



Административный совет

331-я сессия, Женева, 26 октября-9 ноября 2017 г.

GB.331/POL/2

Секция по вопросам формирования политики
Сегмент по вопросам занятости и социальной защиты

POL

Дата: 5 октября 2017 г.
Оригинал: английский

ВТОРОЙ ПУНКТ ПОВЕСТКИ ДНЯ

Результат 8: Защита работников от неприемлемых форм труда

Цель документа

В настоящем документе даётся краткое изложение стратегии по результату 8 по защите работников от неприемлемых форм труда, её основных ориентиров и достигнутого в течение двухлетия её реализации прогресса.

Административному совету предлагается представить рекомендации относительно стратегии и хода её выполнения (см. предлагаемое решение в пункте 27).

Соответствующая стратегическая задача: все.

Основной соответствующий результат/общий фактор формирования политики: результат 8: Защита работников от неприемлемых форм труда.

Последствия для политики: рекомендации Административного совета послужат ориентиром реализации стратегии МБТ в период 2018-19 годов.

Юридические последствия: отсутствуют.

Финансовые последствия: мобилизация внебюджетных ресурсов, необходимых для реализации стратегии в 2018-19 годах.

Требуемые дальнейшие действия: достижение результата 8, как это предусмотрено в Программе и бюджете на 2018-19 годы.

Авторское подразделение: Департамент условий труда и занятости (WORKQUALITY).

Взаимосвязанные документы: GB.331/POL/1; Программа и бюджет на 2016-17 годы; GB.329/PFA/1; GB.329/INS/20/6; GB.328/POL/6; GB.328/POL/7; GB.326/POL/2; GB.323/POL/1; резолюция о втором периодическом обсуждении основополагающих принципов и прав в сфере труда, Международная конференция труда, 106-я сессия, 2017 г.

I. Предыстория и логическое обоснование

1. Неприемлемыми являются условия труда, препятствующие реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда, ставящие под угрозу жизнь, здоровье, свободу, человеческое достоинство и безопасность работников или обрекающие домашние хозяйства на бедность. Во всех регионах некоторые группы и категории работников более других подвержены неприемлемым формам труда. Последние отмечаются чаще в секторах, в которых практически не осуществляется нормативно-правового надзора, работники которых недостаточно организованы и сталкиваются с риском дискриминации по причине гендерной принадлежности, расового и этнического происхождения, национальности, состояния здоровья и по другим признакам и в которых возникают трудности с получением точной и достоверной информации. Успешное устранение или сокращение применения неприемлемых форм труда является предпосылкой для ускорения прогресса на пути реализации принципов достойного труда.
2. Стратегия по результату 8 на 2016-17 годы строится на итогах работы, проведённой в контексте особо важной области (ОВО) 8 «Защита работников от неприемлемых форм труда» в 2014-15 годах, и вносит вклад в достижение Целей в области устойчивого развития (ЦУР) Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года (Повестка дня до 2030 года) и, в частности, решения задач 8.5, 8.7 и 8.8; задач 5.1 и 5.2; задач 10.2 и 10.3 ЦУР.

II. Задачи и стратегический подход

Задачи

3. Результат 8 ориентирован на обеспечение более полного соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере труда в процессе анализа первопричин и условий, которые вызывают и закрепляют неприемлемые формы труда, и на существенное их изменение. Будучи по характеру своему сквозным, результат 8 реализуется более чем в 80 странах, 53 из которых являются целевыми странами в пяти регионах. Он ориентирован на следующие аспекты:
 - повышение эффективности политики и нормативных правовых актов в целях предотвращения и устранения или сокращения масштабов применения неприемлемых форм труда в секторах, родах занятий и социальных группах высокого риска;
 - расширение потенциальных возможностей заинтересованных правительственных учреждений и социальных партнёров по разработке, проведению в жизнь и мониторингу различных направлений политики и нормативных правовых актов, нацеленных на предотвращение и защиту работников от неприемлемых форм труда;
 - ускорение темпов прогресса по пути устранения неприемлемых форм труда посредством скоординированных и взаимообогащающих действий на международном, региональном, национальном и отраслевом уровнях с ведущими международными и национальными партнёрами. Это также предполагает осуществление мониторинга и оценки того, что работает эффективно и что работает менее результативно.

Стратегия

4. *Осуществление комплексной стратегии по основополагающим принципам и правам в сфере труда и сопряжённым вопросам в секторах с высоким риском.* Домашние работники и другие категории работников, лишённые защиты от неприемлемых форм труда, часто сталкиваются с тем, что им отказывают в признании их основополагающих принципов и прав в сфере труда и они оказываются в крайне плачевных, если не издевательских, условиях труда. Что касается домашних работников, предпринимались усилия к тому, чтобы запретить труд детей, не достигших определённого возраста, в качестве домашних работников (Индонезия, Пакистан, Филиппины, Шри-Ланка, Свазиленд, Того), продвигать права домашних работников – представителей коренного населения, в том числе посредством содействия ратификации Конвенции 2011 года о труде домашних работников (189) (Гватемала) и способствовать справедливому найму домашних работников – мигрантов (Индия, Иордания, Непал). Такие факторы, как право голоса и представительства посредством объединения в организации домашних работников и развитие профессиональных навыков (Непал), сыграли решающую роль в расширении их потенциальных возможностей полноценнее участвовать в коллективных переговорах по вопросам улучшения условий труда и сокращения уязвимости к эксплуатации, включая торговлю людьми. В целях подготовки почвы для ратификации Конвенции 189 в Пакистане принятие в 2016 году закона о правах в сфере труда домашних работников позволило внести поправки в нормативно-правовые акты; в указанном законе предусматривается минимальный возраст для принятия на работу домашних работников, составляющий 14 лет, предписывается наличие письменного трудового договора и конкретно определяются продолжительность рабочего времени, характер работы, размер оплаты труда, продолжительность отпуска и обеспечение питанием и жильём.
5. *Организация работников, сталкивающихся с неприемлемыми формами труда.* Объединение в организации – ещё один важный элемент стратегии по наделению работников правами и возможностями и улучшению условий их жизни и труда, но с ним связаны определённые проблемы. Препятствиями на пути организации являются такие факторы, как географическая удалённость или сосредоточенность и социально-культурные барьеры наряду с препятствиями правового характера в некоторых странах (например, в отношении работников-мигрантов). Стремясь содействовать преодолению этого пробела, в соответствии с результатом 8, МОТ способствует созданию профсоюзов и организаций работодателей в целях удовлетворения потребностей этих работников и поддержания взаимосвязей с их организациями. В Многонациональном Государстве Боливии *Cámara Boliviana de la Construcción (CABOCO)* (Палата строительства Боливии) создала веб-портал по подбору востребованных специалистов для женщин, занятых в строительстве, который расширил их экономические возможности. В Гватемале благодаря содействию МОТ Профсоюзу домашних работников (*SITRADOMSA*) укрепился потенциал последних по рассмотрению особых потребностей домашних работников из числа коренного населения, помимо прочего, благодаря новым формам их организации, таким как кооперативы. В Бангладеш в целях подготовки к ратификации Конвенции 1989 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни (169), как это предусмотрено в седьмом пятилетнем плане развития (2016-20 гг.) и при поддержке МОТ, оказываемой профсоюзу работников чайных плантаций, трёхсторонние участники работают над соглашением, ориентированным на улучшение условий жизни и труда работников чайных плантаций, включая работников из числа коренного и ведущего племенной образ жизни населения. Особое внимание уделяется конкретным трудностям, с которыми сталкиваются женщины из числа коренного населения, которые, как правило, вынуждены заниматься самым низкооплачиваемым трудом – например сбором чайных листьев, – и при этом они часто прибегают к труду детей, чтобы выполнить ежедневную норму и избежать вычетов из заработной платы.

6. *Содействие ратификации и действительному применению соответствующих международных трудовых норм.* Международные трудовые нормы лежат в основе всех глобальных и страновых мероприятий. В ряде стран практические действия нацелены на рассмотрение вопросов, на которые было обращено внимание контрольных органов МОТ. В Узбекистане, в соответствии с замечаниями относительно применения Конвенции 1957 года об упразднении принудительного труда (105) и Конвенции 1999 года о наихудших формах детского труда (182), в сельском хозяйстве начиная с 2013 года МОТ осуществляла мониторинг применения детского труда и принудительного труда в процессе уборки хлопка (сентябрь-октябрь 2013, 2015, 2016 гг.). В 2016 году было покончено с широкомасштабным и систематическим применением детского труда при уборе хлопка, особенно 16- и 17-летних подростков, но при этом желательно и впредь не терять бдительности. В то же время принудительный труд остаётся проблемой, и правительство принимает меры для снижения риска его применения. Узбекистан также ратифицировал Конвенцию 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87). В 2016 году было проведено первое обследование по практике найма и сезонной занятости в сельском хозяйстве параллельно с широкими информационно-разъяснительными мерами и мероприятиями по наращиванию потенциальных возможностей в интересах министерств и членов Координационного совета по детскому и принудительному труду. В Мавритании, реагируя на озабоченность Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КЭПКР) в отношении применения Протокола 2014 года к Конвенции 1930 года о принудительном труде, МОТ оказывает техническую поддержку по вопросам доступа к средствам правовой защиты, осознания своих прав и проведения программ по расширению источников существования лиц, страдающих от последствий рабства. В Таиланде, реагируя на представление 2016 года Международной конфедерации профсоюзов (МКП) и Международной федерации транспортников относительно несоблюдения этой страной Конвенции 1930 года о принудительном труде (29), МОТ оказывает содействие правительству в области действенной защиты национальных работников и трудовых мигрантов в рыболовном секторе (см. п. 11 ниже).
7. *Оказание влияния на текущий процесс подготовки норм, касающихся насилия и домогательств в отношении женщин и мужчин в сфере труда.* Насилие и домогательства в сфере труда неприемлемы и чреваты серьёзными последствиями для благополучия людей, производительности, предприятий и общества в целом. С учётом возможного принятия новой нормы (норм) по этому вопросу было подготовлено практическое руководство¹ в сотрудничестве с МКП и шестью глобальными профсоюзными федерациями во всех регионах. В этом практическом руководстве представлены данные о том, как посредством коллективных соглашений, политики на рабочих местах, кампаний и информационно-разъяснительных мероприятий профсоюзы предпринимают конструктивные шаги к тому, чтобы предотвратить насилие и домогательства в сфере труда и защитить работников, тем самым зачастую подвергая критике институциональные и структурные формы дискриминации. Это руководство построено на 81 ситуационном исследовании в промышленно развитых странах и в странах с формирующимся рынком по ряду секторов, таких как гостиницы, рестораны и розничная торговля², и в нём представлен перечень коллективных соглашений, действующих более чем в 20 странах, с выдержками из них, касающимися проявлений насилия и домогательств в сфере труда. Работа, связанная с подготовкой и применением этого руководства, оказывает также влияние на позиции профсоюзов и на активизацию их участия в деятельности нормотворческого характера по вышеуказанному вопросу.

¹ http://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_546645/lang--en/index.htm.

² МБТ: *Заключения Трёхстороннего совещания экспертов по вопросам насилия против женщин и мужчин*, Женева, 3-6 октября 2016 г. (MEVWM/2016/7, приложение).

8. *Преодоление пробелов в статистических данных.* Что не учтено, то не может быть предметом эффективных практических действий. В 2017 году подготовлены и опубликованы глобальные и региональные расчётные данные о численности детей в сфере занятости и работающих детей и об опасных видах работ – на основе полученных от 75 стран пакетов данных, которые позволяют предположить, что 152 млн детей в мире по-прежнему занимаются детским трудом. Они указывают на замедление темпов сокращения масштабов детского труда после 2012 года, при этом отмечаются существенные различия между регионами: значительного прогресса добились страны Азиатско-Тихоокеанского региона, но в других регионах наблюдался застой. Были опубликованы также глобальные и региональные оценочные данные по принудительному труду, которые говорят о наличии 25 млн его жертв. На основе первоначально накопленных по более чем 50 странам данных приблизительные оценки дезагрегированы по признакам пола и возрастной группы и впервые предусматривают разбивку по секторам экономики. Глобальные расчётные данные по детскому труду и принудительному труду представлены Генеральной Ассамблее Организации Объединённых Наций (ООН) в сентябре 2017 года.
9. *Укрепление партнёрств за рамками МОТ.* Партнёрства с трёхсторонними участниками МОТ и ведущими учреждениями на национальном, региональном и международном уровнях позволяют использовать знания и ресурсы для активизации практических действий и ускорять процесс политического воздействия на всех уровнях в целях обеспечения более действенной защиты работников от неприемлемых форм труда. Они также предоставляют платформу для трёхсторонних участников МОТ для расширения их охвата и обеспечения поддержки норм МОТ (см. раздел IV).
10. *Укрепление партнёрств с МБТ.* Учитывая сквозной характер данного результата, многие подразделения МБТ и бюро МОТ активно участвуют в этом процессе и вносят вклад в достижение результатов как на страновом, так и на глобальном уровне. На протяжении всего двухлетия проводились регулярные консультации внутри штаб-квартиры и между штаб-квартирой и регионами в целях обеспечения координации и удовлетворения потребностей трёхсторонних участников. Такая координация позволяет активизировать обмен знаниями и опытом между подразделениями штаб-квартиры и соответствующими бюро на местах и регионами.

III. Основные достижения по осуществлению практических мер на страновом уровне

11. *Деятельность по разрыву взаимоподкрепляющих взаимосвязей между дискриминацией, принудительным трудом, отсутствием представительских прав и оскорбляющими человека условиями труда.* В Таиланде рыболовная промышленность занимает четвёртое место в списке крупнейших мировых экспортёров, при этом многие местные рыбаки и рыбаки из числа мигрантов особо уязвимы перед обманной и принудительной практикой в сфере занятости и сталкиваются с плачевными условиями труда. Последние включают невыплату или запоздалую выплату зарплаты, 20-часовой рабочий день, торговлю людьми и принудительный труд. Опираясь на результаты работы, проведённой в рамках ОВО 8 в 2014-15 годах, кульминацией которой стало принятие в 2014 году министерского постановления о защите работников морского рыболовства, в 2016-17 годах МОТ занимается рассмотрением пробелов в законодательстве и практике в целях, помимо прочего, содействия миграции на законных основаниях. Благодаря проведению финансируемого ЕС проекта по борьбе с неприемлемыми формами труда в рыболовной промышленности и в отрасли морепродуктов МОТ осуществляет наращивание потенциала государственных чиновников, включая инспекторов труда, по обеспечению соблюдения законодательства. Она также выделяет

ресурсы, адресованные тайским профсоюзам для наращивания их потенциальных возможностей по объединению работников, включая трудовых мигрантов, в организации³. Сегодня всё больше женщин мигрирует в целях трудоустройства, но многие из них при этом лишены адекватной информации, что подвергает их риску оказаться в условиях эксплуатации или стать жертвами торговли людьми. Руководствуясь *Общими принципами и оперативными рекомендациями МОТ, касающимися справедливого найма* (2016 г.)⁴, и в тесном сопряжении с результатом 9, МОТ способствует миграции женщин и девочек по их выбору из стран происхождения (Бангладеш, Индия и Непал) в страны назначения (Индия, Иордания и Ливан) в секторе домашнего труда и в швейной промышленности. Благодаря поддержке со стороны Департамента Соединённого Королевства по международному развитию (DFID), оказанной Южной Азии и Ближнему Востоку, МОТ охватила более 200 000 женщин в их родовых общинах, помогая им принимать взвешенные решения относительно миграции; осуществила обучение более 200 представителей агентств по найму по вопросам справедливого найма (Индия, Ливан и Непал); способствовала объединению более 29 000 работников в районах назначения мигрантов, чтобы они могли получать доступ к услугам, оказывать помощь друг другу «на равных» и объединять усилия в целях улучшения своих условий труда. Новое законодательство, регламентирующее деятельность агентов по найму, принято в Индии, а в Непале проводятся информационно-разъяснительные мероприятия по борьбе с дискриминационной практикой запрета на использование труда мигрантов-женщин. В Индии и Непале были созданы организации работников благодаря усилиям Ассоциации самозанятых женщин (SEWA) в Дели, Ориссе и в Бихаре, а также при содействии со стороны профсоюза GEFONT, объединяющего непальских работников, занятых в Индии.

12. *Предотвращение и анализ факторов опасности профессиональных заболеваний посредством усовершенствованных систем наблюдения за состоянием здоровья в горной промышленности и в секторе строительства.* Респираторные заболевания являются главной причиной инвалидности работников, а также сокращения продолжительности жизни в развивающихся странах. Миллионы работников по-прежнему находятся под угрозой пневмокониоза в таких секторах, как горно-добычные работы, разработка карьеров и строительство, на которые приходится большая доля работников неформального сектора и трудовых мигрантов. В целях укрепления национальных систем наблюдения за состоянием здоровья и оказания помощи государствам-членам по применению Перечня профессиональных заболеваний (пересмотренного в 2010 году), прилагаемого к Рекомендации 2002 года о перечне профессиональных заболеваний (194), на национальном уровне завершается работа над международным руководством по диагностике профессиональных заболеваний, включая респираторные заболевания, и их предотвращению, контролю, учёту и уведомлению. На уровне стран по Международной классификации рентгенограмм пневмокониозов МОТ прошли подготовку врачи из отдельных районов Индонезии, Намибии, Филиппин, Южной Африки, Вьетнама и Зимбабве в целях защиты работников, подверженных воздействию пыли в опасных секторах. Во Вьетнаме применение классификации МОТ стало обязательным (июль 2016 г.); на Филиппинах в сотрудничестве с Министерством труда и экспертами Таиланда и Японии Министерство здравоохранения организовало сертификационный экзамен AIR Pneumo. В Южной Африке Национальный институт гигиены труда в настоящее время осуществляет обучение по классификации МОТ, и совместно с социальными партнёрами была принята декларация, в которой стороны обязались расширить применение этой классификации в Южной Африке и в других

³ МБТ: *Decent work for migrant fishers (Достойный труд для рыбаков-мигрантов)*, доклад для обсуждения на Трёхстороннем совещании по вопросам, касающимся рыбаков-мигрантов (Женева, 18-22 сентября 2017 г.).

⁴ http://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_536755/lang--en/index.htm.

странах юга Африки. Среди несмертельных производственных травм и профессиональных заболеваний наибольшие экономические издержки связаны с патологиями опорно-двигательного аппарата. В сотрудничестве с Всекитайской федерацией профсоюзов к *Ergonomic Checkpoints* (Эргономическим контрольным ориентирам) МОТ обращались более 10 000 предприятий в 20 провинциях Китая – таким образом охвачено более 10 млн работников, а крупнейший в мире подрядчик – изготовитель электроники планирует расширить их использование, чтобы охватить 1,3 млн работников Китая.

13. *Сотрудничество с организациями работодателей и предприятиями по предотвращению ВИЧ благодаря недопущению дискриминации и мерам в области безопасности и гигиены труда (БГТ) в секторах с высокой степенью риска.* Как часть усилий, направленных на содействие применению Рекомендации 2010 года о ВИЧ и СПИДе и сфере труда (200), и отраслевой политики по ВИЧ в интересах макиладорас (предприятия-реэкспортёры) Гондурасская ассоциация макиладорас содействует включению программ по предотвращению ВИЧ и недопущению дискриминации в планы работы своих дочерних компаний, охватывающих в общей сложности 12 221 работника. При поддержке со стороны МОТ она возглавила кампанию против насилия и сексуальных домогательств на рабочем месте и в партнёрстве с Гондурасским советом частных предприятий и Федерацией торгово-промышленных палат осуществила обучение 658 менеджеров по людским ресурсам и представителей компаний по вопросам мер и стратегий, нацеленных на предотвращение дискриминации по многочисленным признакам. В Гватемале МОТ сотрудничала с Funcsafé, подразделением по социальным делам Национальной кофейной ассоциации, и с национальной программой по СПИДу, преследуя цель расширения знаний сезонных работников-мигрантов о своих правах и доступности для них мер диагностирования, лечения и предотвращения ВИЧ во время сезона сбора кофейных бобов. Funcsafé было создано 16 общинных медицинских центров в основных районах сбора кофейных бобов, которые при координации Министерства здравоохранения предоставляют медицинские услуги беременным работницам. Информационно-разъяснительные кампании, ориентированные на мужчин, занятых в секторе сбора кофейных бобов, охватили 3683 трудовых мигрантов и местных работников из числа коренного населения.
14. *Решение проблем дискриминации по причине состояния здоровья благодаря более полному соблюдению норм.* Украина является одной из немногих стран Европы и Центральной Азии, где эпидемия ВИЧ по-прежнему находится на подъёме, несмотря на прилагаемые усилия, направленные на то, чтобы остановить её. Опираясь на уже накопленный опыт работы в секторах транспорта и здравоохранения, инспекторы труда в ходе своих штатных проверок предприятий в целевых районах зарегистрировали 3000 случаев предоставления консультативных услуг руководителям и работникам по вопросам ВИЧ и СПИДа. МОТ также осуществила обучение работников здравоохранения по вопросам повышения качества услуг, предоставляемых лицам, живущим с ВИЧ, и предотвращения собственного заражения и передачи вируса, посредством надлежащих мер в области БГТ.
15. *Борьба с дискриминацией женщин посредством объединения в организации и представительства их интересов, повышения безопасности и улучшения гигиены труда и обеспечения лучших условий труда.* В Многонациональном Государстве Боливии всё чаще женщины из числа коренного населения с минимальным образованием трудоустроиваются в строительном секторе, который изначально был мужским сектором, рассчитывая на более высокие заработки. Однако часто они остаются вовсе без заработков, и даже когда их труд оплачивается, они получают на 20% меньше своих коллег-мужчин; кроме того, они подвергаются сексуальным домогательствам. В качестве составного элемента помощи Многонациональному Государству Боливии по применению Конвенции 1988 года о безопасности и гигиене труда в строительстве (167)

МОТ сотрудничает с профсоюзами, организациями работодателей и местными органами власти в Эль Альта де ла Паз по вопросу устранения дискриминации в сфере оплаты труда и недопущения агрессивного поведения в отношении женщин из числа коренного населения, занятых в секторе строительства, посредством: информационно-разъяснительных мероприятий, нацеленных на строительных рабочих-мужчин; проведения государственной политики закупок, санкционирующей подобную практику; профессионально-технического обучения женщин, занятых в строительстве, в том числе по вопросам БГТ; оказания услуг организациям работников и работодателей.

16. *Ведение коллективных переговоров в целях обеспечения лучших условий труда и более справедливой оплаты труда в сфере образования.* В Иордании, реагируя на неоднократные замечания КЭПКР относительно Конвенции 1951 года о равном вознаграждении (100), МОТ оказывает содействие Национальному комитету по равенству оплаты труда в целях решения проблем, связанных с дискриминацией в области заработной платы, и преодоления других барьеров, препятствующих женщинам вливаться в ряды рабочей силы и закреплять за собой этот статус, благодаря ориентации на сектор частного образования – изначально «женский» сектор, характеризующийся низким уровнем заработков. В результате в марте 2017 года Всеобщим профсоюзом и Ассоциацией владельцев частных школ было подписано коллективное трудовое соглашение по сектору частного образования. Это соглашение затрагивает интересы 37 000 преподавателей в частном секторе, законодательно закрепляет использование единого трудового договора и делает обязательным участие в системе социального обеспечения для всех работников. Оно также предусматривает, помимо национальной минимальной заработной платы, учительское пособие в размере 5% от ставки оплаты труда и доступ к детским учреждениям. В целях обеспечения эффективного применения этого соглашения используются видеофильмы МБТ, а также пакет информационно-пропагандистских материалов, разъясняющих преимущества этого коллективного соглашения.
17. *Решение проблем детского труда при сборе хлопка.* Начиная с 2016 года, опираясь на опыт и экспертные знания Бразилии и в рамках сотрудничества Юг-Юг, МОТ содействует достойному труду в ходе работ по сбору хлопка в Мали, Мозамбике, Парагвае, Перу и Объединённой Республике Танзании как наиболее эффективному средству предотвращения детского труда. Во всех странах осуществлены оценки и схематичное отображение процесса сбора хлопка и выявлены соответствующие пробелы с точки зрения обеспечения достойного труда. Совместно с правительствами и организациями работников и работодателей в каждой целевой стране были разработаны национальные планы с учётом проведённых оценок. Взаимное плодотворное сотрудничество между странами и регионами и заинтересованными сторонами на национальном и международном уровнях обеспечивается через Международный учебный центр МОТ в Турине.
18. *Решение проблем детского труда в странах с высокой численностью беженцев.* Вследствие сирийского кризиса беженцев после многих лет выправления ситуации в Иордании и Ливане стал шире применяться детский труд. В целях противодействия расширению наихудших форм детского труда и продолжения работы по их искоренению МОТ поддерживала партнёрские отношения с Управлением Верховного комиссара Организации Объединённых Наций по делам беженцев, Детским фондом Организации Объединённых Наций и неправительственной организацией (No Lost Generation («Не допустить потерянного поколения»)), содействуя разработке стратегической рамочной программы в Иордании, благодаря которой осуществляется ориентация соответствующих мер учреждений ООН и их партнёров. Осуществляется апробирование вспомогательного механизма, включённого в Национальную рамочную программу по борьбе с детским трудом, для проведения оценки уровня образования и социального положения работающих детей, отсылки их к соответствующим

социальным службам и мониторинга дальнейших мер. В Ливане национальные заинтересованные стороны одобрили расширенный национальный план действий против детского труда на 2016-20 годы, включающий дополнение, в котором конкретно рассматриваются проблемы детского труда, возникающие в результате сирийского кризиса беженцев.

IV. Партнёрства и международное сотрудничество

19. Признавая, что устранение дискриминации в области оплаты труда по признаку гендерной принадлежности является главной предпосылкой сокращения масштабов бедности, обеспечения гендерного равенства и наделяния женщин экономическими правами и что в этом отношении повсеместно отмечался слишком медленный прогресс, в ходе Генеральной Ассамблеи ООН в сентябре 2017 года была учреждена Международная коалиция за равную оплату труда (ЕРИС) – возглавляемое МОТ стратегическое партнёрство с участием многих сторон, включая Структуру Организации Объединённых Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и Организацию экономического сотрудничества и развития. Коалиция ЕРИС стремится стимулировать национальные и международные действия в целях решения амбициозной задачи 8.5 ЦУР обеспечения к 2030 году равной оплаты за труд равной ценности посредством информационно-разъяснительных мероприятий, обмена знаниями, партнёрских обменов, расширения потенциальных возможностей, технических консультативных услуг, анализа данных и мониторинга. Краеугольным камнем деятельности данной коалиции является Конвенция 100.
20. Инициированный в ходе Генеральной Ассамблеи ООН в сентябре 2016 года Альянс 8.7 является многосторонней платформой, возглавляемой МОТ, ориентированной на устранение детского труда во всех его формах к 2025 году и принудительного труда, современного рабства и торговли людьми к 2030 году. В период 14-16 ноября 2017 года в Аргентине состоится IV Всемирная конференция по устойчивому искоренению детского труда, которая послужит катализатором заложения основ для дальнейших согласованных действий, учитывая низкие темпы сокращения масштабов детского труда в мире и вызывающие тревогу задержки поступательного развития в некоторых регионах. По решению Административного совета круг вопросов, которые предстоит рассмотреть в ходе Конференции, был расширен и включает помимо всех форм детского труда принудительный труд взрослого населения.

V. Связи с флагманскими программами

21. Программа ИПЕК+ содействует применению целостного и взаимодополняющего подхода к борьбе с детским трудом и принудительным трудом посредством применения четырёхфазной теории изменений, предусматривающей: совершенствование государственной политики и управления; более широкое наделяние правами и возможностями и защиту; совершенствование знаний и данных с особым акцентом на инновационных методологиях по измерению прогресса; партнёрства и информационно-разъяснительную деятельность. Эта программа адресована 29 странам⁵, отобранным

⁵ Аргентина, Бразилия, Кот-д'Ивуар, Демократическая Республика Конго, Гана, Гватемала, Гаити, Индонезия, Иордания, Кения, Кыргызстан, Ливан, Малави, Мавритания, Мьянма, Непал, Нигер, Пакистан, Перу, Филиппины, Сирия, Таиланд, Тунис, Турция, Туркмения, Уганда, Узбекистан, Вьетнам, Замбия (http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/WCMS_495567/lang--en/index.htm).

в соответствии с шестью критериями: а) стратегическая важность, по определению КЭПКР; б) интеграция в деятельность МОТ по созданию «Единой МОТ»; в) проведение страновых программ достойного труда; г) быстрое воздействие; д) продолжение работы по двум областям политических мер; е) по крайней мере три наименее развитые страны по каждому региону.

22. Программа глобальных действий в области безопасности и гигиены труда в превентивных целях (OSH GAP) ориентирована на воспитание глобальной культуры в области мер предотвращения и достижения реального сокращения числа производственных несчастных случаев и профессиональных заболеваний с летальным и нелетальным исходом. Главный вектор программы OSH GAP – малые и средние предприятия, как формальные, так и неформальные, в строительстве и сельском хозяйстве, на которых отмечаются хронические и существенные факторы опасности с точки зрения безопасности и гигиены труда, и эта программа первоначально была нацелена на молодых работников в возрасте от 15 до 24 лет, которые заметно чаще, чем более пожилые работники, являются жертвами производственного травматизма.

VI. Заключение, извлечённые уроки и дальнейшие шаги

23. Рассматривая основополагающие принципы и права в сфере труда как точку отсчёта, этот результат имеет то преимущество, что он как содействует реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда, так и служит инструментом улучшения материальных условий и условий труда работников, сталкивающихся с неприемлемыми формами труда. Рассмотрение проблем секторов с высокой степенью риска и категорий работников позволяет определить более целенаправленные и адресные меры реагирования, которые должны быть разработаны и осуществлены и которые должны позволить объединить усилия заинтересованных сторон. Благодаря анализу взаимовоздействующих структурных препятствий, с которыми сталкиваются женщины, особенно те, кто находится в самом низу социальной пирамиды, результат 8 содействует реализации принципа инициативы, касающейся трудящихся-женщин, затрагивающего такой аспект, как поиск новаторских подходов к трудно поддающимся решению проблемам. В потенциале это может дать хорошие дивиденды в том смысле, что МОТ может рассматриваться как Организация, которая способна добиться того, чтобы «никто не был забыт».
24. Решительный посыл этого результата – практическая реализация соответствующих международных трудовых норм – содействует укреплению репутации МОТ и авторитету её нормативных функций среди её трёхсторонних участников и в мире в целом, особенно в контексте многосторонних партнёрств. Чётко обозначенная цель нескольких направлений деятельности на страновом уровне заключается в оказании помощи государствам-членам по решению проблем, вскрытых контрольными органами МОТ, относительно применения конкретных конвенций. Если подобные опасения касаются сочетания многочисленных и пустивших глубокие корни проблем, необходимо осуществлять регулярные меры мониторинга и долгосрочной поддержки, чтобы обеспечить действенный учёт замечаний контрольных органов МОТ и её технического содействия и национальных мер их практического осуществления. Тесные взаимосвязи были установлены между результатом 2 в целях обеспечения взаимодополняемости мер на страновом уровне по решению проблем, вскрытых в замечаниях контрольных органов.
25. Внедрение непрерывных изменений в материальные условия, которые приводят к неприемлемым формам труда, зависит также от наделяния людей правами и возможностями посредством целенаправленных мер государственного регулирования, а также

применения восходящего подхода к организации работников, работников, которые оказались заложниками неприемлемых форм труда или рискуют оказаться в этом положении и которые часто сталкиваются с серьёзными проявлениями дискриминации. В ходе осуществления вышеобозначенной деятельности МБТ осознало, насколько процесс объединения таких работников в организации может быть затруднительным, и заострило внимание на необходимости формирования инновационных стратегий в области объединения в организации. В любом случае наделение правами и возможностями социальных партнёров и обеспечение их независимости, а также действенный социальный диалог являются залогом того, что цепи будут разорваны и борьба с неприемлемыми формами труда завершится успехом.

26. Административный совет в ноябре 2016 года и Международная конференция труда в своей резолюции о втором периодическом обсуждении основополагающих принципов и прав в сфере труда, принятой в июне 2017 года, призвали МОТ продолжать проводить в жизнь комплексную стратегию по основополагающим принципам и правам в сфере труда. Прилагаются усилия к тому, чтобы и впредь претворять в жизнь эту стратегию, на что указывается в настоящем документе, но при этом необходимо дальнейшее её усовершенствование, в том числе в отношении сбалансированности её принципов.

Предлагаемое решение

27. *Административный совет поручает Генеральному директору учесть его рекомендации в ходе выполнения стратегии по результату 8 Программы и бюджета на 2018-19 годы по защите работников от неприемлемых форм труда.*