

Справедливый найм



Оглавление

Ключевые международные трудовые нормы	3
Введение	4
Факты и цифры.....	4
Гендерные риски, связанные с наймом.....	5
Нормативно-правовая база по справедливому найму	6
Международные трудовые нормы (МТН) в отношении принудительного труда.....	6
Международные трудовые нормы (МТН) в отношении работников-мигрантов.....	6
Международные трудовые нормы (МТН) в отношении политики в области занятости и содействия занятости.....	8
Секторальные МТН.....	9
Руководства из факультативной нормативной базы по вопросам справедливого найма	10
Общие принципы и практические рекомендации по справедливому найму и определению платы за найм и взаимосвязанных побочных сборов.....	10
Обзор Общих принципов МОТ в отношении справедливого найма.....	12
Принципы реализации руководств.....	14
Приложение: История Динары	16
Образец занятия 1: Справедливый найм и достойный труд	21
Образец занятия 2: Картирование заинтересованных сторон	23
Ссылки на дополнительные материалы	25

Copyright © International Labour Organization 2020

First published 2020

Publications of the International Labour Office enjoy copyright under Protocol 2 of the Universal Copyright Convention. Nevertheless, short excerpts from them may be reproduced without authorization, on condition that the source is indicated. For rights of reproduction or translation, application should be made to ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: rights@ilo.org. The International Labour Office welcomes such applications.

Libraries, institutions and other users registered with a reproduction rights organization may make copies in accordance with the licences issued to them for this purpose. Visit www.ifrro.org to find the reproduction rights organization in your country.

Support for Implementation of the Decent Work Country Programme of Uzbekistan Project (ILO DWT and Country Office for Eastern Europe and Central Asia) & International Training Center of the ILO.

Resource Kit for the Design and Learning Activities on Labour Rights / International Labour Organization, , International Training Center of the ILO (ITC-ILO). Geneva: ILO, 2020.

ISBN: 9789220328873 (Web PDF); International Labour Organization; Fundamental Principles and Rights at Work Branch, International Training Center of the ILO. Also available in Uzbek: ISBN 9789220328880; and Russian: ISBN 9789220328897

ACKNOWLEDGEMENTS

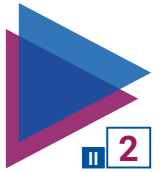
This Resource kit was prepared by Giselle Mitton (ITC-ILO) and Olena Vazhynska (ITC-ILO). Funding for this ILO publication is provided by the United States Department of Labor (USDOL) under cooperative agreement number IL-26629-14-75-K-11 Support for Implementation of the Decent Work Country Programme of Uzbekistan Project (UZB/14/01/USA). One hundred percent of the total costs of the project is financed with Federal funds, for a total of \$6,000,000.00 US dollars.

This publication does not necessarily reflect the views or policies of the United States Department of Labor, nor does mention of trade names, commercial products, or organizations imply endorsement by the United States Government.

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the International Labour Office concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the International Labour Office of the opinions expressed in them.


Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.



Ключевые международные трудовые нормы

- C181** Конвенция о частных агентствах занятости, 1997 г. (Конвенция 181)
- P029** Протокол 2014 года к Конвенции о принудительном труде 1930 г. (P029)
- R203** Рекомендация о дополнительных мерах в целях действенного пресечения принудительного труда, 2014 г. (Рекомендация 203)
- C097** Конвенция о работниках-мигрантах (пересмотренная в 1949 году) (Конвенция 97)
- R086** Рекомендация о работниках-мигрантах (пересмотренная в 1949 году) (Рекомендация 86)
- C143** Конвенция о злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении работникам-мигрантам равенства возможностей и обращения, 1975 г. (Конвенция 143)
- C088** Конвенция об организации службы занятости, 1948 г. (Конвенция 88)
- C189** Конвенция о достойном труде домашних работников, 2011 г. (Конвенция 189)
- MLC, 2006** Конвенция о труде в морском судоходстве, 2006 г. (КТМС-2006)

Факультативная нормативная база

-  Общие принципы и практические рекомендации по справедливому найму и определению платы за найм и взаимосвязанных побочных сборов



Введение

В условиях нынешней глобализации экономики работники все чаще ищут возможности трудоустройства за пределами своей родной страны, стремясь найти достойную работу и обеспечить себе лучшие средства к существованию. Кроме того, миллионы работников мигрируют внутри своей страны в поисках работы. Государственные и частные агентства занятости, при условии их должного регулирования, играют важную роль в обеспечении эффективности и справедливости функционирования рынков труда, подбирая работников нужной квалификации для замещения доступных вакансий.

Хотя государственные службы занятости облегчают трансграничный найм (в рамках двустороннего соглашения, содержащего положения о программах временного трудоустройства), а социальные и неофициальные сети, частные агентства занятости и агенты по найму играют все более значительную роль в обеспечении соответствия между спросом и предложением на рынке труда, даже в случаях, когда предполагается пересечение работниками государственных границ.

В настоящее время ситуация в сфере найма все более усложняется, при этом в процессе участвует широкий круг регулируемых и нерегулируемых действующих субъектов. По всему миру возрастает обеспокоенность в связи с применением эксплуататорской практики найма и деятельностью недобросовестных агентств занятости, неформальных трудовых посредников и прочих действующих субъектов, осуществляющих деятельность вне нормативно-правовой базы. Эти несправедливые вербовщики, как правило, набирают низкоквалифицированных работников и часто подвергают их риску стать жертвами торговли людьми и принудительного труда. На этапе найма риску стать жертвой злоупотреблений подвергаются как местные работники, так и работники-мигранты.

Факты и цифры

По оценкам МОТ, в 2018 году работники-мигранты составили 164 миллиона из 258 миллионов мигрантов по всему миру. Кроме того, в мире 25 миллионов человек привлекаются к принудительному труду и становятся жертвами торговли людьми. 25% их становятся жертвами злоупотреблений за пределами своих стран. В ходе исследования МОТ было установлено, что работники-мигранты, которые берут деньги в долг у третьих лиц, особенно рискуют быть привлеченными к принудительному труду.



Распространенные формы возможных злоупотреблений и эксплуатации на всех этапах процесса найма:

- ▶ Взимание платы за наем с работников;
- ▶ Угрозы и запугивание, в том числе словесные оскорбления и психологическое насилие;
- ▶ Обман в отношении договоров, условий труда и условий жизни, а также сокрытие значимой информации;
- ▶ Ограничение свободы передвижения;
- ▶ Удержание удостоверений личности с целью контроля над лицами, ищущими работу;
- ▶ Физическое и сексуальное насилие;
- ▶ Наем лиц нетрудоспособного возраста;
- ▶ Наем работников для выполнения опасных работ.

Так или иная комбинация этих методов обмана и злоупотреблений в сфере найма может являться преступлением, таким как принудительный труд и торговля людьми, если конечным результатом процесса найма является эксплуатация.

Гендерные риски, связанные с наймом

Для женщин и, в частности, для женщин-мигрантов, существует непропорционально высокий риск стать жертвами злоупотреблений при найме и устройстве на работу. Они могут оказаться жертвами финансовых злоупотреблений, физического, сексуального или психологического насилия. Агенты по найму могут эксплуатировать женщин, взимая сборы, что иногда приводит к тому, что женщины, которые, в целом, имеют меньший объем активов по сравнению с мужчинами, испытывают более значительные финансовые трудности и становятся более зависимыми, например, если им приходится одалживать деньги у родственников, друзей или ростовщиков. Женщины могут также столкнуться со многими формами дискриминации по половому, расовому или национальному признаку. В определенных сферах занятий, особенно в сельском хозяйстве и на сезонных работах, им может оказаться трудно получить обязательные для исполнения договоры с указанием сроков и условий выполнения работы. Вследствие отсутствия договора, фактическая продолжительность их рабочего времени может быть завышена без соответствующей оплаты.



Нормативно-правовая база по справедливому найму¹

Международные трудовые нормы (МТН) в отношении принудительного труда

Протокол 2014 г. к Конвенции о принудительном труде 1930 г.

Протокол 2014 г. к Конвенции о принудительном труде, а также Рекомендация 203 направлены на продвижение мер по предотвращению, защите и компенсации, и также на усиление работы по искоренению всех форм принудительного труда, в том числе торговли людьми. Протокол предписывает обеспечение доступа к надлежащим и эффективным средствам защиты, таким как компенсации и доступ к правосудию, для всех жертв принудительного труда, вне зависимости от их присутствия или правового положения на национальной территории.

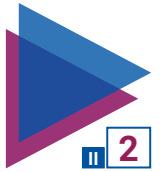
В Протоколе отмечено, что количество работников, привлекаемых к принудительному или обязательному труду, растет в частном секторе экономики, что некоторые отрасли экономики особенно уязвимы и что определенные группы работников подвергаются большему риску стать жертвами принудительного или обязательного труда, особенно мигранты.

Международные трудовые нормы (МТН) в отношении работников-мигрантов

Конвенция о работниках-мигрантах (пересмотренная в 1949 году) (Конвенция 97)

Работник-мигрант – лицо, мигрирующее из одной страны в другую с намерением получить работу иначе, чем на собственный счет. Данный термин распространяется на любое лицо, регулярно допускаемое в страну в качестве работника-мигранта.

¹ Полный перечень международных норм по справедливому найму приведен в документе General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs // Общие принципы и практические рекомендации по справедливому найму и определение платы за наем и взаимосвязанных побочных сборов - https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_536755/lang-en/index.htm



Согласно Конвенции, каждое Государство-член Организации обязано обеспечить соответствующие услуги, чтобы помочь в трудоустройстве работникам-мигрантам. Оно обязано принять соответствующие меры по обеспечению достоверной информации и против вводящей в заблуждение пропаганды по вопросам эмиграции и иммиграции. Оно обязано принять меры для облегчения отъезда, переезда и приема работников-мигрантов. Кроме того, оно обязуется в том, что услуги по трудоустройству, оказываемые работникам-мигрантам его государственными службами занятости, предоставляются бесплатно.

Органы власти Государств, между которым следуют достаточно крупные потоки мигрантов, в случаях, когда это необходимо или желательно, заключают соглашения в целях регулирования вопросов, представляющих взаимный интерес и возникающих в связи с применением положений данной Конвенции.

В сопровождающей Рекомендации 86 представлено дополнительное руководство по найму и образцовой организации временной и постоянной миграции.

Конвенция о злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении работникам-мигрантам равенства возможностей и обращения, 1975 г. (Конвенция 143)

Конвенция имеет двоякую цель: она направлена на борьбу со злоупотреблениями в области миграции и продвижение равенства возможностей и обращения для работников-мигрантов. Обе цели являются актуальными для установления процессов справедливого найма, учитывая высокий риск торговли людьми, связанный со злоупотреблениями в области найма.

Каждое Государство-член Организации обязано стремится систематически определять, имеются ли на его территории незаконно нанятые работники-мигранты, а также начинается ли с его территории, проходит ли через эту территорию или прибывает на нее какое-либо миграционное движение работников, ищущих работу, в процессе которого работники-мигранты помещаются в условия, противоречащие международным соглашениям или национальному законодательству и правилам. Оно обязано принять необходимые меры с целью предотвращения и ликвидации этих злоупотреблений, включая преследование лиц, ответственных за незаконную миграцию, независимо от страны, из которой они осуществляют свою деятельность.

Международные трудовые нормы (МТН) в отношении политики в области занятости и содействия занятости

Конвенция о частных агентствах занятости, 1997 г. (Конвенция 181)

Частное агентство занятости – любое физическое или юридическое лицо, независимое от государственных органов, которое предоставляет одну или более из следующих услуг на рынке труда:

- ▶ услуги, направленные на выравнивание предложений рабочих мест и спроса на них, причем частное агентство занятости не становится стороной в трудовых отношениях, могущих при этом возникать;
- ▶ услуги, состоящие в найме работников с целью предоставления их в распоряжение третьей стороны, которая может быть физическим или юридическим лицом (далее именуемым «предприятие-пользователь»), устанавливающим им рабочие задания и контролирующим их выполнение;
- ▶ другие услуги, связанные с поиском работы, определяемые компетентным органом после консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и трудящихся, такие как предоставление информации, но не имеющие целью выравнивание конкретных предложений рабочих мест и спроса на них.

Конвенция основана на признании роли, которую частные агентства занятости могут играть в условиях нормально функционирующего рынка труда, и необходимости защиты работников от возможных злоупотреблений.

Государство-член Организации определяет условия, регулирующие деятельность частных агентств занятости. Оно обязано:

- ▶ обеспечить, чтобы частные агентства занятости не подвергали работников дискриминации, основанной на различиях в расе, цвете кожи, половой принадлежности, вероисповедании, политических убеждениях, национальной принадлежности или социальном происхождении;
- ▶ принять все необходимые меры для обеспечения надлежащей защиты работников-мигрантов и недопущения злоупотреблений в отношении работников-мигрантов, набор или трудоустройство которых производились на его территории частными агентствами занятости;
- ▶ принять меры, обеспечивающие, чтобы частные агентства занятости не использовали детский труд или не предоставляли его;
- ▶ обеспечить соответствующие процедуры для расследования и урегулирования жалоб и заявлений о предполагаемых



злоупотреблениях и обманной практике со стороны частных агентств занятости.

Частные агентства занятости, со своей стороны, обязаны уважать приватность работников при обработке их персональных данных и не взыскивать с работников никакие гонорары или другие сборы, с учетом определенных ограниченных исключений.

Конвенция предусматривает сотрудничество между частными и государственными службами занятости, устанавливает общие принципы обеспечения защиты лиц, ищущих работу, от неэтичной и ненадлежащей практики, и предоставляет защиту работникам, нанятым на условиях субподряда, а также работникам, находящимся в одной стране и нанятым на работу в другой.

Конвенция об организации службы занятости, 1948 г. (Конвенция 88)

В Конвенции изложены меры, которые необходимо принимать службам занятости для обеспечения эффективного найма и устройства работников на работу, и также руководство по организации государственных служб занятости.

Секторальные МТН

Конвенция о достойном труде домашних работников, 2011 г. (Конвенция 189)

В отношении найма домашних работников, Конвенция требует, чтобы Государства-члены приняли меры для обеспечения того, чтобы домашние работники были информированы об условиях их труда. В Конвенции приведен перечень конкретных сведений, которые должны быть предоставлены работникам, включающий, в том числе, адреса обычного места работы, размеры вознаграждения, нормальная продолжительность рабочего времени и периодов ежедневного и еженедельного отдыха. Эта информация должна предоставляться домашним работникам надлежащим, поддающимся проверке и легко понятным образом, желательно посредством письменных договоров.

Конвенция распространяется на всех домашних работников, включая домашних работников-мигрантов.

Государства-члены обязаны регулировать деятельность частных агентств занятости путем обеспечения доступности домашним работникам

механизмов рассмотрения жалоб, а также путем принятия мер, обеспечивающих им соответствующую защиту от злоупотреблений.

MLC, 2006 - Конвенция о труде в морском судоходстве, 2006 г. (КТМС-2006)

В Конвенции изложены все права моряков на достойные условия труда, включая почти все аспекты условий их работы и проживания.

В отношении найма и устройства на работу, в Конвенции подробно изложены условия справедливых трудовых договоров, которые должны быть ясными, иметь исковую силу и, где это применимо, включать коллективные соглашения. В Конвенции также сказано, что Государствам-членам следует инспектировать агентства по найму, поставляющие работников-моряков, с целью обеспечения применения ими условий Конвенции. Конвенция прямо признает частные организации («признанные организации»), которые часто выполняют инспекционные и сертификационные функции в сфере судоходства от имени национальных управлений торгового флота. В Конвенции изложены обязательные стандарты в отношении квалификации и независимости, которыми должны обладать эти организации, чтобы правительство могло уполномочить их на проведение инспекций и сертификации труда от его имени.



Руководства из факультативной нормативной базы по вопросам справедливого найма

Общие принципы и практические рекомендации по справедливому найму и определению платы за наем и взаимосвязанных побочных сборов

Общие принципы и практические рекомендации по справедливому найму МОТ (2016 г.) объединяют в себе основные принципы в области справедливого найма и устанавливают обязанности различных действующих субъектов, вовлеченных в процесс найма.

Определение платы за наем и взаимосвязанных побочных сборов признает принцип неприемлемости взимания с работников, прямо или косвенно, полностью или частично, любой платы или сопутствующих сборов за их наем. Это комплексное определение сформулировано в соответствии

Обзор Общих принципов МОТ в отношении справедливого найма

1. Соблюдение прав человека и трудовых прав

Наем должен осуществляться с обеспечением соблюдения, защиты и реализации признанных на международном уровне прав человека, в том числе предусмотренных международными трудовыми нормами, и, в частности, права на свободу объединения и ведение коллективных переговоров, а также на предотвращение и искоренение принудительного труда, детского труда и дискриминации в сфере труда и занятий.

2. Реагирование на установленные потребности рынка и содействие обеспечению достойного труда

Системе найма следует реагировать на установленные потребности рынка и не служить средством вытеснения или сокращения существующей рабочей силы, понижения трудовых норм, уменьшения заработной платы, ухудшения условий труда или подрыва достойного труда иным образом.

3. Законодательство и политика по найму, применимые для всех

По отношению ко всем работникам, структурам, осуществляющим найм рабочей силы, и работодателям должно применяться соответствующее законодательство и политика по в области занятости.

4. Эффективность, прозрачность и защита работников

Наем необходимо осуществлять с учетом политических мер и практики, способствующих эффективности, прозрачности и защите работников в данном процессе, например, в части взаимного признания профессиональных навыков и квалификаций.

5. Обеспечение исполнения норм в сфере найма посредством инспекции труда

Регулирование деятельности в сфере занятости и найма должно быть ясным и прозрачным, с эффективным обеспечением соблюдения соответствующих норм. Необходимо подчеркнуть роль инспекций труда и стандартизированных систем регистрации, лицензирования или сертификации. Компетентным органам необходимо принимать конкретные меры против злоупотреблений и обманных методов найма, в том числе



тех, следствием которых может быть принудительный труд или торговля людьми.

6. Соблюдение и обеспечение исполнения национального законодательства и коллективных договоров

Наем, связанный с перемещением работников через государственные границы, должен осуществляться с соблюдением применимых национальных законов, нормативных актов, трудовых договоров и применимых коллективных соглашений стран происхождения, транзита и назначения и признанных на международном уровне прав человека, включая основополагающие принципы и права в сфере труда и соответствующие международные трудовые нормы. Необходима эффективная реализация этих законов и норм.

7. Запрет на взимание платы и сборов за наем с работников

Работодатели, их дочерние компании, структуры, осуществляющие наем рабочей силы, и прочие третьи лица, оказывающие сопутствующие услуги, не должны взимать с работников плату или взаимосвязанные побочные сборы. Взимание платы или взаимосвязанных побочных сборов, будь то прямо или косвенно, например в виде вычетов из заработной платы и пособий, является недопустимым.

8. Ясность и прозрачность трудовых договоров

Условия найма работника должны быть определены надлежащим, поддающимся проверке и легко понятным образом, желательно посредством письменных договоров в соответствии с национальным законодательством, нормативными правовыми актами, трудовыми договорами или коллективными договорами. Они должны быть ясными и прозрачными и информировать работников о месте труда, требованиях и задачах работы, для выполнения которых осуществляется их наем. В случае найма работников-мигрантов, письменные договоры должны быть составлены на языке, понятном работнику, предоставляться за достаточный период времени до отъезда работника из страны происхождения, подлежать мерам по предотвращению подмены договора и иметь исковую силу.

9. Свобода работника от обмана и принуждения

Согласие работников на условия найма и занятости должно быть добровольным, при этом работники должны быть защищены от обмана или принуждения.

10. Доступ к бесплатной, комплексной и достоверной информации

Работники должны иметь доступ к бесплатной, комплексной и достоверной информации об их правах и условиях их найма и занятости.

11. Свобода передвижения и запрет на удержание удостоверений личности

Необходимо соблюдать право работников на свободу передвижения внутри страны и право покинуть страну. Не допускается конфискация, уничтожение или удержание удостоверений личности и договоров работников.

12. Свобода расторжения договора, перехода к другому работодателю и безопасного возвращения

Работники должны иметь свободу прекратить трудовые отношения с работодателем, а в случае работников-мигрантов – свободу вернуться в свою страну. Работникам-мигрантам не требуется разрешение работодателя или вербовщика на переход к другому работодателю.

13. Доступ к бесплатным инструментам урегулирования споров и эффективным средствам правовой защиты

Работники, вне зависимости от их присутствия или правового положения на территории того или иного Государства, должны иметь доступ к бесплатным или дешевым механизмам рассмотрения жалоб и другим механизмам урегулирования споров в случаях предполагаемого нарушения их прав в процессе найма, при этом на случай возникновения злоупотреблений необходимо обеспечить соответствующие эффективные средства защиты.

Принципы реализации руководств

- ▶ **Правительствам**
<https://www.ilo.org/webcommon/charts/migrant-fair-recruitment/doc/governments.pdf>
- ▶ **Работодателям**
<https://www.ilo.org/webcommon/charts/migrant-fair-recruitment/doc/employers.pdf>
- ▶ **Структурам, осуществляющим наем рабочей силы**
<https://www.ilo.org/webcommon/charts/migrant-fair-recruitment/doc/recruiters.pdf>



- ▶ **Определение платы за найм и взаимосвязанных побочных сборов**
см. General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs // Общие принципы и практические рекомендации по справедливому найму и определение платы за найм и взаимосвязанных побочных сборов, стр. 28 https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_536755/lang-en/index.htm

▶ Приложение:
История Динары

Ишга ёллашда адолатни таъминлаш



История Динары

Риск применения детского труда

Риск применения принудительного труда

Ознакомьтесь, в том числе, со следующими документами:

- Конвенция 138 (Статьи 1, 2 (3) и 3)
- Конвенция 182 (Статьи 2-3)
- Конвенция 29 (Статья 2)
- Конвенция 105 (Статья 1)
- Конвенция 181 (Статья 9)

Динара, 20-летняя девушка, проживает в маленькой деревне в сельском районе Травалиланда со своей семьей. У нее пять братьев и сестер, еще школьники. Так как в деревне мало возможностей для трудоустройства, ее родители, главным образом, выполняют сезонные сельскохозяйственные работы.

В этом году урожай был небольшой, и младшим детям в семье пришлось работать в поле, чтобы семья могла прокормиться. Динара решает поехать за границу, чтобы посылать домой денежные переводы и так помочь семье. Тогда ее братья и сестры могли бы посещать школу, а не работать.

Частные агентства занятости

Наем, связанный с перемещением работников через государственные границы

Ознакомьтесь, в том числе, со следующими документами:

- Конвенция 181 (Статьи 1 и 8)
- Конвенция 88 (Статья 6(b)(ii))
- Конвенция 97
- Конвенция 143

Она решает поехать в одну из соседних стран, Лейборстан или Ворксильванию, где уровень заработной платы значительно выше, чем в Травалиланде. Динара обращается к одному из членов общины, Карье, очень уважаемой и влиятельной женщине, которая советует ей пойти в агентство «Лучшие возможности трудоустройства» (ЛВТ) в городе. Она дает Динаре контактные данные своего друга Турсунбека, который работает в агентстве. В благодарность за помощь Динара дарит Карье подарки.

Запрет на взимание с работников сборов и оплаты затрат



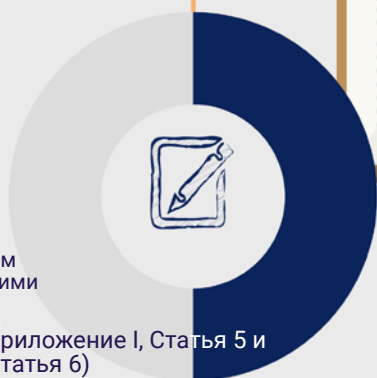
Прибыв в город, Динара идет в ЛВТ и знакомится с Турсунбеком. В агентстве очередь из желающих отправиться на работу за границу, и Турсунбек помогает ей пройти без очереди. В агентстве Динара узнает, что большинство заявителей хотят поехать в Лейборстан или Воксильванию. Динаре придется заплатить сбор за рассмотрение ее заявления в агентстве. Так как уровень заработной платы в Лейборстане несколько выше, сбор составляет 1000 долларов США, а за устройство на работу в Воксильвании Динаре придется заплатить 800 долларов США. Денег Динары хватило только на то, чтобы заплатить гонорар Турсунбеку. Она отдала ему 200 долларов США из своих сбережений.

Турсунбеку удается договориться о договоре для нее, который предусматривает вычет в размере 40% на покрытие понесенных издержек. Динара также узнает, что ей нужно 80 долларов США на визу, 100 долларов США на медицинские анализы, которые необходимо сдать перед отъездом и которые также должны подтвердить, что она не беременна, а также 400 долларов США на авиабилеты. У нее не осталось денег, и ни у кого из ее родственников или друзей нет таких сумм, поэтому она просит Карью одолжить ей недостающую сумму, обещая вернуть долг с процентами – 20%.

Ознакомьтесь, в том числе, со следующими документами:

- Конвенция 97 (Статья 7(2) и Статья 4 Приложения I и Приложения II)
- КТМС-2006 (Правило 1.4(1) и Стандарт A1.4(5))
- Конвенция 181 (Статья 7)
- Конвенция 88 (Статья 1)
- Рекомендация 203

Ясность и прозрачность договоров



Через неделю ей позвонил Турсунбек и попросил прийти в ЛВТ. Динара получила свой договор, но не смогла прочитать его, так как он был составлен на лейборстанском языке, на котором она не говорит. Турсунбек говорит ей, что это – стандартный договор и что, если она не подпишет его сегодня, то потеряет все уже потраченные деньги. Он добавил, что договор заключается сроком на один год и предусматривает заработную плату в размере 1200 долларов США, а также размещение и жилье от ее работодателя. Динара подписывает договор и вскоре уезжает в Лейборстан.

Ознакомьтесь, в том числе, со следующими документами:

- Конвенция 97 (Приложение I, Статья 5 и Приложение II, Статья 6)
- Конвенция 189 (Статья 8(1))
- Рекомендация 86 (Приложение, Пункт 22)
- Рекомендация 188 (Пункт 5)
- Рекомендация 203 (Пункт 4 (e))



Предоставление бесплатной, комплексной и достоверной информации



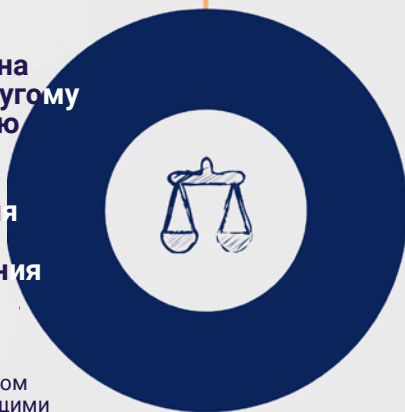
Ознакомьтесь, в том числе, со следующими документами:

- Конвенция 88
- Конвенция 97 (Статьи 2 и 3)
- Конвенция 181
- Конвенция 189 (Статья 7)
- Рекомендация 201
- Рекомендация 86 (Пункт 5)
- Рекомендация 151 (Пункты 7 (1) и 24)
- Рекомендация 203 (Пункт 4 (е))



Динара приступает к работе на ферме, находящейся в отдаленном районе. Каждый день ее отвозят в поле, при этом на дорогу туда и обратно уходит не менее двух часов. Она работает по 14 часов в день без выходных дней. Ей обещали курс обучения языку, но до ближайшего города, где можно пройти такой курс, нет маршрутов общественного транспорта. Работодатель отказывается возить ее. Через месяц у Динары пропал энтузиазм в отношении изучения лейборстанского языка, так как ей не хватает времени на отдых, не говоря о других занятиях. Она живет в комнате вместе с десятью другими работницами, где они все спят на полу и совместно хранят свои личные вещи в одном месте. Во дворе имеется один душ, в котором нет горячей воды. Все работники берут с собой обед в поле несмотря на то, что там отсутствуют санузлы, где они могли бы вымыть руки, а также нет кухонного оборудования для приготовления пищи и хранения продуктов питания. У некоторых работников было пищевое отравление, и к врачу их не отвели. Перед тем как Динара согласилась на эту работу, она рассчитывала не на такие условия, о реальных условиях ей не сообщили.

Прекращение трудовых отношений и разрешение на переход к другому работодателю Доступ к механизмам рассмотрения жалоб и урегулирования споров



Ознакомьтесь, в том числе, со следующими документами:

- Ознакомьтесь, в том числе, со следующими документами:
- Конвенция 143 (Статьи 5, 6 и 9 (2))
- Конвенция 97 (Приложение I, Статья 8 и Приложение II, Статья 13)
- Рекомендация 151 (Пункты 32-34)
- Конвенция 181 (Статьи 10 и 14)
- Рекомендация 188 (Пункт 15 (c))
- Рекомендация 29 (Статья 4)
- КТМС-2006 (Стандарт A1.4(7))
- Конвенция 189 (Статья 15 (b, c), Статьи 16-17)
- Рекомендация 203 (Пункты 8, 11-13)

Когда наступает время получения первой заработной платы, Динара получает только 320 долларов США. Ей напоминают о 40%, которые она должна вернуть агентству, и о дополнительных вычетах за проживание и питание. Динара выяснила, что в районе есть другие работодатели, которые предлагают более выгодные условия. Однако ее работодатель отказывается опустить ее до тех пор, пока она не заплатит все сборы агентства. У него также находится ее паспорт, поэтому она не может вернуться в Травалиланд, пока не закончится срок ее договора. Динара также должна вернуть долг Карье. Ей некуда жаловаться и не у кого попросить совета. Она делает все возможное, чтобы выплатить все ссуды и отправлять деньги домой, чтобы ее братья и сестры могли посещать школу.





Узнайте больше о руководствах МОТ по обеспечению справедливого найма

Общие принципы и практические рекомендации по справедливому найму и определению платы за наем и взаимосвязанных побочных сборов

Образец занятия 1

Справедливый найм и достойный труд



ЦЕЛИ

- 📌 Ознакомление с Общими принципами и практическими рекомендациями по справедливому найму
- 📌 Анализ применимости принципов на различных стадиях найма



ПРОЦЕДУРА ЗАНЯТИЯ

- 📌 разделите участников на небольшие группы по четыре-пять человек.
- 📌 Обеспечьте, чтобы каждый член группы имел разнообразный опыт и квалификацию, способствующие его активному участию в работе группы и начальном мозговом штурме.



ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ

- 📌 20-30 минут на обмен взглядами в группах; 10 минут на представление результатов в пленарном режиме.



ЗАДАЧА

1. Внимательно прочитав Общие принципы и практические рекомендации МОТ по справедливому найму, каждой группе предлагается проанализировать и обсудить, какие из руководящих принципов позволили бы обеспечить достойный труд.
2. Затем результаты обсуждения сообщаются в пленарном режиме.



ПОДСКАЗКИ ДЛЯ ИНСТРУКТОРОВ

- ✚ Предложите каждой группе назначить секретаря, модератора обсуждения и докладчика для представления результатов в пленарном режиме;
- ✚ Чтобы побудить участников к обсуждению и обеспечить плодотворный обмен идеями в группах, рассмотрите возможность проведения коллективного мозгового штурма по определению понятия достойного труда; это подготовительное упражнение также можно использовать как средство установления контакта с участниками и между ними;
- ✚ Подготовьте наводящие вопросы, чтобы облегчить обсуждение в группах, напр.:
 1. *Каковы признаки несправедливого найма?*
 2. *Каковы крупнейшие риски, и к каким стадиям найма они относятся?*
 3. *При последовательном анализе каждого из руководящих принципов, как каждый из них способствует обеспечению достойного труда? и т.д.*
- ✚ Придумайте примеры, отражающие ситуацию в стране или в отдельной отрасли, для задания контекста дискуссии. а

Образец занятия 2

Картирование заинтересованных сторон



ЦЕЛИ

- ✚ Картирование различных действующих субъектов, задействованных в процессе найма, определение их ролей и обязанностей на различных стадиях;
- ✚ Понимание того, как различные действующие субъекты дополняют друг друга и как они могут вместе работать в целях содействия справедливому найму и его обеспечения;



ПРОЦЕДУРА ЗАНЯТИЯ

- ✚ разделите участников на небольшие группы по четыре-пять человек.
- ✚ Обеспечьте, чтобы каждый член группы имел разнообразный опыт и квалификацию, способствующие его активному участию в работе группы и начальном мозговом штурме.



ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ

- ✚ 30-60 минут на обмен взглядами в группах; 30 минут на представление результатов в пленарном режиме.



ЗАДАЧА

1. Определить всех действующих субъектов, прямо или косвенно вовлеченных в процесс найма.
2. Использовать стикеры для записей для проведения мозгового штурма и последующего картирования заинтересованных сторон.
3. Указать разные роли, которые играет каждый действующих субъект в найме, а также взаимоотношения / взаимодействие между субъектами.

4. Используя Общие принципы и практические рекомендации МОТ по справедливому найму, а также Международные трудовые нормы, обсудить, какие действующие субъекты играют важнейшую роль в обеспечении этичности найма в соответствии с МТН и конкретными руководящими принципами.
5. Обсудить конкретные примеры и широко распространенную практику.



ПРАКТИЧЕСКИЕ СОВЕТЫ ДЛЯ ИНСТРУКТОРОВ

- ✚ Предложите каждой группе назначить секретаря, модератора обсуждения и докладчика;
- ✚ Для обеспечения позитивной групповой динамики, ставьте задачи постепенно, начав с мозгового штурма на тему главных действующих субъектов, с последующим созданием карты заинтересованных сторон, при этом необходимо выделить достаточное количество времени на обсуждение роли каждого действующего субъекта;
- ✚ Подготовьте примеры карт заинтересованных сторон в качестве наглядного руководства;
- ✚ Позаботьтесь о том, чтобы каждая группа ссылалась на Общие принципы и практические рекомендации МОТ по справедливому найму, а также на соответствующие МТН; предоставьте копии текстов, если это необходимо;
- ✚ Обеспечьте сбалансированное обсуждение как трансграничной трудовой миграции, так и национальной практики найма, например в части привлечения квалифицированных работников в быстро растущие отрасли экономики, в которые осуществляется инвестирование.

Ссылки на дополнительные материалы

- ▶ Портал МОТ по справедливому найму
<https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/lang--en/index.htm>
- ▶ General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs, Brochure (ILO, 2019) // Общие принципы и практические рекомендации по справедливому найму и определение платы за найм и взаимосвязанных побочных сборов. Брошюра (МОТ, 2019 г.)
https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_536755/lang--en/index.htm
- ▶ Training Toolkit on Establishing Fair Recruitment Process (ILO/ITCILO, 2018) // Инструментарий для проведения обучения по вопросам обеспечения процесса справедливого найма (МОТ/МУЦ МОТ, 2018 г.)
https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_682737/lang--en/index.htm
- ▶ Interactive tool: Establishing Fair Recruitment Processes (ILO/ITCILO, 2019) // Интерактивный инструмент: Обеспечение процесса справедливого найма (МОТ/МУЦ МОТ, 2019 г.)
<https://readymag.com/ITCILO/1131618/>
- ▶ Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage (ILO, 2017) // Глобальная оценка современного рабства Принудительный труд и принудительный брак (МОТ, 2017 г.)
https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_575479/lang--en/index.htm
- ▶ Global Estimates on International Migrant Workers (ILO, 2018) // Глобальная оценка по иностранным работникам-мигрантам (МОТ, 2018 г.)
https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_652001/lang--en/index.htm