



Міжнародна
організація
праці



КОНФЕДЕРАЦІЯ
РОБОТОДАВЦІВ
УКРАЇНИ
CONFEDERATION
OF EMPLOYERS OF UKRAINE



ПРЯМУЄМО
РАЗОМ

Україна без примусової праці

Керівні
принципи для
роботодавців
України

у сфері
запобігання
застосуванню
примусової
праці

Дізнайтеся більше ►



Зміст

Вступ	3
Мета керівних принципів	5
Керівні припципи для роботодавців щодо недопущення використання примусової праці	6
Примус у трудових відносинах	7
Торгівля людьми та примусова праця	10
Недопущення найгірших форм дитячої праці	11
Додатки	
Огляд міжнародного та національного законодавства у сфері запобігання використанню примусової праці	12
Перелік основних міжнародних і національних нормативних актів у сфері запобігання використанню примусової праці та торгівлі людьми	18

Вступ

Ці Керівні принципи у сфері запобігання застосуванню примусової праці (далі – Керівні принципи) розроблено на основі конвенцій, протоколів і рекомендацій Міжнародної організації праці (МОП), інших документів МОП, як-от [Декларації основних принципів та прав у світі праці](#) й [Тристоронньої декларації принципів, що стосуються багатонаціональних корпорацій та соціальної політики](#), [Протоколу ООН про попередження і припинення торгівлі людьми, особливо жінками й дітьми, і покарання за неї](#) та [Керівних принципах ООН щодо бізнесу й прав людини](#). Ці Керівні принципи орієнтовані на суб'єкти господарювання і мають на меті забезпечити чітке і практичне тлумачення міжнародних трудових норм.

- Примусова праця та торгівля людьми все ще є гострим питанням і реальною проблемою для багатьох країн світу, в тому числі й для України.
- Військові дії, нестабільність економіки, велика мобільність населення, трудова міграція, зростання рівня безробіття сприяють поширенню експлуатації людини та створюють загрозу потрапляння в ситуацію примусової праці різних соціальних груп населення.
- З 24 лютого 2022 року біженцями з України в країни Європи стали понад 7,9 млн громадян, зареєструвалися для тимчасового захисту або інших національних схем захисту в Європі – 4,8 млн українців¹. Приблизно 85% українських біженців – жінки з дітьми, які виїхали за кордон без чоловіків. Вони є дуже вразливими і можуть погодитися на роботу без оформлення трудового договору, в них можуть відібрати документи, і тоді є ризик, що вони стануть жертвами примусової праці або дитячої праці.
- За даними представництва Міжнародної організації з міграції в Україні, за період з 1991 року від торгівлі людьми постраждало більше 300 тис. громадян України. У свою чергу примусова праця як форма торгівлі людьми з кожним роком лише набирає обертів і у 2022 році склала вже 92% від загальної кількості громадян України, які постраждали від торгівлі людьми. 80% постраждалих від торгівлі людьми мають вищу або професійну (професійно-технічну) освіту, 50% постраждалих осіб – молодь до 35 років, 3 та 83 – вік наймолодшої й найстаршої постраждалої особи. За оцінювальними даними МОМ, 56% українців упевнені, що вони ніколи не стануть жертвами торгівлі людьми, але при цьому кожний другий українець готовий прийняти принаймні одну ризикову пропозицію (наприклад, нелегально перетнути кордон, працювати в замкнених приміщеннях чи віддати паспорт роботодавцеві), яка може призвести до потрапляння в ситуацію експлуатації, торгівлі людьми або насильства².

1 https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine#_ga=2.127022350.2091659470.1669311360-277829920.1668352781

2 https://ukraine.iom.int/sites/g/files/tmzbd11861/files/documents/Survey%20results_UKR_web.pdf

- За даними Мінекономіки, через війну роботу в Україні втратили 5 млн осіб. За інформацією служби зайнятості, з початку військових дій статус безробітного отримали 404 тисячі громадян. На 1 листопада 2022 року 239 тисяч осіб мали статус безробітних, 194,7 тис. осіб отримували допомогу з безробіття. При цьому суттєво, більш ніж удвічі, зменшилася кількість вакансій на ринку праці, і на одну вакансію претендує в середньому 7 безробітних³.
- Враховуючи таку велику кількість громадян України, які через бойові дії залишилися без роботи, зростання кількості працівників у неформальному секторі економіки та велику заборгованість із виплати заробітної плати (за даними Держстату, на 1 січня 2022 року заборгованість із виплати заробітної плати становила 3207,1 млн грн), ризик застосування примусової праці тільки зростає.



3 <https://www.dcz.gov.ua/analytics/67>

Мета керівних принципів

Зазначений документ формулює набір керівних принципів для роботодавців щодо запобігання застосуванню примусової праці. Усвідомлюючи те, що примусова праця заборонена законодавством України та тягне за собою адміністративну і кримінальну відповідальність, Керівні принципи в першу чергу спрямовані на озброєння роботодавців знаннями⁴, як запобігти використанню примусової праці в повсякденній діяльності своєї компанії.

В Україні роботодавці мають юридичний обов'язок не застосовувати примусову працю як щодо своїх працівників, так і щодо інших людей. Ці Керівні принципи не замінюють національне законодавство, не передбачають додаткових зобов'язань для роботодавців, утім виступають як документ, що має на меті сприяти дотриманню норм законодавства, а також представляє міжнародний досвід дотримання принципів незастосування примусової праці.

Керівні принципи надають розгорнуте тлумачення «примусу» у трудових відносинах, а також охоплюють такі прояви примусової праці, як торгівля людьми та застосування дитячої праці. Праця ув'язнених як різновид використання примусової праці в комерційних цілях цими Керівними принципами не охоплюється.



⁴ Найпоширеніші приклади застосування примусової праці містяться у виданні МОП «Боротьба з примусовою працею: посібник для роботодавців і бізнесу».

Керівні припципи для роботодавців щодо недопущення використання примусової праці



1. Свобода зайнятості
2. Свобода припинення трудових відносин
3. Недопущення погрози насильством, переслідуванням і залякуванням
4. Заборона використання примусу до праці, пов'язаного з виплатою заробітної плати
5. Заборона застосування дисциплінарних заходів до працівника як підґрунтя для продовження трудових відносин
6. Недопущення застосування понаднормової роботи як засобу примусу до праці
7. Гарантування свободи пересування
8. Недопущення використання підвищення кваліфікації та професійної підготовки працівників як засобу примусу до праці

Далі наведено детальніше роз'яснення цих керівних принципів.

Примус у трудових відносинах

У сучасних трудових відносинах форми примусу стають дедалі різноманітнішими, а національне й міжнародне законодавство не можуть належним чином протидіяти цьому негативному явищу.

Примусову працю насамперед характеризують дві основні ознаки:

1. Така праця не є добровільною з боку працівника.
2. Існує загроза покаранням з боку роботодавця за відмову виконувати таку роботу.

Виходячи з наведеного, роботодавці під час організації трудових відносин мають дотримуватися наступних принципів.

Свобода зайнятості

- Усі працівники мають право вступати в трудові відносини з власної волі, без погрози покарання за відмову вступити в трудові відносини.

Свобода припинення трудових відносин

- Працівники можуть вільно припинити трудові відносини у спосіб, передбачений законодавством, без санкцій з боку роботодавця. Працівники, зайняті за строковими договорами, не повинні працювати після закінчення терміну дії таких договорів, якщо вони не погоджуються на їхнє продовження. Роботодавці не повинні застосовувати засоби обмеження здатності працівника вільно припинити трудові відносини, наприклад, вимагаючи внесення грошового депозиту, утримуючи в себе документи працівника, застосовуючи погрози насильством або вдаючись до насильства або застосовуючи фінансові санкції.



Недопущення погрози насильством, переслідуванням і залякуванням

- Роботодавці не повинні вимагати від працівника або іншої особи виконання роботи чи надання послуги під загрозою покарання. Це включає застосування фізичного чи сексуального насильства, переслідування і залякування працівника, його сім'ї або близьких друзів із метою примусу або погрозу такими діями.

Заборона використання примусу до праці, пов'язаного з виплатою заробітної плати

- Работодавці не мають права спекулювати в питаннях виплати заробітної плати та використовувати її як засіб примусу до праці. Заробітна плата має виплачуватися регулярно відповідно до вимог національного законодавства та/або колективного договору. Забороняється використовувати способи виплати заробітної плати, які позбавляють працівників реальної можливості припинити трудові відносини. Виплату заробітної плати не можна затримувати або переносити з метою накопичення заборгованості.
- Заробітна плата виплачується безпосередньо працівнику у формах, визначених законодавством, колективним договором або за погодженням із працівником.
- Оплата праці в натуральній формі допускається лише за умови, якщо така форма дозволена національним законодавством або колективним договором, і не повинна бути спрямованою на формування залежності працівника від роботодавця. Частина праці в натуральній формі в оплаті праці не повинна дорівнювати 100 відсоткам від повної суми оплати праці, щоб працівник не був повністю позбавлений грошової винагороди.
- Працівники, заробітна плата яких розраховується на основі результатів роботи або за відрядними розцінками, не повинні заробляти менше за встановлену законом обов'язкову мінімальну заробітну плату.
- Работодавці не повинні використовувати боргові зобов'язання, у тому числі успадковані, як примус працювати на роботодавця з тим, щоб погасити фактично накопичену чи успадковану заборгованість.
- Работодавці не повинні маніпулювати з виплатами заробітної плати та позик працівникам, використовуючи такі виплати як примус працівника перебувати в трудових відносинах. Позики й відрахування із заробітної плати, здійснювані для їхнього погашення, не повинні перевищувати меж, визначених національним законодавством. Работодавці мають належним чином інформувати працівників про умови та положення стосовно надання та повернення позик.
- Работодавці повинні інформувати працівників про умови та розмір відрахувань із заробітної плати. Забороняється здійснювати відрахування, спрямовані на формування боргової залежності або зобов'язання працівника перебувати в трудових відносинах із роботодавцем.
- Працівники мають повне право не користуватися магазинами або службами, що пов'язані з підприємством. Якщо доступ до інших магазинів або служб неможливий, роботодавці мають забезпечити умови постачання товарів чи надання послуг за справедливими та розумними цінами, без наміру поставити працівників у боргову залежність або іншим чином примусити їх до продовження терміну трудових відносин.



Заборона застосування дисциплінарних заходів до працівника як підґрунтя для продовження трудових відносин

- Будь-які дисциплінарні заходи, що застосовуються роботодавцем, не повинні включати санкції, що призводять до зобов'язання працювати, не використовують як дисциплінарне стягнення або як покарання працівників за участь у законному страйку.

Недопущення застосування понаднормової роботи як засобу примусу до праці

- Роботодавці не повинні примушувати працівників працювати в понаднормовий час понад межі, дозволені національним законодавством і колективними договорами, під загрозою покарання, наприклад, погрожуючи звільненням.
- Понаднормова робота не нав'язується шляхом зловживання вразливістю працівника під загрозою покарання. Наприклад, роботодавці не мають встановлювати цільові показники результативності, які призводять до обов'язку працівника працювати понад визначений робочий час через необхідність досягти таких показників, від яких залежить виплата заробітної плати.

Гарантування свободи пересування

- Роботодавці не мають права обмежувати фізичну можливість працівника вільно пересуватися, у тому числі залишати робочу зону чи пов'язані з нею приміщення. Обов'язкове проживання в місцях, які контролює роботодавець, не повинно вважатися умовою зайнятості.

Недопущення використання підвищення кваліфікації та професійної підготовки працівників як засобу примусу до праці

- Підвищення кваліфікації, перекваліфікації та навчання працівників здійснюються добровільно за згоди чи за дорученням роботодавця і не можуть бути причиною додаткового відпрацювання працівниками по завершенню підвищення кваліфікації, перекваліфікації та навчання чи засобом відшкодування витрат, пов'язаних із цими можливостями.

Торгівля людьми та примусова праця

Торгівля людьми – це фактично сучасна форма примусової праці. Звісно, вона відрізняється від традиційного рабства, проте не стає від цього гуманнішою, адже в результаті свідомих чи несвідомих дій роботодавця працівники обмежуються у фундаментальних правах і свободах людини, гарантованих [Загальною декларацією прав людини](#) Організації Об'єднаних Націй.

Міграція з метою працевлаштування

- З працівниками-мігрантами, незалежно від їхнього правового статусу, мають поводитися справедливо, вживаючи заходів для запобігання зловживанням і шахрайству, що можуть призвести до примусу й торгівлі людьми з метою трудової експлуатації.
- Працівники-мігранти мають користуватися не гіршими умовами праці, ніж місцеві працівники, і мають право з власної волі, без погрози покарання вступати в трудові відносини та припиняти їх відповідно до умов трудового законодавства або колективного договору.
- Роботодавці не мають права застосовувати повідомлення про працівників-мігрантів, статус яких не врегульовано, або членів їхніх сімей, відповідним органам влади як засіб примусу до роботи.

Заборона брати оплату з працівників-мігрантів за факт працевлаштування

- З працівника не стягуються прямо чи опосередковано, повністю або частково комісійні або витрати, пов'язані з прийняттям на роботу.

Недопущення утримання документів працівників-мігрантів проти їхньої волі

- Забороняється застосовувати такі методи, як вилучення чи утримання документів працівників, що посвідчують особу, або інших цінних речей працівників (наприклад, дозволів на роботу та проїзних документів), крім випадків, коли таке утримання здійснюється з власної волі та ініціативи працівника, оформленої належним чином. У такому випадку працівники повинні мати можливість доступу до цих документів на вимогу в будь-який момент.
- Роботодавці не повинні використовувати факт зберігання особистих документів працівників із тим, щоб зобов'язати останніх продовжувати трудові відносини.

Відповідальна діяльність приватних агентств зайнятості

У межах своєї сфери впливу та в міру своїх можливостей роботодавці, які залучають приватні агентства зайнятості для набору працівників, уживають заходів із метою:

- Забезпечення недопущення з боку приватних агентств зайнятості випадків шахрайства, спрямованого на свідомий ризик примусової праці та торгівлі людьми в цілях трудової експлуатації для працівників, які користуються їхніми послугами;
- Запобігання зловживанням щодо працівників, найнятих такими агентствами, у питаннях, пов'язаних із заробітною платою, робочим часом, понаднормовою роботою та іншими умовами праці;
- Оплати комісійних витрат або інших категорій витрат, пов'язаних із добором працівників, саме роботодавцями, а не працівниками;
- Залучення до співпраці лише належним чином ліцензованих компетентним державним органом приватних агентств зайнятості.

Оформлення трудових договорів та мова їхнього викладення

- Роботодавці мають оформлювати письмові трудові договори, викладені мовою, легкорозумілою працівникам-мігрантам, де чітко зазначені їхні права й обов'язки щодо виплати заробітної плати, робочого часу, законних підстав для припинення договору та інших питань, пов'язаних із запобіганням примусовій праці. За можливості може бути забезпечено переклад (у тому числі неофіційний) трудового договору або його змістовних частин на мову, зрозумілу працівникам-мігрантам.

Недопущення найгірших форм дитячої праці

- Роботодавці вживають усіх можливих заходів для запобігання залученню дітей до найгірших форм дитячої праці та викоренення цих форм примусової чи обов'язкової праці, усіх форм рабства і практики, подібної доробства, як-от продаж дітей та торгівля ними.
- Роботодавці повинні вживати всіх можливих заходів, щоб приватні агентства зайнятості не залучали дітей до найгірших форм дитячої праці.



Додатки

Огляд міжнародного та національного законодавства у сфері запобігання використанню примусової праці

Відповідно до ч. 1 ст. 9 Конституції України чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є невід'ємною частиною національного законодавства України. Таким чином, міжнародні пакти та декларації, конвенції МОП, інші міжнародні договори, ратифіковані Україною, є джерелом права.

Основоположні акти ООН та заборона примусової праці

Загальна декларація прав людини⁵, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 року, визначає право кожної людини на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці.

Міжнародний пакт про економічні, соціальні й культурні права⁶, прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН у 1966 році, проголосив, що право на працю включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується.

Заборона використання примусової праці є одним з основних трудових прав, обов'язкове дотримання яких визначено основними конвенціями МОП, відповідно до яких розробляються ділові кодекси поведінки для бізнесу. Є фундаментальні конвенції МОП щодо питань примусової чи обов'язкової праці, дитячої праці та недопущення дискримінації. Вони отримали статус основних категорій трудових прав, передбачених МОП у Декларації МОП про основні принципи та права у сфері праці 1998 року⁷, яка зобов'язує всі держави незалежно від того, чи були зазначені конвенції ратифіковані ними, дотримуватись їхніх принципів.

5 https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text

6 https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text

7 https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260#Text

Заборона примусової праці у конвенціях та інших документах Міжнародної організації праці

Серед конвенцій МОП, ратифікованих Україною, пов'язаними з питаннями примусової праці є наступні:

- Конвенція № 29 про примусову чи обов'язкову працю (ратифікована 10.08.1956)
- Конвенція про № 105 про скасування примусової праці (ратифікована 5.10.2000)
- Конвенція № 182 про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці (ратифікована 5.10.2000)
- Конвенція № 81 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі (ратифікована 08.09.2004)
- Конвенція № 129 про інспекцію праці в сільському господарстві (ратифікована 08.09.2004)

Відповідно до статей 1, 2 та 25 Конвенції № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю»⁸ термін «примусова або обов'язкова праця» означає будь-яку роботу або службу, яку вимагають від будь-якої особи під загрозою будь-якого покарання і для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг; незаконне залучення до примусової чи обов'язкової праці переслідуватиметься у кримінальному порядку, і кожен член МОП, який ратифікував цю Конвенцію, зобов'язаний забезпечити дійсну ефективність та суворе дотримання санкцій, установлених законом.

Відповідно до статті 3 Конвенції про заборону та негайні заходи щодо викорінення найгірших форм дитячої праці № 182⁹ термін «найгірші форми дитячої праці» включає всі форми рабства або практику, подібну до рабства, наприклад продаж дітей та торгівлю ними, а також примусову або обов'язкову працю, включно з примусовим чи обов'язковим вербуванням дітей для використання їх у збройних конфліктах; використання, вербування або пропозицію дитини для проституції, виробництва порнографічної продукції або для порнографічних вистав.

У 1977 році МОП ухвалила документ під назвою «Тристороння декларація принципів, що стосуються багатонаціональних корпорацій та соціальної політики»¹⁰, в якій закликала уряди держав-членів МОП, відповідні організації роботодавців і трудящих та багатонаціональні корпорації на добровільній основі дотримуватися проголошених у цій Декларації принципів у галузі зайнятості, професійної підготовки, умов праці й побуту та трудових відносин.

Декларація МОП основних принципів і прав у світі праці¹¹ (ухвалена Міжнародною конференцією праці на її 86-й сесії в Женеві, 18 червня 1998 року) наголошує, що всі члени МОП, навіть ті з них, які не ратифікували вказані конвенції, мають зобов'язання, що випливають уже із самого факту їхнього членства в МОП, дотримуватися, зміцнювати та реалізовувати сумлінно та відповідно до Статуту МОП принципи, що стосуються основних прав, які є предметом цих конвенцій, зокрема скасування всіх форм примусової чи обов'язкової праці.

Принцип заборони примусової праці реалізований і в національному законодавстві.

8 https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136#Text

9 https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_166#Text

10 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_574716.pdf

11 https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260#Text

Національне регулювання запобігання примусовій праці

Відповідно до статті 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно вибирає або на яку вільно погоджується. Використання примусової праці забороняється. У Конституції зазначено лише три винятки, за яких праця не може вважатися примусовою. **Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду, або відповідно до законів про воєнний і надзвичайний стан.**

Заборона примусової праці також визначена в Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України). Зокрема, стаття 2 КЗпП у поняття «право громадян України на працю» включає право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, а статтею 5-1 КЗпП закріплено, що держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України, вільний вибір діяльності.

Згідно зі статтею 149 Кримінального кодексу України примусова праця або примусове надання послуг, рабство або звичаї, подібні до рабства, підневільний стан, залучення в боргову кабалу, примусове втягнення у заняття жебрацтвом, втягнення у злочинну діяльність, використання у збройних конфліктах вважається експлуатацією людини і є злочином.

Згідно зі статтею 31 КЗпП України роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Відповідно до частини першої статті 32 КЗпП України переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом із підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника.

Працівник має право звільнитися за власним бажанням і без пояснення причин у будь-який час із дотриманням вимог чинного законодавства про працю. Винятком є особи, засуджені судом до виправних робіт. Їм заборонено звільнитися з роботи за власним бажанням без дозволу кримінально-виконавчої інспекції (ч. 1 ст. 42 Кримінально-виконавчого кодексу України від 11.07.2003 р. № 1129-IV).

Щодо праці засуджених, то статтею 60 Кримінально-виконавчого кодексу України встановлено, що засуджені до обмеження свободи залучаються до суспільно корисної оплачуваної праці за строковим трудовим договором, зазвичай на виробництві виправних центрів, а також на договірній основі на підприємствах, в установах чи організаціях усіх форм власності за умови забезпечення належного нагляду за їхньою поведінкою. Праця засуджених до обмеження волі регулюється законодавством про працю, крім правил прийому на роботу, звільнення з роботи, переведення на іншу роботу.

Щодо тривалості щоденної праці встановлено, що нормальна тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень. Тривалість понаднормової роботи не повинна перевищувати для кожного працівника 4 годин протягом двох днів поспіль і 120 годин на рік.

Про застосування ратифікованих конвенцій Уряд України періодично інформує МОП, відповідно до положень статті 22 її Статуту. У 2018–2019 роках були представлені доповіді Уряду із застосування Конвенції 1930 року про примусову працю або обов'язкову працю (№ 29), Конвенції 1999 року про найгірші форми дитячої праці (№ 182), про заходи, вжиті для застосування положень Конвенції 1957 року про скасування примусової праці (№ 105) та інших¹².

Міжнародні ініціативи у сфері запобігання примусовій праці

Міжнародна й чинна національна нормативно-правова база у сфері протидії примусовій праці та торгівлі людьми заклала надійне підґрунтя для запобігання цим ганебним явищам. Водночас сьгоднішні реалії породжують нові виклики, які передбачають необхідність відповідних ініціатив та ухвалення управлінських рішень із боку бізнесу.

У 1986 році Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) затвердила Керівні принципи для багатонаціональних підприємств¹³ (переглянуті у 1997 році), які мають характер не обов'язкових до виконання рекомендацій для забезпечення відповідального здійснення підприємницької діяльності. Але, визнаючи несприятливий вплив, який може спричинити підприємницька діяльність на права людини, зокрема на права працівників, Керівні принципи ОЕСР спонукають бізнес, спираючись на оцінювання ризиків, застосовувати процедури належної перевірки для уникнення й подолання несприятливих наслідків, пов'язаних з їхньою діяльністю, ланцюгами постачання, іншими видами підприємницької взаємодії.

З 2000 року офіційно набрав чинності Глобальний договір ООН¹⁴, який є добровільною програмною ініціативою, яка «пропонує компаніям прийняти, підтримати і втілювати в життя, у межах своїх сфер впливу, набір основних цінностей у галузі прав людини, трудових відносин, охорони навколишнього середовища та боротьби з корупцією».

Принципи Глобального договору ООН передбачають зобов'язання ділових кіл, які підписали договір, вживати заходів щодо ліквідації всіх форм примусової праці та повної ліквідації дитячої праці.

Два принципи, що стосуються прав людини, також зобов'язують бізнес робити кроки щодо протидії торгівлі людьми:

- **Принцип 1:** «Ділові кола повинні підтримувати та поважати захист проголошених на міжнародному рівні прав людини»;
- **Принцип 2:** «Ділові кола не повинні бути причетними до порушень прав людини».

12 <https://www.msp.gov.ua/news/10570.html>

13 <https://business.diaa.gov.ua/cases/sistematizacia-biznes-procesiv/kerivni-principi-organizacii-ekonomichnogo-spivrobitnictva-ta-rozvitku-dla-bagatonacionalnih-pidприємств>

14 <https://www.un.org/ru/36167>

У червні 2011 року Рада ООН із прав людини затвердила Керівні принципи підприємницької діяльності в аспекті прав людини (Керівні принципи з питань бізнесу та прав людини)¹⁵, які мають три складові:

- I. «Обов’язок держави захищати права людини»;**
- II. «Обов’язок бізнесу дотримуватися прав людини»;**
- III. «Доступ до засобів правового захисту».**

Згідно з першим керівним принципом, підприємствам необхідно дотримуватися прав людини, уникати порушення прав людини та усувати несприятливі наслідки впливу на права людини.

Разом із тим, у Керівних принципах наголошується на важливості ролі, яку покликана відігравати держава. Держава має чітко заявити бізнесу, що від нього очікується дотримання прав людини в межах його діяльності, а також підвищення поінформованості підприємницької спільноти щодо Керівних принципів.

Крім того, вже усталеною практикою є підготовка державами національних планів дій з імплементації Керівних принципів.

На виконання підпункту 1 пункту 2 Указу Президента від 24 березня 2021 року № 119/2021 «Про Національну стратегію у сфері прав людини» Кабінетом Міністрів України затверджено План дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на 2021–2023 роки, в якому передбачено проведення дослідження щодо кращих практик імплементації положень Керівних принципів Організації Об’єднаних Націй з питань бізнесу та прав людини, Десяти принципів Глобального договору Організації Об’єднаних Націй, Рекомендації Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам про права людини та бізнес CM/Rec (2016) 3.

У 2010 році Україна взяла на себе зобов’язання щодо виконання вимог Конвенції Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми як країна, яка визнає злочин торгівлі людьми неприпустимим діянням щодо людини і яка готова боротися з цим явищем, докладаючи при цьому максимальних ресурсів та зусиль. Групою експертів із заходів щодо протидії торгівлі людьми (ГРЕТА) вже проведено два моніторингові візити, під час яких проаналізовано дії України в боротьбі з торгівлею людьми, основні виклики, з якими держава зіткнулась у подоланні сучасного рабства.

22 листопада 2018 року ГРЕТА оприлюднено Доповідь про впровадження Україною Конвенції Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми за результатами другого раунду моніторингу.

На запит ГРЕТА Міністерством соціальної політики підготовлено та 20 травня 2020 року відправлено Звіт про виконання Україною у 2019 році рекомендацій ГРЕТА, наданих Уряду України за результатами другого раунду моніторингу щодо виконання положень Конвенції Ради Європи про заходи з протидії торгівлі людьми.

¹⁵ <https://www.ohchr.org/ru/business/about-un-forum-business-and-human-rights>

Україна, як член ООН, підтримала необхідність досягнення Цілей сталого розвитку, які визначені в програмному документі «Перетворення нашого світу: порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року», ухваленому у вересні 2015 року в межах 70-ї сесії Генеральної Асамблеї ООН.

У 2019 році [Указом Президента України](#) затверджені Цілі сталого розвитку для України з урахуванням специфіки розвитку нашої держави. Ціль сталого розвитку 8 охоплює два основні напрями, які є тісно пов'язаними: економічне зростання та гідну працю. Досягнення Цілі 8 має забезпечити поступальне, всеохоплююче та стале економічне зростання, повну і продуктивну зайнятість та гідну працю для всіх. У липні 2020 року на Політичному форумі високого рівня зі сталого розвитку під егідою Економічної і соціальної ради ООН Україна представила перший Добровільний національний огляд стану досягнення Цілей сталого розвитку¹⁶.

З грудня 2020 року, відповідно до змін, внесених до Регламенту Кабінету Міністрів України, Цілі сталого розвитку закріплено в якості орієнтирів для розроблення програмних та прогнозних документів державної політики.



16 <https://ukraine.un.org/sites/default/files/2021-10/VNR%20SDG%20Ukraine%202020.pdf>

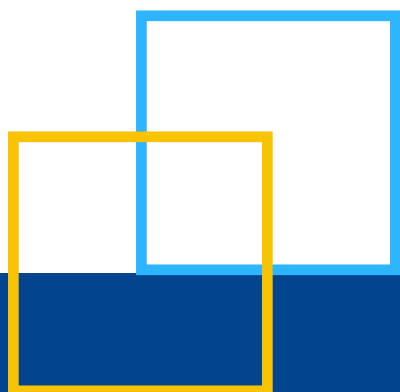
Перелік основних міжнародних і національних нормативних актів у сфері запобігання використанню примусової праці та торгівлі людьми

Міжнародні документи:

- Загальна декларація прав людини (1948 р.)
- Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (1966 р.)
- Декларація МОП 1998 г. про основоположні принципи і права у сфері праці
- Тристороння декларація принципів, що стосуються багатонаціональних корпорацій та соціальної політики (1977 р.)
- Конвенція про захист прав людини й основоположних свобод (Європейська Конвенція з прав людини) (з протоколами)
- Хартія Європейського Союзу про основоположні права
- Конвенція № 29 про примусову чи обов'язкову працю
- Конвенція № 105 про скасування примусової праці
- Конвенція № 81 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі
- Конвенція № 129 про інспекцію праці в сільському господарстві
- Конвенція № 182 про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці
- Конвенція № 97 Конвенція про працівників-мігрантів (переглянута)
- Конвенція № 143 про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення
- Конвенція № 181 про приватні агентства зайнятості
- Палермський протокол 2000 р., що доповнює Конвенцію ООН про боротьбу з транснаціональною організованою злочинністю
- Угода про асоціацію між Україною та ЄС (ЄС та Україна, 2014), підписана 21 березня 2014 р. (політична частина) та 27 червня 2014 р. (економічна частина), яка набула чинності 1 вересня 2017 р.
- Угода про вільну торгівлю між Україною та Канадою (Канада та Україна, 2016), підписаної 11 липня 2016 р., яка набула чинності 1 серпня 2017 р.

Національне законодавство:

- Конституція України
- Кодекс законів про працю України
- Закон України «Про протидію торгівлі людьми» 3739-УІ від 20.09.2011
- Указ Президента України від 30.09.2019 № 722/2019 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року»
- Указ Президента України від 05.08.2020 № 306/2020 «Про національного координатора у сфері протидії торгівлі людьми»
- Указ Президента України від 24.03.2021 № 119/2021 «Про Національну стратегію у сфері прав людини»
- Кримінальний кодекс України (стаття 149 «Торгівля людьми або інша незаконна угода щодо людини»)
- Кримінально-виконавчий кодекс України
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 23 червня 2021 р. № 756-р «Про затвердження плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на 2021–2023 роки»



Дізнайтеся більше ▶

