

Сегодня FLEX выпускает [Доклад об оценке рисков принудительного труда и эксплуатации на сезонных работах в Великобритании](#), FLEX и [Файф Мигрант Форум](#), предоставляет доклад, который основан на уникальном, независимом доказательстве опыта работников на сезонных работах по экспериментальной программе (SWP виза 5) в Великобритании.

В Апреле 2019, чтобы привлечь (привести) работников не из Евросоюза для работы на ЮК фермах, была запущена временная экспериментальная иммиграционная программа (SWP виза 5). Эта программа ориентирована на садоводческий сектор ЮК и ищет пути решения проблемы с нехваткой рабочей силы во время пика сбора урожая, особенно после окончания свободного перемещения для граждан с Европейского Союза (ЕС). На втором году работы SWP виза 5, увеличила количество работников с 2500 до 10000. На третьем году и в настоящее время, в связи с окончанием свободного перемещения, квота увеличилась до 30000 и была открыта для работников из ЕС также.

Программа временной иммиграции, такая как SWP виза 5, связана с повышенными рисками злоупотребления и эксплуатации труда. Широко признанные риски, связанные с этой временной экспериментальной иммиграционной программой, включают:

- Долговую обязанность из-за затрат на миграцию и незаконные сборы за трудоустройство
- Обман при приёме на работу
- Барьеры на пути к смене места работы или сектора
- Дискриминация
- Временность и отсутствие возможности для постоянного проживания
- Множественные зависимости
- Отсутствие доступа к государственным средствам помощи
- Препятствия на пути к правосудию
- Отсутствие гарантированного рабочего времени

Кроме того, садоводство является сектором труда с высоким риском из-за следующих факторов: характер своей продукции и цепочки поставок рабочей силы, изолированные рабочие места и большая рабочая сила мигрантов. В ответ на эти опасения в течение последнего года FLEX работал с независимым экспертом по трудовой эксплуатации, [Caroline Robinson](#) и шотландской организацией Fife Migrants Forum для проведения разъяснительной работы и исследования шотландских ферм. Исследование было направлено на понимание принудительного риска и эксплуатации труда, приезжающих в Шотландию работников по программе SWP виза 5, в садоводческом секторе.

Основываясь на 146 ответах сельскохозяйственных рабочих, в том числе 97 рабочих SWP из четырёх основных национальностей, представленных в схеме, **ЭТОТ ОТЧЁТ определяет серьёзный риск того, что принудительный труд может иметь место в SWP виза 5, если не будут приняты меры.** В перечень выявленных рисков вошли:

1. **Риск приёма на работу**, основанный на несоответствии между информацией, полученной работниками о характере работы и реальной ситуацией по прибытии, отсутствием перевода документации и принуждением к подписанию контрактов. Кроме того, 62% рабочих сообщили, что у них возникли долги перед поездкой в Великобританию на работу, что ставит рабочих в более уязвимое положение с риском согласиться на работу, на которую они иначе не могли бы согласиться.
2. **Риск работы и жизни под принуждением**, работники сообщили об угрозах штрафами, небезопасностью жилья в домах на колёсах (караванах) и чрезмерной зависимости от работодателей из-за использования контрактов “нулевого часа” в сочетании со сдельной оплатой. Угрозы потери работы испытывали 66% работников, которые работали по сезонной рабочей визе SWV виза 5, а также 17% сообщили об угрозах депортации со стороны своего работодателя.
3. 62% опрошенных работников сообщили о **Риске невозможности поменять работодателя**, и что им было отказано в переводе на альтернативную работу. В сочетании с высокими долгами, а также с риском остаться без жилья, работы и депортация, привело к тому, что работники лишились свободы расторгнуть свой трудовой договор.

В отчёте излагаются рекомендации и предлагаются стратегии, которые могут быть приняты правительством Великобритании и Шотландии для снижения рисков принудительного труда и эксплуатации на сезонных работах, и защиты нынешних и будущих работников.

Рекомендации правительству Великобритании включают:

- Убедитесь, что трудовые договоры, подлежащие к исполнению в соответствии с законодательством Великобритании доводятся до сведения работников SWV виза 5 в их стране происхождения, переводятся на родные языки работников, и подписываются работодателями и работниками перед поездкой.
- Отмените визовый сбор (в настоящее время £244), чтобы отразить ограниченные сроки и заработную плату, доступные в SWP.
- Проведите независимую ежегодную оценку обращения с низкооплачиваемыми временными работниками в Великобритании, включая подробные данные о работниках, чтобы информировать о распределении правоприменения на рынке труда и направлении ресурсов.
- Убедитесь, что работникам SWV виза 5 был гарантирован и прописан в их трудовых договорах минимальный доход в размере £332.50 в неделю за 35 часов работы.
- Установите чёткую схему перевода работников от работодателя к работодателю, включая чёткие критерии для подачи запроса на перевод и процесс рассмотрения таких запросов. Сообщая об этом работникам при приёме на работу.
- Увеличить ресурсы Gangmasters and Labour Abuse Authority и будущего Единого исполнительного органа (Single Enforcement Body), чтобы обеспечить возможность проведения регулярных проверок рабочих мест участвующих в SWP виза 5 работников.
- Гарантировать работникам SWV виза 5 механизм подачи жалобы, с помощью которого жалобы на рабочем месте могут передаваться и устраняться во время их пребывания в Великобритании.

Рекомендации правительству Шотландии:

- Убедиться, что исполнительные органы на рынке труда устанавливают прочные связи с работниками и представителями работников, и постоянно собирают информацию об обращении с работниками в момент приёма на работу.

- Внести поправки в Закон 1960 года о местах для фургонов и контроле за развитием, чтобы жилые дома для сельскохозяйственных фургонов больше не освобождаются от лицензирования местными властями.
- Привлечь COSLA к разработке минимальных стандартов для сельскохозяйственных домов на колёсах, которые могут использоваться местными властями для мониторинга и инспекции участков.
- Ввести правила, касающиеся расчёта сдельной ставки, включая формулу, используемую для достижения справедливой сдельной ставки, и способы её доведение до работников.
- Создать для работников SWV виза 5 независимую круглосуточную линию помощи, открытую круглосуточно, 7 дней в неделю с переводом на язык работника, по которой можно будет сообщить о возможных злоупотреблениях и эксплуатации труда.
- Предложить финансовую поддержку профсоюзам для организации и консультирования работников SWV виза 5.