

О настоящем комплекте ресурсов



Оглавление

Благодарности	3
Отказ от ответственности	3
О комплекте ресурсов	4
Введение и предпосылки	4
Цель настоящего комплекта ресурсов	5
Для кого предназначен настоящий комплект ресурсов	6
Как пользоваться настоящим комплектом ресурсов	6
Структура и содержание комплекта ресурсов	7

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.ifro.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

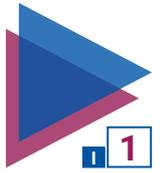
This Resource kit was prepared by Giselle Mitton (ITC-ILO) and Olena Vazhynska (ITC-ILO). Funding for this ILO publication is provided by the United States Department of Labor (USDOL) under cooperative agreement number IL-26629-14-75-K-11 Support for Implementation of the Decent Work Country Programme 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.



Благодарности

Настоящий «Комплект цифровых ресурсов для разработки учебных мероприятий по правам трудящихся» является результатом сотрудничества между Международным учебным центром МОТ (МУЦ МОТ-Турин), проектом «Поддержка реализации Страновой программы достойного труда в Узбекистане» и Группой технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии (DWT/CO-Moscow). Настоящий комплект ресурсов подготовлен под руководством и при координации Жизель Миттон, Елены Важинской и Маргариты Лалаян, МУЦ-Турин, и Анастасии Дубовой, Антона Хаузена, Валерии Когай и Мирзы Мулесковича, Программа достойного труда в Узбекистане, и при поддержке Лео Сиббела, Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии (DWT/CO-Moscow). Неоценимый вклад также внесли Сильвэн Баффи, Вероник Бассо, Алессандро Кьярабини, Орасио Гуидо, Луис Антонио Мачадо, Бенедетта Магри, Светлана Манджиева, Маура Миральо, Ахмет Озирмак, Ясмينا Папа, Хосе Мария Рамирес, Карола Сахем, Алистер Смит и Лиза Вонг.

Отказ от ответственности

Выбор международных трудовых норм (МТН), включенных в состав данного инструмента, осуществлялся исключительно на основе конкретных потребностей, выявленных в ходе деятельности по проекту «Поддержка реализации Страновой программы достойного труда в Узбекистане» в помощь широкому кругу заинтересованных сторон в разработке учебных мероприятий по современным правам трудящихся. Данный выбор норм не отражает никакой официальной классификации или заявления о приоритетах МОТ. Все ссылки на соответствующие правовые документы МОТ являются неофициальными резюме, которые приводятся только в целях информирования и обучения. Официальные тексты выбранных Конвенций доступны через базу данных NORMLEX МОТ¹. Перечень дополнительных справочных инструментов, материалов

¹ NORMLEX – база данных МОТ по международным трудовым нормам, которая содержит, в том числе, тексты ключевых правовых и прочих документов, информацию о ратификации, требования к отчетности и комментарии надзорных органов МОТ

и публикаций МОТ приведен в Блоке 3 комплекта ресурсов, где с ними и можно ознакомиться.

0 комплекте ресурсов

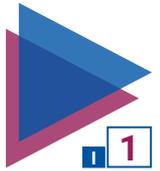
Данный ресурс был разработан Международным учебным центром МОТ в интересах проекта «Поддержка реализации Страновой программы достойного труда в Узбекистане», финансируемого Министерством труда США. Он предназначен для оказания поддержки деятельности учреждений государственного сектора (например, министерств труда, здравоохранения, образования и других соответствующих отраслевых министерств) в их работе по реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда и отдельных МТН путем проведения обучения для сотрудников этих учреждений в целях усиления потенциала.

Настоящий инструмент можно использовать в качестве онлайн-ресурса или скачать и распечатать в случае ограниченности подключения к сети Интернет.

Содержание данного инструмента почти полностью составлено из материалов публикаций и ресурсов МОТ. Все материалы, в том числе тексты Конвенций, Рекомендаций и Протоколов, упоминаемые в текстах, статистике, докладах, брошюрах и прочих цифровых материалах, легко доступны на официальном веб-сайте МОТ (<https://www.ilo.org>).

Введение и предпосылки

Международные трудовые нормы МОТ представляют собой правовые документы, которые формулируются, одобряются и внедряются партнерами МОТ (правительствами, работодателями и работниками). Это – либо Конвенции, которые являются международными договорами, юридически обязательными для исполнения, либо Рекомендации, которые служат в качестве руководств, но не обязательны для исполнения. Эти правовые документы определяют принципы и права с акцентом на вопросах сферы труда, таких как основополагающие принципы и права в сфере труда, политика занятости и содействие занятости, заработная плата, безопасность и гигиена труда, профессиональная ориентация и профессиональная подготовка, развитие навыков, административное



регулирование и инспекция труда, социальное обеспечение, коренные и племенные народности, работники-мигранты и ряд других направлений. С полным перечнем правовых документов по темам и статусу можно ознакомиться, пройдя по ссылке: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12030:0::NO::>

Международные трудовые нормы также вносят свой вклад в продвижение Повестки по устойчивому развитию на период до 2030 года. Во всем мире признано, что главным движущим фактором стабильного, инклюзивного и устойчивого экономического роста является трансформация низкопроизводительного и низкооплачиваемого труда в достойные рабочие места с более высоким уровнем производительности, как отражено в Цели 8, предусматривающей «продвижение стабильного, инклюзивного и устойчивого экономического роста, полной и производительной занятости и достойного труда для всех». Каждая из задач в рамках 17 Целей в области устойчивого развития привязана к различным тематическим направлениям работы МОТ, в том числе к намеченным результатам политики МОТ, связанным с обеспечением достойного труда, и соответствующим международным трудовым нормам. Ознакомьтесь с платформой МОТ «Достойный труд в целях обеспечения устойчивого развития» (DW4SD): https://www.ilo.org/moscow/dw4sd/sdgs/WCMS_628699/lang--ru/index.htm

Учитывая количество Конвенций и Рекомендаций, принятых с момента образования МОТ в 1919 году (к настоящему моменту имеется 190 Конвенций, 206 Рекомендаций и 6 Протоколов), необходимо, чтобы государственные должностные лица, представители организаций работодателей и работников, а также любое предприятие, организация или физическое лицо, занимающиеся трудовыми вопросами, имели четкое понимание положений, охвата и области применения этих документов. Кроме того, меняющиеся экономические условия, тенденции в области занятости и в общественной сфере на глобальном, региональном и местном уровнях требуют знания действующих принципов и норм, что, в свою очередь, требует регулярного обучения и усиления потенциала ответственных органов, что позволит им исполнять свои совместные обязанности и обеспечивать защиту прав всех людей.



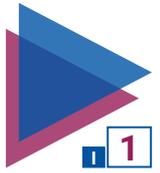
Цель настоящего комплекта ресурсов

Опыт, приобретенный в прошлом в ходе усилий МОТ и ее партнеров по усилению потенциала, показал, что целенаправленное практическое обучение по любым вопросам, освещаемым в составе международных трудовых норм, позволяет усилить потенциал заинтересованных сторон в части действенного обеспечения поддержки их применения. Цель разработки настоящего комплекта ресурсов ставилась широко – обеспечить поддержку государственным учреждениям, желающим повысить информированность своих работников в области основополагающих принципов и прав в сфере труда (ОППТ) путем проведения на рабочем месте обучения в целях повышения внимания к этим вопросам. Данный комплект ресурсов предоставляет пользователю обзор ключевого содержания каждого из четырех основополагающих принципов и прав в сфере труда, а также отдельных международных трудовых норм (МТН).



Для кого предназначен настоящий комплект ресурсов

Настоящий комплект ресурсов предназначен для руководителей или других должностных лиц, отвечающих за деятельность по развитию персонала в учреждениях государственного сектора (например, в министерствах труда, здравоохранения, образования и сельского хозяйства) и желающих разработать и предложить персоналу своих организаций мероприятия по повышению информированности в части об основополагающих принципах и правах в сфере труда и международных трудовых норм.



Как пользоваться настоящим комплектом ресурсов

Настоящий комплект ресурсов содержит важнейшую информацию, в сжатой форме представленную в ряде кратких учебных модулей в составе Блоков 1 и 2, с помощью которых пользователь может разработать и провести учебные мероприятия, направленные на повышение внимания персонала к основополагающим принципам и правам в сфере труда и к отдельным другим темам (таким как социальный диалог, справедливый наем, социальное обеспечение, охрана материнства и рабочее время), актуальным для сферы труда.

Представлены вводные модули по международным трудовым нормам и обучению взрослых, а также руководство в помощь пользователю при планировании, подготовке и проведении кратких учебных занятий. Также имеются обособленные модули по каждому из четырех основополагающих прав в сфере труда и по избранным тематическим направлениям, таким как социальный диалог, справедливый наем, социальное обеспечение, охрана материнства и рабочее время. Эти модули также содержат образцы планов по проведению мероприятий на основе участия, направленных на формирование понимания практического применения положений МТН, а также ключевых определений и понятий. Эти планы предназначены для обсуждения и рассмотрения на базовом и продвинутом уровнях в небольших группах. В конце каждого из этих модулей приведены сведения о ряде ключевых справочных документов на случай, если пользователь пожелает углубить свои знания.

В Блоке 3 пользователь найдет ряд инструментов, использовавшихся МОТ при проведении обучения по вопросам сферы труда, которые можно использовать как базу и руководство при разработке и планировании обучения на рабочем месте по повышению внимания к этим вопросам.

И наконец, комплект ресурсов разработан таким образом, что позволяет использовать тематические модули по отдельности путем скачивания интересующих пользователей материалов или ознакомления с ними в режиме «онлайн» или проходить модули в предлагаемой логической последовательности и использовать их последовательно в рамках серии мероприятий по обучению взрослых. Модули в составе данного инструмента не представлены в каком-то конкретном порядке, так как предназначены для использования в качестве отдельных ресурсов.

Все материалы можно скачивать по отдельности и пакетом в случае необходимости ознакомления с ними в условиях отсутствия подключения к Интернету.

Структура и содержание комплекта ресурсов

Комплект ресурсов состоит из трех блоков:

Блок 1 – содержит два вводных модуля:

1. Международные трудовые нормы и основополагающие принципы и права в сфере труда
2. Обучение взрослых

Блок 2 – содержит 8 модулей по техническим темам:

3. Социальный диалог;
4. Справедливый наем;
5. Свобода объединения и ведение коллективных переговоров;
6. Принудительный труд;
7. Детский труд;
8. Равенство и недопущение дискриминации;
9. Социальное обеспечение и охрана материнства;
10. Рабочее время.

Каждый модуль содержит краткую пояснительную записку с важнейшей информацией по каждой международной трудовой норме. Для пользователей, решивших использовать материал при разработке и проведении кратких (2-часовых) учебных занятий по повышению информированности, приведены два дополнительных образца плана проведения занятий в режиме очного обучения. Данные планы занятий могут быть адаптированы по усмотрению пользователя с учетом количества обучающихся в группе и уровня знаний обучающихся. Один образец плана занятий охватывает важнейшие элементы модуля, второй предназначен для более продвинутого уровня обучения и раскрывает предмет более подробно. Оба плана занятий предназначены для



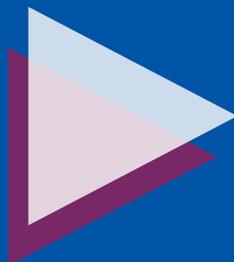
проведения учебных мероприятий продолжительностью около часа. Каждый план содержит перечень подсказок в помощь инструктору при проведении коллективных упражнений с активным участием обучающихся.

Блок 3

Блок 3 содержит информацию о том, **как пользоваться настоящим комплектом ресурсов** в рамках учебных мероприятий, **компиляцию дополнительных справочных материалов и Пошаговое руководство** по ознакомлению с веб-страницами штаб-квартиры МОТ, Группы технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии (ILO DWT/CO-Moscow) и МУЦ МОТ (ITCILO). (Также приведено **демонстрационное руководство** по использованию данного комплекта ресурсов)

Содержание данного комплекта ресурсов разработано таким образом, чтобы его легко можно было превратить в материал для использования в ходе учебных мероприятий (например, в лекционные записи, презентации PowerPoint, руководства для проведения групповых упражнений, раздаточный материал и т. д.).

Настоящий раздел содержит ряд инструментов, используемых МОТ для проведения обучения по вопросам сферы труда. Их можно использовать в качестве базы и руководства, если пользователь пожелает разработать и подготовить учебное мероприятие с учетом особенностей конкретной аудитории со ссылкой на содержание каждого из тематических модулей.



Введение в деятельность Международной организации труда, Международные трудовые нормы и Основополагающие принципы и права в сфере труда



Оглавление

ЧТО ТАКОЕ МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА (МОТ)?	3
ПРОДВИЖЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СПРАВЕДЛИВОСТИ, СОДЕЙСТВИЕ ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДОСТОЙНОГО ТРУДА	4
Основополагающие принципы и права в сфере труда.....	5
КАК РАБОТАЕТ МОТ?	7
ЧТО ТАКОЕ МЕЖДУНАРОДНЫЕ ТРУДОВЫЕ НОРМЫ?	8
РАСПРЕДЕЛЕНИЕ КОНВЕНЦИЙ ПО ТИПАМ	10
Основополагающие Конвенции.....	10
Директивные Конвенции.....	11
Технические Конвенции.....	12
ПРИМЕНЕНИЕ И ПРОДВИЖЕНИЕ МЕЖДУНАРОДНЫХ ТРУДОВЫХ НОРМ	12
Регулярная система контроля за применением норм.....	13
Специальные процедуры.....	14
Общие обзоры.....	15
ИНИЦИАТИВА В ОБЛАСТИ МЕЖДУНАРОДНЫХ ТРУДОВЫХ НОРМ, ПРИУРОЧЕННАЯ К-100ЛЕТИЮ МОТ	17
КЛЮЧЕВЫЕ РЕСУРСЫ И ДОКУМЕНТЫ	18

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.

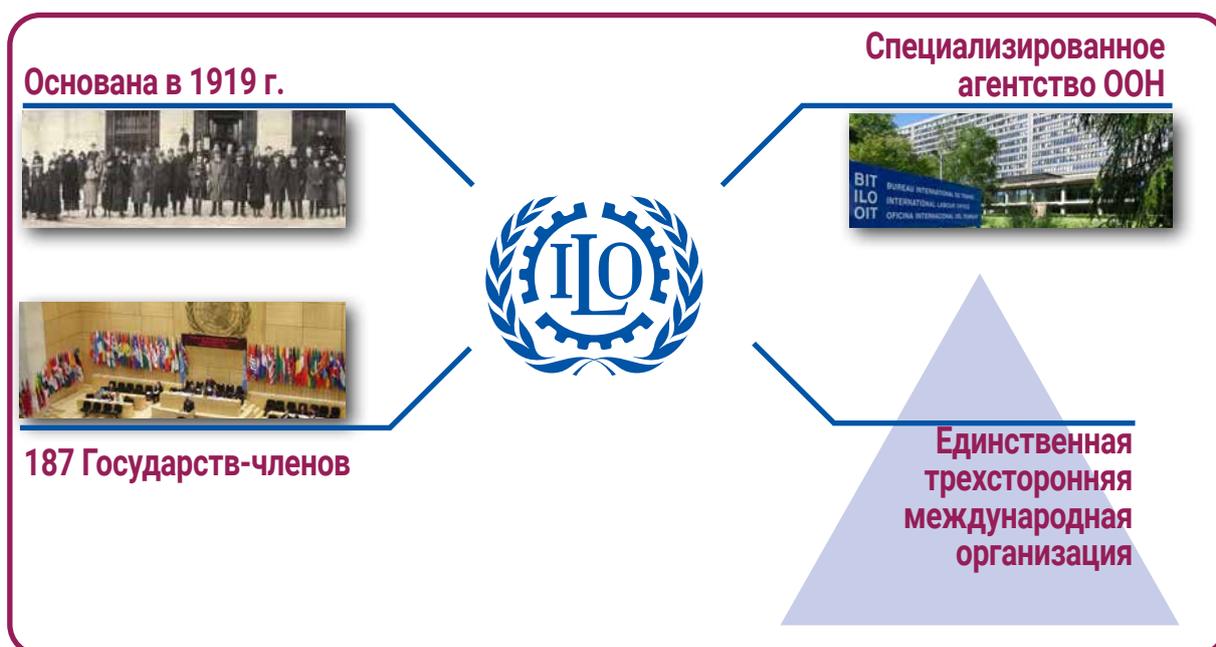
The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the International Labour Office of the opinions expressed in them.

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.

▶ ЧТО ТАКОЕ МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА (МОТ)?

МОТ – одно из специализированных учреждений в системе Организации Объединенных Наций. Начиная с 1919 года, Организация объединяет правительства, работодателей и работников по всему миру в целях содействия процветанию и социальной справедливости. Основатели МОТ признавали, что глобальная экономика нуждается в четко определенных правилах с тем, чтобы экономический прогресс сопровождался социальной справедливостью, процветанием и миром для всех. Организация установила систему международных трудовых норм – международных Конвенций (или Протоколов) и Рекомендаций, составленных правительствами, работодателями и работниками со всего мира по всем вопросам в сфере труда.¹

Сегодня представители из 187 Государств-членов объединены в уникальную трехстороннюю структуру МОТ, обеспечивающую равное право голоса работникам, работодателям и правительствам. Трехсторонняя структура Организации обеспечивает, чтобы взгляды всех участников отражались как в международных трудовых нормах, так и в формировании политики и программ.

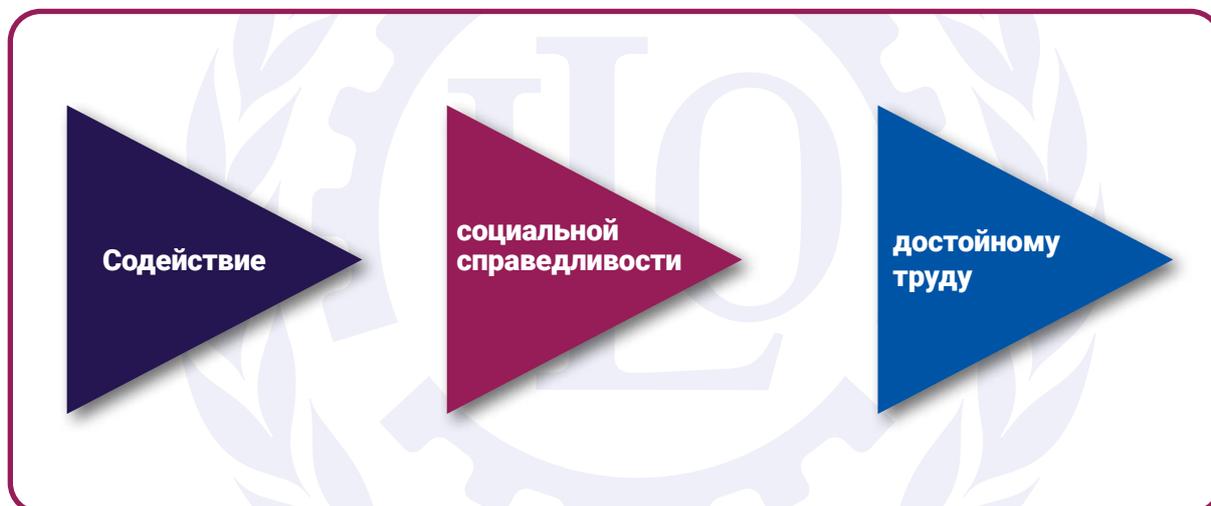


¹ ILO, The Rules of the Game, Centenary Edition (2019) page 12 // МОТ. Правила игры. Издание к 100-летию МОТ (2019 г.), стр. 12

▶ ПРОДВИЖЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СПРАВЕДЛИВОСТИ, СОДЕЙСТВИЕ ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДОСТОЙНОГО ТРУДА

Деятельность МОТ, направленная на достижение социальной справедливости, определяемой как стремление каждого работающего мужчины и каждой работающей женщины к тому, чтобы иметь возможность свободно и на равных условиях требовать своей справедливой доли в богатстве, созданию которого они помогали, так же актуальна сегодня, как и в период создания МОТ.

Один из главных принципов, заявленных в преамбуле Филадельфийской декларации, одного из учредительных документов МОТ²: *труд не является товаром*. Данный принцип вновь подтверждает, что с людьми нельзя обращаться как с источником или фактором производства. Каждый человек должен работать в условиях свободы, безопасности и достоинства.



² Версальский договор, в соответствии с которым образована Международная организация труда, Статья 427 - https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---jur/documents/genericdocument/wcms_441862.pdf
Устав МОТ - https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO
Филадельфийская декларация 1944 г., согласно которой МОТ была учреждена вновь, уже в составе Организации Объединенных Наций, и был снова подтвержден первый принцип о том, что труд не является товаром - <https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/declarationofPhiladelphia1944.pdf>



Сегодня стратегическими целями МОТ являются: содействие обеспечению прав в сфере труда, поощрение достойных возможностей трудоустройства, усиление социальной защиты и укрепление диалога по трудовым вопросам.

В Повестке МОТ по обеспечению достойного труда обобщенно изложено всеобщее устремление к обеспечению достойного труда посредством содействия социальному диалогу, социальной защите и созданию рабочих мест, а также соблюдения международных трудовых норм. Это предполагает предоставление продуктивной работы, обеспечивающей справедливый доход, защищенность на рабочем месте и социальную защиту для семей, более благоприятные перспективы для личностного развития и социальной интеграции, свободу для людей в части выражения волнующих их вопросов, организованной деятельности и участия в решениях, которые затрагивают их жизнь, а также равенство возможностей и равное и справедливое отношение ко всем женщинам и мужчинам. Реализация и соблюдение основополагающих принципов и прав в сфере труда – один из устоев обеспечения Достойного труда.

Обеспечение Достойного труда стало всеобщей задачей, включенной в важнейшие декларации о правах человека, Резолюции ООН и документы по результатам проведения крупнейших всемирных конференций. Достойный труд также является центральным элементом Повестки ООН по устойчивому развитию на период до 2030 года. (2015 г.). Кроме того, принципиальные элементы обеспечения достойного труда отражены во многих задачах 16 Целей в области устойчивого развития.

Одна из этих деклараций - Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, принятая правительствами в июне 2008 года, - является выражением современного на тот момент видения в отношении мандата МОТ в эру глобализации. Декларация подчеркивает глобальный и комплексный подход, признавая, что задачи обеспечения занятости, социальной защиты, социального диалога и основополагающих прав в сфере труда «неразрывно связаны между собой, взаимозависимы и взаимодополняемы». В Декларации также вновь утверждается роль международных трудовых норм как средства реализации этих задач, равно как и уставных задач самой Международной организации труда.

Основополагающие принципы и права в сфере труда³

С момента своего создания МОТ считала основополагающими определенные категории прав в сфере труда. А именно:

1. Право на свободу объединения и эффективное признание права на ведение коллективных переговоров;
2. Право на свободу от всех форм принудительного или обязательного труда;

³ Эти четыре категории принципов и прав будут более подробно описаны в Модуле 2

3. Право на свободу от детского труда; и
4. Право на свободу от дискриминации в области труда и занятий.

В 1998 году МОТ приняла Декларацию об основополагающих принципах и правах в сфере труда и Приложение к ней в порядке реагирования на негативные последствия открытия глобальных рынков, в частности на последствия глобализации в части соблюдения основных трудовых норм.

В Декларации ясно сказано, что эти права являются всеобщими и распространяются на всех людей во всех Государствах вне зависимости от уровня экономического развития. Декларация провозглашает, что все Государства-члены, даже если они не ратифицировали соответствующие Конвенции, имеют обязательство, вытекающее из самого факта их членства в Организации, соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь эти основные трудовые нормы. В Декларации особо упоминаются группы, имеющие особые нужды, в том числе безработные и работники-мигранты, и далее говорится о том, что одного экономического роста недостаточно для обеспечения справедливости, социального прогресса и искоренения бедности.⁴

Будущее труда

На фоне глобальных событий, в том числе изменений в технологиях, увеличения участия женщин в рынке труда, ускорения глобализации торговли, фрагментации изменения ценностей, расширения «экономики по требованию», роста спроса на новые виды навыков и т.д., находят свое отражение в Инициативе столетия МОТ «Будущее в сфере труда». В Декларации столетия МОТ «Будущее в сфере труда», принятой в 2019 году на 108-й сессии Международной конференции труда, основополагающие принципы МОТ не только вновь утверждаются, но и применяется ориентированный на человека подход к определению пути к достижению справедливого, инклюзивного и надежного будущего сферы труда, с полной, производительной и свободно выбираемой занятостью и достойным трудом для всех.

На протяжении своей 100-летней истории МОТ разрабатывала систему международных трудовых норм (МТН) по широкому кругу вопросов в сфере труда, а также поддерживающие контрольные механизмы решения всевозможных проблем, связанных с применением МТН на национальном уровне. Международные трудовые нормы продолжают и будут продолжать

4 В Декларации вновь заявлены и подтверждены цели, задачи, принципы и мандат, изложенные в Уставе МОТ и Филадельфийской декларации (1944 г.), и подчеркивается важность Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998 г.) и Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (2008 г.)



давать ответы на вопросы, возникающие в связи с изменениями, влияющими на сферу труда.

КАК РАБОТАЕТ МОТ?

Для реализации своих целей МОТ

- ▶ принимает международные трудовые нормы по широкому кругу вопросов, применение которых обеспечивается уникальной системой контроля;
- ▶ формулирует международную политику и программы по содействию обеспечению основных прав человека, улучшению условий труда и жизни и повышению возможностей трудоустройства;
- ▶ осуществляет сотрудничество со своими партнерами в странах-членах МОТ, оказывая им помощь в практической реализации этой политики; и
- ▶ осуществляет деятельность по обучению, образованию и научным исследованиям.

Принятие международных трудовых норм является одним из средств МОТ в реализации задачи обеспечения социальной справедливости, провозглашенной в Преамбуле Устава МОТ⁵.

МОТ осуществляет свою работу через три главных органа:

Трехстороннюю **Международную конференцию труда**⁶, которая устанавливает международные трудовые нормы и общие направления политики МОТ. Конференция проводится ежегодно в Женеве, Швейцария. Обеспечивая участникам трехсторонней системы МОТ пространство для обмена взглядами, Конференция также является форумом для обсуждения ключевых вопросов в трудовой и социальной сфере.

Исполнительным органом⁷ является трехсторонний Административный совет МОТ. Совет созывается в Женеве три раза в год. Он принимает решения по политике МОТ и устанавливает программу и бюджет, которые затем передаются на утверждение Конференции. Административный совет также играет важную роль в осуществлении контроля за применением международных трудовых норм.

⁵ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO

⁶ <https://www.ilo.org/ilc/AbouttheILC/lang-en/index.htm>

⁷ <https://www.ilo.org/gb/about-governing-body/lang-en/index.htm>

Международное бюро труда⁸ – постоянный секретариат Организации. Бюро является координатором ее общей деятельности, подготовка которой осуществляется под наблюдением Административного совета и под руководством **Генерального директора**⁹. Бюро находится в Женеве, но имеет полевую структуру, действуя через ряд полевых представительств, которые поддерживают прямые контакты с правительствами, работодателями и работниками.



ЧТО ТАКОЕ МЕЖДУНАРОДНЫЕ ТРУДОВЫЕ НОРМЫ?

Международные трудовые нормы (МТН) устанавливаются по результатам обсуждений с участием правительств, работодателей и работников. МТН представляют международный консенсус по вопросу о том, каким образом определенный вопрос в сфере труда можно решить на глобальном уровне. МТН также отражают знания и опыт партнеров со всего мира.

Универсальный характер и гибкость МТН позволяют внедрять их в национальное законодательство и практику с учетом особенностей национальных правовых систем и администраций. Традиционно, МТН адресованы правительствам, которые используют их в качестве моделей и целевых показателей при разработке своего трудового законодательства и социальной политики, в целях совершенствования административных структур, в том числе инспекций труда, органов административного регулирования труда, служб занятости и органов социального обеспечения. МТН также обеспечивают бесценное руководство в других контекстах, например, для предприятий, участвующих в инициативах Корпоративной социальной ответственности (КСО), обеспечивающих поддержку процесса должной осмотрительности («дью дилидженс») в целях обеспечения достойного труда, для национальных судов и арбитражных судов при разрешении трудовых споров, а также служат в качестве моделей для коллективных договоров. МТН также имеют трехсторонний характер: организации работодателей и работников играют важную роль в их разработке, принятии и реализации.

Международные трудовые нормы могут устанавливаться в виде:

⁸ <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/lang-en/index.htm>

⁹ <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/lang-en/index.htm>

- ▶ **Конвенций**¹⁰, обязательных для исполнения международных договоров, которые могут быть ратифицированы Государствами-членами МОТ,
- ▶ **Рекомендаций**, которые являются не обязательными для соблюдения руководствами, или
- ▶ **Протоколов**, которые используются с целью адаптации существующих Конвенций.

Во многих случаях в Конвенции закладываются базовые принципы для реализации ратифицировавшими конвенцию странами, при этом соответствующая Рекомендация дополняет Конвенцию, обеспечивая подробное руководство по возможному применению Конвенции. Рекомендации также могут быть автономными, то есть не связанными с какой-либо Конвенцией.

База данных NORMLEX предоставляет комплексную информацию по международным трудовым нормам и их применению. В NORMLEX вы найдете полные тексты МТН:

- ▶ Конвенции МОТ (190 Конвенций на данный момент);
- ▶ Рекомендации (206 Рекомендаций на данный момент);
- ▶ Протоколы (6 Протоколов на данный момент).



¹⁰ Конвенции МОТ подразделяются группы: основополагающие Конвенции; директивные Конвенции ; технические Конвенции.



РАСПРЕДЕЛЕНИЕ КОНВЕНЦИЙ ПО ТИПАМ

- ▶ 8 ОСНОВОПОЛАГАЮЩИХ КОНВЕНЦИЙ
- ▶ 4 ДИРЕКТИВНЫХ КОНВЕНЦИЙ (ПРИОРИТЕТНЫХ КОНВЕНЦИЙ)
- ▶ 178 ТЕХНИЧЕСКИХ КОНВЕНЦИЙ

Основополагающие Конвенции

Административный совет МОТ установил восемь «основополагающих» Конвенций, в которых освещены темы, которые считаются основополагающими принципами и правами в сфере труда:

Свобода объединения и эффективное признание права на ведение коллективных переговоров

- C087** Конвенция о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы, 1948 г. (Конвенция 87)
- C098** Конвенция о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров, 1949 г. (Конвенция 98)

Искоренение всех форм принудительного или обязательного труда

- C029** Конвенция о принудительном или обязательном труде, 1930 г. (Конвенция 29)
- P029** Протокол 2014 г. к Конвенции о принудительном или обязательном труде 1930 г.
- C105** Конвенция об упразднении принудительного труда, 1957 г. (Конвенция 105)

Эффективное упразднение детского труда

- C138** Конвенция о минимальном возрасте для приема на работу, 1973 г. (Конвенция 138)
- C182** Конвенция о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда, 1999 г. (Конвенция 182)

Искоренение дискриминации в области труда и занятий

- C100** Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности, 1951 г. (Конвенция 100)
- C111** Конвенция о дискриминации в области труда и занятий, 1958 г. (Конвенция 111)



Директивные Конвенции

Административный совет МОТ также определил четыре Конвенции как директивные правовые документы (Приоритетные Конвенции), тем самым призвав Государства-члены ратифицировать их ввиду их важности для функционирования системы международных трудовых норм:

Политика в области занятости

C122 Конвенция о политике в области занятости, 1964 г. (Конвенция 122)

Инспекция труда

C081 Конвенция об инспекции труда в промышленности и торговле, 1947 г. (Конвенция 81)

C129 Конвенция об инспекции труда в сельском хозяйстве, 1969 г. (Конвенция 129)

Tripartite consultation

C144 Конвенция о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм, 1976 г. (Конвенция 144)

Технические Конвенции

Технические Конвенции МОТ охватывают широкий круг тематических направлений:

Свобода объединений, ведение коллективных переговоров и производственные отношения	Профессиональная ориентация и профессиональное обучение	Охрана материнства
Принудительный труд	Гарантии занятости	Работники-мигранты
Искоренение детского труда и защита детей и молодежи	Социальная политика	Моряки
Обеспечение равных возможностей и отношения	Заработная плата	Рыбаки
Трехсторонние консультации	Рабочее время	Портовые рабочие
Административное регулирование и инспекция труда	Безопасность и гигиена труда	Коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни
Политика в области занятости и содействие занятости	Социальное обеспечение	Особые категории работников

ПРИМЕНЕНИЕ И ПРОДВИЖЕНИЕ МЕЖДУНАРОДНЫХ ТРУДОВЫХ НОРМ

В рамках Статьи 19 Устава МОТ, по принятии международных трудовых норм Государства-члены должны представить их на рассмотрение в компетентные органы власти (т.е. в парламент) для принятия соответствующего закона или мер другого порядка. Затем Конвенции, как обязательные для исполнения правовые документы, могут быть рассмотрены для принятия решения о ратификации. Конвенция обычно вступает в силу для ратифицировавшей ее страны через один год после ратификации. То же относится и к Протоколам.

Акт ратификации означает, что Государство-член обязуется:



- (i) применять Конвенцию в национальном законодательстве и практике и
- (ii) периодически докладывать о ее применении.

Контроль за применением международных трудовых норм после ратификации позволяет МОТ помогать Государствам-членам по направлениям, где можно улучшить ситуацию путем социального диалога и различных форм технической помощи.

Регулярная система контроля за применением норм

С момента ратификации Конвенции в отношении соответствующей страны действует регулярная система контроля, направленная на обеспечение применения международных трудовых норм на национальном уровне.

Каждые три года правительствам необходимо представлять доклады о действиях, предпринятых в целях применения в законодательстве и на практике любых из **восьми основополагающих** и **четырёх директивных Конвенций**, которые они ратифицировали.

Каждые шесть лет необходимо представлять доклады по **техническим Конвенциям**.

Доклады о применении Конвенций могут быть затребованы и по прошествии более коротких интервалов времени. Правительствам необходимо представлять копии своих докладов в представительные организации работодателей и работников. Организации работодателей и работников могут давать свои замечания по докладам правительства или направлять замечания по применению ратифицированных Конвенций непосредственно в Международное бюро труда.

В данном процессе участвуют два органа МОТ:

- ▶ Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций¹¹ (КЭПКР)
- ▶ Трёхсторонний комитет по применению конвенций и рекомендаций Международной конференции труда¹² (ТКПКР)

КЭПКР изучает доклады и прочую имеющуюся информацию и документы и предоставляет Государствам-членам комментарии двух видов:

¹¹ <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang-en/index.htm>

¹² <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/conference-committee-on-the-application-of-standards/lang-en/index.htm>

Замечания

- ▶ Используются в более серьезных и длительных случаях невыполнения обязательств.
- ▶ Могут также включать особые наблюдения по ходу работ по конкретным вопросам, в зависимости от ситуации.
- ▶ Наблюдения вторично предоставляются в составе годового доклада КЭПКР.

Прямые запросы

- ▶ Связаны с техническими вопросами или необходимостью получения дополнительной информации.
- ▶ Также используются при изучении первых докладов
- ▶ Прямые запросы не публикуются в годовом докладе КЭПКР, а передаются непосредственно в соответствующие правительства и организации работодателей и работников.

Как замечания, так и прямые запросы доступны в режиме онлайн в базе данных NORMLEX¹³.

Годовой доклад КЭПКР передается на обсуждение в ТКПКР. ТКПКР изучает доклад в трехстороннем режиме, а также рассматривает отдельные наблюдения, которые обсуждаются последовательно (24 отдельных случая). Правительствам, которым адресованы эти замечания, предлагают предоставить информацию ТКПКР, который обычно принимает выводы и рекомендует правительствам предпринять конкретные шаги для устранения проблемы или принять разные виды миссий или технической помощи.

Специальные процедуры

Контрольная система МОТ является многомерной. Она также включает в себя три специальные процедуры, основанные на поступившей информации о нарушениях, допущенных правительствами.

- 1. Процедура представлений¹⁴** (Статьи 24 и 25 Устава МОТ) – может использоваться организациями работодателей и работников в случае несоблюдения какой-либо ратифицированной Конвенции каким-либо Государством-членом.
- 2. Процедура жалоб¹⁵** (Статьи 26-29 и 30-34 Устава МОТ) – может использоваться против Государства-члена в случае несоблюдения

¹³ <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en>

¹⁴ <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/representations/lang--en/index.htm>

¹⁵ <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/complaint>



им ратифицированной Конвенции другим Государством членом, ратифицировавшим ту же Конвенцию, делегатом Международной конференции труда или Административным советом по собственной инициативе.

- 3. Процедура обеспечения свободы объединения¹⁶** для рассмотрения Комитетом по свободе объединения (КСО) жалоб на предполагаемые нарушения свободы объединения и ведения коллективных переговоров вне зависимости от ратификации соответствующих Конвенций. Жалобы на Государство-член МОТ могут подавать организации работодателей и работников.

Общие обзоры

Несмотря на то, что регулярный контроль основан на факте ратификации Конвенций государством-членом, МОТ ежегодно проводит обзор применения международных трудовых норм в выбранной тематике, независимо от того, были ли ратифицированы определенные Конвенции в данной сфере или нет.

Согласно Статье 19 Устава МОТ, Государства-члены обязаны отчитываться, по запросу Административного совета, о мерах, принятых ими в целях приведения в действие какого-либо положения определенных нератифицированных Конвенций или Рекомендаций, и указывать любые препятствия, которые предотвращают либо откладывают ратификацию определенной Конвенции. Организации работодателей и работников также могут представлять свои замечания.

Используя эту информацию, а также информацию о применении ратифицированных конвенций, КЭПКР ежегодно публикует Общий обзор, содержащий глубокий обзор национального законодательства и практики по выбранному вопросу. Общие обзоры дают возможность изучить влияние международных трудовых норм, анализировать трудности в их применении, о которых сообщили правительства, и определить средства преодоления этих препятствий.

Общие обзоры, вышедшие в период с 1985 года, имеются в базе данных NORMLEX.

¹⁶ <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang-en/index.htm>

1985	Инспекция труда	2006	Инспекция труда
1986	Равное вознаграждение	2007	Искоренение принудительного труда
1987	Безопасность условий труда	2008	Трудовые статьи в договорах, заключаемых государственными органами власти
1988	Равенство в сфере труда и занятий	2009	Безопасность и гигиена труда
1989	Социальное обеспечение и защита лиц пожилого возраста	2010	Правовые документы в сфере занятости
1990	Трудовые нормы на торговых судах	2011	Правовые документы в сфере социального обеспечения
1991	Развитие трудовых ресурсов	2012	Основополагающие Конвенции
1992	Минимальный размер заработной платы	2013	Трудовые отношения (Государственная служба) и ведение коллективных переговоров
1993	Работники с семейными обязанностями	2014	Правовые документы, устанавливающие минимальную заработную плату
1994	Свобода объединения и ведения коллективных переговоров	2015	Правовые документы в области права на объединения и организаций сельских работников
1995	Защита от необоснованного увольнения	2016	Правовые документы в отношении работников-мигрантов
1996	Равенство в сфере труда и занятий	2017	Правовые документы в отношении безопасности и гигиены труда
1997	Административное регулирование труда	2018	Правовые документы в отношении рабочего времени
1998	Профессиональная реабилитация	2019	Рекомендация 2012 года о минимальных уровнях социальной защиты (Рекомендация 202)
1999	Работники-мигранты		
2000	Трехсторонние консультации		
2001	Ночной труд женщин в промышленности		
2002	Работа в порту		
2003	Охрана заработной платы		
2004	Содействие занятости		
2005	Рабочее время		



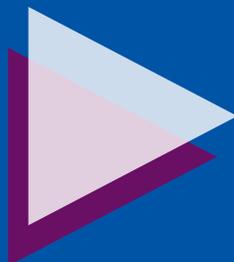
ИНИЦИАТИВА В ОБЛАСТИ МЕЖДУНАРОДНЫХ ТРУДОВЫХ НОРМ, ПРИУРОЧЕННАЯ К -100ЛЕТИЮ МОТ

В преддверии своего столетия, отмечавшегося в 2019 году, МОТ запустила Инициативу в области трудовых норм. Ее главная цель – усилить актуальность международных трудовых норм, особенно перед лицом изменений закономерностей функционирования сферы труда, и консолидировать трехсторонний консенсус по авторитетной системе надзора.

КЛЮЧЕВЫЕ РЕСУРСЫ И ДОКУМЕНТЫ

- ▶ **NORMLEX** - база данных, представленная на трех языках (английском, французском и испанском), в которой объединена информация о международных трудовых нормах (например, информация о ратификациях, требования к отчетности, замечания надзорных органов МОТ и т.д.), а также о национальном законодательстве по вопросам труда и социального обеспечения. База данных разработана таким образом, чтобы обеспечивать полную и пригодную для использования информацию по этим вопросам.
<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:>
- ▶ **NATLEX** - база данных, представленная на трех языках (английском, французском и испанском, при этом многие тексты представлены на языке оригинала) и содержащая информацию о законодательстве в сфере труда, социального обеспечения и прав человека. База данных включает почти 90 000 текстов законодательного характера из 196 стран и более чем 160 территорий, провинций и других территориальных единиц.
https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.home?p_lang=en
- ▶ Устав МОТ
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO
- ▶ Конвенции и Рекомендации
<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12030::NO::>

- ▶ Доклады Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КЭПКР)
<https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/>
- ▶ Доклады Комитета Международной конференции труда по применению стандартов (CAS)
https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/WCMS_190528/lang--en/index.htm
- ▶ Перечень представлений (Статья 24 Устава ООН) и отчетов комитетов, проводивших их анализ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50010::NO:50010:P50010_ARTICLE_NO:24
- ▶ Перечень Комиссий по расследованию и жалоб (Статья 26 Устава МОТ) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50011::NO:50011:P50011_ARTICLE_NO:26
- ▶ Доклады Комитета по свободе объединения (КСО)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--normes/documents/genericdocument/wcms_159872.pdf
- ▶ Вводная информация о Международной организации труда (МОТ, 2019 г., EN/RU) https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/WCMS_374809/lang--en/index.htm



Социальный диалог

Оглавление

Ключевые международные трудовые нормы	3
Введение	4
Построение эффективного социального диалога.....	5
Руководства, содержащиеся в Международных трудовых нормах	6
Трехсторонний социальный диалог	6
Двусторонний социальный диалог.....	9
Сотрудничество на рабочем месте	11
Другие формы двустороннего диалога – (Секторальный и транснациональный).....	12
Образец занятия 1: Содействие социальному диалогу	14
Образец занятия 2: Что социальный диалог дает работникам и работодателям?	16
Ссылки на дополнительные материалы	18

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.ifro.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

- C144** Конвенция о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм, 1976 г.
- R152** Рекомендация о трехсторонних консультациях (Деятельность Международной организации труда), 1976 г. (Рекомендация 152)
- R113** Рекомендация о консультациях и сотрудничестве между государственными властями и организациями работодателей и работников в отраслевом и в национальном масштабе, 1960 г. (Рекомендация 113)
- C098** Конвенция о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров, 1949 г. (Конвенция 98)
- C154** Конвенция о содействии коллективным переговорам, 1981 г. (Конвенция 154)
- R091** Рекомендация о коллективных договорах, 1951 г. (Рекомендация 91)
- R094** R094 - Рекомендация о консультациях и сотрудничестве между работодателями и работниками на уровне предприятия, 1952 г. (Рекомендация 94)



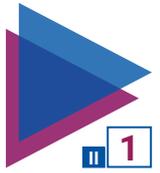
Введение

В соответствии с определением, принятым МОТ, социальный диалог включает в себя *все виды переговоров, консультаций или обмена информацией между представителями государства и работниками и работодателями по вопросам экономической и социальной политики, представляющим взаимный интерес*. Социальный диалог может существовать как **трехсторонний процесс**, при этом правительство является официальной стороной в диалоге. Он также может быть **двусторонним** процессом между работниками и руководством (или между профсоюзами и организациями работодателей) с прямым участием правительства или без него. Коллективные переговоры – это особая форма двустороннего социального диалога, в рамках которого работодатель и организации работников ведут переговоры по условиям работы, включая заработную плату и рабочее время. Другие формы двустороннего социального диалога включают консультативные механизмы на местах работы, созданные для решения вопросов, связанных с безопасностью и гигиеной труда, производительностью или технологическими изменениями.

Эффективный процесс социального диалога потенциально может принести пользу всем участникам рынка труда. Процесс социального диалога организуется исходя из того, что группы, затрагиваемые какой-либо экономической или социальной проблемой, должны быть сторонами в процессе принятия решений, так как они с большей вероятностью будут подчиняться конечным решениям и примут результаты диалога. Например, социальный диалог может обеспечить инклюзивность рынков труда, которая позволит работникам оставаться в системе и сохранять свои рабочие места, а не вытеснять работников с рынка. Процессы социального диалога могут быть неформальными или формальными, а нередко и тем, и другим одновременно. Социальный диалог может происходить на национальном, региональном уровнях или в масштабах предприятия. Он может осуществляться между представителями разных профессиональных групп, внутри отдельной отрасли или включать элементы и того, и другого.

Наличие разумного трудового законодательства играет ключевую роль в обеспечении производительности и роста экономики. Поэтому крайне важно обеспечить, чтобы все заинтересованные стороны принимали участие в формулировании и применении законодательства посредством **социального диалога**. Участие всех сторон не только способствует социальной справедливости в обществе, но также оказывает непосредственное влияние на экономический рост и социальную стабильность.

С точки зрения работодателей, социальный диалог дает организациям работодателей возможность обеспечивать руководство и услуги, такие как



консультации и усиление потенциала посредством проведения обучения, что позволяет предприятиям работать более рационально и эффективно. Посредством социального диалога организации работников могут защищать и продвигать интересы работников, которых они представляют. Кроме того, посредством сотрудничества на рабочем месте и коллективных переговоров работники и их организации могут улучшить условия труда, вести переговоры о заработной плате, обеспечить повышение квалификации путем прохождения обучения, защитить работников путем улучшения условий в части безопасности и гигиены на рабочем месте, а также обеспечить социальное обеспечение.

Построение эффективного социального диалога

Резолюция по социальному диалогу Международной конференции труда (МКТ) 2018 года признала многие вызовы, связанные с социальным диалогом, и подчеркнула важность укрепления механизмов социального диалога в условиях быстро меняющихся технологий, демографических сдвигов и роста нестабильности в сфере труда. Однако в нескольких странах работодатели и работники по-прежнему сталкиваются с фундаментальными препятствиями, мешающими им реализовать свои права на свободу объединения, осуществлять социальный диалог и вести коллективные переговоры. В некоторых случаях, учреждений в сфере социального диалога либо не существует, либо они функционируют неэффективно.

На 90-й МТК в 2002 году была принята резолюция о трипартизме и социальном диалоге, определившая следующие предварительные условия для эффективного социального диалога:

- ▶ Наличие сильных, независимых организаций работников и работодателей, обладающих техническими возможностями и доступом к соответствующей информации для участия в социальном диалоге;
- ▶ Политическая воля и целеустремленность всех сторон в отношении ведения социального диалога;
- ▶ Соблюдение основополагающих прав на свободу объединений и ведение коллективных переговоров; и
- ▶ Наличие соответствующих законодательных и институциональных основ.



Руководства, содержащиеся в Международных трудовых нормах

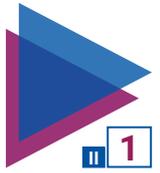
Трехсторонний социальный диалог

- C144** Конвенция о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм, 1976 г. (Конвенция 144)
- R152** Рекомендация о трехсторонних консультациях (Деятельность Международной организации труда), 1976 г. (Рекомендация 152)
- R113** Рекомендация о консультациях и сотрудничестве между государственными властями и организациями работодателей и работников в отраслевом и в национальном масштабе, 1960 г. (Рекомендация 113)

МОТ определяет трипартизм как взаимодействие правительств, работников и работодателей (в лице их представителей) в качестве равных и независимых партнеров с целью поиска решений по вопросам, представляющим общий интерес. Трипартизм относится к учреждениям, механизмам и процессам, созданным в целях проведения консультаций, переговоров и/или совместного принятия решений. Эти средства могут действовать по мере необходимости или институционально.

Конвенция 144 и Рекомендация 152 призваны содействовать установлению в каждом Государстве-члене процедур, обеспечивающих эффективные консультации между правительством и представительными организациями работодателей и работников, которые являются равными партнерами, конкретно по «вопросам, связанным с деятельностью Международной организации труда», в том числе с использованием вопросников, докладов МОТ и путем ратификации или пересмотра конвенций.

Содействуя развитию трехстороннего социального диалога как инструмента рационального управления рынком труда, МОТ продвигает и способствует обеспечению определенных предварительных условий для эффективного социального диалога, которые являются актуальными в условиях разных стран. Эти предварительные условия включают в себя, в том числе: наличие сильных и независимых социальных



партнеров; свободу объединений и ведения коллективных переговоров; обеспечение институциональной поддержки социального диалога органами, регулирующими трудовые отношения; политическая воля к ведению социального диалога со стороны всех действующих субъектов; и готовность слушать и добросовестно участвовать в целях нахождения решения, которое может быть согласовано.

Необходимость соответствующей институциональной поддержки подчеркивается в Конвенции МОТ №144, согласно которой правительство обязано предложить социальным партнерам возможности обучения, что особенно актуально, когда речь идет о сложной политике или мерах реформирования.

В Рекомендации 113 утверждается необходимость проведения консультаций и осуществления сотрудничества между правительством (государственными властями) и организациями работников и работодателей на отраслевом или национальном уровнях «с целью развития экономики в целом или ее отдельных отраслей, улучшения условий труда и повышения жизненного уровня». В Рекомендации утверждается необходимость совместного рассмотрения вопросов, представляющих для них взаимный интерес, и сотрудничества в вопросах подготовки и применения законодательства, затрагивающего работников и работодателей. В большинстве Государств-членов МОТ действуют учреждения по трехстороннему диалогу на национальном уровне, которые решают вопросы, связанные с деятельностью МОТ, а также вопросы, затрагивающие политику и законодательство в сфере труда. Процесс принятия решений, структуры и процедуры этих учреждений различаются в зависимости от страны. Правовые документы, формируемые в результате национального / отраслевого трехстороннего социального диалога, также различаются в зависимости от ситуации.

В некоторых случаях результатом трехстороннего диалога на национальном уровне становились общественные договоры и / или декларации о значительных социально-экономических изменениях. Например, в Тунисе, социальный диалог облегчил мирный переход к демократии.

Общественный договор, трехстороннее соглашение или декларация, нормативно-правовые акты и политика в экономической или социальной сфере, принятые по итогам консультаций с социальными партнерами

Социальный диалог в целях мирного перехода к демократии

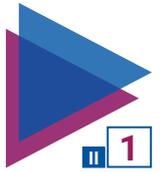
В 2013 году, всего через два года после принятия революции, которая положила конец авторитарному режиму в Тунисе, Квартет национального диалога в составе Тунисского Всеобщего союза труда (UGTT), Тунисской конфедерации промышленности, торговли и ремесел (UTICA), Тунисской лиги прав человека и Тунисского ордена адвокатов подписал социальный договор. Четыре года спустя, 24 июля 2017 года был введен в действие Закон № 2017-54, предусматривающий создание Национального совета по социальному диалогу и определивший его компетенцию и порядок работы. Эти события стали важными вехами на пути к демократизации страны на основе участия общественности и к установлению новой модели управления, построенной на базе социального диалога. Квартет подписавших социальный договор получил Нобелевскую премию мира в 2015 году за «свой решающий вклад в построение плюралистической демократии в Тунисе по итогам Жасминовой революции 2011 г.»¹.

¹ Нобелевская премия мира 2015 г. – Пресс-релиз

Трехсторонний социальный диалог: примеры из Южной Африки

Совет по трудовым, экономическим и социальным вопросам (LESCO) является главным органом Танзании в сфере социального диалога; он был образован в соответствии с Законом об учреждениях в сфере труда 2004 года. LESCO – это орган диалога «три плюс», уполномоченный осуществлять консультирование по социально-экономической политике и политике в отношении рынка труда. Совет также уполномочен решать вопросы, связанные с членством страны в МОТ, предотвращением безработицы и снижением ее уровня. Все социальные партнеры в целом положительно оценивают социальный диалог. Совещания LESCO проводятся ежеквартально, но также могут созываться по мере необходимости. Совет рассматривал такие политические вопросы, как, в том числе, политика в области занятости, правила и положения в сфере труда, безопасность и гигиена труда, а также социальное обеспечение.

Национальный совет по экономическому развитию и трудовым вопросам (NEDLAC) является главным учреждением по социальному диалогу высшего уровня в ЮАР. Это – статутный орган, образованный



в соответствии с Законом о Национальном совете по экономическому развитию и трудовым вопросам. Процедуры и вклад NEDLAC в социальный диалог определены Уставом NEDLAC и Протоколом NEDLAC. NEDLAC наделен широким мандатом на рассмотрение вопросов политики в социально-экономической и трудовой сфере и всех аспектов трудового законодательства. Министерство труда обязано проводить законы в сфере труда через процесс NEDLAC, прежде чем они будут представлены в Парламент. NEDLAC является учреждением, работающим по схеме «три плюс»; в числе его членов женские, молодежные и общинные группы. На протяжении ряда лет NEDLAC многократно вносил значительный вклад в формирование политического и законодательного ландшафта ЮАР, в том числе в создание системы национальной минимальной заработной платы и в переговоры по заключению Рамочного соглашения участников Саммита по занятости, направленного на содействие занятости, особенно среди молодежи. Недавно Совет также выпустил Совместную декларацию и план по борьбе с коронавирусной инфекцией COVID-19.

Двусторонний социальный диалог

Двусторонний социальный диалог осуществляется между двумя сторонами – работодателем(-ями) и / или организациями работодателей с одной стороны и организациями работников (т.е. профсоюзов) с другой, при этом стороны договариваются об обмене информацией, взаимном консультировании или совместном проведении переговоров. Нередко диалог осуществляется путем коллективных переговоров или сотрудничества на местах работы, а его результатом может стать заключение коллективного договора или рамочного соглашения.

Коллективные переговоры

- C98** Конвенция о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров, 1949 г. (Конвенция 98)
- C154** Конвенция о содействии коллективным переговорам, 1981 г. (Конвенция 154)
- C91** Рекомендация о коллективных договорах, 1951 г. (Рекомендация 91)

Также см. модуль, посвященный **свободе объединения и ведению коллективных переговоров**

Конвенция о содействии коллективным переговорам 1981 года (Конвенция 154) определяет коллективные переговоры как «все переговоры, которые проводятся между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей с одной стороны, и одной или несколькими организациями работников – с другой, в целях:

- (a) определения условий труда и занятости; и/или
- (b) регулирования отношений между работодателями и работниками; и/или
- (c) регулирования отношений между работодателями или их организациями и организацией или организациями работников».

Правовой документ: Коллективный договор

Включение временных работников в систему регулирования трудовых отношений

Transnet SOC Limited – грузотранспортная компания в ЮАР. В состав компании входят пять подразделений, в том числе Transnet Port Terminals (TPT) и Transnet Freight Rail, крупнейшее подразделение. TPT включает в себя как Дурбанский контейнерный терминал, так и деятельность по перевалке навалочных минеральных грузов в Порту Ричардс-Бей (импорт и экспорт), который функционирует круглосуточно и без выходных. Работа этих объектов зависит от существенных колебаний в объемах грузов, поступающих в порт и вывозимых из него и, следовательно, от колебаний спроса на рабочую силу.

На протяжении ряда лет на терминалах работали как персонал с полной занятостью на основе бессрочных трудовых договоров, так и временные работники, привлекаемые через посредство брокеров по найму рабочей силы. В отличие от штатного персонала, временные работники зарабатывали меньше, получали меньше надбавок и не имели гарантий сохранения рабочего места несмотря на то, что выполняли равноценную работу. Совет Transnet по ведению переговоров по трудовым вопросам обеспечил заключение коллективного договора о работниках на срочном контракте, обязавшись перевести 300 работников TPT и 1472 работников Transnet Freight Rail на бессрочные трудовые договоры к концу марта 2016 года. Согласно заключенному договору, Transnet непосредственно нанимает работников в рамках срочных трудовых договоров на условиях (в том числе касательно вознаграждения, премий, отпусков и ряда других надбавок и пособий), изложенных в коллективном договоре. В результате, наем этих работников уже не осуществляется через брокеров по найму рабочей силы. Социальный диалог позволил сторонам решить проблему, связанную с необходимостью привлечения брокеров по найму рабочей силы.





Атмосфера производственных отношений изменилась: позитивные взаимоотношения пришли на смену недоверию и конфронтации. Количество дней в году, потерянных вследствие забастовок работников в ТРТ, снизилось с 13,5 дней (в среднем в период 2010-2011 гг.) на Дурбанском контейнерном терминале и в Порту Ричардс-Бей до 0,5 дней и 0,35 дней (август 2014 г.) соответственно.

Это – одна из историй успеха, рассказанных в рамках одной из серий цикла МОТ «Infostories». Чтобы узнать больше о другой передовой практике в области коллективных переговоров, ознакомьтесь со следующими материалами: Can collective bargaining create a fairer economy? Bargaining can cover many issues that benefit both businesses and workers // Могут ли коллективные переговоры создать более справедливую экономику? Коллективные переговоры можно вести по многим вопросам, решение которых выгодно как предприятиям, так и работникам. Выберите страну, чтобы получить информацию об исследованиях успешных случаев - <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Labour-Relations/collective-bargaining#bargaining-can-cover>

Сотрудничество на рабочем месте

R094

Рекомендация о консультациях и сотрудничестве между работодателями и работниками на уровне предприятия, 1952 г. (Рекомендация 94)

Сотрудничество на рабочем месте определяется как «консультации и сотрудничество между работодателями и работниками на уровне предприятия по вопросам, представляющим общий интерес и не охватываемым процедурой коллективных переговоров или какой-либо другой процедурой, обычно применяемой при определении условий труда». Тем не менее, заключение коллективных договоров может обеспечить основу для проведения таких консультаций и осуществления сотрудничества. Это – добровольный двусторонний процесс, основанный на открытом общении, обмене информацией и консультациях.

Во многих странах на предприятиях существуют структуры, обеспечивающие механизмы для проведения консультаций по вопросам безопасности и гигиены труда. Например, в ЮАР трудовое законодательство наделяет представительные профсоюзы правом создавать на местах работы форумы для проведения консультаций по ряду вопросов, включая обучение, классификацию работ по сложности, изменения в организации работы и выплату дискреционных премий.

Организации работников также имеют право на получение информации по определенному кругу вопросов.

Облегчить сотрудничество на рабочем месте также возможно извне. Например, в Австралии Комиссия по вопросам справедливого труда отвечает за урегулирование рабочих споров, связанных с коллективными переговорами. Несколько лет назад комиссия приняла программу «Новые подходы» (New Approaches) по содействию повышению сотрудничества и снижению конфликтности в трудовых отношениях. Данная программа способствовала улучшению взаимоотношений между профсоюзами и работодателями, сохранению многих рабочих мест, особенно в сфере промышленного производства. Программа по улучшению условий труда (Better Work) и МФК также содействуют сотрудничеству на рабочем месте и рекомендуют создание на местах работы механизмов, позволяющих повысить качество коммуникации и консультаций с работниками с целью повышения производительности¹.

Другие формы двустороннего диалога (Секторальный и транснациональный)

Международные рамочные соглашения

Международное рамочное соглашение между UNI Global Union и Carrefour по продвижению трудовых прав в розничной сети продовольственных магазинов

Шесть компаний в секторе розничной торговли продуктами питания подписали международные рамочные соглашения с UNI Global Union. Среди них Carrefour SA (МПС подписано в 2001 г., возобновлено в 2015 г.), Takashimaya Co., Ltd. (2008 г.), Shoprite International Ltd. (2010 г.), Metro Group (2013 г.), Aeon Co., Ltd. (2014) и Auchan Retail (2017 г.). UNI Global Union – это всемирная федерация профсоюзов сферы услуг, представляющая интересы 20 миллионов работников из более чем 150 стран по всему миру.

В 2001 году Carrefour и UNI Global Union заключили первое международное рамочное соглашение в секторе розничной торговли.



¹ Программа по улучшению условий труда (Better Work) – совместная программа, осуществляемая МОТ и Международной финансовой корпорацией с целью повышения трудовых стандартов и конкурентоспособности в глобальных цепочках поставок трудоемких отраслей, таких как швейная промышленность и строительство.



Carrefour – французская многонациональная сеть продовольственных магазинов, которая на момент подготовки настоящего документа имела 11 935 магазинов и сайтов электронной торговли в более чем 30 странах. В компании работает 384 000 человек по всему миру, в том числе 12 200 человек с ограниченными возможностями. Соглашение зафиксировало взаимное намерение сторон контролировать соблюдение принципов ключевых Конвенций МОТ, направленных на достижение мирных производственных отношений и социального консенсуса, т.е. Конвенции о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы, 1948 г. (Конвенция 87), Конвенции о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров, 1949 г. (Конвенция 98) и Конвенции о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях, 1971 г. (Конвенция 135). В нем провозглашается глубокое уважение компании к основополагающим принципам и правам в сфере труда, а также осуждение детского труда, рабства и принудительного труда, и прямо заявлено намерение компании включить эти принципы в свои требования к поставщикам в рамках положения о сфере применения данного пункта.

Ознакомьтесь с другими примерами Международных рамочных соглашений в секторе розничной торговли продуктами питания, в швейной отрасли и в химической промышленности: Рабочий документ “International Framework Agreements in the food retail, garment and chemicals sectors: Lessons learned from three case studies”, 2018 // «Международные рамочные соглашения в секторе розничной торговли продуктами питания, в швейной отрасли и в химической промышленности. Уроки, извлеченные по результатам исследований тех примеров опыта», 2018 г. - https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_631043/lang-en/index.htm

Узнайте больше о важности и пользе социального диалога (EN/RU): National Tripartite Social Dialogue: An ILO guide for improved governance, 2013 // Национальный трехсторонний социальный диалог. Руководство МОТ по эффективному управлению, 2013 г. - https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS_231193/lang-en/index.htm



Образец занятия 1: Содействие социальному диалогу



ЦЕЛЬ

- ✚ Ознакомиться с процессом и условиями успешного социального диалога по трудовым вопросам



ПРОЦЕДУРА ЗАНЯТИЯ

- ✚ Необходимо разделить участников на небольшие группы, при этом в состав каждой группы должны войти работодатели и работники.
- ✚ Каждая группа выберет докладчика по данному упражнению.



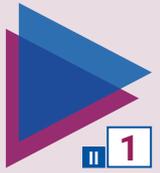
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ

- ✚ 20 минут на обсуждение в каждой группе, 5 минут на представление результатов от каждой группы и 15 минут на обсуждение вызовов, связанных с обеспечением значимости / успеха диалога



ЗАДАЧА

1. Одна группа должна провести переговоры по улучшению безопасности и гигиены труда на условном предприятии. Члены группы должны вместе выбрать предприятие или отрасль. Так как обсуждение и переговоры касаются безопасности и гигиены труда, участники должны выбрать предприятие, на котором риск связан с характером работы. Представители работников должны объяснить факторы риска на рабочем месте, привести примеры произошедших несчастных случаев и предложить улучшения, направленные на устранение рисков. Работодатели будут отрицать наличие проблем, связанных с безопасностью и гигиеной труда, ссылаясь на то, что в последнее время условия работы



были значительно улучшены. Работодатели также заявят, что мероприятия по дальнейшему улучшению условий труда дорого обойдутся предприятию.

2. Другая группа будет вести переговоры о повышении заработной платы для всех работников. Работники должны обосновать свои требования повышением фактической стоимости жизни. Они могут привести примеры, такие как повышение стоимости проезда, ограниченная покупательская способность в отношении спецодежды и других предметов первой необходимости. Работодатели будут утверждать, что не могут повысить заработную плату, так как производственные затраты возросли, а прибыль компании уже снизилась до предела.



ПРАКТИЧЕСКИЕ СОВЕТЫ ДЛЯ ИНСТРУКТОРОВ:

- ✚ Напишите основное определение социального диалога в лекционном блокноте, в раздаточных материалах или выведите его на экран
- ✚ Установите уровень имеющихся знаний участников по теме
- ✚ Кратко расскажите о двух ключевых конвенциях МОТ: Конвенции 144 и Конвенции 154 (и о соответствующих Рекомендациях, если это необходимо)
- ✚ Объясните процесс и ожидаемые результаты работы в группах
- ✚ После презентаций групп по результатам их работы, поощряйте дальнейшее обсуждение, задавая участникам вопросы, такие как:
 1. Была ли достигнута какая-либо договоренность?
 2. Удовлетворены ли стороны результатом переговоров? Если нет, почему?
 3. Как бы вы подошли к ситуации, если бы переговоры не принесли желаемого результата?
- ✚ Оцените занятие путем получения обратной связи от участников по вашей просьбе, а также путем размышления о результатах работы каждой группы.



Образец занятия 2: Что социальный диалог дает работникам и работодателям?



ЦЕЛИ

- ✚ Лучше понять и оценить многочисленные преимущества социального диалога для вовлеченных в процесс сторон;
- ✚ Научиться готовиться к процессу социального диалога и участвовать в нем.



ПРОЦЕДУРА ЗАНЯТИЯ

- ✚ Необходимо сформировать две группы: в одну из них войдут работодатели, в другую – работники.
- ✚ Они получают лекционный блокнот, ручки и маркеры для записи своих идей и ключевых пунктов обсуждения.



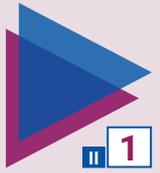
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ

- ✚ 20 минут на обмен взглядами и идеями в группах; 5 минут каждой группе на представление результатов в пленарном режиме; 15 минут на обсуждение в пленарном режиме.



ЗАДАЧА

1. Группа работников обсудит ценность и преимущества социального диалога для членов группы. Они обсудят, как они могут изменить условия работы к лучшему, вести переговоры о повышении заработной платы, повышении квалификации, социальном обеспечении и по другим вопросам, которые, по их мнению, могут быть решены посредством социального диалога. Также они обсудят способы содействия социальному диалогу среди работников.
2. Группа работодателей обсудит способы обеспечения руководств и рекомендаций по безопасности на рабочем месте, преимуществах повышения квалификации, а также рекомендаций по таким вопросам, как повышение уровня



организации, более эффективные способы представления интересов своих членов и пути взаимодействия с работодателями в целях урегулирования споров.

ПРАКТИЧЕСКИЕ СОВЕТЫ ДЛЯ ИНСТРУКТОРОВ

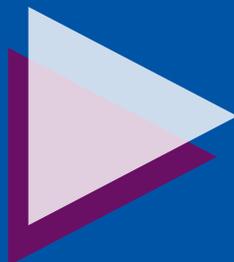


- ✚ Объясните цель работы в группах и то, как она будет организована
- ✚ Подготовьте печатные материалы, например копии соответствующих конвенций, отчетов и т.д., которые будут полезны для справок и для обсуждения
- ✚ Предложите каждой группе выбрать из числа своих членов лидера для проведения обсуждений, докладчика, который представит обсуждавшиеся в группе пункты, и секретаря, который будет фиксировать главные пункты
- ✚ Перед началом работы в группах, подготовьте ряд наводящих вопросов, например:
 1. *Каким образом ваша группа может обеспечить, чтобы группы (работники и работодатели), которые вы представляете, максимально выиграли от социального диалога – каким образом должна быть организована и представлена ваша группа в процессе социального диалога?*
 2. *Каковы преимущества и недостатки участия в обсуждении большого количества членов?*
 3. *Какие стратегии применила бы ваша группа для урегулирования споров или выхода из тупика?*
 4. *Есть ли в составе вашей группы люди, в прошлом участвовавшие в социальном диалоге в реальной жизни? Если да, какие уроки были извлечены из этого опыта?*
 5. *Как Конвенции и Рекомендации МОТ помогают (помогли) или могут помочь процессу социального диалога в вашей стране? Если правовые документы МОТ не помогли, то что, по вашему мнению, явилось причиной?*
- ✚ Попросите группы работать над реальными вопросами, о которых им известно по опыту своей работы или на примере другой рабочей ситуации.



Ссылки на дополнительные материалы

- ▶ Can collective bargaining create a fairer economy? Infostory (ILO, 2019) // Могут ли коллективные переговоры создать более справедливую экономику? Infostory (МОТ, 2019 г.)
<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Labour-Relations/collective-bargaining#bargaining-can-cover>
- ▶ Building Trust in a Changing World of Work (ILO/OECD, 2018) // Построение доверия в меняющемся мире труда (МОТ/ОЭСР, 2018 г.)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_629764.pdf
- ▶ The contribution of social dialogue to gender equality (ILO/OECD, 2018) // Роль социального диалога в обеспечении гендерного равенства (МОТ/ОЭСР, 2018 г.)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_679957.pdf
- ▶ National Tripartite Social Dialogue: An ILO guide for improved governance (ILO, 2013) // Национальный трехсторонний социальный диалог: Руководство МОТ по эффективному управлению (МОТ, 2013 г.)
https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS_231193/lang-en/index.htm
- ▶ International Framework Agreements in the food retail, garment and chemicals sectors: Уроки, извлеченные по результатам трех исследований конкретного опыта (МОТ, 2018 г.)
https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_631043/lang-en/index.htm
- ▶ Social Dialogue, finding a common voice (ILO, 2012) // Социальный диалог. Найти общий голос (МОТ, 2012 г.)
<https://www.ilo.org/public/english/dialogue/download/brochure.pdf>



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

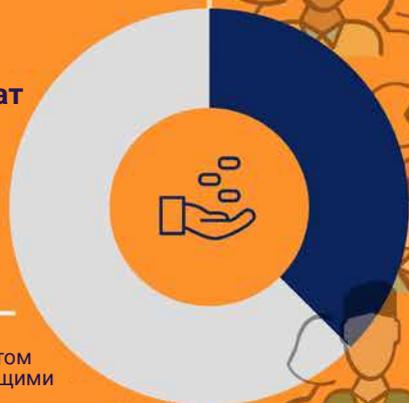
Наем, связанный с перемещением работников через государственные границы

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 (с))
- Рекомендация 29 (Статья 4)
- КТМС-2006 (Стандарт А1.4(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.

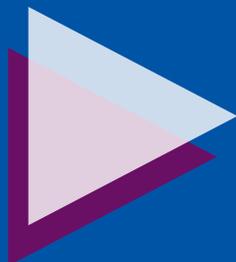


ПРАКТИЧЕСКИЕ СОВЕТЫ ДЛЯ ИНСТРУКТОРОВ

- ✚ 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



3

Свобода объединения, право на объединение и эффективное ведение коллективных переговоров

Оглавление

Ключевые международные трудовые нормы	3
Введение	4
В чем преимущества свободы объединения, права на объединение и эффективное ведение коллективных переговоров?.....	4
Руководства, содержащиеся в Международных трудовых нормах	8
C087 - Конвенция о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы, 1948 г. (Конвенция 87).....	8
C098 - Конвенция о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров, 1949 г. (Конвенция 98).....	11
Понимание главных элементов коллективных переговоров.....	12
Образец занятия 1: Свобода объединения, право на объединение в профсоюзы и эффективное ведение коллективных переговоров	15
Образец занятия 2: Ролевая игра: Свобода объединения, право на объединение и эффективное ведение коллективных переговоров на практике	18
Альтернативный образец занятия (3): Преимущества коллективных переговоров	20
Ссылки на дополнительные материалы	22



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

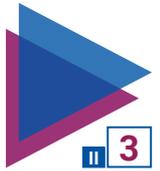
This Resource kit was prepared by Giselle Mitton (ITC-ILO) and Olena Vazhynska (ITC-ILO). Funding for this ILO publication is provided by the United States Department of Labor (USDOL) under cooperative agreement number IL-26629-14-75-K-11 Support for Implementation of the Decent Work Country Programme 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

- C087** Конвенция о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы, 1948 г. (Конвенция 87)
- C098** Конвенция о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров, 1949 г. (Конвенция 98)
- C135** C135 - Конвенция о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях, 1971 г. (Конвенция 135)
- C141** Конвенция об организациях сельских трудящихся и их роли в экономическом и социальном развитии, 1975 г. (Конвенция 141)
- C151** О защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе, 1978 г. (Конвенция 151)
- C154** - Конвенция о содействии коллективным переговорам, 1981 г. (Конвенция 154)
- R149** Рекомендация об организациях сельских работников и их роли в экономическом и социальном развитии, 1975 г. (Рекомендация 149)
- R143** Рекомендация о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях, 1971 г. (Рекомендация 143)
- R163** Рекомендация о содействии коллективным переговорам, 1981 г. (Рекомендация 163)
- R091** Рекомендация о коллективных договорах, 1951 г. (Рекомендация 91)
- R159** Рекомендация о процедурах определения условий занятости на государственной службе, 1978 г. (Рекомендация 159)

Введение

Свобода объединения провозглашена в преамбуле Устава МОТ и вновь подтверждена Филадельфийской декларацией (1944 г.) как один из основополагающих принципов, на основе которых действует Организация. Филадельфийская декларация также обязывает МОТ содействовать коллективным переговорам и признает торжественное обязательство Международной организации труда «продвигать среди стран мира программы, направленные на достижение [...] эффективного признания права на ведение коллективных переговоров». Международная хартия прав человека особо признает свободу объединений и собраний, право вступления в профсоюзы и право на забастовку в качестве всеобщих прав¹. Она также признает право каждого человека на труд с целью достойного заработка и на защиту от дискриминации, рабства и принудительного труда.

Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда обязывает все Государства-члены обеспечивать содействие и реализацию этих прав и соблюдать восемь «основных конвенций», устанавливающих эти принципы и права, даже если они не ратифицировали эти конвенции.

В **Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации** эти права и принципы были снова провозглашены как ключевые элементы в преодолении вызовов, связанных с глобализацией, и обеспечении социальной справедливости. Эти Конвенции рассматриваются как «взаимодополняющие», а «принципы и ценности, заложенные в этих Конвенциях, составляют всеобщее устремление международного сообщества в целом»².

В чем преимущества свободы объединения, права на объединение и эффективное ведение коллективных переговоров?

Свобода объединения, т.е. право на объединение и эффективное ведение коллективных переговоров – это путь к реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда. Например, свобода объединения обеспечивает *конструктивный рычаг для противодействия принудительному*

- 1 Международная хартия прав человека включает Всемирную декларацию прав человека, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах и Международный пакт о гражданских и политических правах.
- 2 Putting a human face on globalisation - 2012 Survey on Fundamental Principles and Rights at work // Глобализация с человеческим лицом - Исследование 2012 года по основополагающим принципам и правам в сфере труда



труду и является каталитическим процессом, который способствует защите детей и других уязвимых групп. Это ключевой инструмент недопущения дискриминации и обеспечения равенства, внедряя гарантию соблюдения основополагающих прав в сфере труда для всех в мир труда»³.

Свобода объединения и право на объединение в профсоюзы и ведение эффективных коллективных переговоров также являются важными элементами функционирующей демократии, основанной на уважении к правам человека.

Общий обзор МОТ за 2012 год (Основополагающие конвенции) также выявил следующие конкретные преимущества для организаций работников и работодателей:

- ▶ Свобода объединения позволяет организациям работников и работодателей быть равноправными участниками процессов создания нормативных документов по трудовым вопросам и формирования социально-экономической политики.
- ▶ Она формирует основу, позволяющую социальным партнерам устанавливать правила в сфере условий труда, включая размер заработной платы, урегулировать претензии более общего характера и устанавливать баланс интересов сторон в целях обеспечения экономического и социального развития на долгий период.
- ▶ Наличие сильных и независимых организаций работников крайне важно для того, чтобы компенсировать более слабые с юридической и экономической точки зрения позиции работников.
- ▶ Наличие организаций работодателей особенно важно для обеспечения защиты интересов малых предприятий.

В Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, принятой в 1998 г., всеобщими были признаны следующие принципы и права:

- ▶ свобода объединения и эффективное право на ведение коллективных переговоров.
- ▶ «искоренение всех форм принудительного или обязательного труда»
- ▶ эффективное упразднение детского труда
- ▶ искоренение дискриминации в области труда и занятий

3 Там же

Свободы и права участия как права, обеспечивающие рост экономики

Исследование, проведенное Датским институтом прав человека, показало, что свободы и права участия имеют непосредственное и позитивное влияние на экономический рост: «инвестиции» в права человека, в частности в право на свободу слова, право собраний и объединений и право на самоопределение, может ускорить экономический рост в стране»⁴.

Что касается бизнеса, интерес к роли компаний в области прав человека также возрастает. Хотя руководители корпораций не всегда ясно понимают выгоду соблюдения прав человека для бизнеса, недавние исследования показали, что финансовое положение компаний, имеющих грамотно разработанные программы Корпоративной социальной ответственности, зачастую бывает лучше, чем у других .⁵

Исследование на примере швейной промышленности Иордании

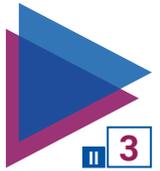
В последнее десятилетие швейная промышленность в Иордании переживает бурный рост: Она обеспечивает свыше 17% суммарного объема экспорта и порядка 60 000 рабочих мест, при этом большинство персонала в отрасли – женщины и работники-мигранты.

- ▶ Ограничение свободы объединения и неудовлетворительная практика в области коллективных переговоров стали причиной применения неприемлемых методов (напр., взиманию сборов за трудоустройство) и производственных конфликтов (напр., продолжительных забастовок), что, в свою очередь, негативно влияет на производительность отрасли.
- ▶ В 2010 году работники-мигранты получили право свободного вступления в профсоюзы, голосования на профсоюзных выборах и участия в работе фабричных комитетов. В 2013 году был подписан коллективный договор в масштабе всей швейной промышленности Иордании, который распространяется на всех работников отрасли: между мигрантами и иорданскими работниками и между работниками мужского и женского пола различий не делается.



4 “Human Rights and Economic Growth”, The Danish Institute for Human Rights, 2017 // «Права человека и экономический рост», Датский институт прав человека, 2017 г. - https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelse/research/matters_of_concern_series/final_human_rights_and_economic_growth_-_an_econometric_analysis.pdf

5 Полный текст отчета 2016 года Датского института прав человека “The economy of human rights” // «Экономика прав человека» - <https://www.humanrights.dk/publications/economy-human-rights>



- ▶▶ ▶ Условия договора регулируют продолжительность рабочего времени и размер заработной платы, а также предусматривает повышение безопасности труда. Кроме того, все субподрядчики автоматически становятся сторонами договора, в рамках которого все стороны договорились не допускать взимания платы за трудоустройство с работников.
- ▶ В 2015 году, по результатам консультаций с участием Правительства, профсоюзов и работодателей швейной промышленности, был введен единый трудовой договор для работников-мигрантов, предусматривающий общие условия трудоустройства и обеспечение выдачи разрешений на работу.
- ▶ В 2017 году коллективное соглашение было пересмотрено во второй раз, что указывает на прогресс в области ведения добровольных коллективных переговоров для определения условий труда в швейной промышленности путем гармонизации ключевых условий труда и занятости, в том числе социального пакета и оплаты сверхурочных, как для работников-мигрантов, так и для граждан Иордании.

В результате:

- ▶ Количество производственных споров сократилось, что укрепило стабильность в отрасли;
- ▶ Улучшение условий труда стало стимулом, побуждающим работников оставаться в отрасли более долгое время, что позволило снизить текучесть кадров и удерживать квалифицированный персонал, при этом повысилась лояльность работников работодателю, что обеспечило общий рост производительности и быстрый экономический рост.

Правительство, работники и работодатели продолжают практику ведения переговоров по таким вопросам, как обучение, медицинское обслуживание, премии и т.д. Данный процесс стал непрерывным, при этом были образованы рабочие комитеты, проводятся выборы лидеров, среди работников проводится просветительская работа, и осуществляется обмен информацией в отношении их прав и обязанностей.

Для получения дополнительной информации перейдите по ссылке: https://www.ilo.org/beirut/information-resources/factsheets/WCMS_222555/lang-en/index.htm



Руководства, содержащиеся в Международных трудовых нормах

C087 - Конвенция о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы, 1948 г. (Конвенция 87)

Общие принципы и охват

Главный принцип Конвенции 87, заявленный в Статье 2 – «все работники и работодатели, без какого бы то ни было различия, **имеют право создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также право вступать в такие организации на единственном условии подчинения уставам этих последних; данный принцип распространяется на всех работников, включая занятых в государственном секторе, государственных служащих, работников неформального сектора экономики и самозанятых.**

Статья 9 Конвенции позволяет Государствам-членам определять, в какой степени обеспечиваемые Конвенцией гарантии применимы к военнослужащим и сотрудникам полиции. Кроме того, эти исключения должны быть строго определены и ограничены согласно указаниям надзорных органов МОТ⁶.

Термин «свобода» означает запрет вмешательства со стороны **правительства** в реализацию права на объединение, т.е. организации работников и работодателей имеют свободу организации, при этом административные органы не вправе распускать или приостанавливать деятельность таких организаций, а последние вправе создавать и вступать в федерации и конфедерации, которые, в свою очередь, вправе присоединяться к международным организациям работников и работодателей.

6 ХМТнинг 1994 йилдаги Бирлашмалар эркинлиги ва жамоавий шартномалар тузиш ҳуқуқи бўйича умумий тадқиқотининг 3-боби - [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1994-81-4B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1994-81-4B).pdf) Ҳамда ХМТнинг 2012 йилдаги Асосий конвенциялар қўлланиши бўйича умумий тадқиқоти II қисми, 23-30- бетларига қаранг - https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174846.pdf



Реализация

Главная цель Конвенции 87 защита автономии и независимости организаций работников и работодателей **по отношению к государственным органам**, как в части образования таких организаций, так и в отношении их функционирования и роспуска.

Согласно условиям Статьей 1 и 11, соблюдение Конвенции обязательно для каждого Государства, и каждое Государство «обязуется проводить в жизнь ее положения» и «принять все необходимые и соответствующие меры с целью гарантировать работникам и работодателям свободное осуществление права на объединение в профсоюзы».

Таким образом, Конвенция 87 является одной из лидеров по количеству ратификаций. Хотя Конвенция не содержит обязательного требования о принятии Государствами законодательства по реализации ее положений, в большинстве стран введены конкретные нормативно-правовые акты, обеспечивающие свободу объединения и права на объединение в профсоюзы. В некоторых странах свобода объединения и право на объединение в профсоюзы также закреплены в конституционном праве. Контрольные органы МОТ, в частности Комитет по свободе объединения и Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций, играют важнейшую роль в управлении реализацией конвенции. КСО занимается рассмотрением жалоб на государства-члены, а КЭПКР обеспечивает общее руководство и правовое толкование мер по реализации конвенции.

Какова роль правительства:

Правительство должно предпринять необходимые шаги и меры для обеспечения права на объединение в профсоюзы. Это может включать принятие конкретных нормативно-правовых актов. При осуществлении своих полномочий и вне зависимости от предпринимаемых им шагов Правительство обязано:

- ▶ воздерживаться от вмешательства в осуществление права на свободу объединения;
- ▶ обеспечить, чтобы национальное законодательство не ограничивало свободу объединения (При осуществлении прав, предусмотренных Конвенцией, работники и работодатели, а также организации работников и работодателей, должны соблюдать требования национального законодательства. Однако национальное законодательство или его применение не должно нарушать гарантии, предусмотренные Конвенцией);
- ▶ обеспечить работникам соответствующую защиту от актов дискриминации, направленных против профсоюзов;

- ▶ обеспечить, чтобы организации работников и работодателей имели соответствующую защиту от взаимного вмешательства в вопросы их создания, функционирования и административного управления.

Роль и средства защиты организаций работников и работодателей::

▶ Создание и членство:

- работники и работодатели вправе создавать организации по собственному выбору;
- работники и работодатели имеют свободное право вступления в эти организации (ограничиваемое только правилами соответствующей организации);
- работники и работодатели могут осуществлять эти права без предварительного на то разрешения.

▶ Структура и управление:

Как только организации созданы в условиях полной свободы и без предварительного разрешения, они вправе свободно функционировать:

- разрабатывать свои уставы и правила;
- совершенно свободно избирать своих представителей;
- организовывать свою деятельность и административное управление;
- формулировать свои программы.

Кроме того, в части взаимоотношений с другими организациями, принципы свободы объединения охватывают:

- право организаций работников и работодателей создавать федерации и конфедерации, а также право присоединяться к ним; они также имеют право, наравне с федерациями и конфедерациями, вступать в международные организации работников и работодателей;
- право членов организаций работников и работодателей принимать участие в международной деятельности своих организаций, так и когда они пожелают;
- право работников и работодателей на получение помощи и поддержки от организаций международного уровня в целях создания национальных организаций, вне зависимости от политической или идеологической ориентации международного органа.

▶ Роспуск и приостановление деятельности:

- Приобретение прав юридического лица организациями работников и работодателей, их федерациями и конфедерациями не может быть подчинено условиям, способным ограничить



права, перечисленные выше. Кроме того, организации работников и работодателей не подлежат роспуску или приостановлению их деятельности в административном порядке.

- Роспуск и приостановление деятельности организаций работников и работодателей может составлять крайнюю форму вмешательства органов власти в их деятельность, равноценному прекращению права их членов на объединение в профсоюзы, кроме случаев, когда при этом обеспечиваются все необходимые средства защиты. Необходимые гарантии обеспечиваться только путем нормальной судебной процедуры, которая также должна иметь эффект отсрочки исполнения.

С098 - Конвенция о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров, 1949 г. (Конвенция 98)

Общие принципы и охват

Эта Конвенция является мостом между свободной объединением и ведением коллективных переговоров. Конвенция имеет три главные цели, а именно:

- (i) защита от актов дискриминации, направленных против профсоюзов, как во время приема на работу, так и в период занятости, включая момент прекращения трудовых отношений.
- (ii) защита от актов вмешательства во внутренние дела организаций работников и работодателей; и
- (iii) содействие обеспечению коллективных переговоров.

▶ Дискриминация профсоюзов

Работники должны быть защищены от направленных против профсоюзов дискриминационных действий, целью которых является:

- подчинение приема работника на работу или сохранения им работы условию, чтобы он не вступал в профсоюз или вышел из профсоюза;
- увольнение или нанесение иного ущерба работнику на том основании, что он является членом профсоюза или принимает участие в профсоюзной деятельности в нерабочее время или, с согласия работодателя, в рабочее время.

▶ Вмешательство

- Организации работников и работодателей должны иметь надлежащую защиту от любых актов взаимного вмешательства и, в частности, от действий, имеющих своей целью способствовать

учреждению организаций работников, контроль, финансирование и управление которыми осуществляли бы организации работодателей.

Реализация

Государства-члены обязаны «принимать меры, соответствующие условиям страны, при необходимости поощрять и способствовать полному развитию и использованию процедуры ведения переговоров на добровольной основе между работодателями или организациями работодателей, с одной стороны, и организациями работников, с другой стороны, с целью регулирования условий труда путем заключения **коллективных договоров**» (Статья 4).

В контексте принципа независимости и автономии сторон и свободы и добровольности ведения переговоров, это:

- ▶ усилия, предпринимаемые, в условиях различных систем ведения переговоров, с целью минимизации любого возможного вмешательства государственных органов в двусторонние переговоры; и
- ▶ главенство, отдаваемое работодателям и их организациям и профсоюзам, как сторонам переговоров.

Понимание главных элементов коллективных переговоров

Согласно Конвенции о содействии коллективным переговорам 1981 года (Конвенция 154), коллективные переговоры определяются как:

«все переговоры, которые проводятся между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями работников – с другой, в целях:
(а) определения условий труда и занятости; и/или
(b) регулирования отношений между работодателями и работниками; и/или
(c) регулирования отношений между работодателями или их организациями и организациями работников».

Таким образом, ведение коллективных переговоров позволяет организациям работников и работодателям / организациям работодателей достигать договоренностей по трудовым вопросам; данный принцип позволяет работникам вести переговоры по условиям договоров со своими работодателями, достигать соглашений по условиям работы, включая вознаграждение, пособия и надбавки, рабочее время, гарантированный отпуск, безопасность и гигиену труда и прочие актуальные условия труда.



В соглашениях нередко устанавливаются условия и критерии приема на работу, условия труда и повышения по службе, трудовой дисциплины и увольнения, а также программы пособий и надбавок.

Результатом процесса коллективных переговоров обычно является заключение **Коллективного договора**, определяемого как «всякое письменное соглашение относительно условий труда и найма, заключаемое, между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей с одной стороны, и одной или несколькими представительными организациями работников или, при отсутствии таких организаций, – представителями самих работников, надлежащим образом избранными и уполномоченными согласно законодательству страны – с другой» – Рекомендация о коллективных договорах, 1951 г. (Рекомендация 91).

При определенных условиях термин «коллективные переговоры» также включает переговоры с представителями работников, не являющимися представителями профсоюза, согласно определению, приведенному в Конвенции 135:

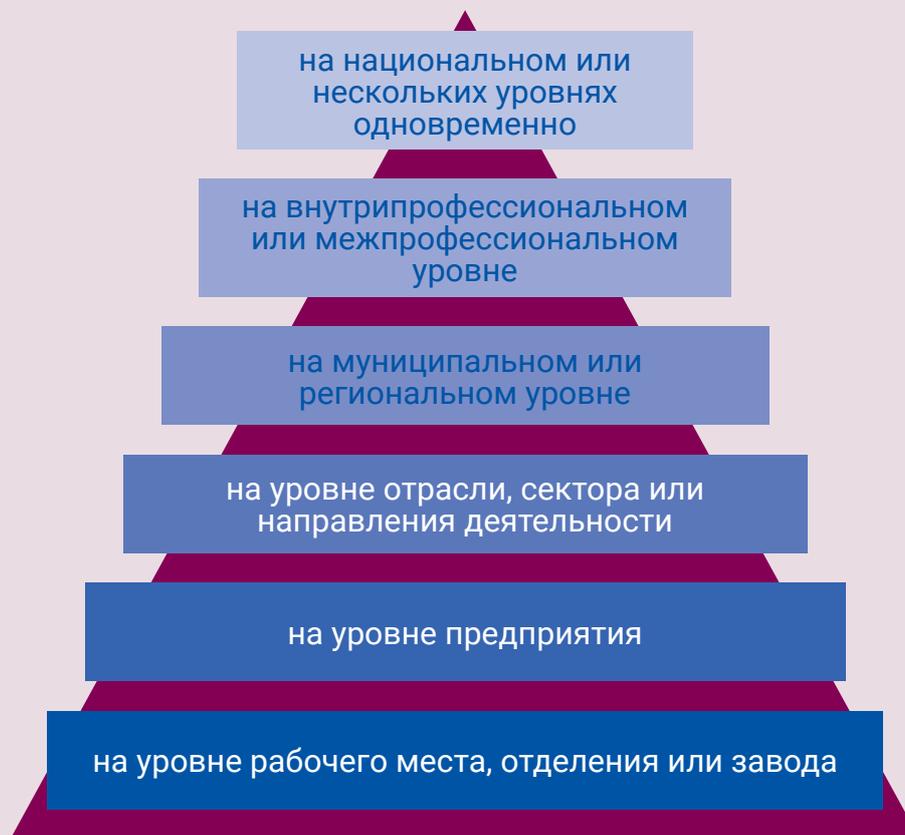
Представители работников – лица, которые признаны таковыми в соответствии с национальным законодательством или практикой, будь то:

- ▶ представители профессиональных союзов, а именно представители, назначенные или избранные профессиональными союзами или членами таких профсоюзов; или
- ▶ выборные представители, а именно представители, которые свободно избраны работниками предприятия в соответствии с положениями национального законодательства или правил или коллективных договоров, и функции которых не включают деятельности, которая признана в качестве исключительной прерогативы профессиональных союзов в соответствующей стране.

Возможные уровни переговоров

☒ В Рекомендации о содействии коллективным переговорам, 1981 г. (Рекомендация 163) предлагается «при необходимости, принимать соответствующие национальным условиям меры, чтобы коллективные переговоры могли проходить на любом уровне, в частности на уровне учреждения, предприятия, отрасли деятельности или промышленности либо на региональном или национальном уровне».

Наглядный материал: Для заключения коллективных соглашений на соответствующем уровне, коллективные переговоры могут проходить:





Образец занятия 1: Свобода объединения, право на объединение в профсоюзы и эффективное ведение коллективных переговоров



ЦЕЛИ ОБУЧЕНИЯ

- ✚ Участники должны понимать и уметь применять базовые принципы свободы объединения и права на объединение в профсоюзы и эффективное ведение коллективных переговоров
- ✚ Участники должны понимать цель коллективных переговоров и пользу коллективных договоров на практике.



ПРОЦЕДУРА ЗАНЯТИЯ

- ✚ необходимо сформировать две группы и установить каждой группе одну из двух целей обучения



ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ

- ✚ обеим группам дается по 40 минут на обсуждение заданной темы. Каждой группе дается по 10 минут на представление главных пунктов по результатам ее коллективной работы.



ЗАДАЧА

1. обе группы должны выбрать секретаря и модератора / председателя. По окончании работы в группе представитель каждой группы представит главные пункты, обсуждавшиеся в группе.
2. Первой группе дается задание обсудить свободу объединения, что это значит, какие существуют виды организаций работников и работодателей, при каких условиях применяется принцип, и какие преимущества это дает участвующим сторонам. Эта группа также должна обсудить роль и

обязанности правительств и обязательства организаций работодателей и работников.

3. Задача второй группы – обсудить, для чего существуют коллективные переговоры, после чего составить образец коллективного трудового соглашения. При выполнении данного упражнения группа должна помнить главные элементы коллективного трудового соглашения. Они включают в себя рабочее время, размер заработной платы и сверхурочные, премии и прочие надбавки, гарантированный отпуск и, конечно, условия труда.



ПРАКТИЧЕСКИЕ СОВЕТЫ ДЛЯ ИНСТРУКТОРОВ

- 📌 Участникам будет полезно получить раздаточные материалы, в которых был бы указан набор базовых критериев образования и формирования объединений и перечень видов объединений. Их можно раздать после работы в группах
- 📌 Задание базовых вопросов, например: «Каковы бывают причины провала переговоров?» может помочь группе избежать рисков при составлении коллективного трудового соглашения
- 📌 Чтобы максимизировать полезность упражнения для членов группы, инструктору рекомендуется ходить и слушать обсуждение, чтобы иметь возможность направлять его и, при необходимости, разъяснять те или иные пункты
- 📌 Как только одна группа представит главные пункты, которые в ней обсуждались, предложите членам другой группы высказать замечания / задать вопросы и т.п.
- 📌 Не следует слишком строго придерживаться регламента времени, выделенного на работу в группах, но необходимо, чтобы увеличение времени работы одной группы не поставило другую группу в невыгодное положение
- 📌 При необходимости, кратко представьте определение МОТ или основные элементы / пункты, связанные со свободой объединения и правом на ведение коллективных переговоров перед началом работы в группах
- 📌 Предоставьте участникам копии соответствующих Конвенций МОТ и ссылки.

Пример раздаточного материала: Типичное содержание коллективных соглашений (ЮАР)

УЧАСТНИК ПЕРЕГОВОРОВ	КОЛЛЕКТИВНЫЕ ТРУДОВЫЕ СОГЛАШЕНИЯ (КТС) МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ	КОЛЛЕКТИВНЫЕ ТРУДОВЫЕ СОГЛАШЕНИЯ (КТС) КРУПНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ
Определения	Преамбула Сфера действия соглашения	Преамбула Сфера действия соглашения
Срок действия соглашения	Более вероятно заключение соглашений сроком на 1 год	Более вероятно заключение соглашений сроком на несколько лет
Зарботная плата	Повышение заработной платы выражается в процентах Как правило, переговоры ведутся обо всех работниках Индексация заработной платы реже связана с величиной инфляции Обычно устанавливается базовая зарплата	Повышение заработной платы выражается в процентах. Рост зарплаты (в процентах), как правило, у всех работников, хотя есть случаи постепенного роста оплаты труда широких категорий работников (низкой, средней и высокой квалификации) с учетом оговоренной тарифной сетки Рост зарплаты часто привязан к индексу потребительских цен с помощью формулы, которая может предусматривать коэффициент от 1 до 2% Многие договоры предусматривают базовую зарплату с учетом категории. Наблюдается тенденция исключения тех или иных категорий, повышения базовой ставки и сокращения разницы в оплате труда
Прочие условия работы	Ссылки на существующий порядок в отношении прочих условий работы без указания, что представляет собой существующий порядок	После 2009 года чаще встречаются положения о сокращенном режиме рабочего времени Родительский отпуск для матерей и отцов Безопасность и гигиена труда Отпуск по болезни Положения о кадровых агентствах (договоров о временной занятости через агентства), внештатных, подрядных или временных работниках Семейный отпуск Отпуск в случае смерти близких Страховой фонд Медицинская помощь
Трудовые отношения	x	Отпуск для профсоюзного актива Окончательное разрешение споров Положения о мировом соглашении

Источник: *Collective bargaining – a policy guide*, ILO, 2015 // Коллективные переговоры. Стратегическое руководство. МОТ, 2015 г. https://www.ilo.org/travail/whatwedo/instructionmaterials/WCMS_425004/lang-en/index.htm



Образец занятия 2

Ролевая игра: Свобода объединения, право на объединение и эффективное ведение коллективных переговоров на практике



ЦЕЛЬ

- ✦ Научить участников применять цели и принципы Конвенций МОТ № 87 и №98 и анализировать примеры свободы объединения и ведения коллективных переговоров на практике. Научить участников выявлять ключевые вопросы и вызовы.



ПРОЦЕДУРА ЗАНЯТИЯ

- ✦ Необходимо сформировать две группы участников. Одна группа должна подготовить аргументацию в пользу повышения заработной платы, когда работодатель упорно отказывается ее повышать. В ходе группового упражнения необходимо побуждать всех членов группы к тому, чтобы они высказывали сильные аргументы, подкрепляющие требование о повышении заработной платы. Вторая группа должна обсудить и доложить о вызовах, с которыми сталкиваются мигранты и беженцы при реализации своего права на свободу объединений.



ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ

- ✦ 60 минут: 40 минут каждой группе на работу над поставленной задачей, 5 минут на представление главных пунктов обсуждения каждой группой, затем – 10 минут на обсуждение каждой темы.



ЗАДАЧА

1. Первая группа должна выбрать отрасль, вид выполняемой ими работы, условия, в которых им приходится работать, и

определить прочие актуальные вопросы. Затем участники группы должны разработать аргументы и обоснование своего требования о повышении заработной платы. Аргументы должны быть основаны на реалистичных ситуациях как на рабочем месте, так и за его пределами – в сообществе / семье. Участники группы должны разработать контраргументы против доводов работодателя против повышения заработной платы.

2. Вторая группа, прежде всего, должна оценить ситуацию в стране, где действует право на свободу объединения, и где также работают мигранты и беженцы. Затем членам группы необходимо определить вызовы и проблемы, препятствующие осуществлению этого права работниками-мигрантами и беженцами. Определив вызовы, члены группы должны предложить пути преодоления этих вызовов в интересах мигрантов.



ПРАКТИЧЕСКИЕ СОВЕТЫ ДЛЯ ИНСТРУКТОРОВ

- ✚ Когда группы приступят к работе, попросите их подумать над базовыми вопросами, например:
 1. *Зачем вам нужна более высокая заработная плата?*
 2. *Как / на какие цели вы бы потратили прибавку к вашей заработной плате?*
 3. *Подумайте о том, какой может быть реакция работодателя, когда вы выдвинете свое требование*
 4. *Какой будет реакция работников, если требование повышения заработной платы не будет удовлетворено?*
- ✚ Напомните членам группы, что ведение переговоров и требование увеличения оплаты – деликатный процесс, который необходимо осуществлять в дружеской атмосфере
- ✚ Если страна, откуда приехали участники, не имеет большого опыта или необходимости взаимодействия с работниками-мигрантами и работниками-беженцами, можно заранее подготовить сценарий, который будет представлен группе, работающей над вызовами, с которыми сталкиваются работники-мигранты и работники-беженцы
- ✚ Напомните группе, работающей над вызовами, с которыми сталкиваются работники-мигранты, о том, что работники-мигранты испытывают трудности не только с работодателями, но и с другими учреждениями, например с министерствами.



Альтернативный образец занятия (3)

Преимущества коллективных переговоров



ЦЕЛЬ

- ✚ поразмышлять и обсудить преимущества коллективных переговоров.



ПРОЦЕДУРА ЗАНЯТИЯ

- ✚ В мероприятии может принять участие неограниченное количество групп.
- ✚ Используя методику «1-2-4-все», участники размышляют сначала поодиночке, затем в обсуждении друг с другом при работе в парах, а затем – в группах из четырех человек.
- ✚ Никакой особой расстановки стульев и столов не требуется.
- ✚ Полезно будет иметь блокноты для записи наблюдений и выводов.



ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ:

- ✚ 30 минут: 1-2 минуты на индивидуальные размышления участников про себя; 5 минут на обсуждение в парах; 5 минут на обмен идеями в группах по четыре человека; 5 минут на подготовку презентации в группах; 10 минут на пленарное обсуждение.



ЗАДАЧА

1. Участникам задается вопрос: «Каковы преимущества коллективных переговоров?». Они размышляют над вопросом в течение 1-2 минут и поодиночке записывают все преимущества, которые придут им в голову. Затем участникам предлагают обменяться идеями в парах в течение

5 минут, при этом им необходимо дополнительно развить или дополнить свои идеи.

2. Объединившись в группы по четыре человека, участники обсудят все идеи и сосредоточатся на сходстве и различиях.
3. В течение следующих 5 минут каждая группа назначит докладчика и выберет одну новую идею для представления в пленарном режиме.
4. Каждая группа должна представить самую важную идею, без повторения идей разных групп.



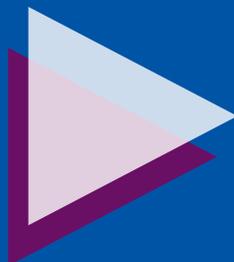
ПРАКТИЧЕСКИЕ СОВЕТЫ ДЛЯ ИНСТРУКТОРОВ:

- ✚ Учитывая то, как важно распределить время для данного упражнения, позаботьтесь о том, чтобы каждый участник имел ясное понимание задачи до начала индивидуальной и коллективной части группового занятия; возможно, вы захотите использовать определения из международных трудовых норм, если это будет необходимо;
- ✚ В ходе работы в парах обеспечьте продолжение мозгового штурма, а при переходе к работе в группах по четыре – сосредоточьтесь на обсуждении. Возможно, вы захотите напомнить каждой группе, чтобы при обсуждении они сосредоточились на сходстве и различиях.
- ✚ При подведении итогов обсуждения попросите каждую группу выбрать одну идею для представления в пленарном режиме. Спросите участников, какая идея выделялась при обсуждении, и какую из идей они считают наиболее важной. Позаботьтесь о том, чтобы каждая группа была готова представить другую идею, если первоначально выбранную идею представит другая группа, чтобы избежать повторений во время пленарной части занятия.
- ✚ Во время всеобщего обсуждения можно наглядно изобразить или записать все идеи на доске. Используя стратегическое руководство МОТ по коллективным переговорам (2015 г.), вы могли бы расширить дискуссию по схеме, представленной в Таблице 1.1, путем привязки всех высказанных идей к следующим 6 категориям: Качество рабочих мест, Равенство, Обучение, Трудовые отношения, Эффективность предприятия, Макроэкономика. Можно нарисовать сетку в лекционном блокноте или на доске с указанием этих 6 тем и заполнить ее во время презентаций в пленарном режиме.



Ссылки на дополнительные материалы

- ▶ Веб-страница МОТ, посвященная свободе объединения и эффективному признанию права на ведение коллективных переговоров
<https://www.ilo.org/declaration/principles/freedomofassociation/lang-en/index.htm>
- ▶ Веб-страница МОТ по Международным трудовым нормам в области свободы объединения
<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association>
- ▶ Guidelines on Freedom of Association (OSCE/ODIHR, 2015) // Руководящие принципы по свободе объединения (ОБСЕ/БДИПЧ, 2015 г.)
<https://www.osce.org/odihr/132371?download=true>
- ▶ Freedoms on the move: the civic space of migrant workers and refugees (CIVICUS, 2019) // Свободы в движении: гражданское пространство работников-мигрантов и беженцев (CIVICUS, 2019 г.)
https://www.civicus.org/documents/reports-and-publications/freedoms-on-the-move/freedoms-on-the-move-report_oct2019.pdf
- ▶ Collective bargaining - a policy guide (ILO, 2015) // Коллективные переговоры. Стратегическое руководство (МОТ, 2015 г.)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_425004.pdf
- ▶ The economy of human rights (The Danish Institute for Human Rights, 2016) // Экономика прав человека (Датский институт прав человека, 2016 г.)
<https://www.humanrights.dk/publications/economy-human-rights>
- ▶ Human rights and economic growth (The Danish Institute for Human Rights, 2017) // Права человека и экономический рост», Датский институт прав человека, 2017 г.)
<https://www.humanrights.dk/publications/human-rights-economic-growth>
- ▶ Giving globalization a human face, ILO General Survey 2012 on Fundamental Convention (ILO, 2012) // Глобализация с человеческим лицом. Общий обзор МОТ 2012 г. по основополагающим конвенциям (МОТ, 2012 г.)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174846.pdf
- ▶ Freedom of Association and Collective Bargaining, ILO General Survey 1994 (ILO, 1994) // Свобода объединения и ведение коллективных переговоров. Общий обзор МОТ 1994 г. (МОТ, 1994 г.)
[https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1994-81-4B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1994-81-4B).pdf)



Искоренение всех форм принудительного или обязательного труда

Оглавление



Ключевые международные трудовые нормы	3
Введение	4
Определение принудительного труда	4
Руководства из Международных трудовых норм	7
Правовые документы МОТ в области искоренения принудительного труда	8
Определение торговли людьми	9
Индикаторы принудительного труда, принятые МОТ	11
Протокол и Рекомендация к Конвенции о принудительном труде 1930 (№ 29)	13
Приложение: История Динары	15
Образец занятия 1: Злоупотребления при найме и принудительный труд – Анализ истории Динары	20
Образец занятия 2: Воплощение обязательств в конкретные действия – Исследование на примере истории Динары	23
Ссылки на дополнительные материалы	26

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

- C029** Конвенция о принудительном или обязательном труде, 1930 г. (Конвенция 29)
- P029** Протокол 2014 г. к Конвенции о принудительном труде 1930 г.
- C105** Конвенция об упразднении принудительного труда, 1957 г. (Конвенция 105)
- R035** Рекомендация о косвенном принуждении к труду, 1930 г. (Рекомендация 35)
- R203** Рекомендация о дополнительных мерах в целях действенного пресечения принудительного труда, 2014 г. (Рекомендация 203)
-  Протокол о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее (известный как Протокол о торговле людьми)
-  Конвенция Лиги Наций о рабстве, 1926 г.
-  Дополнительная Конвенция Организации Объединенных Наций об упразднении рабства, работорговли и институтов и обычаев, сходных с рабством (1956 г.)



Введение

МОТ приняла четыре правовых документа в отношении принудительного труда: две Конвенции (Конвенция 29, Конвенция 105) и Протокол (P029), обязательные для исполнения и открытые для ратификации, и Рекомендация 203, обеспечивающая практическое руководство по искоренению принудительного труда.

Принудительный труд определяется Конвенцией 29 Международной организации труда (МОТ) – одной из Конвенций МОТ, ратифицированной наибольшим количеством стран, – как труд, выполняемый не добровольно и по принуждению. Миллионы мужчин, женщин и детей по всему миру привлекаются к принудительному труду, хотя женщин и девочек это явление затрагивает в большей степени. Проблема принудительного труда особенно затрагивает уязвимые и «исключенные» группы работников, такие как работники-мигранты или лица, страдающие от дискриминации (например, по этническому признаку).

Существует множество причин принудительного труда: бедность, отсутствие возможностей устройства на значимую и устойчивую работу и отсутствие образования, в том числе отсутствие необходимых для трудоустройства навыков, неграмотность, половая принадлежность, трудовая миграция и т.п. Кроме того, принудительный или обязательный труд становится возможным в условиях отсутствия верховенства права, наличия коррупции, а также в отраслях, зависящих от дешевой рабочей силы, особенно в отраслях, действующих в нерегулируемой неформальной экономике. Принудительный труд применяется в ряде отраслей. Он особенно распространен в таких отраслях, как домашний труд, строительство, промышленное производство, сельское хозяйство и рыболовство. Принудительный труд является нарушением прав человека, а также считается преступлением.

Определение принудительного труда

МОТ определяет принудительный или обязательный труд как «всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для выполнения которой это лицо не предложило своих услуг добровольно».

Определение принудительного или обязательного труда включает ряд ключевых элементов, а именно:

Другие примеры элементов средств принуждения и добровольного согласия приведены во вставке ниже.



«Всякая работа или служба»: включает все виды работы, службы и занятости, вне зависимости от отрасли, сектора или рода занятий, в рамках которых она осуществляется

«Какое-либо лицо»: означает как взрослых, так и детей вне зависимости от их национальной принадлежности

«Угроза какого-либо наказания»: Это может означать уголовную ответственность, а также различные формы принуждения, такие как реальные или правдоподобные угрозы, включая угрозы насилием, удержанием удостоверений личности, заключением или невыплатой заработной платы.

«Добровольно»: Это означает согласие работников поступить на работу и их свободу уволиться в любое время, при условии предварительного уведомления, предоставляемого в разумные сроки, в соответствии с национальным законодательством или коллективными договорами. В некоторых случаях, работник может добровольно устроиться на работу, но впоследствии стать жертвой торговли людьми в результате привлечения его к труду путем обмана, применения силы или принуждения. В этом случае, предварительное согласие этого лица на выполнение работы считается не относящимся к делу.

Примеры прямых или косвенных средств принуждения, применяемых с целью принудить кого-либо к работе или службе против воли:

- ▶ физическое, психологическое или сексуальное насилие по отношению к работнику, его семье или близко связанному с ним лицу;
- ▶ репрессии;
- ▶ тюремное заключение или иное ограничение передвижения;
- ▶ финансовые санкции;
- ▶ удержание заработной платы или других обещанных выплат;
- ▶ удержание ценных документов, таких как удостоверение личности или вид на жительство;
- ▶ долговая кабала или манипуляция долгом;
- ▶ информирование властей (полиции или иммиграционной службы) и депортация;
- ▶ увольнение с текущего места работы;
- ▶ недопущение трудоустройства в будущем;
- ▶ исключение из сообщества и общественной жизни;
- ▶ лишение прав или привилегий (таких как повышение по службе, перевод, доступ к трудоустройству, социальные пособия);
- ▶ лишение пищи, крова или других необходимых условий;
- ▶ перевод на худшие условия труда; и
- ▶ потеря социального статуса.

Обстоятельства, потенциально заключающие в себе риск принудительного труда включают, в том числ:

- ▶ рождение в или унаследование рабского статуса или долговой зависимости;
- ▶ физическое похищение или киднеппинг;
- ▶ продажу человека в собственность другому лицу;
- ▶ физическое заключение на производственной территории, в тюрьме или в частном помещении;
- ▶ психологическое принуждение, такое как приказ работать, подкрепляемые правдоподобной угрозой наказания за неподчинение;
- ▶ вынужденная задолженность (образующаяся, например, в результате фальсификации счетов, завышения цен, занижения стоимости производимых товаров или услуг или завышения процентных ставок);
- ▶ обман или введение в заблуждение относительно видов работ, условий работы, деятельности или работодателей;
- ▶ удержание или невыплата заработной платы;
- ▶ удержание удостоверений личности или других ценных личных вещей; и
- ▶ ограничение или отсутствие свободы расторжения трудового договора.

Конвенция 29 также предусматривает исключения из определения принудительного труда с конкретным указанием на пять ситуаций, когда обязательный труд является допустимым:

- ▶ работа, требуемая в рамках обязательной воинской службы и применяемая для работ чисто военного характера;
- ▶ работа, связанная с выполнением обычных гражданских обязанностей;
- ▶ работа или служба, требуемая вследствие приговора, вынесенного решением судебного органа, при условии ее выполнения под надзором государственных властей;
- ▶ работа, требуемая в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае войны или стихийного бедствия; и
- ▶ мелкие работы общинного характера, выполняемые для прямой пользы сообщества (Конвенция 29, Статья 2(2)).

Каждое из этих исключений допускается при условии соблюдения определенных условий, определяющих их пределы (подробная информация об исключениях и их ограничениях представлена в ILO, 2012a, параграфы 273–281).

Что касается Конвенции МОТ об упразднении принудительного труда 1957 г. (Конвенция 105), она обязывает каждое Государство-члена Организации



ратифицировать эту Конвенцию, обязаться принимать эффективные меры по обеспечению незамедлительного и полного упразднения принудительного и обязательного труда, как указано в Статье 1 упомянутой конвенции. Кроме того, Конвенция 105 также дополняет Конвенцию 29, запрещая Государствам-членам прибегать к какой-либо форме обязательного труда в следующих пяти целях:

- ▶ в качестве средства политического воздействия или меры наказания за выражение политических взглядов;
- ▶ в качестве средства наказания за участие в забастовках;
- ▶ в качестве средства поддержания трудовой дисциплины;
- ▶ в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной или национальной принадлежности или вероисповедания; и
- ▶ в качестве метода мобилизации рабочей силы для нужд экономического развития.

Руководства из Международных трудовых норм

Определение принудительного труда согласно Конвенции о принудительном или обязательном труде, 1930 г. (Конвенция 29) включает традиционную практику принудительного труда, в том числе практику, сходную с рабством, различные формы долговой кабалы, торговлю людьми и проч.

Такие ситуации, как рабство, практика, сходная с рабством, долговая кабала или крепостная зависимость, определены в других международных правовых документах, таких как Конвенция Лиги Наций о рабстве (1926 г.) и Дополнительная Конвенция Организации Объединенных Наций об упразднении рабства, работорговли и институтов и обычаев, сходных с рабством (1956 г.).

Принудительный труд может быть результатом торговли людьми; в действительности, в некоторых случаях принудительный труд и торговля людьми представлять собой одно целое. Торговля людьми в целях трудовой или принудительной коммерческой сексуальной эксплуатации представляет собой форму принудительного труда. Однако, некоторые формы торговли людьми не являются принудительным трудом (например, торговля людьми с целью извлечения органов), и наоборот – некоторые формы принудительного труда не являются торговлей людьми (такие как наследственная долговая кабала, принудительный труд, применяемый в качестве средства политического воздействия и т.п.).

Правовые документы МОТ в области искоренения принудительного труда

Конвенция о принудительном или обязательном труде, 1930 г. (Конвенция 29)

Данная Конвенция запрещает все формы принудительного или обязательного труда, определяемого как «всякая работа или служба, требуемая от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для выполнения которой это лицо не предложило своих услуг добровольно», и предусматривает исключения, в некоторых ограниченных обстоятельствах. В Конвенции также сказано, что привлечение к принудительному труду должно преследоваться в уголовном порядке, с обеспечением адекватности и строгого соблюдения санкций, предписываемых законом.

Конвенция об упразднении принудительного труда, 1957 г. (Конвенция 105)

Данная Конвенция запрещает применение принудительного или обязательного труда в качестве средства политического воздействия или воспитания или в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов, идеологически противоречащих установленной политической, социальной или экономической системе; в качестве метода мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития; в качестве средства поддержания трудовой дисциплины; в качестве средства наказания за участие в забастовках; и в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной или национальной принадлежности или вероисповедания.

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

Протокол к Конвенции о принудительном труде является обязательным для исполнения правовым документом, согласно которому Государства-члены обязаны принимать эффективные меры по предотвращению и прекращению использования принудительного труда, предоставлению его жертвам защиты и доступа к средствам правовой защиты, включая компенсации. Протокол также требует усиления работы по искоренению всех форм принудительного труда, включая торговлю людьми.

Рекомендация о дополнительных мерах в целях действенного пресечения принудительного труда, 2014 г. (Рекомендация 203)

Данная рекомендация является факультативным правовым документом, предлагающим дальнейшее руководство по реализации Протокола к Конвенции о принудительном труде.

Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда и Приложение к ней, принятые 1998 году, обязывают государства-

члены принимать меры, необходимые для искоренения всех форм принудительного или обязательного труда, вне зависимости от факта ратификации двух основополагающих конвенций о принудительном труде соответствующим Государством.



Определение торговли людьми

Статья 3 Палермского протокола (Протокол о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее) определяет **Торговлю людьми как:**

“вербовку, перевозку, передачу, укрывательство или получение людей в целях их эксплуатации путем угрозы силой или ее применения либо других форм принуждения, похищения, мошенничества, обмана, злоупотребления властью или уязвимостью положения, либо путем подкупа в виде платежей или выгод для получения согласия лица, контролирующего другое лицо”.

Под эксплуатацией подразумевается, в том числе, как минимум, эксплуатация проституции других лиц или другие формы сексуальной эксплуатации, принудительный труд или услуги, рабство или обычаи, сходные с рабством, подневольное состояние или извлечение органов

Определение торговли людьми включает три элемента:

- ▶ **Действия:** Вербовка, перевозка, передача, укрывательство или получение людей.
- ▶ **Средства:** Средства, применяемые для совершения одного из запрещенных действий, а именно: угроза силой или ее применение либо другие формы принуждения, похищения, мошенничества, обмана, злоупотребления властью или уязвимостью положения, либо подкуп в виде платежей или выгод для получения согласия лица, контролирующего другое лицо.
- ▶ **Цель:** Вопрос о том, совершено ли такое действие с применением вышеуказанных средств с целью эксплуатации. Согласно Протоколу о торговле людьми, «эксплуатация» включает «как минимум, эксплуатацию проституции других лиц или другие формы сексуальной эксплуатации, принудительный труд или услуги, рабство или обычаи, сходные с рабством, подневольное состояние или извлечение органов» (Статья 3(а) Протокола ООН, 2000 г.).

Некоторые примеры принудительного труда

Кабальный труд, также известный как принудительный труд в уплату долгов. Возникает, когда работник берет у работодателя или агента по найму ссуду или заработную плату вперед, обещая при этом «отработать» долг самостоятельно, а иногда с привлечением членов своей семьи. Этот вид считается одной из наиболее широко распространенных форм принудительного труда. Когда долг является основной причиной кабальной зависимости, работник (или члены его или ее семьи) оказывается «привязан» к конкретному кредитору на определенный или неопределенный срок до погашения долга.

Принудительный труд связан со злоупотреблениями в практике найма:

Работники-мигранты, которые берут деньги в долг у третьих лиц, особенно рискуют быть привлеченными к принудительному труду. Они могут стать жертвами незаконных сборов за наем и незаконной практики найма, потому что зачастую не говорят на соответствующем языке, не осведомлены о нормальных условиях работы в стране, имеют мало друзей, ограничены в правах или зависят от своих работодателей. В некоторых случаях, работники-мигранты могут столкнуться с невозможностью или ограниченной возможностью перехода к другому работодателю сразу по прибытии в страну назначения.

Принудительный детский труд и наихудшие формы детского труда:

Принудительный детский труд включает все нижеперечисленные категории работ, выполняемых детьми (лицами, не достигшими 18 лет):

- i. работу, выполняемую для третьего лица (за исключением родителей ребенка), под угрозой какого-либо наказания самому ребенку или его родителям; или
- ii. работу, выполняемую вместе с родителями ребенка или для них, под угрозой какого-либо наказания со стороны третьего лица самому ребенку или его родителям; или
- iii. работу, выполняемую вместе с родителями ребенка или для них, когда один или оба родителя привлечены к принудительному труду; или
- iv. работу, относящуюся к какой-либо из нижеперечисленных наихудших форм детского труда (согласно Конвенции о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда 1999 г. (Конвенция 182)): (a) все формы рабства или практика, сходная с рабством, как, например, продажа детей и торговля ими, долговая кабала и крепостная зависимость, [а также принудительный или обязательный труд], в том числе принудительная или обязательная вербовка детей для использования их в вооруженных конфликтах; (b) использование, вербовка или предложение ребенка для занятия проституцией, для производства порнографической продукции или для порнографических представлений; (c) использование, вербовка или предложение ребенка для занятия противоправной деятельностью,





в частности для производства и продажи наркотиков, как они определены в соответствующих международных договорах. (Источник: Eliminating Forced Labour – Handbook for Parliamentarians No. 30, 2019 // Искоренение принудительного труда – Пособие для парламентариев, №30, 2019 г.) https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_723507/lang-en/index.htm)

Индикаторы принудительного труда, принятые МОТ

В качестве дополнительной помощи в выявлении принудительного труда МОТ детализировала определение принудительного труда, приведенное в Конвенции 29, в форме 11 практических индикаторов. Наличие одного или более из этих индикаторов не доказывает факт применения принудительного труда. Однако данные индикаторы могут быть полезны таким действующим субъектам, как должностные лица правоохранительных органов, трудовые инспекторы, должностные лица профсоюзов, работники ННО и т.д. при выявлении лиц, оказавшихся в безвыходном положении в связи с привлечением к принудительному труду, которым, возможно, требуется срочная помощь. Эти индикаторы представлены в сводной таблице ниже.

ИНДИКАТОРЫ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА	ОПИСАНИЕ СИТУАЦИИ ИЛИ УСЛОВИЙ
Злоупотребление уязвимостью положения	Случается, когда преступники пользуются уязвимостью положения работников, например когда человек не знает местного языка или законов, имеет ограниченные возможности для обеспечения средств к существованию, принадлежит к религиозному или этническому меньшинству, имеет инвалидность или другие характеристики, отделяющие его от большинства населения.
Обман	Случаи невыполнения обещаний, данных работнику в устной или письменной форме.
Ограничение передвижения	Случаи, когда работник не может покинуть место работы. Он / она может быть заперт(а) и содержаться под охраной для предотвращения побега во время работы или перевозки.
Изоляция	Работник изолирован в отдаленном месте и / или лишен контакта с внешним миром.

ИНДИКАТОРЫ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА	ОПИСАНИЕ СИТУАЦИИ ИЛИ УСЛОВИЙ
Физическое и сексуальное насилие	Случаи, когда работник, его/ее члены семьи или близкие могут подвергаться реальному физическому или сексуальному насилию
Запугивание и угрозы	Распространенные угрозы, применяемые по отношению к работникам, могут включать информирование иммиграционных служб, невыплату заработной платы или потерю доступа к жилью или земле, увольнение работника или членов его / ее семьи, плохие условия труда, потерю привилегий.
Удержание удостоверений личности	Удержание работодателем удостоверений личности или других ценных личных вещей
Удержание заработной платы	Систематическое и преднамеренное удержание заработной платы
Долговая кабала	«Привязывание» работника к работодателю на неопределенный срок в порядке погашения ссуды или аванса
Неудовлетворительные условия труда и проживания	Работа, выполняемая в унижительных (или грязных) или опасных (трудных или опасных без предоставления соответствующих средств защиты) условиях и с грубыми нарушениями трудового законодательства
Чрезмерная сверхурочная работа	Работники часто вынуждены трудиться сверхурочно, при этом фактическое количество часов или дней работы превышает ограничения, установленные национальным законодательством или коллективным договором

Источник: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf

Наблюдения показывают, что применение принудительного труда более вероятно в случаях многоплановой зависимости от работодателя, например когда работник зависит от работодателя не только в отношении рабочего места, но также и в плане жилья, питания и наличия работы для его или ее родственников. Что касается удержания заработной платы, работники могут быть вынуждены оставаться у недобросовестного работодателя, ожидая выплаты уже заработанной ими заработной платы. Сам факт нерегулярной или несвоевременной выплаты заработной платы не является автоматическим показателем применения принудительного труда. Но когда заработная плата систематически и умышленно удерживается, чтобы вынудить работника остаться или лишить его возможности перехода к другому работодателю, это указывает на возможное применение принудительного труда. Во всех случаях, когда



можно подозревать применение принудительного труда ввиду наличия одного или более из вышеперечисленных индикаторов, ситуация требует дальнейшего расследования соответствующими правоохранительными структурами.

Протокол и Рекомендация к Конвенции о принудительном труде 1930 (№ 29)

В июне 2014 года правительства, работодатели и работники, принимавшие участие в Международной конференции труда (МКТ) МОТ, приняли решение придать новый импульс всемирной борьбе против принудительного труда, в том числе против торговли людьми и практики, сходной с рабством.

Подавляющее большинство участников конференции проголосовали за принятие Протокола и Рекомендации, дополняющих Конвенцию о принудительном или обязательном труде, 1930 г. (Конвенция 29), которые также дополняют существующие международные правовые документы, так как включают в себя конкретное руководство по принятию эффективных мер с целью искоренения всех форм принудительного труда. Протокол 2014 г. к Конвенции о принудительном труде направлен на дальнейшее осуществление мер по предотвращению, защите и компенсации, и также на усиление работы по искоренению всех форм принудительного труда, в том числе торговли людьми.

Некоторые из основных положений Протокола:

<p>Предотвращение Статья 2</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Информирование лиц, считающихся особенно уязвимыми, работодателей и населения ▶ Распространение сферы охвата соответствующего законодательства и обеспечения его соблюдения на всех работников и все сектора экономики ▶ Укрепление органов инспекции труда и других служб, отвечающих за исполнение этого законодательства ▶ Защита от злоупотреблений в процессе найма ▶ Оказание поддержки как государственному, так и частному секторам в проведении соответствующих всесторонних проверок. ▶ Устранение первопричин и факторов, повышающих риск принудительного труда.
<p>Защита Статьи 3 и 4(2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Осуществление эффективных мер по выявлению, освобождению, защите, восстановлению и реабилитации жертв. ▶ Защита жертв от ответственности за противоправные действия, совершенных ими по принуждению.
<p>Средства правовой защиты Статья 4(1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Обеспечение жертвам доступа к соответствующим эффективным средствам правовой защиты, таким как компенсации, вне зависимости от их присутствия или правового положения на соответствующий территории.

**Эффективные
меры**
Статья 1(1)

- ▶ Согласно Протоколу, Государства-члены, во исполнение своих вытекающих из Конвенции о принудительном труде обязательств, должны принять действенные меры по предотвращению и искоренению принудительного труда, предоставлению его жертвам защиты и доступа к надлежащим и эффективным средствам правовой защиты, таким как возмещение ущерба, и применению санкций в отношении правонарушителей.

Протокол 2014 г. к Конвенции о принудительном труде 1930 г. устанавливает обязанности Государств-членов по предотвращению принудительного труда, обеспечению защиты его жертвам и предоставлению им доступа к средствам правовой защиты, а также подчеркивает связь между принудительным трудом и торговлей людьми. В соответствии с Конвенцией 29, в Протоколе также снова подчеркивается важность преследования виновников применения принудительного труда и прекращения их безнаказанности. В Рекомендации 203 предлагаются возможные пути исполнения этих обязательств и соответствующее руководство.

В совокупности, правовые документы МОТ в отношении принудительного труда, в том числе Протокол 2014 г. и Рекомендация (№ 203), а также Конвенция о принудительном или обязательном труде, 1930 г. (Конвенция 29) и Конвенция об упразднении принудительного труда, 1957 г. (Конвенция 105), обеспечивают всем действующим субъектам комплексную стратегию и набор инструментов для решения проблемы принудительного труда в современных условиях.



Динаранинг ҳикояси

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



Ознакомьтесь, в том числе, со следующими документами:

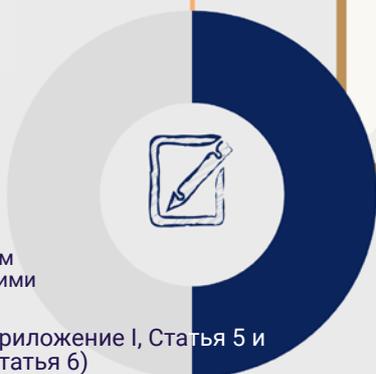
- Конвенция 97 (Статья 7(2) и Статья 4 Приложения I и Приложения II)
- КТМС-2006 (Правило 1.4(1) и Стандарт A1.4(5))
- Конвенция 181 (Статья 7)
- Конвенция 88 (Статья 1)
- Рекомендация 203



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%.

Ясность и прозрачность договоров



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))

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.



Предоставление бесплатной, комплексной и достоверной информации



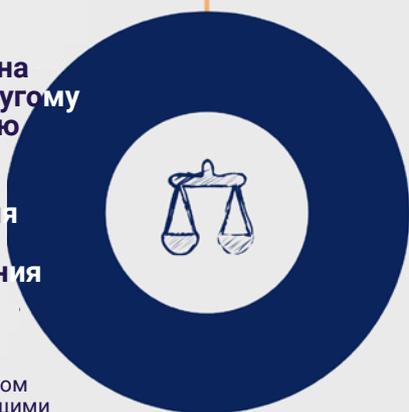
Ознакомьтесь, в том числе, со следующими документами:

- 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 (с))
- 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

Злоупотребления при найме и принудительный труд – Анализ истории Динары



ЦЕЛИ

- ✚ С помощью Международных трудовых норм проанализировать подозрительный случай возможного применения принудительного труда
- ✚ Ознакомиться с Индикаторами принудительного труда МОТ



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. Каждой группе предлагается проанализировать случай Динары, вспомнив главные положения Международных трудовых норм в отношении принудительного труда и Индикаторы принудительного труда МОТ.
2. Каждой группе необходимо будет выявить наличие Индикаторов принудительного труда МОТ в случае Динары, подумать о том, рискует ли Динара стать жертвой принудительного труда, а затем продемонстрировать, почему



ее случай, возможно, является ситуацией привлечения к принудительному труду, ссылаясь на факты, указанные в описании случая.

3. Затем результаты обсуждения сообщаются в пленарном режиме.



УКАЗАНИЯ 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. *Какие риски привлечения к принудительному труду прослеживаются в случае Динары?*
 2. *Какие признаки привлечения к принудительному труду прослеживаются в случае Динары?*
 3. *Достаточно ли этих признаков, чтобы сделать вывод о том, что Динара – жертва принудительного труда?*
- ✚ Придумайте примеры, отражающие ситуацию в стране или в отдельной отрасли, для задания контекста дискуссии.



ПРАКТИЧЕСКИЕ СОВЕТЫ ДЛЯ ИНСТРУКТОРОВ

- ✚ Позаботьтесь о том, чтобы у каждого участника было ясное понимание задачи перед началом индивидуальной работы и коллективной работы в группах; при необходимости, подходите к каждой группе и повторяйте поставленные перед каждой группой задачи; сделайте это несколько раз в период работы в группах.
- ✚ С помощью лекционного блокнота напомните участникам три элемента определения принудительного труда, повторяя, что для констатации применения принудительного труда необходимо наличие всех трех элементов;

- 📌 Напомните участникам о том, что некоторые индикаторы (напр., ограничение передвижения) могут быть настолько сильно выражены, что наличие одних только этих индикаторов может означать применение принудительного труда; и наоборот, наличие одного или более индикаторов принудительного труда может не быть достаточным для того, чтобы сделать вывод о применении принудительного труда; в случаях, когда имеются подозрения о том, что имеет место привлечение к принудительному труду, ситуацию следует довести до сведения соответствующих правоохранительных структур для проведения дальнейшего расследования и, при необходимости, для принятия мер в соответствии с национальным законодательством и Международными трудовыми нормами в отношении принудительного труда;
- 📌 Подчеркните, что наличие принудительного труда, как правило, выявляется в случаях, когда имеется многоплановая зависимость жертвы от работодателя, т.е. когда жертва зависит от работодателя в отношении доступности пищи, места размещения, транспорта, получения своей заработной платы, возможности общения с внешним миром и т.д.;



Образец занятия 2

Воплощение обязательств в конкретные действия – Исследование на примере истории Динары



ЦЕЛИ

- ✦ С помощью Международных трудовых норм проанализировать подозрительный случай возможного применения принудительного труда
- ✦ Рассмотреть возможные меры, применимые в случае недобросовестной практики найма, следствием которой является привлечение к принудительному труду
- ✦ Рассмотреть, какие указания международные трудовые нормы в отношении принудительного труда могут обеспечить в отношении мер реагирования на конкретный случай привлечения к принудительному труду (история Динары)



ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ

- ✦ 45 минут на обмен взглядами в группах; 15 минут на представление результатов в пленарном режиме.



ЗАДАЧА

1. Каждой группе предлагается проанализировать и обсудить случай Динары, вспомнив главные положения международных трудовых норм в отношении принудительного труда и Индикаторы принудительного труда МОТ.
2. Каждой группе дается задание рассмотреть вопрос о том, существует ли риск привлечения Динары к принудительному труду, и продемонстрировать почему, ссылаясь на факты из описания ее случая и используя Индикаторы принудительного труда МОТ для обоснования своей точки зрения.

3. Затем каждой группе необходимо будет предложить конкретные меры, необходимые для решения проблемы конкретно в случае Динары, в соответствии с положениями правовых документов МОТ в области искоренения принудительного труда, и указать предлагаемые группой меры по предотвращению подобных случаев в будущем на основе обстоятельств, изложенных в описании ее случая.
4. Затем результаты обсуждения сообщаются в пленарном режиме.



УКАЗАНИЯ ДЛЯ ИНСТРУКТОРОВ

- ✚ Предложите каждой группе назначить секретаря, модератора обсуждения и докладчика для представления результатов в пленарном режиме;
- ✚ Подготовьте наводящие вопросы, чтобы облегчить обсуждение в группах, напр.:
 1. Какие признаки привлечения к принудительному труду прослеживаются в случае Динары?
 2. Является ли Динара жертвой принудительного труда? Подготовьте аргументацию в поддержку вашей точки зрения
 3. Определите необходимые меры по разрешению ситуации Динары как жертвы
 4. Рассмотрите возможные профилактические меры по предотвращению принудительного труда в других случаях, заключающих риски, в том числе меры на территории страны происхождения и страны назначения, вытекающие из применения Общих принципов и практических рекомендаций МОТ по справедливому найму и определению платы за наем и взаимосвязанных побочных сборов
- ✚ Придумайте примеры, отражающие ситуацию в стране или в отдельной отрасли, для задания контекста дискуссии.



ПРАКТИЧЕСКИЕ СОВЕТЫ ДЛЯ ИНСТРУКТОРОВ

- ✚ Учитывая всю важность фактора времени при выполнении данного упражнения, позаботьтесь о том, чтобы у каждого участника было ясное понимание задачи перед началом индивидуальной работы и коллективной работы в группах;



при необходимости, подходите к каждой группе и повторяйте поставленные перед каждой группой задачи; сделайте это несколько раз в период работы в группах.

- ✚ С помощью лекционного блокнота напомните участникам три элемента определения принудительного труда, повторяя, что для констатации применения принудительного труда необходимо наличие всех трех элементов;
- ✚ Напомните участникам о том, что наличие одного или более индикаторов принудительного труда может быть недостаточным, чтобы сделать вывод о его наличии;
- ✚ Подчеркните, что наличие принудительного труда, как правило, выявляется в случаях, когда имеется многоплановая зависимость жертвы от работодателя, т.е. когда жертва зависит от работодателя в отношении доступности пищи, места размещения, транспорта, получения своей заработной платы, возможности общения с внешним миром и т.д.;
- ✚ Если у группы заканчивается время, предложите распределить задачи между членами группы; работа над каждой задачей может осуществляться в парах;
- ✚ При подведении итогов обсуждения попросите каждую группу выбрать одну идею для представления в пленарном режиме. Спросите участников, какая идея выделялась при обсуждении, и какую они считают наиболее важной. Позаботьтесь о том, чтобы каждая группа была готова представить другую идею, если первоначально выбранную идею представит другая группа, чтобы избежать повторений во время пленарной части занятия.
- ✚ Во время всеобщего обсуждения можно наглядно изобразить или записать все идеи на доске. Используя главные заголовки из текста Протокола к Конвенции о принудительном труде, вы можете расширить обсуждение на основе структуры, описанной в Статье 2 (Предотвращение), Статье 3 (Защита) и 4 (Средства правовой защиты), чтобы более наглядно изобразить идеи, выраженные группами, и показать, как они соотносятся с МТН в отношении принудительного труда;
- ✚ В качестве альтернативы, вы можете нарисовать сетку в лекционном блокноте или на доске с указанием определенных положений Общих принципов и практических рекомендаций по справедливому найму и определения платы за устройство на работу и сопутствующих затрат - https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_536755/lang-en/index.htm, а затем заполнять ее в ходе презентаций участников в пленарной части занятия.



Ссылки на дополнительные материалы

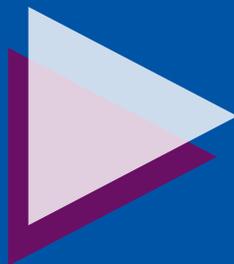
- ▶ ILO standards on Forced labour, the New Protocol and Recommendation at a glance (ILO, 2016) // Коротко о Стандартах МОТ в отношении принудительного труда, Новый протокол. (МОТ, 2016 г.)
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_508317.pdf
- ▶ Key elements of the ILO Standards on Forced Labour (ILO, 2016) // Ключевые элементы Стандартов МОТ в отношении принудительного труда (МОТ, 2016 г.)
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_534403.pdf
- ▶ Brief on the Protocol to the Forced Labour Convention (ILO, 2014) // Аннотация Протокола 2014 года к Конвенции о принудительном труде (МОТ, 2014 г.)
http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_321414/lang-en/index.htm
- ▶ ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-Up, 1998 // Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда и Приложение к ней, 1998 г.
https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/WCMS_716629/lang-en/index.htm
- ▶ United Nations Supplementary Convention on the Abolition of Slavery, the Slave Trade, and Institutions and Practices Similar to Slavery (1956) // Дополнительная Конвенция Организации Объединенных Наций об упразднении рабства, работорговли и институтов и обычаев, сходных с рабством (1956 г.)
<https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/SupplementaryConventionAbolitionOfSlavery.aspx>
- ▶ League of Nations Convention to Suppress the Slave Trade and Slavery (the Slavery Convention), 1926 // Конвенция Лиги Наций о рабстве, 1926 г.
<https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/SlaveryConvention.aspx>
- ▶ Forced and compulsory labour in international human rights law (ILO, 2015) // Принудительный и обязательный труд в международном законодательстве по правам человека (МОТ, 2015 г.)
http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_342966/lang-en/index.htm
- ▶ Giving globalization a human face, ILO General Survey on Fundamental Conventions 2012 // Глобализация с человеческим лицом, Общий обзор



МОТ г. по основополагающим конвенциям 2012 г.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174846.pdf

- ▶ ILO indicators of Forced Labour (ILO, 2012) // Индикаторы принудительного труда МОТ (МОТ, 2012)
https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_203832/lang--en/index.htm
- ▶ Ending forced labour by 2030: A review of policies and programmes (ILO, 2017) // Положить конец принудительному труду к 2030 г.: Обзор политики и программ (МОТ, 2017 г.)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_653986.pdf
- ▶ Global estimates of Forced Labour, Modern Slavery and Human Trafficking (ILO, 2017) // Глобальные оценки масштабов принудительного труда, современного рабства и торговли людьми (МОТ, 2017 г.)
<http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/statistics/lang--en/index.htm>
- ▶ Guidelines concerning the measurement of forced labour, International Conference of Labour Statisticians (ILO, 2018) // Руководство по определению масштабов принудительного труда, Международная конференция статистиков труда (МОТ, 2018 г.)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648619.pdf
- ▶ Ending child labour, forced labour and human trafficking in global supply chains (ILO, 2019) // Покончить с детским и принудительным трудом и торговлей людьми в глобальных производственно-сбытовых цепочках (МОТ, 2019 г.)
https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_716930/lang--en/index.htm



Эффективное упразднение детского труда

Оглавление

Ключевые международные трудовые нормы (МТН) 3	
Введение	4
Руководства из Международных трудовых норм	5
Домашний детский труд и Конвенция о достойном труде домашних работников 2011 г. (Конвенция 189)	9
R204 - Рекомендация о переходе от неформальной к формальной экономике, 2015 г. (Рекомендация 204)	10
Образец занятия 1: Анализ ситуации с применением детского труда	13
Образец занятия 2: выявление условий работы, опасных для детей	15
Ссылки на дополнительные материалы	17

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 (МТН):

- C138** Конвенция о минимальном возрасте для приема на работу, 1973 г. (Конвенция 138)
- R146** Рекомендация о минимальном возрасте для приема на работу, 1973 г. (Рекомендация 146)
- C182** Конвенция о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда, 1999 г. (Конвенция 182)
- R190** Рекомендация о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда, 1999 г. (Рекомендация 190)
- C189** Конвенция о достойном труде домашних работников, 2011 г. (Конвенция 189)
- R201** Конвенция о достойном труде домашних работников, 2011 г. (Конвенция 201)
- R204** Рекомендация о переходе от неформальной к формальной экономике, 2015 г. (Рекомендация 204)



Введение

Не всякая работа, выполняемая детьми, подлежит квалификации как детский труд и подлежит искоренению. Участие детей и подростков в труде, не оказывающем негативного влияния на их здоровье и личностное развитие и не нарушающее их учебу, в целом, рассматривается позитивно. Такая деятельность включает помощь родителям по дому, помощь в семейном бизнесе или зарабатывание карманных денег во внеучебное время или во время школьных каникул. Такая деятельность способствует развитию детей и благополучию их семей, позволяет детям осваивать навыки и приобретать опыт и помогает им подготовиться к тому, чтобы стать производительными членами общества в своей взрослой жизни.

Термин «детский труд» часто определяется как работа, которая лишает детей их детства, потенциала и достоинства и наносит вред их физическому и психическому развитию. Этот термин относится к работе, которая:

- ▶ ☒ в психическом, физическом, социальном или моральном отношении сопряжена с опасностью для детей или причинением вреда детям; и / или
- ▶ ☒ мешает детям учиться в школе ввиду того, что она: лишает их возможности ходить в школу; вынуждает их преждевременно прекратить обучение в школе; вынуждает их совмещать обучение в школе с тяжелым и продолжительным трудом.

В своих наихудших формах детский труд – это закабаление детей, отрыв их от семей, создание угрозы их жизни и здоровью и/или вынуждение вести самостоятельную жизнь на улицах больших городов, причем нередко с самого раннего возраста.

Вопрос о том, являются ли определенные формы «труда» «детским трудом», зависит от возраста ребенка, вида выполняемой работы и продолжительности рабочего времени, условий труда и целей, преследуемых отдельными странами. Ответы на данный вопрос могут быть разными в зависимости от страны, а также от отраслей экономики внутри стран.



Детский труд: актуальный вопрос в 1919 г.

В 1919 году в ходе первой Международной конференции труда МОТ приняла первое международное соглашение по детскому труду: Конвенция о минимальном возрасте приема детей на работу в промышленности, 1919 г. (Конвенция 5), запрещающая использование труда детей, не достигших 14 лет, на промышленных предприятиях.

Руководства из Международных трудовых норм

Детский труд является актуальной проблемой с момента создания МОТ в 1919 году. В Статье 427 Версальского договора 1919 года, в рамках которого был составлен Устав МОТ, содержится конкретное упоминание детского труда: «упразднение детского труда и введение таких ограничений на труд подростков даст им возможность продолжать образование и обеспечит их надлежащее физическое развитие».

В 1973 году Международная организация труда предприняла более конкретный шаг, приняв Конвенцию о минимальном возрасте для приема на работу, 1973 г. (Конвенция 138). Согласно данной Конвенции, Государства-члены должны обеспечить постепенное повышение минимального возраста для приема на работу до уровня, соответствующего наиболее полному физическому и психическому развитию подростков. Конвенция устанавливает общий минимальный возраст приема на работу по найму или другую работу на уровне 15 лет.

Согласно Конвенции 138, минимальный возраст приема на работу по найму или другую работу должен быть не ниже возраста окончания обязательного школьного образования. Это также возраст, когда считается, что дети получили образование на базовом уровне и достигли возраста, позволяющего им осуществлять производительную и плодотворную трудовую деятельность.

Установление минимального возраста для приема на работу по найму или другую работу является базовым обязательством ратифицирующих Конвенцию Государств-членов, при этом Конвенцией для этого установлены три категории:

1. Минимальный возраст должен быть не ниже возраста окончания обязательного школьного образования и, в любом случае, не ниже

15 лет. Страны, чьи экономика и система образования недостаточно развиты, могут первоначально установить четырнадцать лет как минимальный возраст для приема на работу по найму или другую работу.

2. Минимальный возраст для приема на опасную работу, т.е. на любой вид работы по найму или другой работы, «которая по своему характеру или в силу обстоятельств, в которых она осуществляется, может поставить под угрозу здоровье, безопасность или нравственность подростка», не должен быть ниже 18 лет. Страны самостоятельно определяют такие виды работ после консультаций с соответствующими организациями работодателей и работников. В Рекомендации приведено руководство по критериям определения опасных работ.
3. Минимальный возраст приема на более легкую работу, т.е. работу, которая не кажется вредной для их здоровья или развития, не наносит ущерба посещаемости школы, их участию в утвержденных компетентными органами власти программах профессиональной ориентации или подготовки или их способности воспользоваться полученным обучением, может быть ниже – на уровне 13 лет. В стране, первоначально установившей минимальный возраст в 14 лет, минимальный возраст приема на легкую работу может быть установлен на уровне 12 лет¹.

Установление двух первых категорий обязательно, третья категория – для легкой работы – является факультативной: Статья 7.1 гласит: «Национальным законодательством или правилами может допускаться прием на работу по найму или на другую работу лиц в возрасте от 13 до 15 лет»

Конвенция распространяется на все отрасли экономической деятельности вне зависимости от того, имеет ли место наем детей за заработную плату. Это – гибкий правовой документ, позволяющий вводить улучшения постепенно и, что важнее всего, дающий возможность странам с развивающейся экономикой (чьи экономика и система образования недостаточно развиты) устанавливать более низкий минимальный возраст для приема на работу. В некоторых отраслях допускаются исключения (напр., в некоммерческом секторе сельского хозяйства в развивающихся странах) для ограниченных категорий работ, в целях обучения и подготовки и для участия в художественных представлениях.

Конвенция 138 дает определение опасной работы, выполнение которой детьми не допускается.

1 Combating child labour: A handbook for labour inspectors // Борьба с детским трудом: Пособие для инспекторов труда https://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_2619/lang-en/index.htm (также доступно на русском языке)



Опасный детский труд или опасная работа – это любой вид работы по найму или другой работы, которая по своему характеру или в силу обстоятельств, в которых она осуществляется, может нанести ущерб здоровью, безопасности или нравственности детей.

Минимальный возраст приема на опасную работу, установленный Конвенцией 138, составляет 18 лет. Это связано с тем, что ребенок, определяемый в международном праве как лицо, не достигшее 18 лет, считается еще развивающимся в психическом и физическом отношении, а также более уязвимым, чем взрослые, перед опасными факторами на рабочем месте, в связи с чем он должен быть защищен от любого вида работы, которая может поставить под угрозу его здоровье, безопасность или нравственность. Примером такой работы является ночной труд, который нарушает режим сна ребенка и может увеличить вероятность получения им производственных травм. Например, работа в шахтах, в строительстве и на коммерческих сельскохозяйственных предприятиях представляет собой виды работы по найму или другой работы, которая считается опасной по своему характеру.

В Рекомендации 190 к Конвенции 182 о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (см. ниже) приведены дальнейшие руководства по определению видов работ, которые следует считать опасными, а также по выявлению мест их возможного осуществления.

Рекомендация 146 к Конвенции 138 подчеркивает, что в составе усилий, которые должны предпринять Государства-члены, национальное планирование и политика должны обеспечивать:

- ▶ снижение уровня бедности и содействие созданию достойных рабочих мест для взрослых с тем, чтобы родителям не приходилось привлекать своих детей к труду;
- ▶ обязательное и бесплатное образование и обеспечение профессиональной подготовки;
- ▶ расширение социального обеспечения и систем регистрации рождения детей;
- ▶ обеспечение соответствующих возможностей для защиты детей и работающих подростков.

В Рекомендации 146 также подчеркивается, что для искоренения детского труда законодательство, устанавливающее минимальный возраст для приема на работу по найму или другую работу, должно стать частью комплексных политических мер реагирования в этой сфере.

Конвенция о минимальном возрасте для приема на работу 1973 г. (Конвенция 138) и сопровождающая ее Рекомендация 146 обеспечивают

основы для формирования национального законодательства, устанавливающего минимальный возраст для приема на работу по найму или другую работу. В некоторых контекстах признается, что действенное упразднение детского труда является задачей долгосрочного характера, выполнить которую при отсутствии экономического и социального развития может оказаться трудно.

В 1999 г. были приняты Конвенция МОТ о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (Конвенция 182) и сопровождающая ее Рекомендация 190, которые стали результатом глобального консенсуса по вопросу о необходимости срочных действий по борьбе с определенными формами детского труда – наихудшими его формами.

Конвенция 182 (1999 г.) о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда дополняет Конвенцию 138 (1973 г.) о минимальном возрасте для приема на работу, определяя наихудшие формы детского труда, требующие незамедлительных действий по их искоренению.

Наихудшие формы детского труда

Хотя существует множество разных форм детского труда, приоритетной задачей является немедленное искоренение наихудших форм детского труда согласно определению, приведенному в Статье 3 Конвенции 182 МОТ:

- ▶ все формы рабства или практика, сходная с рабством, как, например, продажа детей и торговля ими, долговая кабала и крепостная зависимость, а также принудительный или обязательный труд, в том числе принудительная или обязательная вербовка детей для использования их в вооруженных конфликтах;
- ▶ использование, вербовка или предложение ребенка для занятия проституцией, для производства порнографической продукции или для порнографических представлений;
- ▶ использование, вербовка или предложение ребенка для занятия противоправной деятельностью, в частности для производства и продажи наркотиков, как они определены в соответствующих международных договорах;
- ▶ работа, которая по своему характеру или в силу обстоятельств, в которых она осуществляется, может нанести ущерб здоровью, безопасности или нравственности детей.

В Конвенции 182 обозначен трехсторонний процесс, направленный на выявление опасных видов работ, привлечение к которым детей должно



быть запрещено, а согласно Рекомендации 190 предметом особого рассмотрения должны быть:

- ▶ работы, при которых дети подвергаются физическому, психологическому или сексуальному насилию;
- ▶ работы, выполняемые под землей, под водой, на опасной высоте или в замкнутом пространстве;
- ▶ работы с опасными механизмами, оборудованием и инструментами или работы, требующие переноски или перемещения тяжестей вручную;
- ▶ работы во вредных для здоровья условиях, при которых дети могут подвергаться, например, воздействию опасных веществ или процессов, или температур, уровней шума или вибрации, наносящих вред их здоровью;
- ▶ работы, которые выполняются в особо трудных условиях, связанных, например, с большой продолжительностью рабочего времени или работой ночью, а также работы, при которых ребенок необоснованно удерживается в помещении работодателя.

Наихудшие формы детского труда подлежат безусловному запрету для детей, не достигших 18-летнего возраста. В Конвенции указаны различные меры, которые Государства-члены должны осуществить в срочном порядке.

Домашний детский труд и Конвенция о достойном труде домашних работников 2011 г. (Конвенция 189)

Две основополагающие Конвенции МОТ в отношении детского труда также обеспечивают основы для прекращения детского труда в сфере домашнего труда.

На Международной конференции труда в 2011 году была принята Конвенция 189 и Рекомендация 201 о достойном труде домашних работников. Принятие этих правовых документов стало важной вехой в обеспечении признания домашних работников работниками, которые имеют те же права, что и прочие работники. Конвенция и Рекомендация признают основополагающие права таких работников, обязывают Государства-члены принимать меры по защите домашних работников от всех форм злоупотреблений, запугивания и насилия и устанавливают минимальные нормы защиты для домашних работников любого возраста.

Конвенция МОТ о достойном труде домашних работников 2011 г. (Конвенция 189) определяет «домашний труд» как работу, выполняемую в домашнем хозяйстве или для домашнего хозяйства или домашних хозяйств, а «домашнего работника» – как любое лицо, занимающееся домашним трудом в рамках трудового правоотношения.

Термин «домашний труд» охватывает широкий круг задач и услуг, которые могут различаться в зависимости от страны, а также от возраста, пола, этнического происхождения и миграционного статуса соответствующих работников, а также от культурных и экономических условий, в которых они работают. Это означает, что существует риск того, что определение домашнего труда и вовлеченных в него работников будет всегда оставаться неполным. В Конвенции¹⁸⁹ используются скорее общие и отличительные характеристики, а именно то, что домашние работники нанимаются частными домохозяйствами третьих лиц и предоставляют им услуги².

В соответствии с Конвенцией 138 и Конвенцией 182, Конвенция 189 обязывает каждое Государство-член установить минимальный возраст для домашних работников, который должен быть не ниже законодательно установленного минимального возраста для приема на работу для работников в целом. Выполнение домашнего труда работниками-детьми, не достигшими законодательно установленного минимального возраста для приема на работу, является детским трудом и подлежит искоренению.

Что касается домашних работников младше 18 лет, но старше законодательно установленного минимального возраста для приема на работу (далее именуемых «молодыми домашними работниками»), необходимо учитывать и обеспечивать их особые потребности (включая возможность получения обязательного образования и профессиональной подготовки), а также обеспечить им достойные условия труда в соответствии с положениями Конвенции. Широкие определения терминов «домашний труд» и «домашний работник», данные в Конвенции 189, подтверждают и обеспечивают, что все домашние работники, независимо от выполняемых ими задач, того, кем является их непосредственный работодатель, и вне зависимости от графика их работы и количества работодателей, являются «работниками» и имеют право на защиту труда и социальную защиту наравне с другими работниками³.

2 Источник: Ending child labour in domestic work and protecting young workers from abusive working conditions, ILO 2013: Practical Guide to Ending Child Labour and Protecting Young Workers in Domestic Work, ILO, 2018 // Искоренение детского труда в сфере домашнего труда и обеспечение достойных условий труда молодых работников, МОТ, 2013 г.: Практическое руководство по искоренению детского труда и обеспечению достойных условий труда молодых работников в сфере домашнего труда, МОТ, 2018 г.

3 Источник: Ending child labour in domestic work and protecting young workers from abusive working conditions, ILO, 2013 // Искоренение детского труда в сфере домашнего труда и обеспечение достойных условий труда молодых работников, МОТ, 2013 г.; Practical Guide to Ending Child Labour and Protecting Young Workers in Domestic Work, ILO, 2018 // Практическое руководство по искоренению детского труда и обеспечению достойных условий труда молодых работников в сфере домашнего труда, МОТ, 2018 г. https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_30476/lang-en/index.htm



R204 - Рекомендация о переходе от неформальной к формальной экономике, 2015 г. (Рекомендация 204)

Половина рабочей силы и более 90% малых и средних предприятий по всему миру работают и функционируют в неформальных условиях. Рекомендация о переходе от неформальной к формальной экономике (Рекомендация 204) стала первой международной трудовой нормой, относящейся к неформальной экономике в целом и во всем ее разнообразии и ясно указавшей направление к переходу к формальной экономике как средство обеспечения достойного труда для всех и инклюзивного развития.

Рекомендация 204, имеющая глобальную значимость, признает широкое разнообразие ситуаций неформальности, включая конкретные национальные условия и приоритеты при переходе к формальной экономике, и обеспечивает практическое руководство по реализации этих приоритетов. Рекомендация ясно и детально определяет широкую область применения – ко всем работникам и хозяйствующим субъектам, включая предприятия, предпринимателей и домохозяйства, в неформальной экономике. Такой неформальный труд может осуществляться во всех отраслях экономики, как в государственной, так и в частной сфере.

Так как риск применения детского труда в выше в неформальной экономике, где существует вероятность отказа работникам в их основополагающих правах в сфере труда, в особенности детям, женщинам, работникам-мигрантам и коренным народам, данный правовой документ имеет особую важность.

Рекомендацией 204 признано, что большинство людей вовлекается в неформальную экономику не по собственному выбору, а вследствие недостатка возможностей в формальной экономике. В Рекомендации ясно установлена необходимость сохранения и улучшения существующих источников добывания средств к существованию, а также предпринимательского потенциала, навыков и творческих способностей лиц, действующих в неформальной экономике, в процессе перехода к формальной экономике.

В Статье 16 Рекомендации 204 Государствам-членам предлагается принять меры по обеспечению достойного труда, а также соблюдать, содействовать и обеспечивать реализацию основополагающих принципов и прав в сфере труда в интересах лиц, участвующих в неформальной экономике, а именно:

- (a.) свободы объединения и эффективного признания права на ведение коллективных переговоров;
- (b.) искоренения всех форм принудительного или обязательного труда;
- (c.) эффективного упразднения детского труда; и

(d.) искоренения дискриминации в области труда и занятий

В основном, детский труд применяется в неформальной экономике в рамках семейной ячейки, где многие дети занимаются детским трудом как семейные работники, вносящие вклад в благосостояние семьи. Для эффективного решения проблемы детского труда необходимо, чтобы взрослые члены семей таких детей, то есть лица, достигшие законодательно установленного минимального возраста для приема на работу, получили достойные альтернативы в плане работы.



Образец занятия 1

Анализ ситуации с применением детского труда



ЦЕЛЬ

- Участники рассмотрят причины детского труда в своей стране с дифференциацией их влияния в зависимости от пола, а также с учетом соответствующего законодательства и политики страны



ПРОЦЕДУРА ЗАНЯТИЯ

- Участники делятся на несколько групп. Каждая группа рассмотрит приведенные ниже вопросы. Участникам предоставляются необходимые принадлежности (ручки, бумага, лекционный блокнот и т.п.). Каждой группе можно предоставить определенные ключевые результаты последних глобальных или национальных оценок в области детского труда, дезагрегированные на основе половой принадлежности.



ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ

- Общая продолжительность обсуждения – 40 минут. Затем каждой группе дается 5 минут на то, чтобы поделиться своими результатами, после чего проводится обсуждение и подведение итогов в пленарном режиме.



ЗАДАЧА

Группе дается следующее задание:

- Обсудить главные причины применения детского труда в их стране
- Указать, какие причины могут затрагивать детей одного пола в большей степени, чем другого, и каким образом

3. Ранжировать причины в порядке значимости, начиная с наиболее важной
4. Рассмотреть, что предусматривает законодательство страны участников касательно детского труда
5. Выявить какие-либо крупные меры государственной политики или программы, направленные на решение проблемы детского труда в стране участников



УКАЗАНИЯ ДЛЯ ИНСТРУКТОРОВ:

- ✚ Предложите каждой группе назначить секретаря, модератора обсуждения и докладчика для представления результатов в пленарном режиме;
- ✚ Гендерные предпочтения и стереотипы определяют различия в жизненном опыте девочек и мальчиков на рабочем месте и в школе;
- ✚ Разные роли в обществе и в семье, предписываемые мальчикам и девочкам, ориентируют их на разные отрасли и профессии; эти роли также могут по-разному влиять на результаты образования мальчиков и девочек;
- ✚ При определении мер по решению проблемы детского труда важно учитывать определяющие гендерные факторы, которые могут повлиять на пути в сферу труда для девочек и мальчиков;
- ✚ Согласно последним Глобальным оценкам масштабов детского труда МОТ, существует диспропорция в сторону девочек в части выполнения работы по дому; учитывается ли этот факт в существующих мерах государственной политики или государственных программах, направленных на решение проблемы детского труда или содействие обеспечению всеобщего образования



Образец занятия 2

выявление условий работы, опасных для детей



ЦЕЛЬ

- ✦ Более глубокого изучить подходы к искоренению детского труда.



ПРОЦЕДУРА ЗАНЯТИЯ

- ✦ Участникам предлагается рассмотреть опасности, с которыми могут столкнуться дети, если им придется выполнять работу, обычно выполняемую взрослыми.
- ✦ Необходимо обеспечить участников принадлежностями – выдать каждой группе лекционный блокнот, ручку и бумагу, перечень типичных видов работы, выполняемой взрослыми в местных отраслях и с учетом определений детского труда и опасной работы.



ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ

- ✦ 60 минут: 30 минут на работу в группах над заданными темами, 10 минут каждой группе на представление своего конечного продукта и 10 минут на дальнейшее обсуждение.



ЗАДАЧА

1. Группе предоставляется перечень видов работы, выполняемой взрослыми.
2. Задача группы – пройти по списку и решить, являются ли эти работы вредными для детей и почему. Членам группы необходимо рассмотреть возможный физический, психический и моральный вред, который может быть причинен детям, выполняющим эти виды работы.

3. В перечень видов работы, обычно выполняемой взрослыми, может входить работа:
- в шахтах,
 - в сельском хозяйстве,
 - на сборе мусора,
 - в строительстве,
 - в промышленном производстве (мебели, одежды, обуви и т.д.),
 - в автомастерских,
 - в сфере домашнего труда
4. Перечень может включать другие виды работы, или же он может быть изменен с учетом местной отраслевой структуры.



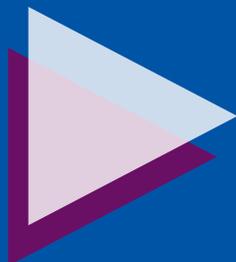
ПРАКТИЧЕСКИЕ СОВЕТЫ ДЛЯ ИНСТРУКТОРОВ

- ✚ Предложите каждой группе назначить секретаря, модератора обсуждения и докладчика для представления результатов в пленарном режиме;
- ✚ Не все члены группы могут быть знакомы с видами работы, которые выполняют взрослые в некоторых отраслях, указанных в перечне. Поэтому инструктору, возможно, потребуется собрать информацию о видах рабочих задач или процессов, как правило, выполняемых взрослыми, чтобы предоставить членам группы руководство, которое позволит им рассмотреть вероятные опасности для детей;
- ✚ Если время позволяет, попросите каждую группу подумать о возможных опасностях, уникальных для работы в других отраслях;
- ✚ Напомните участникам о том, что в рамках Конвенции МОТ №182 многие Государства-члены приняли перечень опасных профессий, рабочих задач и процессов, выполнение которых детьми запрещено; перечень был подготовлен совместно правительствами и организациями работников и работодателей для обеспечения систематического подхода к проблеме детского труда.



Ссылки на дополнительные материалы

- ▶ ILO Convention No. 138 at a glance (ILO, 2018) // Кратко о Конвенции 138 МОТ (МОТ, 2018 г.) <https://www.ilo.org/ipeinfo/product/download.do?type=document&id=30215>
- ▶ ILO Convention No. 182 at a glance (ILO, 2018) // Кратко о Конвенции 182 МОТ (МОТ, 2018 г.) <https://www.ilo.org/ipeinfo/product/download.do?type=document&id=30296>
- ▶ Global Estimates of Child Labour: Results and Trends, 2016-2012 (ILO, 2017) // Результаты и тенденции 2016-2012 гг. (МОТ, 2017 г.) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_575499.pdf
- ▶ Ending child labour by 2025: a review of policies and programmes (ILO, 2018) // Покончить с детским трудом к 2025 г.: обзор политики и программ (МОТ, 2018 г.) https://www.ilo.org/ipe/Informationresources/WCMS_653987/lang--en/index.htm
- ▶ Ending child labour, forced labour and human trafficking in global supply chains (ILO, 2019) // Покончить с детским и принудительным трудом и торговлей людьми в глобальных производственно-сбытовых цепочках (МОТ, 2019 г.) https://www.ilo.org/ipe/Informationresources/WCMS_716930/lang--en/index.htm
- ▶ Children in hazardous work: What we know, what we need to do (2011) // Что мы знаем, что нам нужно знать (2011 г.) https://www.ilo.org/ipe/Informationresources/WCMS_156475/lang--en/index.htm
- ▶ Good practices on the elimination of child labour in Central Asia (ILO, 2014) // Примеры передового опыта в искоренении детского труда в Центральной Азии (МОТ, 2014 г.) (также доступно на русском языке) <http://www.ilo.org/ipeinfo/product/download.do?type=document&id=26545>
- ▶ The tripartite process of determining hazardous child labour - Guide for facilitators (ILO, 2012) // Трехсторонний процесс определения опасных видов детского труда - Руководство для координаторов (МОТ, 2012 г.) (также доступно на русском языке) <http://www.ilo.org/ipeinfo/product/download.do?type=document&id=20435>
- ▶ Combating child labour: a handbook for labour inspectors (ILO, 2002) // Борьба с детским трудом: пособие для инспекторов труда (МОТ, 2002 г.) (также доступно на русском языке) https://www.ilo.org/ipe/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_2619/lang--en/index.htm



Равенство и недискриминация

Оглавление

Ключевые международные трудовые нормы.....	3
Введение.....	4
Руководства, содержащиеся в Международных трудовых нормах.....	5
С111 - Конвенция о дискриминации в области труда и занятий, 1958 г. (Конвенция 111).....	5
С100 - Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности, 1951 г. (Конвенция 100).....	11
Соответствующие правовые документы.....	13
Образец занятия 1: Основания для дискриминации.....	16
Образец занятия 2: Недискриминационные объявления о приеме на работу.....	18
Ссылки на дополнительные материалы.....	21

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

Основополагающие конвенции о равенстве возможностей и отношения (и соответствующие Рекомендации)

- C100** Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности, 1951 г. (Конвенция 100)
- R090** Рекомендация о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности, 1951 г. (Рекомендация 90)
- C111** Конвенция о дискриминации в области труда и занятий, 1958 г. (Конвенция 111)
- R111** Рекомендация о дискриминации в области труда и занятий, 1958 г. (Рекомендация 111)

Работники с семейными обязанностями

- C156** Конвенция о равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями, 1981 (Конвенция 156)
- R165** Рекомендация о равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями, 1981 (Рекомендация 165)

Насилие и домогательства в сфере труда

- C190** Конвенция об искоренении насилия и домогательств в сфере труда, 2019 г. (Конвенция 190)
- R206** Рекомендация об искоренении насилия и домогательств в сфере труда, 2019 (Рекомендация 206)



Введение

Дискриминация существует в любом обществе. Что касается дискриминации в сфере труда и занятий, миллионы работников по всему миру лишены равенства возможностей трудоустройства, справедливого вознаграждения или обучения на рабочем месте по причине своей расовой принадлежности, цвета кожи, пола, вероисповедания, политических взглядов, национальной принадлежности, социального происхождения или каких-либо других различий, недопущений или предпочтений. Свобода работников в выборе трудоустройства обеспечивает не только полноценное развитие их потенциала и навыков, но и повышение качества рабочей силы, что способствует экономическому развитию в более широком смысле.

Равенство возможностей и отношения в области труда и занятий является одной из основополагающих целей МОТ с момента ее основания. Как важнейший элемент мандата МОТ, искоренение дискриминации в области труда и занятий является одним из четырех основополагающих принципов и прав в сфере труда и, таким образом, обязывает Государства-члены, вне зависимости от факта ратификации основополагающих конвенций, обеспечивать содействие, реализацию и соблюдение этих прав, что вытекает из самого факта их членства в Организации. Существует две основополагающие Конвенции МОТ, направленные на недопущение дискриминации: Конвенция о дискриминации в области труда и занятий, 1958 г. (Конвенция 111) и Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности, 1951 г. (Конвенция 100). К каждой Конвенции существует сопровождающая Рекомендация и другие соответствующие правовые документы.

Руководства, содержащиеся в Международных трудовых нормах

C111 - Конвенция о дискриминации в области труда и занятий, 1958 г. (Конвенция 111)

Определение термина «дискриминация»

Всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального происхождения или социальной принадлежности, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий.

Всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального происхождения или социальной принадлежности, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий.

Данное определение содержит три элемента:

1. *фактический элемент* – наличие различия, недопущения или предпочтения, которое является неравным отношением;
2. *критерий*, на основе которого делается различие, т.е. основание для дискриминации; в Конвенции указано семь критериев, но это минимальный перечень, который может быть расширен на уровне страны;
3. *объективный результат* такого различия в отношении, т.е. негативный эффект, приводящий к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий.

Таким образом, дискриминация в сфере труда означает различия в отношении, основанные на личных характеристиках человека, таких как раса или пол, вне зависимости от того, соответствуют ли его качества требованиям для выполнения конкретной работы. Такое различие в отношении ставит человека в невыгодное положение и ограничивает его или ее доступ к преимуществам и возможностям, доступным другим членам общества¹.

¹ Дискриминация и равенство в сфере труда: Обзор конвенций, International Labour Review, Том. 142 (2003), № 4

Страны, ратифицировавшие Конвенцию, вправе расширять перечень запрещенных оснований для дискриминации по результатам консультаций с представительными организациями работников и работодателей и соответствующими органами. Другие основания, включенные в перечень в рамках национального законодательства разных стран: возраст, инвалидность, гендерная идентификация, генетическая предрасположенность, статус ВИЧ, миграционный статус, внешность, сексуальная ориентация, членство в профсоюзах (или его отсутствие) и пр.

Примеры дискриминации на законодательном уровне **камситишга оид мисоллар**

Правовые положения, запрещающие определенные профессии для женщин

Исторически, запреты определенных профессий для женщин задумывались и принимались как специальные меры защиты женского здоровья. Однако на практике это может привести к сокращению возможностей трудоустройства для женщин. Гарантии равенства возможностей и равной защиты здоровья и безопасности как для мужчин, так и для женщин, зачастую не соблюдаются, поскольку такие гарантии зачастую приводят к появлению особых защитных мер, исключающих женщин из определенных профессий, когда создаются перечни профессий, запрещенных для женщин. **Такие ограничения часто включают, например,** ограничения веса для поднятия или перемещения вручную женщинами, причем некоторые из них распространяются на управление подъемной техникой и бульдозерами. Тем не менее, важно, чтобы защитные меры, ограничивающие возможности занятости женщин, были ограничены охраной материнства в строгом смысле этого понятия и не были основаны на стереотипах касательно профессиональных способностей женщин, их роли в обществе и семье.

Примеры дискриминации на практике

Концентрация женщин в ограниченном круге профессий

Во всех странах мира существует концентрация женщин и мужчин на определенных видах работы и в определенных профессиях. Такое разделение связано с представлениями о том, какая работа подходит мужчине или женщине, что считается типично «мужской» или типично «женской» работой. Подобная гендерная сегрегация по местам работы ограничивает выбор профессии как для женщин, так и для мужчин и нарушает эффективность рынков труда. В целом, женщины имеют более ограниченный выбор вида работы и профессии по сравнению с мужчинами. Эта концентрация женщин в ограниченном ряде профессий, обычно из нижних слоев иерархии рабочих мест, является гендерной дискриминацией на практике. Например, в ряде стран социальные нормы закрепляют роль женщины как лица, заботящегося и ухаживающего за другими людьми, а роль мужчины – как кормильца. На практике это нередко приводит к тому, что женщины преимущественно работают в отраслях, связанных с заботой и уходом (образование, медицина, социальная работа) или в секторах, где выполняется подобная работа, например в сфере домашнего труда, а также на рабочих местах, не связанных с уходом, но существующих в связанных с уходом отраслях, которые обеспечивают предоставление услуг по уходу. Результатом является сохранение некоторых видов практики, традиций или патриархальных взглядов, которые являются глубоко укоренившимися стереотипами в отношении ролей и обязанностей женщин и мужчин в семье и в обществе, в частности стереотипов о том, что роль женщины – ухаживать за другими.

Примеры дискриминации на законодательном уровне камситишга оид мисоллар

Правовые положения, запрещающие прием ВИЧ-инфицированных на работу в офис

Это пример прямой дискриминации по закону на основании ВИЧ-статуса (аналогично, в правовых положениях можно найти другие основания для дискриминации, которые не влияют на соответствие требованиям для выполнения определенной работы и являются случаем недопущения). В данном случае, передача ВИЧ-инфекции через обычные контакты на рабочем месте невозможна, поэтому недопущение приема ВИЧ-инфицированных на такие рабочие места необоснованно.

Правовое положение, предусматривающее необоснованные языковые требования для приема на работу в сфере государственной службы, что создает представителям языковых меньшинств затруднения при сдаче экзамена по языку

Хотя владение языком может быть необходимым требованием для приема на государственную службу, обусловленным характером работы, это не является общим правилом для всех рабочих мест в данной сфере. Если владение официальным языком не является действительно необходимым требованием для выполнения конкретной работы, языковые требования могут рассматриваться как дискриминация кандидатов из этнических меньшинств, чей уровень владения языком большинства населения может быть несколько ниже, чем у большинства. Если требование владения языком необоснованно, оно является косвенной дискриминацией по этническому признаку в силу закона.

Примеры дискриминации на практике

Концентрация лиц с ограниченными возможностями в сфере самозанятости и микропредприятий

Такая концентрация лиц с ограниченными возможностями (или других групп работников) в сфере самозанятости и микропредприятий часто указывает на то, что этим людям закрыт доступ к другим видам занятости. Таким образом, это является признаком дискриминации на практике по признаку наличия инвалидности.

Объявления о приеме на работу с указанием не относящихся к делу требований к росту и весу кандидатов

Нередко случается, что конкретные параметры, не требуемые для выполнения конкретной работы в силу ее характера, исключают определенные группы работников. Данные о среднем росте и весе женщин и мужчин показывают, что женщины реже соответствуют таким требованиям. Аналогично, предъявление подобных требований может привести к недопущению представителей этнических меньшинств, чей средний рост, как правило, меньше, чем в среднем по стране. Если требования к росту и весу устанавливаются произвольно и не являются необходимыми для выполнения определенной работы, это – пример косвенной дискриминации на практике.

Прямая и косвенная дискриминация

Широкое определение охватывает всякую дискриминацию, которая затрагивает равенство возможностей и обращения, при этом различия, недопущения или предпочтения могут вытекать из законодательства или реальной практики.

Различия в отношении могут варьироваться в пределах от явного недопущения до достаточно нейтральной практики. Применяя критерий объективных последствий, Конвенция охватывает как прямую, так и косвенную дискриминацию.

Прямая дискриминация – ясно выраженные недопущения или менее благоприятное отношение к определенным лицам на основании их принадлежности к определенной группе. Например, в объявлении о приеме на работу прямо указано, что работодатель ищет сотрудников мужского или женского пола при том, что для выполнения данной работы пол значения не имеет, например, когда именно женщины приглашаются для замещения вакансии помощника руководителя / директора, т.е. на работу, которую также может выполнять мужчина. Другим примером прямой дискриминации в области труда и занятий является обязательное тестирование на беременность или тестирование для установления ВИЧ-статуса.

Косвенная дискриминация – ситуация, правила или практика, которые кажутся нейтральными, но приводят к неравному отношению к лицам с определенными характеристиками. Такие ситуации возникают, когда одни и те же условия, отношения или критерии применяются ко всем, но это приводит к непропорционально негативным или неблагоприятным последствиям для некоторых людей, имеющих определенные характеристики или принадлежащих к определенной группе. Примером косвенной дискриминации является ситуация обучения на рабочем месте, которое открывает возможности продвижения по службе, когда оно проводится после окончания рабочего дня и предлагается всем работникам, так как следствием является недопущение работников с семейными обязанностями, в результате чего возникает препятствие для их продвижения по карьерной лестнице.

Положения Конвенции 111 в равной степени охватывают дискриминацию как в отношении доступа к образованию и профессиональной подготовке, трудоустройству и определенным профессиям, так в отношении условий работы.

Что не является дискриминацией?

Требования, обусловленные характером работы

Не все различия, основанные на личных характеристиках, считаются дискриминационными. Дифференцированное отношение, мотивированное требованиями, обусловленными характером работы, приемлемо как справедливое и рациональное. Например, требование относительно пола работника нередко считается правомерным при приеме на работу, связанной с физической близостью, или работу в сфере исполнительского искусства. Объявление о приеме на работу исполнительницы женской роли



в художественном фильме или в театральной пьесе адресуется женщинам, и требование к полу работника считается обусловленным характером данной конкретной работы. Аналогично, при приеме на некоторые должности, связанные с конкретным религиозным учреждением, могут устанавливаться ограничения в отношении работников другого вероисповедания. Хотя соблюдение канонов конкретной религии нередко рассматривается как необходимое требование для преподавания в религиозных учебных заведениях, не следует исключать представителей других религий при наборе кадров на другую работу, например мусульманин может быть принят в православную на должность учителя математики, но не обязательно на должность преподавателя религиозного учения.

Меры, затрагивающие лиц, подозреваемых в деятельности, подрывающей безопасность государства, или осуществляющих такую деятельность

- i. Меры, направленные против лица, в отношении которого имеются обоснованные подозрения или доказано, что оно совершило недопущение в отношении членов определенной группы только на основании их принадлежности к этой группе;
- ii. Деятельность, которая может квалифицироваться как подрывающая безопасность государства, доказанная или при наличии существенных и определенных элементов, оправдывающих подозрение в осуществлении такой деятельности;
- iii. Меры, направленные на обеспечение безопасности государства, должны быть достаточно точно определены в части их характера и рамок во избежание их превращения в дискриминацию на основании политических убеждений или вероисповедания.

Специальные меры защиты или помощи

- i. Меры, предусмотренные МТН, такие как специальные меры, осуществляемые в интересах коренных народов, лиц с ограниченными возможностями или лиц старшего возраста, или специальные меры по охране материнства и здоровья женщин;

Например, охрана материнства в форме предоставления отпуска до и после родов, а также защиты от увольнения, является необходимой. Хотя на практике материнство нередко становится причиной прямой или косвенной дискриминации, например в процессе приема на работу и рассмотрения кандидатуры для приема на работу, или когда материнство фактически становится основанием для прекращения трудовых отношений. Обеспечение истинного равенства требует дифференцированного отношения к материнству. Таким образом, необходимы специальные

меры по охране материнства,² позволяющие женщинам исполнять свою материнскую функцию, избегая маргинализации на рынке труда³.

- ii. Меры, направленные на удовлетворение конкретных потребностей определенной группы, которые на национальном уровне, в целом, признаются необходимыми в связи возрастом, инвалидностью, семейными обязанностями или социальным или культурным статусом. Необходимо избегать противоречий между этими специальными мерами и общей политикой по искоренению дискриминации и допустить специальные меры, чтобы гарантировать равные возможности и отношение на практике, с учетом разнообразия обстоятельств определенных категорий лиц

Примеры таких мер включают обучение языку работников-иммигрантов и предоставление возможности пользоваться комнатами для переодевания на рабочем месте работникам, принадлежащим к религиозным меньшинствам, чтобы облегчить исполнение их религиозных обязанностей.

Законодательство, запрещающее женщинам выполнять работы под землей или ночную работу, традиционно рассматривается как специальные защитные меры, хотя нынешней тенденцией является обеспечение защиты работниц в рамках более широкой системы улучшения условий труда и содействия обеспечению равных возможностей всем работникам, независимо от пола.



Примечание! Необходимо подчеркнуть, что во всех случаях такие исключения из общего правила должны применяться только при наличии ограниченного круга обстоятельств и на основании несомненных доказательств необходимости особого отношения для соответствующей работы.

Дискриминация в области труда и занятий, основанная на условиях той или иной страны, в целом, приводит к социальным и экономическим последствиям более широкого плана, таким как дисбаланс на рынках труда и обострение социальной напряженности и социального неравенства.

2 Чтобы узнать больше о специальных защитных мерах, обратитесь к Модулю 9 Комплекта пособий МУЦ МОТ по охране материнства Защита занятости и недопущение дискриминации ((ITC/ILO Maternity Protection Resource Package, Module 9). Employment protection and non-discrimination. Вставка 9.4 содержит примеры специальных положений по странам. На русском языке: <http://mprp.etcilo.org/allegati/ru/m9.pdf>

3 Legal issues and trajectories in equality and non-discrimination. A comparative overview, M. Fasani, ITCILO, 2019 // Правовые вопросы и пути развития в сфере равенства и недопущения дискриминации. Сравнительный обзор, М. Фасани, МУЦ МОТ, 2019 г.

Дискриминация в сфере оплаты труда:

Прямая дискриминация при установлении размера заработной платы

- ▶ Пол как критерий определения ставок оплаты труда
- ▶ Та же работа, разные названия должности

Косвенная дискриминация в сфере оплаты труда

- ▶ Работники-женщины, выполняющие типично «женскую» работу, получают более низкую заработную плату, чем работники-мужчины на «мужской» работе при равной ценности работы на обеих должностях (сопоставимые навыки/опыт/ответственность...)

Название «мужской» должности	Название «женской» должности
Управляющий делами	Заведующая канцелярией
Заместитель руководителя	Помощник руководителя
Техник	Оператор
Менеджер по информации	Библиотекарь
Офис-менеджер	Менеджер по набору текста
Портной	Швея
Бортпроводник	Стюардесса
Личный помощник	Секретарь
Администратор	Секретарь
Шеф-повар	Повар
Вахтёр	Фаррош

Источник: *Equal Pay: an introductory guide*, ILO, 2013 // Равная оплата труда. Вводное руководство, МОТ, 2013 г.

С100 - Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности, 1951 г. (Конвенция 100)

В целях данной Конвенции, термин «равное вознаграждение мужчин и женщин за труд равной ценности» относится к ставкам вознаграждения, определяемым без прямой или косвенной дискриминации по признакам пола.

Принцип «равной оплаты за труд равной ценности»

- ▶ Женщины и мужчины должны получать равное вознаграждение не только за тот же, равный или аналогичный труд, но и за труд равной ценности.

Определение термина «труд равной ценности»:

- ▶ Когда мужчины и женщины выполняют работу, которая отличается по содержанию, предусматривает разные обязанности, требует разных навыков или квалификаций и выполняется в разных условиях, но, в целом, имеет равную ценность .
- ▶ разные работы или должности согласно объективным критериям
- ▶ за рамками равного труда (тот же или аналогичный труд)
- ▶ разные работодатели или отрасли

Что включает в себя вознаграждение?

- ▶ Базовая, обычная или минимальная заработная плата
- ▶ Все прочие дополнительные выплаты
 - Прямо или косвенно выплачиваются работодателем
 - В денежной или натуральной форме
 - Вытекает из трудоустройства работника

Дополнительные выплаты могут включать любые надбавки за выслугу лет или с учетом гражданского состояния, стоимости жизни пособия, пособия на жилье или проживание, годовые премии, пособия на семью, форменную одежду и оплату услуг по стирке рабочей одежды, предоставляемые работодателем. Косвенные дополнительные выплаты, вытекающие из трудоустройства, могут включать пособия, выплачиваемые из общего фонда, управляемого работодателями или работниками, или пособия в рамках систем социального обеспечения, финансируемых предприятием или соответствующими отраслями, но не финансируемые исключительно за счет государственных средств.

Справедливость оплаты труда определяется не тем, что мужчины и женщины получают равную заработную плату, и не изменением труда, выполняемого женщинами. Справедливость оплаты труда означает справедливость в признании ценности работы, выполняемой женщинами, и в вознаграждении женщин в соответствии с ценностью выполняемой ими работы.

В помощь при определении «ценности» той или иной работы, МОТ разработала пошаговое руководство на основе метода объективной оценки



рабочих мест. Узнайте больше: Promoting Equity: gender-neutral job evaluation for equal pay. A step-by-step guide // Содействие равенству. Гендерно нейтральная оценка рабочих мест для обеспечения равной оплаты труда. Поэтапное руководство⁴.

Международная коалиция за равную оплату труда (ЕPIC)

Международная коалиция за равную оплату труда (ЕPIC) под руководством МОТ, структуры «ООН-женщины» и ОЭСР в настоящее время является единственным партнерством с участием множества заинтересованных сторон, чья деятельность направлена на сокращение гендерного разрыва в оплате труда на глобальном, региональном и национальном уровнях. Цель Коалиции – обеспечение повсеместной равной оплаты труда женщин и мужчин. Объединяя различные группы действующих субъектов, действующих в различных областях и имеющих различную специализацию, Коалиция оказывает поддержку правительствам, работодателям, работникам и организациям работников и работодателей с целью достижения конкретного и согласованного прогресса на пути к данной цели.

Узнайте больше: <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/>

Соответствующие правовые документы

Существует две Рекомендации к основополагающим Конвенциям МОТ в области равенства возможностей и отношения:

R090 Рекомендация о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности, 1951 г. (Рекомендация 90)

R111 Рекомендация о дискриминации в области труда и занятий, 1958 г. (Рекомендация 111)

Принцип равенства и недопущения дискриминации закреплен во многих других правовых документах МОТ. Например, в Рекомендации о ВИЧ и СПИДе в сфере труда, 2010 г. (Рекомендация 200) признано, что стигматизация, дискриминация на основании фактического или предполагаемого ВИЧ-статуса являются препятствием к обеспечению всеобщего доступа к профилактике, лечению и уходу.

⁴ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_27_en.pdf

Работники с семейными обязанностями

C156 Конвенция о равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями, 1981 (Конвенция 156)

R165 Рекомендация о равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями, 1981 (Рекомендация 165)

Каждое Государство-сторона Конвенции обязано поставить перед собой цель обеспечить лицам с семейными обязанностями возможность выполнять оплачиваемую работу по найму, не подвергаясь дискриминации, и, насколько это возможно, гармонично сочетая профессиональные и семейные обязанности.

Согласно определению, приведенному в Конвенции 156, **работниками с семейными обязанностями** являются

работники мужского и женского пола, имеющие семейные обязанности в отношении своих ближайших родственников, явно нуждающихся в уходе или поддержке, в случаях, когда такие обязанности ограничивают их возможности в отношении подготовки к экономической деятельности, ее начала, участия или продвижения в ней.

Насилие и домогательства в сфере труда

C190 Конвенция об искоренении насилия и домогательств в сфере труда, 2019 г. (Конвенция 190) *на момент публикации еще не вступила в силу

R206 Рекомендация об искоренении насилия и домогательств в сфере труда, 2019 (Рекомендация 206)

Согласно недавно принятой Конвенции 190 МОТ, термин «насилие и домогательства» в сфере труда означает

ряд неприемлемых форм поведения и практики или угрозы таковых – будь то единичный или повторный случай, – целью, результатом или возможным следствием которых является причинение физического,



психологического, сексуального или экономического вреда, включая гендерное насилие и домогательства.

Конвенция 190 и Рекомендация 206 призывают принимать и осуществлять инклюзивный, комплексный и учитывающий гендерные аспекты подход к решению проблем насилия и домогательств в сфере труда.

Чтобы узнать больше, посетите портал МОТ по искоренению насилия и домогательств в сфере труда: <https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/lang-en/index.htm>

Образец занятия 1

Основания для дискриминации



ЦЕЛИ

- ✚ Научиться распознавать различные основания для дискриминации на рабочем месте;



ПРОЦЕДУРА ЗАНЯТИЯ

- ✚ работа в небольших группах (в идеале, нужно семь групп, но возможны и другие варианты); использование стикеров для записей и / или лекционного блокнота / доски для картирования и анализа.



ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ

- ✚ 20 минут на обмен взглядами в группах; 10 минут всем группам на обмен результатами в пленарном режиме; 10 минут на подведение итогов по извлеченным урокам.



ЗАДАЧА

1. Каждой группе дается задание поработать над одним из семи оснований для дискриминации:
 - i. *раса*
 - ii. *цвет кожи*
 - iii. *пол*
 - iv. *вероисповедание*
 - v. *политические убеждения*
 - vi. *национальная принадлежность*
 - vii. *или социальное происхождение*
2. Каждой группе предлагается начать работу с мозгового штурма по примерам дискриминации (в соответствии с назначенными им основаниями для дискриминации) на рабочем месте, которые имели место. Участники должны описать примеры ситуаций или действий, которые они считают дискриминационными. Потенциально, анализ

можно расширить, включив определение случаев прямой / косвенной дискриминации и дискриминации по закону / на практике. По каждому приведенному примеру участники должны перечислить меры, принятые на институциональном или национальном уровне для разрешения проблем, связанных с приведенными случаями дискриминации. При отсутствии таких мер, участникам предлагается провести мозговой штурм и перечислить меры, которые они считают надлежащими и необходимыми для решения проблемы дискриминации на рабочем месте.

3. Назначенный докладчик от каждой группы должен представить результаты обсуждения в пленарном режиме, при этом другим участникам предлагается комментировать, дополнять и расширять предлагаемые меры.



ПРАКТИЧЕСКИЕ СОВЕТЫ ДЛЯ ИНСТРУКТОРОВ:

- ✚ Предоставьте или напишите в лекционном блокноте / на доске все семь оснований для дискриминации, чтобы участники видели их постоянно во время упражнения;
- ✚ Учитывайте возможные варианты состава групп: меньшее количество групп с работой каждой группы над двумя или тремя основаниями для дискриминации и конечным дублированием оснований для дискриминации, рассматриваемых каждой группой; большее количество оснований для дискриминации, если дополнительные основания признаны национальным законодательством и / или предложены для обсуждения;
- ✚ Объясните понятие дискриминации в соответствии с Конвенцией 111 МОТ так, чтобы все три элемента, заключенных в определении, были ясны всем участникам;
- ✚ Подготовьте примеры дискриминации, обращаясь к публикациям МОТ;
- ✚ Обратитесь к замечаниям Комитета экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций, чтобы ознакомиться с возможными направлениями, вызывающими озабоченность, и направлениями, где возможно несоблюдение в вашей стране в части применения Конвенции 111 в законодательстве и на практике;
- ✚ Вспомните о том, что Конвенция не только призывает к противодействию дискриминации, но и требует активного содействия обеспечению равенства возможностей и отношения в сфере труда.

Образец занятия 2

Недискриминационные объявления о приеме на работу



ЦЕЛИ

- ✚ Лучше понять и научиться решать проблему дискриминации в сфере доступа к трудоустройству;



ПРОЦЕДУРА ЗАНЯТИЯ

- ✚ работа в небольших группах или в парах; необходимо раздать или продемонстрировать приведенные ниже раздаточные материалы; необходимо снабдить участников канцелярскими принадлежностями и бумагой для записей.



ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ

- ✚ 10 минут на индивидуальную работу (ознакомление с исследованием конкретного случая и подготовку записей); 30 минут на работу в группах / парах; 20 минут на пленарное обсуждение.



ЗАДАЧА

1. Каждый участник должен изучить объявление о приеме на работу и составить перечень критериев, выполнение которых, по его / ее мнению, действительно требуется для выполнения данной работы, и критериев, которые можно рассматривать как дискриминационные.
2. Затем участники обмениваются взглядами в группах, обсуждают аспекты, где они согласны и/или расходятся во мнениях, и составляют сводные перечни выявленных критериев: дискриминационных и недискриминационных.

3. Затем участникам предлагается переписать объявление о приеме на работу, превратив его в недискриминационное объявление.

Объявление о приеме на работу

На ферму требуется постоянный работник-мужчина, который будет жить на ферме; возраст – 35-40 лет; в хорошей физической форме, без инвалидности. Обязанности включают вербовку сезонных рабочих и надзор за ними, а также выполнение задач, связанных с подготовкой почвы, посадкой, поливом, прополкой и сбором урожая культур, выращиваемых на ферме, а также других задач по требованию фермера. Требуется водительское удостоверение Категории В и не менее 6 лет опыта безопасного вождения. Полная занятость, время от времени возможна сверхурочная работа. Кандидату может потребоваться пройти медицинский осмотр. Зарботная плата определяется по договоренности; имеется возможность переезда с женой.

4. В пленарном режиме участники должны представить и обсудить составленные ими недискриминационные объявления о приеме на работу и критерии, применяемые для того, чтобы определить, какие требования необходимы в силу характера работы, а какие являются дискриминационными.



ПРАКТИЧЕСКИЕ СОВЕТЫ ДЛЯ ИНСТРУКТОРОВ:

- ✚ Позаботьтесь о том, чтобы все участники понимали, что является «необходимым требованием, обусловленным характером работы»;
- ✚ Направляйте обсуждение таким образом, чтобы участники понимали, что имел в виду работодатель при написании объявления о приеме на работу;
- ✚ При обсуждении объективных требований к кандидатам направляйте обсуждение в контексте навыков и способностей; сделайте предположения о том, какой человек мог бы выполнять такую работу: потенциально, может ли ее выполнять женщина? Может ли это быть человек более молодого или более старшего возраста? И т.д.

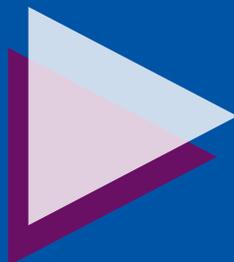
- 📌 Изучите объявление и определите, является ли описание содержания работы и условий труда исчерпывающим, и как его можно дополнить;
- 📌 Данное упражнение можно потенциально связать с другими тематическими направлениями, рассмотренными в предыдущих модулях, такими как справедливый найм, достойные условия труда, справедливое вознаграждение, социальное обеспечение;
- 📌 Ознакомьтесь с текстами соответствующих международных трудовых норм и предоставьте их участникам.

Ссылки на дополнительные материалы

- ▶ ILO Centenary Chapters : Chapter 3. Equality and non-discrimination (ILO, 2019) // Главы 100-летия МОТ. Глава 3. Равенство и недискриминация (МОТ, 2019 г.) (на английском и русском языках)
<https://www.ilo.org/100/en/story/equality>
- ▶ ILO Infostories: Tackling sex discrimination through pay equity (ILO, 2016) // Цикл МОТ «Infostories»: Решение проблемы дискриминации по половому признаку путем обеспечения равной оплаты труда (МОТ, 2016 г.)
<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/discrimination/tackling-sex-discrimination-through-pay-equity>
- ▶ ILO Infostories: The gender gap in employment: What's holding women back? (ILO, 2018) // Цикл МОТ «Infostories»: Гендерный разрыв в сфере занятости: Что мешает женщинам? (МОТ, 2018 г.)
<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women>
- ▶ ILO Infostories: Beyond the glass ceiling: why businesses need women at the top? (ILO, 2019) // Цикл МОТ «Infostories»: За стеклянным потолком: почему предприятиям нужны женщины-руководители? (МОТ, 2019 г.)
<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/beyond-the-glass-ceiling>
- ▶ ILO Gender Pay Gap tool: How big is the gender pay gap in your country? (ILO, 2019) // Инструмент измерения Разрыва в оплате труда: Насколько велик гендерный разрыв в оплате труда в вашей стране? (МОТ, 2019 г.)
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_650829/lang-en/index.htm
- ▶ Equal pay – An introductory guide (ILO, 2013) // Равная оплата труда. Вводное руководство (МОТ, 2013 г.) (на английском и русском языках)
https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_216695/lang-en/index.htm
- ▶ Promoting Equity: gender-neutral job evaluation for equal pay. A step-by-step guide (ILO, 2009) / Содействие Равенству. Гендерно нейтральная оценка рабочих мест для равной оплаты труда. Поэтапное руководство (МОТ, 2009 г.) (на английском и русском языках)
https://www.ilo.org/declaration/info/publications/eliminationofdiscrimination/WCMS_122372/lang-en/index.htm
- ▶ A quantum leap for gender equality: For a better future of work for all (ILO, 2019) // Квантовый скачок ради гендерного равенства: За лучшее будущее в сфере труда для всех (МОТ, 2019 г.)

https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_674831/lang-en/index.htm

- ▶ Глобальные доклады, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда:
 - Equality at work: The continuing challenge - Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (ILO, 2011) // Равенство в сфере труда: Вызов сохраняется - Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (МОТ, 2019)
https://www.ilo.org/declaration/info/publications/eliminationofdiscrimination/WCMS_166583/lang-en/index.htm
 - Equality at work: Tackling the challenges. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on fundamental principles and rights at work. Report of the Director-General (ILO, 2007) // Равенство в сфере труда. Поиски ответов на вызовы. Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Доклад Генерального директора (МОТ, 2007 г.)
https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_082607/lang-en/index.htm
 - Time for equality at work. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. Report of the Director-General // Время равенства в сфере труда. Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Доклад Генерального директора (МОТ, 2003 г.)
https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221128717_EN/lang-en/index.htm



Социальное обеспечение и охрана материнства

Оглавление

Ключевые международные трудовые нормы	3
Введение	4
Всеобщая защита	6
Руководства из МТН	8
Всеобщий характер защиты.....	9
Адекватность.....	9
Устойчивость.....	9
Девять ветвей социального обеспечения.....	12
Охрана материнства.....	12
Инфографика: Знакомьтесь: Пётр. Рассмотрим виды социального обеспечения и защиты материнства	15
Образец занятия 1: Преимущества социального обеспечения	19
Образец занятия 2: Выявление разрывов в социальном обеспечении	21
Ссылки на дополнительные материалы	24



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

Комплексные стандарты социального обеспечения

- C102** Конвенция о минимальных нормах социального обеспечения, 1952 г. (Конвенция 102)

Минимальные уровни социальной защиты

- R202** Рекомендация 2012 года о минимальных уровнях социальной защиты (Рекомендация 202)
- R204** Рекомендация о переходе от неформальной к формальной экономике, 2015 г. (Рекомендация 204)

Передовые стандарты в области социального обеспечения

- C118** Конвенция о равноправии граждан страны и иностранцев и лиц без гражданства в области социального обеспечения, 1962 г. (Конвенция 118)
- C121** Конвенция об обеспечении в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием, 1964 г. [Таблица I пересмотрена в 1980 г.] (Конвенция 121)
- C128** Конвенция о пособиях по инвалидности, по старости и по случаю потери кормильца, 1967 г. (Конвенция 128)
- C130** Конвенция о медицинской помощи и пособиях по болезни, 1969 г. (Конвенция 130)
- C157** Конвенция об установлении международной системы сохранения прав в области социального обеспечения, 1982 г. (Конвенция 157)
- C168** Конвенция о содействии занятости и защите от безработицы, 1988 г. (Конвенция 168)

Охрана материнства

- C183** Конвенция о пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства, 2000 г. (Конвенция 183)



Введение

Социальное обеспечение – не только признанное право человека, но и социальная и экономическая необходимость. Социальное обеспечение всегда играло ключевую роль в защите от неопределенности, болезней и лишений и постепенно эволюционировало в системы социального обеспечения, предоставляющие базовый доход в качестве пособия по безработице, болезни и при получении производственной травмы, по старости и при выходе на пенсию, по инвалидности, в связи с выполнением семейных обязанностей, таких как беременность и уход за детьми, и в случае потери кормильца семьи. Социальное обеспечение в форме медицинского обслуживания, обеспечения гарантированного дохода и социального обслуживания позволяет повысить производительность и способствует поддержанию достоинства и полной реализации потенциала людей. Таким образом, устранение разрывов в охвате социальным обеспечением абсолютно необходимо для справедливого экономического роста, сплочения общества и достойного труда для всех женщин и мужчин.

Построение комплексных систем социальной защиты сопряжено с рядом вызовов, среди которых существенные глобальные различия в финансировании сферы социальной защиты. Одна из возможностей для расширения бюджетного пространства для социальной защиты – увеличение страхового покрытия и доходов от взносов. Разные страны мира продвинулись в расширении эффективного охвата социальной защитой путем введения тех или иных форм основанных на взносах систем социального страхования, охватывающих широкий круг политических направлений, таких как защита, связанная с работой по найму, в том числе защита от безработицы и на случай производственной травмы, а также пенсии по старости и по инвалидности, меры социальной защиты, связанные с семьей и детьми, медицинское страхование и т.д. Увеличение охвата социальным обеспечением и сбор социальных взносов – надежный способ финансирования социальной защиты, позволяющий высвободить налогово-бюджетное пространство для осуществления альтернативных социальных расходов. Привязка социальных пособий к взносам на основе трудоустройства также стимулирует формализацию неформальной экономики¹.

Как устанавливающая нормы организация, МОТ предлагает комплексный набор международных Конвенций и Рекомендаций по социальной защите

¹ Чтобы узнать больше о финансировании сферы социальной защиты, обратитесь к изданию «Financing social protection. Quantitative Methods in Social Protection Series, ILO, 2004 // Финансирование социальной защиты. Применение количественных методов в серии «Социальная защита», МОТ, 2004 г. - https://www.ilo.org/secsoc/information-resources/publications-and-tools/quantitative-methods/WCMS_SECSOC_8030/lang-en/index.htm



в качестве руководства для Государств-членов в построении комплексных систем социального обеспечения и достижении ключевых параметров, обеспечивающих их устойчивость и адекватность. Концептуально, существует три поколения норм МОТ, которые эволюционируют, формируя комплексную систему для обеспечения всеобщей защиты. Конвенция о безработице 1919 г. (Конвенция 2) и Конвенция о труде женщин до и после родов 1919 г. (Конвенция 3) были в числе первых норм, принятых в год создания Организации – в 1919 г. В последующие 20 лет появилось первое поколение норм, направленных на создание систем социального страхования: Конвенции 12, 17, 18, 19, 24, 25, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 42, 44 и 48.

Второе поколение норм (принятых в период 1944-1964 г.) было направлено на координацию различных схем социального обеспечения с расширением социального обеспечения до уровня, позволяющего охватить всех нуждающихся в такой защите. В 1952 году был принят комплексный правовой документ МОТ (Конвенция 102), предлагающий защиту от девяти социальных рисков. Данная Конвенция устанавливает минимальные нормы в отношении охвата, уровня и продолжительности условий защиты, условий соответствия требованиям для получения выплат и охватывает административное регулирование социальным обеспечением и источники финансирования. Нормы по охране материнства были пересмотрены в том же году.

Комплексные нормы социального обеспечения

- C102** Конвенция о минимальных нормах социального обеспечения, 1952 г. (Конвенция 102)
- R067** Рекомендация об обеспечении дохода, 1944 г. (Рекомендация 67)

Социальное обеспечение для работников-мигрантов

- C118** Конвенция о равноправии граждан страны и иностранцев и лиц без гражданства в области социального обеспечения, 1962 г. (Конвенция 118)

Охрана материнства

- C103** Конвенция об охране материнства (пересмотренная в 1952 году) (Конвенция 103)

Третье поколение норм, сформированное на основе Конвенции 102, предлагало более высокий уровень защиты с расширением охвата и повышением уровня пособий. В рамках этих норм были пересмотрены нормы первого поколения.

Передовые правовые документы в области социального обеспечения

- C121** Конвенция об обеспечении в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием, 1964 г. [Таблица I пересмотрена в 1980 г.] (Конвенция 121)
- C128** Конвенция о пособиях по инвалидности, по старости и по случаю потери кормильца, 1967 г. (Конвенция 128)
- C130** Конвенция о медицинской помощи и пособиях по болезни, 1969 г. (Конвенция 130)
- C168** Конвенция о содействии занятости и защите от безработицы, 1988 г. (Конвенция 168)

Передовой правовой документ в области охраны материнства

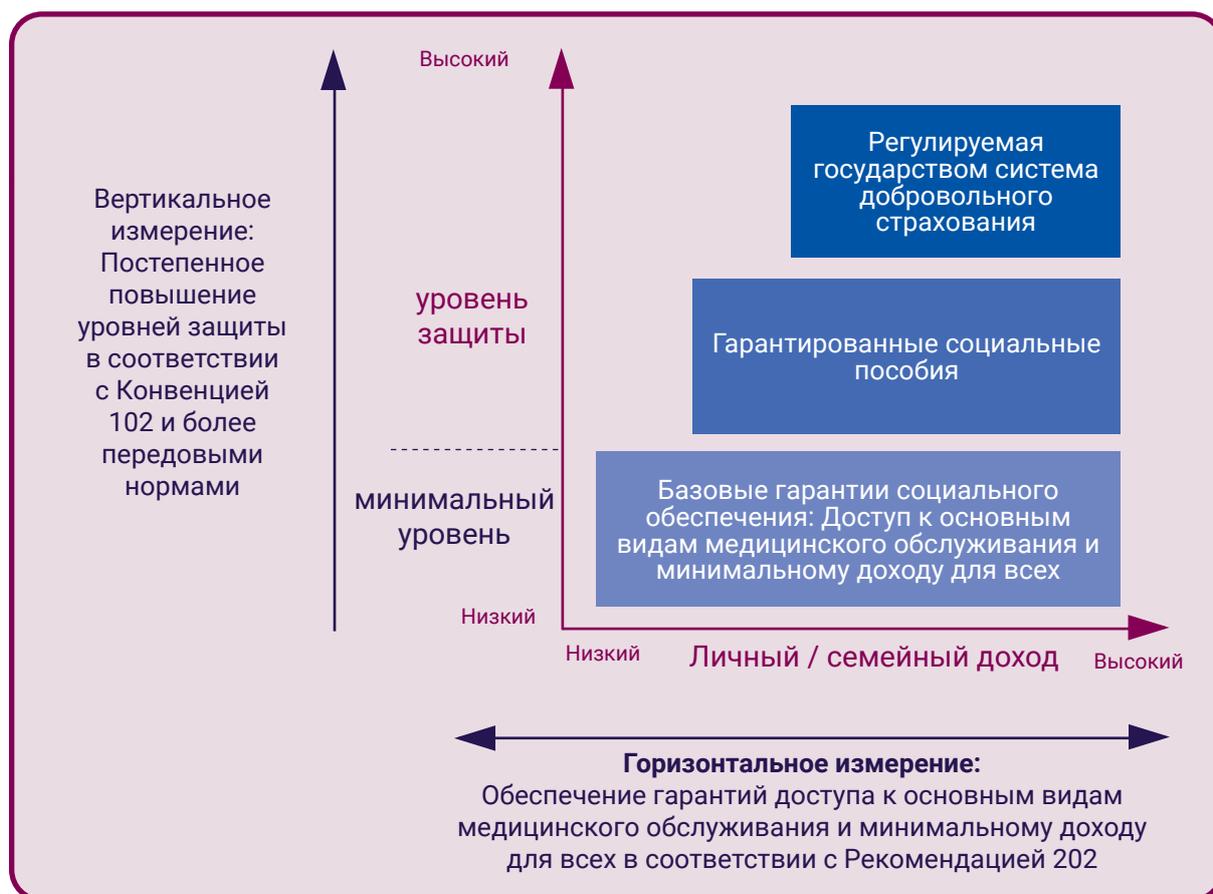
- C183** Конвенция о пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства, 2000 г. (Конвенция 183)



Всеобщая защита

МОТ разработала двухмерную стратегию ² в рамках своих усилий по содействию и обеспечению наличия комплексного охвата социальным

² Social security for all. Building social protection floors and comprehensive social security systems. The strategy of the International Labour Organization, ILO, 2012 // Социальное обеспечение для



обеспечением во всех Государствах-членах Организации. Горизонтальное измерение отражает глобальную инициативу по установлению минимальных уровней социальной защиты, включающих набор из четырех необходимых основных гарантий социального обеспечения для всех: основные виды медицинского обслуживания, базовые гарантии получения дохода для детей; базовые гарантии получения дохода для лиц активного возраста; и базовые гарантии получения дохода для лиц старшего возраста. Вертикальное измерение стратегии МОТ по расширению социального обеспечения направлено на предоставление более широкого ряда пособий, охватывающих дополнительные социальные риски и категории населения, и повышение ставок пособий, как минимум, до уровня, предписываемого Конвенцией 102 и другими актуальными Конвенциями по вопросам социального обеспечения.

Правовым документом, способствующим реализации стратегии МОТ по расширению социальной защиты, является **Рекомендация 2012 года о минимальных уровнях социальной защиты (Рекомендация 202)**. Она обеспечивает руководство по введению или поддержанию минимальных уровней социальной защиты и реализации минимальных уровней

социальной защиты в рамках стратегий по расширению повышенных уровней социального обеспечения с охватом максимально возможного количества людей, в соответствии с руководствами, приведенными в составе международных трудовых норм по вопросам, связанным с социальным обеспечением.

Минимальные уровни социальной защиты

R202 Рекомендация 2012 года о минимальных уровнях социальной защиты (Рекомендация 202)

При выстраивании и поддержании минимальных уровней социальной защиты в рамках систем социального обеспечения, поощряется особое внимание к потребностям и обстоятельствам лиц, занятых в неформальной экономике, и к их семьям со стороны каждого Государства-члена МОТ.

Рекомендация МОТ о переходе от неформальной к формальной экономике, 2015 г. (Рекомендация 204) признает необходимость прогрессивного распространения, как по закону, так и на практике, на всех работников в неформальной экономике: социального обеспечения, в частности расширения покрытия социального страхования, охраны материнства, обеспечения достойных условий труда и минимального размера заработной платы. При этом странам необходимо учитывать потребности работников и другие соответствующие факторы, такие как прожиточный минимум и общенациональный уровень заработной платы.

R204 Рекомендация о переходе от неформальной к формальной экономике, 2015 г. (Рекомендация 204)



Руководства из МТН

Международные трудовые нормы МОТ помогают странам двигаться вперед в реализации права на социальное обеспечение и в становлении комплексных, устойчивых и адекватных систем социального обеспечения. Успешная реализация политики в сфере социальной защиты требует законодательных основ, устанавливающих справедливые финансовые механизмы, которые являются ключевым элементом адекватных, предсказуемых и ориентированных на пользователя систем социальной защиты в рамках более широкой социально-экономической политики.

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ, ЗАЛОЖЕННЫЕ В СТАНДАРТАХ МОТ



Всеобщий характер защиты

Принцип всеобщего характера защиты, предписанный в Рекомендации 202, требует, чтобы защита была основана на правовых гарантиях и правах на ее получение, подкрепленных соответствующими механизмами обеспечения исполнения и законодательными основами, обеспечивающими уважение к правам и достоинству людей, защищаемых гарантиями социального обеспечения. Обеспечение всеобщего характера защиты, основной гарантии социального обеспечения, должно распространяться, по меньшей мере, на всех жителей и всех детей, как это предусмотрено в национальных нормативно-правовых актах и с учетом существующих международных обязательств.

Социальная солидарность является предварительным условием обеспечения всеобщей социальной защиты. Социальная солидарность, включая ее финансовые аспекты, укрепляет социальную сплоченность и мир в обществе и является мощным оружием против бедности и неравенства и эффективным инструментом повышения равенства и справедливости в обществах.

Коллективное финансирование предлагает наилучшие гарантии финансовой устойчивости, особенно в периоды налогово-бюджетной консолидации. Расширение социальной солидарности и солидарности при финансировании способствует прогрессивной универсализации социального обеспечения, которое должно отражать коллективные и человеческие ценности социальной сплоченности, сострадания и заботы о слабых и наиболее уязвимых членах общества.

Адекватность

Системы социального обеспечения могут достичь поставленных перед ними целей только путем предоставления пособий, которые соответствуют потребностям, для удовлетворения которых они предназначены, и являются предсказуемыми, так чтобы лица, имеющие право на их получение, были осведомлены об уровне и виде своих прав на получение пособий в случае возникновения ситуации потребности в них.

Гарантированное обеспечение **адекватности пособий** неразрывно связано с принципом всеобщности. Параллельно с приоритизацией распространения основной защиты на оставшихся незащищенными лиц, всем странам следует стремиться к обеспечению более высоких уровней защиты максимально возможному числу людей в кратчайшие сроки, руководствуясь актуальными стандартами МОТ по социальному обеспечению, такими как Конвенция о минимальных нормах социального обеспечения, 1952 г. (Конвенция 102), а также стандартами, устанавливающими более высокие уровни защиты в целях развития комплексных национальных систем социального обеспечения. Все больше Государств-членов МОТ признают преимущество этих стандартов, ратифицируя их или опираясь на них при разработке и пересмотре своей политики, законодательства и систем в области социальной защиты, формировании дорожной карты и установлении контрольных показателей.

Периодический пересмотр – важный шаг в обеспечении адекватности стандартов в области социального обеспечения. Страны используют различные контрольные показатели и ориентиры для установления и расчета уровня пособий с учетом национальных характеристик, в том числе экономического, демографического и географического положения. Наиболее распространенными ориентирами, применяемыми для установления уровня основных пособий, являются минимальная потребительская корзина, минимальная заработная плата и национальный прожиточный минимум или черта бедности. Адекватность базовых гарантий получения дохода следует оценивать с учетом полного набора мер социальной защиты, способствующих обеспечению гарантий получения дохода для соответствующих лиц и их семей, а также их эффективной реализации.

Устойчивость

Стандарты МОТ признают общую и первостепенную ответственность Государства за обеспечение финансирования на установление и поддержание «минимальных уровней социальной защиты в качестве основополагающего элемента своих национальных систем социального обеспечения» и гарантии финансовой, налогово-бюджетной и экономической устойчивости этих систем при надлежащем учете принципов



социальной справедливости и равенства (Рекомендация 202, пункты 1(a) и 3(k)).

Национальная политика и стратегии в сфере социальной защиты должны конкретно определять «финансовые потребности и ресурсы, а также сроки осуществления и последовательность упорядочения мер поэтапного достижения целей» (пункт 14(e)); Формирование, в соответствии с Рекомендацией, механизмов обеспечения «прозрачного, подотчетного и рационального характера ведения финансовых дел» (пункт 3(j)), таким образом, является критически важным в условиях изменения форм труда и занятости, неустойчивости рынков труда, высокого уровня рисков безработицы и бедности, а также демографических вызовов, с которыми сталкиваются многие общества.

Первостепенное значение принципа прозрачного управления с участием заинтересованных сторон, а также надзора за сферой социальной защиты, включая управление финансами, для качественного управления и эффективности доказано. Этот принцип был установлен в рамках международного права в области социального обеспечения много лет назад, в частности в Конвенции 102, Статья 72(1): «Если управление не вверено какому-либо учреждению, находящемуся под государственным контролем, или правительственному ведомству, ответственному перед законодательным органом, то представители защищенных лиц должны участвовать в управлении либо привлекаться к управлению в качестве консультантов на установленных условиях; национальное законодательство может аналогичным образом решать вопрос об участии представителей как работодателей, так и государственных властей».

В пункте 3(r) Рекомендации 202 данный принцип снова подтверждается и расширяется: «трехстороннее участие с привлечением представительных организаций работодателей и работников, а также консультации с представителями других соответствующих и представительных организаций заинтересованных лиц».

Прозрачное, подотчетное управление схемами социального обеспечения с участием заинтересованных сторон обеспечивает наилучшие гарантии финансовой жизнеспособности и устойчивого развития социального обеспечения, в сочетании с солидарностью при финансировании в рамках ответственности Государства. Достижение существенного прогресса требует мобилизации всех доступных средств действия, включая финансовые и налогово-бюджетные средства. В этом отношении, вовлечение всех соответствующих заинтересованных сторон в работу по определению, реализации и мониторингу структуры социальной защиты дает лучшие результаты, отчасти благодаря более широкой поддержке населения в результате эффективного социального диалога и обеспечения участия заинтересованных сторон.

Девять ветвей социального обеспечения

Для обеспечения адекватного уровня защиты от девяти основных социальных рисков принят набор технических правовых документов.

В **Конвенции о минимальных нормах социального обеспечения, 1952 г. (Конвенция 102)** устанавливается минимальный стандарт в отношении уровня социальных пособий и условий их предоставления. Конвенция охватывает девять главных ветвей социального обеспечения, а именно:

- ▶ медицинское обслуживание;
- ▶ пособие по болезни;
- ▶ пособие по безработице;
- ▶ пособие по старости;
- ▶ пособие в случае производственной травмы;
- ▶ пособие на семью;
- ▶ пособие по беременности и родам;
- ▶ пособие по инвалидности; и
- ▶ пособие по потере кормильца.

Конвенция предлагает Государствам-членам возможность ратификации путем принятия, по меньшей мере, трех из девяти определенных в ней направлений с последующим принятием обязательств в рамках других направлений.





Охрана материнства

Для работающих женщин и их семей время беременности и материнства – это период повышенной уязвимости, требующий специальных мер защиты, направленных на предотвращения любого вреда здоровью будущей матери и ее младенца. Работающим женщинам также необходимо соответствующее время на рождение детей, восстановление, грудное вскармливание и уход за своими детьми, а также, в равной мере, защита, чтобы они не потеряли работу по причине беременности или ухода в отпуск по беременности и родам. Защита материнства взаимосвязана с гарантиями дохода для женщин, а также с правом на равный доступ к трудоустройству и правом на защиту от любой дискриминации в сфере труда.

Конвенция о пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства, 2000 г. (Конвенция 183)³

Минимальный отпуск по беременности и родам	Обязательный послеродовой отпуск
14 недель	6 недель

Отпуск по беременности и родам

Все женщины должны иметь право на **отпуск по беременности и родам продолжительностью не менее 14 недель**.

Такой отпуск должен включать в себя обязательный отпуск после родов продолжительностью шесть недель, если отсутствует иная договоренность правительства и представительных организаций работодателей и работников на национальном уровне.

Дородовая часть отпуска по беременности и родам должна продлеваться на любой период времени, прошедший между предполагаемой и фактической датой рождения ребенка.

³ Конвенция 183 является наиболее современной из международных трудовых норм по охране материнства, хотя в некоторых странах до сих пор действуют более ранние правовые документы по данному вопросу: Конвенция о труде женщин до и после родов 1919 г. (Конвенция 3) и Конвенция об охране материнства (пересмотренная в 1952 году) (Конвенция 103). К Конвенции 183 имеется сопровождающая Рекомендация о пересмотре Рекомендации 1952 года об охране материнства, 2000 г. (Рекомендация 191).

В случае болезни, осложнений или риска осложнений, вытекающих из беременности или родов, должен предоставляться дополнительный отпуск.

Сопутствующие виды отпусков

Рекомендация 191⁴ также предусматривает другие виды отпусков:

- ▶ отпуск для отца ребенка в случае смерти, болезни или госпитализации матери до окончания послеродового отпуска;
- ▶ отпуск для отца в течение периода после истечения отпуска по беременности и родам; и
- ▶ отпуск в случае усыновления ребенка.

Перерывы для кормления грудного ребенка

Каждое Государство, ратифицировавшее Конвенцию 183, должно установить право кормящих матерей на один или несколько перерывов в день или на сокращение ежедневного рабочего времени для кормления своего ребенка грудью.

Эти перерывы или сокращение ежедневного рабочего времени засчитываются как рабочее время и оплачиваются соответствующим образом.

Согласно Рекомендации 191, по мере возможности и с согласия работодателя и заинтересованной женщины, следует предусмотреть возможность объединять перерывы, выделяемые для ежедневного кормления грудного ребенка, с целью сокращения продолжительности рабочего времени.

Охрана здоровья

Каждое Государство, являющееся стороной Конвенции 183, обязано принимать меры для обеспечения того, чтобы беременные женщины или кормящие матери не должны были выполнять работы, официально признанные вредными для здоровья матери или ребенка.

Рекомендация 191 предусматривает принятие мер для обеспечения оценки любых производственных рисков, угрожающих безопасности и здоровью беременной женщины или кормящей матери и ее ребенка.

⁴ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312529:NO



Недопущение дискриминации

Каждое государство, ратифицировавшее Конвенцию 183, обязано принимать меры, обеспечивающие, чтобы беременность и роды не служили поводом для дискриминации в области занятости или доступа к занятости.

Работодателям также запрещено увольнять женщину во время беременности или отсутствия в связи с отпуском или в период по возвращении на работу, за исключением увольнения по причинам, не связанным с беременностью или рождением ребенка и последствиями этого или с кормлением грудного ребенка. В последнем случае бремя доказывания того, что причины увольнения не связаны с беременностью или родами и с последствиями этого или с кормлением грудного ребенка, возлагается на работодателя.

Примечание!

Главные требования, изложенные в нормах МОТ, в рамках данного модуля детально не рассматриваются. Если вы хотите узнать больше об охвате, уровне пособия, периоде его предоставления и условиях, определяющих право на пособие, обратитесь к следующей странице на специализированной платформе МОТ: **Minimum requirements in ILO social security standards // Минимальные требования, предусмотренные нормами МОТ по социальному обеспечению**¹. Для ознакомления с более передовыми техническими материалами по оценке, в которых рассматривается широкий спектр рисков, в том числе связанных со старостью, потерей кормильца, инвалидностью, болезнью, материнством, производственным травматизмом и безработицей, пожалуйста, обратитесь к: **Actuarial practice in social security // Актуарная практика в социальном обеспечении**.²

¹ <https://www.social-protection.org/gimi/gess/RessourcePDF.action?id=55516>

² <https://www.social-protection.org/gimi/gess/RessourcePDF.action?id=776>

▶ Инфографика: Знакомьтесь: Пётр. Рассмотрим виды социального обеспечения и защиты материнства



Рассмотрим виды социального обеспечения
и защиты материнства

Знакомьтесь

Пётр

Вместе с Петром вы исследуете различные формы
социальной защиты, которыми он пользовался на разных
этапах своей жизни.

Рождение ребенка

Когда Петя родился, его
мать находилась в отпуске
по беременности и родам
и получала пособие по
беременности и родам.



1

Медицинское обслуживание в дородовой,
родовой и послеродовой периоды
включается в пособие на медицинское
обслуживание;
Денежные пособия должны обеспечивать
возможность поддержания надлежащего
состояния здоровья матери и ребенка и
соответствующего уровня их жизни.

Узнайте больше о медицинском обслуживании,
требуемом в связи с беременностью, родами и
материнством: МОТ:

C102

C103

C183

R191

2

Женщины имеют право на ежедневные оплачиваемые перерывы или сокращение времени работы для кормления грудного ребенка

Уход за ребенком и грудное вскармливание

В первые месяцы его жизни мать Пети на рабочем месте имела право на перерывы для кормления грудью дважды в день.



Узнайте о соответствующих правовых документах МОТ:

C183

R191

Потеря кормильца

3

В подростковом возрасте Пётр потерял отца, который был кормильцем в семье. Они с матерью стали получать пособие по потере кормильца.

Потеря вдовой или детьми средств к существованию в случае смерти кормильца должна быть компенсирована пособием по потере кормильца, обеспечивающим минимальный уровень жизни.

Пособие по потере кормильца предоставляется до тех пор, пока дети не достигнут активного возраста; для вдов могут быть ограничения:

C102

C128

R131

4

Минимальные уровни социальной защиты определяются на национальном уровне как пакеты основных гарантий социального обеспечения, которые должны обеспечивать, как минимум, чтобы в течение всей своей жизни все нуждающиеся лица имели доступ к основным видам медицинского обслуживания и к базовым гарантиям получения дохода, которые в своей совокупности обеспечивают фактический доступ к товарам и услугам, определяемым как необходимые на национальном уровне.

R202

Социальная помощь

Петя завершил образование и начал работать. У него не было стабильной работы, а случайная работа не обеспечивала ему достаточный доход и не позволяла делать взносы на социальное страхование. Петя воспользовался социальной помощью.

Родительский отпуск для отца

У Петра стабилизировалась ситуация с работой, что позволило ему и его работодателю регулярно делать взносы на социальное страхование. В конце концов, он получил прибавку к заработной плате и женился. Вскоре у него родилась дочь, и он получил право на **родительский отпуск и пособия на ребенка и семью.**



5

Работающая мать или работающий отец ребенка должны иметь право на родительский отпуск в период после истечения отпуска по беременности и родам.

Ответственность за содержание детей дает право на социальное обеспечение в виде пособий на семью / детей:

C102

R191

R165

Краткосрочные пособия, такие как пособие по болезни, обеспечивают поддержку и базовые гарантии получения дохода в случае утраты трудоспособности вследствие болезни с приостановлением заработка.

Медицинское обслуживание и охрана здоровья должны быть обеспечены для всех людей в течение всей их жизни.

Медицинское обслуживание предоставляется в соответствии с состоянием лица, с целью поддержания, восстановления или улучшения состояния здоровья или способности работать и удовлетворять личные потребности, включая, как минимум: лечение врачом общей практики, специализированное лечение в больницах, сопутствующее лечение и соответствующие пособия, необходимые медицинские средства, госпитализацию при необходимости, стоматологическое лечение и медицинскую реабилитацию.

C102

C130

R134

6

Болезнь

Время от времени Пётр заболевает гриппом и остается дома, получив отпуск по болезни.



Безработица

В связи с производственной необходимостью, организация, в которой работал Питер, была сокращена, и он потерял работу. Пётр начал получать пособие по безработице, при этом он искал новые возможности трудоустройства.

7

Защита от потери заработка в связи с невозможностью найти подходящую работу, должна быть расширена с включением потери заработка ввиду частичной потери занятости, приостановления выплаты или снижения заработной платы в связи с приостановлением работы и поддержки работникам, занятым неполное рабочее время и ищущим работу на условиях полного рабочего времени.

Узнайте больше о соответствующих правовых документах МОТ:

C102

C168

R176

8

Семейные обязанности

Необходимо принимать конкретные меры, совместимые с национальными условиями и возможностями, чтобы:

- обеспечить работникам с семейными обязанностями возможность воспользоваться своим правом на профессиональную подготовку и свободный выбор работы;
- принять во внимание их потребности в области условий занятости и социального обеспечения;
- и развивать или содействовать развитию государственных или частных служб быта таких, как учреждения и службы по уходу за детьми и оказанию помощи семье.

Семейные пособия предоставляются в порядке признания ответственности за содержание детей.

Пётр ценит **гибкий график работы** на новом рабочем месте, так как ему необходимо забирать дочь из школы. Его новый работодатель признал его **семейные обязанности**.



Узнайте больше:

C156

R165

C102

Защита в случае производственной травмы

9

Пётр получил травму на рабочем месте в результате несчастного случая. В связи с этим, он получал **пособия на медицинское и смежное обслуживание**, что ускорило его восстановление. К счастью, Петру вскоре удалось вернуться на работу, а его производственная травма стала причиной только временной нетрудоспособности, а не постоянной инвалидности.



В случаях получения производственных травм работники имеют право на получение пособий на медицинское и смежное обслуживание: лечение врачом общей практики, специализированное лечение, стоматологическое лечение, уход и т.п. с целью поддержания, восстановления или улучшения состояния здоровья или способности работать и удовлетворять личные потребности. Приостановление заработка вследствие плохого состояния здоровья или нетрудоспособности в результате несчастного случая или болезни, связанной с работой, необходимо компенсировать денежными пособиями (периодическими или разовыми выплатами).

Узнайте больше о соответствующих правовых документах МОТ:

C102

C121

R121

10

Гарантия дохода в старости

Человек имеет право на пенсию по старости на основании двух схем: уплаты взносов в течение 30 лет или 30-летнего стажа работы (для схем, основанных на взносах) или проживания в течение 20 лет (для схем, не основанных на взносах). Право на получение сокращенного пособия по старости необходимо предусмотреть после уплаты взносов в течение 15 лет или 15-летнего стажа работы.

Достигнув вершины своей карьеры, Пётр вышел на пенсию и начал получать пособие по старости.



Узнайте больше о стандартах МОТ в отношении пенсий:

C102

C128

R131



Образец занятия 1

Преимущества социального обеспечения



ЦЕЛИ

- ✚ Ознакомиться с международными трудовыми нормами, связанными с социальным обеспечением и охраной материнства;
- ✚ Выявить преимущества систем социального обеспечения.



ПРОЦЕДУРА ЗАНЯТИЯ

- ✚ работа в группах или в парах; необходимо обеспечить ручки и бумагу для мозгового штурма и лекционный блокнот / постер / доску для представления результатов.



ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ

- ✚ 30 минут на обмен взглядами в группах; 5 минут каждой группе / паре на представление результатов в пленарном режиме; 10 минут на обсуждение в пленарном режиме.



ЗАДАЧА:

1. Участникам предлагается, анализируя случай Петра, обсудить упомянутые в примере пособия и различные последствия в случае, если бы у Петра не было доступа к каким-либо из этих пособий.
2. Каждой группе предлагается проиллюстрировать в лекционном блокноте сценарии, где Пётр не может воспользоваться схемами социального обеспечения.
3. Затем участникам предлагается выявить и обсудить преимущества социального обеспечения (и охраны материнства), используя ссылки на соответствующие МТН. В



конце обсуждения каждая группа представляет результаты в пленарном режиме, после чего проводится модерлируемое обсуждение.



ПРАКТИЧЕСКИЕ СОВЕТЫ ДЛЯ ИНСТРУКТОРОВ:

- ✦ Предложите каждой группе назначить докладчика для представления результатов в пленарном режиме.
- ✦ Обеспечьте наличие текстов соответствующих МТН для участников;
- ✦ С учетом размера групп и их знания тематического направления, вы, возможно, захотите разбить задание на несколько компонентов, которые будут представлены участникам постепенно:
- ✦ Дайте участникам достаточно времени, чтобы подробно ознакомиться с историей Петра;
- ✦ Проведите мозговой штурм, чтобы генерировать активное обсуждение и собрать максимальное количество идей касательно различных последствий недоступности всех этих пособий для Петра;
- ✦ Облегчите обсуждение преимуществ различных норм социального обеспечения с помощью заранее подготовленных наводящих вопросов или ссылки на тексты МТН.
- ✦ Будьте готовы предоставить дополнительную информацию о защите, обеспечиваемой в рамках различных направлений социального обеспечения, пользуясь соответствующими материалами, инструментами и публикациями МОТ.



Образец занятия 2

Выявление разрывов в социальном обеспечении



ЦЕЛИ

- ✚ Выявить и проанализировать разрывы в доступе к социальному обеспечению на уровне организации / учреждения;
- ✚ Обсудить, какие шаги были бы полезны или необходимы для повышения внимания, изменения отношения или улучшения условий работы и повышения производительности



ПРОЦЕДУРА ЗАНЯТИЯ

- ✚ в зависимости от численности аудитории, разделите участников на небольшие группы по 4-5 человек. Каждой группе необходимо обеспечить пространство для обсуждения, а также необходимые канцелярские принадлежности: ручки, бумагу для записей и лекционный блокнот или доску для представления результатов.



ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ

- ✚ 60 минут на обмен взглядами в группах; 20 минут на представление результатов в пленарном режиме; 10 минут на обсуждение в пленарном режиме.



ЗАДАЧА

4. Участникам предлагается, работая в небольших группах, обсудить имеющиеся в стране социальные пособия и то, как они способствуют обеспечению баланса между работой и личной жизнью и достижению целей организации / учреждения в целом.



5. Затем каждой группе предлагается выявить пробелы в части применения норм социальной защиты на рабочем месте, с учетом национального контекста, а также международных норм, с которыми ознакомились участники.
6. В конце обсуждения каждая группа представляет результаты в пленарном режиме, после чего проводится модерируемое обсуждение.



ПРАКТИЧЕСКИЕ СОВЕТЫ ДЛЯ ИНСТРУКТОРОВ:

- ✚ Данное упражнение может проводиться как продолжение Примера занятия 1. В этом случае участники будут уже знакомы с текстами главных правовых документов МОТ, однако их необходимо будет направлять, чтобы они могли получить достаточное понимание их применения на национальном уровне и привести практические примеры того, как применить их на их собственном месте работы;
- ✚ Предложите каждой группе назначить секретаря, модератора обсуждения и докладчика для представления результатов в пленарном режиме.
- ✚ Заранее подготовьте вопросы, чтобы инициировать обсуждение. С учетом уровня аудитории и количества времени, имеющегося для проведения занятия, вы, возможно, захотите задать участникам два набора вопросов: вопросы по аспектам, непосредственно значимым для организации / учреждения, и дополнительные вопросы для углубленного изучения темы занятия. Примеры наводящих вопросов:
 1. *Имеется ли возможность гибкого графика работы для работников с семейными обязанностями? Как к ним относятся в организации / учреждении?*
 2. *Работники с ограниченными возможностями хорошо интегрированы в коллектив? Каковы их особые потребности? Как организация / учреждение реагирует на эти потребности?*
 3. *У работниц есть право взять отпуск по беременности и родам? Что он включает в части продолжительности, преимуществ или пособий на ребенка / семью? Сталкиваются ли женщины с какими-либо трудностями при возвращении на работу после отпуска по беременности и родам? Если да, то каким образом они преодолеваются, например путем реинтеграции в коллектив, профессиональной подготовки, развития навыков и т.п.?*

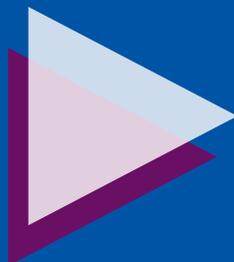
4. *Имеют ли отцы возможность взять родительский отпуск?*
 5. *Предусмотрена ли на рабочем месте возможность кормления грудного ребенка, например в форме предоставления периодических перерывов или оборудованных мест для ухода за ребенком?*
 6. *Существуют ли какие-либо различия в отношении к различным группам работников? Например: работники предпенсионного возраста считаются мудрыми и знающими людьми, другие работники часто обращаются к ним за советом; молодые женщины / матери считаются менее производительными, так как имеют дополнительные семейные обязанности по сравнению с мужчинами; работники, получавшие пособие по безработице в недавнем прошлом, испытывают трудности с вхождением в коллектив и т.п.*
 7. *Существует ли система бонусов / премий, выплачиваемых в качестве стимула или в награду за эффективность и / или усилия работников / коллектива? Существуют ли пособия для работников, выдаваемые с учетом потребностей? И т.д.*
- ✚ *Попросите каждую группу избегать обобщений и поощряйте конкретные примеры со стороны участников.*



Ссылки на дополнительные материалы

- ▶ Платформа MOT по социальной защите
<https://www.social-protection.org/gimi/ShowMainPage.action>
- ▶ Toolkit on ILO Social Security Standards (ILO, 2020) // Инструментарий по нормам MOT по социальной защите
<https://www.social-protection.org/gimi/ILO100Ratification.action>
- ▶ Maternity Protection Resource Package (ILO/ITCILO, 2012) // Пакет ресурсов по охране материнства (MOT/МУЦ MOT, 2012 г.)
<http://mprp.ilo.org>
Ссылка на версию на русском языке
<http://mprp.ilo.org/pages/ru/index.html>
- ▶ Building social protection systems: International standards and human rights instruments (ILO, 2017) // Построение систем социальной защиты: Международные нормы и правовые документы в сфере прав человека (MOT, 2017 г.)
https://www.ilo.org/secsoc/information-resources/publications-and-tools/books-and-reports/WCMS_651219/lang--en/index.htm
- ▶ 100 years of social protection. The road to universal social protection systems and floors. Vol. 1: 50 country cases (ILO, 2019) // 100 лет социальной защиты. Дорога к системам всеобщей социальной защиты и минимальным нормам социальной защиты. Том 1: Опыт 50 стран (MOT, 2019 г.)
https://www.ilo.org/secsoc/information-resources/publications-and-tools/books-and-reports/WCMS_669790/lang--en/index.htm
- ▶ World social protection report 2017-2019 (ILO, 2019) // Доклад о социальной защите в мире в 2017-2019 гг. (MOT, 2019 г.)
<https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action?ressource.ressourceId=54887>
Ссылка на версию на русском языке
<https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action?id=55203>
- ▶ General Survey concerning the Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202), Universal social protection for human dignity, social justice and sustainable development (ILO, 2019) // Общий обзор в отношении Рекомендации о минимальных уровнях социальной защиты, 2012 г. (Рекомендация 202). Всеобщая социальная защита в целях обеспечения человеческого достоинства, социальной справедливости и устойчивого развития (MOT, 2019 г.)
https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/reports-to-the-conference/WCMS_673680/lang--en/index.htm

- ▶ General Survey concerning social security instruments in light of the 2008 Declaration on Social Justice for a Fair Globalization (ILO, 2011) // Общий обзор инструментов по социальной защите в сфере Декларации о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (МОТ, 2011 г.)
https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/100thSession/reports/reports-submitted/WCMS_152602/lang-en/index.htm



Рабочее время

Оглавление

Ключевые международные трудовые нормы:	3
Введение	4
Женщины и рабочее время	4
Экономические тенденции их влияние на графики работы	5
Новые виды труда	5
Руководства, содержащиеся в Международных трудовых нормах	6
Рабочее время.....	6
Еженедельный отдых.....	9
Ежегодный оплачиваемый отпуск	12
Ночной труд	15
Работа на условиях неполного рабочего времени	17
Образец занятия 1: Графики работы	20
Образец занятия 2: Работа на условиях неполного рабочего времени и сверхурочная работа	22
Ссылки на дополнительные материалы	24

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.ifro.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

Рабочее время

- C001** Конвенция об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю, 1919 г. (Конвенция 1)
- C030** Конвенция о регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях, 1930 г. (Конвенция 30)
- C047** Конвенция о сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю, 1935 г. (Конвенция 47)
- R116** Рекомендации о сокращении продолжительности рабочего времени, 1962 г. (Рекомендация 116)

Еженедельный отдых

- C014** Конвенция о еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях, 1921 г. (Конвенция 14)
- C106** Конвенция о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях, 1957 г. (Конвенция 106)

Ежегодный оплачиваемый отпуск

- C132** Конвенция об оплачиваемых отпусках. (пересмотренная в 1970 году), 1970 г. (Конвенция 132)

Ночной труд

- C171** Конвенция о ночном труде, 1990 г. (Конвенция 171)

Неполное рабочее время

- C175** Конвенция о работе на условиях неполного рабочего времени, 1994 г. (Конвенция 175)



Введение

График работы играет центральную роль в трудовых отношениях. Продолжительность рабочего времени, периоды отдыха и прочие элементы графика работы, включая неполное рабочее время и ночной труд, оказывают непосредственное влияние на повседневную жизнь работников, а также на производительность и устойчивость предприятий. Помимо конкретных интересов работников или предприятий, рабочее время может оказывать влияние на национальную экономику в целом, конкурентоспособность конкретной отрасли или управление сферой государственных услуг. Достойная продолжительность рабочего времени также может способствовать разрешению определенных социальных вопросов, в том числе связанных с балансом между работой и личной жизнью, семейными обязанностями и благополучием работников.

Женщины и рабочее время

Рост участия женщин в рынке труда оказывает значительное влияние на графики работы. Учитывая, что женщины по-прежнему выполняют значительную долю неоплачиваемой работы по дому и по уходу за членами семьи, их рабочее время чаще бывает короче, чем у мужчин, а также они чаще работают на условиях неполного рабочего времени¹. В связи с этим в мире растет признание необходимости принятия мер, позволяющих работникам лучше сбалансировать работу и личную жизнь. В ряде стран² введены смещенные графики работы с разным временем начала и окончания работы для разных групп работников в одной организации, а также гибкие графики работы, с целью облегчить обеспечение баланса между работой и личной жизнью.

Экономические тенденции их влияние на графики работы

Новые тенденции в экономике привели к диверсификации графиков работы. Одной из таких тенденций является разделение рабочего времени

- 1 Чтобы узнать больше о текущих мировых тенденциях, ознакомьтесь с докладом 2019 г. «A quantum leap for gender equality: For a better future of work for all», 2019 // «Квантовый скачок в области гендерного равенства. За лучшее будущее для всех» - https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_674831/lang-en/index.htm
- 2 Чтобы больше узнать о примерах и практике по странам, ознакомьтесь с общим обзором «ILO General Survey concerning working-time instruments - Ensuring decent working time for the future, 2018» // Общий обзор МОТ 2018 г. по законодательству в области рабочего времени «Об обеспечении достойного рабочего времени в будущем» - https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_618560/lang-en/index.htm



на меньшие сегменты среди работников с целью адаптации к потребностям клиентов и приближения к «экономике 24/7». С другой стороны, одним из вызовов в настоящее время является недостаточная занятость вследствие недостаточной продолжительности рабочего времени, в результате чего работники слишком много работают сверхурочно из страха потерять работу. Хотя в некоторых отраслях продолжительность рабочего времени может быть чрезмерной, в ряде стран растет число рабочих мест, на которых отсутствует гарантия конкретного количества часов работы в день или в неделю, так как применяются договоры, не устанавливающие минимальную продолжительность рабочего времени, что является формой работы по требованию³.

Новые виды труда

В настоящее время развитие технологий, без сомнения, влияет на графики работы. При более внимательном рассмотрении «гиг-экономика» (сдельная экономика), также известная как «экономика по требованию» обеспечивает работникам большую гибкость в части организации их рабочего времени. Например, «краудворкеры» имеют возможность выбрать через онлайн-платформы то количество мелких задач, которое они готовы выполнить в определенный период времени, который они хотели бы посвятить этой работе, в то время как «работники по требованию» выполняют работы, сходные с традиционными, например перевозку, уборку, канцелярскую работу или поручения⁴. Эти виды труда включают в себе ряд вызовов, таких как непредсказуемость рабочего времени, сокращение нерабочего времени и периодов отдыха, потеря определенных трудовых прав в условиях отсутствия признанных трудовых взаимоотношений.

3 Там же

4 Чтобы узнать больше о достойном труде на цифровых платформах занятости, обратитесь к докладу МОТ “Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world”, 2018 // «Цифровые трудовые платформы по трудовым вопросам и будущее труда. На пути к достойному труду в мире онлайн», 2018 г. - https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_645337/lang-en/index.htm

Руководства, содержащиеся в Международных трудовых нормах

Исторически, рабочее время является одним из главных вопросов, интересующих МОТ. Самым первым договором, принятым в 1919 г., была **Конвенция об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю, 1919 г. (Конвенция 1)**, ограничившая количество часов работы в день и в неделю. С течением времени МОТ выработала ряд международных трудовых норм по рабочему времени в отношении часов работы, ежегодного оплачиваемого отпуска, еженедельного отдыха, а также ночного труда, неполного рабочего времени и прочих аспектов графика работы. Таким образом, вопросы рабочего времени решаются комплексно и охвачены правовыми документами МОТ, перечисленными в рамках тематических направлений, приведенных ниже:

Рабочее время

- C001** Конвенция об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю, 1919 г. (Конвенция 1) (правовой документ с промежуточным статусом)
- C030** Конвенция о регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях, 1930 г. (Конвенция 30) (правовой документ с промежуточным статусом)
- C047** Конвенция о сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю, 1935 г. (Конвенция 47) (правовой документ с промежуточным статусом)
- R116** Рекомендации о сокращении продолжительности рабочего времени, 1962 г. (Рекомендация 116) (актуальный правовой документ)

В контексте Конвенции 30 термин **«рабочее время»** означает период, в течение которого работники находятся в распоряжении работодателя;



из этого периода исключается отдых, во время которого работники не находятся в распоряжении работодателя.

В рамках первых двух Конвенций был установлен общий стандарт на уровне, максимум, 48 обычных часов работы в неделю и восьми часов в день. Позднее Конвенция 47 установила принцип 40-часовой рабочей недели. Последний и единственный правовой документ в отношении рабочего времени, имеющий статус актуального – это Рекомендация 116, которая обеспечивает практическое руководство по постепенному сокращению продолжительности рабочего времени с учетом различий в социальных и экономических условиях в разных странах.

Хотя **перерывы на отдых** (интервалы времени, которые работники могут брать с целью отдыха, принятия пищи, питья, молитвы или удовлетворения других важных потребностей в течение рабочего дня) прямо в данные Конвенции не включены, существует ряд отраслевых правовых документов, предусматривающих обязательные перерывы, например, **Конвенция о продолжительности рабочего времени и периодах отдыха на дорожном транспорте, 1979 г. (Конвенция 153) и Рекомендация о занятости и условиях труда и жизни сестринского персонала, 1977 г. (Рекомендация 157).**

Исключения из нормальной продолжительности рабочего времени допускаются при наличии ограниченного числа четко определенных обстоятельств:

1. Постоянные исключения

- ▶ Прерывистая работа⁵ должна узко определяться как работа, которая само по себе не связана с производством и которая по своему характеру выполняется с продолжительными перерывами, в течение которых соответствующие работники не обязаны проявлять ни физической деятельности, ни устойчивого внимания и остаются на своем посту только для ответа на возможные звонки; такие виды работы, включают, например, работу швейцаров, охранников, уборщиков и т.п.;
- ▶ Подсобные и подготовительные работы⁶, в том числе работа лиц, которые обязаны явиться на рабочее место до наступления обычного времени начала работы или оставаться после окончания рабочего дня,

⁵ Статья 6 (1) (а) Конвенции 1, Статья 7 (1) (а) Конвенции 30 и Пункт 14 (а) (i) Рекомендации 116.

⁶ Статья 6 (1) (а) Конвенции 1, Статья 7 (1) (b) Конвенции 30 и Пункт 14 (а) (iii) Рекомендации 116.

например работники котельных, операторы двигателей, табельщики, контролеры и т.п.;

- ▶ В случаях, когда этого требуют общественные интересы⁷ и необходимо определить обстоятельства и ограничения, в рамках которых могут допускаться постоянные исключения из нормальной продолжительности рабочего времени;
- ▶ С учетом характера работы / численности населения, в интересах которого устанавливаются исключения, / количества работников⁸ допускаются постоянные исключения из нормальной продолжительности рабочего времени в таких отраслях и профессиях, как, например, коммерция, оптовая и розничная торговля, рестораны или гостиницы.

2. Временные исключения

- ▶ В случае необычной нагрузки в работе / непредвиденной дополнительной работы⁹;
- ▶ В случае аварии или угрозы аварии, в случае обстоятельств непреодолимой силы или необходимости срочных работ¹⁰;
- ▶ В случае приостановления работ в случае войны или угрозы для национальной безопасности¹¹.

Ограничения на исключения. Сверхурочная работа.

Продление продолжительности рабочего времени за рамками ограничений в отношении нормальной продолжительности рабочего времени допускается при определенных обстоятельствах, но с учетом ограничений. Несмотря на то, что ни в Конвенции 1, ни в Конвенции 30 конкретное ограничение на количество дополнительных часов работы за рамками нормальной продолжительности рабочего времени, допустимое в случае постоянных и временных исключений, не устанавливается, в обоих случаях эти ограничения должны быть установлены государственными властями.¹²

Учитывая возможное воздействие высокой продолжительности рабочего времени на здоровье, производительность и баланс между работой

⁷ Пункт 14 (а) (ii) Рекомендации R116.

⁸ Статья 7 (1) (с) Конвенции 30.

⁹ Статья 6(1)(b) Конвенции 1, Статья 7(2)(b), (с) и (d) Конвенции 30.

¹⁰ Статья 3 Конвенции 1 и Статья 7(2)(a) Конвенции 30.

¹¹ Статья 14 Конвенции 1, Статья 9 Конвенции 30 и Пункт 14(b)(vi) Рекомендации 116.

¹² Статья 6 (2) Конвенции 1, Статья 7 (3) Конвенции 30 и Пункт 17 Рекомендации 116.



и личной жизнью работников, Комитет экспертов МОТ многократно подчеркивал важность установления четких законодательных ограничений на допустимое количество дополнительных часов работы в день, в неделю и в год¹³. Комитет также акцентировал необходимость установления разумных ограничений на допустимые дополнительные часы работы с учетом здоровья и благополучия работников и потребностей работодателей в отношении производительности.

Также важно, чтобы любые дополнительные часы работы / сверхурочные вознаграждались и оплачивались по более высоким ставкам, чем обычное рабочее время, даже в случаях, когда в качестве компенсации также предоставляется дополнительное нерабочее время¹⁴.

Еженедельный отдых

- C014** Конвенция о еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях, 1921 г. (Конвенция 14) (актуальный правовой документ)
- C106** Конвенция о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях, 1957 г. (Конвенция 106) (актуальный правовой документ)
- R103** Рекомендация о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях, 1957 г. (Рекомендация 103) (актуальный правовой документ)

Положения Конвенций 14 МОТ и Конвенции 106 МОТ, а также Рекомендации 103 МОТ охватывают практически все отрасли экономики (одним из важных исключений является сельское хозяйство):

Конвенция 14 охватывает четыре основных вида производственной деятельности¹⁵:

1. Шахты, карьеры и другие предприятия по добыче полезных ископаемых;
2. Отрасли обрабатывающей и перерабатывающей промышленности;
3. Строительство и снос;

13 Пункт 151 Общего обзора 2018 г.

14 Статья 6(2) Конвенции 1 и Статья 7(4) Конвенции 30.

15 Статья 1 Конвенции 14

4. Перевозка пассажиров или товаров по автомобильным и железным дорогам, морским и внутренним водным путям, включая обработку грузов на пристанях, причалах, пирсах или на складах, но исключая перемещение вручную.

Конвенция 106 распространяется на работников следующих предприятий:

1. Автоматически¹⁶:

- a. Торговые предприятия;
- b. Предприятия, учреждения и административные службы, персонал которых занят, главным образом, канцелярской работой, включая учреждения и лиц свободных профессий;

2. При определенных условиях¹⁷:

- a. Торговые отделы всех других предприятий;
- b. Отделы всех других предприятий, работники которых заняты, главным образом, канцелярской работой;
- c. Предприятия, носящие одновременно торговый и промышленный характер;
 - При условии, что они не подпадают под действие национальных постановлений или других положений о еженедельном отдыхе в промышленности, в горном деле, на транспорте или в сельском хозяйстве, и что упомянутые лица не заняты на предприятиях, перечисленных ниже:

3. Вследствие официального заявления, сделанного Государством-членом в момент ратификации¹⁸:

- a. Предприятия, учреждения и административные службы предприятий бытового обслуживания;
- b. Почта и службы электросвязи;
- c. Газетные предприятия;
- d. Театры и места общественного отдыха.

Правовые документы МОТ в отношении еженедельного отдыха прямо дополняют нормы по продолжительности рабочего времени, в частности коррелируют с ограничениями на количество часов работы в неделю.

16 Статья 2 (а) (b) Конвенции 106

17 Статья 2) (с) Конвенции 106

18 Статья 3 Конвенции 106



Две указанные выше Конвенции устанавливают общий стандарт, согласно которому работникам должен предоставляться **период отдыха** продолжительностью не менее 24 часов подряд каждые семь дней. Существует три главных аспекта:

1. *Продолжительность* – не менее 24 часов¹⁹ (впоследствии вышла Рекомендация 103, требующая продления еженедельного отдыха не менее чем до 36 часов²⁰);
2. *Регулярность* – раз в семь дней²¹;
3. *Непрерывность* – отдых в течение определенного количества часов подряд²².

Постоянные и временные исключения

Важно помнить о том, что вопрос исключений из принципа общего еженедельного отдыха в этих двух Конвенциях решается различным образом. Конвенция 14 содержит только одно положение, регулирующее исключения в самом общем плане²³, тогда как в Конвенции 106²⁴ точно описаны обстоятельства, при которых допускаются постоянные и временные исключения.²⁵ **В отношении компенсационных периодов отдыха** в случаях приостановления или сокращения периода еженедельного отдыха в Конвенции 14 сказано, что каждый Член Организации предусматривает, по мере возможности, компенсационные периоды отдыха (Статья 5 Конвенции 14), Статья 7 (2) Конвенции 106 требует, чтобы работникам, в отношении которых не применяются общие правила, предоставлялся период отдыха, по продолжительности сопоставимый с периодом, предоставляемым в рамках обычного режима. Методы обеспечения компенсационного отдыха работникам могут быть различны²⁶. Например:

- a. *система ротации*: на предприятиях, где необходима непрерывная работа системы производства, данная система обеспечивает

¹⁹ Статья 6 Конвенции 106, см. также Общий обзор 2018 г., Пункты 194-200

²⁰ Пункт 1 Рекомендации 103

²¹ Статья 2 (1) Конвенции 14, Статья 6 (1) Конвенции 106 и Пункты 1, 4 (1) Рекомендации 103

²² Статья 2 (1) Конвенции 14, Статья 6 (1) Конвенции 106 и Пункты 1, 4 (1) Рекомендации 103

²³ См. Статью 6 Конвенции 14: «Каждый Член Организации составляет перечень исключений...». В Конвенции отсутствуют ссылки на категории или обстоятельства.

²⁴ См. Статьи 7 и 8 Конвенции 106.

²⁵ Общий обзор 2018 г., пункты 207-234. Также стоит помнить о том, что Конвенция 14 ратифицирована очень большим количеством стран (120 ратификаций, тогда как Конвенцию 106 ратифицировали только 63 страны).

²⁶ См. Общий обзор 2018 г., пункты 235-253

предоставление еженедельного отдыха всему персоналу или части персонала на основе внутренней еженедельной ротации;

- b. перенос дня отдыха на другой день недели:** перенос периода отдыха одновременно для всего персонала на день недели, не соответствующий обычному дню отдыха (например, с воскресенья на другой день недели), или предоставление половины периода отдыха в обычный день отдыха с переносом другой половины на следующий день или на другое время (например, отдых предоставляется с полудня воскресенья до полудня понедельника).

В контексте обеспечения здоровья и благополучия работников важно предоставлять работникам компенсационный отдых продолжительностью не менее 24 часов в случаях, когда по какой-либо причине тот или иной работник должен работать в день еженедельного отдыха.

Ежегодный оплачиваемый отпуск

- C052** Конвенция о ежегодных оплачиваемых отпусках, 1936 г. (Конвенция 52) (устаревший правовой документ)
- C101** Конвенция об оплачиваемых отпусках в сельском хозяйстве, 1952 г. (Конвенция 101) (устаревший правовой документ)
- C132** Конвенция об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году), 1970 г. (Конвенция 132) (правовой документ с промежуточным статусом)
- R098** Рекомендация об оплачиваемых отпусках, 1954 г. (Рекомендация 98) (правовой документ с промежуточным статусом)

Необходимо, чтобы работники на практике имели возможность воспользоваться периодом отдыха и восстановления ежегодно с целью защиты и поддержания своего физического и психического здоровья.

Оплачиваемый ежегодный отпуск – это период, на который работникам предоставляется нерабочее время, с сохранением дохода и права на социальную защиту.

Продолжительность ежегодного отпуска

Конвенция 52 устанавливает минимальную продолжительность ежегодного отпуска на уровне шести рабочих дней, предоставляемых через год



непрерывной службы²⁷. Принятая впоследствии Конвенция 101 оставляет решение вопроса об определении продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска национальному законодательству²⁸, тогда как в Конвенции 132 пересматриваются Конвенция 52 и Конвенция 101 в связи с устареванием установленных в них норм. Конвенция 132 учитывает изменение технологий и экономический прогресс и имеет расширенную область применения, включая работников сельского хозяйства. Конвенция предусматривает предоставление не менее чем трёх рабочих недель ежегодного оплачиваемого отпуска за каждый год службы²⁹.

В то время как Статья 6 (1)³⁰ Конвенции 132 ясно устанавливает абсолютный запрет на зачет государственных и традиционных праздников в качестве дней ежегодного отпуска, Статья 6(2)³¹ той же Конвенции оставляет этот вопрос на усмотрение компетентных властей каждой страны в части определения условий применения того же правила к другим перерывам в работе, связанным с болезнью или травмой. Также следует заметить, что запрет на зачет определенных видов отпуска как части оплачиваемого ежегодного отпуска относится только к минимальному периоду отпуска, установленному данной Конвенцией.

Стаж работы

Согласно Статье 5 (4) Конвенции 132, в рамках условий, определяемых компетентным органом власти или другим соответствующим механизмом в каждой стране, отсутствие на работе причинам, не зависящим от работающего по найму лица, таким как болезнь, травма или материнство, а не только отсутствие вследствие аварий на производстве или профессиональных заболеваний, засчитывается в стаж работы».

27 Статья 2 (1) Конвенции 052

28 Статья 3 Конвенции 101

29 Статья 3 (3) Конвенции 132

30 «Официальные и традиционные праздничные и нерабочие дни, независимо от того, приходятся ли они на период ежегодного отпуска, не засчитываются как часть минимального ежегодного оплачиваемого отпуска...».

31 «В соответствии с условиями, определяемыми компетентным органом власти или другим соответствующим механизмом в каждой стране, периоды нетрудоспособности вследствие болезни или травмы, могут не засчитываться как часть минимального ежегодного оплачиваемого отпуска».

Право на более продолжительный отпуск

С учетом фактической продолжительности работы

- ▶ Согласно Рекомендации 98, в каждой стране должен существовать соответствующий механизм для определения того, следует ли увеличивать продолжительность ежегодного отпуска с учетом фактической продолжительности работы или других факторов³². В ряде стран предусмотрено увеличение продолжительности ежегодного отпуска с учетом трудового стажа.

На основании возраста работника

- ▶ Рекомендация также предусматривает предоставление молодым работникам, не достигшим 18 лет, ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью, превышающей предусмотренный минимум³³. В разных странах по всему миру молодым работникам предоставляются дополнительные дни ежегодного оплачиваемого отпуска.

На основании других факторов

- ▶ Кроме того, в некоторых странах принимается решение предоставлять ежегодные отпуска большей продолжительности работникам, выполняющим вредную и опасную работу, работу в необычных условиях или в определенных климатических условиях³⁴.

Следует принимать **необходимые меры**, направленные на то, чтобы каждый работник, уходя в ежегодный отпуск, получал отпускные в размере не менее обычного или среднего вознаграждения, в том числе денежный эквивалент любого вознаграждения, выплачиваемого в натуральной форме, и чтобы подлежащие выплате суммы выплачивались перед отпуском, если иное не предусмотрено в договоре, положения которого применимы к работодателю и работнику³⁵.

Конвенция 132 требует, чтобы в случае **разделения отпуска**³⁶ одна из частей отпуска составляла не менее чем две рабочие недели подряд или 12 рабочих дней, на основе шестидневной рабочей недели, если иное не предусмотрено в договоре, положения которого применимы к

³² Пункт 6 Рекомендации 98, см. также Общий обзор 2018 г., пункты 323-324

³³ Пункт 10 Рекомендации 98, см. также Общий обзор 2018 г., пункт 325

³⁴ см. Общий обзор 2018 г., пункты 326-328

³⁵ Статья 7 Конвенции 132, см. также Общий обзор 2018 г., пункты 329-330

³⁶ Статья 8 Конвенции 132, см. также Общий обзор 2018 г., пункты 348-354



работодателю и работнику. Также важно ограничить продолжительность части **ежегодного отпуска**, которая может быть **перенесена на более поздний срок**³⁷, и обеспечить, чтобы срок, на который переносится отпуск, не превышал разумного периода времени, который Конвенцией 132 установлен на уровне 18 месяцев.

Конвенция также направлена на то, чтобы гарантировать, чтобы права на отпуск приобретались и сохранялись в случае прекращения трудовых отношений³⁸ вне зависимости от оснований их прекращения.

Ночной труд

- C089** Конвенция о ночном труде женщин в промышленности (пересмотренная в 1948 году), 1948 г. (Конвенция 89) (правовой документ с промежуточным статусом)
- P089** Протокол 1990 г. к Конвенции о ночном труде женщин в промышленности (пересмотренной в 1948 году), 1948 г. (актуальный правовой документ)
- C171** Конвенция о ночном труде, 1990 г. (Конвенция 171) (актуальный правовой документ)
- R013** Рекомендация о труде женщин в ночное время в сельском хозяйстве, 1921 г. (Рекомендация 13) (запрос на предоставление информации)
- R178** Рекомендация о ночном труде, 1990 г. (Рекомендация 178) (актуальный правовой документ)

Исторически, по вопросам ночного труда с момента создания МОТ был принят целый ряд Конвенций. Одни из первых – Конвенция о труде женщин в ночное время, 1919 г. (Конвенция 4) и Конвенция о ночном труде подростков в промышленности, 1919 г. (Конвенция 6) – были направлены на защиту категорий работников, подвергавшихся опасностям ночного труда и повышенному риску эксплуатации. Эти первые нормы были впоследствии пересмотрены с учетом уместности обеспечения специальных мер по защите женщин в контексте принципа равного отношения и недопущения дискриминации женщин по

³⁷ Статья 9 Конвенции 132, см. также Общий обзор 2018 г., пункты 355-359

³⁸ Статья 11 Конвенции 132, Пункт 4 (3) Рекомендации 98, также см. Общий обзор 2018 г., пункты 361-365

отношению к мужчинам в сфере труда. По итогам дебатов, проходивших на протяжении ряда лет на международном уровне, были приняты стандарты МОТ последнего поколения – Конвенция о ночном труде, 1990 г. (Конвенция 171) и Протокол 1990 г. к Конвенции о ночном труде женщин в промышленности (пересмотренной в 1948 году), 1948 г., ставшие результатом двойственного подхода.³⁹

Наиболее современным правовым документом является Конвенция о ночном труде, 1990 г. (Конвенция 171). Она распространяется на всех работников, работающих в ночное время, и практически на все профессии.

Определение термина «ночной труд»

Любая работа, которая осуществляется в течение периода продолжительностью не менее семи часов подряд, включая промежуток между полночью и 5 часами утра.

Определения термина «работник, работающий в ночное время»

Лицо, работающее по найму, работа которого требует осуществления ночного труда в течение значительного количества часов сверх установленного предела.

Это – два аспекта термина «ночной труд», как он определен в Конвенции 171:

- 1.** *Общая продолжительность периода, определяемого как «ночь»⁴⁰* – не менее семи часов, что меньше, чем указано в предыдущих Конвенциях, но этот период может быть установлен на уровне более семи часов после консультаций с представителями работодателей и работников;
- 2.** *Интервал или основной период⁴¹* – с полуночи до 5 часов утра, считается минимальным защищенным периодом ночи, при этом любая работа, выполняемая в данный период, квалифицируется как ночной труд.

39 Общий обзор 2018 г., пункты 400 - 416.

40 Статья 1 Конвенции 171

41 См. МОТ: Record of Proceedings No. 30, Report of the Committee on Night Work, ILC, 76th Session, Geneva, 1989, p. 30/8 // Протокол № 30, Доклад Комитета по ночному труду, МКТ, 76-я сессия, Женева, 1989 г., стр. 30/8



В интересах работников, работающих в ночное время, должны быть приняты конкретные меры,⁴² требуемые в силу характера ночного труда, в том числе:

- ▶ Меры по охране их здоровья;
- ▶ Меры содействия им в выполнении их семейных и общественных обязанностей;
- ▶ Меры по предоставлению им возможностей для профессионального роста;
- ▶ Выплаты соответствующей компенсации;
- ▶ Меры по обеспечению безопасности;
- ▶ Меры по охране материнства.

Требуется принимать меры, обеспечивающие наличие альтернативной ночному труду работы для женщин, в периоды во время и после беременности⁴³.

Работа на условиях неполного рабочего времени

C175 Конвенция о работе на условиях неполного рабочего времени, 1994 г. (Конвенция 175) (актуальный правовой документ)

R182 Рекомендация о работе на условиях неполного рабочего времени, 1994 г. (Конвенция 182) (актуальный правовой документ)

Работник, занятый неполное рабочее время,⁴⁴ – это работающее по найму лицо, нормальная продолжительность рабочего времени которого меньше нормальной продолжительности рабочего времени сопоставимого работника, занятого полное рабочее время, который:

- ▶ Имеет такой же тип трудовых отношений;
- ▶ Имеет такой же или аналогичный вид работы или профессию; и

⁴² Статья 3 Конвенции 171, см. также Общий обзор 2018 г., пункты 441-541

⁴³ Статья 7 Конвенции 171

⁴⁴ Статья 1 (а) Конвенции 175 и Пункт 2 (а) Рекомендации 182, см. также Общий обзор 2018 г., пункты 566-567

- ▶ Работает в том же подразделении или, если в нем не имеется сопоставимых работников, занятых полное рабочее время, на том же предприятии или то в той же отрасли экономической деятельности.

Национальные определения работы на условиях полного рабочего времени различаются, при этом в целях сравнительной статистики, термин «работа на условиях неполного рабочего времени» часто определяется как оплачиваемая работа, выполняемая в течение менее чем 35 часов в неделю.

Работники, занятые полное рабочее время, но оказавшиеся в условиях частичной безработицы,⁴⁵ – это работники, занятые полное рабочее время, затронутые имеющим коллективный характер временным сокращением нормальной продолжительности их рабочего времени по экономическим, техническим или структурным причинам. Работники, занятые полное рабочее время, но оказавшиеся в условиях частичной безработицы, не считаются работниками, занятыми неполное рабочее время.

Принцип равного отношения

Принцип равного отношения⁴⁶ к работникам, занятым неполное рабочее время, и работникам, занятым полное рабочее время, предусматривает, что работники, занятые неполное рабочее время, имеют право на те же меры защиты, что и сопоставимые работники, занятые полное рабочее время, в отношении:

- ▶ Права на объединение в профсоюзы, права на ведение коллективных переговоров и права на деятельность в качестве представителей работников;
- ▶ Безопасности и гигиены труда;
- ▶ Дискриминации в области труда и занятий.

Конвенция 175 также требует принятия мер по обеспечению для работников, занятых неполное рабочее время, условий, эквивалентных тем, которыми пользуются сопоставимые работники, занятые полное рабочее время,⁴⁷ в отношении:

- ▶ Охраны материнства;
- ▶ Прекращения трудовых отношений;

⁴⁵ Статья 1 (d) Конвенции 175 и Пункт 2 (d) Рекомендации 182

⁴⁶ Статья 4 Конвенции 175, см. также Общий обзор 2018 г., Пункты 568-569, 591-598

⁴⁷ Статьи 6 и 7 Конвенции 175



- ▶ Других прав, таких как право на оплачиваемый ежегодный отпуск, оплачиваемые праздничные дни, отпуск по болезни и, по мере возможности, все формы отпуска, в частности оплачиваемый отпуск на получение образования, родительский отпуск и отпуск по болезни ребенка или другого ближайшего родственника работника.

Принцип пропорциональности

Принцип пропорциональности предусматривает, что выплаты или права могут предоставляться работнику, занятому неполное рабочее время, пропорционально отработанным часам, в соответствии с применяемой системой занятости или социальной защиты. Работник, занятый неполное рабочее время, не должен получать, единственно по причине того, что он занят неполное рабочее время, заработную плату, которая при расчете по часам, по выработке или сдельно была бы меньше, чем рассчитываемая тем же методом заработная сопоставимого работника, занятого полное рабочее время⁴⁸.

Правило пропорциональности также применимо к правам на денежные выплаты⁴⁹, связанные с:

- ▶ Отпуском по беременности и родам;
- ▶ Прекращением трудовых отношений;
- ▶ Ежегодным оплачиваемым отпуском и оплачиваемыми официальными праздничными днями;
- ▶ Отпуском по болезни.

Рекомендация 182 предусматривает, что работники, занятые неполное рабочее время, должны получать на полноправной основе⁵⁰ денежную компенсацию, выплачиваемую в дополнение к основной заработной плате сопоставимым работникам, занятым полное рабочее время.

⁴⁸ Статья 5 Конвенции 175, см. также Общий обзор 2018 г., Пункты 568-569, 614-618

⁴⁹ Статья 7 Конвенции 175, см. также Общий обзор 2018 г., Пункты 570, 599-613

⁵⁰ Пункты 10, 11 и 13 Рекомендации 182

Образец занятия 1

Графики работы



ЦЕЛИ

- ✚ Выявить и проанализировать различные графики работы;
- ✚ Структурировать различные графики работы в соответствии с нормами по обеспечению достойного труда.



ПРОЦЕДУРА ЗАНЯТИЯ

- ✚ Формат «1-2-4-все» для обсуждения и обмена идеями; необходимо обеспечить участникам достаточное пространство для перемещения;
- ✚ работа в небольших группах и использование стикеров и / или лекционного блокнота / доски для картирования и анализа результатов.



ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ

- ✚ 20 минут на обмен взглядами в формате «1-2-4-все»; 20 минут на обсуждение в группе; 10 минут на представление результатов в пленарном режиме и подведение итогов.



ЗАДАЧА

- ✚ В индивидуальном порядке участникам предлагается составить перечень всех видов графиков работы, действующих на их месте работы.
- ✚ После индивидуального мозгового штурма участники делятся своими результатами с соседом, затем продолжают работу в парах, после чего проводится обсуждение в группах по четыре человека. Продолжительность каждого обсуждения не должна превышать 5 минут.
- ✚ Разделившись на группы, участники составляют перечень всех собранных примеров, разбивая их на: рабочее время



(включая исключения из нормального рабочего времени и сверхурочные), еженедельный отдых, ежегодный оплачиваемый отпуск, ночной труд и работа на условиях неполного рабочего времени. Затем проводится анализ каждой группы примеров через призму пяти аспектов достойного рабочего времени ¹:

1. Содействие обеспечению здоровья и безопасности;
2. Содействие повышению производительности и устойчивости предприятий;
3. Ориентированность на семейные ценности и улучшение баланса между работой и личной жизнью;
4. Содействие обеспечению гендерного равенства; и
5. Обеспечение работникам некоторого выбора и влияния в отношении их рабочего времени.

📌 Затем результаты каждой группы сообщаются всем участникам в пленарном режиме и обсуждаются.



ПРАКТИЧЕСКИЕ СОВЕТЫ ДЛЯ ИНСТРУКТОРОВ

- 📌 Для данного упражнения важна организация времени; следите за тем, чтобы продолжительность каждого этапа упражнения не превышала 5 минут;
- 📌 В ходе первоначального обмена перечнями графиков работы вы, возможно, захотите предложить участникам поделиться конкретными примерами из практики, применяющейся на местах их работы;
- 📌 Предоставьте тексты соответствующих международных трудовых норм, чтобы участники могли ими пользоваться в течение всего периода работы в группах;
- 📌 Обратитесь к Руководству МОТ по разработке сбалансированных графиков работы.

¹ Дополнительное руководство по достойному рабочему времени – “Guide to developing balanced working time arrangements”, ILO 2019 // «Руководство по разработке сбалансированных условий организации рабочего времени» МОТ 2019 г. - https://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_706159/lang-en/index.htm



Образец занятия 2

Тўлиқсиз иш вақти ва ишдан ташқари пайтдаги меҳнат



ЦЕЛИ

- ✚ Исследовать и проанализировать компенсации и права работников, занятых на условиях неполного рабочего времени.



ПРОЦЕДУРА ЗАНЯТИЯ

- ✚ работа в небольших группах и использование раздаточных материалов для анализа примеров опыта.



ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ

- ✚ 30 минут на анализ примеров опыта и обмен взглядами в группах; 20 минут на сообщение результатов в пленарном режиме и подведение итогов; 10 минут на подведение итогов.



ЗАДАЧА

1. Работая в группах, участники анализируют и обсуждают следующий пример:

Группа работников из [ххххх] приходит и жалуется на дискриминацию в отношении графиков работы и оплаты труда. Это – работники, занятые неполное рабочее время, которым в последнее время приходилось задерживаться на работе в связи с увеличившейся рабочей нагрузкой. Работники ссылаются на коллективный договор, согласно которому сверхурочная работа в обычные рабочие дни оплачивается по ставке 150%; работа, выполняемая в дни еженедельного отдыха и в официальные праздничные дни, оплачивается по ставке 200%. В то же время, термин «сверхурочная работа» определяется как рабочее время, отработанное сверх графика полного времени работы. Как бы вы разрешили эту ситуацию?



ПРАКТИЧЕСКИЕ СОВЕТЫ ДЛЯ ИНСТРУКТОРОВ:

- ✚ Подготовьте наводящие вопросы, чтобы оживить дискуссию, например:

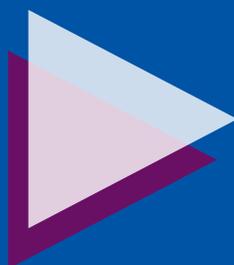


1. Имеют ли работники, занятые неполное рабочее время, такое же право на компенсацию за сверхурочную работу, что и работники, занятые полное рабочее время? Что предусматривает национальное законодательство? Что предусматривают международные трудовые нормы?
 2. Каким образом производится расчет основной заработной платы и различных видов компенсаций для работников, занятых неполное рабочее время?
 3. Какие пособия доступны работникам, занятым неполное рабочее время?
- ✚ Если участники уже прошли модуль «Равенство и недопущение дискриминации», или если их базовая подготовка позволяет им углубиться в тему при обсуждении, изучите взгляды участников на предмет наличия индикаторов дискриминации в отношении заработной платы в данной ситуации. «Привяжите» обсуждение к теме косвенной дискриминации по признаку пола или по другому основанию для дискриминации (например, по признаку этнической принадлежности, состояния здоровья и т. п.). Чтобы выявить возможную косвенную дискриминацию в рассматриваемом случае, необходимо провести дальнейший анализ состава групп работников, занятых полное рабочее время, и работников, занятых, неполное рабочее время. Если большинство работников, занятых полное рабочее время, – мужчины (или принадлежат к этническому большинству в обществе, либо являются городскими жителями), а работники, занятые неполное рабочее время, – женщины (или принадлежат к другой этнической группе или же являются работниками-мигрантами, прибывшими из сельской местности), то, вероятнее всего, речь идет о случае косвенной дискриминации по признаку пола (или этнического происхождения или социального происхождения).
- ✚ Данное упражнение можно расширить, добавив активно-ориентированный мозговой штурм по вопросам: как можно обеспечить соблюдение прав работников, занятых неполное рабочее время; как можно обеспечить достойное рабочее время всем работникам; каким образом можно решить вопросы, связанные с новыми или нетрадиционными условиями организации рабочего времени; и каково отношение к вопросу сверхурочных (в отношении работы на условиях неполного рабочего времени, а также семейных обязанностей, баланса между работой и личной жизнью, времени отдыха и т.д.)



Ссылки на дополнительные материалы

- ▶ General survey on working time (ILO, 2018) // Общий обзор по законодательству в области рабочего времени «Об обеспечении достойного рабочего времени в будущем» (МОТ, 2018 г.)
https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_618560/lang-en/index.htm
- ▶ Guide to developing balanced working time arrangements (ILO, 2019) // Руководство по разработке сбалансированных условий организации рабочего времени (МОТ, 2019 г.)
https://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_706159/lang-en/index.htm



Как пользоваться этим комплектom ресурсов при подготовке к учебному мероприятию



Оглавление

Практические советы по эффективному обучению взрослых	3
Знать свою аудиторию	3
Определение потребностей в обучении	4
Примеры методов оценки.....	5
Постановка целей	5
Как сформулировать цели обучения.....	6
Виды учебных мероприятий	9
Подсказки для подготовки учебного занятия.....	10
Пример целей обучения.....	10
Размер аудитории	12
Инструктаж для докладчика: некоторые важные методологические аспекты	12
Что такое хороший эксперт?	15
Логистика и прочие организационные вопросы	15
Подсказки по проведению обучения по время занятий.....	16
Целеустремленность и отношение	17
Получение обратной связи по обучению	18
Оценка	20
Подсказки для инструктора по завершению занятия.....	21

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.



Практические советы по эффективному обучению взрослых

Содержимое данного комплекта ресурсов можно превратить в материал для подготовки и проведения мероприятий по повышению информированности (напр., в лекционные записи, презентации PowerPoint, руководства для проведения групповых упражнений, раздаточный материал и т. д.)

В последнем разделе данного комплекта ресурсов содержится материал, к которому может обращаться пользователь, если он / она пожелает разработать и подготовить учебное мероприятие с учетом особенностей конкретной аудитории, со ссылками на содержание каждого их тематических модулей. Модули в составе комплекта не представлены в каком-то конкретном порядке, так как предназначены для использования в качестве отдельных ресурсов.

Ниже представлены некоторые практические рекомендации, из которых пользователь может узнать, как подготовить и провести простое занятие по повышению информированности небольшой продолжительности в условиях личного общения с обучающимися.

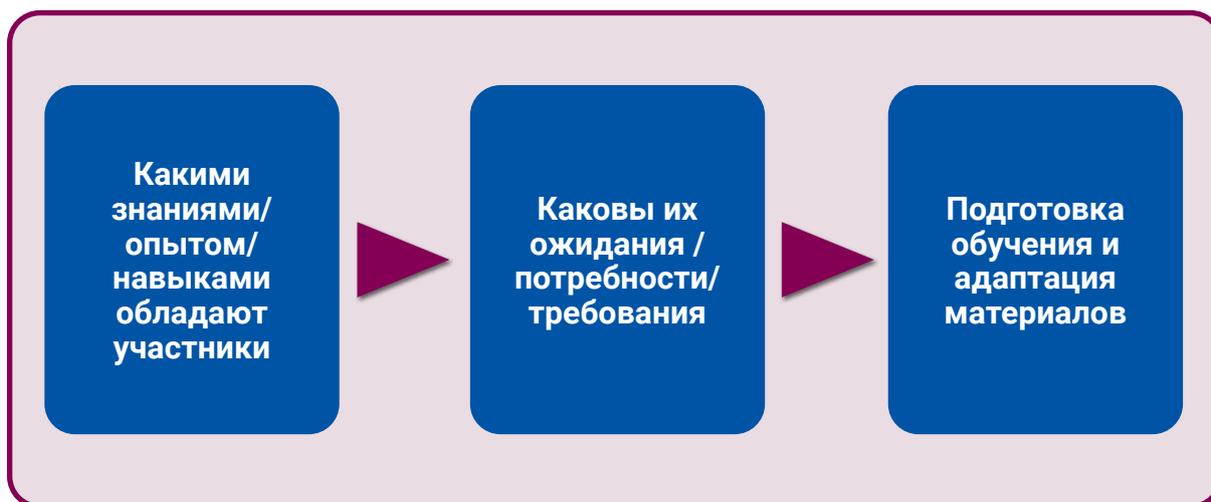
Знать свою аудиторию

Важно, чтобы инструктор был ознакомлен с биографией участников учебного занятия. При возможности, инструктору следует узнать об участниках как можно больше перед проведением обучения или в начале занятия. Для инструктора могут быть полезны следующие сведения:

- ▶ Профессиональная деятельность, образование, нынешняя работа / обязанности каждого участника
- ▶ Стаж работы на нынешнем месте и на предыдущих местах работы
- ▶ Участие в аналогичных учебных мероприятиях в прошлом. Это позволит инструктору определить уровень обучения
- ▶ Уровень владения языком (если обучение проводится на английском языке)

Инструктору так же важно знать потребности участников в отношении:

- ▶ ожиданий касательно новых знаний, которые им предстоит приобрести;
- ▶ развития навыков и потенциала для применения новой информации / инструментов;
- ▶ изменения отношения;
- ▶ укрепления целеустремленности.



Для определения потребностей участников инструктору может быть полезно провести краткое обследование или просто задать вопросы, предлагая участникам рассказать о своих знаниях, ожиданиях и / или конкретных требованиях касательно обучения. Это поможет подготовить учебное мероприятие и предоставить участникам интересующую их информацию в формате, облегчающем передачу новых знаний.

Определение потребностей в обучении

Оценка потребностей в обучении является особенно полезным инструментом в исследовании элементов информации, которые необходимо собрать, прежде чем планировать учебное мероприятие.



Примеры методов оценки

Наблюдение:

- ▶ Минимальное нарушение обычного режима (работы) / Требует от наблюдателя высокого уровня навыков, а также знания процесса и содержания

Анкеты (исследование перед обучением):

- ▶ Возможность охвата большого количества людей за короткий период времени / Подходит не для всех целевых аудиторий (напр., в случае низкого уровня грамотности и ограниченного доступа к Интернету)

Индивидуальные интервью:

- ▶ Возможное обнаружение интересных, значимых и неожиданных данных, которые вам, вероятно, не удалось бы получить другим способом / Высокий уровень временных затрат

Групповые дискуссии:

- Возможное получение весьма ценных данных / Позволяет получить данные, трудно поддающиеся синтезу

Обзор документации:

- ▶ низкий уровень затрат / Данные могут не отражать потребности обучающегося
- ▶ С какими методами Вам приходилось иметь дело в прошлом в качестве участника или инструктора? В чем были их преимущества / недостатки?



Постановка целей

Для успешного проведения обучения всегда важно иметь ясное понимание желаемых результатов учебного мероприятия или предполагаемый взнос в развитие персонала. Цели обучения необходимо обсуждать, формулировать и согласовывать заблаговременно. Возможные примеры:

- ▶ Цель данного полудневного семинара – ознакомить персонал учреждения с МОТ, международными трудовыми нормами и основополагающими принципами и правами в сфере труда.
- ▶ Главная цель учебного занятия – введение в международные нормы труда
- ▶ Семинар призван помочь персоналу более серьезно рассмотреть практическое применение основополагающих принципов и прав в сфере труда.

Также можно предложить конкретные цели обучения по каждому тематическому модулю.

Они должны способствовать достижению общей цели; их перечень можно привести в качестве результатов обучения по каждому занятию. Например:

К концу семинара участники:

- ▶ Будут понимать определение принудительного труда; или
- ▶ Получат знания о ключевых индикаторах принудительного труда; или
- ▶ Обсудят преимущества социального диалога; или
- ▶ Проведут сравнение дискриминации по закону и дискриминации на практике, существующей в их стране / на их месте работы, и т.д.

Конкретные цели должны отражать ключевые виды учебных мероприятий и позволять участникам мероприятий понять результаты обучения, то, чему они должны научиться и какие вопросы должны осветить координаторы.

Как сформулировать цели обучения

При определении целей обучения для вашего учебного мероприятия вы, возможно, решите обратиться к «пирамиде обучения», которая классифицирует цели обучения в диапазоне от простого запоминания новых фактов и сведений до конечного создания и изменения схем повседневной работы. Необходимо учитывать, что сложность учебного мероприятия будет непосредственно связана с выбранным уровнем целей обучения.





Определение целей обучения

Категория	Примеры, ключевые слова (глаголы) и методы / технологии обучения (мероприятий)
<p>Запоминание: Вспоминание ранее усвоенной информации.</p>	<p>Примеры: Изложить политику. Назвать клиенту цены по памяти. Изложить правила безопасности.</p> <p>Ключевые слова: Участник сможет: определить, описать, выявить, знать, категоризировать, перечислить, сопоставить, назвать, изложить, вспомнить, распознать, воспроизвести, отобразить, заявить</p> <p>Методы / технологии: книжные закладки, карточки, заучивание наизусть путем повторения, чтение и т.д.</p>
<p>Понимание: Понимание значения, перевод, интерполяция и интерпретация инструкций и учебных задач. Изложить задачу своими словами.</p>	<p>Примеры: Переписать принципы конкретного подхода к развитию. Объяснить своими словами шаги по выполнению сложной задачи.</p> <p>Ключевые слова: Участник сможет: понять, сконвертировать, защитить, различить, оценить, объяснить, расширить, обобщить, привести пример, заключить, интерпретировать, перефразировать, предсказать, переписать, суммировать, перевести</p> <p>Методы / технологии: создание аналогии, рассказывание историй, поиск в Интернете и т.д.</p>
<p>Применение: Применить концепцию в новой ситуации или абстракцию без подсказки. Применить изученное в классе к новым ситуациям на рабочем месте.</p>	<p>Примеры: Использовать техническое руководство для выполнения конкретной задачи. Применить конкретный инструмент в своем контексте.</p> <p>Ключевые слова: Участник сможет: применить, изменить, вычислить, построить, продемонстрировать, обнаружить, манипулировать, изменить, управлять, предсказать, подготовить, произвести, связать, показать, решить, использовать</p> <p>Методы / технологии: взаимное обучение, создание процесса, блога, практики и т.д.</p>

Категория	Примеры, ключевые слова (глаголы) и методы / технологии обучения (мероприятий)
<p>Анализ: Предусматривает разделение материала или понятия на составные части для понимания его организационной структуры. Предусматривает различие между фактами и заключениями.</p>	<p>Примеры: Устранение неисправности оборудования с помощью логической дедукции. Распознавание ложных логических выводов в аргументации. Сбор информации от отдела и выбор требуемых задач для обучения.</p> <p>Ключевые слова: Участник сможет: Проанализировать, разложить, сравнить, сопоставить, построить диаграмму, вскрыть противоречия, дифференцировать, различить, выявить, проиллюстрировать, заключить, изложить, связать, отобразить, разделить</p> <p>Методы / технологии: «Аквариум», дебаты, подвергание сомнению случившегося, проведение испытания и т.д.</p>
<p>Оценка: Формирует суждения о ценности идей или материалов.</p>	<p>Примеры: Выбор наиболее эффективного решения. Прием на работу наиболее квалифицированного кандидата. Объяснение и обоснование нового бюджета.</p> <p>Ключевые слова: Участник сможет: оценить, сравнить, заключить, сопоставить, критиковать, рецензировать, описать, различить, объяснить, интерпретировать, обосновать, связать, суммировать, аргументировать</p> <p>Методы / технологии: исследование, блоггерство и т.д.</p>



Категория	Примеры, ключевые слова (глаголы) и методы / технологии обучения (мероприятий)
<p>Творческая работа: Позволяет выстроить структуру или закономерность из разнообразных элементов. Позволяет объединять детали в целое с акцентом на создание нового смысла или структуры.</p>	<p>Примеры: Написание технологического руководства или руководства по эксплуатации. Разработка подхода к выполнению конкретной задачи. Интеграция средств обучения из нескольких источников в целях решения проблемы. Пересмотр и обработка в целях улучшения результата.</p> <p>Ключевые слова: Участник сможет: категоризировать, комбинировать, компилировать, составить, создать, разработать, спроектировать, объяснить, сгенерировать, модифицировать, организовать, планировать, переустроить, реконструировать, связать, реорганизовать, пересмотреть, суммировать, рассказать, написать</p> <p>Методы / технологии: Создание новой модели, сетевое взаимодействие с другими людьми и т.д.</p>

Виды учебных мероприятий

Существуют разные стили обучения и различные культурные аспекты проведения учебных мероприятий, которые необходимо учитывать при подготовке семинара. В некоторых контекстах наиболее уместными для обучения взрослых считаются лекции, хотя другие культурные аспекты могут потребовать организации обучения взрослых на основе взаимодействия между участниками или обмена знаниями между коллегами. Настоящий комплект ресурсов предлагает не конкретный стиль обучения, а скорее простое руководство по подготовке и проведению учебных занятий для взрослой аудитории.

Подсказки для подготовки учебного занятия

- ▶ Необходимо ясно понимать цели обучения / каждого занятия;
- ▶ Изучите потребности аудитории и подготовьте перечень предполагаемых результатов обучения; при необходимости, проведите краткое исследование;
- ▶ Держите наготове учебно-методические материалы; при необходимости, пересматривайте ожидания участников, чтобы адаптировать материалы;
- ▶ Помните о том, что участники обычно способны сосредоточиваться на материале в течение довольно непродолжительного периода времени; предусмотрите различные методы обучения и учебные мероприятия, что поможет удерживать внимание аудитории в течение всего периода обучения;
- ▶ Проинструктируйте докладчика / приглашенного лектора, если кто-то приглашен представить доклад по теме, непосредственно относящейся к содержанию и целям занятия;
- ▶ Заранее подготовьте ресурсы и вспомогательные материалы, такие как блокноты для записей, ручки, лекционный блокнот и тому подобные принадлежности;
- ▶ Осмотрите место проведения обучения на предмет его пригодности как для лекций, так и для групповой деятельности;
- ▶ Убедитесь в том, что все оборудование, такое как микрофоны, осветительные приборы, ПК и проекторы, которое предстоит использовать, находится в рабочем состоянии;
- ▶ Если участникам предстоит выдать свидетельства о прохождении обучения, убедитесь, что они подписаны уполномоченным лицом соответствующего агентства / учреждения;
- ▶ Если учебное занятие требует проведения оценки знаний, подготовьте оценочный лист.

Пример целей обучения

Ниже приведен пример плана учебного занятия в рамках учебного мероприятия по теме: «Как предприятия по всему миру решают проблемы, связанные с детским и принудительным трудом».



Занятие 3

Как предприятие решает проблемы, связанные с детским и принудительным трудом

14h00-15h00

(1 час)

Координатор(ы): [Ф.И.О.]

Цели: ознакомление участников с различными инициативами и мероприятиями компаний, направленными на недопущение детского и принудительного труда

Цели:

- ▶ роль сферы бизнеса (и социальных партнеров) в Руководящих принципах ООН по предпринимательской деятельности в аспекте прав человека (UNGP)
- ▶ как предприятия решают проблемы, связанные с детским и принудительным трудом

Роль сферы бизнеса в Руководящих принципах ООН по предпринимательской деятельности в аспекте прав человека (презентация PowerPoint PPT и видеоролик Nestlé) (15 минут)

Упражнение по действиям предприятий по недопущению детского и принудительного труда (35 минут): участники работают в группах 3х3х3х4 и, работая на компьютере, исследуют и представляют своим товарищам различные инициативы бизнеса по решению проблемы детского труда

Ресурсы: справедливый найм; передовая практика; Платформа по искоренению детского труда и т.д.

Подведение итогов (10')

Размер аудитории

Зная биографию каждого участника, необходимо учитывать, как она может повлиять на групповую динамику в ходе обучения. Если мероприятие проводится для небольшой группы, инструктор может выбрать интерактивные методы обучения и выделить больше времени на групповое взаимодействие. Существует возможность создания безопасных и «интимных» условий обучения, где у каждого участника имеется возможность внести свой вклад в процесс обучения. Но существует и риск: состав небольших групп может быть недостаточно разнообразным, или участники могут не иметь достаточных знаний и опыта для того, чтобы внести вклад в запланированное упражнение. В преодолении подобных вызовов помогает тщательное планирование.

Если в группе более 15-20 участников, необходимо уделить дополнительное внимание организации времени и активному участию, чтобы ни один участник не отстал в обучении. В более крупной группе каждый из участников получает меньшее количество времени на участие в обсуждении. Один из методов, применяемых опытными инструкторами – разбить крупные группы на более мелкие, чтобы в ходе пленарных презентаций каждая группа сообщила о результатах по окончании обсуждения, не повторяя идеи, которые уже были высказаны. Это позволяет сделать обсуждение в большой группе более конструктивным и облегчает работу по координации.

Инструктаж для докладчика: некоторые важные методологические аспекты

Посмотрите ряд отличных подсказок и инструментов для проведения докладов и координации!

- ▶ Видео: Death by Powerpoint // Смерть через Powerpoint
<http://itcilo.wordpress.com/2007/10/17/presentations/>
- ▶ ITC-ILO “Compass” - // Обучение МУЦ МОТ «Compass»
<https://compass.itcilo.org/>
- ▶ [Блог МУЦ МОТ],
<http://itcilo.wordpress.com/home/>



- ▶ PresentationZen
<http://www.presentationzen.com/presentationzen/>

Некоторые советы по презентации

Следите за количеством **слов** в вашей презентации PowerPoint, чтобы она была **короткой** и **сжатой**; включите изображения, графики и схемы.

Перегрузка информацией «убивает посыл»!

В среднем, докладчики посвящают каждому слайду по 3 минуты:
13 слайдов

достаточно для 40-минутной презентации.

- ▶ Каждый эксперт **оценивается**. Критерии **оценки** включают:
- ▶ достижение **целей**,
- ▶ **актуальность** материала,
- ▶ актуализация **гендерного** аспекта,
- ▶ **технические и педагогические** навыки.

Воспользуйтесь шаблоном **PowerPoint**

Как спланировать свое занятие?

Результаты обучения: Что вы хотите, чтобы участники вынесли из вашего занятия? Что они уметь **понимать, делать** или **делать иначе** после вашего занятия?

Вводные материалы: Предоставьте техническую информацию.

Инструменты: Ознакомьте участников с практическими пособиями, которые они легко могут использовать дома (контрольные списки, пособия, руководства, ...).

Деятельность: Вовлекайте участников и консолидируйте обучение, применяя интерактивные методы, предусматривающие размышление, практику и взаимодействие.

Повышение гендерной актуальности вашего занятия

Мы привержены цели обеспечения **равных возможностей для мужчин и женщин** в сфере труда.

- ▶ Используйте **гендерно-ориентированные** формулировки и иллюстрации
- ▶ Разбивайте **данные** по гендерному признаку
- ▶ Пожалуйста, включите в свои презентации не менее **1 слайда по гендерным аспектам**
- ▶ Задайте следующие вопросы:
 - Каким образом тема **по-разному затрагивает** мужчин и женщин?
 - **Почему** она затрагивает их по-разному?
 - Как это можно **исправить**?

Примеры:

Решаются ли проблемы предрассудков и дискриминации в отношении некоторых профессий или групп? Применяются ли политические меры и эффективные механизмы для защиты женщин от домогательств? Предоставляется ли транспорт? Когда осуществляется деятельность? Предоставляются ли детские сады?

Поделитесь передовой практикой!

ПЕРЕВОД

.... ЭТО ТЯЖКИЙ ТРУД!

- ▶ Переводчикам нужны **регулярные перерывы** и возможность **закончить** работу **вовремя!**
- ▶ Если вы планируете **показать видео**, пожалуйста, пришлите нам файл за 4 дня до мероприятия. Синхронный перевод видеоматериалов невозможен – речь в них гораздо быстрее, чем в реальной жизни.
- ▶ Пожалуйста, **говорите размеренно**, делайте паузы между предложениями, не спешите во время презентаций!

СОКРАЩЕНИЯ: Пожалуйста, используйте **как можно меньше сокращений**. Участникам и переводчикам трудно понять, что вы имеете в виду, или же они могут понять вас неправильно!

Если **ГРАФИКИ** помещаются в презентацию путем прямого копирования и вставки, переводчикам, возможно, не удастся их редактировать. Если это возможно, пожалуйста, используйте редактируемые графики!



Что такое хороший эксперт?

При проведении занятия инструктор также является координатором и, в целом, учителем. Инструктору / координатору будут полезны следующие подсказки для обеспечения эффективного обучения, передачи знаний и усвоения материала.

Темы, освещаемые в рамках настоящего комплекта ресурсов, являются сугубо техническими. В связи с этим, инструктору / координатору необходимо:

- ▶ Быть располагающим к себе человеком, способным выражать одобрение и благожелательное отношение к обучающимся;
- ▶ Иметь сильные навыки общения и способность сплотить группу и управлять ею, не причиняя ей вреда;
- ▶ Уметь обучать с обеспечением формирования и использования идей и навыков участников;
- ▶ Обладать организационными способностями для обеспечения бронирования ресурсов и безупречной организации логистических аспектов;
- ▶ Уметь замечать и решать проблемы участников;
- ▶ Проявлять энтузиазм к теме занятия и уметь преподносить ее в интересной форме;
- ▶ Быть гибким, реагируя на изменение потребностей участников;

Адаптировано на основе Guide on Participatory Learning in Action, IIED, 1995 // Руководство по совместному обучению в действии Института развития образования 1995 г.

Логистика и прочие организационные вопросы

У каждой организации / учреждения имеются собственные процедуры организации учебных мероприятий.

Однако можно также учесть некоторые общие подсказки, а именно:

- ▶ Ясное определение ответственности и распределение задач и обязанностей;

- ▶ Установление сроков и заблаговременное информирование участников;
- ▶ «Бронирование» помещения и организация обеспечения необходимым технологическим оборудованием и вспомогательными принадлежностями;
- ▶ Организация переезда и размещения внешних экспертов, а также участников, приезжающих издалека, в случае необходимости;
- ▶ Обеспечение перевода материалов перед проведением обучения и устного перевода во время мероприятия, если это необходимо;
- ▶ Осуществление контактов с группой координаторов и экспертами и проведение инструктажа с ними;
- ▶ Подготовка и адаптация материалов в соответствии с ожиданиями и потребностями участников.

Так же важно подумать о рассадке во время семинара – пленарная рассадка или для работы в группах. Для семинаров, предполагающих активное участие, можно рассадить участников «островками» или по кругу, чтобы все участники сидели лицом друг к другу. В качестве альтернативы, возможна рассадка полукругом, лицом к пространству, где инструкторы будут проводить презентации или демонстрации во время занятий. Могут понадобиться столы, чтобы участники могли делать записи или работать над наглядным представлением результатов группового обсуждения. При подготовке семинара рекомендуется уделять достаточное внимание организации помещения.

Подсказки по проведению обучения по время занятий

- ▶ Предложите участникам представиться, но организуйте время для этого соответствующим образом – установите лимит времени для представления каждого участника и укажите, какие сведения о себе должны сообщить участники (напр., имя, должность, стаж работы в должности, название организации, где работает участник, и ожидания участника в отношении обучения); возможно, вы захотите провести простое упражнения, чтобы установить контакт с участниками, или определить результаты обучения путем мозгового штурма;
- ▶ Представьте докладчика / приглашенного лектора в начале модуля;
- ▶ Позаботьтесь о том, чтобы каждый участник ясно понимал назначение и цели занятия;
- ▶ Во время обучения позаботьтесь о том, чтобы каждый участник чувствовал себя комфортно и мог активно участвовать и выступать; обязательно поощряйте активное участие всех участников; осуждение со стороны других участников или координатора недопустимо;



- ▶ Поощряйте дискуссии, но только на соответствующие темы;
- ▶ Приводите уместные примеры, ссылайтесь на передовую практику только при условии аналогичного контекста;
- ▶ Сочетайте лекции / инструкции с вкладом участников в развитие темы;
- ▶ Позаботьтесь о том, чтобы каждый участник знал и уверенно пользовался различными техническими терминами и конкретными выражениями / наименованиями; обеспечьте понимание всего содержания обучения и ясность предоставляемой информации;
- ▶ Выделите достаточное время на вопросы и разъяснения участников;
- ▶ Если в рамках того или иного модуля планируется работа в группах, объясните ее участникам подробности организации, управления и проведения такой работы;
- ▶ Обобщите главные пункты в конце занятия / упражнения;
- ▶ Придерживайтесь определенного в программе графика.

Целеустремленность и отношение

Все участники в аудитории должны, в конце концов, добиться всех намеченных результатов обучения, если речь не идет о мероприятии по повышению информированности или общему обмену знаниями. Чтобы настроиться на достижение цели или изменить свое отношение, необходима атмосфера, позволяющая участникам открыто обсуждать рассматриваемую тему, не чувствуя осуждения. Также необходимо время на то, чтобы принять во внимание различные аспекты, точки зрения и идеи. Один из способов создать доверительную атмосферу – установить «золотое правило»: не существует «правильных» или «неправильных» мнений или идей; необходимо подчеркнуть, что разные люди могут иметь различное видение вопроса или видеть ситуацию с различных углов зрения. Необходимо ценить и уважать разнообразие – это ключ к успеху в работе координатора.



Получение обратной связи по обучению

Инструменты самооценки можно использовать при подведении итогов в форме краткого опроса или с использованием проверочного вопросника, чтобы понять уровень знаний участников и то, какую информацию они поняли и усвоили.

Примерами инструментов самооценки являются различные измерители настроения, позволяющие быстро оценить общее личное впечатление от учебного мероприятия или уровень удовлетворенности им. Ниже приведены два примера: один – мобильное приложение, разработанное Йельским университетом для измерения самоосознания и наращивания эмоционального интеллекта. При организации учебного мероприятия матрицу можно адаптировать и упростить, предоставив участникам выбор между вариантами «полностью удовлетворен» и «не удовлетворен». В качестве альтернативного инструмента можно использовать простую матрицу, которую можно построить в файле Excel. Этот инструмент разработан Рязанским университетом для оценки состояния человека по шкале ситуативной тревожности.

ИЗМЕРИТЕЛЬ НАСТРОЕНИЯ

Enraged	Furious	Frustrated	Shocked	M	Surprised	Upbeat	Motivated	Ecstatic
Livid	Frightened	Nervous	Restless	O	Hyper	Cheerful	Inspired	Elated
Fuming	Apprehensive	Worried	Annoyed	O	Energized	Lively	Optimistic	Thrilled
Repulsed	Troubled	Uneasy	Peeved	D	Pleasant	Joyful	Proud	Blissful
M	O	O	D	M	E	T	E	R
Disgusted	Disappointed	Glum	Ashamed	E	Blessed	At Ease	Content	Fulfilled
Mortified	Alienated	Mopey	Apathetic	T	Humble	Secure	Chill	Grateful
Embarrassed	Excluded	Timid	Drained	E	Calm	Satisfied	Relaxed	Carefree
Alone	Down	Bored	Tired	R	Relieved	Restful	Tranquil	Serene

Источник: Вебсайт Йельского университета, приложение Mood Meter App - <http://ei.yale.edu/mood-meter-app/>



№	Утверждения	Ответ
1	Я спокоен	
2	Мне ничто не угрожает	
3	Я нахожусь в напряжении	
4	Я испытываю сожаление	
5	Я чувствую себя свободно	
6	Я расстроен	
7	Меня волнуют возможные неудачи	Вовсе нет
8	Я чувствую себя отдохнувшим	Пожалуй, так
9	Я встревожен	Верно
10	Я испытываю чувство внутреннего удовлетворения	Совершенно верно
11	Я уверен в себе	
12	Я нервничаю	
13	Я не нахожу себе места	
14	Я взвинчен	
15	Я не чувствую скованности, напряженности	
16	Я доволен	
17	Я озабочен	
18	Я слишком возбужден	
19	Мне радостно	
20	Мне приятно	
ИНДЕКС СИТУАТИВНОЙ ТРЕВОЖНОСТИ:		50
ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ		

Источник: ЭЛЕМЕНТЫ ТЕСТОВОЙ КОМПЬЮТЕРНОЙ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ СОСТОЯНИЯ ЧЕЛОВЕКА Ю.Л. Гостева, А.А. Рязанцева, Р.Ю. Щегольков. Рязанский государственный радиотехнический университет] в Материалах Конференции «БИОМЕДСИСТЕМЫ – 2018», Министерство науки и высшего образования Российской Федерации - - https://www.google.ru/url?sa=i&url=http%3A%2F%2Fwww.rsreu.ru%2Fcomponent%2Fdocman%2Fdoc_download%2F11775-sbornik-biomedсистемы-2018&psig=AOvVaw1EbM4bl2cCqNJ6tmlmdy-Z&ust=1585668550918000&source=images&cd=vfe&ved=2ahUKewjOxfjmwLoAhXFB3cKHQnvDF4Qr4kDegQIARA9

Так же важно поощрять открытые размышления участников и получить от них обратную связь. Один из способов получения обратной связи – провести короткое упражнение в качестве подведения итогов занятия или закрытия учебного мероприятия.

Необходимо, чтобы все участники разместились в круг или буквой «П», чтобы иметь визуальный контакт друг с другом. Участникам предлагается по очереди поделиться своим опытом и закончить следующее предложение: «Мне не понравилось, когда...». Это предложение может относиться в чему-либо, что произошло во время занятия или в течение дня, при этом каждый участник вправе не отвечать или закончить это

предложение столько раз, сколько будет необходимо. Помните: никто не должен высказывать осуждение или комментировать сказанное другими.

Как только обратная связь будет получена от всех участников, та же процедура повторяется, но на этот раз чтобы выяснить, что участникам понравилось в обучении, при этом участникам необходимо закончить следующее предложение: «Мне понравилось, когда...».

Вы также можете закончить, попросив участников привести один пример своего полезного, по их мнению, вклада в работу группы – это помогает повысить их самооценку.

Если участники стесняются говорить при всех, вы можете попросить их написать на цветных карточках, что им понравилось и не понравилось в занятии. Затем карточки прикалываются на доску или наклеиваются на лист бумаги с соблюдением анонимности; можно отвести отдельное место для «предложений» – мнений участников о том, что они хотели бы изменить в будущем.

Источник: адаптировано на основе Donna Brandes and Howard Phillips . A Trainer's Guide for Participatory Learning and Action, IIED, 1995 // Донна Брандес и Говард Филлипс (1990 г.) «Совместное обучение и действие. Руководство для инструктора», Институт развития образования 1995 г.

Оценка

Оценка может быть полезным инструментом для изменения общего качества мероприятия вне зависимости от того, достигнуты ли цели и соответствуют ли учебные материалы и контент потребностям и ожиданиям участников. Работа по оценке может быть особенно полезной для организации серии мероприятий и при работе над «извлеченными уроками».

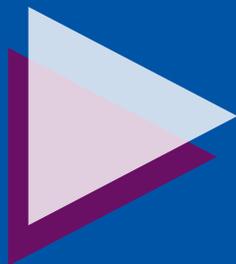


Рисунок 1. Оценка результатов обучения

	Что	Кто	Когда	Как	Почему
Уровень 1	Реакция: Им понравилось?	Участники	Окончание учебного мероприятия	Исследование удовлетворенности или «Лист улыбок»	Чтобы определить уровень удовлетворенности участников. Может указывать на необходимость пересмотра
Уровень 2	Обучение: Они освоили материал?	Участники, Инструктор	В ходе, до и после учебного мероприятия	До / после проверочного теста; применение навыков в рамках ролевых игр, исследований конкретных случаев, упражнений	Чтобы определить, удалось ли инструктору донести материал курса и достичь целей, установленных программой
Уровень 3	Применение: Они использовали усвоенное?	Участники, руководители, подчиненные, коллеги	Через 3-6 месяцев после завершения программы	Исследования, интервью, наблюдение, оценка эффективности	Чтобы определить, в какой степени они перенесли усвоенное в аудитории в реальную ситуацию на работе
Уровень 4	Результаты: Это что-нибудь изменило?	Участники, контрольная группа	После оценки итогов по Уровню 3	Анализ затрат и результатов, отслеживание, оперативные данные	Чтобы определить, превышают ли выгоды затраты. Чтобы установить вклад программы в реализацию целей организации.

Подсказки для инструктора по завершению занятия

- ▶ Предложите способы оценки соответствующих дополнительных материалов и ссылок для дальнейшего обучения (Интернет, ресурсы МОТ, публикации министерств и т.д.);
- ▶ Предложите участникам предоставить обратную связь по занятиям;
- ▶ Обобщите ключевые результаты занятий и проведите мозговой штурм на тему, как участники могут использовать приобретенные знания в своей повседневной работе, или как эти знания могут помочь в осуществлении миссии учреждения / организации;
- ▶ Вручите свидетельства о прохождении обучения, если они имеются;
- ▶ Предложите участникам заполнить оценочный лист и соберите заполненные формы, когда они закончат;
- ▶ Поблагодарите всех за внимание, участие и вклад во время занятий.



Управление обучением



Оглавление

Введение	3
Обучение как часть развития людских ресурсов	3
Какая в нем польза?	4
Для кого оно предназначено?	5
Виды учебных мероприятий для новых сотрудников.....	6
Виды учебных мероприятий для работающих штатных сотрудников.....	6
Цикл управления обучением	7
Типология вмешательств путем обучения	9
Как учатся взрослые	9
1. Опыт.....	10
2. Рефлексивное наблюдение (обработка).....	11
3. Абстрактная концептуализация (обобщение).....	11
4. Активный эксперимент (применение).....	11

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.ifro.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.



Введение

Для МОТ развитие потенциала является одним из основных средств обеспечения достойного труда и повышения социальной справедливости¹. МОТ определяет развитие потенциала как «процесс, посредством которого физические лица, организации и общества получают, укрепляют и поддерживают возможности для постановки и осуществления целей развития с течением времени»². Таким образом, для МОТ развитие институционального потенциала является эндогенным процессом, в рамках которого отдается приоритет и обеспечивается поддержка потребностям в обучении и институциональным потребностям партнеров МОТ.

Данный инструментарий разработан таким образом, чтобы стимулировать инновационные подходы к развитию потенциала и наращивать внутренние институциональные возможности для осуществления деятельности по развитию персонала по тематическим направлениям в рамках мандата МОТ, а также стратегий и целей организации / учреждения. Существуют важные аспекты, связанные с особенностями обучения взрослых в рамках развития трудовых ресурсов, см. ниже. Руководства в составе настоящего Модуля призваны помочь менеджерам по управлению персоналом, ключевым специалистам, привлекаемым к обучению персонала, и должностным лицам, которые играют ту или иную роль в институциональных стратегиях и политической повестке, формирующих потребности в обучении, и/или имеют свое видение по этим вопросам, лучше понять и использовать методы управления обучением.



Обучение как часть развития людских ресурсов

Обучение составляет значительную долю в деятельности по развитию людских ресурсов в любом учреждении и на любом предприятии. Как один из ключевых компонентов системы управления кадровым потенциалом,

- ¹ Стратегия МОТ по развитию институционального потенциала, GB.335/INS/9. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_673016
- ² GB.317/POL/6. Данное определение, в основном, соответствует широко принятой концепции, определенной Организацией Экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) (Комитет содействия развитию (КСР), 2006 г.) и применяемой в Системе развития ООН (оценка высокого уровня (HLE), 2018 г.). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_204751.pdf

обучение повышает способность человека найти и сохранить работу, а также помогает работодателям в привлечении необходимых кадров.

В более широком смысле, развитие людских ресурсов помогает людям найти свой голос в обществе, так как не только обеспечивает воспитание квалифицированных кадров, но и помогает человеку в полной мере участвовать в трудовой и гражданской жизни.

Доступ к обучению и, в более широком смысле, к программам по развитию людских ресурсов, должен быть свободен от любой дискриминации. В действительности, развитие людских ресурсов следует применять как инструмент борьбы с дискриминацией, обеспечивая возможности наиболее незащищенным группам населения.

Развитие трудовых ресурсов:

- ▶ Помогает найти и сохранить работу
- ▶ Способствует работодателям в привлечении кадров
- ▶ Помогает обрести свой голос в обществе
- ▶ Должно быть свободно от дискриминации
- ▶ Должно быть доступно всем

Какая в нем польза?

Обучение зачастую сосредоточено на технических аспектах развития людских ресурсов, однако в рабочем контексте необходимо также включать в него навыки межличностного общения, такие как работа в команде и руководство профсоюзом, информацию о правах и обязанностях граждан и широкий спектр других вопросов, которые помогают людям принимать грамотные решения и делать выбор в сфере труда.

Помимо технических аспектов, таких как навыки, знания и отношение к тем или иным вопросам, учебные мероприятия должны обеспечивать передачу соответствующей институциональной культуры и поведения, требуемого от персонала. Культура и поведение нередко основаны на заданных ценностях и фактических особенностях поведения, которые считаются приемлемыми на конкретных предприятиях и которые демонстрирует большинство сотрудников этих предприятий, включая руководство.

Обучение должно включать в себя:

- ▶ Технические аспекты и производственные вопросы
- ▶ Навыки межличностного общения
- ▶ Правила и процедуры
- ▶ Информацию о правах и обязанностях
- ▶ Содействие и поддержание институциональной культуры

Передача таких знаний может осуществляться в рамках широкого спектра учебных мероприятий и на любом этапе



Стратегия учреждения в области обучения должна включать в себя соблюдение прав в сфере труда, недопущение дискриминации, обеспечение равных возможностей и равного отношения для женщин и мужчин (включая молодежь), качественное управление, прозрачность и подотчетность. Успешная реализация такой стратегии будет зависеть от доброй воли и целеустремленности всех заинтересованных сторон (в том числе правительств, работодателей, работников и др.), поэтому важную роль будет играть трехсторонний социальный диалог.

Для кого оно предназначено?

В рамках систем развития людских ресурсов следует предпринимать разумные усилия для удовлетворения потребностей потенциальных участников с целью обеспечения всеобщего доступа. Кроме того, необходимо обеспечивать гибкость систем развития людских ресурсов: такие системы должны обеспечивать удовлетворение потребностей лиц, проходящих обучение, таких как работники с полной занятостью, родители с малолетними детьми, женщины, лица с ограниченными возможностями и другие определенные группы лиц.

Необходимо, чтобы деятельность по обучению обеспечивала соответствующие результаты как для вновь принятых, так и для уже работающих в штате сотрудников, а также охватывала все группы персонала, включая руководство и обслуживающий персонал.

Новые сотрудники должны быть ознакомлены с учреждением, его культурой и принятыми в учреждении подходами к работе. Это позволяет новым сотрудникам скоро начать эффективно вносить свой вклад в деятельность организации.

Существующим сотрудникам также необходимо заниматься саморазвитием, приобретая дополнительные навыки и знания и беря на себя новые обязанности, которые позволят им расти и помогать росту учреждения.

В действительности, обучение персонала – это непрерывный процесс, осуществляемый на протяжении всего периода взаимоотношений между сотрудником и работодателем.

Во многих ситуациях учреждения и предприятия также предоставляют обучение своим бенефициарам и клиентам.

Обучение необходимо предоставлять:

- ▶ Новым и уже работающим сотрудникам
- ▶ Всем группам персонала, включая руководителей и обслуживающий персонал
- ▶ Часто клиентам и бенефициарам

Виды учебных мероприятий для новых сотрудников

Типология деятельности по обучению для новых сотрудников включает в себя, но не ограничивается, следующим:

- ▶ Аудиторный этап: вновь принятым работникам представляют общий обзор организации, чтобы показать им, каким образом их роль в ней вписывается в общую картину; их также знакомят с основными институциональными ценностями и теоретическими аспектами их работы.
- ▶ Обучение на рабочем месте: новый персонал узнает технические аспекты своей работы и ее конкретные особенности от опытных сотрудников и в процессе работы, так как лучшим способом учиться, возможно, является обучение на собственном опыте. Эффективность данного этапа можно усилить, обеспечив систему стажировки с подготовленными наставниками, в идеале прошедшими обучение наставничеству.

Обучение для вновь нанятых сотрудников:

- ▶ Аудиторное обучение
- ▶ Обучение на рабочем месте (со стажировкой и наставничеством или без)

Обучение обоих видов может способствовать овладению техническими аспектами и производственными знаниями, а также институциональной культурой, навыками межличностного общения и информацией о правах и обязанностях, правилах и процедурах.

Виды учебных мероприятий для работающих штатных сотрудников

Типология учебных мероприятий для работающих штатных сотрудников включает в себя, но не ограничивается, следующим:

- ▶ Специализированное обучение в соответствии с потребностями сотрудника, которое эволюционирует в рамках различных стадий развития рабочих функций и потребностей, связанных с появлением новой техники и новых услуг или продукции.
- ▶ Обучение, связанное с повышением по службе, обеспечивает подготовку сотрудника к более высокому уровню ответственности или управленческих полномочий.
- ▶ Перекрестное обучение позволяет сотрудникам выполнять самые разные рабочие функции или задачи и повышает их способность выполнять множество задач и, как результат, их гибкость.

- ▶ Обучение основным навыкам, позволяющее осваивать навыки, которые можно применить на любой должности или на нескольких должностях.
- ▶ Культурные семинары, направленные на укрепление институциональной культуры, содействие успешной работе в коллективе и мотивацию персонала, позволяют повысить качество сотрудничества, усилить коммуникацию и поднять моральный дух.
- ▶ Система ротации и мобильности персонала, обеспечивающая переезд сотрудников для работы на других объектах в целях изменения их точки зрения на работу и обеспечения им возможностей для перекрестного профессионального обогащения.

Обучение для существующего персонала:

- ▶ Обучение по конкретной специальности
- ▶ Обучение, связанное с повышением по службе
- ▶ Перекрестное обучение
- ▶ Основные навыки
- ▶ Культурные семинары
- ▶ Ротация и мобильность кадров

Все это может способствовать овладению техническими аспектами и производственными знаниями, а также институциональной культурой, навыками межличностного общения и информацией о правах и обязанностях, правилах и процедурах.

Цикл управления обучением

Структурированный процесс – Цикл управления обучением – призван помочь в разработке, планировании и проведении учебных мероприятий. Этапы Цикла управления обучением помогают структурировать вмешательства путем обучения. На протяжении всего цикла управления обучением необходимо отвечать на приведенные ниже относительно широкие вопросы:

- ▶ Кого вы обучаете? Создать профиль Целевой группы
- ▶ Каковы их потребности? Провести оценку потребностей в обучении
- ▶ Что им необходимо знать и сделать для достижения этих целей (знания, навыки и отношение)? Разработать Цели обучения
- ▶ Каким образом они лучше всего могут освоить знания, навыки и отношение (ЗНО)? Разработать и реализовать методо-технологическую стратегию
- ▶ Стратегия работает, или ее следует изменить? Провести оценку и пересмотр

В рамках представленного ниже Цикла управления обучением концепция «оценки» включена во все разделы и поэтому не рассматривается как отдельный процесс, так как мониторинг и оценка представляют собой процессы, регулярно повторяющиеся на протяжении всего цикла управления обучением.

Кроме того, сквозными темами также являются гендерные и мультикультурные аспекты.



Типология вмешательств путем обучения

Для развития потенциала может применяться множество вмешательств путем обучения. Самым распространенным является собственно обучение (тренинг), но также существуют:

содействие, коучинг, учебные поездки, стажировка, дружественная оценка, методы обучения действием, вебинары, онлайн-курсы, конференции, чтение, видеоматериалы и проекты совершенствования. Каждый вид вмешательства обеспечивает свои возможности и помогает понять, чего мы стараемся достичь с помощью данного вмешательства. Вопросы, задаваемые о вмешательстве, могут относиться именно к конкретной цели обучения: Пытаемся ли мы добиться изменения отношения? Пытаемся ли мы развить новые навыки или дать дополнительные знания и информацию?

Примеры учебных мероприятий:

- ▶ Тренинги различной продолжительности
- ▶ Вспомогательные семинары
- ▶ Коучинг
- ▶ Учебные поездки и посещение объектов
- ▶ Стажировка
- ▶ Дружественная оценка
- ▶ Онлайн-курсы
- ▶ Вебинары
- ▶ Обучение действием и проекты
- ▶ Конференции
- ▶ Чтение, освоение содержания видеоматериалов и информации в Интернете

Как учатся взрослые

Дэвид Колб предполагал, что обучающиеся взрослые приносят в обучение свой опыт; результатом исследований Колба стал Цикл экспериментального обучения (1975 г.). Колб понимает обучение как процесс, результативность которого обеспечивается прохождением процесса полностью. Начальная точка менее важна, хотя взрослые часто приносят с собой свой опыт, что обеспечивает возможность учиться. Цикл обучения может быть встроен в любое вмешательство или деятельность в сфере обучения, от тренинга до коучинга и учебных поездок.

Суть экспериментального обучения соответствует его названию, т.е. это обучение через опыт. Все стадии Цикла экспериментального обучения (ЦЭО) одинаково важны для процесса обучения и сохранения полученных навыков.

Каждая стадия имеет уникальную и определенную цель, при этом успешность обучения повышается при применении всех стадий.

Этот цикл рекомендуется использовать на стадиях разработки и реализации учебных мероприятий, следующим образом:



1. Опыт

- ▶ Деятельность, посредством которой обучающиеся получают опыт или активизируют опыт прошлого, актуальный для целей обучения
- ▶ Это – событие, во время которого формируются данные, которые участники могут анализировать и выборочно использовать при прохождении цикла обучения
- ▶ Опыт может быть имитацией реально существующей проблемы или вопроса
- ▶ Распространенные виды обучения на опыте включают: ролевые игры, исследования на примере конкретных случаев, инструменты самодиагностики, игры, упражнения, расчеты и т.д.



2. Рефлексивное наблюдение (обработка)

- ▶ Участники описывают, что произошло в ходе «опыта» и делятся своими реакциями на произошедшее
- ▶ Группа анализирует произошедшее и анализирует его
- ▶ Инструктор направляет обработку информации и управляет данным процессом, эффективно задавая вопросы, например:
 - Что происходило во время учебного мероприятия? Что делали вы?
 - Что вы чувствовали во время «опыта»?
 - Что вы заметили? О чем вы думали?

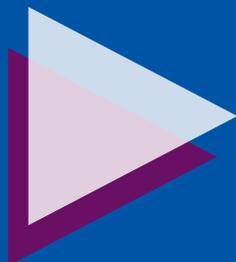
3. Абстрактная концептуализация (обобщение)

- ▶ Участники определяют, как закономерности, сформировавшиеся на стадиях «опыта» и наблюдения, связаны с опытом повседневной жизни
- ▶ Участники подводят итоги обучения в форме сжатых утверждений или обобщений
- ▶ Сделанные выводы можно интегрировать в теоретическую модель или структуру
- ▶ Инструктор помогает группе сравнить и сопоставить разные выводы, выявляя закономерности там, где они прослеживаются, а также «законные» области разногласий

4. Активный эксперимент (применение)

- ▶ Участники определяют, как они планируют использовать свои новые знания в повседневной жизни, и рассказывают об этом
- ▶ Инструктор руководит обсуждением применения полученных теоретических знаний или дает письменное задание, чтобы облегчить процесс планирования:
 - Как вы хотите действовать иначе в будущем?
 - Какие шаги вы можете предпринять, чтобы применить то, чему вы научились?
- ▶ Этот шаг крайне важен для обеспечения того, чтобы после обучения участники были готовы и способны использовать свои новые знания, навыки и отношение

- ▶ Может включать планы действий, выявление дополнительных потребностей в обучении, временный возврат в реальные рабочие условия, чтобы попробовать сделать что-то на практике прежде, чем вернуться в учебный класс, и т.д.



Компиляция дополнительных справочных материалов по Международным трудовым нормам (МТН) и основополагающим принципам и правам в сфере труда (ОППТ)

Оглавление

Введение	3
Перечень ссылок на дополнительные материалы по МТН и ОППТ	3
1. Социальный диалог	5
2. Справедливый наем	6
3. Свобода объединений и ведение коллективных переговоров	7
4. Принудительный труд	8
5. Детский труд	9
6. Равенство и недопущение дискриминации	10
7. Социальное обеспечение и охрана материнства	11
8. Рабочее время	12

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.ifro.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.



Введение

В настоящую компиляцию включены инструменты, руководства и другие публикации, являющиеся дополнительными по отношению к ключевым ссылкам, приведенным в каждом модуле настоящего комплекта ресурсов. Она предназначена для того, чтобы пользователи могли расширить знания в области международных трудовых норм и основополагающих принципов и прав в сфере труда путем исследования конкретных тематических направлений и поиска дополнительной информации.

Приведенный ниже перечень не является исчерпывающим и состоит из справочных материалов, которые были доступны на момент публикации данного комплекта ресурсов. Пользователям рекомендуется воспользоваться Пошаговым руководством по ознакомлению с веб-страницами штаб-квартиры МОТ, Группы технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии (ILO DWT/CO-Moscow) и Международного Учебного Центра МОТ (ITCILO-Turin).

Перечень ссылок на дополнительные материалы по МТН и ОППТ

- ▶ NORMLEX – База данных по Международным трудовым нормам и национальному законодательству
<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en>
- ▶ МОТ: Laying the foundations of social justice, Infostory // Закладываем основы социальной справедливости, Infostory
<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/The-ILO/Laying-the-Foundations-of-Social-Justice#laying-the-foundations-fo-socia-justice>

- ▶ **Работать ради лучшего будущего**
<https://www.ilo.org/infostories/ru-RU/Campaigns/future-work/global-commission>
- ▶ **Руководство по Международным трудовым нормам, 2014 г.**
https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_246944/lang-en/index.htm
- ▶ **Правила игры, 2019 г.**
https://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS_761583/lang-ru/index.htm
- ▶ **Fundamental rights at work and international labour standards, 2003 // Основопологающие права в сфере труда и международные трудовые нормы, 2003 г.**
https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_087424/lang-en/index.htm
- ▶ **Giving globalization a human face, General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, Report III (Part 1B), 2012 // Глобализация с человеческим лицом. Общий обзор основополагающих конвенций, касающихся прав в сфере труда, в свете Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, Доклад III (Часть 1B), 2012 г.**
https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/101stSession/reports/reports-submitted/WCMS_174846/lang-en/index.htm
- ▶ **Brochure on ILO fundamental principles and rights at work, 2004 // Брошюра об основополагающих принципах и правах в сфере труда МОТ, 2004 г.**
https://www.ilo.org/declaration/info/publications/WCMS_095894/lang-en/index.htm
- ▶ **Overview of the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 2004 // Обзор Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, 2004 г.**
- ▶ **ILO100 – Law for Social Justice // ILO100 – Законодательство в целях социальной справедливости**
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/jur/law-for-social-justice/WCMS_730958/lang-en/index.htm



- ▶ Столетие МОТ. Наша история, ваша история. Глава 2 – Права и трудовые стандарты (последняя страница Главы – ратификация основополагающих Ковенций по странам:
<https://www.ilo.org/100/ru/story/rights>
- ▶ Видео: ILO at work // МОТ в сфере труда
<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-en/index.htm>
- ▶ Видео: The ILO and the Quest for Social Justice // МОТ и обеспечение социальной справедливости
<https://www.youtube.com/watch?v=UnN1eejMtVk>
- ▶ Видео: ILO Centenary Declaration // Декларация к столетию МОТ
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/events-coverage/WCMS_714846/lang-en/index.htm
- ▶ Timeline: ILO history // Хронология: История МОТ
<https://www.tiki-toki.com/timeline/entry/23965/ILO-Century-Project/>
- ▶ Видео: Advancing human rights at work - A look back at 2018 // Продвижение прав человека в сфере труда – Оглядываясь на 2018 год.
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/fprw/WCMS_654717/lang-en/index.htm
- ▶ Видеоматериалы: Обсуждение высокого уровня по вопросам укрепления основополагающих принципов и прав в сфере труда на международной арене. Июнь 2017 г.
https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/106/committees/rights-at-work/WCMS_556129/lang-en/index.htm

1. Социальный диалог

- ▶ Истории столетия МОТ. Наша история, ваша история: Глава 1 – Трипартизм и социальный диалог
<https://www.ilo.org/100/ru/story/tripartism>
- ▶ Practical Guide for Strengthening Social Dialogue in Public Service Reform // Практическое руководство по укреплению социального диалога при реформировании в сфере государственной службы
https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_161205/lang-en/index.htm

- ▶ The Contribution of Social Dialogue to Gender Equality, 2019 // Роль социального диалога в обеспечении гендерного равенства, 2019 г.
https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_679957/lang-en/index.htm
- ▶ Building trust in a changing World of Work, 2018 // Построение доверия в меняющемся мире труда, 2018 г.
https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_629764/lang-en/index.htm
- ▶ Social Dialogue in the education sector: An overview, 2007 // Социальный диалог в сфере образования: Обзор, 2007 г.
https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_160805/lang-en/index.htm
- ▶ Handbook of good human resource practices in the teaching profession - Module 7, 2012 // Пособие по передовой практике в области трудовых ресурсов в профессии учителя - Модуль 7, 2012 г.
https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_187793/lang-en/index.htm
- ▶ Improving Employment and working conditions in health services - 5.1. Social dialogue, 2017 // Улучшение условий найма и труда в сфере медицинского обслуживания - 5.1 Социальный диалог, 2017 г.
https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_548288/lang-en/index.htm
- ▶ The future of work in the health sector, 2019 // Будущее труда в секторе здравоохранения, 2019 г.-
https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_669363/lang-en/index.htm

2. Справедливый найм

- ▶ Reporting on forced labour and fair recruitment: An ILO toolkit for journalists // Отчетность по вопросам принудительного труда и справедливого найма: Инструментарий МОТ для журналистов
<https://readymag.com/ITC/IL0/1292461/>
- ▶ Handbook of good human resource practices in the teaching profession - Module 1, 2012 // Пособие по передовой практике



в области трудовых ресурсов в профессии учителя - Модуль 1, 2002 г.

https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_187793/lang-en/index.htm

- ▶ Deceptive recruitment and coercion // Обман при найме на работу и принуждение
<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Forced-Labour/Deceptive-Recruitment-and-Coercion>

3. Свобода объединений и ведение коллективных переговоров

- ▶ Свобода объединения. Руководство пользователя - Нормы, принципы и процедуры Международной организации труда, 2000 г.
https://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS_307205/lang-ru/index.htm
- ▶ Freedom of association and staff participation in higher education decision-making: A review, 2007 // Свобода объединения и участие персонала в принятии решений по вопросам высшего образования: Обзор, 2017 г.
https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_160795/lang-en/index.htm
- ▶ The Scope of Collective Bargaining in Public Administration, 2019 // Состав вопросов для коллективных переговоров в сфере Государственного управления, 2019 г.
https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_727338/lang-en/index.htm
- ▶ Сборник решений, принятых Комитетом по свободе объединения Административного совета МОТ, и выработанных им принципов, 2016
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_455269.pdf
- ▶ Can collective bargaining create a fairer economy? // Могут ли коллективные переговоры создать более справедливую экономику?
<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Labour-Relations/collective-bargaining>

- ▶ Видео: Freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining: A foundation of decent work // Свобода объединения и эффективное признание права на ведение коллективных переговоров: Основа для обеспечения достойного труда
<https://ilo.cetc.stream/2019/06/13/freedom-of-association-and-the-effective-recognition-of-the-right-to-collective-bargaining-a-foundation-of-decent-work/>

4. Принудительный труд

- ▶ Eliminating the worst forms of child labour: A practical guide to ILO Convention No. 182 - Handbook for parliamentarians No. 3, 2002 // Искоренение наихудших форм детского труда: Практическое руководство к Конвенции 182 Международной организации труда – Пособие для парламентариев
https://www.ilo.org/pardev/partnerships/civil-society/parliamentarians/WCMS_172685/lang-en/index.htm
- ▶ Видео: Lured by a job, trapped in forced labour // Заманены обещанием работы, попали в ловушку и работают принудительно
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/public-service-announcements/WCMS_235344/lang-en/index.htm
- ▶ Видео: Вагнер Моура рассказывает реальную историю современного раба
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/public-service-announcements/WCMS_416993/lang-en/index.htm
- ▶ Видео: Робин Райт рассказывает душераздирающую историю из реальной жизни
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/public-service-announcements/WCMS_416997/lang-en/index.htm
- ▶ Видео: Робин Райт рассказывает душераздирающую историю из реальной жизни
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/public-service-announcements/WCMS_416999/lang-en/index.htm
- ▶ Видео: Хоакин Фюрриель рассказывает реальную историю современного раба
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/public-service-announcements/WCMS_495566/lang-en/index.htm



5. Детский труд

- ▶ Tackling child labour: 100 years of action, 2019 // Борьба с детским трудом: 100 лет активной работы
https://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/all-publications/WCMS_709665/lang-en/index.htm
- ▶ Примеры лучшей практики, применяемой в рамках проекта “Combating Child Labour and Human Trafficking in Central Asia - Commitment becomes action implemented in Tajikistan” («Борьба с детским трудом и торговлей людьми в Центральной Азии – Целеустремленность превращается в действие в Таджикистане»), 2019 г., (на англ. яз.)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-moscow/documents/publication/wcms_717019.pdf
- ▶ Regional brief on Child labour for Europe and Central Asia, 2017 // Региональный обзор статистики по детскому труду в Европе и Центральной Азии, 2017 (на англ. яз.)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@ipecc/documents/publication/wcms_597874.pdf
- ▶ Q&A on business and child labour, 2003 // Вопросы и ответы по бизнесу и детскому труду, 2003 г. (на англ. яз.)
https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_DOC_ENT_HLP_CHL_FAQ_EN/lang-en/index.htm
- ▶ Child labour in agriculture, Infostory // Детский труд в сельском хозяйстве, Infostory (на англ. языке)
<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Child-Labour/Child-Labour-In-Agriculture>
- ▶ Видео: Перспективы достойного труда в Европе и Центральной Азии
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/institutional-videos/WCMS_578689/lang-en/index.htm
- ▶ Video: Global estimates on child labour // Глобальные оценки масштабов детского труда
<https://www.ilo.org/global/topics/child-labour/lang-en/index.htm>
- ▶ Video: Детский труд разрушает детство (Анимационный материал подготовлен студентами факультета массовых коммуникаций Университета Синдх, Пакистан для видеоконкурса на тему борьбы с детским трудом, инициированного и частично финансировавшегося

Отделением МОТ в Исламабаде (ILO Islamabad)
<https://www.youtube.com/watch?v=hCzI0JICV34>

6. Равенство и недопущение дискриминации

- ▶ Истории к Столетию МОТ. Ваша история, наша история: Глава 3 – Равенство и недопущение дискриминации
<https://www.ilo.org/100/ru/story/equality>
- ▶ World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2018, 2018 // Занятость и социальные перспективы в мире: Женщины. Тенденции, 2019 г.
https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2018/WCMS_619577/lang-en/index.htm
- ▶ Handbook of good human resource practices in the teaching profession - Module 2, 2012 // Пособие по передовой практике в области трудовых ресурсов в профессии учителя - Модуль 2, 2002 г.
https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_187793/lang-en/index.htm
- ▶ Improving Employment and working conditions in health services - 2.4. Gender aspects, 2017 // Улучшение условий найма и труда в сфере медицинского обслуживания - 2.4 Гендерные аспекты, 2017 г.
https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_548288/lang-en/index.htm
- ▶ Женщины в сфере труда: Тенденции 2016 г.
https://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS_624850/lang-ru/index.htm
- ▶ Technical explanatory note: The criminalization of discrimination, 2016 Техническая пояснительная записка: Криминализация дискриминации, 2016 г.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_498921.pdf
- ▶ Рабочие места в сфере ухода в интересах будущего сферы труда, 2018 г.
https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_645801/lang-en/index.htm
- ▶ Women in Business and Management: The business case for change, 2019 // Женщины в бизнесе и управлении: Бизнес-

модель для реализации изменений, 2019 г.

https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_700953/lang-en/index.htm

- ▶ The gender gap in employment: What's holding women back? Infostory // Гендерный разрыв в сфере занятости. Что мешает женщинам?
<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#intro>
- ▶ Tackling sex discrimination through pay equity, Infostory // Решение проблемы дискриминации по половому признаку путем обеспечения равной оплаты труда
<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/discrimination/tackling-sex-discrimination-through-pay-equity>
- ▶ Видео: Одна женщина обнаруживает гендерный разрыв в оплате труда <https://www.youtube.com/watch?v=bm3YfMtgEdI>
- ▶ Видео: Equal Pay Campaign, 'shoeshiners' // Кампания за равную оплату труда. «Чистильщики ботинок»
https://www.youtube.com/watch?v=tUDGK_wLi1w
- ▶ Gender inequality illustrated : Norwegian TUs conduct an experiment // Иллюстрация гендерного неравенства: Норвежские профсоюзы проводят эксперимент
<https://www.independent.co.uk/news/world/international-womens-day-norway-children-video-gender-pay-gap-boys-girls-finansforbundet-trade-union-a8245841.html>

7. Социальное обеспечение и охрана материнства

- ▶ Истории к Столетию МОТ. Ваша история, наша история: Глава – Социальная защита
<https://www.ilo.org/100/ru/story/protection>
- ▶ ILO Social protection platform // Платформа МОТ по социальной защите
<https://www.social-protection.org/gimi/ShowMainPage.action>
- ▶ World social protection report 2017-2019 // Доклад о социальной защите в мире в 2017-2019 гг.
<https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action?ressource.ressourceId=54887>

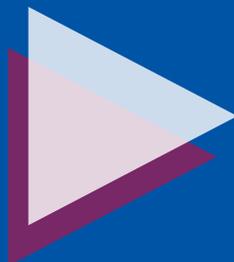
- ▶ Extending social security to workers in the informal economy: Lessons from international experience // Включаем работников, занятых в неформальной экономике, в систему социального обеспечения: Международный опыт. Извлеченные уроки; <https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action?id=55728>
- ▶ Fiscal space for social protection. A handbook for assessing financing options // Налогово-бюджетное пространство для социальной защиты. Пособие по оценке вариантов финансирования <https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action?id=55694>
- ▶ Handbook of good human resource practices in the teaching profession - Module 6, 2012 // Пособие по передовой практике в области трудовых ресурсов в профессии учителя - Модуль 6, 2002 г. https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_187793/lang-en/index.htm
- ▶ Improving Employment and working conditions in health services - 4.3. Social protection, 2017 // Улучшение условий найма и труда в сфере медицинского обслуживания - 4.3 Социальная защита, 2017 г. https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_548288/lang-en/index.htm

8. Рабочее время e

- ▶ Истории к Столетию МОТ. Ваша история, наша история: Глава – Условия труда <https://www.ilo.org/100/ru/story/conditions/>
- ▶ Handbook of good human resource practices in the teaching profession - Module 4, 2012 // Пособие по передовой практике в области трудовых ресурсов в профессии учителя - Модуль 4, 2002 г. https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_187793/lang-en/index.htm
- ▶ Improving Employment and working conditions in health services - 4.1. Working time organization, 2017 // Улучшение условий найма и труда в сфере медицинского обслуживания - 4.1 Организация рабочего времени, 2017 г. https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_548288/lang-en/index.htm



- ▶ Decent Working Time for Nursing Personnel: Critical for Worker Well-being and Quality Care, 2018 // Достойное рабочее время для сестринского персонала: Критически важно для благополучия работников и качественного медицинского обслуживания, 2018 г.
https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_655277/lang-en/index.htm
- ▶ Telework in the 21st Century, An Evolutionary Perspective, The ILO Future of Work series // Удаленная работа в 21 веке. Эволюционный взгляд. Серия МОТ «Будущее труда» -
<https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781789903744/9781789903744.xml>
- ▶ Guide to developing balanced working time arrangements // Руководство по разработке сбалансированных графиков работы - https://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_706159/lang-en/index.htm



Пошаговое руководство по ресурсам штаб-квартиры МОТ в Женеве, Группы технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии в Москве (DWT/CO-Moscow) и Международного Учебного Центра МОТ в Турине (ITC-ILO-Turin) қўлланма.



Оглавление

База данных NORMLEX	3
Тексты МТН.....	4
Профили стран в отношении МТН.....	6
Ресурсы МОТ по отраслям	9
Образование.....	9
Здравоохранение.....	11
Государственная служба.....	13
Группа технической поддержки МОТ по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии	15
Обучение в МУЦ МОТ	17
Найдите интересующие вас темы.....	17
Найдите предстоящие мероприятия	18
Ссылки на отдельные инструменты	19



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.ifro.org to find the reproduction rights organization in your country.

Support for Implementation of the Decent Work County 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 County 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.

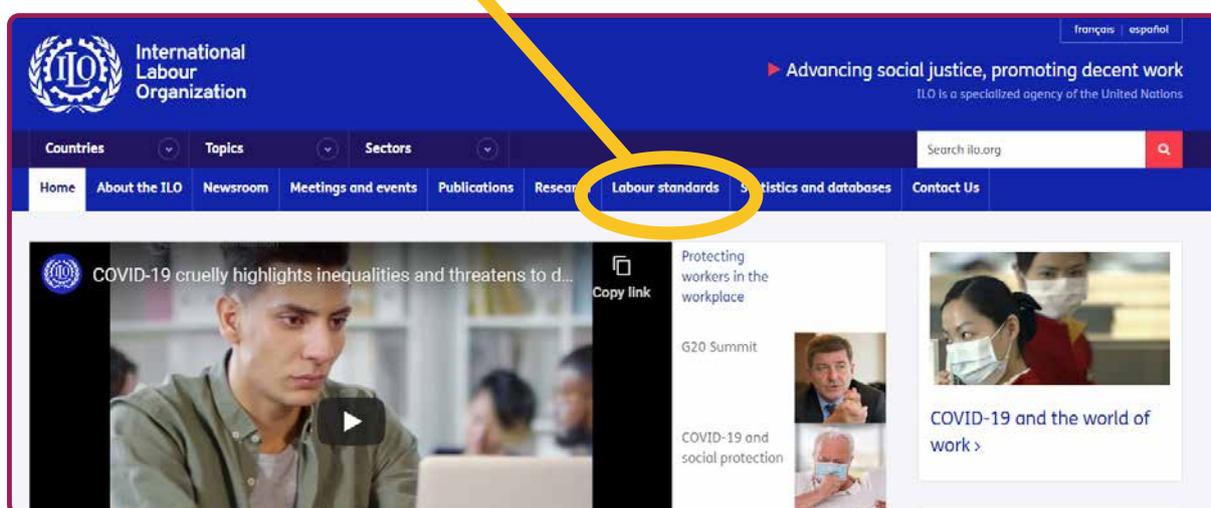
The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the International Labour Office of the opinions expressed in them.

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.

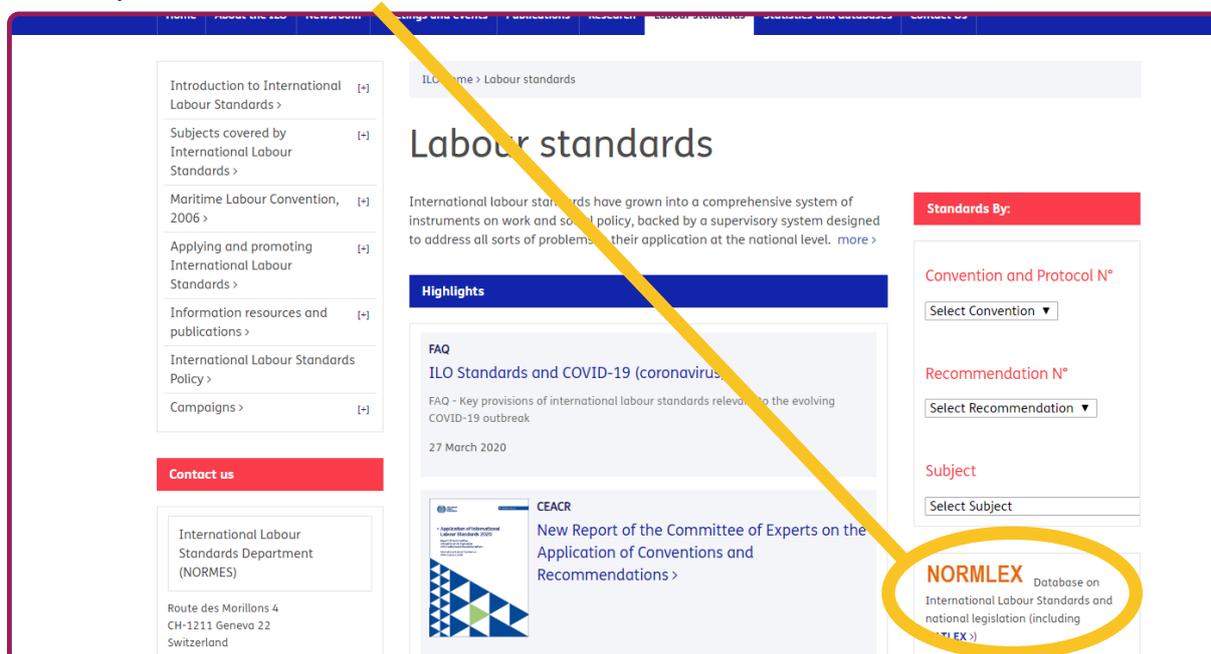
База данных NORMLEX

NORMLEX – база данных, в которой объединена информация о международных трудовых нормах (например, информация о ратификациях, требования к отчетности, замечания контрольных органов МОТ и т.д.), а также о национальном законодательстве по вопросам труда и социальной защиты. Она также включает Профили стран в отношении МТН (**ILS country profiles**).

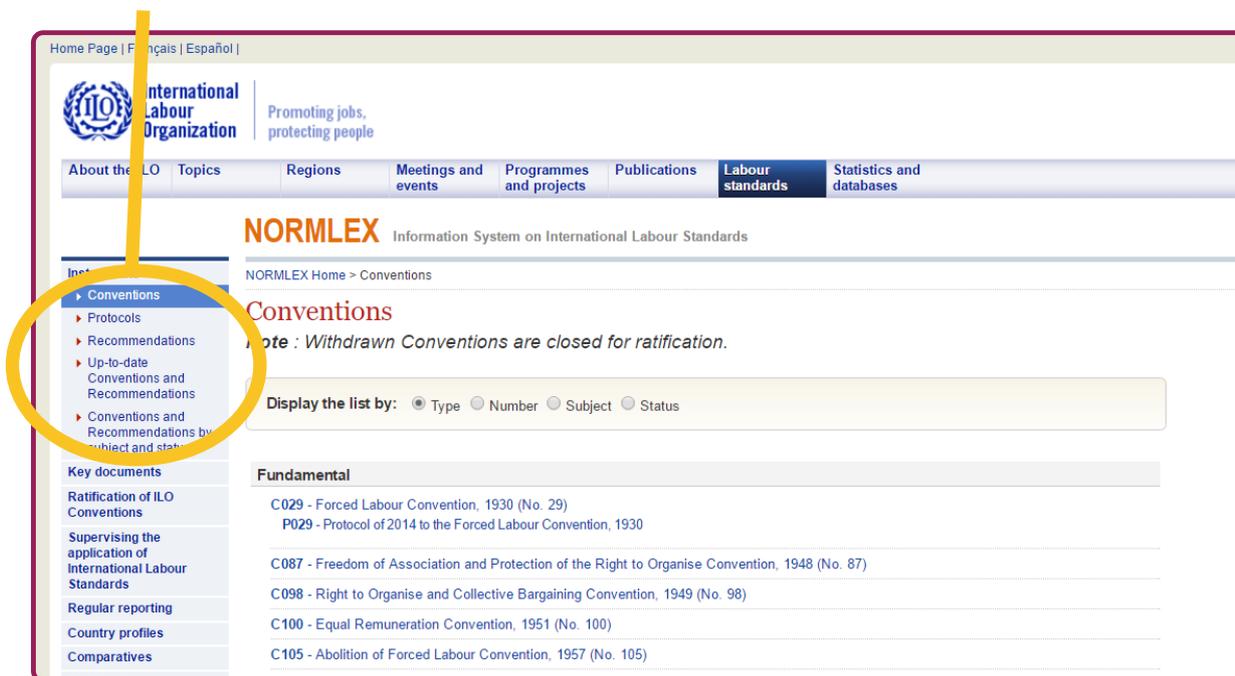
- ▶ Зайдите на веб-сайт МОТ по ссылке www.ilo.org



- ▶ Щелкните по «**Labour standards**» («Трудовые нормы») на горизонтальной панели меню.



- ▶ Щелкните по «**NORMLEX**» в правой части экрана.



Тексты МТН

Конвенции МОТ

- ▶ Щелкните по «**Instruments**» («Правовые документы») в левой части экрана.
- ▶ Выберите интересующую вас конвенцию, чтобы вывести текст на экран.

Протоколы МОТ

- ▶ Щелкните по «**Instruments**» («Правовые документы») в левой части экрана.
- ▶ Выберите «**Protocols**» («Протоколы») из появившегося на экране списка.
- ▶ Выберите интересующий вас протокол, чтобы вывести текст на экран.

Рекомендации МОТ

- ▶ Щелкните по «**Instruments**» («Правовые документы») в левой части экрана.
- ▶ Выберите «**Recommendations**» («Рекомендации») из появившегося на экране списка.



- ▶ Выберите интересующую вас рекомендацию, чтобы вывести текст на экран.

МТН на определенную тему

- ▶ Щелкните по «**Instruments**» («Правовые документы») в левой части экрана.
- ▶ Щелкните по «**Conventions and Recommendations by subject and status**» («Конвенции и рекомендации по теме и статусу»).
- ▶ Прокручивайте вниз, пока не найдете интересующую вас тему.
- ▶ Выберите наименование каждого правового документа по интересующей вас теме, чтобы вывести текст на экран.

Тексты МТН на русском языке

- ▶ Щелкните по «**Instruments**» («Правовые документы») в левой части экрана.
- ▶ Выберите интересующую вас конвенцию, чтобы вывести текст на экран.
- ▶ Выберите «**Russian**» («Русский») на горизонтальной панели меню

The screenshot shows the ILO NORMLEX website interface. The top navigation bar includes 'About the ILO', 'Topics', 'Regions', 'Meetings and events', 'Programmes and projects', 'Publications', 'Labour standards', and 'Statistics and databases'. The main content area displays the title 'C029 - Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)' and its details. A yellow arrow points to the 'Russian' language option in the 'Display in:' menu, which is circled in yellow. The 'Go to article' section shows a list of page numbers from 1 to 33, with '8' highlighted. The 'Preamble' section is visible below.

Профили стран в отношении МТН

Конвенции, ратифицированные вашей страной

- ▶ Щелкните по «**Country Profiles**» («Профили стран») в левой или правой части экрана.
- ▶ Прокручивайте вниз, пока не найдете название вашей страны, и выберите его.
- ▶ Щелкните по «**List all ratifications**» («Полный список ратификаций») под «**Ratifications**» («Ратификации»), чтобы вывести список ратифицированных конвенций.

The screenshot shows the ILO NORMLEX website interface. The main navigation bar includes 'About the ILO', 'Topics', 'Regions', 'Meetings and events', 'Programmes and projects', 'Publications', 'Labour standards', and 'Statistics and databases'. The current page is titled 'Uzbekistan' and is part of the 'Country profiles' section. The 'Ratifications' section is highlighted, and the link 'List all ratifications' is circled in yellow. A yellow arrow points from the text above to this link.

Uzbekistan
ILO Member: **Member since 13.07.1992** - ILO Region: **Europe** - Correspondence language for the ILO: **English**

National labour law

- ▶ National legislation
- ▶ Legal research links
- ▶ Decent Work Country Programme

Ratifications

Latest ratifications

- ▶ C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) - 12 Dec 2016
- ▶ C138 - Minimum Age Convention, 1973 (No. 138) - 06 Mar 2009
- ▶ C182 - Convention on the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182) - 24 Jun 2008

▶ **List all ratifications**

Country situation on reporting obligations

Regular reporting (Art. 22/35)

- ▶ Reporting schedule on ratified Conventions over 5 years and reply to CEACR comments

Comments adopted by the CEACR

- ▶ Latest comments

General survey reporting (Art. 19)

- ▶ 2019 - General Survey on Certain instruments related to the strategic objective of employment
- ▶ 2018 - General Survey on Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202)





• **Список замечаний Комитета экспертов касательно ратифицированных вашей страной конвенций.**

- ▶ Щелкните по «**Country Profiles**» («Профили стран») в левой или правой части экрана и выберите свою страну.
- ▶ Прокручивайте вниз, пока не найдете «**Latest comments**» («Последние замечания») под «**Country situation on reporting obligations – Comments adopted by the CEACR**» («Ситуация по стране в отношении отчетных обязательств – Замечания, принятые КЭПКР»).

The screenshot shows the NORMLEX website interface. The main content area displays the profile for Uzbekistan, including sections for National labour law, Ratifications, and Country situation on reporting obligations. The 'Country situation on reporting obligations' section contains a link for 'Latest comments' which is circled in yellow. A yellow arrow points from this link to the 'Country Profiles' link in the left sidebar.

- Выберите «**Instrument**» («Правовой документ») в окне «**Display the list by**» («Показать список по») в верхней части экрана.

The screenshot shows the NORMLEX website interface. At the top, there is a navigation menu with options: About the ILO, Topics, Regions, Meetings and events, Programmes and projects, Publications, Labour standards (highlighted), and Statistics and databases. Below the menu, the page title is 'NORMLEX Information System on International Labour Standards'. The main content area is titled 'Comments adopted by the CEACR: Uzbekistan'. A yellow circle highlights the 'Display the list by:' filter, which has three radio buttons: 'Year' (selected), 'Instrument', and 'Comment type'. A yellow arrow points from the text above to the 'Instrument' radio button. Below the filter, there are two tables of comments. The first table is titled 'Adopted by the CEACR in 2017' and contains one entry: Convention C122, Comment Direct Request 2017. The second table is titled 'Adopted by the CEACR in 2016' and contains six entries: Convention C029 (Direct Request 2016), C098 (Observation 2016), C105 (Direct Request 2016), C105 (Observation 2016), C138 (Direct Request 2016), and C182 (Observation 2016). A third entry, C182 (Direct Request 2016), is partially visible at the bottom of the table.

- Щелкните по замечанию «**Observation**» («Наблюдение») или «**Direct request**» («Прямой запрос») под интересующей вас конвенцией, чтобы вывести текст на экран..

Состав, мандат и функционирование Комитета экспертов

Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КЭПКР) создан в 1926 г., состоит из 20 независимых членов и является органом, который отвечает за исследование соблюдения конвенций и рекомендаций Государствами-членами МОТ. Соблюдение оценивается на основе отчетов, периодически направляемых правительствами, и наблюдений социальных партнеров. Совещания КЭПКР проводятся раз в год в Женеве.

По завершении своей работы КЭПКР представляет свой доклад Международной конференции труда: в первый том включаются общий доклад и наблюдения относительно конкретных стран (Доклад III (Часть А)); второй том представляет собой Общий обзор по конкретной теме, освещаемой в одной или нескольких конвенциях и рекомендациях (Доклад III (Часть В)).

Наблюдения и прямые запросы Комитета экспертов

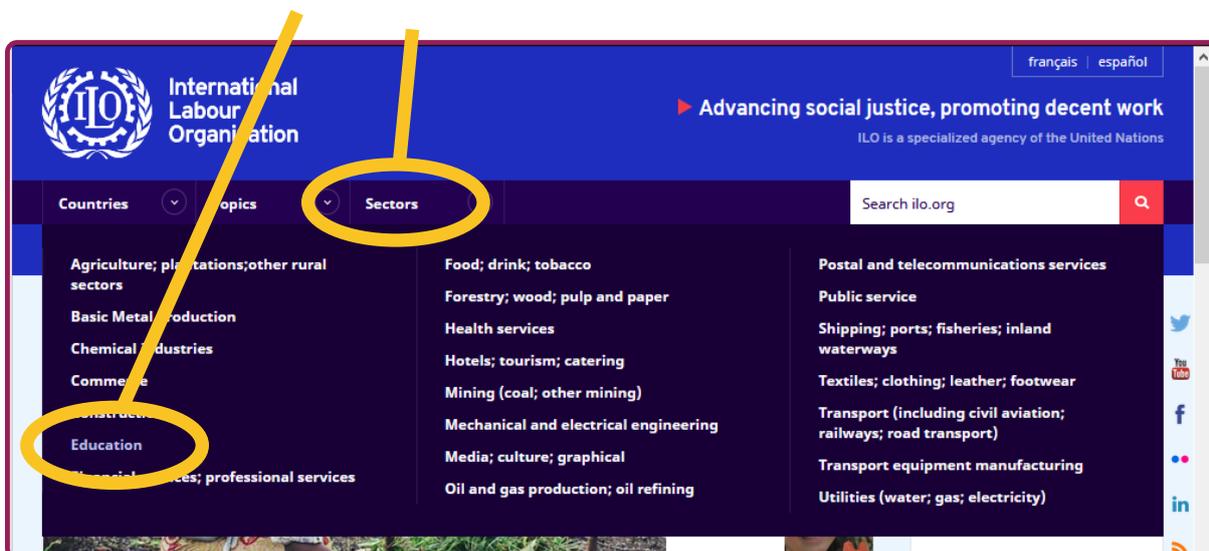
Путем наблюдений КЭПКР оценивает, в какой мере применяются ратифицированные конвенции в Государствах-членах МОТ, как по закону, так и на практике. В соответствии с этим, наблюдения КЭПКР позволяют выявить пункты, по которым законодательство и практика той или иной страны не соответствуют положениям ратифицированной конвенции, и формируют рекомендации, направленные на то, чтобы страна соблюдала свои международные обязательства в полном объеме. В своих наблюдениях КЭПКР также выражает свое удовлетворение / интерес в отношении мер, принятых страной с целью реализации положений ратифицированной конвенции.

Прямые запросы, непосредственно адресованные соответствующему правительству, касаются вопросов более технического характера. Они направляются с целью получения дополнительной информации о национальном законодательстве и мерах, принятых с целью соблюдения международных трудовых норм, или для получения объяснений по вопросам, упомянутым в отчетах правительства.

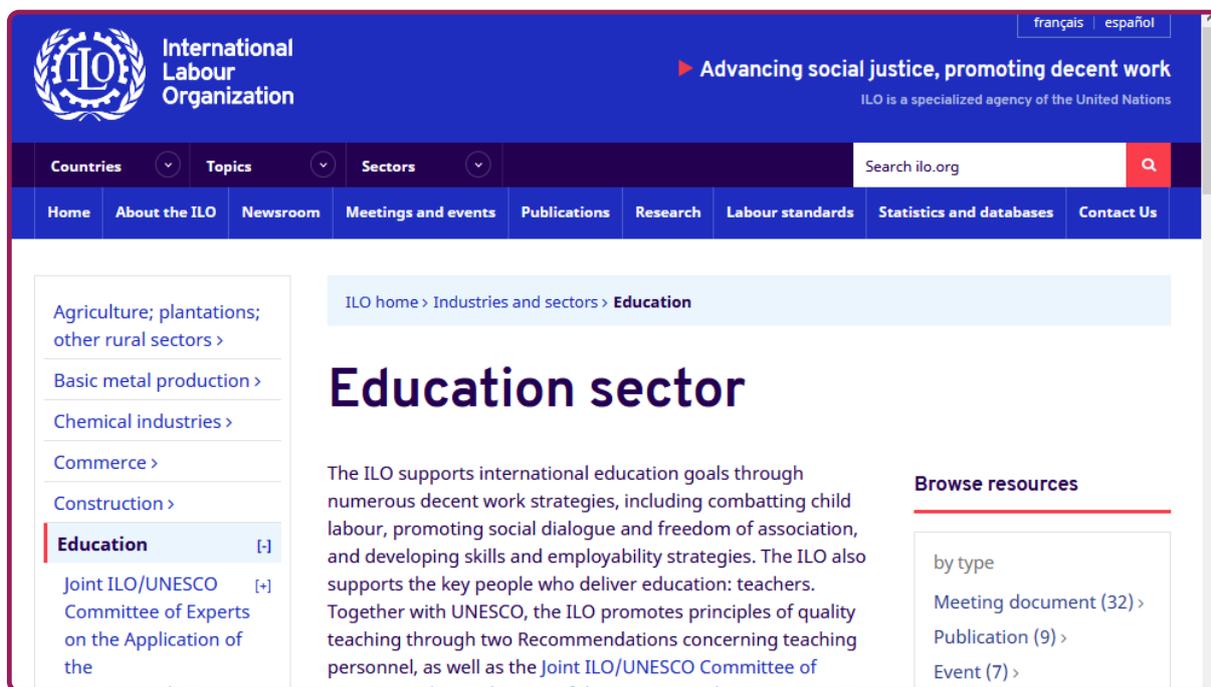
Ресурсы МОТ по отраслям

Образование

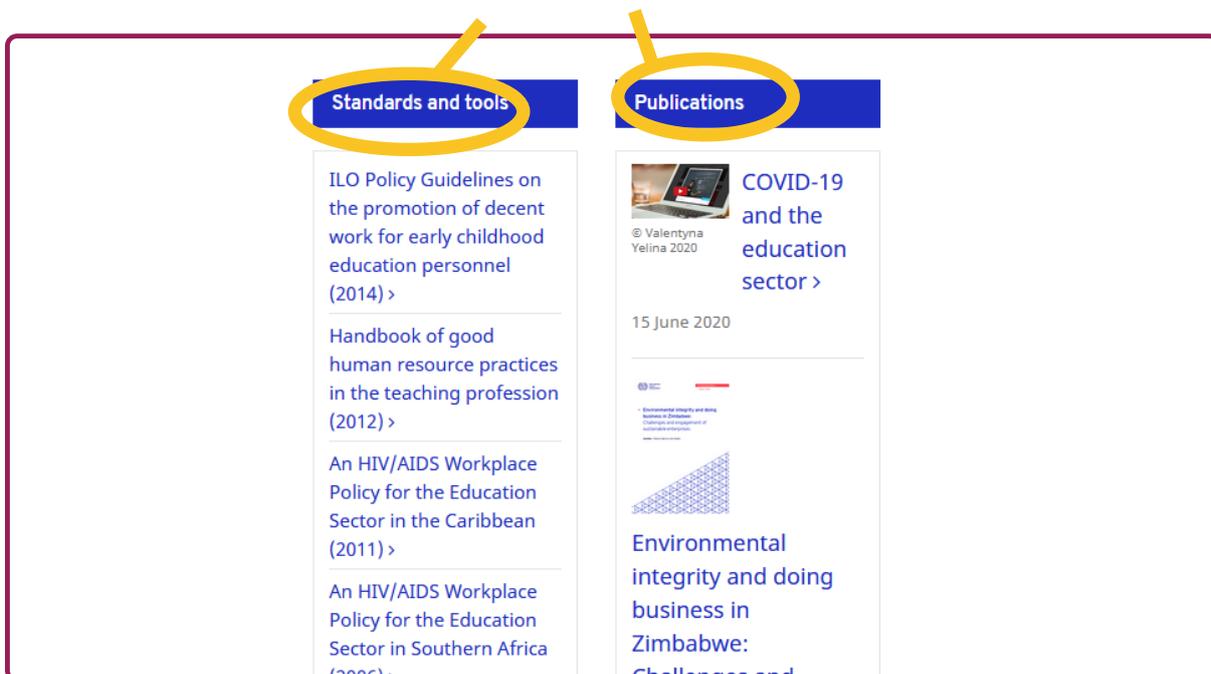
- ▶ Зайдите на веб-сайт МОТ по ссылке www.ilo.org
- ▶ Щелкните по «**Sectors**» («Отрасли») на горизонтальной панели меню
- ▶ Выберите «**Education**» («Образование») в расширенном меню



- Прокрутите страницу вниз, чтобы просмотреть ресурсы в разделе «**Publication**» («Публикация»).

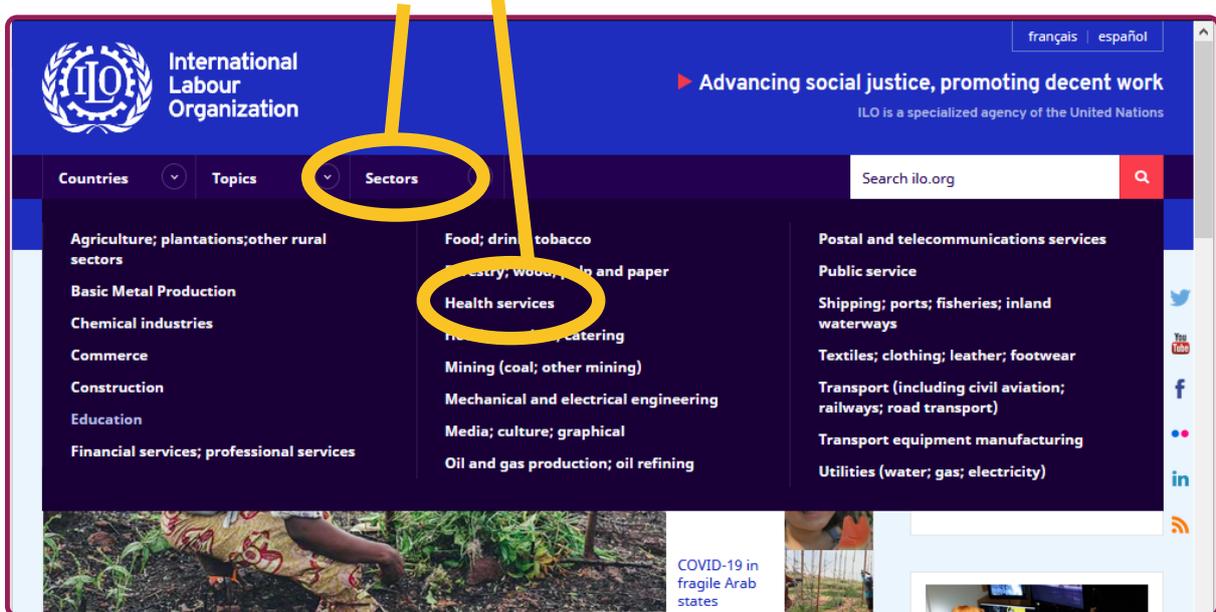


- Просмотрите ресурсы в разделе «**Publication**» («Публикация») и ознакомьтесь с соответствующими материалами по стандартам в разделе «**Standards and tools**» («Стандарты и инструменты»).



Здравоохранение

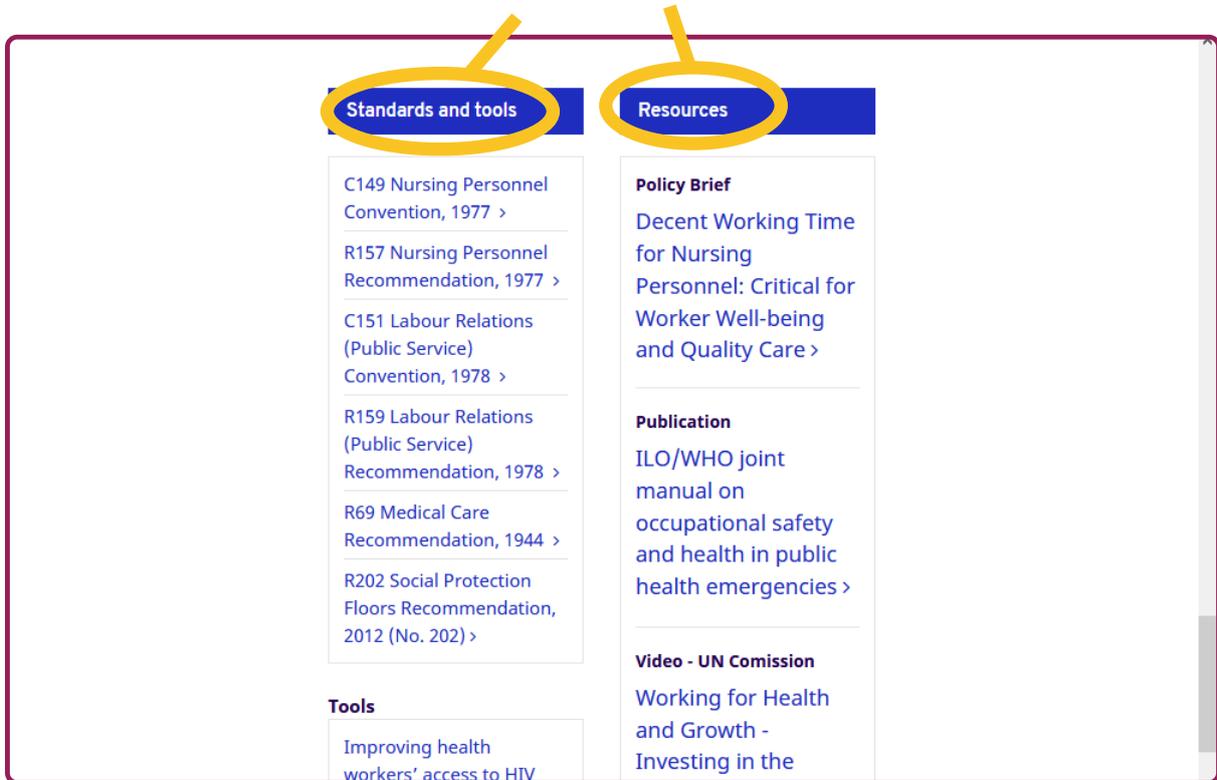
- ▶ Зайдите на веб-сайт МОТ по ссылке www.ilo.org
- ▶ Щелкните по «**Sectors**» («Отрасли») на горизонтальной панели меню
- ▶ Выберите «**Health services**» («Здравоохранение») в расширенном меню



- ▶ Прокрутите страницу вниз, чтобы просмотреть ресурсы в разделе «**Publication**» («Публикация»)

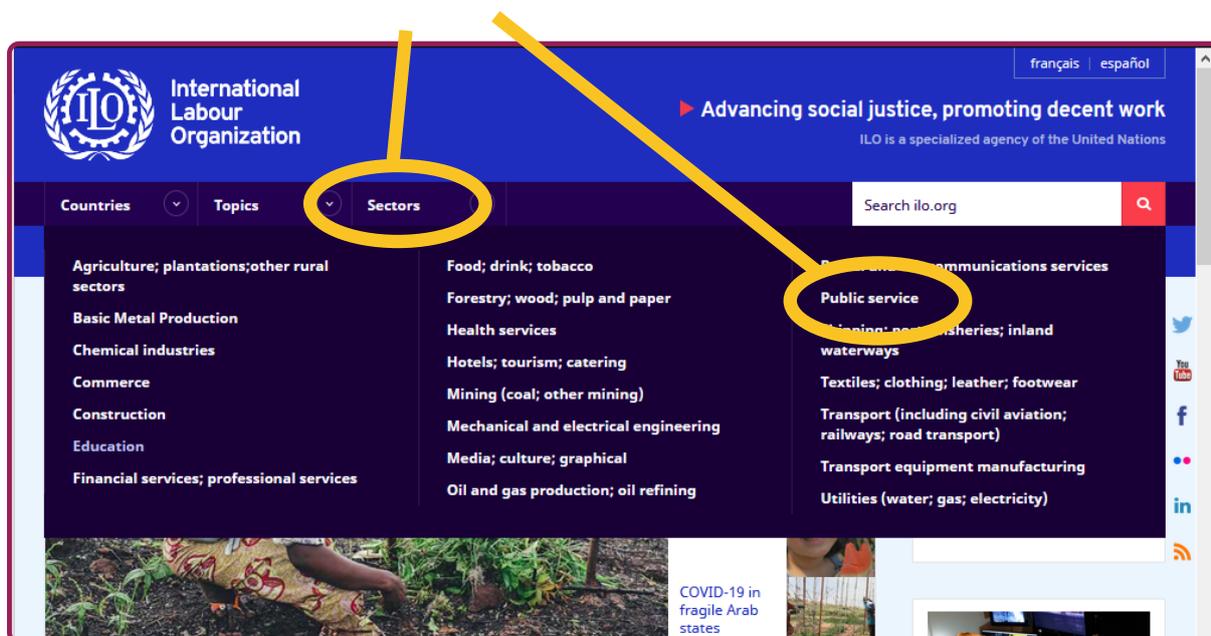


- Просмотрите ресурсы в разделе «**Publication**» («Публикация») и ознакомьтесь с соответствующими материалами по стандартам в разделе «**Standards and tools**» («Стандарты и инструменты»).



Государственная служба

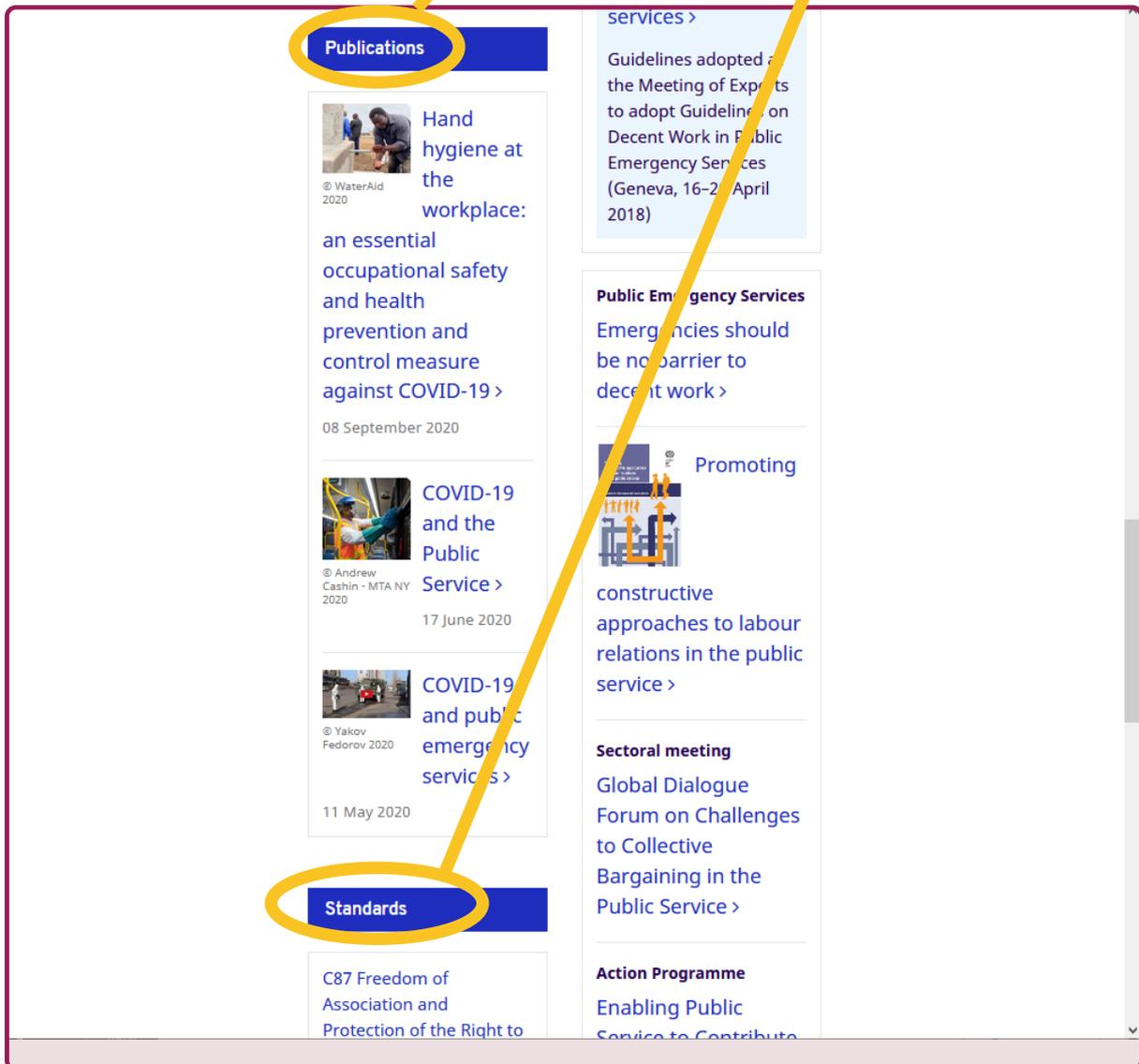
- ▶ Зайдите на веб-сайт МОТ по ссылке www.ilo.org
- ▶ Щелкните по «**Sectors**» («Отрасли») на горизонтальной панели меню
- ▶ Выберите «**Public service**» («Государственная служба») в расширенном меню



- ▶ Прокрутите страницу вниз, чтобы просмотреть ресурсы в разделе «**Publications**» («Публикации»)



- Просмотрите ресурсы в разделе «**Publications**» («Публикации») и ознакомьтесь с соответствующими материалами по стандартам в разделе «**Standards**» («Стандарты»).

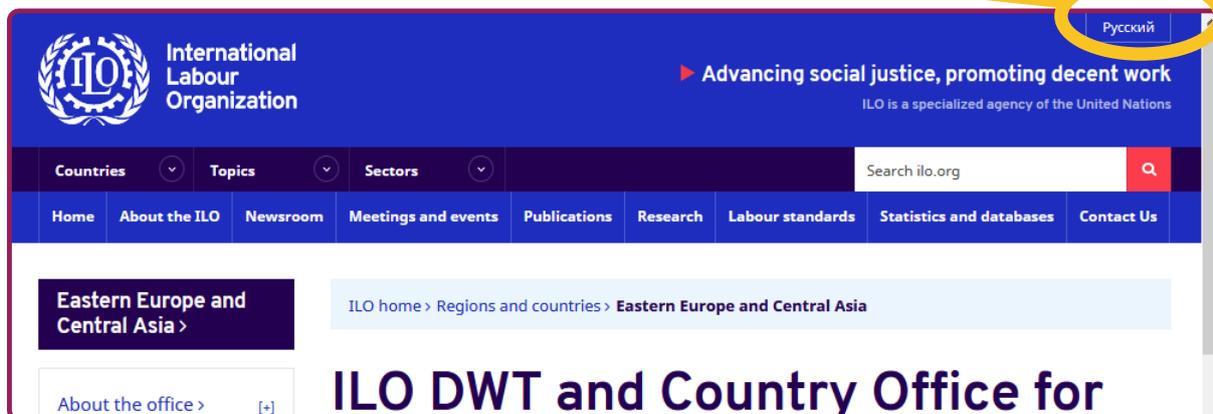


Группа технической поддержки МОТ по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии

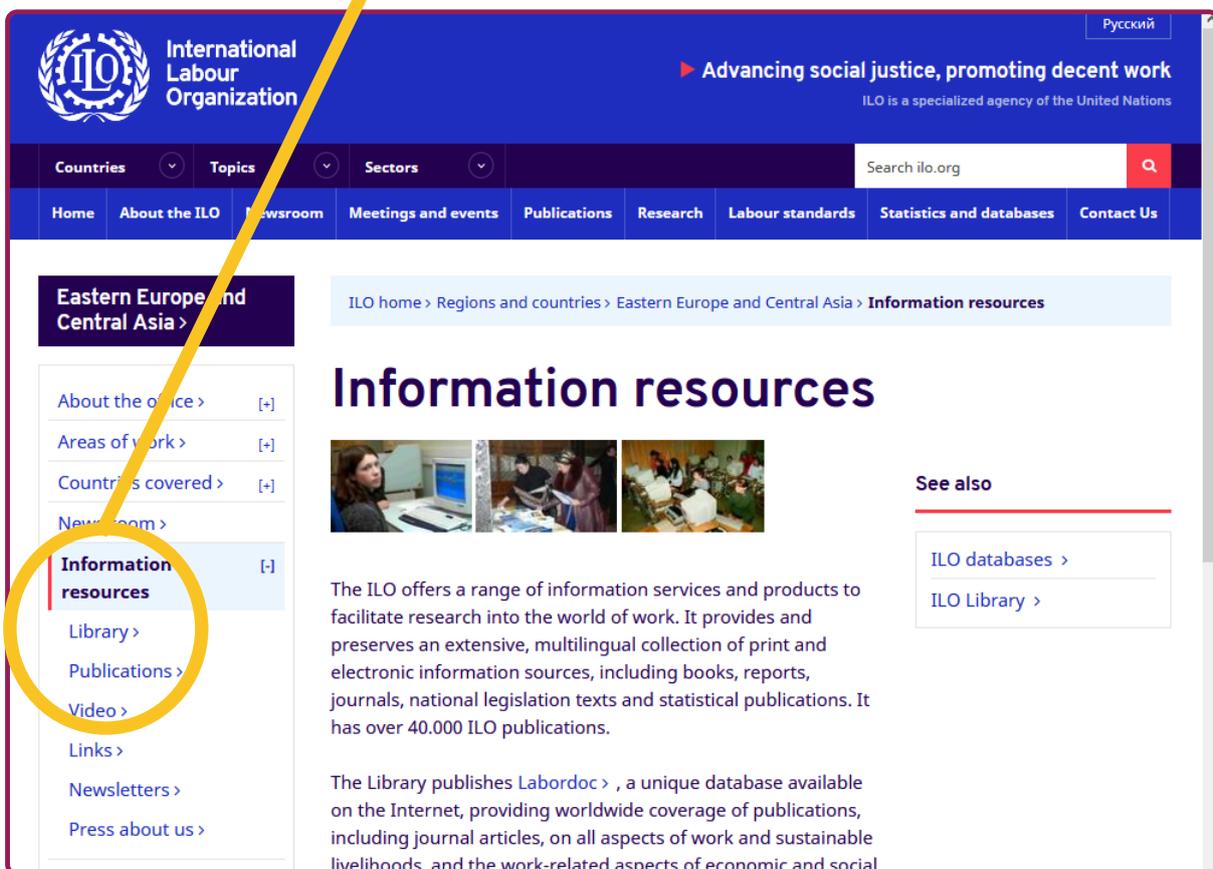
- ▶ Зайдите на веб-страницу Группы технической поддержки МОТ по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии по ссылке <https://www.ilo.ru>
- ▶ Просматривайте информацию по категориям, отображаемым на панели слева: ознакомьтесь с содержанием разделов *About the office* (О Бюро), *Areas of work* (Направления работы) (*employment* / занятость, *enterprise development* / развитие предприятий, *gender equality* / гендерное равенство, *international labour standards* / международные трудовые нормы, *occupational safety and health* / безопасность и гигиена труда, *social protection* / социальная защита, *workers' and employers' organizations* / организации работников и работодателей), *countries covered* / рассматриваемые страны, *news room* / отдел новостей, *information resources* / информационные ресурсы, *projects* / проекты, *events* / события.

The screenshot shows the ILO website interface. At the top, the ILO logo and name are visible, along with the tagline 'Advancing social justice, promoting decent work'. Below this is a navigation bar with categories like 'Countries', 'Topics', and 'Sectors'. A search bar is also present. The main content area is titled 'ILO DWT and Country Office for Eastern Europe and Central Asia'. On the left, a navigation menu is highlighted with a yellow circle, listing items such as 'About the office', 'Areas of work', 'Countries covered', 'News room', 'Information resources', 'Projects', and 'Events'. The main content area features a large image of a woman in a video conference, a section for 'COVID-19 and the world of work in Eastern Europe and Central Asia', and a 'Latest news' section.

- ▶ Чтобы изменить язык отображения, щелкните по «**Russian**» («Русский») в правом верхнем углу страницы:



- ▶ Чтобы просмотреть самые последние публикации, щелкните по «**Information resources**» («Информационные ресурсы») на панели слева;
- ▶ Выберите «**Publications**» («Публикации») в расширенном меню
- ▶

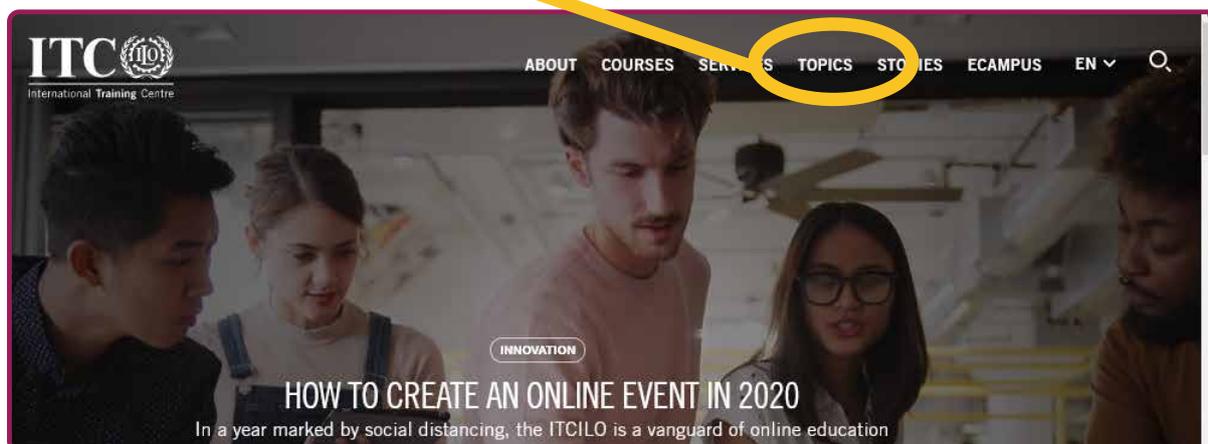


Обучение в МУЦ МОТ

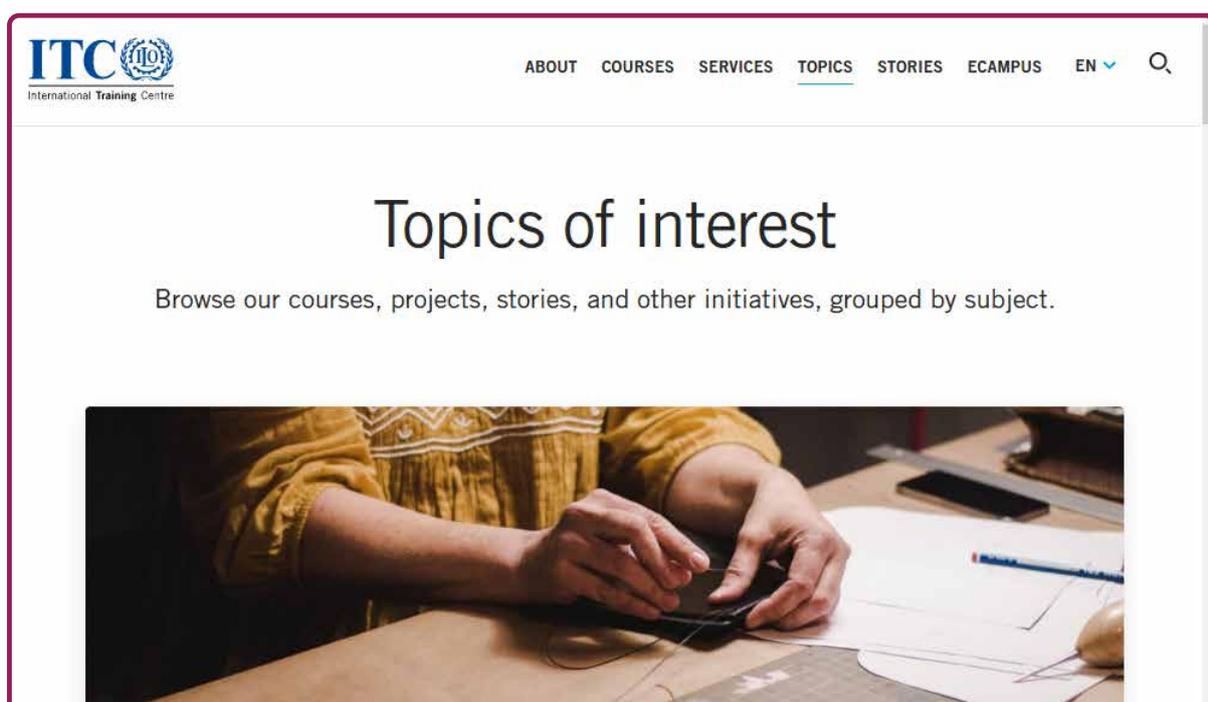
- ▶ Пройдите по ссылке <https://www.itcilo.org>

Найдите интересующие вас темы

- ▶ Щелкните по вкладке «**Topics**» («Темы») на горизонтальной панели меню

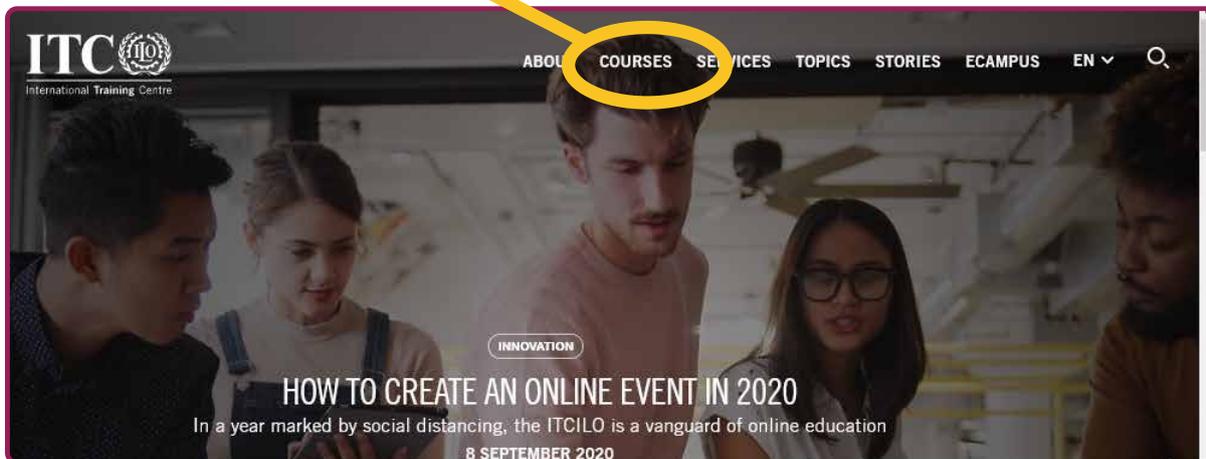


- ▶ Щелкните по вкладке «**Courses**» («Курсы») на горизонтальной панели меню

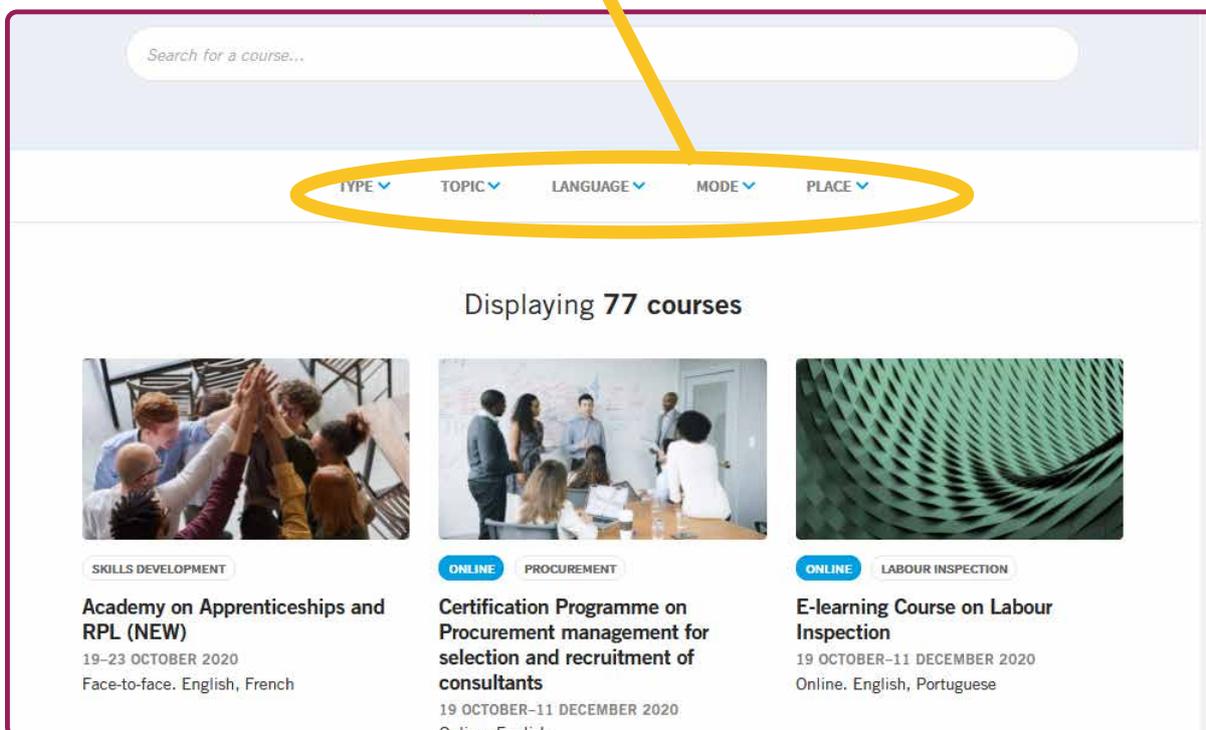


Найдите предстоящие мероприятия

- ▶ Щелкните по вкладке «**Courses**» («Курсы») на горизонтальной панели меню



- ▶ Найдите свой курс с помощью фильтров «**type**» («вид»), «**topic**» («тема»), «**language**» («язык»), «**mode**» («режим»), «**place**» («место»), если это необходимо



Ссылки на отдельные инструменты

Комплект пособий по охране материнства

► <http://mprp.itcilo.org/pages/ru/index.html>

English | Français | Русский | 中文

Home Skip to main content Accessibility Contact us

AAA

Maternity Protection
Resource Package

International Labour Organization

From Aspiration to Reality for All

INTRODUCTION MODULES ANNEXES MEDIAGALLERY LINKS

Maternity Protection Resource Package

unicef World Health ITC WOMEN INFRA W3C XHTML W3C CSS

Мобильное приложение Ergonomic Checkpoints («Эргономические контрольные пункты»)

► https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_438082/lang-en/index.htm

- News and statements >
- Areas of work > [+]
- Sectors and industries >
- Knowledge base > [-]
- Standards and other instruments > [-]
- Policy documents >
- Publications and technical tools**
- Training materials >
- Promotional materials > [+]
- Useful links >
- Country profiles > [+]
- CIS Network >
- Events and training > [+]
- Projects >

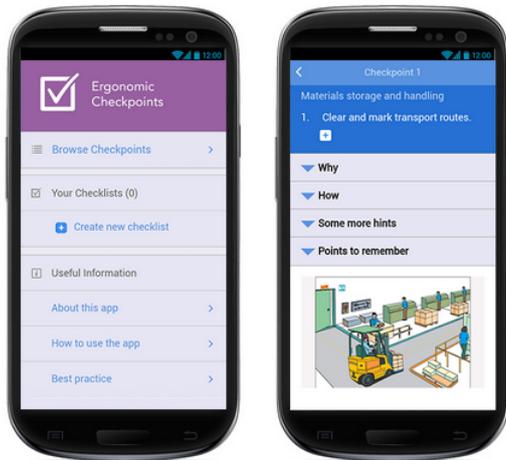
Creating safe and healthy workplaces

Ergonomic Checkpoints app

The Ergonomic Checkpoints app allows you to create interactive checklists of ergonomic checkpoints to use in the workplace. There are 132 checkpoints in total. The app also includes best practice recommendations for taking action and implementing effective improvements in ergonomics in the workplace.

Download the app

- [iOS version >](#)
- [Android version >](#)



Phone version of the app

Features

Tools ⚙️

This content is available in [magyar](#) > [日本語](#) > [македонски](#) > [română](#) > [中文](#) >

A A+ A++ Print >

Share this content

[f](#) [t](#) [G+](#)

Key resources

Ergonomic checkpoints: Practical and easy-to-implement solutions for improving safety, health and working conditions > [\[pdf 7916KB\]](#) >

Eliminating and Preventing Forced Labour: Checkpoints app (Мобильное приложение «Контрольные пункты»: (Искоренение и предотвращение принудительного труда)

► Ссылка на версию на английском языке

https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_460489/lang--en/index.htm

Journals >

Meeting documents >

Mobile apps >

Working papers >

World of Work magazine > [-]

Eliminating and Preventing Forced Labour: Checkpoints app

This mobile app allows business managers and auditors to create interactive checklists that will help them ensure a forced labour-free operation. There are 38 checkpoints in total – each one provides best-practice recommendations for taking action.

Type: Publication

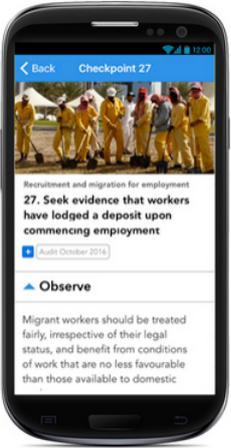
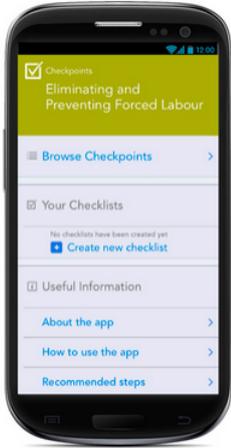
Date issued: 16 March 2016

Format available: Mobile App (Android and iOS)

Download the app

- [Android version >](#)
- [iOS version >](#)

If you do not own a smartphone or a tablet, you can access all the content of this application on a [PDF file >](#).



Phone version of the app

Tools

A A+ A++ Print >

Share this content

f t G+



Mobile App

[Eliminating and Preventing Child Labour: Checkpoints app >](#)

Key resources

[Eliminating and Preventing Forced Labour: Checkpoints \(PDF version\) >](#) [pdf 156KB] >



Supporting children's rights through education, the arts, and media (SCREAM): Education Pack // Оказание поддержки правам ребенка путем образования, искусства и средств массовой информации (SCREAM): Пакет образовательных материалов -

► https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_5364/lang--en/index.htm

IPEC >

- The Programme > [+]
- What is child labour > [+]
- Sectors and topics > [+]
- Child labour statistics > [+]
- Action against child labour > [+]
- Projects >
- Partners > [+]
- Regions and countries >
- Campaign and advocacy > [+]
- Events >
- News >
- Publications and resources [-]**
- Publications >
- eLearning tools on child labour >
- Slideshows >

ILO home > About the ILO > How the ILO works > Departments and offices > International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC) > Publications and resources > Supporting children's rights through education, the arts, and media (SCREAM): ...

Supporting children's rights through education, the arts, and media (SCREAM): Education Pack

The SCREAM programme offers a unique opportunity to engage a wide range of community actors and organizations in the promotion of social justice and universally recognized human and labour rights. For more information see: www.ilo.org/scream

Instructional material | 01 December 2002
Contact(s): ipecc@ilo.org

Reference: 92-2-113 240-4[ISBN]
INT/00/09/070[ILO_REF]
<http://www.ilo.org/ipeccinfo/product/download.do?type=document&id=1559>

Download:
htm - 0.1 MB
Supporting children's rights through education, the arts, and media (SCREAM): Education Pack

Tags: education, child labour, mass media
Regions and countries covered: Global



Tools

This content is available in
العربية > العربية > български >
español > français > Bahasa
Indonesia > italiano > Khmer >
Kirgiz > монгол > Myanmar >
नेपाली > Chewa > português >
română > Русский > Русский >
shqip > Українська > اردو > tiếng
Việt >

A A+ A++ Print >

Share this content



Mainstreaming child labour concerns in education sector plans and programmes // Актуализация проблем детского труда в планах и программах в сфере образования

► https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_20035/lang-en/index.htm

The screenshot shows the ILO website interface. At the top, there are navigation menus for 'Countries', 'Topics', and 'Sectors', along with a search bar. Below this is a main navigation bar with links to 'Home', 'About the ILO', 'Newsroom', 'Meetings and events', 'Publications', 'Research', 'Labour standards', 'Statistics and databases', and 'Contact Us'. The main content area features a sidebar on the left with a 'Publications and resources' section. The central content area displays the title 'Mainstreaming child labour concerns in education sector plans and programmes' and a brief description. Below the title, there is a 'Type' section indicating it is a 'Book' issued on '20 December 2011' with the reference '978-92-2-125611-3[ISBN] INT/08/59/USA[ILO_REF]'. A 'Download' section provides a link to the publication. The 'Contains' section lists 'Annex : Presentations'. The 'Tags' section includes 'child labour, education' and 'Regions and countries covered: Global'. On the right side, there is a 'Tools' section with language options (español, français, Русский) and a 'Share this content' section with social media icons for Facebook, Twitter, and Google+.