



С финансовата подкрепа на Фонд „Вътрешна сигурност – Полиция“ на Европейския съюз

Asociatia
PRO REFUGIU.org

CSD
CENTER FOR
THE STUDY OF
DEMOCRACY

CENTRE FOR
EUROPEAN
CONSTITUTIONAL
LAW

CILD

Italian Coalition
for Civil Liberties and Rights

vije
Institutul
Diakonie

НАРЪЧНИК НА ИКОНОМИЧЕСКИТЕ СЕКТОРИ ЗА БОРБА С ТРАФИКА НА ХОРА

2019 г.



→ АВТОРИ

Силвия Бербек, президент, сдружение „Pro Refugiu“, адвокат, Адвокатска колегия – Букурещ, Румъния

Миряна Илчева, старши анализатор, Правна програма, Център за изследване на демокрацията, България

Димитра Маландраки, научен сътрудник, Център за европейско конституционно право, Гърция

Фламиния Делле Чезе, експерт по правни и политически въпроси, Италианска коалиция за граждански свободи и права

Дженнаро Санторо, юридически съветник, Италианска коалиция за граждански свободи и права

Луиза Лупаску, експерт по противодействие на трафика с хора, Международна младежка асоциация, Вюртемберг, Германия

Ноеми Ана Венцке, експерт по противодействие на трафика с хора, Международна младежка асоциация, Вюртемберг, Германия

Тази публикация е изготвена с финансовата подкрепа на Фонд „Вътрешна сигурност – Полиция“ на Европейския съюз. Отговорност за съдържанието ѝ носят единствено авторите и по никакъв начин не може да се счита, че то отразява възгледите на Европейската комисия.

→ СЪДЪРЖАНИЕ

| | |
|---|----|
| Увод..... | 1 |
| Инструмент 1: Програмен документ – Последствията от трафика на хора за икономическите сектори и начините за включване на бизнеса в противодействието на този феномен..... | 2 |
| Последствия от трафика на хора за икономическите сектори..... | 3 |
| Начини на включване на бизнеса в противодействието на трафика на хора | 5 |
| Инструмент 2: Наръчник за обучение на служители по проблемите на трафика на хора, принудителния труд и трудовата експлоатация | 9 |
| Приветствие | 9 |
| Мозъчна атака | 9 |
| Защо компаниите и служителите следва да се отнасят с нужното внимание към тази тема..... | 10 |
| Дефиниране на „трафик на хора“, „принудителен труд“ и „трудова експлоатация“ .. | 11 |
| Рискови фактори..... | 13 |
| Списък с индикатори | 15 |
| Обсъждане на конкретни случаи по групи | 17 |
| Лица за контакти в компанията и извън тях | 17 |
| Създаване на фирмена култура на отговорно отношение | 18 |
| Заключение | 20 |
| Оценка | 20 |
| Общи препоръки за процеса на обучение..... | 21 |
| Инструмент 3: Кодекс за поведение на компаниите и техния персонал | 23 |
| Обхват на Кодекса на поведение..... | 23 |
| Основни положения относно предприятието и персонала му..... | 24 |
| Разследвания и проверки, извършвани от предприятието | 26 |
| Спазване на Кодекса от клиенти, подизпълнители и доставчици..... | 27 |
| Инструмент 4: Комплексни проверки (due diligence) на предприятията..... | 28 |
| Обхват и цел..... | 28 |
| Международноправен контекст | 30 |
| Какво е комплексна проверка (due diligence)..... | 32 |
| Due diligence процедури | 33 |
| Последствия от (не)участието във веригата на трафика на хора | 36 |

| | |
|---|----|
| Заключения | 37 |
| Инструмент 5: Модел на презентация в рамките на обучението | 39 |
| Какво е трафик на хора. Защо е нужно да се занимаваме с него? | 39 |
| Кои са най-разпространените форми на трафик на хора? | 39 |
| Потенциалът за съучастие в злоупотреби, свързани с трафик на хора..... | 39 |
| Какво може да направи бизнесът срещу трафика на хора?..... | 40 |
| Защо е нужно да се обучават служителите на компанията?..... | 40 |
| Факторите, предизвикващи трафик на хора | 40 |
| Какво може да направи бизнесът, за да допринесе за прекратяване на трафика на хора? | 41 |
| Кои са жертвите? Кой е изложен на риск?..... | 41 |
| Как служителят на компанията да идентифицира жертва на трафик? | 41 |
| Как служителят на компанията да идентифицира жертва на трафика? | 46 |

УВОД

Наръчникът е изготвен в рамките на международния проект NET-COMBAT-TNB-CHAIN, осъществяван с финансовата подкрепа на Фонд „Вътрешна сигурност – Полиция“ на Европейския съюз. Той е координиран от Асоциация „Pro Refugiu“ (Румъния) в партньорство с Центъра за изследване на демокрацията (България), Центъра за европейско конституционно право (Гърция), Италианската коалиция за граждански свободи и права и Международна младежка асоциация, Вюртемберг (Германия).

Наръчникът предлага полезна информация за икономическите сектори, които се борят с трафика на хора в партньорство с други заинтересувани лица. Трафикантите често използват икономическите сектори за осъществяване на своите престъпни намерения. Те се възползват от нискотарифните транспортни услуги, сайтовете за набиране на персонал, хотелите и туристическата индустрия, извършват плащания чрез частни финансови структури, както и други действия, свързани с незаконната им дейност. Националните и международните компании и техните служители трябва да са наясно с негативните последици на трафика на хора и да правят нужните усилия, за да гарантират, че техните продукти и услуги не са получени чрез експлоатацията на хора.

Икономическите сектори следва да формират своите политики по начин, който да гарантира по-цялостно отчитане на тези рискове в перспектива, като така да допринесат в още по-голяма степен за елиминирането на трафика на хора.

Бизнес секторите могат да играят важна роля в борбата срещу трафика. През последните години обаче този проблем не беше залегнал в задоволителна степен в дневния им ред. Необходима е промяна с оглед изкореняването на този феномен, погазващ правата на човека, който има дългосрочни негативни последици за своите жертви.

→ ИНСТРУМЕНТ 1

Програмен документ – Последствията от трафика на хора за икономическите сектори и начините за включване на бизнеса в противодействието на този феномен

Трафикът на хора е жестоко престъпление и грубо погазване правата на жертвите и общественения ред. Превенцията и противодействието на този вид престъпна дейност са част от глобалните и общоевропейските правни стандарти, включващи Протокола за предотвратяване, противодействие и наказване на трафика с хора, особено жени и деца, допълващ Конвенцията на ООН срещу транснационалната организирана престъпност (Протокола от Палермо), Конвенцията на Съвета на Европа за борба с трафика на хора, Директива 2011/36/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 5 април 2011 година относно предотвратяването и борбата с трафика на хора и защитата на жертвите от него и за замяна на Рамково решение 2002/629/ПВР на Съвета. По отношение на международния трафик, държавите по света най-често се групират в няколко категории: страни на произход, от които идват жертвите, транзитни страни, през които те преминават, и страни на дестинация, в които те са експлоатирани. Тези категории обаче често се застъпват, като дадени държави заемат различни места в схемата на трафика.

Докато съществуващите стандарти гарантират криминализирането на различните форми на експлоатация, подкрепата и защитата на жертвите, както и отговорността на фирмите за участие в трафик на хора, негативните последствия за икономическите сектори, както и формите на участие на бизнеса в противодействието на трафика не са достатъчно ясно артикулирани, въпреки съществуващите текстове в редица документи, сред които позициите на Международната организация по труда относно полагането на принудителен труд, както и за необходимостта от партньорски усилия за неговото пресичане (Вж. например Протокола от 2014 г. към Конвенцията относно принудителния труд). Икономическите субекти могат да останат настрана от усилията за пресичането на трафика, предполагайки, че това е задача на правоприлагането, съдебната власт и различните контролни органи. Освен това, легалният бизнес може погрешно да счита, че никога няма да стане част от веригите на търсене и предлагане, докато извършва своите преки дейности в рамките на закона. Ала сложната структура на днешния световен бизнес създава все повече непреки връзки между икономическите дейности в различни краища на света, така че дори утвърдени бизнес субекти могат да станат част от експлоататорски мрежи посредством вериги от подизпълнители и аутсорсинг.

Настоящият наръчник показва как трафикът на хора може да застраши различните икономически сектори и какви са начините и формите за сътрудничество на бизнес общностите в противодействието на този криминален феномен. Той се

основава върху предшестваш доклад¹, посветен на трафика на хора, както и на икономическите сектори, които могат да станат част от веригата на търсене и предлагане на продукти и услуги, произведени чрез експлоатация на жертвите. Наръчникът включва някои от най-важните заключения от това проучване и предлага препоръки, които да дадат ясни указания на бизнеса, как да избягва ситуации на потенциално (не)пряко участие в криминални мрежи.

Последствия от трафика на хора за икономическите сектори

Икономически и институционални фактори; най-уязвими икономически сектори

Икономическите трудности на държавите често са важен фактор за попадане на част от тяхното население в мрежите на трудовата експлоатация, съответно за включването на фирми във веригите за трафик на хора.

Що се отнася до страните на произход, съществуващата в тях масова безработица, социална нестабилност и стремеж у хората да подобрят финансовото си положение чрез работа в по-уредени държави са важни фактори, които карат голям брой лица да се поддадат на обещанията на трафиканти и посредници с помощта на фалшиви обяви за работа, попадайки в секс индустрията или в икономически сектори, в които преобладава „черният труд“, а достъпът до властите е затруднен. Често това са секторите на селското стопанство и строителството, при които наетите лица живеят и работят във временни или опасни постройки и условия, без да знаят как да защитят своите права, и където са подложени на постоянни заплахи и насилие. Други уязвими сектори са хотелите, системата „au pair“, транспортът и различни други услуги.

Тези уязвими икономически сектори са посочени и в проучванията на страните на дестинация, в които е констатирана експлоатация на работници, съответно в системата на кетъринга, строителството, селското стопанство, чистотата, логистиката и домашните помощници. Специалните съвместни акции на Европол визират редица сектори с трудова експлоатация: селското стопанство, строителството, хранителната индустрия, услугите, текстилната промишленост, надомните услуги, транспорта, автомивките, събирането на отпадъци, малките търговски предприятия, кетъринга, агенциите по наемане на персонал, пристанищата и масажните салони. При това е установено, че повечето предполагаема трудова експлоатация се извършва чрез транснационално наемане на лица, извършвано от специализирани агенции, които извършват набирането и транспортирането на бъдещите жертви. Общото за всички тези сектори, според експертите, е, че предполагат ниска трудова и езикова квалификация, което допринася за голямата изолираност на работниците от подпомагащите структури, както и за същественото ограничаване на достъпа на представителите на властта до местоработата им.

Страните на дестинация предлагат друг спектър от икономически фактори, които съдействат за участието на компаниите в схеми на експлоатация. Например, някои предприятия в селскостопанските сектори предпочитат да експлоатират работниците,

¹ Бербек, С., Стоисавлевичи, Л., Илчева, М., Мусмути, М., Маландраки, Д., Делле Чезе, Фл., Санторо, Дж., Лупаску, Л., Венцке, Н. (2019), *Трафикът на хора и икономическите сектори, засегнати от веригата на търсене и предлагане на продукти и услуги, получени чрез експлоатация на жертвите*.

тъй като това намалява разходите им и им позволява да предлагат на пазара продукти на конкурентна цена. Освен това, според постъпилите сведения, трафикантите активно търсят селскостопански фирми, които са на ръба на банкрута, за да им предложат евтини „черноработници“.

Освен селското стопанство, стремежът към намаляване на разходите изкушава някои подизпълнители да не изплащат заплатите на работниците или да си спестяват социалните им осигуровки, разчитайки че компанията принципал няма да задели нужните средства, за да извърши контрол върху техните дейности.

Отчита се също така, че процедурите на обществените поръчки косвено допринасят за експлоатацията, тъй като в тях често най-ниската оферта се възприема за решаващ критерий.

В някои страни, като Гърция, са предприети действия за регулиране на положението на сезонните работници чрез определяне на максимални квоти за сезонно наемане на лица и/или за снабдяване на работниците с временни разрешителни за пребиваване в страната. Тези мерки обаче могат да се окажат недостатъчни за ограничаване на увеличаващото се търсене. Други специфични мерки, например в Италия, включват организиране на безплатен транспорт на селскостопанските работници до местоработата, реализиране на пилотни проекти за временно използване на държавни предприятия за приютяване на сезонни работници, установяване на информационни пунктове с оферти за настаняване, провеждане на езикови курсове и професионално обучение. Все още обаче предстои да бъде изготвена детайлна оценка на тяхната ползност.

Ролята на агенциите за наемане на персонал

Проучванията, както в страните на произход, така и в страните на дестинация, подчертават ролята на агенциите за наемане на персонал за улесняването на трансфера на работници в чужбина (с цел експлоатация). Действително, тези агенции могат да послужат за транспортирането на жертви или да уредят издаването на техните (фалшиви) документи. Предприемат се усилия за прилагане на адекватни процедури за лицензиране и публични регистри на лицензираните агенции, но това все още не е пречка пред незаконните посредници. Твърди се, че те са необходим посредник между безработните и организацията или фирмата, предлагаща работа (респективно експлоатация на труда на наеманите лица), особено при сезонната работа, при която работодателите и работниците може и да не говорят един и същи език. Чуждестранните работници по-често прибегват до услугите на тези агенции, тъй като не са наясно с правната рамка на страната на дестинация, нито имат нужните езикови познания. Цената на наемането, включваща пътуването, издаването на виза или дори допълнителни разноски от типа на високи лихви, поставят жертвите в още по-уязвима позиция.

Специфична форма на (незаконно) трудово посредничество се извършва от италианската прослойка от т.нар. „капорали“, за които се твърди, че носят отговорност за наемането на работници при нечовешки условия на труд и живот.

В отделни страни са констатирани и положителни примери, при които агенциите по наемане на лица се използват като посредници при информирането на компаниите за опасностите от попадане в експлоататорски мрежи, но те са все още рядкост.

Подизпълнители и командироване на работници

Днешният сложен транснационален характер на икономическите дейности често налага привличането на подизпълнители и различни форми на командироване на работници, което превръща легални бизнес структури в част от трафика на хора.

Твърди се, че подизпълнителите играят важна роля в „прикриването на следите“ на експлоатацията и в препятстването на властите в усилията им да разкрият експлоататорските мрежи. Чрез веригите на подизпълнителите, при които няма ограничения на броя на участващите звена, отговорностите се размиват и разследващите власти често идентифицират единствено последната брънка. На свой ред, въпросното звено е лесно заменяема структура или дори куха компания от типа „пощенска кутия“.

Друг начин за избягване на задължителните условия, свързани с трудовото право и социалното осигуряване, е командироването на работници. Самото положение на наетите работници може да бъде прикрито чрез фалшив статут на самонаемане, както и чрез подписване на няколко договора за дейности и услуги с оглед заобикаляне на правата на наетите и избягване на плащането на социалните им осигуровки.

Ролята на интернет и на мобилните технологии

Еволюцията на технологиите и улесняването на достъпа до интернет облагодетелстват дейността на трафикантите. Те използват онлайн рекламите, офертите за работа, както и сайтовете, които рекламират различни видове услуги, включително сексуални. Интернет и мобилните приложения до голяма степен улесняват процеса на наемане на лица; те позволяват на трафикантите да получат лесен достъп до потенциалните си жертви, независимо от тяхното местожителство, както и да поддържат евтина и лесна комуникация с тях, както и със свои съучастници. Дигиталното пространство също така им позволява да разпространяват своите послания, които да достигнат до уязвими групи от населението - хора, които обикновено не са живели или работили в друга държава. Интернет позволява представянето на оферти от индивиди като оферти на фирми, както и смесването на реални оферти с изцяло фалшиви, с които си служат трафикантите. По такъв начин, дигиталните доставчици на услуги могат да се окажат в положението на посредници в трафика, тъй като задълженията по контрола на съдържанието на рекламите са до голяма степен размити.



Начини на включване на бизнеса в противодействието на трафика на хора

Подобряване предоставянето на информация на фирми и лица

Както представители на бизнеса, така и редица изследователи, са на мнение, че подобряването и диверсифицирането на информацията, предоставяна за граждани и фирми, е най-важното условие за включването на бизнеса в противодействието на трафика на хора и за разясняването на последствията от тази престъпна дейност за икономическите сектори.

Сайтовете на институциите, конкретната информация за наемане на лица, както и ограничените във времето информационни кампании не винаги са достатъчни за гарантиране на съдействие от страна на гражданите и фирмите. Поради това се

препоръчва лицата да бъдат системно информирани относно надлежните процедури по наемането, договорите, правата и задълженията си, а от друга страна, компаниите да бъдат мотивирани да се придържат към правилото за нулева толерантност към нелегитимното наемане.

На предприятията следва да се предоставят конкретни указания относно мониторинга и превенцията на възникващите опасности, както в рамките на техните дейности, така и по веригата на търсенето и предлагането. По отношение на подизпълнителите се препоръчва спазване на договорните задължения и мониторинг на минималните трудови стандарти.

Съветниците на EURES, аташетата по труда, офисите за трудова заетост и социално осигуряване, както в самата страна, така и в дипломатическите и консулските представителства зад граница, доказаха, че са полезни канали за информиране на гражданите за техните права и задължения, когато работят извън родината си, и че предоставят съответните консултантски и посреднически услуги. Търговските камари и работодателските съюзи не би следвало да са изолирани от тези усилия по подобряване на информираността, като съответно започнат да предоставят консултации, както на граждани на съответната държава, така и на чужденци, относно легалните трудови взаимоотношения и начините за защита на работниците от експлоатация.

Обучение и програми за подобряване на осведомеността на икономическите субекти

Наред с предоставянето на информация, експертите категорично препоръчват провеждането на обучения и разработване на програми за подобряване на осведомеността на икономическите субекти. Тези формати биха позволили на представителите на компаниите да усвоят спецификата на престъплението „трафик на хора“ и да бъдат осведомени за своето (потенциално) съучастие, колкото и трудно да е разкриването на веригата на търсенето и предлагането. По такъв начин те ще разберат важността на този въпрос и ще получат стимул за по-добро сътрудничество с институции и организации посредством докладване на подозрения или случаи на трафик на хора и тяхното разследване.

Обученията следва да включват следните целеви групи: ръководства на фирми, персонал в пряк контакт с клиенти, работодателски съвети, правно-регулаторни отдели, както и ръководители на отдели за човешки ресурси. Програмите би следвало да бъдат реализирани от експерти и/или от профсъюзите и да включват индикатори за трафик на хора в различни контексти, както и реални примери и дела.

Подобряването на осведомеността би следвало също така да включва представянето на успешни примери на компании, които са създали съответните вътрешни структури срещу експлоатацията, без при това да са претърпели някакви загуби. Тези примери ще убедят обучаваните, че в крайна сметка превенцията и противодействието на трафика не изключват постигането на добри финансови показатели. Подобни семинари следва да се включат в съществуващите обучителни модули от типа на професионални обучения и мениджмънт семинари с оглед на тяхното възприемане и прилагане от съответните компании. Специализирани обучителни програми би следвало също така да бъдат разработвани за различните уязвими сектори от типа на строителството и селското стопанство.

Комплексна проверка на веригите за доставка

Комплексната проверка на веригите за доставка е условие, за да могат икономическите субекти да гарантират, че техните продукти не са получени чрез експлоатация или, в противен случай, да информират компетентните власти и да осигурят последващо сътрудничество с тях. Редовните одити са препоръчителни в рамките на веригите за доставка и би следвало да бъдат фокусирани върху идентифицирането на случаи на констатиран или предполагаем трафик на хора. Те следва да се превърнат в част от корпоративната социална отговорност на компаниите и от техните правила за бизнес етика.

Предприятията би следвало да интегрират усилията си срещу експлоатацията в рамките на цялостни мениджмънт системи със следните компоненти:

а. Съответствие: познаване и спазване на националното и международното законодателство за борба с трафика на хора.

б. Холистичен подход: познаване и анализ на всички елементи на сложния феномен на трафика; рисковете от експлоатация в рамките на веригите за доставки на компаниите; възможната употреба на продукти, съоръжения и услуги от трафикантите.

в. Наемане на лица: извършвано пряко или опосредствано, то би следвало да се основава на ясни правила.

г. Обучение на персонала, зает в съответния икономически сектор: обучителните лекции би следвало да бъдат организирани в партньорство с държавните институции със съответна експертиза в борбата с трафика на хора.

Препоръчва се също така налагането на добри трудови стандарти с постоянен независим надзор върху производствените процеси. Тези и други инициативи би следвало да стимулират компаниите за цялостно спазване на подходящи правила, които да спомагат за тяхното утвърждаване на пазара.

Изграждане на силни партньорства в противодействието на експлоатацията

Наред с горните мерки, експертите са на мнение, че е необходимо изграждането на силни партньорства между участниците в мерките срещу трафика и други потенциални партньори от типа на медиите и бизнеса, особено в сферата на туризма, строителството и селското стопанство, считани за най-уязвими за трафикантските вериги. Тези партньорства могат да доведат до разработването на насоки за действие при наличието на случаи на трудова експлоатация, включващи специфични стъпки във всеки бизнес сектор. Насърчаването на подобни партньорства следва да бъде задължение на държавата.

В завършения им вид подобни партньорства би следвало да улеснят възникването на ръководена от държавата централизирана инфраструктура, насочена срещу трафика. Тя би следвало да обедини всичките временни мерки, разработвани в рамките на проекти, и да установи цялостно сътрудничество на всички ангажирани в борбата с трафика участници и компании в съответните държави.

Ролята на интернет и социалните мрежи

Както бе изтъкнато по-горе, интернет и мобилните технологии играят съществена роля в експлоатацията на хора. Интернет обаче може да бъде използван и като инструмент срещу онлайн наемането на лица с цел трафик, като властите би следвало да бъдат в постоянен контакт и да си сътрудничат с интернет доставчиците, администраторите на социалните мрежи и др.

Онлайн комуникационните платформи могат да бъдат използвани за разпространяване на информация за легални трудови оферти, както и на предупреждения относно фалшиви предложения. В това отношение съществена роля следва да играят онлайн информационните ресурси на съответните институции и профсъюзите.

Сайтовете, рекламиращи свободни позиции, би следвало да бъдат мотивирани да насърчават предоставянето на подробна информация за съответните работни места, както и включването на връзки към трудовите инспекции и други служби за подпомагане на наетите. Също така е нужно да бъде осигурена защитата на личните данни в социалните медии.

Оптимизиране на саморегулаторните инструменти на бизнеса и сътрудничество с компетентните власти

В етичните си кодекси компаниите, особено в страните на дестинация, би следвало да включат задължението да не назначават жертви на трафик и да не работят с доставчици, за които се подозира, че използват услугите на такива пострадали. Тези ангажименти на компаниите би трябвало да включват и задължението ръководствата им да сигнализират на компетентните власти при подозрения за трудова експлоатация. Нужно е да продължи тясното сътрудничество между правоприлагащите органи, трудовите инспекторати, а в случая с командированите работници – и данъчните власти. Освен това следва да се разработят указания за компаниите, които са изложени на подобен риск.

Международно сътрудничество и реинтегриране на жертвите на трудовия пазар

Представителите на различните страни членки би следвало да обменят опит, както и да разработят стратегии за реинтегрирането на жертвите. Те трябва да включват улеснени процедури по наемането им, както и укрепване на интеграцията им в трудовия пазар. По такъв начин бизнесът може да допринесе за процеса на трудовата реинтеграция на жертвите и да улесни посредством сдружения или индивидуално подобряването на техните умения и назначаването им в легални бизнес структури.

→ ИНСТРУМЕНТ 2

Наръчник за обучение на служители по проблемите на трафика на хора, принудителния труд и трудовата експлоатация

Борбата с трафика на хора, принудителния труд и трудовата експлоатация започва с повишаване информираността на обществото. Настоящият наръчник е предназначен за мениджърите и ръководителите на отдели, които се стремят към повишаване осведомеността за тези проблеми на членовете на своите компании. Той съставя основа за обучаването на служители, които нямат познания в тази сфера.

Наръчникът за обучаване на персонала съдържа различни модули, които са свързани помежду си. Обучението започва с т.нар. „мозъчна атака“, т.е. сесия от въпроси и отговори, към които лекторът може да се върне по-нататък в курса на обучението. Тя е последвана от излагането на аргументи в полза на сериозното отношение на участниците към тази проблематика. В следващата част от наръчника участниците се запознават с дефинициите на „трафик на хора“, „принудителен труд“ и „трудова експлоатация“, като в допълнение на това са обозначени и рисковите области, в които се проявяват тези феномени. Следва излагането на конкретни индикатори за идентифициране на жертвите и ситуацияите при трафика на хора. Това е основното условие за адекватен отговор на този проблем. Получените познания могат да бъдат приложени към конкретни примери, съдържащи се в следващия модул. Той е последван от разясняване на начина, по който компанията могат да се справят с този риск. Последният модул съдържа препоръки за оценка и реализиране на обучението.

Приветствие

Лекторът започва обучението с приветствено слово към участниците. Той представя сбито структурата. След като всеки участник се представи, лекторът излага програмата на работната сесия. Препоръчва се също приветствие към участниците да отправи и директорът или управителят, с оглед засилването интереса на участниците към обучението. Освен това, подобно обръщение ще се възприеме като сериозен ангажимент на ръководството по отношение на тази проблематика. Предполага се, че с това ще бъде засилена и мотивацията на служителите.

→ Мозъчна атака

Цел

Целта на мозъчната атака е да се получи обща преценка на равнището на информираност на участниците по проблемите на трафика на хора, принудителния труд и трудовата експлоатация. Тя помага на лектора да оцени познанието на участниците. Освен това, въпросите могат да стимулират участниците да бъдат активни в дискусиите. На този стадий може да се установи дали съществуват различни гледни точки по обсъжданата тема.

Описание и методи

Лекторът обявява темата на мозъчната атака, като използва предварително подготвени въпроси. Всеки участник споделя своите идеи и мнения. Следните въпроси могат да бъдат използвани в дискусиата:

- Какво мислите за трафика на хора? А за трудовата експлоатация?
- Как, според Вас, дадено лице може да се окаже в такава ситуация?
- Кои са обичайните жертви?
- Какво бихте направили, ако забележите подобна ситуация във вашата компания, при доставчика или подизпълнителя?



Защо компаниите и служителите следва да се отнасят с нужното внимание към тази тема

Цел

Следните аргументи допринасят за убеждаването на участниците в голямата важност на настоящото обучение и в необходимостта от повишаване осведомеността, в частност в рамките на компаниите и техните доставчици. Това обучение допълва разработването и реализирането на политиката на компанията и нейната основна мисия. Друга цел е да се противодейства на традиционното подценяване на проблема.

Описание

Дългосрочна полза

Някои компании получават конкурентно предимство, използвайки незаконни дейности от типа на трафик на хора и трудова експлоатация. Това нарушава конкуренцията и носи щети на сериозните компании. Понякога обаче дори доставчиците, бизнес партньорите или подизпълнителите на въпросните сериозни компании не са изрядни в дейностите си. Така и те допринасят за изкривяване на конкуренцията и поставят в неизгодна ситуация икономическите актьори, които работят в рамките на закона.

Въпреки това обаче, все повече икономически актьори се убеждават, че случаите на трафик на хора и трудова експлоатация имат негативно въздействие върху дългосрочните им печалби. Тези фирми развиват вътрешни структури и инструменти, с чиято помощ са в състояние да реагират адекватно и дори да предотвратяват подобни ситуации. В повечето случаи, положителният ефект от подобни мерки бързо може да се установи чрез увеличаването на производителността на труда. В тази връзка е важно да се включат и подизпълнителите, като спрямо тях се упражнява предварителен контрол. Все повече инвеститори предпоставят като условие не само максимални печалби, но и социалната, културна и екологична устойчивост на съответната дейност.

Конкурентно предимство

Компаниите, които предоставят справедливи трудови условия, са не само привлекателни за потенциалните си служители, но също така могат да се отличат в положителен смисъл от своите конкуренти на пазара и, следователно, да получат конкурентно предимство при продажбата на своите стоки или услуги. Конкурентността

им ще се увеличи, което ще доведе до по-големи дългосрочни печалби. Все повече клиенти-консуматори подкрепят добрите трудови стандарти и са готови да платят по-висока цена за това. От друга страна, всяка информация за съществуването на полуробски практики в дадена компания неизменно ще доведе до промяна в поведението на голям брой консуматори в негативна за компанията посока. Компаниите, които реагират бързо, печелят доверието на клиентите и тяхната привързаност към дадена фирма.

Имидж и публични представи

Обществените представи са важна част от културата на всяка компания. Ако някоя компания бъде спомената в медиите във връзка с трудовата експлоатация на хора, макар това да е констатирано у неин подизпълнител, това може да има много негативно въздействие върху нейния имидж, което много трудно може да се тушира напълно. Тъй като темата за трафика на хора става приоритетна за Европейския съюз, медиите все по-често насочват вниманието си към проблемите, свързани с него. При това, става дума не просто за лошите условия на труд, а за екстремните щети, нанасяни върху хората по време на техния трафик и трудова експлоатация. Следователно, на въпросната тема би следвало да бъде отделяно подобаващо внимание.

Правни последиствия

Съучастието в трафик на хора, принудителен труд и трудова експлоатация може да има правни последиствия. От една страна става дума за наказателни и административни санкции, а от друга, могат да бъдат предявени граждански искове. Всичко това може да бъде предотвратено чрез адекватното управление на риска.

Морална отговорност

Компаниите носят отговорност пред обществото. В резултат на засиленото взаимодействие с подизпълнители, рискът от трафик на хора и трудова експлоатация във веригите на въпросните субизпълнители се засилва. Ако трудовите стандарти във фирмите-подизпълнители не се контролират в достатъчна степен, компанията косвено допринася за тези престъпления, макар и да игнорира своята отговорност.

Метод

Горепосочените теми могат да бъдат представени от лектора или да бъдат разработени в рамките на диалог с участниците. Всичко зависи от желанието на участниците да допринесат за дискусиата. Поради това използваният метод би следвало да бъде адаптиран към ситуацията.

При възможност, изложените аргументи могат да бъдат обвързани с кредото и мисията на фирмата. Така може да бъде установена връзка между ценностите и визията на самата компания.



Дефиниране на „трафик на хора“, „принудителен труд“ и „трудова експлоатация“

Цел

Целта на този модул е да се даде дефиниция на трафика на хора, като се отхвърлят погрешните представи за този феномен. Това би поставило всичките

участници в еднаква позиция по третираната тема. Презентацията на международното и европейското законодателство ще подчертае засиленото внимание, което се отдава на трафика на хора в Европа и света. Това на свой ред ще подтикне отговорните икономически актьори да дадат приоритет на тази тема.

Описание

В следващия модул ще бъде представена конкретно темата за трафика на хора. Освен дефиницията на Международната организация на труда (МОТ), ще бъде представено и релеванното европейско законодателство. След това лекторът може да направи обзор и на националното законодателство.

МОТ: принудителен труд = упражняване на труд против волята на работника, извършвано под заплахата от наказание

ЕС: трафикът на хора включва:

1. Самия акт на транспортирането
2. Насилствени средства
3. Цел експлоатация

Трафикът на хора е феномен, който съществува в почти всяка страна. Той е съставен от три елемента: самия акт на преместването на жертвата, например под формата на наемане, средство на принуда и цел експлоатация. Това понятие обхваща много форми на експлоатация. Трудовата експлоатация е най-разпространената форма в икономическия контекст. Според Международната организация на труда, принудителният труд се дефинира като ситуация, в която трудът или услугите се извършват под заплахата от наказание. Освен тежките експлоататорски условия на труд, които нанасят ущърб на достойнството на служителите, се използват и методи като насилие или заблуждаване. Липсва точно разграничение между нарушенията на стандартите на трудова защита от типа на неизплащането на установения минимум на надниците или неспазването сигурността на местоработата.

В Член 2 от Директивата на ЕС срещу трафика на хора 2011/36/ЕС се използва международно признатата дефиниция за трафик на хора с нейните три елемента. На първо място, тя включва самия акт на преместването – чрез рекрутиране или трансфер. Вторият елемент са насилствените средства от типа на използване на сила или насилие над жертвата в ситуация на нейната уязвимост. Подобна ситуация възниква, ако дадено лице е в трудно икономическо положение, което не му оставя друг изход. Тя може да възникне и в случаите, при които жертвата не знае езика или има друга форма на зависимост от извършителя, който злоупотребява с клиента си. Ако жертвата е дете, не е нужно да бъдат доказвани насилствени средства. Третият елемент е целта на престъплението, която е експлоатация, а в нашия случай - насилствен труд.

След това фокусът трябва да бъде насочен към националното законодателство. Лекторът може да изтъкне релевантните наказателни, административни и граждански закони. Важно е също така да се обяснят правните последиствия. Могат да се направят сравнения с европейската правна рамка срещу трафика на хора.

Метод

Може да се направи връзка с отговорите, които участниците са дали на въпросите по време на мозъчната атака. Хубаво би било да се подчертаят сходствата и разликите.

Въвеждането в темата за трафика на хора, принудителния труд и трудовата експлоатация може да бъде направено с помощта на визуално пособие от типа на кратък филм или репортаж. Филмът или репортажът би следвало да представят проблема в страната на участниците и да опише положението, в което се намират засегнатите лица. Този увод ще бъде последван от първа кратка дискусия с участниците. Въпросите би следвало да препращат към показаното във филма/репортажа. Пример за подобен филм е краткометражната германска продукция на германския Център за услуги по проблемите на трудовата експлоатация, принудителния труд и трафика. Координатите на тази структура могат да бъдат намерени на сайта ѝ: <http://www.servicestelle-gegen-zwangsarbeit.de>. Има и английско копие на филма.



Рискови фактори

Цел

Тази част от обучението би следвало да повиши осведомеността за факторите, които сочат възможна експлоатация и налагат по-внимателното проучване на дадена ситуация. Ако тези фактори са налице, трябва да се предприемат определени стъпки, за да се намали риска от трафик на хора и трудова експлоатация. Може да се установи контакт с потенциално застрашеното лице и да му се предостави съдействие. Подобен проактивен подход може да намали риска от трафик на хора и трудова експлоатация на ранен етап от развитието на ситуацията.

Описание

Представят се факторите, които увеличават риска. Наличието на тези фактори не означава само по себе си, че е налице трафик на хора и трудова експлоатация. Същевременно, трябва да се отчита, че при такава ситуация съществува опасност от извършването на споменатите престъпления. Въпросните фактори включват:

- трудно икономическо положение;
- статут на чужденец;
- упражняване на незаконен труд;
- липса на прозрачност в трудовите взаимоотношения;
- неясна верига от подизпълнители;
- командироване или трансфер на работници;
- липса на самоидентификация на засегнатите лица;
- нереалистично ниски цени и бърза доставка;
- сектори, които са рискови в икономическо отношение.

Уязвимостта от трафик на хора и трудова експлоатация често възниква в резултат на трудна икономическа ситуация. Голям брой жертви са били безработни преди да попаднат на трафиканти. Необходимостта да се издържа семейство увеличава натиска върху тях за намиране на някаква работа в рамките на кратък период.

Чужденците съставят голяма част от жертвите. Липсата на трудови възможности в страните-източник могат да накарат хората да приемат съмнителни оферти за работа в чужбина, които впоследствие водят до експлоатация. Използване на трудови брокери, които вземат за услугите си твърде голяма сума, също е срещано явление. Липсата на езикови способности и познание относно законодателството и обичаите в страната-дестинация, са основни предпоставки за уязвимостта на жертвата. Често ситуацията се влошава от липсата на социални контакти в тази чужда среда, които лишават жертвата от обичайните съвети или съдействие.

Освен това, незаконният трудов пазар създава предпоставки за нерегламентирани условия на труд. Правата на работниците често се нарушават поради липсата на публичен контрол. В някои случаи това има сериозни последици и създава пряка заплаха за трафик на хора и трудова експлоатация.

Освен това, липсата на прозрачност в трудовите взаимоотношения носи потенциален риск. Той възниква например под формата на липсата на описание в писмен вид на задълженията на служителя и неговата заплата. Ако трудовият договор не е връчен на лицето или е написан на език, който то не разбира, това означава, че се увеличава правната незащитеност на същия, а оттука и опасността от експлоатация.

Някои бизнес модели създават по-голям риск, макар и сами по себе си да не използват експлоатация. Отговорностите могат лесно да се размият в непрозрачните вериги на подподизпълнителите или в договорите им за работа и услуги. Така контролът на трудовите стандарти на наетите работници на практика липсва. Ако на подизпълнителя се разрешава и напред да изнася труда в друга държава, компанията-принципал може и да изгуби представа, кой извършва дейността в края на веригата. Освен това, по време на трансфера или командировката на работници те са изложени на по-голям риск от трафик и трудова експлоатация, тъй като за властите е трудно да разкриват такива случаи. Верификацията на удостоверенията, комуникацията между властите и контролът на местоработата в чужбина са съпътствани от редица трудности, които намаляват вероятността те да бъдат извършвани.

В повечето случаи жертвите не се самоидентифицират като такива. Това затруднява установяването на третираните престъпления от външни лица. Причините се коренят в зависимостта на жертвите от работодателя, който им предоставя някакъв базисен доход, както и във влиянието, което той оказва върху тях. Тези фактори пречат на жертвите да приемат или да искат да приемат истината, че са експлоатирани, което на свой ред удължава експлоатацията им. Те не търсят помощ, а в случай, че такава им е предложена, не са склонни да я приемат веднага.

Друг индикатор за възможна експлоатация може да бъде твърде ниската цена на продуктите/услугите. Цените обаче се занижават за сметка на правата на работника. Твърде кратките срокове за доставка в съчетание с ниската цена могат да доведат до прекалено удължаване на работното време, което може да е част от системата на трафика на хора.

Всеки икономически сектор може да бъде засегнат от тези престъпления. Идентифицирани са особено рисковите сектори, характеризиращи се с такива трудови отношения, при които персоналетът има ниски езикови способности и квалификации, поради което лесно може да бъде заменен. Рисковите области зависят от националния

контекст, но уязвими за всички държави са секторите транспорт, логистични услуги, чистота, строителство, хотелиерство, кетъринг, туризъм, надомни услуги, селско стопанство, хранителна и текстилна индустрия.



Списък с индикатори

Цели

Дефиницията на трафика на хора и трудовата експлоатация е комплексна. Предлаганият списък от индикатори цели използването на по-конкретни и разбираеми термини. Неговото съставяне е част от усилията да се подпомогнат служителите при идентифициране на тези феномени във всекидневната си дейност, което да им позволи да реагират адекватно.

Описание

В следващия модул се представят индикаторите за наличието на трафик на хора и трудова експлоатация. При трафика на хора и трудовата експлоатация не е достатъчен само един индикатор, а от друга страна не е реалистично да се очаква, че дадена ситуация би съчетала всичките индикатори. Поради това, наличието на 2-3 от тях може да се счита за достатъчно, за да бъдат предприети съответните стъпки.

Най-често срещаните индикатори са:

- заблуждаване или злоупотреба с уязвимостта на лицето по време на рекрутирането му;
- необичайно високи задължения;
- изолираност или ограничения за свободата на придвижване;
- контрол върху лицето, който обикновено се изразява в задържане документите за самоличност;
- насилие, сплашване и/или отправяне на заплахи;
- неплащане на заплатите на служителите;
- прекалено удължено работно време;
- липса на мерки за сигурност на работното място;
- нечовешки жизнени условия.

Първият индикатор е заблуждаването на бъдещата жертва или злоупотребата с уязвимостта ѝ още по време на процеса на рекрутиране. Често тази заблуда касае размера на заплатите и условията на труд. Ако дадено лице е било запознато с истинските условия на бъдещата си трудова дейност, то никога не би приело да сключи съответния договор. Икономическите затруднения на кандидата го правят уязвим и в последствие ограничават свободата на избора пред него – например, след като е бил рекрутиран, той не би могъл да скъса с работодателя си, тъй като в такъв случай няма да е в състояние да си плати обратния път към родината.

Друг индикатор е задлъжнялостта, натрупана в резултат на прекомерните цени на посредническата услуга, пътуването или на наложените допълнителни такси. Начинът на изплащане на тази задлъжнялост не е ясно установен, което следователно може да бъде използвано за изнудване на жертвата. Също така често се налага жертвите да изплащат необичайно високи цени на жилищния наем. Тези разходи,

увеличени и от други такси, налагани от работодателя, обикновено водят до увеличаваща се задлъжнялост на лицето.

Изолираността и ограничаването свободата на придвижване също могат да се споменат като важни индикатори. Така например, подобни обстоятелства възникват, когато служителят няма право да напуска работата си или сградата, където живее, и да се върне у дома. Ако работникът няма право свободно да избере своето жилище, личната му свобода е ограничена по недопустим начин. Освен това местоживеенето на наетото лице често е свързано с местоработата му. Напускането на определения му апартамент може да доведе до уволняване от работа. Опитите на работодателя да предотврати социални контакти със съседни или колеги могат да са свидетелство за прекалена намеса в личния живот на лицето, респективно за трафик и експлоатация.

Упражняваният контрол от страна на работодателя е друг сигнал за наличието на този феномен. Примерите включват забрана за използването на телефон или интернет от страна на лицето, или проследяването на обажданията му. Също така, липсата на достъп до парични средства, ограничаването на купуваните стоки до магазините на работодателя или други подобни практики, водещи до зависимости на наетите от него лица, са признак за контрол. Освен това, постоянното задържане на документите за самоличност от управата на фирмата е важен индикатор в тази насока.

Друг индикатор е използването на насилие в случай, че жертвите се опитват да се съпротивляват на експлоатацията. В повечето ситуации обаче принудата не се реализира чрез физическо насилие, а се изразява чрез по-косвени форми от типа на сплашване и отправяне на заплахи. Последните могат да бъдат адресирани както срещу самите жертви, така и срещу семействата им. С други думи, заплахата се пренасочва понякога срещу семейството на жертва, която се съпротивлява на разпорежданията. Друга тактика на извършителите е да внушават на жертвите си, какво трябва да отговарят при евентуални инспекции.

Следващите индикатори характеризират експлоататорските взаимоотношения работодател-служител. На първо място по важност е изнудването чрез орязване или задържане на заплатите, когато лицето получава възнаграждение под минималния размер за дадена държава или когато парите се дават на трето лице, което обаче не ги изплаща на служителя. Неизплащането на минималния размер на възнаграждението за труд може да бъде прикрито чрез изготвянето на два договора – единият официален, а другият – съдържащ несъобразени със закона условия. Втори индикатор, който може да бъде споменат, е прекомерно удълженото работно време. В тази категория попада и липсата на почивни дни и отменянето на съответните почивки. Трети индикатор е отсъствието на мерки за сигурност на работното място, което застрашава сигурността или здравето на работника. То може да бъде доказано чрез установяване липсата на защитни дрехи или при наличието на рани, предизвикани от трудов инцидент. Отказът от предоставяне на медицинска помощ в случай на трудов инцидент също е част от тази категория.

На последно място, но не по важност, трябва да се споменат нечовешките условия на живот на жертвата. Често наетите лица са настанявани в претъпкани стаи при липса на санитарни условия, електричество, отопление или течаща вода.



Обсъждане на конкретни случаи по групи

Цел

Презентацията на конкретни случаи е от основно значение, тъй като тя позволява на участниците да вникнат по-добре в темата. Освен това, подобни примери показват, че всеки може да бъде засегнат от трудовата експлоатация.

Описание

Препоръчва се да се избират случаи, които са довели до наказване на виновните. По такъв начин участникът ще получи нагледна представа за наказателното преследване на този вид престъпност. В групата могат да бъдат обсъдени един или два случая. Това зависи от броя на участниците и от продължителността на сесията. При селектирането на подходящи случаи, препоръчително е те да бъдат взети от същия или от сходен икономически сектор, като този на компанията. По такъв начин, примерите могат да насочват към НПО или консултативни центрове, специализиращи в борбата срещу трафика, принудителния труд и трудовата експлоатация.

Метод

Участниците получават разпечатка на дадения случай/случаи. Като първа стъпка те са насърчени да се запознаят с фактите и след това да ги обсъдят по двойки или в рамките на по-големи групи, в зависимост от общия брой на участниците. В Глава 6 е представен списък на индикатори, който може да бъде раздаден и използван за улесняване оценката на дадена ситуация. Наред с този списък, могат да бъдат поставени следните въпроси:

- Според Вас, съдържа ли следният казус елементите от дефиницията на трафик на хора или на трудова експлоатация?
- Вие лично попадали ли сте на такава ситуация на равнище доставчик или подизпълнител?

След това представените случаи и въпросите се обсъждат в рамките на цялата група.



Лица за контакти в компанията и извън тях

Описание

Въпросът „Как да реагирам, ако са налице индикатори за трафик на хора или трудова експлоатация?“ е деликатен, поради опасенията от евентуални последствия. Поради това, може да се предложат следните други възможности:

Свързване с консултантски центрове

Важна част от обучението е установяване на контакти, особено с консултантски центрове. Това дава на участниците възможност след завършване на обучителната програма анонимно да потърсят помощ или да предоставят контактна информация на жертвите. Лекторът би следвало да предостави списък с фирмите за консултантски услуги в съответното населено място, както и в цялата страна. Възможно е също така да се потърси съдействието на специализирана организация, която да предостави подобен списък по електронен път.

Трудови съвети

Ако компанията има трудов съвет, той също би могъл да играе ролята за пункт за контакти. Функцията на трудовия съвет е да представлява правата на работниците и, следователно, да предоставя подкрепа по въпросите, свързани с трудовото право. Ако проблемите са извън неговите компетенции, съответното лице може да бъде насочено към компетентен орган. В случай, че в компанията има трудов съвет, лекторите би следвало да обърнат внимание на такава възможност и да предоставят съответните контактни данни. В този контекст членовете на трудовия съвет ще трябва да са били обучени и по проблемите на трафика на хора.

Механизъм за анонимни жалби

Друга възможност е използването на вътрешния механизъм за подаване на жалби. Той може да включва имейл адрес, whatsapp контакт или формуляр за установяване на контакт. При такива случаи, идентичността на жалбоподателя трябва да бъде скрита. Сигналите могат да бъдат разглеждани от трудовия съвет или от доверено лице. Тъй като анонимността е гарантирана, пречките пред служителите са много по-малко. Също така, ако жертвите не искат да говорят на служител на компанията, те могат да получат допълнителна информация относно пунктовете за контакт, където могат да съобщят за случаи на експлоатация.



Създаване на фирмена култура на отговорно отношение

Цел

Тази част е посветена на предлаганите реакции срещу трафика на хора и трудовата експлоатация. В това отношение няма да бъдат представени готови решения, а ще бъде разяснено как да бъде започнат процес на създаването на по-добри трудови условия, както в собствената компания, така и в партньорските компании.

Описание

В този модул са предвидени предложения за създаване на такава фирмена култура, която води до намаляване случаите на трафик на хора и трудова експлоатация и до превенция на тези престъпления. Представят се различни сфери. В края на модула участниците са запознати с параметрите на отговорното поведение по отношение на бизнес партньорите, а именно:

- осведоменост относно стандартите на добрия труд;
- уважение към външните работници;
- информация за трудовите права;
- обучение в противодействие на дискриминацията;
- отговорна селекция и сътрудничество с бизнес партньори от типа на подподизпълнителите.

Начална точка в усилията за създаване на отговорна фирмена култура е осведомеността относно добрите трудови стандарти. Персоналът би следвало да бъде възприеман и третиран като най-ценния ресурс. По такъв начин експлоатацията вече

не се разглежда като нормална ситуация, а като недопустимо отклонение, което трябва да бъде променено. Трябва да бъде създадена трудова среда, в която служителите, включително подподизпълнителите, както и командированите и трансферираните работници, взаимно да се уважават и подкрепят. Това може да бъде допълнено от активен диалог между служители, от една страна, и началници на отдели или мениджъри, от друга.

Информацията относно правата на работниците, допълнена с индикации за това, как те да бъдат отстоявани, представлява важен аспект на тези усилия. По-голяма е вероятността работниците да се съпротивляват на трафика на хора и трудовата експлоатация, когато са добре информирани.

Обучението по проблемите на борбата с дискриминацията е от ключово значение, тъй като маргинализацията принуждава лицата да се съгласяват с нечовешки условия на заетост. Също така може да се препоръча обучение относно културните различия и уменията за межкултурен диалог.

Създаването на добри условия на труд би следвало да се осъществи в сътрудничество с бизнес партньорите и преди всичко подподизпълнителите. За този процес допринасят дейности от типа на диалога и подкрепата. От началото на бизнес отношенията трябва да бъдат формулирани ясни трудови стандарти, които да бъдат контролирани посредством подходящи системи. Цената не трябва да бъде решаващ фактор в бизнес отношенията. Не трябва да се подценява влиянието върху бизнес партньора. Освен това, могат да се предоговарят нови условия със съществуващите бизнес партньори, които в по-голяма степен да акцентират върху превенцията на трафика на хора и на трудовата експлоатация. От съществено значение е да бъде събрана достоверна информация относно трудовите условия в компанията-партньор. Това включва сведения за заплатите, жилищните условия, мерките за сигурност на местоработата и транспорта до и от мястото на упражняване на труд. По такъв начин може да бъде избегнат риска от съучастничество при извършване на престъпления от даден бизнес партньор. Що се отнася до моралната отговорност на корпоративните актьори, може да се каже, че незнанието не отменя отговорността. Обратното – първата грешка е подценяването на събиране на подобна информация. Освен това, компанията-принципал би следвало да изисква от подизпълнителя да плаща пряко на служителите, за да се избегне евентуална злоупотреба по веригата.

Методи

Представянето на гореспоменатите точки би следвало да бъде адаптирано към конкретните условия в компанията.

Тази част също може да бъде представена интерактивно чрез привличане участието на обучаваните. Темата може да се илюстрира с някой казус. Участниците могат да бъдат насърчени да опишат съществуващите структури във фирмата, които биха могли да предотвратят подобна ситуация, както и да разсъждават относно възможното усъвършенстване на тези системи. От друга страна, могат да бъдат събрани предложения за създаване на нови структури и подходи.



Заключение

Цел

Заключението на обучителната сесия цели да припомни най-важното от лекциите, с което да се улеснят участниците в бъдещата им дейност на това поприще. Лекторът отново припомня някои погрешни представи, споделяни и от участниците. Освен това, в рамките на заключителната сесия могат да бъдат сключени конкретни споразумения за отговорно поведение, насочено срещу трафика на хора.

Описание

В края на обучението се предоставя кратко обобщение на основните точки. Препоръчва се да се сравняват представените факти с мненията и идеите на участниците в началото на обучението (Глава 2). Освен това, участниците се насърчават да споделят, кое е новото за тях. От тях също така ще се очаква да направят конкретни решения как да реагират или да отговорят при констатиране на индикатори за трафик на хора и трудова експлоатация.

Метод

Този модул може да приеме формата на „обратна връзка“, чрез изказване мнения на участниците, какво за тях е важно и по кои въпроси те все още имат колебания.

Освен това, съществува възможност за подписване на кодекс за поведение или на стандартна процедура за реагиране. Тези документи могат да съдържат ангажименти за превенция на трафика на хора и на трудова експлоатация, преодоляване подценяването на рисковите фактори и индикатори и предприемане на нужните стъпки при възникване на такава ситуация.



Оценка

Цел

Целта на оценката е да се открият успешните елементи, както и пропуските. Това действие подпомага представянето на резултатите от обучението на директора на компанията. Отзивите на служителите могат да покажат, по какъв начин техните подходи са претърпели промяна вследствие на обучението. Освен това, извършването на оценка стимулира участниците да разсъждават за значението на придобитите познания и да затвърдят наученото, за да го използват в бъдеще. Това е и възможност да се открият най-добрите методи за постигане целите на програмата на обучението. По такъв начин, критичните бележки могат да бъдат отчетени при планирането на следващите обучителни сесии.

Описание

В края на сесията, а и след нейното приключване, се препоръчва извършването на оценка на обучението. С тази цел може да бъде раздаден формуляр с въпроси. През следващите шест месеца може повторно да се извърши подобна оценка за това, доколко обучението е повлияло върху собствените представи на участниците и кои пунктове от него са били реализирани в тяхната работа.

Методи

По-долу представяме модел на формуляра с въпроси.

Оценката се измерва със стойности от 1 до 6 (1: въобще не съм съгласен, 6: напълно съм съгласен):

- Представата ми за трафика на хора, принудителния труд и трудовата експлоатация бе променена.
- В резултат на обучението осъзнах, че и аз съм частично отговорен, тъй като съм подценявал проблема „трафик на хора и трудова експлоатация“ в моето обкръжение.
- Осъзнавам рисковите фактори на трафика на хора и трудовата експлоатация и ще се старая да подкрепям жертвите, в частност, като им предоставям контактна информация на специализираните центрове.
- В състояние съм да разпозна индикаторите на трафика на хора и трудова експлоатация.
- Представените примери ми помогнаха по-добре да схвана тези проблеми.
- Знаем към кого трябва да се обърнем в случай на съмнение за експлоатация.
- Получих познания как да увелича осведомеността в компанията си за трафика на хора и трудова експлоатация, за да бъдат предприемани стъпки срещу тях.
- Доволен съм от атмосферата и стила на обучение по време на сесията.
- Все още имам колебания по следните въпроси: ...
- Нуждая се от по-нататъшно съдействие, за да прилагам успешно представените по време на обучението подходи: ...
- В сферата на трафика на хора и трудовата експлоатация бих предложил да се провежда обучение със следната тема:
- Други коментари: ...

Общи препоръки за процеса на обучение

В края на обучението се представят общите препоръки относно подготовката и извършването на обучителни сесии за компаниите по проблемите на трафика на хора, принудителния труд и трудовата експлоатация.

Препоръчва се едnodневен обучителен семинар, тъй като темата е много сложна в определени контексти. Възможно е обаче темата да бъде разгледана и за по-кратък период от време. Експертите предлагат темата да бъде включена в съществуващите обучителни програми на съответната компания. Те могат да бъдат посветени на следните общи теми:

- Управление на риска и спазване на трудовото законодателство.
- Антикорупция.
- Превенция на прането на пари.
- Легално използване на подизпълнители.
- Мерки за сигурност на местоработата.

- Управление на веригата за доставки.
- Устойчивост – социални и икономически опори на устойчивостта.
- Корпоративна социална отговорност.

Последващ е въпросът под чие ръководство да е обучението. Има няколко варианта:

- управител на фирмата;
- директор на отдел;
- служител в „Човешки ресурси“ или в юридическия отдел;
- външни експерти, например от център за консултации на жертвите на трафика на хора.

По време на обучението трябва няколкократно да бъде припомнен факта, че то акцентира върху сериозни случаи на трафик на хора и трудова експлоатация, а не толкова върху лошите условия на труд. С други думи, обучението не визира дребните нарушения от типа на удължено работно време или прекалено ниско заплащане, а по-сериозни нива на експлоатация. Съчетаването на редица фактори с експлоататорско естество довежда до създаването на условия за трафик на хора. Последователното противодействие от страна на компаниите на трафика на хора и трудовата експлоатация е морален дълг поради голямото им негативно въздействие върху благосъстоянието на жертвите и върху обществото като цяло.

→ ИНСТРУМЕНТ 3

Кодекс за поведение на компаниите и техният персонал

→ Обхват на Кодекса на поведение

Трафикът на хора е сериозно престъпление и грубо нарушение на правата на човека, което може да бъде класифицирано като модерна форма на робство. Той се наблюдава навсякъде по света и нанася щети на почти всяка държава в качеството ѝ на източник, транзитна територия или дестинация, а понякога и на съчетание на тези категории.

Трудно е да се обхване глобалния мащаб на трафика на хора, поради скрития характер на това престъпление. Наличните цифри могат да се основават на разминаващи се дефиниции или да бъдат съставени с различна цел, поради което много рядко са годни за сравнение. Често трафикът на хора е свързан с други форми на организирана престъпност. Според ООН, той заема второ място по доходност в сферата на организираната престъпност, като отстъпва първенството само на търговията с наркотици.

Трафикът на хора е високодоходен бизнес, а печалбите от тази престъпна дейност до голяма степен се интегрират в световната икономическа и финансова система. Той води до експлоатацията на уязвими работници, жени, деца и мъже. Това е грубо нарушение на правата на човека, поради което е необходимо всичките актьори в сферата на труда да обединят усилия за превенцията и противодействието на този феномен. Трафикът на хора е по-различен от нелегалното прекарване на хора през международните граници. Трафикът е свързан с експлоатацията на лицата и невинаги изисква тяхното прекарване през граници.

Всичките служители и работодатели носят еднаква отговорност за защитата на работната среда, за нейната неуязвимост от трафик на хора и принудителен труд. Всичките бизнес сектори и компании следва да работят за намаляване риска от трафик на хора и принудителен труд във всичките измерения на своя бизнес чрез избягването, превенцията, мониторинга и докладването на подозрителни ситуации или констатирани нарушения.

Кодексът за поведение е основан върху принципите, залегнали в международното, европейското и националните законодателства за борба срещу трафика на хора.

Целите на Кодекса за поведение включват:

- Постигане на задачата всички предприятия да имат процедури за превенция и справяне със случаи на трафик на хора.
- Защита на бизнес фирмите от инциденти с трафик на хора.

- Осведоменост на всички служители, агенти, подизпълнители, доставчици, продавачи, партньори и други лица, с които съответното предприятие осъществява своя бизнес, за действията, които следва да предприемат в случаи на трафик на хора или принудителен труд.

Този Кодекс на поведение е приложим спрямо персонала, нает или ангажиран с предоставянето на услуги на предприятието, включващ следните категории: служители на предприятието, временно наети лица, работници, наемани в извънредни ситуации, включително и работници на агенцията по борба с трафика, постоянен персонал и независими изпълнители.

Предприятието би следвало да изисква неговите клиенти, доставчици и изпълнители да подписват този Кодекс или да включват съответни клаузи за неговата приложимост в рамките на условията, предвидени при сключването на всеки бизнес договор.

Всеки служител е длъжен да прочете, усвои и спазва въпросния Кодекс.

Управителите на предприятието отговарят за изискването техните служители, с които пряко или косвено контактуват, да спазват Кодекса на поведение и да получават изискуемите за тяхната длъжност удостоверения или обучение.

Предприятието би следвало да създаде бюро или да възложи на отделен служител с офис в своите служебни помещения (в ролята на официален пункт за контакти), който да отговаря за осигуряването на обучение, мониторинга на спазването на Кодекса и разследване на сигналите за трафик на хора. Всички въпроси или съмнения, свързани с Кодекса на поведение, би следвало да бъдат отнасяни към правния отдел на предприятието или към Офиса/индивида, комуто е възложен мониторинга върху приложението на Кодекса.

Сигналите за нарушения или предполагаеми нарушения, свързани с трафик, би следвало да бъдат конфиденциални в рамките на възможното, ако съответният служител желае да остане анонимен.

Предприятието би следвало да не допуска отмъщение срещу служител за добронамерено сигнализиране за проблеми или за сътрудничеството му в рамките на разследване на спазването на Кодекса, дори когато не бъде открито доказателство, което да подкрепи съответния сигнал.

Всяко нарушаване на този Кодекс може да доведе до дисциплинарни мерки, включващи уволнение в съответствие със законовите процедури. Нарушаването на законодателството може да предизвика наказателно преследване на отговорните лица.



Основни положения относно предприятието и персонала му

Обучението във връзка с Кодекса, е задължително за целия персонал на предприятието. Общото обучение ще бъде осигурено за персонала чрез всички подходящи начини и ще допринесе за повишаване на общата информираност относно трафика на хора и различните му проявления, както и за задълженията на служителите по силата на Кодекса. Основното обучение трябва да включва както трудовия трафик, така и секс-трафика. Освен това, трябва да бъде осигурено обучение с оглед засилване

капацитета на предприятието за разработване и осъществяване на ефективни действия против трафика, както и на техния мониторинг и оценка.

Предприятието би следвало да забрани всички форми на трафик на хора и да наложи на всички структури, с които поддържа бизнес отношения, да не участват в каквато и да е практика, която води до трафик на лица, включително:

- Участие във всички форми на трафик на лица.
- Използване на принудителен труд за извършване на трудови дейности.
- Унищожаване, прикриване, конфискуване или друга форма на предотвратяване достъпа на лицата до техните имиграционни документи, от типа на паспорти или шофьорски свидетелства, независимо от това, кой ги е издал.
- Използване на подвеждащи практики и фалшиви оферти при рекрутирането на кандидати за назначаване/сключване на трудови договори, включително заблуждаване на клиента чрез скриване на основната информация за съответното назначение, изложена в подходяща форма и на достъпен за него език или подменяне на ключови условия и ангажименти, включително размера на заплащането и допълнителните ползи, местоработата, условията на живот, жилището и свързаните с него разходи (ако е предоставяно от съответната компания), други съществени разходи, които ще бъдат наложени на кандидата, както и, ако има такава опасност, рисковия характер на работата.
- Използване на наемани лица, чиято дейност не съответства на трудовото законодателство в страната, в която се извършва рекрутирането.
- Налагане на такса на кандидатите за получаване на работа.
- В случай че законът или договорът го изисква – неспазване ангажимента за осигуряване на обратен транспорт или отказ от покриване разходите по завръщането на лицето след края на неговия трудов договор.
- В случай че законът или договорът го изисква – неспазване ангажимента за предоставяне или уреждане настаняването в жилище, което да отговаря на жилищните стандарти и правила за сигурност на страната домакин.
- В случай че законът или договорът го изисква – неспазване ангажимента за предоставяне на трудов договор, договор за наемане на лицето или друг надлежен документ за упражняване на труд в писмен вид.

Служителите могат да използват следните индикатори за **идентифициране на потенциални жертви** на трафика:

Поведенческо или физическо състояние на жертвата:

- Лицето показва признаци на притеснение, страх или рефлекс на подчинение.
- Жертвата предпочита друго лице да говори от нейно име.
- Жертвата има видими следи от физическо и/или сексуално насилие, физическа немощ, следи от насилствена изолация или изтезания.
- Жертвата прави впечатление на наранен човек или на човек, лишаван от храна, вода, сън, медицински грижи или други жизнени нужди.
- Жертвата има само няколко вещи или не притежава нищо.

Социално поведение:

- Жертвата може да не е свободна да установи контакт с приятели или семейство.
- Жертвата не се ползва със свобода на придвижването.

Условия на труд и имиграционен статут:

- Жертвата дава признаци, че има прекомерно дълго работно време.
- Заплатата на жертвата е била получавана от някой друг или тя е трябвало да изплаща някакви задължения към други лица.
- Жертвата е била заплашвана с депортиране.
- Жертвата няма идентификация и/или документи за пътуване.
- Жертвата е била принуждавана за извършва определени действия, за които при нормални обстоятелства не би дала съгласие.

Служителите следва да **докладват за всеки съмнителен случай** с участието на служител на предприятието, при който има индикации за трафик на лица или предлагане на секс като търговска транзакция. Сигналът трябва да бъде изпратен в Бюрото или на лицето, отговарящо за разследване или докладване на случаи на трафик в рамките на компанията.

Служителите трябва да избягват пряко конфронтиране със заподозрения трафикант.

Ако даден служител има съмнения за трафик на хора, принудителен труд или експлоатация на работници, той/тя трябва да докладва незабавно в Бюрото или на лицето в компанията, натоварено с наблюдаването на този проблем.

Служителите би следвало да спазват корпоративния протокол на компанията, включително задължителното известяване на управата и службата за сигурност.

Служителите са насърчавани да докладват за случаи на трафик и чрез обаждане на националния телефонен номер за извънредни ситуации – заплахи от насилие, физическо нападение, спешни медицински нужди и др., или на съответните полицейски власти.

В страните, където има национална агенция против трафика, служителите би следвало да я известят за подобни случаи.



Разследвания и проверки, извършвани от предприятието

Предприятието би следвало да извършва разследвания и одити, чрез които да установи, доколко бизнесът му се извършва в съответствие с Кодекса. Всички служители на предприятието и партньорите, с чиято помощ то провежда бизнес операциите си, би следвало да сътрудничат пълноценно и експедитивно с външните одитори и следователи; те са задължени да предоставят изчерпателни и точни отговори на техните въпроси, както и да удовлетворяват исканията им за информация и достъп до документи.

Всяко отклоняване на служител от задължението за пълно сътрудничество, както и опитите му за възпрепятстване на разследване или одит, включително и чрез скриване или унищожаване на каквато и да е информация или документация,

даването на фалшиви отговори или предоставянето на фалшива информация, или заличаването на електронна поща или на други документи, може да бъде основание за дисциплинарни действия, включително и уволняване в съответствие с действащото законодателство.



Спазване на Кодекса от клиенти, подизпълнители и доставчици

Клиентите, подизпълнителите и доставчиците би следвало да предприемат всички подходящи стъпки, за да гарантират, че в техните вериги за доставка или в която и част от бизнес организацията им няма прояви на модерно робство и трафик на хора. Клиентите, подизпълнителите и доставчиците трябва да спазват този Кодекс, наред с всички приложими национални и местни закони.

Клиентите, подизпълнителите и доставчиците трябва да са в състояние да гарантират, че материалите, включени в техните продукти, не нарушават съответните закони срещу поробването и трафика на хора. Предприятието може във всеки момент да изиска от доставчик или подизпълнител да представи доклад, в който да са набелязани стъпките, които те са предприели, за да не допуснат прояви на модерно поробване и трафик на хора в техните бизнес операции или вериги за доставки.

Клиентите, подизпълнителите и доставчиците са длъжни незабавно да сигнализират предприятието за всяко нарушаване или отклоняване от този Кодекс.

Ако даден клиент, подизпълнител и доставчик наруши Кодекса, предприятието си запазва правото да изиска от такъв доставчик или подизпълнител предприемането на действия по ликвидиране последствията от простъпката. Ако подобни действия не дадат очаквания ефект, предприятието си запазва правото да прекрати всякакви договорни отношения, съществуващи между него и въпросните актьори.

Подписвайки съответен документ, доставчикът или подизпълнителят изразява съгласието си с текста и условията на този Кодекс.

→ ИНСТРУМЕНТ 4

Комплексни проверки (due diligence) на предприятията

→ Обхват и цел

В условията на все по-глобализираща се икономика производството на стоки и услуги стана изключително фрагментирано, което създава условия за разцвет на трафика на хора. В този контекст почти всяка компания, участваща в многонационалната верига за доставки, е изложена на риска от неволно включване във веригата на трафика на хора², но много корпоративни играчи се считат за защитени от подобен риск или не виждат спешна нужда от противодействие на трафикантите в рамките на техните работни модели³.

Корпорациите, които извършват свързани с трафика на хора злоупотреби предизвикват дългосрочни щети за жертвите му, а освен това излагат и себе си на сериозни рискове⁴. Несъмнено компаниите са изложени на засилващи се рискове, свързани с принудителния труд и трафика на хора в техните вериги за доставка, като особено проблемно в това отношение е рекрутирането на служители. Това се отнася с особена сила за случаите, при които експлоататорските практики при наемането на работна ръка са особено разпространени и чрез тях се наемат емигранти или уязвими по други показатели работници, назначавани на нискоквалифицирана работа във веригата за доставки.⁵ Използването на агенции за наемане на служители и веригите от подизпълнители могат да увеличат риска от причастност към трафик на хора за компаниите, тъй като подобни вериги могат да доведат до липса на прозрачност относно трудовите условия и до незаконен или недеklarиран труд, полаган от жертви на трафик, използван в техните рамки.⁶ Същевременно, корпорациите могат да станат причастни към трафик на хора, ако техните обекти, продукти или услуги са използвани

² Проучване на Центъра „Ашбридж“ за бизнес и устойчивост и Инициативата за етична търговия (фокусирано върху търговците на дребно и доставчиците на дрехи, хранителни стоки, офис и късно оборудване, градинарски пособия, напитки, свежи храни, стоки в системата на здравеопазването и персоналните грижи) констатира, че 71% от компаниите са на мнение, че някъде по техните вериги за доставка е възможно да има практики на модерно поробване. Вж. See Deloitte, *Addressing human trafficking risks in supply chain*, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/risk/us-risk-conflict-minerals-pov.pdf>.

³ Deloitte, *Addressing human trafficking risks in supply chain*, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/risk/us-risk-conflict-minerals-pov.pdf>.

⁴ U.S. Department of Labor, *2018 List of Goods produced by child labor or forced labor*, p. 35, <https://www.dol.gov/sites/default/files/documents/ilab/ListofGoods.pdf>.

⁵ Institute for Human Rights and Business, *Corporate Liability for Forced Labour and Human Trafficking*, October 2016, p. 6, <https://www.ihrb.org/focus-areas/migrant-workers/corporate-liability-for-forced-labour-and-human-trafficking>.

⁶ Danish Centre Against Human Trafficking, Danish National Board of Social Services, *Managing the risk of hidden forced labour*, https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/guidelines_risk_management_en.pdf.

от трафиканти за целите на трафика (във сектори като транспорта, туризма или хотелиерството).

Потенциалната опасност от трафик на хора във веригите за доставки все повече привлича вниманието на регулаторните органи, НПО, инвеститорите и другите заинтересовани страни в редица сектори, в частност онези, които са включени в глобални и комплексни вериги за доставка. Усилията за подобряване информираността на компаниите и стимулирането им да предприемат активни мерки за превенция и борба срещу своето (потенциално) включване във веригата на трафика на хора е от решаващо значение за глобалната битка срещу този феномен. Всички компании, независимо от техния размер и локацията, където са офисите им, би следвало да спазват целия обем от международно признатите права на човека, включително и онези, които са свързани с трафика на хора.⁷

В редица страни в света все повече правни текстове третира спазването на правата на човека и борбата срещу трафика на хора от страна на частния сектор, като по такъв начин императивно налагат стандарт на поведение, който фирмите следва да спазват.⁸ Новите регулаторни изисквания задължават организациите да разработят процедури по проверка от типа „due diligence“, които да отчитат този проблем, като провеждат ефективни политики и разработват оценъчни модели, които да бъдат използвани за измерването на риска отвъд казионния подход на формално реагиране на искания за проверка от страна на заинтересованите субекти и НПО.⁹ Компаниите могат да бъдат пряко обвинени за нарушаване на мерките, насочени към превенция на трафика на хора и/или имат задължението да докладват относно рискове от трафик в техните вериги за доставка. Докато някои юрисдикции изискват от компаниите да предприемат специфични мерки на мониторинг и самите те да гарантират, че правата на работниците се спазват, други юрисдикции налагат различни задължения за прозрачност, които включват преди всичко изисквания за достъп до бизнес практиките.

Правните разпоредби относно трафика на хора се различават в различните юрисдикции. В някои от тях законът се прилага единствено за физически лица, а в други – местното законодателство забранява някои преки действия на трафик (или негов еквивалент) от страна на корпорациите. В някои юрисдикции също така съществува задължението на корпорациите да разкриват информацията относно мерките, които се предприемат за превенция на трафика на хора. Трябва да се отбележи, че няколко закона, третиращи трафика на хора, са с екстратериториален обхват и приложимост, което касае компании, извършващи своята дейност чрез международни операции и има сериозни последствия за техните вериги за доставка и бизнес отношения.¹⁰

⁷ Institute for Human Rights and Business, *Corporate Liability for Forced Labour and Human Trafficking*, October 2016, <https://www.ihrb.org/focus-areas/migrant-workers/corporate-liability-for-forced-labour-and-human-trafficking>.

⁸ Това включва страни като САЩ, Великобритания, Франция и Нидерландия.

⁹ Deloitte, *Addressing human trafficking risks in supply chain*, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/risk/us-risk-conflict-minerals-pov.pdf>.

¹⁰ Institute for Human Rights and Business, *Corporate Liability for Forced Labour and Human Trafficking*, October 2016, p. 6, <https://www.ihrb.org/focus-areas/migrant-workers/corporate-liability-for-forced-labour-and-human-trafficking>.

Същевременно, законодателните мерки, насочени към повишаване информираността на компаниите и установяващи тяхната вина в случай на нарушения от типа на трафик на хора, са фрагментарни и присъстват в различна степен в различните региони в света. По такъв начин все още в преобладаващите случаи предприеманите от частния сектор мерки за борба с нарушенията, свързани с трафик на хора, си остават опционални.¹¹ Въпреки това, отговорността за спазването на правата на човека се превърна в глобален стандарт на поведение за всички компании. Следователно, от основно значение е корпорациите да предприемат проактивни стъпки за въвеждане на процедури от типа „due diligence“, за да гарантират, че в техните предприятия се спазват високите етични стандарти на бизнеса, както и че те не са причастни към трафика на хора.

Международноправен контекст

Макар само някои юрисдикции да са въвели законодателни текстове, които налагат на компаниите да предприемат мерки срещу трафика на хора, като цяло компаниите са задължени да извършват своите икономически дейности в съответствие с релевантните международни и регионални правни инструменти. Няколко международни протокола, договора и конвенции съставят глобалната правна рамка на международните усилия за борба с трафика на хора. Трафикът представлява многолико престъпление, като всеки негов акт обикновено е в нарушение на поредица от закони, третиращи деяния като принудителния труд, подкупите, фалшивото задържане, корупцията и незаконната имиграция. Съответно съществува и широк спектър от международни правни инструменти, които могат да бъдат използвани за предотвратяване опасността компаниите да извършват свързани с трафик на хора злоупотреби.

Най-обхватният и релевантен международноправен инструмент е Протоколът за предотвратяване, противодействие и наказване на трафика на лица и преди всичко на жени и деца, който допълва Конвенцията срещу транснационалната организирана престъпност на ООН (по-известен като Протокол от Палермо), който влезе в сила през 2003 г.¹²

Протоколът включва съгласувана и международно обвързваща дефиниция на трафика на хора и по този начин поставя основите за международно противодействие на трафика. Макар този инструмент да не разписва конкретна отговорност на компаниите за пряко или косвено съучастие в снабдителските вериги, той цели криминализирането на всяка дейност, която насърчава или подпомага трафика във всичките му форми. Например, Протоколът споменава задължението да се повишава осведомеността относно опасността от трафик на хора, както и задължението да се криминализира поведението на всеки, който играе ролята на „помагач“ при извършване на престъплението „трафик“.

¹¹ U.S. Department of Labor, *2018 List of Goods produced by child labor or forced labor*, p. 35, <https://www.dol.gov/sites/default/files/documents/ilab/ListofGoods.pdf>.

¹² Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons Especially Women and Children, supplementing the United Nations Convention against Transnational Organized Crime, adopted and opened for signature, ratification and accession by General Assembly resolution 55/25 of 15 November 2000, <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/ProtocolTraffickingInPersons.aspx>.

Ръководните принципи на ООН за бизнеса и правата на човека (Ръководни принципи) представлява комплект от глобални насоки за страните и компаниите за превенция, справяне и преодоляване последствията от нарушенията на правата на човека, извършвани в рамките на дейностите на компаниите.¹³ Приети през 2011 г., Ръководните принципи бяха възприети от Съвета по правата на човека на ООН и оттогава залегнаха в поредица от международни регулаторни инструменти, третиращи корпоративната отговорност за нарушаване правата на човека. Този инструмент насърчава компаниите да предприемат необходими мерки за избягване случаите на нарушаване правата на човека и визира негативните последствия от дейности, към които те са причастни.

Ръководните принципи на ООН за бизнеса и правата на човека бяха въведени и под формата на Насоки за многонационалните предприятия на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР). Това са препоръки на правителствата към многонационалните предприятия, които развиват дейности в или от страните-членки. Те съдържат необвързващи в правно отношение принципи и стандарти за отговорно бизнес поведение в глобалния контекст, което е в унисон с прилаганите законодателства и международно признатите стандарти.¹⁴

Напоследък бе направен опит да се приеме обвързващ в правно отношение инструмент за спазване на международното законодателство за правата на човека, с чиято помощ да се регламентират дейностите на транснационалните корпорации и другите бизнес предприятия. Това е публикувания през юли 2018 г. т.нар. „Нулев чернови вариант“ на отворената междуправителствена работна група по дейността на транснационалните корпорации и другите бизнес предприятия в контекста на правата на човека към Съвета по правата на човека на ООН (OEIWG).¹⁵ Този чернови вариант препраща към процедурите тип „due diligence“ и предвижда отговорност на държавите, които следва да гарантират чрез вътрешното си право, че всички лица с бизнес дейности с транснационален характер, следва да поемат задължения за такава проверка на техните бизнес дейности, както и ефективни национални процедури за налагане на тяхното спазване.

В Европа Конвенцията за борба срещу трафика на хора на Съвета на Европа допълва Протокола от Палермо и цели да засили защитата, която той предоставя.¹⁶ Тя изисква от всяка страна по Конвенцията да гарантира, че всяко юридическо лице, включително и компаниите, може да носи отговорност за криминално престъпление, извършено в негова полза от физическо лице. Конвенцията изисква държавите да гарантират, че всяка компания, която се възползва от трафик на хора, извършен от лице или ръководен орган в рамките на същата, извършва криминално престъпление.

¹³ United Nations Office of High Commissioner for Human Rights, *Guiding Principles on Business and Human Rights*, https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinessshr_eN.pdf.

¹⁴ Organisation for Economic Co-operation and Development, *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>. Вж. също: Organisation for Economic Co-operation and Development, *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*, <http://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>.

¹⁵ United Nations Human Rights Council, *Legally binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises*, Zero draft 16.7.2018, <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/DraftLBI.pdf>.

¹⁶ Council of Europe, *Council of Europe Convention on Action against Trafficking in Human Beings*, Council of Europe Treaty Series No. 197, <https://rm.coe.int/168008371d>.

Следователно, има ясна насока корпорациите да бъдат държани отговорни за действия, свързани с трафика на хора.

Освен това, на равнище ЕС бяха предприети стъпки за разглеждане въпроса за корпоративната социална отговорност в общи рамки.¹⁷ Законодателството на ЕС изисква големите компании да разкриват информация относно начина, по който извършват своите дейности и се справят със социалните и природните предизвикателства. Това улеснява инвеститори, консуматори, политици и други засегнати страни при тяхната оценка на нефинансовите параметри на големите компании, а от друга страна насърчава тези компании да развиват отговорно отношение към бизнеса. В частност, в съответствие с Директива 2014/95/ЕС големите компании са длъжни да публикуват доклади, в които да се хвърля светлина и на политиките им във връзка със социалната отговорност и третирането на служителите, както и по въпроса за спазването правата на човека.¹⁸

Какво е комплексна проверка (due diligence)

Корпорациите могат да допринасят за икономическия, екологическия и социалния прогрес, но от друга страна бизнес дейностите могат също така да имат негативни въздействия, свързани с корпоративното управление, работниците, правата на човека, околната среда, подкупността и клиентите. С оглед превенцията и противодействието на подобни въздействия процедурата „due diligence“ цели да позволи на предприятията да управляват проактивно своя потенциал и да коригират негативните последици, предизвикани от тях или за които те допринасят.¹⁹

Due diligence е „процес, който предприятията би следвало да извършват с оглед установяването, превенцията, справянето и отчитането на начина, по който те се справят с реалните и потенциални негативни въздействия от техните дейности, дейностите на техните снабдителни вериги и от други бизнес отношения“.²⁰ Четири са основните компоненти на корпоративната due diligence в сферата на правата на човека:

1. Идентифициране и оценка на реалните или потенциалните негативни въздействия върху правата на човека, които дадена корпорация може да причини чрез своите дейности или които могат да бъдат пряко свързани с нейни операции, както и с

¹⁷ Вж. 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, [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com\(2011\)0681_/com_com\(2011\)0681_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com(2011)0681_/com_com(2011)0681_en.pdf).

¹⁸ Directive 2014/95/Eu Of The European Parliament and of the Council of 22 October 2014 amending Directive 2013/34/EU as regards disclosure of non-financial and diversity information by certain large undertakings and groups, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0095&from=EN>.

¹⁹ Organisation for Economic Co-operation and Development, *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*, p. 15, <http://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>.

²⁰ Organisation for Economic Co-operation and Development, *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*, p. 15, <http://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>.

продукти или услуги на нейните бизнес партньори. Рисковете би следвало да бъдат идентифицирани и оценени в техния географски контекст, сектор и бизнес отношения, както в рамките на собствените дейности на компанията – централното ръководство и клоновете ѝ- така и в нейната верига за доставки.

2. Обобщаване резултатите от оценката на въздействията в рамките на релевантните процеси в компанията и предприемане на нужните действия в зависимост от нейната отговорност за тези въздействия.

3. Проследяване ефективността на мерките и процесите, предприети за превенция на негативните въздействия върху правата на човека, което да даде отговор дали те са постигнали търсения резултат.

4. Предоставяне на информация в частност на засегнатите страни, за предприетите мерки за превенция на въпросните въздействия, което да ги убеди, че компанията провежда адекватни политики и процеси.²¹

Основната цел на due diligence в сферата на правата на човека е превенцията на негативните въздействия върху хората; тази процедура не е насочена към ограничаване рисковете за бизнеса. Процедурата „due diligence“ би следвало да бъде постоянен процес, като постоянно да се адаптира към променящата се ситуация при еволюцията на бизнес дейностите и оперативната среда на компанията. Ефективната „due diligence“ би трябвало да включва усилия за отговорно бизнес поведение в политиките и системите за управление на компаниите.

Процедурите „due diligence“ би следвало да доведат до идентифициране на конкретни мерки, които целят не само превенцията на нарушения и злоупотреби с правата на човека, но и да насърчават солидарността и сътрудничеството със засегнатите общности. В това отношение определянето на параметрите на тези процедури би следвало да предполага конструктивно участие на заинтересованите страни, в частност засегнатите от бизнес дейностите, правозащитници, профсъюзи и низови организации.

Компаниите също така би следвало да инициират процеси, които да улесняват споделянето на принципите, възприети от техните вериги за доставка, посредством разработване на договорни спецификации и насоки за насърчаване социалната отговорност и ангажимента за използване на труд в съответствие с националното и международното законодателство, както и в съответствие с труда, справедливостта и международно признатото човешко право на работа.

Due diligence процедури

Макар че процедурите „due diligence“ би следвало да са съразмерни на риска и да бъдат нагледни към спецификата на дадено предприятие и общия контекст, би следвало да бъдат изведени и общи правила при формулиране и извършване на подобни процедури.

²¹ United Nations, Office of the High Commissioner for Human Rights, *Corporate human rights due diligence – identifying and leveraging emerging practice*, <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/CorporateHRDueDiligence.aspx>.

В частност, процесите от типа „due diligence“, както и съпътстващите ги мерки, следва да включват:²²

1. Утвърждаване на отговорното бизнес поведение като основен елемент на политиките и системите за управление.

Това включва разработване, утвърждаване и реализиране на политики на отговорно бизнес отношение/ОБО, които артикулират спазването от предприятието на принципите и стандартите, насочени към борбата с трафика на хора. Такива политики би следвало да формират дейностите не само на самото предприятие, но и тези на веригата му на доставки и на други бизнес отношения, като може да приеме формата на самостоятелна политика, която да бъде включена в общата рамка на политиките в сферата на правата на човека и в етичната платформа на компанията.

С оглед интегрирането на ОБО в политиките и управленските системи на компанията, трябва да се предприемат следните стъпки:

- Възлагане на генералния юрисконсулт и на правните експерти да събират и анализират различните законови изисквания, свързани с трафика на хора;
- Събиране на данни от различните дейности, необходими за цялостната оценка на заплахата от трафик на хора за бизнеса на компанията;
- Включване на политиката по ОБО на предприятието в кръгозора на надзорните органи на предприятието и идентифициране на съответни старши мениджъри и отдели, които да носят основната отговорност за провеждането на инициативата за противодействие на трафика на хора (ИПТХ) в рамката на дейностите на групата и/или на нейната верига за доставки;
- Осигуряване на обучение на работниците, за да бъдат подпомогнати в осъзнаването на релевантните аспекти от политиките на противодействие на трафика на хора и активното им включване в тях, както и за предоставяне на адекватни ресурси, които да съответстват на изискванията по due diligence.
- Разработване на стимули за работниците и бизнес звената, които да бъдат съвместими с политиките на предприятието по ОБО.
- Разработване на нови процедури, както и използване на съществуващите такива за подаване жалби от работници, за повдигане на проблеми или жалби, свързани с трафик на хора (т.е. включващи трудови практики, корупция и корпоративно управление).

Компаниите би следвало да очертаят ясни параметри на сътрудничеството си с доставчиците с оглед провеждането на специфични действия в рамките на ИПТХ във веригата за доставки. Налагайки ясно дефинирани изисквания, компаниите диктуват на доставчиците политиката на компанията в рамките на ИПТХ, като изискват от тях да предоставят нужната информация и подкрепящата я документация, както и одитни права на компанията. Следните аспекти би трябвало да се имат предвид при включването на подобни изисквания в корпоративните програми за превенция на трафика на хора:

²² Organisation for Economic Co-operation and Development, *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*, p. 21, <http://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>.

- Формулиране на политики, които са в състояние да разширят и задълбочат прозрачността на веригата за доставки и отношенията с доставчиците;
- Въвеждане на механизми от типа на кодекси на поведение за доставчиците, както и задължението за периодични мониторинги и доклади;
- Създаване на договорни задължения, които да включват правото на компанията да извършва одити на доставчика и/или да прекратява контракта в случаи на неспазването им.

2. Идентифициране на реалните или потенциални негативни въздействия на операциите, веригите за доставки и бизнес отношенията

Компаниите би следвало да предприемат мерки аз увеличаване информираността за негативните въздействия от тяхното пряко или косвено участие във веригата на трафика на хора. С тази цел съответните отдели би следвало да събират информация, необходима за оценката и управлението на рисковете за отклоняване от правните инструменти в рамките на ИПТХ.

Постигането на тази цел налага решаването на следните задачи:

- Провеждане на проучвателно упражнение, чрез което да бъдат установени всичките сфери на бизнеса - преки операции, отношения с други актьори и снабдителски вериги - в които има вероятност от рискове за трафик на хора. Това упражнение би следвало да отчете елементи от типа на секторни, географски, продуктови и фирмени рискови фактори. То би позволило на компанията да извърши първоначално степенуване на най-съществените рискови сфери с оглед на последваща оценка.
- Извършване на дълбочинна оценка на потенциалното или реалното участие на компанията в споменатите негативни въздействия с оглед установяването дали тя: е причинила или би причинила подобни въздействия; допринесла или би допринесла за тях; или дали негативните въздействия са или биха могли да бъдат пряко свързани с нейните операции, продукти или услуги в рамките на бизнес отношенията.
- Степенуване на най-съществените рискове и негативни въздействия с оглед предприемане на съответни мерки, което да се определя от величината и вероятността от риск, установени от гореспоменатата оценка.

3. Прекратяване, превенция или ограничаване на негативните въздействия

На този стадий компаниите би следвало да отложат или прекратят дейностите, за които е установено (или има сериозни съмнения), че причиняват или допринасят за негативните въздействия, улесняващи трафика на хора. Същевременно, те би следвало да развият и реализират спешни планове за превенция и ограничаване потенциалните негативни въздействия.

Подходящите ответни мерки в рамките на бизнес отношенията могат да обхващат следните варианти: продължаване на отношенията успоредно с предприеманите усилия за ограничаване на риска, временно отменяне на тези отношения до завършване на въпросните усилия и прекратяване на бизнес отношенията. При последния вариант решението за прекратяването им би следвало да отчете потенциално негативните последици в социално и икономическо отношение.

4. Проследяване прилагането на мерките и оценка на резултатите им

Компаниите би следвало да извършват постоянни усилия по мониторинг и оценка (M&E) с оглед проследяването начина на прилагане на мерките в рамките на due diligence, както и тяхната ефективност.

5. Комуникиране за мерките срещу негативните въздействия

Компаниите би следвало да информират външната среда относно своите политики и процеси в рамките на due diligence, както и констатациите за рисковете и резултатите от дейностите по идентифициране и противодействие на реалните или потенциални негативни въздействия. Трябва да бъдат избрани подходящи форми на информиране, които да са съобразени с търговската конфиденциалност и/или със съображенията за конкурентоспособност и сигурност.

Свързаната с due diligence информация би следвало да бъде публично достъпна в лесна за ползване форма – на сайта на компанията или чрез информация в помещенията на компанията, представена на местните езици. Поради факта, че тази информация е особено важна за засегнатите или потенциално засегнатите лица, компаниите би следвало да бъдат подготвени за диалог с тях, който да е навременен и съобразен с тяхната културна чувствителност.

б. Създаване на възможност за възмездяване при подходящи случаи

Когато дадена компания установи, че е причинила или допринесла за реално негативни въздействия, възникналата ситуация би трябвало да се коригира чрез създаване на възможност за възмездяване или за сътрудничество с оцетените. В частност, предприятията би следвало да сътрудничат на легалните правни или неюридически механизми за възмездяване, посредством които засегнатите лица и правоимащи могат да подадат жалби.

Последствия от (не)участието във веригата на трафика на хора

Макар голям брой компании да считат усилията в контекста на корпоративната социална отговорност за натоварващи, те могат да играят ключова роля за развитието на капацитета на предприятията, както и за репутацията и успеха им.

Когато дадена компания участва в нарушения, свързани с трафик на хора, отрицателните последствия за нея биха могли да включват нарушаване на отношенията с веригите за доставки, респективно непредвидими закъснения на производствения процес, финансови глоби, правни и регулаторни проблеми, щети за имиджа и бранда, намаляване на търсенето и липса на мотивация у служителите.

Понастоящем репутационният риск, както за дейностите на компаниите, така и за техните вериги за доставка, е особено голям.²³ Инцидентите, включващи пряко или косвено участие в нарушения на правата на човека, включително и такива, свързани с

²³ United Nations Global Initiative to Fight Human Trafficking, *Human Trafficking and Business: good practice to prevent and combat human trafficking*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_142722.pdf. See also Institute for Human Rights and Business, *Corporate Liability for Forced Labour and Human Trafficking*, October 2016, p. 5, <https://www.ihrb.org/focus-areas/migrant-workers/corporate-liability-for-forced-labour-and-human-trafficking>.

трафик на хора, нанасят щети на репутацията на фирмата чрез промяна на отношението към нея както на клиентите, така и на инвеститорите, където такива има.²⁴

От една страна, клиентите са повлияни от отговорността на компаниите за нарушаването правата на човека, което може да доведе до спадане на продажби и приходи в случаи на участието им под една или друга форма в трафик на хора.²⁵ От друга страна, инвеститорите все повече отчитат въздействието на трафика на хора и в по-широк план – рисковете за правата на човека, при инвеститорските решения и управленския процес.²⁶ Поради това компаниите, които въвеждат системите due diligence и периодичните доклади с оглед увеличаване на прозрачността и обема на налична информация относно въздействията върху правата на човека, позволяват на инвеститорите по-добре да оценят всички потенциални търговски рискове, свързани с въпросните права.

В общ план, възприемането на положителен подход за решаване проблемите, свързани с правата на човека, включително трафика на хора, може да увеличи устойчивостта на веригите за доставки, да гарантира спазване на съществуващите регламенти и задължения и в крайна сметка да доведе до подобряване котировката на бранда и репутацията на компанията по отношение на клиенти, партньори, служители и местни общности.

Заклучения

За съжаление, нито една стопанска дейност не е защитена във времето от участие в трафик на хора чрез собствената си дейност или тази на веригата за доставки. Голям брой компании могат несъзнателно да улесняват този феномен, като си сътрудничат с криминални организации, прикриващи зад легални фирми клонове, които могат да използват услугите на жертви на трафика на хора.

Трафикът на хора и модерното робство поставят сериозни предизвикателства пред компаниите, но рисковете следва да бъдат степенувани. Корпорациите трябва да използват аналитични инструменти, базиращи се на събраната информация и ползващи съвременна технология, за да увеличат шансовете техните доставчици да извършват дейностите си по прозрачен и етичен начин, ограничавайки по такъв начин финансовите и репутационни рискове.²⁷

²⁴ Forbes, Christopher P. Skroupa, *The Large Impact Of Human Rights Infractions: 'Corporate Risks Are At An All-Time High'*, 7 March 2018, <https://www.forbes.com/sites/christopherskroupa/2018/03/07/the-large-impact-of-human-rights-infractions-corporate-risks-are-at-an-all-time-high/#67d2c2f81aea>.

²⁵ United Nations Global Initiative to Fight Human Trafficking, *Human Trafficking and Business: good practice to prevent and combat human trafficking*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_142722.pdf.

²⁶ Institute for Human Rights and Business, *Corporate Liability for Forced Labour and Human Trafficking*, October 2016, p. 9, <https://www.ihrb.org/focus-areas/migrant-workers/corporate-liability-for-forced-labour-and-human-trafficking>.

²⁷ Forbes, Christopher P. Skroupa, *The Large Impact Of Human Rights Infractions: 'Corporate Risks Are At An All-Time High'*, 7 March 2018, <https://www.forbes.com/sites/christopherskroupa/2018/03/07/the-large-impact-of-human-rights-infractions-corporate-risks-are-at-an-all-time-high/#67d2c2f81aea>.

Като цяло, съществуват нарастващи очаквания корпорациите да обръщат сериозно внимание на проблемите, свързани с трафика на хора в техните вериги за доставки. От ключова важност е предприятията да използват адекватни средства, да участват в съвместни инициативи и да насърчават ефективното законодателство и мерките, насочени към прекратяване причастността на бизнеса към практиките, свързани с трафик на хора.²⁸

²⁸ Institute for Human Rights and Business, *Corporate Liability for Forced Labour and Human Trafficking*, October 2016, p. 54, <https://www.ihrb.org/focus-areas/migrant-workers/corporate-liability-for-forced-labour-and-human-trafficking>.

→ ИНСТРУМЕНТ 5

Модел на презентация в рамките на обучението

→ Какво е трафик на хора. Защо е нужно да се занимаваме с него?

Трафикът на хора е форма на модерно робство и може да се изразява във множество форми. От принудителната проституция до работниците принуждавани към труд под заплаха от депортация или физическо насилие, милиони мъже, жени и деца са експлоатирани по света от трафиканти и са лишавани от своето основополагащо право на свобода.

Трафикът на хора е различно от нелегалното прекарване на лица през международните граници. Трафикът се основава върху експлоатацията и невинаги изисква пресичането на граници.

Трафикът на хора е морално недопустим.

Трафикът на хора е криминално престъпление, наказуемо със затвор от законодателството на всички държави.

→ Кой са най-разпространените форми на трафик на хора?

Секс трафикът: жертвите на сексуалния трафик са манипулирани или насилвани да участват в сексуални актове, при които друг извлича търговски печалби. Секс трафикът не е проституция.

Принудителният труд: жертвите на принудителния труд са принуждавани да работят срещу минимално заплащане или безплатно, често в сферата на фабричния труд или отглеждане на земеделски продукти, използвани от други хора и консумирани всекидневно.

→ Потенциалът за съучастие в злоупотреби, свързани с трафик на хора

Съществуват три основни начина, по които отговорни компании могат да се окажат въввлечени (дори непряко) в трафика на хора:

- Използването на продуктите, съоръженията или услугите на компанията в рамките на процеса на трафика (например когато трафикантите използват авиолиниите или компаниите за морски транспорт за транспортиране на жертви; или когато трафикантите използват туризма и хотелиерската инфраструктура от типа на хотели и курорти, за да принуждават жертвите да ползват местата, посещавани от клиенти, които плащат за сексуални услуги).

- Експлоатацията на жертвите на трафик на хора в рамките на веригата за доставки на компанията (използването на принудителен труд от доставчици или подизпълнители на дадена компания)

- Използването на персонал, набиран от агенти на други компании (както в рамките на държавата, така и в международен план), върху който компанията може да има ограничен надзор и контрол.

➔ Какво може да направи бизнесът срещу трафика на хора?



➔ Защо е нужно да се обучават служителите на компанията?

Необходимостта от обучение на служителите е различна в съответствие с вида бизнес и функциите му. Задължителният минимум е служителите да бъдат обучени по проблемите на секс-трафика, трудовата експлоатация, както и за щетите и рисковете от подобни нелегални дейности. Може да съществуват често срещани ситуации, при които служителите/персоналът на дадена компания може да контактува с потенциални жертви на трафик на хора.

С усложняването на снабдителските мрежи и с увеличаването броя на изпълнители и доставчици, възникват по-големи рискове за компанията, застрашаваща нейните финанси, законов статус и репутация. Обръщането на достатъчно внимание на този проблем, както и по-доброто познание за начините, по които трафикантите могат да използват продуктите и услугите на компаниите, биха помогнали на самите тях като организации, както и на служителите им, да играят активна роля за изкореняването на трафика на хора.

➔ Факторите, предизвикващи трафик на хора

Засиленото неравенство между страните и в рамките на отделната държава.

Безработицата, липсата на възможности за упражняване на труд в някои региони.

Недостатъчната информираност на потенциалните мигранти за рисковете, пред които са изправени, когато се решат на незаконна миграция от страна в друга.

Пазарното търсене на евтин труд и сексуални услуги.

Уязвимостта на работниците-мигранти, които имат неизяснен легален статут.

Какво може да направи бизнесът, за да допринесе за прекратяване на трафика на хора?

Разпознаване и разбиране значението на признаците за трафик на хора.

Разработване на план за действие при получаване сведения за трафик на хора в рамките на конкретния бизнес сектор.

Установяване на партньорство с институциите и организациите, които противодействат на трафика, както и с организациите, които могат да предоставят правна подкрепа на жертвите.

Провеждане на обучение на служителите на компанията, насочено към подобряване тяхната осведоменост за трафика на хора и улесняването им при разпознаване признаците за подобно престъпление.

Кои са жертвите? Кой е изложен на риск?

Жертвите на трафик могат да бъдат на всякаква възраст и да принадлежат към различни раси, пол или националност. Те могат да са мъже, жени, стари или млади, местни граждани или чужденци – легално пребиваващи или незаконни имигранти.

Уязвимите групи от населението, които често са обект на трафика, включват избягали и бездомни младежи, както и жертви на домашно насилие, сексуално нападение, война или социална дискриминация.

Трафикантите търсят жертви с малка социална защитеност или напълно лишени от нея. Предпочитат уязвими лица с незаконен имигрантски статут и ограничени познания на някой местен език, както и лица, които може да се намират в уязвима ситуация в резултат на икономически затруднения, политическа нестабилност, природни катастрофи или други причини.

Как служителят на компанията да идентифицира жертва на трафик?

Общи индикатори по отношение на потенциалните жертви на трафика на хора

Поведенческо и физическо състояние на жертвата:

- лицето демонстрира тревожност, страх и готовност към подчинение;
- жертвата оставя на друго лице да говори за нея;
- жертвата показва признаци на преживяно физическо и/или сексуално насилие, физически контрол, затваряне или изтезание;
- жертвата е била уязвявана или лишавана от храна, вода, сън, медицински грижи или други жизненоважни нужди;
- жертвата притежава само няколко вещи или нищо.

Социално поведение:

- жертвата може да не е свободна да контактува с приятели или семейството си.

– жертвата не се ползва със свобода на придвижване.

Трудови условия и имиграционен статус:

- Жертвата е принудена да спазва прекалено удължено работно време.
- Заплатата на жертвата не се изплаща или ѝ се налага да изплаща от нея задължения към други лица.
- Жертвата е заплашвана с депортиране.
- Жертвата няма документи за самоличност и/или документи за пътуване
- Жертвата е била принуждавана да извършва сексуални актове.

Конкретни признаци за трафик на хора в някои бизнес сектори

Хотелиерство

- Служителите на хотели често най-добре виждат потенциалните признаци на трафик на хора, особено поради обстоятелството, че самите им задължения им дават достъп до различни части от помещенията на фирмата. Служителят може също така да има пряк или непряк контакт както с трафикантите, така и с жертвите им.

- Жертвата дава признаци на страх, тревожност, напрежение, подчинение и/или нервност.
- Жертвата дава признаци на преживяно физическо насилие, потиснато състояние и последствия от затворничество.
- Жертвата е под въздействието на вербални заплахи, преживяно емоционално насилие, както и преживяно унижително отношение.
- Жертвата дава признаци за недохранване, лоша хигиена, умора, лишаване от сън, нелекувана болест; тя има рани и/или неестествено поведение.
- Жертвата е лишена от свобода на придвижване или е под постоянно наблюдение.
- Жертвата избягва визуален контакт и взаимодействие с други лица.
- Жертвата не притежава/контролира парични средства, както и документи за самоличност.
- Жертвата се появява с много по-възрастен на вид „приятел“ или в компанията на по-възрастни мъже.
- Група мъже или жени с идентични татуировки, намиращи се в сходни локации. Това може да свидетелства за „брендирането“ на жертвата от трафикант.
- Свидетелства за порнография, прекалени количества алкохол или незаконна дрога в хотелските стаи.
- Дълго пребиваване на лице на едно място с прекалено малко лични вещи или въобще без никакви вещи.

Всеки от тези индикатори може да не е достатъчен за да се установи, че дадено лице е било жертва на трафик. Конкретната ситуация следва да бъде анализирана в нейната цялост, за което често са нужни няколко индикатора.

Самолетни компании

Жизненоважната роля на авиокомпаниите има социални и икономически измерения. От друга страна обаче, авиокомпаниите могат да бъдат използвани от трафикантите като удобно средство за транспортиране на жертвите. Служителите, които работят с клиенти на летищата, включително и на пунктовете за чекиране на билетите, контрола на изходите към самолетите, скенерите за сигурност, както и пилотите, могат да бъдат важен източник на информация за

властите, тъй като могат да констатират от първа ръка наличието на признаци за трафик на хора.

Специфични видове поведение, чрез които може да се идентифицират жертви на трафик на хора в самолетите и на летищата:

Липса на контрол на документите за самоличност и за пътуване:

- Пътните документи се държат и контролират от заподозрения трафикант, но това не е просто за удобство или за да не се загубят.
- Жертвата не отговаря на въпросите на авиационните власти относно техните документи и се ползва от помощта на заподозрения трафикант или иска от него разрешение, за да говори.

Липса на свобода на придвижване или на социални взаимоотношения:

- Жертвата показва признаци на преживяно физическо насилие.
- Жертвата може да бъде необичайно мълчалива, уплашена и затворена в себе си.
- Жертвата е доминирана от заподозрения трафикант.
- Жертвата не се движи свободно, не контактува с други; тя може дори да е ескортирана до и от тоалетната от заподозрения трафикант.
- Жертвата е прекъсвана от заподозрения трафикант ако се опитва да отговаря на въпроси, зададени ѝ от летищния персонал.

Липса на логичен маршрут за достигане до крайната дестинация или игнорирането ѝ:

- Жертвата няма ясна представа как да стигне до крайната дестинация, или за вида транспорт, респективно маршрутът ѝ изглежда нелогичен.
- Жертвата отговаря уклончиво на въпроси за целта на пътуването, като споменава единствено летището-дестинация на полета.
- Жертвата може да не знае, кой ще я посрещне при пристигането ѝ на летището

Допълнителни признаци/“червена лампичка“:

- Татуировки или татуирани брендове, особено онези, които се отнасят до собственост или пари.
- Натъртвания и охлузвания в различни стадии на заздравяване със съответните цветни оттенъци в черно, пурпурно, синьо и жълто.
- Прогаряния на кожата от цигари, протривания от въже, белези, нарязи или други следи от физическо насилие.
- Жертвата изглежда беззащитна, смутена, нервна.
- Прави впечатление на недохранена.
- Неспособност или страх от визуален контакт.
- Внезапна промяна на облеклото, личните вещи, поведението.

Всеки отделен индикатор сам по себе си не показва непременно, че дадено лице е жертва на трафик. Ситуацията следва да бъде анализирана в нейната цялост, като често за това са нужни няколко индикатора.

Други бизнес сектори:

Хората, които стават жертва на принудителен труд, обикновено са наемани за работа в следните сектори:

- Селско стопанство
- Хранителна промишленост
- Сектор на услугите
- Строителство
- Фабрично производство

Съществуват редица индикатори за трафик на хора и принудителен труд. Не всички от тях са приложими за всеки случай, а някои от тях могат да не бъдат очевидни.

Няма определен брой признаци, които да показват, че дадено лице е жертва на трафик или е обект на принудителен труд.

Наличието на един или съчетанието от няколко фактора биха могли да подскажат, че дадено лице е потенциална жертва, така че всеки отделен казус би следвало да бъде проучен поотделно.

Ако по време на контакта на служител с уязвимо или експлоатирано лице възникне убеденост, че са налице въпросните индикатори, служителят би следвало да потърси помощ за уязвимото лице.

Ограничена свобода

Жертвата може да има следните ограничения на личната си свобода:

- да е лишена от притежанието на своя паспорт или друг документ за самоличност или пътни документи, тъй като са били задържани от друго лице;
- да не може да напусне своята месторабота
- да дава признаци, че движенията ѝ са контролирани
- да не е в състояние да се движи свободно
- да е заплашвана, че ще бъде предадена на властите;
- да е обект на мерки за сигурност и контрол, чрез които да е задържана принудително на местоработата си;
- да зависи от своя работодател за своята работа, транспорт и настаняване, без при това да има какъвто и да е избор;
- да не пътува с други работници;
- да е контролирана чрез религия и магьосничество.

Жертвите могат:

- да имат ограничен контакт с техните семейства или с други хора извън своята непосредствена среда;
- да не могат да контактуват свободно с други лица;
- да са принудени да пазаруват от място, което не са избрали;
- да нямат достъп до медицински грижи;
- да са в положение на зависимост;

- да са обект на насилие или на заплахи за насилие срещу себе си или срещу техните семейства и любими хора;

- да бъдат открити в или свързани с тип локация, която е вероятно предназначена за експлоатиране на хора;

- да имат фалшиви документи за самоличност.

Поведение

Жертвите могат:

- да не са запознати с местния език;

- да реагират по начин, който показва, че сякаш са инструктирани от друг;

- да позволяват на други да говорят от тяхно име, когато им е отправен директен въпрос;

- да се отнасят с недоверие към властите;

- да се страхуват да разкрият своя имиграционен статус;

- да нямат социални контакти или да имат ограничено взаимодействие с други хора на местоработата или в мястото, където са настанени;

- да вярват, че трябва да работят по принуда;

- никога да не напускат работното място без своя работодател;

Жертвите могат:

- да показват признаци на страх или тревожност;

- да чувстват, че не могат да напуснат;

- да извършат престъпление, за да си набавят храна или пари за храна;

- може да се наложи да събират боклуци, за да се хранят;

- може да бъдат принуждавани да извършат престъпление, ако няма работа за тях;

- може да са действали на основата на фалшиви обещания.

Условия на труд

Жертвите могат:

- да не бъдат облечени подходящо за работата, която вършат – например може да нямат защитна екипировка или топли дрехи;

- да не си говорят с колегите по работа;

- да нямат основно обучение или професионални дипломи;

- да вярват, че са задължени да работят без заплащане в замяна на направена услуга или безплатно настаняване.

Настаняване

Жертвите могат:

- да не знаят адреса на жилището или местоработата си;

- да не са могли да предоставят своя адрес на приятели или роднини;

- да живеят в бедни или нехигиенични жилища;

- да са лишени от избор къде да живеят и с кого да живеят;

- да живеят на групи в помещението, където работят, без да могат да го напуснат или могат да го сторят много рядко;
- живеят в деградиращи, неподходящи места от типа на селскостопански или промишлени сгради.

Финанси

Жертвите могат:

- да получават малки заплати или въобще да бъдат лишавани от заплащане;
- да са лишени от достъп до парите си;
- да бъдат „дисциплинирани“ чрез наказания или глоби;
- да бъдат под впечатлението, че са обвързани чрез дълг;
- да са задължени да изплащат чрез труд или предоставяни услуги в страната-дестинация за това, че транспортните им разходи са били заплатени от посредници;
- да им се е казвало, че могат да изплатят задълженията си за транспорта или настаняването, когато си намерят работа;
- да им бъдат искани пари за услуги, които не са искали или от които не се нуждаят;
- да са били принудени да си открият банкови сметки;
- да са принуждавани да подпишат документи за получаване на социални помощи, кредитни договори или документи за отпускане на заеми;
- да имат банкови карти/документи, които са държани от друго лице;
- заплатите им да се изплащат на сметка, използвана от други хора.

Външен вид

Жертвите могат:

- да страдат от наранявания, които изглеждат като следствие от физическо нападение;
- да страдат от наранявания или увреждания, които са типични за някои видове труд или мерки за контрол;
- да страдат от наранявания, които изглеждат като резултат от прилагането на мерки за контрол;
- да страдат от наранявания, които изглеждат зараснали, нелекувани или такива, за които нямат обяснение.
- да носят едни и същи дрехи всеки ден.



Как служителят на компанията да идентифицира жертва на трафика?

Никога да не се опитва директно да се противопостави на заподозрения трафикант.

Ако служителят има съмнения за трафик на хора, принудителен труд или експлоатация на работници, той/тя следва да съобщи за това незабавно.

Следвайте протокола на вашата компания, който типично предвижда да известите ръководството и службата за сигурност.

Обадете се на национален телефонен номер при спешност – заплахи за насилие, физическо нападение, спешни медицински нужди и др.

Обадете се на националната агенция за борба с трафика във вашата държава.