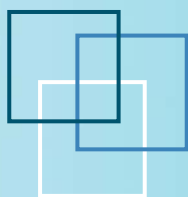




Международная
организация
труда



Принципы Глобального договора ООН в области ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Руководство для деловых кругов

Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и
Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии

Принципы Глобального договора ООН в области
трудовых отношений
Руководство для деловых кругов

Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и
Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии

Принципы Глобального договора ООН в области ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Руководство для деловых кругов

Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и
Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии

© Международная организация труда, 2011
Первое издание 2008

Публикации Международного бюро труда охраняются авторским правом в соответствии с Протоколом 2 Всемирной конвенции об авторском праве. Тем не менее краткие выдержки из них могут воспроизводиться без получения разрешения при условии указания источника. Для получения прав на воспроизведение или перевод следует обращаться по адресу: ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211, Geneva 22, Switzerland, либо по электронной почте: pubdroit@ilo.org. Международное бюро труда приветствует такие обращения.

Библиотеки, учреждения и другие пользователи, зарегистрированные в организациях интеллектуальной собственности, могут делать копии согласно лицензиям, выданным им для этой цели. Для того, чтобы найти организации интеллектуальной собственности в вашей стране, посетите сайт www.ifrro.org.

Принципы Глобального договора ООН в области трудовых отношений. Руководство для деловых кругов / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва, МОТ, 2011.

56 p.

ISBN: 978-92-2-421823-1 (print); 978-92-2-421824-8 (web pdf)

workers rights / equal employment opportunity / discrimination / forced labour / child labour / ILO Declaration /comment / corporate responsibility / enterprise

04.02.5

Also available in English: /The Labour Principles of the United Nations Global Compact: A Guide for Business/ (ISBN: 978-92-2-121823-4 (print); 978-92-2-121824-1 (web pdf); Spanish: /Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. //Guía para empresas / (ISBN: 978-92-2-321823-2 (print), 978-92-2-321824-9 (web pdf); French: /Les principes du travail du Pacte Mondial des Nations Unies: Guide pour les entreprises/ (ISBN: 978-92-221823-3 (print), 978-2-221824-0 (web pdf)

Библиографическое описание книги

Названия, соответствующие практике, принятой в Организации Объединенных Наций, и изложение материала в настоящей публикации не являются выражением какого-либо мнения Международного бюро труда ни о правовом статусе какой-либо страны, района или территории или их властей, ни о делимитации их границ.

Ответственность за выраженные в подписных статьях, исследованиях и прочих произведениях мнения лежит исключительно на их авторах, и факт публикации не означает, что Международное бюро труда поддерживает излагаемые мнения.

Упоминание названий фирм, коммерческих изделий и процессов не означает их одобрения Международным бюро труда, так и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого изделия или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

Издания Международного бюро труда и их электронные версии имеются в продаже в крупных книжных магазинах или местных бюро МОТ во многих странах мира; их можно также получить непосредственно в отделе публикаций Международного бюро труда: ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. По этому же адресу можно получить бесплатный каталог публикаций МБТ или перечень последних изданий, в том числе по электронной почте (pubvente@ilo.org).

Посетите наш вебсайт: www.ilo.org/publns

Отпечатано в России

Содержание

Предисловие	1
Вступление	3
Десять принципов Глобального договора ООН	6
Введение	7
Принципы в области трудовых отношений	9
Источник принципов Глобального договора ООН в области трудовых отношений: Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда	9
Основополагающие конвенции в сфере труда	10
Более широкий набор принципов в области трудовых отношений, о которых следует знать компаниям	11
Принципы в области трудовых отношений и коммерческая деятельность	11
Понимание принципов в области трудовых отношений и их реализация	13
Поддерживать свободу объединения и реальное признание права на заключение коллективных договоров (Принцип 3 Глобального договора ООН)	15
Что такое свобода объединения?	15
Что такое коллективные переговоры?	15
Что должно сделать правительство?	17
В чем важность свободы объединения и реального признания права на заключение коллективных договоров?	18
Как компании могут поддерживать свободу объединения и реальное признание права на коллективные переговоры?	18

Выступать за ликвидацию всех форм принудительного и обязательного труда (Принцип 4 Глобального договора ООН)	21
Что такое принудительный труд?	21
Как компании могут внести вклад в ликвидацию принудительного труда?	22
Выступать за действенное упразднение детского труда (Принцип 5 Глобального договора ООН)	27
Что такое детский труд?	27
Почему компании должны заниматься вопросами детского труда?	28
Что могут сделать компании для действенного упразднения детского труда?	29
Выступать за ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятости (Принцип 6 Глобального договора ООН)	33
В чем заключается дискриминация в сфере труда и занятий?	33
Что могут сделать компании для ликвидации дискриминации в сфере труда и занятости?	35
Информационные ресурсы МОТ	37
Приложение: Краткий обзор разработанной МОТ Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики	53
Вставки	
1. Принципы Глобального договора ООН в области трудовых отношений	8
2. Рабочая группа Глобального договора ООН по трудовым вопросам	8
3. основополагающие конвенции в сфере труда	10
4. Выявление принудительного труда на практике	23
5. Минимальный возраст для приема на работу	27
6. Справочная служба МОТ для деловых кругов	38

Предисловие

Десять принципов в области трудовых отношений являются, наверное, самыми конкретными из десяти принципов Глобального договора ООН, но это не означает, что их легче всего реализовать. Многие компании не до конца понимают, что именно они должны сделать и что им еще предстоит осуществить для претворения в жизнь этих принципов. Здесь открывается широкое поле для дальнейшего изучения, диалога и коллективных действий, в том числе в рамках партнерств, с целью содействовать внедрению ответственной трудовой практики. Именно в этом заключается цель Глобального договора ООН. Сегодня Глобальный договор ООН представляет собой самую масштабную инициативу по утверждению ответственной гражданской позиции корпораций. В этой инициативе участвует более 6 тысяч частных компаний и других заинтересованных сторон в более чем 130 странах мира.

Отрадно отметить, что сегодня разработаны прекрасные методические материалы в помощь предприятиям – крупным и малым, действующим во всех секторах экономики и во всех частях мира. Надеемся, что настоящее «Руководство», разработанное вновь созданной Рабочей группой Глобального договора ООН по трудовым вопросам, привлечет большее внимание к этим методическим материалам и послужит на пользу всем предприятиям.

Георг Келл,
Исполнительный директор
Офис Глобального договора ООН

Вступление

Международная организация работодателей (МОР) и Международная конфедерация профсоюзов (МКП) разделяют идею о том, что основная обязанность государства – защита прав всех граждан, включая работодателей и работников. Обе организации разделяют мнение о ключевой роли государства в защите окружающей среды и обеспечении устойчивого развития. Что касается трудовых норм, то организации работодателей и работников принимают участие в разработке и принятии международных трудовых норм начиная с 1919 года, когда была создана трехсторонняя Международная организация труда (МОТ).

Мы понимаем, что для соблюдения нормы или закона недостаточно его просто принять. Трудовые нормы требуют создания действенной и надежной инспекции труда и судебной системы. Равенство перед законом позволяет обеспечить полное уважение прав граждан, работодателей и работников и их профсоюзов во всех областях, затрагиваемых десятью принципами Глобального договора ООН.

МКП и МОР рассматривают Глобальный договор ООН как инструмент диалога для создания системы управления, при которой государственные органы действуют надежно, а правительство работает добросовестно и на благо всех. Только государство обладает необходимыми политическими полномочиями и несет обязанность по разработке и применению законодательства. Мы стремимся расширить эти обязательства государства, а не перенести их на частный сектор.

При этом мы признаем, что компании могут играть важную и позитивную роль, взяв на себя реализацию некоторых принципов, зафиксированных в международных трудовых нормах. Глобальный договор содержит ряд наиболее важных принципов, включая те, которые касаются прав человека. Источник этих принципов – [Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда](#).

Настоящее **«Руководство»** содержит краткое описание каждого из четырех принципов в области трудовых отношений, таких как: свобода объединения и реальное признание права на заключение коллективных договоров; ликвидация всех форм принудительного и обязательного труда; полное искоренение детского труда; и ликвидация дискриминации в сфере труда и занятости. В «Руководство» также включен список документов и публикаций МОТ, затрагивающих перечисленные принципы.

В международных трудовых нормах зафиксирован ряд других принципов в таких важных областях, как охрана труда, занятость и профессиональное обучение. Некоторые из этих принципов содержатся в разработанной МОТ **Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики**. МОР и МКП рекомендуют применять данную декларацию в качестве руководства к действию.

МКП и МОР выражают признательность Международной организации труда за ценную помощь, предоставленное время и консультации. Не по всем вопросам, затронутым в этой публикации, МКП и МОР сразу же достигали полного согласия, что совершенно естественно для двух независимых организаций, представляющих интересы работников и работодателей. Безусловно, если бы мы работали над этой публикацией по отдельности, мы бы сформулировали некоторые тезисы иначе. И все же мы надеемся, что «Руководство» поможет предприятиям лучше понять принципы Глобального договора и научиться их соблюдать.

Международная организация труда накапливает опыт, напрямую работая с предприятиями. Она в течение многих лет оказывает поддержку организациям работодателей и работников в их взаимодействии с предприятиями. МОТ приветствует возможность поделиться материалами с предприятиями, организациями работников и работодателей. Мы будем рады, если ими воспользуются также местные сети Глобального договора ООН и другие организации, заинтересованные в развитии своего потенциала в плане реализации принципов Глобального договора.

Настоящее «Руководство» – первая публикация, подготовленная Рабочей группой Глобального договора ООН по трудовым вопросам. Группа была создана в 2008 году по инициативе Международной организации работодателей и Международной конфедерации профсоюзов с целью пропагандировать принципы Глобального договора в области трудовых отношений, содействовать достижению взаимопонимания между заинтересованными сторонами и обеспечивать последовательный подход к реализации этих принципов. В задачи Рабочей группы также входит: укрепление сотрудничества между МОТ и Офисом Глобального договора ООН; дальнейшее расширение ключевой роли диалога и консультаций в продвижении Глобального договора и в работе соответствующих местных сетей; расширение диалога посредством более активного привлечения к нему социальных партнеров.

Предлагаем вашему вниманию первое издание публикации, озаглавленной **«Принципы Глобального договора ООН в области трудовых отношений. Руководство для деловых кругов».** Работа над содержанием «Руководства» продолжается, и это значит, что периодически будут публиковаться его пересмотренные и дополненные издания, отражающие накопленный опыт, а также появляющиеся новые инструменты и ресурсы.

Антонио Пеньялоса,
Генеральный директор
Международная организация работодателей (МОР)

Шаран Барроу,
Генеральный секретарь
Международная конфедерация профсоюзов (МКП)

Десять принципов Глобального договора ООН

Принципы 1–2

Принцип 1

Права человека

Деловые круги должны поддерживать и уважать защиту провозглашенных на международном уровне прав человека; и

Принцип 2

Деловые круги не должны быть причастны к нарушениям прав человека.

Принципы 3–6

Принцип 3

Трудовые отношения

Деловые круги должны поддерживать свободу объединения и реальное признание права на коллективные переговоры;

Принцип 4

Деловые круги должны выступать за ликвидацию всех форм принудительного и обязательного труда;

Принцип 5

Деловые круги должны выступать за действенное упразднение детского труда; и

Принцип 6

Деловые круги должны выступать за ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятости.

Принципы 7–9

Принцип 7

Окружающая среда

Деловые круги должны поддерживать подход к экологическим вопросам, основанный на принципе предосторожности;

Принцип 8

Деловые круги должны предпринимать инициативы, направленные на повышение ответственности за состояние окружающей среды; и

Принцип 9

Деловые круги должны содействовать развитию и распространению экологически безопасных технологий.

Принцип 10

Противодействие коррупции

Принцип 10

Деловые круги должны противостоять всем формам коррупции, включая вымогательство и взяточничество.

Введение

Все большее число предприятий сегодня осознает, что их жизнеспособность зависит от устойчивости общества в целом. Политика и практика управления формируется на разных уровнях и под влиянием самых разных факторов.

Глобальный договор ООН открывает возможности для сотрудничества с Организацией Объединенных Наций, обмена опытом между предприятиями и их объединениями во всем мире, а также для налаживания диалога с профсоюзами и другими организациями. Глобальный договор предлагает компаниям внедрять в свою повседневную практику и продвигать в своей работе десять принципов, которые давно были признаны международным сообществом в качестве универсальных и были зафиксированы в официальных договорах и декларациях.

Поддерживая Глобальный договор ООН, его участники присоединяются к компаниям, стремящимся улучшить свою деловую практику в четырех областях с тем, чтобы добиваться более справедливой и всеохватывающей глобализации. Речь идет о таких областях, как права человека, трудовые нормы, защита окружающей среды и борьба с коррупцией. Компании также поддерживают диалог с тем, чтобы содействовать достижению целей ООН и более масштабных целей общества в целом. Речь идет в том числе о разработке действенного законодательства в десяти областях, охватываемых принципами Глобального договора ООН, о продвижении верховенства закона и принципов эффективного управления.

Цель настоящего «Руководства» – расширить понимание четырех принципов Глобального договора в области трудовых отношений (принципы 3, 4, 5 и 6), а также ознакомить с основными ресурсами в помощь тем, кто стремится воплотить эти принципы в своей предпринимательской деятельности.

Вставка 1

Принципы Глобального договора ООН в области трудовых отношений

Компаниям предлагается:

- поддерживать свободу объединения и реальное признание права на заключение коллективных договоров;
- выступать за ликвидацию всех форм принудительного и обязательного труда;
- выступать за полное искоренение детского труда;
- выступать за ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятости.

(Глобальный договор ООН, принципы 3, 4, 5 и 6)

В первой части «Руководства» рассказывается об истоках четырех принципов Глобального договора ООН в области трудовых отношений, которые восходят к Декларации МОТ 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда. В следующем разделе содержится подробное разъяснение каждого принципа, а также некоторые соображения относительно способов их реализации. Таких способов много, и каждая компания должна сама решить, какие из них более всего для нее подходят. В заключительном разделе приведен список основных материалов, разработанных Международной организацией труда.

Вставка 2

Рабочая группа Глобального договора ООН по трудовым вопросам

Рабочая группа по трудовым вопросам была создана в июне 2008 года по решению Бюро Глобального договора ООН. Сопредседателями Рабочей группы являются Генеральный директор Международной организации работодателей (МОР) и Генеральный секретарь Международной конфедерации профсоюзов (МКП). Рабочая группа действует при поддержке Международного бюро труда (МБТ).

Цели Рабочей группы:

- повысить значимость, актуальность и уважение к четырем принципам Глобального договора ООН в области трудовых отношений со стороны компаний и сетевых структур, участвующих в Глобальном договоре;
- обеспечивать последовательный подход к разъяснению и реализации четырех принципов на основе информационных ресурсов и опыта работы МОТ, МКП и МОР;
- разрабатывать инструменты и содействовать обмену информацией и дискуссиям по вопросам участия компаний в реализации четырех принципов в области трудовых отношений.

Принципы в области трудовых отношений

Источник принципов Глобального договора ООН в области трудовых отношений: Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда

Международная организация труда (МОТ) – агентство системы ООН, созданное с целью установления международных трудовых норм. МОТ имеет трехстороннюю структуру и управляется представителями правительств, работодателей и работников. Принципы в области трудовых отношений сформулированы на основе конвенций и рекомендаций МОТ, устанавливающих международные трудовые нормы по широкому кругу вопросов сферы труда, включая права человека на рабочих местах, охрану труда, политику занятости и развитие людских ресурсов. Растущая озабоченность в связи социальными последствиями глобализации заставила в 1995 году участников МОТ – представителей правительств, работодателей и работников на международном уровне – признать четыре категории трудовых принципов и прав, зафиксированных в восьми так называемых «основополагающих» конвенциях в качестве фундаментальных прав, обеспечивающих защиту работников. Четыре категории включают:

- а) свободу объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров;
- б) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;
- в) действенное запрещение детского труда; и
- г) недопущение дискриминации в области труда и занятий.

Кульминационным моментом стало принятие в 1998 году Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Декларация подтвердила, что все государства-члены, даже если они не ратифицировали основополагающие конвенции, имеют обязательство, вытекающее из самого факта их членства в Организации, соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь добросовестно в соответствии с Уставом принципы, касающиеся основополагающих прав, которые являются предметом этих Конвенций¹.

¹ Дополнительную информацию о Декларации см. <http://www.ilo.org/declaration/>.

Вставка 3

Основополагающие конвенции в сфере труда²

Свобода объединения и право на коллективные переговоры

- 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)

Принудительный труд

- Конвенция 1930 года о принудительном или обязательном труде (№ 29)
- Конвенция 1957 года об упразднении принудительного труда (№ 105)

Детский труд

- Конвенция 1973 года о минимальном возрасте для приема на работу (№ 138)
- Конвенция 1999 года о наихудших формах детского труда (№ 182)

Дискриминация в области труда и занятий

- Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (№ 100)
- Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111)

Принятие Декларации стало свидетельством стремления международного сообщества ответить на вызовы глобализации. Декларация призвана добиваться, чтобы социальный прогресс шел рука об руку с экономическим прогрессом и развитием. Декларация намечает ориентиры ответственной деловой практики, именно поэтому на нее часто ссылаются такие инициативы в области корпоративной социальной ответственности, как Глобальный договор ООН.

² Тексты конвенций и рекомендаций МОТ можно найти на сайте www.ilo.org/ilolex/.

Более широкий набор принципов в области трудовых отношений, о которых следует знать компаниям

Основной инструмент МОТ для продвижения трудовых норм и принципов в деловом мире – это Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики. В этой сфере Декларация является уникальным документом, поскольку она была разработана представителями правительств, работодателей и работников. Декларация является наиболее комплексным инструментом, направленным на усиление трудового аспекта в продвижении корпоративной социальной ответственности.

Разработанная МОТ Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, содержит рекомендации относительно того, как компаниям следует применять принципы, вытекающие из международных трудовых норм, в таких областях, как общая политика, развитие занятости и социальная защита, равенство возможностей и обращения, профессиональное обучение, заработная плата, выплаты и льготы, минимальный возраст приема на работу, охрана труда и трудовые отношения. Она содержит более подробные рекомендации по трудовым вопросам и дает более полное представление о том, как компании могут максимально повысить свой позитивный вклад в развитие общества и свести к минимуму все возможные негативные последствия.

Принципы в области трудовых отношений и коммерческая деятельность

Конвенции МОТ представляют собой международные договоры, положения которых после ратификации их государствами-членами становятся обязательными для включения в национальное законодательство, которое, в свою очередь, регулирует деятельность компаний. **В своей деятельности по продвижению принципов в области трудовых отношений компании обязаны соблюдать требования национального законодательства.**

Конвенции могут ратифицировать только государства-члены, однако содержащиеся в конвенциях и рекомендациях принципы и руководящие указания могут быть актуальными и для компаний, стремящихся выйти за рамки простого соблюдения законодательства и улучшить свою практику на рабочих местах. Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной поли-

тики, берет принципы, легшие в основу ряда международных норм и адресованные правительствам, и формулирует их применительно к бизнесу. Обзор принципов Трехсторонней декларации приведен в приложении³.

Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, содержит рекомендации для участников Глобального договора ООН не только по четырем принципам в области трудовых отношений, но по другим ключевым вопросам. В основе Трехсторонней декларации лежит признание того, что некоторые принципы, вытекающие из международных трудовых норм, являются актуальными для предприятий.

Принципы Глобального договора ООН в области трудовых отношений основаны на ограниченном числе норм, а именно на нормах, касающихся основополагающих прав в сфере труда. Для компаний, стремящихся расширить понимание того, как им следует улучшить свою деятельность, важным источником информации являются Трехсторонняя декларация и Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных корпораций, а также соответствующие разъяснительные материалы.

³ Текст Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, см. на сайте www.ilo.org/multi/.

**Понимание принципов
в области
трудовых отношений
и их реализация**

Поддерживать свободу объединения и реальное признание права на заключение коллективных договоров

(Принцип 3 Глобального договора ООН)

Что такое свобода объединения?

Свобода объединения подразумевает уважение права всех работодателей и работников свободно и добровольно создавать организации, а также их права вступать в такие организации с целью продвижения и защиты своих профессиональных интересов.

Работники и работодатели имеют право создавать, вступать и поддерживать функционирование своих организаций без вмешательства государства или какой-либо иной стороны.

Работодатели не должны вмешиваться в решение работников создавать организации, не должны пытаться оказать какое-либо влияние на это решение, ставить в худшие условия работников, которые приняли решение объединиться в организацию либо выступают как представители работников.

Что такое коллективные переговоры?

Право работников свободно вести переговоры с работодателями является важнейшим элементом свободы объединения. Коллективные переговоры – это добровольный процесс, используя который, работодатели и работники могут обсуждать и договариваться о построении своих взаимоотношений. Участниками коллективных переговоров являются сами работодатели или их организации, а также профсоюзы либо, в отсутствие таковых, представители работников, свободно назначенные трудовым коллективом.

Коллективные переговоры могут быть действенными только в случае, если они проводятся всеми задействованными в них сторонами свободно и в духе доброй воли. Это подразумевает:

- усилия для достижения соглашения;
- проведение подлинных и конструктивных переговоров;
- недопущение необоснованных проволочек;
- уважение достигнутых соглашений и их добросовестную реализацию;
- предоставление сторонам достаточного времени для обсуждения и урегулирования коллективных споров.

Проведение переговоров в духе доброй воли ставит целью достичь взаимно приемлемых коллективных соглашений. Если соглашение не достигнуто, можно задействовать процедуры урегулирования споров – от примирения через посредничество до арбитража.

Представителям работников должны быть предоставлены соответствующие условия с учетом потребностей, размера и возможностей конкретного предприятия. Это позволяет представителям работников эффективно и без помех выполнять свои функции. Представителям работников должна предоставляться информация, необходимая для содержательных переговоров.

Процесс коллективных переговоров охватывает период, предшествующий переговорам, который включает обмен информацией, консультации и совместную оценку, а также завершающую стадию реализации коллективных соглашений. Коллективные соглашения должны включать положения, касающиеся урегулирования споров.

Для содействия переговорам можно задействовать механизмы примирения и посредничества, применяемые добровольно либо в соответствии с законом. С другой стороны, следует отметить, что арбитраж можно считать законным только в случае, если с применением этого механизма согласны обе стороны либо если это предусмотрено законом.

Что должно сделать правительство?

Реализация на практике принципа свободы объединения и права на коллективные переговоры требует создания правовой базы, гарантирующей применение этих прав. Она также требует создания соответствующих институциональных основ, которые могут носить трехсторонний или двусторонний характер (т.е. задействовать организации работодателей и работников) либо сочетать обе названных модели. От дискриминации необходимо защищать и отдельных лиц, желающих реализовать право на выражение собственного мнения. При этом организациям работодателей и работников следует принять друг друга как партнеров в решении общих проблем.

На правительствах лежит обязанность обеспечить наличие и надлежащее функционирование правовой и институциональной базы. Им также следует содействовать формированию климата взаимного принятия и сотрудничества.

В странах, где правительства не выполняют своих международных обязательств, следует прилагать усилия к совершенствованию законодательства и системы управления. При отсутствии законодательства, соответствующего международным трудовым нормам, работодатели и профсоюзы – по крайней мере, в странах, где это не запрещено законом – должны делать все возможное для реализации международно признанных принципов. В странах, где законодательство ориентировано на защиту прав, но правоприменительная практика недостаточно эффективна, работодателям следует ориентироваться на требования закона.

Уважение свободы объединения имеет огромное значение для развития и укрепления демократии. Соблюдение этого права создает благоприятные условия для создания реального и независимого гражданского общества. Будучи важными и представительными общественными силами, свободные профсоюзы и организации работодателей открывают и для других заинтересованных сторон возможности свободно взаимодействовать с правительством и беспрепятственно функционировать. Трудовые отношения – важная «саморегулирующаяся» система, независимая от государства. По этой и по многим другим причинам можно утверждать: свобода объединения лежит в основе как этого, так и остальных девяти принципов Глобального договора ООН.

В чем важность свободы объединения и реального признания права на заключение коллективных договоров?

Свобода объединения – это не только право. Она дает работникам и работодателям возможность объединить усилия для защиты как своих собственных экономических интересов, так и гражданских свобод, таких как право на жизнь, безопасность, неприкосновенность, на личную и коллективную свободу. Будучи неотъемлемой частью демократии, этот принцип играет важнейшую роль в реализации всех других основополагающих принципов и прав в сфере труда.

Коллективные переговоры позволяют конструктивно решать вопросы, связанные с условиями труда и занятости, отношениями между работодателями и работниками, а также их представительными организациями. Зачастую механизм коллективных переговоров оказывается более действенным, чем регулирование со стороны государства. Коллективные переговоры позволяют выявлять потенциальные проблемы, задействовать для их решения мирные способы и находить решения с учетом приоритетов и потребностей как работодателей, так и работников. Действенные коллективные переговоры идут на пользу и администрации, и работникам, способствуют миру и стабильности в обществе в целом. Коллективные переговоры могут стать важным институтом управления, ведь они позволяют достичь согласия между двумя объектами управления – работодателями и работниками – по вопросам, представляющим интерес для обеих сторон.

Как компании могут поддерживать свободу объединения и реальное признание права на коллективные переговоры?

В условиях сегодняшнего динамично меняющегося рынка предприятиям зачастую недостает стабильности. Действенный диалог со свободно избранными представителями работников позволяет работникам и работодателям лучше понять проблемы друг друга и совместно находить пути их решения. Основой для построения доверия между двумя сторонами являются гарантии избранным представителям. Свобода объединения и реализация права на коллективные переговоры создают возможности для конструктивного диалога и разрешения споров, направляют энергию на решение возникающих проблем на благо предприятий и общества в целом. В рамках контрольного механизма МОТ праву на свободу объединения уделяется большее внимание, чем какому-либо иному праву. Во многих – хотя не во всех – случаях принимаемые решения идут на пользу работодателям в том смысле, что позволяют им лучше понять суть данного права. Ниже приведены некоторые наиболее важные принципы.

НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

- Уважать право всех работников создавать и вступать в профсоюз по своему выбору, не опасаясь угроз и санкций, в соответствии с положениями национального законодательства.
- Осуществлять недискриминационную политику и процедуры в отношении профсоюзной организации, членства в профсоюзе, а также при приеме на работу, продвижении и переводе по службе, при увольнении работников.
- Предоставлять представителям работников надлежащие условия с целью достижения действенного коллективного соглашения.

ЗА СТОЛОМ ПЕРЕГОВОРОВ

- Признать право представительных организаций на ведение коллективных переговоров.
- Обеспечить представителям работников доступ к лицам, ответственным за принятие решений, в ходе коллективных переговоров.
- Предоставлять информацию, необходимую для содержательных и значимых переговоров.
- Участвовать в решении проблем и вопросов, представляющих интерес для работников и администрации, таких как реструктуризация и профессиональное обучение, сокращение кадров, охрана труда, рассмотрение жалоб и урегулирование споров, трудовая дисциплина.

В БИЗНЕС-СООБЩЕСТВЕ

- Учитывать роль и функции, возложенные на национальные представительные организации работодателей.
- Принимать меры к созданию более благоприятного климата взаимодействия работников и администрации, особенно в странах, где отсутствует надлежащая институциональная и правовая база, признающая право профсоюзов на ведение коллективных переговоров.
- Информировать местные сообщества, средства массовой информации и государственные органы о том, что компания присоединилась к Глобальному договору ООН; подтвердить намерение компании соблюдать положения Глобального договора, в том числе касающиеся основополагающих прав работников.

Выступать за ликвидацию всех форм принудительного и обязательного труда (Принцип 4 Глобального договора ООН)

Что такое принудительный труд?

Принудительный или обязательный труд – это всякая работа или служба, требуемая от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, если это лицо не предложило добровольно своих услуг. Тот факт, что работнику выплачивается заработная плата либо иное вознаграждение, еще не означает, что труд данного работника не является принудительным или обязательным. По закону труд должен предоставляться свободно и работники должны иметь право после предварительного уведомления свободно оставлять место работы.

Принудительный труд является серьезнейшим нарушением прав человека. С этой проблемой сталкиваются буквально все страны мира. По оценкам МОТ, сегодня в мире жертвами принудительного труда являются по меньшей мере 12,3 млн человек, и в 80 процентах случаев принудительный труд имеет место на предприятиях частного сектора. Большинство жертв получают ничтожную заработную плату либо не получают ее вообще и вынуждены работать сверхурочно в крайне плохих и опасных условиях. Принудительный труд – поистине глобальная проблема, которая характерна и для развитых стран, где в принудительный труд вовлечены главным образом трудовые мигранты – жертвы торговли людьми. Данная проблема затрагивает женщин, мужчин и детей, которые составляют не менее 40 процентов среди всех жертв принудительного труда.

Трудовая эксплуатация принимает самые разные формы, однако принудительный труд – это особый феномен. Он имеет место там, где выполнения работы или службы требует от работников государство либо отдельные лица, которые имеют намерение и возможности угрожать им жесткими санкциями – лишением еды, земельного участка или заработной платы, физическим или сексуальным насилием, ограничением передвижения и содержанием работников взаперти.

Компании, действующие в правовом поле, как правило, не прибегают к подобной практике, однако и они могут ассоциироваться с принудительным трудом через своих партнеров по бизнесу – субподрядчиков и поставщиков. Именно поэтому каждый руководитель компании

должен знать о формах и истоках принудительного труда, а также о его проявлениях в разных отраслях и секторах экономики.

Известны случаи, когда принудительный труд использует как государство, так и частные агенты. Формы принудительного труда, используемого государством, включают некоторые виды общественных работ, а также принудительный труд по идеологическим либо политическим мотивам. Сегодня также серьезно обсуждается использование труда заключенных в коммерческих целях без их на то согласия.

С целью эксплуатации частные агенты прибегают к таким формам принудительного труда, как рабство, кабальный труд или долговая кабала, а также к иным формам принуждения работников. Работодатели должны знать о разных формах принудительного труда, в том числе о тех, которые перечислены во вставке 4.

Как компании могут внести вклад в ликвидацию принудительного труда?

Первым шагом на пути ликвидации принудительного труда является понимание его причин. Нижеприведенная таблица поможет компаниям выявлять различные формы принудительного труда на практике.

Вставка 4

Выявление принудительного труда на практике

Отсутствие согласия на работу («путь» к принудительному труду)

- люди, скатившиеся до рабства или кабалы либо родившиеся с этим статусом;
- насильственный увоз или похищение;
- торговля людьми;
- физическое удержание на рабочем месте – в тюрьме либо частном помещении;
- психологическое воздействие: приказание работать, подкрепленное реальной угрозой наказания за его невыполнение;
- затягивание в долговую кабалу (посредством фальсификации счетов, завышения цен на предоставляемые работодателем услуги, занижения стоимости произведенных работником товаров и услуг, чрезмерные проценты по займам и т.д.);
- ложные обещания относительно вида и условий работы;
- удержание и невыплата заработной платы;
- изъятие и удержание документов и ценных личных вещей работника.

Угроза наказания (средство удержания в принудительном труде)

- физическое насилие в отношении работника, членов его (ее) семьи и близких;
- сексуальное насилие;
- заключение под стражу либо иные формы физической изоляции;
- финансовые санкции;
- угроза выдачи властям (полиции, иммиграционным властям и пр.) и депортации;
- лишение возможности трудоустройства в будущем;
- исключение из жизни сообщества и социальной жизни;
- лишение прав и привилегий;
- лишение пищи, крова и иных необходимых условий существования;
- перевод на худшие условия труда;
- потеря социального статуса.

Истоки принудительного труда лежат, как правило, в таких явлениях, как бедность, неравенство и дискриминация. В некоторых регионах мира использование принудительного труда обусловлено политическими факторами. Пользователи данного «Руководства», скорее всего, могут столкнуться с проявлениями принудительного труда не напрямую, а через партнеров по бизнесу – субподрядчиков и поставщиков. Это требует от компаний особого внимания в их контактах с партнерами.

Действия по искоренению принудительного труда требуют принятия комплексных мер, направленных на удовлетворение потребностей не только самих жертв принудительного труда, но и членов их семей. При выявлении фактов принудительного труда необходимо освободить тех, кто стал его жертвами, и создать для них условия достойной альтернативной занятости.

Для искоренения практики принудительного труда как таковой необходимо сочетание мер на уровне предприятий и местных сообществ.

НА РАБОЧИХ МЕСТАХ

- Соблюдать положения национального законодательства и нормативных актов, касающихся принудительного труда; в случаях, когда положений национального законодательства недостаточно, следует обращаться к международным трудовым нормам.
- В рамках деятельности компаний и их взаимодействия с бизнес-партнерами обеспечить оформление трудовых контрактов со всеми работниками; в контрактах должны быть отражены условия занятости, ее добровольный характер, право работника расторгнуть контракт (при соблюдении оговоренных условий), а также возможные санкции при расторжении или приостановке действия контракта.
- В политике и правилах предприятия предусмотреть отмену требования о хранении работниками своих денежных средств в компании.
- Предложить руководителям компаний ознакомиться с содержанием вставки 4 и при необходимости принять соответствующие меры.
- Если в сфере действия компании будут выявлены проявления принудительного труда, обеспечить освобождение пострадавших работников и предоставление им надлежащих услуг. По мере возможности обеспечивать таким работникам альтернативные возможности трудоустройства.
- Внимательно отслеживать условия работы в компаниях-партнерах.

В БИЗНЕС-СООБЩЕСТВЕ

- Там, где это возможно, компании могут содействовать усилиям бизнес-сообщества по искоренению принудительного труда, освобождению пострадавших работников и обеспечению для них возможностей свободного трудоустройства.
- Работать в партнерстве с другими компаниями, отраслевыми объединениями и организациями работодателей в разработке отраслевых программ борьбы с принудительным трудом; налаживать взаимодействие с профсоюзами, правоохранительными органами, инспекциями труда и другими заинтересованными организациями.
- Создавать и принимать участие в работе целевых групп (комитетов) по вопросам принудительного труда в вашей организации работодателей на местном, региональном (областном) или национальном уровне.
- Участвовать в разработке Национального плана действий по искоренению принудительного труда в рамках соответствующих политических мер и институциональных механизмов на национальном уровне.
- Участвовать – в рамках сферы деятельности компании – в реализации программ предотвращения принудительного труда и реинтеграции пострадавших работников посредством развития их профессиональных навыков и профессионального обучения.
- По возможности участвовать в реализации национальных и международных программ, включая информационные кампании в средствах массовой информации; осуществлять эту работу в координации с местными и национальными органами власти, организациями работников и другими заинтересованными сторонами.

Выступать за действенное упразднение детского труда

(Принцип 5 Глобального договора ООН)

Что такое детский труд?

Конвенции МОТ (Конвенция № 138 о минимальном возрасте и Конвенция № 182 о наихудших формах детского труда) обеспечивают базу для соответствующего национального законодательства. Конвенции указывают, что минимальный возраст для приема на работу не должен быть ниже возраста окончания обязательного школьного образования и, во всяком случае, не должен быть ниже пятнадцати лет. Для стран с менее развитой экономической и образовательной инфраструктурой на переходный период разрешается устанавливать более низкую возрастную границу – 14 лет (и 12 лет для «легких видов работ»). В то же время следует отметить, что минимальный возраст для приема на опасные виды работ для всех стран установлен на более высоком уровне – 18 лет.

Вставка 5

Минимальный возраст для приема на работу

	Развитые страны	Развивающиеся страны
Обычные виды работ	15 лет	14 лет
Опасные виды работ	18 лет	18 лет
Легкие виды работ	13 лет	12 лет

Не следует смешивать детский труд с таким понятием, как «молодежная занятость», которая подразумевает, что начиная с минимального возраста приема на работу молодые люди должны иметь возможности для достойного труда, будучи при этом защищенными от опасных видов работ и иных наихудших форм детского труда.

Детский труд представляет собой форму эксплуатации и нарушение прав человека. Признание факта существования детского труда и определение данного феномена содержится в различных международных актах. Искоренение детского труда провозглашено в качестве политической цели международного сообщества в целом и большинства стран мира.

Конвенция МОТ № 182 призывает правительства принять срочные и немедленные меры в отношении определенных видов работ, выполняемых детьми в возрасте до 18 лет. Речь идет о таких видах работ, как:

- все формы рабства, как, например, продажа детей и торговля ими, долговая кабала и крепостная зависимость, а также принудительный или обязательный труд и использование детей в вооруженных конфликтах;
- использование, вербовка или предложение ребенка для занятия проституцией, для производства порнографической продукции или для порнографических представлений;
- использование, вербовка или предложение ребенка для занятия противоправной деятельностью, в частности, для производства и продажи наркотиков;
- работа, которая по своему характеру или условиям, в которых она выполняется, может нанести вред здоровью, безопасности или нравственности детей.

Компаниям следует прилагать усилия для искоренения всех форм детского труда. Предпринимаемые компаниями усилия по искоренению наихудших форм детского труда не должны служить оправданием для существования других форм детского труда.

Почему компании должны заниматься вопросами детского труда?

Детский труд наносит ущерб физическому, социальному, психическому, психологическому и духовному развитию детей, их чувству собственного достоинства. Работающие дети лишены возможности учиться и зачастую оторваны от своих семей. Ребенок, не получивший начального образования, скорее всего останется неграмотным и никогда не сможет получить профессиональные навыки, необходимые для работы в условиях современной экономики. Таким образом, детский труд ведет к появлению низкоквалифицированной и неквалифи-

цированной рабочей силы и препятствует развитию профессиональных навыков.

Дети обладают такими же правами человека, как и взрослые. При этом в силу своего возраста, а также того, что они пока еще растут и набираются опыта и знаний, дети пользуются и особыми правами. Речь идет о праве детей на защиту от экономической эксплуатации и от работы, которая может нанести вред их здоровью, безопасности и морали и которая препятствует их развитию и доступу к образованию. Сложность проблемы детского труда диктует для компаний необходимость с особой деликатностью подходить к этому вопросу и не предпринимать действий, которые могут привести к вовлечению детей в еще более тяжелые условия труда, сходные с эксплуатацией. При этом, как указано в принципе 5 Глобального договора, компании должны стремиться к искоренению детского труда в рамках сферы своего влияния.

Если деятельность компании ассоциируется с детским трудом, это может отрицательно сказаться на ее репутации. Сказанное относится и к транснациональным компаниям с их разветвленными цепочками поставок и услуг. Если в этих цепочках, даже в компании бизнес-партнера, будет применяться эксплуатация детей, то это может нанести ущерб торговой марке и негативно отразиться на прибылях и стоимости компании.

Что могут сделать компании для действенного упразднения детского труда?

Детский труд должен стать предметом озабоченности для каждой компании. Сегодня детский труд является серьезной проблемой во многих развивающихся странах, но он существует, хотя и не столь явно, и в промышленно развитых странах, где он отмечается в некоторых сообществах иммигрантов.

Информирование и понимание причин и последствий детского труда является лишь первым шагом. Речь идет о выявлении имеющихся проблем и определении того, является ли детский труд проблемой для конкретной компании. Особую бдительность должны проявлять компании, действующие в определенных отраслях и использующие цепочки поставок в географически удаленных местах. Компании должны знакомиться с результатами обследований, проводимых МОТ, а также с другими исследованиями по вопросам детского труда, что позволит

им узнать о секторах в сфере своей деятельности, наиболее уязвимых в отношении детского труда.

НА РАБОЧИХ МЕСТАХ

- Твердо соблюдать требования национального трудового законодательства и нормативных актов относительно минимального возраста для приема на работу; там, где требования национального законодательства недостаточны, обращаться к международным трудовым нормам.
- Использовать адекватные и поддающиеся контролю механизмы проверки возраста работников.
- При обнаружении на рабочих местах детей в возрасте ниже установленного законом принимать меры к их изъятию с рабочих мест.
- Насколько возможно, помогать отозванным с рабочих мест детям и их семьям в доступе к соответствующим услугам и возможностям, альтернативным детскому труду.
- Использовать свое влияние на субподрядчиков, поставщиков и других бизнес-партнеров для противодействия детскому труду.

В БИЗНЕС-СООБЩЕСТВЕ

- Там, где это возможно, компании могут также участвовать в более масштабных действиях бизнес-сообщества, направленных на искоренение детского труда и на помощь детям, отозванным с рабочих мест, в получении доступа к качественному образованию и социальной защите.
- Работать в партнерстве с другими компаниями, отраслевыми объединениями и организациями работодателей в разработке отраслевых стратегий борьбы с детским трудом; налаживать контакты с профсоюзами, правоохранительными органами, инспекциями труда и другими заинтересованными организациями.
- Создавать или принимать участие в работе целевых групп (комитетов) по вопросам детского труда в вашей организации работодателей на местном, региональном (областном) или национальном уровне.
- Участвовать в разработке Национального плана действий по искоренению детского труда в рамках соответствующих более широких политических мер и институциональных механизмов на национальном уровне.

- Участвовать (в рамках сферы деятельности компании) в реализации программ предотвращения детского труда и реинтеграции изъятых с рабочих мест детей посредством развития их профессиональных навыков и профессионального обучения.
 - Там, где это возможно, участвовать в реализации национальных и международных программ, включая информационные кампании в средствах массовой информации; осуществлять эту работу в координации с местными и национальными органами власти, профсоюзами и другими заинтересованными сторонами.
- 

Выступать за ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятости (Принцип 6 Глобального договора ООН)

В чем заключается дискриминация в сфере труда и занятий?

Дискриминация в сфере труда и занятий имеет место там, где с соискателем рабочего места обращаются иначе либо менее благоприятно, чем с другими, по причине его (ее) характеристик, не связанных с его (ее) профессиональными качествами и требованиями к конкретному рабочему месту. Эти характеристики, как правило, перечислены в национальном законодательстве и включают: расовую принадлежность, цвет кожи, пол, религию, политические убеждения, иностранное происхождение и социальное происхождение. Кроме того, в ряде стран предусмотрена защита от дискриминации по таким признакам, как сексуальная ориентация, возраст, ВИЧ-статус и т.д.

При этом принцип 6 Глобального договора разрешает компаниям рассматривать дополнительные признаки, по которым может осуществляться дискриминация в области труда и занятий. Компаниям также следует ознакомиться с основаниями для дискриминации, перечисленными в национальном законодательстве.

Дискриминация может проявляться в самых разных процессах, связанных с трудовой деятельностью. Речь идет о доступе к занятости, к конкретным профессиям, к обучению и профессиональной ориентации, к социальному обеспечению. Кроме того, дискриминационная практика возможна в таких аспектах занятости, как:

- наем;
- оплата труда;
- продолжительность рабочего времени, отдыха и оплачиваемого отдыха;
- защита материнства;
- гарантии срока занятости;
- распределение работы;
- оценка работы и продвижение по службе;
- возможности обучения;
- карьерные перспективы;
- охрана труда;
- прекращение трудовых отношений.

В ряде стран все большую значимость приобретают такие дополнительные основания для дискриминации, как возраст и ВИЧ-статус. Важно отдавать себе отчет в том, что дискриминация может иметь место на самых разных рабочих местах – как на аграрных предприятиях в сельских районах, так и на высокотехнологичных производствах в больших городах.

Дискриминация может принимать самые разные формы. Она может быть прямой, например, когда законы или нормативные акты напрямую ограничивают доступ определенных лиц к занятости. И все же в большинстве случаев дискриминация является не прямой и проявляется в определенном отношении или поведении. Иногда корни дискриминации восходят к культуре и традициям.

Недискриминация означает, что работников отбирают на основании их пригодности для работы, не делая между ними каких-либо иных различий, исключений или предпочтений по каким-либо иным признакам. Дискриминация ограничивает возможности работников и нарушает их основные права человека. Она затрагивает не только самих работников, но и негативно отражается на том вкладе, который они могут внести на благо всего общества.

Рабочие места – это отправная точка в деле освобождения общества от дискриминации. Борьба с дискриминацией на рабочих местах помогает смягчить последствия неблагоприятных условий и ситуаций, пережитых работниками в прошлом. Когда на одном предприятии вместе трудятся работники разной расовой принадлежности и возраста, мужчины и женщины, и при этом обращаются с ними одинаково, то это помогает сплотить коллектив вокруг общей цели. Такая политика предприятий разрушает стереотипы и предрассудки, которые и лежат в основе дискриминации.

Для борьбы с проявлениями дискриминации необходимы действенные средства. Разработанные МОТ принципы устанавливают минимальные стандарты в данной сфере. При этом национальное законодательство и правоприменительная практика могут идти дальше, охватывать более широкий спектр вопросов и предусматривать более комплексные подходы к искоренению дискриминации на рабочих местах.

Что могут сделать компании для ликвидации дискриминации в сфере труда и занятости?

С точки зрения бизнеса, дискриминация не имеет смысла, ведь она ведет к социальной напряженности, которая может негативно отразиться как на работе компании, так и на обществе в целом. Компании, прибегающие к дискриминационной практике в области труда и занятий, лишают себя возможности выбирать сотрудников из широкого спектра кандидатов самой разной квалификации и компетенции. Обида и возмущение, порождаемые дискриминацией, отражаются на работе сотрудников и целых коллективов, которые трудятся в компании. Дискриминационная практика отражается на возможностях компаний в плане расширения навыков работников и развития инфраструктуры, что, в свою очередь, снижает их конкурентоспособность на национальном и глобальном рынке. Наконец, дискриминация может разрушить репутацию компании и негативно отразиться на ее прибылях и стоимости.

В первую очередь компании должны соблюдать все соответствующие положения местного и национального законодательства. Продвигая принципы равенства, предприятиям следует четко представлять себе все языковые, культурные и семейные особенности занятых на нем работников. Руководителям высшего и среднего звена следует особенно тщательно изучить различные формы дискриминации и их возможное влияние на показатели деятельности компании.

НА РАБОЧИХ МЕСТАХ

- Осуществлять политику и процедуры компании, при которых отбор, трудоустройство, обучение и продвижение по службе сотрудников всех уровней осуществляются исключительно на основе их квалификации, профессиональных навыков и опыта.
- Делегировать контроль за соблюдением принципов равенства в сфере занятости одному из руководителей высшего звена; разработать политику и практику компании, которой сотрудники будут руководствоваться при реализации принципов равенства в сфере занятости; увязать успешную реализацию этих принципов с продвижением сотрудников по службе.
- Организовать обучение персонала по вопросам недискриминационной политики и практики, включив в программу обучения вопросы инвалидности; обеспечить разумную адаптацию рабочей среды с тем, чтобы обеспечить охрану труда работников, а также безопас-

ность клиентов и других посетителей с ограниченными возможностями.

- В индивидуальном порядке рассматривать каждый случай, определяя, насколько разница в обращении с разными кандидатами обусловлена объективными рабочими требованиями; не допускать выдвижения требований, которые постоянно ставят в невыгодное положение какую-либо группу работников.
- Оперативно фиксировать все сведения, связанные с наймом, обучением и продвижением работников по службе с тем, чтобы иметь четкую картину возможностей, предоставляемых сотрудникам, в том числе в плане их карьерного роста.
- На предприятиях, где выявлены случаи дискриминации, разрабатывать процедуры рассмотрения жалоб; рассматривать жалобы и принимать соответствующие меры для решения проблем сотрудников. Подобные и иные меры по предотвращению и устранению дискриминации приобретают особую важность в контексте коллективных переговоров и соглашений.
- Представлять себе, какие официальные структуры и неформальные культурные традиции могут препятствовать обращению работников с устными или письменными жалобами на дискриминацию.
- Разрабатывать программы, призванные расширить доступ работников к повышению квалификации и овладению конкретными профессиями.

В БИЗНЕС-СООБЩЕСТВЕ

- Стимулировать и поддерживать усилия, направленные на формирование обстановки терпимости и равных возможностей профессионального роста (речь идет, например, о программах обучения для взрослых и предоставлении работникам медицинских услуг и услуг по уходу за детьми).
- Действуя за границей, компаниям следует изучать местную культуру и традиции и взаимодействовать с представителями работников и правительственными организациями для обеспечения равного доступа к занятости для женщин и представителей меньшинств.

Информационные ресурсы МОТ

В настоящем разделе представлены ресурсы МОТ, которые помогут компаниям в реализации принципов Глобального договора в области трудовых отношений. Здесь приведены различные информационные ресурсы, руководства и учебные материалы. Данный перечень не ставит целью представить все публикации МОТ по данной тематике: в нем перечислены лишь те из них, где содержатся практические рекомендации по изучению и реализации принципов Глобального договора в области трудовых отношений.

Ресурсы МОТ разделены на следующие категории:

Основные глобальные ресурсы включают материалы, напрямую относящиеся к четырем принципам Глобального договора ООН в области трудовых отношений.

Дополнительные ресурсы включают материалы, разработанные в конкретных регионах и странах либо затрагивающие принципы Глобального договора ООН в области трудовых отношений в более широком контексте.

Вставка 6

Справочная служба МОТ для деловых кругов

Справочная служба МОТ для деловых кругов по международным трудовым нормам действует как «служба одного окна» для руководителей и работников компаний, стремящихся более тесно увязать коммерческую деятельность с международными трудовыми нормами, используя в качестве основного документа разработанную МОТ Трехстороннюю декларацию принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики. Справочная служба МОТ для деловых кругов предоставляет базовую информацию по ряду вопросов в трудовой сфере, в том числе по имеющимся информационным ресурсам, и размещает на сайте ответы на наиболее часто задаваемые вопросы.

Справочная служба МОТ для деловых кругов отвечает и на конкретные вопросы. Индивидуальные консультации предоставляются руководителям и работникам компаний бесплатно и на основе конфиденциальности. В службу могут обращаться также правительственные учреждения, организации работодателей и работников, а также иные заинтересованные организации. Вопросы можно напрямую направлять по адресу assistance@ilo.org

Справочная служба МОТ для деловых кругов не занимается оценкой соблюдения компаниями принципов Глобального договора и не предоставляет информацию относительно национального трудового законодательства и национальной практики трудовых отношений.

Дополнительную информацию см. <http://www.ilo.org/business>

Основные глобальные ресурсы

- **International Instruments and Corporate Social Responsibility. A booklet to Accompany Training on the Labour Dimension of CSR: from Principles to Practice** [*Международные правовые акты и корпоративная социальная ответственность. Сопроводительный буклет к учебному курсу «Трудовые аспекты корпоративной социальной ответственности: от принципов к практике»*]

В буклете рассказывается о развитии концепции корпоративной социальной ответственности, о роли международных организаций и Европейского Союза в этой сфере и о соответствующих программах на рабочих местах. В буклете рассматриваются положения трех основных документов, касающихся корпоративной социальной ответственности, а именно: разработанной МОТ Трехсторонней дек-

ларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, Руководящих принципов ОЭСР для многонациональных корпораций и Глобального договора ООН.

Опубликовано: Geneva, 2007

Язык: английский, французский, испанский, арабский

См. онлайн http://www.ilo.org/empent/Whatwedo/Publications/lang--en/docName--WCMS_101247/index.htm

- **Combating Forced Labour: A Handbook for Employers and Business**
[Борьба с принудительным трудом. Руководство для работодателей и деловых кругов]

Цель руководства – помочь бизнесу и организациям работодателей осознать проблему и принять ответные меры в отношении принудительного труда и торговли людьми. В публикации представлена история вопроса, приведены последние статистические данные о принудительном труде и торговле людьми, а также обзор основных аспектов проблемы и список дополнительной литературы. Используя межсекторальный подход к проблеме, авторы приводят данные по разным регионам, странам, крупным и небольшим компаниям. Весь текст руководства проиллюстрирован конкретными примерами борьбы с принудительным трудом. Руководство представляет собой набор отдельных инструментов и буклетов, содержащих практические рекомендации для бизнеса по борьбе с принудительным трудом:

1. Введение и общий обзор
2. Какие вопросы чаще всего задают работодатели
3. Руководящие принципы в борьбе с принудительным трудом
4. Контрольный список вопросов и руководство по оценке соблюдения действующих норм
5. Руководство к действию
6. Советы по организации работы
7. Передовая практика: конкретные примеры

Опубликовано: Geneva, 2008

Язык: английский, испанский, арабский и китайский

См. онлайн http://www.ilo.org/sapfl/Informationresources/ILOPublications/lang--en/docName--WCMS_101171/index.htm

- **Ten Principles for Business Leaders to Combat Forced Labour and Trafficking** [*Десять принципов борьбы с принудительным трудом и торговлей людьми. Рекомендации для руководителей бизнеса*]

Изложенные в руководстве принципы призваны направить усилия бизнеса на борьбу с принудительным трудом и торговлей людьми. Опубликовано в 2007 году к Саммиту лидеров Глобального договора ООН в *UN Global Compact's Annual Review*.

Опубликовано: Geneva, 2007

Язык: английский

Запросы направлять по адресу forcedlabour@ilo.org

- **Работодатели и детский труд. Комплект руководств**

В комплект включены три руководства, цель которых – помочь работодателям и их организациям понять феномен детского труда и начать борьбу с ним. Руководства, разработанные совместно Международной организацией работодателей (МОП) и Бюро МОТ по деятельности работодателей (АСТ/ЕМР), были направлены на рецензию экспертам ряда организаций работодателей и Международной программы МОТ по искоренению детского труда (МОТ-ИПЕК). В трех руководствах изложены основные тезисы, рекомендации и примеры предотвращения детского труда, изъятия детей с рабочих мест и защиты молодых работников от опасных условий труда.

- **Первое руководство** представляет феномен детского труда, дает его определение и разъясняет его причины и последствия. В руководстве также разъясняются положения Конвенции МОТ № 138 о минимальном возрасте и Конвенции МОТ № 182 о наихудших формах детского труда.
- **Второе руководство** адресовано предприятиям. В нем разъясняются варианты действий предприятий и возможные стратегии по искоренению детского труда.
- **Третье руководство** посвящено коллективной роли организаций работодателей и бизнес-ассоциаций, а также тому, как они могут содействовать своим членам в решении проблемы детского труда.

Опубликовано: Geneva, 2008

Язык: английский, французский, испанский, русский

Где найти: см. онлайн <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/whatwedo/projects/cl/guides.htm>

- **Child Labour Monitoring Resource Kit** [*Мониторинг детского труда. Комплект материалов*]

В публикацию включен широкий набор материалов – руководств, рекомендаций и конкретных примеров передового опыта мониторинга детского труда из разных стран и секторов экономики.

Опубликовано: Geneva, 2005

Язык: английский, французский, испанский

См. онлайн <http://www.ilo.org/ipeinfo/product/viewProduct.do?productId=1501>

- **A toolkit for Employers: Promoting Equality in Diversity** [*Продвигая равенство в разнообразии. Набор материалов для работодателей*]

В набор включены материалы в помощь работодателям, стремящимся обеспечить равенство и разнообразие на рабочих местах. Публикация призвана мотивировать работодателей к реализации подобных инициатив и сформулировать общие подходы, которые могут быть применены другими организациями в странах Европы.

Опубликовано: Geneva, 2006

Язык: английский, французский, испанский

См. онлайн http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/equality/download/tool/employertoolkit_en.pdf

- **Conclusions concerning the promotion of sustainable enterprises** [*Заключения о содействии жизнеспособным предприятиям*]

Принятые Международной конференцией труда в июне 2007 года, «Заключения» выявляют 17 основных факторов, обеспечивающих благоприятную среду для создания жизнеспособных предприятий, а также шесть принципов, которых предприятиям необходимо придерживаться, чтобы оставаться жизнеспособными. Один из таких принципов – корпоративная социальная ответственность.

Опубликовано: Geneva, 2007

Язык: английский, французский, испанский, арабский, китайский, немецкий, русский

См. онлайн http://www.ilo.org/global/What_we_do/Officialmeetings/ilc/ILCSessions/96thSession/lang--en/docName--WCMS_114235/index.htm

- **Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики**

Сформулированная МОТ Трехсторонняя декларация ставит целью стимулировать положительный вклад, который могут внести многонациональные корпорации в экономический и социальный прогресс и в минимизацию и устранение трудностей, возникающих в связи с деятельностью таких корпораций. Декларация содержит рекомендации относительно того, как компании могут реализовывать принципы, вытекающие из международных трудовых норм в таких областях, как общая политика, содействие занятости и социальная защита, равенства возможностей и обращения, профессиональное обучение, заработная плата и социальные выплаты, минимальный возраст приема на работу, охрана труда и трудовые отношения.

Опубликовано: Geneva, последнее обновление в 2006 г.

Язык: английский, французский, испанский, арабский, индонезийский, итальянский, японский (издание 2006 года), азербайджанский, португальский (бразильский), китайский, финский, немецкий, венгерский, суахили, польский, русский, турецкий (издание 2000 года)

См. онлайн http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/info/publ/triside_ru.pdf

- **Глобальные доклады, подготавливаемые в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда**

Каждый из этих ежегодных докладов представляет динамичную картину современной ситуации в деле реализации одного из принципов и прав, содержащихся в Декларации. Доклады объективно описывают глобальные и региональные тенденции в плане реализации положений Декларации и указывают на те из них, которые требуют особого внимания. Доклады помогают выявить приоритетные направления программ технического сотрудничества МОТ. Ниже приведен список последних докладов:

- Ускорение усилий по упразднению детского труда, 2010 г.
- Цена принуждения, 2009 г.
- Свобода объединения на практике: извлеченные уроки, 2008 г.
- Равенство в сфере труда: поиски ответов на вызовы, 2007 г.
- Прекращение детского труда: цель близка, 2006 г.
- Глобальный альянс против принудительного труда, 2005 г.
- Организация в целях социальной справедливости, 2004 г.
- Равенство в сфере труда – веление времени, 2003 г.
- Будущее без детского труда, 2002 г.

- Остановить детский труд, 2001 г.
- Ваш голос в сфере труда, 2000 г.

Опубликовано: Geneva

Все доклады опубликованы на английском, французском, испанском, арабском, китайском, немецком, русском языке

См. онлайн <http://www.ilo.org/declaration>

Дополнительные ресурсы

- **Training programme “The Labour Dimension of CSR: from Principles to Practice”** [*Учебный курс «Трудовые аспекты корпоративной социальной ответственности: от принципов к практике»*]

Данный курс разработан в рамках финансируемого Италией проекта «Устойчивое развитие через реализацию Глобального договора». Цель учебного курса – более подробно разъяснить принципы и положения трех основных международных документов в области корпоративной социальной ответственности, а именно: разработанной МОТ Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, Руководящих принципов ОЭСР для многонациональных корпораций и Глобального договора ООН. Кроме того, участники обучения узнают, как претворить в конкретные действия принципы Глобального договора в области трудовых отношений. Курс включает шесть учебных модулей:

- **Модуль 1** посвящен развитию концепции корпоративной социальной ответственности, роли международных организаций и Европейского Союза в этой сфере и соответствующим программам на рабочих местах. В буклете рассматриваются положения трех вышеупомянутых основных документов, касающихся корпоративной социальной ответственности, а также разъясняются основополагающие принципы и права в сфере труда.

Остальные модули разработаны в помощь руководителям компаний и организаций работников. Они разъясняют принципы в области трудовых отношений и дают конкретные предложения относительно их воплощения на практике. Модули охватывают следующие темы:

- **Модуль 2:** Трудовые отношения (свобода объединения и коллективные переговоры);
- **Модуль 3:** Действенное упразднение принудительного и детского труда;
- **Модуль 4:** Искоренение дискриминации в области труда и занятий;
- **Модуль 5:** Охрана труда;

- **Модуль 6:** Профессиональное обучение и развитие профессиональных навыков.

Опубликовано: Geneva, 2007

Язык: английский, французский, испанский, арабский

Программа МОТ по многонациональным корпорациям (multi@ilo.org)

- **Training Materials for Employers on Social Dialogue (SD) and Collective Bargaining (CB)** [*Учебные материалы для работодателей по вопросам социального диалога и коллективных переговоров*]

Данные материалы разработаны проектом по трудовым отношениям, осуществляемым МОТ во Вьетнаме. Они входят в комплект учебных материалов для работодателей, лидеров профсоюзов и государственных служащих. Каждой из названных групп отведена особая роль в деле осуществления и продвижения социального диалога и коллективных переговоров. В комплект входят следующие учебные модули:

1. Важность социального диалога и коллективных переговоров: внедрение принципов социального диалога и соответствующих механизмов на рабочих местах (в том числе с применением таких моделей, как ежедневные встречи сотрудников линейных подразделений, ящик для предложений, совет с участием работников и администрации и коллективные переговоры);
2. Методы ведения переговоров в отношении прав и интересов сторон: конкретные рекомендации относительно техники переговорного процесса и ее применения в успешных коллективных переговорах;
3. Аспекты социального диалога и коллективных переговоров, существенные для руководителей предприятий: дополнительные инструменты для руководителей, призванные содействовать социальному диалогу на рабочих местах, а также конкретные рекомендации по четырем этапам, обеспечивающие успех коллективных переговоров для руководителей предприятий;
4. Аспекты представительства, социального диалога и коллективных переговоров, существенные для лидеров профсоюзов: конкретные рекомендации по четырем этапам, обеспечивающие успех коллективных переговоров;
5. Роль правительства в содействии социальному диалогу и коллективным переговорам: опыт Федеральной службы по посредничеству и примирению (США) как пример для правительства Вьетнама в плане содействия развитию трудовых отношений. В модуле

также рассказывается о моделях и методах посредничества в трудовых отношениях.

Опубликовано: Hanoi, 2006

Язык: английский

Представительство МОТ во Вьетнаме (hanoi@ilo.org)

- **Better Factories Cambodia Modular Training for the Cambodian Garment Industry** [*Курс модульного обучения для швейной отрасли Камбоджи в рамках проекта “Better Factories Cambodia”*]

Данное руководство для методистов и материалы соответствующей программы модульного обучения (Remediation Modular Training Program) были разработаны в рамках проекта МОТ “Better Factories Cambodia” в сотрудничестве с местной партнерской организацией – VBNK, которая занимается подготовкой управленческих кадров в целях развития.

Цель программы – предоставить руководителям предприятий и представителям профсоюзов возможность совместно изучить вопросы, наиболее актуальные для их работы и для их отрасли в целом. Программа призвана содействовать развитию потенциала местных предприятий в областях, которые затрагивает Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, увязывая эту работу с повышением качества и увеличением объема продукции предприятий. В модуль также включены 38 примеров передового опыта.

Опубликовано: Phnom Penh, 2008

Язык: английский, кхмерский, китайский

См. онлайн <http://www.betterfactories.org>

- **Joint Union – Management Negotiation Skills** [*Навыки переговоров между профсоюзами и администрацией*]

Комплект учебных материалов для социальных партнеров МОТ по вопросам предотвращения конфликтов и развития переговорных навыков (на основе опыта проекта «Совершенствование систем трудовых отношений в странах Южной Африки (ILSSA)). Опубликовано Международным учебным центром МОТ в Турине.

Опубликовано: Turin, 2005 (французское издание – 2007 г.)

Язык: английский, французский

Международный учебный центр МОТ (sodcial@itcilo.org)

- **Trafficking for Forced Labour: How to Monitor the Recruitment of Migrant Workers** *[Торговля людьми с целью принудительного труда: как контролировать найм трудовых мигрантов]*

Данное руководство ставит целью повысить информированность о проблеме торговли людьми, принудительного труда и трудоустройства мигрантов. Основное внимание в публикации уделено найму трудовых мигрантов на рабочие места с тяжелыми условиями труда, сходными с эксплуатацией, которые могут перерасти в принудительный труд. Публикация ставит целью не только информировать, но и стать руководством к действию. Она ориентирована на практическое обучение, при этом упор делается и на политические меры, навыки и методы, призванные противодействовать недобросовестной практике в отношении трудовых мигрантов.

Опубликовано: Geneva, 2005

Язык: английский

См. онлайн http://www.ilo.org/sapfl/Informationresources/ILOPublications/lang--en/docName--WCMS_081894/index.htm

- **Human Trafficking and Business: Good practices to prevent and combat human trafficking** *[Торговля людьми и бизнес: передовой опыт в деле предотвращения и борьбы с торговлей людьми]*

Брошюра разработана Глобальной инициативой Организации Объединенных Наций по борьбе с торговлей людьми совместно с Управлением ООН по наркотикам и преступности (UNODC), МОТ, Международной организацией по миграции (МОМ) и Глобальным договором ООН. В публикации представлен общий обзор и введение в тему торговли людьми, а также роли бизнеса в борьбе с ней. Авторы брошюры разъясняют, что такое торговля людьми в практическом плане, почему этой проблемой должен заниматься бизнес и что могут сделать крупные и малые компании для противодействия торговле людьми.

Опубликовано: 2010

Язык: английский

См. онлайн http://www.ungift.org/docs/ungift/Private_Sector_Web.pdf

- **Training manual to fight trafficking in children for labour, sexual and other forms of exploitation** *[Учебное пособие по борьбе с торговлей детьми с целью трудовой, сексуальной и иной эксплуатации]*

Пособие разработано МОТ и ЮНИСЕФ в рамках Глобальной инициативы Организации Объединенных Наций по борьбе с торговлей

людьми. Его цель – содействовать правительствам, работникам, работодателям, международным и неправительственным организациям в их борьбе с торговлей детьми с целью трудовой, сексуальной и иной эксплуатации. Пособие включает пять буклетов.

- Пособие 1. Что такое торговля детьми
- Пособие 2. Борьба с детским трудом на уровне политики и разъяснительной работы
- Пособие 3. Порядок действий
- Сборник упражнений
- Руководство для методиста

Опубликовано: Geneva, 2009

Язык: английский, французский, испанский

См. онлайн http://www.ilo.org/ipecc/areas/Traffickingofchildren/lang--en/WCMS_111537/index.htm

- **Rooting Out Child Labour on Cocoa Farms [Искоренение детского труда на фермах по выращиванию какао]**

В данное пособие включены четыре документа:

- Оперативная оценка детского труда на фермах по выращиванию какао: сводный документ;
- Риски в плане охраны труда при выращивании какао: результаты исследований;
- Опыт масштабного проекта ИПЕК в данном секторе (проект осуществлялся при активном участии основных покупателей какао);
- Руководство по мониторингу детского труда на фермах по выращиванию какао.

Опубликовано: Geneva, 2004

Язык: английский, французский (2008)

См. онлайн <http://www.ilo.org/ipeccinfo/product/viewProduct.do?productId=6444>

- **Promoting equity through gender neutral job evaluations for equal pay: A step by step guide [Продвижение принципов равенства посредством гендерно нейтральной оценки должностных обязанностей с целью обеспечения равенства в оплате труда: пошаговое руководство]**

Данное руководство содержит методические рекомендации по обеспечению равенства в оплате труда на разных этапах – при отборе профессий для оценки, в ходе самого процесса оценки и, наконец, непосредственно при выравнивании оплаты труда. В руководстве

представлены принципы недопущения дискриминационной гендерной практики. Публикация адресована как работодателям, так и представителям профсоюзов, занимающимся вопросами равенства в оплате труда, а также практическим работникам и методистам. В руководстве представлены цели, конкретные шаги для их достижения, критерии гендерно нейтральной политики предприятия, а также передовые методы работы. В публикацию также включены списки контрольных вопросов, по которым можно оперативно сверить продвижение к поставленной цели, и описаны преимущества, которые приобретает компания при осуществлении каждой предлагаемой меры. Руководство можно адаптировать к разным экономическим и организационным условиям, к особенностям крупных и малых предприятий. В процессе совместной работы по каждому шагу лица, ответственные за обеспечение равенства в оплате труда, получают возможность подробно узнать условия работы на предприятии, критически взглянуть на некоторые ее стороны, ставшие неактуальными или ненужными в свете проводимых технических и организационных преобразований, а также узнать что-то новое об изучаемых профессиях (рабочих местах), особенно занимаемых женщинами.

Опубликовано: Geneva, 2009

Язык: английский, французский, испанский

См. онлайн http://www.ilo.org/wcmsp1/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_122372.pdf

- **A toolkit to fight racial discrimination at the workplace** [*Комплект материалов по вопросам борьбы с расовой дискриминацией на рабочих местах*]

Расизм может проявляться на всех уровнях. Одна из причин провала усилий по борьбе с расизмом заключается в уверенности в том, что можно сосредоточиться на каком-то одном универсальном решении проблемы. На деле решений множество – для каждой ситуации и для каждого места свое. Настоящий комплект материалов адресован тем, кто стремится разработать политику противодействия расизму. Он будет полезен как работникам, так и работодателям и поможет им правильно анализировать ситуацию и разрабатывать действенные стратегии.

Опубликовано: Geneva (готовится к публикации)

Язык: английский, французский, испанский

- **Good practice guide for promoting gender equality in enterprises in Morocco** [*Руководство «Передовой опыт в продвижении гендерного равенства на предприятиях Марокко»*]

Настоящее руководство предлагает государственным и частным предприятиям рекомендации относительно того, как устранять барьеры на пути обеспечения работающим женщинам равных возможностей и обращения на рабочих местах. Особое внимание уделено таким вопросам, как наем, профессиональное обучение, оценка результатов работы, продвижение по службе, оплата труда, рабочее время, сочетание рабочих и семейных обязанностей, сексуальные домогательства. Авторы предлагают рекомендации по реализации стратегии обеспечения равенства на рабочих местах, а также по проведению гендерного аудита. В публикации содержится краткий обзор опыта ряда стран, таких как США, Швеция, Франция, ЮАР, Индия и Малайзия, а также детальные результаты полевого исследования, проведенного в Канаде и Марокко. Издание было подготовлено и опробовано с трехсторонними партнерами в Марокко. Его можно легко адаптировать для широкой аудитории, в том числе за пределами Марокко.

Опубликовано: Rabat, 2008

Язык: французский, арабский

См. онлайн www.ilo.org/declaration

- **Свод практических правил МОТ «Вопросы труда инвалидов»**

В данной публикации содержатся рекомендации работодателям (крупных и малых, частных и государственных предприятий в развивающихся и промышленно развитых странах) относительно разработки действенных стратегий по вопросам инвалидности на рабочем месте. В публикации также разъясняется важнейшая роль правительства, а также значение инициатив со стороны самих людей с ограниченными возможностями. Свод правил призван содействовать созданию безопасных и здоровых условий занятости для людей с ограниченными возможностями.

Опубликовано: Geneva, 2002

Язык: английский, французский, испанский, немецкий, амхарский, арабский, боснийский, эстонский, финский, венгерский, исландский, японский, латышский, литовский, мандаринское наречие китайского языка, монгольский, непальский, польский, португальский, русский, словенский, украинский

См. онлайн http://www.ilo.org/skills/what/pubs/lang--en/docName--WCMS_103324/index.htm

- **Moving Forward: Toward Decent Work for People with Disabilities – Examples of Good Practices in Vocational Training and Employment from Asia and the Pacific** [*На пути к достойному труду для людей с ограниченными возможностями. Примеры передовой практики в сфере профессионального обучения и занятости в странах Азии и Тихого океана*]

(см., в частности, раздел, посвященный партнерствам)

В данной публикации директивные органы, люди с ограниченными возможностями и поставщики услуг в регионе Азии и Тихого океана найдут примеры успешного осуществления соответствующих программ в сфере профессионального образования и занятости.

Опубликовано: Bangkok, 2003

Язык: английский

Региональное бюро МОТ для стран Азии и Тихого океана
(bangkok@ilo.org)

- **Многосторонние основы МОТ по вопросам миграции рабочей силы**

Данная публикация содержит необязательные в правовом отношении нормы и руководящие принципы. В ней рассматриваются основные проблемы, с которыми сталкиваются директивные органы в сфере миграции на национальном, региональном и международном уровне. Затрагиваются также вопросы достойного труда, управления миграционными процессами, связи миграции и развития, а также расширения международного сотрудничества.

Опубликовано: Geneva, 2006

Язык: английский, французский, испанский, русский, арабский

См. онлайн http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/info/publ/multilateral_framework_all.pdf

- **Youth Employment: Making it Happen, an electronic resource tool for employers** [*Молодежная занятость и ее продвижение на практике. Комплект электронных ресурсов для работодателей*]

В данный набор материалов включен обзор проблем в сфере молодежной занятости, рассказывается о роли частного вектора в продвижении молодежи в трудовой сфере. Кроме того, в набор включен список полезных ресурсов. Пользователи найдут здесь сорок примеров, иллюстрирующих роль частного сектора в продвижении молодежной занятости с подробными данными и контактной информацией соответствующих организаций (для тех, кто пожелает обратиться за дополнительной информацией):

Опубликовано in: Geneva, 2008

Язык: английский

См. онлайн <http://www.ilo.org/youthmakingithappen/>

- **Productivity and competitiveness upgrading through improved labour management relations and workplace practices** [*Повышение производительности и конкурентоспособности предприятий через более эффективное взаимодействие работников и администрации и улучшение условий труда*]

Данное пособие распространяется на компакт-диске. Оно адресовано работникам и руководителям средних и крупных предприятий и призвано содействовать практическому диалогу по вопросам повышения производительности и конкурентоспособности через более эффективное взаимодействие работников и администрации и улучшение условий труда.

Опубликовано: Geneva, 2006

Язык: английский

Запросы на компакт-диски направляйте по адресу empent@ilo.org

- **Guide on building labour-management partnerships** [*Руководство по налаживанию партнерства работников и администрации*]

В глобализированной экономике конкуренция становится все более интенсивной. В этих условиях все большее число компаний и профсоюзов признают важность создания и укрепления партнерств и совместно работают в этом направлении на всех уровнях. Руководство призвано содействовать работникам и администрации в укреплении партнерских отношений и предоставить им соответствующие рекомендации. Содержание руководства составляют в основном примеры положительного опыта компаний, действующих в развитых и развивающихся странах, включая страны Карибского бассейна, а также живые примеры конкретных инициатив.

Опубликовано: Port-of-Spain, 2005

Язык: английский

Субрегиональное бюро МОТ для стран Карибского бассейна (ilocarib@ilocarib.org.tt)

Приложение: Краткий обзор разработанной МОТ Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики

Декларация призывает предприятия:

Общая политика

- Соблюдать национальное законодательство и международные нормы;
- содействовать реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда;
- проводить консультации с правительством, организациями работодателей и работников, чтобы обеспечить соответствие их деятельности целям развития страны.

Занятость

- Прилагать усилия к расширению возможностей и повышению стандартов в области занятости, учитывая при этом политику и цели правительств в области занятости;
- уделять первоочередное внимание вопросам занятости, повышения профессиональной квалификации, профессионального продвижения и выдвижения на посты на всех уровнях для граждан принимающей страны;
- использовать технологии, благодаря которым создаются рабочие места, как прямо, так и косвенно;
- налаживать связи с национальными корпорациями по вопросам производства комплектующих узлов и оборудования, использования местного сырья;
- содействовать равным возможностям и обращению в области занятости;
- взять на себя ведущую роль в деле содействия обеспечению гарантий занятости, заблаговременно предупреждать о планируемых изменениях в своей производственной деятельности и избегать процедур произвольного увольнения.

Профессиональная подготовка

- Обеспечивать, чтобы работникам всех уровней предоставлялись возможности для получения необходимой профессиональной подготовки, отвечающей нуждам предприятия, а также политике развития данной страны;
- участвовать в программах, цель которых состоит в содействии приобретению работниками специальности и повышению их профессиональной квалификации;
- создавать в рамках многонациональных корпораций возможности для расширения опыта руководителей из числа граждан принимающей страны.

Условия труда и жизни

- Предоставлять заработную плату, пособия и условия труда, не менее благоприятные, чем те, которые предоставляются на аналогичных предприятиях в соответствующей стране;
- предоставлять по возможности лучшие заработную плату, пособия и условия труда в рамках государственной политики, достаточные для удовлетворения основных нужд трудящихся и их семей;
- соблюдать требования о минимальном возрасте для приема на работу;
- поддерживать максимально высокие нормы в области безопасности и гигиены труда;
- изучать факторы риска для безопасности и гигиены труда, предоставлять информацию о передовой практике других стран и внедрять необходимые усовершенствования.

Трудовые отношения

- Применять нормы трудовых отношений, которые не менее благоприятны, чем те, которые применяются на аналогичных предприятиях;
- уважать свободу объединения и право на коллективные переговоры, создавая условия и предоставляя информацию, необходимую для содержательных переговоров;
- оказывать поддержку представительным организациям работодателей;
- проводить регулярные консультации по вопросам, представляющим взаимный интерес;

- рассматривать жалобы трудящихся в соответствии с установленной процедурой.

Международная организация труда

МОТ – агентство системы Организации Объединенных Наций, ставящее целью создание условий, при которых женщины и мужчины могут заниматься достойным и продуктивным трудом в условиях свободы, равенства, социальных гарантий и уважения человеческого достоинства.

МОТ – единственное агентство, строящееся на принципах трипартизма и объединяющее представителей правительств, работодателей и работников из 183 государств – членов Организации.

Основная функция МОТ – формулировать международные трудовые нормы в форме конвенций и рекомендаций и контролировать их применение в государствах-членах. МОТ также осуществляет иную деятельность, оказывая поддержку государствам-членам в их усилиях по применению трудовых норм. Речь, в частности, идет о разработке международной политики и программ, о проектах технического сотрудничества, организации обучения и исследовательской работе.

МОТ является одним из основных участников Глобального договора из числа агентств системы ООН и курирует реализацию четырех принципов в области трудовых отношений договора.

Глобальный договор ООН

Глобальный договор ООН обеспечивает политическую платформу и основу для практической работы компаний, стремящихся к устойчивой и ответственной коммерческой деятельности. Эта инициатива для руководства ставит целью соотносить деятельность и стратегии компаний по всему миру с десятью получившими всеобщее признание принципами в области прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и борьбы с коррупцией.

Располагая значительным арсеналом инструментов, ресурсов и тематических программ, Глобальный договор направлен на достижение двух взаимодополняющих целей: (1) интеграция десяти принципов в предпринимательскую деятельность в мировом масштабе и (2) стимулирование действий в поддержку более широких целей развития ООН,

таких как Цели развития тысячелетия (ЦРТ). В достижении этих целей деловые круги, будучи одной из главных движущих сил глобализации, могут добиться того, чтобы рынки, торговля, технологии и финансы развивались на благо экономики и общества всех государств мира и содействовали построению более устойчивой и инклюзивной глобальной экономики.