Международное
бюро
труда

Женева

Доклад VI

Основополагающие принципы и права в сфере труда: от вызовов – к благоприятным возможностям

Международная конференция труда

106-я сессия, 2017 г.

Международная конференция труда, 106-я сессия, 2017 г.

Доклад VI

Основополагающие принципы и права в сфере труда: от вызовов – к благоприятным возможностям

Периодическое обсуждение стратегической задачи, связанной с основополагающими принципами и правами в сфере труда, в рамках механизма реализации Декларации МОТ 2008 года о социальной справедливости в целях справедливой глобализации.

Шестой пункт повестки дня

Международное бюро труда, Женева

ISBN 978-92-2-430577-1 (print)
ISBN 978-92-2-430578-8 (Web pdf)
ISSN 0251-3730

Первое издание, 2017

Названия, используемые в публикациях МБТ и соответствующие принятой в Организации Объединённых Наций практике, и изложение материала в них не являются выражением какого-либо мнения Международного бюро труда ни о правовом статусе любой страны, района или территории, или их властей, ни о делимитации их границ.

Упоминание названий фирм и коммерческих продуктов и процессов не означает их одобрения Международным бюро труда, равно как и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого продукта или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

Издания МБТ и цифровые продукты можно приобрести в крупных книжных магазинах и получить через платформы распространения цифровых продуктов или заказать непосредственно на сайте: ilo@turpin-distribution.com. Для получения более полной информации посетите веб-сайт: www.ilo.org/publns или свяжитесь с нами по адресу: ilopubs@ilo.org.

Компьютерная вёрстка TTR: Confrep-ILC106(2017)-VI[GOVER-170126-1]-Ru.docx
Отпечатано Международным бюро труда, Женева, Швейцария

Содержание

Стр.

Список сокращений v

Введение 1

Глава 1. Тенденции и вызовы в области ОППТ 5

A. Динамичная глобальная картина по категориям ОППТ: основные тенденции 5

Свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров 5

Искоренение всех форм принудительного или обязательного труда 11

Действенное искоренение детского труда 14

Устранение дискриминации в области труда и занятий 19

B. Ратификация основополагающих конвенций МОТ 24
Протокол к Конвенции 29 и меры по его реализации 27

C. Тематический раздел 27

Неформальная экономика 27

Сельская экономика 30

Глобальные системы поставок и свободные экспортные зоны 31

Нестандартные формы занятости 33

Нестабильные и конфликтные ситуации 35

Глава 2. Обзор действий МОТ и её трёхсторонних участников 37

A. Действия трёхсторонних участников в поддержку ОППТ 37

Усилия, нацеленные на совершенствование законодательства и политики 37

Ведущая роль организаций работников и работодателей 40

Региональное и международное сотрудничество 42

Другие инициативы 42

B. Выполнение МБТ плана действий на 2012-16 годы 44

Внутренняя согласованность действий и синергетические связи с другими стратегическими задачами 44

Деятельность, связанная с нормами 47

Исследования, статистика и база знаний 47
Технические консультативные услуги, наращивание потенциальных возможностей и сотрудничество в целях развития 50
Повышение роли социальных партнёров 53
Выделение ресурсов 54
Независимая оценка высокого уровня стратегий МОТ по ОППТ – основные выводы 56
Глава 3. Инициативы других организаций, направленные на содействие ОППТ . 59
A. Повестка дня ООН в области устойчивого развития на период до 2030 года 59
Повестка дня до 2030 года и формирующиеся альянсы 59
Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН 61
Другие партнёрства с учреждениями ООН 61
B. Глобальные и региональные экономические учреждения 62
C. Положения о труде в торговых соглашениях 63
Глава 4. Замечания относительно расширения действий по ОППТ 65
A. Относительно общих тенденций и вызовов 65
B. Относительно деятельности МОТ и её трёхсторонних участников 66
C. Относительно других инициатив и международных рамочных программ ... 68
Вопросы, предлагаемые для обсуждения Конференцией 69

Список сокращений

СПИД	синдром приобретённого иммунодефицита
КЭПКР	Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций
ПДТ	Платформа по детскому труду
СПДТ	Страновая программа достойного труда
ЕИБ	Европейский инвестиционный банк
СЭЗ	свободная экономическая зона
ЕС	Европейский союз
ОППТ	основополагающие принципы и права в сфере труда
FUNDAMENTALS	Отдел по основополагающим принципам и правам в сфере труда
ГАВУ	Всеобщий профсоюз работников сельского хозяйства Ганы
ВИЧ	вирус иммунодефицита человека
МКСТ	Международная конференция статистиков труда
МФК	Международная финансовая корпорация
МКТ	Международная конференция труда
МОТ	Международная организация труда
МОР	Международная организация работодателей
ИПЕК	Международная программа по упразднению детского труда
МКТ	Международная конфедерация профсоюзов
ЛГБТ(И)	лесбиянки, геи, бисексуалы и трансгендеры (и интерсексуалы)
НАФТА	Североамериканское соглашение о свободной торговле
МНК	многонациональная корпорация
МОВ	Меморандум о взаимопонимании
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
ЦУР	Цели в области устойчивого развития
ООН	Организация Объединённых Наций
ЮНОДК	Управление Организации Объединённых Наций по наркотикам и преступности

Введение

1. В Декларации Международной организации труда (МОТ) о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (Декларация 2008 года) Организация установила четыре равносильно важных стратегических задачи, а именно: содействие занятости; развитие и упрочение социальной защиты; содействие социальному диалогу; соблюдение и содействие реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда (ОППТ)[1].

2. Механизмом реализации Декларации предусматривается проведение периодических обсуждений Международной конференцией труда (МКТ), с тем чтобы обеспечить более глубокое понимание МОТ различных реалий и потребностей своих членов в отношении каждой из стратегических задач Организации[2]. В ходе периодических обсуждений осуществляется также оценка результатов работы МОТ по соответствующим стратегическим задачам в целях оказания воздействия на процесс стратегического планирования и программирования, а также на ход обсуждения бюджетных вопросов[3]. Первое периодическое обсуждение ОППТ состоялось в 2012 году, после чего Административный совет принял план действий на период 2012-16 годов. В настоящем докладе рассматриваются тенденции в ОППТ и документально подтверждается прогресс, достигнутый по осуществлению этого плана действий.

3. Содействие социальной справедливости и международно признанным правам человека и трудовым правам является основой основ миссии МОТ. По мере приближения Организации к своему столетнему юбилею и на фоне существенных изменений в сфере труда настало время поразмышлять о достигнутом прогрессе в глобальных масштабах по ОППТ. Размышляя на эту тему, следует не только учитывать историческую миссию МОТ и накопленный ею опыт по содействию ОППТ и решению проблем насилия, но и проанализировать новые вызовы и важность аспектов ОППТ в проводимых с участием трёхсторонних партнёров дебатах о методах регулирования рынка труда, характере трудового правоотношения и самом будущем сферы труда.

4. ОППТ подробно раскрываются в восьми конвенциях МОТ[4] и в Протоколе 2014 года к Конвенции 1930 года о принудительном труде (29). Они покрывают четыре проблемные области: свободу объединения и ведение коллективных переговоров; действенное искоренение всех форм принудительного или обязательного труда; устранение детского труда; недопущение дискриминации в области труда и занятий. Эти принципы

[1] Гендерное равенство и недопущение дискриминации являются сквозными аспектами и касаются каждой стратегической задачи.

[2] МБТ: Декларация о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, июнь 2008 г., с. 23.

[3] МБТ: Резолюция о содействии социальной справедливости посредством достойного труда, принятая 9 июня 2016 г., с. 4, п. 15.2.

[4] Конвенция 1930 года о принудительном труде (29); Конвенция 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87); Конвенция 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (98); Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (100); Конвенция 1957 года об упразднении принудительного труда (105); Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111); Конвенция 1973 года о минимальном возрасте (138); Конвенция 1999 года о наихудших формах детского труда (182).

воплощены в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (Декларация 1998 года), которая стала одним из наиболее широко цитируемых актов и заложила собой основу концептуальному видению достойного труда для всех.

5. В Декларации 1998 года подчёркивается, что все государства-члены обязаны, проявляя добрую волю, соблюдать и содействовать реализации принципов, касающихся основополагающих прав, закреплённых в основополагающих конвенциях, независимо от их ратификации. В Декларации 2008 года также указывается, что ОППТ имеют чрезвычайную важность и как основополагающие права, и как благоприятные условия, необходимые для всеобъемлющего решения всех стратегических задач. Более того, в ней отмечается, что стратегические задачи неразрывно связаны между собой, взаимозависимы и взаимодополняемы и что неспособность решать любую из них замедлит ход решения других задач. Далее в ней подчёркивается, что принципы свободы объединения и ведение коллективных переговоров играют особую роль в стремлении обеспечить решение четырёх стратегических задач[5]. В резолюции о периодическом обсуждении основополагающих принципов и прав в сфере труда, принятой МКТ в 2012 году, подчёркивается взаимообогащаемый и взаимосвязанный характер ОППТ[6]. Отсутствие свободы объединения и дискриминация часто приводят к применению детского и принудительного труда.

6. Во многих странах экономические и социальные условия, на фоне которых проявляются тенденции в области ОППТ, были весьма непростыми. В 2017 году, по прогнозам, безработица в мировых масштабах превысит 200 млн[7]. Крупные экономики с формирующимся рынком регистрируют снижение темпов экономического роста, а в отдельных случаях отмечают рецессию[8]. Нестабильная занятость затрагивает 1,5 млрд человек во всем мире, и эта проблема особо остро стоит в развивающихся странах и в странах с формирующимся рынком[9]. В большинстве из 34 стран, входящих в Организацию экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), разрыв в доходах самых богатых и наибеднейших слоёв населения достиг апогея за последние три десятилетия[10].

7. Растущая озабоченность общественности по поводу неравенства провоцируется стагнирующей заработной платой и растущей нестабильностью рабочих мест – факторами, которые также вызывают поляризацию политических сил в ряде стран. Директивные органы вынуждены решать новые проблемы, возникающие вследствие расширения многообразных форм занятости, и прибегать к сочетанию политических мер, способствующих росту занятости и при этом обеспечивающих соблюдение прав в сфере труда.

8. Реагирование на такие вызовы и реализация ОППТ требуют политической воли, эффективного управления рынком труда и инклюзивного социального диалога. Общая оценка изменений, происходящих в отношении ОППТ, представленная в настоящем докладе, даёт неоднозначную картину. Глобальные оценки свидетельствуют о дальнейшем сокращении масштабов применения детского труда, хотя многое ещё предстоит сделать, чтобы искоренить эту практику в общемировых масштабах. Более пристальное внимание уделяется принудительному труду и принимаемым для борьбы с ним более

[5] МБТ: Декларация 2008 года, op. cit., с. 14.

[6] МБТ: *Резолюции, принятые Международной конференцией труда на её 101-й сессии* (Женева, июнь 2012 г.), с. 18.

[7] МБТ: *World employment and social outlook: Trends 2016* (Женева, 2016 г.), p. 12.

[8] ibid., p. 9.

[9] ibid., p. 16.

[10] ОЭСР: «Неравный рост?: распределение доходов и бедность в странах ОЭСР». Резюме на русском языке, 2008 г., с. 2.

широким мерам, но ещё предстоит определить, ведут ли эти меры к снижению численности жертв этой практики. Стало уделяться более серьёзное внимание и реализации принципов свободы объединения и недопущения дискриминации, хотя и более медленными темпами. Вполне очевидно, что, хотя основополагающие конвенции в целом имеют высокий уровень ратификаций, отмечаются крупные недостатки с точки зрения их соблюдения. МОТ и её трёхсторонние участники должны будут активизировать действия по всем четырём категориям ОППТ, чтобы восполнить эти пробелы.

9. Несмотря на эти сложные обстоятельства, важно выявлять случаи, когда усилия государств-членов и МОТ, направленные на содействие ОППТ, приводят к положительным результатам и когда имеются возможности для такого содействия. Растёт общее осознание в мире важности норм МОТ и ценностей, которые они олицетворяют. В последние годы это нашло отражение в присуждении Нобелевской премии мира Тунисскому квартету национального диалога, в котором социальные партнёры играли жизненно важную роль в сохранении демократии в стране, а также Кайлашу Сатьяртхи – неутомимому борцу с детским трудом, который тесно сотрудничал с МОТ в процессе разработки Конвенции 1999 года о наихудших формах детского труда (182). Кроме того, включение в Повестку дня в области устойчивого развития на период до 2030 года задач по ОППТ стало знаменательной вехой на пути создания международных союзов и содействия ОППТ.

10. С учётом именно таких вызовов и благоприятных возможностей следует рассматривать настоящий доклад, и именно на этом фоне трёхсторонним участникам МОТ предлагается проанализировать достигнутый прогресс и наметить курс для дальнейшей работы. Структура доклада отражает принятое Административным советом решение относительно формата периодических обсуждений[11], который был согласован в рамках дальнейших мер по резолюции о содействии социальной справедливости посредством достойного труда, принятой МКТ в 2016 году[12].

[11] МБТ: *Draft minutes of the 328th Session of the Governing Body of the International Labour Office* (Женева, док. GB.328/PV/Draft, 2016 г.), para. 102.

[12] МБТ: *Последующие действия по резолюции о содействии социальной справедливости посредством достойного труда* (Женева, док. GB.328/INS/5/2, 4 октября 2016 г.), сс. 6-7, п. 23.

Глава 1

Тенденции и вызовы в области ОППТ

11. В данной главе представлена картина общих тенденций и вызовов, касающихся действенной реализации ОППТ. В первом разделе рассматриваются изменения по каждой из четырёх категорий ОППТ. За этим следует обзор ситуации, сложившейся в отношении ратификации основополагающих конвенций. В заключительном разделе анализируются некоторые тематические вопросы, имеющие особое значение для содействия ОППТ.

A. Динамичная глобальная картина по категориям ОППТ: основные тенденции

Свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров

12. Как работодатели, так и работники, без исключения, имеют право на свободу объединения – право на создание и присоединение к организациям по собственному выбору, чтобы содействовать учёту и защите своих кровных интересов. Право на организацию и ведение коллективных переговоров закладывает собой прочную основу социальному диалогу, эффективному управлению рынком труда и реализации принципов достойного труда.

13. Действенные правовые и институциональные основы трудовых отношений, авторитетные организации работодателей и работников и эффективно действующие органы регулирования вопросов труда – основные элементы среды, благоприятно сказывающейся на реализации принципов свободы объединения и ведения коллективных переговоров[1]. Однако в последние годы отмечается постоянное давление на процессы и учреждения, содействующие этим принципам. Во многих развивающихся странах основная часть работ по-прежнему осуществляется в неформальной и сельской экономике, в которой работники сталкиваются с большими трудностями с точки зрения объединения в организации. В результате глобального финансового кризиса многие страны, особенно в Европе, приступили к осуществлению программ жёсткой экономии, которые предусматривали отмену регулирования и которые во многих случаях вели к ослаблению процессов коллективных переговоров[2]. Вызов для свободы объединения и ведения коллективных переговоров был также брошен структурными преобразованиями в сфере занятости, включая рост нестандартных форм занятости[3]. Благоприятнее ситуация

[1] МБТ: *Свобода объединения на практике: извлечённые уроки*, Доклад I(B), Международная конференция труда, 97-я сессия, Женева, 2008 г., с. ix.

[2] A. Koukiadaki, I. Távora, and M. Martinéz Lucio: "Structural labour market reforms and the collective bargaining landscape in Europe", in *Social Europe*, 2016.

[3] МБТ: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Женева, 2016 г.), pp. 208–215.

складывалась в некоторых странах с формирующимся рынком, где, как представляется, просматривалась тенденция упрочения методов регулирования в сфере занятости в целях обеспечения более полного и сбалансированного учёта различных интересов[4].

14. Сегодня, как и прежде, отмечается чрезмерно много серьёзных нарушений принципов свободы объединения и гражданских свобод, лежащих в их основе. В период 2012-15 годов Комитет по свободе объединения проанализировал дела по 77 странам. Более половины случаев касается жалоб на антипрофсоюзную дискриминацию. Многочисленные жалобы подавались также на вмешательство со стороны правительства и на отказ в гражданских свободах. Ещё 3% этих дел имели отношение к жалобам работодателей на несоблюдение их прав.

15. Международная конфедерация профсоюзов (МКП) продолжает осуществлять сбор данных, указывающих на грубые нарушения прав работников, включая случаи убийств профсоюзных деятелей, акты применения насилия против работников, выступающих с протестами и проводящих забастовки, а также факты лишения свободы и применения репрессивных мер[5]. В 2016 году Специальный докладчик Организации Объединённых Наций (ООН) про правам на свободу мирных собраний и на свободу ассоциации рекомендовал странам воздержаться от антипрофсоюзной политики и практики, равно как и от применения репрессивных мер против работников, которые пользуются своими правами на свободу мирных собраний и на свободу ассоциации. Докладчик призвал государства и все другие заинтересованные стороны принять обязательства по созданию как можно более благоприятных условий для осуществления прав на свободу мирных собраний и ассоциаций на рабочих местах[6].

Тенденции в членском составе профсоюзов

16. В течение последних 20 лет во многих странах падала численность членов профсоюзов. Эта тенденция объясняется многими причинами, включая: упадок обрабатывающей промышленности, в которой было занято большое число работников, являющихся членами профсоюзов; расширение нестандартных форм занятости; сокращение рабочих мест в государственном секторе; применение законодательства, которое в некоторых странах привело к ослаблению коллективных переговоров и затруднило задачу профсоюзов по обеспечению эффективности своей деятельности.

17. Анализ МОТ с использованием данных по 48 странам позволил заключить, что между 2008 и 2013 годами удельный вес профсоюзов снизился в среднем на 2,3%[7]. Поскольку на этот период приходятся негативные последствия глобального экономического кризиса и меры жёсткой экономии, такое снижение можно рассматривать как относительно незначительное сокращение членского состава профсоюзов на фоне резкого ухудшения экономической ситуации. Однако такое положение объясняется также и сокращением численности членов профсоюзов в некоторых странах в предыдущие годы[8].

[4] МБТ: *World employment and social outlook: The changing nature of jobs* (Женева, 2015 г.), p. 118. (*Перспективы занятости и социальной защиты в мире: Меняющийся характер занятости*. Резюме).

[5] МКП: "ITUC Global Rights Index: Workers' rights weakened in most regions, worst year on record for attacks on free speech and democracy", 9 июня 2016 г.

[6] Генеральная Ассамблея ООН: *доклад Специального докладчика по вопросу о праве на свободу мирных собраний и на свободу ассоциации* (Нью-Йорк, док. A/71/385, 14 сентября 2016 г.), сс. 34-35, пп. 97 и 99.

[7] МБТ: "Trends in collective bargaining coverage: Stability, erosion or decline?", in *Labour relations and collective bargaining*, Issue Brief No. 1, Женева, 2015 г., p. 8.

[8] См. сайт www.ilo.org/ilostat, на котором представлена статистическая информация о численном составе профсоюзов.

Тенденции в членском составе организаций работодателей

18. Хотя данные о деятельности организаций работодателей по вопросам их членского состава более скудны, в этом отношении они также сталкиваются с трудностями в условиях происходящих преобразований на рынках труда и испытывают необходимость адаптироваться к новым условиям. Время, посвящаемое на трудовые отношения сокращается, и многие организации используют другие виды услуг, предоставляемых своим членам, при этом некоторые из них начинают заниматься более широкими вопросами, связанными с торговлей[9]. Снижающаяся роль организаций работодателей в плане трудовых отношений может быть частично соотнесена с упадком национальных и отраслевых коллективных переговоров и ростом предприятий. Другая тенденция, характерная для организаций работодателей, заключается в усилении регионализации, когда работодатели стремятся обеспечить своё полноценное представительство и участие в региональных экономических дебатах[10]. Отмечается, кроме того, сдвиг в сторону обеспечения более заметной национальной представительности и защиты интересов работодателей посредством слияний коммерческих структур, экономических организаций и торговых палат[11].

Тенденции в области коллективных переговоров

19. В течение последних трёх десятилетий на ведении коллективных переговоров сказывались неблагоприятные факторы, а финансовый кризис 2008 года ещё более усугубил ситуацию в области коллективных договорённостей. Данные анализа МОТ, осуществлённого по 48 станам, свидетельствуют, что между 2008 и 2013 годами отмечалось снижение охвата коллективными переговорами в среднем на 4,6% (рисунок 1.1). Самое резкое снижение зарегистрировано в группе европейских стран, которым пришлось пойти на структурные преобразования в обмен на международную финансовую помощь. Многие программы, сопровождающие комплексные договоры о займах, предусматривали внедрение изменений в процесс установления заработной платы и в трудовое законодательство; охват коллективными переговорами этой группы стран снизился в среднем на 21%[12].

20. Тенденция к сокращению сферы охвата коллективных переговоров была характерна не всем странам; в десяти странах охват ими расширился[13]. Речь идёт в первую очередь о странах, которые содействовали коллективным переговорам посредством целенаправленных мер политического характера, включая социальные пакты или национальные соглашения и политику, направленные на расширение сферы охвата коллективных соглашений[14]. В Конвенции 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (98) содержится требование к государственным властям принимать надлежащие меры в целях содействия применению механизмов, обеспечивающих добровольные переговоры между организациями работодателей и работников. Политические меры, которые могут стабилизировать или расширить сферу охвата переговоров, предусматривают проведение вышеперечисленных мероприятий. Действия, которые

[9] МБТ: *Социальный диалог: периодическое* обсуждение *в соответствии с Декларацией МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации*, Доклад VI, Международная конференция труда, 102-я сессия, Женева, 2013 г., с. 16, п. 57.

[10] Международная организация работодателей (МОР): "Working at regional level".

[11] МБТ: *Social dialogue*, 2013, op. cit. p. 16, para. 58.

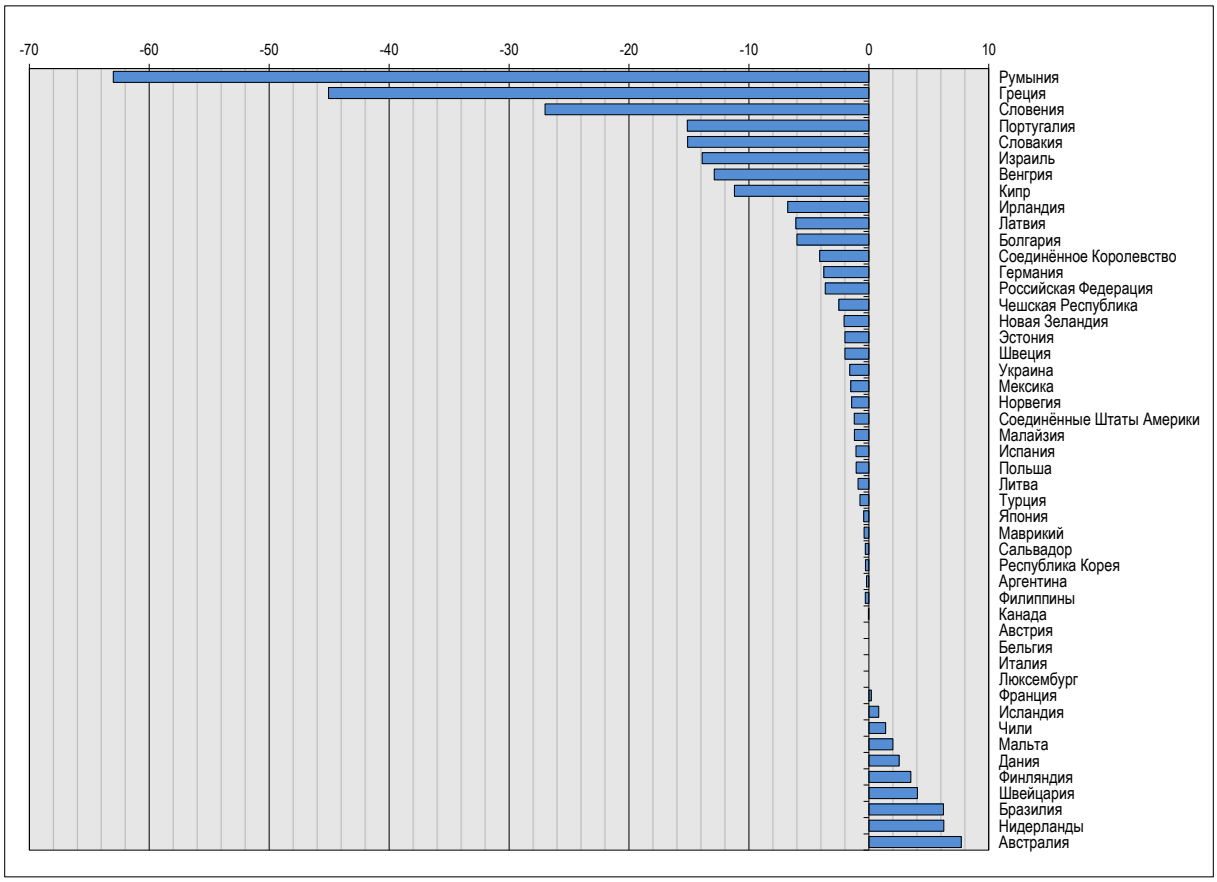
[12] МБТ: "Trends in collective bargaining coverage", op. cit., p. 10.

[13] ibid., p. 8.

[14] ibid., p. 9.

могут сократить сферу охвата переговоров, включают прекращение действия национальных коллективных соглашений и ослабление поддержки, оказываемой процессу коллективных переговоров с участием нескольких работодателей[15].

Рисунок 1.1. Изменения в охвате коллективными переговорами в 2008-12/13 гг. (в %)



Источник: МБТ: “Trends in collective bargaining coverage: Stability, erosion or decline?”, in *Labour relations and collective bargaining*, Issue Brief No. 1, Женева, 2015 г., p. 9.

21. В ходе недавних исследований был осуществлён обзор реформ рынка труда в 111 странах в период с 2008 по 2014 годы с использованием данных, касающихся тех реформ, которые были проведены соответствующей страной, а также характера реформ. Сделанные выводы позволяют говорить о тенденции в направлении снижения существующих уровней защиты работников: 56% от общего числа реформаторских мер привели к снижению уровня нормативного регулирования. Более того, 27% реформ касались вопросов коллективных переговоров. В целом в ходе исследований был сделан вывод о наличии тенденции к отмене регулирования в развивающихся странах и об усилении положений трудового законодательства в странах с формирующимся рынком[16].

22. В Общем обзоре 2013 года, касающемся трудовых отношений и коллективных переговоров на государственной службе, отмечалось, что национальное законодательство часто исключает госслужащих из сферы действия законодательных актов, регулирующих трудовые отношения, и предусматривает для них специальные положения посредством либо разработки «регламентов государственных служб», либо принятия специальных законоположений и нормативно-правовых актов. Тем не менее далее в нём

[15] loc. cit.

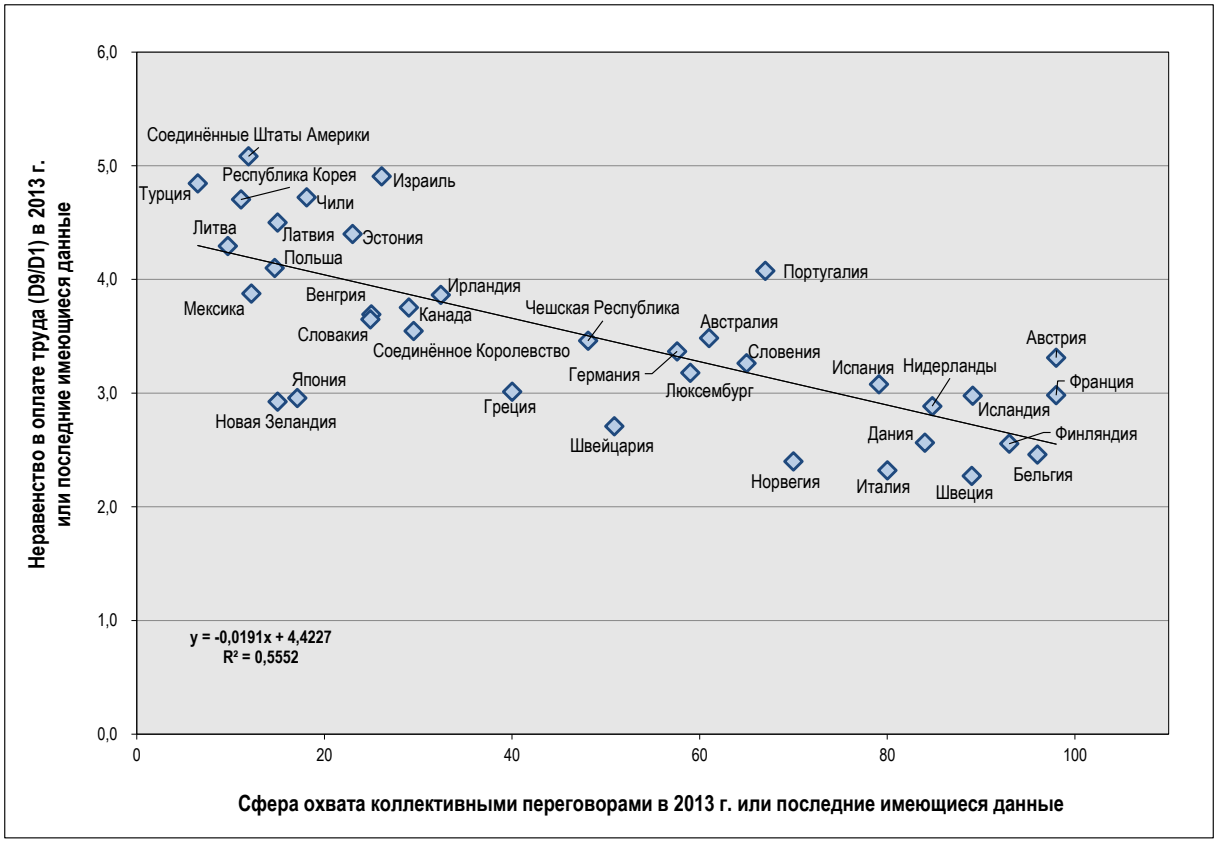
[16] D. Adascalitei and C. Pignatti Morano: “Drivers and effects of labour market reforms: Evidence from a novel policy compendium”, in *IZA Journal of Labor Policy*, 2016, p. 6.

отмечается, что анализ ряда различных национальных законодательных актов показал чётко прослеживаемую глобальную тенденцию к признанию прав на ведение коллективных переговоров на государственной службе, хотя к госслужащим могут применяться особые условия[17].

Коллективные переговоры, неравенство и оплата труда

23. Коллективные переговоры могут играть важную роль в сокращении неравенства. В странах с широким охватом коллективными переговорами, зачастую применяющих надёжные национальные трёхсторонние механизмы, как оказывается, отмечаются более низкие уровни неравенства. При помощи широко применяемой меры неравенства в сфере оплаты труда – соотношения между верхним и нижним децилями (D9/D1), – была выявлена чёткая корреляция между долей наёмных работников, охваченных коллективным соглашением, и пропорциональным соотношением между размерами заработной платы «верхних» и «нижних» категорий работников (рисунок 1.2)[18].

Рисунок 1.2. Степень охвата коллективными переговорами и разрыв в заработной плате (соотношение между децилями D9/D1), 2012-13 гг.



Источник: На основе МБТ: *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century*, Женева, 2015 г., p.102.

24. На страновом уровне минимальная заработная плата должна устанавливаться в ходе консультаций и с участием социальных партнёров и других национальных заинтересованных сторон в соответствии с положениями Конвенции 1970 года об установлении минимальной заработной платы (131). В некоторых странах коллективные переговоры

[17] МБТ: *General Survey concerning labour relations and collective bargaining in the public service*, Доклад III (Часть 1B), Международная конференция труда, 102-я сессия, Женева, 2013 г., pp. 6–7, paras 27–28.

[18] МБТ: *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (Женева, 2015 г.), p. 101.

играют важную роль в установлении минимальной заработной платы[19]. В последние годы обострился интерес к политике установления минимальной оплаты труда, и более 90% государств-членов МОТ внедрили одну или несколько ставок минимальной оплаты труда[20]. Китай, Бразилия, Кабо-Верде, Германия, Малайзия и Мьянма – примеры тех стран, которые в последние годы установили или упрочили системы гарантированной законом минимальной заработной платы. В своём Общем обзоре 2014 года систем минимальной заработной платы Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КЭПКР) высказал мнение, что такой возрождённый интерес к политике установления минимальной оплаты труда можно увязать с растущим числом уязвимых работников, углубляющимся неравенством доходов во многих странах и опасениями относительно снижения покупательной способности заработной платы по причине инфляционных тенденций[21].

Замечания КЭПКР

25. В период 2012-16 годов КЭПКР сформулировал 563 комментария и замечания о применении Конвенции 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87), из которых 18 включают пометку «отметил с удовлетворением». Случаи удовлетворительной оценки в основном касались принятия этого акта или совершенствования законодательства.

26. КЭПКР отметил «с интересом» разработку и проведение политики, национальных проектов и учебных курсов, оказание технического содействия и принятие постановлений суда, касающихся прав организаций работников на организацию административного управления своими организациями и на осуществление своей деятельности. Однако он также высказал беспокойство по поводу вопросов, касающихся профсоюзных прав, гражданских свобод профсоюзных деятелей, притеснений и серьёзных фактов применения насилия против членов профсоюзов, права на создание организаций без предварительного разрешения и права организаций на организационное регулирование своей деятельности и формулировку своих программ в условиях полной свободы действий.

27. В период 2012-16 годов КЭПКР сформулировал 413 замечаний и комментариев, касающихся Конвенции 98, из которых 11 получили пометку «отметил с удовлетворением». Удовлетворение в основном высказывалось по поводу принятия этого акта или совершенствования законодательства. Например, Мозамбик принял законопроекты, признающие право на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров госслужащих[22].

28. КЭПКР отметил «с интересом» принятие и проведение политики, результаты рассмотрения дел в суде, коллективные переговоры, социальный диалог, права профсоюзных лидеров и право на ведение коллективных переговоров. Однако он также выразил беспокойство по поводу ограничений на коллективные переговоры, регистрации профсоюзов и отсутствия надлежащей защиты в случае антипрофсоюзной дискриминации и вмешательства в дела профсоюзов.

[19] МБТ: *General Survey of the reports on the Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131), and the Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135)*, Доклад III (Часть 1B), Международная конференция труда, 103-я сессия, Женева, 2014 г., pp. 62–67.

[20] МБТ: *How many countries have a minimum wage?*

[21] МБТ: *General Survey*, Доклад III (Часть 1B), 2014 г., op. cit, p. 9, para. 16.

[22] МБТ: *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Доклад III (Часть 1A), Международная конференция труда, 105-я сессия, Женева, 2016 г. [далее по тексту – *Report of the Committee of Experts*, Доклад III (Часть 1A), 2016 г.], p. 97.

Искоренение всех форм принудительного или обязательного труда

Глобальная картина

29. Принудительный труд, современные формы рабства, долговая кабала и торговля людьми – тесно взаимосвязанные понятия, хотя и не тождественные с правовой точки зрения. Все они характеризуют серьёзные нарушения прав человека; больше всего страдают при этом неимущие и лица, практически лишённые защиты, – молодёжь, трудовые мигранты и коренные народы. В последнее десятилетие проблеме принудительного труда и проявлениям, квалифицируемым как «современное рабство», стало уделяться всё более пристальное внимание на международном и национальном уровнях, при этом ориентир на эту тему взяли новые заинтересованные стороны. Этот повышенный интерес нашёл отражение во включении параметров искоренения принудительного труда, торговли людьми и рабства в задачу 8.7 Повестки дня до 2030 года.

30. По последним оценкам МБТ, опубликованным в 2012 году, 21 млн человек являются жертвами принудительного труда, из которых 5,5 млн – дети. На Азиатско-Тихоокеанский регион приходилось 56% общей численности жертв в мире, на Африку – 18% и на Латинскую Америку – 9%. Кроме того, 7% жертв этой практики проживали в развитых странах и Европейском союзе (ЕС); 68% было занято в таких секторах, как сельское хозяйство, строительство, домашний труд и обрабатывающая промышленность; 22% представляли собой жертв принудительной сексуальной эксплуатации. Ещё 10% приходилось на навязываемый государством принудительный труд, в том числе в тюрьмах и на работах, предписываемых государством и назначаемых негосударственными вооружёнными силами.

31. Третьи глобальные оценочные данные, которые должны быть опубликованы в 2017 году, будут впервые основаны на результатах национальных обследований и будут включать более современную типологию. Они позволят лучше понять отличительные черты жертв, различные проявления принудительного труда, а также отраслевые особенности, временные рамки и места осуществляемой деятельности. В ходе подготовки третьих глобальных оценочных данных в полной мере задействован механизм проведения консультаций, применяемый в процессе подготовки к предстоящей Международной конференции статистиков труда (МКСТ), которая должна будет рассмотреть рекомендации о согласовании показателей и об исходных структурах измерителей.

32. По-прежнему существуют некоторые формы навязываемого государством принудительного труда, включая злоупотребления в отношении воинской повинности, злоупотребления в отношении исправительных работ, обязательные общественные работы, обязательный труд заключённых и принудительная или обязательная вербовка детей для использования их в вооружённых конфликтах. Отдельные страны, включая Беларусь[23], Бурунди[24], Эритрею[25], Сьерра-Леоне[26] и Таиланд[27], имеют в своём распоряжении законодательные акты и могут применять политические меры, позволяющие прибегать к такой практике в том или ином виде.

[23] ibid., pp. 175–178.

[24] МБТ: *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Доклад III (Часть 1A), Международная конференция труда, 103-я сессия, Женева, 2014 г. [далее по тексту – *Report of the Committee of Experts*, Доклад III (Часть 1A), 2014 г.], p. 132.

[25] МБТ: *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Доклад III (Часть 1A), Международная конференция труда, 104-я сессия, Женева, 2015 г. [далее по тексту – *Report of the Committee of Experts*, Доклад III (Часть 1A), 2015 г.], pp. 160–162.

[26] МБТ: *Report of the Committee of Experts*, Доклад III (Часть 1A), 2014 г., op. cit., p. 155.

[27] ibid., pp. 160–163.

33. В большинстве случаев принудительный труд встречается, тем не менее, в частной экономике, и он является источником незаконных ежегодных прибылей в размере 150 млрд долл. США[28]. Его жертвы часто трудятся в условиях, скрытых от постороннего взгляда, например, на борту рыболовных судов, в мелких цехах, размещённых в подвалах, на предприятиях товарного сельскохозяйственного производства и в частных домах. Принудительный труд принимает разные формы; его жертвами становятся: работники, оказавшиеся в плену порочного круга долгов; дети, проданные для принудительного попрошайничества; домашние работники, обманутые относительно своих условий труда и имеющие визы, зависящие от воли работодателя; работники, вынужденные проживать у работодателя.

34. Долговая кабала – условия, вынуждающие работников и зачастую членов их семей трудиться на работодателя, чтобы выплатить свои долги, которые они накопили или унаследовали, без каких-либо чётких условий возмещения долгов или по повышенным ставкам процента – по-прежнему сохраняется во многих странах. Жертвами долговой кабалы часто являются самые неимущие и социально изолированные члены общества, которые, как правило, неграмотны и легко поддаются обману. Манипулирование кредитами и долговыми обязательствами либо работодателем, либо агентом по вербовке остаётся основным фактором вовлечения работников в сети принудительного труда[29].

35. Из расчётной численности жертв принудительного труда 15% оказались в ловушке вследствие перемещений внутри страны, а 29% – в результате трансграничных перемещений[30]. Значительная часть глобальной миграции носит временный и сезонный характер, особенно что касается низкоквалифицированной рабочей силы в сельском хозяйстве, строительстве, обрабатывающей промышленности и в сфере домашнего труда. При том что трудовая миграция может иметь положительный характер, она может также приводить к злоупотреблениям и чрезмерной эксплуатации со стороны некоторых нечистоплотных вербовщиков рабочей силы и агентств занятости и может обусловливать принудительный труд. Трудовые мигранты могут быть уязвимы перед эксплуатацией во время найма, до своего перемещения и по прибытии в страну назначения. Выплата непомерно высоких комиссионных сборов и необходимость покрытия сопутствующих издержек усиливают уязвимость работников перед принудительным трудом. Работники-мигранты, находящиеся на нелегальном положении, или те, у кого виза привязана к конкретному работодателю, могут оказаться в крайне уязвимом положении вследствие своей зависимости от работодателя[31].

Законодательство и обеспечение соблюдения норм

36. Многие страны приняли законодательство по принудительному труду и торговле людьми, особенно в последние годы. Двумя важнейшими вопросами такого законодательства являются необходимость установления уголовного наказания за принудительный труд и его предотвращение и обеспечение реальной защиты его жертв.

37. Главной проблемой остаётся обеспечение соблюдения нормативных актов по причине слабости органов инспекции труда и механизмов осуществления правоприменения. Отдельные формы принудительного труда могут оказаться вне досягаемости органов

[28] МБТ: *Profits and poverty: The economics of forced labour* (Женева, 2014 г.), p. 13.

[29] МБТ: *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, 2008*, Доклад III (Часть 1B), Международная конференция труда, 101-я сессия, Женева, 2012 г., p. 125, para. 294.

[30] МБТ: *Report for discussion at the Tripartite Meeting of Experts concerning the possible adoption of an ILO instrument to supplement the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)*, Трёхстороннее совещание экспертов по принудительному труду и торговле людьми в целях трудовой эксплуатации (Женева, 11-15 февраля, 2013 г.), pp. 2–3, para. 12.

[31] МБТ: *Profits and poverty*, op. cit., p. 46.

инспекции труда – если не по закону, то на практике. Например, даже когда они охвачены национальным законодательством, такие формы труда, как домашний труд в частных домохозяйствах, сельскохозяйственный труд в отдалённых районах и работа на рыболовных судах, могут быть труднодоступными для мониторинга по причине ограниченного доступа к рабочим местам и недостаточности ресурсов служб инспекции труда. Несмотря на то что многие страны стали уделять более заинтересованное внимание практике принудительного труда и что некоторые из них создали специальные подразделения по решению проблем принудительного труда, задачей остаётся увеличение числа судебных преследований и обвинительных приговоров за применение принудительного труда и торговлю людьми.

38. Управление Организации Объединённых Наций по наркотикам и преступности (ЮНОДК) осуществляет сбор данных, касающихся обеспечения соблюдения законодательства о борьбе с торговлей людьми. В 2016 году оно опубликовало официальные данные, свидетельствующие, что доля выявленных жертв торговли людьми, принуждаемых к труду, за исключением жертв торговли людьми в целях сексуальной эксплуатации, возросла с 32% в 2007 году до 38% в 2014 году, при этом были отмечены значительные региональные различия с точки зрения форм эксплуатации работников, принуждаемых к труду. Торговля людьми в целях сексуальной эксплуатации была основной формой, выявленной в Западной Европе и на юге Европы, тогда как в Восточной Европе, Центральной Азии и в странах Африки, расположенных к югу от Сахары, такой формой была торговля людьми в целях их принуждения к выполнению других видов работ. ЮНОДК отметило, что, хотя число обвинительных приговоров за принудительный труд остаётся низким, чем длительнее период применения в той или иной стране всеобъемлющего законодательства, тем больше обвинительных приговоров выносится в этой стране[32].

39. Несмотря на то что число судебных преследований и обвинительных приговоров может иногда служить сдерживающим фактором, важную роль в предоставлении технической информации и консультативной помощи по эффективным средствам обеспечения соблюдения законодательства играют службы инспекции труда. Однако во многих странах инспекторы труда не несут ответственности за приведение в исполнение уголовного права. Их полномочия, как правило, ограничиваются нарушениями прав, охваченных трудовым законодательством, вследствие чего сужаются их возможности решения некоторых проблем, связанных с принудительным трудом. В других странах, таких как Бразилия, Индия и Малайзия, органы регулирования вопросов труда наделены чёткими полномочиями приводить в исполнение требования, касающиеся запрета принудительного труда. Эффективным средством формирования совместных стратегий, планирования оперативных действий и обмена информацией, как в случае Бельгии и Нидерландов, может быть также сотрудничество между службами инспекции труда и другими заинтересованными государственными учреждениями[33].

Комментарии КЭПКР

40. В период 2012-16 годов КЭПКР сформулировал 670 комментариев и замечаний относительно применения Конвенции 1930 года о принудительном труде (29), из них три – с пометкой «отметил с удовлетворением». Уганда отменила законодательство, согласно которому безработных можно было размещать в любом фермерском поселении и принуждать к труду[34]. Мьянма приняла законодательство, в соответствии с которым

[32] ЮНОДК: *Global report on trafficking in persons 2016* (ООН, Нью-Йорк, 2016 г.), p. 12.

[33] МБТ: *Активизировать действия, чтобы положить конец принудительному труду*, Доклад IV(1), Международная конференция труда, 103-я сессия, Женева, 2014 г., сс. 62-63.

[34] МБТ: *Report of the Committee of Experts*, Доклад III (Часть 1A), 2014 г., op. cit., p. 166.

применение принудительного труда любым лицом квалифицируется как уголовное преступление, подлежащее наказанию в виде тюремного заключения или штрафа[35].

41. КЭПКР отметил «с интересом» принятие планов действий и принятие мер быстрого реагирования. Однако он также выразил озабоченность по поводу санкций за насильственное применение принудительного труда и торговлю людьми, а также относительно вопросов, связанных с обязательным сельскохозяйственным трудом, принудительным трудом и сексуальным рабством.

42. В период 2012-16 годов КЭПКР сформулировал 498 комментариев и замечаний, касающихся применения Конвенции 1957 года об упразднении принудительного труда (105), из них три – с пометкой «отметил с удовлетворением». В Нигере, например, такие правонарушения СМИ, как оскорбления и клевета, более уголовно не наказуемы[36]. Бенин отменил свой кодекс 1968 года о торговом судоходстве, который предусматривал тюремное заключение за дисциплинарные проступки, такие как отсутствие на рабочем месте без увольнительной или отказ подчиниться приказу[37].

43. КЭПКР отметил «с интересом» законодательные положения, запрещающие рабство, подневольное состояние и принудительный труд. При этом он также выразил озабоченность по поводу санкций за выражение политических взглядов, а также в отношении права на проведение публичных митингов и мирных демонстраций.

Действенное искоренение детского труда

Глобальная тенденция

44. После 2000 года был достигнут существенный прогресс по сокращению масштабов детского труда, при этом в целом детский труд сократился почти на одну треть, а наихудшие формы детского труда – на 50%. Однако последние глобальные расчёты (2012 г.) свидетельствуют, что 168 млн детей по-прежнему занимаются детским трудом. Из этого числа 72% – это дети от 5 до 14 лет, а оставшаяся часть – подростки в возрасте 15-17 лет. Более 40% из них составляют девочки[38]. Наибольшее абсолютное число детей, занимающихся детским трудом, приходится на Азиатско-Тихоокеанский регион, хотя в этом регионе отмечалось самое резкое сокращение численности работающих детей в период 2008-12 годов. Африка остаётся регионом с наибольшей распространённостью детского труда[39].

45. В 2006 году МОТ поставила задачу искоренить наихудшие формы детского труда к 2016 году. При этом МОТ частично опиралась на предположения относительно того, что стремительный прогресс, отмечаемый в этом плане в Северной и Южной Америке, будет достигаться и впредь и может быть обеспечен и в других регионах, в которых наблюдается широкое распространение детского труда. Этот прогноз оказался ошибочным, и несмотря на стабильный прогресс по искоренению наихудших форм детского труда темпы сокращения масштабов применения детского труда до сих пор не позволяют странам добиться решения этой задачи.

46. На рисунке 1.3 показано сокращение численности детей, занимающихся детским трудом и занятых на опасных видах работ в период 2000-12 годов, а также приведены

[35] МБТ: *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Доклад III (Часть 1A), Международная конференция труда, 102-я сессия, Женева, 2013 г. [далее по тексту – *Report of the Committee of Experts*, Доклад III (Часть 1A), 2013 г.], pp. 250–254.

[36] ibid., pp. 257–258.

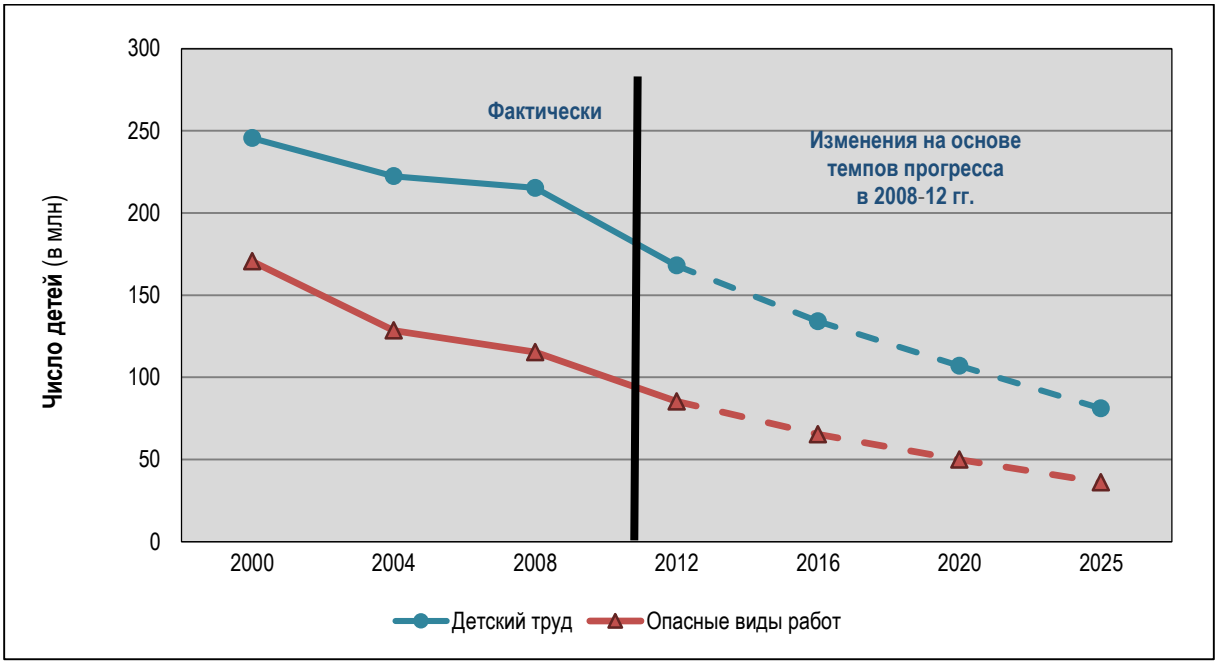
[37] МБТ: *Report of the Committee of Experts*, Доклад III (Часть 1A), 2015 г., op. cit., pp. 146–147.

[38] МБТ: *Marking progress against child labour: Global estimates and trends 2000–2012* (Женева, 2013 г.), pp. 30–31.

[39] ibid., pp. 4–5.

возможные будущие сценарии развития ситуации, если будут сохранены темпы сокращения этих масштабов 2008-12 годов. В случае если темпы и тенденции последнего времени сохранятся, невозможно будет добиться достижения новой цели искоренения детского труда к 2025 году, поставленной в Повестке дня до 2030 года. Для того чтобы иметь возможность решить эту задачу, необходимо существенно ускорить темпы сокращения масштабов детского труда. Важность активизации усилий, направленных на борьбу с детским трудом, подтверждается также глобальными демографическими данными. Ожидается, что сегодняшнее население планеты, насчитывающее 7,3 млрд человек, достигнет к 2030 году 8,5 млрд[40]. Во многих странах растущее число детей приведёт к повышенным требованиям, предъявляемым к национальным системам образования, а неспособность последних удовлетворить эти возросшие потребности может послужить причиной расширения масштабов детского труда.

Рисунок 1.3. Число детей (в млн), занимающихся детским трудом и занятых на опасных видах работ, фактические данные за 2000-12 гг. и прогнозируемые уровни на 2016-25 гг., из расчёта темпов прогресса 2008-12 гг.



Источник: Understanding Children's Work calculations, based on national household surveys.

47. К наиболее серьёзным нарушениям ОППТ в конфликтных ситуациях относится принудительная вербовка детей для их использования в вооружённых конфликтах, что является одной из наихудших форм детского труда. Специальный представитель Генерального секретаря по вопросу о положении детей и вооружённых конфликтах в 2016 году отмечал, что после 2000 года более 115 000 детей, связанных со сторонами конфликтов, были освобождены в результате скоординированного диалога и информационно-разъяснительной работы ООН. Благодаря пропагандистско-разъяснительной деятельности, начатой в соответствии с полученным мандатом, сформировался глобальный консенсус государств-членов относительно того, что дети не должны вербоваться и использоваться в конфликтах[41]. Несмотря на это остаются ещё многочисленные

[40] Департамент ООН по экономическим и социальным вопросам (ДЭСВ)/отдел народонаселения: *World population prospects: The 2015 revision, Key findings and advance tables* (Нью-Йорк, 2015 г.), p. 8.

[41] ООН: *Report of the Special Representative of the Secretary-General for Children and Armed Conflict* (Нью-Йорк, док. A/71/205, 25 июля 2016 г.), p. 8, para. 27.

серьёзные вызовы, некоторые из которых рассматриваются в последующих разделах настоящего доклада.

Политические меры реагирования – что работает и что требуется дополнительно

48. В ряде очередных глобальных докладов о детском труде указывается на необходимость согласованных ответных мер национальной политики, которые бы способствовали устранению первопричин детского труда. Решающее значение имеет социально-экономическая стабильность, включая достойные рабочие места для взрослого населения. Как особо важные для сокращения масштабов детского труда начиная с 2000 года рассматриваются такие факторы, как политический выбор и сопровождающие его инвестиции в сферу образования и социальной защиты[42].

49. С 1999 по 2012 годы численность не посещающих школу детей сократилась с 204 млн до 121 млн[43]. В течение этого периода многие страны предприняли шаги к сокращению прямых издержек на общее образование и в некоторых случаях стали применять меры стимулирования посредством программ по социальной защите в целях поощрения детей к посещению школы. Обе эти меры помогают детям прекратить свою трудовую деятельность.

50. В ходе исследований была также подтверждена важность мер социальной защиты в обеспечение того, чтобы семьи не были вынуждены полагаться на труд своих детей для выживания своего домохозяйства. Кроме программ безвозмездной социальной помощи, оказываемой при условии, что получатели таких социальных выплат гарантируют посещение школы своими детьми, как свидетельствуют исследования, другие меры социальной защиты, такие как медицинское страхование и гарантии получения доходов пожилыми лицами, также могут играть положительную роль в сведении к минимуму вероятности детского труда[44].

51. Итоги межстранового анализа, недавно осуществлённого программой Understanding Children's Work (Понимание детского труда) – межучрежденческой инициативой с участием МОТ, Детского фонда Организации Объединённых Наций (ЮНИСЕФ) и Всемирного банка, – позволяют заключить, что ратификация международных трудовых норм, в частности Конвенции 182, обеспечивает прогресс в деле борьбы с детским трудом. Это может быть объяснено принятием соответствующих национальных законодательных актов и соответствующей политикой, которые обычно являются частью ратификационного процесса. Более того, результаты анализа свидетельствуют, что структурные преобразования и их ориентир на производство с участием работников низкой квалификации, как правило, приводит к применению детского труда и что изменение размеров валового внутреннего продукта на душу населения, как представляется, статистически не соотносится с масштабами детского труда[45].

52. Дети постарше – в возрасте 15-17 лет – составляют 28% общей численности детей, занимающихся детским трудом, но в некоторых странах их доля значительно выше (рисунок 1.4). Такие подростки, возможно, уже достигли установленного законом минимального возраста для приёма на работу, но рассматриваются как дети, привлекаемые к детскому труду поскольку их работа квалифицирована либо как опасный вид

[42] МБТ: *Marking progress against child labour*, op. cit., p. ix.

[43] Организация Объединённых Наций по вопросам образования, науки и культуры: *Образование для всех 2000-2015 гг.: достижения и вызовы* (Париж, 2015 г.), с. 3.

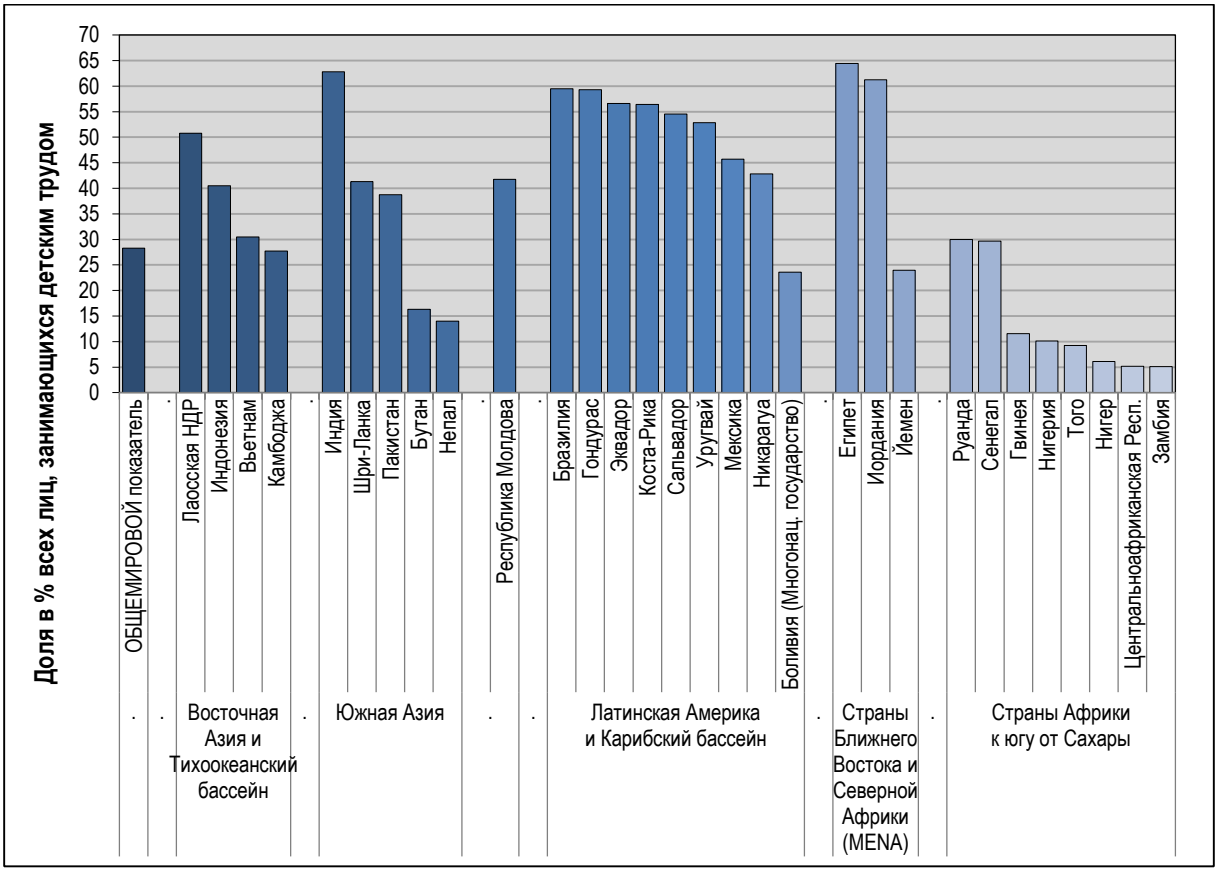
[44] МБТ: *World report on child labour: Economic vulnerability, social protection and the fight against child labour* (Женева, 2013 г.), p. xvi.

[45] МБТ: *Understanding global trends in child labour*, Женева (готовится к печати в сентябре 2017 г.).

работ, запрещённый для лиц младше 18 лет, либо как одна из наихудших форм детского труда согласно чётким положениям Конвенции 182.

53. В Конвенции 182 в определение наихудших форм детского труда включены виды работ, которые могут нанести вред здоровью, безопасности или нравственности детей. В статье 4 Конвенции содержится требование, чтобы такие виды работ определялись национальными законодательными или нормативными правовыми актами после консультаций с заинтересованными организациями работодателей и работников. В ней также предусмотрен периодический анализ и пересмотр утверждённого перечня видов работ по мере необходимости. В Рекомендации 1999 года о наихудших формах детского труда (190), не имеющей обязательной силы, сопровождающей Конвенцию 182, даются некоторые указания относительно тех видов работ, которые должны быть запрещены. Однако перечни опасных видов работ, в частности тех из них, которые касаются сельского хозяйства, могут быть весьма неопределёнными и трудными для применения на практике или быть столь развёрнутыми, что в результате могут оказаться запрещёнными все виды работ в той или иной подотрасли. Иногда отсутствуют достаточные фактические данные, например, об оценке факторов риска, чтобы обосновать разработку таких перечней. Трёхсторонние участники ряда государств-членов указали на необходимость дальнейших рекомендаций относительно составления перечней опасных видов работ.

Рисунок 1.4. Доля лиц в возрасте 15-17 лет, занятых на опасных работах, как доля всех лиц, занимающихся детским трудом, по странам/регионам



Источник: L. Guarcello, S. Lyon: *Adolescents in hazardous work: Child labour among children aged 15–17 years*, рабочий документ, 2015 г., p. 14.

54. Конвенция 182 усиливает положения Конвенции 1973 года о минимальном возрасте (138) и сама строится на ней. В Конвенции 138 закреплено положение о неразрывной связи с образованием, требующее от государств-членов установления минимального возраста для принятия на опасные виды работ лиц, не ниже возраста завершения обязательного школьного обучения (обычно 15 лет), что тем самым обеспечивает переход от школьной скамьи к трудовой деятельности и гарантирует соблюдение прав ребёнка.

55. Конвенция 138 допускает также лёгкие виды работ для детей в возрасте от 13 лет, если этому не препятствует национальное законодательство. В этой «гибкой статье» признаётся, что безопасный труд, не мешающий обязательному образованию, может благоприятно сказаться на подготовке детей к жизни в обществе. Содействие беспроблемному переходу от школьного обучения к трудовой жизни требует доступа к безопасным видам работ для детей старше минимального возраста.

56. Комитет ООН по правам ребёнка рекомендует государствам избрать промежуточный подход к достижению сбалансированности между позитивной ролью труда в жизни подростков и реализацией их права на обязательное образование без какой-либо дискриминации. Обучение в школе и переход к достойному труду должны координироваться в целях оказания содействия подросткам на этих двух этапах жизни в соответствии с их возрастом, при этом необходимы эффективные механизмы для нормативно-правового регулирования таких видов работ[46].

Комментарии и замечания КЭПКР

57. В период 2012-16 годов КЭПКР сформулировал 509 комментариев и замечаний, касающихся применения Конвенции 138, в 19 из которых содержится пометка «отметил с удовлетворением». Случаи высказанного удовлетворения в основном касаются минимального возраста для приёма на работу, а также законодательства, регулирующего опасные виды работ. Что касается Буркина-Фасо, КЭПКР отметил «с удовлетворением» принятие постановления 2009 года, в котором приводится перечень опасных видов работ, запрещённых для детей, включающий сельское хозяйство, разведение крупного рогатого скота, рыболовство, агролесничество и охоту, промышленность, горный промысел, открытые горные выработки и артельную золотодобычу, строительство и общественные работы, неформальный сектор, кустарное производство, зрелищные виды искусств, транспорт и здравоохранение и ветеринарию[47].

58. КЭПКР отметил «с интересом» принятие государствам-членами планов действий, политики и мер быстрого реагирования по искоренению детского труда. При этом он с сожалением отметил принятие законодательства, предусматривающего снижение минимального возраста для принятия на работу, и выразил озабоченность по поводу большого числа не достигших минимального возраста детей, занимающихся трудовой деятельностью.

59. В период 2012-16 годов КЭПКР сформулировал 742 комментария и замечания в отношении применения Конвенции 182, из которых 26 включают пометку «отметил с удовлетворением». В Мексике, например, вышел указ о реформировании федерального трудового законодательства о детском труде и запрете на работу, которая может повредить здоровью, безопасности или нравственности детей[48]. В Австралии правительства Нового Южного Уэльса, Южной Австралии и Тасмании в 2012 году приняли постановление об охране труда и здоровья работников, которое запрещает трудоустройство несовершеннолетних в возрасте до 18 лет для выполнения работ с высокой степенью

[46] ООН, Комитет по правам ребёнка, *Замечание общего порядка № 20 (2016) об осуществлении прав ребёнка в подростковом возрасте* (Женева, док. CRC/C/GC/20, 6 декабря 2016 г.), с. 29, п. 86.

[47] МБТ*: Report of the Committee of Experts*, Доклад III (Часть 1A), 2013 г., op. cit., p. 295.

[48] МБТ: *Report of the Committee of Experts*, Доклад III (Часть 1A), 2016 г., op. cit., p. 285.

риска[49]. КЭПКР также «с удовлетворением» отметил, что Бангладеш принял перечень 38 видов опасных работ, запрещённых для подростков до 18 лет. Этот перечень включает работу в автомастерских, в производстве самокруток и сигарет, а также в процессе дробления кирпича и камней[50].

60. КЭПКР отметил «с интересом» принятие политики, планов действий и мер быстрого реагирования по искоренению наихудших форм детского труда. При этом он выразил сожаление по поводу положения детей, оказавшихся втянутыми в вооружённые конфликты[51], а также высказал опасения в отношении воздействия на детей вооружённых конфликтов, отсутствия доступа к образованию, незаконной деятельности, опасных видов работ и проблем, связанных с недостатками механизмов мониторинга[52].

Устранение дискриминации в области труда и занятий

Тенденции в области гендерно ориентированной дискриминации и гендерного равенства

61. Несмотря на определённый прогресс, сохраняется неравенство между женщинами и мужчинами в доступе к возможностям участия на рынке труда и получения доходов. За последние 20 лет был достигнут значительный прогресс с точки зрения общеобразовательного уровня женщин, но до сих пор их преимущества не привели к сопоставимому повышению их статуса в сфере занятости. Возможности женщин участвовать на рынке труда почти на 27% ниже, чем возможности мужчин, и это положение практически не изменилось за последние 20 лет[53].

62. В рамках рынка труда часто проявляются существенные различия между родами занятий с концентрацией, соответственно, мужчин и женщин; женщины, как правило, слишком широко представлены на самых низкооплачиваемых рабочих местах и в нестандартных формах занятости[54]. На сегодняшний день не отмечается сколько-нибудь заметного сокращения профессиональной сегрегации[55]. В одних и тех же секторах или компаниях женщины преобладают на малопрестижных и низкооплачиваемых работах, как правило, работают в течение менее продолжительного срока и чаще занимают рабочие места, предусматривающие занятость на условиях неполного рабочего времени. Женщины продолжают выполнять основной объём неоплачиваемых домашних работ и работ по уходу и оказанию помощи – в среднем в два с половиной раза превышающий объём работ, выполняемых мужчинами[56].

63. По самым последним оценкам, в глобальных масштабах в среднем разница между заработной платой женщин и мужчин составляет 23% – другими словами, женщины зарабатывают на 77% меньше мужчин[57]. В группе из 37 стран и территорий, представивших данные за два периода, разрыв в оплате труда сократился с 21,7% до 19,8%[58].

---

[49] МБТ: *Report of the Committee of Experts*, Доклад III (Часть 1A), 2015 г., op. cit., pp. 184–185.

[50] ibid., pp. 188–189.

[51] МБТ: *Report of the Committee of Experts*, Доклад III (Часть 1A), 2016 г., op. cit., p. 256; p. 307.

[52] ibid., pp. 256–258.

[53] ILO: *Women at work: Trends 2016* (Женева, 2016 г.), p. xi.

[54] ibid., p. 26.

[55] loc. cit.

[56] ibid., p. xv.

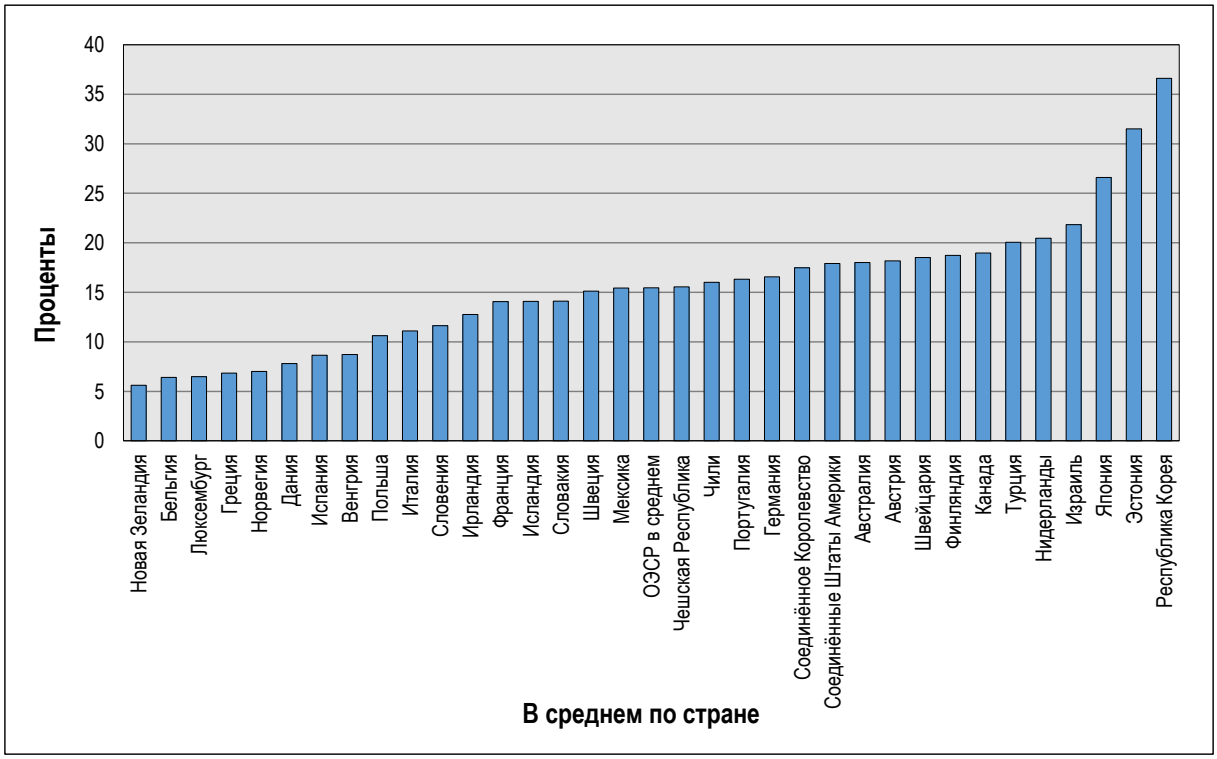
[57] ibid., p. xvi.

[58] ibid., p. 28.

Несмотря на то что этот разрыв постепенно сокращается, при сегодняшних темпах прогресса в этом отношении обеспечить равенство в оплате труда в общемировых масштабах удастся только к 2086 году[59].

64. На рисунке 1.5 представлена новейшая информация о приблизительном гендерном разрыве в оплате труда в странах ОЭСР[60]. Она свидетельствует о заметных различиях между странами – от 30% в Эстонии и Республике Корее и до менее 10% в Бельгии, Дании, Греции, Венгрии, Люксембурге, Новой Зеландии, Норвегии и Испании.

Рисунок 1.5. Гендерный разрыв в оплате труда в странах ОЭСР



Источник: OECD Employment Database 2014 (База данных ОЭСР по занятости, 2014 г.).

65. Гендерный разрыв в оплате труда может быть объяснён лишь частично. Объяснимый фактор может быть отнесён к наблюдаемым величинам, которые, как кажется, могут оказать влияние на размеры вознаграждения, таким как уровень образования человека или сфера занятости. Необъяснимый фактор – остающийся после корректировки объяснимых факторов – предполагает дискриминацию на рынке труда, которая может быть вызвана гендерной предвзятостью и недооценкой труда женщин. Однако отсутствие достоверных данных в разбивке по признаку пола по заработной плате иногда вуалирует масштабы гендерного разрыва в оплате труда или затрудняет его количественную оценку и решение этой проблемы.

66. Принцип равной оплаты труда мужчин и женщин за труд равной ценности закреплён в Конвенции 1951 года о равном вознаграждении (100). В Конвенции заложен фундамент для действий по борьбе с дискриминацией, которая лежит в основе необъяснимых факторов, воздействующих на гендерный разрыв в оплате труда. Имеются свидетельства того, что снижение размеров заработной платы в контексте трудовой деятельности в преимущественно женском коллективе заметнее тогда, когда работодатель

[59] loc. cit.

[60] База данных ОЭСР по занятости: www.oecd.org/gender/data/genderwagegap.htm [вход на сайт осуществлён 12 декабря 2016 г.].

обладает большей свободой действий. Соответственно, когда заработная плата устанавливается в соответствии с официальными нормами, снижение заработной платы не столь заметно. В условиях высокого удельного веса профсоюзов и широкого проведения коллективных переговоров разрыв в оплате труда женщин и мужчин сокращается[61].

67. Гендерный разрыв в оплате труда и структура занятости означают также, что женщины имеют более ограниченный доступ по сравнению с мужчинами к социальной защите занятых лиц. Женщины старше пенсионного возраста получают пенсию в среднем на 10,6 процентных пункта ниже, чем мужчины. Приблизительно 200 млн женщин пожилого возраста не получают регулярных выплат по системе социальной защиты по сравнению с 115 млн мужчин[62].

68. Необходимые направления политики, требуемые для обеспечения гендерного равенства, включают укрепление законодательной и институциональной базы и разработку и применение объективных и надёжных методологий по оценке должностных обязанностей, чтобы можно было осуществлять оценочный анализ и сопоставление сравнительной ценности различных видов работ. Внимание также следует уделять борьбе со стереотипами относительно роли женщин и упрочению политики в области охраны материнства и отцовства, включая аспекты, связанные с предоставлением отпуска по уходу за ребёнком и проведением информационно-разъяснительных мероприятий по вопросам разделения семейных обязанностей[63].

Другие причины дискриминации

69. Слишком для многих работников дискриминация по признаку расовой принадлежности или этнического происхождения остаётся повседневной реальностью. В 2013 году Генеральная Ассамблея ООН приняла резолюцию 68/237, провозгласившую десятилетие 2015-24 годов Международным десятилетием лиц африканского происхождения. В сопутствующей Программе мероприятий, впоследствии принятой в 2014 году, она призывает к принятию конкретных мер для ликвидации расовой дискриминации и нетерпимости на производстве в отношении всех работников, а также к обеспечению полного равенства всех в области занятости, профессионально-технического обучения и условий труда[64]. По итогам проведённых в Австрии, Нидерландах и Соединённом Королевстве исследований были сделаны заключения о том, что лица африканского происхождения имеют меньше шансов получить приглашение на собеседование в связи с поступлением на работу несмотря на одинаковый с другими кандидатами уровень квалификации[65]. В США в 2014 году лицами африканского происхождения было подано 25 482 исков о дискриминации в сфере занятости по признаку расовой принадлежности[66].

70. В Общем обзоре 2016 года о содействии справедливой миграции указывается, что ксенофобия в отношении иностранцев, и в частности мигрантов, продолжает оставаться

[61] E. Murphy and D. Oesch: "The feminization of occupations and change in wages: A panel analysis of Britain, Germany and Switzerland", документ для обсуждения (Институт экономических исследований, Берлин, 2015 г.), p. 3.

[62] МБТ: *Women at work: Trends 2016*, op. cit., p. xvii.

[63] МБТ: *Доклад «Заработная плата в мире в 2014-2015 гг.: Заработная плата и неравенство доходов»* (Женева, 2015 г.), с. 65.

[64] ООН: Резолюция Генеральной Ассамблеи 69/16, *Программа мероприятий по проведению Международного десятилетия лиц африканского происхождения* (Нью-Йорк, док. A/RES/69/16, 1 декабря 2014 г.), п. 23.

[65] O. Nwabuzo: *Afrophobia in Europe: ENAR shadow report 2014-2015* (Европейская сеть против расизма, Брюссель, 2015 г.), p. 18.

[66] МБТ: *Supplementary report: International Decade for People of African Descent (2015–24)* (Женева, док. GB.326.INS/15/3, 1 марта 2016 г.), p. 3, para. 11.

одним из основных источников современного расизма[67]. Трудовые мигранты часто испытывают на себе последствия дискриминации либо по причине страны их происхождения, либо по другим признакам, включая цвет кожи, религиозные убеждения и половую принадлежность, либо на основании реального или предполагаемого статуса ВИЧ-инфицированных лиц. Трудовые мигранты зачастую принуждаются к сдаче обязательных анализов на ВИЧ, что противоречит как Рекомендации 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (200), так и Рекомендации 2011 года о достойном труде домашних работников (201).

71. Религиозная нетерпимость и дискриминация на рабочих местах могут быть тесно связаны между собой. Проведённые в Соединённом Королевстве исследования показали, что мусульманские женщины со значительно большей степенью вероятности могут оказаться без работы, чем женщины других конфессий, даже если они обладают одинаковыми квалификационными и языковыми навыками[68].

72. В 2015 году в 76 странах предусматривалось уголовное наказание за однополые сексуальные контакты, а в семи из них выносился смертный приговор по отдельным видам преступлений. Эти законы преследуют и стигматизируют лесбиянок, геев, бисексуалов, трансгендеров и интерсексуалов (ЛГБТИ). Даже когда они не применяются на практике, такие законы легализируют дискриминацию и могут привести к росту насилия и враждебных актов[69]. Дискриминация распространяется и на сферу труда даже в странах, в которых однополые сексуальные связи уголовно не наказуемы. В 2015 году Комиссия США по равенству возможностей в сфере занятости приняла в общей сложности 1412 исков, включающих жалобы на дискриминацию на основании сексуальной ориентации и/или гендерной идентичности и/или трансгендерного статуса, что составляет примерно 28-процентное увеличение числа подобных исков по сравнению с 2014 годом. В глобальных масштабах более пристальное внимание стало уделяться этому признаку дискриминации с принятием Советом по правам человека ООН в 2016 году резолюции, в которой постановляется назначить Независимого эксперта по вопросу о защите от насилия и дискриминации по признаку сексуальной ориентации или гендерной идентичности в целях осуществления мониторинга и уведомления об уровнях насилия и дискриминации против лесбиянок, гомосексуалистов, бисексуалов, трансгендеров и интерсексуалов, в результате чего, вероятно, можно будет рассчитывать на получение более развёрнутой информации по этому аспекту дискриминации[70].

Тенденции в законодательстве и политике

73. В большинстве государств-членов положения о недопущении дискриминации содержатся в более широком законодательстве о равенстве или правах человека, в других всеобъемлющих актах по трудовому праву, в конкретных статьях о занятости трудового кодекса или в конституции страны. Кроме того, в большинстве стран разработаны и претворяются в жизнь различные политические и другие меры, касающиеся недопущения дискриминации, в целях обеспечения равенства. Некоторые государства включают меры, направленные на содействие равенству, в свои более широкие стратегии, политические направления или планы.

74. С течением лет национальное законодательство и международные акты расширили признаки дискриминации, выйдя далеко за рамки причин, конкретно перечисленных

[67] МБТ: *General Survey concerning the migrant workers instruments*, Доклад III (Часть 1B), Международная конференция труда, 105-я сессия, Женева, 2016 г., p. 95, para. 290.

[68] См.: “Discrimination keeps Muslim women out of the workplace, according to study”, in *phys.org* (16 апреля 2015 г.).

[69] Государственный департамент США: *Trafficking in persons report: June 2016*, p. 20.

[70] ООН: Резолюция Генеральной Ассамблеи 32/L.2, *Защита от насилия и дискриминации по признаку сексуальной ориентации и гендерной идентичности* (Нью-Йорк, док. A/HRC/32/L.2/Rev.1, 28 июня 2016 г.), с. 2.

в Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111), при этом в большинстве случаев это касалось признаков инвалидности и возраста[71]. По имеющимся оценкам, лица с ограниченными возможностями составляют 15% общемирового населения, при этом 80% из этой группы – это лица трудоспособного возраста. Статистика свидетельствует, что уровень их занятости низок по сравнению с лицами, не являющимися инвалидами[72]. В результате в первую очередь в развивающихся странах многие люди с ограниченными возможностями проживают в бедности.

75. Некоторые страны включили в свою конституцию или трудовое законодательство положения о мерах положительной дискриминации в отношении пожилых и молодых работников, чтобы решить проблему неравенства[73].

76. Перечень признаков дискриминации весьма развёрнут и постоянно дополняется по мере появления с течением времени новых оснований для дискриминации. Учитывая такие изменения, возникает вопрос о целесообразности осуществления дальнейших мер по пересмотру учтённых в Конвенции 111 причин/признаков дискриминации, с тем чтобы сформулировать дополнительные рекомендации в адрес государств-членов.

Комментарии и замечания КЭПКР

77. В период 2012-16 годов КЭПКР сформулировал 651 замечание относительно применения Конвенции 100, из которых два – с пометкой «отметил с удовлетворением». Гренада пересмотрела указ о минимальной заработной плате, который ранее предусматривал различные ставки минимальной оплаты труда для мужчин и женщин, занятых в сельском хозяйстве, преследуя цель обеспечения единой минимальной заработной платы для всех сельскохозяйственных работников[74]. Маврикий внёс поправки в своё законодательство, заменив в нём слова «аналогичный вид работ» на фразу «работа равной ценности», тем самым законодательно закрепив принцип равного вознаграждения за труд равной ценности.

78. КЭПКР отметил «с интересом» принятие национальных планов действий, проведение программ технической помощи и рассмотрение судебных дел по обеспечению соблюдения принципа равной оплаты за труд равной ценности, по гендерному разрыву в оплате труда, по объективной оценке должностных обязанностей и по равному вознаграждению. При этом он также выразил озабоченность по поводу положения дел, не соответствующего требованиям конвенции.

79. В период 2012-16 годов КЭПКР сформулировал 727 комментариев и замечаний относительно применения Конвенции 11, три из которых включают пометку «отметил с удовлетворением». На Филиппинах был снят запрет на работу женщин в ночное время и принят законодательный акт, гарантирующий альтернативу ночному труду женщин до и после родов в течение не менее 16 недель[75]. Республика Молдова перечень запрещённых в трудовом кодексе признаков дискриминации дополнила такими основаниями, как «цвет кожи» и «заражение ВИЧ/заболевание СПИДом»[76]. Уругвай принял законодательство, запрещающее проведение обязательной диагностики беременности до

[71] МБТ: *General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work …*, op. cit., p. 337, para. 807.

[72] МБТ: *Disability Inclusion Strategy and Action Plan 2014–17* (Женева, 2015 г.), p. 1.

[73] МБТ: *General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work …*, op. cit., pp. 337–338, para. 807.

[74] МБТ: *Report of the Committee of Experts*, Доклад III (Часть 1A), 2013 г., op. cit., p. 474.

[75] МБТ: *Report of the Committee of Experts*, Доклад III (Часть 1A), 2016 г., op. cit., p. 340.

[76] МБТ: *Report of the Committee of Experts*, Доклад III (Часть 1A), 2015 г., op. cit., p. 276.

поступления на службу, при продвижении по службе или для сохранения за собой своего поста или рабочего места в государственном и частном секторах[77].

80. КЭПКР отметил «с интересом» принятие планов действий, мер политики, а также национальных программ и стратегий, применяемых государствами-членами в целях решения проблем дискриминации против населения народности рома и госслужащих, планов по гендерному равенству, содействию занятости лиц с ограниченными возможностями и равенству возможностей мужчин и женщин. При этом он также выразил озабоченность по поводу требования работодателей в некоторых странах, предусматривающего диагностику беременности до поступления на работу или для сохранения своего рабочего места, а также в отношении дискриминации по признаку расовой или этнической принадлежности.

B. Ратификация основополагающих конвенций МОТ

81. На 31 марта 2017 года МБТ зарегистрировано 1367 ратификаций основополагающих конвенций МОТ, что составляет 91% общего числа ратификаций, и 13 ратификаций Протокола к Конвенции 29. В период с 2012 года по конец марта 2017 года уровень ратификаций основополагающих конвенций составил 39 по сравнению с 20 за предыдущие пять лет. Девять ратификаций было осуществлено двумя новыми государствами-членами[78]. Требуется ещё 129 ратификаций основополагающих конвенций, чтобы достичь цели кампании за всеобщую ратификацию этих актов, инициированную МОТ в 1995 году.

82. Конвенция 182 остаётся наиболее ратифицированной конвенцией, за которой вплотную следует Конвенция 29. Конвенции 87 и 98 остаются наименее ратифицированными основополагающими конвенциями; приблизительно половина населения мира проживает в странах, до сих пор не ратифицировавших одну или обе эти конвенции (таблица 1.1).

[77] ibid., p. 305.

[78] См. МБТ: *Основополагающие принципы и права в сфере труда: от добровольных обязательств – к действиям*, Доклад VI, Международная конференция труда, 101-я сессия, Женева, 2012 г., с. 16, п. 33, цифры за предыдущие пять лет.

Таблица 1.1. Доля населения мира, не охваченного основополагающими конвенциями, на 31 марта 2017 г.

	К.29	К.87	К.98	К.100	К.105	К.111	К.138	К.182
Доля в % населения мира, не охваченного ратификацией	24	52	49	5	23	8	27	18
Страны, не охваченные ратификацией конвенции	**Северная и Южная Америка** США **Азия** Афганистан, Бруней-Даруссалам, Китай, Республика Корея, Маршалловы Острова, Палау, Тонга, Тувалу	**Африка** Гвинея-Биссау, Кения, Марокко, Южный Судан, Судан **Северная и Южная Америка** Бразилия, США **Арабские государства** Бахрейн, Ирак, Иордания, Ливан, Оман, Катар, Саудовская Аравия, Объединённые Арабские Эмираты **Азия** Афганистан, Бруней-Даруссалам, Китай, Острова Кука, Индия, Исламская Республика Иран, Республика Корея, Лаосская Народно-Демократическая Республика, Малайзия, Маршалловы Острова, Непал, Новая Зеландия, Палау, Сингапур, Таиланд, Тонга, Тувалу, Вьетнам	**Северная и Южная Америка** Канада, Мексика, США **Арабские государства** Бахрейн, Оман, Катар, Саудовская Аравия, Объединённые Арабские Эмираты **Азия** Афганистан, Бруней-Даруссалам, Китай, Острова Кука, Индия, Исламская Республика Иран, Республика Корея, Лаосская Народно-Демократическая Республика, Маршалловы Острова, Мьянма, Палау, Таиланд, Тонга, Тувалу, Вьетнам	**Африка** Либерия, Сомали **Северная и Южная Америка** США **Арабские государства** Бахрейн, Кувейт, Оман, Катар **Азия** Бруней-Даруссалам, острова Кука, Маршалловы Острова, Мьянма, Палау, Тонга, Тувалу	**Азия** Бруней-Даруссалам, Китай, Япония, Республика Корея, Лаосская Народно-Демократическая Республика, Маршалловы Острова, Мьянма, Палау, Тимор-Лешти, Тонга, Тувалу, Вьетнам	**Северная и Южная Америка** США **Арабские государства** Оман **Азия** Бруней-Даруссалам, Острова Кука, Япония, Малайзия, Маршалловы Острова, Мьянма, Палау, Сингапур, Таиланд, Тонга, Тувалу	**Африка** Либерия, Сомали **Северная и Южная Америка** Сент-Люсия, Суринам, США **Азия** Австралия, Бангладеш, Острова Кука, Индия, Исламская Республика Иран, Маршалловы Острова, Мьянма, Новая Зеландия, Палау, Тимор-Лешти, Тонга, Тувалу, Вануату	**Африка** Эритрея **Азия** Острова Кука, Индия, Маршалловы Острова, Палау, Тонга, Тувалу

Источник: На основе данных ДЭСВ ООН/отдел народонаселения, *World population prospects: The 2015 revision, Key findings and advance tables* (Нью-Йорк, 2015 г.), pp. 13–17.

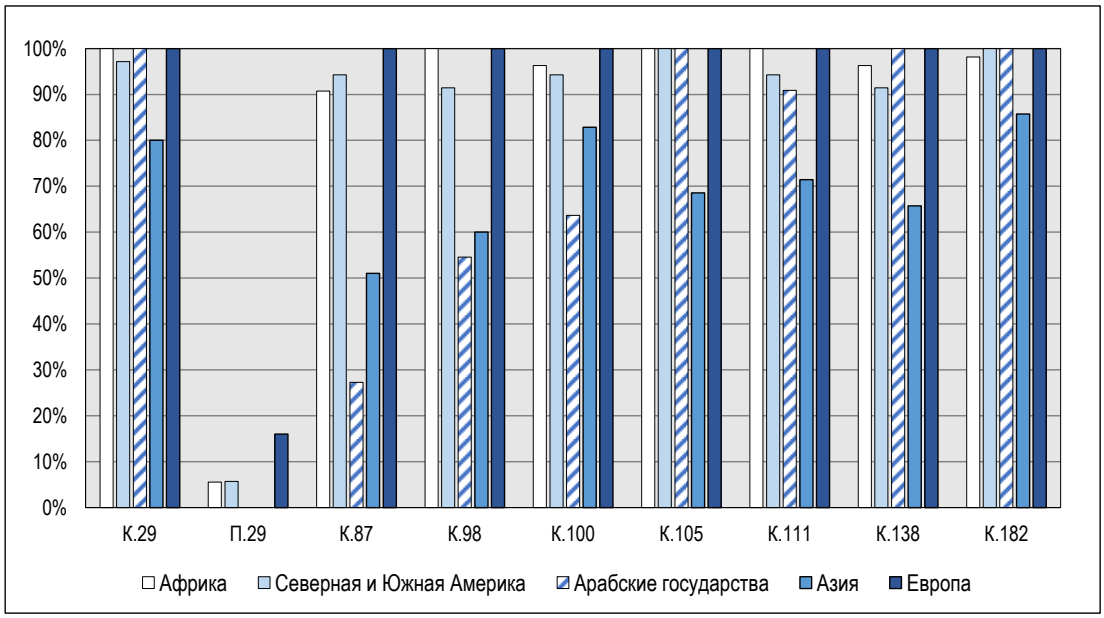
83. В таблице 1.2 показано общее число ратификаций, зарегистрированных после начала в 1995 году кампании за всеобщую ратификацию, число ратификаций, зарегистрированных начиная с 2012 года, и общее число ратификаций на 31 марта 2017 года. На рисунке 1.6 показан уровень ратификаций по каждой основополагающей конвенции и Протоколу к Конвенции 29 по регионам на 31 марта 2017 года.

Таблица 1.2. Ратификация основополагающих конвенций и Протокола к Конвенции 29 после 1995 г., на 31 марта 2017 г.

Конвенция/ Протокол	Новые ратификации после начала в 1995 г. кампании за ратификацию	Общее число ратификаций на 31 декабря 2011 г.	Общее число ратификаций на 31 марта 2017 г.
К.29	35	175	178
П.29	0	0	13
К.87	36	150	154
К.98	33	160	164
К.100	42	168	173
К.105	55	169	175
К.111	47	169	174
К.138	113	161	169
К.182	174	174	180
Итого	**535**	**1 326**	**1 380**

Источник: МБТ, создано на основе базы данных NORMLEX.

Рисунок 1.6. Ратификация основополагающих конвенций и Протокола к Конвенции 29, по регионам, на 31 марта 2017 г.



Источник: МБТ, создано на основе базы данных NORMLEX.

Протокол к Конвенции 29 и меры по его реализации

84. В 2014 году МКТ приняла два новых акта о принудительном труде, а именно Протокол 2014 года к Конвенции 1930 года о принудительном труде (29) и Рекомендацию 2014 года о принудительном труде (дополнительные положения) (203). Протоколом формируются новые конкретные обязательства по предотвращению принудительного труда, защите его жертв и предоставлению доступа к средствам правовой защиты. В нём вновь подтверждается обоснованность и актуальность определения принудительного труда, использованного в Конвенции 29, в котором акцент сделан на взаимосвязи между принудительным трудом и торговлей людьми. Протоколом предусматривается также обязательство, касающееся формирования национальной политики и разработки национальных планов действий по борьбе с принудительным трудом в процессе консультаций с организациями работодателей и работников. Новые акты позиционировали МОТ и её трёхсторонних участников как авангард глобальных усилий, направленных на искоренение принудительного труда, торговли людьми и практики, схожей с рабством. Протокол открыт для ратификации всеми государствами-членами, которые уже ратифицировали Конвенцию 29. На 31 марта 2017 года было зарегистрировано 13 ратификаций Протокола (Аргентина, Кипр, Чешская Республика, Эстония, Финляндия, Франция, Мали, Мавритания, Нигер, Норвегия, Панама, Польша и Соединённое Королевство). В соответствии с обязательством государств-членов направлять МБТ доклады по нератифицированным актам, касающимся ОППТ, нератифицировавшим государствам-членам будет предложено представлять информацию по Протоколу согласно действующему механизму ежегодных обзоров[79].

C. Тематический раздел

85. В этом разделе доклада освещается ряд тематических вопросов, представляющих особый интерес. После периодического обсуждения ОППТ в 2012 году каждая из тем рассматривалась в рамках обсуждений на МКТ, совещаний экспертов или Общих обзоров.

Неформальная экономика

86. В заключениях, принятых по итогам периодического обсуждения ОППТ в 2012 году, предусматривалось проведение совещания экспертов по содействию соблюдению ОППТ в неформальной экономике. Созыв совещания экспертов стал частью процесса, который завершился принятием Рекомендации 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (204). В рекомендации содержатся руководящие принципы и политические ориентиры, призванные обеспечить формирование согласованных и комплексных стратегий, содействующих переходу в формальную экономику. Она нацелена на решение трёх задач – способствовать переходу работников и экономических единиц из неформальной в формальную экономику при соблюдении основополагающих прав работников; поощрять создание предприятий и достойных рабочих мест в формальной экономике; не допускать перевода формальных рабочих мест в неформальную среду. В рекомендации содержится призыв к государствам-членам соблюдать, поощрять и реализовывать ОППТ в неформальной экономике. Она подчёркивает важность свободы объединения, права на ведение коллективных переговоров и социального диалога и призывает государства-члены создавать благоприятные условия для работодателей и работников в целях осуществления их права на организацию и ведение коллективных переговоров.

[79] МБТ: *Review of annual reports under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work* (Женева, док. GB.325/INS/4, 29 октября 2015 г.), p. iii.

87. Работники неформальной экономики получают доходы в меньшем размере и менее регулярно, проводят на работе больше времени и, как правило, не имеют представительства. Зачастую они находятся в уязвимом материальном и финансовом положении, потому что их труд либо исключается из сферы действия систем охраны труда и социальной защиты, включая социальное обеспечение, либо фактически остаётся за их рамками[80]. Ввиду широкого распространения неформальных отношений страны вынуждены понижать планку и усугублять уязвимость, встраиваясь в глобальные производственные системы. Кроме того, незарегистрированные работники и предприятия зачастую не платят налоги. Это налагает несправедливое бремя на плечи добросовестных налогоплательщиков[81] и уменьшает налоговые поступления, необходимые для эффективного государственного управления.

88. Незначительные успехи в сокращении масштабов неформальности, как представляется, были достигнуты в Латинской Америке, но даже там высказывается предположение, что может потребоваться ещё 55 лет, прежде чем неформальность сократится вдвое[82]. В ряде стран, таких как Аргентина, Чили, Эквадор и Уругвай, были разработаны и внедрены стратегии, посредством которых в определённой степени удалось формализовать работников и экономические единицы. Они предусматривают реформу законодательства, расширение сферы охвата социального обеспечения, меры, гарантирующие применение принципа минимального размера оплаты труда в неформальных занятиях, инновации, направленные на совершенствование инспекции труда, экономические стимулы, побуждающие к соблюдению законодательства, содействие социальному диалогу и информационно-просветительским кампаниям[83].

89. Значительное число неформальных рабочих мест в силу их природы является препятствием к созданию демократических и независимых организаций работников. Даже когда работники могут объединяться, чтобы отстаивать свои интересы, национальное или местное законодательство порой запрещает неформальным работникам создавать организации; оставаясь непредставленными, работники не могут реализовывать и защищать свои коллективные интересы[84]. Данные о 22 странах с низким и средним уровнем доходов[85] показывают, что процент участия работников неформальной экономики в деятельности профсоюзов неизменно ниже (в некоторых случаях более чем в 50 раз), чем участие формальных работников (рисунок 1.7). Несмотря на сложность задачи, во многих странах принимаются меры, направленные на повышение степени организованности работников неформальной экономики; некоторые из этих мер упоминаются в главе 2.

90. В большинстве случаев детский и принудительный труд используется в неформальной экономике, прежде всего в сельском хозяйстве и во всей сельской экономике, обрабатывающих отраслях промышленности с низкими требованиями к квалификации работников, горнодобывающей промышленности, строительстве, сфере домашних услуг,

[80] МБТ: *Переход от неформальной к формальной экономике*, Доклад V(I), Международная конференция труда, 103-я сессия, 2014 г., с. 3, п. 2.

[81] ibid., с. 11, п. 28.

[82] ibid., сс. 8-9, п. 21.

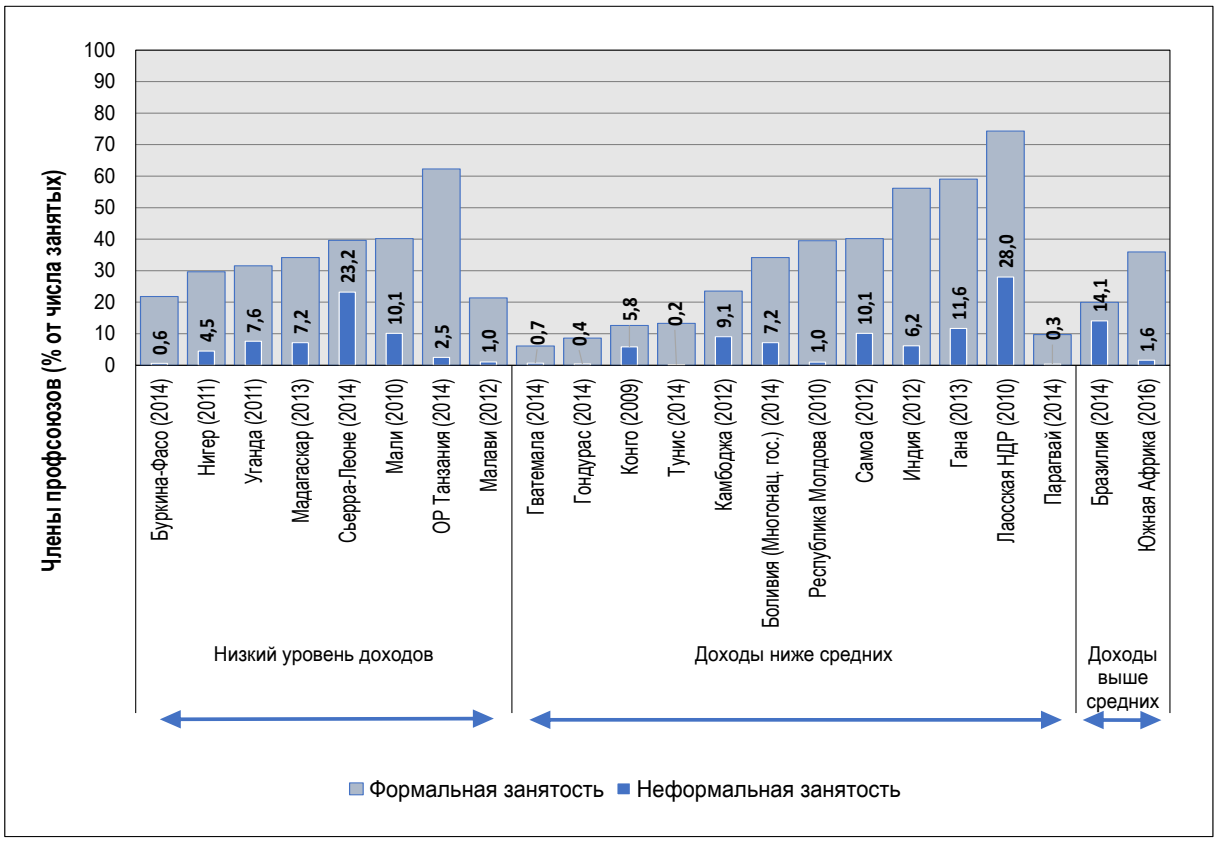
[83] МБТ: *2015 Labour overview of Latin America and the Caribbean* (Женева, 2015 г.), p. 55; МБТ: *Policies to formalize paid domestic work in Latin America and the Caribbean* (Женева, 2016 г.).

[84] МБТ: *Переход от неформальной к формальной экономике*, Доклад V(I), 2014 г., op. cit., с. 45, п. 138.

[85] К изученным странам с низким и средним уровнем доходов относятся: Многонациональное государство Боливия (2014 г.), Бразилия (2014 г.), Буркина-Фасо (2014 г.), Камбоджа (2012 г.), Конго (2009 г.), Гана (2013 г.), Гватемала (2014 г.), Гондурас (2014 г.), Индия (2012 г.), Лаосская Народно-Демократическая Республика (2010 г.), Мадагаскар (2013 г.), Малави (2012 г.), Мали (2010 г.), Республика Молдова (2010 г.), Нигер (2011 г.), Парагвай (2014 г.), Самоа (2012 г.), Сьерра-Леоне (2014 г.), Южная Африка (2016 г.), Объединённая Республика Танзания (2014 г.), Тунис (2014 г.) и Уганда (2011 г.).

индустрии развлечений, ресторанном и гостиничном хозяйстве, уличной торговле и других формах неформальной торговли[86].

Рисунок 1.7. Работники – члены профсоюзов (в процентах), последний год с данными



Источник: На основе данных национальных обследований рабочей силы или аналогичных национальных обследований домашних хозяйств.

91. Дискриминация по признаку пола, возраста, этнической принадлежности или инвалидности также означает, что наиболее уязвимые и маргинальные группы населения часто трудятся в неформальной экономике; они не защищены законом, а их трудовые права находятся под угрозой[87].

92. Домашний труд является одним из секторов, который в большинстве стран почти полностью функционирует на неформальной основе. По оценкам МОТ, только 10% всех домашних работников охвачены трудовым законодательством в той же степени, что и другие работники, но при этом из сферы его действия полностью исключаются около 30% работников[88].

93. В большей части неформальной экономики инспекция труда крайне ограничена. Ресурсов, выделяемых инспекции труда, часто не хватает даже на регулярные проверки средних и крупных предприятий, не говоря уже о многих тысячах мелких предприятий, которые составляют значительную часть неформальной экономики. В отсутствие действенной инспекционной системы неформальная экономика порождает формы занятости, нарушающие ОППТ.

[86] МБТ: *Marking progress against child labour*, op. cit., p. 23; and *Profits and Poverty*, op. cit., p. 19.

[87] МБТ: *Переход от неформальной к формальной экономике*, 2014 г., op. cit., с. 7, п. 17.

[88] МБТ: *Положение домашних работников в мире: Глобальная и региональная статистика и степень правовой защиты*, 2013 г., с. 99.

Сельская экономика

94. Почти половина населения земного шара проживает в сельской местности и около 32% работает в сельском хозяйстве, на которое приходится самый высокий процент работающих женщин[89]. К сельским работникам относятся фермеры, арендаторы, издольщики, наёмные работники, работники, чей труд не оплачивается, сезонные работники и трудовые мигранты. Свыше 82% всех работников сельской экономики и более 98% работников сельского хозяйства заняты на неформальной основе[90].

95. В Общем обзоре 2015 года КЭПКР нарисовал унылую картину общей динамики в области ОППТ: в ужасающих условиях жизни и труда в значительной части сельской экономики мало что изменилось за последние 40 лет, а в некоторых случаях и за всё предыдущее столетие[91]. На протяжении трудовой жизни многие работники сельской экономики страдают от бедности, нестабильности работы, непредставленности и опасных условий труда. По оценкам МОТ, 170 000 работников ежегодно погибают в результате использования агрохимикатов или несчастных случаев, связанных с сельскохозяйственной техникой[92].

96. Жизненно важным шагом к соблюдению ОППТ в сельской экономике является развитие деятельных организаций работников и работодателей. В Общем обзоре назывались препятствия, которые по-прежнему не позволяют сельским работникам создавать организации[93]. В некоторых странах самозанятые и индивидуальные работники исключаются из сферы действия соответствующих национальных законодательных актов, гарантирующих профсоюзные права, включая действенное право на ведение коллективных переговоров[94]. Более того, под действие законодательства порой не подпадают такие категории работников, как работники мелких семейных ферм, самозанятые, временные, сезонные и случайные работники[95]. В Общем обзоре содержался вывод о том, что необходимо формировать комплексную национальную политику, нацеленную на содействие созданию, развитию и функционированию организаций сельских работников с тем, чтобы они могли участвовать в процессах экономического и социального развития.

97. В сельской экономике заняты многие из жертв принудительного труда. В зоне риска находятся трудовые мигранты и представители коренного населения. В некоторых случаях их положение связано с унаследованной долговой кабалой. Нелегальные прибыли, получаемые в результате эксплуатации принудительного труда в сельском хозяйстве, оцениваются в 9 млрд долл. США в год[96]. В последние годы особое внимание стало уделяться рыболовному сектору. В нём занято множество работников-мигрантов из развивающихся стран, которые, находясь в длительном плавании, подвержены принудительному труду[97].

---

[89] МБТ: *General Survey concerning the right of association and rural workers' organizations instruments*, Доклад III (Часть 1B), Международная конференция труда, 104-я сессия, Женева, 2015 г., p. 3, para. 13.

[90] ibid., p. 6, para. 19.

[91] ibid., p. 99, para. 325.

[92] МБТ: "Supporting rural development through social protection floors", in *Rural Development through Decent Work*, Policy Brief, 2011, p. 1.

[93] МБТ: *General Survey concerning the right of association and rural workers' organizations instruments*, op. cit., p. 35, para. 114.

[94] ibid., p. 40, para. 127.

[95] ibid., p. 39, para. 125.

[96] МБТ: *Profits and poverty*, op. cit., p. 15.

[97] ibid., p. 20.

98. По оценкам, почти 60% всех работающих детей заняты в сельском хозяйстве (включая рыболовство, аквакультуру и лесное хозяйство) и в подавляющем большинстве они работают бесплатно на семейных предприятиях. Детский труд встречается и в других отраслях сельской экономики, например, в кустарном производстве, малых шахтах и карьерах, надомном производстве, обжиге кирпича и самых разных видах агрохозяйственной деятельности.

99. Сельское хозяйство остаётся главным занятием женщин в странах с низким и ниже среднего уровнем доходов, хотя доля их участия сократилась за последние 20 лет[98]. Женщины преимущественно заняты на временных и трудоёмких работах, зачастую низкооплачиваемых[99]. Женщинам также могут быть менее доступными услуги правовой и социальной защиты. Что касается охраны материнства, работники сельского хозяйства явно выпадают за рамки законодательства как минимум в 27 странах, включая Египет, Руанду, Судан и Таиланд[100]. Представители коренных народов также подвергаются высокому риску дискриминации в области труда и занятий, а также по качеству условий труда.

100. Многие работники сельской экономики по-прежнему исключаются из системы охраны труда. Не во всех провинциях Канады законодательство о трудовых отношениях применяется к сельскохозяйственным работникам, что лишает их права на создание профсоюзных организаций и вступление в их члены. Закон о труде Бангладеш не применяется к фермам, на которых занято менее пяти работников.

101. Там, где сельские работники подпадают под действие законодательства о защите, оно зачастую не применяется на практике по причине нестабильного характера трудовых отношений, либо потому что у органов инспекции труда недостаточно технических средств, чтобы обеспечить применение законодательства в сельской экономике[101].

102. Для создания стабильных источников средств к существованию сельского населения должны решаться приоритетные задачи, такие как ратификация соответствующих международных трудовых норм и их эффективное применение в сельских районах. В этом отношении основополагающее значение придаётся содействию ОППТ как стимулирующим правам. МОТ инициировала процесс, направленный на разработку рекомендаций о содействии развитию стабильных источников доходов в агропродовольственном секторе.

Глобальные системы поставок и свободные экспортные зоны

103. По последним оценкам, в глобальных системах поставок занято 453 млн работников (т.е. каждое пятое рабочее место), что на 53% больше, чем в период с 1995 по 2013 год[102]. Зачастую эти системы имеют сложную, разнотипную и фрагментированную

[98] МБТ: *Women at work: Trends 2016*, op. cit., p. 23.

[99] loc. cit.

[100] МБТ: *Охрана труда в претерпевающей изменения сфере труда*, Доклад VI, Международная конференция труда, 104-я сессия, Женева, 2015 г., с. 51, п. 100.

[101] МБТ: “Rights at work in the rural economy: Decent work in the rural economy, Policy guidance notes”, p. 4.

[102] МБТ: *World employment and social outlook 2015: The changing nature of jobs* (*Перспективы занятости и социальной защиты в мире 2015 г.: Меняющийся характер занятости* (резюме)) (Женева, 2015 г.), p. 132.

структуру и охватывают такие разные секторы, как текстильная и швейная промышленность, электроника, автомобилестроение, сфера услуг, пищевая промышленность, сельское хозяйство и рыболовство[103].

104. В заключениях, принятых МКТ в 2016 году по итогам периодического обсуждения вопросов достойного труда в глобальных системах поставок, признаётся, что системы поставок способствуют экономическому росту, созданию новых рабочих мест, сокращению масштабов бедности и развитию предпринимательства и что они могут поощрять переход из неформальной в формальную экономику. Они также могут стимулировать процессы развития, поощряя передачу технологий и новых методов производства и повышая уровни квалификации, производительности и конкурентоспособности[104]. Хотя в заключениях далее говорится о том, что сбои на всех уровнях глобальных систем поставок усугубляют дефицит достойного труда[105], следует признать, что таким дефицитом характеризуются все предприятия, а не только экспортёры.

105. Подобные сбои также провоцируют нарушения трудовых прав, в частности свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров. Остро стоит проблема использования детского и принудительного труда в нижних звеньях ряда глобальных систем поставок. Иногда эти сегменты связаны с неформальной экономикой на внутренних рынках труда, где заняты трудовые мигранты или надомные работники. Во многих секторах женщины составляют значительную часть рабочей силы в системах поставок и непропорционально представлены на низкооплачиваемых работах в нижних звеньях системы; слишком часто они подвергаются дискриминации[106].

106. Свободные экспортные зоны (СЭЗ) образуют значительную часть глобальных систем поставок. По недавним оценкам МОТ, в 2006 году насчитывалось 3500 СЭЗ. Самые последние оценки указывают на то, что их число приблизилось к 4500[107]. Особую озабоченность вызывает тот факт, что СЭЗ часто выводятся из-под действия трудового законодательства, и поэтому работники могут ограничиваться в профсоюзной деятельности и праве на ведение коллективных переговоров[108]. В ряде стран законодательство ограничивает создание профсоюзных организаций, в результате чего представители профсоюзов могут с трудом получить допуск на территорию СЭЗ; ограничения могут касаться и права на ведение коллективных переговоров[109].

107. Согласно докладу, опубликованному Конференцией Организации Объединённых Наций по торговле и развитию (ЮНКТАД), СЭЗ столкнулись со стратегическим вызовом, так как традиционные налоговые стимулы, использовавшиеся для привлечения компаний, входят в противоречие с правом международной торговли, а исключения, предоставленные развивающимся странам, заканчиваются[110]. В докладе, посвящённом анализу 100 СЭЗ, отмечается, что они смогут повысить конкурентоспособность, если

---

[103] МБТ: *Доклады Комитета по достойному труду в глобальных системах поставок: резолюция и заключения, представленные для принятия Конференцией*, *Предварительный протокол* № 14-1, Международная конференция труда, 105-я сессия, Женева, 2016 г., с. 2, п. 1.

[104] МБТ: *Последующие действия по резолюции о достойном труде в глобальных системах поставок (общее обсуждение)* (Женева, док. GB.328/INS/5/1, 7 октября 2016 г.), с. 1, п. 1.

[105] ibid., с. 1, п. 3.

[106] loc. cit.

[107] ЮНКТАД: *Enhancing the contribution of export processing zones to the sustainable development goals: An analysis of 100 EPZs and a framework for sustainable economic zones* (Женева, 2015 г.), p. 4.

[108] МБТ: *Резолюция о достойном труде в глобальных системах поставок*, принятая 10 июня 2016 г., с. 2, п. 5.

[109] МБТ: *Trade union manual on export processing zones* (Женева, 2014 г.), p. 39.

[110] ЮНКТАД: *Enhancing the contribution of export processing zones to the sustainable development goals*, op. cit., p. ii.

откажутся от узкой нацеленности на получение преимуществ по затратам и встанут на путь повышения устойчивости бизнеса. Хотя некоторые СЭЗ пытались осуществить такой переход, большинство из них не были настроены на содействие социальным и экологическим процессам.

108. В своих заключениях МКТ призвала МОТ разработать всестороннюю и согласованную программу действий по решению проблем достойного труда в глобальных системах поставок. Впоследствии Организация определила пять областей действий – накопление и распространение знаний, наращивание потенциальных возможностей, информационно-просветительская деятельность, предоставление консультаций по вопросам политики и технической помощи, создание партнёрств и обеспечение слаженности политики[111]. Ожидается, что эта программа действий поможет государствам-членам сократить дефицит достойного труда, в том числе в разрезе ОППТ. Кроме того, Административный совет постановил созвать три совещания экспертов, которые должны рассмотреть широкий круг вопросов, относящихся к ОППТ в глобальных системах поставок и СЭЗ.

Нестандартные формы занятости

109. Нестандартные формы занятости могут включать временную занятость, срочные трудовые договоры, временный заёмный труд и субподряд, занятость на условиях неполного рабочего дня и работу по вызову (в том числе случайную работу и такие договорённости, как контракты с нулевой продолжительностью рабочего времени)[112]. Они могут служить конкретным легальным целям, таким как привлечение рабочей силы в сезонные отрасли или для подмены временно отсутствующих работников. Эти договоры помогают предприятиям быстрее адаптироваться, обеспечивать рост и расширять участие населения на рынке труда; кроме того, они могут предоставлять некоторым работникам гибкость, необходимую для баланса трудовой и личной жизни. Они могут служить полезным механизмом для подготовки и найма работников, а также для ускоренного освоения определёнными работниками профессиональных навыков и опыта; они могут быть ступенькой к стандартной занятости.

110. В ходе периодического обсуждения в 2012 году отмечалось, что распространение нестандартных форм занятости создаёт проблемы, препятствующие реализации ОППТ в полном объёме. Созванное в 2015 году во исполнение решений того обсуждения Трёхстороннее совещание экспертов по нестандартным формам занятости проанализировало тенденции в области нестандартных форм занятости и приняло заключения, направленные на преодоление дефицита достойного труда. Вопросы трудовых отношений и механизмов рассматриваются в более широком плане в рамках инициативы МОТ, касающейся будущего сферы труда.

111. Эксперты в своих заключениях отметили, что сфера труда непрерывно меняется, включая эволюцию разнообразных форм занятости и договорных механизмов. Они далее отметили, что по сравнению с другими работниками участники нестандартных форм занятости чаще лишены защиты в законодательстве и на практике[113]. Они заключили, что подобные формы занятости должны удовлетворять законные потребности работников и работодателей и не должны использоваться для подрыва трудовых прав и достойных условий труда, включая свободу объединения и право на ведение коллективных переговоров, равенство, недопущение дискриминации и стабильность занятости. Более того, они отметили, что адекватная защита обеспечивается путём создания

[111] МБТ: GB.328/INS/5/1, op. cit., с. 3 п. 9.

[112] МБТ: *Non-standard employment around the world*, op. cit., pp. 47–102.

[113] МБТ: *Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment* (Женева, док. GB.323/POL/3, 16 марта 2015 г.), p. 50, para. 2.

соответствующей нормативной базы, соблюдения требований законодательства, установления строгой дисциплины правоприменения и организации действенного социального диалога[114].

112. Использование случайного, временного или заёмного труда работников может создавать серьёзные проблемы на пути реализации права на свободу ассоциации и ведение коллективных переговоров. Если работников нанимают лишь на короткое время, они могут не увидеть пользы в профсоюзном членстве или могут его опасаться. Положения Конвенции 1997 года о частных агентствах занятости (181) нацелены на обеспечение доступа к осуществлению права на свободу ассоциации и других ОППТ. При этом выражается озабоченность по поводу того, что с учётом стремительно растущего числа предприятий, использующих наёмный труд, переговорные структуры могут дестабилизироваться под воздействия деления работников на постоянных и заёмных[115].

113. Будучи наиболее уязвимыми к дискриминации, женщины, мигранты и молодёжь несоразмерно представлены в нестандартных формах занятости. Женщины чаще, чем мужчины, работают неполный день, часто перемежая работу с заботой о семье. Хотя заработная плата работников, занятых неполный рабочий день, подвергается санкциям в меньшей степени, чем заработки временных и заёмных работников, эти санкции попрежнему могут быть значительными[116].

114. Наряду с распространением нестандартных форм занятости в традиционных отраслях промышленности и в некоторых новых и формирующихся сегментах экономики трудовые отношения приводят к стиранию различий между наёмной занятостью и самозанятостью[117]. Примером может служить работа, выполняемая с помощью онлайновых веб-платформ, что способствует росту так называемой «экономики случайной занятости» или «экономики по требованию»[118], когда такие виды услуг, как транспортные перевозки, уборка помещений и доставка, заказываются посредством мобильных приложений и предоставляются компаниями, которые устанавливают стандарты качества обслуживания в процессе отбора и администрирования кадров[119].

115. Контрольные органы МОТ выражают озабоченность в связи с тем, что в случае исключения самозанятых работников из сферы применения законодательства о труде и занятости, их также могут выводить за рамки нормативных положений, защищающих ОППТ. В определённых ситуациях самозанятые или неверно классифицированные работники, стремящиеся создать свои организации или принять участие в коллективных переговорах, также могут рассматриваться как нарушители нормативных требований, например, предусмотренных законодательством о конкуренции и антимонопольным законодательством[120].

116. Совещание экспертов 2015 года заключило, что особое внимание следует уделять предупреждению и искоренению нестандартных форм занятости, нарушающих ОППТ и противоречащих положениям Программы достойного труда[121]. Эксперты призвали к

[114] ibid., p. 50, para. 3.

[115] МБТ: *Non-standard forms of employment: Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment* (Женева, 16-19 февраля 2015 г.), p. 30, para. 59.

[116] ibid., p. 26, para. 47.

[117] МБТ: *Охрана труда в претерпевающей изменения сфере труда*, Доклад VI, 2015 г., op. cit, с. 5, п. 13.

[118] МБТ: *Non-standard employment around the world*, op. cit., p. 39.

[119] МБТ: *The rise of the "just-in-time" workforce: On-demand work, crowdwork, and labour protection in the "gig-economy"* (Женева, 2016 г.), p. 1.

[120] ibid., p. 11.

[121] МБТ: GB.323/POL/3, op. cit., p. 52, para. 7(h).

принятию мер, обеспечивающих свободу объединения и право на ведение коллективных переговоров, к социальному диалогу, нацеленному на формирование инновационных подходов, в том числе в сфере регулирования, которые позволят работникам, участвующим в таких формах занятости, пользоваться защитой, предоставляемой им действующими коллективными соглашениями. Кроме того, участники совещания призвали к принятию мер, направленных на содействие равенству и недопущению дискриминации в нестандартных формах занятости.

Нестабильные и конфликтные ситуации

117. По оценкам, 1,5 млрд из 7 млрд человек, составляющих население земного шара, живут в государствах, страдающих от конфликтов и нестабильности[122]. В 2015 году 65,3 млн человек в мире были вынуждены покинуть родные места – больше, чем когда-либо[123]. За последние пять лет этот показатель вырос более чем на 50%. В кризисных ситуациях разрушаются источники средств к существованию и рабочие места. Эти ситуации, как правило, характеризуются несоблюдением ОППТ и других трудовых норм, неравенством и социальной изоляцией[124].

118. Активные стратегии предупреждения и обеспечения готовности могут минимизировать риски кризиса. Борьба с дискриминацией и неравенством может способствовать снижению социальной напряжённости, которая часто провоцирует конфликт.

119. Восстановление после кризиса требует немедленных действий по защите наиболее уязвимых слоёв населения, а также поиска долгосрочных решений. Одними из наиболее уязвимых групп населения являются дети. В 2015 году Специальный представитель Генерального секретаря ООН по вопросу о детях и вооружённых конфликтах сообщил, что почти все стороны конфликта в Йемене активно занимались вербовкой детей: по сообщениям, за шесть месяцев 2015 года было завербовано в четыре раза больше детей, чем за весь 2014 год. В Центральноафриканской Республике из вооружённых групп было успешно вызволено около 2000 детей, однако в условиях сохраняющейся нестабильности и отсутствия соответствующих программ реинтеграции им угрожает возвращение в ряды вооружённых формирований[125].

120. Спустя пять лет после начала кризиса в Сирийской Арабской Республике 2,1 млн детей лишились возможности учиться в школе и свыше 700 000 детей-беженцев оказались в соседних странах, где большинство детей не учится. По оценкам одного из докладов, 47% семей беженцев в Иордании частично или полностью зависели от заработков ребёнка[126].

---

[122] МБТ: *Занятость и достойный труд в целях обеспечения мира и жизнестойкости: Рекомендация 1944 года о занятости в период перехода от войны к миру (71)*, Доклад V(1), Международная конференция труда, 105-я сессия, Женева, 2016 г., с. 4, п. 7.

[123] Управление Верховного комиссара Организации Объединённых Наций по делам беженцев (УВКБ ООН): *Global trends: Forced displacement in 2015* (Женева, 2016 г.), p. 2.

[124] МБТ: *Занятость и достойный труд в целях обеспечения мира и жизнестойкости: пересмотр Рекомендации 1944 года о занятости в период перехода от войны к миру (71)*, Доклад V(1), 2016 г., op. cit., с. 5, п. 9.

[125] ООН: *Ежегодный доклад Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о детях и вооружённых конфликтах* (Нью-Йорк, док. A/HRC/31/19, 28 декабря 2015 г.), с. 3, п. 3.

[126] ЮНИСЕФ: "Small hands heavy burden: How the Syria conflict is driving more children into the workforce" (Амман, 2015 г.), p. 2.

121. Вооружённые конфликты часто провоцируют использование принудительного и обязательного труда, а в некоторых случаях порождают рабство, в том числе сексуальное рабство. Это может быть связано с репрессиями в отношении меньшинств, таких как езиды, тысячи которых содержались в плену в Сирийской Арабской Республике[127].

122. Сирийский кризис вызвал масштабный поток беженцев. Более 80% бежали в соседние страны региона, в частности в Иорданию, Ливан и Турцию, а бóльшая часть остальных беженцев отправились в Европу. Такие масштабные, неконтролируемые перемещения населения часто сопровождаются использованием детского труда и торговли людьми в целях трудовой и сексуальной эксплуатации.

123. Организации работников и работодателей могут быть одной из сил, столь необходимых для обеспечения стабильности в кризисных ситуациях. Во многих случаях история переговоров и диалога социальных партнёров может подсказать решения, которых могли не видеть другие слои общества. В других ситуациях необходимо укреплять потенциальные возможности и разрешать споры посредством диалога и содействия реализации прав.

124. В 2016 году МКТ инициировала процесс подготовки нового акта, который заменит Рекомендацию 1944 года о занятости в период перехода от войны к миру (71). Предлагаемый новый акт опирается на ширящийся международный консенсус о центральной роли занятости и создания рабочих мест в процессе реагирования на кризис. В нём признаётся необходимость расширения возможностей и принятия комплексного подхода, основанного на правах.

[127] ООН: *“They came to destroy”: ISIS crimes against the Yazidis* (Женева, док. A/HRC/32/CRP.2, 15 июня 2016 г.), p. 1.

Глава 2

Обзор действий МОТ и её трёхсторонних участников

125. В этой главе приводятся примеры действий трёхсторонних участников в поддержку ОППТ. В ней также резюмируются меры, принимаемые МБТ в рамках плана действий по ОППТ, который был одобрен Административным советом в 2012 году.

A. Действия трёхсторонних участников в поддержку ОППТ

Усилия, нацеленные на совершенствование законодательства и политики

126. Новые явления в сфере политики и законодательства в ряде стран расширяют возможности организаций работников и работодателей. Так, в Мьянме были приняты меры по реформированию законодательства о создании профсоюзных организаций. За ними последовал стремительный рост числа профсоюзных организаций на предприятиях, которых к середине 2016 года насчитывалось свыше 1700 (из них более половины являлись организациями фермеров/работников сельского хозяйства). Правительство Мьянмы также признало профсоюзные федерации на национальном уровне, а также национальную профсоюзную конфедерацию.

127. Согласно пересмотренному закону о труде в Тиморе-Лешти властям запрещено вмешиваться в процесс создания и финансирования организаций работников и работодателей, а работодателям запрещено препятствовать созданию и функционированию организаций работников[1]. Поправки в трудовой кодекс были внесены в Эквадоре, ими признаётся неправомочность необоснованного увольнения членов исполнительного комитета профсоюза[2].

128. Во всё большем числе стран пересматривается или принимается новое законодательство и/или политика в целях противодействия практике принудительного труда. Закон Мавритании № 2015-031 ставит рабство и сходную с рабством практику в разряд уголовных преступлений и предоставляет общественным объединениям новые права и возможности для защиты прав человека, оказания помощи жертвам и обеспечения их прав на возмещение ущерба[3]. В Кувейте закон № 91 от 2013 года предусматривает уголовную ответственность и строгое наказание за торговлю людьми и связанные с ней преступления. В Перу утверждён второй Национальный план борьбы с принудительным трудом; в нём определены три стратегических задачи, а именно обучение и

[1] Правительство Тимора-Лешти: Law No. 4/2012 of 21 February 2012, art. 83.

[2] МБТ: *Report of the Committee of Experts*, Доклад III (Часть 1A), 2016 г., op. cit., p. 59.

[3] ibid., p. 200.

повышение осведомлённости общественности, возвращение к общественной жизни жертв, выявление и сокращение числа факторов уязвимости[4].

129. В ряде стране принято законодательство, направленное на предотвращение и минимизацию использования принудительного труда на частных и государственных предприятиях. Так, в Соединённом Королевстве в 2015 году был принят закон о борьбе с современным рабством, который предусматривает новые, усиленные меры противодействия принудительному труду и рабству в системах поставок, а также укрепление дисциплины правоприменения[5]. Подобные положения содержатся в законе о прозрачности систем поставок, принятом в Калифорнии в 2012 году. Он требует от розничных торговцев и производителей с годовым оборотом в мире от 100 млн долл. США, действующих на территории Калифорнии, раскрывать информацию о действиях, направленных на искоренение рабства и торговли людьми и на защиту основных прав человека в их системах поставок. Закон Соединённых Штатов Америки о содействии торговле от 2015 года предусматривает активизацию мер против ввоза товаров, которые, по имеющимся сведениям, производятся с использованием детского или рабского труда[6].

130. Что касается конвенций о противодействии детскому труду, в период 2004-14 годов 59 стран разработали, пересмотрели или обновили законодательную базу на национальном и субнациональном уровнях, состоящую в общей сложности из 194 законов. В 57 странах были приняты и реализованы 279 конкретных стратегий, планов и программ, направленных на борьбу с детским трудом или с наихудшими формами детского труда. Кроме того, в 46 странах и 211 стратегиях, планах и программах была повышена степень согласованности национальной политики благодаря отражению проблем детского труда в соответствующих стратегиях и программах в области развития, образования, социальной защиты и других направлениях социальной политики[7].

131. В течение пяти лет с момента принятия Конвенции о достойном труде домашних работников (189) свыше 30 государств-членов успешно приняли законодательство и политику в отношении домашнего труда и не менее 18 государств-членов инициировали процесс расширения правовой защиты и предотвращения принудительного и детского труда. В ряде стран разработана отраслевая политика, направленная на искоренение детского труда в секторе домашнего труда и на защиту молодых работников официально признанного трудоспособного возраста. Такая политика была принята в том числе в Эквадоре, Габоне, Панаме и Того.

132. В 2013 году в Лаосской Народно-Демократической Республике был принят закон о внесении поправок в трудовое законодательство, который обязывает работодателей вести детальный учёт работников моложе 18 лет, включая сведения о фамилии, возрасте и дате рождения. Эти ведомости передаются в органы инспекции труда[8]. В четырёх провинциях Пакистана было разработано законодательство о запрещении приёма на работу детей моложе 14 лет и запрещении использования лиц моложе 18 лет на опасных видах работ[9]. После внесения поправок в трудовой кодекс Грузии в нём появились

[4] МБТ: *Report of the Committee of Experts*, Доклад III (Часть 1A), 2014 г., op. cit., p. 147.

[5] Правительство Соединённого Королевства: Modern Slavery Act 2015, p. 43.

[6] Правительство Соединённых Штатов Америки: Trade Facilitation and Enforcement Act of 2015, dated 24 Feb. 2016, 114-й Конгресс США: Public Law 130 Stat. 122, Section 104(b)(d), p. 131.

[7] МБТ: "Major results of ILO work on child labour", Brochure, 2014, p. 4.

[8] Правительство Лаосской Народно-Демократической Республики: Labour Law No. 43/NA, as amended, 24 December 2013, art. 103.

[9] A bill to prohibit the employment of children and to regulate employment of adolescents in certain occupations and processes in the Province of Khyber Pakhtunkhwa, 2015, p. 1.

положения, ограничивающие продолжительность рабочего времени детей в возрасте от 14 до 16 лет[10].

133. В Гондурасе был принят закон о базовом образовании, предусматривающий обязательное бесплатное образование[11]. В Кении увеличилось финансирование программ денежных переводов и мер поддержки детей-сирот и детей, находящихся в уязвимом положении. В Лесото законом о защите и благосостоянии детей вводятся штрафные санкции в отношении лиц, которые побуждают или позволяют ребёнку принимать участие в противоправной деятельности[12].

134. Что касается борьбы с дискриминацией, в Бельгии 22 апреля 2012 года был принят закон, направленный на сокращение гендерного разрыва в оплате труда. Он требует от предприятий вести переговоры о преодолении разрыва в заработной плате на межпрофессиональном и отраслевом уровнях, а также проводить обязательные консультации на предприятиях с 50 и более работниками в целях разработки нейтральной в гендерном отношении политики оплаты труда. Для этого предприятия должны раз в два года проводить детальный анализ структуры оплаты труда, чтобы подготовить, если представители работников сочтут это необходимым, план действий с указанием целей[13].

135. Дания внесла поправки в закон о равной оплате труда № 513 от 2014 года, распространив обязательство по подготовке ежегодных статистических данных, представляемых в разбивке по полу, на работодателей, нанимающих десять и более работников, из которых не менее трёх являются мужчинами и не менее трёх – женщинами. Поправка направлена на повышение уровня информированности общественности о статистике оплаты труда в разбивке по полу, на предоставление работодателям и работникам инструмента, который они могут использовать в совместной работе по преодолению гендерных различий в оплате труда, и на создание правовой базы для рассмотрения случаев дискриминации в оплате труда[14]. В соответствии с принятыми в Южной Африке в 2013 году поправками к закону о равенстве в области занятости, различия в условиях занятости между работниками, выполняющими одну и ту же работу или работу равной ценности, классифицируются как необоснованная дискриминация[15]. Трудовой кодекс, принятый во Вьетнаме в 2012 году, содержит принцип равной платы за труд равной ценности[16].

136. Правительство Индии приняло законодательство, запрещающее нанимать для ручной уборки мусора представителей определённой касты или племени[17].

137. В 2014 году президент Соединённых Штатов Америки подписал исполнительный указ, расширяющий защиту федеральных служащих и подрядчиков от дискриминации по признаку сексуальной ориентации. Организация американских государств утвердила Межамериканскую конвенцию против всех форм дискриминации и нетерпимости (2013 г.),

---

[10] Правительство Грузии: Labour Code of Georgia (неофициальный перевод).

[11] Правительство Гондураса: *Ley Fundamental de Educación* No. 262-2011, 22 Feb. 2012.

[12] Правительство Лесото: Children's Protection and Welfare Act 2011, Part VI, article 45(b), p. 492.

[13] МБТ: *Report of the Committee of Experts*, Доклад III (Часть 1A), 2013 г., op. cit., p. 428.

[14] См. прямой запрос (КЭПКР) 2015 г., опубликованный на 105-й сессии Международной конференции труда (2016 г.).

[15] Правительство Южной Африки: Employment Equity Amendment Act, 2013 in *Government Gazette*, 16 Jan. 2014, Vol. 583, 2014, No. 47, article 3(b)(4), p. 4.

[16] Правительство Вьетнама: Labour Code, 2012, article 90(3).

[17] Правительство Индии: The Prohibition of Employment as Manual Scavengers and their Rehabilitation Act, 2013 (Act No. 25 of 2013), in *The Gazette of India*, 19 Sep. 2013, Part II, Section 1, p. 1; The Scheduled Castes and the Scheduled Tribes (Prevention of Atrocities) Amendment Act, 2015 (Act No. 1 of 2016), in *The Gazette of India*, 31 Dec. 2016.

в которой среди запрещённых причин упоминаются сексуальная ориентация, гендерная идентичность и самовыражение.

Ведущая роль организаций работников и работодателей

Организация неорганизованных работников

138. На фоне изменений в трудовых правоотношениях и технологиях и ввиду широкого распространения неформальной занятости многие профсоюзы формируют стратегии, направленные на охват до сих пор не организованных групп работников. В 2014 году Всемирный конгресс МКП решительно заявил, что создание возможностей для организации работников должно быть главным приоритетом профсоюзов во всем мире и что должны устанавливаться целевые показатели роста численности членов профсоюзов[18]. Профсоюзные стратегии зачастую предусматривают усиление разнообразия профсоюзного движения и охват групп работников, которые могут быть недостаточно представленными. Они могут содействовать вовлечению женщин, молодых работников и работников, занятых в неформальной экономике и нестандартных формах занятости, а также на создание коалиций в тех или иных сообществах.

139. В Испании и Португалии, где очень много молодых работников нанимается на основании временных договоров, профсоюзы создали специальные департаменты по делам молодых работников и иммигрантов. В Италии все три крупнейшие конфедерации создали отдельные профсоюзы для временных работников[19]. Всеобщий профсоюз работников сельского хозяйства Ганы (ГАВУ) внёс изменения в устав, предусмотрев в нём возможность приёма в члены фермеров; с тех пор он привлёк около 15 000 новых членов из числа мелких фермеров.

140. Имеется много примеров того, как профсоюзы пытаются создавать организации неформальных работников, в том числе в Бразилии, Индии, Республике Корее, на Филиппинах, в Сьерра-Леоне, Южной Африке и Таиланде[20].

141. В 2013 году была создана Международная федерация домашних работников, вошедшая в Международный профсоюз работников пищевой промышленности и смежных отраслей; в настоящее время она включает 58 членских организаций, представляющих около 330 000 домашних работников. Коллективные соглашения, заключённые в Аргентине, Франции, Италии и Уругвае, нацелены на укрепление прав домашних работников. Новые организации нанимателей домашних работников созданы в Аргентине и Многонациональном Государстве Боливия.

142. По оценкам, лишь 1% работников-мигрантов являются членами профсоюзов[21]. Попытки охватить работников-мигрантов предпринимаются в ряде стран. Так, Ирландский конгресс тред-юнионов разработал специальную организационную кампанию, и аналогичные кампании проводятся рядом других профсоюзов[22].

143. Во многих странах наблюдается увеличение численности самозанятых работников. Например, в Германии рост составил 25% в период с 2000 по 2015 год. К этой

[18] МКП: “Union growth: Draft framework for action”, 3-й Всемирный конгресс МКП (Берлин, 18-23 мая 2013 г.), p. 4.

[19] M. Bernaciak, R. Gumbrell-McCormick and R. Hyman: *European trade unionism: From crisis to renewal?* (Европейский профсоюзный институт (ETUI): Брюссель, 2014 г.), p. 21.

[20] МБТ: *Профсоюзное строительство в условиях неформальной экономики* (Женева, 2016 г.), сс. 6-8.

[21] МКП: “Union growth: Draft framework for action”, op. cit., p. 2.

[22] S. Philips: “Towards a strategy for the inclusion of migrant workers in trade unions”, документ (Ирландского конгресса тред-юнионов), n.d., p. 4.

категории относится многочисленная группа внештатных работников растущей цифровой экономики. Реагируя на эту тенденцию, один из профсоюзов работников сферы услуг учредил отделение для самозанятых работников, которому поручено определять и поддерживать стратегии, направленные на защиту интересов этой группы работников. В настоящее время в нём состоит 30 000 членов[23].

Другие направления деятельности социальных партнёров

144. Важнейшая роль независимых организаций работников и работодателей в демократическом процессе была признана в 2015 году, когда Нобелевская премия мира была присуждена Тунисскому квартету национального диалога за его вклад в строительство плюралистической демократии в Тунисе. В состав квартета входили Всеобщее объединение труда Туниса и Тунисский союз промышленности, торговли и ремёсел. По заявлению Комитета по присуждению Премии мира, квартет «создал альтернативный, мирный политический процесс в то время, когда страна находилась на грани гражданской войны. Поэтому он сыграл решающую роль в том, что Тунис в течение нескольких лет смог создать конституционную систему государственного управления, гарантирующую основополагающие права всему населению, независимо от пола, политических воззрений или религиозных убеждений».

145. Социальные партнёры Туниса заключили первое коллективное соглашение, регулирующее трудовые отношения в сельскохозяйственном секторе[24]. В нём предусмотрены право на организацию и представительство, безопасность и гигиена труда, продолжительность рабочего времени и праздничные дни, регулирование труда женщин и детей, профессиональная подготовка и ученичество, отпуск по беременности и родам. В Перу комитет, состоящий из представителей работников и правительства, подготовил законодательную инициативу, гарантирующую права неформальных и самозанятых работников.

146. Организация работодателей Федерации Боснии и Герцеговины оценила проект национального закона о труде и подготовила всеобъемлющий доклад с рекомендуемыми поправками к законопроекту. Некоторые из них нашли своё отражение в новом законе о труде, принятом в 2015 году[25].

147. В Республике Молдове национальный профсоюз выступил за изменение поправок, предложенных к законодательству об инспекции труда. В результате правительство страны приняло решение привести поправки в соответствие с международными трудовыми нормами[26].

148. Необходимость борьбы с дискриминацией по признаку сексуальной ориентации теперь признаётся компаниями США, входящими в список Fortune 500: у 91% из них эти вопросы учтены в их политике недопущения дискриминации[27]. В Венгрии около 400 частных предприятий поддержали кампанию, демонстрирующую позитивный вклад работников ЛГБТ. В Аргентине многие предприятия принимают активное участие в содействии сексуальному разнообразию на рабочем месте. Международные профсоюзные организации публично заявили о намерении работать над вопросами прав работников ЛГБТ, и многие национальные профсоюзы решают их.

[23] R. Knaebal: "Germany looking for ways to defend the workers of the digital age" in *Equal Times*, 9 May 2016, p. 1.

[24] "Tunisian farmers to have collective bargaining agreement", in *FairTrade Africa*, 17 Dec. 2015.

[25] МБТ: *Выполнение программы МОТ 2014-15*, Международная конференция труда, 105-я сессия, Женева, 2016 г., с. 49, п. 190.

[26] ibid., с. 50, п. 195.

[27] Фонд кампании за права человека: "The cost of the closet and the rewards of inclusion: Why workplace environment for LGBT people matters to employers" n.d., p. 4.

Региональное и международное сотрудничество

149. В 2013 году правительство Бразилии организовало всемирную конференцию по проблеме детского труда, призванную оценить прогресс, достигнутый после Гаагской глобальной конференции по проблеме детского труда 2010 года. В ней приняло участие свыше 1600 представителей из 156 стран мира. В Бразилианской декларации о детском труде содержался призыв к возобновлению усилий, нацеленных на принятие согласованного и комплексного подхода к последовательному искоренению социально-экономических причин всех форм детского труда. В течение последнего квартала 2017 года очередная всемирная конференция состоится под эгидой правительства Аргентины.

150. В ряде регионов активизируются усилия, направленные на укрепление сотрудничества между государствами-членами. В октябре 2014 года министры труда из 25 государств-членов подписали официальное заявление об учреждении «Региональной инициативы для стран Латинской Америки и Карибского бассейна, свободных от детского труда». В 2013 году 12 государств-членов Экономического сообщества западноафриканских государств одобрили Региональный план действий по искоренению детского труда, особенно его наихудших форм, который побуждает государства-члены использовать процесс коллегиальных оценок для анализа прогресса каждого из участников. Этот процесс был впервые применён в Гане при подготовке анализа в 2014 году.

151. Всё большее внимание уделяется проблеме принудительного труда в рыболовном секторе. В 2015 году в Осло состоялась международная конференция, посвящённая эксплуатации рабочей силы в Атлантике. В ней приняли участие представители правительств, работодателей, работников и специализированных организаций из всех регионов мира. Участники конференции обсудили примеры передовой практики, инновационные решения и способы противодействия трудовой эксплуатации и поощрения практики достойного труда в этом секторе.

Другие инициативы

152. Платформа по детскому труду (ПДТ), возглавляемая МОТ и Глобальным договором ООН, объединяет компании из разных отраслей и регионов для обмена опытом борьбы с детским трудом в системах поставок. Под сопредседательством Международной организации работодателей (МОР) и МКП и во взаимодействии с соответствующими глобальными профсоюзными федерациями ПДТ помогает укреплять связи глобальных корпораций с национальными трёхсторонними структурами и процессами в целях искоренения детского труда в соответствующих странах. Полагаясь на технические знания, опыт полевых бюро и рекомендации МОТ в области политики, ПДТ организует обучение способам выявления и устранения рисков детского труда, выполняет исследовательские проекты и разрабатывает всеобъемлющие руководства и рекомендации. В рамках платформы осуществляется сотрудничество между компаниями-членами по реабилитации жертв детского труда в разных секторах одного и того же региона.

153. Инициатива ACT (Action, Collaboration, Transformation – действия, сотрудничество, преобразования) строится на участии собственников мировых брендов, розничных компаний, производителей и профсоюзов в решении проблем, связанных с обеспечением прожиточного минимума работникам систем поставок в текстильной и швейной промышленности. Глобальная профсоюзная федерация IndustriALL подписала меморандумы о взаимопонимании (МОВ) с рядом отраслевых производителей брендовых товаров[28]. В них ясно подчёркивается роль отраслевых переговоров в странах-производителях одежды в обеспечении прожиточного минимума работников и действенного признания их прав на свободу объединения и ведение коллективных переговоров для решения этой задачи.

[28] IndustriALL: “Industry bargaining for living wages”, 18 Aug. 2015.

154. Внимание к вопросу о правах работников усилилось во всем мире после катастроф, связанных с обрушением здания фабрики «Рана Плаза» в Бангладеш и ранее с пожарами на фабриках в Бангладеш и Пакистане, в которых погибло в общей сложности более 1500 человек. Большинство погибших участвовали в производстве одежды для собственников мировых брендов; эти трагедии ещё раз подчеркнули необходимость предпринять срочные действия в целях улучшения условий труда. Впоследствии при поддержке международных профсоюзов и брендовых производителей одежды в Бангладеш было заключено соглашение о противопожарной безопасности и безопасности зданий. Эта инициатива получила поддержку со стороны МОТ, которая также подчеркнула необходимость реформирования трудового законодательства Бангладеш с тем, чтобы привести его в соответствие с международными нормами[29].

155. Во взаимодействии с МОТ и МОР была учреждена Глобальная сеть по вопросам предпринимательства и инвалидности в составе многонациональных корпораций, организаций работодателей, деловых сетей и организаций инвалидов; её целью является содействие интеграции инвалидов в сфере труда. Деятельность сети помогает повышать осведомлённость предприятий о положительной взаимосвязи между интеграцией инвалидов на рынке труда и успешным бизнесом, что обусловлено обменом знаниями, разработкой и распространением совместных продуктов и услуг, а также наращиванием потенциальных возможностей[30].

156. Число глобальных рамочных соглашений, заключённых между многонациональными корпорациями и глобальными профсоюзными федерациями продолжает расти, увеличившись примерно с 80 в 2011 году до 115 в 2015-16 годах[31]. В подавляющем большинстве этих соглашений содержатся прямые ссылки на основополагающие конвенции МОТ и необходимость признания закреплённых в них прав[32].

157. Французский правозащитный орган «Défenseur des droits» совместно с бюро МОТ для Франции выполнил серию исследований, посвящённых восприятию дискриминации в сфере труда, и опубликовал их результаты[33]. Эти обследования проводятся среди работников государственного и частного секторов начиная с 2012 года и охватывают широкий круг вопросов, включая восприятие работниками дискриминации на рабочем месте по признаку пола, возраста, происхождения и национальности, членства в профсоюзах, статуса инвалидности, сексуальной ориентации и гендерной идентичности, состояния здоровья (включая ВИЧ/СПИД) и внешнего вида. Результаты обследований дают полезную информацию и расширяют базу знаний в поддержку формирования политики.

[29] МБТ: “ILO welcomes Accord on Building and Fire Safety in Bangladesh”, заявление от 14 мая 2013 г.

[30] См.: Глобальная сеть МОТ по вопросам бизнеса и инвалидности, http://www.businessanddisability.org/index.php/en/.

[31] МБТ: *Достойный труд в глобальных системах поставок*, Доклад IV, Международная конференция труда, 105-я сессия, Женева, 2016 г., сс. 61-62, п. 159.

[32] МБТ: “Global framework achievements: Achieving decent work in global supply chains”, справочный документ, n.d., pp. 18, 20.

[33] *9e édition du baromètre du Défenseur des droits et de l’OIT sur la perception des discriminations dans l’emploi*, 2016. *8ème baromètre DDD/OIT de perception des discriminations dans l’emploi*, 2015. *7e baromètre sur la perception des discriminations au travail*, 2014. *6e baromètre de l’OIT et du Défenseur des droits sur les discriminations au travail*, 2013. *5e baromètre sur la perception des discriminations au travail*, 2012.

B. Выполнение МБТ плана действий на 2012-16 годы

158. После периодического обсуждения 2012 года МКТ приняла резолюцию, которая стала основой для действий, направленных на поощрение и соблюдение ОППТ[34]. Впоследствии Административный совет одобрил план действий[35] в поддержку этой платформы, где предлагался целый комплекс мер, направленных в том числе на повышение согласованности внутренней работы, развитие нормотворчества, укрепление базы исследований, статистики и знаний, оказание технических консультативных услуг, наращивание потенциальных возможностей и сотрудничества в целях развития, укрепление трёхстороннего партнёрства, усиление роли социальных партнёров и развитие международных партнёрских связей.

159. Цели плана в основном были достигнуты. В частности, было зарегистрировано 39 новых ратификаций основополагающих конвенций (при целевом показателе в 15 ратификаций); семь новых стран подготовили национальные программы действий по расширению применения принципов свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров (при целевом показателе в пять стран); 16 новых стран приняли или пересмотрели политику, направленную на ликвидацию принудительного труда и торговли людьми (при целевом показателе в 20 стран); 36 новых стран приняли или пересмотрели политику или законодательство либо разработали программы по проблеме детского труда (при целевом показателе в пять стран); 11 новых стран сформировали национальные программы действий в целях недопущения дискриминации в сфере труда (при целевом показателе в пять стран). Кроме того, контрольные органы оценили прогресс в реализации основополагающих конвенций в 2015 году в среднем на 33% выше, чем в 2011 году (при целевом показателе в 20%).

160. Технические департаменты МБТ и полевые бюро участвовали в осуществлении свыше 200 видов деятельности в рамках плана действий. В целом эти действия способствовали прямо или косвенно достижению многих из положительных результатов, рассмотренных в главе 1. Несмотря на существенный прогресс, оставались и проблемы, о которых регулярно информировался Административный совет. Некоторые из них упоминаются в следующих разделах.

Внутренняя согласованность действий и синергетические связи с другими стратегическими задачами

161. Страновые программы достойного труда МОТ (СПДТ) являются основным средством, позволяющим устанавливать приоритеты на уровне отдельных стран. Для их реализации необходимо, чтобы в СПДТ на систематической основе отражались ОППТ. В 2012 году было отмечено, что примерно в 20% СПДТ открыто упоминаются ОППТ или как минимум одна из их категорий. Независимая оценка ОППТ, проведённая в 2014 году и охватывающая период 2008-14 годов, показала, что в 29% СПДТ намечена как минимум одна приоритетная задача, которая будет непосредственно влиять на реализацию ОППТ[36].

162. Несмотря на усиление внимания к ОППТ в СПДТ, сохраняются значительные различия в приоритетности ОППТ в СПДТ, как это показано в таблице 2.1. В ходе оценки 79 СПДТ было установлено, что ни в одной из них на первом месте не значились свобода ассоциации и право на ведение коллективных переговоров и что во многих случаях

[34] МБТ: *Резолюции, принятые Международной конференцией труда на её 101-й сессии*, op. cit., cc. 16-17.

[35] МБТ: *Основополагающие принципы и права в сфере труда,* Доклад VI, 2012 г., op. cit., cc. 56-57, пп. 138-142.

[36] МБТ: *Independent evaluation of the ILO's strategies on fundamental principles and rights at work: Revised edition 2015* (Женева, 2015 г.), p. 33.

среди приоритетов и основных результатов называлась цель обеспечения гендерного равенства, независимо от технической области.

Таблица 2.1. Приоритеты и результаты ОППТ как доля в % от всех ОППТ по регионам и в мире в целом

Касается:	ОППТ		Свобода объединения и коллективные переговоры		Принудительный труд		Детский труд		Дискриминация	
	Как приоритет	Как результат	Как приоритет	Как результат	Как приоритет	Как результ-тат	Как приоритет	Как результат	Как приоритет	Как результат
Англоязычная Африка (ч=17)	3 (5,4%)	6 (3,7%)	0	0	0	0	7 (12,5%)	19 (11,7%)	6 (10,7%)	30 (18,5%)
Франкоязычная Африка (ч=15)	1 (3%)	0	0	0	0	0	1 (3%)	8 (7,3%)	1 (3%)	9 (8,2%)
Европа (ч=8)	0	0	0	1 (1,27%)	0	0	0	4 (5,1%)	0	6 (7,6%)
Арабские государства (ч=6)	1 (5,6%)	1 (2,4%)	0	1 (2,38%)	0	1 (2,9%)	0	1 (2,4%)	1 (5,6%)	2 (4,8%)
Азия (ч=21)	3 (4,8%)	3 (1,82%)	0	1 (0,61%)	1 (1,6%)	1 (0,6%)	0	10 (6,1%)	0	1 (0,6%)
Испаноязычная Америка (ч=9)	3 (9,4%)	9 (9,78%)	0	3 (3,26%)	4 (12,5%)	2 (2,2%)	4 (12,5%)	8 (8,7%)	2 (6,3%)	4 (4,4%)
Англоязычная Америка (ч=3)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Всего	**11 (4,6%)**	**19 (2,8%)**	**0**	**6 (0,9%)**	**5 (2,1%)**	**4 (0,6%)**	**12 (5%)**	**50 (7,4%)**	**10 (4,22%)**	**52 (7,7%)**

Примечание: Буква «ч» означает число СПДТ на каждый регион.
Источник: МБТ: *Independent evaluation of the ILO's strategies on fundamental principles and rights at work: Revised edition 2015*, p. 53.

163. Внутри МБТ активизировалось взаимодействие, нацеленное на то, чтобы в программах и практических действиях ОППТ уделялось столь же пристальное внимание, как и другим стратегическим задачам. Независимая оценка высокого уровня деятельности МОТ в области ОППТ также выявила, что реализация стратегий и действий, не связанных с ОППТ, оказывает на ОППТ положительное влияние[37].

164. Портфель проектов сотрудничества в целях развития МОТ, посвящённых свободе объединения и праву на ведение коллективных переговоров, включает действия, направленные на поощрение социального диалога на национальном и/или отраслевом уровне. Так, в Малави МОТ оказала техническую помощь для возрождения Национального трёхстороннего комитета по социальному диалогу и для принятия плана действий в поддержку свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров. Проекты также используются для поддержки деятельности национальных учреждений социального диалога в Нигере, на Филиппинах, в Руанде, Шри-Ланке и Того. В Колумбии и Марокко техническая помощь по вопросам свободы ассоциации способствовала формированию механизмов социального диалога на региональном уровне с особым вниманием к проблеме достойного труда в сельском хозяйстве.

[37] ibid., p. 81.

165. Два выпуска *Доклада о детском труде в мире*, увидевшие свет в разные годы, были посвящены анализу связей с другими стратегическими задачами МОТ[38]. В докладе 2013 года, в котором основное внимание уделялось вопросам социальной защиты, был сделан вывод о том, что эффективная политика в области социальной защиты может положительно влиять на сокращение масштабов детского труда. В докладе 2015 года, посвящённом анализу связи между детским трудом и занятостью молодёжи, была представлена аргументированная позиция о необходимости принятия последовательной политики, содействующей переходу детей от школы к достойному труду.

166. В 2014 году МОТ приступила к осуществлению инициативы по справедливому найму. Поддержанная широким кругом участников, она направлена на предотвращение торговли людьми и содействие безопасной миграции. Инициатива реализуется в тесном взаимодействии с правительствами, организациями работодателей и работников, частным сектором и другими ключевыми партнёрами[39]. После проведения в сентябре 2016 года Трёхстороннего совещания экспертов по разработке рекомендаций о справедливом найме Административный совет в ноябре 2016 года утвердил общие принципы и оперативные рекомендации, касающиеся справедливого найма.

167. Проект по содействию конкурентоспособным и ответственным предприятиям МОТ помогает предприятиям создавать системы в целях повышения производительности при одновременном повышении качества рабочих мест благодаря совершенствованию социального диалога и улучшению условий труда, включая соблюдение ОППТ. Это создаёт мощные юридические, моральные и экономические стимулы для инвестиций в создание и развитие ответственных предприятий посредством целого ряда модулей. Ключевые аспекты ОППТ отражены во всех пяти модулях проекта, в частности касающихся сотрудничества на рабочем месте, в котором свобода ассоциации и право на ведение коллективных переговоров увязываются с повышением уровня конкурентоспособности благодаря участию работников; кадрового управления, способствующего искоренению дискриминации и детского труда; безопасности и гигиены труда, где устраняются психологические риски для здоровья работников, возникающие в результате любых форм дискриминации и домогательств.

168. В 2016 году было издано практическое руководство для работодателей по вопросам содействия разнообразию и интеграции рабочей силы путём изменения трудовой практики[40]; оно было подготовлено на основе широкого взаимодействия представителей различных департаментов.

169. В 2013 году в МБТ был создан отдел по основополагающим принципам и правам в сфере труда (FUNDAMENTALS), который призван полнее интегрировать деятельность в отношении ОППТ. В его состав вошли сотрудники Международной программы по упразднению детского труда (ИПЕК) и бывшего Департамента по содействию Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда (DECLARATION). Административный совет также постановил учредить флагманскую программу МОТ по искоренению детского и принудительного труда. Сотрудничество между отделом FUNDAMENTALS и другими департаментами необходимо для того, чтобы ОППТ стали неотъемлемой частью программ и деятельности МОТ в штаб-квартире и полевых бюро. Усилия, нацеленные на более полную интеграцию работы по ОППТ, активизируются благодаря перепрофилированию функций ряда специалистов на местах с тем, чтобы они занимались не только проблемами детского труда, но и ОППТ.

[38] МБТ: *World report on child labour 2015: Paving the way to decent work for young people* (Женева, 2015 г.), pp. 9–10.

[39] Более подробную информацию о проектах и действиях, осуществляемых в рамках этой инициативы, можно найти по адресу: www.ilo.org/fairrecruitment [вход на сайт осуществлён 23 января 2017 г.].

[40] МБТ: *Promoting diversity and inclusion through workplace adjustments: A practical guide* (Женева, 2016 г.).

Деятельность, связанная с нормами

170. В плане действий в области ОППТ, утверждённом в 2012 году, предлагалось созвать трёхстороннее совещание экспертов для выявления возможных пробелов в нормах МОТ, касающихся принудительного труда. Это совещание подготовило почву для обсуждения на МКТ в 2014 году, которое завершилось принятием Протокола к Конвенции 29 и Рекомендации 203. В 2015 году МБТ развернуло кампанию «50 ради свободы», целью которой являются 50 ратификаций к 2018 году. Кампания, пользующаяся решительной поддержкой трёхсторонних участников и партнёров, будет и впредь играть ведущую роль в усилиях, направленных на поддержку новых актов.

171. Что касается вопроса о ратификациях в целом, информация о ситуации в государствах-членах, которые не ратифицировали одну из основополагающих конвенций, и причины, почему они этого не сделали, доводится до сведения Административного совета в рамках ежегодных обзоров, предусмотренных механизмом реализации Декларации 1998 года[41]. К основным выявленным проблемам и препятствиям на пути ратификации относятся ограниченные возможности, необходимые для выполнения актов, отсутствие политической воли, а также расхождения с действующим законодательством (включая противоречивые юридические толкования)[42]. Хотя некоторые из факторов, выявленных в процессе подготовки ежегодных обзоров, схожи применительно к разным категориям ОППТ, ситуация в каждой стране имеет свои особенности, и поэтому наиболее целесообразным представляется целевой подход к оказанию государствам-членам содействия в преодолении проблем, с которыми они сталкиваются.

172. В ходе обсуждения ежегодных обзоров в Административном совете в 2015 году было высказано мнение о том, что число ратифицированных и реализуемых актов можно будет увеличить, если государствам-членам будет оказываться дополнительная помощь. Запрашиваются самые разные формы технической помощи – от повышения степени осведомлённости и наращивания потенциальных возможностей правительств и социальных партнёров до оценки их готовности и проведения законодательных реформ.

173. Принимаются дополнительные меры, направленные на повышение эффективности информационной системы МОТ NORMLEX. В ней сведена воедино информация о международных трудовых нормах, в том числе о ратификациях, требованиях к подготовке и направлению докладов и замечаниях контрольных органов МОТ, а также информация о национальном законодательстве по труду и социальному обеспечению.

174. Был разработан ряд инструментов в целях содействия ратификации основополагающих конвенций, в том числе мобильные приложения, сочетающие цифровые инновации с достоверной информацией об ОППТ[43].

Исследования, статистика и база знаний

175. Исследования МБТ и его деятельность в области статистики и накопления знаний об ОППТ играют большую роль в повышении осведомлённости мировой общественности об ОППТ. Они также составляют значительную часть технической поддержки, оказываемой трёхсторонним участникам.

176. Что касается свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров, база данных о трудовых отношениях (IRData)[44] обеспечивает пользователей информацией о динамике плотности профсоюзов и о сфере охвата коллективных договоров; она

[41] МБТ: GB.325/INS/4, op. cit., p. iii.

[42] ibid., p. 12, para. 79.

[43] См. МБТ: “Mobile apps”.

[44] См. МБТ: “Industrial Relations Data” (IRData).

обновляется два раза в год. Экспериментальная юридическая база данных МОТ о трудовых отношениях (IRLex)[45] содержит обобщённые данные о нормативной базе, существующей в ряде государств-членов; она является источником сравнительной информации.

177. В 2017 году будут опубликованы новые глобальные оценки детского труда, а в будущем они будут издаваться раз в четыре года. Бóльшая часть оценок получена из серий национальных обследований, проведённых ответственными национальными статистическими организациями в целом ряде стран. Помимо оказания помощи в реальном процессе сбора данных МОТ взаимодействует с национальными статистическими бюро в целях укрепления их возможностей. Всё большее число обследований, посвящённых проблеме детского труда, включаются в состав широких национальных обследований рабочей силы. Они дают более стабильные результаты, чем самостоятельные обследования, поскольку они требуют меньше затрат и могут легко воспроизводиться в будущем. В течение периода 2012-16 годов содействие было оказано в проведении 25 национальных обследований, посвящённых проблеме детского труда.

178. В 2017 году будут опубликованы и новые глобальные оценки принудительного труда. В соответствии с резолюцией 19-й МКСТ была учреждена рабочая группа по обмену передовым опытом организации обследований по проблеме принудительного труда, чтобы стимулировать их проведение в большем числе стран. Рабочая группа обсуждает и разрабатывает рекомендации для согласования концепций, разработки статистических определений, подготовки стандартных перечней критериев и инструментов обследования; она доложит о достигнутых результатах 20-й МКСТ в 2018 году. В прошлом МОТ и другие международные и неправительственные организации использовали разные определения и наборы показателей, что затрудняло сопоставление данных. Поэтому важно добиться общего понимания того, каким образом должны выявляться, оцениваться и пресекаться случаи использования принудительного труда.

179. МОТ начала процесс, который, как ожидается, позволит составить глобальные оценки масштаба дискриминации в области труда и занятий. Этот процесс состоит из ряда этапов и предполагает подготовку подробного перечня показателей, разработку и тестирование методологии, которая может использоваться для формирования национальных и глобальных оценок. В поддержку этой работы был выполнен анализ 13 стран, представляющих разные регионы и уровни социально-экономического развития; была собрана информация о различных причинах дискриминации, объявленных противозаконными в каждой из стран, а также об их национальной политике, источниках последних статистических данных и используемых методологиях. На основе полученных к настоящему времени данных были разработаны общие категории показателей дискриминации в сфере занятости. Ожидается, что работа по формированию глобальных оценок дискриминации в сфере занятости начнётся после уточнения, одобрения и тестирования методологии.

180. МБТ проводит дополнительные исследования, касающиеся эффективности систем урегулирования индивидуальных трудовых споров, которые могут включать споры, связанные с ОППТ[46]. Эта тема была рассмотрена в ходе периодического обсуждения в 2012 году и была вновь поднята во время периодического обсуждения вопросов социального диалога в 2013 году. Несмотря на то что проблемы принудительного и детского труда обычно рассматриваются в рамках других судебных механизмов, в том числе уголовного правосудия, механизмам урегулирования трудовых споров принадлежит важная превентивная роль. Дискриминация в сфере труда и право на свободу объединения

[45] См. МБТ: “Industrial Relations”.

[46] МБТ: *Resolving individual labour disputes: A comparative overview* (Женева, 2016 г.).

и ведение коллективных переговоров непосредственно связаны друг с другом. В последнее время исследования, проведённые более чем в 50 странах во всех регионах мира, посвящались изучению механизмов и процессов судебного и внесудебного разрешения споров. К основным предварительным результатам относятся следующие:

- в мире наблюдается резкое увеличение числа индивидуальных трудовых споров;
- охват трудового законодательства должен обеспечивать всем сторонам трудового спора доступ к правосудию. Ограничение мер защиты существенных прав, в том числе ОППТ, может компрометировать доступ к правосудию. Сложные и длительные процедуры могут ограничивать доступ, даже когда он гарантируется законодательством;
- многочисленные учреждения и процессы урегулирования споров дополняют друг друга, открывают доступ к экспертным знаниям и альтернативам для пользователей. Тем не менее на пути исполнения решений, принятых учреждениями по урегулированию трудовых споров, органами инспекции труда и/или правозащитными организациями и организациями, противодействующими дискриминации, часто возникают сложности юрисдикционного и процедурного характера либо дублирование усилий. Последние из вышеназванных организаций всё чаще принимают участие в урегулировании трудовых споров. Усиливается необходимость в налаживании ими должных и ясных взаимосвязей;
- доступ к информации, консультациям и альтернативам разрешения споров шире у работников, являющихся членами профсоюзов во всем мире, чем у работников, стоящих в стороне от профсоюзного движения;
- ограничения на свободу объединения и право на ведение коллективных переговоров, равно как и незрелый социальный диалог, ограничивают роль механизмов коллективного представительства в предотвращении и разрешении индивидуальных трудовых споров;
- там, где ослабляется роль механизмов коллективного представительства, требуется активизации участия служб, финансируемых государством, в деятельности систем урегулирования индивидуальных споров;
- меры, нацеленные на совершенствование систем урегулирования индивидуальных трудовых споров, как правило, включают увеличение объёма информации, расширение охвата услуг и усиление внимания к процедурам примирения/посредничества. Во многих системах предусмотрены специализированные процедуры урегулирования споров посредством трудовых судов/трибуналов, либо арбитражные разбирательства, организуемые несудебными государственными учреждениями, что создаёт альтернативы судам общей юрисдикции, на которые расходуется меньше средств и времени и которые проходят на более высоком экспертном уровне. Тем не менее, нехватка ресурсов по-прежнему препятствует реальному доступу к эффективным системам урегулирования индивидуальных трудовых споров.

181. В отношении ОППТ был разработан широкий круг новых продуктов в области знаний. К ним относятся:

- публикация, помогающая профсоюзам создавать организации работников в СЭЗ и взаимодействовать с органами, принимающими политические решения в отношении СЭЗ[47];

[47] МБТ: *Trade union manual on export processing zones* (Женева, 2014 г.), p. xiii.

- руководство по вопросам ведения коллективных переговоров[48];
- издания по вопросам создания организаций и ведения коллективных переговоров домашними работниками[49];
- профсоюзное руководство по борьбе с детским трудом[50];
- издание, анализирующее ключевые стратегии, содействующие достойному труду женщин[51];
- справочник по гендерным вопросам в сфере занятости и политики на рынке труда[52];
- доклад о трудовых положениях в торгово-инвестиционных соглашениях[53];
- брошюра о новых актах по проблеме принудительного труда;
- руководство МОР-МОТ по Протоколу к Конвенции 29, озаглавленное «Guidance note on the 2014 Protocol to the Forced Labour Convention, 1930»;
- обновлённая версия издания МОР-МОТ о противодействии принудительному труду, озаглавленная «Combating forced labour: A handbook for employers and business».

Технические консультативные услуги, наращивание потенциальных возможностей и сотрудничество в целях развития

182. Международный учебный центр МОТ (Туринский центр) продолжил укреплять потенциальные возможности трёхсторонних партнёров и других ключевых участников в области ОППТ. В 2015 году курсы обучения прошли 1315 человек, почти половина из которых были женщины. Высокий спрос со стороны учреждений, направляющих сотрудников на учёбу, положительные отзывы участников и активная роль, которую они играют на национальном уровне и в ходе Международной конференции труда, свидетельствуют о необходимости и качестве обучения по тематике ОППТ.

183. Был разработан новый учебный курс по вопросам информирования о праве на свободу объединения и ведение коллективных переговоров. Каждый год организуются курсы по проблемам детского труда, принудительного труда и торговли людьми, и на регулярной основе проводятся курсы по темам «детский труд и образование» и «детский труд и сельское хозяйство». Гендерные программы Академии в 2013 и 2015 годах посвящались борьбе с дискриминацией.

184. По оценкам, выполненным в конце 2015 года, возможности национальных программ профессиональной подготовки расширились благодаря участию их представителей в курсах Туринского центра. Деятельность и проекты Туринского центра по вопросам гендерного равенства и разнообразия были оценены как весьма актуальные и хорошо организованные.

---

[48] МБТ: *Collective bargaining: A policy guide* (Женева, 2015 г.).

[49] МБТ: *Achieving decent work for domestic workers* (Женева, 2012 г.); and "Improving working conditions for domestic workers: Organizing, coordinated action and bargaining", in *Labour relations and collective bargaining*, Issue Brief No. 2, Женева, 2015 г.

[50] МБТ: *Trade unions and child labour: A tool for action* (Женева, 2016 г.).

[51] МБТ: *Women at work: Trends 2016*, op. cit.

[52] МБТ: *Resource guide on gender issues in employment and labour market policies* (Женева, 2014 г.).

[53] МБТ: *Assessment of labour provisions in trade and investment arrangements* (Женева, 2016 г.).

185. Чтобы добиться максимальной отдачи, сравнительные преимущества учебных курсов по ОППТ на региональном и межрегиональном уровнях могли бы шире сочетаться с национальными и субрегиональными подходами с участием местных партнёров, которые способны играть позитивную роль в укреплении ОППТ, а также с использованием образовательных партнёрств с участием национальных учебных заведений. Могли бы создаваться и образовательные партнёрства с международными и региональными учреждениями и национальными учреждениями по вопросам развития, которые включали бы вопросы ОППТ в свои программы.

186. Проекты сотрудничества в целях развития всё чаще опираются на комплексный подход к ОППТ и посвящаются решению некоторых, а порой и всех смежных задач. Несмотря на то что всё большее число государственно-частных партнёрств преимущественно занимаются проблемами детского труда, принимаются меры с тем, чтобы сфера их деятельности и далее распространялась на поиски комплексных решений вопросов, связанных с ОППТ. При этом, когда требования к проекту касаются лишь одного аспекта ОППТ, такой подход характеризуется определёнными ограничениями. Примеры использования комплексного подхода приводятся в следующих трёх абзацах.

187. После того как в 2013 году КЭПКР оценил выполнение Республикой Узбекистан Конвенции 182, МОТ было предложено проследить за использованием детского труда во время сбора урожая хлопка в сентябре и октябре 2013 года, что, в свою очередь, побудило трёхсторонних партнёров обсудить вопросы, связанные с выполнением конвенций о недопущении детского и принудительного труда. В 2014 году было достигнуто соглашение о многолетней СПДТ, охватывающей в комплексе вопросы политики и наращивания потенциала в области занятости и социальной защиты, а также детского и принудительного труда. Базовое обследование, проведённое во время сбора урожая хлопка в 2015 году, позволило выявить риски принудительного труда и подвело трёхсторонних участников к признанию необходимости принятия мер, направленных на обеспечение защиты от принудительного труда во время ежегодно организуемой массовой кампании найма сборщиков хлопка. Как следствие, вопросы, связанные с противодействием детскому и принудительному труду, в настоящее время включаются в программы обучения представителей работодателей и работников в рамках СПДТ. Заключения, сделанные по итогам оценок и обследований МОТ и на основе обязательств, принятых правительством Республики Узбекистан в его плане действий, используются в ходе продолжающихся обсуждений с трёхсторонними участниками и Всемирным банком. Действия МОТ в сфере мониторинга стали частью мониторинга проектов, финансируемых Всемирным банком.

188. Программа содействия осуществлению Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда в Западной Африке нацелена на оказание трёхсторонним участникам поддержки по всем аспектам ОППТ. В Кот-д'Ивуаре после обсуждения нового трудового кодекса несколько положений, относящихся к ОППТ, были включены в закон № 2015-532 от 20 июля 2015 года. В поддержку принципа свободы ассоциации новый кодекс предусматривает удержание профсоюзных взносов у источника и их передачу работодателем в профсоюз (ст. 57.1). В нём закрепляется принцип свободного права членов профсоюзов на получение профсоюзного образования (ст. 13.32), содержатся положения, касающиеся обеспечения равного доступа к труду и профессиональной деятельности, и запрещается дискриминация по причине ВИЧ/СПИДа и инвалидности (ст. 4). Кроме того, в новом законе содержатся положения о запрещении сексуальных домогательств на работе (ст. 5). Он позволяет усилить борьбу против детского труда, и в нём устанавливается минимальный возраст для приёма на работу в 16 лет (ст. 23.2). В стране создан национальный совет по вопросам социального диалога, который поощряет развитие социального диалога между заинтересованными сторонами.

189. МОТ взаимодействовала с Всеобщим профсоюзом работников сельского хозяйства Ганы (ГАВУ) и с органами государственной власти этой страны в целях оказания

поддержки рыбацким артелям и предприятиям по переработке рыбы в посёлке Торкор на берегу озера Вольта, чтобы они могли войти в состав ГАВУ и изменить методы работы в целях прекращения использования детского труда, улучшения безопасности и гигиены труда и повышения производительности. В Торкоре был принят комплексный территориальный подход к искоренению всех форм детского труда; он осуществляется совместными усилиями ГАВУ, профсоюзов учителей, старейшин и органов государственной власти. Представители Торкора стремятся обучить представителей соседних посёлков и помочь им перенять свою успешную модель.

Программа Better Work – содействие основополагающим принципам и правам в сфере труда

Программа Better Work, основанная на партнёрских отношениях МОТ и Международной финансовой корпорации (МФК), реализуется в швейной промышленности с участием компаний-поставщиков мировых брендов. Она нацелена на развитие прочных отношений между администрацией и работниками и на поощрение соблюдения ОППТ в целях повышения конкурентоспособности и устойчивости предприятий. Чтобы привлечь дополнительное внимание к результатам программы Better Work, независимым экспертам было поручено оценить её воздействие посредством опроса; ими были изучены ответы 15 000 работников и 2000 руководителей предприятий швейной промышленности на Гаити, в Индонезии, Иордании, Никарагуа и Вьетнаме. По результатам оценки был сделан вывод о том, что «факты на уровне предприятий во всех странах говорят о том, что программа Better Work оказывает значительное положительное влияние на условия труда. Это включает сокращение использования недобросовестной трудовой практики, повышение заработной платы, сокращение чрезмерной продолжительности рабочего времени и оказание положительного влияния на работников и их семьи за пределами предприятий. Эти результаты достигаются при одновременном повышении конкурентоспособности компаний» (МБТ, с. 51).

Свобода объединения

Право на свободу объединения не в полной мере соблюдается в швейной промышленности Гаити, однако отрасль прошла долгий путь начиная с 2010 года, когда профсоюз существовал на единственном предприятии отрасли. В ноябре 2015 года профсоюзные организации действовали уже на 18 фабриках. Нарушения принципа свободы ассоциации были выявлены на всех фабриках Гаити, участвующих в программе Better Work; в настоящее время ведётся активная работа по недопущению вмешательства администрации в дела профсоюзов, пресечению дискриминации в отношении профсоюзов и обеспечению доступа работников в их ряды. С начала действия программы Better Work в Никарагуа она позволила упрочить процесс, обеспечивающий участие трёхсторонних партнёров. Программа помогла отраслевым профсоюзам и работодателям сформировать чёткое понимание принципов свободы ассоциации и права на ведение коллективных переговоров.

Постепенное исчезновение условий для принудительного труда в Иордании

Программа Better Work в Иордании оказывает прямое влияние на обуздание практики принудительного труда. Как показывают результаты шестилетних необъявленных оценок соблюдения норм, произошло значительное сокращение случаев нарушения норм по показателям принудительного труда. Это относится к возможности свободного перемещения работников, проживающих в общежитиях, по территории промышленных зон, и хранения ими своих паспортов и личных документов.

Борьба с гендерной дискриминацией путём содействия равной платы за труд: Гаити, Никарагуа и Вьетнам

Во всех странах и на всех фабриках, где осуществляется программа Better Work, женщины составляют около 80% рабочей силы. Как правило, они менее мобильны в профессиональном отношении, получают меньше за свой труд и чаще подвергаются жестокому обращению, чем мужчины. Результаты независимой оценки воздействия программы Better Work показывают, что программа положительно влияет на решение некоторых из этих вопросов. Обеспечивая соблюдение нормативных положений о заработной плате, она способствует сокращению гендерного разрыва в оплате труда. Программа оказывает явно положительное влияние на преодоление неравенства в оплате труда работников на фабриках Гаити, Никарагуа и Вьетнама.

Источник: МБТ: *Progress and potential: How Better Work is improving garment workers' lives and boosting factory competitiveness* (Женева, 2016 г.).

190. После принятия Протокола к Конвенции 29 и Рекомендации 203 МОТ учредила новый проект, направленный на содействие выполнению этих актов на уровне стран. Он нацелен на активное искоренение традиционных, навязываемых государством систем принудительного труда и ликвидацию его современных форм, которые часто связаны с торговлей людьми.

191. Программа Work in Freedom (Труд в условиях свободы) разработана для борьбы с торговлей женщинами и девочками из стран Южной Азии (Бангладеш, Индии и Непала) для работы в частных домах и швейной промышленности в Южной Азии и на Ближнем Востоке (в Индии, Иордании и Ливане). На родине свыше 170 000 женщин прошли предварительную подготовку и участвовали в других программах профессиональной ориентации. В странах назначения более 29 000 женщин-мигрантов создали коллективные организации.

192. Во Вьетнаме при техническом содействии со стороны МОТ правительство и социальные партнёры совместно разработали и ввели в действие свод правил поведения в отношении сексуальных домогательств на рабочем месте, направленных на решение этой проблемы и устранение законодательных пробелов. Партнёры активно участвовали в кампании, развёрнутой в поддержку свода правил, и в подготовке группы местных инструкторов.

193. К ключевым урокам, названным в ходе обсуждения в Административном совете выполнения программы МОТ в 2014-15 годах, относились необходимость установления приоритетов с меньшим числом более масштабных и комплексных программ; необходимость добиваться большего путём организации взаимодействия с партнёрами; осознание того, что для достижения значимых результатов требуются время и должное планирование действий; необходимость использования инструментов и продуктов, позволяющих повышать результаты с точки зрения их масштаба и охвата[54].

Повышение роли социальных партнёров

194. В соответствии с положениями плана действий на 2012-16 годы многие департаменты МБТ принимали участие в усилиях, направленных на укрепление социальных партнёров; ведущую роль, в частности, играли Бюро по деятельности в интересах работодателей и Бюро по деятельности в интересах работников.

195. В отдельных странах и регионах для профсоюзов и организаций работодателей проводятся различные учебные программы, посвящённые международным трудовым нормам и ОППТ. В Туринском центре 120 юристов из стран Африки, Азии и Латинской Америки прошли учебные курсы по использованию международных трудовых норм в

[54] МБТ: *Выполнение программы МОТ 2014-15*, Международная конференция труда, 2016 г., op. cit., с. 16, п. 42.

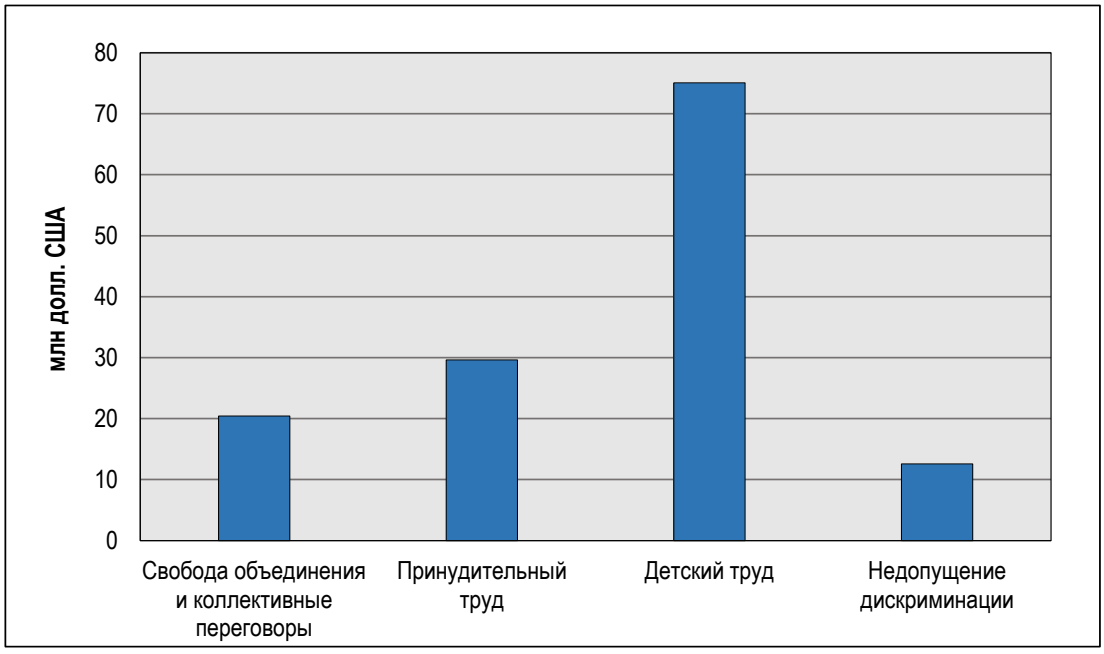
национальных судебных органах с акцентом на свободу ассоциации. Учебные семинары для членов профсоюзов, посвящённые международным трудовым нормам, также состоялись в государствах Совета стран Персидского залива, Иордании и на оккупированной палестинской территории.

196. Профсоюзам Замбии была оказана техническая помощь в разработке стратегических планов по таким темам, как социальный диалог, детский труд и ВИЧ/СПИД. Учебные курсы, направленные на укрепление потенциальных возможностей профсоюзов, необходимых для разработки политики и программ по проблемам дискриминации с акцентом на ВИЧ/СПИД, были организованы в ряде стран, включая Чили, Маврикий, Непал, Сейшельские Острова, Шри-Ланку и Зимбабве.

Выделение ресурсов

197. В период с 1 января 2012 года по 31 декабря 2015 года МБТ одобрило 107 новых проектов сотрудничества в целях развития (не считая механизмов финансирования за счёт средств регулярного бюджета), направленных на содействие ОППТ[55]. Из этих проектов 49% были связаны с детским трудом, 19% с принудительным трудом, 18% с недопущением дискриминации и 12% со свободой ассоциации и правом на ведение коллективных переговоров. Их общая стоимость составила 137,7 млн долл. США, из которых 55% было выделено на проекты по детскому труду, 21% по принудительному труду, 15% по свободе ассоциации и праву на ведение коллективных переговоров и 9% по недопущению дискриминации (рисунок 2.1). На рисунке 2.2 эти проекты представлены в разбивке по регионам.

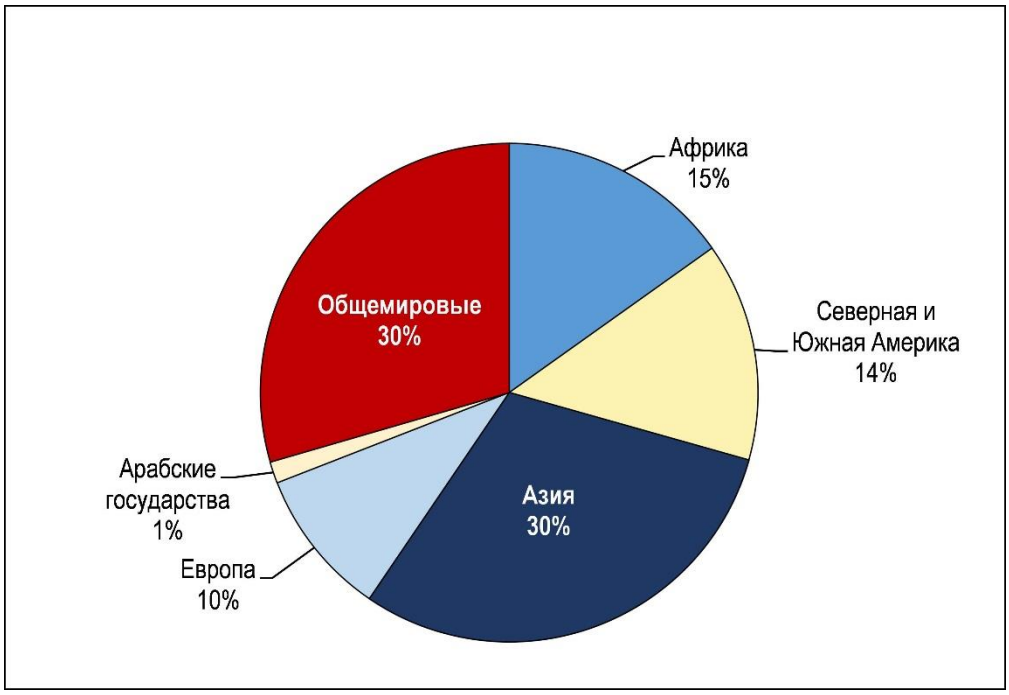
Рисунок 2.1. Распределение средств, полученных МОТ на новые проекты сотрудничества в целях развития, в разбивке по принципам, 2012-15 гг.



Источник: МБТ.

[55] Переходный стратегический план на 2016-17 годы, являющийся правопреемником Основ стратегической политики на 2010-15 годы, в принципе не позволяет сопоставлять данные; поэтому здесь не рассматривается период 2016-17 гг.

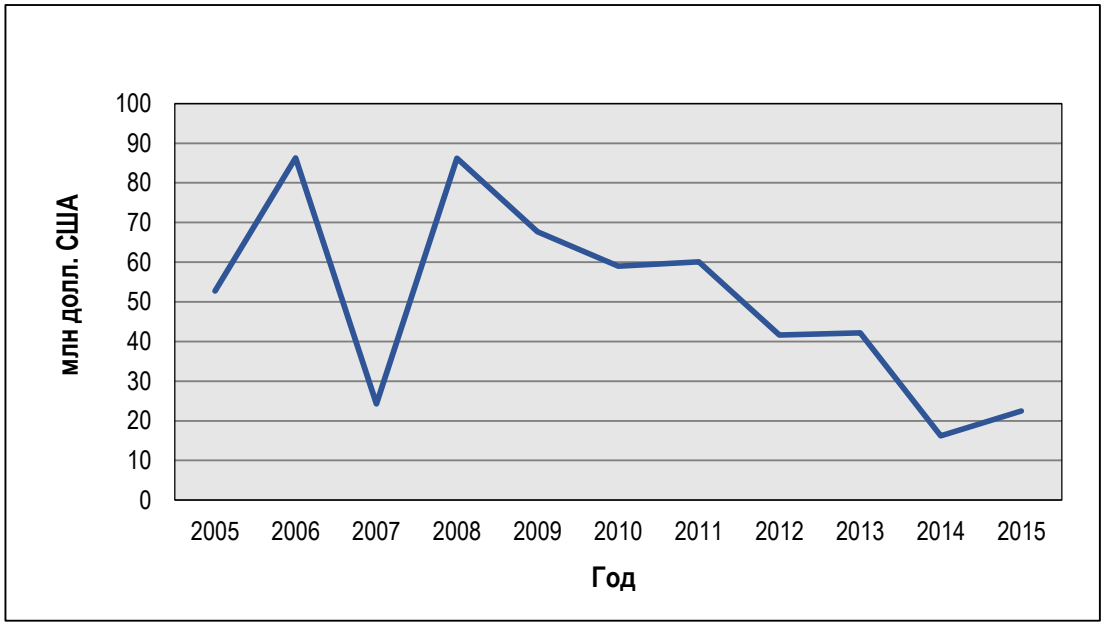
Рисунок 2.2. Распределение новых проектов сотрудничества в целях развития по регионам, 2012-15 гг.



Источник: МБТ.

198. За тот же период общий объём финансирования проектов сотрудничества в целях развития, выделенный отделу FUNDAMENTALS, значительно сократился (рисунок 2.3)[56].

Рисунок 2.3. Динамика финансирования новых проектов сотрудничества в целях развития отделом FUNDAMENTALS, 2012-15 гг.



Источник: МБТ.

[56] Эти данные позволяют сопоставить недавнее финансирование отдела FUNDAMENTALS с суммарным объёмом средств, полученных программой ИПЕК и департаментом DECLARATION до создания FUNDAMENTALS.

199. Ассигнования из регулярного бюджета на цели ОППТ в двухлетиях 2012-13 и 2014-15 годов были почти идентичными; в течение обоих периодов на ОППТ выделялось по 8% от общего объёма регулярного бюджета. В течение того же периода аналогичным образом средства распределялись между всеми четырьмя принципами. С другой стороны, произошло значительное сокращение финансирования из дополнительного счета регулярного бюджета (РБСА), когда общая сумма ассигнований снизилась с 15% в 2012-13 годах до 3,5% в 2014-15 годах; при этом распределение финансирования между принципами носило неоднозначный и неравномерный характер (таблица 2.2).

Таблица 2.2. Распределение затрат из регулярного бюджета и из РБСА в 2012-13 и 2014-15 гг.

Принцип	**Регулярный бюджет** (долл. США)				**РБСА** (долл. США)			
	2012-13 гг.	**Доля в % от всех ОППТ**	**2014-15 гг.**	**Доля в % от всех ОППТ**	**2012-13 гг.**	**Доля в % от всех ОПП**	**2014-15 гг.**	**Доля в % от всех ОППТ**
Свобода объединения и коллективные переговоры	18 353 538	37	17 283 439	36	368 915	12	265 370	24
Принудительный труд	5 186 869	10	5 268 211	11	678 193	21	129 297	12
Детский труд	13 166 668	27	12 477 343	26	1 325 154	41	701 266	63,1
Дискриминация в сфере труда	12 867 426	26	12 999 968	27	835 233	26	15 588	1
ИТОГО	**49 574 501**	**100**	**48 028 961**	**100**	**3 207 495**	**100**	**1 111 521**	**100**
Доля общего финансирования за двухлетие (%)	8		7,9		15		3,5	

Независимая оценка высокого уровня стратегий МОТ по ОППТ – основные выводы

200. На своей 322-й сессии Административный совет рассмотрел результаты оценки высокого уровня, касающейся деятельности МОТ по ОППТ[57]. Независимая оценка деятельности МОТ была проведена на основе результатов 17 тематических исследований; особое внимание уделялось результатам страновых программ и глобальным продуктам, на основе которых оценивался их вклад в реализацию ОППТ[58]. Выполненная работа и достигнутый прогресс оценивались в свете стратегий и показателей по четырём результатам ОППТ, предусмотренным в Основах стратегической политики. По итогам оценки общие результаты были названы «в определённой степени удовлетворительными», и было подготовлено несколько рекомендаций. Они касались необходимости содействия ОППТ и отражения их взаимосвязанного характера в деятельности/проектах, не связанных с ОППТ; более систематического отслеживания запросов об оказании технической помощи и реагирования на них в рамках процесса подготовки ежегодных обзоров; разработки дополнительных подходов к содействию осуществлению Декларации 1998 года.

201. Был принят ряд мер, направленных на выполнение этих рекомендаций. Как было указано выше, все четыре категории ОППТ были объединены в единую структуру управления, обеспечивающую согласованность стратегии и результатов, предусмотренных

[57] МБТ: *Independent evaluation of the ILO's strategies on fundamental principles and rights at work*, op. cit., p. 26.

[58] ibid., p. ix.

в Программе и бюджете на 2016-17 годы, и не допускающую дальнейшего разделения между четырьмя категориями ОППТ. Отдел FUNDAMENTALS также разработал новую операционную стратегию с усиленным вниманием к взаимосвязи между деятельностью контрольной системы и сотрудничеством в целях развития, а также к необходимости поощрения комплексного подхода к ОППТ на страновом уровне. Рекомендация о том, чтобы конкретные показатели ОППТ были включены в особо важные области и результаты, нашла своё отражение в Программе и бюджете на 2016-17 годы.

Глава 3

Инициативы других организаций, направленные на содействие ОППТ

A. Повестка дня ООН в области устойчивого развития на период до 2030 года

Повестка дня до 2030 года и формирующиеся альянсы

202. Повестка дня до 2030 года, начало выполнению которой было положено в 2016 году, была принята в 2015 году на саммите ООН, созванном для принятия программы в области развития после 2015 года, после нескольких лет интенсивных консультаций и переговоров. В ней рассматриваются три аспекта устойчивого развития – экономический, социальный и экологический – и содержатся 17 Целей в области устойчивого развития (ЦУР), каждая из которых состоит из конкретных задач. В Повестке дня до 2030 года во главу угла ставятся люди и вся планета; она даёт новый импульс движению к цели устойчивого развития. Значение достойного труда подчёркивается в ЦУР 8, которая предусматривает «содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех». В рамках ЦУР 8 намечен ряд задач, имеющих особое значение для ОППТ:

- 8.5 К 2030 году обеспечить полную и производительную занятость и достойную работу для всех женщин и мужчин, в том числе молодых людей и инвалидов, и равную оплату за труд равной ценности.
- 8.6 К 2020 году существенно сократить долю молодёжи, которая не работает, не учится и не приобретает профессиональных навыков.
- 8.7 Принять срочные и эффективные меры для того, чтобы искоренить принудительный труд, покончить с современным рабством и торговлей людьми и обеспечить запрет и ликвидацию наихудших форм детского труда, включая вербовку и использование детей-солдат, а к 2025 году покончить с детским трудом во всех его формах.
- 8.8 Защищать трудовые права и содействовать обеспечению надёжных и безопасных условий работы для всех трудящихся, включая трудящихся-мигрантов, особенно женщин-мигрантов, и лиц, не имеющих стабильной занятости.

203. К ОППТ имеют отношение и ряд других ЦУР и задач Повестки дня до 2030 года[1]. К ним относятся ЦУР 1, посвящённая сокращению масштабов бедности и обеспечению социальной защиты; ЦУР 4, направленная на обеспечение качественного образования для всех (без которого невозможно искоренить детский труд); ЦУР 5, посвящённая гендерному равенству; ЦУР 10, направленная на сокращение неравенства внутри стран и

[1] МБТ: *Инициатива по искоренению бедности: МОТ и Повестка дня на период до 2030 года*, Доклад I(B), Международная конференция труда, 105-я сессия, Женева, 2016 г., с. 8, п. 24.

между ними; ЦУР 16, предусматривающая доступ к правосудию и защиту основных свобод, что необходимо для построения миролюбивого и открытого общества.

204. В Повестке дня до 2030 года подчёркивается необходимость действий на национальном уровне, направленных на продвижение в решении многих задач. Процесс, который завершился формулированием Повестки дня до 2030 года, способствовал осознанию того, что все слои общества должны взаимодействовать на новой и инновационной основе, чтобы достичь высоких и желанных целей. Впоследствии был инициирован ряд новых глобальных альянсов и партнёрств, призванных поддержать усилия государств-членов на их пути к конкретным целям.

205. Искоренение детского и принудительного труда потребует комплексного мышления, согласованных мер, действенной политики и эффективного использования ресурсов. В этой всемирной борьбе задействовано множество участников – от мелких групп местной общественности до учреждений ООН. Каждый из них может использовать свой опыт, связи и ресурсы для достижения результатов, которые приблизят общество к ликвидации этих двух явлений, нарушающих права человека. Одна из основных задач будет заключаться в укреплении и совершенствовании координации усилий, прилагаемых в целях расширения масштаба успешных действий и отслеживания прогресса на пути к поставленным целям. Для этого МОТ и её партнёры выступили инициаторами создания Альянса 8.7 в Нью-Йорке в сентябре 2016 года. Он нацелен на значительное сокращение числа лиц, вовлечённых в детский и принудительный труд, в том числе путём повышения осведомлённости мировой общественности об этой проблеме и путях её решения, развёртывания мощной информационно-пропагандистской кампании в целях принятия обязательств на высоком уровне, осуществления более эффективной политики и планов действий, в том числе усиливающих внимание к превентивным мерам, согласования и координирования действий на глобальном, региональном и страновом уровнях, повышения эффективности мониторинга и обмена знаниями, содействия новым и новаторским инициативам, создания глобального механизма финансирования[2].

206. В сентябре 2017 года приступит к работе Глобальная коалиция за равную оплату труда, которая будет способствовать решению задачи 8.5 ЦУР – добиться равной оплаты за труд равной ценности к 2030 году. К основным показателям успеха этой инициативы будут относиться всеобщая ратификация Конвенции 100, совершенствование национального законодательства и укрепление механизмов правоприменения, сокращение гендерных разрывов в оплате труда на национальном уровне. На глобальном уровне члены коалиции будут анализировать данные, отслеживать тенденции, распространять полученные результаты, включая информацию о препятствиях, прогрессе и передовой практике, готовить рекомендации по улучшению работы. На страновом уровне партнёры будут содействовать ратификации Конвенции 100, предлагать решения для устранения пробелов в законодательстве, обеспечивать наращивание потенциальных возможностей для целей мониторинга и обеспечения соблюдения норм, поощрять эффективную практику проведения коллективных переговоров по вопросам гендерного равенства и справедливой оплаты труда, обмениваться инструментами и передовым опытом, развивать сотрудничество между странами с аналогичными устремлениями.

207. Во взаимодействии с МОТ и ОЭСР премьер-министр Швеции сформировал новое партнёрство «Глобальное соглашение». Созданное в сентябре 2016 года, оно ставит перед собой цель решать проблемы на мировом рынке труда и обеспечивать всем людям возможность пользоваться благами глобализации. «Глобальное соглашение» как партнёрство с многочисленными участниками будет побуждать правительства, деловые круги, профсоюзы и другие организации брать на себя конкретные обязательства по

[2] МБТ: “Alliance 8.7 working together to end child labour and modern slavery”, p. 3.

укреплению социального диалога[3]. Оно вносит ощутимый вклад в деятельность, направленную на достижение ЦУР 8, и участвует в реализации других ЦУР и задач.

Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН

208. В 2011 году Совет по правам человека ООН одобрил *Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека: Осуществление рамок Организации Объединённых Наций в отношении «защиты, соблюдения и средств правовой защиты»*, в которых рассматриваются вопросы предпринимательской деятельности и прав человека[4]. Они были разработаны Специальным представителем Генерального секретаря ООН по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях Джоном Ракги и содержат рекомендации о защите прав человека правительствами и о соблюдении прав человека предприятиями; в них также подчёркивается необходимость обеспечения доступа жертв корпоративных нарушений прав человека к эффективным средствам правовой защиты. Кроме того, в Руководящих принципах коммерческим предприятиям рекомендуется со всей бдительностью отслеживать ситуацию с правами человека, чтобы выявлять, предотвращать и смягчать неблагоприятное воздействие на права человека своей деятельности и конкретно ссылаться на Декларацию 1998 года[5]. МОТ проводит занятия по проблеме детского и принудительного труда на ежегодных деловых и правозащитных форумах, которые являются частью механизма реализации Руководящих принципов, и наладила тесное сотрудничество с Рабочей группой ООН по вопросам предпринимательства и прав человека.

209. Трёхсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики МОТ (Декларация МНК), с поправками, внесёнными в 2006 году, и Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий, пересмотренные в 2011 году, отражают ожидания в отношении поведения транснациональных корпораций[6]. В Декларации МНК конкретно упоминается Декларация 1998 года и содержится призыв ко всем сторонам содействовать выполнению её положений и функционированию механизма её реализации; кроме того, правительствам государств, которые ещё не ратифицировали Конвенции 29, 87, 98, 100, 105, 111, 122, 138 и 182, предлагается сделать это и в любом случае применять, в максимально возможной степени средствами своей национальной политики, принципы, изложенные в них, а также в Рекомендациях 35, 90, 111, 119, 122, 146, 169, 189 и 190[7].

Другие партнёрства с учреждениями ООН

210. Тесное сотрудничество осуществляется между МОТ и Глобальным договором ООН. В последние годы были созданы или укреплены многие другие партнёрства с организациями системы ООН. В 2016 году МОТ и Управлением Верховного комиссара Организации Объединённых Наций по делам беженцев (УВКБ ООН) был подписан

[3] Global Deal: "Together for decent work and inclusive growth".

[4] Управление Верховного комиссара Организации Объединённых Наций по правам человека (УВКПЧ): *Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека: Осуществление рамок Организации Объединённых Наций в отношении «защиты, соблюдения и средств правовой защиты»* (Нью-Йорк и Женева, 2011 г.).

[5] ibid., cc. 17-19.

[6] В марте 2016 г. Административный совет принял решение о создании специальной рабочей группы для анализа текстов Декларации МНК, её приложения и дополнений, а также процедуры их толкования. Группа представит свои рекомендации на рассмотрение сессии Административного совета в марте 2017 г. для возможного принятия.

[7] МБТ: *Трёхсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики* (Женева, 2006 г.), cc. 3-4, пп. 8-9.

новый меморандум о взаимопонимании[8], который предусматривает взаимодействие в том числе по проблемам детского труда и экономической эксплуатации беженцев.

B. Глобальные и региональные экономические учреждения

211. На встрече в Москве в рамках Группы двадцати в 2013 году министры труда и занятости из стран Группы двадцати обсудили ситуацию на мировом рынке труда и проблемы, с которыми их страны сталкиваются в сфере занятости. В принятой ими декларации они выразили приверженность обеспечению соблюдения в полной мере ОППТ, изложенных в Декларации 1998 года, и признали вклад социального диалога и активного участия социальных партнёров в разработку и осуществление политики в области труда и занятий в рамках Группы двадцати.

212. В Мельбурне в 2014 году министры труда и занятости стран Группы двадцати приняли декларацию, в которой они ещё раз подтвердили важность Декларации 1998 года и призвали, в частности, к принятию мер, направленных на искоренение принудительного и детского труда. Что касается расширения прав, возможностей и участия женщин, министры указали, что их политические приоритеты опираются на конвенции и рекомендации МОТ, посвящённые вопросам равенства возможностей и обращения, и на Рекомендацию Совета ОЭСР 2015 года о гендерном равенстве в общественной жизни. Важность ОППТ министры труда и занятости стран Группы двадцати подчеркнули и в декларации, которую они приняли в Пекине в 2016 году.

213. ОППТ занимают всё более значимое место среди защитных мер политики международных и региональных банков развития, в частности МФК, Европейского банка реконструкции и развития (ЕБРР) и Африканского банка развития (АБР). В 2016 году Всемирный банк принял новые экологические и социальные основы инвестиционного кредитования, которые предусматривают защитные меры в трудовой сфере. Хотя некоторые положения не в полной мере соответствуют нормам МОТ, эта политика открывает новые возможности для сотрудничества и подготовки практических руководств на страновом уровне. В Узбекистане МОТ силами третьих сторон осуществляла мониторинг проектов, финансируемых Всемирным банком; уроки, извлечённые из этого сотрудничества, будут использоваться для организации дальнейших действий в этой области.

214. Существующий подход к трудовым правам Европейского инвестиционного банка (ЕИБ) находит своё отражение в двух руководствах, посвящённых трудовым нормам, охране труда и здоровья населения, в которых определяется политика ЕИБ в отношении трудовых норм и общественных связей при осуществлении проектов за пределами ЕС. В первом руководстве предусматривается, что контрольные процедуры ЕИБ должны опираться на основные трудовые нормы, изложенные в Декларации 1998 года, и на соответствующие национальные законы о труде; в нём подчёркивается, что ЕИБ не будет финансировать проекты, которые получают выгоду от использования детского или принудительного труда или которые не соответствуют национальному законодательству о представительстве работников и их организациях[9].

215. Во всех проектах, непосредственно финансируемых ЕБРР, банк требует от заёмщиков соблюдения прав человека и основных трудовых норм МОТ, предоставления работникам письменной информации об их условиях труда и правах, соблюдения базовых норм в области безопасности и гигиены труда и принятия на себя ответственности

[8] МБТ: "Memorandum of understanding between the International Labour Organization and the Office of the United Nations High Commissioner for Refugees" (Женева, 1 июля 2016 г.), pp. 1–3.

[9] C. Wright: *European Investment Bank: Promoting sustainable development, where appropriate* (CEE Bankwatch Network, Prague, Nov. 2007), p. 9.

за условия труда «сторонних» (субподрядных) работников. В декабре 2013 года АБР принял аналогичное положение о защите работников в рамках Комплексной системы гарантий.

216. Азиатский банк развития и Межамериканский банк развития ещё не осуществляли меры по принятию защитных мер в трудовой сфере.

C. Положения о труде в торговых соглашениях

217. В настоящее время четверть торговли в стоимостном выражении приходится на торговые соглашения, включающие положения по вопросам труда. В этих положениях «принимаются во внимание любые нормы, касающиеся трудовых отношений и минимальных условий труда, механизмы мониторинга или содействия соблюдению норм и/или основы сотрудничества. В этом определении объединяются многие положения о труде, включая права работников, и основы сотрудничества»[10].

218. Во многих положениях упоминается Декларация 1998 года как основа обязательств, принимаемых сторонами соглашений. К обязательствам сторон, как правило, относятся отказ от снижения трудовых норм как средства, стимулирующего торговлю или инвестиции, обеспечение соответствия трудового законодательства и практики Декларации 1998 года и их эффективное применение. Акты МОТ упоминаются в 72% положений о труде торговых соглашений, включая Декларацию 1998 года, Программу достойного труда, Декларацию 2008 года и, в ряде случаев, конвенции МОТ.

219. Положения по вопросам труда стали включаться в торговые соглашения на более регулярной основе. Первое обязывающее положение по вопросам труда появилось в 1994 году в Североамериканском соглашении о свободной торговле, а в августе 2016 года такие положения фигурировали в 77 торговых соглашениях, охватывающих 136 стран.

220. Помимо двусторонних и плюрилатеральных торговых соглашений некоторые односторонние торговые механизмы также включают в себя трудовые положения как один из критериев, определяющих право на особые торговые стимулы. Например, в рамках обобщённой системы преференций ЕС (GSP) механизм GSP+ требует от стран ратификации и выполнения основополагающих конвенций МОТ, чтобы они могли претендовать на особые стимулы[11].

221. Положения, касающиеся вопросов труда, предусматривают различные механизмы контроля, осуществления и соблюдения норм. Ими могут быть предшествующие ратификации меры, направленные на реформирование трудового законодательства и практики, а после вступления соглашения в силу – требования и условия участия заинтересованных сторон, в том числе социальных партнёров, в деятельности механизмов урегулирования споров, связанных с нарушением обязательств в сфере труда. Несмотря на различия между механизмами и подходами, в большинстве соглашений подчёркивается значение диалога, наращивания потенциальных возможностей и совместной деятельности как средств, содействующих соблюдению трудовых прав и принципов.

222. Комбинации таких мер, как наращивание потенциальных возможностей, мониторинг и участие заинтересованных сторон, обусловлены изменениями институционального и правового характера и в меньшей степени улучшением условий труда в ряде секторов. Например, соглашение о свободной торговле между Доминиканской Республикой и странами Центральной Америки направлено на укрепление учреждений, в том

[10] МБТ: *Assessment of labour market provisions in trade and investment arrangements* (Женева, 2016 г.), p. 1.

[11] ibid., p. 20.

числе путём увеличения ассигнований на нужды инспекции труда и укрепление потенциальных возможностей. В соответствии с текстильным соглашением между США и Камбоджей улучшение условий труда на уровне предприятий стимулируется благодаря расширению торговли; отмечается повышение заработной платы на уровне предприятий одновременно с сокращением гендерного разрыва в оплате труда и некоторым улучшением практики, касающейся свободы ассоциации[12]. Тем не менее вызовом остаётся обеспечение стабильности этих перемен. Кроме того, одним из механизмов повышения общего уровня эффективности является обеспечение участия заинтересованных сторон в условиях транспарентности и подотчётности[13].

223. Что касается торговых соглашений, по запросам государств-членов МОТ предоставляет им техническую помощь и консультации или принимает участие вместе с социальными партнёрами в осуществлении программ сотрудничества в целях развития. Кроме того, при реализации трудовых положений государства-члены полагаются на комментарии и замечания контрольной системы МОТ и специальные процедуры. Примером такого участия служит программа, разработанная в рамках торгового соглашения между США и Колумбией и осуществляемая МОТ в целях расширения возможностей правительства Колумбии и социальных партнёров, необходимых для обеспечения соблюдения международных трудовых норм и выполнения замечаний контрольной системы МОТ с особым вниманием к принципам свободы ассоциации и права на ведение коллективных переговоров[14].

224. Необходимо продолжить исследования и обсуждения, чтобы определить другие формы участия МОТ в интересах дальнейшего укрепления взаимосвязи между ОППТ и эффективным выполнением обязательств в сфере труда, предусмотренных в торговых соглашениях.

[12] ibid., p. 66.

[13] ibid., p. 126.

[14] ibid., pp. 180–181.

Глава 4

Замечания относительно расширения действий по ОППТ

225. Разделы в настоящей главе отражают информацию, представленную в главах 1-3, и в них приведены некоторые краткие замечания.

A. Относительно общих тенденций и вызовов

226. **Ратификация.** В период между 2012 годом и концом марта 2017 года было зарегистрировано 39 ратификаций основополагающих конвенций по сравнению с 20 ратификациями за предыдущие пять лет. Однако необходимо обеспечить ещё 129 ратификаций, чтобы достичь цели всеобщей ратификации этих актов – цели, установленной МОТ в 1995 году до 2015 года. Требуется особое внимание уделить Конвенциям 87 и 98. Целесообразно было бы рассмотреть вопрос о дополнительных мерах по приданию нового импульса кампании за ратификацию, которые бы включали постановку новых задач, связанных со столетием МОТ в 2019 году и с Повесткой дня до 2030 года. В рамках такой кампании МОТ могла бы усилить сопряжённость между процессом ежегодных обзоров и деятельностью в области сотрудничества в целях развития.

227. **Восполнение пробелов с точки зрения соблюдения норм.** Несмотря на в целом высокий уровень ратификаций основополагающих конвенций, слишком часто отмечается недостаточно эффективное их применение. В условиях растущего неравенства и глубоких изменений в сфере труда настало время подвести итог достигнутому прогрессу в странах и критически оценить потенциальные возможности принятия дополнительных мер, нацеленных на содействие соблюдению ОППТ.

228. **Дефициты в области свободы объединения и ведения коллективных переговоров остаются главным вызовом.** Хотя общая картина в этом плане весьма размыта, имеющиеся данные свидетельствуют о сокращении членского состава профсоюзов и сужении сферы охвата коллективных переговоров. В некоторых государствах-членах благодаря политическим мерам удалось стабилизировать или даже расширить возможности ведения коллективных переговоров. Отмечается растущее беспокойство Совета по правам человека в отношении того, что работники и работодатели всё чаще сталкиваются с проблемами, связанными с правом на объединение в организации.

229. **Протокол к Конвенции 29 открывает новые перспективы для действий.** Всё более значительное число государств-участников принимают меры по борьбе с принудительным трудом, в том числе распространяя законодательство по искоренению принудительного труда на системы поставок и обеспечивая более действенную защиту жертв такой практики. Протокол открывает новые перспективы для мобилизации действий. Устойчивый прогресс отмечается в плане его ратификации, но необходимо обеспечить ещё значительно большее число ратификаций, чтобы решить задачу достижения 50 его ратификаций к 2018 году. Совершенствуются основы количественного анализа принудительного труда в целях осуществления оценок будущих тенденций в этой области.

230. **Прогресс по сокращению масштабов детского труда.** Достигнут заметный прогресс по сокращению масштабов детского труда, однако многое ещё предстоит сделать, чтобы решить задачу, поставленную в ЦУР и касающуюся искоренения детского труда к 2025 году. Имеются достоверные свидетельства того, что масштабы детского труда могут быть сокращены благодаря эффективной государственной политике, экономическим преобразованиям в неформальной и сельской экономике и полноценному привлечению к этому процессу социальных партнёров. Рядом стран поставлен вопрос о необходимости рекомендательных указаний относительно составления перечня опасных видов работ, предусмотренного Конвенцией 182. Дальнейшие рекомендации по данной теме весьма желательны, и в них также необходимо учесть аспекты перехода от школьного обучения к трудовой деятельности и профилактических мер в области безопасности и гигиены труда в отношении подростков, достигших трудового совершеннолетия.

231. **Дискриминация в области труда и занятий.** В области сокращения гендерного неравенства на рынке труда, включая гендерный разрыв в оплате труда, был достигнут лишь весьма скромный прогресс. Необходимо выправить ситуацию с точки зрения данных по дискриминации. Доступность для всех групп населения механизмов борьбы с дискриминацией остаётся проблемой, а такие аспекты, как бремя доказательства и возможность преследований, часто отмечаются как препятствия на пути решения имеющихся проблем[1]. Возникает вопрос о целесообразности принятия дальнейших мер для содействия поступательному движению в области борьбы с дискриминацией.

232. **ОППТ в неформальной и сельской экономике.** Взаимообогащающий характер ОППТ с наибольшей очевидностью проявляется в неформальной и сельской экономике. Главным вызовом остаётся практически полное отсутствие организаций работодателей и работников в этих секторах, а следовательно, и социального диалога. Рекомендация 204 может придать дополнительный импульс новым инициативам по решению проблем неформальной экономики как в городских, так и в сельских районах. МОТ и её трёхсторонние участники могли бы проанализировать масштабы таких инициатив в соответствии с указанной рекомендацией.

233. **Укрепление органов регулирования вопросов труда.** Сильные и эффективно функционирующие органы регулирования вопросов труда являются ключевым элементом обеспечения ОППТ. Однако в некоторых областях, в которых отмечаются наиболее серьёзные нарушения ОППТ, органы регулирования вопросов труда отсутствуют. Основной задачей является обеспечение наличия органов регулирования вопросов труда, имеющих достаточные ресурсы и глубоко понимающих суть ОППТ.

234. **Всемерный учёт ОППТ.** Важность ОППТ подчёркивалась в ходе ряда обсуждений на МКТ последнего времени (по неформальной экономике, глобальным системам поставок, нестабильным государствам), а также в ходе совещаний групп экспертов (нестандартные формы занятости). Инициативы, проистекающие из этих и других дискуссий, могут открыть новые возможности для всемерного учёта ОППТ во всей деятельности МБТ, в том числе в его предстоящей работе по глобальным системам поставок, укреплению систем инспекции труда и другим учреждениям рынка труда.

B. Относительно деятельности МОТ и её трёхсторонних участников

235. **Законодательство и политика.** Государства-члены продолжают внедрять и совершенствовать своё законодательство по реализации ОППТ. В целях содействия

[1] МБТ: *General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work …*, op. cit., pp. 367–368, paras 884–886.

практическим мероприятиям по проведению в жизнь ОППТ также широко используются национальные планы действий и другие политические меры.

236. **СПДТ.** Как представляется, заостряется внимание на ОППТ в рамках осуществления СПДТ. Однако по-прежнему отмечаются глубокие различия с точки зрения приоритетов, относимых к различным категориям ОППТ. В ходе оценки деятельности МОТ в области ОППТ был сделан вывод о том, что принципы свободы объединения и ведения коллективных переговоров не пользуются приоритетом в СПДТ. МБТ могло бы постараться представить дополнительные разъяснения и оказать рекомендательную помощь в целях увеличения числа ратификаций основополагающих конвенций и обеспечения соблюдения всех ОППТ в СПДТ, а также поощрения применения комплексного подхода.

237. **Взаимосвязи с другими стратегическими задачами.** Благодаря дальнейшим усилиям обеспечивалась согласованность между деятельностью по ОППТ и по другим стратегическим задачам, касающимся занятости, социального диалога и социальной защиты. В дальнейшем такие усилия должны прилагаться с ориентиром на комплексную стратегию, которой придерживается отдел МБТ по основополагающим принципам и правам в сфере труда – FUNDAMENTALS. Работа по решению других стратегических задач, как представляется, также оказывает положительное влияние на ОППТ.

238. **Действия МОТ должны быть ориентированы на проведение меньшего числа более крупных и комплексных программ.** В заключениях Административного совета по извлечённым урокам указывается, что деятельность по сотрудничеству в целях развития должна быть ориентирована на проведение меньшего числа более крупных и комплексных программ. Учреждение нового отдела МБТ – FUNDAMENTALS – открывает возможность обеспечения дополнительного синергетического эффекта для реализации комплексных мер по ОППТ и оказания содействия усилиям по решению других стратегических задач. Новая стратегия, применяемая в ходе реализации флагманской программы ИПЕК+, строится именно на таком комплексном подходе.

239. **Государственно-частные партнёрства.** Государственно-частные партнёрства становятся всё более распространённым явлением; вначале они были ориентированы на проблемы детского труда, затем они были расширены на вопросы принудительного труда, а в последнее время их вектор направлен на применение подхода, который бы позволил охватить все области ОППТ. Предусматривается, что будет в дальнейшем укреплена ПДТ, и в настоящее время уже предпринимаются начальные меры по созданию бизнес-сети по принудительному труду. Будет расширена инициатива МОТ по справедливому найму, и она будет проводиться в жизнь на национальном уровне с участием коммерческих структур и предприятий в целях проведения комплексной юридической оценки обеспечения рабочей силой производственно-сбытовых цепочек.

240. **Информационно-разъяснительная деятельность.** Вопросы, связанные с детским и принудительным трудом, привлекают к себе повышенное внимание общественности, которая играет важную роль в процессе усиления политической воли к решению существующих проблем. В определённой степени вопрос дискриминации по признаку половой принадлежности в сфере занятости также привлекает к себе внимание, однако значительно меньшее внимание уделяется другим аспектам дискриминации в области труда и занятий и свободе объединения и ведения коллективных переговоров. Следовало бы рассмотреть целесообразность информационно-разъяснительных подходов ко всем категориям ОППТ.

241. **Распределение ресурсов.** Отмечается существенное сокращение ресурсов, выделяемых на сотрудничество в целях развития для работы по ОППТ; кроме того, средства, ассигнуемые на работу по различным категориям ОППТ, распределяются неравномерно. Необходимо придать новый импульс процессу выделения достаточных средств и обеспечения комплексного подхода к этим ассигнованиям, что позволило бы гарантировать более равномерное распределение ресурсов по категориям ОППТ.

242. **Информация и данные.** МОТ играет ведущую роль в процессе сбора и распространения информации и данных по ОППТ. Оценочные данные по детскому и принудительному труду пользуются вниманием всех глобальных средств массовой информации и широко используются в международных и национальных политических дискуссиях и в информационно-разъяснительных мероприятиях. Более скудные данные накоплены по вопросам дискриминации и свободе объединения. Разработка глобальных оценочных данных в этих областях способствовала бы информационно-просветительской деятельности и применению более широкого подхода к ОППТ. МБТ проводит также исследования по конкретным проблемам, связанным с ОППТ, в частности по ОППТ в глобальных системах поставок, по конфликтным ситуациям и нестабильному положению стран и по сельской экономике. Продолжаются также исследования по индивидуальным системам урегулирования трудовых споров, при этом преследуется цель разработки руководящих принципов для эффективного разрешения споров, для того чтобы не только укрепить и расширить возможности МБТ оказывать техническое содействие, но и внести свой вклад в осуществляемый анализ актуальности существующего свода международных трудовых норм по данному вопросу.

C. Относительно других инициатив и международных рамочных программ

243. **Повестка дня до 2030 года.** Повестка дня до 2030 года позиционирует МОТ как главного участника дискуссий по вопросам развития и закладывает собой дополнительную основу для разработки ориентиров дальнейших практических мер по ОППТ. МОТ возглавила процесс создания Альянса 8.7 с участием многочисленных заинтересованных сторон по содействию достижению целей искоренения детского и принудительного труда, равно как и нового Глобального союза по равной оплате труда. Эти две многосторонние структуры будет содействовать расширению участия МБТ и трёхсторонних партнёров в процессе выполнения Повестки дня до 2030 года, при этом весомый акцент будет сделан на реализации мер на национальном уровне.

244. **Трудовые статьи торговых соглашений.** Четверть стоимости глобальной торговли приходится на торговые соглашения, включающие положения о труде. В 72% из таких соглашений содержатся ссылки на акты МОТ. МОТ оказывает техническое содействие и консультативную помощь государствам-членам по их просьбе и совместно с социальными партнёрами принимает участие в осуществлении взаимосвязанных программ сотрудничества в целях развития.

245. **Международные финансовые учреждения.** Международными финансовыми учреждениями, а совсем недавно и Международным банком, стали применяться новые меры политических гарантий. Такие политические меры открывают дополнительные возможности сотрудничества, позволяющие в перспективе преодолеть недостатки в сфере охвата ОППТ, в частности в отношении свободы объединения и ведения коллективных переговоров, а также оказать содействие претворению в жизнь этих новых политических мер. Следует принимать во внимание уроки, извлечённые из мероприятий по сотрудничеству между МОТ и Всемирным банком в Узбекистане.

Вопросы, предлагаемые для обсуждения Конференцией

246. Цель периодических обсуждений заключается в том, чтобы проанализировать тенденции в области реализации четырёх категорий ОППТ, а также результаты практических действий МОТ, с тем чтобы Конференция могла сориентировать будущую деятельность МБТ и трёхсторонних участников и таким образом рекомендовать Административному совету принять план действий по стратегической задаче, касающейся ОППТ. С учётом вышеизложенного ниже представлены вопросы, предлагаемые для обсуждения.

Вопрос 1

В главе 1 представлена глобальная картина и освещены конкретные потенциальные возможности и вызовы в отношении каждой из четырёх категорий ОППТ.

a) Каково ваше мнение и какие уроки вы извлекли для себя в ходе выполнения Декларации 1998 года и в отношении соблюдения и содействия реализации ОППТ в целях дальнейшего расширения задач в социально-экономической сфере и в области развития в вашей стране? С вашей точки зрения, что сработало, а что нет?

b) Какие меры необходимо предпринять правительствам и социальным партнёрам дополнительно в целях содействия обеспечению эффективной реализации ОППТ как на национальном, так и на глобальном уровнях?

Вопрос 2

В главе 2 представлено краткое изложение некоторых достигнутых результатов осуществления плана действий по ОППТ в 2012 году. Принимая во внимание достигнутые результаты и имеющиеся вызовы с точки зрения выполнения плана действий, а также рекомендации, сформулированные в ходе оценки резонанса Декларации о социальной справедливости в 2016 году[1]:

a) Каковы должны быть приоритеты МБТ в области сотрудничества в целях развития, СПДТ, наращивания потенциальных возможностей, исследований, нормотворческой деятельности и распределения ресурсов на цели ОППТ?

b) Какие шаги необходимо предпринять МБТ и государствам-членам в целях дальнейшего содействия комплексной стратегии МОТ по ОППТ?

c) Какие потребуются дополнительные меры со стороны МБТ и государств-членов, чтобы придать новый импульс кампании за всеобщую ратификацию восьми основополагающих конвенций и Протокола к Конвенции 29?

Вопрос 3

В главе 3 представлена информация о расширении ссылок на ОППТ в международных рамочных программах. В конкретных задачах, поставленных в Повестке дня до 2030 года, в частности, на МОТ возлагается ответственность за оказание содействия по стимулированию и мониторингу прогресса по действенной реализации ОППТ.

[1] МБТ: *Содействие социальной справедливости: Оценка резонанса Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации*, Доклад VI, Международная конференция труда, 105-я сессия, Женева, 2016 г.

a) Как можно обеспечить сохранение согласованности политических мер, принимаемых международными форумами в связи с ОППТ, и добиться того, чтобы они более тесно были интегрированы в политику и стратегии других международных участвующих сторон?

b) Какие меры следует предпринять государствам-членам и МБТ, чтобы в международных рамочных программах приоритетное внимание уделялось трипартизму и чтобы добиться расширения потенциальных возможностей социальных партнёров, обеспечивая, таким образом, полноценное участие всех трёхсторонних партнёров в процессах выполнения ЦУР?

c) Каким образом можно в полной мере мобилизовать усилия новых формирующихся союзов и объединений в целях обеспечения устойчивого позитивного воздействия на ход реализации ОППТ?