



ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА: ВЫСОКИЕ РЕКРУТИНГОВЫЕ СБОРЫ

Каждый год миллионы работников обращаются к посредникам по трудоустройству – вербовщикам, агентам и брокерам – или же посредники связываются с ними сами. Они содействуют перемещению рабочей силы, тем самым удовлетворяя глобальный спрос. Глобализация рынка труда повышает долю временной и сезонной работы по контрактам, требует мобильности трудовых ресурсов и гибкости в их использовании. Соответственно, растет роль рекрутинговой индустрии.

Трудовые посредники действуют в качестве соединительного звена между работниками и работодателями и, в лучшем случае, могут давать полезные рекомендации или оказывать помощь с подбором рабочих мест, оформлением виз и документации, медицинскими осмотрами, инструктажем перед отъездом, обучением и организацией поездки. Эти посредники бывают самыми разными – от лицензированных, работающих легально, до незарегистрированных, чья деятельность не регулируется и которые, все чаще, являются криминальными.

Международная организация труда (МОТ) признаёт важную функцию рекрутинга в глобализованном мире, но предостерегает от использования методов, наносящих вред работникам:

Набор на работу должен отвечать установленным потребностям рынка труда и не должен выступать в качестве средства для вытеснения или сокращения существующей рабочей силы, снижения трудовых стандартов, уменьшения заработной платы, ухудшения условий труда или иного негативного влияния на положение работников.

От работников и правозащитников всего мира поступают сообщения, что недобросовестные вербовщики часто используют мошеннические методы для обмана работников, вводят их в заблуждение, особенно тех, кто не имеет доступа к информации о возможностях трудоустройства и своих правах. Во многих случаях работники, ставшие объектом эксплуатации, не имеют доступа к средствам правовой защиты.

Недобросовестные рекрутеры используют различные методы, которые в конечном счете негативно влияют на условия труда: они вводят в заблуждение работников об условиях и характере работы, занимаются подменой контрактов и, чтобы воспрепятствовать уходу работников, изымают или уничтожают документы, удостоверяющие их личность. Еще одна распространенная практика – взимание с работников сборов для получения доступа к рабочим местам или покрытия расходов на вербовку. В большинстве стран мира именно такая модель рекрутинга способствует коррупции, взяточничеству, эксплуатации и торговле людьми.

ОПЛАЧИВАЕМЫЕ РАБОТНИКАМИ РЕКРУТИНГОВЫЕ СБОРЫ

Во многих случаях низкооплачиваемые работники берут в долг крупные суммы денег для оплаты рекрутинговых сборов, которые могут составлять от нескольких сотен до нескольких десятков тысяч долларов. Обманутые обещаниями высокой зарплаты, работники считают, что смогут легко погасить долги после устройства на работу, и часто берут деньги в долг у родственников, а то и у недобросовестных кредиторов, закладывают свои дома и земельные участки. Эти сборы, на которые также могут начисляться чрезмерные процентные ставки, приводят к тому, что работники определенный период времени, иногда годы, работают исключительно для погашения долга.

Когда с работников взимают рекрутинговые сборы, они уязвимы для различных злоупотреблений, например долговой кабалы. Долговая кабала является одной из разновидностей торговли людьми, когда жертвы вынуждены отказываться практически от всей своей зарплаты до погашения долга. Такие должники не расположены жаловаться работодателю или в правоохранительные органы и уходить с работы. Работники могут терпеть жестокие условия, опасаясь потерять свою работу и оказаться не в состоянии погасить свои долги. Во многих случаях неуплата долга приводит к угрозам в адрес членов их семей или утрате имущества, что оказывает дополнительное давление на работников, вынужденных, несмотря на эксплуатацию, оставаться на работе.

СОБЛЮДЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ НОРМ И ЧАСТНЫЙ СЕКТОР

В настоящее время в “рекрутинговой индустрии” сложились все условия для эксплуатации. Действующее трудовое законодательство часто не предусматривает никакой ответственности для рекрутинговых агентов, нарушающих права работников, а государственные органы не ведут постоянного мониторинга деятельности рекрутеров и не настаивают на их наказании за мошенничество и эксплуатацию работников. В странах, где рекрутинговые сборы запрещены, правительства часто не обеспечивают соблюдение запрета.

Во многих случаях трудно доказать, что рекрутеры или рекрутинговые агентства были осведомлены об условиях эксплуатации, в которых работник в конечном счете оказывается. Тем не менее, даже если они косвенно содействуют реализации схем торговли людьми, их действия могут существенно отразиться на положении работников. Поскольку привлечение рекрутеров к уголовной ответственности является достаточно непростой задачей, всё большее значение приобретает соблюдение запрета обманных методов найма на работу.

Для многих компаний использование вербовщиков является необходимостью, поэтому такие расходы должны приравниваться к любым другим производственным расходам. Использование же методов набора кадров, которые в конечном итоге перекладывают эти затраты на работника, несправедливо и в то же время нерационально. Все работодатели, в том числе имеющие контракты с правительством, должны нести ответственность за деятельность рекрутеров, включать в свои производственные расходы поддержку лицензированных агентов по найму и тесно сотрудничать с ними во избежание недобросовестной рекрутинговой практики. Работодатели должны быть готовы платить более высокие взносы агентствам, которые эффективно осуществляют меры по предотвращению эксплуатации, а правительства должны поддерживать защиту работников, соблюдение трудовых норм и в уголовном порядке преследовать преступников, наживающихся на уязвимости работников.

В последние годы наблюдается растущий консенсус в отношении необходимости запрета практики взимания с работников рекрутинговых сборов.

- В 2016 году в результате организованных МОТ переговоров представителей работников, работодателей и правительств были приняты “Общие принципы и оперативные рекомендации по справедливому найму”. Документ имеет рекомендательный характер. Им определяется, что правительства несут полную ответственность за организацию справедливого найма. Включено и положение о том, что “рекрутинговые сборы или связанные с рекрутингом расходы не должны взиматься с работников и лиц, ищущих работу, или иным образом возлагаться на них”.
- В принятую в 2011 году Даккскую декларацию о миграции включено принципиальное положение о невзимании платы за рекрутинг с работников-мигрантов.
- Правила федеральных закупок Соединенных Штатов, введенные в действие в 2015 году и имеющие в качестве одной из целей прекращение торговли людьми, запрещают федеральным подрядчикам взимать рекрутинговые сборы с работников и рассматривают такие сборы как способ введения в заблуждение и мошенничество.
- Международная организация по миграции разрабатывает Международную систему честного рекрутинга (англ. аббрев. – IRIS), чтобы создать правовую базу для решения проблемы несправедливого найма. Аккредитация будет зависеть от соблюдения вербовщиками ряда принципов, в том числе запрета на взимание платы с лиц, ищущих работу.
- Форум потребительских товаров, глобальная сеть, включающая более чем 400 производителей, поставщиков услуг и предприятий розничной торговли, с оборотом около 3,5 трлн долларов, в 2016 году утвердил правило о том, что расходы по найму возлагаются не на работника, а на работодателя.
- Группа лидеров за ответственный рекрутинг, созданная по эгидой Института прав человека и бизнеса организация крупных компаний, с 2016 года совместно с экспертами работает над решением проблемы рекрутинговых сборов. Инициатива основана на принципе, который гласит: “Ни один работник не должен платить за трудоустройство. Расходы должен оплачивать не работник, а работодатель”. Поставлена цель ликвидировать оплачиваемые работниками сборы уже в ближайшее десятилетие.

Равный доступ к экономическим возможностям имеет решающее значение не только для работников, но и для предотвращения торговли людьми. Трудовые посредники помогают работникам и работодателям найти друг друга и должны получать компенсацию за свою работу. Однако слишком часто работники вынуждены нести расходы, связанные с собственным трудоустройством, и это делает их уязвимыми для эксплуатации. Правительства и частный сектор могут принять меры по устранению этой практики, создавая при этом производственные связи, исключаящие торговлю людьми.