



Уповноважений
Верховної Ради України
з прав людини

БІЗНЕС І ПРАВА ЛЮДИНИ

В ЧАСИ COVID-19

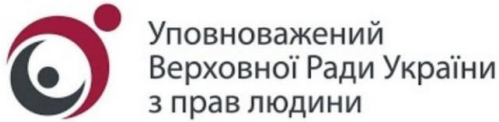
Публікація «Бізнес і права людини в часи COVID-19»

підготовлена

Секретаріатом Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини

у співпраці з

Данським інститутом прав людини.



THE DANISH
INSTITUTE FOR
HUMAN RIGHTS

ДОСЛІДНИЦЬКА ГРУПА

Координація

Олена Степаненко, Представник Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини з дотримання соціальних та економічних прав

Авторка дослідження

Олена Уварова, к.ю.н., голова Міжнародної лабораторії бізнесу і прав людини Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Методологічна підтримка

Дірк Гоффманн, Старший радник, Департамент прав людини і бізнесу Данського інституту прав людини

Данський інститут прав людини (ДІПЛ) – незалежна організація, що виконує функції національної інституції з прав людини відповідно до Паризьких принципів ООН. Інститут, який було засновано у 2002 р., успадкував мандат Данського центру прав людини, що діяв з 1987 р. Діяльність Інституту охоплює дослідження, аналіз, поширення інформації, освітню діяльність, розробку й імплементацію національних і міжнародних програм. Основною метою ДІПЛ є просування й підвищення обізнаності з питань прав людини на національному, регіональному та міжнародному рівнях, в основі яких – розуміння універсальності, взаємодоповнюваності, взаємозалежності й взаємозв'язку прав людини між собою.



SWEDISH INTERNATIONAL DEVELOPMENT
COOPERATION AGENCY

Це дослідження і його публікація стали можливими завдяки фінансовій підтримці Шведського Агентства з питань міжнародної співпраці та розвитку.

Передмова

На тлі всесвітньої пандемії, викликаній коронавірусною хворобою, поряд із негативними наслідками у вигляді кризи системи охорони здоров'я та спаду економіки у багатьох країнах, перед нами постали виклики, пов'язані із «кризою прав людини», які загрожують сталому розвитку усього людства.

Проблеми, що раніше нагромадились, стали очевидними під час пандемії. Зокрема, це стосується права на доступ до якісної медичної допомоги, додержання трудових прав, безпеки праці, права на соціальний захист, поширення нерівності, дискримінації, виникнення нових загроз для екологічних прав, які потребують невідкладного вирішення тут і зараз, в іншому разі – вони становитимуть значну загрозу забезпеченню прав людини в майбутньому.

COVID-19 висвітлив багато проблем. Однак він вказав також на те, що підприємства, які імплементували політику належної обачності до своєї економічної діяльності, виявилися більш придатними та гнучкими до таких викликів.

Керівні принципи ООН з питань бізнесу та прав людини є рамковим документом відповідальної бізнес поведінки та глобальними стандартами щодо поваги бізнесом прав людини. Їх імплементація та належне застосування спроможні мінімізувати негативний вплив господарської діяльності на права людини та сприятимуть розбудові нових підходів реагування на виклики нині та в майбутньому.

Мною, як Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини, взято на себе консолідуючу роль в імплементаційному процесі Україною Керівних принципів ООН з питань бізнесу та прав людини. Стимулювання цього процесу було одним із стратегічних напрямів моєї діяльності у 2019 році та знайшло своє місце і в напрямах діяльності на 2020 рік.

З цією метою на базі Секретаріату Уповноваженого проведено Експертні консультації високого рівня за участю представників органів державної влади, бізнес-середовища, науковців та експертів,

міжнародних організацій та громадянського суспільства, під час яких обговорено ефективні концептуальні та практичні підходи щодо інтеграції концепції «права людини в сфері бізнесу» в системну загальнонаціональну діяльність. Крім того, мої пропозиції враховані у проекті Національної стратегії з прав людини стосовно включення до неї окремого розділу «Забезпечення прав людини в процесі ведення господарської діяльності». Вважаю, що інтеграція положень щодо бізнесу та прав людини у цей надважливий національний стратегічний документ сприятиме налагодженню співпраці між органами влади та суб'єктами господарювання, підвищенню рівня обізнаності бізнесу з питань поваги до прав людини та встановить чіткі орієнтири для держави та підприємців щодо втілення положень Керівних принципів ООН з бізнесу і прав людини у внутрішні політики.

Представлене у цій публікації дослідження «Бізнес і права людини у часи COVID-19» ініційоване Секретаріатом Уповноваженого й реалізоване в активній співпраці із Данським інститутом з прав людини з метою виявлення ризиків можливого негативного впливу підприємницьких структур на права людини в умовах пандемії та пошуку рекомендацій щодо запобігання такій небезпеці. Результати дослідження були представлені у рамках панельної дискусії «Бізнес і права людини в Центральній і Східній Європі» під час Харківського міжнародного юридичного форуму, 24 вересня 2020 р.

Я впевнена, що сьогоднішня спільна робота стане підґрунтям для подальшої імплементації Керівних принципів ООН з питань бізнесу та прав людини в Україні та переконана, що поєднання зусиль держави, громадянського суспільства, науковців та бізнес-спільноти є запорукою успіху на шляху до забезпечення стандартів додержання та захисту прав людини, досягнення кращого рівня життя громадян, заснованого на повазі до прав людини і громадянина.

**Людмила Денісова,
Уповноважений Верховної Ради України з прав людини**

ЗМІСТ

Резюме

Вступ	9
I. Права людини під загрозою	12
<u>1. Зайняті особи</u>	12
1.1. Безпечні умови праці	13
1.1.1. Базові заходи	13
1.1.2. Працівники з підвищеним ризиком для здоров'я	16
1.1.3. Психічне здоров'я	17
1.1.4. Робота вдома	18
1.1.5. Домашнє насильство	19
1.1.6. Повернення до робочого простору	20
1.1.7. Насильство на робочому місці	21
1.2. Надмірне робоче навантаження	23
1.3. Баланс роботи і сім'ї	24
1.4. Право на приватність	25
1.5. Дискримінація і стигма	27
1.6. Втрата роботи або заробітку	30
1.7. Сучасне рабство і примусова праця	32
1.8. Додаткові ризики для окремих категорій зайнятих осіб	35
1.8.1. Працівники сфери послуг	35
1.8.2. Неофіційно зайняті працівники	36
1.8.3. Гіг-працівники	36
1.8.4. Моряки	38
1.8.5. Трудові мігранти, сезонні працівники	39

<u>2. Споживачі, клієнти, підрядники</u>	41
2.1. Забезпечення безпечних умов для здоров'я	41
2.2. Право на приватність	43
2.3. Дискримінація і стигма	44
2.4. Споживач як слабка сторона договору	45
2.5. Захист від недостовірної інформації	47
2.6. Відповідальна поведінка у ланцюгах поставки	49
<u>3. Громади, де бізнес здійснює свою діяльність</u>	52
3.1. Корупційні дії з боку бізнесу з метою обходу введених через пандемію обмежень	52
3.2. Рішення центральної і місцевої влади на користь великого бізнесу	52
3.3. Ризик шкоди навколишньому середовищу	53
II. Доступ до засобів захисту	54
Додатки. Рекомендації, розроблені міжнародними і регіональними організаціями та експертними ініціативами	57
Примітки	71

РЕЗЮМЕ

Пандемія COVID-19 змінила наш світ. У кожного, кого вона зачепила, є своя історія, якою можна поділитися. Коронавірусна хвороба спричинила додаткові ризики для прав людини, які полягають у загрозах для життя і здоров'я, хвилі дезінформації, втраті роботи або заробітку, посиленні нагляду з боку урядів (у тому числі з використанням розроблених бізнесом мобільних додатків), збільшенні навантаження по догляду за дітьми та членами родини, зупиненні роботи підприємств, перебоях у ланцюгах поставок, неможливості вільного пересування, корупційних скандалах й проявах недоброчесної конкуренції, завищених цінах на ключові товари й послуги, фактах дискримінації, утисків та переслідувань тощо.

Ураховуючи наведене, набуває актуальності застосування стандартів поваги та захисту прав людини в економічній сфері, визначених трьома засадничими основами Керівних принципів ООН з питань бізнесу та прав людини::

I. Обов'язок держави захищати права людини від порушень з боку третіх осіб, у тому числі з боку бізнесу (зокрема, шляхом забезпечення ефективної імплементації на національному рівні міжнародно визнаних стандартів у сфері прав людини). Цей обов'язок охоплює й захист прав, які піддаються найбільшому ризику під час COVID-19, зокрема право на життя і здоров'я, право на інформацію, трудові права, право на приватність, право на рівність і захист від дискримінації і переслідувань тощо.

II. Обов'язок бізнесу поважати права людини, у тому числі шляхом прояву належної обачності щодо можливого негативного впливу тієї чи іншої бізнес-діяльності на права людини, як у межах підприємства (і для безпосередніх працівників, і для тих, хто задіяний у ланцюгах поставок), так і ззовні – навколишнє середовище, члени громади, споживачі тощо.

III. Доступ до ефективних засобів правового захисту, державних і недержавних.

Наразі відсутні чітке керівництво або ефективна рамка, які б окреслювали належні лінії поведінки підприємств у часи пандемії. Водночас усі компанії, незалежно від свого розміру, повинні поважати права людини своїх працівників, а також використовувати наявні у них важелі впливу для забезпечення прав осіб, які працюють у підрядників таких компаній,

партнерів або об'єднань. Разом із тим, підприємства повинні поважати права громад, на які вони впливають в ході своєї діяльності, а також права споживачів їх товарів та послуг. Усі компанії несуть базову відповідальність щодо попередження та реагування у ситуаціях, коли негативний вплив на права людини є наслідком їх бізнесової діяльності безпосередньо або коли компанія непрямо впливає на ситуацію. Механізми належної обачності у сфері прав людини (human rights due diligence) є ключовими елементами забезпечення спроможності компаній виявляти, ідентифікувати ризики для прав людини, попереджати або мінімізувати їх вплив.

Ця публікація визначає основні ризики можливого негативного впливу бізнесу на права людини в контексті COVID-19 для:

- **Зайнятих осіб** (безпечні умови праці, ризик надмірного навантаження, баланс роботи і сім'ї, право на приватність, попередження дискримінації і стигми, втрата роботи або заробітку, сучасне рабство і примусова праця) з приділенням спеціальної уваги особливо уразливим категоріям зайнятих осіб, таким як працівники сфери послуг, неофіційно зайняті працівники, гіг-працівники, моряки, трудові мігранти і сезонні працівники;
- **Споживачів, клієнтів, підрядників** (забезпечення безпеки здоров'я, право на приватність, дискримінація і стигма, споживачі як слабка сторона договору, захист від недостовірної інформації, відповідальна поведінка у ланцюгах поставок);
- **Громад, в яких бізнес здійснює свою діяльність** (корупційні дії бізнесу з метою обходу запроваджених у зв'язку із пандемією обмежень, рішення центральної і місцевої влади на користь великого бізнесу, ризики для навколишнього природного середовища).

У кожному розділі наводяться приклади позитивних дій з боку держав щодо мінімізації ризиків негативного впливу бізнесу на права людини й ефективних практик компаній у ситуації COVID-19.

Публікація ознайомлює читачів з рекомендаціями, розробленими міжнародними і регіональними організаціями та експертними ініціативами. Вони можуть бути корисними для використання державними і недержавними суб'єктами для забезпечення відповідальної поведінки бізнесу в ситуації COVID-19 або у випадку іншої глобальної небезпеки.

ВСТУП

Пандемія COVID-19 змінила наш світ. У кожного, кого вона зачепила, є своя історія, якою можна поділитися. Коронавірусна хвороба спричинила додаткові ризики для прав людини, які полягають у загрозах для життя і здоров'я, хвилі дезінформації, втраті роботи або заробітку, посиленні нагляду з боку урядів (у тому числі з використанням розроблених бізнесом мобільних додатків), збільшенні навантаження по догляду за дітьми та членами родини, зупиненні роботи підприємств, перебоях у ланцюгах поставок, неможливості вільного пересування, корупційних скандалах й проявах недоброчесної конкуренції, завищених цінах на ключові товари й послуги, фактах дискримінації, утисків та переслідувань тощо¹.

У поєднанні з економічною кризою пандемія поставила уряди й бізнес перед непростим випробуванням: як, підтримуючи економіку, не послабити стандарти відповідальної поведінки бізнесу?

“Тепер час подвоїти наші зусилля з побудови більш інклюзивних та стійких економік та суспільств, які є більш стійкими до пандемій, змін клімату та інших глобальних викликів. Відновлення має призвести до іншої економіки”, –

Антоніо Гутеррес, Генеральний Секретар ООН²

В екстремальних умовах, які склалися, актуальність і значущість Керівних принципів ООН з бізнесу і прав людини³ посилилася. Відображені в них цінності мають стати основою для пошуку адекватних відповідей на виклики, що постали⁴. Їх реалізація вимагає, щоб відповідальні уряди і бізнеси забезпечували узгодженість політик, співпрацю, прозорість та їх власну підзвітність⁵.

Керівні принципи базуються на трьох головних засадах:

I. Обов'язок держави захищати права людини від порушень з боку третіх осіб, у тому числі з боку бізнесу (зокрема, шляхом забезпечення ефективної імплементації на національному рівні міжнародно визнаних стандартів у сфері прав людини). Цей обов'язок охоплює й захист прав, які піддаються найбільшому ризику під час COVID-19, зокрема, право на життя і здоров'я, право на інформацію, трудові права, право на приватність, право на рівність і захист від дискримінації і переслідувань тощо.

II. Обов'язок бізнесу поважати права людини, у тому числі шляхом прояву належної обачності щодо можливого негативного впливу тієї чи іншої бізнес-діяльності на права людини, як у межах підприємства (і для безпосередніх працівників, і для тих, хто задіяний у ланцюгах поставок), так і ззовні – навколишнє середовище, члени громади, споживачі тощо.

III. Забезпечення доступу до ефективних засобів правового захисту, державних і недержавних.

Права людини зазвичай стають першою жертвою глобальної кризи –

“Найбільш серйозні й систематичні порушення прав людини відбуваються у часи надзвичайних ситуацій, коли держави використовують надзвичайні повноваження для усунення загроз суспільному порядку й безпеці”, –

Еван Кріддл, Еван Фокс-Десент у книзі «Права людини, безпеки і верховенство права»⁶

Уряд, перед яким постає той чи інший глобальний виклик – збройний конфлікт, громадянська війна, сильне економічне потрясіння, стихійне лихо або інша подібна загроза – опиняється перед необхідністю обмеження певних прав і свобод. Пандемія входить до числа таких викликів. Саме у ці моменти для держави починається іспит щодо відданості правам людини та ефективності їх реалізації. У сучасному світі такий іспит складає і бізнес також: його вплив на повсякденне життя людей є не менш значущим, аніж вплив держави. Його рішення в умовах, коли «докорінним чином змінюються способи ведення бізнесу, скорочується виробництво, попит і споживання, відбувається викривлення глобальних ланцюгів поставок, загрожують соціально-економічному виживанню найбільш уразливих»⁷.

“Те, як комерційні підприємства реагують на кризу – особливо фірми, які отримують фінансову підтримку зі сторони держави для продовження своєї діяльності, – визначить у подальшому ставлення громадськості до приватного сектора на багато років вперед”, –

Human Rights Due Diligence and COVID-19: Rapid Self-Assessment for Business⁸

Не існує чітких вказівок, керівництв чи дієвих рамок для компаній щодо того, як їм слід діяти під час пандемії. Усі компанії, незалежно від розміру, несуть відповідальність за дотримання прав усіх працівників, безпосередньо найнятих ними, і вони повинні використовувати всі свої важелі впливу для захисту прав тих, хто працює на постачальників і партнерів таких компаній. Крім того, компанії несуть відповідальність за повагу прав жителів громад, які безпосередньо зачіпаються ними, а також прав користувачів і споживачів їх товарів та послуг⁹. Усі компанії несуть базову відповідальність за попередження та реагування на потенційну загрозу негативного впливу на права людини, який вони можуть спричинити чи сприяти такому впливу з боку інших суб'єктів господарювання або бути пов'язаними з ним. Належна обачність у сфері прав людини (human rights due diligence) є ключовим фактором забезпечення того, щоб будь-які ризики для прав людини були ідентифіковані та мінімізовані¹⁰.

Ця публікація ставить за мету:

- ✓ окреслити основні ризики можливого негативного впливу бізнесу на права людини в умовах COVID-19;
- ✓ навести позитивні приклади дій держав, спрямованих на мінімізацію таких ризиків і ефективне реагування на факти порушень прав людини з боку бізнесу;
- ✓ здійснити огляд бізнес-практик, що мають своїм завданням реагувати на ризики негативного впливу наслідків COVID-19 на права людини та виробити механізми, як їх мінімізувати;
- ✓ ознайомити із рекомендаціями, які можуть бути корисними для державних і недержавних суб'єктів з метою запобігання негативному впливу бізнесу на права людини в умовах COVID-19. Рекомендації можуть бути також корисними в ситуації іншої глобальної небезпеки.

I. ПРАВА ЛЮДИНИ ПІД ЗАГРОЗОЮ

Масштабний характер викликів, зумовлених COVID-19, поширився на всі сфери відносин, що призвело до виникнення нових ризиків негативного впливу на права людини у процесі здійснення господарської діяльності та посилило уразливість багатьох людей. Для працівників, споживачів, клієнтів, постачальників у ланцюгах поставок, для громад, в яких працює бізнес, відповідальна поведінка бізнесу у сфері прав людини в умовах глобального виклику набула особливого значення.

1. ЗАЙНЯТІ ОСОБИ

Пандемія та обмежувальні заходи, що призупинили економічну активність у багатьох сферах, порушили звичний порядок життя людей, зайнятих у різних секторах економіки та географічних регіонах. Такі обставини підкреслили вразливість та нестабільність становища окремих категорій працюючих та самозайнятих осіб та висвітлили масштабну проблему відсутності належних гарантій, необхідних для захисту таких осіб і забезпечення їхніх прав під час кризових ситуацій¹¹.

Для недопущення розповсюдження коронавірусної хвороби багатьма урядами встановлювались безпрецедентно жорсткі карантинні обмеження. В Україні було заборонено¹²:

роботу суб'єктів господарювання, яка передбачає приймання відвідувачів, зокрема закладів громадського харчування (ресторанів, кафе тощо), торговельно-розважальних центрів, інших закладів розважальної діяльності, фітнес-центрів, закладів культури, торговельного і побутового обслуговування населення, крім роздрібною торгівлі продуктами харчування, пальним, засобами гігієни, лікарськими засобами та виробами медичного призначення, засобами зв'язку, провадження банківської та страхової діяльності, а також торговельної діяльності і діяльності з надання послуг з громадського харчування із застосуванням адресної доставки замовлень за умови забезпечення відповідного персоналу засобами індивідуального захисту;

а також **рекомендовано**:

підприємствам, установам, організаціям забезпечити організацію позмінної роботи працівників, а за технічної можливості – також роботи в режимі реального часу через Інтернет.

У подальшому Уряд України коригував введені карантинні обмеження відповідно до епідеміологічної ситуації. На момент підготовки цієї публікації, Урядом України продовжено карантин до 31 грудня 2020 р. Водночас, частину обмежувальних заходів пом'якшено з 11 травня 2020 р.

1.1. Безпечні умови праці

1.1.1. Базові заходи

Для зменшення ризику впливу COVID-19 на працівників на робочому місці роботодавцю слід вжити окреслені нижче базові заходи:

- ✓ Розробити план готовності до інфекційних захворювань та реагування на випадки їх виявлення (якщо такого плану ще немає), який може допомогти в проведенні захисних дій проти COVID-19.

- ✓ Слідкувати за вказівками і рекомендаціями державних і місцевих установ охорони здоров'я, враховувати такі рекомендації у своїх планах готовності та реагування з урахуванням специфіки конкретних робочих місць.


- ✓ Враховувати у зазначених планах рівень ризику, характерного для відповідного робочого місця та робочих завдань конкретного працівника.

- ✓ Впроваджувати належні методи гігієни та боротьби з інфекціями.


- ✓ Розробити політику та процедури для оперативного виявлення та ізоляції хворих людей (у разі необхідності).

- ✓ Розробити і впровадити заходи, які забезпечують гнучкість робочого місця, у тому числі можливість працювати вдома/ дистанційно.


- ✓ Запровадити необхідні засоби контролю на робочому місці.




Дії держави На період карантину роботодавці отримали можливість доручати працівникам працювати вдома, а також надавати за їхньою згодою відпустку; змінювати режим роботи, зокрема у частині прийому та обслуговування фізичних та юридичних осіб¹³. До Кодексу законів про працю України було внесено зміни, які врегулювали порядок і умови дистанційної роботи, у тому числі в умовах «епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру»¹⁴.



Дії держави 09.05.2020 затверджено рекомендації Головного санітарного лікаря України щодо організації протиепідемічних заходів у разі приймання відвідувачів в офісах¹⁵. Крім того, детальні рекомендації для роботодавців надавали територіальні управління Державної служби України з питань праці¹⁶.



Дії держави Виявлено непоодинокі випадки, коли роботодавці відмовляли працівникам в самоізоляції, навіть за наявності передбачених законодавством підстав (контакт з особою, яка хворіє на коронавірус тощо), висуваючи за умову необхідність проходження тестування на COVID-19 за власний рахунок працівника. Державними органами надано роз'яснення про незаконний характер таких дій з боку роботодавців¹⁷.



Дії бізнесу Глобальний договір ООН в Україні узагальнив інформацію про те, як українські компанії-учасниці мережі працюють з викликами, пов'язаними з COVID-19. 20 компаній¹⁸ надали відповідну інформацію:

- практично у всіх компаніях більше 95% співробітників офісів працюють у дистанційному режимі. Декілька відсотків працюючих – це чергові, які, працюючи вахтовим методом, забезпечують функціонування офісів. Компанії налагодили дистанційну роботу, надаючи співробітникам віддалений доступ та впроваджують електронний документообіг;
- окремі компанії позапланово підключили співробітників до системи медичного страхування;
- щодо працівників виробництв, то вони здебільшого продовжували працювати у звичайному режимі упродовж всього карантину. За загальною статистикою, лише до 20% працівників виробничих підприємств перейшли на дистанційну роботу. З огляду на неможливість зупинення роботи продовольчих магазинів, фармацевтичних підприємств, енергетичної галузі промисловості, такі компанії забезпечили співробітників засобами індивідуального захисту, впровадили температурний контроль та контроль за самопочуттям;
- всі компанії-учасники Глобального договору ООН в Україні, які стали респондентами, поінформували про створення на найвищому рівні управління компаніями відповідних штабів реагування, які постійно отримують оновлену інформацію. Такі структури здатні оперативно реагувати на ситуацію 24/7¹⁹.



Дії бізнесу Не чекаючи відповідних рішень та вказівок органів державної влади у частині встановлення карантину, окремими компаніями за власною ініціативою вживались заходи захисту своїх працівників та клієнтів від загрози інфекційного захворювання, а саме: обмежувались закордонні відрядження, здійснювалось вимірювання температури тіла на вході в офіс, працівників із симптомами захворювання переводили на дистанційну роботу або надавали лікарняний, забезпечували співробітників засобами індивідуального захисту, замінювали особисті зустрічі відеодзвінками. Крім того, підприємства самостійно розробляли візуальні носії щодо поведінки працівників з метою мінімізації ризиків захворювання. Компанії розміщували інформаційні матеріали щодо заходів епідеміологічної безпеки. У приміщеннях збільшувалася частота вологого прибирання, усі контактні поверхні регулярно оброблялися спецзасобами, установлювалися антисептики для рук, співробітники забезпечувались дезінфекторами для комп'ютерів і телефонів²⁰.



Дії бізнесу Разом із тим, підприємствам, які вживають заходи щодо недопущення розповсюдження коронавірусної хвороби, як наприклад, здійснення вимірювань температури тіла на вході до приміщення (для працівників та/або відвідувачів), важливо звернути увагу на необхідність забезпечення безпеки людини, яка проводить такі вимірювання. Мають бути вжиті підвищені заходи захисту такої особи, у тому числі забезпечення засобами індивідуального захисту²¹.



Дії профспілок Важливу роль відіграють профспілки та об'єднання роботодавців. У разі впровадження державою заходів, які не забезпечують належною мірою безпеку працівників, саме вони можуть вплинути на ситуацію, що склалася, зокрема шляхом проведення переговорів з урядом. Наприклад, в Колумбії Augura (організація роботодавців виробників бананів) і SINTRAINAGRO (профспілка сільськогосподарських працівників) провели переговори і підписали Протокол про безпеку. Він поширюється на 22 000 працівників бананових плантацій й містить положення про безпеку і гігієну праці, включаючи засоби індивідуального захисту, фізичне дистанціювання у робочий час і транспортування, миття рук, а також дезінфекцію робочих приміщень і устаткування. Працівники 65+ й інші працівники групи ризику (усього більше 900 осіб) отримали можливість не працювати на час пандемії – вони будуть отримувати встановлену законом мінімальну заробітну плату з 8-відсотковою надбавкою. Створено спільні комітети профспілок і роботодавців, які слідкують за виконанням Протоколу²².

В окремих державах профспілки вдавалися до страйків з метою забезпечення права працівників на безпечні умови праці. Так, у Франції профспілки зробили попереднє повідомлення про страйк, який мав охопити працівників, що відмовляються працювати у небезпечних умовах, і висував більш широку вимогу забезпечити безпеку і гігієну праці в контексті COVID-19. Реалізація цього права у Франції призвела до того, що окремі компанії призупинили свою діяльність на час кризи COVID-19 (Amazon і La Redoute)²³.



Дії профспілок В Україні непоодинокими є повідомлення працівників про невжиття (неналежне вжиття) роботодавцями заходів щодо захисту працівників від загрози зараження коронавірусом. Зокрема, машиністи залізниць, працівники продуктових магазинів та медичні працівники, особливо в невеликих населених пунктах, заявляють, про незабезпечення їх засобами індивідуального захисту. Національне законодавство про охорону праці надає працівнику право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля. В одній із українських логістичних компаній, в якій 14 000 із 30 000 працівників є членами профспілки, остання успішно домоглася від роботодавця забезпечити працівників антисептиками та захисним масками та рукавичками додатково до оплачуваної відпустки у зв'язку із високим ризиком зараження²⁴.



Див. також:

Додаток: Безпечні умови праці, базові кроки

1.1.2. Працівники з підвищеним ризиком для здоров'я

Базуючись на українській статистиці захворювання й досвіді інших країн, в Україні працівники вікової категорії 60+ були визнані особливо уразливими.



Дії держави З квітня по червень 2020 року діяла норма, яка зобов'язувала людей віком 60+ дотримуватися самоізоляції, включала заборону виходити на роботу (за деякими винятками) та покладала на роботодавця обов'язок переведення таких працівників на дистанційну роботу або надання відпустки²⁵.

Водночас, для інших категорій працівників з групи ризику (зокрема, ті, які мають захворювання, що становлять особливий ризик у разі зараження COVID-19 – захворювання серцево-судинної системи, легень, імунної системи, онкологічні хвороби, діабет, цироз печінки, ожиріння та інші; вагітні жінки і жінки, які годують груддю) жодного спеціального регулювання не вводилось.



Дії держави В практиці інших держав є відповідні приклади детальних роз'яснень з боку уповноважених державних органів. Так, Комісія з рівних можливостей у сфері зайнятості (США) роз'яснила: той факт, що люди, старші 65 років, або вагітні жінки перебувають у групі підвищеного ризику у випадку зараження COVID-19, не є підставою для того, щоб відтермінувати дату початку їх роботи або відкликати досягнуту раніше домовленість про початок роботи. Водночас, роботодавець може запропонувати дистанційну роботу, щоб знизити ризики, або обговорити з майбутнім працівником / працівницею можливість пересення її початку²⁶. Щодо вагітних працівниць, які вже працюють на підприємстві, Комісія нагадала роботодавцям про вимогу розумного пристосування²⁷.



Див. також:

Додаток: Безпечні умови праці, Працівники з підвищеним ризиком для здоров'я

1.1.3. Психічне здоров'я

Заходи боротьби з пандемією по-різному позначаються на кожному. Підтримка психічного здоров'я стає основною проблемою для роботодавців, оскільки все більше працівників відчують підвищену тривожність, самотність та депресію, зумовлені віддаленою роботою, фізичним дистанціюванням, закриттям бізнесу та шкіл²⁸. Захист психічного здоров'я працівників є не менш важливим, ніж захист їхньої фізичної безпеки.

В Україні традиційно приділяється мало уваги психічному здоров'ю працівників²⁹. Водночас, Міжнародна організація праці³⁰ і багато експертних організацій³¹ підкреслюють значні ризики для психічного здоров'я в ситуації пандемії, зокрема ризиків на робочому місці³².



Дії бізнесу Серед суб'єктів господарювання в країнах ЄС, у США, Канаді, Австралії, навпаки, є багато прикладів системної роботи і різноманітних ініціатив щодо забезпечення ментального здоров'я працівників, у тому числі у період COVID-19. Так, наприклад, Асоціація бізнесів та роботодавців в Ірландії підготувала короткий путівник щодо забезпечення ментального здоров'я на робочому місці в часи коронавірусу³³. Центр корпоративного здоров'я, експертна організація, яка надає послуги підприємствам щодо забезпечення безпечних для здоров'я умов праці, розробила відповідні рекомендації щодо ментального здоров'я під час COVID-19³⁴.



Дії держави В окремих країнах центральними та локальними державними інституціями розроблено низку рекомендацій щодо забезпечення психологічного здоров'я і безпеки на робочому місці. Так, наприклад, Ottawa Public Health опублікувала для загального доступу рекомендації щодо охорони психічного здоров'я і безпеки під час COVID-19 для:

- усіх робочих місць;
- ключових працівників;
- працівників, які працюють вдома;
- працівників, які працюють на робочих місцях, які мають бути закриті на час пандемії³⁵.

Спеціальні роз'яснення також присвячено додатковим ризикам для психічного здоров'я окремих категорій працівників, наприклад, водіїв транспорту³⁶, видобувної промисловості³⁷ та ін. В Австралії урядові інституції із забезпечення безпеки праці розробили для працівників чекліст щодо роботи в умовах COVID-19, до якого включили пункти щодо ментального здоров'я³⁸.



Див. також:

Додаток: Безпечні умови праці, психічне здоров'я

1.1.4. Робота вдома

Робота вдома значно мінімізує ризик зараження COVID-19 для працівників. Водночас це створює інші ризики для прав працівників, на які слід звернути увагу.

Прикладами зазначених ризиків можуть слугувати відсутність належних навичок дистанційної роботи у людей старшого віку, необхідність балансування сімейних і професійних обов'язків в умовах, коли дошкільні і шкільні навчальні заклади призупинили роботу, відсутність комп'ютерного забезпечення або належного інтернет-зв'язку в сільській місцевості, відсутність належного обладнання робочого місця для людей з інвалідністю та ін.



Дії держави Державні інституції із забезпечення рівності й недискримінації в окремих державах надали рекомендації роботодавцям щодо того, як забезпечити врахування потреб окремих працівників, що перебувають в уразливому становищі. Для цього необхідно:

- ✓ облаштувати робочі місця для роботи вдома відповідно до потреб працівників;
- ✓ оновити оцінки ризиків, щоб врахувати непропорційний вплив коронавірусу (COVID-19) на певні групи, такі як етнічні меншини, вагітні, люди старшого віку, а також виробити способи зниження таких ризиків;
- ✓ запроваджувати або розширювати гнучкі варіанти роботи для задоволення потреб працівників, до яких можна віднести: осіб, які мають батьківські чи інші зобов'язання по догляду і піклуванню; людей з інвалідністю й хронічними захворюваннями, у тому числі з психічними розладами³⁹.



Див. також:

Додаток: Безпечні умови праці, Робота вдома

1.1.5. Домашнє насильство

Пандемія, зумовлені нею прояви економічної кризи, суттєві зміни у звичному розпорядку життя – ці та інші фактори значно збільшують відчуття стресу для людей, що може провокувати домашнє насильство⁴⁰.



Дії держави Окремі держави звернули увагу роботодавців на їх роль у протидії та попередженні домашнього насильства. Так, в Австралії роботодавці зобов'язані враховувати можливе зростання домашнього насильства, у тому числі в умовах дистанційної роботи, включати відповідні положення до політик щодо безпеки праці та в процедури оцінки ризиків.



Дії бізнесу У Великобританії Ініціатива роботодавців з боротьби з домашнім насильством розробляє для своїх членів рекомендації про заходи, які вони можуть вживати у разі виявлення ними ризику домашнього насильства по відношенню до їх працівників в часи кризи COVID-19. Такі заходи варіюються від підтримання контактів із співробітниками до надання інформації про телефони довіри, мобільні додатки та інші доступні служби підтримки.



Дії бізнесу В Канаді об'єднання профспілок привертає багато уваги домашньому насильству й додатковим ризикам під час COVID-19. Зокрема, звертається увага, що законодавство з охорони праці, а також політики компаній щодо попередження насильства і домагань на робочому місці застосовуються й до дистанційних робочих місць, так само як і до традиційних робочих місць, а отже, роботодавці несуть відповідні зобов'язання перед працівниками, навіть якщо останні працюють вдома. Тобто роботодавці мають вживати кроки із забезпечення безпеки працівників на домашньому робочому місці. Відповідно, політики і програми компаній мають включати інструкції про те, як працівники можуть конфіденційно повідомити про домашнє насильство, як роботодавці будуть реагувати на такі інциденти, який є план забезпечення безпеки на робочому місці. Віртуальні групові та індивідуальні зустрічі можуть стати ефективним способом перевірки того, що у працівників, які працюють віддалено, все добре. Роботодавцям рекомендують встановлювати частоту таких спілкувань більше середньої, якщо роботодавець знає або підозрює, що працівник перебуває в уразливій ситуації вдома⁴¹.



Дії інвесторів Міжнародна фінансова корпорація до цих рекомендацій додає також, що роботодавці не повинні:

- надавати детальну інформацію про домашнє насильство безпосередньо в будинках працівників, оскільки доступ до такої інформації автоматично може отримати й кривдник. Така інформація може спровокувати його й посилити насильство;
- проводити опитування працівників щодо випадків домашнього насильства, коли працівник перебуває вдома.

Якщо виникає занепокоєння з приводу того, що працівник піддається ризику домашнього насильства, керівник має запропонувати такій особі зустріч за межами дому для того щоб такий працівник міг спокійно говорити без присутності кривдника. Якщо зустріч проходить віртуально, слід двічі перевірити, чи перебуває працівник сам, чи немає поряд можливого кривдника, й надати працівникові інформацію про те, як лишатися у безпеці віртуально, у тому числі про те, як очистити історію переглядів⁴².



Див. також:

Додаток: Безпечні умови праці, Домашнє насильство

1.1.6. Повернення до робочого простору

Головна задача роботодавця в ситуації, коли працівники повертаються з дистанційної роботи до свого робочого простору, полягає в організації роботи в такий спосіб, який мінімізує ризики зараження працівників і клієнтів COVID-19.



Дії бізнесу Підприємства мають мінімізувати кількість працівників у приміщеннях у будь-який момент часу, і таким чином сприяти дотриманню принципів фізичного дистанціювання. Наприклад, на галузевому рівні асоціація роботодавців та профспілка досягли домовленості, яка встановлює рамки для поступового відновлення робочих місць. Угода передбачає більшу гнучкість робочого часу. Є ще один приклад, коли соціальні партнери в банківському секторі підписали протокол про реорганізацію роботи. Головною умовою є те, що робота може бути організована позмінно і робочий час може бути розподілений між 7 ранку та 7:30 вечора⁴³.



Дії бізнесу В Італії три основні конфедерації профспілок (CGIL, CISL і UIL), уряд і організації роботодавців погодили Протокол про регулювання заходів зі стримання COVID-19 на робочих місцях (приватний сектор). У протоколі детально прописано зобов'язання відповідно до Законодавчого декрету № 81/2008 (про безпеку і гігієну праці) з приділенням особливої уваги до змісту інформації, що має доводитися до працівників, зобов'язань із проведення щоденного прибирання й періодичної санітарії робочих місць і робочих

інструментів (включаючи комп'ютери, екрани тощо), заходи гігієни (з відповідним розміщенням дезінфікуючих чистящих рідин), засобів індивідуального захисту (ЗІЗ), розміщення робочих місць з дотриманням мінімальної відстані в один метр. У подальшому цими ж трьома конфедераціями профспілок, Міністерством транспорту і організаціями роботодавців було погоджено спеціальний Протокол щодо стримання COVID-19 в транспортному і логістичному секторах⁴⁴.



Дії бізнесу Федерація роботодавців України переклала українською «Посібник роботодавця з управління робочими місцями під час COVID-19», розроблений Міжнародною організацією праці⁴⁵. Рекомендації UNICEF для роботодавців також було перекладено українською⁴⁶.



Дії профспілок Є позитивні приклади чеклистів для роботодавців, розроблених профспілками для визначення того, чи готове робоче місце для безпечного повернення працівників до робочого простору⁴⁷.



Дії бізнесу Є поширеною практика розроблення секторальних керівництв із врахуванням спеціальних ризиків, характерних для відповідних секторів⁴⁸.



Див. також:

Додаток: Безпечні умови праці, Повернення до роботи

1.1.7. Насильство на робочому місці

Працівники можуть піддаватися підвищеному ризику агресії з боку клієнтів через COVID-19 з огляду на те, що останні можуть відчувати стрес через обмежений доступ до товарів і послуг, які надає компанія, або через вплив коронавірусної хвороби в цілому. Клієнти можуть відмовлятися від дотримання заходів обережності, які спрямовані на мінімізацію ризику передачі COVID-19, вороже ставитися до співробітників, відмовлятися від дотримання протиепідемічних норм, які передбачають, зокрема, носіння маски, дотримання соціальної дистанції, мінімізації особистих контактів з співробітниками. Такі випадки вже фіксуються в Україні⁴⁹. Крім того, така агресія може бути спрямована на працівників маргіналізованих груп населення та мати расистський, сексиський, гомофобний або трансфобний характер.



Дії бізнесу Роботодавцю необхідно розглянути можливість прийняття таких заходів:

- ✓ надавати пояснення клієнтам щодо очікуваної від них поведінки, у тому числі щодо заходів з мінімізації загрози зараження COVID-19 і пов'язаних із цим обов'язків клієнтів;

- ✓ інформувати співробітників і клієнтів про неприйнятність ворожої поведінки;
- ✓ розробити і поширювати інструкції про те, як співробітники та їх керівники мають реагувати і повідомляти про випадки агресії з боку клієнтів, у тому числі про те, що робити під час інциденту й куди звертатися за підтримкою;
- ✓ здійснювати моніторинг і оцінку інцидентів та реакції на агресію клієнтів, оновлювати керівництва за необхідністю⁵⁰.



Див. також:

Додаток: Безпечні умови праці, Насильство на робочому місці

1.2. Надмірне навантаження

Пандемія призвела до зростання попиту на певні види товарів і послуг (наприклад, служби доставки, виготовлення засобів індивідуального захисту тощо), створюючи ризик суттєвого збільшення навантаження на працівників, залучених до надання послуг або виробництва відповідних товарів. Такі приклади наявні й в Україні⁵¹. Вимога виробництва товарів та / або надання послуг з високою швидкістю суттєво впливає на безпеку працівників та умови їх роботи – вони можуть регулярно працювати понаднормово, сильно порушується баланс сімейного та професійного життя, а відсутність часу на виконання замовлень може призвести до сильного психологічного тиску на працівників⁵².



Дії профспілок Деякими країнами на законодавчому рівні було закріплено норми, які дозволяють окремим секторам (харчування, енергетика, транспорт, логістика тощо) у період надзвичайної ситуації відступати від вимог трудового законодавства і, зокрема, збільшувати звичний робочий час до 60 годин на тиждень, скорочувати час відпочинку до 9 годин, скасовувати вихідні дні. На такі нововведення зреагували профспілки, вказавши на явне і грубе порушення міжнародних стандартів прав людини у сфері праці, закріплених, зокрема, у Конвенціях Міжнародної організації праці та в Європейській соціальній хартії⁵³.



Див. також:

Додаток: Надмірне навантаження

1.3. Баланс роботи і сім'ї

У результаті закриття (або переведення в режим дистанційної роботи) дошкільних та шкільних навчальних закладів у зв'язку із карантинними обмеженнями працівники, які мають дітей віком до 12 років (які не можуть знаходитись вдома самі), опинились в ситуації, коли дорослі члени родини мають одночасно організувати навчання і дозвілля дітей та виконувати свої професійні обов'язки.



Дії держави Окремі держави забезпечували можливість користуватися послугами закладів освіти і догляду за дітьми для тих працівників і працівниць, які зайняті на підприємствах і установах, робота яких визнана важливою для життєзабезпечення (лікарні, аптеки, продовольчі магазини, транспорт тощо). Є також одиничні приклади запровадження державами виплат на користь працівників, які мають дітей, у зв'язку з недоступністю закладів освіти і догляду за дітьми⁵⁴. Австрія, Франція, Німеччина, Нідерланди дозволили деяким установам з догляду за дітьми продовжувати працювати для забезпечення догляду за дітьми тих батьків, які працюють у сфері послуг і мають виходити на роботу. Італія запровадила ваучери на альтернативні варіанти догляду. У Великобританії кооперативи використовували свої власні кошти для забезпечення відповідними послугами працівників, які працюють на фронті COVID-19⁵⁵.



Дії держави Деякі країни розробили гнучку політику відпусток для догляду за родиною. Так, в Італії батьки, які працюють, мають право взяти 15-денну відпустку для догляду за дитиною зі збереженням 50 відсотків заробітної плати (якщо дитина / діти є молодшими за 12 років) і без заробітної плати, (якщо діти старші 12 років). Крім того, батьки можуть отримати ваучер на суму 600 євро (1000 євро для працівників у сфері охорони здоров'я) для організації альтернативного догляду. В Румунії, наприклад, запроваджено додаткові вихідні дні для працюючих батьків. У США для осіб, які здійснюють догляд за дітьми через закриття у зв'язку з COVID-19 шкіл або компаній, які надають послуги з догляду за дітьми (няні), може бути надано до 10 тижнів оплачуваної відпустки. В Японії запроваджено субсидії для компенсації компаніям, які запровадили «сімейну відпустку» для працівників, які постраждали від припинення роботи шкіл⁵⁶.



Дії держави Також відома практика розробки порад працівникам щодо забезпечення балансу роботи і особистого життя під час COVID-19⁵⁷.



Див. також:

Додаток: Баланс роботи і сім'ї

1.4. Право на приватність

Роботодавці витребовують у працівників інформацію про стан їхнього здоров'я (а в окремих випадках самостійно проводять тестування працівників), іноді – про коло спілкування, про контакти з тими, в кого підозрюють наявність захворювання на COVID-19, тощо. При цьому рівень захищеності таких даних є нижчим за звичайний. Так, чинним законодавством України передбачено, що на період карантину та протягом 30 днів з дня його відміни дозволяється обробка персональних даних без згоди особи, зокрема даних, що стосуються стану здоров'я, місця госпіталізації або самоізоляції, прізвища, імені, по батькові, дати народження, місця проживання, роботи (навчання)⁵⁸.



Дії держави Позитивним є досвід окремих країн у частині надання уповноваженими державними органами детальних роз'яснень щодо обсягу інформації про стан здоров'я працівників, який роботодавець може збирати, а також щодо порядку зберігання та користування такою інформацією⁵⁹. Практично в усіх країнах ЄС органи, до відання яких належить питання захисту персональних даних, видали керівні принципи щодо захисту даних у період пандемії. Вони підкреслили, що право на здоров'я й право на захист персональних даних не повинні протиставлятися. Будь-який захід, який зачіпає право на приватне життя й захист даних, має базуватися на законі, бути необхідним і співрозмірним⁶⁰.



Дії держави Важливою є необхідність забезпечення державою визначеності у питаннях захисту персональних даних, ґрунтуючись на міжнародних стандартах прав людини, зокрема, щодо мети та правових підстав для обробки роботодавцем персональних даних, пов'язаних із симптомами або інфекцією, якщо працівники добровільно не надають такі свої дані й не погоджуються на їхню обробку, щодо можливості розкривати персональні дані осіб, які захворіли на COVID-19, а також стосовно обробки інформації про нещодавні поїздки працівників, період зберігання таких даних тощо⁶¹.



Дії бізнесу В Україні окремі компанії, а також періодичні професійні видання для керівників компаній і для кадрових служб розробили певні рекомендації щодо того, як діяти роботодавцям під час збору та обробки даних працівників щодо стану їх здоров'я та інших чутливих даних у період пандемії. Зокрема, необхідно дотримуватися таких правил:

1. Визначити, яка інформація дійсно необхідна компанії для того, щоб запобігти розповсюдженню захворювання.
2. Встановити умови збору та обробки персональних даних (які дані компанія збирає, з якою метою, на якій правовій підставі, кому передає, а також коли видалить).

3. Документувати процеси, пов'язані із персональними даними (зокрема, присвятити цьому питанню окремий розділ у внутрішніх положеннях щодо порядку дій для запобігання розповсюдженню COVID-19).

Для кожної категорії персональних даних визначено спеціальні правила щодо їх збору та обробки:

- дані про «тісні контакти» із хворими на COVID-19. Достатньо запитати інформацію про наявність такого контакту, коли востаннє він відбувся, а також чи зверталися до працівника медичні фахівці із повідомленням про те, що він є «контактною особою» хворого. Збір більш широкого переліку інформації може розцінюватися як незаконний збір персональних даних;

- дані про подорожі. Під таку категорію підпадають і службові відрядження, і подорожі в особистих цілях. Тому компанії доцільно буде запитати про місце подорожі, а також дату повернення, не встановлюючи жодних інших деталей;

- дані про стан здоров'я працівників. Дані про стан здоров'я належать до «чутливих» персональних даних, тому їх збір та обробка здійснюються або медичними працівниками та закладами охорони здоров'я, або на основі однозначної добровільної згоди, або у зв'язку із виконанням компанією своїх обов'язків у сфері трудових правовідносин⁶².



Див. також:

Додаток: Право на приватність

1.5. Дискримінація і стигма

Питання запобігання проявам дискримінації є актуальним для України. За результатами проведеного Національного базового дослідження з бізнесу і прав людини в Україні, найбільш уразливими групами в Україні є: жінки (жінки, які проживають у сільській місцевості, жінки з інвалідністю, внутрішньо переміщені жінки, ромські жінки, жінки похилого віку), ЛГБТК, внутрішньо переміщені особи, люди з інвалідністю, люди з ВІЧ / СПІД⁶³. Їхня уразливість може посилюватися під час кризи, з огляду на що ризик бути підданим дискримінації підвищується.

Крім того, упереджене ставлення до певних категорій людей може, зокрема, зумовлюватися через асоціацію з COVID-19 (через національну або етнічну належність або інші фактори), чи їх додаткову уразливість (мігранти, люди старшого віку тощо) й вести до дискримінації та / або переслідувань на робочому місці.



Дії держави Урядові структури Тасманії навели приклади дискримінаційної поведінки в умовах COVID-19. Це можуть бути:

- расистські коментарі на адресу людей через їх расову належність, що включає в себе кольор шкіри, національність, етнічне походження, мігрантських статус;
- скорочення робочого часу або звільнення з роботи особи, хворої COVID-19, або такої, що має членів родини, які перебувають або перебувала на ізоляції через підозру на COVID-19;
- ненадання дозволу працювати вдома працівнику, який має підвищений ризик ускладненого протікання захворювання на COVID-19 або має сімейні обов'язки по догляду за членами родини⁶⁴.



Дії держави Управління з прав людини штату Нью-Йорк видало роз'яснення щодо дискримінації в умовах COVID-19, де, зокрема, зазначається, що роботодавець не може звільнити працівника, відправити його додому або заборонити приходити на роботу через те, що йому видається, що такий працівник може бути носієм коронавірусу суто через його расу, національність тощо⁶⁵.



Дії держави У деяких країнах національні інституції з захисту прав людини надають роз'яснення роботодавцям стосовно того, що однакове застосування політики і практики до кожного, може призвести до уразливого становища окремих осіб через їх особливі характеристики. Такі дії можуть призводити до непрямої дискримінації. Серед відповідних прикладів:

- висунення вимоги до всіх працівників продовжувати працювати «на передовій» – така вимога може мати більш негативний вплив на осіб, які потребують самоізоляції. Зокрема, до таких осіб можна віднести

людей з інвалідністю, людей старшого віку або вагітних жінок через більш високі ризики для їх здоров'я у зв'язку з COVID-19;

- з метою створення додаткового робочого простору на виконання вимоги щодо соціального дистанціювання роботодавцем використано простір, відведений для молитов. Такий крок може бути виправдано лише за умови, якщо використання цих приміщень є єдино можливим способом для забезпечення безпеки співробітників⁶⁶.

Підприємства повинні забезпечити постійну комунікацію із працівниками, залучати їх до прийняття рішень. Крім того, варто переконатися, що способи такої комунікації є доступними для тих працівників, які можуть стикатися з додатковими бар'єрами: працівники, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною; люди з інвалідністю та ін. Наприклад, роботодавець, який розміщує інформацію про заходи забезпечення індивідуальної безпеки у вигляді плакатів, має переконатися, що працівники з вадами зору також можуть скористатися такою інформацією⁶⁷.

У повсякденному житті жінки частіше стикаються з додатковими перешкодами щодо реалізації рівних з чоловіками прав. З огляду на це, «коронавірусна криза» зумовлює виникнення для жінок непропорційно більших економічних, соціальних, медичних ризиків порівняно із чоловіками. Ця гендерно зумовлена різниця має знаходити відображення у діях, спрямованих на подолання негативних наслідків COVID-19⁶⁸. Окрім зазначених вище факторів, як гендерно зумовлене та домашнє насильство, порушення балансу між професійним та особистим життям, існують також інші обставини, які впливають на реалізацію та захист прав жінок в економічній сфері у контексті COVID-19:

- непередставленість жінок у керівництві компаній (з огляду на це жінки не можуть впливати на прийняття підприємствами рішень щодо їхній дій в ситуації карантину),
- гендерний розрив в оплаті праці (що може свідчити про менший обсяг заощаджень у випадку скорочення заробітків, менший розмір лікарняних, вихідної допомоги тощо),
- нерівний розподіл домашніх обов'язків (унаслідок перебування дітей та інших членів родини вдома під час карантину на жінок збільшується обсяг виконуваної ними хатньої роботи. Організація навчання дітей вдома переважно лягає на плечі жінок),
- велика кількість жінок у професіях, які пов'язані з високим ризиком захворіти на COVID-19 (торгівля, послуги),
- велика кількість жінок у сферах діяльності, що найбільше постраждали від кризи, пов'язаної з COVID-19 (туризм, сфера послуг, громадське харчування),

- високий рівень представленості жінок у секторі неформальної економіки⁶⁹.



Дії держави Комісія з питань рівності та прав людини (Велика Британія) розробила путівник для роботодавців щодо запобігання дискримінації на робочому місці під час COVID-19. У ньому, зокрема, міститься застереження для роботодавців відносно неприпустимості прийняття рішень щодо організації робочого процесу, керуючись ознаками, за якими можлива дискримінація. Такими ознаками можуть бути вік, стать, інвалідність, зміна статі, расова належність, релігія, сексуальна орієнтація, перебування у шлюбі чи в цивільному партнерстві, вагітність, наявність дітей тощо. Наприклад, при прийнятті рішення про скорочення робочого часу окремі частині працівників, роботодавець не може брати за основу інформацію про те, хто з працівників має малолітніх дітей, а хто ні. Або, наприклад, менеджер не може просити співробітницю, яка працює вдома, частіше виходити із ним на зв'язок, аніж він просить про це чоловіків-співробітників, через переконаність у тому, що жінка, яка працює вдома, з більшою вірогідністю відволікається на дітей. Інший приклад дискримінації – роботодавець вирішує не приймати на роботу представників певної національності / етнічної групи після отримання інформації про непропорційну більшість представників такої національності (етнічної групи) серед хворих на COVID-19⁷⁰.



Див. також:

Додаток: Дискримінація і стигма

1.6. Втрата роботи або заробітку

Масштабні економічні виклики, які постали перед більшістю підприємств у зв'язку з COVID-19, зумовили вжиття ними заходів, спрямованих на скорочення витрат. Зокрема, в Україні мають місце дві відмінні ситуації: перша – компанії використовують пандемію як привід звільнити працівників, звільнення яких за інших обставин було б проблематичним (що є незаконним); друга – перед бізнесом постає необхідність мінімізації витрат, з огляду на що в межах чинного законодавства скорочуються години роботи / оплата праці або звільняються працівники. При прийнятті рішення про скорочення витрат, бізнес має аналізувати можливі негативні наслідки своїх рішень для прав людини (особливо, коли такі рішення приймаються швидко) і докладати зусилля для пошуку рішень, які мінімізують їх потенційний негативний вплив.

Державам доцільно вживати заходи зі стимулювання підприємств дотримуватись відповідальної поведінки. Робоча група ООН з бізнесу та прав людини виходить із того, що надання державою фінансової підтримки бізнесу має передбачати чітку вимогу додержання компаніями стандартів відповідального ведення господарської діяльності, зокрема поваги до прав людини, гарантуючи, що працівники не будуть піддаватися ризикам⁷¹.

Дії держави Непоодинокими є випадки, коли компанії в один момент звільняли тисячі працівників без попередження⁷². Такі дії порушують законодавство України, яке вимагає попереджувати працівників про наступне розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця за два місяці. Згодом з'явилися численні роз'яснення державних органів щодо незаконності таких звільнень: введення карантину не є підставою для розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця⁷³. У разі виникнення подібних випадків державам необхідно забезпечити, щоб такі роз'яснення розроблялись та поширювались максимально оперативно.

Дії держави В Україні на законодавчому рівні було закріплено право адміністрації підприємства за згодою працівника надавати йому неоплачувану відпустку на час карантину⁷⁴. У такий спосіб зберігаються робочі місця працівників. Водночас, до впровадження такої норми працівники були більш захищеними: роботодавець міг призупинити роботу і оплачувати простій (2/3 заробітку), змінити режим роботи (і пропорційно скоротити оплату) або провести скорочення (звільнення працівників) із виплатою вихідної допомоги. В останньому випадку працівники також мали змогу стати на облік як безробітні й отримувати допомогу по безробіттю. Норма щодо неоплачуваної відпустки призвела до поширення «прихованого безробіття»⁷⁵ і зумовила виникнення ризиків зловживань з боку бізнесу, який прагнув скоротити витрати на оплату праці.



Дії держави Низка держав світу ставила надання державної підтримки тому чи іншому підприємству в залежність від дотримання прав людини такими підприємствами, у тому числі збереження робочих місць та оплати праці на певному рівні, Україна таких вимог до бізнесу не висувала.



Дії профспілок Для запобігання негативним наслідкам масових звільнень працівників у період COVID-19, профспілки європейських країн активно закликали роботодавців звернутися до схем короткострокової роботи⁷⁶, тобто не звільняти працівників, а продовжувати виплачувати їм зарплату або відсоток від неї, за рахунок скорочення робочих годин⁷⁷. До Європейського центрального банку, усіх фінансових установ ЄС і країн-членів, Європейської комісії було адресовано заклик професійних спілок встановити чіткі умови щодо всіх видів фінансування, що надається компаніям, банківському й фінансовому секторам, серед яких: заборона на звільнення працівників, пониження заробітної плати, заборона на розподіл дивідендів для отримувачів державного фінансування⁷⁸.



Дії держави В Україні було запроваджено можливість отримання працівниками, які через карантин припинили отримувати заробіток (наприклад, пішли у неоплачувану відпустку) або він значно скоротився (у разі скорочення годин праці), державної допомоги, яка частково компенсує втрачений заробіток (2/3 від мінімальної заробітної плати). Разом із тим, заявку на отримання такої допомоги має подавати роботодавець⁷⁹; санкції за не подачу такої заявки роботодавцем відсутні. У разі звернення роботодавця для отримання його працівниками такої допомоги, держава контролює лише наявність підстав для виплати.



Дії профспілок Важливим є здійснення профспілками контролю за заходами, які вживаються урядами. Наприклад, в Хорватії профспілки вчасно зреагували на наміри Уряду змінити регулювання низки питань на період COVID-19 шляхом внесення відповідних змін до Трудового кодексу Хорватії (дозвіл роботодавцям скорочувати зарплату до рівня мінімальної, в односторонньому порядку скорочувати робочий час працівників тощо), змусивши Уряд скасувати плани на внесення відповідних змін до законодавства⁸⁰.



Дії інвесторів Прикладом позитивної практики недержавного впливу є непоодинокі заяви інвестиційних фондів із закликом до бізнесу докласти зусиль з метою збереження робочих місць⁸¹.



Див. також:

Додаток: Втрата роботи або заробітку

1.7. Сучасне рабство і примусова праця

Поточна ситуація з COVID-19 піддає вразливі групи населення більшому ризику бути експлуатованими і потрапити до павутини сучасного рабства, яке охоплює собою примусову працю, кабальну працю, торгівлю людьми та дитячу працю.

«Сучасне рабство» є загальним терміном, який використовується для опису тих практик, які позбавляють людину свободи та піддають її експлуатації з метою комерційної вигоди шляхом використання погроз, насильства, примусу, обману або поєднання цих дій. Примусова праця може забезпечуватися такими простими діями, як віднімання паспорту працівника, щоб забезпечити у такий спосіб, що він / вона буде продовжувати працювати, висунення вимоги працювати понаднормово без відповідної оплати або застосування погроз до особи, яка не почувається в безпеці, і в такий спосіб змушення її прийти на роботу⁸².

COVID-19 обумовлює нові ризики сучасного рабства, і компаніям необхідно розробляти політики щодо їх ідентифікації й реагування на них. Наприклад, несплата встановлених законом лікарняних, скасування замовлень, несвоєчасна оплата поставок, неефективні процедури розгляду скарг або їх повна відсутність. Усі ці та інші фактори можуть впливати на працівників вкрай негативно. Там, де господарські операції потребують додаткової робочої сили, необхідно ретельно контролювати процеси найму, щоб захистити вразливих працівників⁸³.



Дії держави Зростаюча кількість країн у всьому світі запровадили законодавство, яке передбачає юридичну відповідальність підприємств за злочини, пов'язані з сучасним рабством, і вимагає від них кроків, які забезпечують прозорість їх діяльності для запобігання випадкам сучасного рабства і мінімізації відповідних ризиків.



Дії держави Окремі країни світу (зокрема, Великобританія, Австралія) прийняли спеціальне законодавство щодо боротьби з сучасним рабством і через додаткові ризики, зумовлені COVID-19, вжили низку додаткових заходів для їх мінімізації. Так, в Австралії уповноваженими державними органами було видано інформаційний лист «Сучасне рабство: коронавірус», який представляє собою настанови для бізнесу щодо зниження ризиків того, що уразливі категорії працівників самої компанії або в її ланцюгу поставок будуть піддані сучасному рабству через пандемію COVID-19⁸⁴. У настановах йдеться про необхідність для компаній інтегрувати оцінку ризиків сучасного рабства до своїх більш широких заходів щодо реагування на пандемію.

Ризик стати жертвою сучасного рабства значно зростає для українських трудових мігрантів (див. Розділ «Трудові мігранти, сезонні працівники»). Але українські компанії повинні бути обізнаними з найбільш

поширеними показниками сучасного рабства (див. Додаток), щоб вміти ідентифікувати їх у власних операціях, зокрема, якщо йдеться про працівників постачальників. Зокрема, компаніям слід звернути увагу на такі ситуації:

Працівники, які зберегли свої робочі місця у тих видах господарської діяльності, які є важливими для життєзабезпечення⁸⁵, можуть стикатися з підвищеним ризиком надмірного навантаження й експлуатації їх праці, оскільки на них може здійснюватися посилений тиск, щоб вони працювали більше, ніж зазвичай, у відповідь на попит на товари, який збільшився, або для підтримки докризового рівня продуктивності, незважаючи на скорочення робочої сили. Наприклад, технологічні компанії, які надають послуги урядам у забезпеченні цифрової інфраструктури, пов'язаної з COVID-19, або компанії, що виробляють товари у відповідь на збільшений попит, можуть піддавати своїх власних працівників та працівників у ланцюгах поставок тривалим годинам роботи з невеликою додатковою оплатою або без оплати за понаднормовий робочий час взагалі, що може становити примусову працю.



Дії бізнесу Компанії можуть використовувати інструменти та рекомендації, розроблені експертними організаціями, для запобігання ризикам сучасного рабства у часи COVID-19:

1. Провести оперативний аналіз своїх операцій та ланцюгів поставок щодо ризиків сучасного рабства. Підприємства повинні проводити таку оцінку, щоб зрозуміти ті частини своїх операцій та ланцюгів поставок, які можуть бути найбільш сприйнятливими до сучасного рабства через географічні ризики чи пов'язані з тими чи іншими секторами господарювання ризики або через фактори, що підвищують уразливість працівників (наприклад, використання трудових мігрантів), особливо у світлі COVID-19.

2. Підтримувати постачальників для забезпечення захисту їх працівників від ризиків сучасного рабства. Підприємства повинні виконувати діючі контракти і розглянути можливість продовження платежів та надання кредитів для вразливих постачальників та вивчення довгострокових контрактів для забезпечення, за можливості, фінансової життєздатності своїх постачальників. У період відновлення роботи після скасування або пом'якшення карантинних обмежень компаніям необхідно обговорити з підрядниками та галузевими асоціаціями реалістичні терміни та ціни на поставку товарів та послуг. Підтримка безперервності діяльності підрядників допомагає захистити їх робочу силу.

3. Забезпечити канали комунікації для працівників, у тому числі працівників підрядників, для того, щоб вони мали можливість повідомляти про факти, які викликають їх занепокоєння. Усі працівники повинні мати доступ до анонімного каналу, щоб висловити занепокоєння діями свого

роботодавця. У період COVID-19 це набуває більшої важливості; наприклад, працівники повинні мати можливість повідомити про те, що їх роботодавці не надали їм належних засобів індивідуального захисту⁸⁶.



Дії бізнесу Всесвітня конфедерація роботодавців (World Employment Confederation (WEC)) створила спеціальну веб-сторінку щодо COVID-19 із наведенням відповідних ресурсів, посилянь на спеціальні веб-сайти членів WEC, а також рекомендаціями щодо політик, ефективних в період COVID-19, та роз'ясненнями експертів з цього питання, висвітлюючи, які рішення члени WEC застосували для захисту здоров'я та робочих місць працівників. Особлива увага приділяється впливу з боку агенцій працевлаштування. WEC збирає інформацію про ініціативи своїх членів у відповідь на COVID-19 через онлайн-платформу і регулярно звітує про вплив COVID-19⁸⁷.

Для запобігання та реагування на ризики сучасного рабства, зокрема примусової праці, вирішальне значення має забезпечення ефективного державного контролю.



Дії держави В Україні місцеві державні установи створили спеціальні веб-сторінки, щоб звернути увагу на підвищені ризики сучасного рабства за часів COVID-19⁸⁸.



Див. також:

Додаток: Сучасне рабство і примусова праця

1.8. Додаткові ризики для окремих категорій зайнятих осіб

1.8.1. Працівники сфери послуг

У разі якщо характер виконуваної роботи вимагає присутності працівників на місцях навіть у період карантину, підприємства повинні вживати додаткових заходів для захисту таких працівників. При цьому, варто зауважити, що більшість таких працівників – представниці жіночої статі⁸⁹.

Відповідальна поведінка роботодавців у цій ситуації передбачає, зокрема, що для захисту працівників від впливу вірусу, вони мають:

- ✓ забезпечити для них засоби індивідуального захисту, такі як маски для обличчя та дезінфікуючі засоби, особливо для працівників, які працюють з клієнтами або можуть зіткнутися безпосередньо з широкою громадськістю, що є частиною їх роботи, – кур'єри, працівники служби доставки, касири, фармацевти тощо;

- ✓ створити умови для дотримання фізичної дистанції, переробивши робочі місця, обідні зони, зробивши відповідні помітки в зонах загального користування, таких як ліфти тощо;

- ✓ скасувати несуттєві поїздки;

- ✓ закликати працівників, які мають ознаки захворювання, залишатися вдома;

- ✓ надавати відпустку тим, хто цього потребує, у тому числі через обов'язки по догляду за дітьми чи іншими членами родини.

Наприклад, у зв'язку із запровадженням обмежень у роботі громадського транспорту⁹⁰, роботодавці мали поставити питання, як працівникам, які продовжили виходити на роботу, дістатися до місця роботи та повернутись додому. Непоодинокими є випадки, коли додаткові витрати на транспорт і засоби захисту відраховувались роботодавцями із заробітних плат працівників, що суперечить чинному законодавству України⁹¹.

Неврегульованим залишається, для яких категорій працівників, які захворіли на COVID-19, це буде вважатися професійним захворюванням. Чинні нормативні акти відносять до зазначеної категорії медичних та інших працівників, які виконують професійні обов'язки в умовах підвищеного ризику бути інфікованими на COVID-19⁹². Відкритим є, наприклад, питання, чи є таким працівником особа, яка здійснює дезінфекцію офісних поверхонь, або касир в магазині? Державна служба з питань праці⁹³ при відповіді на це питання говорить тільки про медичних працівників.

Див. також:

Додаток: Працівники сфери послуг



1.8.2. Неофіційно зайняті працівники

В Україні тільки за офіційними даними 3,5 млн людей працює без офіційного оформлення трудових відносин⁹⁴, що позбавляє їх права на лікарняні у разі хвороби, правового захисту при недотриманні роботодавцем вимог щодо заходів захисту від інфекційних захворювань або у разі звільнення.

Державні органи багато уваги приділяли цій проблемі (вживалися законодавчі кроки, посилювалися контрольні механізми, вводилися заходи більш жорсткої юридичної відповідальності для компаній, які використовують неформальну працю, тощо). Однак на сьогодні у заходах, які приймаються у зв'язку із COVID-19, проблема захисту людей, які працевлаштовані неофіційно, державою не включається до порядку денного.

Переважна більшість працівників неформальної економіки стикаються з виробничими й медичними ризиками, не мають належних засобів захисту і піддаються більшій небезпеці захворіти, отримати травму тощо. До цих ризиків додається COVID-19. У випадку хвороби більшість неформальних працівників не мають гарантій медичної допомоги, вони не можуть розраховувати на лікарняні виплати.



Дії держави Позитивним є досвід Бразилії, яка використала мобільний додаток для знаходження неформальних працівників, які не зареєстровані в жодному державному реєстрі, але мають право на допомогу у зв'язку із COVID-19. Буріна-Фасо ввела грошові перекази працівникам неформального сектору, щоб допомогти неформальним підприємствам роздрібної торгівлі фруктами і овочами, особливо жінкам. Кабо Верде надав одиничну виплату у розмірі 100 доларів 30 000 неформальним працівникам⁹⁵.



Див. також:

Додаток: Неофіційно зайняті працівники

1.8.3. Гіг-працівники

Технології сприяли появі гіг-економіки (економіки цифрових платформ), створюючи більш широкі, як видається, і більш гнучкі можливості для зайнятості, наприклад, за допомогою таких служб замовлення послуг перевезення як Uber або Lyft, або платформ для підбору робочої сили, або служб доставки, як Glovo, тощо. На основі цих нових бізнес-моделей виникли унікальні ділові відносини, які часто не відповідають традиційним моделям трудових відносин. Наприклад, працівники, які мають завдання, що нагадують завдання звичайних

працівників, можуть при цьому мати статус «самозайнятої особи», «фрілансера» або «підприємця», не маючи доступу до тих прав і пільг, які закон гарантує для працівників за трудовим договором⁹⁶.

Через відсутність гарантій, аналогічних тим, які мають наймані працівники, гіг-працівники ризикують своїм здоров'ям і здоров'ям клієнтів, оскільки навіть за наявності ознак хвороб бояться йти на лікарняний, щоб не втратити заробіток⁹⁷.

Компанії-наймачі таких працівників часто не забезпечують їх засобами індивідуального захисту, дезінфекційними засобами, не інструктують щодо того, як поводитись, щоб убезпечити себе і клієнтів⁹⁸.

В Україні відомі випадки, коли через значне збільшення замовлень (таксі, служби доставки стали отримувати набагато більше замовлень під час пандемії) компанії змінювали систему оплати роботи гіг-працівників (щоб отримати ту ж саму суму винагороди, їм доводилось виконувати більше замовлень)⁹⁹.



Дії держави Низка держав запровадила державну допомогу для працівників гіг-економіки. Наприклад, Великобританія для працівників, зайнятих у гіг-економіці, які не мають доступу до передбаченої законом допомоги у разі хвороби, спростила доступ до інших соціальних виплат. Уряд Фінляндії також гарантував доступ до тих самих соціальних гарантій, які мають безробітні на час кризи COVID-19¹⁰⁰.



Дії бізнесу Є позитивні приклади серед компаній. Так, німецька компанія з доставки Hermes оголосила, що створить фонд підтримки у розмірі 1 млн фунтів стерлінгів (1,15 млн євро) для своїх 15 000 незалежних співробітників служби доставки у Великобританії на випадок, якщо вони змушені самоізолюватися через коронавірус. Група також зобов'язалась забезпечити, щоб працівники могли продовжити працювати у тому ж порядку, коли повернуться на роботу.



Дії бізнесу Deliveroo (Бельгія і Франція) створили фонд для підтримки своїх водіїв, у яких діагностовано вірус COVID-19 або які виявилися непрацездатними у період кризи, можуть отримати фінансову підтримку. Uber і Lyft (Великобританія) оголосили про виділення коштів на компенсацію водіям, які отримали діагноз COVID-19¹⁰¹.



Див. також:

[Додаток: Гіг-працівники](#)

1.8.4. Моряки

В особливо несприятливому становищі опинились українські моряки, члени екіпажів вантажних і пасажирських суден, які упродовж декількох місяців перебували на суднах і не могли повернутися додому, як правило, вони не мали можливості виходити на берег¹⁰². В окремих випадках після закінчення контракту моряків переводили у статус пасажирів судна і припиняли виплату заробітної плати. Відомі випадки скоєння самогубств членами команд суден, ненадання медичної допомоги у випадках захворювання, роботи по 12 годин на день і більше¹⁰³, без передбачених перерв¹⁰⁴ тощо. Точна кількість українських моряків, які опинилися заблокованими на суднах через коронавірус, невідома – від 80 до 180 тис.¹⁰⁵.

З боку держав не було належного реагування, зокрема багато країн так і не визнали моряків ключовими працівниками, які надають послуги, необхідні для життєдіяльності.



Дії держави Низкою країн (Україна не увійшла до їх числа) було підписано спільну заяву щодо міжнародної угоди, яка визнає моряків ключовими працівниками, що у ситуації, подібній пандемії COVID-19, значно розширить їх права й дозволить більш вільно пересуватися¹⁰⁶.

Міжнародна палата судноплавства розробила Керівництво для судноплавних компаній щодо захисту здоров'я моряків у зв'язку із COVID-19¹⁰⁷. Серед основних ризиків порушення прав моряків в умовах COVID-19 називаються: збільшене робоче навантаження й вимушене продовження контрактів; занепокоєння щодо захисту здоров'я моряків в умовах їх повної ізоляції з берегом¹⁰⁸.



Дії профспілок Позитивною практикою є створення при Профспілці працівників морського транспорту України Морського інформаційного центру. Представники центру проводять консультації 24/7, заспокоюють моряків та їхніх родичів¹⁰⁹.



Див. також:

Додаток: Моряки

1.8.5. Трудові мігранти, сезонні працівники

Українці становлять одну з найбільших груп мігрантів з дійсними дозволами на проживання в ЄС. За підрахунками експертів, на цей момент за кордоном перебуває приблизно 3-4 мільйони українських заробітчан, більшість – у Європі; Польща, Італія, Чехія та, з недавнього часу, країни Балтії є основними країнами перебування українців серед країн-членів ЄС¹¹⁰.

Трудові мігранти є однією з найбільш уразливих груп населення. У звітах зафіксовано підвищення рівня дискримінації та ксенофобії щодо мігрантів, а в деяких випадках – незабезпеченість продуктами харчування, свавільні звільнення, погіршення умов праці, включаючи зменшення або не виплату заробітної плати, неадекватні умови життя, а також посилення обмежень на переміщення або примусове повернення до країн свого громадянства (де вони можуть бути стигматизованими як носії вірусу). Трудових мігрантів найчастіше звільняють із роботи, вони не завжди отримують доступ до тестування чи лікування нарівні з громадянами країни перебування. Мігранти часто не враховуються при розробці національних політик щодо відповідей на виклики COVID-19 у приймаючих країнах. Якщо доступ до тестування на COVID-19 або лікування є можливим, вони можуть не скористатися ним через страх затримання або депортації, особливо ті з мігрантів, які не мають легального статусу. Крім того, обмеження на поїздки також означають, що багатьом трудовим мігрантам було заборонено працевлаштовуватися за кордоном, навіть якщо у них вже були контракти, за які багато хто міг заплатити високі збори.

Більшість українських трудових мігрантів – це менш кваліфіковані працівники, які часто проживають у достатньо обмежених житлових умовах, де ризик зараження більший. Також є високим ризик інших хвороб (а також психологічного напруження) під час карантину¹¹¹. У кризових ситуаціях, таких як нинішня пандемія, мігранти часто піддаються підвищеному ризику бути підданими експлуаторським практикам, включаючи торгівлю людьми¹¹². Щороку Міжнародна організація міграції в Україні виявляє та допомагає понад 1000 жертвам торгівлі людьми українського походження, яких експлуатували на примусовій роботі, і ця кількість, як вважають, є лише верхівкою айсберга¹¹³. В інших ситуаціях, залежно від сфери зайнятості трудових мігрантів, вони ризикують, наприклад, збираючи урожай, коли інші люди ізолюються.

Засоби масової інформації регулярно повідомляють про порушення прав українських громадян, які працюють за кордоном. Багато українських працівників-мігрантів втратили роботу у період карантину і повернулись додому (наприклад, за офіційними даними тільки в Польщі працює 1 351 418 українців, з них 160 000 повернулося в Україну після початку пандемії¹¹⁴). Ураховуючи наведене, виправданим є занепокоєння щодо рівня захищеності їхніх прав у період пандемії у відносинах із роботодавцями за кордоном..

Деякі європейські країни у період карантину були зацікавлені у сезонних працівниках з України. У зв'язку із цим, Уряд України отримав відповідні запити на організацію чартерних рейсів для того, щоб такі працівники змогли прибути до країн призначення. У свою чергу, приймаючі держави робили виняток і відкривали державні кордони для цих працівників, звільняли їх від необхідності відбувати 14-денний карантин і за рахунок державних коштів проводили тестування особам, які приїхали до приймаючої країни працювати¹¹⁵. При цьому Уряд України не ставив питання щодо того, в який спосіб буде забезпечуватись безпека для здоров'я таких працівників¹¹⁶.



Дії держави Посольство України в Чеській республіці звернуло увагу державних органів Чехії щодо необхідності надання гарантій реагування приймаючої країни на факти дискримінації українських робітників та забезпечення захисту їхніх прав у випадках порушень з боку чеських роботодавців. Українські трудові мігранти звертаються до посольства зі скаргами на те, що кадрові агентства не допомагають вирішити проблеми працівників (наприклад, якщо працівник повинен перебувати в самоізоляції протягом двох тижнів після в'їзду в країну, часто цей період йому доводиться оплачувати за власний рахунок), затримують виплату заробітної плати, позбавляють людей житла, не виконують своїх зобов'язань щодо пошуку альтернативної роботи у разі звільнення¹¹⁷.



Дії профспілок Європейська конфедерація профспілок (ETUC) наголосила на необхідності вжиття державою оперативних дій для ефективного гарантування сезонним працівникам адекватного захисту здоров'я і безпеки, а також гідних умов праці й життя. Першим бар'єром на шляху до забезпечення ефективного захисту є відсутність доступу до адекватної інформації про ризики і профілактичні заходи для сезонних працівників на зрозумілій для них мові, а не тільки на мові приймаючої держави. Часто компанії, в яких працюють сезонні працівники, не вживають належних заходів безпеки. Відсутність доступу до засобів індивідуального захисту збільшує ризик зараження і викликає стрес й відчуття небезпеки серед працівників. Відкритим залишається питання урегулювання робочого навантаження для таких працівників, адже за умови браку часу робітники фактично не матимуть змоги дотримуватись формально діючих заходів безпеки. Не менш важливим є забезпечення умов, які дозволять дистанціюватися у неробочий час, з огляду на те, що значна кількість сезонних працівників живе в приміщеннях, які надає роботодавець. Часто такі працівники живуть разом у невеликих приміщеннях з постійною зміною сусідів по кімнаті. Кожного дня вони їдять разом у тісних їдальнях¹¹⁸.




Див. також:

Додаток: Трудові мігранти, сезонні працівники

2. СПОЖИВАЧІ, КЛІЄНТИ, ПІДРЯДНИКИ

2.1. Забезпечення безпечних умов для здоров'я


Реагуючи на ризики COVID-19, бізнес має зосередитись на вжитті заходів, які забезпечують захист прав споживачів та мінімізують ризики для їх здоров'я.

 **Дії держави** На офіційному урядовому веб-порталі covid.gov.ua розміщено інформаційні матеріали, які можуть використати суб'єкти господарювання для інформування клієнтів, споживачів і співробітників про необхідні заходи мінімізації ризиків зараження¹¹⁹.

Головним державним санітарним лікарем України видано низку роз'яснень і рекомендацій, серед яких рекомендації щодо організації протиепідемічних заходів:

- під час проведення футбольних матчів¹²⁰;
- під час культурно-мистецьких заходів¹²¹;
- при організації залізничних перевезень¹²²;
- при наданні послуг з розміщення¹²³;
- під час торгівлі на ринках¹²⁴;
- у закладах громадського харчування¹²⁵;
- при перевезенні пасажирів метрополітену¹²⁶ тощо.

Після відновлення роботи багато суб'єктів господарювання не виконують навіть встановлені на законодавчому рівні обов'язкові вимоги або виконують їх в суто формальний спосіб (без дотримання соціальної дистанції, з перевищенням граничної кількості людей, які можуть знаходитися у приміщенні, зі знятими з обличчя масками тощо). В Україні відомі випадки, коли власники та / або адміністрація магазинів та інших закладів вчиняли фізичне насильство щодо журналістів, які намагались зафіксувати порушення ними протиепідеміологічних заходів¹²⁷. Також є випадки, коли компанії, які обслуговують клієнтів, приховують факт хвороби свого працівника, щоб уникнути призупинення своєї діяльності¹²⁸.

 **Дії держави** Органи, які здійснюють контроль за дотриманням суб'єктами господарювання карантинних обмежень та вимог щодо протиепідемічних та інших заходів (територіальні органи Державної служби України з питань безпечності харчових продуктів та захисту прав споживачів) повідомляють про регулярні перевірки щодо дотримання вказаних вимог, за результатами яких виявлено численні порушення. За інформацією контролюючих органів, в середньому кожен четвертий суб'єкт господарювання, який обслуговує клієнтів / відвідувачів, порушує чинні вимоги. В окремих регіонах 70% суб'єктів господарювання не дотримуються протиепідемічних заходів¹²⁹.

Водночас, аналіз судової практики свідчить, що у переважній більшості випадків накладені санкції (штраф) скасовуються судом через недоліки в оформленні адміністративних протоколів про накладання штрафу, невизначеність законодавства або з інших підстав¹³⁰. Найбільша кількість порушень зафіксована у закладах громадського харчування, об'єктах торгівлі, на громадському транспорті, в салонах краси та перукарнях.

Серед основних порушень:

- допуск працівників, які обслуговують клієнтів, до роботи без захисної маски та респіратора;
- відсутність розмітки для соціальної дистанції;
- використання багаторазових рушників, обслуговування відвідувачів у закладах громадського харчування працівниками без одноразових рукавичок та окулярів (екранів);
- відсутність інформації щодо температурного скрінінгу працівників;
- використання несертифікованих засобів для вологого прибирання та дезінфекції¹³¹.

2.2. Право на приватність

Одним із ключових викликів для права на приватність в Україні є відсутність належного захисту персональних даних за результатами тестування на COVID-19. Приватні лабораторії мають інформувати державні органи (СЕС) про позитивні результати тестування на коронавірус. Водночас, дані пацієнтів не захищаються ефективно¹³².

Господарюючі суб'єкти, залучені до боротьби урядів із COVID-19, повинні проявити належну обачність, гарантуючи, що вони поважають права людини. Пандемія COVID-19 не може слугувати виправданням для того, аби лишати людей непоінформованими щодо того, яку інформацію їхні уряди збирають і передають третім сторонам¹³³. Якщо уряди укладають угоди про обмін даними з іншими організаціями державного або приватного сектора, це має відбуватися на підставі закону, факти укладення таких угод та інформація, необхідна для оцінки їх впливу на конфіденційність і права людини, повинні бути в публічному доступі – у письмовій формі, з положеннями про обмеження термінів угоди, механізми громадського нагляду та інші правові гарантії за замовчуванням.

У сучасному світі з'являються цифрові рішення, засновані на даних геолокації, щоб допомогти владі контролювати і стримувати поширення вірусу. Деякі з них також використовують дані про мобільні виклики (CDR), тобто дані постачальників телекомунікаційних послуг про телефонні дзвінки або інші телекомунікаційні транзакції, які дають інформацію про переміщення населення. Отримана інформація і тенденції мають велике значення для урядів, які прагнуть відслідковувати спалах COVID-19, попереджати уразливі громади, розуміти вплив таких політик, як соціальне дистанціювання й ізоляція. Наприклад, Німецький телекомунікаційний провайдер Deutsche Telekom надає анонімні дані про «потоки руху» своїх користувачів до Інституту Роберта-Коха, дослідницький інститут і урядову установу, яка відповідає за контроль і профілактику захворювань¹³⁴.

Мобільні додатки для консультування з питань здоров'я вже складають важливу частину екосистеми мобільного здоров'я в низці країн й доводять свою ефективність у цілях профілактики, ранньої діагностики (наприклад, для перевірки симптомів) і для підключення користувачів до місцевих служб охорони здоров'я.

Водночас з огляду на те, що персональні дані мають бути точними та достовірними, такі додатки не повинні використовуватися, зокрема, для проставлення діагнозу, а також в інших випадках, коли точність та достовірність персональних даних не може бути досягнута поза розумним сумнівом.

2.3. Дискримінація і стигма

В одному з міст України стоматолог відмовився у грубій формі надати послуги чоловіку, який повідомив, що два місяці тому перехворів на коронавірус¹³⁵. Один з готелів Одеси розмістив на рецепції оголошення такого змісту: «Приносимо вибачення, але в готелі заборонено проживання гостей з Китаю»¹³⁶. Також було зафіксовано випадок, коли магазин в Умані розмістив оголошення про відмову обслуговувати хасидів¹³⁷, асоціюючи їх з загрозою COVID-19.

Ці та багато інших прикладів ілюструють проблему дискримінації у часи COVID-19. В інших країнах ситуація схожа. В Естонії стоматологічна клініка припинила надання стоматологічної допомоги пацієнтам з Китаю. Федеральне антидискримінаційне агентство у Німеччині отримало скарги на відмову лікаря лікувати пацієнта китайського походження, який не мав симптомів COVID-19, але нещодавно був у Китаї; китайському студенту відмовили у наданні квартири в оренду на тій підставі, що власник «не хотів мати коронавірус». У Польщі персонал магазину весільних суконь відмовився обслуговувати двох клієнтів азійського типу зовнішності. Омбудсмен з питань рівності Швеції повідомив про скаргу на ресторан, який дискримінує осіб китайського походження¹³⁸.

Можливим є поширення у соціальних мережах, на форумах, у ЗМІ висловлювань, заяв, закликів до переслідування, які пов'язують COVID-19 з окремими групами за національною / етнічною ознакою. Наприклад, німецький таблоїд розмістив фотографію китайської родини під час обідньої перерви на сторінці, яка розповідала про те, як COVID-19 потрапив до Німеччини. Газети в Данії, Франції й Ірландії опублікували схожі історії та зображення¹³⁹.



Дії бізнесу Для суб'єктів господарювання, у тому числі для ЗМІ, було розроблено рекомендації, серед яких:

- говорячи про людей з COVID-19, не можна пов'язувати це захворювання з тією чи іншою етнічною або національною приналежністю;
- людей, які захворіли на COVID-19, не слід називати «жертвами», «сім'ями з COVID-19» або «хворими». Це «люди, у яких є COVID-19», «люди, які лікуються від COVID-19», або «люди, які видужують від COVID-19»¹⁴⁰.

2.4. Споживач як слабка сторона договору

Застосування «обов'язку держави захищати конституційні права» у сфері приватного права, зокрема договірної права, має на меті забезпечити захист тієї договірної сторони, яка є слабшою. Такий обов'язок у контексті договірної права передбачає необхідність здійснення державою контролю за змістом договору та встановлення обмежень свободи договору в тих випадках, коли нерівність властива договірним відносинам між сторонами¹⁴¹.



Дії держави В інших державах можна знайти приклади надання державними органами детальних роз'яснень щодо захисту прав споживачів в умовах COVID-19, у тому числі в умовах, коли законодавчі зміни не вносились, але на практиці виникає низка ситуацій, що є незвичними: чи може споживач повернути кошти за скасовані через COVID-19 публічні заходи (концерт, кіносеанс, спортивні змагання тощо), замовлені приватні заходи (весілля, день народження та ін.) або у зв'язку із неможливістю скористатись опаченим абонементом до спортивної зали тощо, чи повинні авіаперевізники та інші надавачі послуг у сфері громадського транспорту повертати кошти за квитки, якими пасажир не скористався через COVID-19, чи можна повернути кошти за страховку життя і здоров'я на час поїздки, які не відбулася через COVID-19 тощо.

Відомі факти, коли суб'єкти господарювання встановлювали завищені ціни на товари та послуги, які користуються підвищеним попитом під час кризи¹⁴².



Дії держави Антимонопольний комітет України здійснював нагляд за тенденцією зростання цін на товари. В умовах пандемії коронавірусу COVID-19 зростають ризики вчинення як окремими учасниками фармацевтичних ринків, так і групами учасників дій, які можуть призвести до економічно необґрунтованого підвищення цін на лікарські засоби, або штучного створення дефіциту товарів¹⁴³.

У зв'язку із підвищенням цін на продукти харчування АМКУ інформував, що є в деяких регіонах з початку березня ціни на гречану крупу зросли більше ніж на 50%, пшоно – на 24%, цукор на 16%. Значне підвищення цін зафіксовано в деяких мережах і на овочі: майже на 60% подорожчала картопля, вдвічі піднялися ціни на цибулю та моркву¹⁴⁴.



Дії держави На час карантину Уряд запровадив державне регулювання цін на товари, що мають істотну соціальну значущість та товари протиепідемічного призначення¹⁴⁵.



Дії бізнесу Окремі суб'єкти господарювання, які мають торгові мережі, запровадили горячі лінії, випустили прайс-листи для боротьби з підробками¹⁴⁶. Онлайн майданчики для торгівлі також вживали заходи проти добросовісних практик, зокрема, завищення цін¹⁴⁷.



Дії бізнесу Amazon і eBay застосовували заборону (банили) продавців, які завищували ціни на термометри та дезінфікуючі засоби для рук, користуючись нестачею та потребами людей. Так само мережі роздрібних торговців продуктами харчування обмежували кількість одиниць товарів, які може придбати покупець за один раз, для захисту найбільш уразливих споживачів. Так, у Великій Британії Tesco, Lidl та Sainsbury обмежили кількість товарів, які міг придбати один клієнт, щоб забезпечити рівний розподіл основних продуктів. Крім того, супермаркети змінили свої години роботи, щоб у перші години віддавати перевагу виключно людям похилого віку, що дозволило їм мати пріоритет перед іншими споживачами для придбання продуктів, які згодом можуть бути розпродані¹⁴⁸.

2.5. Захист від недостовірної інформації

Через поширення в Інтернеті дезінформації про COVID-19 і теорій змови, а також пропозицій сумнівних і ненаукових засобів лікування компанії, які надають простір для розміщення контенту, несуть додаткову відповідальність щодо моніторингу даних в Інтернеті. До прийняття довільних рішень призводять також і ситуації, коли компанії використовують для цих цілей штучний інтелект¹⁴⁹.



Дії бізнесу Twitter вжив кроки, спрямовані на усунення дезінформації зі своїх сервісів¹⁵⁰. Facebook та інші соціальні медіа компанії стали розміщати на видному місці достовірну інформацію про COVID-19. Google розробив спеціальний вебсайт¹⁵¹ для розміщення на ньому достовірної інформації про пандемію. Однак, конспіративні теорії продовжують поширюватися в усіх медіа, включаючи сервіси повідомлень, як наприклад, WhatsApp.



Дії бізнесу Соціальні мережі, телекомунікаційні й медійні компанії розробляють різноманітні засоби саморегулювання, щоб боротися з поширенням недостовірної інформації. Наприклад, у Фінляндії Медіа-дім опублікував рекомендації, орієнтовані на соціальні мережі, щодо боротьби із дезінформацією.

В Австрії, Італії, Німеччині, Словачії, Словенії, Іспанії неурядові організації, які спеціалізуються на боротьбі з онлайн-дезінформацією, створили координаційні центри щодо COVID-19. Вказані дії доповнювались діями урядів – Чеський уряд оприлюднив настанови для журналістів з фактичного висвітлення подій щодо COVID-19. В Австрії Федеральна канцелярія створила «групу з цифрової кризи», якій було доручено виявляти дезінформацію, пов'язану з вірусом. Було також створено слідчу мережу, до якої увійшли близько 20 представників ЗМІ та експертів, щоб забезпечити обмін інформацією щодо фактів дезінформації. В окремих державах, наприклад, у Франції, уряд вступив у партнерські відносини з пошуковими системами і соціальними мережами (Google, Qwant, Facebook, Twitter, Instagram, TikTok або LinkedIn) для боротьби з дезінформацією в Інтернеті. Деякі соціальні мережі додали спеціальні посилання на урядові веб-сайти, на яких представлено достовірну інформацію, коли користувачі шукають COVID-19 або використовують спеціальний хештег¹⁵².

Також зловживання проявлялися у тому, що окремі суб'єкти господарювання позиціонували окремі товари, у тому числі в рекламі, як такі, що лікують COVID-19.



Дії держави Антимонопольний комітет України закликав суб'єктів господарювання утриматись від реклами лікарських засобів, зміст якої стосується лікування та/або профілактики коронавірусів, без належного обґрунтування відповідно до чинного законодавства, зокрема без наявності офіційних рекомендацій Міністерства охорони здоров'я України¹⁵³.



Дії держави До декількох суб'єктів господарювання було застосовано штрафи значного розміру (наприклад, 3,2 млн грн) за поширення неправдивої інформації про ліки від COVID-19¹⁵⁴.



Дії держави Схожим було реагування і в інших країнах. Так, Федеральна торгова комісія США разіслала листи із попередженнями більш ніж 60 компаніям у зв'язку із заявами про продукти, які вводять в оману, включаючи гомеопатичні препарати, ефірні масла, традиційну китайську медицину, сольову терапію й вітамінні посилювачі імунітету. Агенція зі справ споживачів Японії висунула вимогу до десятків підприємств щодо необхідності виправити неправдиві або такі, що вводять в оману, заяви, які стосуються таких продуктів, як очищувачі повітря і дезінфікуючі засоби. Канадське бюро CompetitionBureau також випустило попередження для компаній, щоб припинити неправдиві або такі, що вводять в оману, заяви про те, що певні товари можуть попередити зараження або захистити від COVID-19¹⁵⁵.

2.6. Відповідальна поведінка у ланцюгах поставок

Коли COVID-19 почав своє поширення, масштабні зриви обрушились на глобальні ланцюги поставок. Підприємства намагались мінімізувати збитки. Для брендів, до ланцюгів поставок яких залучений у тому числі й український сектор одягу¹⁵⁶, стало характерним скасування замовлень або призупинення їх на період, допоки ситуація не покращиться і попит не зросте¹⁵⁷.

Такі дії можуть непропорційно впливати на окремих працівників та підвищувати їхню вразливість до сучасного рабства та інших форм експлуатації. Є багато причин, через які певні групи працівників можуть бути більш уразливими до сучасного рабства: втрата доходу або страх його втратити, низька обізнаність про права на робочому місці, вимоги працювати понаднормово, неможливість повернутися до країни свого громадянства тощо. Ці ризики є особливо великими у випадках, коли великі підприємства відмовляються розміщувати замовлення за контрактами з малими підприємствами або індивідуальними підприємцями, що часто призводить до повного припинення діяльності останніх та до неможливості виплати заробітної плати своїм працівникам.

Відповідно до Керівних принципів ООН з бізнесу і прав людини компанії мають зобов'язання «не нашкодити» (do no harm), тобто вони несуть корпоративну відповідальність поважати права людини. Практично, це вимагає від будь-якої компанії проведення процедур належної обачності (due diligence) і, в такий спосіб, виявлення, запобігання та реагування на негативний вплив, здійснюваний на права людини у процесі функціонування такої компанії та в її ланцюгах поставок. Повага до прав людини означає, що компанії, які скасовують або змінюють свої замовлення, розуміють вплив своїх рішень на робітників та постачальників¹⁵⁸ та намагаються мінімізувати такий негативний вплив наскільки це можливо.

ЗМІ, громадські та експертні організації відслідковують, чи дотримуються великі бренди своїх зобов'язань у ланцюгах поставок¹⁵⁹. Наприклад, було розроблено трекер, який дозволяє відслідковувати, як компанії повели себе у зв'язку із кризою по відношенню до своїх постачальників. Розробники цього трекеру виходять із того, що корпорації несуть відповідальність за виконання зобов'язань перед постачальниками і працівниками. Багато брендів і ритейлерів відреагували на кризу, скасувавши (або «призупинивши») замовлення або висунувши вимогу зниження цін на товари, які вже знаходились у виробництві або вже вироблені й готові до відправки. У деяких випадках бренди вимагали великих знижок навіть на замовлення, які вже знаходились на шляху від постачальника до покупця. Такі дії ведуть до масштабних звільнень працівників¹⁶⁰.

При цьому компанії формально діють законно – вони використовують пункти договорів, які надають їм право відмовитися від договору у будь-який момент¹⁶¹, чим ставлять їх контрагентів у дуже уразливе становище. Як негативна практика відзначаються факти, коли компанії відмовляються від зроблених замовлень, і при цьому виплачують великі дивіденди своїм акціонерам.



Дії бізнесу Деякі бренди повелилися відповідально (H&M, Inditex, Marks та Spencer) і вирішили оплатити раніше зроблені замовлення (хоча формально контракти містять положення про можливість відмовитися від замовлень в будь-який момент в односторонньому порядку). Primark вирішив покрити заробітну плату працівників підрядників за замовлення, які були у виробництві, але були скасовані.

В цілому компаніям слід враховувати наслідки їх рішень для постачальників. Чи може компанія використати свої важелі впливу на ділових партнерів для забезпечення підтримки їх працівників? Там, де виробничі потреби зростають (наприклад, коли роздрібні торговці виробляють рулони туалетного паперу цілодобово і без вихідних), компанії мають оцінити, чи зможуть підрядники задовольнити такі виробничі потреби, не вимагаючи від своїх працівників надмірної понаднормової роботи. Коли підрядники повертаються до виробництва після зупинки роботи під час карантину, компанії мають оцінювати потенційний ризик використання примусової праці через прагнення підрядників скоріше відновитися¹⁶².

Міжнародна організація роботодавців, Міжнародна конфедерація профспілок і Глобальна індустріальна спілка погодили План дій для Garment Industry у зв'язку із COVID-19, розроблений за результатами консультацій з глобальними брендами, виробниками, організаціями роботодавців і профспілок. Відповідно до Плану бренди і роздрібні продавці зобов'язуються вжити низку заходів для обмеження шкідливого впливу COVID-19 на їх ланцюги постачання, у тому числі:

- ✓ Оплатити готову продукцію й товари, які перебувають у виробництві.
- ✓ Підтримувати швидку, ефективну й відкриту комунікацію з партнерами в ланцюгу поставок щодо стану бізнес-операцій й плануванні на майбутнє.
- ✓ Якщо фінансові обставини дозволяють, можна також розглянути можливість прямої підтримки виробників.
- ✓ Сприяти забезпеченню поваги основних трудових норм МОП, безпечних і здорових робочих місць¹⁶³.



Дії держави В Японії Міністерство економіки, торгівлі й промисловості розробило рекомендації для компаній щодо пом'якшення впливу COVID-19 на місцевих і зарубіжних постачальників та їх працівників, а також дотримання відповідальної корпоративної поведінки¹⁶⁴. У рекомендаціях звертається увага на такі ключові пункти:

1. Компанії мають провести оцінку наслідків COVID-19, у тому числі впливу на працівників у ланцюгах поставок.

Для проведення такої оцінки необхідно враховувати Настанову ОЕСР стосовно процедур належної перевірки у практиці відповідального ведення бізнесу¹⁶⁵ та її рекомендації щодо COVID-19 і відповідальної бізнес-поведінки¹⁶⁶. Також корисно використовувати спрощені й швидкі інструменти комплексної перевірки щодо можливого негативного впливу на права людини, підготовлені ПРООН¹⁶⁷, МОП¹⁶⁸ і BSR¹⁶⁹. Важливо враховувати, які заходи вживаються для захисту працівників урядами відповідних країн і регіонів, де працюють постачальники. МОП¹⁷⁰, ОЕСР¹⁷¹ й Асоціація справедливої праці¹⁷² збирають таку інформацію.

2. Компанії мають приділяти підвищену увагу особливо уразливим категоріям людей, чия уразливість значно посилюється в умовах COVID-19.

3. Компаніям необхідно вивчити способи пом'якшення наслідків при максимально можливому спілкуванні з постачальниками і працівниками.

4. Компанії належним чином реагують на питання і скарги, подані працівниками та іншими особами в ланцюгах поставок. Це дозволить компаніям збирати інформацію, корисну для оцінки й пом'якшення впливу, а також забезпечувати доступ до засобів захисту для працівників.

5. Інвестори можуть надати чіткий сигнал компаніям щодо необхідності відповідальної поведінки в ланцюгах поставок.



Дії держави Деякі країни у всьому світі (зокрема, Велика Британія та Австралія) прийняли спеціальне законодавство для боротьби з сучасним рабством, і через додаткові ризики, спричинені COVID-19, вжили низку додаткових заходів для їх мінімізації. Так, в Австралії уряд видав інформаційний аркуш «Інформація про сучасний закон про рабство: коронавірус», який містить керівні принципи для підприємств щодо того, як зменшити ризики негативного впливу на працівників у своїх операціях та ланцюгах поставок, які є уразливими в контексті загроз сучасного рабства через пандемію COVID-19¹⁷³.

3. ГРОМАДИ, ДЕ БІЗНЕС ЗДІЙСНЮЄ СВОЮ ДІЯЛЬНІСТЬ

3.1. Корупційні дії з боку бізнесу з метою обходу введених через пандемію обмежень

COVID-19 посилив корупційні ризики. Корупційна практика може вплинути на державний або приватний сектор: системи закупівель, підкуп у сфері охорони здоров'я, корупція у науково-дослідних проєктах, а також, серед інших ризиків, пов'язаних із COVID-19, шахрайські дії з продажу фальшивих медичних виробів¹⁷⁴.

Як приклад, в Україні увагу громадськості привернуло декілька гучних скандалів за участю великих компаній, щодо яких журналісти оприлюднили інформацію про отримання ними у неправовий спосіб дозволів на продовження роботи під час карантину, незважаючи на введення відповідних заборон¹⁷⁵.

3.2. Рішення центральної і місцевої влади на користь великого бізнесу

Консультації із зацікавленими сторонами є ключовим кроком у затвердженні бізнес-проєктів, що мають реальний або потенційний вплив на людей та громади. У часи глобальної пандемії, коли публічні зібрання неможливі, такі консультації можуть бути складними. Відомі випадки, коли приймаються рішення про забудову зелених зон, прибережних територій, проти яких виступають жителі громади, але при цьому діє заборона на проведення мітингів і демонстрацій, і люди не можуть висловити свою незгоду. На національному рівні прийнято низку законів, які суперечливо оцінюються населенням¹⁷⁶.

Обговорення з громадськістю у зв'язку із пандемією також часто проводяться суто формально, користуючись тим, що формат проведення не може бути очним (органи влади можуть пропонувати зацікавленим особам надіслати свої пропозиції і заперечення поштою або проводити зустрічі онлайн). Відповідно, значно зменшуються можливості громади впливати на рішення, які прямо їх зачіпають.

3.3. Ризик шкоди навколишньому середовищу

Заходи економії, до яких вдаються суб'єкти господарювання для оптимізації економічних втрат від карантину та пов'язаних із ним обмежень, можуть негативно впливати на навколишнє середовище. Збільшує цей ризик обмеження на перевірки з боку контролюючих державних органів.

Крім того, становить певний ризик для навколишнього середовища невідповідальне поводження із використаними засобами індивідуального захисту. Пандемія коронавірусу призвела до збільшення забруднення навколишнього середовища одноразовими продуктами, включаючи маски та дезінфікуючі засоби для рук¹⁷⁷. Потребує також врахування, що в Україні є обмежена інфраструктура поводження з медичними відходами (наразі у ліцензійному реєстрі нараховується до тридцяти ліцензіатів, які можуть здійснювати знешкодження та утилізацію медичних відходів; але тільки одна компанія із цього переліку займається утилізацією відходів, інші – тільки знешкодженням).

Відходи від COVID-19 віднесено до категорії «Б» – епідемічно небезпечні медичні відходи, тому щодо них прописані і діють такі етапи поводження: збирання та сортування відходів, маркування, знезараження та дезінфекція, транспортування відходів у накопичувальні контейнери у межах закладу, де вони утворюються. Захоронення таких відходів заборонено, лише знешкодження. Важливий фактор поводження з такими відходами – це організувати крім збирання та високий ступінь персонального захисту осіб, які займаються збиранням таких відходів. Клас захисту має бути не нижчим, ніж FFP3¹⁷⁸.

II. ДОСТУП ДО ЗАСОБІВ ЗАХИСТУ

Усі названі ризики можуть посилюватися через відсутність державного контролю за господарською діяльністю упродовж карантину чи іншого спеціального періоду. В Україні було введено мораторій на перевірки суб'єктів господарювання на час карантину, який охоплює собою значну кількість контрольних заходів щодо суб'єктів господарювання, у тому числі у сфері праці¹⁷⁹. В Україні карантин значною мірою також вплинув на роботу системи судочинства¹⁸⁰.

Пандемія робить нерівність більш помітною, зокрема, через гостру диспропорцію у доступі до охорони здоров'я, зайнятості та засобів до існування, а також у здатності вживати профілактичні заходи та заходи щодо самоізоляції (наприклад, наявність необхідного для цього простору, доступ до води та санітарії тощо). Ця нерівність ще більше поглиблюється кризою, а також необхідністю доступних механізмів для вирішення потенційних спірних ситуацій. Доступ до правової допомоги та необхідної інформації правового характеру є критично важливим. Держави у всьому світі приймають надзвичайні заходи для реагування на кризу, яка виникла, що не звільняє їх від вимоги дотримання верховенства права і обов'язку захищати та поважати міжнародні стандарти прав людини та основні принципи законності, а також право на доступ до правосуддя та належного судочинства¹⁸¹.

Щодо судового захисту, то багато держав вжили заходи, спрямовані на мінімізацію впливу запроваджених обмежень на особисті слухання. Держави, які запроваджують заходи щодо обмеження особистого доступу до будівель судів під час кризи COVID-19, стикаються з проблемою забезпечення відповідальності за порушення прав людини з боку бізнесу і гарантування доступу до засобів правового захисту для жертв таких порушень. У багатьох випадках це зумовило необхідність внесення змін до передбачених процедур, щоб забезпечити підтримку доступу до засобів правового захисту. За даними Міжнародної комісії юристів, заходи, що стосуються права на доступ до засобів правового захисту, які приймалися державами в цей період, передбачали призупинення розгляду нетермінових справ; призупинення строків давності; використання інструментів відеоконференцій та електронної реєстрації¹⁸². Але реальність така, що доступ до Інтернет-ресурсів не завжди можливий для найбільш вразливих та незаможних громад, які беруть участь у справах про бізнес та права людини. З цієї точки зору, будь-які переходи до онлайн-судів також повинні

враховувати необхідність розширення доступу до Інтернету для зацікавлених сторін та подолання інших можливих бар'єрів.

Компанії зі свого боку повинні мати план забезпечення швидкого, недорогого та мирного розгляду скарг на їх дії. Механізми розгляду скарг є ключовою складовою підходу, заснованого на правах людини, який бізнес повинен інтегрувати до своєї діяльності. Цей підхід є складовою декількох національних і міжнародних рамок. Зокрема, Керівні принципи ООН з бізнесу та прав людини визначають вісім критеріїв ефективних механізмів розгляду скарг: легітимність, доступність, передбачуваність, справедливість, прозорість, сумісність з правами людини, постійність аналізу, заснованість на залученні та діалозі¹⁸³.

BSR¹⁸⁴ рекомендує всім компаніям забезпечити доступ до засобів правового захисту на всіх стадіях COVID-19. Компанії повинні:

- Продовжувати забезпечувати доступ до відповідних, незалежних та ефективних механізмів розгляду скарг, включаючи спеціальні «гарячі лінії», адреси електронної пошти, системи або програми обміну миттєвими повідомленнями, а також листи та інші письмові повідомлення, наскільки це можливо, на всіх етапах пандемії. Окремим компаніям необхідно творчо подумати над тим, як забезпечити доступ до механізмів розгляду скарг, з розумінням того, що багато ефективних практик, але таких, які вимагають особистого контакту, протягом цього часу доведеться змінити. Для всіх компаній важливо забезпечити доступ до механізмів розгляду скарг у тому числі для того, щоб забезпечити можливість повідомлення про недотримання заходів безпеки та вказівок, прийнятих для захисту людей від COVID-19.

- Особливу увагу забезпеченню доступу до правових засобів захисту мають приділити компанії, які працюють у віддалених районах. Зокрема, йдеться про сільську місцевість, де доступ до каналів зв'язку може бути відсутнім або значною мірою обмеженим, або де загальний рівень навичок населення із користування відповідними Інтернет-сервісами може бути нижчим. Компанії мають творчо подумати над тим, як забезпечити до правових засобів захисту під час глобальною пандемії, із розумінням того, що методи зв'язку, які потребують особистого контакту, мають бути замінені на період пандемії. Наприклад, може виникнути необхідність у партнерстві з тими бізнесами, які ведуть безпосередню діяльність у відповідній місцевості, зокрема, з продуктовими магазинами та їх постачальниками, через яких можуть збиратися скарги на товари чи послуги, які надає компанія.

- Компанії, що покладаються на людей, які є модераторами під час здійснення перевірки онлайн-контента, відзначеного як «Порушення прав людини та / або політики компанії» (чи подібного до цього за змістом), мають віддавати пріоритет таким повідомленням, оскільки можливості модератора для його аналізу є обмеженими. Зокрема, такі повідомлення, як

мінімум, мають бути захищені від повного знищення модератором і мають зберігатися (з відповідними заходами забезпечення конфіденційності) для подальшого додаткового аналізу. Компанії мають приділяти увагу забезпеченню психічного здоров'я модераторів онлайн контенту, оскільки ризики негативного впливу на нього під час глобальної кризи, такої як COVID-19, значно збільшуються.

- Компанії можуть попередити виникнення потенційних скарг, пов'язаних з правами людини, шляхом реагування на COVID-19 за допомогою швидкої додаткової оцінки ризиків для прав людини перед прийняттям рішень, які можуть негативно вплинути на права людини. Це є особливо важливим, коли швидкі рішення приймаються у розпал кризи, особливо такої, як COVID-19.

- Наскільки це можливо, компанії мають продовжувати докладати усіх зусиль, спрямованих на усунення шкоди, завданої до пандемії. За потреби вони мають використовувати важелі впливу компанії, щоб спонукати ділових партнерів робити те саме.

- У міру покращення ситуації з COVID-19 компанії мають проводити посткризову оцінку, щоб переконатись, що всі подані скарги розглянуті, й оцінити, чи вплинули і як вплинули на людей дії компанії (або її бездіяльність) під час пандемії. Відповідальні компанії визнають шкоду та надають засоби правового захисту¹⁸⁵.

Додатки

Огляд рекомендацій для бізнесу, виданих міжнародними і регіональними організаціями, а також експертними ініціативами

БЕЗПЕЧНІ УМОВИ ПРАЦІ

Базові заходи

Стандарти МОП	Стандарти МОП, особливо важливі в ситуації COVID-19, було зібрано в окремій публікації. Серед іншого, МОП рекомендувало державам визнати COVID-19 професійним захворюванням. Тією мірою, якою працівники отримали захворювання у зв'язку зі своєю роботою, втратили працездатність, вони повинні мати право отримати грошову компенсацію, а також медичну й супутню допомогу. Утриманці (подружжя й діти) працівників, які померли в результаті захворювання, пов'язаного з трудовою діяльністю, мають право отримати грошову допомогу або компенсацію ¹ .
Група «В+HR Asia» ПРООН розробила такий інструмент для компаній як «Оперативна самостійна оцінка ситуації COVID-19»	Серед дій з охорони здоров'я і безпеки праці компаніям рекомендовано перевірити себе за такими критеріями: <ul style="list-style-type: none">- чи розроблено, протестовано, введено ефективний план щодо готовності до надзвичайної ситуації, включаючи протоколи реагування на COVID-19;- чи забезпечено доступ до матеріалів медико-санітарного призначення, таким, як захисні маски, для всіх співробітників без будь-якої статевої, расової, релігійної, мовної, національної дискримінації, а також дискримінації за ознакою інвалідності, міграційного статусу / статусу внутрішньо переміщеної особи, сексуальної орієнтації, гендерної ідентифікації тощо;- чи здійснюється регулярне очищення і дезінфекція усіх робочих просторів і громадських приміщень, уборних, приміщень для відпочинку, столових з метою забезпечення здоров'я і безпеки усіх співробітників і клієнтів;- чи забезпечено для усього персоналу чисті умови в уборних, мило, питну воду і, де доречно, санітарно-технічні умови для зберігання їстівних продуктів;- чи забезпечено необхідні умови у робочих приміщеннях і місцях проживання співробітників, наданих компанією, які дозволяють їм дотримуватися соціальної дистанції;- чи забезпечено прийняття усіх необхідних заходів з усунення або зниження ризиків після їх обговорення зі співробітниками, з урахуванням рекомендацій, зроблених співробітниками. За можливості провести консультації з профспілками, Уповноваженим з прав людини, іншими організаціями;- чи забезпечено регулярне підвищення обізнаності й проведення тренінгів щодо політики охорони здоров'я й безпеки для усіх працівників, у тому числі тих, хто працює за контрактом, є тимчасовим працівником тощо².

¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_741046.pdf;

Див. також «Охорона праці в умовах пандемії» // https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_746691.pdf.

² <https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/human-rights-due-diligence-and-covid-19-rapid-self-assessment-for-business.html>.

Посібник з управління робочими місцями під час COVID-19

Федерація роботодавців України переклала українською розроблений Міжнародною організацією праці. У названому посібнику рекомендовано:

- відстежувати рекомендації, надані державними та місцевими органами влади, в тому числі щодо організації праці, та доводити важливу інформацію до відома трудового колективу;
- оцінювати потенційні ризики зриву бізнес-процесів;
- переглянути або скласти план забезпечення безперервної діяльності, який відповідає настановам, запропонованим національними та місцевими органами влади з метою підвищення стійкості бізнесу та підтримки працівників та їхніх сімей;
- виявляти та пом'якшувати ризики інфікування COVID-19 для працівників та інших дотичних до робочого місця осіб;
- сприяти гігієні праці та застосовувати принципи соціального дистанціювання (яке також називають фізичним дистанціюванням) на робочому місці;
- оцінювати обов'язок підприємства сплачувати компенсацію працівникам, особливо в секторах, де існує високий ризик інфікування COVID-19 на робочому місці³.

Рекомендації UNICEF, UN Women і МОП для роботодавців щодо дружньої до сім'ї політики в умовах COVID-19

Серед рекомендацій:

- розробити план дій, якщо на робочому місці буде виявлено підтверджений або підозрюваний випадок COVID-19;
- проводити консультації з працівниками, представниками працівників і комітетами з безпеки і гігієни праці, про заходи, які необхідно здійснити;
- забезпечувати наявність засобів для миття рук з милом, а також регулярно мити магазини, приміщення і робочі місця;
- поширювати освітні листівки і проводити тренінги, де це необхідно, для працівників з метою забезпечення заходів безпеки і гігієни праці, гігієнічних практик та інших заходів для власного захисту, захисту своїх родин і спільнот;
- для працюючих матерей, які годують груддю, заохочувати й підтримувати їх щодо продовження грудного кормління, вживати необхідні заходи безпеки;
- там, де у працівників з'являються симптоми, спонукати їх звертатися до відповідною медичною допомогою;
- надавати працівникам інструкції про те, куди їм можна звернутися, якщо в них з'являються симптоми COVID-19 (адреса і номер телефону місцевих лікарень, органів охорони здоров'я, гарячі лінії екстреної допомоги);
- надавати працівникам інформацію щодо допомоги у випадку домашнього насильства, консультації щодо психічного здоров'я і психологічної підтримки;
- переконатися, що працівникам з тими чи іншими симптомами також надається психологічна підтримка⁴.

³ https://drive.google.com/file/d/1dkg_Y_fqOS29clpb-FG3x_A_DovmobGE/view.

⁴ <https://www.unicef.org/sites/default/files/2020-03/Family-friendly-policies-covid-19-guidance-2020.pdf>. Див. також <http://www.workerscapital.org/IMG/pdf/covid-bestpractices-05-20-eng-names.pdf>; <http://www.workerscapital.org/IMG/pdf/covid-bestpractices-05-20-eng-names.pdf>; <https://www.osha.gov/Publications/OSHA3990.pdf>.

Працівники з підвищеним ризиком для здоров'я

Люди з інвалідністю: відповідь на виклики COVID-19	з МОП розробила відповідні рекомендації для роботодавців, серед яких: <ul style="list-style-type: none">- прийняття політики щодо дистанційної роботи має брати до уваги потребу людей з інвалідністю в облаштуванні робочого місця, а також потребу людей у навчанні користуватися он-лайн інструментами для роботи;- забезпечення доступності й інклюзивності спілкування. Засоби он-лайн комунікації, у тому числі пов'язані з дистанційною роботою, мають бути доступними для людей з інвалідністю, зокрема, мовою жестів, за допомогою субтитрів та доступних для людей з інвалідністю сайтів⁵.
Керівництво щодо разумного пристосування в часи COVID-19	В окремих державах розроблено керівництва / путівники щодо дій роботодавців для забезпечення поваги прав працівників, для яких COVID-19 становить підвищений ризик для здоров'я – працівники старшого віку, працівники з інвалідністю, вагітні жінки та ін. ⁶

Психічне здоров'я

COVID-19 і необхідність дій із захисту психічного здоров'я	ООН закликає держави: <ul style="list-style-type: none">• приділяти увагу ментальному здоров'ю на рівні національних політик, які приймаються як реагування на COVID-19;• активно реагувати на пов'язані з пандемією негативні фактори, які наносять шкоду психологічному здоров'ю, зокрема, на проблему домашнього насильства;• забезпечувати загальну доступність психосоціальної підтримки, особливо для людей старшого віку, які перебувають на самоізоляції, а також для інших уразливих груп⁷.
--	---

⁵ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_741287.pdf.

⁶ <https://www.ebglaw.com/news/new-eoc-covid-19-guidance-updates-accommodation-obligations-and-warns-against-return-to-work-age-and-pregnancy-discrimination-and-harassment-of-workers-of-asian-descent/>.

⁷ https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/un_policy_brief-covid_and_mental_health_final.pdf.

Як підтримати психічне здоров'я працівників: керівництво для роботодавців

Державні служби в окремих країнах видали керівництва, рекомендації для роботодавців щодо захисту психічного здоров'я працівників. Зокрема, роботодавцям рекомендовано:

- Інформувати своїх працівників про нові та майбутні зміни якомога більше (чіткі вказівки та очікування);
- Запитувати працівників про їхні потреби на робочому місці;
- Визнати, що ситуація, пов'язана з COVID-19, супроводжується багатьма негативними емоціями; це не звичний час, і це дуже нормально для людей переживати тривогу та багато різних емоцій;
- Переконатися, що існує соціальна підтримка для співробітників; пам'ятати, що фізичне дистанціювання не означає соціальної ізоляції;
- Сприяти позитивним способам подолання цього виклику:
 - Ділитися позитивними стратегіями боротьби зі своїми працівниками для захисту їхнього психічного здоров'я. Ось лише кілька прикладів:
 - Обмежувати кількість часу, який вони витрачають на приділення уваги новинам про COVID-19;
 - Обмінюватися історіями відновлення;
 - Заохочувати фізичну активність;
 - Ділитися позитивними історіями про фізичне дистанціювання, наприклад, про можливість проводити більше часу з коханими вдома тощо.
- Переконатися, що співробітники знають, як отримати доступ до підтримки психічного здоров'я⁸.

Управління психологічними ризиками, пов'язаними з умовами праці, в період COVID-19

МОП видало керівництво щодо мінімізації психологічних ризиків на робочому місці під час COVID-19.

- Працівники, які беруть участь у виробництві основних товарів, у доставці й транспортуванні, забезпеченні безпеки і захисті населення стикаються з багатьма стресовими ситуаціями. Збільшення робочого навантаження, тривалості робочого часу, скорочення періодів відпочинку є проблемою для більшості з таких працівників.

- Люди, які працюють вдома, також піддаються низці психосоціальних ризиків, таким як ізоляція, стирання меж між професійним і особистим життям, підвищений ризик домашнього насильства. Острах втратити роботу, скорочення заробітної плати, звільнення і скорочення виплат змушують багатьох працівників переживати за своє майбутнє. Вони можуть стикатися з ергономічними ризиками, оскільки місце роботи вдома, зокрема стіл, стул та інші аксесуари, може бути не такої якості як в офісі. Крім того, фізичне середовище (наприклад, тепло, холод, освітлення, електробезпечність і домашня гігієна) можуть бути недостатніми. Відсутність відповідного устаткування і неадекватне фізичне середовище можуть привести до підвищеної тривожності й стресу при виконанні роботи.

- Має братися до уваги особливе становище людей з інвалідністю, чие робоче місце вдома має бути відповідним чином скореговане з урахуванням вимог до їх звичного робочого місця. Це говорить про необхідність забезпечити працівників підтримкою і облаштуванням, що є потрібними для безпечного виконання ними їх роботи.

- Працівники, які часто і / або тісно контактують з клієнтами, громадськістю (зокрема, працівники магазинів і супермаркетів, банків, комунальних служб, шкіл, транспорту, служб доставки, ресторанів, туристичних об'єктів), працівники в

⁸ <https://www.ottawapublichealth.ca/en/resources/Corona/Covid-19-Employers-Guide-v2020.3-EN-Accessible.pdf>.

Див. також: <https://cfch.com.au/2020/03/16/covid19-psychosocial-risks-workplace/>;

<https://www.commerce.wa.gov.au/publications/covid-19-coronavirus-guidance-employers-looking-after-employee-mental-health>; <https://www.safeworkaustralia.gov.au/covid-19-information-workplaces/industry-information/early-childhood-education/mental-health#heading--3--tab-toc-tips-for-managing-stress-from-covid-19%C2%A0>.

умовах високої щільності роботи (наприклад, на фабриках, у центрах обробки викликів, в офісах за форматом open space тощо), через відсутність ясності щодо кращих практик зі зменшення ризику зараження коронавірусом, нестачу засобів індивідуального захисту можуть відчувати постійні переживання і занепокоєння. І навпаки, страх зараження може бути знижено, якщо буде прийнято відповідні заходи, а працівники будуть добре поінформані й навчені. Це підкреслює додаткову важливість заходів із забезпечення безпеки і гігієни праці із вжиттям додаткових протиепідемічних заходів, забезпеченням працівників засобами індивідуального захисту, а також здійсненням постійної інформаційної роботи і комунікації із працівниками щодо COVID-19.

Окрему увагу необхідно приділити робочому навантаженню, темпу і графіку роботи.

Роботодавцям також необхідно приділити увагу тим працівникам, які перебувають на карантині чи в самоізоляції⁹.

Робота вдома

Чеклист: Робота вдома Урядами окремих держав було розроблено рекомендації щодо організації роботи вдома¹⁰.

Керівництво для роботодавців щодо організації роботи вдома у ситуації COVID-19 Міжнародна організація праці видала путівник, який відповідає на питання щодо організації праці у форматі «робота вдома» в ситуації, коли такий формат підприємства використовують для мінімізації ризиків поширення COVID-19¹¹.

Домашнє насильство

Конвенція МОП №190 про викорінення насильства та домагань у світі праці МОП нагадала державам про необхідність ратифікації Конвенції МОП №190 про викорінення насильства та домагань у світі праці¹² у контексті викликів, зумовлених COVID-19. МОП, зокрема, звертає увагу:

1. Обов'язок забезпечити безпеку для працівників мають роботодавці як у формальній, так і неформальній економіці.
2. Необхідність реагування на домашнє насильство. Карантинні заходи у зв'язку із COVID-19 змушують людей лишатися вдома і, коли це можливо, працювати з дому. Для багатьох дом тепер став місцем роботи, що поєднується з підвищеним ризиком домашнього насильства щодо жінок і людей з інвалідністю. Домашнє насильство впливає на здоров'я, безпеку і виробничу продуктивність працівників, а також на їх здатність бути присутніми на ринку праці. Конвенція

⁹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_748638.pdf. Див. також: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_748638.pdf;

<https://africacdc.org/download/guidance-for-mental-health-and-psychosocial-support-for-covid-19/>;

<https://mbwpg.cmha.ca/wp-content/uploads/2020/03/Working-at-Home-Fact-sheet.pdf>;

¹⁰ <https://www.comcare.gov.au/about/forms-publications/documents/publications/safety/working-from-home-checklist.pdf>;

<https://www.comcare.gov.au/about/forms-publications/documents/publications/safety/working-from-home-guide-employers.pdf>

¹¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_745024.pdf.

¹² Комітет з питань захисту прав жінок та гендерної рівності Конфедерації Вільних профспілок України у грудні 2019 р. розпочав кампанію за ратифікацію нової Конвенції Міжнародної організації праці №190 про викорінення насильства та домагань у світі праці // <https://www.prostir.ua/?news=rozpochato-kampaniyu-za-ratyfikatsiyu-konventsiji-mop-190-pro-vykorinennya-nasyilstva-ta-domahan-u-sviti-pratsi>. Цей процес активно підтримує Урядова уповноважена з питань гендерної політики Катерина Левченко – див., зокрема: <https://www.ukrinform.ua/rubric-presshall/3044313-lisosmugi-vid-a-do-a-pro-vidnovlenna-ta-rekonstrukcii-polovih-lisovih-nasadzen-v-ukraini.html>.

№ 190 визнає зв'язок між домашнім насильством і сферою праці. Рекомендація № 206 доповнює Конвенцію № 190, встановлюючи деякі конкретні заходи, які можуть бути прийняті, у тому числі відпустку для тих, хто зазнав домашнього насильства, гнучкий графік роботи, тимчасовий захист від звільнення, включення домашнього насильства в оцінку ризиків на робочому місці й підвищення обізнаності тощо.

3. Через COVID-19 багато людей працює вдома. Така робота може зменшити ті форми насильства й переслідувань, які потребують особистого контакту, водночас, збільшуються ризики кіберпереслідувань.

4. Важливою є наявність ефективних засобів правового захисту, що в умовах COVID-19 може поєднуватись із додатковими бар'єрами. Служби підтримки, соціального захисту і доступу до правосуддя для реагування на насильство і переслідування мають продовжувати ефективно функціонувати навіть у період ізоляції.

Конвенція 190, разом із Рекомендацією № 206, пропонує чіткі інструкції, які можуть допомогти роботодавцям і працівникам виявляти небезпеки й оцінювати ризики насильства і домагань¹³.

Ресурси щодо запобігання і протидії домашньому насильству, розроблені роботодавцями

З'явилося багато ініціатив щодо розробки інструментів реагування роботодавцями на факти домашнього насильства. Одна із таких ініціатив – підборка інструментів, розроблених самими роботодавцями¹⁴.

Повернення до робочого простору

Безпечне повернення до роботи для роботодавців з профілактики COVID-19

Роботодавцям слід скористатися рекомендаціями МОП¹⁵, який було адаптовано до українських реалій Аналітичним центром економіко-правових досліджень та прогнозування Федерації роботодавців України¹⁶. Цей інструмент надає роботодавцям, працівникам та їх представникам рекомендації з превентивних заходів для безпечного повернення на роботу в контексті COVID-19¹⁷:

- розробити план повернення до роботи;
- вирішити, хто повертається до роботи і в якому порядку;
- вжити необхідні інженерні й організаційні заходи;
- проводити регулярне прибирання і дезінфекцію приміщень;
- вживати заходи особистої гігієни;
- надати засоби індивідуального захисту і поінформувати про їх правильне використання;
- здійснювати нагляд за здоров'ям працівників, враховувати психосоціальні й інші ризики;
- здійснювати огляд й оновлення планів дій у надзвичайних ситуаціях і евакуації, превентивних і контрольних заходів.

¹³ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_744782.pdf.

¹⁴ <https://www.eida.org.uk/covid-19-employer-developed-resources>.

¹⁵ https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_748492/lang--en/index.htm.

¹⁶ <http://fru.ua/ua/media-center/news/fru/bezpechne-povnennya-do-roboti-ponad-use>.

¹⁷ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_745541.pdf. Див. також: <https://www.osha.gov/Publications/OSHA4045.pdf>; <https://www.littler.com/publication-press/publication/eeoc-provides-return-work-and-covid-19-antibody-testing-guidance-under>.

Насильство на робочому місці

Базові кроки щодо попередження насильства на робочому місці

Серед рекомендацій:

Ознайомлення з політиками і правилами поведінки, пов'язаними з COVID-19, на веб-сайті компанії;

Розміщення вивісок, що дозволяють споживачам знати про правила носіння масок, соціальну дистанцію та максимальну кількість людей, що допускаються всередину;

Призначення двох робітників до групи, яка заохочуватиме дотримуватися політики профілактики COVID-19, якщо це дозволяє штатний розклад; і

Встановлення систем безпеки (наприклад, панічних кнопок, камер, сигналізацій) та навчання працівників, як ними користуватися.

Також рекомендовано провести навчання працівників з питань розпізнавання загрози, вирішення конфліктів та ненасильницького реагування. На цьому тренінгу працівники вивчатимуть словесні та невербальні репліки, які можуть слугувати попереджувальними ознаками можливого насильства, включаючи гучну промову чи лайку, стиснуті кулаки, важке дихання, фіксовані погляди¹⁸.

Можна також звернутись до розроблених раніше, безвідносно загроз COVID-19, рекомендацій і керівництв¹⁹.

Працівники на окупованих територіях

Бізнес і права людини в ситуації окупації

Спеціальні керівництва і рекомендації в контексті COVID-19 та зобов'язань бізнесу, який веде свою діяльність на окупованих територіях або постачальники якого знаходяться на таких територіях, наразі відсутні.

Але корисними можуть бути керівництва щодо бізнесу і прав людини в контексті проблеми окупованих територій, ситуації конфлікту та у пост-конфліктний період²⁰.

Надмірне робоче навантаження

Оцінка ризиків негативного впливу на права людини в часи COVID-19

Оцінка таких ризиків у тому числі має включати оцінку ризику надмірного навантаження, заходи з ідентифікації такого ризику та інструменти його мінімізації²¹.

Баланс роботи і сім'ї

Дружні до сім'ї політики та інші позитивні практики на робочому місці в контексті COVID-

У розробленому UNICEF разом із МОП та UN Women посібнику²² наводяться такі рекомендації для роботодавців:

- Визначити найбільш нагальні потреби працівників та їх сімей шляхом проведення значущого, контекстуального соціального діалога. Для виявлення

¹⁸ <https://hrwatchdog.calchamber.com/2020/09/strategies-limit-covid-19-related-workplace-violence/>.

¹⁹ Див.

наприклад:

https://ashsavi.faa.gov/saviPublicDocs/savipublic2017/story_content/external_files/Workplace%20violence%20guide.pdf.

²⁰ https://c5e65ece-003b-4d73-aa76-854664da4e33.filesusr.com/ugd/14ee1a_ff45366d84f04a0d9326b002c1449e5a.pdf.

²¹ <https://www.herbertsmithfreehills.com/latest-thinking/covid-19-pressure-points-business-and-respect-of-human-rights-global>.

²² <https://www.unicef.org/sites/default/files/2020-03/Family-friendly-policies-covid-19-guidance-2020.pdf>.

19: ключові кроки, які може здійснити роботодавець таких потреб необхідно безпосередньо взаємодіяти з працівниками та їх представниками (наприклад, з профспілками).

- Концентруватися на гендерно-чутливих заходах і уразливих та / або маргіналізованих групах. Серед іншого, може йтися про людей, працевлаштованих неофіційно, тимчасових працівників, молодих людей і людей старшого віку, вагітних жінок і жінок, які годують груддю; одиноких батьків, та ін. Особлива увага має бути приділена працівникам з інвалідністю й тим, в кого є діти з інвалідністю.

- Запропонувати працівникам, які мають дітей, варіанти підтримки щодо забезпечення догляду за дітьми, які є безпечними і належними у контексті COVID-19.

Піклування про дітей є невід'ємною частиною політики, яка сприяє сім'ям, надаючи допомогу батькам забезпечувати догляд за дітьми і прожовжувати працювати. В умовах закриття шкіл і закладів по догляду за дітьми роботодавці можуть надати критично важливу підтримку батькам, які стикаються з обмеженими можливостями або взагалі не мають варіантів догляду за дітьми. Окремі батьки можуть навіть бути в ситуації, коли вони вимушені залишити малолітніх дітей під обмеженим наглядом, що може становити загрозу для їх безпеки.

- Підтримка щодо догляду за дитиною може набувати різні форми. В ідеалі роботодавці мають запропонувати комплекс заходів, які відображають різні потреби працівників та їх дітей.

- Розглянути заходи, які можуть включати в себе центри з догляду за дітьми на робочому місці (залежно від обставин у контексті COVID-19), виплати із догляду за дитиною, співпрацю із зовнішніми постачальниками послуг із догляду за дітьми тощо.

- Слід враховувати, що окремі батьки надають перевагу організації догляду за дітьми ближче до дома, у тому числі через небажання брати дитину до громадського транспорту в умовах COVID-19.

Крім того, МОП рекомендує роботодавцям:

- Підвищити гнучкість у механізмах робочого часу, щоб робочий час і час відпочинку розподілялись таким чином, щоб працівники могли виконувати свої родинні обов'язки, які збільшилися.
- Інформувати працівників про правила надання лікарняних.
- Дозволити працівникам використовувати свою щорічну відпустку, де це можливо.
- Поєднати гнучкість роботи із правилами щодо того, коли працівники є доступними і недоступними для робочих питань, щоб дозволити їм повністю відключатися від роботи в час, призначений для відпочинку і особистого життя²³.

23

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_748638.pdf.

Право на приватність

Контрольний перелік базованого на правах людини підходу визначенні соціально-економічного реагування на COVID-19 ПРООН	Компаніям необхідно: <ul style="list-style-type: none">- розробити політику, відповідно до якої імена й контактна інформація працівників, які захворіли на COVID-19, не буде розкриватися широкій громадськості й іншим працівникам;- проводити тренінги для працівників, особливо тих, хто залучений до перевірок стану здоров'я працівників, щодо захисту прав людини і, зокрема, персональних та інших чутливих даних²⁴.
Рекомендації Ради Європи	Ризики щодо забезпечення права на приватність обумовлені також тим, що роботодавці, чії працівники працюють дистанційно, запроваджують системи моніторингу, у тому числі за допомогою відео, для того, щоб мати можливість контролювати трудовий процес. Така практика, в загальному випадку, визнається неприйнятною; мають бути продумані інші, ненав'язливі заходи з метою належної організації роботи й умов праці. Роботодавці мають поважати принципи необхідності, пропорційності, підзвітності, а також зводити до мінімуму будь-які ризики, які виникають у разі обробки тих чи інших даних про працівників ²⁵ .

Дискримінація і стигма

Рекомендації UNICEF, ПРООН і МОП	Роботодавцям з метою попередження і вирішення проблем дискримінації і переслідувань на робочому місці необхідно: <ul style="list-style-type: none">• Розробити політику боротьби з насильством і домаганнями на робочому місці, якщо така відсутня, забезпечити, щоб всі працівники були обізнані про таку політику і дотримувались її²⁶.• Проводити тренінги для працівників зі зниження пов'язаних із COVID-19 соціальної стигми і попередження дискримінації, насильства і переслідувань.• Заохочувати працівників бути активними щодо повідомлень про випадки неналежної, дискримінаційної, ображаючої поведінки своєму керівнику, відділу кадрів, профспілці або керівництву компанії.• Приймати заходи для того, щоб механізми повідомлень та звітування були конфіденційними, враховували гендерні аспекти і були безпечними. Забезпечити доступність таких механізмів для всіх.• Виявляти випадки дискримінації й оперативно реагувати на них²⁷;• Переконатися у тому, що мігранти й інші уразливі групи не асоціюються з COVID-19 у рекламних і маркетингових кампаніях або в корпоративному спілкуванні з метою попередження поширення стереотипів, неправдивої інформації і стигми щодо маргіналізованих груп²⁸.
----------------------------------	---

²⁴ https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/human_rights/checklist-for-a-human-rights-based-approach-to-socio-economic-co.html.

²⁵ <https://rm.coe.int/covid19-joint-statement/16809e09f4>.

²⁶ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_748638.pdf.

²⁷ <https://www.unicef.org/sites/default/files/2020-03/Family-friendly-policies-covid-19-guidance-2020.pdf>.

²⁸ https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/human_rights/checklist-for-a-human-rights-based-approach-to-socio-economic-co.html. Див. також https://www.ccohs.ca/images/products/pandemiccovid19/pdf/preventing_stigma.pdf.

Гендерний вимір пандемії COVID-19 Викладено гендерний аналіз наслідків COVID-19, надано рекомендації уряду України щодо зниження уразливості жінок в умовах COVID-19²⁹. Компаніям рекомендують:

- зробити публічну заяву про відданість ґендерній рівності, повазі прав жінок й особливого сприяння особам, які є надто уразливими (на сайті компанії чи в інший загальнодоступний спосіб);
- проводити аналіз чинного законодавства, яке поширюється на діяльність компанії, внутрішніх політик компанії, практики їх застосування, щодо того, чи не мають вони – прямого або непрямого – дискримінаційного впливу на жінок і дівчат. Йдеться про всі категорії жінок – які працюють на підприємстві, працюють у постачальників підприємства, є споживачами товарів або послуг підприємства, живуть у громаді, де працює підприємство, тощо;
- розробити політики недискримінації й сприяння ґендерній рівності. При цьому, у випадку невеликої компанії, міжнародні організації (ООН, Європейська Комісія) допускають, що через обмеженість фінансових, людських, організаційних ресурсів компанія може розробляти такі політики у спрощеному вигляді, аж до простої заяви на сайті компанії чи в інший загальнодоступний спосіб;
- збирати якісну й систематичну інформацію про потреби жінок, у тому числі у своїх ланцюгах поставок;
- вчиняти кроки з підвищення обізнаності своїх працівників і постачальників щодо важливості ґендерної рівності тощо³⁰.

Втрата роботи або заробітку

Контрольний перелік щодо базованого на правах людини підходу при визначенні соціально-економічного реагування на COVID-19 від ПРООН

Рекомендації ПРООН:

- розробити план, який дозволяє запобігти звільненням працівників. Якщо працівники мають бути звільнені, забезпечити, щоб їх звільнення не відбувалося без компенсацій і процедурних гарантій;
- забезпечити, щоб під час і після кризи COVID-19 працівникам здійснювались виплати відповідно до умов їх контрактів, а також виплата наднормативних у разі необхідності, відповідно до національного законодавства і міжнародних стандартів у сфері праці;
- коли діяльність компаній повернеться до свого звичайного режиму роботи, розглянути можливість повернення на роботу працівників, яких було звільнено під час кризи, а також при наймі нових працівників забезпечити відсутність статевої, расової, релігійної, мовної і національної дискримінації, а також дискримінації за ознаками інвалідності, статусу мігранта або внутрішньо переміщеної особи, сексуальної орієнтації, ґендерної ідентичності, належності до соціальних груп, які стикаються із маргіналізацією/стигмою;
- забезпечити відсутність дискримінації під час прийому на роботу щодо працівників, які були інфіковані COVID-19 у період втрати зайнятості;
- здійснювати виплати працівникам упродовж всього кризового періоду, за необхідності у зменшеному розмірі, навіть у разі зниження або повного призупинення роботи підприємства;
- здійснювати виплати працівникам під час їх хвороби і нездатності ходити на роботу, у тому числі під час самоізоляції³¹.

²⁹ https://mof.gov.ua/storage/files/covid_final.pdf. Див. також <https://ua.boell.org/uk/2020/06/11/covid-19-uniquely-affects-women-here-are-many-ways-it-does#III.A>.

³⁰ Див. також Gender-Responsive Due Diligence For Business Actors: Human Rights-Based Approaches C. 12 // <https://www.geneva-academy.ch/joomlatools-files/docman-files/Academy%20Briefing%2012-interactive-V3.pdf>.

³¹ https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/human_rights/checklist-for-a-human-rights-based-approach-to-socio-economic-co.html.

Реструктуризація для відновлення й підвищення стійкості у відповідь на кризу COVID-19: рекомендації МОП	<p>За рекомендаціями МОП, компанія для підтримки своїх працівників може вчиняти дії з підтримки у пошуку роботи:</p> <ul style="list-style-type: none">- завчасно і напямую інформувати працівників або їх представників про заплановані звільнення;- встановлювати механізми пріоритетності повторного найму, як тільки підприємство зможе повторно наняти працівників;- надати працівникам механізм оцінки їх професійних навичок для можливості працевлаштування у майбутньому;- надавати допомогу звільненим працівникам у пошуку роботи, поданні заявок, складанні резюме. <p>Ще одна рекомендація – підтримувати звільнених працівників у відкритті власного бізнесу, що може включати:</p> <ul style="list-style-type: none">- дозволити доступ до офісних, комп'ютерних або адміністративних ресурсів;- надавати підтримку у розробці бізнес-планів і пропозицій;- надавати у користування або віддавати устаткування, техніку;- допомогати у залученні стартового капіталу тощо³².
Заклик МОП	<p>МОП звернулася до роботодавців із таким закликом: звільнення мають відбуватися тільки у тих випадках, коли їх необхідність є нагальною й інші альтернативи були вичерпані – зокрема, було скорочено робочий час, обмежено чи припинено найм нових працівників, обмежено понаднормовану роботу тощо³³.</p>

Сучасне рабство і примусова праця

Ключові кроки компаній із захисту і підтримки своїх працівників і працівників у ланцюгах поставок	<p>Компаніям рекомендовано:</p> <ul style="list-style-type: none">• Підтримувати відносини з постачальниками та сприяти відкритому спілкуванню з постачальниками щодо ризиків COVID-19. <p>Якщо це можливо, суб'єкти господарювання повинні підтримувати відносини з постачальниками, включаючи дотримання діючих контрактів, де це можливо, і визнаючи, що практика скасування замовлень може збільшити сучасні ризики рабства. Суб'єктам господарювання також слід взаємодіяти з постачальниками для розгляду варіантів підтримки вразливих груп робітників. Ці варіанти можуть включати:</p> <ul style="list-style-type: none">о оплата виконаної роботи та продовження замовлень, щоб допомогти забезпечити постійний рух грошових коштів для постачальниківо уникнення необґрунтованих відмов від контрактів або вимагання знижок у постачальниківо запит у постачальників інформації про заходи, які вони вжили для захисту своїх працівників від COVID-19, такі як забезпечення засобами захисту, надання лікарняних чи відпусток для догляду, збільшення прибирання для мінімізації ризику зараженняо запит у постачальників інформації, чи вимагатимуть нові або змінені замовлення найму додаткових працівників чи понаднормових робіт, тао продовження існуючих процесів належної перевірки постачальників та відновлення та коригування цих процесів, де це необхідно, для забезпечення виявлення ризиків для прав людини. Сюди слід віднести забезпечення
---	--

³² https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_742725.pdf.

³³ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/briefingnote/wcms_741920.pdf.

працівників, у тому числі працівників постачальників, доступом до механізмів розгляду скарг.

- Співпрацювати з постачальниками, працівниками, партнерами з бізнесу, інвесторами, громадянським суспільством та органами держави з метою визначення кращих практичних підходів до захисту та підтримки вразливих працівників у глобальних операціях та ланцюгах поставок. Це може включати:

о інформування та навчання працівників про сучасні ризики рабства, пов'язані з наслідками COVID-19

о забезпечення працівників захистом від хвороб та пов'язаних з ними наслідків шляхом надання відповідних захисних засобів, відпусток та оплати праці в періоди самоізоляції, і

о підтримка безпечного повернення трудящих мігрантів.

- Ознайомлюватися з ключовими міжнародними ресурсами та впроваджувати, де це можливо, вказівки для підтримки гідної роботи в ланцюгах поставок, включаючи такі:

о the Business and Human Rights Resource Centre website <https://www.business-humanrights.org/en/big-issues/covid-19-coronavirus-outbreak/>

о the Ethical Trading Initiative website <https://www.ethicaltrade.org/>

о the Fair Labor Association website <https://www.fairlabor.org/>

о the Global Business Initiative on Human Rights website <https://gbihr.org/>

о the Institute for Human Rights and Business website <https://www.ihrb.org/>

о the International Labour Organization website <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

о the International Organization for Migration website <https://crest.iom.int/>, і

о the United Nations Global Compact 'Decent Work Toolkit for Sustainable Procurement <https://www.unglobalcompact.org/take-action/sustainableprocurement>³⁴.

Додаткові ризики для окремих категорій зайнятих осіб

Працівники сфери послуг

Інформаційні матеріали щодо безпеки працівників, які зайняті на важливих для життєзабезпечення роботах

Відповідні матеріали було розроблено як для самих працівників, так і для роботодавців³⁵.

³⁴ https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/Modern_Slavery_Act_-_Coronavirus_-_Information_Sheet_-_Published.pdf.

³⁵ https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/downloads/Essential-Critical-Workers_Dos-and-Donts.pdf.

Див. також: <https://files.covid19.ca.gov/pdf/EssentialCriticalInfrastructureWorkers.pdf>.

Неофіційно зайняті працівники

- Рекомендації МОП
- Оскільки Україна входить до числа країн з високим рівнем неформальної економіки, карантинні заходи, відповідно до рекомендацій МОП, мають супроводжуватися ефективними діями, покликаними:
- використовувати відповідні канали для інформування населення про вірусну інфекцію, її поширення, наслідки для здоров'я, заходи профілактики, правила самоізоляції й заходи зі зменшення впливу пандемії на доходи працівників;
 - узгоджувати з працівниками й економічними одиницями неформальної економіки здійснення карантинних заходів, щоб розширити їх дію і цим підвищити розуміння їх необхідності й їх ефект;
 - розширити дію програм соціального захисту й інших пакетів заходів надзвичайної та економічної допомоги на уразливі групи в неформальній економіці³⁶.

Гіг-працівники

- Майбутні сфери праці: відносини у межах гіг-економіки
- Загальний огляд питань, пов'язаних із природою відносин у сфері використання цифрових платформ та зумовлених у зв'язку із цим ризиків для прав людини³⁷, які посилюються в часи COVID-19.

Моряки

- Спільна заява щодо членів корабельних екіпажів та інших робітників, що опинились у морі протягом багатьох місяців через COVID-19
- Спільна заява Управління ООН з прав людини, Глобального договору ООН та Робочої групи ООН з питань бізнесу та прав людини, присвячена прихованій кризі, що торкнулася сотні тисяч членів корабельних екіпажів та інших робітників, що опинились у морі протягом багатьох місяців через COVID-19³⁸.

Трудові мігранти, сезонні працівники

- Роз'яснення МОП
- Міжнародна організація праці видала декілька роз'яснень щодо забезпечення прав трудящих мігрантів. Вона звертає увагу, зокрема, на необхідність забезпечення таких прав і гарантій трудящим мігрантам³⁹:
1. Забезпечити, щоб ті, хто втратив роботу, отримали оплату за неї, соціальне забезпечення та інші пільги, а також, щоб їм повернули особисті документи.
 2. Забезпечити, щоб всі трудящі-мігранти, включаючи нелегальних трудящих мігрантів, мали доступ до засобів правового захисту й компенсації за

³⁶ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_745853.pdf.

³⁷ <https://humanrights.wbcd.org/project/the-future-of-work-litigating-labour-relationships-in-the-gig-economy/>.

³⁸ <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=26347&LangID=E>.

³⁹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/briefingnote/wcms_741920.pdf. Див. також https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_745033.pdf.

несправедливе поводження, зловживання й послуги перекладача, щоб допомогти їм отримати доступ до правосуддя у цих випадках.

3. Забезпечити врахування особливих потреб жінок-мігранток, у тому числі підтримку з боку жінок, які працюють в посольствах і консульствах України в країні перебування.

4. Важливо, щоб до трудящих мігрантів ставилися однаково щодо застосування заходів з охорони здоров'я. Наприклад, у випадку підтвердженої інфекції або такої, що підлягає перевірці, працівники-мігранти, незалежно від їх міграційного статусу, повинні мати доступ до безоплатного тестування й лікування COVID-19, а також до карантинних установ, які дозволяють проводити соціальне дистанціювання, де такі об'єкти є доступними для інших груп. Такі установи мають задовольняти потреби різних трудящих-мігрантів, у тому числі забезпечувати безпечні місця для трудящих жінок-мігрантів й відповідні положення про конфіденційність, гігієну й санітарію.

Відповідно, Україна має формувати обізнаність українських громадян, які працюють за кордоном, щодо їх прав та інструментів їх захисту, а також здійснювати постійний моніторинг ситуації в процесі. Україна, як країна, в якій також перебувають мігранти⁴⁰, має вживати заходи щодо їх захисту, у тому числі від порушень з боку суб'єктів господарювання.

Керівництво для роботодавців та бізнесу щодо забезпечення прав упродовж поточної кризи

Серед рекомендацій щодо посилення захисту здоров'я трудящих-мігрантів⁴¹:

а. Працівники-мігранти можуть стикатися з підвищеним рівнем стреса й тривожності, що пов'язані з COVID-19, в результаті ізоляції далеко від свого дому, родини, мереж підтримки. Роботодавцям рекомендовано враховувати таку унікальну уразливість працівників-мігрантів й вживати кроки для усунення стреса і тривожності. Це може включати психосоціальну підтримку, консультативні послуги і гарячі лінії. Роботодавці можуть також полегшити контакт з консульськими службами, організаціями громадянського суспільства і групами діаспори.

б. Стрес також може бути викликаним поширюваною дезінформацією або неправдивою інформацією, що може посилювати тривогу. Бажаним є проведення регулярних брифінгів для працівників (щоденно чи щотижнево).

в. Роботодавці, які забезпечують працівників-мігрантів житлом, мають забезпечити, щоб у місці проживання був безперешкодний ефективний доступ до інтернет-послуг, щоб підтримувати регулярний контакт з членами родини.

г. Щоб зменшити мовні бар'єри, роботодавці мають забезпечити, щоб працівники-мігранти мали доступ до перекладачів, які можуть супроводжувати їх при відвідуванні лікаря або в лікарні.

д. Якщо працівники їздять на роботу і назад на громадському транспорті, роботодавці мають чітко пояснити усі введені урядом правила, які стосуються використання громадського транспорту; розглянути (якщо це можливо) гнучкий час прибуття і від'їзду для скорочення поїздок в особливо завантажені періоди; і / або організувати альтернативні транспортні засоби (приватні автобуси)⁴².

Рекомендації для агенцій з працевлаштування

Окремі рекомендації було розроблено і видано для агенцій, які займаються рекрутингом працівників для працевлаштування за кордоном⁴³.

⁴⁰ https://www.idss.org.ua/arhiv/Ukraine_migration.pdf.

⁴¹ https://iris.iom.int/sites/default/files/IOM-COVID%2019_Employer_Guidance_V1.pdf.
https://iris.iom.int/sites/default/files/IOM-COVID%2019_Employer_Guidance_V2_Final%20%28English%29.pdf.

⁴² Див. також https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2020-06/Covid-19%20Briefing%20Seasonal%20Workers%20Final_updated%2012%20June%202020.pdf.

⁴³ https://iris.iom.int/sites/default/files/COVID-19_Recruiter%20Guidance_Final_V1.pdf.

примітки

1

<https://www.ituc-csi.org/ituc-global-covid-19-survey>;

<https://www.amnesty.org/en/latest/news/2020/03/coronavirus-how-human-rights-help-protect-us/>;

<https://www.theguardian.com/commentisfree/2020/mar/19/coronavirus-pandemic-human-rights>;

<https://www.independent.co.uk/news/health/coronavirus-us-cases-government-pandemic-democracy-covid-19-a9407011.html>; Calibrating Human Rights and Necessity in a Global Public Health Emergency: Revive the UN OHCHR's ICESCR Compliance Criteria // ejiltalk.org/calibrating-human-rights-and-necessity-in-a-global-public-health-emergency-revive-the-un-ohchrsicescr-compliance-criteria/; https://www.hrw.org/news/2020/03/19/human-rights-dimensions-covid-19-response#_Toc35446577.

2

www.un.org/sg/en/content/sg/articles/2020-04-02/recovery-the-coronavirus-crisis-must-leadbetter-world.

3

Див. текст Керівних принципів ООН з бізнесу і прав людини українською (неофіційний переклад; Міністерство юстиції України і Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого) //

<https://legalforum.nlu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/06/kerivni-principi-oon.pdf>.

4

<https://www.business-humanrights.org/en/shaping-a-new-social-contract-through-the-pandemic>.

5

https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A_HRC_44_43_AdvanceE-ditedVersion.pdf;

www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25837&LangID=E.

6

Human Rights, Emergencies, and the Rule of Law. Evan J. Criddle, Evan Fox-Decent // Human Rights Quarterly, Volume 34, Number 1, February 2012, pp. 39-87.

7

Jernej Letnar Čerňič <https://www.cambridge.org/core/blog/2020/04/02/coronavirus-human-dignity-and-the-new-normality/>.

8

<https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/human-rights-due-diligence-and-covid-19-rapid-self-assessment-for-business.html>.

9

https://www.cambridge.org/core/services/aop-cambridge-core/content/view/DFB12D160787100AC5EFFC1A8E8A08A5/S205701982000164a.pdf/companies_covid19_and_respect_for_human_rights.pdf.

10

<https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25837&LangID=E>.

11

<https://www.unpri.org/covid-19-resources/theme-1-protecting-workers-rights-through-the-covid-19-crisis/6342.article>.

- ¹² Див. постанову Кабінету Міністрів України № 211 від 11 березня 2020 року «Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» (з наступними змінами) // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/211-2020-%D0%BF#Text>.
- ¹³ Див. Закон України від 30.03.2020 р. // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#Text>.
- ¹⁴ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
- ¹⁵ <https://tinyurl.com/ycz4hlqu>.
- ¹⁶ Див, наприклад: <http://ck.dsp.gov.ua/?q=article/rekomendaciyi-dlya-pidpryemstva-robotodavciv-dlya-zapobigannya-poshyrennyu-covid-19>.
- ¹⁷ <https://greenpost.ua/news/vidmovyv-u-samoizolyatsiyi-vidpovidatymesh-stepanov-zvernuvsya-do-robotodavtsiv-video-i16259>.
- ¹⁸ Це всі компанії, які входили до Глобального договору ООН в Україні на момент складання опитування.
- ¹⁹ <https://day.kyiv.ua/uk/article/ekonomika/chy-proyde-biznes-vyprovuvannya>.
- ²⁰ <https://delo.ua/business/vse-pod-kontrolem-kernel-ukrepljaet-korporativ-366125/>.
- ²¹ <https://www.fisherphillips.com/faqs>.
- ²² https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_749844.pdf.
- ²³ https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2020-06/20200610_covid-19%20Briefing%20on%20return%20to%20work.pdf.
- ²⁴ <https://www.solidaritycenter.org/worker-rights-experts-field-covid-19-queries-in-ukraine/>.
- ²⁵ <https://www.kmu.gov.ua/news/rozyasnennya-shchodo-obmezhen-na-period-karantynu-dlya-lyudej-starshih-60-rokiv>.
- ²⁶ <https://www.eeoc.gov/wysk/what-you-should-know-about-covid-19-and-ada-rehabilitation-act-and-other-eeo-laws>.
- ²⁷ Такі працівники можуть звернутися до роботодавця з вимогою про переведення на дистанційну роботу чи інше розумне пристосування до її індивідуальних потреб, у тому числі з метою мінімізації ризиків захворювання COVID 19; роботодавець повинен розглянути можливість такого пристосування і створення режиму найбільшого сприяння цій особі; відмова роботодавця буде правомірною тільки в тому випадку, якщо він доведе, що врахування відповідних індивідуальних потреб є неможливим або становить значний тягар для роботодавця (суттєво порушує виробничий процес, потребує великих витрат та ін.). Більше див. «Розумне пристосування Від теорії до практики» / Ірина Федорович, 2017 <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/13736.pdf>.
- ²⁸ https://www.nsc.org/Portals/0/Documents/NSCDocuments_Advocacy/Safety%20at%20Work/covid-19/safer/gh-issue-paper-mental-health.pdf?ver=2020-07-15-215639-477.
- ²⁹ Є дуже мало прикладів рекомендацій для роботодавців щодо необхідності звертати увагу на психічне здоров'я працівників. Див.: <https://phc.org.ua/news/psikhichne-zdorovya-na-robochomu-misci-scho-potribno-znati>.

- ³⁰ <https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/covid-19>.
- ³¹ <https://www.kff.org/coronavirus-covid-19/issue-brief/the-implications-of-covid-19-for-mental-health-and-substance-use/>, <https://www.nhs.uk/oneyou/every-mind-matters/coronavirus-covid-19-staying-at-home-tips/> and others.
- ³² <https://healthblog.uofmhealth.org/wellness-prevention/mental-health-workplace-during-covid-19-how-can-employers-help>, <https://healthblog.uofmhealth.org/wellness-prevention/mental-health-workplace-during-covid-19-how-can-employers-help>, <https://www.weforum.org/platforms/covid-action-platform/projects/mental-health-in-the-workplace>, <https://www.cipd.co.uk/knowledge/culture/well-being/supporting-mental-health-workplace-return>, <http://workplacementhealth.org/Employer-Resources/Working-Remotely-During-COVID-19>, <https://thrivenyc.cityofnewyork.us/wp-content/uploads/2020/05/COVID-19-Workplace-Mental-Health-Guide-Employers.pdf> та ін.
- ³³ Mental health and wellbeing in a time of Covid 19 // <https://www.ibec.ie/-/media/documents/employer-hub/covid-19/hr-guidance/covid19-mental-health-wellbeing.pdf>.
- ³⁴ <https://cfch.com.au/2020/03/16/covid19-psychosocial-risks-workplace/>.
- ³⁵ <https://www.ottawapublichealth.ca/en/resources/Corona/Covid-19-Employers-Guide-v2020.3-EN-Accessible.pdf>.
- ³⁶ <https://www.ihsa.ca/pdfs/alerts/COVID19/guidance-on-mental-health-awareness-for-transport-drivers-during-covid-19.pdf>.
- ³⁷ <https://www.commerce.wa.gov.au/publications/covid-19-coronavirus-guidance-employers-looking-after-employee-mental-health>.
- ³⁸ <https://www.comcare.gov.au/safe-healthy-work/prevent-harm/coronavirus>; <https://www.comcare.gov.au/about/forms-publications/documents/publications/safety/working-from-home-checklist.pdf>.
- ³⁹ <https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/coronavirus-covid-19-guidance-employers>.
- ⁴⁰ <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/blog/2020/dafina-gercheva--covid-19-pandemic-puts-spotlight-on-domestic-vi.html>.
- ⁴¹ https://www.unifor.org/sites/default/files/documents/document/covid-19-domestic_violence_and_the_workplace-2020.05.11-v2.pdf.
- ⁴² <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/42b50ce3-3867-48b2-9818-acfbc4080ea2/202007-IFC-GBV-COVID+D.pdf?MOD=AJPERES&CVID=ndOei13>.
- ⁴³ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_749844.pdf. Про роль профспілок в цілому: https://perc.ituc-csi.org/IMG/pdf/ru_covid-19_briefing_human_rights_and_covid-19_2_clean_final_update.pdf.
- ⁴⁴ https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2020-04/20200417_COVID%2019%20Briefing%20occupational%20safety%20and%20health.pdf.
- ⁴⁵ https://drive.google.com/file/d/1dkg_YfqOS29clpb-FG3x_A_DovmobGE/view.
- ⁴⁶ See: <https://tinyurl.com/yyj5ejqk>.
- ⁴⁷ <https://www.unifor.org/en/checklist-return-work-post-covid-19-closure>.

- 48 [https://oshwiki.eu/wiki/COVID-19: Back to the workplace -
Adapting workplaces and protecting workers.](https://oshwiki.eu/wiki/COVID-19:_Back_to_the_workplace_-_Adapting_workplaces_and_protecting_workers)
- 49 [https://rivne.media/news/sintsyami-i-podryapinami-zakinchivsya-konflikt-cherez-
masku-mizh-dvoma-zhinkami-u-kostopoli-34073;](https://rivne.media/news/sintsyami-i-podryapinami-zakinchivsya-konflikt-cherez-masku-mizh-dvoma-zhinkami-u-kostopoli-34073)
- [https://vsim.ua/Zdorovya/zamist-masok-nosovichok-abo-konflikt-yak-
hmelnichani-porushuyut-karant-11141381.html.](https://vsim.ua/Zdorovya/zamist-masok-nosovichok-abo-konflikt-yak-hmelnichani-porushuyut-karant-11141381.html)
- 50 [https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/42b50ce3-3867-48b2-9818-
acfbc4080ea2/202007-IFC-GBV-
COVID+D.pdf?MOD=AJPERES&CVID=ndOei13.](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/42b50ce3-3867-48b2-9818-acfbc4080ea2/202007-IFC-GBV-COVID+D.pdf?MOD=AJPERES&CVID=ndOei13)
- 51 [https://biz.liga.net/hr/all/opinion/profsoyuznaya-realnost-kogo-i-kak-seychas-
zaschischayut-obedineniya-sotrudnikov.](https://biz.liga.net/hr/all/opinion/profsoyuznaya-realnost-kogo-i-kak-seychas-zaschischayut-obedineniya-sotrudnikov)
- 52 [https://shiftproject.org/wp-
content/uploads/2020/06/ValuingRespect_RedFlags_05052020_v4.pdf.](https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2020/06/ValuingRespect_RedFlags_05052020_v4.pdf)
- 53 [https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2020-04/Covid-
19%20Briefing%20Trade%20union%20rights%20and%20COVID-
19%20final.pdf.](https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2020-04/Covid-19%20Briefing%20Trade%20union%20rights%20and%20COVID-19%20final.pdf)
- 54 [https://www.ituc-csi.org/ituc-global-covid-19-survey-22june-findings.](https://www.ituc-csi.org/ituc-global-covid-19-survey-22june-findings)
- 55 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---
gender/documents/publication/wcms_744685.pdf.](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_744685.pdf)
- 56 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---
gender/documents/publication/wcms_744685.pdf.](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_744685.pdf)
- 57 [https://www.health.state.mn.us/communities/ep/behavioral/work_life.pdf.](https://www.health.state.mn.us/communities/ep/behavioral/work_life.pdf)
- 58 [https://ips.ligazakon.net/document/view/t200555?an=22.](https://ips.ligazakon.net/document/view/t200555?an=22)
- 59 [https://www.eeoc.gov/wysk/what-you-should-know-about-covid-19-and-ada-
rehabilitation-act-and-other-eeo-laws.](https://www.eeoc.gov/wysk/what-you-should-know-about-covid-19-and-ada-rehabilitation-act-and-other-eeo-laws)
- 60 [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-coronavirus-pandemic-
eu-bulletin_en.pdf.](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-coronavirus-pandemic-eu-bulletin_en.pdf)
- 61 [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-coronavirus-pandemic-
eu-bulletin_en.pdf.](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-coronavirus-pandemic-eu-bulletin_en.pdf)
- 62 [http://oppb.com.ua/news/u-pracivnyka-koronavirus-yakoyu-maye-buty-reakciya-
kompaniyi.](http://oppb.com.ua/news/u-pracivnyka-koronavirus-yakoyu-maye-buty-reakciya-kompaniyi)
- 63 [https://minjust.gov.ua/files/general/2019/07/10/20190710170813-19.pdf.](https://minjust.gov.ua/files/general/2019/07/10/20190710170813-19.pdf)
- 64 [https://coronavirus.tas.gov.au/families-community/covid-19-and-discrimination-law.](https://coronavirus.tas.gov.au/families-community/covid-19-and-discrimination-law)
- 65 [https://dhr.ny.gov/sites/default/files/pdf/postings/DHR_COVID19_Discriminat
ionHandout_032420_RU.pdf.](https://dhr.ny.gov/sites/default/files/pdf/postings/DHR_COVID19_DiscriminationHandout_032420_RU.pdf)
- 66 [https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/coronavirus-covid-19-
guidance-employers.](https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/coronavirus-covid-19-guidance-employers)
- 67 [https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/coronavirus-covid-19-
guidance-employers.](https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/coronavirus-covid-19-guidance-employers)
- 68 [https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/womens-
empowerment/how-to-integrate-gender-into-socio-economic-assessments.html.](https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/womens-empowerment/how-to-integrate-gender-into-socio-economic-assessments.html)
- 69 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-
moscow/documents/briefingnote/wcms_750858.pdf.](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/briefingnote/wcms_750858.pdf)
- 70 [https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/coronavirus-covid-19-
guidance-employers.](https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/coronavirus-covid-19-guidance-employers)

71

<https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25837&LangID=E>.

72

<https://www.youtube.com/watch?v=OSyi5OEfmJw>;
<https://www.epravda.com.ua/publications/2020/03/19/658296/>.

73

Див., наприклад, https://biz.ligazakon.net/ua/news/195421_shcho-potrбно-znati-pro-zvlnennya-pd-chas-karantinu.

74

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#Text>.

75

Так, за даними Державної служби зайнятості України, у березні 2020 року рівень безробіття порівняно з аналогічним періодом 2019 року підвищився на 22%. Однак реальна ситуація може виявитися ще складнішою. Наприкінці березня 2020 року лише 4% українців заявили, що втратили роботу, проте 32% зізналися, що перебувають у відпустці за власним бажанням. За оцінкою Торгово-промислової палати лише за перший місяць карантину загальна чисельність безробітних в Україні сягнула 2,5-2,8 млн осіб, а цей показник є найвищим за останні 15 років – див. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf>.

76

https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2020-05/Covid_19%20Briefing%20Short%20Time%20Work%20Measures%2024%20May.pdf.

77

https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2020-05/Covid_19%20Briefing%20Short%20Time%20Work%20Measures%2024%20May.pdf

78

<https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2020-04/Covid-19%20Briefing%20Trade%20union%20rights%20and%20COVID-19%20final.pdf>.

79

<https://www.dcz.gov.ua/storinka/pokrokovaya-instrukciya-shchodo-otrymanni-dopomogy-po-chastkovomu-bezrobittyu-na-period>.

80

<https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2020-04/Covid-19%20Briefing%20Trade%20union%20rights%20and%20COVID-19%20final.pdf>.

81

<https://www.domini.com/uploads/files/INVESTOR-STATEMENT-ON-CORONAVIRUS-RESPONSE-04.02.2020.pdf>.

82

<https://www.gbcat.org/news/2020/5/11/gbcat-urges-companies-to-protect-workforces-against-modern-slavery-risks-when-responding-to-covid-19>.

83

<https://www.dentons.com/en/insights/articles/2020/july/24/dont-let-covid-19-thwart-us-from-eliminating-modern-slavery-from-the-supply-chain>.

84

<https://www.homeaffairs.gov.au/criminal-justice/files/modern-slavery-covid-19.pdf>.

Див. також: https://www.antislavery.org/wp-content/uploads/2020/04/ASI_Leaving-noone-behind-April-2020-1.pdf.

85

Відповідно до українського законодавства (<https://www.kmu.gov.ua/npras/provstanovlennya-karantinu-ta-zapr-641>) важливими для життєзабезпечення є такі види господарської діяльності:

торгівля продуктами харчування, пальним, засобами гігієни, лікарськими засобами та виробами медичного призначення, ветеринарними препаратами, кормами, пестицидами та агрохімікатами, насінням і садивним матеріалом;

провадження банківської та страхової діяльності, а також медичної практики, ветеринарної практики, діяльності автозаправних комплексів, діяльності з технічного обслуговування та ремонту транспортних засобів, технічного обслуговування реєстраторів розрахункових операцій, діяльності з ремонту комп'ютерів, побутових виробів і предметів особистого вжитку, об'єктів поштового зв'язку;

торговельна діяльність та діяльність з надання послуг громадського харчування із застосуванням адресної доставки замовлень.

86 <https://www.bsr.org/en/our-insights/blog-view/why-modern-slavery-risks-should-be-top-of-mind-for-businesses-covid-19>.

87 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_748839.pdf.

88 <https://skadovsk-rda.gov.ua/protidiya-torgivli-ljudmi-v-umovah-karantinu-1586269096/>.

89 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_744374.pdf.

90 <https://www.kmu.gov.ua/news/uryad-prijnyav-rishennya-pro-zaboronu-pasazhirskih-perevezhen-ta-obmezhev-kilkist-uchasnikiv-masovih-zahodiv-10-osobami>.

91 <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=21670>.

92 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-%D0%BF#Text>.

93 dsp.gov.ua.

94 <https://minjust.gov.ua/files/general/2019/07/10/20190710170838-51.pdf>;
<http://dsp.gov.ua/podolannia-nelehalnoi-zainiatosti/nezadeklarovana-pratsia-v-ukraini-pohano-dlia-vsikh/>. На високу актуальність проблеми неформальної зайнятості для України зверталася увага у Національному базовому оцінюванні з бізнесу і прав людини в Україні:
<https://minjust.gov.ua/files/general/2019/07/10/20190710170838-51.pdf>.

95 https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/the_world_of_work_and_covid-19.pdf.

96 <https://www.business-humanrights.org/en/big-issues/technology-human-rights/gig-economy/>.

97 <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2020-04/National%20measures%20to%20protect.pdf>.

98 <https://strana.ua/articles/special/256253-stali-li-kurery-glovo-po-dostavke-edy-zarabatyvat-bolshe-vo-vremja-karantina.html>;

<https://www.bbc.com/ukrainian/features-52208958>.

99 <https://www.facebook.com/dtp.kiev.ua/posts/1617217365110817>.

100 <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2020-04/National%20measures%20to%20protect.pdf>.

101 <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2020-04/National%20measures%20to%20protect.pdf>.

102

<https://www.dw.com/ru/%D0%BA%D0%B0%D1%80%D0%B0%D0%BD%D1%82%D0%B8%D0%BD-%D0%B4%D0%BB%D1%8F-%D0%BC%D0%BE%D1%80%D1%8F%D0%BA%D0%BE%D0%B2-%D0%BA%D0%BE%D0%B3%D0%B4%D0%B0-%D1%80%D0%B0%D0%B7%D1%80%D0%B5%D1%88%D0%B0%D1%82>

=

- 103 [%D0%B2%D0%B5%D1%80%D0%BD%D1%83%D1%82%D1%8C%D1%81%D1%8F-%D0%B4%D0%BE%D0%BC%D0%BE%D0%B9/a-53956971.
https://susplne.media/33043-morakiv-po-vsomu-svitu-zablokuvali-na-korablah-cerez-koronavirus/](https://susplne.media/33043-morakiv-po-vsomu-svitu-zablokuvali-na-korablah-cerez-koronavirus/)
- 104 [https://www.bbc.com/russian/features-52669187.](https://www.bbc.com/russian/features-52669187)
- 105 [https://ua.112.ua/statji/v-poloni-u-laineriv-i-torhovykh-suden-chomu-desiatky-tysiach-ukraintsiv-ne-mozhut-povernutysia-dodomu-536823.html.](https://ua.112.ua/statji/v-poloni-u-laineriv-i-torhovykh-suden-chomu-desiatky-tysiach-ukraintsiv-ne-mozhut-povernutysia-dodomu-536823.html)
- 106 [https://www.gov.uk/government/news/joint-statement-of-the-international-maritime-virtual-summit-on-crew-changes;](https://www.gov.uk/government/news/joint-statement-of-the-international-maritime-virtual-summit-on-crew-changes) [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_750510/lang--en/index.htm.](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_750510/lang--en/index.htm)
- 107 [https://www.ics-shipping.org/docs/default-source/resources/coronavirus-\(covid-19\)-guidance-for-ship-operators-for-the-protection-of-the-health-of-seafarers.pdf?sfvrsn=6.](https://www.ics-shipping.org/docs/default-source/resources/coronavirus-(covid-19)-guidance-for-ship-operators-for-the-protection-of-the-health-of-seafarers.pdf?sfvrsn=6)
- 108 [http://assol.org.ua/2020/05/06/covid-19-moryaki-ne-oshhutili-podderzhki-sostorony-otrasli/.](http://assol.org.ua/2020/05/06/covid-19-moryaki-ne-oshhutili-podderzhki-sostorony-otrasli/)
- 109 [https://ua.112.ua/statji/v-poloni-u-laineriv-i-torhovykh-suden-chomu-desiatky-tysiach-ukraintsiv-ne-mozhut-povernutysia-dodomu-536823.html.](https://ua.112.ua/statji/v-poloni-u-laineriv-i-torhovykh-suden-chomu-desiatky-tysiach-ukraintsiv-ne-mozhut-povernutysia-dodomu-536823.html)
- 110 [https://tinyurl.com/y5bq7sp2;](https://tinyurl.com/y5bq7sp2)
[https://iom.org.ua/sites/default/files/iom_ukraine_covid-19_impact_on_migration.pdf.](https://iom.org.ua/sites/default/files/iom_ukraine_covid-19_impact_on_migration.pdf)
- 111 [https://iom.org.ua/sites/default/files/iom_ukraine_covid-19_impact_on_migration.pdf.](https://iom.org.ua/sites/default/files/iom_ukraine_covid-19_impact_on_migration.pdf)
- 112 [http://khpg.org/index.php?id=1598899425.](http://khpg.org/index.php?id=1598899425)
- 113 [https://iom.org.ua/sites/default/files/iom_ukraine_covid-19_impact_on_migration.pdf.](https://iom.org.ua/sites/default/files/iom_ukraine_covid-19_impact_on_migration.pdf)
- 114 [https://www.euointegration.com.ua/rus/news/2020/06/4/7110736/.](https://www.euointegration.com.ua/rus/news/2020/06/4/7110736/)
- 115 [https://www.euointegration.com.ua/rus/news/2020/07/2/7111733/.](https://www.euointegration.com.ua/rus/news/2020/07/2/7111733/)
- 116 [https://zaxid.net/mau_zaboronili_vikonati_reys_iz_zarobitchanami_do_london_a_n1501559;](https://zaxid.net/mau_zaboronili_vikonati_reys_iz_zarobitchanami_do_london_a_n1501559) [https://www.kmu.gov.ua/news/uryad-rozglyadatime-kozhen-zapit-shchodo-sezonnih-pracivnikiv-z-ukrayini-okremo-komentar-mzs-taminekonomroztvku.](https://www.kmu.gov.ua/news/uryad-rozglyadatime-kozhen-zapit-shchodo-sezonnih-pracivnikiv-z-ukrayini-okremo-komentar-mzs-taminekonomroztvku)
- 117 [https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3008299-cehia-obicae-ne-dopustiti-diskriminacii-ukrainskih-pracivnikiv-posol.html.](https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3008299-cehia-obicae-ne-dopustiti-diskriminacii-ukrainskih-pracivnikiv-posol.html)
- 118 [https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2020-06/Covid-19%20Briefing%20Seasonal%20Workers%20Final_updated%2012%20June%202020.pdf.](https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2020-06/Covid-19%20Briefing%20Seasonal%20Workers%20Final_updated%2012%20June%202020.pdf)
- 119 [https://drive.google.com/drive/folders/1_zhh97mtj2Y7I7238fQim0Uc4p1Kx_KN.](https://drive.google.com/drive/folders/1_zhh97mtj2Y7I7238fQim0Uc4p1Kx_KN)
- 120 [https://tinyurl.com/yycyav2f.](https://tinyurl.com/yycyav2f)
- 121 [https://tinyurl.com/y55czeb7.](https://tinyurl.com/y55czeb7)
- 122 [https://tinyurl.com/y2uoqqtv.](https://tinyurl.com/y2uoqqtv)
- 123 [https://tinyurl.com/y2xtcofm.](https://tinyurl.com/y2xtcofm)
- 124 [https://tinyurl.com/y34w3awk.](https://tinyurl.com/y34w3awk)
- 125 [https://tinyurl.com/y5uxzp7j.](https://tinyurl.com/y5uxzp7j)
- 126 [https://tinyurl.com/y35bfray.](https://tinyurl.com/y35bfray)
- 127 [https://zmina.info/news/vlasnyczya-magazynu-u-dnipri-napala-na-zhurnalistku-yakaznimala-porushennya-karantynu/;](https://zmina.info/news/vlasnyczya-magazynu-u-dnipri-napala-na-zhurnalistku-yakaznimala-porushennya-karantynu/) <https://zmina.info/news/za-dva-misyaczi>

- 128 [zafiksuvaly-15-vypadkiv-porushennya-svobody-slova-povyazanyh-z-karantynom/](https://hromadske.ua/posts/u-zaporizhzhii-provedut-festival-u-zakladi-pracivnik-yakogo-neshodavno-pomer-cherez-koronavirus).
- 129 <https://hromadske.ua/posts/u-zaporizhzhii-provedut-festival-u-zakladi-pracivnik-yakogo-neshodavno-pomer-cherez-koronavirus>.
- 130 http://www.consumer.gov.ua/News/6289/Derzhprodspozhivsluzhba_Prikarpattya_vstanovila_porushennya_protiepidemichnikh_vimog_v_70_vidsotkakh_z_akladiv_gromadskogo_kharchuvannya_oblasti.
- 131 <http://reyestr.court.gov.ua/Review/89783702>;
- 132 <http://reyestr.court.gov.ua/Review/89656740>.
- 133 <https://www.zoda.gov.ua/news/52366/derzhprodspozhivsluzhba-oblasti-posilila-naglyad-za-dotrimannyam-karantinnih-vimog.html>.
- 134 <https://tech.liga.net/technology/opinion/analiz-na-koronavirus-nashi-dannye-dostupny-prakticheski-kajdomu>.
- 135 <https://www.amnesty.org.ua/joint-statement-covid19/>.
- 136 https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=129_129655-7db0lu7dto&title=Tracking-and-Tracing-COVID-Protecting-privacy-and-data-while-using.
- 137 <https://hromadske.radio/publications/yak-vid-prokazhenoho-cholovika-iakyy-perekhvoriv-na-covid-19-vidmovylysia-obsluhovuvaty-u-stomatolohii>.
- 138 <https://nv.ua/ukr/ukraine/events/koronavirus-v-odesi-gotel-zaboroniv-kitaycyam-poselyatisya-novini-odesi-50067766.html>.
- 139 <https://zmina.info/news/khasydy-ne-obsluhovuyut%CA%B9sya-mahazyn-v-umani-rozmistyv-dyskryminatsiyne-oholoshennya/>.
- 140 https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-coronavirus-pandemic-eu-bulletin_en.pdf.
- 141 https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-coronavirus-pandemic-eu-bulletin_en.pdf.
- 142 <https://africacdc.org/download/guidance-for-mental-health-and-psychosocial-support-for-covid-19/>.
- 143 Olha Cherednychenko, 'Fundamental Rights, Contract Law and the Protection of the Weaker Party', 2007.
- 144 <https://www.pravda.com.ua/news/2020/04/8/7247090/>,
- 145 <https://www.radiosvoboda.org/a/news-amku-pohrozhuie-shtrafom-za-pidnyattya-tsin/30486789.html>;
- 146 <https://www.kmu.gov.ua/news/v-ukrayini-stvoreno-reyestr-rozdribnih-cin-ta-dashbord>.
- 147 <https://amcu.gov.ua/news/utrimatisya-vid-neobgruntovanogo-pidvishchennya-cin-na-farmprodukciju-rekomendaciyi-amku>.
- 148 <https://amcu.gov.ua/news/koronavirus-karantin-cini-na-produkti-harchuvannya-pozyciya-amku>.
- 149 <https://www.kmu.gov.ua/news/na-chas-karantynu-uryad-zaprovdzhuye-derzhavne-regulyuvannya-cin-na-tovari-shcho-mayut-istotnu-socialnu-znachushchist-ta-tovari-protiepidemichnogo-priznachennya>.
- 150 <https://news.3m.com/English/3m-stories/3m-details/2020/3M-introduces-hotline-releases-price-lists-to-help-combat-counterfeits-price-gouging-during-COVID-19/default.aspx>.

- 147 <https://www.which.co.uk/news/2020/03/online-marketplaces-coronavirus-update-ebay-and-amazon/>.
- 148 <https://blogs.lse.ac.uk/internationaldevelopment/2020/04/22/corporate-responsability-to-respect-human-rights-lessons-from-covid-19-beyond-the-ungps/>.
- 149 Sarah Roberts, 'Digital Humanity: Social Media Content Moderation and the Global Tech Workforce in the COVID19 Era', Flow Journal (19 March 2020), <https://www.flowjournal.org/2020/03/digital-humanity/>.
- 150 Vijaya Gadde and Matt Derella, 'An Update on our Continuity Strategy During COVID-19' (16 March 2020), https://blog.twitter.com/en_us/topics/company/2020/An-update-on-our-continuity-strategy-during-COVID-19.html.
- 151 WHO, <https://www.google.com/covid19/>.
- 152 https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-coronavirus-pandemic-eu-bulletin_en.pdf.
- 153 <https://amcu.gov.ua/news/koronavirus-i-nedobrosovisna-reklama-rekomendaciyi-amku-farmkompaniyam-ta-reklamnomu-rinku>.
- 154 <https://amcu.gov.ua/news/amku-oshtrafuvav-kompaniyu-ekofarm-na-32-mln-grn-za-poshirennya-nepravdivoyi-informaciyi-pro-likiv-vid-covid-19>, <https://amcu.gov.ua/news/ponad-pivmiljona-griven-shtrafu-maye-splatiti-virobnik-zasobu-yakij-reklamuvali-yak-likiv-vid-koronavirusu>.
- 155 https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=130_130819-ay45n5rn74&title=Protecting-online-consumers-during-the-COVID-19-crisis.
- 156 <https://www.opendemocracy.net/en/odr/ukraine-global-brands-cheap-clothing/>.
- 157 <https://www.opendemocracy.net/en/odr/ukraine-global-brands-cheap-clothing/>.
- 158 <https://rwi.lu.se/2020/04/15/covid-19-labour-rights-in-global-supply-chains-impacts-and-responsibilities/>.
- 159 <https://www.business-humanrights.org/en/csos-call-on-govts-brands-suppliers-to-urgently-mitigate-health-economic-impacts-on-60-million-garment-workers-bearing-brunt-of-covid-19-crisis>; <https://cleanclothes.org/news/2020/garment-workers-need-apparel-companies-assurance-that-they-will-be-paid-during-this-crisis>.
- 160 <https://www.workersrights.org/issues/covid-19/tracker/>.
- 161 <https://www.workersrights.org/updates-and-analysis/#Jul10Gap>.
- 162 <https://gbih.org/updates/covid-19-and-business-and-human-rights-adopting-a-responsible-business-resp>.
- 163 https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/statement/wcms_742371.pdf. Див. також https://www.amfori.org/sites/default/files/amfori-2020-04-07-Responsible-Purchasing-Practices-in-times-of-COVID-19_0.pdf.
- 164 https://ea219aa4-d320-4dde-9856-9733561c7aeb.filesusr.com/ugd/875934_56d5ae981f5147d3bca629093063dca5.pdf. Див. також <https://www.controlrisks.com/covid-19/the-impact-on-workers-in-global-supply-chains>.
- 165 Див. українською <http://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-RBC-Ukrainian.pdf>.

- ¹⁶⁶ https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=129_129619-6upr496iui&title=COVID-19-and-Responsible-Business-Conduct.
- ¹⁶⁷ <https://www.undp.org/content/dam/undp/library/km-qap/RBAP-2020-Human-Rights-Due-Diligence-and-COVID-19.pdf>.
- ¹⁶⁸ https://www.ilo.org/empent/units/boosting-employment-through-small-enterprise-development/WCMS_741012/lang--en/index.htm.
- ¹⁶⁹ <https://www.bsr.org/files/general/BSR-Rapid-Human-Rights-Due-Diligence-Tool.pdf>.
- ¹⁷⁰ <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/country-responses/lang--en/index.htm>.
- ¹⁷¹ <http://oecd.org/coronavirus/en/>.
- ¹⁷² <https://www.fairlabor.org/blog/entry/country-specific-updates-provisions-workers-response-covid-19-pandemic>.
- ¹⁷³ <https://www.homeaffairs.gov.au/criminal-justice/files/modern-slavery-covid-19.pdf>.
- See also: https://www.antislavery.org/wp-content/uploads/2020/04/ASI_Leaving-noone-behind-April-2020-1.pdf.
- ¹⁷⁴ <https://www.coe.int/ru/web/portal/-/covid-19-pandemic-greco-warns-of-corruption-risks>.
- ¹⁷⁵ <https://www.radiosvoboda.org/a/30592704.html>.
- ¹⁷⁶ http://www.fpsu.org.ua/images/images/2020/June/110920/%D0%9F-24-17%D0%B3_%D0%B4%D1%96%D1%97_%D0%A4%D0%9F%D0%A3_%D0%90%D0%BA%D1%86%D1%96%D1%8F.pdf.
- ¹⁷⁷ <https://www.radiosvoboda.org/a/news-ekologiya-on-koronavirus/30751640.html>.
- ¹⁷⁸ <https://ecolog-ua.com/news/medychni-vidhody-v-chas-pandemiyi-vidhody-infikovani-virusom-covid-19>.
- ¹⁷⁹ <https://www.kmu.gov.ua/news/moratorij-na-perevirki-biznesu-pid-chas-karantinu-rozvasnennya-minekonomiki>.
- ¹⁸⁰ <https://rpr.org.ua/news/sudova-vlada-na-karantyni-iak-covid-19-vplynuv-na-ukrainski-sudy/>.
- ¹⁸¹ https://www.unodc.org/documents/Advocacy-Section/Ensuring_Access_to_Justice_in_the_Context_of_COVID-191.pdf.
- ¹⁸² <https://www.icj.org/wp-content/uploads/2020/05/Universal-ICJ-courts-covid-Advocacy-Analysis-brief-2020-ENG.pdf>.
- ¹⁸³ <https://www.csreurope.org/newsbundle-articles/it-is-time-to-build-effective-grievance-mechanisms>.
- ¹⁸⁴ BSR (Business for Social Responsibility // Бізнес для соціальної відповідальності) – це глобальна некомерційна організація, яка має мережу з понад 250 компаній-членів та інших партнерів. У своїх офісах в Азії, Європі та Північній Америці BSR розробляє стійкі бізнес-стратегії та рішення шляхом консультування, досліджень та міжгалузевої співпраці.
- ¹⁸⁵ <https://www.bsr.org/en/our-insights/blog-view/access-to-grievance-mechanisms-and-remedy-during-the-covid-19-crisis>.