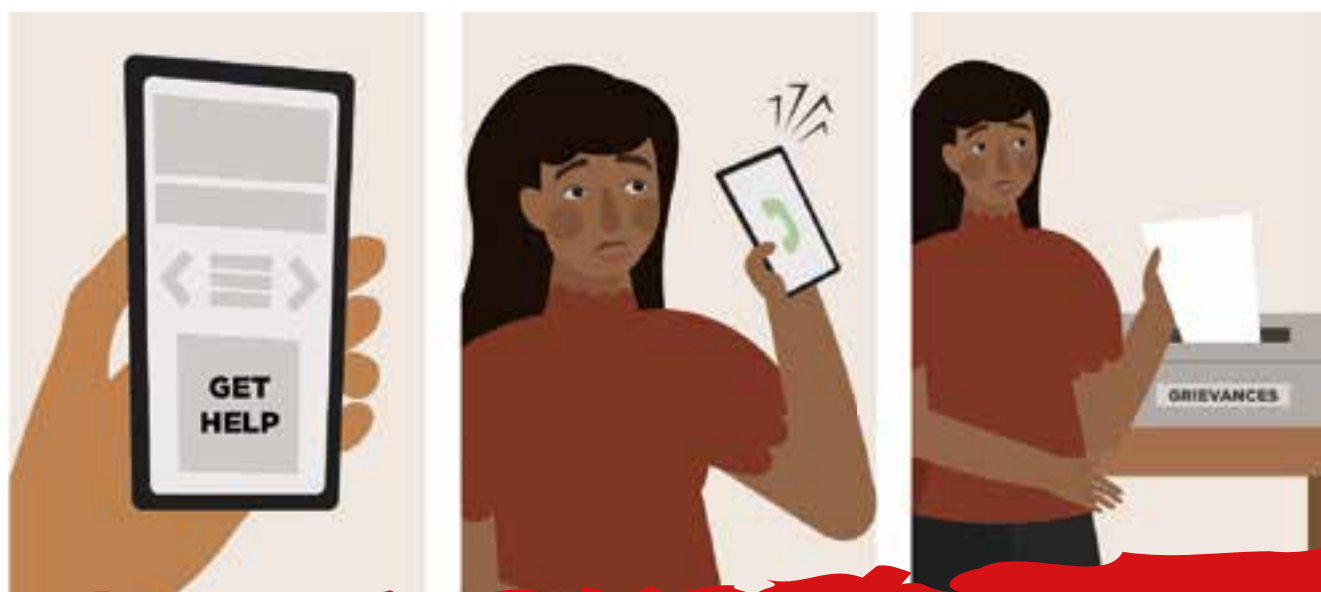




Надлежна проверка за правата
на човека относно рисковете
от съвременно робство за
разселени работници

Благодарности



Anti-Slavery International е най-старата кампания за защита на човешките права в света, основана през 1839 г. Тя съществува, за да се противопостави на съвременните форми на робство, където и да съществуват те, като се бори с първопричините за съвременното робство. Работейки в партньорство с оцелели, експерти и свои членове, Anti-Slavery International управлява проекти в страни по света, за да помогне на общностите да разберат и отстранят причините и неблагоприятните последици от съвременното робство чрез законодателни промени, изследвания и застъпничество.



La Strada International е европейска платформа на неправителствени организации за борба с трафика на хора, която работи от позицията на правата на човека в подкрепа на жертвите на трафик. Платформата има за цел да предотвратява трафика на хора и да защитава и реализира правата на жертвите на трафик. Това се постига чрез осигуряване на достъп до адекватна помощ и подкрепа на жертвите, както и чрез обмен на информация и знания, изграждане на капацитет на НПО и други заинтересовани страни и междусекторно сътрудничество.

Изготвено от **Елоиз Савил**, съветник за частния сектор в Anti-Slavery International, и **Сюзън Хоф**, международен координатор в La Strada International.

Anti-Slavery International предлага консултантски услуги в подкрепа на бизнеса за извършване на надлежна проверка на правата на човека с цел намаляване на риска от съвременно робство, включително за разселени работници. За да научите повече, щракнете [тук](#).

Настоящото ръководство не би било възможно без проучванията, проведени в негова подкрепа, и без приноса на многобройни лица и организации.

Специални благодарности на **ADPARE, Асоциация „Анимус“, Arbeit und Leben, ASOS, Ban Ying, Ресурсен център за бизнес и човешки права, eLiberare, Faire Integration, Homo Faber, KOK, Луиз Щубер, Национална агенция по заетостта на Молдова, On the Road, Полски институт за човешки права и бизнес и Татяна Фомина, La Strada Moldova**, които имат безценен принос към това изследване.

Благодарим също така на **Холи-Ан Уайт**, която предостави редакционни съвети по една от версиите на този документ, на **Andovar** за преводите, на **Бери Стот** за дизайна на доклада и на **Faltrego Ltd** за илюстрациите.

Благодарим на **фондация Dressemer**, чиято кампания за периода 2022-2023 г. частично финансира тази работа.



Украинци, бягащи от руската инвазия

Автор: Кевин Букър в Unsplash

Съдържание

Кратко изложение	5
------------------	---

ЧАСТ I

Въведение	9
-----------	---

Контекст	9
Цели на настоящото ръководство	10
Войната в Украйна	10
За кого е предназначено?	11
Как да използвате това ръководство	11

Методология	12
-------------	----

Основни понятия	13
-----------------	----

Миграционен статут и разселени лица	13
Продължителност на експлоатацията	13
Надлежаща проверка на правата на човека	14
Засилена надлежаща проверка на правата на човека в контекста на конфликт	14

ЧАСТ II

Разселени лица: Рискове и препоръки	15
Държава на дейност	17
Пол и приобщаване	17
Набиране на персонал	19
Настаняване и транспорт	23
Договори	28
Документация	29
Изплащане на заплати и такси	31
Разбирането на работниците за техните трудови права	31
Свобода на сдружаване	33
Механизми за подаване на жалби и достъп до правна защита	34
Етични стандарти: Кодекси на поведение	38
Работа с неправителствени организации и външни мрежи за подкрепа	40
Заключение	41
Приложение I: Правила за заетост във всяка от проучваните държави	42
Приложение II: Речник	47
Приложение III: Организации, с които са проведени консултации при изготвянето на настоящото ръководство	48



Украинци, бягащи от руската инвазия

Автор: Кевин Букър в Unsplash

Кратко изложение

През 2020 г. една четвърт от световното население ще живее в засегнати от конфликти страни. До май 2022 г. броят на хората, принудени да бягат от конфликти, насилие и нарушения на човешките права, ще надхвърли 100 милиона души, повече от два пъти броя, регистриран през 2010 г. (41 милиона).¹

Тези разселени лица са изложени на по-висок риск от нарушения на правата на човека, които се случват в засегнатите от конфликти райони, по опасните миграционни маршрути, които са принудени да поемат, и когато пристигнат в държавата на местоназначение. Тези нарушения на правата на човека могат да включват трудова експлоатация, принудителен труд и трафик на хора.

Разселените лица са изложени на по-висок риск от експлоатация поради много причини, включително трудности и дискриминация, измамни и принудителни практики за наемане на работа, езикови бариери, слаби социални мрежи и лошо познаване на трудовото законодателство в страните на местоназначение.

Всички предприятия – от марките, насочени към потребителите, до доставчиците от типа „бизнес към бизнес“ – са длъжни да зачитат правата на човека на всички, които работят в техните собствени структури и в техните вериги за създаване на стойност. Предприятията винаги могат да направят нещо, за да предотвратят и намалят риска от експлоатация в своите структури и в своите вериги за създаване на стойност.

В настоящото ръководство се обяснява как предприятията могат да предотвратят и намалят някои от рисковете от трудова експлоатация, принудителен труд и трафик, засягащи разселените лица. То е насочено по-специално към предприятия, които работят във или с доставчици в държави, които са в съседство със зони на конфликт или в които има голям брой разселени лица.

За да илюстрираме значението на засилената надлежаща проверка, в настоящото ръководство сме включили казуси от държави, в които живеят голям брой разселени лица в резултат на продължаващата война в Украйна: България, Германия, Италия, Молдова, Полша и Румъния.

1 <https://www.unhcr.org/refugee-statistics/insights/explainers/100-million-forcibly-displaced.html>

Основни препоръки

В доклада са изложени препоръки за всички предприятия, независимо дали става въпрос за марки, насочени към потребителите, или за техните доставчици. Препоръките имат за цел да насочат вашите дейности по надлежна проверка за предотвратяване и коригиране на експлоатацията на разселени лица. Макар че войната в Украйна прави тези насоки особено актуални, препоръките са предназначени да послужат като основа за засилена надлежна проверка навсякъде, където има голям брой разселени работници.

Първи стъпки – Определяне на отговорностите

- Споделете този документ с екипите си и поне с всички доставчици от първо ниво във вашите вериги за създаване на стойност
- Определете кой е отговорен за извършването на оценки на риска и изпълнението на всяка препоръка
- Определете вътрешни процедури за надлежна проверка и управление на доставчиците

Държава на дейност

- Идентифициране на държавите и регионите във вашите вериги за създаване на стойност, където разселените лица са изложени на риск от експлоатация
- Идентифициране на съответните закони, политики, практики и разпоредби за подкрепа в определените страни на местоназначение
- Идентифициране на областите с най-висок риск и най-подходящите дейности за комплексна проверка

Пол и приобщаване

- Разгледайте как полът може да повлияе на всяка област на риска и надлежната проверка
- Включване на пола като категория при записване на данни за служителите
- Разглеждане на специфичния опит на хората с маргинализирано положение във връзка с всяка област на риска и надлежната проверка
- Консултиране със специалисти за осигуряване на допълнителна подкрепа

Набиране на персонал

- Разберете пътя на набиране на вашите работници
- Разработвайте ясни стандарти
- Споделете етичните си стандарти за набиране на персонал с агенциите за подбор на персонал и проверете дали те са правилно разбрани
- Извършвайте надлежна проверка на трудовите агенции, за да проверите дали спазват етичните стандарти за набиране на персонал
- Изрично забранете таксите за набиране на персонал и свързаните с тях разходи
- Осигурете достъп до правна защита в случай на лоши практики за набиране на персонал

Настаняване и транспорт

- Предоставете на работниците договор за настаняване на разбираем за тях език
- Проверете дали настаняването е безопасно и сигурно, като при необходимост осигурете настаняване, разделено по полов признак
- Проверете дали на работниците не се начисляват измамни такси за транспорт или настаняване
- Водете подходяща документация за настаняването на работниците, включително къде живеят и кой има достъп до тяхното жилище
- Предоставете информация за това как да получат достъп до услуги за подкрепа и как да подават жалби

Договори

- Осигурете договора на работниците на разбираем за тях език преди започване на работа
- Дайте на работниците необходимото време, за да разберат договора. Не ги притискайте да подпишат

Документация

- Водете сигурни записи за всички работници
- Проверявайте за фалшифицирани документи
- Никога не ограничавайте достъпа на работниците до техните документи
- Подкрепяйте и защитавайте работниците без документи

Изплащане на заплати и такси

- Поддържайте открити линии за комуникация с работниците и извършване на конкретни проверки
- Проверете всички допълнителни такси, начислявани на работниците

Разбирането на работниците за техните трудови права

- Използвайте професионални езикови услуги
- Осигурявайте езикови курсове заедно с обучение за придобиване на умения
- Осигурявайте обучение по трудови права

Свобода на сдружаване

- Разбиране на пречките пред създаването на синдикати и други механизми за представителство на работниците
- Осигуряване на правото на свобода на сдружаване в обучението
- Сключване на споразумения за признаване

Механизми за подаване на жалби

- Гарантиране, че разселените работници имат достъп до работещ механизъм за подаване на жалби
- Гарантиране, че работниците могат да подават жалби без пречки
- Направете справка с [инструментариума на Oxfam и Reckitt за механизма за подаване на жалби](#)
- Прилагане на ефективен процес за отстраняване на нередности

Кодекси на поведение

- Споделете своя кодекс на поведение с всички доставчици и подизпълнители. Изрично посочете, че този кодекс е договорно обвързващ и трябва да се спазва
- Проведете обучение за вашия кодекс на поведение
- Наблюдавайте доставчиците, за да сте сигурни, че стандартите се спазват
- Борете се с дискриминацията и гарантирайте справедливо отношение

Работа с неправителствени организации и външни мрежи за подкрепа

- Партньорство със специализирани местни НПО и заинтересовани страни
- Разработване на план за действие с тези заинтересовани страни
- Изграждане на база данни за услугите за подкрепа и насочване на разселените работници при необходимост



Част I

Въведение

Контекст

През 2020 г. една четвърт от световното население ще живее в засегнати от конфликти страни. До май 2022 г. броят на хората, принудени да бягат от конфликти, насилие и нарушения на човешките права, ще надхвърли 100 милиона души,² повече от два пъти броя, регистриран през 2010 г. (41 милиона).³

Хората, разселени в резултат на конфликти и насилие, са изложени на по-висок риск от нарушения на правата на човека. Тези злоупотреби се извършват в засегнатите от конфликти райони, по опасните миграционни маршрути, по които хората са принудени да минат, и когато разселените лица пристигнат в **държавата, за която пътуват**.

Няколко фактора увеличават рисковете за разселените лица от принудителен труд, трафик на хора и трудова експлоатация. Тези фактори включват липса на документи за самоличност, слаби социални и икономически мрежи в страната на местоназначение и излагане на неформално набиране по време на пътуването.

В качеството си на ключови икономически субекти предприятията могат да окажат значително положително или отрицателно влияние върху благосъстоянието на работниците в рамките на своите **вериги за създаване на стойност**. Това важи с особена сила за районите, пряко или косвено засегнати от конфликти, където има голям брой разселени лица и по-висок риск от нарушения на правата на човека.

За предприятията не винаги е лесно да разберат дали разселените лица работят в техните вериги за създаване на стойност. Ето защо е наложително екипите ви да разберат защо разселените работници са изложени на повишен риск и да извършват повишена надлежна проверка в държави, съседни на конфликтни зони, които приемат голям брой разселени лица.

² „Доклад за ЦУР 2022 > Цел 16“, Статистически отдел на ООН, последен достъп на 30 януари 2023 г., unstats.un.org/sdgs/report/2022/Goal-16/.

³ „Принудителна миграция или разселване“, Портал за миграционни данни, последно актуализиран на 27 май 2022 г., migrationdataportal.org/themes/forced-migration-or-displacement.

Цели на настоящото ръководство

Настоящото ръководство има за цел да помогне на предприятията да извършват засилена **надлежаща проверка на правата на човека**,⁴ за да намалят риска от трудова експлоатация, принудителен труд и трафик на разселени работници в своите собствени дейности и във веригите си за създаване на стойност. Подобна засилена надлежна проверка следва да се **извършва по цялата верига за създаване на стойност, като се съсредоточи върху вашите собствени операции и тези на доставчици в държави, в които има голям брой разселени лица.**

Във всеки раздел се обяснява защо хората, разселени в резултат на конфликт, са особено уязвими към експлоатация – както по време на набиране, така и по време на работа – и какви стъпки трябва да предприемат екипите ви, за да предотвратят експлоатацията в рамките на ключови бизнес дейности.

Войната в Украйна

Войната в Украйна е довела до преместването на над 7 милиона души в други страни в Европа. Следователно предприятията, които работят в Европа или работят с доставчици в Европа, трябва да предприемат мерки за предотвратяване и намаляване на риска от принудителен труд, на който са изложени тези разселени лица, когато постъпват на работа.

За да илюстрираме значението на засилената надлежна проверка, в настоящото ръководство сме включили казуси от държави, в които живеят голям брой разселени лица в резултат на продължаващата война в Украйна: България, Германия, Италия, Молдова, Полша и Румъния.

Консултациите ни с организации във всичките шест държави установиха модели на трудови злоупотреби срещу разселени работници, много от които показват повишен риск от **съвременно робство**. Установено е, че практиките за набиране на персонал не се контролират, което поражда опасения, че не се извършват подходящи проверки. Тази ситуация прави разселените лица по-изложени на експлоататорски практики. Действително има доказателства, че разселените лица са се сблъскали с нарушения на трудовите права, а в някои случаи и с признаци на съвременно робство.

Лошите и експлоататорски практики, установени по време на нашите консултации, включват:

- неспазване на основни стандарти за настаняване и транспорт
- неосигуряване на договори на разбираем за работника език
- неосигуряване на договор преди започване на работа
- дискриминация при условията на заетост
- прекомерен извънреден труд и отказ да се разрешават почивки и свободно време.

Бяха установени и пречки пред разселените лица да намерят достойна работа, както и рискови фактори за експлоатация, включително това, че не говорят добре или изобщо не говорят местния език, не разбират трудовите си права или правото си на труд в страната на местоназначение и нямат достатъчен достъп до информация. Беше съобщено, че жените и децата, които съставляват по-голямата част от хората, бягащи от Украйна, срещат особени трудности при достъпа до ясна информация, насоки и подкрепа, например във връзка с грижите за децата.

⁴ ПРООН, Засилена комплексна проверка на правата на човека за бизнеса в засегнати от конфликти контексти: Ръководство (16 юни 2022 г.), достъпно от <https://www.undp.org/publications/heightened-human-rights-due-diligence-business-conflict-affected-contexts-guide>.

За кого е предназначено?

Настоящото ръководство е предназначено да подпомогне дейностите по надлежна проверка на всяко предприятие по веригата на стойността, от марките, насочени към потребителите, до доставчиците между предприятията. Като минимум трябва да го споделите с екипите си по човешки ресурси, трудови отношения, обществени поръчки и етична търговия. То е насочено по-специално към **предприятия, които работят в или с доставчици в страни, съседни на конфликтни зони или в които има голям брой разселени лица.**

Като отговорен бизнес трябва да извършвате надлежна проверка не само на собствените си дейности, но и на тези на доставчиците във вашите вериги за създаване на стойност. Това означава да проверите дали те прилагат добри практики и спазват етични стандарти.

Как да използвате това ръководство

Трябва да споделите и обсъдите тези насоки с вътрешните си екипи и с доставчиците във вашите вериги за създаване на стойност.

В **част I** от настоящото ръководство е представена информация за настоящата ситуация, очертана е методологията, използвана за изготвяне на препоръките, и са представени някои основни понятия.

Част II (Разселени работници: Рискове и препоръки) има за цел да насочи вашите екипи към оценка на риска и надлежна проверка. В него са представени основните рискове и препоръки, свързани с труда, в дванадесет области, които са от особено значение за разселените лица, които започват работа:

1. [Държава на дейност](#)
2. [Пол и приобщаване](#)
3. [Набиране на персонал](#)
4. [Настаняване и транспорт](#)
5. [Договори](#)
6. [Документация](#)
7. [Изплащане на заплати и такси](#)
8. [Разбирането на работниците за техните трудови права](#)
9. [Свобода на сдружаване](#)
10. [Механизми за подаване на жалби](#)
11. [Кодекси на поведение](#)
12. [Работа с НПО и външни мрежи за подкрепа](#)

Можете да прочетете всеки раздел изцяло или да се обърнете към определени раздели при необходимост.

В полетата са дадени примери от шестте държави, в които има голям брой разселени лица в резултат на конфликта в Украйна (България, Германия, Италия, Молдова, Полша и Румъния). Повече подробности за техните национални закони, политики и практики са представени в приложението.

В приложението ще намерите и речник на основните термини (показани в текста с удебелен курсив) и допълнителна информация за организациите, с които са проведени консултации за изготвянето на настоящото ръководство.

Методология

През март-април 2022 г. La Strada International извърши [оценка на рисковете и пропуските, засягащи усилията за предотвратяване на трафика на хора, разселени от Украйна](#).⁵

Въз основа на конкретни проучвания на ситуацията в шест държави, приемащи голям брой разселени лица от Украйна, в настоящото ръководство се обяснява как предприятията могат да предотвратят и намалят някои от установените рискове, засягащи разселените лица.

Между август 2022 г. и октомври 2022 г. проведохме консултации с организации в България, Германия, Италия, Молдова, Полша и Румъния.

Организациите бяха подбрани чрез международната платформа La Strada и нейната мрежа, както и чрез собствената мрежа от организации на гражданското общество на Anti-Slavery International. Всички тези организации работят на място в проучваните държави и са специализирани в насърчаването на трудовите права и правата на човека на разселените лица. Много от тях работят пряко с разселени лица, като им предоставят подкрепа и съвети в области като жилищно настаняване, психологическа подкрепа, трудово право и права на работниците.⁶

Зададохме на представителите на тези организации редица въпроси относно възникващите рискове в различните държави, пречките пред намирането на достойна работа и други съображения, които следва да бъдат разработени като препоръки за конкретни държави или сектори. Въпросите бяха насочени към:

- Рискови фактори за експлоатация и пречки пред намирането на достойна работа, засягащи разселените лица в страната, в която работят (включително пречки пред прилагането на Директивата за временна закрила на Европейския съюз – мярка, предназначена да осигури незабавна закрила на разселените лица от страни извън ЕС)⁷
- Аспекти, които следва да бъдат включени в насоките за частния сектор за предотвратяване на експлоатацията и осигуряване на достоен труд за разселените лица
- Мерки, които са предприети, за да се даде възможност на разселените лица да получат достъп до достойна работа, включително от страна на гражданското общество, правителствата и частния сектор в страната, в която работят.

На базата на техните отговори бяха разработени казусите и препоръките в настоящия документ с насоки. Въпреки това читателите трябва да имат предвид, че ситуацията е сложна и се развива.

Въпреки че при разработването на настоящото ръководство сме се спрели на ситуацията с разселените лица от Украйна, препоръките могат и трябва да се прилагат навсякъде, където има голям брой разселени лица. Начинът, по който вашето предприятие прилага тези препоръки, ще зависи от конкретните обстоятелства. Тези съображения ще включват специфичните рискове и уязвимите групи, идентифицирани в оценките на риска, както и разпоредбите за подкрепа и съответните закони, определени след консултация с местни експерти (вж. раздел: Държава на дейност).

5 Suzanne Hoff и Eefje de Volder, Предотвратяване на трафика на бежанци от Украйна: Бърза оценка на рисковете и пропуските в борбата с трафика на хора (La Strada International, 2022 г.), достъпна на адрес https://freedomfund.org/wp-content/uploads/UkraineAntiTraffickingReport_2022_05_10.pdf.

6 Подробна информация за организациите, с които са проведени консултации, се съдържа в Приложение III.

7 Европейска комисия, „Временна закрила“, достъпна на https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/common-european-asylum-system/temporary-protection_en.

Основни понятия

Миграционен статут и разселени лица

Имиграционният статут на дадено лице определя условията за правото му на живот и (ако е приложимо) на работа в страната на местоназначение. Това се отразява и на излагането им на принудителен труд и експлоатация.

Работникът мигрант е човек, който мигрира в друга част на страната си или през международни граници, за да работи. Това движение може да бъде сезонно, кръгово, временно или постоянно. Мигрантът има статут на лице без документи, ако няма виза.

Разселено лице е човек, който е принуден да напусне дома си поради конфликт, насилие, нарушаване на човешките права или бедствие (природно или причинено от човека).

В настоящото ръководство ще се използва терминът „разселени лица“ за обозначаване на лица, които са мигрирали в резултат на конфликт, особено в контекста на Украйна. Терминът „разселени работници“ се използва и за обозначаване на хора, които са били разселени в резултат на конфликт и търсят работа в страната на местоназначение. Определенията на тези термини са дадени в приложение II.

Въпреки че много от препоръките в настоящото ръководство се отнасят за всички работници мигранти, те са насочени към специфичните рискове, пред които са изправени разселените работници.

Продължителност на експлоатацията

Съвременното робство е, когато човек е експлоатиран от други хора с цел лична или търговска изгода. Независимо дали са измамани, принудени или насилвани, те губят свободата си. Това включва, но не се ограничава трафик на хора и принудителен труд, включително **дългово робство**.



Макар че никой не е изначално по-уязвим към съвременното робство, някои фактори могат да изложат лицата по-висок риск. Тези фактори включват миграционен статут на лицето, пол, ограничени езикови умения, маргинализация, непознаване на правата му, ограничена подкрепа и липса на достъп до лични документи. За лицата, разселени в резултат на конфликт, редица от тези фактори са от значение.

Нарушенията на трудовите права се проявяват в един непрекъснат процес на експлоатация. Достойният труд, при който работниците могат да се възползват от всички свои права, се намира в единия край, а принудителният труд – в другия. Пространството между тях е продължителността на нарушенията на трудовите права.

Положението на разселените лица, работещи във вашия бизнес или вериги за създаване на стойност, ще се намира някъде в тази продължителност. Винаги има нещо, което можете да направите като предприятие, за да гарантирате, че вашите работници и тези на вашите доставчици могат да се възползват от правата си.

В някои случаи само един показател е достатъчен, за да сигнализира за наличието на принудителен труд.⁸ В други ситуации множество показатели или показател, който се засилва с течение на времето (например редовно неплащане на заплати), могат да се считат за принудителен труд.

Надлежаща проверка на правата на човека

Ръководните принципи на ООН за бизнеса и правата на човека⁹ се основават на три стълба:

- **Задължение на правителствата да защитават правата на човека**
- **Отговорност на предприятията за спазване на правата на човека**
- **Достъп до правна защита за жертвите на нарушения на правата на човека, извършени от предприятия**

Ръководните принципи на ООН очертават отговорността на вашия бизнес за зачитане на правата на човека и извършване на подходяща надлежна проверка. Тази надлежна проверка трябва да оценява, предотвратява, смекчава и отстранява рисковете и вредите за хората.

Обхватът на всеки процес на **надлежна проверка на правата на човека** ще зависи от контекста на дейността, размера и естеството на вашия бизнес, сложността на вашите вериги за създаване на стойност, взаимоотношенията ви, например с подизпълнители, и техните потенциални отрицателни ефекти върху правата на човека.

Засилена надлежна проверка на правата на човека в контекста на конфликт

Ръководните принципи на ООН препоръчват на предприятията да извършват засилена надлежна проверка на правата на човека в контекста на конфликти поради повишения риск от нарушения на правата на човека. По-конкретно те препоръчват да:

1. Определете отрицателните последици от вашите бизнес дейности върху конфликтните ситуации и правата на човека, независимо дали тези последици са преки или косвени, действителни или потенциални.
2. Действате в съответствие с констатациите си: прекратете дейностите, които причиняват вреда, работете за предотвратяване на вредата, избягвайте ситуации, които биха могли да доведат до вреда, и използвайте влиянието си за намаляване или предотвратяване на вредата, независимо дали вредата е пряко или непряко свързана с вашите бизнес дейности
3. Наблюдавайте дали тези мерки са ефективни
4. Комуникирайте със заинтересованите страни относно това, което правите като предприятие за спазване на правата на човека

Това ръководство на ООН е насочено към предприятията, които работят в конфликтни зони. Независимо от това, както е показано в настоящото ръководство, повишената надлежна проверка следва да се извършва и в райони, граничещи със зони на конфликт, и в държави, приемащи голям брой разселени лица, поради повишения риск от нарушения на правата на човека на тези места.

Ето защо вашите екипи трябва да са наясно с различните условия, в които работи вашият бизнес, и как тези условия влияят върху съществуващите рискове и дейностите по надлежна проверка, които трябва да предприемат.

8 Международната организация на труда е определила 11 индикатора за принудителен труд: злоупотреба с уязвимостта; измама; ограничаване на движението; изолация; физическо и сексуално насилие; сплашване и заплахи; задържане на документи за самоличност; удържане на заплати; дългово робство; лоши условия на труд и живот; прекомерно дълъг извънреден труд. Показатели на МОТ за принудителен труд (Международно бюро по труда, 2012 г.), достъпни от ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_203832/lang-en/index.htm.

9 Служба на Върховния комисар на ООН по правата на човека (СВКООНПЧ), Ръководни принципи за бизнеса и правата на човека (ООН, 2011 г.), HR/PUB/11/04, достъпно от digitallibrary.un.org/record/720245.

Част II

Разселени лица: Рискове и препоръки

В този раздел са описани мерките за надлежна проверка, които вашето предприятие трябва да предприеме, за да предотврати и отстрани експлоатацията на разселени лица. Разгледаните области на надлежна проверка в никакъв случай не са изчерпателни. Те имат за цел да ви дадат насоки за това къде да насочите усилията си.



Споделяне на този документ с екипите и доставчиците от ниво 1 във веригите за създаване на стойност

Препоръки

Споделете този документ с екипите си и поне с всички доставчици от първо ниво във вашите вериги за създаване на стойност

Препоръчваме ви да започнете с разпространяването на този документ сред вашите екипи и доставчици, за да ги запознаете с необходимостта от повишена надлежна грижа за намаляване на риска от експлоатация на разселени лица. Трябва да го споделите като минимум с всички доставчици от първо ниво във вашите вериги за създаване на стойност. Най-добрата практика би била да насърчавате доставчиците от първо ниво да споделят стандартите надолу по веригата за създаване на стойност и да наблюдават това.

Определете кой е отговорен за извършването на оценки на риска и изпълнението на всяка препоръка

Въз основа на рисковете и препоръките, описани в този документ, трябва да работите с екипите и доставчиците си, за да определите кой е отговорен за извършването на оценки на риска и надлежна проверка на различните ви операции. Трябва също така да посочите кой трябва да следи и оценява графика и напредъка.

Трябва да е ясно кой е отговорен за изпълнението на всяка препоръка в настоящото ръководство и на всеки процес на надлежна проверка, определен като необходим във вашите оценки на риска.

Определете вътрешни процедури за надлежна проверка и управление на доставчиците

Като част от тази работа вашето предприятие трябва да разработи процедури с ясни области на отговорност за извършване на засилена комплексна проверка на вашите собствени операции и тези на вашите доставчици.

Държава на дейност

Първият фактор, който трябва да вземете предвид, е националният контекст в страните, в които се намират вашите операции и доставчици. Това ще ви даде възможност да определите най-подходящите дейности за комплексна проверка и областите, в които съществува по-висок риск от експлоатация на разселени работници.

Трябва да обърнете специално внимание на страните, съседни на конфликтни зони, и на тези, в които има голям приток на разселени лица. Трябва да вземете предвид законите, политиките, практиките и разпоредбите за подкрепа в страните на местоназначение на разселените лица, тъй като те ще послужат като основа за вашия подход към надлежната проверка.

От съществено значение е също така да разберете как местните хора гледат на разселените лица, тъй като негативното възприятие и дискриминацията могат да изложат разселените лица на повишен риск.

Препоръки

Идентифицирайте страните и регионите във вашите вериги за създаване на стойност, където разселените лица са изложени на риск.

Трябва да сте информирани за нови и текущи глобални кризи, за това как те могат да предизвикат масови движения на хора и произтичащите от това рискове за работниците във вашите вериги за създаване на стойност. Трябва да потърсите съвет от местни специалисти по трудово право, неправителствени организации и синдикати за това как да идентифицирате, предотвратите и намалите тези рискове

(вж. Раздел: [Работа с неправителствени организации и външни мрежи за подкрепа](#)).

Можете също така да използвате инструменти за данни, за да намерите информация. Например, данни за разселените лица са налични в [Матрицата за проследяване на разселването на Международната организация по миграция](#).¹⁰

Идентифициране на съответните закони, политики, практики и разпоредби за подкрепа в определените страни на местоназначение

В таблицата в [приложение I](#) са обобщени политиките, практиките и законите в шестте държави с голям брой разселени работници от Украйна, използвани за проучванията на конкретни случаи: България, Германия, Италия, Молдова, Полша и Румъния. Можете да намерите информация за други държави, като се консултирате с местни специалисти по трудово право, неправителствени организации и синдикати (вж. Раздел: [Работа с неправителствени организации и външни мрежи за подкрепа](#)).

Идентифициране на областите с най-висок риск и най-подходящите дейности за комплексна проверка

Насоките в този документ се основават на специфичните рискове, засягащи разселените от Украйна лица, както бяха установени по време на нашите консултации. Трябва да се консултирате с местните работници, специалисти по трудово право, профсъюзи и неправителствени организации в страните, в които работите вие и вашите доставчици. Това ще ви позволи да определите областите с най-висок риск в тези държави и стъпките, които трябва да предприемете, за да предотвратите и намалите риска от съвременно робство.

¹⁰ „Матрица за проследяване на разселването“, Международна организация по миграция, dtm.iom.int/.

Пол и приобщаване

Жените и момичетата, които са били разселени в резултат на конфликт, са изправени пред специфични рискове, свързани с пола, по време на пътуване, набиране на персонал и на работното място. Тези рискове включват насилие, основано на пола, физически и психологически травми, здравословни проблеми, включително за бременни жени, и експлоатация.

Жените също така са по-склонни да полагат основните грижи за деца, по-възрастни членове на семейството и членове на семейството с допълнителни нужди от подкрепа, което може да ограничи възможностите им за заетост.

Принудителният труд в частния сектор има и полово измерение,¹¹ като жените са изложени на по-голям риск от физическо и сексуално насилие и заплахи срещу членове на семейството.

Жените съставляват голяма част от разселените лица в резултат на конфликта в Украйна ([вж. поле 6 по-долу](#)).

В допълнение към повишения риск за жените и момичетата, трябва да разгледате специфичните рискове, засягащи други социални и полови идентичности. За тази цел трябва да прецените как опитът на маргинализираните групи може да повлияе на излагането им на съвременно робство и как това може да повлияе на дейностите ви по надлежна проверка. Например ЛГБТИ+ хората, хората с увреждания и хората, принадлежащи към малцинствени етнически групи, могат да бъдат изложени на специфични рискове и дискриминация, свързани с труда.

Препоръки

Разгледайте как полът може да повлияе на всяка област на риска и надлежната проверка

Предвид факта, че жените са изправени пред повече пречки при навлизането си на пазара на труда и са изложени на по-висок риск от експлоатация, екипите ви трябва да прилагат чувствителен от гледна точка на пола и информиран за травмите подход при взаимодействието с работниците и провеждането на дейности по надлежна проверка.

Включване на пола като категория при записване на данни за служителите

Екипите ви за въвеждане в експлоатация трябва да включат пола като категория при записването на данни за служителите, за да се информират за подходящата ангажираност и подкрепа.

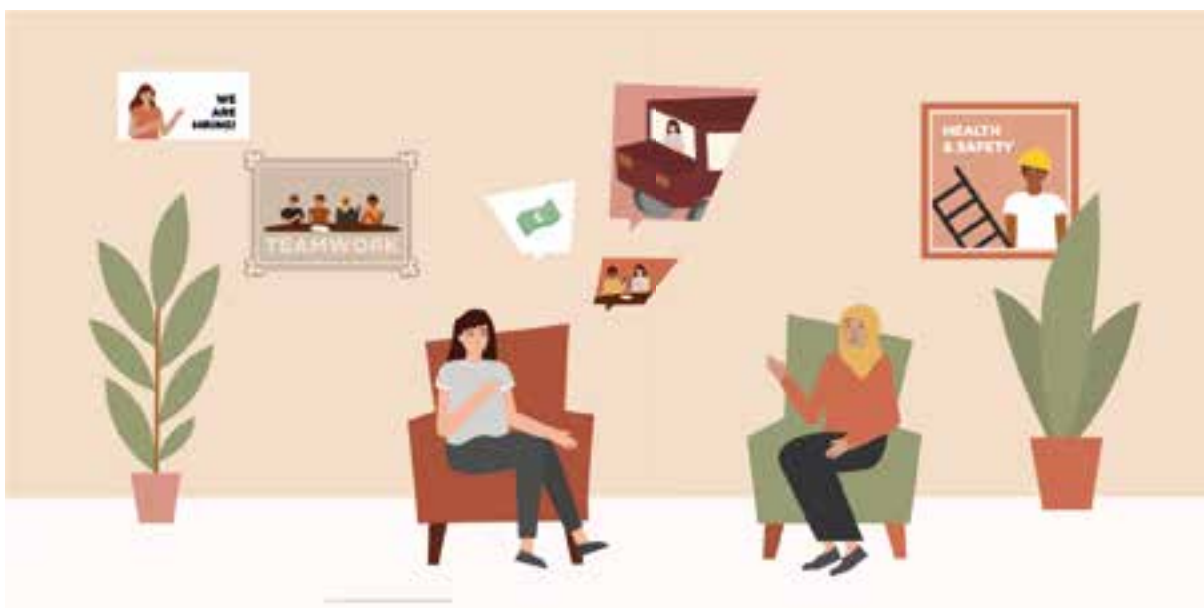
Разглеждане на специфичния опит на хората с маргинализирано положение във връзка с всяка област на риска и надлежната проверка

Трябва да прегледате оценките на риска, свързани с трудовите рискове за разселените лица, и съответните дейности за надлежна проверка, за да проверите дали те са всеобхватни и недискриминационни. Това може да се постигне чрез консултации с експерти и специализирани организации, за да се разбере как маргинализираните групи са засегнати от свързаните с труда рискове за разселените лица.

Консултиране със специалисти за осигуряване на допълнителна подкрепа

Трябва да работите с обучени специалисти, които работят по недискриминационен начин, за да предоставят специфична и подходяща подкрепа на разселените жени и хората с маргинализирана идентичност (вж. Раздел: [Работа с неправителствени организации и външни мрежи за подкрепа](#)).

¹¹ Глобални оценки на съвременното робство: Принудителен труд и принудителни бракове (Международна организация на труда (МОТ), Walk Free и Международна организация по миграция (МОМ), 2022 г.), достъпно от cdn.walkfree.org/content/uploads/2022/09/12142341/GEMS-2022_Report_EN_V8.pdf.



Взаимодействие с работниците, с цел да се проучи техният път при набиране на персонал

Набиране на персонал

Хората, които са били разселени, вероятно ще изберат опасни и **незаконни миграционни маршрути** към различни страни на местоназначение. По време на пътуването си те могат да бъдат изложени на експлоататорски практики за набиране на персонал и измама. Това експлоататорско набиране може да се осъществи и преди заминаването и при пристигането в страната на местоназначение.

Примерите за вредни практики включват начисляване на **такси за набиране на персонал**, транспортни такси и свързаните с тях разходи или очакване да се направи нещо в замяна на транспорта, например да се приеме предложение за работа. Според Международната организация на труда **таксите за набиране на персонал** са „всякакви такси или разходи, направени в процеса на набиране на персонал, за да се осигури заетост или настаняване на работници“.¹² Следователно таксите за набиране на персонал следва да се разбират като включващи всички разходи, свързани с набирането на персонал.

Измamnото набиране, когато някой е нает под фалшив предлог, също може да изложи разселените лица на експлоатация.

В някои страни има система за лицензиране на агенциите за набиране на персонал или за наемане на работа. Това добавя ниво на защита за работниците, тъй като регулаторният орган обикновено изисква от тези агенции да спазват определени стандарти. Схемите за лицензиране и правителствената акредитация обаче не елиминират напълно риска. Те също така не освобождават фирмата ви от отговорността да извършва надлежна проверка.

Препоръки

Разберете пътя на набиране на вашите работници

Вашият бизнес трябва да разгледа какво може да се е случило в процеса на набиране на персонал, преди работникът да достигне до вашата верига за създаване на стойност. По този начин ще можете да разберете рисковете, свързани с набирането на персонал, и да осигурите подходяща подкрепа.

¹² Международно бюро по труда, *Общи принципи и оперативни насоки за справедливо наемане на работа и определяне на таксите за наемане на работа и свързаните с тях разходи* (Международна организация на труда, 2019 г., стр. 28, достъпно от ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_536755).

Трябва да се консултирате с всички работници, за да очертаете техния път на наемане и да установите дали са били платени такси за наемане или свързани с тях разходи.¹³ Също така трябва да потвърдите, че работниците не са били принуждавани или подвеждани, или изложени на експлоататорски практики при набиране на персонал. Това трябва да се прави по време на набирането на персонал и по време на цялата работа на работниците, за да се гарантира, че тези, които не се чувстват комфортно да разкрият информация първоначално, могат да го направят по-късно.

Ключовите фактори, които трябва да се вземат предвид, включват всичко: от страната, от която е бил разселен работникът, страните, през които е пътувал, и страната на местоназначение. Трябва да оценявате практиките на всички агенти по набиране на персонал по време на пътуването спрямо високи стандарти, за да намалите риска от принудителен труд.

Разработвайте ясни стандарти

Вашето предприятие трябва да разработи вътрешна етична политика за набиране на персонал, която да описва отговорните процеси и стандарти за набиране на персонал, следвайки принципа „Работодателят плаща“.¹⁴ Тя следва да включва повишена надлежна грижа за защита на разселените работници, и по-специално на тези от уязвимите групи. Тези групи включват жени, **работници без документи**, расово малцинствени групи, хора с малцинствени религии, националности, култури, полове или сексуална ориентация, както и хора с увреждания или с нужда от достъпност (вж. Раздел [Пол и приобщаване](#)).

Като част от проактивния подход към наемането на разселени работници следва да приемете мерки за предотвратяване на дискриминацията, включително по отношение на заплащането, работното време и извънредния труд.

Политиката ви за етично набиране на персонал трябва ясно да посочва, че таксите за набиране на персонал и свързаните с тях разходи не са разрешени и че вашето предприятие ще покрие всички разходи за набиране на персонал.¹⁵

Договорите трябва да са ясни и достъпни на разбираем за работника език. Трябва да се уверите, че всички работници са се съгласили и са подписали договора си, преди да започнат работа (вж. Раздел: [Договори](#)). Работниците трябва да бъдат информирани кой е техният пряк работодател и как да подадат жалба, за да могат да разрешат всички въпроси или проблеми, свързани с работата (вж. Раздел: [Механизми за подаване на жалби и достъп до правна защита](#)).

Споделете етичните си стандарти за набиране на персонал с агенциите за подбор на персонал и проверете дали те са правилно разбрани

Трябва ясно да съобщите етичните си стандарти на всички трудови агенции, с които работите. Препоръчваме ви да провеждате **обучения и сесии за повишаване на осведомеността** на трудовите агенции и партньорите, за да се уверите, че те разбират съответните политики и да подпомогнете тяхното прилагане по висок стандарт. Стандартите трябва да бъдат обвързващи с договор.

13 Както е определено от МОТ в „Общи принципи и оперативни насоки за справедливо наемане на работа“ и „Определяне на таксите за наемане на работа и свързаните с тях разходи“.

14 Институт за човешки права и бизнес (IHRB), *Шест стъпки към отговорно набиране на персонал: Прилагане на принципа „Работодателят плаща“* (IHRB), достъпно на 30 януари 2023 г., достъпно от ihrb.org/employerpays/the-employer-pays-principle.

15 Както е посочено в принципа „Работодателят плаща“: Институт за човешки права и бизнес (IHRB), *Шест стъпки към отговорно набиране на персонал: Прилагане на принципа „Работодателят плаща“*.

Извършвайте надлежна проверка на трудовите агенции, за да проверите дали спазват етичните стандарти за набиране на персонал

Работниците, които работят временно за дадено предприятие, но са наети от трета страна, могат да бъдат изложени на специфични рискове поради **липсата на надзор и отчетност**.

Вашето предприятие трябва да извършва постоянна проверка на агенциите за работа, за да се увери, че те спазват етични стандарти. Трябва да изисквате от тях да бъдат прозрачни, за да намалите риска от несигурни условия на труд или експлоататорски практики.

Вашият екип по човешки ресурси трябва да набира персонал чрез признати бази данни и официални платформи, поддържани от правителството, когато има такива.

Изрично се забраняват таксите за набиране на персонал и свързаните с тях разходи.

Екипите ви трябва да се консултират директно с работниците, за да потвърдят, че те **не са платили такси или други разходи**, както е определено от МОТ.¹⁶ Таксите могат да бъдат под формата на „такса за намиране на работа“, плащания за „незадължителни услуги“ чрез удръжки от заплатата и разходи, свързани с наемането на работа, като например за транспорт от родната община на работника до работното място и обратно, когато преместването не е постоянно.

Вашето предприятие трябва да предвиди в бюджета си очакваните разходи за набиране на персонал в зависимост от използваните миграционни коридори. По този начин би трябвало да се намали рискът агенциите за набиране на персонал да начисляват на работниците такси за набиране на персонал.

Осигурете достъп до правна защита в случай на лоши практики за набиране на персонал

Ако установите, че работниците са платили някакви такси като част от наемането им, трябва да осигурите подходящи средства за защита. Съгласно [принципа „Работодателят плаща“](#) това означава „възстановяване на работниците мигранти, които са били засегнати по време на цикъла на наемането, в положението, в което биха се намирали, ако не е имало такова въздействие“.¹⁷

Трябва да имате ясен вътрешен процес за отстраняване на всички установени нарушения на трудовите права, свързани с набирането на персонал. Ако се установи, че работниците са платили такси за набиране на персонал, възстановите ги възможно най-бързо. Най-добрата практика би била да се възстановяват такси, без да е необходимо работниците да представят документи.

16 Както е определено от МОТ в „Общи принципи и оперативни насоки за справедливо наемане на работа“ и „Определяне на таксите за наемане на работа и свързаните с тях разходи“.

17 Институт за човешки права и бизнес (IHRB), *Шест стъпки към отговорно набиране на персонал: Прилагане на принципа „Работодателят плаща“*.

Поле 2: Набиране на персонал – Работници, разселени от Украйна

Набиране на персонал: Има много съобщения за експлоататорски практики при набирането на хора, разселени от Украйна. Много работници намират работата си онлайн и чрез социалните медии и платформите за съобщения, като Facebook и Telegram. Това води до липса на регулаторен надзор, което увеличава уязвимостта към експлоататорски практики.

На работниците се предлага и работа на границите на страната, което може да доведе до експлоатация и лоши условия на живот. Агенциите за набиране на персонал работят на широка основа при минимален надзор, което поражда опасения за лоши практики, включително сред агенциите, работещи в акредитирани от правителството центрове.

Въпреки че в платформите за набиране на персонал и в някои агенции за заетост се предлагат много работни места, те невинаги са проверени и има опасения за експлоатация.

В **Румъния** са регистрирани случаи на фалшиви обяви за работа в сферата на туризма, хотелиерството и ресторантьорството. Оказва се, че тези работни места не съществуват и че хората са наети с измама за други форми на работа. Например има сведения за жени, които са били транспортирани до публични домове в Германия. Съобщава се, че има много случаи на набиране на персонал по метода „peer-to-peer“, като не се правят почти никакви проверки, за да се потвърди, че тези предложения за работа са истински и водят до достойна работа.

Квалификации: Във всички страни беше съобщено, че разселените лица често работят под нивото на своята квалификация, тъй като тя не се признава. Това само по себе си не е показател за принудителен труд. Въпреки това наличието на толкова ограничен брой достъпни работни места означава, че работниците са по-склонни да смятат, че трябва да приемат лоши условия на труд поради липсата на достойни алтернативи за работа.

Много хора, разселени от Украйна, включително високкоквалифицирани, като например лекари, често работят на по-нискоквалифицирани работни места. В **Германия** например разселените лица срещат трудности при признаването на квалификацията си, а голям брой професии изискват немска квалификация. Учителите и медицинските сестри например се нуждаят от квалификация, която се признава за сравнима с немския сертификат. Това беше отчетено като често срещан проблем и в **Румъния**.

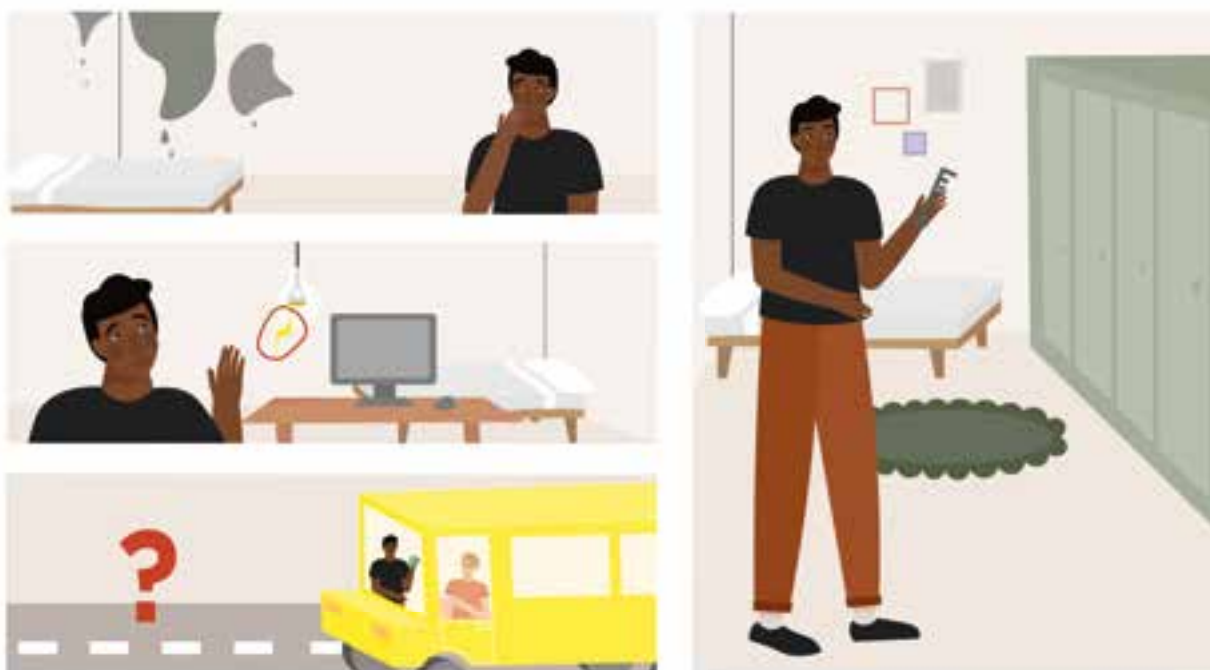
Договори: Според докладите работодателите в **Германия** често раздават договори, след като хората са започнали работа. Това увеличава риска от експлоататорски практики, тъй като работниците не могат да дадат информирано съгласие за условията на договора. Преди започване на работа трябва да се предоставят договори, за да могат работниците да разберат условията на работа.

Съобщава се, че процедурите за набиране на персонал в **Германия** са много сложни. Много хора не разбират правилно трудовите си права и се нуждаят от подкрепа, за да получат достъп до пазара на труда. Въпреки че Директивата за временна закрила (вж. [поле 4](#)) подкрепя включването на разселените от Украйна лица в заетост, на практика за много от тях е много трудно да си намерят работа.

Езикови бариери: Езиковите бариери също затрудняват работниците при намирането на работа във всички изследвани страни.

Особено високкоквалифицираните хора срещат трудности при намирането на работа, съответстваща на тяхната квалификация, тъй като не владеят немски език или го владеят слабо. Липсата на езикови познания по немски и английски език е накарала една трета от украинците, [анкетирани от института ifo](#) през май-юни 2022 г., да приемат работа под нивото на своята квалификация. Поради това много работници са принудени да заемат работни места, за които не са необходими предварителни условия, които често са по-ниско платени, нередовни и в по-рискови отрасли.

Деца: непридружените непълнолетни са изложени на висок риск от експлоатация. Това се наблюдава особено в **Полша**. Много разселени лица с нужда от грижи за деца, често жени, във всички изследвани страни се борят да намерят работа, която да могат да вършат успоредно с отговорностите си по полагане на грижи.



Проверка дали настаняването и транспортът са безопасни и сигурни

Настаняване и транспорт

Хората, разселени в резултат на конфликт, често имат слаби социални мрежи в страната на местоназначение и трудно получават достъп до стоки от първа необходимост, като например жилище, транспорт и храна. Те нямат друг избор, освен да разчитат на работодателя си или на трета страна да им осигури достъп до тези стоки от първа необходимост. Липсата на подкрепа и зависимостта увеличават уязвимостта им към злоупотреби с труда и нарушения на правата на човека.

Географски изолираното настаняване може да постави работниците в още по-уязвимо положение и да увеличи риска от контролиране или ограничаване на движението им. Затова е важно работниците да имат достъп до външни услуги за подкрепа.

Настаняването под стандартите и многото работници на един и същи адрес могат да означават съвременно робство. Ето защо е важно да се провери дали настаняването е безопасно, сигурно и отговаря на минималните стандарти.

Когато жилището не е предоставено на работниците като част от трудовото им правоотношение, работодателите обикновено имат по-малък контрол върху условията на настаняване. Въпреки че основната отговорност за пригодността на жилището се носи от доставчика на жилище, работодателите трябва да гарантират, че техните служители живеят в безопасна и здравословна среда.

На работниците може да се предлага и транспорт, който може да бъде обект на злоупотреби, ако не е регламентиран. Работниците могат например да бъдат принудени да плащат непосилни такси или да бъдат заблудени относно местоназначението си. Всички разходи, свързани с пътуването от родната община на работниците до работното им място, следва да се поемат от работодателя (вж. Раздел: [Набиране на персонал](#)).

Препоръки

Предоставете на работниците договор за настаняване на разбираем за тях език

Трябва да проверите дали работниците са получили договор за настаняване, в който подробно са описани аспекти като продължителността на наема, наемът, евентуалните такси и дължимият депозит (с график на плащанията), срокът на предизвестие и включените удобства. Те трябва да бъдат предоставени на разбираем за работниците език.

Проверете дали жилището е безопасно и сигурно

Ако жилището е осигурено като част от работата на работника, трябва да проверите дали то отговаря на всички изисквания за здравна, санитарна, електрическа, механична, пожарна и конструктивна безопасност.

Трябва да потвърдите, че всички помещения за настаняване на работници са безопасни и сигурни и отговарят на стандартите, които гарантират човешкото достойнство, включително,¹⁸ че то:

- се намира в отделна сграда на разумно разстояние от работното място
- разполага с индивидуални, отделни легла и достатъчно пространство за всеки човек
- има достъп до чиста и топла вода по всяко време
- разполага с чисти, достатъчни, хигиенични и санитарни помещения за баня
- разполага с безопасни и хигиенични съоръжения за готвене
- разполага с подходящи съоръжения за пране и сушене на дрехи
- има достъпни комплекти за първа помощ
- Разполага със спални помещения и тоалетни, които са разделени по пол, според случая.

Трябва да проверите дали работниците могат да се движат свободно и дали не са неоправдано ограничени. Работниците не трябва да бъдат подлагани на полицейски час или на дискриминационни условия за настаняване, например въз основа на пол, етническа принадлежност или националност. Те трябва да могат да получат достъп до жилището си по всяко време.

Също така трябва да проверите дали работниците разполагат с безопасно, заключващо се хранилище за личните си документи и вещи и дали тези документи не се задържат.

Възможно е да се наложи работниците да издържат семействата си; в такива случаи условията на живот трябва да са подходящи за всички възрасти, включително за децата.

Проверете дали на работниците не се начисляват измамни такси за транспорт или настаняване

Трябва да следите за осигуряването на транспорт за работниците, както от мястото на настаняване до работното място, така и по време на работното време, за да предотвратите експлоатацията. Ако фирмата ви осигурява транспорт от мястото за настаняване на работниците, трябва да се уверите, че той е безопасен и безплатен. Вашите екипи трябва да извършат подходяща проверка на доставчиците на жилища и транспортни услуги и да наблюдават възможните рискове.

18 Вж. Международната организация на труда, *Жилища на работниците*, Информационен бюлетин № 6 на МОТ (Международна организация на труда, 2009 г.), достъпен на https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_116344/lang-en/index.htm.

Вашият екип по човешки ресурси или тези, които управляват договорите за настаняване, трябва да разговарят с работниците, за да проверят дали не им се начисляват измамни такси за настаняване или транспорт. Разселените работници, които са експлоатирани под някаква форма, може да се затруднят да говорят честно поради затруднения, като например страх от загуба на дома или работата. Могат да бъдат предприети стъпки за намаляване на този проблем, като например уверяване на работниците, че жалбите ще бъдат поверителни.

Ако работниците са платили такива такси, те трябва да бъдат възстановени незабавно. Най-добрата практика би била да се възстановяват такси, без да е необходимо работниците да представят документи.

Водете подходяща документация за настаняването на работниците

Предприятието ви трябва да води точна документация за това къде живеят работниците и кой има достъп до жилището, включително когато жилището е предоставено от агенция по труда.

Индикатори за това, че работниците се сблъскват със съвременно робство, са незнанието на домашния им адрес или няколко работници, които посочват един и същ адрес.

Предоставете информация за това как да получат достъп до услуги за подкрепа и как да подават жалби

Трябва да насочите работниците към местни служби, които могат да ги консултират относно настаняването и достъпа до здравни грижи, грижи за деца и психологическа подкрепа.

Също така трябва да предоставите на работниците ясна информация за това как да подадат жалба относно своето настаняване и транспорт, независимо дали те са осигурени от вашето предприятие или от трета страна (вж. Раздел: [Механизми за подаване на жалби и достъп до правна защита](#)).

Поле 3: Настаняване и транспорт – Работници, разселени от Украйна

На бягащите от Украйна се предлага **настаняване и транспорт** на границата, като понякога това е обвързано със заетост. Докладите сочат, че много от тези предложения водят до лоши и експлоататорски условия на труд. Съобщава се и за широко разпространена дискриминация по отношение на това на кого се предлага настаняване и транспорт.

Много проблеми възникват, когато настаняването е обвързано с работата и работниците често се страхуват да съобщават за проблеми от страх да не загубят жилището си. Проблеми възникват и когато доставчикът на настаняване помага да се намери работа на разселеното лице, без да е напълно запознат с нивото на квалификация, уменията му и евентуалните рискове. Имаше много съобщения за хора, от които се очакваше да работят безплатно в замяна на „безплатно жилище“, например като домашни помощници.

Полша: Съобщава се за опасения относно безопасността във връзка с предлаганите от гражданите жилища, които не отговарят на основните стандарти. Агенциите за набиране на персонал също предлагат некачествени и пренаселени жилища.

Някои разселени лица са настанени в отдалечени места, а работодателите организират транспорта им. Това ги изолира от останалата част на общността и ги прави непропорционално зависими от техния работодател.

Германия: Разселените лица срещат трудности при намирането на жилище, особено в Берлин. Бяха изразени опасения относно договорите за настаняване, като хората са принуждавани да извършват домакинска работа в замяна на жилище или им се начислява прекомерен наем за легло.

В един от докладите се описва положението на украинка, която е избягала в Германия. Мъж ѝ предлага стая, но когато тя пристига, той изисква да почисти къщата му без заплащане, конфискува документите ѝ за самоличност и ѝ отправя сексуални предложения. Когато тя отказва, той я кара да напусне жилището.

Трудно е да се определи мащабът на експлоатацията на хората, работещи и живеещи в частни домакинства, поради липсата на надзор.

Има съобщения за фирми, които предлагат работни места с жилища, които не отговарят на стандартите. Много жени нямат други възможности, освен да приемат работа в сектора на грижите, която изисква от тях да живеят на място 24 часа в денонощието срещу ниско заплащане.

Италия: Наблюдава се дискриминация при предоставянето на настаняване. Хората, обхванати от Директивата за временна закрила (вж. поле 4), като цяло имаха много по-лесен достъп до подкрепа в сравнение с други граждани на трети страни. Този въпрос беше повдигнат във всички държави.

Румъния: Много работни места за домашни помощници, обявени в интернет като осигуряващи храна и жилище, се оказват експлоататорски. Имало е и случаи, в които на хората е предлаган транспорт до една дестинация, а те са били превозвани до друга дестинация.

България: Много от разселените лица първоначално бяха настанени в хотели. Собствениците на хотели обаче не бяха доволни от тази ситуация и искат да преместят хората. Това доведе до недостиг на жилища. Съществува риск от експлоатация в сектора на хотелиерството и ресторантьорството, където хората са принудени да работят в кухни и хотели без заплащане.

Поле 4: Директива за временна закрила (ДВЗ)

Директивата за временна закрила е създадена, за да помогне на държавите – членки на Европейския съюз, да се справят с масовото пристигане на разселени хора в региона.

Европейската комисия се позова на директивата на 4 март 2022 г., за да предложи бърза и ефективна помощ на хората, бягащи от руската инвазия в Украйна. Първоначално се предвиждаше тази временна закрила да продължи една година, но тя беше удължена поне до март 2024 г., тъй като хората продължават да бъдат разселвани.

Само някои категории хора, разселени в резултат на конфликта, могат да получат закрила съгласно директивата:

- Украински граждани и постоянно пребиваващи лица, както и членове на техните семейства
- Неукраински граждани и лица без гражданство, законно пребиваващи в Украйна, които не могат да се завърнат в страната или региона си на произход (като например лица, **търсещи убежище**, или лица, ползващи се с международна закрила), и членовете на техните семейства.

Тези хора могат да кандидатстват само ако са избягали от Украйна след началото на военната инвазия на Русия на 24 февруари 2022 г. Хората, които са напуснали Украйна преди началото на инвазията (преди 24 февруари 2022 г.), **не са автоматично** обхванати от директивата.

Директивата гарантира незабавна защита и права на лицата, които отговарят на условията, включително право на пребиваване (разрешение за срока на закрилата), достъп до пазара на труда, достъп до жилище, социално подпомагане и медицински грижи. Лицата, които отговарят на условията, имат също така право на достъп до банкови услуги, да се преместят в друга държава от Европейския съюз, преди да им бъде издадено разрешение за пребиваване, и да се движат свободно в рамките на държавите от Европейския съюз в продължение на 90 дни в рамките на 180-дневен период, след като приемащата държава им издаде разрешение за пребиваване.

Непридружените деца и тийнейджърите имат право на законно попечителство, а всички лица под 18 години имат право на достъп до образование.

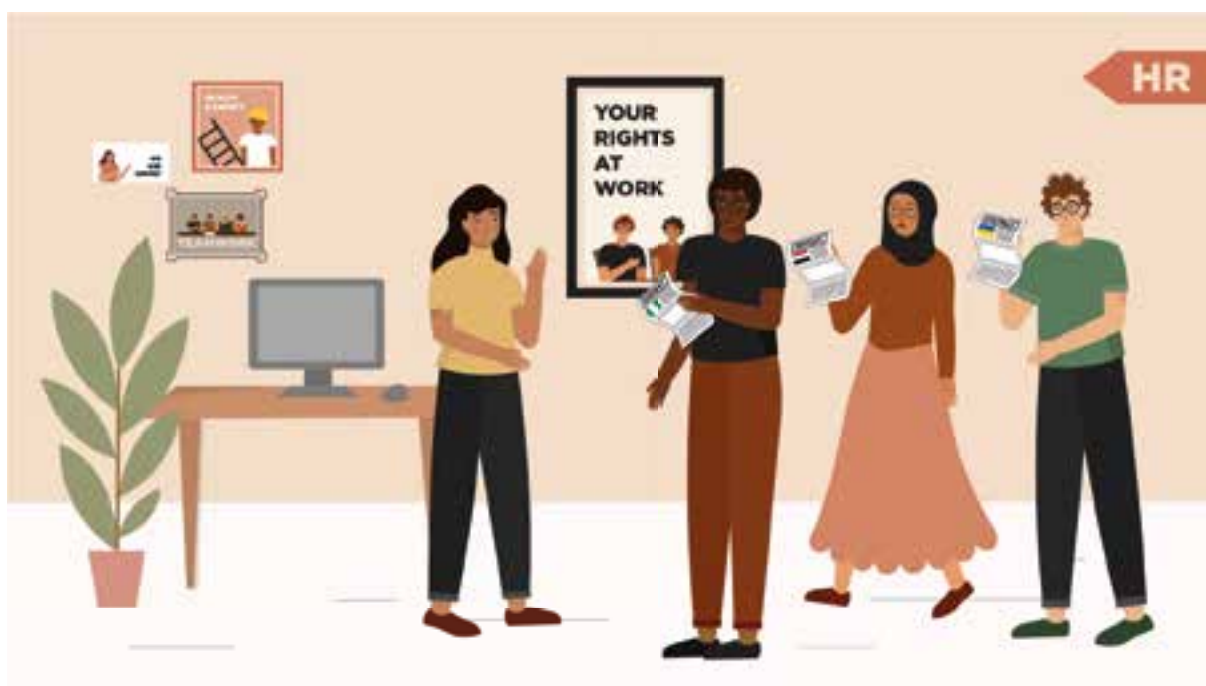
Временна закрила може да се ползва само в **една** държава членка. Ако лице, ползващо се с временна закрила, вече не пребивава в приемащата държава членка, неговото разрешение за пребиваване и свързаните с него права се отнемат. В директивата се прави разграничение между лица, които се връщат доброволно в Украйна за дълъг период от време, лица, чиято временна закрила е изтекла, и лица, които се връщат в Украйна само за кратки посещения.

Някои разселени лица не са могли да се възползват от тези привилегии. Други не са пожелали да се регистрират за участие в схемата, тъй като са имали твърде малко или невярна информация за нея. Гражданите на трети страни, които са избягали от Украйна, но не пребивават официално в Украйна, нямат същия достъп до пазара на труда. Те трябва да подадат молба за убежище, което често е дълъг процес. След това само на лицата, получили статут на международна закрила, се разрешава да работят.

Съобщава се и за расизъм, дискриминация и експлоатация както срещу украинци, така и срещу граждани на трети страни. Това включва ксенофобски вербални атаки на обществени места и расизъм на работното място в **Полша**.

В **Полша** бяха изразени опасения, че закрилата на хората може да бъде прекратена, ако те пресрочат престоя си в друга държава с 30 дни. Някои хора прибягват до подаване на молба за дългосрочен престой или до връщане в Украйна и повторно влизане в страната, за която са пристигнали. Някои хора се страхуват да не загубят защитения си статут, а други не разбират напълно правата си. В Германия също така има забавяне при издаването на разрешителни.

В някои страни, като **Молдова**, приемащото население е разочаровано, тъй като местните хора, живеещи в бедност, не получават същото ниво на подкрепа като разселените лица. Подобни съобщения има и от **България** за недоволството на местните жители от подкрепата, която се оказва на хората, разселени от Украйна, като на плакати на украински език се появяват негативни коментари.



Предоставяне на работниците на договор преди започване на работа и обучение относно техните права

Договори

Разселените лица могат да се сблъскат с финансови затруднения, тъй като са загубили средствата си за препитание или са били принудени да оставят ресурси в **страната си на произход**. Възможно е също така да бъдат преместени в държава, в която не говорят местния език. И двата фактора ги правят по-уязвими към експлоатация, било то чрез измама или защото се чувстват принудени да подпишат договори, които не разбират.

Един от показателите за принудителен труд, посочени от Международната организация на труда, е измамата, която може да се осъществи чрез фалшиви договори. Това е случаят, когато на някого е предложена работа, която се оказва много различна от обещаната или описаната в договора. Това е още една причина, поради която вашето предприятие трябва да има ясни процедури за подаване на жалби, така че работниците да могат да докладват, ако работата не е такава, каквато са се съгласили (вж. Раздел: [Механизми за подаване на жалби и достъп до правна защита](#)).

Препоръки

Осигурете договора на работниците на разбираем за тях език преди започване на работа

Работниците трябва да подпишат договора си поне един ден преди започване на работа. Вашият екип по човешки ресурси трябва да предостави договора на разбираем за работника език, за да може той да вземе информирано решение дали да приеме условията на работа.

Договорът трябва да включва информация, като например условията на работа, описание на длъжността, работно време, заплата, ставки за извънреден труд, права на отпуск, права на отпуск по болест и удръжки, ако е необходимо. Той трябва да включва и ясни процедури за подаване на жалби, които позволяват на работниците да подават жалби анонимно и поверително. Също така трябва да предоставите на работниците информация за правото им на свобода на сдружаване.

Вашият екип по човешки ресурси трябва да може да отговори на всички въпроси относно договора и да даде разяснения, преди работникът да го подпише.

Дайте на работниците необходимото време, за да разберат договора. Не ги притискайте да подпишат

Трябва да се уверите, че никой не е оказвал натиск върху работниците във вашето предприятие или във веригите за създаване на стойност да подпишат трудов договор. На работниците трябва да се даде достатъчно време да разберат договора извън работната среда.

Документация

Отнемането на документите за самоличност и ценните вещи на работника е често срещан метод за ограничаване на движението му и възпрепятстване на напускането на работното му място. Това е показател за съвременно робство.

Разселените работници, които нямат документи, са особено изложени на риск, тъй като може да се чувстват неспособни да докладват за злоупотреби поради страх да не бъдат идентифицирани от властите. Трафикантите, трудовите посредници, работодателите или други участници могат да използват статута на работника без документи срещу него и да го заплашват, че ще го докладват на имиграционните власти, като тактика за контрол.

Същата тактика може да се използва за контрол на разселени работници, които имат право на работа, но не разбират напълно правата си. Тази липса на разбиране означава, че тези работници могат да бъдат подвеждащо заплашвани с перспективата да бъдат докладвани, задържани и депортирани.

При постоянно променящите се сценарии на конфликти и необходимостта разселените лица да преминават през няколко **транзитни държави**, за разселените работници може да е особено трудно да разберат правото си на работа в дадена държава.

Деца и младежите често съставляват голям процент от разселеното население. Когато младежите пътуват без документи, доказващи възрастта им, или им се предоставят фалшиви документи, с които се доказва, че са по-възрастни, отколкото са, те са изложени на повишен риск от експлоатация и детски труд. Правилната проверка на документацията може да помогне за намаляване на този риск.

Препоръки

Водете сигурни записи за всички работници

Вашето предприятие трябва да води документация за всички служители. Трябва да запишете поне техните имена, дата на раждане, номера на документите за самоличност, пол и дата на присъединяване. Трябва да се уверите, че всички лични данни са защитени и че работниците са съгласни те да бъдат запазени.

Екипите ви трябва да извършат надлежна проверка, за да се уверят, че никъде във вашите операции или вериги за създаване на стойност не се използва детски труд. Като минимум трябва да проверите възрастта на всеки работник, за да потвърдите, че във вашия бизнес или във вашата верига за създаване на стойност не работят деца. Ако се установи наличие на детски труд, трябва да работите в партньорство с местните служби за закрила на детето или с подходящо квалифицирана местна НПО, за да осигурите непосредствената безопасност на детето и неговия най-добър интерес в дългосрочен план. Това включва осигуряване на задоволяване на техните образователни, социални и икономически потребности.

Проверявайте за фалшифицирани документи

Трябва да проверите за фалшифицирани документи, по-специално документи за самоличност или документи за квалификация, които позволяват на хората да работят в определени ограничени отрасли, като например строителството. Можете да се свържете с местни правни експерти и неправителствени организации, за да разберете по-добре как да разпознавате фалшиви документи в страните, в които работите.

Никога не ограничавайте достъпа на работниците до техните документи

Никога не трябва да ограничавате достъпа на работниците до техните документи за самоличност. Това е често срещан признак за съвременно робство. В идеалния случай трябва да осигурите на работниците сигурно, индивидуално съхранение (напр. шкафчета), до което да имат достъп по всяко време. Трябва да съхранявате оригинални копия на документи само ако работниците ви помолят за това писмено. Работниците трябва да имат достъп до документите си по всяко време.

Подкрепяйте и защитавайте работниците без документи

Вашите екипи трябва да са наясно със специфичните рискове за разселените работници без документи. Те трябва да потърсят съвет от НПО, за да се уверят, че ако във вашата работна сила или вериги за създаване на стойност бъдат открити работници без документи, те ще бъдат надлежно подкрепени и защитени (вж. Раздел: [Работа с неправителствени организации и външни мрежи за подкрепа](#)).

Изплащане на заплати и такси

Удържането на заплата и **дълговото робство** са индикатори за принудителен труд. И двете ограничават възможността на работника да напусне свободно работата си и представляват риск за разселените лица. В някои случаи работниците биват подвеждани да вярват, че дължат пари на своя работодател или агент по наемане на работа за различни услуги (например наемане на работа или транспорт, както е описано по-горе). Разселените работници са изложени на особен риск, ако не разбират трудовите си права в страната на местоназначение.

Препоръки

Поддържайте открити линии за комуникация с работниците и извършване на конкретни проверки

Освен че трябва да разговаряте директно с работниците, трябва да проверите фишовете за заплати на служителите и наетите чрез агенции работници, за да потвърдите, че:

- Възнагражденията на работниците се изплащат директно в тяхната индивидуална банкова сметка, до която те имат изключителен достъп, включително до банкови карти, а не на трета страна. В регистрите на заплатите трябва да се вижда дали няколко души имат едни и същи банкови данни. Ако това се случи, е необходимо да се проведе разследване, тъй като това е индикатор за съвременно робство и експлоатация.
- Работниците получават в индивидуалните си банкови сметки сумата, която очакват.
- Работниците получават поне минималната работна заплата, заплащане за извънреден труд, почивни дни и заплащане за рискове.
- Работниците на една и съща длъжност и с едно и също ниво на квалификация получават едно и също възнаграждение (т.е. определени групи работници не са дискриминирани).

Проверете всички допълнителни такси, начислявани на работниците

Трябва да проверите дали всички законни удръжки от заплата на работника са били договорени предварително, дали са разумни и дали не водят до намаляване на заплата под националния минимум.

Трябва да обясните прозрачно всички такси, които се начисляват на работниците за услуги като гледане на деца.

Поле 5: Договори, документация и изплащане на заплати – Работници, разселени от Украйна

Нашите консултации установиха, че работниците често не са наясно с правата си, например във връзка с договорите, документацията, изплащането на заплати и националната минимална работна заплата (вж. [Приложение I: Правила за заетост във всяка от проучваните държави](#)).

Полша: Докладите сочат, че много от разселените от Украйна лица се наемат като временни работници по граждански, а не по трудови договори, което означава, че те имат по-малко права и защита. Известно е, че агенциите за наемане на работа наемат работници чрез подизпълнение, което е модел, позволяващ злоупотреби. Някои работници са наети на временни договори, дори когато работят за даден работодател за неопределено време.

Много фирми в **Полша** предлагат платени **преводачески и езикови** услуги на работниците, за да им помогнат да разберат документите, да попълнят формуляри и да получат разрешително за работа. Това трябва да са безплатни услуги, предоставяни от работодателя. В някои случаи работниците трябва да платят за превод на документи, но те са преведени само частично на украински или на език, който работникът разбира. Това означава, че работниците подписват документи, които разбират само отчасти.

По подобен начин в **Румъния** хората събират такси за услуги, като например помощ при сключване на договори, които би трябвало да са безплатни, тъй като са наясно, че в Украйна те често са платени.

Германия: Някои хора са влезли в трудови правоотношения без трудов договор и след кратко време са били устно прекратени. Тези работници често не са регистрирани в системата за социална сигурност.

Езикови бариери

Езиковите бариери са проблем във всички изследвани страни, дори когато работниците вече са започнали работа. Повечето хора, разселени от Украйна, например не говорят немски. Има много примери за хора, които са били наети на работа, но след това са били уволнени, защото не са знаели езика или не са го знаели достатъчно добре. Договорите рядко се превеждат на разбираем за работника език в някоя от изследваните страни.

Работниците често не разбират трудовите си договори, включително дали работодателят им плаща осигуровки или не. Често сложните системи за заетост поставят хората в неравностойно положение.

Румъния: Организациите, с които се консултирахме, съобщиха, че много работници нямат договор, че условията често са експлоататорски и че работниците не могат да отстояват правата си. Има случаи на украински работници в хотели, които получават два пъти по-ниско възнаграждение от румънските работници на същата длъжност. На хората, разселени от Украйна, е казано, че трябва да получават по-малко пари, защото са изработвали по-малко в Украйна.

Разбирането на работниците за техните трудови права

Възможно е разселените лица да не могат да изберат страна на местоназначение, в която говорят местния език. Поради това за тях може да е трудно да разберат сложното местно трудово законодателство, трудовите си права и начините за достъп до подкрепа.

Неофициалният устен превод засилва този риск, тъй като работниците и работодателите не могат да проверят дали информацията е предадена точно. Това може да попречи на работника да подаде жалба и често се използва като тактика за контрол, за да се ограничи комуникацията между експлоатирания работник и останалите.

Като предприятие сте длъжни да осигурите безопасни и здравословни условия на труд за всички свои служители и да се уверите, че работниците ви разбират и могат да се възползват от правата си. Работата с организациите на гражданското общество, заинтересованите страни и обществените групи по препоръките по-долу ще бъде от съществено значение за установяване на доверие с работниците и за гарантиране, че те могат да се възползват от правата си (вж. Раздел: [Работа с неправителствени организации и външни мрежи за подкрепа](#)).

Препоръки

Използвайте професионални езикови услуги

Трябва да общувате редовно с работниците си, особено с тези, които са изложени на по-висок риск, като например разселените работници, за да разберете какъв е техният опит по отношение на наемането, настаняването, транспорта и условията на труд.

Ако има езикови бариери, трябва да използвате професионални преводачески услуги, а не неофициален превод или превод от колеги, тъй като последният може по-лесно да се използва за погрешно тълкуване или подвеждане.

Трябва да разполагате с процедури за справяне с всички установени проблеми.

Осигурявайте езикови курсове заедно с обучение за придобиване на умения

За да помогнете на работниците да разберат правата си, трябва да осигурите езикови курсове, както и обучение за придобиване на умения. Подобряването на комуникацията е печелившо както за вашия бизнес, така и за служителите ви.

Осигурявайте обучение по трудови права

Вашите екипи по човешки ресурси или трудови отношения трябва да организират обучение по трудови права за работниците в началото на тяхното наемане. Това обучение трябва да включва:

- Роли и отговорности в предприятието
- Информация за здравето и безопасността
- Работно време и периоди на почивка
- Техните трудови права, включително правото им да членуват в синдикати.
- Принудителен труд и експлоатация, включително показателите за принудителен труд на Международната организация на труда
- Как да се съобщават всякакви опасения (вж. Раздел: [Механизми за подаване на жалби и достъп до правна защита](#)).

Това обучение трябва да се проведе на разбираем за работниците ви език. Препоръчваме също така в помещенията ви да бъдат поставени плакати за повишаване на осведомеността относно правата на работниците (преведени на всички съответни езици).

Свобода на сдружаване

Представителството и организацията на работниците са от основно значение за техните права. Те дават възможност на работниците и работодателите да преговарят, а на работниците – да предприемат колективни действия по въпроси, засягащи техните права. Те предлагат на работниците начин да подобрят условията си на труд и да намалят риска от нарушаване на трудовите права.

Разселените лица – и мигрантите като цяло – често се сблъскват с пречки пред присъединяването към профсъюзи или участието в други форми на представителство на работниците, включително езикови бариери, маргинализация, дискриминация, лошо разбиране на трудовите си права, страх от репресии и слаба мрежа за социална сигурност в случай на уволнение.

Препоръки

Разбиране на пречките пред създаването на синдикати и други механизми за представителство на работниците

Вашите екипи по човешки ресурси и трудови отношения трябва да разговарят с работниците, за да разберат дали някои групи, като например разселените лица, срещат пречки при присъединяването към профсъюзи. Можете също така да се консултирате със специализирани групи по този въпрос, включително с неправителствени организации и синдикати (вж. Раздел: [Работа с неправителствени организации и външни мрежи за подкрепа](#)).

Осигуряване на правото на свобода на сдружаване в обучението

В рамките на обучението по трудови права трябва ясно да обясните на всички работници, че имат право на свобода на сдружаване и на членство в профсъюз. За да подобрите представителството на работниците, можете също така да създадете форум, в който те да повдигат и обсъждат с ръководството предложения и опасения.

Сключване на споразумения за признаване

Като предприятие трябва да обмислите сключването на официално споразумение за сътрудничество с профсъюз, в което да бъдат включени съвместни ангажименти. След това вашият екип по трудовите отношения трябва редовно да преговаря с работниците за условията на труд.



Гарантиране, че разселените работници имат достъп до надежден механизъм за подаване на жалби с ефективен процес на отстраняване на нередностите

Механизми за подаване на жалби и достъп до правна защита

Механизъм за подаване на жалби е всеки канал или процедура, която позволява на работника да изрази опасение, въпрос или оплакване и да получи прозрачен отговор.

Механизмите за подаване на жалби трябва да бъдат анонимни и поверителни и да водят до налични, адекватни и сигурни средства за защита, за да бъдат ефективни. Подходящата форма на средство за защита следва да се определи от потърпевшия работник, който може да търси както финансови, така и нефинансови средства за защита. Механизмите за подаване на жалби никога не трябва да се разбират като заместител или алтернатива на свободата на сдружаване.

Ефективните механизми за подаване на жалби и достъпът до правна защита, включително за разселените лица, трябва да бъдат приоритет за всеки отговорен бизнес. Механизмът за подаване на жалби ще зависи от размера и структурата на вашата организация, както и от страната и сектора, в който работите, наред с други фактори.

Жалбите ще се различават в зависимост от идентичността на работника (напр. сексуалният тормоз и дискриминацията срещу определени групи може да са по-често срещани). Жените и хората с различна полова идентичност също се сблъскват със специфични пречки пред подаването на жалба и достъпа до подходяща правна защита.

Съгласно Принцип 31 от Ръководните принципи на ООН за бизнеса и правата на човека (UNGPs),¹⁹ има осем критерия за ефективен механизъм за подаване на жалби на оперативното ниво: той трябва да бъде легитимен, достъпен, предвидим с ясна процедура, да осигурява справедливо и уважително взаимодействие между страните, да бъде прозрачен, да съответства на международно признатите права на човека, да бъде „източник на непрекъснато обучение“ и да се основава на диалог със съответните заинтересовани страни. Преди всичко той трябва да бъде достъпен за работниците и да се ползва с тяхното доверие.

19 Вижте Ръководните принципи на ООН за бизнеса и правата на човека, стр. 33. https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf

Препоръки

Гарантиране, че разселените работници имат достъп до работещ механизъм за подаване на жалби

Всеки механизъм за подаване на жалби трябва да бъде анонимен и поверителен. Работниците трябва да бъдат информирани как да имат достъп до него, за да подават жалби по безопасен начин.²⁰ Той трябва да бъде разработен с оглед на страха на работниците от репресии. Както документираните, така и недокументираните разселени работници трябва да имат достъп до механизма и до ефективни средства за правна защита.

Лошо проектираните горещи телефонни линии, управлявани от компаниите, вероятно няма да бъдат използвани, тъй като е малко вероятно работниците да им се доверят. При разработването на механизмите за подаване на жалби следва да се провеждат консултации с работниците, техните надеждни представители и независими експерти, за да се изгради доверие в процеса. Следователно независима трета страна трябва да наблюдава процеса и трябва да гарантирате, че работниците имат достъп до независим съвет.

Гарантиране, че работниците могат да подават жалби без пречки

Вашият механизъм за подаване на жалби трябва да бъде напълно прозрачен и отворен за всички работници. Трябва да се уверите, че работниците могат да докладват на собствения си език (чрез превод), без бариери, и че всички използвани платформи са достъпни за работници с увреждания.

Важно е също така да се възприеме подход, който да е съобразен с равенството между половете и да е приобщаващ с оглед на разработването, прилагането и надзора на механизмите за подаване на жалби. Трябва да разгледате потенциалното и действителното въздействие на вашия подход върху групите с по-висок риск от маргинализация, включително жените, небинарните хора и транссексуалните. Трябва да идентифицирате и премахнете пречките пред използването на механизмите за подаване на жалби.

Трябва да се консултирате с надеждни представители на работниците и местни експерти, за да разберете всички потенциални пречки, които може да се наложи да бъдат преодоляни.

Обърнете се към инструментариума на механизма за подаване на жалби

Трябва да обмислите възможността да използвате [инструментариума на Oxfam и Reckitt за механизми за подаване на жалби](#),²¹ разработен в подкрепа на компаниите за разработване, прилагане и преглед на механизми за подаване на жалби на ниво обект.

Прилагане на ефективен процес за отстраняване на нередности

Трябва да създадете процедура за отстраняване на нередности, която да позволява на предприятието ви да разрешава жалби без неоправдано забавяне. Трябва също така да се уверите, че сте отстранили първопричината за повдигнатия проблем, за да предотвратите възникването на същия проблем в бъдеще. Трябва да ангажирате независима трета страна, която да наблюдава процеса, за да улесни навременното и ефективно разрешаване на жалбите на разселените работници.

20 Виж Anti-Slavery International, *Достъп на работниците мигранти до правна защита: Информационен документ за бизнеса за повече подробности* (2021 г.), достъпен на адрес: https://www.antislavery.org/wp-content/uploads/2022/02/ASI_AccessToRemedy_Report.pdf.

21 Вж. Oxfam, *The Grievance Mechanism Toolkit* (2022), достъпен на адрес: <https://www.oxfamapps.org.uk/grievance-mechanism-toolkit/>.

Поле 6: Трудови права – Работници, разселени от Украйна

Разселените лица във всички изследвани страни не са запознати с трудовите си права в тези страни. Това ги излага на по-висок риск от експлоатация. Трудовите права във всяка от изследваните страни могат да бъдат намерени в [приложение I](#). Когато служителите не разбират добре трудовите си права и принудителния труд, случаите на експлоатация са повече.

Жените и децата са по-голямата част от хората, които бягат от конфликта в Украйна. Ето защо при извършване на надлежна проверка трябва да се вземат предвид специфични съображения, свързани с пола. Във всички страни жените невинаги получават ясна информация, насоки или подкрепа, например по отношение на грижите за децата. Майките трудно могат да си намерят работа, която да им позволява да се грижат едновременно за децата си.

Дискриминация

Дискриминацията беше поставена като проблем във всички страни. В **Полша**, включително и преди войната, пазарът на труда е описван като „опасен или експлоататорски“ за украинските работници. Според нашите консултации някои хора в **Полша** гледат на украинските работници като на „хора втора класа“. Дискриминацията е ключов фактор за експлоатацията. Предразсъдъците, стереотипите и антимигрантските настроения, за които се съобщава, следва да се вземат предвид и да се вземат мерки при извършването на надлежна проверка.

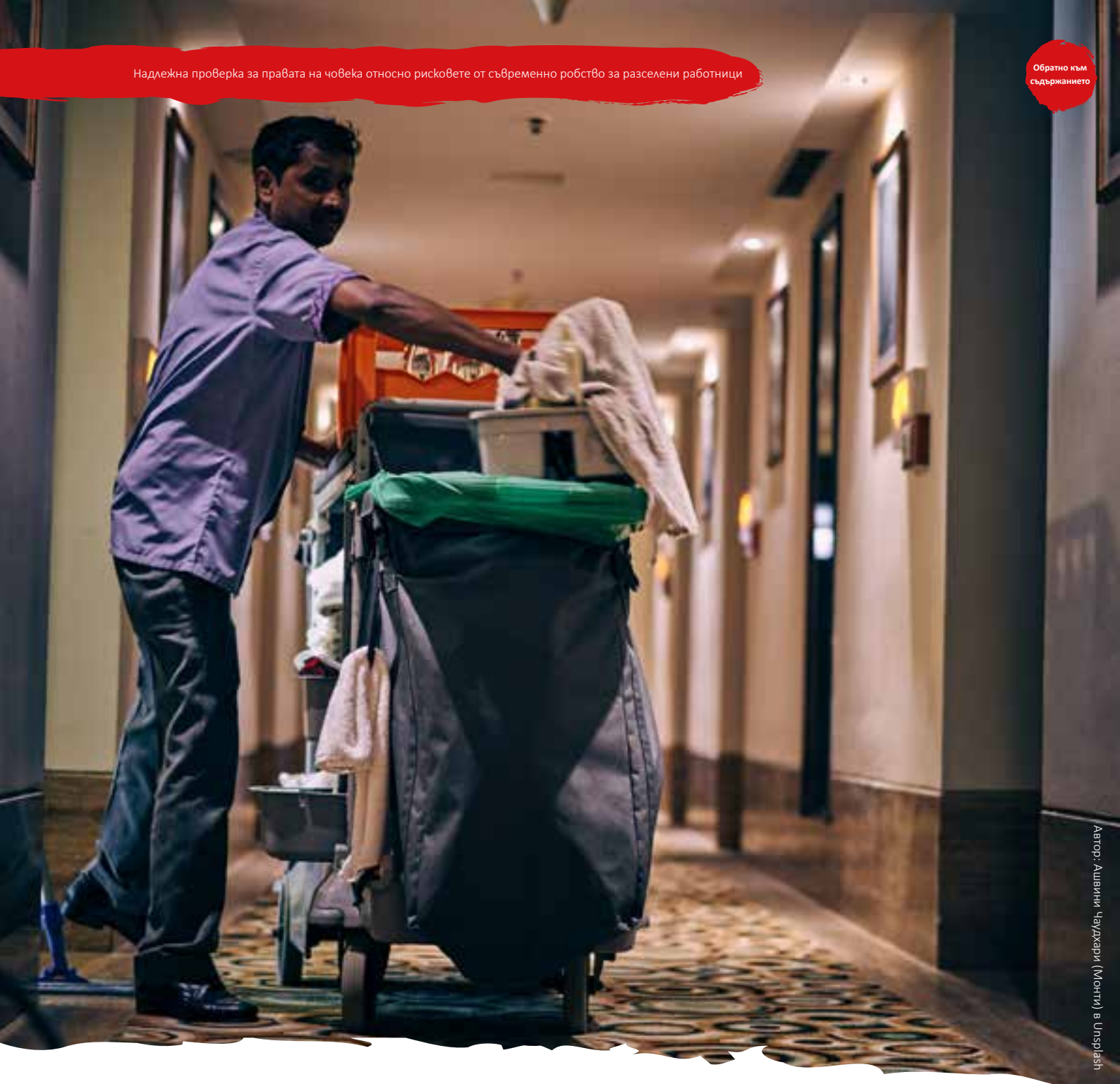
В **Германия**, **Гърция** и **Италия** има йерархия на **бежанците** и разселените лица. Някои имат определени права, а други не. При консултациите беше отбелязано, че лицата, обхванати от Директивата за временна закрила, са били приоритизирани и са получили по-бързо подкрепа, отколкото тези, които не са обхванати. Има съобщения за дискриминация срещу хора, които не са обхванати от тази защита, както и за расизъм в начина, по който се предоставя подкрепа и по който работниците могат да получат достъп до права и услуги.

Работно време

На някои жени в **Полша** са били отказвани почивки или свободно време, особено когато са извършвали домашна работа. Съобщава се, че от домашните работници се изисквало да са на разположение денонощно и да получават малко повече от минималната работна заплата. Има и съобщения за работници на краткосрочни договори, които работят до 300 часа месечно, а някои от тях изобщо нямат договори.

В **Германия** се съобщава за продължително работно време, което пречи на личния живот на работниците, включително на възможността им да се грижат за децата си или да посещават езикови курсове. Този проблем е общ за няколко държави.

Има случаи на словесно и физическо насилие над работници, които се опитват да потърсят правата си в **Румъния**, често в ситуации, когато са работили без договор. Има съобщения за прекомерно дълъг извънреден труд в хотелиерството и ресторантьорството, особено в баровете и хотелите, които работниците не могат да оспорят. Много от инспекторите по труда не говорят същия език като работниците, така че не могат да идентифицират проблемите. Това подчертава необходимостта от въвеждане на подходящи механизми за подаване на жалби.



Автор: Ашвини Чаудхари (Монти) в Unsplash

Етични стандарти: Кодекси на поведение

Кодексът за поведение позволява на вашия бизнес да покаже ангажимента си за спазване на етични стандарти и предотвратяване на злоупотреби с труда в рамките на вашите операции и вериги за създаване на стойност. Кодексите за поведение трябва да са **задължителни, да са съобразени с пола и да отчитат дискриминацията**.

Разселените лица са изложени на повишен риск във вериги за създаване на стойност, в които не е въведен кодекс за поведение, тъй като в такива вериги за създаване на стойност липсват основни стандарти за гарантиране на спазването на правата на човека.

Сред групите с повишен риск от дискриминация са жените, разселените работници, работниците без документи, расово малцинствените групи, хората с малцинствени религии, националности, култури, полаве или сексуална ориентация, както и хората с увреждания или нужда от достъпност.

За да бъдат ефективни кодексите за поведение, те трябва да бъдат правилно разбрани от лицата, отговорни за тяхното прилагане, и да бъдат контролирани.

Препоръки

Споделяне на вашия кодекс за поведение с всички доставчици и подизпълнители

Екипите ви трябва да споделят вашия кодекс за поведение с всички доставчици и подизпълнители. Те трябва ясно да съобщят, че този кодекс трябва да се спазва и е обвързващ със силата на договор. Те трябва да проверят дали всички подизпълнители прилагат добри практики и поддържат високи стандарти, включително в областите на повишена комплексна проверка, представени в настоящото ръководство.

Проведете обучение за вашия кодекс на поведение

Вашите екипи трябва да обсъдят етичните стандарти в кодекса на поведение с вътрешния персонал, доставчиците и подизпълнителите, за да проверят дали те са правилно разбрани и прилагани. Това може да стане чрез специално обучение за целта, съдържанието, изискванията и контрола на кодекса.

Работете последователно с доставчиците, за да проверите дали се спазват стандартите.

Трябва да включите задължението за спазване на стандартите, посочени във вашия кодекс за поведение, в съществуващите договори с доставчици. Стандартите следва да бъдат част от процеса на предварителна квалификация на новите доставчици. След това вашите екипи трябва да работят с доставчиците и подизпълнителите си, за да проверяват непрекъснато дали тези стандарти се спазват. Този ангажимент следва да надхвърля рамките на еднократните одити²² или проверки на място. Екипите ви трябва да работят с доставчиците, за да им помогнат да изпълнят всички изисквания.

Борете се с дискриминацията и гарантирайте справедливо отношение

Екипите ви трябва да извършват всички дейности по надлежна проверка по начин, който е недискриминационен на всички етапи на трудовото правоотношение: **от набирането на персонал, през целия период на работа до приключването на договора.**

Трябва да осигурите справедливо и равноправно представителство и участие на работното място за всички работници, включително разселени работници, работници от малцинствата, уязвими лица и исторически слабо представени групи. Вашето предприятие трябва да предприеме конкретни стъпки, за да гарантира безопасността и благосъстоянието на тези групи, както и равния им достъп до същите права и защиты като на останалите работници (вж. Раздели: [Пол и приобщаване](#), [Свобода на сдружаване](#) и [Работа с неправителствени организации](#) и [външни мрежи за подкрепа](#)).

Вашето предприятие трябва да разполага с процедури, които да гарантират, че договорите могат да бъдат прекратени само в съответствие с условията в договора, като се спазва принципът на недискриминация.

22 Anti-Slavery International, „Недостатъците на социалния одит: защо се нуждаем от решения, ръководени от работниците“, последно посетена на 7 март 2023 г., достъпна на адрес: <https://www.antislavery.org/social-auditing-inadequate-why-we-need-worker-led-solutions/>.

Работа с неправителствени организации и външни мрежи за подкрепа

Неправителствените организации (НПО) и местните сдружения предоставят широк спектър от услуги – от информация до подкрепа за психичното здраве. Те разполагат с експертен опит в широк спектър от области, включително трудово право, молби за убежище, социално подпомагане, права на обезщетения, жилищно настаняване, психологическа помощ, здравеопазване, грижи за деца, превод и обучение. Обществените служби също могат да предоставят съвети и подкрепа на разселените лица.

Тези организации могат да предоставят подходяща информация за местния контекст, в който работите, и за веригите за създаване на стойност. Тази информация трябва да послужи за повишаване на надлежната проверка и да ви позволи да окажете по-добра подкрепа на разселените работници. Можете също така да насочите работниците си към тези организации за допълнителна подкрепа, ако е необходимо.

Препоръки

Партньорство със специализирани местни НПО и заинтересовани страни

Вашият бизнес трябва да си партнира и да се консултира с местните заинтересовани страни, които работят за защита на правата на разселените лица. Вашите екипи трябва да се консултират със съответните организации, за да разберат рисковете, засягащи уязвимите групи, като например работниците без документи, включително пречките пред свободата на сдружаване, и как да предотвратят и намалят тези рискове.

Специализираните организации се различават в отделните страни. Трябва да си партнирате с местни или регионални неправителствени организации, които имат опит в областта на правата на разселените работници, правата на човека и принудителния труд. Трябва да проверите дали те имат опит в предоставянето на услуги по недискриминационен начин на засегнатите работници и дали прилагат информиран от гледна точка на травмата и ориентиран към човека подход.

Разработване на план за действие с тези заинтересовани страни

Вашето предприятие трябва да изготви план за действие с подкрепата на тези организации за предотвратяване на злоупотреби, разглеждане на жалби и осигуряване на подходящи средства за защита и подкрепа на работниците, които са станали жертва на злоупотреби с труда. Този план за действие следва да бъде недискриминационен и да отчита особеностите на пола, като се обърне специално внимание на потенциалните и действителните въздействия върху групите с по-висок риск от маргинализация, като например жените, хората от расовите малцинства и ЛГБТИ+ хората.

Вашият план за действие трябва да очертае основните процеси, които трябва да се следват, за да се осигури достоен труд за разселените лица. Той трябва да се съсредоточи върху предотвратяването на риска от експлоатация и да съдържа подробности за това как да се реагира ефективно на всички повдигнати оплаквания или установена потенциална експлоатация.

Изграждане на база данни за услугите за подкрепа и насочване на разселените работници при необходимост

Хората, разселени в резултат на конфликт, често преживяват травми. Екипите ви трябва да работят с местни организации за осигуряване на психологическа подкрепа. Трябва да разполагате с обучени специалисти, които да помагат за идентифициране на случаи на насилие и тормоз, основани на пола, и да предоставят подходяща подкрепа.

Заклучение

Разселените работници са изложени на по-висок риск от експлоатация и принудителен труд по много причини, включително трудности и дискриминация, измамни и принудителни практики за наемане на работа, езикови бариери, слаби социални мрежи и слабо познаване на трудовото законодателство в страните на местоназначение.

Всички предприятия – от марките, насочени към потребителите, до доставчиците от типа „бизнес към бизнес“ – имат отговорността да зачитат правата на човека на всички, които работят в техните собствени структури и в техните вериги за създаване на стойност. Обхватът на дейностите по надлежна проверка на вашето предприятие ще зависи от неговия размер и оперативен контекст. Въпреки това винаги има какво да направите, за да предотвратите и намалите риска от експлоатация във вашите дейности и вериги за създаване на стойност.

Като минимум трябва да споделите тези насоки с екипите си и с доставчиците си и да определите кой е отговорен за надлежната проверка във всяка област на риск. Насърчаваме ви да си партнирате с местни неправителствени организации, асоциации и експерти в страните, в които работите вие и вашите доставчици, за да определите конкретни рискови области и как най-добре да защитите работниците от експлоатация.

Призоваваме ви да се позовавате на това ръководство, за да извършвате повишена надлежна проверка във всички контексти, в които може да има голям брой разселени лица, като същевременно не забравяте, че подходът на вашия бизнес към спазването на човешките права на работниците ще бъде уникален за вашите дейности и вашите вериги за създаване на стойност.



Приложение I: Правила за заетост във всяка от проучваните държави

В таблицата по-долу са представени трудовите закони и права, които трябва да се спазват като минимум във всяка страна.

	Полша	Румъния	Италия	България	Молдова	Германия
Минимална заплата²³	3010 PLN на месец (630 EUR / 548 GBP), които ще бъдат увеличени на 3490 PLN от 1 януари 2023 г. и 3600 PLN от 1 юли 2023 г.	515,30 EUR на месец, 6 184 EUR на година	Няма законоустановен минимум. Въпреки това служителите имат право да получават заплата, съответстваща на качеството и количеството на тяхната работа. Тя трябва да бъде достатъчна, за да гарантира достоен начин на живот. Това право може да бъде упражнено по съдебен ред. Съдът често взема предвид минималната заплата, определена в националния колективен трудов договор за сектора, дори ако този договор не обхваща служителя.	3,92 лв. на час (2 EUR), 650 лв. на месец (332,50 EUR)	4 000 MDL на месец (около 200 EUR)	12 EUR на час (от 1 октомври 2022 г.)
Максимален брой работни часове седмично	8 часа на ден и 40 часа на седмица Не повече от 150 часа извънреден труд за календарна година (който трябва да бъде заплатен на 150% или 200% от основната заплата за нощни часове, неделя и официални празници).	48 часа седмично	13 часа на ден и 40 часа на седмица	48 часа седмично	40 часа седмично, като не надвишава 10 часа на ден. За някои категории служители се установява намалено работно време в зависимост от възрастта, здравословното състояние, условията на труд и други обстоятелства, в съответствие с приложимото законодателство и индивидуалния трудов договор. Например, намаленото седмично работно време е 35 часа за тези, които работят при условия, които правителството признава за вредни. Извънредният труд (по искане на работодателя) е ограничен до 120 часа годишно.	В общия случай това са 8 часа на ден и 48 часа на седмица, но в изключителни случаи се допускат 10 часа работа на ден и 60 часа на седмица.
Право на годишен отпуск	20 дни годишен отпуск плюс официални празници. Служителите могат да ползват четири от тези почивни дни без предварително одобрение, като уведомят за това в съответния ден. Служителят не може да загуби правото си на годишен отпуск	20 дни	4 седмици годишно (въпреки че колективните трудови договори могат да бъдат по-благоклонни)	20 дни	Обикновено 28 дни, от които 14 дни трябва да се ползват последователно	20 платени дни при 5-дневна работна седмица Работодателите не са длъжни да предоставят платен отпуск на служителите през първите 6 месеца от заетостта им.

	Полша	Румъния	Италия	България	Молдова	Германия
Право на отпуск по болест	33 дни годишно, платими в размер на 80% от средната заплата След изтичането на 33 дни, дългосрочният отпуск по болест може да се ползва до 182 дни в годината, като се изплаща на 80% от средната заплата (но се изплаща от Държавната служба за социално осигуряване). За да ползват отпуск по болест, работниците трябва да получат медицинско удостоверение.	Работодателят е длъжен да плати за първите 5 дни от отпуска. Останалата част от отпуска се покрива от държавната здравна система. Болничните са в размер на 75% от средния месечен доход за предходните 6 месеца (Извънредна наредба № 158/2005).	3 дни платен отпуск, след което служителът има право да получава социалноосигурително обезщетение за болест за не повече от 180 дни всяка година.	3 дни в размер на 70% от заплатата, след което работникът има право на обезщетение от 80-90% от заплатата за още 18 месеца (при условие че е работил повече от 6 месеца).	5 дни платен отпуск, след което работникът има право на социалноосигурителни плащания.	Ако работникът е бил нает през четирите седмици преди заболяването си, той има право на обезщетение за болест в размер на 100% от заплатата си за период до 6 седмици. За да ползват отпуск по болест, работниците трябва да получат медицинско удостоверение.
Право на отпуск за гледане на дете	Лицата, наети за повече от 6 месеца, могат да ползват до 36 месеца отпуск за гледане на дете (докато детето навърши 6 години). Държавата изплаща родителска помощ в размер на 400 PLN (93 EUR) на месец за първите 24 месеца, ако доходът на домакинството е под определен праг. Родителите също така имат право на държавна „помощ за гледане“ в размер на 80% от средния доход за период от 14 до 60 дни, ако останат възрастни, за да се грижат за болно дете или дете с увреждания.	В съответствие с директива на ЕС в момента в парламента се разглежда законопроект 378/2022, с който се въвежда платен от работодателя отпуск за полагане на грижи (5 работни дни годишно).	Грижи за деца (когато детето е медицински освидетелствано като болно): Неограничен неплатен отпуск до навършване на тригодишна възраст на детето (или шестгодишна възраст в случай на осиновено дете) и 5 дни годишно след това до навършване на 8 години на детето (или 12 години в случай на осиновено дете). Грижи за възрастен с увреждане или хронично заболяване: до 2 години неплатен отпуск, който може да се ползва през целия трудов живот. Тези болногледачи имат право и на социалноосигурително обезщетение в размер на 100% от нормалната заплата (до законоустановения максимум). Грижи за съпруг/съпруга или близък роднина с тежко увреждане: 3 дни платен отпуск на месец	Грижи за деца: 60 дни платен отпуск годишно Грижи за възрастни: 10 дни платен отпуск годишно	Не е приложимо	Краткосрочно: до 10 дни неплатен отпуск Дългосрочно: до 6 месеца пълен или частичен отпуск Отпускът за полагане на грижи може да се ползва само веднъж за едно и също лице, което се нуждае от грижи.
Право на отпуск по майчинство	20 седмици отпуск по майчинство (със задължителен минимум от 14 седмици за майката), последван от до 32 седмици родителски отпуск (който може да бъде разпределен между двамата родители). Когато служителите ползват само отпуск по майчинство, но не и отпуск за отглеждане на дете, те получават 100% заплащане за периода на отпуска по майчинство. Когато те ползват едновременно отпуск по майчинство и родителски отпуск, имат право на 80% за целия период на отпуск по майчинство и родителски отпуск или на 100% за целия период на отпуск по майчинство и първите 6 седмици от родителския отпуск и 60% след това. Майката може да избере предпочитаната от нея схема на плащане.	126 дни отпуск в размер на 85% от средния им доход (заплаща се от Националния фонд за социално осигуряване). Служителите имат право на това само ако са плащали минималната здравноосигурителна вноска за поне 1 месец през предходните 12 месеца.	5 месеца платен отпуск в размер на 80% от заплатата и 2 платени часа на ден за хранене на детето през първата година от живота му. Отпускът, платен в по-нисък размер от 30 %, може да се ползва от всеки от родителите в продължение на 6 месеца, докато детето навърши тригодишна възраст, с изключение на държавните служители, които могат да получават 100 % от заплатата си.	410 дни, платени в размер на 90% от заплатата от Националната здравноосигурителна каса. Лицата трябва да са работили поне 12 месеца преди да излязат в отпуск по майчинство.	70 дни преди очакваната дата на раждане и 56 дни след раждането. След като отпускът по майчинство приключи, всеки от родителите или роднините, които се грижат за детето, има право на частично платен отпуск за гледане на дете до навършване на тригодишна възраст.	Майката има право на отпуск по майчинство през 6 седмици преди раждането и 8 седмици след него. Срокът се увеличава до 12 седмици след раждането, ако бебето/бебетата са недоносени, многодетни или с увреждания. Майката може да избере да не ползва отпуск преди раждането. Въпреки това тя трябва да вземе отпуск след раждането.

	Полша	Румъния	Италия	България	Молдова	Германия
Минимален срок на предизвестие за прекратяване	3 дни при наемане на работа за най-малко 2 седмици на изпитателен срок 1 седмица при наемане на работа за най-малко 2 седмици на изпитателен срок 2 седмици, ако служителът е работил по-малко от 6 месеца 1 месец, ако служителът е работил поне 6 месеца 3 месеца, ако служителът е работил поне 3 години **Сроковете за предизвестие могат да бъдат удължени само в полза на служителя	20 работни дни за работодателя или 15 календарни дни за работника	от 15 дни до 6 месеца в зависимост от продължителността на службата, длъжността и стажа Често се определят от колективните трудови договори.	30 дни	30 дни в повечето случаи, 2 месеца в случай на съкращение или 14 дни, ако служителът подаде оставка.	Служителите трябва да подадат предизвестие най-малко 4 седмици преди 15-то или последно число на следващия месец. Срокът на предизвестие, което работодателят трябва да даде, зависи от продължителността на трудовия договор: • След 2 години: 1 месец предизвестие; • След 5 години: 2 месеца предизвестие; • След 8 години: 3 месеца предизвестие; • След 10 години: 4 месеца предизвестие; • След 12 години: 5 месеца предизвестие; • След 15 години: 6 месеца предизвестие; • След 20 години: 7 месеца предизвестие. Срокът на предизвестие за прекратяване на договора може да изтече само на последния ден от месеца (или, за лица в изпитателен срок, на 15-то число от месеца). Ако преди края на месеца не е подадено достатъчно предизвестие, трудовото правоотношение на лицата се прекратява в края на следващия месец.
Защита срещу несправедливо уволнение (т.е. може ли работодателят да прекрати договора по каквато и да е причина или причината трябва да е справедлива?)	Прекратяването може да бъде само по основателни или оправдани причини, като например неправомерно поведение на служителя или съкращение.	Прекратяването може да бъде само поради неправомерно поведение, физическа или умствена неспособност, професионална неадекватност, арест на служителя или съкращение. Лицата имат определени права при прекратяване на трудовия договор, например да бъдат информирани за свободни работни места и да се възползват от справедлив процес.	Прекратяването може да бъде само по основателна причина, включително съкращение, дългосрочно заболяване и поведение на служителя. За да се възползват от защитата срещу несправедливо уволнение, служителите трябва да са преминали изпитателния срок.	Прекратяването може да бъде само на справедливи основания, включително съкращение.	Прекратяването може да бъде само по причина, включително съкращение и дисциплинарни нарушения.	Законът за неправомерното уволнение посочва основателни причини за уволнение. Те включват причини, свързани с поведението на служителя (напр. постоянен отказ да работи или обидни коментари), или причини, свързани с личността (напр. чести кратки периоди на болест или дългосрочно заболяване, лошо представяне или пристрастяване). Това се отнася за компании с повече от 10 служители.

	Полша	Румъния	Италия	България	Молдова	Германия
Право на обезщетение при съкращение	В случай на колективно съкращение (т.е. когато в рамките на 30 дни са съкратени минимум 10-30 служители в зависимост от размера на работодателя), служителите имат право на 1-3 месечни обезщетения при съкращение. Възнаграждението за съкращение е ограничено до 15 пъти минималната месечна заплата.	Не съществува законоустановено обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение, но служителят може да има право на обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение съгласно индивидуалния си трудов договор или приложимия колективен трудов договор.	Няма увеличено обезщетение при съкращение. Въпреки това трябва да се спазва строга процедура за съкращения.	1 месечна заплата	Ако служителите са работили за работодателя повече от една година, те имат право на 1 седмична заплата за всяка година работа, като минималната заплата е поне 1 месец.	Няма задължително обезщетение при съкращение, но обезщетението може да бъде договорено с работническия съвет. Работодателите и работниците правят вноски във фонда за социално осигуряване за безработица на работника. Обезщетенията, които получава работникът, зависят от доходите му през последния месец на работа.
Право на пенсия <i>(т.е. налага ли страната задължителни пенсионни плащания от работодателите към работниците?)</i>	19,25% от дохода, плащани поравно от работодателя и работника на месечна база. Съществуват и доброволни частни пенсионни схеми, в които работодателите трябва да внасят 1,5-4% от дохода, а служителите – 2-5%.	Румъния има сложна пенсионна система, включваща задължителни вноски както в държавни, така и в частни пенсионни фондове. Служителите са основните платци в тези пенсионни схеми. Работодателите обаче също плащат 4-8% в държавния пенсионен фонд, ако в предприятието им има лоши или рискови условия на труд.	Задължителна вноска в размер на 33% от брутната заплата, като 9% се плащат от служителя.	5% от вноската за социално осигуряване трябва да отиват за пенсия.		Пенсията в Германия не се изплаща автоматично на служителите. За да бъде одобрен, служителят трябва да подаде молба и да представи документи. И работниците, и работодателите допринасят за държавната пенсия чрез социалноосигурителна вноска, която се удържа автоматично от заплатата на работника и се допълва от работодателя. Самостоятелно заетите лица нямат право на държавна пенсия и не са задължени да правят вноски в нея.
Изисквания за здраве и безопасност на работното място <i>(т.е. има ли законодателство, което изисква от работодателя да поддържа определени стандарти за здраве и безопасност на работното място?)</i>		Да, има законодателство, което определя правата за спазване на стандартите за здраве и безопасност на работното място.	Работодателите са длъжни да оценяват рисковете за здравето и безопасността на работното място и да ги премахват или свеждат до минимум.	Работодателите имат различни задължения, свързани със здравето и безопасността, включително да приемат правила, да провеждат здравни прегледи, да провеждат обучение, да осигуряват оборудване за безопасност и да се консултират с работниците.	Работодателите са отговорни за осигуряване на здравето и безопасността на служителите.	Закон за здравето и безопасността на работното място (Arbeitsschutzgesetz) Работодателите имат общо задължение да предприемат необходимите мерки за безопасност на труда. Те трябва да проверяват дали мерките са ефективни и, ако е необходимо, да ги адаптират към променящите се обстоятелства.
Подаване на сигнали за нередности <i>(т.е. позволява ли страната на служителите да разкриват нередности от страна на работодателя си пред правителствен или квазиправителствен орган без страх от последиствия?)</i>	Не съществува общо законодателство, което да обхваща сигналите за нередности, но във финансовия сектор има някои защитни механизми за подаване на сигнали за нередности.	През декември 2022 г. влиза в сила закон, който съдържа обща защита за лицата, подаващи сигнали за нередности, включително анонимност Това е отражение на Директивата на ЕС за подаване на сигнали за нередности, която защитава лицата, подаващи сигнали за нередности, и налага на регулираните дружества задължения за създаване на вътрешни канали за подаване на сигнали за нередности.	Съществува цялостна защита за лицата, подаващи сигнали за нередности.	Понастоящем няма закони за подаване на сигнали за нередности.	Съществуват минимални защити за подаване на сигнали за нередности.	Законодателството за подаване на сигнали за нередности в Германия все още е слабо в сравнение с Директивата на ЕС. Национални разпоредби за защита на лицата, подаващи сигнали за нередности, съществуват само в сектора на финансовите услуги и за защита на търговските тайни.

	Полша	Румъния	Италия	България	Молдова	Германия
Други	Ако работодателят иска да промени условията на труд по начин, който би влошил заплащането или условията на труд, той трябва да отправи предизвестие (същото като при прекратяване на трудовото правоотношение) и да обоснове тези промени с основателна бизнес причина. По-добри минимални условия от посочените по-горе могат да бъдат включени в колективен трудов договор, обхващащ работодателя или отрасъла.	Административни и законодателни пречки: В Румъния има сложна и недостъпна квалификационна рамка, която се основава изцяло на формалното образование. За да получат работа, за която се изисква определено ниво на формално образование, търсещите работа трябва да представят документи, доказващи, че са завършили необходимото ниво. Без съответните документи бежанците често трябва да получат квалификацията си отново в приемащата страна, което отнема много време и има само административна цел. От служителите се изисква да говорят и четат на румънски език, дори ако работата им не го изисква сама по себе си, тъй като задължителните формалности като противопожарна безопасност и инструктажи за безопасност на работното място се провеждат на румънски език. Тези законодателни пречки могат да бъдат преодоляни, ако при изготвянето на законите се вземат предвид всички, които са засегнати от тези разпоредби. Например, законодателството може да позволи съответните документи за безопасност да бъдат преведени на родния език на работника. Румънското законодателство не позволява на лекари от страни извън ЕС, Швейцария или Европейското икономическо пространство да практикуват (дори ако са завършили медицинското си образование в Румъния), освен ако не сключат брак с румънски гражданин или не получат постоянно пребиваване.	Ако служител бъде уволнен по каквато и да е причина, той има право на обезщетение (годишната му заплата, разделена на 13,5).		Служителите, които са работили за даден работодател повече от 1 година, имат право на обезщетение в размер на 1 седмична заплата за всяка година работа.	

Приложение II: Речник

Търсене на убежище: Лице, което е подало молба за убежище в страна, различна от неговата, на основание преследване.

Страна на произход: Страната, в която работникът мигрант е роден или е имал обичайно местопребиваване преди да мигрира.

Дългово робство: Когато човек е принуден да работи, за да изплати дълг.

Държава на местоназначение: Държавата, в която мигрантът работи и пребивава временно или постоянно, но която не е страната му на произход.

Разселено лице: Лице, което е принудено да избяга или да напусне дома си поради конфликт, насилие, нарушаване на човешките права или бедствие (природно или причинено от човека).

комплексна проверка на правата на човека: Като част от надлежната проверка компаниите следва да идентифицират, оценяват, предотвратяват, смекчават и отчитат потенциални и действителни отрицателни въздействия върху правата на човека в своите операции и вериги за създаване на стойност. Важното е, че този процес на надлежна проверка се фокусира върху рисковете, свързани с хората, а не с бизнеса.

Засилена комплексна проверка на правата на човека: Особено в областите с висок риск, включително в засегнатите от конфликти райони, компаниите следва да извършват засилена версия на надлежна проверка на правата на човека, не само по отношение на действителното или потенциалното им въздействие върху правата на човека, но и по отношение на действителното или потенциалното им въздействие върху конфликтите. Тя е пропорционална на риска, по-сложна и разработена в зависимост от контекста.

Вътрешно разселено лице: Лице, което е принудено да избяга или да напусне дома си поради конфликт, насилие, нарушаване на човешките права или природни или причинени от човека бедствия, но не е пресякло международна граница.

Работник мигрант: Лице, което мигрира в друга част на страната си или през международни граници с цел работа. Това движение може да бъде сезонно, кръгово, временно или постоянно.

Съвременно робство: Когато даден човек е експлоатиран от други хора с цел лична или търговска изгода. Независимо дали са измамани, принудени или насилвани, те губят свободата си. Това включва, но не се ограничава до трафик на хора и принудителен труд, включително дългово робство.

Такси за набиране на персонал: Такси или разходи, плащани от търсещите работа лица по време на процеса на наемане на работа, за да си осигурят работа. На работниците никога не трябва да се начисляват такси или свързани с тях разходи за наемането им.

Бежанец: Лице, на което е предоставено убежище поради преследване съгласно Конвенцията на ООН за бежанците от 1951 г.

Транзитна държава: Държава, през която мигрантът преминава, но която не е неговата страна на произход или на заминаване, за да достигне местоназначението си.

Работник без документи: Лице, което работи в държава, на която не е гражданин, без да притежава необходимата виза.

Верига за създаване на стойност: Веригата за създаване на стойност се състои от всички взаимосвързани дейности, необходими за доставката на стоки и услуги – от добива на суровини до продажбата на потребителите. Веригата за създаване на стойност на дадено предприятие включва всички субекти, с които то има преки или непреки бизнес отношения и които: а) доставят продукти или услуги, които допринасят за собствените продукти или услуги на предприятието, или б) получават продукти или услуги от него.²⁴

Приложение III: Организации, с които са проведени консултации при изготвянето на настоящото ръководство

ADPARE, Румъния

Асоциация Анимус, България

Arbeit und Leben, Германия

ASOS

Ban Ying, Германия

Ресурсен център за бизнес и човешки права

eLiberare, Румъния

Faire Integration, Германия

Homo Faber, Полша

KOK, Германия

La Strada International

Национална агенция по заетостта, Молдова

On the Road, Италия

Полски институт за правата на човека и бизнеса

Татяна Фомина, La Strada Moldova





Anti-Slavery International
Thomas Clarkson House
The Stableyard
Broomgrove Road
London SW9 9TL
United Kingdom

+44 (0)20 7501 8920
info@antislavery.org
antislavery.org

UK Registered Charity 1049160
Company limited by guarantee 3079904
Registered in England and Wales



La Strada International
Postbus 15865
1001NJ
Amsterdam
The Netherlands

+31 20 688 14 14
info@lastradainternational.org
lastradainternational.org