конференция труда, 100-я сессия (Женева, 2011 г.).

МОТ, *Принудительный труд и торговля людьми. Руководство для инспекторов труда*, Б.Андреес. (Женева, 2008 г.).

МОТ, *Принципы Глобального договора ООН в области трудовых отношений: ИЛО, Руководство для деловых кругов* (Женева, 2008 г.).

МОТ, *Торговля людьми с целью принудительного труда. Регулирование найма трудящихся-мигрантов. Учебное пособие, Целевая программа борьбы с принудительным трудом* (Женева, 2005 г.).

МОТ, *Цена принуждения* (Женева, 2009 г.).

ОБСЕ, Бюро Специального представителя и координатора ОБСЕ по борьбе с торговлей людьми, *Незащищенная работа, невидимая эксплуатация: торговля людьми в целях подневольного домашнего труда*, Серия тематических публикаций № 4 (Вена, 2010 г.).

ОБСЕ, *Руководство по осуществлению гендерночувствительной политики в области трудовой миграции* (Вена, 2009 г.).

Рабство XXI век – Москва - прямой эфир из ОПРФ (Открытые слушания Общественной Палаты и Совета при Президенте РФ по развитию гражданского общества и правам человека – видео), <<http://top.oprf.ru/news/9577.html>>, был доступен 1 августа 2014.

Ресурсный центр по вопросам бизнеса и прав человека, *Бизнес и права человека в Восточной Европе и Центральной Азии – обзор последних событий* (апрель 2013 г.).

Ресурсный центр по вопросам бизнеса и прав человека, *Региональный брифинг по Восточной Европе и Центральной Азии* (май 2014 г.).

Совет ООН по правам человека. *Предпринимательство и права человека: на пути к введению в действие рамок обеспечения “защиты, уважения и оказания правовой помощи”*. Доклад Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях, и других предприятиях Джона Рагги, A/HRC/11/13 (22 апреля 2009 г.).

Хьюман Райтс Уотч (Human Rights Watch), *“Адский труд”. Эксплуатация трудовых мигрантов на табачных плантациях в Казахстане (краткое содержание и основные рекомендации на русском языке)* (New York, 2010).

Хьюман Райтс Уотч (Human Rights Watch), *Гонки на износ. Эксплуатация трудовых мигрантов в ходе подготовки к зимним Олимпийским играм 2014 года в Сочи (краткое содержание)* (New York, 2013).

ЮНИСЕФ, *Права детей и принципы ведения бизнеса* (2012 г.).





## Ежегодные доклады:

- 2013: Combating Trafficking and Exploitation: Human Rights, Social Justice and The Rule Of Law
- 2012: Combating Trafficking as Modern-day Slavery: Non-Discrimination and Empowerment
- 2011: An Agenda for Prevention: Trafficking for Labour Exploitation
- 2010: Combating Trafficking as Modern-day Slavery: A Matter of Rights, Freedoms and Security
- 2009: An Agenda for Change: Implementing the Platform for Action against Human Trafficking
- 2008: Efforts to Combat Trafficking in Human Beings in the OSCE Area: Co-ordination and Reporting Mechanisms
- 2007: A Platform for Action



## Серия публикаций:

- 2014: Ending Exploitation. Ensuring that Businesses do not Contribute to Trafficking in Human Beings: Duties of States and the Private Sector
- 2013: Trafficking in Human Beings for the Purpose of Organ Removal in the OSCE Region
- 2013: Trafficking in Human Beings amounting to Torture and other Forms of Ill-treatment
- 2010: Незащищенная работа, невидимая эксплуатация: торговля людьми в целях подневольного домашнего труда
- 2009: A Summary of Challenges on Addressing Human Trafficking for Labour Exploitation in the Agricultural Sector in the OSCE Region
- 2008: Human Trafficking for Labour Exploitation/Forced and Bonded Labour
- 2007: A Summary of Challenges Facing Legal Responses to Human Trafficking for Labour Exploitation in the OSCE Region



## Другие публикации:

- 2014: Handbook: How to Prevent Human Trafficking for Domestic Servitude in Diplomatic Households and Protect Private Domestic Workers
- 2014: Leveraging Anti-Money Laundering Regimes to Combat Trafficking in Human Beings, OCEEA/OSR/TNTD/SPMU
- 2013: Enhancing Co-operation to Prevent Trafficking in Human Beings in the Mediterranean Region
- 2013: Policy and legislative recommendations towards the effective implementation of the non-punishment provision with regard to victims of trafficking
- 2010: Анализ торговли людьми как бизнес-модели: путь к более эффективному предотвращению преступления БСП/ГИБТЛ -ООН
- 2009: Руководство по осуществлению гендерно-чувствительной политики в области трудовой миграции, Отдел по гендерным вопросам/БКЭЭД/БСП
- 2008: Compensation for Trafficked and Exploited Persons in the OSCE Region, ODIHR

Все публикации доступны в режиме онлайн на <http://www.osce.org/cthb>

## Бюро Специального представителя и координатора ОБСЕ по борьбе с торговлей людьми

Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе работает во имя стабильности, процветания и демократии в 57 государствах, осуществляя политический диалог на темы общих ценностей и практические действия, обеспечивающие долговременные перемены к лучшему.

Бюро Специального представителя и  
координатора по борьбе с торговлей  
людьми

Wallnerstr. 6, 1010 Vienna, Austria  
Тел.: + 43 1 51436 6256  
Факс: + 43 1 51436 6299  
[info-cthb@osce.org](mailto:info-cthb@osce.org)  
[www.osce.org/cthb](http://www.osce.org/cthb)



Организация по безопасности и  
сотрудничеству в Европе