

## Запрет детского труда

(Оригинальное название на польском языке: *Zakaz pracy dzieci*)

### Традиционное понимание права во взаимоотношениях государства и человека

Дети в некоторых местах по всему миру часто выполняют самую тяжелую работу, чтобы обеспечить свое выживание и выживание семьи, являются жертвами принудительного труда, работают слишком долго, не имеют шансов на получение образования и нормальное детство. Низкий процент детского труда, влияющего на их развитие и благополучие, не означает, что этой проблемы в Польше не существует.

Детский труд запрещен. В соответствии со статьей 10 п. 3 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах: «Дети и молодежь должны быть защищены от экономической и социальной эксплуатации. Их трудоустройство на работах наносящих вред их нравственности или здоровью, либо опасных для их жизни, либо могущих помешать их нормальному развитию, должно караться по закону». Таким образом, государства обязаны «установить возрастной предел, ниже которого трудоустройство детей запрещается и преследуется законом».

В соответствии с действующим в Польше праву дети должны выполнять свои образовательные обязанности, а подростки (т. е. лица в возрасте от 15 до 18 лет), если они начинают работать в случаях, разрешенных законом, подлежат особой защите. Подростки чаще всего берутся за сезонную работу (сельское хозяйство, гастрономия). Работа не чужда детям, чьи родители управляют фермами. Подростков также нанимают для профессиональной подготовки или выполнения другой легкой работы. Подростки, допущенные к работе, не могут выполнять работу в условиях, препятствующих выполнению обязанности по обучению, влияющих на их безопасность и несоответствующих возрасту несовершеннолетних.

Молодые работники подлежат особой защите и имеют ряд прав соответственно с кодексом, например, в отношении рабочего времени, охраны здоровья и отпусков. Трудоустройство молодых людей возможно с согласия родителей/законных опекунов и разрешения компетентного инспектора труда.

### Как понимать это право в контексте бизнеса?

**Риск использования детского труда наиболее распространен в цепочке поставок, особенно, но не исключительно, за пределами Польши.**

- Дети в возрасте до 15 лет не должны наниматься или это должно быть согласовывало с субподрядчиками или поставщиками (за исключением случаев, когда в какой-либо стране разрешен прием на работу детей в возрасте 14 лет и старше, при условии, что в этой стране разрешено такое отступление).
- Дети и молодые люди в возрасте до 18 лет не должны привлекаться к работе, которая может нанести вред их здоровью, безопасности или нравственности.



- Дети в возрасте от 15 до 18 лет не должны привлекаться к работе, которая может помешать их обучению или нанести вред их здоровью (в некоторых странах минимальный возраст составляет 14 лет при условии, что страна получила на это разрешение).
- В ситуациях, когда обнаруживается эксплуатация детского труда, важно искать решения, которые будут наиболее выгодными для детей и будут направлены на их благополучие.

В Польше молодые люди и лица в возрасте до 16 лет чаще всего нанимаются на сезонные работы, в общественное питание, сельское хозяйство, гостиничный бизнес и индустрию развлечений - тогда следует соблюдать положения кодекса, касающиеся трудоустройства таких людей, и они должны быть обеспечены безопасные условия труда и соответствующее обучение.

Следует обеспечить полное информирование несовершеннолетних о их правах.

В бизнес-среде риск использования детского труда и/или нарушения прав молодых сотрудников возникает особенно в цепочке поставок между деловыми партнерами – поставщиками и субподрядчиками.

Предприятия и другие организации, нанимающие молодых людей и детей, должны применять меры должной осмотрительности, чтобы оценить, был ли нарушен запрет на детский труд.

#### Положительный пример

Местному семейному бизнесу, специализирующемуся на выращивании клубники, нужны сезонные работники, в основном для сбора урожая. В то время очень много молодых людей претендуют на работу. Компания проверяет согласие родителей на начало работы, молодых людей обучают правилам безопасности и охраны труда, обучение завершается зачетом. Мастера и другие лица, руководящие работой с молодежью, участвуют в тренингах в рамках обязанностей и прав по отношению к молодым людям, работающим в компании. Кроме того, компания начала сотрудничество с местным коммерческим вузом в сфере ученичества и стажировок, старшеклассники могут проходить обязательные стажировки в сфере продаж, бухгалтерского учета, маркетинга и т.д. обязательное обучение в области сотрудничества с учениками и стажерами. Выпускники средней школы могут подать заявку на шестимесячную оплачиваемую стажировку в выбранном отделе компании. Благодаря сотрудничеству с учебным заведением, многочисленным сезонным трудоустройствам молодежи и популярной у местных выпускников программе оплачиваемых стажировок, в компании разработана политика ученичества и стажировок, а также трудоустройства подростков и несовершеннолетних, которая опубликовано на сайте компании и назначено координатором и опекуном молодых сотрудников.

#### Отрицательный пример

- В Кафе X работают в основном студенты. Однако в сезон повышенного турпотока, когда необходимо было нанять больше рабочих, было решено нанять в помощь нескольких 17-летних старшеклассников.



Однако хозяйка кафе не только не предложила им письменный договор, объяснив это тем, что подписывает его только после недельного испытательного срока, но и не ознакомила их ни с какими правилами техники безопасности при работе в кафе. Ученики старших классов часто превышали норму рабочего времени, и с ними обращались как со взрослыми. Таким образом, хозяин поощрял их к проявлению усердия, что якобы повлияло на положительное решение относительно трудоустройства. Через неделю хозяйка заявила, что старшеклассники не оправдали ее ожиданий и не годятся для работы, что сопровождалось отсутствием продолжения сезонной занятости и невыплатой вознаграждения.

- Производитель кофе, использующий до сих пор проверенные источники и плантации, сертифицированные с точки зрения соблюдения основных прав работников, в условиях роста цен на сырье решил расширить круг поставщиков. Ключевыми критериями он назвал высокое качество сырья и максимально низкую цену. В итоге был заключен договор с компанией, которая несколько лет находилась на т.н. внесена в черный список в Бразилии, поскольку было доказано использование принудительного и детского труда, и негосударственные организации обеспокоены тем, что эти проблемы дальше существуют в компании.

**Какие действия следует предпринять компании в соответствии с Руководящими принципами ведения бизнеса в аспекте прав человека ООН?**

**(противодействие, смягчение последствий)**

Электронная компания В имеет логистическую базу, где на складах работает много иностранных сотрудников. Компания сотрудничает с агентством по трудоустройству, которое отвечает за обеспечение складов иностранными работниками. В своем Этическом кодексе и Кодексе поведения поставщиков компания заявляет, что детский труд запрещен и что она соблюдает правовые нормы, требуя от своих поставщиков, субподрядчиков и деловых партнеров делать то же самое. В отдел кадров пришел председатель профсоюза, сотрудники которого сообщили о тревожном обращении с одним из работников агентства: ненормированный рабочий день, а также незнание правил охраны труда. Проведена внутренняя проверка, в результате которой установлено, что работник не проходил инструктаж по охране труда, его заработная плата была ниже требуемой по закону, кроме того, было показано, что он несовершеннолетний, но работал как взрослый сотрудник.

Нарушение прав иностранных работников, выполняющих работу за посредничеством агентства по трудоустройству, сотрудничающим с компанией, является косвенным нарушением прав человека со стороны компании В. В рамках реализации Кодекса поведения компания обратилась к агентству по трудоустройству, ответственному за трудоустройство молодого сотруднику принять соответствующие меры, т. компенсация за выплату неправомерного вознаграждения. Корректирующие действия контролировались компанией В. Также было проведено обучение сотрудничающих агентств касательно рисков принудительного труда, методам проверки возраста для устранения рисков, связанных с трудоустройством несовершеннолетних мигрантов, а также правам и обязанностям по отношению к несовершеннолетним. Кроме того, для сотрудников компании В и сотрудников субподрядных компаний был организован семинар о нарушениях в сфере занятости.

*Разработка и перевод информационных листов «Права человека в бизнесе» на русский язык стали возможными благодаря финансированию, предоставленному грантом Европейской коалиции за корпоративную справедливость.*



## Что делать, если Ваши права были нарушены?

Если организация, нанявшая Вас, нарушила Ваши права:

- сообщите своим родителям и/или законным опекунам или другому взрослому, которому Вы доверяете, чтобы они могли отреагировать и принять необходимые меры, в том числе сообщить о нарушении Ваших прав в соответствующие учреждения и органы;
- сообщить об этом в школу;
- сообщить об этом профсоюзам, если они есть в организации;
- сообщить в Национальную инспекцию труда.

## Где найти дополнительную информацию?<sup>1</sup>

- [Национальная инспекция труда, Сотрудник](#) (текст на польском языке).
- [Национальная инспекция труда, Трудоустройство молодежи](#) (сайт на польском и английском языке).
- А.Н. Шульц, Статья 10. Защита семьи, материнства, детей и молодежи, [в:] Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах. Комментарий под редакцией З. Кедзя, А. Эрнандес-Польчинской, Варшава, 2018 г., стр. 448 и далее.

## Международное право

- Статья 10 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах - право детей и молодежи на защиту от эксплуатации - запрет детского труда.
- Статья 32 Хартии основных прав Европейского Союза.
- Статьи 29, 32, 36 Конвенции о правах ребенка.
- Конвенция МОТ № 182 о запрещении и немедленном искоренении наихудших форм детского труда.

---

<sup>1</sup> Информационные листы "Права человека в бизнесе" изначально разрабатывались для польских читателей. В связи с этим, ресурсы относятся к сайтам, имеющим отношение к польскому контексту. Было решено сохранить исходные ресурсы и не удалять их полностью, поскольку во многих случаях информационные листы "Права человека в бизнесе" будут использоваться непольскими читателями, проживающими в Польше, которым они могут быть полезны.

По состоянию на конец 2021 года.

*Разработка и перевод информационных листов «Права человека в бизнесе» на русский язык стали возможными благодаря финансированию, предоставленному грантом Европейской коалиции за корпоративную справедливость.*