



Polish Institute
for Human Rights
and Business

Применение HRDD на практикеИнструментарий: Как выявить и предотвратить принудительный труд

Беата Фарачик

22 September 2022 r.

Право на труд

Участвующие в настоящем Пакте государства признают право каждого на справедливые и благоприятные условия труда.

Статья 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах

Участвующие в настоящем Пакте государства признают право на труд, которое включает право каждого человека на возможность зарабатывать себе на жизнь трудом, который [она или он] свободно выбирает или на который соглашается, и будут принимать надлежащие меры для обеспечения этого права.

Статья 6(1) Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах



Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда



- Свобода ассоциации и эффективное признание права на ведение коллективных переговоров
- **Ликвидация всех форм принудительного или обязательного труда**
- Эффективное искоренение детского труда
- Ликвидация дискриминации в отношении труда и занятости
- Право на безопасную и здоровую рабочую среду.
 - Конвенция МОТ № 155 о безопасности и гигиене труда (1981 г.)
 - Конвенция МОТ № 187 о **рамочных основах безопасности и гигиены труда,**

8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



ЦЕЛИ:

- **8.7** Принять незамедлительные и эффективные меры по искоренению принудительного труда, покончить с современным рабством и торговлей людьми и обеспечить запрещение и искоренение наихудших форм детского труда, включая вербовку и использование детей-солдат, и к 2025 году покончить с детским трудом во всех его формах.
- **8.8** Защищать трудовые права и способствовать созданию безопасных и надежных условий труда для всех работников, включая трудящихся-мигрантов, в частности женщин-мигрантов, и лиц с неустойчивой занятостью.

Unravelling the numbers

71%
Female



40.3 million
people in modern slavery in 2016



29%
Male

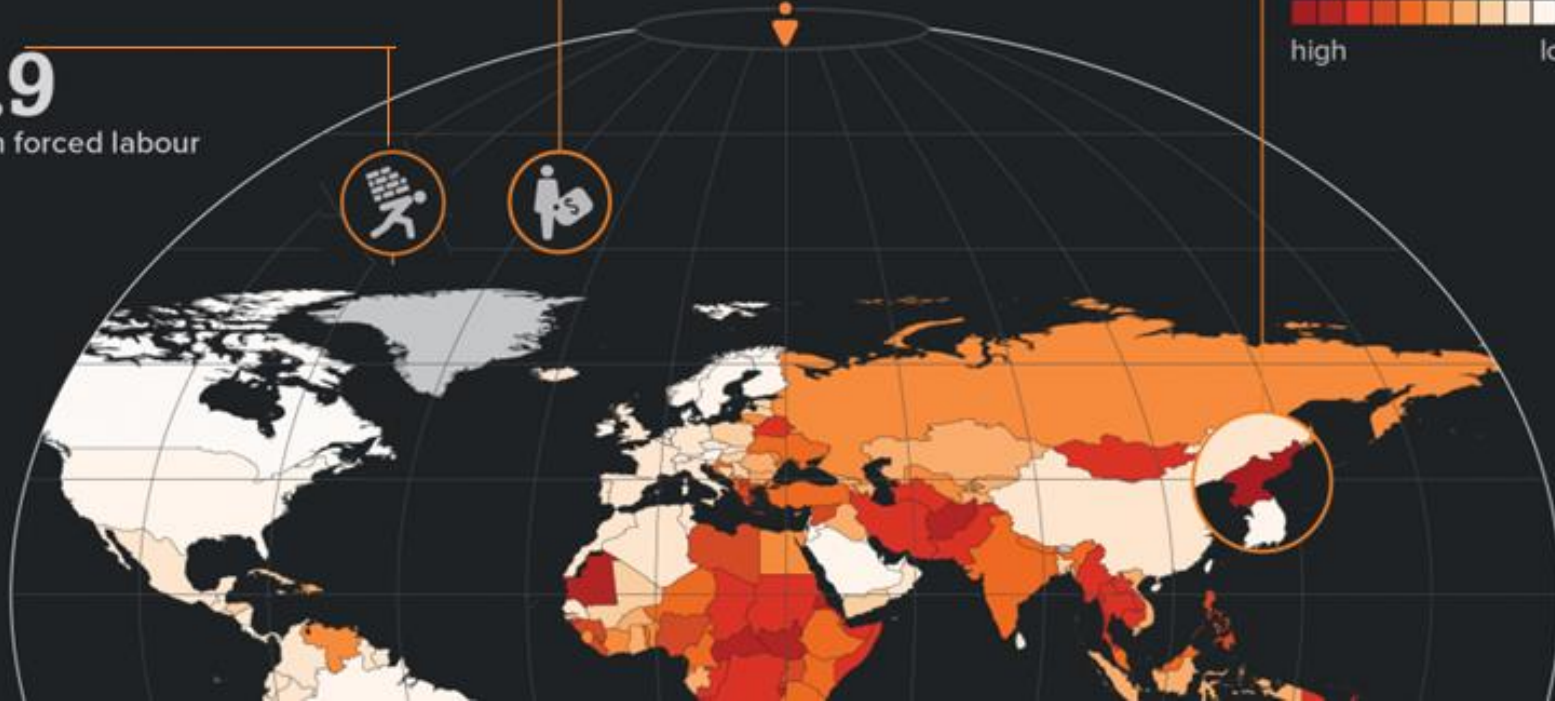
15.4
million in forced marriage



24.9
million in forced labour



Prevalence
of modern slavery





Global estimates
of modern slavery

ТОРГОВЛЯ ЛЮДЬМИ ДЛЯ ЭКСПЛУАТАЦИИ ТРУДА – ОСНОВНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Палермский протокол о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее (2000 г.), дополняющий Конвенцию ООН против транснациональной организованной преступности

Торговля людьми включает в себя «вербовку, транспортировку, передачу, укрывательство или получение людей посредством угрозы или применения силы или других форм принуждения... с целью эксплуатации».

Конвенция МОТ о принудительном труде, 1930 (No.29)

Принудительный труд означает «всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания и для которой это лицо не предложило своих услуг добровольно».

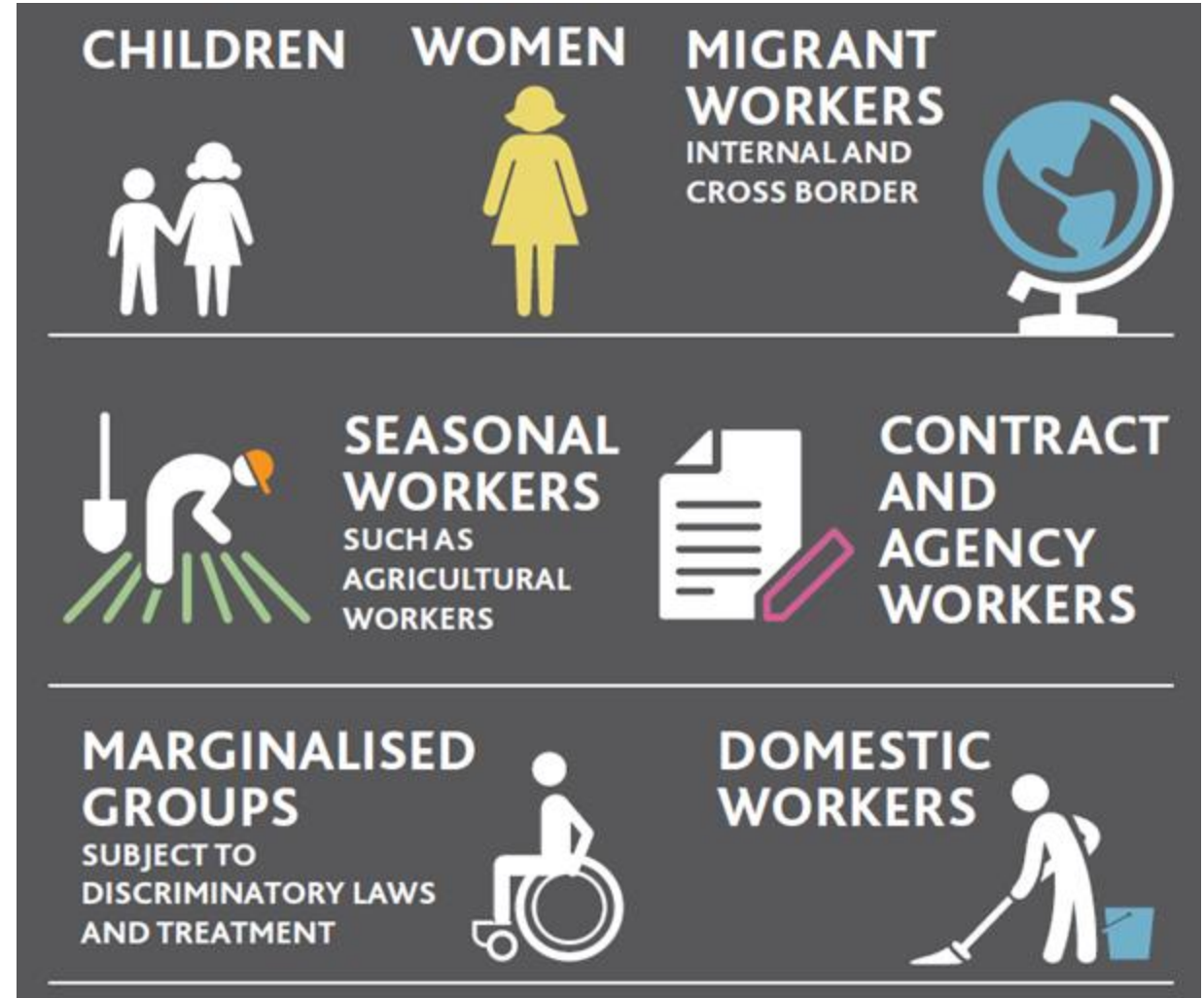
Какие отрасли наиболее подвержены принудительному труду?

- Домашние работники (24%)
- Строительные рабочие (18%)
- Производство (15%)
- Сельское хозяйство и рыбная промышленность (11%)

НО:

- варьируется от страны к стране
- зависит от структуры экономики страны

Кто наиболее уязвим в контексте трудовой эксплуатации?



	US 2020 Trafficking in Persons Report -	Global Slaver index	ITUC Global Rights Index	List of goods - US Dept. of Labour
	https://www.state.gov/reports/2020-trafficking-in-persons-report/	https://www.globallslaveryindex.org/2018/data/maps/#prevalence		https://www.dol.gov/agencies/ilab/reports/child-labor/list-of-goods
Albania	Tier 2	Estimated Proportion Living in Modern Slavery - 6.87/1000, Gov't Resp. BB	Rating 3 - regular violations of rights	N/A
Bosnia & Hercegovina	Tier 2 Watch list	Estimated Proportion Living in Modern Slavery - 3.42/1000, Gov't Resp. B	Rating 4 Systematic violations of rights	N/A
Kosovo	Tier 2	Estimated Proportion Living in Modern Slavery - 3.97/1000, Gov't Resp. BB	No data	N/A
Montenegro	Tier 2	Estimated Proportion Living in Modern Slavery - 5.86/1000, Gov't Resp. BBB	Rating 2 Repeated violations of rights	N/A
North Macedonia	Tier 2	Estimated Proportion Living in Modern Slavery - 8.66/1000, Gov't Resp. BBB	Rating 4 Systematic violations of rights	N/A
Poland	Tier 2	Estimated Proportion Living in Modern Slavery 3.36/1000; Gov't resp.-BB	Rating 3 - regular violations of rights	N/A
Turkmenistan	Tier 3	Estimated Proportion Living in Modern Slavery - 11.22/1000; Gov't resp.-CC	No data	Child labour / Forced labour - cotton
Uzbekistan	Tier 2 Watch list	Estimated Proportion Living in Modern Slavery - 5.18/1000, Gov't resp.-CCC	No data	Forced labour-cotton, silk cocoons

ПОКАЗАТЕЛИ МОТ ПО ПРИНУДИТЕЛЬНОМУ ТРУДУ

1. Злоупотребление уязвимостью
2. Обман
3. Ограничение передвижения
4. Изоляция
5. Физическое и сексуальное насилие
6. Запугивание и угрозы
7. Отобрание документов, удостоверяющих личность
8. Удержание заработной платы, долговая кабала
9. Плохие условия труда и быта
10. Чрезмерная сверхурочная работа

ILO, 2012. See Guidance Box 6, Section 3

INDICATORS OF DECEPTIVE RECRUITMENT

Strong Indicator

Deceived about the nature of the job, location or employer

Medium Indicators

Deceived about conditions of work

Deceived about content or legality of work contract

Deceived about family reunification

Deceived about housing and living conditions

Deceived about legal documentation or obtaining legal migration status

Deceived about travel and recruitment conditions

Deceived about wages/earnings

Deceived through promises of marriage or adoption

Weak Indicator

Deceived about access to education opportunities

INDICATORS OF COERCIVE RECRUITMENT

Strong Indicator

Violence on victims

Medium Indicators

Abduction, forced marriage, forced adoption or selling of victim

Confiscation of documents

Debt bondage

Isolation, confinement or surveillance

Threat of denunciation to authorities

Threats of violence against victim

Threats to inform family, community or public

Violence on family (threats or effective)

Withholding of money

INDICATORS OF RECRUITMENT BY ABUSE OF VULNERABILITY

Medium Indicators

Abuse of difficult family situation

Abuse of illegal status

Abuse of lack of education (language)

Abuse of lack of information

Control of exploiters

Economic reasons

False information about law, attitude of authorities

False information about successful migration

Family situation

Personal situation

Psychological and emotional dependency

Relationship with authorities/legal status

Weak Indicators

Abuse of cultural/religious beliefs

General context

Difficulties in the past

Difficulty to organise the travel

INDICATORS OF EXPLOITATION

Strong Indicator

Excessive working days or hours

Medium Indicators

Bad living conditions

Hazardous work

Low or no salary

No respect of labour laws or contract signed

No social protection (contract, social insurance, etc.)

Very bad working conditions

Wage manipulation

Weak Indicators

No access to education

INDICATORS OF COERCION AT DESTINATION

Strong Indicators

Confiscation of documents

Debt bondage

Isolation, confinement or surveillance

Violence on victims

Medium Indicators

Forced into illicit/criminal activities

Forced tasks or clients

Forced to act against peers

Forced to lie to authorities, family, etc.

Threat of denunciation to authorities

Threat to impose even worse working conditions

Threats of violence against victim

Under strong influence

Violence on family (threats or effective)

Withholding of wages

Weak Indicator

Threats to inform family, community or public

INDICATORS OF ABUSE OF VULNERABILITY AT DESTINATION

Medium Indicators

Dependency on exploiters

Difficulty to live in an unknown area

Economic reasons

Family situation

Relationship with authorities/legal status

Weak Indicators

Difficulties in the past

Personal characteristics

ПРАКТИЧЕСКИЙ ПОДХОД (некоторых) НПО, РАБОТАЮЩИХ С ЖЕРТВАМИ:

1. Финансовая эксплуатация
2. Ограничение передвижения
3. Физическое и психологическое насилие
4. Основанное на вышеизложенном убеждение в том, что лицо (потерпевший) не может покинуть недобросовестного работодателя/рабочее место/
→ **Человек убежден, что у него нет другого выхода, кроме как подчиниться эксплуатации**

МАТРИЦА УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ ПОСТАВЩИКОВ - СЕРБИЯ

Высокий риск торгов
людьми

- Ремонт/техническое обслуживание, включая ремонт автомобилей
- Такси

Проживание
Кейтеринг
Уборка, в том числе автомойка
Конференц-залы
Груз
Бытовая техника и кухонные принадлежности
Цветы
Рекламные товары (например, сумки, мячи, рамки)
Топливо
Слесарно-технологическое оборудование
Прокат автомобилей

Низкая способность влиять на поставщиков или заменять их

- Счета (например, телефон, интернет, электричество)
- Консультации, включая перевод
- Страхование, таможенная пошлина, судебные издержки
- Затраты на персонал
- Аренда офиса
- Общественный транспорт
- Возмещение
- Подписки (например, газеты, журналы)
- Обучение, участие в конференциях и т.д.

Высокая способность влиять на поставщиков или заменять их

Авиа и ж/д билеты
Дизайн
Офисные принадлежности
Товары, связанные с печатью (например, книги, бумаги, папки)
Стоянка
Технологические продукты (например, компьютеры, камеры и т. д.)

Низкий риск торговли
людьми

Source:
OSCE/University of Nottingham,
Analysis of procurement data for the risk of trafficking in human beings. Pilot project to OSCE Mission to Serbia.



VERITÉ®

A Verité Assessment of

Recruitment Practices and Migrant Labor Conditions in Nestlé's Thai Shrimp Supply Chain

An Examination of Forced Labor and other Human Rights Risks Endemic to the Thai Seafood Sector



MODERN SLAVERY AND HUMAN TRAFFICKING REPORT

2021



Nestlé admits slavery in Thailand while fighting child labour lawsuit in Ivory Coast

The company has won plaudits for its admission of forced labour in the Thai seafood industry but much of the supply chain remains hidden



RESPONSIBLE SOURCING

Responsible Sourcing of Seafood at Nestlé 2020 Thailand Action Plan Progress

In 2015, Nestlé launched a [Thailand Action Plan](#) for the Responsible Sourcing of Seafood, detailing our commitment to help eliminating labor and human rights abuses in the seafood supply chain in Thailand. This was developed based on an [assessment](#) of recruitment practices and migrant labor conditions in our Thai seafood supply chain carried out by our implementation partner, Verité, on our behalf.

This update provides an overview of the progress made in 2020 in the implementation of this Action Plan.

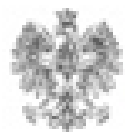
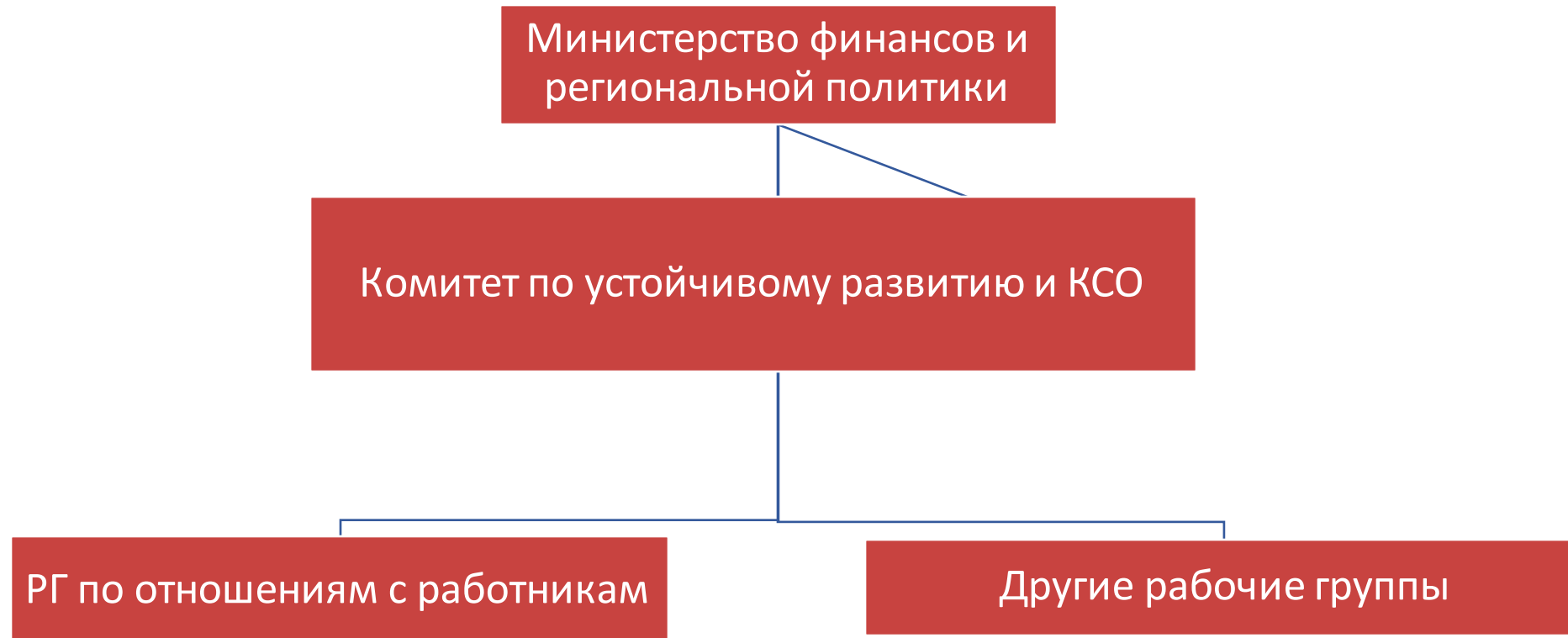
Knowing where our seafood comes from and how it is produced

Most seafood used in Nestlé products is for our pet food brands, which primarily uses fish by-products – the parts

Collaborating on responsible vessel working conditions

At the end of 2019, Nestlé, The J.M. Smucker Company and Mars Petcare, together with our supplier Thai Union, signed a Memorandum of Understanding (MOU) to collaboratively fund projects from 2020 to the end of 2021 to improve the working conditions of fishermen on vessels, with a focus on results from vessel audits since 2017 conducted by independent consultants against the Thai Union [Vessel Code of Conduct](#) (VCoC).

In 2020, although there were delays due to Covid-19 restrictions, two projects got underway. The first project built on the previous health and safety workshops which Thai Union delivered in collaboration with the International Transport Workers Federation (ITF) –



Ministerstwo
Funduszy
i Polityki Regionalnej



Polski Instytut
Praw Człowieka
i Biznesu

Рабочая группа по отношениям с работниками



1. Проект определения принудительного труда для включения в Уголовный кодекс
2. Инструментарий для компаний и других организаций «Принудительный труд. Инструментарий: как определить и предотвратить»
 - пособие
 - online тренинг (доступен online)
 - редактируемые файлы с инструментами (чтобы их было легко использовать на практике).
3. Разработка рекомендаций по изменению/улучшению правовых норм, касающихся предупреждения и наказания принудительного труда.
4. Публикация «Руководство по КСО по безопасной и устойчивой рабочей среде»

(все на польском языке)



Polski Instytut
Praw Człowieka
i Biznesu

PRACA PRZYMUSOWA

PORADNIK JAK JĄ ROZPOZNAĆ I JEJ PRZECIWDZIAŁAĆ

Publikacja przygotowana w ramach prac
Grupy Roboczej ds. Reformy i Osobami Świadczącymi Pracę
dotychczasowej grupy Zespołu ds. Zdrowotnego Rozwoju
i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstwa -
organo pomocniczym Minister Finansów i Polityki Regionalnej



Beata Farańska (red.), Inga Dąbko-Okup, Dorota Olska, Anka Jankowska, Agnieszka Jankowska, Michał Jankowski, Magdalena Karolinska,
Artur Kozłowski, Dorota Kubińska, Marcin Krawczyk, Michał Krawczyk, Wojciech Krawczyk, Kamila Kuc, Maciej Kuciński, Robert Kuzak,
Jawad Lattaf, Paweł Liberański, Halina Makarska, Julia Makarska, Anka Mieląg, przedsiębiorca, Aleksandra
Pędziwiatr, Praca i Polityka Społeczna, Kamila Polomska, Inga Rosalska, Robert Sroka, Anna Szewczyk, Natalia Tuleja, Olga Wronka,
Dorota Wronka, Wioletta Zdzienicka

Mamy nadzieję, że niniejsza publikacja będzie dla Państwa przydatna.
Jednocześnie zachęcamy do zgłaszania uwag oraz sugestii dotyczących
ulepszenia poradnika (np. które narzędzia są szczególnie przydatne a czego
brakuje, jak ulepszyć poszczególne narzędzia) na adres:

poradnik@pracaprymusowa.pl

Abris



LUBAWA SA



SL



IOM



Polskie Forum HR

budimex



Uwaga

GS

LPP



TÜV Rheinland

Корпоративная ответственность уважать права человека



Инструменты, поддерживающие выявление и предотвращение принудительного труда в цепочке поставок.

1. Zaplanuj / ОЦЕНКА И ПЛАН
2. Wykonaj / ВЫПОЛНЕНИЕ
3. Sprawdź / ПРОВЕРКА
4. Popraw / ДЕЙСТВИЕ

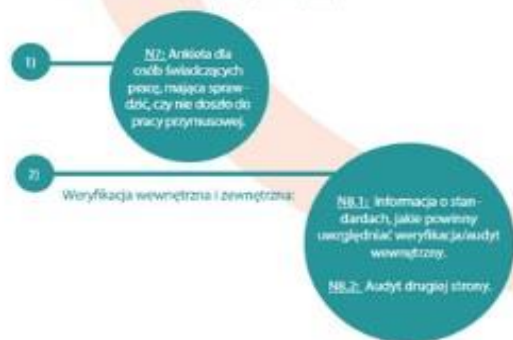
4. POPRAW / ACT

Jeżeli zidentyfikujesz naruszenia lub możliwości doskonalenia, to wprowadź działania naprawcze i doskonalące:

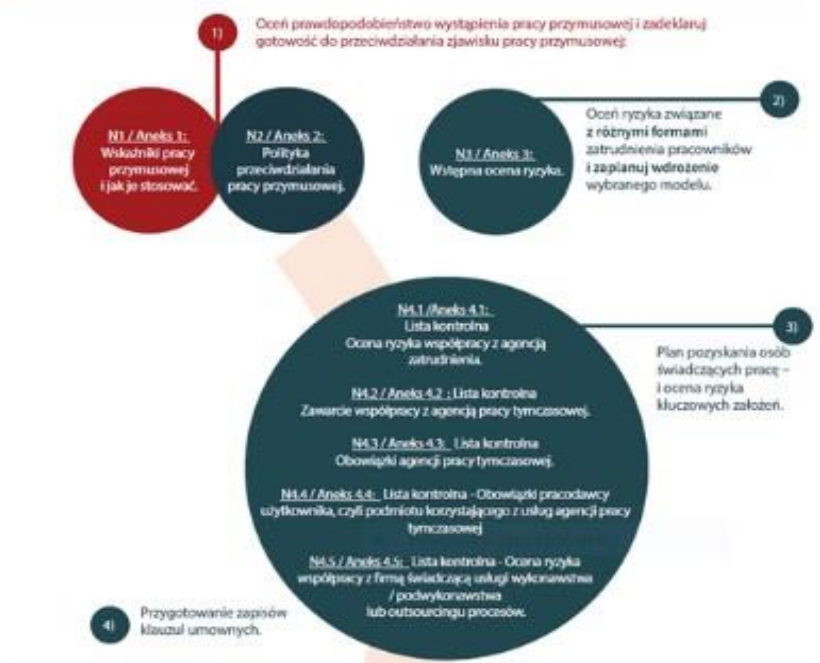


3. SPRAWDŹ / CHECK

Sprawdź, czy narzędzia zostały prawidłowo wdrożone i czy nie dochodzi do naruszeń. Sposoby pozyskiwania informacji o potencjalnych naruszeniach zakazu pracy przymusowej, w tym:



1. ZAPLANUJ / ASSESS & PLAN



2. WYKONAJ / DO



Индивидуальные инструменты

- [Polityka przeciwdziałania pracy przymusowej, wersja długa](#) (Forced labour prevention policy – long)
- [Polityka przeciwdziałania pracy przymusowej, wersja krótka](#) (Forced labour prevention policy – short)
- [Poradnik PP Aneks 3 – Wstępna ocena ryzyka](#) (Initial risk assessment)
- [Poradnik PP Aneks 4.1 Lista kontrolna – ocena ryzyka współpracy z agencją zatrudnienia](#) (Control list – risk assessment of the cooperation with recruitment agency)
- [Poradnik PP Aneks 4.2 Lista kontrolna – zawarcie współpracy z agencją pracy tymczasowej](#) (control list)
- [Poradnik PP Aneks 4.3 Lista kontrolna – obowiązki agencji pracy tymczasowej](#) (Control list)
- [Poradnik PP Aneks 4.4 Lista kontrolna – obowiązki pracodawcy użytkownika](#) (Control list)
- [Poradnik PP Aneks 4.5 Lista kontrolna – ocena ryzyka współpracy z firmą świadczącą usługi wykonawstwa/podwykonawstwa lub outsourcingu procesów](#) (control lists)
- [Poradnik PP Aneks 5.1 – Klauzule umowne – dostęp do dokumentów umożliwiających weryfikację](#) (Contractual clauses enabling access to documents)
- [Poradnik PP Aneks 5.2 – Klauzule dotyczące audytu, zewnętrznej weryfikacji](#) (Contractual clauses enabling external audit)
- [Poradnik PP Aneks 5.3 – Modelowa klauzula umowna](#) (model contract clause)
- [Poradnik PP Aneks 5.4 Zgoda pracownika za udostępnienie danych osobowych](#) (Consent of employee to disclose his/her personal data)
- [Poradnik PP Aneks 7 – Ankieta dla pracowników dotycząca pracy przymusowej](#) (Survey for workers)
- [Poradnik PP Aneks 7 – Formularz Excel do kodowania ankiety](#) (Coding sheet)
- [Poradnik PP Aneks 8 – Lista pytań w ramach audytu wewnętrznego](#) (List of questions to be asked as part of the internal audit)
- [Poradnik PP Rozdz 9 – Plan naprawczy](#) (Corrective Action Plan)

Кто отвечает за оценку рисков и принятие мер?

Согласование условий сотрудничества с внешними акторами

Подписание контракта

Подготовка рабочего места/условий для людей, предоставляющих работу

Постоянное обеспечение адекватных условий труда, охрана труда

Периодический мониторинг ситуации с внешними работниками, предоставляющими работу

Отдел закупок
Управляющий/директор
Отдел кадров
Юридический отдел
Персонал, отвечающий за сотрудничество и надзор за агентствами по трудоустройству и найму
Сотрудник по защите персональных данных

Управляющий/директор
Непосредственный начальник
Офицер по охране труда и технике безопасности

Отдел закупок
Управляющий/директор объекта
Отдел кадров
Юридический отдел
Персонал, отвечающий за сотрудничество и надзор за агентствами по трудоустройству и найму
Сотрудник по защите персональных данных
Группа корпоративной социальной ответственности

Управляющий/директор объекта
Непосредственный начальник
Офицер по охране труда и технике безопасности
Персонал, отвечающий за сотрудничество и надзор за агентствами по трудоустройству и найму

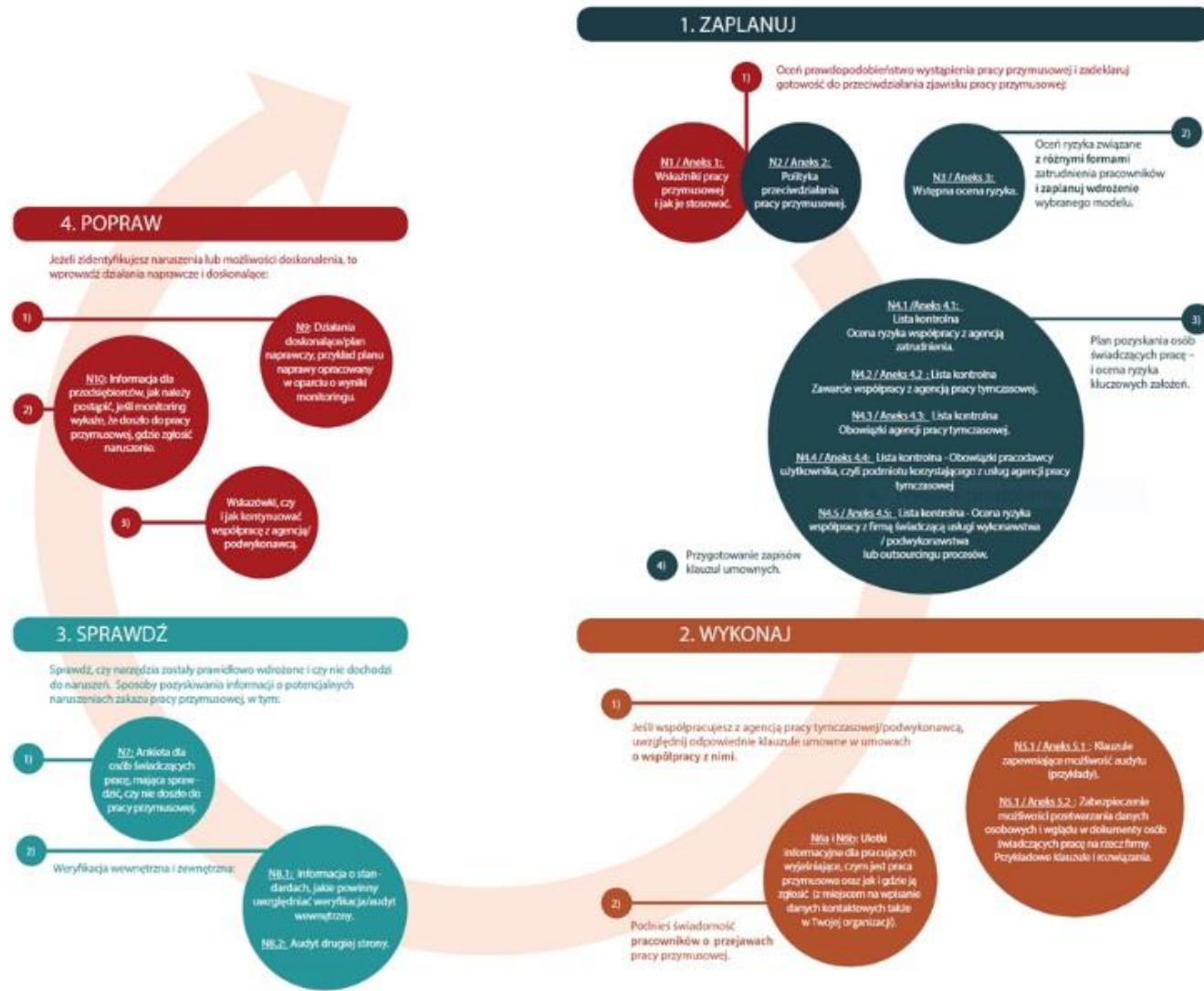
Отдел кадров
Внутренний аудит
Офицер по охране труда и технике безопасности



Kwestionariusz "Wstępna ocena ryzyka"
Kontekst organizacyjny podmiotu oceniającego

Treść pytania	Odpowiedź	Tak	Nie	Wynik oceny	Uzasadnienie odpowiedzi/dowód*
1. Czy Twoja organizacja działa w sektorze publicznym?	Tak	-0,15	0	-0,15	Np. dokumenty rejestrowe
2. Czy Twoja organizacja prowadzi działalność w sektorze budowlanym, produkcyjnym, rolnictwie i rybołówstwie, sektorze transportowym, wydobywczym lub innych określonych jako szczególnie narażone na ryzyko np. sektor usług domowych?	Tak	1	0	1	Np. dokumenty rejestrowe, kod PKD
3. Czy Twoja organizacja ma udokumentowany System Zarządzania (udokumentowane polityki, procesy, procedury) / CSR / Zasady Etyki?	Tak	-0,15	0	-0,15	Polityka przeciwdziałania pracy przymusowej Polityka przestrzegania praw człowieka Polityka etycznego handlu Kodeks Postępowania dla Dostawców, Polityka CSR, Kodeks Etyczny Inne procedury operacyjne: ■ procedura rekrutacji ■ procedura współpracy z podwykonawcami ■ procedura zakupów
3a. Jeśli na powyższe pytanie odpowiedź jest twierdząca to, czy System Zarządzania ... / CSR/ Zasady Etyki obejmują kwestie przeciwdziałania pracy przymusowej?	Tak	-0,15	0	-0,15	Zapis z procedury
3b. Jeśli na powyższe pytanie odpowiedź jest twierdząca, to czy podmiot oceniający uwzględnia aspekt prac przymusowej w swoich procesach nadzoru (audyt wewnętrzny, przeglądy kierownicze, CSR, itp.)?	Tak	-0,15	0	-0,15	Raport z audytu wewnętrznego Raport z audytu dostawców Raport z audytu trzeciej strony Raport z przeglądu zarządzania
4. Czy Twoja organizacja ma ustanowiony proces oceny ryzyka podmiotu ocenionego?	Tak	-0,15	0,15	-0,15	Raport z szacowania ryzyka Mapa ryzyka
4a. Jeśli na powyższe pytanie odpowiedź jest twierdząca, to czy proces oceny ryzyka obejmuje aspekt pracy przymusowej?	Tak	-0,15	0	-0,15	Raport z szacowania ryzyka Mapa ryzyk
5. Czy aspekt pracy przymusowej jest	Tak	0,15	0	0,15	Umowa z agencją pracy

Narzędzia wspierające identyfikację i zapobieganie pracy przymusowej w łańcuchu dostaw



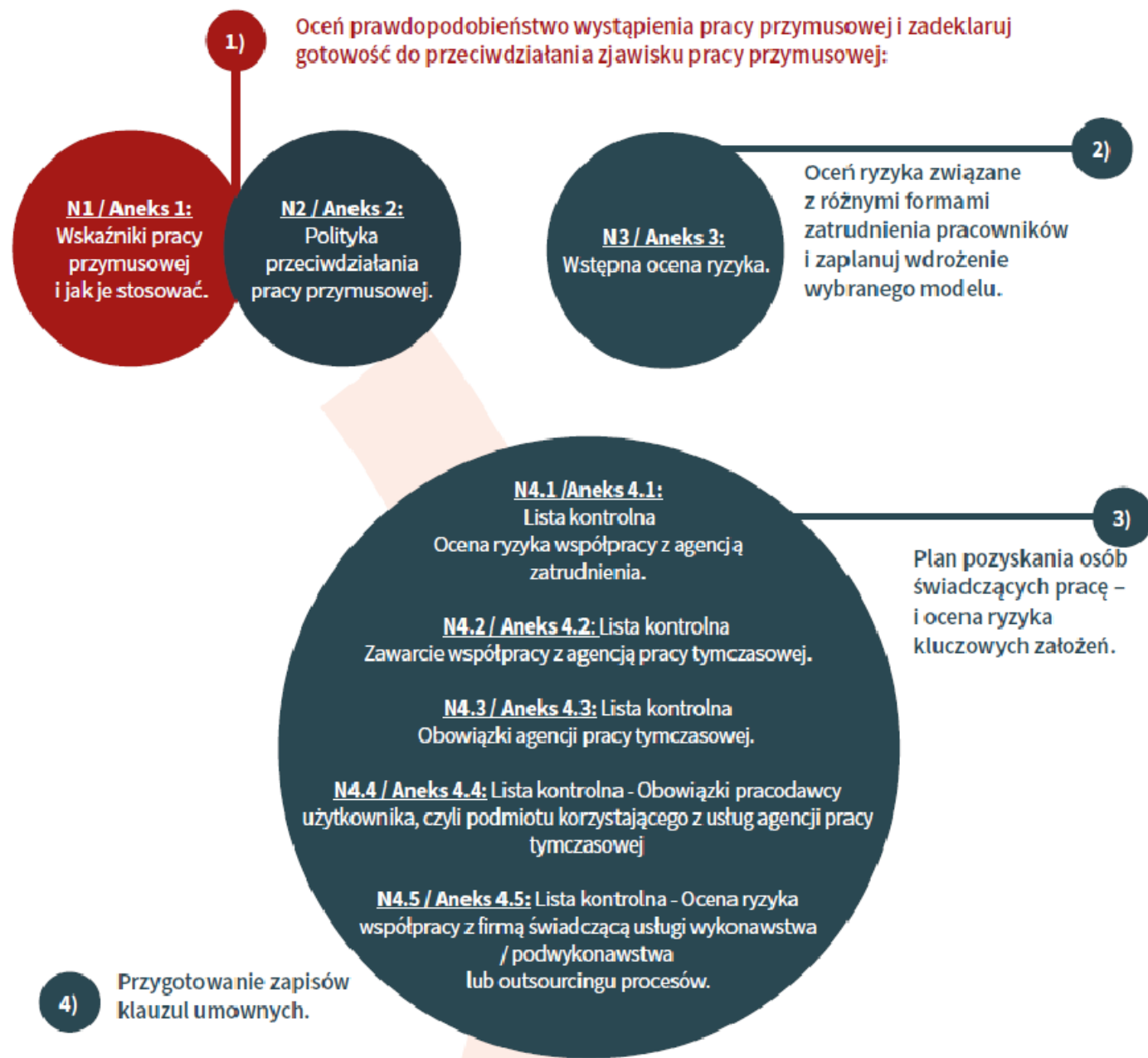


Polish Institute
for Human Rights
and Business

Спасибо!

Beata Faracik: beata.faracik@pihrb.org

1. ZAPLANUJ



2. WYKONAJ

1)

Jeśli współpracujesz z agencją pracy tymczasowej/podwykonawcą, uwzględnij odpowiednie klauzule umowne w umowach o współpracy z nimi.

N5.1 / Aneks 5.1: Klauzule zapewniające możliwość audytu (przykłady).

N5.1 / Aneks 5.2: Zabezpieczenie możliwości przetwarzania danych osobowych i wglądu w dokumenty osób świadczących pracę na rzecz firmy. Przykładowe klauzule i rozwiązania.

2)

Podnieś świadomość pracowników o przejawach pracy przymusowej.

N6a i N6b: Ulotki informacyjne dla pracujących wyjaśniające, czym jest praca przymusowa oraz jak i gdzie ją zgłosić (z miejscem na wpisanie danych kontaktowych także w Twojej organizacji).

3. SPRAWDŹ

Sprawdź, czy narzędzia zostały prawidłowo wdrożone i czy nie dochodzi do naruszeń. Sposoby pozyskiwania informacji o potencjalnych naruszeniach zakazu pracy przymusowej, w tym:

1)

N7: Ankieta dla osób świadczących pracę, mająca sprawdzić, czy nie doszło do pracy przymusowej.

2)

Weryfikacja wewnętrzna i zewnętrzna:

N8.1: Informacja o standardach, jakie powinny uwzględniać weryfikacja/audyt wewnętrzny.

N8.2: Audyt drugiej strony.

4. POPRAW

Jeżeli zidentyfikujesz naruszenia lub możliwości doskonalenia, to wprowadź działania naprawcze i doskonalące:

1)

N9: Działania doskonalące/plan naprawczy, przykład planu naprawy opracowany w oparciu o wyniki monitoringu.

2)

N10: Informacja dla przedsiębiorców, jak należy postąpić, jeśli monitoring wykaże, że doszło do pracy przymusowej, gdzie zgłosić naruszenie.

3)

Wskazówki, czy i jak kontynuować współpracę z agencją/podwykonawcą.

Wypracowana przez GR ds. OŚP propozycja definicji pracy przymusowej:

Art. 115 § 22b k.k.

Pracą lub usługami o charakterze przymusowym jest świadczenie pracy lub usług w warunkach wykorzystania, wykonywane pod wpływem przymusu wynikającego z przemocy, groźby, pozbawienia wolności, żądania odpracowania długu, zatrzymania dokumentu tożsamości, dokumentu podróży lub dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pobytu na terytorium RP, niewypłacenia wynagrodzenia, a także z innego rażącego naruszenia praw pracownika.

