



Міжнародна  
організація  
праці

3

Боротьба з примусовою працею

**Керівні принципи  
боротьби  
з примусовою  
працею**

**Посібник для роботодавців і бізнесу**  
Спеціальна програма дій із боротьби з примусовою працею

**Боротьба з примусовою працею  
Посібник для роботодавців і бізнесу**

**3**

**Керівні принципи  
боротьби з примусовою  
працею**

Спеціальна програма дій із боротьби з примусовою працею

Copyright © Міжнародна організація праці, 2015  
Вперше опубліковано у 2015 р.

На видання Міжнародного бюро праці поширюється видавниче право згідно з Протоколом 2 Загальної конвенції про авторське право. Однак короткі витяги з них можуть передруковуватися без спеціального дозволу за умови зазначення джерела. Звернення щодо передруку або перекладу потрібно надсилати до Відділу публікацій МОП (видавничі права та дозволи) на адресу: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland або електронну пошту: [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). Міжнародне бюро праці вітає такі звернення.

Робити копії цієї публікації можуть бібліотеки, інститути та інші користувачі відповідно до виданих їм ліцензій для цієї мети. Інформацію про організацію інтелектуальної власності у вашій країні розміщено на сайті [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org).

---

Боротьба з примусовою працею: посібник для роботодавців і бізнесу / Міжнародне бюро праці – друге видання – Женева: МБП, 2015 р.

ISBN: 9789220372029 (друкований варіант); 9789220372036 (інтернет-варіант у форматі pdf)

Міжнародне бюро праці

примусова праця / торгівля людьми / роль роботодавців

13.01.2

---

Найменування, які використовують у публікаціях МБП, відповідають практиці ООН, а подані в них матеріали не означають відображення будь-якої точки зору Міжнародного бюро праці на правовий статус країни, регіону чи території або їхньої влади, а також демаркації їхніх кордонів.

За погляди, відображені в опублікованих авторських статтях, дослідженнях та інших матеріалах, відповідають виключно їхні автори, а публікація не означає погодження з цими поглядами з боку Міжнародного бюро праці.

Посилання на найменування фірм чи комерційних продуктів або процесів не означає їх схвалення з боку Міжнародного бюро праці, відсутність посилань на певну фірму, комерційний продукт чи процес не свідчить про їх несхвалення.

Інформацію про публікації МОП та цифрові продукти можна знайти за посиланням [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

Подяка

Висловлюємо особливу вдячність Філіпу Хантеру (Verité) і за графічний дизайн Джулі Собковіч-Браун, а також за розроблення переглянутого посібника в тісній консультації з Хутаном Хомаюнпуром (SAP-FL), який здійснював координацію й нагляд за цим проектом.

Українською мовою перекладено за підтримки Проекту МОП за фінансування ЄС «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні».

# Керівні принципи боротьби з примусовою працею

---

Ці керівні принципи боротьби з примусовою працею розроблено на основі конвенцій, протоколів і рекомендацій МОП, інших документів МОП, як-от Декларація основних принципів та прав у світі праці й Тристороння декларація принципів стосовно багатонаціональних корпорацій та соціальної політики, Протоколу ООН про попередження і припинення торгівлі людьми, особливо жінками й дітьми<sup>1</sup>, і покарання за неї та Керівних принципів ООН щодо бізнесу й прав людини. Ці принципи орієнтовані на суб'єктів господарювання та мають на меті забезпечити чітке і практичне тлумачення міжнародних трудових норм.

---

<sup>1</sup> Див. витяги з вибраних міжнародних актів у Додатку до [брошури 1 «Вступ і огляд»](#).

## Праця ув'язнених

---

- i. Роботу чи послугу можна вимагати тільки від тих ув'язнених, які засуджені в судовому порядку. Виконання такої роботи або надання такої послуги може здійснюватися під наглядом і контролем органу державної влади, наприклад, адміністрації державної виправної установи. Працівники-ув'язнені не повинні найматися приватними особами, компаніями чи асоціаціями або надаватися у їхнє розпорядження. Не дозволяється обов'язкове виконання роботи чи надання послуг ув'язненими для приватних підприємств на території установи або за її межами чи у виправних закладах, які перебувають під приватним управлінням.
- ii. Виконання роботи або надання послуги ув'язненими на приватному підприємстві повинно бути добровільним. Працівники-ув'язнені повинні надавати свою згоду на роботу на приватного роботодавця, не зазнаючи погроз чи санкцій, включно з утратою прав чи привілеїв, якими вони користуються у виправній установі.
- iii. Умови для ув'язнених, які погодилися працювати на приватні підприємства, повинні бути наближені до умов, якими користуються вільні працівники.

Працівникам-ув'язненим мають бути забезпечені рівні заробітної плати, допомоги із соціального забезпечення і стандарти безпеки та здоров'я на роботі, наближені до тих, що забезпечуються у вільних трудових відносинах. Допускається обґрунтована різниця в рівнях заробітної плати через відрахування на харчування та проживання.

## Примус

---

- i. **Свобода зайнятості.** Усі працівники мають право вступати в трудові відносини з власної волі, без погрози покарання.
- ii. **Припинення трудових відносин.** Працівники вільно можуть припинити трудові відносини невизначеного або обумовленого терміну в будь-який момент без санкцій, надавши відповідне повідомлення в розумний строк (відповідно до національного законодавства або колективного договору). Працівники, зайняті за строковими договорами, не повинні працювати після закінчення терміну дії договору. Роботодавці не застосовують засоби обмеження здатності працівника припинити трудові відносини, наприклад, вимагаючи внесення депозиту, утримуючи в себе документи працівника, застосовуючи погрози насильством або вдаючись до насильства, накладаючи фінансові санкції або вимагаючи сплати комісійних за працевлаштування.
- iii. **Погроза насильством, переслідуванням і залякуванням.** Роботодавці не вимагають від 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.

#### iv. Примус у виплаті заробітної плати, включно з борговою кабалою та підневільною працею

- (a) Заробітна плата виплачується регулярно. Забороняється використовувати способи виплати, які позбавляють працівників реальної можливості припинити трудові відносини. Виплату заробітної плати не можна затримувати або переносити з тим, щоб накопичувалася заборгованість із її виплати.
- (b) Заробітна плата виплачується безпосередньо працівнику за допомогою законних платіжних засобів, чеком або грошовим переказом, якщо це дозволяється законом чи колективним договором або за згодою працівника. Виплата у формі ваучерів, купонів або боргових векселів забороняється.
- (c) Платежі «натурою» у формі товарів чи послуг не використовуються, щоб не зробити працівника залежним від роботодавця. Платежі «натурою» повинні бути лише частковими, щоб працівник не був повністю позбавлений грошової винагороди, і допускаються лише за умови, що вони дозволені національним законодавством або колективним договором.
- (d) Працівники, заробітна плата яких розраховується на основі результатів роботи або за відрядними розцінками, не заробляють менше за встановлену законом обов'язкову мінімальну заробітну плату.
- (e) Працівників не тримають у борговій кабалі й не примушують працювати на роботодавця з тим, щоб погасити фактично накопичену чи успадковану заборгованість.
- (f) Обман у виплаті заробітної плати, авансів і позик працівникам не використовується як засіб зобов'язати працівників перебувати в трудових відносинах. Аванси та позики й відрахування з заробітної плати, здійснювані для їх погашення, не перевищують меж, приписаних національним законодавством. Працівників належним чином інформують про умови та положення стосовно надання та повернення авансів і позик.
- (g) З заробітної плати працівників не здійснюється жодних відрахувань із метою поставити їх у боргову залежність або зобов'язати перебувати в трудових відносинах. Слід уживати заходів для обмеження відрахувань із заробітної плати, щоб запобігти таким умовам.

Працівників інформують про умови та розмір відрахувань із заробітної плати, і здійснюються тільки відрахування, дозволені національним законом, колективним договором або арбітражним рішенням.

- (h) Працівників не змушують користуватися магазинами або службами, що діють у зв'язку з роботою підприємства. Якщо доступ до інших магазинів або служб неможливий, роботодавці забезпечують, щоб товари чи послуги реалізовувалися або надавалися за справедливими та розумними цінами, без наміру поставити відповідних працівників у боргову залежність або іншим чином примусити їх.

## v. Дисциплінарні заходи

- (a) Дисциплінарні заходи не включають санкції, що призводять до зобов'язання працювати.
- (b) Примусову працю не використовують як дисциплінарне стягнення або як покарання працівників за участь у страйку.

## vi. Обов'язкова надурочна робота

- (a) Працівників не примушують працювати в надурочний час понад межі, дозволені національним законодавством і колективними договорами, під загрозою покарання, наприклад, погрожуючи звільненням.
- (b) Робота чи служба понад звичайний щоденний робочий час не нав'язується шляхом зловживання вразливістю працівника під загрозою покарання. Наприклад, роботодавці не встановлюють цільові показники результативності, які призводять до обов'язку працювати понад звичайний робочий час через те, що працівнику необхідно заробляти мінімальну заробітну плату.

**vi. Свобода пересування.** Примус не застосовується для того, щоб фізично обмежити працівників або не випускати їх із робочої зони чи пов'язаних із нею приміщень, наприклад, із місць проживання, які контролює роботодавець. Обов'язкове проживання в місцях, які контролює роботодавець, не ставиться умовою зайнятості.

**vii. Умови стосовно підвищення кваліфікації та професійної підготовки.** Можливості професійної підготовки, надані працівникам, використовуються добровільно. Роботодавці, які надають такі можливості, не нав'язують необґрунтовано роботу чи службу як засіб відшкодування витрат, пов'язаних із цими можливостями.

## Торгівля людьми та примусова праця

---

### i. Міграція з метою працевлаштування

- (a) З працівниками-мігрантами, незалежно від їхнього правового статусу, поведуться справедливо, вживаючи заходів для запобігання зловживанням і шахрайству, що можуть призвести до примусу й торгівлі людьми з метою трудової експлуатації.
- (b) Працівники-мігранти користуються умовами праці, не менш сприятливими, ніж ті, які забезпечені місцевим працівникам, і мають право з власної волі, без погрози покарання вступати в трудові відносини та припиняти їх (з відповідним повідомленням згідно з національним законодавством або колективним договором).

- (с) Роботодавці не погрожують працівникам-мігрантам, статус яких не врегульовано, або членам їхніх сімей, повідомленням про них до органів влади й не примушують таких працівників у інший спосіб погоджуватися на роботу або продовжувати роботу.

## ii. Набір працівників-мігрантів

З працівника не стягуються прямо чи опосередковано, повністю або частково комісійні або витрати, пов'язані з набором. Якщо зроблено виняток, це повинно бути в інтересах зацікавлених працівників, причому після консультацій із найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників. Усі витрати, пов'язані з набором, повинні доводитися до відома працівників.

## iii. Утримання документів

- (а) 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).
- (b) Проте на прохання працівників роботодавці можуть забезпечити надійне зберігання таких документів. У такому випадку працівники повинні мати можливість доступу до цих документів на вимогу в будь-який момент.
- (с) Роботодавці не утримують у себе особисті документи працівників із тим, щоб зобов'язати останніх підтримувати трудові відносини.

iv. **Приватні агентства зайнятості.** У межах своєї сфери впливу та в міру своїх можливостей роботодавці, які залучають приватні агентства зайнятості для набору працівників, уживають заходи з метою:

- забезпечити, щоб такі агентства не займалися шахрайством, яке наражає працівників на ризик примусової праці та торгівлі людьми в цілях трудової експлуатації;
- запобігти зловживанням щодо працівників, найнятих такими агентствами, наприклад, забезпечивши, щоб такі працівники отримували належний захист у питаннях, пов'язаних із заробітною платою, робочим часом, надурочною роботою та іншими умовами праці;
- забезпечити максимально можливою мірою, щоб комісійні або витрати, пов'язані з набором, несли не працівники, а компанія-наймач;
- залучати тільки ті агентства зайнятості, які мають ліцензію чи свідоцтво, видане компетентним органом.

v. **Трудові договори.** Роботодавці видають письмові трудові договори, викладені мовою, легкозрозумілою 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.



## Найгірші форми дитячої праці<sup>2</sup>

---

- i. Роботодавці вживають негайних і ефективних заходів для запобігання залученню дітей до найгірших форм дитячої праці та викоренення цих форм, зокрема боргової кабали, кріпосної залежності, примусової чи обов'язкової праці, усіх форм рабства і практики, подібної до рабства, як-от продаж дітей та торгівля ними.
- ii. Роботодавці, які залучають приватні агентства зайнятості, забезпечують, щоб ці агентства не залучали дітей до найгірших форм дитячої праці, зазначених вище.

---

<sup>2</sup> Додаткові настанови щодо найгірших форм дитячої праці наведені у посібниках МОП/МОР для роботодавців щодо ліквідації дитячої праці (2007 р.)

- 1 Вступ і огляд
- 2 Запитання роботодавців і відповіді на них
- 3 Керівні принципи боротьби із примусовою працею
- 4 Контрольний перелік та рекомендації для оцінювання відповідності
- 5 Посібник з ужиття заходів
- 6 Поради з ужиття заходів
- 7 Практичні приклади

**Спеціальна програма дій із боротьби з примусовою працею**  
**Відділ основних принципів та прав у сфері праці**