



Программа сотрудничества между трёхсторонними партнёрами
Республики Таджикистан и Международной организацией труда
по достойному труду на 2015 - 2017 годы

Утверждена
постановлением Правительства
Республики Таджикистан
от 28 февраля 2015 года, № 103

Программа сотрудничества между трёхсторонними партнёрами
Республики Таджикистан и Международной организацией труда
по достойному труду на 2015 - 2017 годы

I. ВВЕДЕНИЕ

1. Программа сотрудничества между трёхсторонними партнёрами Республики Таджикистан и Международной организацией труда по достойному труду основана на национальных приоритетах, разработана в процессе консультационного диалога между трехсторонними партнерами Республики Таджикистан (Правительства Республики Таджикистан, Федерации независимых профсоюзов Таджикистана и Объединения работодателей Республики Таджикистан), при активном участии Группы технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро Международной организации труда (далее - МОТ) в странах Восточной Европы и Центральной Азии. В новой Программе были учтены результаты реализации предыдущей Программы по достойному труду на 2011-2013 годы, а также выводы и рекомендации оценки выполнения предыдущей Программы, проведенной в июле-сентябре 2013 года.

2. Программа сотрудничества между трёхсторонними партнёрами Республики Таджикистан и МОТ по достойному труду на 2015-2017 годы разработана в рамках реализации нормативных правовых актов отраслей труда, занятости населения, социальной защиты и государственного социального страхования, направлена на устойчивое социально-экономическое развитие страны путем регулирования трудовых отношений в соответствии с международными стандартами, развития эффективной занятости, обеспечения социальной защиты населения и дальнейшего продвижения социального диалога. Реализация Программы будет способствовать достижению целей Национальной стратегии развития Республики Таджикистан до 2015 года, основанной на Целях развития тысячелетия, Стратегии развития рынка труда Республики Таджикистан на период до 2020 года и среднесрочной Стратегии повышения благосостояния населения Таджикистана на 2013-2015 годы, Программы охраны труда в Республике Таджикистан на 2013-2016 годы и других государственных отраслевых программ.

3. Программа также базируется на приоритетах Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития (UNDAF) и внесет свой вклад в достижение ее результатов. В рамках Программы будет также поддерживаться политический диалог с Координационным советом по развитию (далее - КСР) для обмена информацией по вопросам и мероприятиям, представляющим взаимный интерес.

4. Программа разработана на основе анализа ситуации в сфере достойного труда в Таджикистане, проведенного МОТ в июне-августе 2013 года и рекомендаций, предложенных в ходе оценки результатов выполнения предыдущей Программы. Программа содержит ключевые приоритетные направления сотрудничества с Международной организацией труда на 2015-2017 годы, соответствующие результаты, индикаторы и стратегии реализации, а также включает вопросы координации, мониторинга и оценки.

II. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ И ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СФЕРЫ ТРУДА

1. Экономическая ситуация

5. После спада экономики в 1990-х годах и беспрецедентного сокращения Внутреннего Валового Продукта (далее - ВВП) на 75 процентов, в 2000-х годах рост ВВП составил в среднем 8 процентов. В результате этого, объем ВВП на душу населения в реальном выражении практически удвоился. Благодаря значительному росту притока денежных переводов трудовых мигрантов, объем которых в 2012 году составил сумму, эквивалентную 47 процентам ВВП, доход на душу населения рос еще более быстрыми темпами. Реальные денежные доходы населения за январь-декабрь 2013 года по сравнению с аналогичным периодом 2012 года увеличились на 16,5 процента.

6. Рост национальной экономики за последнее десятилетие был обусловлен развитием таких отраслей как торговля, строительство, транспорт и связь. Сельское хозяйство по-прежнему работает ниже своего потенциала, усилия по реконструкции, развитию производства и новых обрабатывающих отраслей промышленности до сих пор не принесли ожидаемых результатов.

7. Баланс в экономике на данном этапе также во многом обеспечивается за счет экспорта дешевого труда. К сожалению, денежные переводы трудовых мигрантов направляются не для развития национального производства, налаживания деятельности малого, среднего предпринимательства и создания новых рабочих мест, а в основном для удовлетворения потребительских требований. Для того чтобы добиться устойчивого и всестороннего развития и распространения достойного труда в республике в предстоящие годы,

необходимо перейти к такой модели развития, которая опиралась бы не на экспорт труда, а на мощные цепочки создания добавленной стоимости, межотраслевые связи в национальной экономике.

8. После распада Советского Союза уровень бедности был крайне высок и в 1999 году этот показатель составил 81 процент. Если в 2003 году в бедности жили практически три четверти населения, в 2014 году этот показатель охватил примерно 38,3 процентов таджикских домохозяйств. Еще более значительно сократился уровень крайней бедности (нищеты) – с 42 процентов до 14 процентов в 2009.

9. Важную роль в сокращении бедности играют денежные переводы трудовых мигрантов. Как выяснилось в ходе обследования, проведенного МОТ в 2009 году, переводы составляли единственный источник дохода у 31 процента домохозяйств и ещё у 31 процента домохозяйств они покрывали 60 процентов совокупного дохода. Такая ситуация чревата серьезными рисками, так как устанавливает зависимость домохозяйств от заработка членов семьи, работающих за границей без гарантий дохода.

2. Рынок труда и занятость

10. В 2000-2012 годах население Таджикистана увеличилось на 29,4 процента и сейчас его численность составляет 8,2 млн. человек, что на 42 процента больше периода до достижения независимости в 1991 году. Резкое сокращение доли детей до 14 лет в совокупном населении с 43 процентов в 1989 году до 36 процентов в 2011 году при сохранении незначительной доли населения престарелого возраста (4 процента) привело к тому, что коэффициент демографической нагрузки, измеряемый соотношением детей и лиц престарелого возраста на каждого человека работоспособного возраста, резко сократился с 0,86 до 0,64. Численность населения трудоспособного возраста (15–64 лет) растёт более быстрыми темпами, чем население в целом. В 2011 году она составила 61 процент от общего населения страны. Такая ситуация, с одной стороны, провоцирует рост давления на экономику в плане создания новых, производительных рабочих мест, с другой стороны, при условии сохранения уровня занятости, может способствовать увеличению уровня потребления, сбережений и инвестиций. Увеличение этих показателей необходимо для сохранения темпов экономического роста.

11. Другая тенденция рынка труда состоит в том, что темп роста трудоспособного населения намного превышает темп роста рабочей силы (экономически активного населения). В период с 2001 года по 2011 год численность трудоспособного населения увеличилась на 1257 тыс. человек (с 3415 тыс. до 4672 тыс. человек), в то время как внутренняя рабочая сила возросла лишь на 396 тыс. человек (с 1872 тыс. до 2267,6 тыс. человек). Это в основном

обусловлено тем, что значительная доля трудоспособного населения мигрирует в поисках работы за границу и не участвует во внутренней рабочей силе. И эта ситуация свидетельствует о том, что уровень участия рабочей силы в развитии экономики страны снижается – с 54,8 процента в 2001 году до 49,2 процента в 2011 году.

12. Наряду с этим, необходимо отметить, что с 2009 года по 2011 год реализация государственных программ позволила, хотя не сломить эту тенденцию, во всяком случае, сохранить дальнейшее снижение уровня участия рабочей силы в национальной экономике.

13. По данным официальных отчетов, за этот период в экономике было создано 451 тыс. новых рабочих мест. Это позволило обеспечить работой прирастающее население трудоспособного возраста и удержать показатель участия населения во внутренней рабочей силе на уровне около 49 процентов.

14. Сокращение рабочей силы внутри страны имеет определенный гендерный аспект. У мужчин это в основном выражается в поиске работы за границей. Однако, даже с учетом трудовой миграции коэффициент занятости у мужчин в период 2004-2009 годов сократился с 72,7 процента до 65,9 процента. Сокращение экономической активности женщин напрямую связано с уходом их с рынка труда. До 2009 года совокупное участие женщин в рабочей силе, составлявшее 55 процентов еще пятью годами раньше, сократилось до 39 процентов.

15. Углубленный анализ показывает, что уход женщин с рынка труда возможно не столь интенсивен, как показывают статистические данные. В 2004 году более 16 процентов женщин были задействованы в сельском хозяйстве в качестве членов коллективных хозяйств. Несмотря на то, что большинство женщин, которые ранее работали в колхозах, полностью ушли с рынка труда, исследования показывают, что в среднем женщины в сельской местности по-прежнему тратят значительное время на работу в дехканско-фермерских хозяйствах. Важным положительным достижением стало заметное увеличение уровня оплачиваемой занятости среди женщин. В 2009 году оплачиваемая занятость среди женщин составила 58,5 процента всех занятых женщин, что этот показатель в 2004 году составил 26,9 процента.

16. Согласно данным Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан уровень занятости в 2012 году составил 97,6 процента от экономически активного населения внутри страны, официальная безработица - 2,4 процента. Эти цифры не изменились по сравнению с цифрами 2011 года. Однако они не отражают реальную картину, так как в официальных данных учитываются только численность безработных, которая зарегистрирована в государственных органах занятости населения. Результаты обследования рабочей силы (далее - ОРС), проведенного в 2009 году, показали, что общая безработица составляла 11,5 процента, при этом уровень безработицы у мужчин выше, чем у

женщин (12,3 процента против 10,5 процента). Вместе с неполной занятостью уровень общей безработицы составляет 16,9 процента экономически активного населения, у мужчин - 17,4 процента, у женщин - 12,7 процента. После 2009 года обследование рабочей силы по методике МОТ больше не проводилось, поэтому данные о реальном уровне безработицы за этот период отсутствуют.

17. Анализ безработных по уровню образования показывает, что безработице подвержена больше та часть населения, которая не имеет профессионального образования. Так, из общего количества безработных около 75 процентов не имеют профессионального образования, из них: 48,7 процента имеют среднее полное образование, 18,4 процента - среднее образование и 7,4 процента - начальное образование.

18. Все большее значение приобретает проблема безработицы среди молодежи. Доля молодежи в возрасте 15-24 лет в составе трудоспособного населения на 1 января 2012 года составила 35,5 процента. Если включить в эту группу молодых людей в возрасте от 24 до 29 лет, то доля молодежи в общей рабочей силе составит 53 процентов.

19. По результатам обследования рабочей силы в 2009 году уровень безработицы среди молодых людей (15-24 лет) составил 16,7 процента от экономически активного населения внутри страны (не включая трудовых мигрантов). Свыше 30 процентов городской молодежи не имела работы, безработица среди сельской молодежи была ниже – 13,3 процента, что обусловлено тем, что большая часть сельской молодежи, в отличие от городской, мигрирует за рубеж в поисках трудоустройства.

20. Уровень безработицы среди молодежи варьируется в зависимости от уровня их образования. Например, по официальным данным на конец 2011 года, официальный статус безработного получили около 23,5 процента всех выпускников, при этом безработными были зарегистрированы 11 процентов выпускников учреждений высшего профессионального образования, 64 процента выпускников учреждений среднего профессионального образования, 50 процентов учреждений начального профессионального образования. Увеличение безработных среди молодежи в основном обусловлено отсутствием опыта, а также несоответствием профессиональной подготовки реальным потребностям рынка труда.

21. Трудовая миграция является одним из важнейших составляющих функционирования рынка труда и развития страны в целом. Точной статистики о точной численности трудовых мигрантов, работающих в данный момент за пределами страны, нет. По разным данным в 2012 году их общее число варьируется от 800 тысяч до 1,5 млн. человек, что составляет от 16 до 31 процентов всего трудоспособного населения или от 27 до 40 процентов от общей рабочей силы. Россия и Казахстан по-прежнему остаются основными странами назначения для трудовых мигрантов из Таджикистана.

22. По данным Миграционной службы при Правительстве Республики Таджикистан общая численность выезжающих из страны трудовых мигрантов росло до 2011 года, когда и составило 750 тысяч человек. В последующие годы наблюдалось снижение числа трудовых мигрантов. Соотношение мужчин и женщин среди мигрантов менялось: если в 2006 году женщины составляли 9 процентов от общего числа мигрантов, то в 2012 этот показатель достиг до 11.6 процентов.

23. В целом, трудовая миграция не организована и не регулируется должным образом, что зачастую приводит к ситуациям, когда труд мигрантов жестоко эксплуатируется и их трудовые и человеческие права систематически нарушаются. Многие мигранты подвергаются чрезвычайно высоким рискам для здоровья и безопасности.

24. Трудовая миграция в Таджикистане признана одной из составляющих частей Стратегии государственной политики занятости населения. Начиная с 2005 года, в республике приняты различные меры институционального характера по регулированию и развитию трудовой миграции. В основном эти меры направлены на анализ и совершенствование нормативно-правовой базы, укрепление системы мониторинга миграционных процессов и развитие системы профессиональной подготовки трудящихся мигрантов. Рынок труда Таджикистана отличается не только высоким уровнем миграции, низким уровнем занятости, но и постоянным изменением соотношения между формальной и неформальной занятостью, в пользу последней. Несмотря на рост оплачиваемой занятости, в Таджикистане по-прежнему преобладает неформальная занятость, как в сельскохозяйственной отрасли, так и в других секторах экономики. В 2009 году неформальная занятость составила 78 процентов всей внутренней занятости, при чем у женщин эта доля чуть выше, чем у мужчин (80 процентов против 77 процентов). В 2009 году в неформальном секторе было занято 54 процента всех работающих в несельскохозяйственных отраслях национальной экономики. Если у мужчин эта цифра достигала 72 процентов, то у женщин лишь 37 процентов. Выборочные обследования, проведенные в стране, показали, что неформальная занятость концентрируется в основном на малых, частных предприятиях, особенно в сфере торговли, услуг и строительства.

3. Социальная защита

25. Учитывая незначительный рост занятости и увеличение ВВП в 2,5 раза в период 2000-2012 годов, можно сделать вывод, что экономический рост полностью опирался на рост производительности труда, который в 2004-2009 годах возрос до 59 процентов. Быстрый рост производительности труда, в целом, привел к росту реальной заработной платы, которая в среднем выросла более чем вдвое за 2005-2010 годы, и в сравнении с 2000 годом увеличилась почти в восемь

раз. Не стоит забывать о том, что этот впечатляющий рост происходил на фоне ничтожно низкого уровня оплаты труда, отмечавшегося в начале века. В последние три года тенденция роста уровня реальной заработной платы сохранялся: за январь - декабрь 2012 года по сравнению с аналогичным периодом 2011 года он вырос на 17,7 процентов. Среднемесячная номинальная заработная плата за 2012 год составила 140,2 долларов США.

26. Следует признать, что рост заработной платы в Таджикистане не оказывая положительного влияния на тенденцию бедности, в основном имея социальный характер, осуществляется без учета стоимости потребительской корзины или индексации доходов населения.

27. Одной из особенностей системы оплаты труда в Таджикистане является неоправданная дифференциация заработной платы. Наиболее высокая заработная плата в реальном секторе экономики сложилась в электроэнергетике, водо - и газоснабжении - 380,0 долл. США, в строительстве - 436,2 долл. США, в горнодобывающей промышленности - 312,5 долл. США. Самая низкая заработная плата касается работников отраслей сельского хозяйства, охоты и лесоводства - 57,3 долл. США, а самая высокая - работников финансового сектора - 527,6 долл. США.

28. Несмотря на рост реальной заработной платы, в стране продолжается процесс обесценивания (существенного снижения цены) рабочей силы. Обесценивание труда является следствием либерализации цен в условиях существенного сдерживания роста заработной платы через занижение минимальной заработной платы и механизм налогообложения фонда потребления. Такая тенденция приводит к осложнению социальной ситуации страны. До 2011 года показатель для расчётов (далее - ПДР), который является основой расчета всех социальных выплат и пособий, составляет 40 сомони. Указом Президента Республики Таджикистан от 14 августа 2013 года, №1493 «О мерах по усилению уровня социальной защищенности населения, увеличению действующих должностных окладов государственных служащих, работников бюджетных учреждений, организаций, размеров пенсий и стипендий» с 1 сентября 2013 года минимальная заработная плата во всех отраслях экономики увеличилась на 25 процентов и ее размер составляет 250 сомони в месяц (52 долл. США), что по-прежнему недостаточно для обеспечения даже самых минимальных потребностей человека. До сих пор в официальных статистических документах бюджет минимальной потребительской корзины, который должен включать в себя стоимость необходимых продуктов питания, промышленных товаров и услуг, на уровне страны рассчитывается только по стоимости продуктов питания.

29. В Таджикистане установлена всеобщая система социальной защиты. В 1990-х годах большинство пособий, в том числе пенсии, обесценились в связи с инфляцией и резкое сокращение доходов государственного бюджета в прежнем объеме сделало невозможным финансирование системы. Только в последнее

время экономический рост и наполнение бюджета позволили перестроить эту систему и наполнить ее значимым содержанием.

30. На социальную защиту в 2012 году приходилось около 36 процентов от общих расходов на социальную сферу. Большая часть этих расходов идёт на финансирование пенсионной системы. В 2010 году был принят Закон Республики Таджикистан «О страховых и государственных пенсиях», который позволит сформировать накопительную систему средств пенсионного страхования и аккумулировать эти средства на индивидуальных счетах граждан.

31. Все работающие граждане имеют право на пособия социального страхования при временной нетрудоспособности. Хотя система социального страхования должна обеспечивать покрытие широких слоев населения, в том числе не только наемных работников, но также самозанятых работников, фактический охват является далеко не всеобщим. Из сферы действия системы исключены большинство трудовых мигрантов, работающие за границей. У мигрантов и домохозяйств, зависящих преимущественно от доходов мигрантов, нет социальной защиты и они в высокой степени подвержены экономическим рискам в связи с ухудшением здоровья, несчастным случаем или безработицей, а также экономическим лишениям с наступлением старости.

32. Недостаточный уровень государственных социальных выплат (пенсий и пособий) стало причиной того, что малоимущее и уязвимое население старается попасть в число пользователей государственными льготами, что в свою очередь требует дополнительных затрат из государственного бюджета.

33. В Таджикистане широкое распространение получила деятельность инспекции труда в решении вопросов безопасности и охраны труда. Трудовая инспекция Таджикистана была преобразована в объединенную Службу государственного надзора в сфере труда, занятости и социальной защиты населения (далее – Служба). В 2009 году был одобрен новый закон в области охраны труда в новой редакции, проведен анализ национальной системы охраны труда. За последние годы значительно вырос интерес к вопросам безопасности и охране труда на рабочем месте, они стали одним из основных приоритетов национальной политики. В декабре 2012 года была одобрена Национальная Программа по охране и безопасности труда, подготовленная при поддержке МОТ. Сотрудники Службы и социальные партнеры прошли обучение по вопросам охраны труда, внедрения систем управления охраной труда на предприятиях, управления рисками в различных секторах экономики с повышенным уровнем риска, как строительство. Одной из важнейших задач в данной сфере остается дальнейшее укрепление национальной системы охраны труда, в том числе совершенствование законодательства и модернизация инспекции труда.

4. Социальный диалог

34. Несмотря на наличие культуры и традиции выработки консенсуса, социальный диалог и трипартизм являются достаточно новыми понятиями в Таджикистане, появление которых стало возможным лишь после 2000 года в условиях независимости. Полностью признается важность социального диалога для формирования социально-экономической политики, социальной сплоченности и создания здоровых трудовых отношений.

35. За истекшие десять лет социальный диалог пережил значительный прогресс. Профсоюзы, существовавшие и в советское время, стали подлинными представительным органом трудящихся, выражающими их интересы и отстаивающими их переговорную позицию за счет коллективных действий. Численность членов Федерации независимых профсоюзов Таджикистана (далее - ФНПТ), созданной в 1991 году, охватывает около 1,2 млн. человек. ФНПТ включает в себя 19 филиалов и 14 региональных профсоюзов, включающих в свою очередь, более 10 тысяч первичных организаций.

36. Объединение работодателей Республики Таджикистан (далее - ОРРТ) был создан в 2006 году, сейчас имеет в членстве 368 организаций, включающие в основном отрасли промышленности, строительства, услуг и сельского хозяйства. Из года в год представительство ОРРТ усиливается в процессе социального диалога.

37. Постановлением Правительства Республики Таджикистан от 1 апреля 2008 года, № 173 «Об утверждении Положения трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Республике Таджикистан» была создана Республиканская трехсторонняя комиссия (далее - РТК) как институциональный механизм трехстороннего социального диалога и отношений. В состав Трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Республике Таджикистан входят представители Правительства, ФНПТ и ОРРТ. РТК по регулированию социально-трудовых отношений в Республике Таджикистан является местом проведения трехсторонних дискуссий и заключения соглашений, в том числе обсуждения законопроектов и подходов социальных партнеров к социальной политике и урегулирования споров.

38. В целом, несмотря на ощутимый прогресс и некоторые положительные изменения в сфере гендерного равенства, анализ показывает, что представительство женщин в двустороннем и трехстороннем социальном диалоге остается недостаточным. По данным обследований МОТ, представительство женщин в институтах социального диалога в Таджикистане составляет в среднем 13 процентов.

39. Таджикистан ратифицировал основополагающие конвенции «О свободе объединений» (№ 87) и «О применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров» (№ 98). Трудовой кодекс

Республики Таджикистан (1997), Закон Республики Таджикистан «О социальном партнерстве и коллективных договорах» 2006 года и Закон Республики Таджикистан о профсоюзах и объединениях работодателей образуют национальную законодательную основу трудовых отношений в промышленности и трехсторонних отношений.

40. Таким образом, основной проблемой социального диалога в Таджикистане является неравная, в силу исторических причин, организационная сила профсоюзов и организации работодателей, а также низкий уровень осведомленности как работников, так и работодателей, в преимуществах членства в представительских организациях и в участии в институтах национального социального диалога. Важнейшей задачей по-прежнему остается развитие институциональных возможностей организаций социальных партнеров, что в свою очередь будет способствовать повышению представительности этих организаций.

5. Основополагающие принципы и права в сфере труда

41. Таджикистан ратифицировал все восемь основных конвенции, закрепляющих основополагающие принципы и права в сфере труда, а также две из четырех приоритетных конвенций в области управления – Конвенцию «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (№81), Конвенцию «О политике в области занятости» (№122) и 39 технических конвенций. Также международные трудовые нормы вошли в национальную законодательную базу.

42. Трудовой кодекс Республики Таджикистан закладывает комплексную правовую основу, закрепляя права и обязанности работодателя и работников, охватывающий охрану и безопасность труда. Он регулирует формы трудовых договоров и условия их прекращения.

43. Трудовой кодекс также устанавливает механизм урегулирования трудовых споров и определения уровня оплаты труда через коллективные переговоры и соглашения. В настоящее время продолжается работа по разработке нового Трудового кодекса, которую предусмотрено завершить до конца 2015 года.

44. Закон Республики Таджикистан от 19 мая 2009 года, № 517 «Об охране труда» отражает подробную правовую основу и более современные подходы в сфере охраны труда.

45. Несмотря на то, что национальное законодательство запрещает принимать на работу лиц младше 15 лет (за исключением некоторых видов легкого труда, не наносящего вреда здоровью и не препятствующего процессу образования), детский труд остается достаточно распространенной проблемой. В 2009 году 180 тыс. детей в возрасте до 15 лет были привлечены к труду, что составило 34,4 процента всех детей. В городе большинство детей работает в

качестве официантов, уборщиков на дому или в офисах, помощников в магазинах, мойщиков машин или кондукторов в общественном транспорте. С учётом того, что большинство населения Таджикистана проживает в сельской местности и заняты сельским хозяйством, детский труд в основном используется в сельской местности при выполнении сельскохозяйственных работ.

III. РЕЗУЛЬТАТЫ ВЫПОЛНЕНИЯ ПРЕДЫДУЩЕЙ ПРОГРАММЫ И ПРИОРИТЕТЫ НА 2015-2017 ГОДЫ

1. Результаты выполнения предыдущей Программы

46. Проведенная летом 2013 года оценка выполнения предыдущей Программы по достойному труду на 2011-2013 годы показала, что все основные запланированные результаты были достигнуты. Совместные действия Международной Организации Труда и трехсторонних партнеров были направлены на создание широких возможностей достойной занятости, усилению роли социального диалога, более эффективное регулирование трудовых отношений, улучшению условий труда. В целом, Программа была признана соответствующей национальным приоритетам, интересам и потребностям трехсторонних партнеров.

47. Среди наиболее значимых результатов, достигнутых в период 2011-2013 годов, необходимо отметить следующие:

- в 2013 году ратифицирована Конвенция «О трехсторонних консультациях» (международные трудовые нормы) (№ 144), что является большим достижением и результатом последовательных и скоординированных усилий трехсторонних партнеров Таджикистана и Международной организации труда;

- в 2012 году ратифицирована Конвенция «О надомном труде» (№177);

- разработана и утверждена Правительством Программа охраны труда в Республике Таджикистан на 2013-2016 годы; проведены тренинги для инспекторов труда и социальных партнеров по внедрению системы управления охраной труда (МОТ-СУОТ 2001);

- разработана дорожная карта для дальнейшего развития Агентства труда и занятости населения, с целью укрепления потенциала для оказания услуг;

- проведен анализ существующей системы профессионального образования для взрослых и предложены меры по ее совершенствованию;

- укреплен потенциал трехсторонних партнеров по вопросам ведения коллективных переговоров, заработной платы, неформальной занятости, защиты прав трудящихся-мигрантов, гендерных аспектов социальной защиты и охране материнства путем проведения соответствующих тренингов;

- проведен анализ существующей системы оплаты труда в различных секторах экономики, разработаны рекомендации по ее улучшению;
- разработана и подписана «Стратегия Республики Таджикистан по профилактике Вируса иммунодефицита человека/Синдром появившегося иммунодефицита (далее - ВИЧ/СПИД) в сфере труда»;
- разработан и реализован комплекс мероприятий в рамках Национального плана действий по искоренению наихудших форм детского труда, в частности разработан и действует перечень опасных работ, запрещенных для детей;
- проведено аналитическое исследование «Анализ ситуации в сфере достойного труда», предоставляющее трехсторонним партнерам и другим заинтересованным сторонам качественный анализ ситуации, прогресса, проблем, с которыми сталкивается страна в достижении целей достойного труда, что поможет в процессе разработки национальной политики и определения альтернативных вариантов ее развития.

48. Уроки, извлеченные в процессе реализации Программы в 2011-2013 годах, в основном касаются усиления роли трехсторонних партнеров в организации, проведении и частичном финансировании нескольких компонентов Программы; вовлечения объединений работодателей из реальных секторов экономики - энергетики, строительства, горнодобывающей промышленности; необходимости разработки мер по снижению уровня бедности; совершенствования национальной системы статистики труда; эффективного использования научного и экспертного сообщества; необходимости разработки методических и учебных материалов на государственном языке; более активного использования информационных каналов МОТ, международных организаций и средств массовой информации для распространения информации о результатах Программы.

2. Приоритеты Программы

49. Во время семинара по разработке новой Программы, проведенном в сентябре 2013 года, и последующих консультаций с трехсторонними партнерами по определению основного направления совместной работы на последующие годы, было предложено сохранить приоритеты предыдущей Программы, как не потерявшие свою актуальность и важность для достижения целей социально - экономического развития Республики Таджикистан.

50. Таким образом, определены такие приоритеты Программы:

- повышение потенциала трехсторонних партнеров в решении приоритетных вопросов сферы труда через социальный диалог;
- развитие возможностей достойной занятости мужчин и женщин, в том числе возвратившихся трудовых мигрантов;
- улучшение условий труда и расширение социальной защиты.

IV. РЕЗУЛЬТАТЫ, ИНДИКАТОРЫ И СТРАТЕГИЯ

Приоритет 1. Повышение потенциала трехсторонних партнеров в решении приоритетных вопросов сферы труда через социальный диалог

51. **Результат 1:** Укреплен национальный механизм трехстороннего и двустороннего социального диалога, в том числе через усиление потенциала организаций профсоюзов и работодателей по эффективному ведению социального диалога на всех уровнях

52. Совместные действия будут направлены на укрепление потенциала и роли профсоюзов и объединений работодателей в обсуждении и принятии решений по вопросам сферы труда и социальных отношений, активизации деятельности Трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Республике Таджикистан. Международная организация труда окажет поддержку трехсторонним партнерам, путем проведения соответствующего обучения, в повышении их потенциала по вопросам социального диалога, совершенствования его механизма и процедур, эффективного применения на практике Конвенции «О трехсторонних консультациях» (международные трудовые нормы) (№144), а также положений Конвенции «О регулировании вопросов труда» (№150). Социальными партнерами будут приняты меры по укреплению секретариата Трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Республике Таджикистан и обеспечению регулярности ее заседаний.

53. Организации работодателей, при поддержке МОТ, будут работать над развитием новых или улучшением существующих услуг, а также над продвижением интересов своих членов на политическом уровне. Это будет способствовать повышению привлекательности Объединения работодателей Республики Таджикистан (ОРРТ) для потенциальных членов, повысит ее представительность и полномочия как основного представителя интересов работодателей Таджикистана. Мероприятия будут направлены на содействие в развитии необходимых механизмов для определения потребностей членских организаций и внесение соответствующих изменений; анализ рынка потенциальных услуг; оценку собственных институциональных возможностей для предоставления услуг и разработку мер по улучшению потенциала организации.

54. Международная организация труда продолжит работу с профсоюзами (ФНПТ) по укреплению их потенциала в реализации целей достойного труда, особенно в деятельности работников неформального сектора. Будут проводиться обучающие мероприятия для обеспечения прав работников и международных стандартов в сфере труда, дальнейшей модернизации профсоюзов, увеличения представительства профсоюзов и распространения коллективных договоров в

неформальном секторе; укрепления коллективного переговорного процесса по вопросам заработной платы. Международная организация труда продолжит оказывать поддержку в развитии и эффективном функционировании системы профсоюзного образования и обмена информацией.

55. Международная организация труда также окажет техническую и методическую помощь в разработке новой редакции Трудового кодекса Республики Таджикистан.

56. Индикаторы:

- организации работодателей (ОРРТ) и профсоюзы (ФНПТ) постоянно вовлечены в обсуждение и принятие решений по вопросам сферы труда и социальных отношений;
- повышена эффективность деятельности Трёхсторонней комиссии по регулированию социальных отношений в Республике Таджикистан: функционирует секретариат вышеуказанной Комиссии, увеличилось число заседаний в год, увеличилось представительство женщин в этой Комиссии;
- Трудовой кодекс пересмотрен в соответствии с международными трудовыми нормами;
- число/количество новых или улучшенных услуг, разработанных и предоставленных ОРРТ;
- количество новых подписанных коллективных договоров, в том числе в неформальном секторе; среди новых членов профсоюза женщины составят по крайней мере 35 процентов.

57. **Результат 2:** Усилен потенциал трехсторонних партнеров по реформированию политики и системы оплаты труда через социальный диалог.

58. На основе анализа ситуации с оплатой труда в различных отраслях экономики, проведенном при участии МОТ в рамках предыдущей Программы, были предложены рекомендации по реформе и улучшению системы оплаты труда и организовано обучение трехсторонних партнеров по вопросам заработной платы. МОТ предоставит техническую помощь в процессе подготовки обследования по вопросам политики формирования заработной платы в Таджикистане с особым фокусом на следующие сферы: минимальный размер оплаты труда, коллективные переговоры по вопросам оплаты труда и статистика по заработной плате. Будет создана рабочая группа из числа представителей всех заинтересованных сторон на национальном уровне с целью разработки рекомендаций по комплексной политике по вопросам заработной платы. Партнеры расширят свое понимание базовых принципов установления уровня оплаты труда посредством участия в тренингах и коллективных переговорах по вопросам заработной платы. МОТ будет способствовать распространению знаний по вопросам оплаты труда с применением международного опыта в процессе формулирования политики в данной области.

59. Индикаторы:

- укреплен механизм мониторинга и сбора данных о заработной плате с разбивкой по полу, в рамках общей системы информации о состоянии рынка труда;
- трехсторонние партнеры вовлечены на регулярной основе в реформирование политики в сфере заработной платы путем участия в рабочей группе;
- рекомендации МОТ отражены в проекте новой комплексной политике по вопросам заработной платы;
- сформирована и обучена МОТ группа экспертов по заработной плате из представителей Министерства труда, миграции и занятости населения, объединения работодателей (ОРРТ) и профсоюзов (ФНПТ) (мужчин и женщин).

60. Результат 3: Усилен потенциал совместных действий Правительства и социальных партнеров по выполнению Национального плана по искоренению наихудших форм детского труда.

61. Международная организации труда и Программа по искоренению наихудших форм детского труда (ИПЕС) будут оказывать поддержку трехсторонним партнерам МОТ в Таджикистане по реализации Первого национального плана по искоренению наихудших форм детского труда путем проведения соответствующих мероприятий в следующих направлениях: повышение информированности и осведомленности о детском труде, в том числе путем проведения первого национального обследования по детскому труду; определение взаимосвязи между детским трудом и занятостью молодежи; содействие развитию сотрудничества «Юг-юг» в регионе.

62. Обучение организаций национальных партнеров, ответственных за выполнение Национального плана действий по искоренению наихудших форм детского труда, направлено на определение эффективных способов обмена опытом и соответствующих инструментов по искоренению наихудших форм детского труда. Будет также продолжена работа по выявлению детского труда с помощью система мониторинга детского труда. МОТ и Программа по искоренению наихудших форм детского труда (ИПЕС) будут содействовать обмену информацией и опытом по вопросам детского труда и распространению примеров успешных действий в данной сфере.

63. Индикаторы:

- результаты национального обследования по детскому труду отражены в рекомендациях национальных партнеров по детскому труду, направленных на выполнение Национального плана действий;
- гендерно-ориентированные стратегии искоренения детского труда и содействия занятости молодежи интегрированы в национальную политику;
- число примеров успешных действий в сфере детского труда, определенных национальными партнерами для дальнейшего распространения.

64. Результат 4: Укреплен потенциал трехсторонних партнеров в сфере содействия формализации занятости в отдельных секторах неформальной экономики.

65. Деятельность МОТ будет сконцентрирована на повышении осведомленности трехсторонних партнеров о необходимости продвигать формальную занятость и ее движущие силы, обращая особое внимание на малые и средние предприятия в отдельных отраслях экономики и различные категории неформально занятых работников. Это будет осуществляться путем организации семинаров и круглых столов на национальном и региональном уровнях, одной из целей которых будет увеличение представительства неформальных работников в профсоюзах за счет расширения новых профсоюзов в отдельных секторах неформальной экономики. Консультации по политическим вопросам, техническому сотрудничеству и развитие потенциала партнеров будут способствовать продвижению формальной занятости посредством разработки соответствующих мер и инициатив в сфере предпринимательства, занятости, социально-трудовой политики в отдельных секторах неформальной экономики при тесном сотрудничестве с социальными партнерами. Международная организация труда окажет поддержку повышению потенциала профсоюзов и организации работодателей в вопросах распространения их деятельности на предприятиях и работников отдельных неформальных секторов, что в будущем будет способствовать переходу к формальной занятости.

66. МОТ продолжит оказывать технические консультации для укрепления системы регулирования вопросов по труду и постепенного распространения ее деятельности в неформальном секторе в соответствии с положениями Конвенции МОТ «О регулировании вопросов труда» (№ 150).

67. Индикаторы:

- число/процент сотрудников партнерских организаций (с разбивкой по полу), демонстрирующих лучшую информированность и компетенции по вопросам неформальной занятости;
- число/процент партнерских организаций, ответственные сотрудники которых изучили вопросы формализации;
- число принятых национальными партнерами политических инициатив и/или практических мер, учитывающих гендерные аспекты и способствующих формализации отдельных секторов неформальной экономики

Приоритет 2. Развитие возможностей достойной занятости мужчин и женщин, в том числе возвратившихся трудовых мигрантов

68. Результат 1: Улучшена национальная правовая и политическая база в сфере занятости.

69. Таджикистан, ратифицировав Конвенцию МОТ «О политике в области занятости» (№122), каждые два года принимает программу развития занятости, направленную на снижение уровня безработицы, поддержку уязвимых групп и их трудоустройство. Была одобрена Стратегия рынка труда Республики Таджикистан на период до 2020 года, а также Программа по созданию рабочих мест на 2008-2015 годы. Несмотря на это, важной задачей является внедрение регулярной оценки эффективности политики занятости. Международная организация труда окажет техническую поддержку в проведении оценки эффективности выполнения Закона Республики Таджикистан «О содействии занятости населения» и других мер, направленных на развитие занятости.

70. На основе результатов проведенной оценки, будут предложены новые меры по развитию занятости, особенно с уязвимыми группами населения.

71. Индикаторы:

- проведен и утвержден социальными партнерами гендерно-чувствительный обзор применения политических мер и реализации Закона Республики Таджикистан «О содействии занятости населения»;
- число предложенных Правительством мер, направленных на развитие занятости.

72. Результат 2: Усовершенствована национальная система информации и анализа рынка труда.

73. МОТ окажет поддержку в развитии системы информации и анализа рынка труда в Таджикистане, также на региональном уровне, которая будет способствовать принятию взвешенных решений в этой области, разработке и реализации политики и программы рынка труда на основе точной и достоверной информации о рынке труда. Система информации и анализа рынка труда будет осуществляться при поддержке специально обученных сотрудников соответствующих отделов Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан, специалистов Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан и сотрудников службы занятости. МОТ окажет поддержку в организации основ работы Технической консультативной группы, состоящей из заинтересованных организаций, занимающихся сбором и использованием информации о рынке труда. Так, будет организовано обучение сотрудников Министерства труда, миграции и занятости, Агентства труда и занятости населения, Агентства по статистике по вопросам сбора, обработки,

анализа и распространения информации о рынке труда. Существующая статистическая терминология, определение и способы сбора и обработки информации будут пересмотрены в соответствии с международными стандартами для соответствия политики занятости и рынка труда. По запросу национальных партнеров, МОТ окажет содействие в подготовке пилотного обследования рабочей силы в соответствии с международными стандартами.

74. Индикаторы:

- информация о рынке труда обновляется не реже двух раз в год;
- число сотрудников организаций национальных партнеров (с разбивкой по полу), демонстрирующих и применяющих знания и навыки, полученные в результате обучения, проведенного МОТ;
- число индикаторов рынка труда, пересмотренных в соответствии с международными стандартами.

75. **Результат 3:** Повышены возможности достойной занятости для молодежи путём развития профессиональных навыков и обучения предпринимательству.

76. Стратегия МОТ будет направлена на укрепление потенциала ответственных должностных лиц и специалистов по вопросам разработки и реализации политики и программ по молодежной занятости, с учетом анализа рынка труда и гендерных аспектов. Поддержка МОТ будет также направлена на достижение результатов посредством развития партнерства и стратегического сотрудничества по вопросам молодежной занятости. Вовлечение государственных институтов, социальных партнеров и других заинтересованных сторон будет способствовать их тесному взаимодействию и позволит в дальнейшем использовать наиболее эффективные стратегии достижения результатов. Это будет осуществляться путем создания региональной платформы для развития сотрудничества и обмена знаниями, основанной на экспертной оценке вопросов молодежной занятости, и участия в ней трехсторонних партнеров МОТ в Таджикистане.

77. Различные виды деятельности, предусмотренные в рамках этой региональной сети, будут направлены на укрепление потенциала ответственных должностных лиц по вопросам анализа рынка труда молодежи, а также разработки и оценки политики и стратегии расширения занятости молодежи, с учетом гендерных аспектов; управление инициативами по расширению базы знаний и развитие инструментария; привлечение политической поддержки научно обоснованных и выгодных с точки зрения экономики инициатив в сфере молодежной занятости. МОТ также поддержит инициативы, направленные на усиление привязки образования и обучения к последующему доступу к достойному труду, повышение уровня соответствия навыков требованиям рынка труда и потребностям социальных партнеров.

78. Индикаторы:

- число программ и практических мер, разработанных при технической поддержке МОТ и направленных на молодых соискателей работы;
- число молодых мужчин и женщин (в отдельности), которые получили доступ к достойному трудоустройству с помощью мер, реализованных при поддержке МОТ.

Приоритет 3: Улучшение условий труда и расширение социальной защиты

79. Результат 1: Совершенствована национальная система в сфере охраны труда, модернизирована инспекция труда.

80. Рентабельные и конкурентоспособные предприятия важны для обеспечения достойного труда, они обеспечивают безопасность, благополучие работников и уважение их прав. Предприятия, способные расширяться и развиваться, создают устойчивые рабочие места. В свою очередь, достойный труд является необходимым условием для обеспечения жизнеспособности и устойчивости предприятий, роста их производительности и конкурентоспособности. Предприятия, отдающие приоритет вопросам безопасности и благополучия работников, уважения их прав и их полному вовлечению в производственный процесс, находятся в более выгодном положении для преодоления глобальных требований мирового рынка, усиливающейся конкуренции и удовлетворения все более требовательных клиентов.

81. В рамках результатов Программы будет продолжено применение системного подхода по совершенствованию системы охраны и безопасности труда (далее - ОБТ). МОТ окажет содействие национальным партнерам в создании соответствующего трехстороннего органа, реализации Национальной Программы на 2013-2016 годы, обновлении национального профиля по ОБТ. Совместные действия трехсторонних партнеров и МОТ будут направлены на продвижение Конвенций МОТ №№ 129, 155, 184 и 187 и обновление национального законодательства в соответствии с международными нормами, модернизацию инспекции труда (Службы). МОТ будет развивать потенциал инспекции труда, в том числе управление ее деятельностью, совершенствование системы расследования несчастных случаев на производстве, их учёта и регистрации. Особое внимание будет уделено социальному диалогу в решении вопросов ОБТ и работе инспекции труда.

82. Индикаторы:

- обновлен национальный профиль по охране труда;

- число сотрудников инспекции труда и специалистов ОБТ из организаций социальных партнеров, улучшивших свои компетенции в результате обучения, проведенного МОТ;

- число законодательных и институциональных изменений в сфере ОБТ.

83. Результат 2: Улучшение системы социальной защиты путем внедрения минимального уровня социальной защиты.

84. На 101-й сессии Международной конференции труда в 2012 году была принята Рекомендация №202 «О минимальных уровнях социальной защиты» (далее - МУСЗ). Продвижение Рекомендации МОТ на национальном уровне должно сопровождаться выполнением комплекса мер, направленных на обеспечение минимального уровня социальной гарантии через социальный диалог. Таджикистан выбран первой страной в Центральной Азии для продвижения МУСЗ на национальном уровне, трехсторонние партнеры МОТ должны стать главными инициаторами этого процесса. Усиление институционального потенциала на национальном уровне по разработке, выполнению, мониторингу и оценке МУСЗ будет осуществляться путем проведения технических консультаций, обмена знаниями и опытом в данной сфере.

85. Рассмотрение МУСЗ в Таджикистане началось с продвижения Рекомендации МОТ №202, с последующим обучением по вопросам МУСЗ. В 2013 году к национальному диалогу по МУСЗ присоединились международные агентства (Организация Объединенных Наций и международные финансовые организации), что способствовало включению данного вопроса в повестку дня Координационного совета по развитию.

86. Первым важным шагом является включение МУСЗ в новые разрабатываемые политические документы, такие как Стратегия развития социальной защиты и Стратегия повышения благосостояния населения Таджикистана на 2016-2018 годы. Следующим шагом станет подготовка экспресс-оценки ситуации с МУСЗ, направленная в дальнейшем на техническое рассмотрение данных вопросов. МОТ будет способствовать распространению знаний по вопросам социальной защиты путем расширения успешного международного опыта в сфере реализации МУСЗ. Будут предоставлены технические консультации по системе социального обеспечения в рамках МУСЗ для поддержки продвижения МУСЗ на национальном уровне.

87. Индикаторы:

- принципы МУСЗ включены в национальную политику;
- национальные партнеры вовлечены в реформирование системы социальной защиты, через созданную рабочую группу по МУСЗ;
- для продвижения МУСЗ на национальном уровне использованы соответствующие международные практики;

- разработана Стратегии развития социальной защиты населения на среднесрочный период.

88. Результат 3: Усилена защита трудовых прав мигрантов

89. Таджикистаном ратифицированы обе конвенции МОТ в сфере трудовой миграции – Конвенция №97 1949 года (пересмотренная) «О трудящихся-мигрантах» и Конвенция №143 1975 года «О трудящихся-мигрантах» (дополнительные положения), а также Конвенция Организации Объединённых Наций 1990 года «О защите прав всех трудящихся мигрантов и членов их семей». В рамках включения Миграционной службы в структуру Министерства труда, миграции и занятости населения, МОТ будет содействовать укреплению потенциала Миграционной службы по эффективному применению этих инструментов, в том числе для предотвращения найма работников-мигрантов на работы с тяжелыми условиями и ограничения прав. Это будет включать улучшение услуг для потенциальных мигрантов, в том числе их полную осведомленность о правах и обязанностях в странах назначения. Будет также рассмотрено применение соответствующих положений Конвенции №181 «О частных агентствах занятости».

90. Индикаторы:

- число сотрудников Миграционной службы (с разбивкой по полу), улучшили свои компетенции в результате обучения МОТ;
- число примененных гендерно-чувствительных инструментов и мер по улучшению информированности и осведомленности потенциальных мигрантов об их правах и обязанностях;
- начата подготовительная работа по ратификации Конвенции №181 «О частных агентствах занятости».

V. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ, МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА

91. Программа по достойному труду разработана при непосредственном участии трехсторонних партнеров МОТ, в процессе технической консультации со специалистами Группы технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ в странах Восточной Европы и Центральной Азии. Совместно определены ключевые приоритеты Программы, их результаты, индикаторы и стратегии их реализации.

92. Программа по достойному труду на 2015-2017 годы будет реализовываться трехсторонними партнерами в Таджикистане совместно с Группой технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро Международной организации труда для стран Восточной Европы и Центральной Азии, при поддержке Регионального офиса МОТ по Европе и Центральной Азии, технических департаментов штаб-квартиры МОТ в Женеве, а также

Международного Учебного Центра в Турине. Будет продолжено сотрудничество с агентствами Организации Объединённых Наций в Таджикистане и другими международными организациями для установления стратегического партнерства и выполнения основных результатов Программы. Национальный координатор МОТ в Таджикистане будет обеспечивать общую координацию процесса выполнения Программы и консолидацию национальных и международных усилий, направленных на её эффективную реализацию.

93. Согласно установленным принципам, для успешной реализации Программы будет создана Трехсторонняя рабочая группа из числа опытных специалистов: от Правительства Республики Таджикистан, Объединения работодателей Республики Таджикистан, Федерации независимых профсоюзов Таджикистана, а также представителей МОТ. Руководствуясь принципами гендерного равенства, МОТ призывает трехсторонних партнеров обеспечить гендерно - сбалансированный состав Трехсторонней консультативной группы.

94. Международная организация труда будет содействовать в реализации Программы, в зависимости от наличия финансовых и кадровых ресурсов, а также от технических возможностей. Отдельные результаты Программы на 2015-2017 годы будут реализовываться в рамках проекта технического сотрудничества «Преодоление кризиса и обеспечение достойного и безопасного труда - Фаза II» на 2014-2017 годы, финансируемого Правительством Финляндии; проекта «Применение стратегии профессиональной подготовки Группы двадцати» на 2012-2015 годы, финансируемого Правительством Российской Федерации и проекта «Искоренение детского труда в Центральной Азии – от обязательств к действиям» на 2011-2015 годы, финансируемого Правительством Германии. Мобилизация ресурсов на местном уровне для выполнения Программы является общей ответственностью МОТ и Правительства Республики Таджикистан.

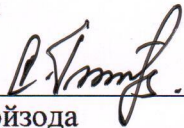
95. На основе запланированных результатов и имеющихся ресурсов трехсторонними партнерами и Международной организацией труда будет разработан План реализации Программы, который будет при необходимости корректироваться Трехсторонней консультативной группой для обеспечения наиболее эффективного выполнения Программы. Внутренняя оценка реализации Программы будет осуществляться на регулярной основе (ежегодно) Трехсторонней консультативной группой.

96. Изменения и дополнения к Программе утверждаются согласно установленному законодательством порядку и вносятся по согласованию сторонами отдельным Протоколом. Настоящий Протокол считается неотъемлемой частью Программы сотрудничества между трёхсторонними партнёрами Республики Таджикистан и Международной организации труда по достойному труду на 2015 - 2017 годы.

97. Настоящая Программа вступает в силу после выполнения Республикой Таджикистан внутригосударственных процедур.

98. Настоящая Программа сотрудничества будет опубликована на государственном, русском и английском языках на WEB - сайтах организаций трехсторонних партнеров и Группы технической поддержки по вопросам достойного труда в странах Восточной Европы и Центральной Азии.

От имени и по поручению
Правительства

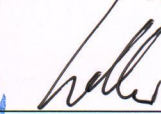


Сумангул Тагойзода
Министр труда, миграции и занятости
населения Республики Таджикистан



Душанбе, 24» 06 2015 г.

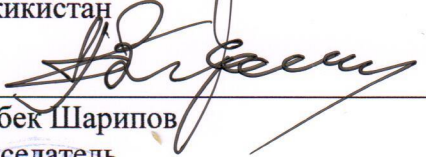
От имени и по поручению Международного
бюро труда



Хайнц Коллер
Региональный Директор, Региональное бюро
МОТ для Европы и Центральной Азии

г. Душанбе, 24» 06 2015 г.

От имени и по поручению Объединения
Работодателей Республики
Таджикистан



Азизбек Шарипов
Председатель



г. Душанбе, 24» 06 2015 г.

От имени и по поручению Федерации
Независимых Профсоюзов Республики
Таджикистан



Шерхон Салимзода
Председатель

г. Душанбе, 24» 06 2015 г.