



Ethical
Trading
Initiative



Рекомендації щодо
працевлаштування й
інтеграції переселенців з
України

Приймання на роботу переміщених робітників з України

З огляду на російське вторгнення й активний конфлікт в Україні, а також безперервне масове переміщення населення, цей документ містить рекомендації щодо підтримки працевлаштування біженців і переміщених осіб зі створенням для них безпечних, гідних, надійних і справедливих робочих умов та врахуванням гендерних особливостей.

Слід зазначити, що, враховуючи складність і динамічність ситуації, ці рекомендації будуть за необхідності оновлюватись і їх не слід розглядати як вичерпний перелік дій.

ЩО СЛІД РОБИТИ

1. Обов'язково проводьте належну перевірку будь-яких сторонніх компаній із підбору персоналу або роботодавців, з якими ви співпрацюєте, і перевіряйте, чи вони (включно з їхніми підрядниками) мають належні ліцензії та реєстраційні документи.
2. Використовуйте під час підбору персоналу визнані бази даних і ресурси, зокрема офіційні платформи, що підтримуються урядом, і державні агентства зайнятості (зокрема, зазначені в [локальній базі даних ресурсів](#)).
3. Контролюйте, щоб будь-які комісійні та пов'язані з ними витрати під час процесу підбору персоналу покривав роботодавець, а не працівник, зокрема, як це передбачено в [Принципі оплати роботодавцем](#).
4. Запровадьте недискримінаційні методи підбору персоналу відносно українців і громадян третіх країн, які вимушено виїжджають з України. Намагайтеся працевлаштовувати переміщених осіб відповідно до рівня їхніх знань, навичок і фізичних можливостей.

ЧОГО НЕ СЛІД РОБИТИ

5. Не приймайте на роботу будь-яких працівників без належного або дійсного дозволу.
6. Не використовуйте послуги сторонніх постачальників (наприклад, агенцій із підбору персоналу), які не застосовують високі етичні стандарти, як це передбачено в поданих нижче ресурсах.

Як свідчить практика, найбільші ризики для працівників існують там, де підбором персоналу та/або працевлаштуванням керують сторонні постачальники робочої сили. Підприємства мають звертати увагу на ризики, пов'язані зі сторонніми постачальниками робочої сили. Нижче вказано деякі ресурси, які можуть у цьому допомогти.

- [Stronger Together: Принципи забезпечення виконання нормативних вимог спеціалістами з підбору персоналу та Контрольний список впровадження добросовісної практики](#)
- [Рекомендації МОМ та МКЧХ для роботодавців щодо підтримки переміщених осіб з України](#)

Вимоги щодо початку процесу працевлаштування та мови

ЩО СЛІД РОБИТИ

7. Забезпечте надання всім працівникам письмового договору тією мовою, яку вони розуміють, перш ніж їх буде прийнято на роботу.
8. Допомагайте працівникам в отриманні документації, особливо тим, хто не отримує підтримку згідно з Директивою ЄС про тимчасовий захист, включно з підтримкою, зазначеною в локальній базі даних ресурсів.
9. Враховуйте мовні вимоги працівників і переконайтеся, що вони розуміють умови свого працевлаштування і можуть повідомити про будь-які проблеми або застереження.
10. Переконайтеся, що всі працівники розуміють свої права та обов'язки на робочому місці.
11. Забезпечте необхідне навчання й інформацію з питань охорони здоров'я та безпеки праці, а також трудових прав тією мовою, яку розуміє працівник, зокрема, звертаючи його увагу на ресурси, що містяться в локальній базі даних ресурсів.

ЩО СЛІД РОБИТИ

12. Надайте чітку інформацію про те, як працівники можуть спілкуватися з керівництвом та анонімно повідомляти про свої скарги всередині й за межами компанії (наприклад, через лінію повідомлення про неправомірну поведінку). Особливу увагу слід приділяти забезпеченню того, щоб працівники жіночої статі мали можливість подавати скарги з питань, пов'язаних із гендерним насильством.
13. Переконайтеся, що всі вищі й лінійні керівники на робочому місці, які беруть участь у підборі персоналу та контролі праці, знають, як оперативно реагувати на потенційні ознаки того, що певний працівник або група працівників можуть піддаватися експлуатації або несправедливому ставленню.



Біженці з України прибувають до Кракова, Польща

Документування й виплата заробітної плати

ЩО СЛІД РОБИТИ

14. Складіть повний перелік УСІХ працівників із зазначенням їхніх імен, номерів документів, що посвідчують особу, дат народження і дат приєднання до компанії, водночас забезпечивши захист персональних даних, включно з видачею працівникам на підписання бланків згоди. Однією з категорій даних, які збираються про працівників, є відомості про стать.
15. Перевіряйте та зберігайте копії документів, що посвідчують особу, для ВСІХ працівників. Якщо працівники вимагають безпечного зберігання документації на основі свого письмового дозволу, зберігайте документи в окремому сховищі з можливістю негайного доступу працівника та блокування доступу сторонніх осіб.
16. Ведіть перелік усіх молодих працівників (до 18 років) з диференціацією за статтю. Ставлення до всіх молодих працівників має бути однаковим. Візьміть на себе зобов'язання дотримуватися принципів захисту даних і не розголошуйте їх без прямого дозволу працівників.
17. Контролюйте, щоб усім працівникам забезпечувались щонайменше мінімальна заробітна плата за національним законодавством, надбавка за понаднормову роботу, щотижневі дні відпочинку, виплати за небезпечні умови праці, а також оплата на рівні, не нижчому, ніж в інших працівників за таку саму роботу або такий самий рівень кваліфікації.

ЩО СЛІД РОБИТИ

18. Контролюйте, щоб усі працівники мали доступ до своєї заробітної плати, в ідеалі – через особистий банківський рахунок. Якщо працівник не має банківського рахунку, допоможіть йому відкрити рахунок. Упевніться, що банківські комісії не зменшують розмір виплат працівнику.
19. Контролюйте, щоб усі працівники отримували однакове ставлення та не зазнавали дискримінації за будь-якими ознаками, зокрема за статтю, расою, релігією, віком, сексуальною орієнтацією, інвалідністю або іншими ознаками.
20. Документуйте всі виконані дії, включно з виплатами й отриманням заробітної плати.

ЧОГО НЕ СЛІД РОБИТИ

21. Не зберігайте оригіналів документів, що посвідчують особу працівників, за винятком випадків, коли працівники дають на це пряму письмову згоду. У таких випадках документи мають зберігатися в окремому сховищі з можливістю негайного доступу працівника й блокування доступу сторонніх осіб.
22. Не фальсифікуйте записи.
23. Не обмежуйте доступ до документів або записів у разі обґрунтованого запиту і не передавайте їх стороннім особам без прямого дозволу працівників.

Проживання і транспорт

ЩО СЛІД РОБИТИ

24. Забезпечте гідні умови життя працівників та їхніх сімей (включно з дітьми) у житлових комплексах, з укладенням договорів оренди житла тією мовою, яку розуміє працівник.
25. Надавайте детальну інформацію про послуги підтримки працівникам (наприклад, щодо житла, освіти, охорони здоров'я, послуг із догляду за дітьми, психологічної підтримки, фінансової підтримки/банківських рахунків), які передбачено в локальній базі даних ресурсів.
26. Забезпечте реєстрацію випадків, коли послуги розміщення працівників надають орендодавці, які працюють на постачальника робочої сили.
27. Контролюйте транспортування працівників, щоб запобігти можливостям для експлуатації.



ЄС / Войтек Радванські

З початку конфлікту понад 5 мільйонів людей виїхали з України до сусідніх країн

Підтримка інтеграції та добробуту працівників

ЩО СЛІД РОБИТИ

28. Регулярно взаємодійте з працівниками (від моменту найму і впродовж усього періоду працевлаштування), щоб мати змогу оцінити їхні враження як під час прийому, так і в процесі роботи і бути готовими надати підтримку в разі виявлення ознак експлуатації. Під час взаємодії з працівниками жіночої статі подбайте про забезпечення послуг кваліфікованих експертів, які можуть виявляти випадки гендерного насильства та домагань.
29. Підтримуйте інтеграцію працівників, вимушено переміщених унаслідок конфлікту в Україні, на робочому місці та в місцевій громаді, як описано [тут](#), зокрема шляхом взаємодії з профспілками або громадськими організаціями. Пам'ятайте про психосоціальні потреби працівників і підтримку, яка може їм знадобитися для подолання травми внаслідок конфлікту та переїзду на нове місце.
30. Співпрацюйте з організаціями, що надають відповідну допомогу, профспілками, громадськими організаціями, організаціями із захисту прав жінок і лагодійними організаціями, які можуть надавати підтримку працівникам, що зазнали експлуатації, та допомогти в розробці «плану дій» із реабілітації в разі виявлення ознак експлуатації.

ЧОГО НЕ СЛІД РОБИТИ

31. Не висилайте біженців із підприємства (а в разі виявлення нелегальних працівників-мігрантів надайте допомогу та підтримку працівнику для отримання законних документів).
32. Не дискримінують працівників за статтю, расою, релігією, віком, сексуальною орієнтацією, інвалідністю або іншими ознаками.
33. Не погрожуйте працівникам або їхнім сім'ям і не перешкоджайте процесу реабілітації.

За межами вашої компанії

ЩО СЛІД РОБИТИ

34. Взаємодійте з будь-якими субпідрядними заводами, фермами або постачальниками послуг, щоб забезпечувати застосування ними належних практик підбору персоналу й умов роботи, зокрема надаючи їм ці рекомендації.



ЄС/ЄСНО/Олександр Ратушняк

Майорськ, Україна

Загалом ми рекомендуємо нашим бізнес-партнерам діяти згідно з ініціативами, що підтримуються галуззю, громадянським суспільством чи державою (або приєднуватись до них), а також співпрацювати з організаціями, які надають оперативну підтримку українським працівникам (наприклад, МОМ). Вони також можуть допомагати вирішувати мовні питання, скарги, питання реабілітації та надавати інформацію щодо переміщення, різноманітності та міжкультурного спілкування.

Ми вважатимемо, що фабрика, ферма або постачальник послуг не дотримуються плану дій, якщо буде виявлено будь-які випадки зі списку «ЧОГО НЕ СЛІД РОБИТИ». Ми відкриті до співпраці задля підтримки всіх учасників нашої системи взаємодії, щоб ефективно реагувати на виникнення будь-яких ризиків для переміщених осіб. Тому ми будемо вдячні за будь-яку актуальну інформацію щодо вашої поточної ситуації у зв'язку з конфліктом – це допоможе нам ретельно відстежувати ситуацію.

Ініціатива ETI висловлює подяку членам робочої групи, зокрема Міжнародній організації з боротьби з рабством, за їхні знання й досвід, які допомогли нам розробити ці рекомендації. Додаткові дані для формування цього документа надали AIM-Progress, Міжнародна організація з питань міграції та Міжнародна конфедерація профспілок (МКП).



Ethical
Trading
Initiative

За права людини, за покращення умов роботи

ETI – це провідний альянс профспілок, громадських організацій і компаній, що співпрацює з основними зацікавленими сторонами для реалізації практичних рішень, покликаних припинити порушення прав людини на робочому місці.

Наше стратегічна мета – умови праці з гарантованим захистом прав людини, її гідності, забезпеченням можливостей для самореалізації й відсутністю експлуатації та зловживань.

Ethical Trading Initiative (Ініціатива з етичної торгівлі)
КР LHB04, Lincoln House,
1-3 Brixton Road
London SW9 6DE
Велика Британія

+44 (0)20 7841 4350
eti@eti.org.uk
@ethicaltrade
ethicaltrade.org

Ethical Trading Initiative 2022.
Усі права захищено. V1/06/22