



## РЪКОВОДСТВО

### ОТНОСНО НАДЛЕЖНАТА ПРОВЕРКА ОТ СТРАНА НА ПРЕДПРИЯТИЯТА ОТ ЕС ЗА СПРАВЯНЕ С РИСКА ОТ ПРИНУДИТЕЛЕН ТРУД В ТЕХНИТЕ ДЕЙНОСТИ И ВЕРИГИ НА ДОСТАВКИ<sup>1</sup>

#### ВЪВЕДЕНИЕ

Приблизително 25 милиона души извършват принудителен труд в световен мащаб.<sup>2</sup> От тях 16 милиона са експлоатирани в частния сектор, 4,8 милиона са жертви на сексуална експлоатация и 4 милиона полагат принудителен труд, наложен от държавни органи. Жените и момичетата са непропорционално засегнати от формите на принудителен труд.

Борбата с принудителния труд е приоритет за ЕС.<sup>3</sup> В съответствие с Хартата на основните права на Европейския съюз ЕС е решен да премахне всички нарушения на основните принципи и права в областта на труда, в това число принудителния труд, да насърчи защитата на жертвите на злоупотреби, свързани с бизнеса, както и да ратифицира и да прилага ефективно основните конвенции на МОТ. В съответствие с Договорите за Европейския съюз ЕС насърчава зачитането на правата на човека, в това число трудовите права, в целия свят. Това включва и дългогодишния ангажимент на ЕС по отношение на „достойния труд“<sup>4</sup>.

Отговорното бизнес поведение от страна на европейските дружества играе решаваща роля за гарантирането на ефективното прилагане на политиките на ЕС в областта на правата на човека, включително по отношение на труда. ЕС е решен да насърчава отговорно бизнес поведение<sup>5</sup> във всички сектори на производството и на всички равнища по веригата на доставки, както и да защитава жертвите на свързани с бизнеса нарушения и злоупотреби по отношение на правата на човека, и призовава дружествата от ЕС да зачитат правата на човека, в това число трудовите права, независимо от

<sup>1</sup> Информацията, представена в настоящия документ, не отразява непременно официалната позиция на Европейската комисия или на Европейската служба за външна дейност, които при никакви обстоятелства не носят съдебна или друга отговорност за начините, по които тя може да бъде използвана.

<sup>2</sup> Global Estimates of Modern Slavery (Оценки за съвременното робство в глобален мащаб) (2017 г.); [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms\\_575479.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_575479.pdf)

<sup>3</sup> Вж. например Плана за действие на ЕС относно правата на човека и демокрацията за периода 2020—2024 г. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-12848-2020-INIT/bg/pdf>

<sup>4</sup> Напр. Съобщение на Комисията „Насърчаване на достойни условия на труд за всички: приносът на ЕС за прилагане на програмата за достойни условия на труд в света“, COM(2006) 249 final; Заключение на Съвета относно правата на човека и достойния труд в глобалните вериги на доставки, декември 2020 г.;

<sup>5</sup> Вж. Европейска комисия, Работен документ на службите, „Корпоративна социална отговорност, отговорно бизнес поведение и бизнес и права на човека: Преглед на напредъка“, март 2019 г.; [https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=SWD\(2019\)143&lang=bg](https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=SWD(2019)143&lang=bg)

местоположението, размера, сектора, оперативния контекст, собствеността и структурата им.

## ПРЕДНАЗНАЧЕНИЕ

В съобщението „Преглед на търговската политика“ от 18 февруари 2021 г.<sup>6</sup> Европейската комисия се ангажира да предостави насоки, с които да окаже съдействие на предприятията от ЕС да предприемат подходящи мерки за справяне с риска от принудителен труд в своите дейности и вериги на доставки в съответствие с

### **Разпознаване на принудителния труд**

**Принудителен труд** — Международно признатото определение за принудителен труд се съдържа в Конвенция № 29 на МОТ относно принудителния или задължителния труд и гласи: „всяка работа или служба, изисквана от лице под заплахата на каквото и да е наказание и за която това лице не се е съгласило доброволно да я извършва“.

Примери за принудителен труд (самостоятелно или в комбинация с други видове форми на труд):

- организирани от държавата програми, с които се налага принудителен труд на административно задържани лица, лица, задържани под стража в досъдебното производство, политически затворници, лица, задържани за синдикална дейност или за участие в мирни събрания;
- зависимост поради дългове, свързани с такси за набиране на персонал, и/или в контекста на трафика на хора;
- „принудително отглеждане на култури“, т.е. задължително култивиране, при което земеделските производители са обвързани със земята си и са принудени да продават продукцията си на определен концесионер;
- използване на „трудова дисциплинарни мерки“ с цел производство, т.е. задължаването на лица да работят като наказание за нарушаване на правилата на дружеството или за неизпълнение на производствената норма;
- набиране на деца във въоръжените сили или в паравоенни организации;
- ограничаване на възможността на работниците да сменят работодателя си или да напуснат приемащата страна без разрешението на работодателя;
- ограничаване на движението на работниците в съчетание с други принудителни мерки (например заплахата или употреба на сила);
- използване на нередовно, забавено или отложено плащане на заплати, както и неплащане на възнаграждения като средство да бъдат задължени служителите да останат на работа;
- принуждаване на работниците, под заплахата от наказание, да работят повече извънредни часове, отколкото е разрешено съгласно националното законодателство или (когато е приложимо) съгласно колективните трудови договори.

<sup>6</sup> Съобщение на Комисията, Преглед на търговската политика — отворена, устойчива и решителна търговска политика, COM(2021) 66 final; [https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=COM\(2021\)66&lang=bg](https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=COM(2021)66&lang=bg)

международните насоки и принципи за надлежна проверка. Настоящият документ е изготвен в отговор на този ангажимент.

Предназначението на настоящия документ е да се предоставят на европейските дружества практически насоки за прилагането на ефективни практики за надлежна проверка в областта на правата на човека с цел справяне с риска от принудителен труд в техните вериги на доставки.<sup>7</sup> По-специално в ръководството се разясняват практическите аспекти на надлежната проверка и се представя обзор на международните стандарти за отговорно бизнес поведение и надлежна проверка, които са от значение за борбата с принудителния труд.

В ръководството се разглежда единствено рискът от принудителен труд и не се включва надлежната проверка по отношение на други рискове по веригата на доставки.

ЕС вече въведе задължителни стандарти в някои сектори и активно насърчава ефективното прилагане на международните стандарти за отговорно бизнес поведение. Приложимите международни инструменти включват:

- *Ръководни принципи на ООН за бизнеса и правата на човека* ([електронна препратка](#))
- *Насоки на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР) за многонационалните предприятия* ([електронна препратка](#))
- *Насоки на ОИСР по надлежната проверка за отговорно бизнес поведение* ([електронна препратка](#))
- *Международна организация на труда (МОТ), Тристранна декларация относно принципите за многонационалните предприятия и социалната политика* ([електронна препратка](#))
- *Основни конвенции на МОТ* ([електронна препратка](#))

Както беше обявено в работната програма на Европейската комисия за 2021 г., в момента Комисията подготвя законодателно предложение за *устойчиво корпоративно управление*<sup>8</sup> с цел насърчаване на устойчиво и отговорно корпоративно поведение в дългосрочен план. С това бъдещо предложение ще бъде въведена задължителна надлежна проверка по отношение на правата на човека и околната среда, включително на свързаните с принудителния труд рискове.

За целите на настоящото ръководство в съответствие с формулировките в Ръководните принципи на ООН за бизнеса и правата на човека и Насоките на ОИСР за многонационалните предприятия надлежната проверка е процесът, който следва да бъде проведен от предприятията с цел установяване, предотвратяване и смекчаване на действителните и потенциалните рискове от принудителен труд в техните дейности,

<sup>7</sup> Настоящият документ представлява практическо ръководство за ефективното използване на съществуващите международни насоки и принципи за надлежна проверка, които са с доброволен характер. С него не се създават правни задължения за дружествата. Следователно той няма правно обвързващ характер.

<sup>8</sup> [https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12548-%D0%A3%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%B8%D1%87%D0%B8%D0%B2%D0%BE-%D0%BA%D0%BE%D1%80%D0%BF%D0%BE%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE-%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5\\_bg](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12548-%D0%A3%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%B8%D1%87%D0%B8%D0%B2%D0%BE-%D0%BA%D0%BE%D1%80%D0%BF%D0%BE%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE-%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5_bg)

вериги на доставки и търговски взаимоотношения, както и с цел отчитане на начините за справяне с тях.

За да е ефективна надлежната проверка, тя следва да бъде подкрепена от усилия за включване на отговорно бизнес поведение в политиките и системите за управление и нейната цел следва да бъде да се даде възможност на предприятията да предотвратят и смекчат неблагоприятните въздействия, които предизвикват или за които допринасят.

Предприятията се насърчават да извършват оценка на потенциалната експозиция на своите вериги на доставки на дейности, с които се причиняват злоупотреби или нарушения по отношение на правата на човека или се допринасят за тях, както и да прилагат подходящи политики за надлежна проверка, за да се гарантира спазването на международните стандарти за надлежна проверка и международните трудови стандарти във връзка с принудителния труд.

Допълнителна информация и подкрепа относно начините за справяне с принудителния труд могат да бъдат предоставени от:

- *ILO Helpdesk for Business and International Labour Standards (Информационно бюро на МОТ за бизнес и международни трудови стандарти)* ([електронна препратка](#));
- *ILO Handbook for Employers & Business on Combating Forced Labour (Наръчник на МОТ за работодатели и предприятия относно борбата с принудителния труд)* ([електронна препратка](#));
- *OECD National Contact Points for Responsible business conduct (Национални органи за контакт с ОИСР във връзка с отговорното бизнес поведение)* ([електронна препратка](#)).

## **НАДЛЕЖНА ПРОВЕРКА — ПРАКТИЧЕСКИ АСПЕКТИ**

Ефективната надлежна проверка дава възможност на дружествата да установят и да се справят с потенциалните и действителните неблагоприятни въздействия върху правата на човека и околната среда, свързани с техните дейности, продукти или услуги, включително в техните вериги на доставки и търговски взаимоотношения. Това е непрекъснат, проактивен и реактивен процес, насочен към постигане на постоянни подобрения. Управлението на рисковете, свързани с условията на труд и с правата на човека, може да се изисква съгласно държавното законодателство, както и от инвеститори или бизнес партньори. Освен това извършването на надлежна проверка може да спомогне да се защити търговската репутация на дружеството и да се намалят съдебните разноски.

Надлежната проверка следва да бъде съизмерима с рисковете и да съответства на обстоятелствата и контекста на отделното дружество, включително да отчита специфичните особености на сегментите нагоре по веригата на доставки и размера на дружеството. Освен това надлежната проверка следва да се прилага не само по отношение на възможните отрицателни въздействия, които дружеството може да предизвика или за които би могло да допринесе с дейностите, продуктите или услугите

си, но и по отношение на въздействията, свързани с неговите търговски взаимоотношения, включително с неговите дъщерни предприятия, доставчици и изпълнители. Тъй като надлежната проверка следва да бъде адаптирана към естеството на рисковете, може да е важно да се отчете по какъв начин тези рискове засягат различни групи, като например жени, религиозни или етнически малцинства.

Освен това надлежната проверка помага на дружествата не само да се ангажират активно и да се справят с рисковете по веригата си на доставки, включително във високорискови ситуации, но и да вземат решения кога и как отговорно да прекратят връзките си с доставчици или други търговски взаимоотношения.

Ако се вземе като отправна точка рамката за надлежна проверка на ОИСП, процесът на ефективна надлежна проверка се състои от шест стъпки<sup>9</sup>:

1. включване на отговорно бизнес поведение в политиките и системите за управление на дружеството;
2. установяване и оценяване на действителните или потенциалните неблагоприятни въздействия, свързани с дейностите, веригите на доставки и търговските взаимоотношения на дружеството;
3. прекратяване, предотвратяване и смекчаване на неблагоприятните въздействия;
4. проследяване на изпълнението и на резултатите;
5. предоставяне на информация относно начините за справяне с въздействията;
6. предприемане на мерки или оказване на съдействие за преодоляването на неблагоприятните въздействия, когато е целесъобразно.

## **КОНКРЕТНИ СЪОБРАЖЕНИЯ ПО ОТНОШЕНИЕ НА ПРИНУДИТЕЛНИЯ ТРУД**

При прилагането на процедури за надлежна проверка следните конкретни съображения са от особено значение:

**Политиките и системите за управление** следва да бъдат съобразени с риска от принудителен труд. Това включва:

- определяне на „политика на нулева толерантност“ по отношение на принудителния труд, наред с други политики, насочени към начините, по които може да възникне принудителен труд по веригата на доставки на дружеството, например във връзка с практиките за набиране и задържане на персонал, възлагането на договори на подизпълнители, използването на агенции за набиране на персонал, както и подпомагания от държавата принудителен труд;
- в политиките и системите за управление следва да бъде ясно посочено, че доставчиците и персоналят не подлежат на репресии, ако съобщат за риск от принудителен труд или за случаи на принудителен труд. Дружеството не трябва да възпрепятства доставчиците или персонала да съобщават за риск от принудителен труд или за случаи на принудителен труд, а напротив, трябва да разполага с ясна

<sup>9</sup> Вж. Насоки на ОИСП по надлежната проверка за отговорно бизнес поведение, стр. 21—35, 2018 г. За преглед на действията по всяка стъпка вж. приложението.

процедура за начина за справяне с всички докладвани рискове и при необходимост за предаването им към по-високо равнище на управление;

- повишаване на осведомеността на ключовия персонал на дружеството (например купувачи или други служители по снабдяването) и доставчиците относно това какво представлява принудителният труд (напр. най-често срещаните му форми, различните видове уязвими работници и вериги на доставки, както и очакванията към доставчиците, особено тези, работещи в по-високорискови контексти). От особено значение е вътрешната осведоменост в дружеството относно начините, по които неговите собствени дейности, като например практиките на закупуване, може да увеличат риска от неразрешено възлагане на договори на подизпълнители и други рискови фактори за принудителен труд.

**Рисковите фактори за принудителен труд**, обикновено наричани „червени знамена“ (т.е. индикатори на риск)<sup>10</sup>, които трябва да се отчитат при проверката на веригите на доставки и веригите за създаване на стойност като част от надлежната проверка, са следните:

*а) Рискови фактори, свързани с държавата*

- държави, които не са ратифицирали основните конвенции на МОТ<sup>11</sup> или които са показали слаби резултати от прилагането<sup>12</sup>;
- държави с организирани от държавата програми, включително, но не само:
  - масова мобилизация за мащабни национални програми за развитие (особено при планови икономики);
  - трудови и/или професионални програми, насочени към лица, принадлежащи към малцинства (напр. етнически или религиозни малцинства);
- правни режими, при които са забранени мирните стачни действия;
- държави с политики и програми за затворнически труд<sup>13</sup>;
- невъзможност да бъдат провеждани задълбочени оценки на риска, например поради заплахи или засилено присъствие на представители на правителството/работодателя и др.

*б) Рискови фактори, свързани с миграцията и с неформалната заетост*

- заетост на работници мигранти, по-специално на незаконни работници мигранти;
- работници, наети чрез трети страни, включително правителствени служби за набиране на персонал;

<sup>10</sup> В случай че бъдат установени „червени знамена“ за принудителен труд във веригите на доставки, това следва да доведе до задълбочена надлежна проверка, с която да се оцени рискът от принудителен труд, т.е. да се проучат обстойно дейностите, веригите на доставки и бизнес партньорите, за които са отчетени „червени знамена“, и да се очертаят фактическите им обстоятелства. Това може да включва допълнително ангажиране на заинтересованите страни, както и оценки на място, специално насочени към събиране на информация във връзка с рисковия фактор. Вж. по-долу раздел: „Съображения при извършването на задълбочени оценки на риска при конкретни високорискови доставчици в сегменти от веригата на доставки“.

<sup>11</sup> <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11001:0::NO::>

<sup>12</sup> <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11000::NO::>

<sup>13</sup> Трудът, извършван от затворници, обикновено не се счита за принудителен труд съгласно международното право. Въпреки това „недоброволният труд, извършван от затворници, които не са били осъдени от съд и чийто труд не се контролира от държавен орган, се счита за принудителен труд. Недоброволният труд, извършван от затворници в полза на частно предприятие, също се счита за принудителен труд.“ Вж. ОИСР (2017 г.), Насоки на ОИСР по надлежната проверка за отговорни вериги на доставки в текстилния и обувния сектор, стр. 129, във връзка с МОТ (2015 г.), Борба с принудителния труд: Наръчник за работодатели и предприятия.

- работници, настанени на работното място или извън него, в обект за настаняване, свързан с работодателя;
- наличие на неформално заети работници;
- липса на писмени трудови договори;
- присъствие на деца и юноши на работното място, по-специално при наличието на опасни условия;
- работниците не говорят местния език.

*в) Рискови фактори, свързани с наличието на дълг*

- наличие на договореност за кредитиране и дългови схеми за работниците;
- ограничения по отношение на възможността на работниците да разполагат свободно със своите заплати (напр. непропорционално голяма част от заплатите им се приспада за настаняване);
- работниците нямат свободен достъп до документите си за самоличност и пребиваване;
- принуждаване на работниците, под заплахата от наказание, да работят повече извънредни часове, отколкото е разрешено съгласно националното законодателство или (когато е приложимо) съгласно колективните трудови договори<sup>14</sup>;
- прояви на физическо или психологическо малтретиране, насилие или тормоз.

Съображения при извършването на **задълбочени оценки на риска** при конкретни високорискови доставчици в сегменти от веригата на доставки:

- засилване на проверките там, където съществува по-висок риск, например чрез извършване на задълбочени оценки на използваните от доставчиците агенции за набиране на персонал или „стратегически звена“, като брокери, осъществяващи дейност на стоковата борса, които извличат суровини или работят нагоре по веригата във високорискови области;
- осигуряване на засилено участие на заинтересованите страни в зони с повишен риск, например синдикални организации, гражданското общество или други експерти;
- подобряване на обучението за персонала и доставчиците във високорискови зони и укрепване на процесите на предварителна оценка на доставчиците;
- осигуряване на независим достъп без предупреждение до работното място и до работниците с цел събиране на информация и извършване на оценки на работното място;
- интервюиране на работниците в защитена среда, без присъствието на техните ръководители и ако е необходимо, с помощта на преводач (напр. в случаите на работници мигранти или работници, принадлежащи към национални малцинства).

Съображения при предприемането **на действия за справяне с рисковете от принудителен труд**:

---

<sup>14</sup>„Не всеки извънреден труд се счита за принудителен труд; налице е обаче принудителен труд, ако извънредният труд е задължителен и надвишава разрешените по закон седмични или месечни ограничения, независимо от причините за такъв извънреден труд“. Вж. ОИСП (2017 г.), стр. 129 и МОТ (2015 г.).

- подкрепа, включително при необходимост и финансова подкрепа, за доставчиците и бизнес партньорите при изпълнението на договорените планове за корективни действия:
  - подпомага се социалният диалог в рамките на дружеството, като на представителите на работниците се предоставят необходимите средства с цел оказване на съдействие при разработването на ефективни колективни трудови договори;
  - включват се правдоподобни заплахи и условия за прекратяване на връзките, в случай че няма напредък, в съответствие с договорените в плановете за корективни действия срокове и показатели;
  - мерките за справяне с риска могат да варират в зависимост от това дали дружеството желае а) да прекрати връзките си с доставчиците или бизнес партньорите и да избегне установените рискове от принудителен труд; или б) да продължи връзките си с тях с цел да предотврати или смекчи неблагоприятните въздействия от практиките на принудителен труд, като оказва влияние върху държавната политика и върху практиките на наемане на работници във фабриките.

Съображения при справянето с рисковете от **подпомаган от държавата принудителен труд:**

- Важно е да се анализира дали доставчиците или бизнес партньорите могат независимо да избират доставчиците или материалите от източник по свой избор или по друг начин могат свободно да преценяват дали да участват в подпомогани от държавата трудови програми.
- Също така е важно да се обмислят възможни стъпки за осъществяване на комуникация с правителството, отговорно за политики на подпомаган от държавата принудителен труд, чрез директни съобщения или чрез писма от отраслови асоциации.
- Такива съобщения може да включват:
  - изразяване на сериозна загриженост относно получената информация за принудителен труд;
  - искане за предоставяне на информация и за прозрачност, включително по отношение на: информация относно производството, търговията, вида на трудовите правоотношения, договорите и свободата на движение на равнище конкретен обект;
  - искане за независим достъп на одитори и оценители;
  - искане към правителството за влизане в диалог с международните наблюдатели и съответните многостранни организации, като например ООН или Международната организация на труда;
  - срокове и последици, в случай че не бъдат предприети действия.

Съображения по отношение на **отговорното прекратяване на връзките:**

- Принудителният труд има сериозно неблагоприятно въздействие. Прекратяването на търговските взаимоотношения е подходящо само в краен случай, след неуспешни опити за предотвратяване или смекчаване на сериозните въздействия и когато



неблагоприятните въздействия са непреодолими, когато не може основателно да се очаква промяна или когато предприятието, предизвикващо въздействието, не предприема незабавни действия за предотвратяването или смекчаването на установените въздействия.

- В много случаи е необходима реална възможност за прекратяване на връзките, за да може ефектът на лоста на предприятието да бъде ефективен. В такива случаи предприятията следва също така да отчетат и да се справят с потенциалните неблагоприятни последици от решението за прекратяване на връзките. Ако предприятието прецени, че прекратяването на връзките е най-подходящото действие, то може да предприеме редица мерки, за да гарантира отговорен процес на прекратяване на връзките, например:
  - да спазва националното законодателство, международните трудови стандарти и условията на колективните трудови договори;
  - формулиране на поетапни мерки за предварително прекратяване на търговските взаимоотношения;
  - да предостави подробна информация в подкрепа на решението си за прекратяване на връзките на ръководството и на синдикалната организация, ако има такава;
  - когато е възможно, да уведоми бизнес партньора за прекратяването на връзките с достатъчно предизвестие.
- Не винаги е възможно предприятието да прекрати дадено търговско взаимоотношение в кратък срок, например когато срокът на търговското взаимоотношение зависи от договор или от практически съображения (напр. инвестиция в общ портфейл) или когато доставчикът е ключов бизнес партньор (напр. доставчик на суровина от изключителна важност за основния продукт, предлагана само от малка група доставчици, работещи във високорисков контекст). В такива случаи се препоръчва предприятието:
  - да съобщи за ситуацията на най-високото равнище в предприятието;
  - да продължи да наблюдава търговското взаимоотношение и да преразгледа решението за продължаване на търговското взаимоотношение при настъпване на промяна в обстоятелствата;
  - да обясни причините за решението да не се прекрати търговското взаимоотношение — по какъв начин това решение съответства на политиките и приоритетите, какви действия се предприемат с цел прилагане на капиталови лостове за смекчаване на въздействията, както и по какъв начин ще продължи да наблюдава търговското взаимоотношение в бъдеще.

#### **Съображения по отношение на преодоляването:**

- Когато предприятието установи, че е предизвикало или е допринесло за действителни неблагоприятни въздействия, то следва да се справи с тези въздействия, като предприема мерки или съдейства за тяхното преодоляване.
- Стреми се (при възможност) да възстанови състоянието на засегнатото лице или засегнатите лица от преди неблагоприятното въздействие и създава условия за неговото преодоляване, пропорционално на значимостта и мащаба му.
- Консултира се и влиза в диалог със засегнатите носители на права и техните представители при определянето на подходящите корективни мерки.

- Принудителният труд е престъпление.<sup>15</sup> Дружествата следва да въведат система за докладване на престъпленията пред местните власти. Когато са предизвикали или допринесли за форми на принудителен труд, дружествата следва да окажат съдействие на местните власти, за да подпомогнат прилагането на подходящи видове корективни мерки.

## МЕЖДУСЕКТОРНИ СЪОБРАЖЕНИЯ ПО ОТНОШЕНИЕ НА ПРОВЕЖДАНЕТО НА НАДЛЕЖНА ПРОВЕРКА НА ОТГОВОРНОТО БИЗНЕС ПОВЕДЕНИЕ

Съображения при извършване на **надлежна проверка, съобразена с равенството между половете:**

- Рискът от вредни последствия по веригата на доставки често е различен при мъжете и при жените. Например съществува по-голяма вероятност жените да получават по-ниско възнаграждение в сравнение с мъжете и жените по-често участват в несигурна, неформална или нередовна заетост (а това са рискови фактори за принудителен труд).
- Жените могат да бъдат непропорционално засегнати от сексуално и основано на пола насилие и тормоз на работното място с цел привличането им или задържането им в принудителен труд.
- При провеждането на проверки на рисковете от вредни последствия предприятията следва да вземат предвид ситуациите, в които е възможно жените да бъдат непропорционално засегнати, като например:
  - в ситуации, в които жените са изправени пред сериозна дискриминация;
  - в ситуации на конфликти и следконфликтни ситуации;
  - в сектори и глобални вериги на доставки, в които са заети голям брой жени, като например производството на облекло и електроника, туризма, здравеопазването и социалните грижи, домашния труд, селското стопанство и сектора на свежите рязани цветове.
- Освен това е възможно да се наложи дружествата да коригират действията, които предприемат с цел установяване, предотвратяване, смекчаване и справяне с тези въздействия, като например:
  - събиране и оценяване на дезагрегирани по пол данни;
  - установяване на припокриващи се/натрупани аспекти на уязвимост (напр. работнички, които са от коренно население и които са неграмотни);
  - разработване на чувствителни към аспектите на пола системи за предупреждаване и защита на подаващите сигнали, както и оценяване на чувствителността към аспектите на пола на механизмите за подаване на оплаквания, като се отчитат пречките, които могат да възпрепятстват жените в достъпа до тях;
  - предоставяне на подкрепа за равното и значимото участие на жените в консултации и преговори.

Съображения, свързани с дискриминацията на **етнически или религиозни малцинства:**

<sup>15</sup> По смисъла на определението в член 2, параграф 1 от Конвенция № 29 на МОТ с изключение на ситуациите, обхванати от член 2, параграф 2 от Конвенцията.

- Случаите, в които принудителният труд е насочен срещу определена етническа или религиозна група или в които непропорционално засяга определена етническа или религиозна група на практика, могат да бъдат част от по-широка политика на дискриминация<sup>16</sup>, породена от държавна политика или от политика на отделно дружество.
- В такива случаи дружествата от ЕС също следва да предприемат действия, за да гарантират, че техните предприятия или вериги на доставки не допринасят пряко или косвено за такива политики или практики, и за да работят за прекратяването, предотвратяването или смекчаването на неблагоприятните въздействия, с които са пряко свързани (например чрез използване на капиталови лостове или чрез прекратяване на връзките), дори и да не са допринесли за тези въздействия.

Съображения при справяне с риска от принудителен труд, свързан **със суровините с неизвестен или високорисков произход**:

- Важно е да се разработи и приеме заедно с доставчиците или с другите бизнес партньори правно обвързващ план с определен график и измерими резултати с цел получаване и проверка на достоверна информация относно произхода.
- Ако след изпълнението на плана, суровината все още е с неизвестен произход или е декларирана като произхождаща от високорискова държава, следва да се прецени дали е възможно да се осигури независим достъп до работното място и до работниците с цел събиране на информация и извършване на оценки на работното място. Ако това не е възможно, доставчиците следва да бъдат инструктирани да осигурят суровини от брокери, осъществяващи дейност на стоковата борса, извън високорисковата зона.

## СПИСЪК НА ПРИЛОЖИМИТЕ ЕВРОПЕЙСКИ И МЕЖДУНАРОДНИ ИНСТРУМЕНТИ

Списък на европейските и международните инструменти или инициативи за отговорно бизнес поведение и надлежна проверка, приложими за дружествата от ЕС, които са от значение за принудителния труд.<sup>17</sup>

### Европейски съюз

**Отговорни доставки на минерали:** С [Регламента на ЕС за отговорното снабдяване с полезни изкопаеми](#)<sup>18</sup> се определят задълженията за надлежна проверка на веригата на доставки на вносителите от Съюза на калай, тантал и волфрам, на рудите на тези метали и на злато с произход от засегнати от конфликти и високорискови зони с цел прекъсване

<sup>16</sup> Т.е. дискриминацията възниква, когато дадена защитена група (в този случай етническо или религиозно малцинство) е непропорционално засегната от определена неблагоприятна практика (в този случай от принудителния труд) — изрично (в резултат от политика) и/или на практика.

<sup>17</sup> Настоящият документ не включва национални инструменти и законодателни актове, които също биха могли да бъдат от значение за надлежната проверка по отношение на принудителния труд.

<sup>18</sup> Регламент (ЕС) 2017/821 на Европейския парламент и на Съвета от 17 май 2017 г. за определяне на задължения за надлежна проверка на веригата на доставки за вносителите от Съюза на калай, тантал и волфрам, на рудите на тези метали и на злато с произход от засегнати от конфликти и високорискови зони (ОВ L 130, 19.5.2017 г., стр. 1—20). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A32017R0821>

на взаимовръзката между търговията с полезни изкопаеми, въоръжените конфликти и нарушаването на правата на човека.

**Оповестяване на нефинансова информация/Корпоративна отчетност във връзка с устойчивостта:** Съгласно [Директивата на ЕС относно оповестяването на нефинансова информация](#)<sup>19</sup> се изисква големите регистрирани на борсата дружества, банки и застрахователни дружества с повече от 500 служители да оповестяват информация на годишна база относно екологичните и социалните въпроси и въпросите, свързани със служителите, зачитането на правата на човека, борбата с корупцията и подкупите, включително информация относно процесите на надлежна проверка, прилагани с цел управление на рисковете, свързани с дейностите на дружествата. Въз основа на директивата Европейската комисия изготви незадължителни [Насоки относно оповестяването на нефинансова информация](#)<sup>20</sup>, с които се цели да се помогне на дружествата да оповестяват нефинансова информация по подходящ, полезен, последователен и по-съпоставим начин. Понастоящем директивата е в процес на преразглеждане. През април 2021 г. Комисията прие предложение за [Директива относно отчитането на предприятията във връзка с устойчивостта](#), с която ще бъдат изменени съществуващите изисквания за отчитане съгласно Директивата относно оповестяването на нефинансова информация. С предложението се предвижда създаването на стандарти за отчитане във връзка с устойчивостта, включително задължението на дружествата да оповестяват по какъв начин спазват основните конвенции на МОТ.

### **Организация за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР)**

[Насоките на ОИСР за многонационалните предприятия](#)<sup>21</sup> представляват препоръки към дружествата от страна на правителствата относно отговорното бизнес поведение в области, като например правата на човека, труда, околната среда, корупцията и защитата на потребителите. От правителствата, които спазват насоките, се изисква да създадат национални органи за контакт, които консултират предприятията относно подходящите мерки, и да предоставят платформа за медиация и помирение за разрешаване на практическите въпроси, които могат да възникнат при изпълнението на насоките.

С [Насоките на ОИСР по надлежната проверка за отговорно бизнес поведение](#) се цели да се окаже съдействие на дружествата в изпълнението на препоръките за надлежна проверка, посочени в Насоките на ОИСР за многонационалните предприятия.

ОИСР предостави също така следните специфични за различните отрасли насоки за надлежна проверка:

- отговорно снабдяване с ползени изкопаеми ([електронна препратка](#))

<sup>19</sup> Директива 2014/95/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 22 октомври 2014 г. за изменение на Директива 2013/34/ЕС по отношение на оповестяването на нефинансова информация и на информация за многообразието от страна на някои големи предприятия и групи (ОВ L 330, 15.11.2014 г., стр. 1—9). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A32014L0095>

<sup>20</sup> [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX:52017XC0705\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX:52017XC0705(01))

<sup>21</sup> <http://mneguidelines.oecd.org/guidelines/>

- текстилен и обувен сектор ([електронна препратка](#))
- земеделие ([електронна препратка](#))
- добивна промишленост ([електронна препратка](#))
- финансов сектор ([електронна препратка](#))
- детски труд във веригите на доставки на полезни изкопаеми ([електронна препратка](#)).

### **Организация на обединените нации**

Ръководните принципи на ООН за бизнеса и правата на човека ([електронна препратка](#)), единодушно одобрени от държавите — членки на ООН, през юни 2011 г., представляват първият глобален стандарт за предотвратяване и справяне с риска от свързани със стопанските дейности неблагоприятни въздействия върху правата на човека и предоставят първата международно договорена рамка за бизнеса и правата на човека. Съгласно Ръководните принципи на ООН за бизнеса и правата на човека отговорността на предприятията за зачитането на правата на човека се отнася до международно признатите права на човека, разбирани, като минимум, като правата, включени в Международната харта за правата на човека, и принципите относно основните права, изложени в Декларацията на МОТ за основните принципи и права в областта на труда ([електронна препратка](#)). Службата на Върховния комисар по правата на човека на ООН (СВКПЧ) предостави Ръководство за тълкуване на корпоративната отговорност за зачитане на правата на човека ([електронна препратка](#)).

Основните инструменти на ООН по отношение на правата на човека могат да бъдат намерени тук ([електронна препратка](#)). При оценяването на специфичните за държавата рискове дружествата могат също така да прегледат например докладите на органите за наблюдение към ООН ([електронна препратка](#)), препоръките от универсалния периодичен преглед на Съвета на ООН по правата на човека ([електронна препратка](#)) или работата на съответните специални докладчици на ООН (напр. специалния докладчик относно съвременните форми на робството ([електронна препратка](#))).

### **Международна организация на труда**

В Тристранната декларация на МОТ относно принципите на многонационалните предприятия и социалната политика ([електронна препратка](#)) се предоставят насоки за политиката на предприятията, правителствата и организациите на работодателите и на работниците с цел създаване на благоприятна среда за отговорно бизнес поведение в области, като например заетостта, обучението, условията на труд и живот и колективните трудови правоотношения, в съответствие с международните трудови стандарти.

Съгласно Декларацията на МОТ за основните принципи и права в областта на труда ([електронна препратка](#)) от държавите се изисква да спазват и насърчават принципите и правата на свобода на сдружаване и на колективно договаряне, както и да работят за премахването на принудителния или задължителния труд, премахването на детския труд и премахването на дискриминацията по отношение на заетостта и по професионален признак.

По-долу е представен списък с приложимите инструменти на МОТ.

Конвенции, пряко отнасящи се до принудителния труд:

- C029 — Конвенция относно принудителния или задължителния труд, 1930 г. (№ 29) ([електронна препратка](#))
- P029 — Протокол от 2014 г. към Конвенцията относно принудителния или задължителния труд ([електронна препратка](#))
- C105 — Конвенция относно премахването на принудителния труд, 1957 г. (№ 105) ([електронна препратка](#))
- C182 — Конвенция относно забраната и незабавни действия за ликвидирането на най-тежките форми на детския труд, 1999 г. (№ 182) ([електронна препратка](#)).

Основни конвенции, отнасящи се до рисковите фактори за принудителен труд:

- C138 — Конвенция относно минималната възраст за приемане на работа, 1973 г. (№ 138) ([електронна препратка](#))
- C87 — Конвенция за синдикалната свобода и закрила на правото на синдикално организиране, 1948 г. (№ 87) ([електронна препратка](#))
- C98 — Конвенция за правото на организиране и на колективно договаряне, 1949 г. (№ 98) ([електронна препратка](#))
- C100 — Конвенция за равенството в заплащането, 1951 г. (№ 100) ([електронна препратка](#))
- C111 — Конвенция относно дискриминацията в областта на труда и професиите, 1958 г. (№ 111) ([електронна препратка](#))
- C187 — Конвенция относно рамката за насърчаване на здравословните и безопасни условия на труд, 2006 г. (№ 187) ([електронна препратка](#))
- C155 — Конвенция относно здравословните и безопасни условия на труд, 1981 г. (№ 155) ([електронна препратка](#))
- C190 — Конвенция за премахване на насилието и тормоза в сферата на труда, 2019 г. (№ 190) ([електронна препратка](#)).

Приложими препоръки:

- R203 — Препоръка относно принудителния труд, 2014 г. (№ 203) ([електронна препратка](#))
- R190 — Препоръка относно най-тежките форми на детския труд, 1999 г. (№ 190) ([електронна препратка](#))
- R146 — Препоръка относно минималната възраст за приемане на работа, 1973 г. (№ 146) ([електронна препратка](#))
- R164 — Препоръка относно здравословните и безопасни условия на труд, 1981 г. (№ 164) ([електронна препратка](#))
- R171 — Препоръка за службите по трудова медицина, 1985 г. (№ 171) ([електронна препратка](#))
- R197 — Препоръка относно рамката за насърчаване на здравословни и безопасни условия на труд, 2006 г. (№ 197) ([електронна препратка](#))

- R205 — Препоръка относно трудовата заетост и достойните условия на труд за мир и устойчивост, 2017 г. (№ 205) ([електронна препратка](#))
- R206 — Препоръка относно насилието и тормоза, 2019 г. (№ 206) ([електронна препратка](#))

За обща и специфична за държавите информация по отношение на надлежната проверка дружествата могат да прегледат:

- Общи принципи и оперативни насоки на МОТ за справедливото набиране на персонал (2019 г.) ([електронна препратка](#));
- Коментари на надзорните органи на МОТ относно прилагането на C29, C105, C182 ([електронна препратка](#))
- Общо проучване на МОТ относно основните конвенции за правата при работа (2007 г. ([електронна препратка](#)) и 2012 г. ([електронна препратка](#)))
- Оценки на МОТ за съвременното робство в глобален мащаб: Принудителен труд и принудително сключване на брак (2017 г.) ([електронна препратка](#))
- Публикации относно принудителния труд на „социалните партньори“ на МОТ — Международната конфедерация на профсъюзите (МКП) ([електронна препратка](#)) и Международната организация на работодателите (IOE) ([електронна препратка](#)).

За специфична за секторите и за принудителния труд информация, събрана от МОТ, вж.:

- хоризонтален преглед на принудителния труд ([електронна препратка](#))
- показатели на МОТ за принудителен труд ([електронна препратка](#));
- информация на МОТ за различни сектори ([електронна препратка](#))
- рибарство ([електронна препратка](#)).

## **ДОПЪЛНИТЕЛНА ИНФОРМАЦИЯ**

### **Оценка на привеждането в съответствие**

Схемите и програмите на промишлеността, схемите и програмите, в които участват множество заинтересовани страни, както и схемите и програмите, подкрепени от правителството, могат да служат като допълнителни инструменти в подкрепа на прилагането на надлежна проверка от страна на дружествата.

ОИСР разработи и изпробва пилотно методика за оценяване на степента на съответствие на тези схеми с подробните препоръки относно надлежната проверка, приети от страна на правителството, промишлеността и заинтересованите страни от гражданското общество.

За повече информация вж.: текстилен и обувен сектор ([електронна препратка](#)); полезни изкопаеми ([електронна препратка](#)).

### **Корпоративни мрежи за достоен труд в глобалните вериги на доставки**

Корпоративните мрежи за достоен труд в глобалните вериги на доставки предоставят партньорска информация на предприятията и предлагат възможности за предприемане на съвместни действия и за повишаване на ефикасността на одита. Примерите за такива мрежи включват:

- Глобалната корпоративна мрежа на MOT за борба с принудителния труд ([електронна препратка](#))
- amfori — trade with purpose (amfori — асоциация за търговия с цел) ([електронна препратка](#))
- Responsible Business Alliance (Алианс за отговорен бизнес) ([електронна препратка](#))
- Ethical Trading Initiative (Инициатива за етична търговия) ([електронна препратка](#)).

#### **ПРИЛОЖЕНИЕ — ПРОЦЕДУРА НА ОИСР ЗА НАДЛЕЖНА ПРОВЕРКА: СЪПКИ И ДЕЙСТВИЯ**

СТЪПКА	ДЕЙСТВИЯ
<b>1. Включване на отговорно бизнес поведение в политиките и системите за управление на дружеството</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Разработване, приемане и разпространяване на информация относно въпросите на политиката, свързани с отговорното бизнес поведение (ОБП), които са отражение на ангажимента на дружеството към принципите и стандартите за надлежна проверка, предписани в съответните инструменти.</li> <li>• Включване на политиките за ОБП на дружеството в работата на органите за надзор и в системите за управление на дружеството като част от стандартните бизнес процедури.</li> <li>• Включване на политики и очаквания, свързани с ОБП, във взаимоотношенията с доставчици и други бизнес партньори.</li> </ul>
<b>2. Установяване и оценяване на действителните или потенциалните неблагоприятни въздействия, свързани с дейностите, веригите на доставки и търговските взаимоотношения на дружеството</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Извършване на широкообхватна проверка с цел установяване на дейностите и взаимоотношенията, при които има най-голяма вероятност да съществуват рискове, свързани с ОБП, както и те да бъдат най-съществени.</li> <li>• Извършване на постоянни и все по-задълбочени оценки на най-съществените рискове, свързани с дейностите и взаимоотношенията.</li> <li>• Оценяване на участието на дружеството в действителното или потенциалното неблагоприятно въздействие с цел определяне на подходящи ответни мерки, по-специално преценяване дали дружеството е причинило, допринесло или е пряко свързано с неблагоприятното въздействие.</li> <li>• При необходимост приоритизиране на най-съществените рискове и неблагоприятни въздействия, за да се предприемат съответни действия.</li> </ul>
<b>3. Прекратяване, предотвратяване и смекчаване на неблагоприятните въздействия</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Прекратяване на дейности, които причиняват или допринасят за неблагоприятни въздействия върху въпросите, свързани с ОБП, и изготвяне и изпълняване на план за предотвратяване и смекчаване на потенциалните неблагоприятни въздействия.</li> <li>• Изготвяне и изпълняване на план за предотвратяване или смекчаване на действителните или потенциалните неблагоприятни въздействия, пряко свързани с дейностите, продуктите или услугите на дружеството чрез дадено търговско взаимоотношение.</li> </ul>



<b>4. Проследяване на изпълнението и на резултатите</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Проследяване на изпълнението и ефективността на извършваните от дружеството дейности по надлежната проверка.</li> <li>• Използване на извлечените поуки от процеса на проследяване, за да се подобрят процесите в бъдеще.</li> </ul>
<b>5. Предоставяне на информация относно начините за справяне с въздействията</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Предоставяне на информация от значение за външни лица относно политиките, процесите и дейностите, свързани с надлежната проверка, провеждани с цел установяване и справяне с действителните или потенциалните неблагоприятни въздействия, както и относно констатациите и резултатите от тези дейности.</li> </ul>
<b>6. Предприемане на мерки или оказване на съдействие за преодоляването на неблагоприятните въздействия, когато е целесъобразно</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Когато дружеството установи, че е предизвикало или е допринесло за действителни неблагоприятни въздействия, то се справя с тези въздействия, като предприема мерки или съдейства за тяхното преодоляване.</li> <li>• Когато е целесъобразно, се предприемат мерки за преодоляване на неблагоприятните въздействия или се използват законосъобразни механизми, чрез които засегнатите заинтересовани страни и носители на права могат да подават жалби, които да бъдат разгледани от дружеството.</li> </ul>