



Promoting DECENT WORK in Eastern Europe and Central Asia



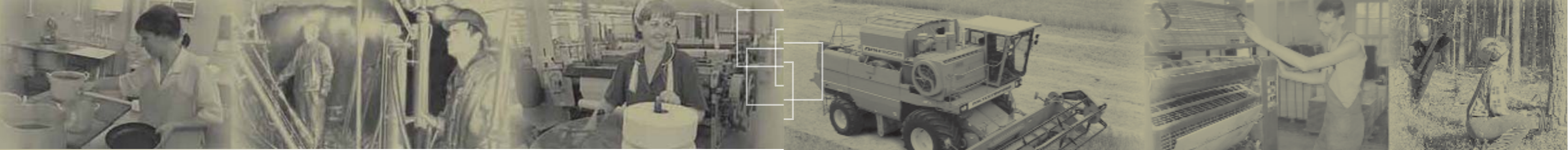
ILO Subregional Office – Areas of Work



Продвижение ДОСТОЙНОГО ТРУДА в Восточной Европе и Центральной Азии



Направления работы Субрегионального бюро МОТ



Предисловие

Международная организация труда – специализированное агентство системы Организации Объединенных Наций, объединяющее 183 государства, которые поддерживают принципы социальной справедливости, провозглашенные в Уставе МОТ. Устав МОТ гласит, что «непредставление какой-либо страной трудящимся человеческих условий труда является препятствием для других народов, желающих улучшить положение трудящихся в своих странах», и призывает улучшать условия труда, тем самым добиваясь социальной справедливости. Этот подход отражен в конвенциях, рекомендациях и планах действий МОТ, цель которых – предоставить работникам правовые и процедурные инструменты борьбы с бедностью, унижениями, дискриминацией, рисками и эксплуатацией – явлениями, которые по-прежнему широко распространены на рабочих местах во всем мире.

Задача Субрегионального бюро для стран Восточной Европы и Центральной Азии – осуществлять мандат МОТ в странах региона, которые сегодня переживают период политических и экономических преобразований. Наша работа ведется по многим направлениям: продвижение принципов свободы объединения и коллективных переговоров; расширение занятости; развитие профессиональных навыков и навыков предпринимательства; формирование справедливой политики в области заработной платы; социальное обеспечение; охрана труда; защита прав трудящихся мигрантов; борьба с детским трудом; поддержка программ просвещения на рабочих местах по вопросам ВИЧ/СПИДа. Вся наша деятельность основывается на международных трудовых стандартах, сформулированных в конвенциях МОТ, а также на принципах гендерного равенства в сфере труда.

Субрегиональное бюро координирует деятельность МОТ в десяти государствах – Азербайджане, Армении, Беларуси, Грузии, Казахстане, Кыргызстане, Российской Федерации, Таджикистане, Туркменистане и Узбекистане. Все эти страны – республики бывшего СССР. Территория региона обширна – более 20 млн кв. км, а общая численность населения составляет около 230 млн человек.

Деятельность МОТ строится на принципах трипартизма, поэтому мы сотрудничаем не только с правительствами, но и с объединениями работников и работодателей. Мы содействуем развитию потенциала профсоюзов и работодателей с тем, чтобы обеспечить их подотчетность и демократичный процесс принятия решений, а также помочь им предоставлять новые услуги своим членам и повышать квалификацию своих сотрудников. Тем самым мы помогаем профсоюзам и объединениям работодателей выступать в качестве полноправных социальных партнеров правительства в разработке социальной и трудовой политики.

В сотрудничестве со странами региона мы опираемся на программы достойного труда. Эти программы представляют собой соглашения между МОТ и ее национальными партнерами и содержат конкретные задачи, определенные для совместных действий партнеров на трех- или четырехлетний период. Цель программ достойного труда – на практике содействовать улучшению жизни работников и их семей. Трехсторонние партнеры периодически анализируют ход осуществления программ и при необходимости вносят в них изменения с тем, чтобы обеспечить эффективность и актуальность этих программных документов. На сегодняшний день программы достойного труда подписаны с пятью странами региона – Азербайджаном, Арменией, Казахстаном, Кыргызстаном и Таджикистаном.

Далее в этой брошюре мы более подробно расскажем о деятельности МОТ в регионе. В том, что удалось достичь сегодня, есть вклад каждого нашего специалиста и координатора проектов. Мы продолжаем выявлять и анализировать существующие тенденции и проблемы и искать пути их решения. В приложении к брошюре можно ознакомиться с таблицей ратификации странами региона основополагающих и приоритетных конвенций МОТ.

Продвигая принципы достойного труда, Субрегиональное бюро МОТ стремится внести вклад в экономические и политические преобразования в регионе с тем, чтобы каждый человек мог получить надлежащий доступ к образованию и профессиональному обучению, к возможностям безопасной и продуктивной занятости, а также мог оказывать влияние на формирование государственной политики, определяющей его жизнь. Наша цель – оказывать содействие трехсторонним партнерам в улучшении условий труда в странах региона сегодня и в будущем.

Foreword

The International Labour Organization is a specialized agency of the United Nations, a union of 183 member states whose governments have recognized the vision of social justice enshrined in the ILO Constitution. That Constitution holds that “the failure of any nation to adopt humane conditions of labour is an obstacle in the way of other nations which desire to improve the conditions in their own countries” and calls for improvements in working conditions as a means of achieving social justice. This vision is embodied in ILO conventions, recommendations, and programmes of action whose purposes are to give workers the legal and procedural means to escape poverty, indignity, discrimination, danger, and exploitation, still common in work places around the world.

The Subregional Office for Eastern Europe and Central Asia is working to achieve the ILO mandate in the regional context of political and economic transformation. Our efforts focus on many fronts: promotion of freedom of association and collective bargaining, employment creation, skills development, entrepreneurship, equitable wage policies, social security, occupational safety and health, protection of migrant workers’ rights, combating child labour, and supporting workplace education on HIV/AIDS. The international labour standards embodied in the ILO Conventions provide a framework for our efforts. Promoting gender equality in the workplace is a cross cutting theme.

The ILO Subregional Office works in ten countries – Armenia, Azerbaijan, Belarus, Georgia, Kazakhstan, Kyrgyzstan, Russia, Tajikistan, Turkmenistan, and Uzbekistan. All were formerly part of the Soviet Union. This immense region, covering an area of more than 20 million square kilometers, is the home of roughly 230 million people.

As a tripartite organization, we work not only with governments but also with trade unions and employer associations. We build capacity to promote organizational decision processes that are democratic and accountable, to help develop new member services, and to build internal expertise in labour and social issues, so as to enable the organizations to fulfill their roles as the governments’ social partners in labour and social policy making.

ILO Decent Work Country Programmes provide a framework for our work at the country level. These agreements between the ILO and our national partners target specific objectives to be achieved through joint efforts within a three to four year period.

They aim at practical measures to improve the lives of workers and their families. DWCPs are reviewed periodically in tripartite settings to record achievements and make mid-course corrections to ensure performance and continuing relevance. The Office currently has DWCPs in effect in five countries – Armenia, Azerbaijan, Kazakhstan, Kyrgyzstan, and Tajikistan.

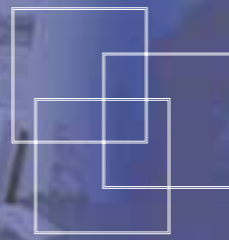
The following pages explain ILO work in the region in greater detail. Each specialist or project coordinator of our team has contributed an account of his or her area of expertise, setting out the current state of affairs, the challenges, and our efforts to address them. These are followed by an appendix showing regional ratification of ILO fundamental and other priority Conventions.

Through promoting decent work, the ILO Subregional Office seeks to contribute to the economic and political transformation of the region, with the goal of ensuring that all people have access to relevant education and skills training, safe and productive employment options, and a voice in shaping the public policies that affect their lives. Our goal is to assist the ILO tripartite constituents in improving conditions of labour for the people of the region today and tomorrow.



Disclaimer: The above map does not reflect a position by the ILO on the legal status of any country or territory or the delimitation of any frontiers

Международные трудовые нормы



International labour standards

Развитие международного трудового законодательства, регулирующего условия труда и занятости, было причиной создания МОТ и остается ее главной задачей. Международные трудовые нормы вступают в силу с момента их принятия Международной конференцией труда – органом, в котором представлены делегаты от правительств, трудящихся и работодателей практически всех стран мира. Нормы МОТ принимаются в двух формах – в форме конвенций и рекомендаций. В то время как рекомендации излагают руководящие принципы и ориентиры для разработки национальной политики и практических мер, конвенции МОТ представляют собой международные соглашения, подлежащие ратификации государствами-членами. МОТ постоянно контролирует применение государствами ратифицированных ими международных трудовых норм. Механизм контроля в значительной степени основывается на докладах, которые периодически представляют правительства. Объединения работодателей и работников также имеют возможность представлять информацию и высказывать свое мнение по вопросам применения конвенций.

Большинство стран региона ратифицировали восемь основополагающих конвенций, которые легли в основу Декларации МОТ 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Речь идет о конвенциях, охватывающих такие вопросы, как свобода ассоциации, упразднение принудительного труда, право на ведение коллективных переговоров, действенное запрещение детского труда, устранение дискриминации в области труда и занятий. Помимо этих фундаментальных конвенций, МОТ придает особое значение четырем другим приоритетным конвенциям: о политике занятости, об инспекции труда (две конвенции) и о трехсторонних консультациях. За исключением Конвенции 1964 года о политике занятости (№ 122), положение с ратификацией этих

приоритетных конвенций в регионе менее благоприятное. Многие страны еще не ратифицировали конвенции об инспекции труда (№ 81 и № 129), и по сравнению с другими странами в регионе наблюдается низкий уровень ратификации Конвенции 1976 года о трехсторонних консультациях (Международные трудовые нормы) (№ 144). Кроме того, некоторые государства испытывают серьезные трудности с выполнением обязательств по регулярному представлению докладов о законодательных и практических мерах, принимаемых ими для проведения в жизнь положений каждой ратифицированной конвенции. Некоторые страны вообще не представляют докладов, другие представляют их не в полном объеме либо нерегулярно. Степень участия организаций работодателей и трудящихся в процессе представления доклада является ограниченной.



В свете вышеизложенного Бюро МОТ предлагает своим трехсторонним партнерам:

- свою полную поддержку в подготовке и представлении докладов и в выполнении других обязательств в соответствии

с Уставом МОТ. Мы на постоянной основе предоставляем правительствам и социальным партнерам техническую помощь и обучение, с тем чтобы улучшить ситуацию с отчетностью по выполнению конвенций в регионе;

- *помощь при рассмотрении на трехсторонней основе существующих и предполагаемых обязательств стран региона в соответствии с конвенциями МОТ. Ратификация некоторых ключевых конвенций – например, о частных агентствах занятости, об охране и безопасности труда, о миграции, о работниках с семейными обязанностями – обозначена в некоторых национальных Программах достойного труда как приоритетное направление. В этой связи необходимо проводить тщательное изучение условий, необходимых для ратификации конвенций. В то же время ряд государств «унаследовали» с советских времен ратификации устаревших или утративших силу конвенций, в связи с чем необходимо рассмотреть инструменты их замещения;*
- *техническую экспертизу при разработке реформ трудового права для более эффективного применения стандартов и принципов МОТ в национальном законодательстве и, в конечном итоге, для улучшения ситуации в приоритетных областях, таких как свобода объединения, коллективные переговоры, гендерное равенство, детский труд, охрана труда.*

Основополагающие конвенции МОТ

Конвенция 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (№ 87)
Конвенция 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (№ 98)
Конвенция 1930 года о принудительном или обязательном труде (№ 29)
Конвенция 1957 года об упразднении принудительного труда (№ 105)
Конвенция 1973 года о минимальном возрасте для приема на работу (№ 138)
Конвенция 1999 года о наихудших формах детского труда (№ 182)
Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (№ 100)
Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111)



Development of international standards governing conditions of work and employment was the reason for the creation of the ILO and remains its main means of action. International labour standards derive their authority from their adoption by the International Labour Conference, a body in which governments, employers and workers from virtually all countries of the world are represented. These standards take two forms: Conventions and Recommendations. While Recommendations are intended to provide guidance for national policy and practice, Conventions are international treaties creating obligations under international law for countries that ratify them. The ILO supervisory machinery seeks to ensure that ratifying member States put the provisions of the Conventions in effect, both in law and practice.

Fundamental ILO Conventions

Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)
Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)
Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)
Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)
Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)
Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)
Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)
Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)

For that purpose, it relies in large part on the reports on ratified Conventions that must be periodically submitted by governments. Employers' and workers' organizations have the opportunity to provide information and express their views.

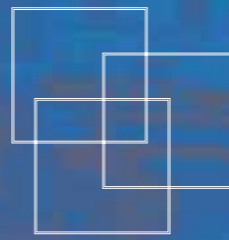
The eight Conventions underpinning the Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work of 1998 – on freedom of association and the right to collective bargaining, the abolition of forced labour, the effective abolition of child labour and the elimination of discrimination in employment or occupation – are ratified by most countries in the region. In addition to these fundamental Conventions, the ILO attaches a special importance to four other “priority” Conventions – on employment policy, labour inspection (two Conventions) and tripartite consultations. Except for the Employment Policy Convention, 1964 (No. 122), the regional ratification status of these priority Conventions is less favourable. Many countries have yet to ratify the Labour Inspection Conventions (Nos. 81 and 129) and, by comparison with the rest of the world, the ratification level of the Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144) is low. In addition, some governments appear to encounter serious difficulties in discharging their reporting obligations. Reporting is non-existent in some countries, insufficient or erratic in many others. The involvement of workers' and employers' organizations in implementation and reporting seems limited.

In that context, the ILO Subregional Office offers its constituents:



- *its full support for efforts to fulfil their reporting and other obligations under the ILO Constitution. Training and technical advice regularly provided to the governments and social partners are intended to help improve the regional reporting record;*
- *assistance in a tripartite review of their existing and contemplated commitments under ILO Conventions. Ratification of certain key Conventions – in particular on private employment agencies, occupational safety and health, migration for employment or workers with family responsibilities – is identified in several ILO Decent Work Country Programmes as instrumental in advancing priority objectives. This calls for a careful examination of the conditions required for ratification. On the other hand, some countries have inherited from the period of the Soviet Union ratifications of outdated or irrelevant Conventions and their replacement with up to date instruments should be considered;*
- *its technical expertise in developing labour law reforms to improve implementation of ILO standards and principles through domestic law and procedures and, in this way, to improve conditions of work in priority areas such as freedom of association, collective bargaining, gender equality, child labour, and occupational safety and health.*

Детский труд



Child labour

В Глобальном докладе МОТ о прекращении детского труда говорится об общей тенденции сокращения числа работающих детей в странах с переходной экономикой в Восточной Европе и Центральной Азии. Экономический рост, сокращение бедности и взятые государствами на себя обязательства по искоренению детского труда привели к осязаемым результатам. Количество ратификаций обеих конвенций МОТ по детскому труду впечатляет. Девять из десяти стран СНГ ратифицировали обе основополагающие Конвенции МОТ – № 138 и № 182.



Однако в ряде стран, в особенности в государствах Центральной Азии и Кавказа, где неформальная экономика подпитывает эксплуатацию детей, сохраняются серьезные проблемы. В городских районах многие работающие дети становятся жертвами наихудших форм детского труда – сексуальной эксплуатации, наркоторговли и других видах деятельности, наносящих вред их физическому и моральному здоровью. В сельской местности дети продолжают выполнять вредную сельскохозяйственную работу, в частности, во время сбора хлопка. Более того, за последние годы резко сократилось число детей, посещающих дошкольные учреждения, общеобразовательные

школы и профессиональные учебные заведения.

Кроме того, дети из сельской местности подвергаются насильственному перемещению в города или более благополучные страны для последующей трудовой эксплуатации. Надежной статистики по масштабам торговли детьми не существует. Данные государственных статистических органов главным образом основываются на случаях, дошедших до суда, и, следовательно, показывают значительно заниженные цифры.

Общественность плохо информирована о проблеме детского труда, и это мешает получить полномасштабную поддержку общества для коллективных действий. Поэтому задача МОТ состоит в том, чтобы разработать и применить разнообразные модели искоренения детского труда как на региональном, так и на национальном уровнях. Через свою Международную программу по упразднению детского труда (ИПЕК) МОТ выполняет ряд конкретных региональных и страновых программ технического сотрудничества. Благодаря проведенным мероприятиям более 5 тысяч детей, находившихся в критической ситуации, и их родители получили поддержку МОТ. Обычно используется двусторонний подход, когда работа с соответствующими правительственными структурами, социальными партнерами, неправительственными организациями сочетается с прямой поддержкой работающих или ранее работавших детей и их семей.

Все программы осуществляются в тесном сотрудничестве с органами

власти, в частности, с министерствами труда. Кроме того, в них участвуют организации работодателей, которые способны обеспечить условия для успешного бизнеса без рабочих мест для детей. Профсоюзы играют ключевую роль в защите прав и интересов трудящихся, проводя широкие информационно-разъяснительные кампании среди работников. Во многих случаях к участию привлекаются профсоюзы учителей, поскольку преподаватели лучше многих других знают о проблеме детского труда и пути ее преодоления. Наконец, важную роль в искоренении и профилактике детского труда играет гражданское общество с его тесными связями в местных сообществах. Мы стремимся к созданию устойчивых структур на основе местных сообществ, к развитию лидерских качеств и солидарности среди молодежи. Обучая молодых людей по принципу «равный – равному», мы хотим оказать поддержку молодежи и таким образом усилить возможности на местах в искоренении наихудших форм детского труда.

Нашей главной идеей является то, что ни одно государство, независимо от уровня его экономического развития, не должно терпимо относиться к наихудшим формам детского труда. Детский труд подрывает прогресс, именно поэтому важным элементом экономического и социального развития являются программы борьбы с детским трудом с указанием конкретных сроков их выполнения. Недавнее сокращение числа работающих детей в ряде стран с переходной экономикой показывает, что достижение успеха в этом направлении возможно.



The ILO's 2006 Global Report on Child Labour suggests an overall decline in the number of children working in transition economies in Eastern Europe and Central Asia. Economic growth and poverty reduction linked with political commitment to combating child labour have led to significant progress. The ratification rate of both of the ILO Child Labour Conventions has been encouraging. Nine of 10 CIS countries have ratified the both fundamental ILO Conventions No. 138 and No. 182.

However, large problems remain in certain parts of the region, especially among Central Asian countries and in the Caucasus, where large informal economies foster the exploitation of children. In urban areas, many street children still fall victim to the worst forms of child labour – sexual exploitation, drug trade, and other work that is harmful to their physical and mental development. In rural settings, children still perform hazardous work in agriculture, especially during cotton harvest. Moreover, the last 15 years have seen a steep decline in pre-school attendance, secondary schooling and Vocational Education and Training (VET). Illiteracy is also

on the rise in some countries. These trends contribute directly to the child labour problem.

Furthermore, children from rural areas are trafficked to urban centres or wealthier countries for labour exploitation. Reliable statistics on the magnitude of trafficking remain unavailable. Data

from government agencies mostly relate to prosecutions and, therefore, vastly underestimate the extent of the problem.

Public awareness of child labour is still very limited, making it difficult to build grass roots support for collective action. The ILO strategy, therefore, has been to develop and promote models of intervention to combat child labour at both the regional and national levels. Through its International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), the ILO is implementing a number of regional and country specific technical cooperation programmes. More than 5000 children at risk and their parents have been reached through these activities. Usually a two-pronged approach is chosen that involves both strengthening relevant governmental institutions, social partners, and NGOs on how to combat child labour, while directly supporting (ex-) working street children and their families.

The programmes are carried out in close cooperation with government agencies, particularly Ministries of Labour. The programmes involve employers' organizations

in order to create conditions for successful business with child labour-free workplaces. Trade unions play a key role in protecting workers' rights and interests, including awareness-raising and sensitization campaigns. Teachers' unions are often involved, since teachers are well placed to know of and combat child labour. In addition, civil society, with its close ties to and knowledge of local communities, plays a crucial role in the prevention and elimination of the worst forms of child labour. We seek to build sustainable, community-based structures and to nurture leadership and solidarity among youth. Through training peer educators, we seek to empower young people and in this way build local capacities to combat the worst forms of child labour.



Our key messages are that the worst forms of child labour cannot be tolerated in any society, regardless of its level of economic development. Child labour is a blight on progress, and time bound programmes to combat child labour are a crucial part of economic and social development. The recent reductions in child labour in some countries in transition demonstrates the possibilities for success.

Основные конвенции МОТ

Конвенция 1973 года о минимальном возрасте (№ 138)

Конвенция 1999 года о наихудших формах детского труда (№ 182)

Relevant ILO Conventions

Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)

Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)

В большинстве стран Восточной Европы и Центральной Азии объем ВВП в целом достиг докризисных показателей, а некоторые страны демонстрируют высокие темпы экономического роста. Однако этот рост обеспечивается за счет небольшого числа отраслей (секторов) экономики, прежде всего топливно-сырьевых, что пока не может способствовать существенному увеличению масштабов занятости. В результате переходного периода национальные рынки были открыты для глобальных игроков и для жесткой конкуренции на фоне слабеющей способности государства к регулированию экономики. Характерными чертами для всего региона по-прежнему остаются низкий уровень заработной платы, рост неформальной занятости и масштабов бедности. Рынки труда все еще характеризуются структурным дисбалансом между предложением рабочей силы и спросом на нее.

Возможности государств заниматься решением этих проблем скованы ограниченностью финансовых ресурсов. Сокращение бюджетного финансирования сказалось на функционировании систем профессионально-технической подготовки и государственных служб занятости, а также негативно отразилось на процессе децентрализации этих государственных функций. Все большее число работников, не имея соответствующей профессиональной подготовки, меняют рабочее место, переходя из одной отрасли в другую и переезжая из одного региона в другой. Одновременно на рынки труда ежегодно выходят многочисленные группы молодых работников. Существующие институты и структуры не в состоянии удовлетворить растущие потребности в обучении без отрыва от производства, а также потребности в переподготовке и непрерывном обучении. Эти проблемы стоят особенно остро перед молодыми людьми, которые все чаще сегодня вынуждены трудоустраиваться

в неформальном секторе или в форме самозанятости.

В свете вышесказанного решение проблемы занятости остается первоочередной задачей правительств и социальных партнеров. Трехсторонние партнеры МОТ осознают важность расширения занятости в деле борьбы с бедностью и достижения устойчивого экономического роста. Девять из десяти стран региона присоединились к Конвенции МОТ 1964 года о политике занятости (№ 122), которая формулирует задачу продвижения полной,



производительной и свободно выбираемой занятости в качестве одной из ключевых задач, решаемых странами. Расширение молодежной занятости рассматривается как одна из наиболее приоритетных задач. Такие страны региона, как Азербайджан и Грузия, выразили желание участвовать в качестве ведущих стран в глобальной Сети занятости молодежи (СЗМ). Хороший опыт накоплен и в Кыргызстане.

Бюро МОТ в Москве оказывает содействие в решении этих проблем в рамках реализации глобальной Программы МОТ в области занятости и практической реализации концепции достойного труда. Наша позиция состоит в том, что решение задачи расширения занятости требует интегрированного трехстороннего и межведомственного подхода, отражающего как цели национальной политики, так и местные условия, и учитывающего потребности рынка как со стороны предложения труда (повышение профессиональной квалификации работников и расширение их возможностей занятости), так и со стороны спроса на труд (создание

рабочих мест). Бюро МОТ оказывает поддержку трехсторонним партнерам МОТ по следующим направлениям:

- включение расширения занятости в качестве одной из ключевых задач общенациональной экономической и социальной политики;
- разработка политики и программ, направленных на повышение уровня квалификации и расширение возможностей занятости для трудовых ресурсов стран;
- содействие созданию и развитию новых социально и экологически устойчивых предприятий, обеспечивающих большее количество качественных рабочих мест.

МОТ предоставляет техническую поддержку в разработке и реализации национальных стратегий в области занятости, национальных планов действий в области занятости молодежи и интегрированных стратегий молодежной занятости, направленных на решение проблем в определенном секторе, регионе или конкретной уязвимой группе населения, на основе более качественной информации о рынке труда.

МОТ также предлагает пакет мер по расширению системы профессиональной ориентации, консультирования и обучения молодежи с целью нахождения реальных возможностей трудоустройства (пакет INTRO). Налаживается партнерское взаимодействие в развитии предпринимательства и обучении рабочим специальностям, что ведет к более эффективному подбору кадров и их переобучению на более востребованные специальности. В рамках содействия развитию рынков труда стран региона МОТ активно распространяет среди партнерских организаций свои методики обучения, такие как модули трудовых навыков и обучение предпринимательству, применяемые как в рамках системы образования, так и вне ее.



In Eastern Europe and Central Asia GDP levels have by and large returned to pre-transition levels, and some countries are experiencing high levels of economic growth. However, this growth is being driven by a very few industries or sectors, notably natural resources, and has so far not raised employment levels significantly. The processes of transition opened national markets to global forces and fierce competition, while at the same time weakening the power of the state to regulate the economy. Low wages, informal employment and poverty are still widespread phenomena in the region. The labour markets still suffer from structural mismatches between supply and demand.

Governments' capacity to deal with these challenges is impeded by fiscal problems. Large budget cuts have crippled vocational training systems and public employment services, as well as effective decentralization of these government functions. Without adequate preparations workers are moving among jobs in various sectors or regions, and large cohorts of new workers are entering the labour market. The existing institutions are not able to meet the demand for on-the-job training, retraining, and life-long

learning. The problems are particularly severe for young people, who are now turning more and more to the informal sector or self-employment.

For all these reasons, employment continues to be a priority for governments and their social partners. The ILO's tripartite constituents recognize the role of boosting employment in poverty reduction and sustainable economic growth. Nine of the ten countries of the region are parties to the Employment Policy Convention, 1964 (No. 122), which makes the promotion of full, productive and freely chosen employment a major goal to be pursued. Boosting youth employment in particular is viewed as a high priority. Azerbaijan and Georgia have stepped forward to become Lead Countries of the global Youth Employment Network (YEN). Excellent experience has been developed in Kyrgyzstan.

ILO Moscow strives to address these challenges in the framework of the ILO's Global Employment Agenda and our efforts to promote decent work. Our key message is that boosting employment requires an integrated approach, tripartite and inter-institutional, that matches national policies with local realities and addresses both supply (improving employability) and demand (job creation). Thus, we are supporting the ILO constituents in:

- making employment creation in general and youth employment more explicitly a major goal in national economic and social policies;

- developing policies and programmes to increase the skills and employability of national workforces; and
- promoting socially and environmentally sustainable enterprises leading to more and better employment.

The ILO provides support to the development of national employment strategies and national action plans on youth employment and integrated youth employment strategies (addressing specific sectors, localities and vulnerable groups). This is supported by better labour market information systems.

ILO promotes career guidance with information and training oriented towards real employment opportunities (INTRO). Partnership are developed for entrepreneurship and skills development, resulting in better job matching, job placement and retraining. To serve the labour market better, various ILO training methodologies are widely spread among partners in the sub-region. These include modular skills and entrepreneurship, both in- and out-of-school.



Основные конвенции МОТ

- Конвенция 1948 года об организации службы занятости (№ 88)
- Конвенция 1964 года о политике в области занятости (№ 122)
- Конвенция 1975 года о развитии людских ресурсов (№ 142)

Relevant ILO Conventions

- Employment Service Convention, 1948 (No. 88)
- Employment Policy Convention, 1964 (No. 122)
- Human Resources Development Convention, 1975 (No. 142)

Социальное обеспечение – основной механизм, обеспечивающий доступ к медицинским услугам и поддержку семьям с детьми. Социальное обеспечение также гарантирует сохранение дохода после наступления пенсионного возраста в случае безработицы, болезни, инвалидности, травмы на производстве, беременности либо потери кормильца.



Социальное обеспечение – мощный инструмент, гарантирующий прожиточный минимум, помогающий преодолевать причины и последствия бедности и способствующий плавному перераспределению доходов после выхода на пенсию.

Система социального обеспечения была достаточно развита в Советском Союзе, и она защищала работников от различных рисков. После распада Советского Союза все страны СНГ столкнулись с необходимостью создать собственные структуры социального обеспечения, способные справиться с ростом бедности и отвечающие новой экономической ситуации и новым потребностям работников и их семей. В трудных экономических условиях переходного периода эти усилия сдерживались целым рядом факторов финансового характера. Речь идет, в частности, о необходимости выплачивать большее число пособий по безработице и пособий в связи с ранним выходом на пенсию, о снижении доходов в связи с финансовыми трудностями крупных предприятий. Инфляция

обесценивала социальные пособия, и расходы на социальное обеспечение во всех странах региона сокращались. В наибольшей степени это отразилось на пенсиях – наиболее значительном компоненте системы социального обеспечения. Расходы на пособия по безработице, которые были относительно новым явлением для стран СНГ, были в тот период более чем скромными.

Сегодня многие страны СНГ продолжают пересматривать свои системы социального обеспечения с тем, чтобы сделать их в современных социально-экономических условиях более финансово устойчивыми. Реформа национальной пенсионной системы является приоритетным вопросом во всем регионе. Большинство государств пытаются внедрить индивидуальные счета в солидарные пенсионные системы; некоторые страны полностью или частично приватизировали свои пенсионные системы (Россия и Казахстан). Попытки улучшить систему пособий затрудняются существованием значительного сектора неформальной занятости, работники которого не выплачивают социальных взносов, а также массовым несоблюдением предприятиями формального сектора правил выплаты социальных взносов. В условиях нехватки средств на выплату пенсий более половины стран СНГ уже увеличили возраст выхода на пенсию. Армения стала первой страной региона, где планируется ввести одинаковый возраст выхода на пенсию для мужчин и женщин. Кроме того, многие государства развивают и улучшают социальную помощь в качестве инструмента обеспечения минимального дохода для всех.

Проводятся и другие реформы социального обеспечения. Стремясь защитить работников от связанных с трудовой деятельностью несчастных случаев и заболеваний, четыре государства СНГ готовятся ввести систему страхования от несчастных случаев

и заболеваний на производстве. Азербайджан, Армения и Грузия пытаются распространить систему медицинского страхования на неформальный сектор и на население сельских районов, развивая медицинское страхование на уровне местных сообществ. Некоторые страны развивают и расширяют социальные услуги по месту жительства.



МОТ предоставляет консультации и техническую поддержку учреждениям социального обеспечения, а также правительствам и организациям профсоюзов и работодателей в следующих сферах:

- реструктурирование национальных пенсионных систем в соответствии с Конвенцией МОТ № 102 о минимальных нормах социального обеспечения с тем, чтобы обеспечить базовую защиту для всех работников, трехстороннюю схему управления пенсионными системами, а также учесть опыт других стран в приватизации пенсионных систем и открытии индивидуальных счетов;
- развитие социальных услуг по месту жительства для лиц с особыми потребностями, включая пожилых людей и инвалидов;
- создание новых систем пособий в случае производственной травмы и заболевания;
- адресная направленность программ социальной помощи;
- содействие гендерному равенству в социальном обеспечении.

Social security is the basic protection to ensure access to health care and support for families with children, as well as to guarantee income security, in case of old age, unemployment, sickness, invalidity, work injury, maternity or loss of a breadwinner.

Social security is a powerful tool to ensure minimum living standards, combat causes and effects of poverty, and facilitate smooth income redistribution from working years to retirement.



Social security was well developed in the Soviet Union, protecting workers from a wide range of risks. After the Soviet Union's disaggregation, all CIS countries confronted the urgent need to establish their own national social security structures – to cope with a large increase of poverty and to respond to the new economic conditions and new needs of workers and their families. These efforts were constrained by the economic turmoil of transformation, which placed the systems under strong financial pressures – increased demands for benefits due to unemployment and early retirement, and decreased revenues due to financial difficulties of large enterprises. Social security benefits were eroded by inflation, and there was a reduction in spending in all countries.

Pensions, the largest component of the social security systems, were heavily affected by these trends. Expenditures on unemployment benefits, which were still relatively new in the CIS countries, were extremely modest.

Today many CIS countries are further reviewing their social security schemes in order to make them more financially viable and sustainable in their present socio-economic environment. Reform of national pension schemes is a major issue across the region, with most countries trying to introduce individual accounts in the pay-as-you-go systems and some countries privatizing their pension systems fully or partially (Russia and Kazakhstan). Efforts to improve benefits are constrained by the existence of large sectors of informal employment, that are beyond the reach of social security collection agencies, as well as by widespread non-compliance with the contribution requirement in the region's formal economies. Responding to the shortage of pension revenues, more than half of the countries in Eastern Europe and Central Asia have already increased the retirement age. Armenia is the first country in the CIS where same retirement age for men and women is planned to be introduced. Many countries are also developing and improving social assistance as a way of ensuring a minimum income for all.

A number of other social security reforms have been introduced as well. Based on the pressing need to protect workers from occupational accidents and diseases, four countries in the CIS are preparing to introduce occupational accident insurance schemes. The three Caucasus countries are trying to extend health care coverage to informal sector and rural population by improving community-based health insurance schemes. Several countries are developing and expanding community based social services.

ILO provides advisory services and technical support to social security institutions as well as to governments and workers' and employers' organizations for:

- restructuring national pension schemes in accordance with Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102) to ensure basic protection for all workers, tripartite scheme governance, and to take into account lessons learned elsewhere in the world on privatization and individual accounts;
- developing community based social services for persons with special needs, including



the elderly and persons with disabilities;

- designing new systems of occupational injury and disease benefits;
- targeting social assistance schemes effectively, and
- promoting greater gender equality in social security.

Основные конвенции МОТ

Конвенция 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (№ 102)

Relevant ILO Conventions

Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No.102)

ВИЧ/СПИД и сфера труда



HIV/AIDS and the World of Work



В странах Восточной Европы и Центральной Азии около 1,5 млн человек инфицированы ВИЧ. Темпы роста вновь зарегистрированных случаев ВИЧ-инфекции в ряде стран региона очень высоки. Особенно



интенсивный рост эпидемии наблюдается в России, где показатель распространенности ВИЧ превышает 1%. По оценкам МОТ, 80% ВИЧ-инфицированных граждан, проживающих в странах СНГ, относятся к трудоспособному населению, 75% – люди в возрасте до 30 лет, (для сравнения – в Западной Европе их доля составляет 33%). Основной путь передачи ВИЧ – инъекционное употребление наркотиков. Это

Мы помогаем правительствам, организациям работодателей и работников:

- включать положения о ВИЧ/СПИД в существующее трудовое законодательство и в программные документы; разрабатывать новые законы и программные документы по ВИЧ/СПИД;
- активно применять действующие законы, своды правил и программные документы;
- внедрять на рабочих местах программы просвещения, лечения, поддержки и др.;
- активно участвовать в профилактике ВИЧ/СПИД, участвуя в обучающих семинарах и информационных кампаниях (в том числе приуроченных к Всемирному дню борьбы со СПИДом – 1 декабря);
- проводить оценку социально-экономического воздействия эпидемии ВИЧ в регионе.

во многом объясняется существованием маршрутов перевозки наркотиков, проходящих через территорию стран Центральной Азии.

Характер эпидемии меняется, она становится более зрелой. Так, среди вновь выявленных случаев ВИЧ-инфекции значительно увеличивается доля сексуального пути передачи ВИЧ. Это соответствует общей тенденции перехода эпидемии из групп высокого риска (потребители инъекционных наркотиков, работники коммерческого секса и пр.) в общее население.

Среди факторов, затрудняющих борьбу стран региона с распространением ВИЧ, можно назвать недостаточно высокий уровень знаний по данной проблеме среди работников системы здравоохранения и образования, которые не проходят базового обучения по вопросам ВИЧ/СПИД, а также не отвечающие современным требованиям службы здравоохранения. Перед странами региона также стоит задача вывести решение проблемы за пределы сугубо медицинской сферы и наладить работу в социальной сфере и в сфере труда, что поможет усилить профилактику и обеспечить надлежащее лечение.

МОТ предложила новый формат противодействия эпидемии ВИЧ. Мы говорим с людьми на работе, там,

где они проводят большую часть жизни. Просвещая и информируя работников, мы помогаем им узнать о фактах и мифах, касающихся путей передачи ВИЧ, а также понять, что общение с ВИЧ-инфицированными коллегами на работе не представляет никакой опасности. Мы выступаем за профилактику ВИЧ среди работников и их семей, за изменение поведения (в том числе

сексуального) в сторону менее рискованного. Мы помогаем защищать права людей, живущих с ВИЧ. Мы боремся с дискриминацией и стигмой как на рабочем месте, так и вне его, в том числе с увольнением по причине положительного ВИЧ-статуса, а также с обязательным обследованием на ВИЧ. Мы выступаем за принципы конфиденциальности, за право на сохранение личной информации и за добровольное обследование на ВИЧ. Своей деятельностью на рабочих местах мы заявляем: люди, затронутые эпидемией, могут жить активной жизнью и продуктивно работать долгие годы, получая уход, поддержку и лечение, в том числе и на рабочем месте.



Основной целью МОТ в странах Восточной Европы и Центральной Азии является поддержка правительств, работников и работодателей в разработке и внедрении программ на рабочих местах, направленных на снижение распространения эпидемии ВИЧ и защиту ВИЧ-инфицированных работников. Выполнению этой задачи служит распространение инструментов и опыта МОТ (прежде всего Свода практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»), расширение доступа к существующим международным финансовым механизмам для осуществления долгосрочных профилактических программ по ВИЧ/СПИД.

In the countries of Eastern Europe and Central Asia, 1.5 million people are living with HIV/AIDS. The growth rate of identifiable HIV cases in a number of the countries of the region is high. Russia witnesses a particularly intensive rise of the epidemic: the prevalence rate exceeds 1%. According to the ILO estimates, 80% of HIV-positive individuals in the CIS countries are economically active and 75% are under 30 years old, as compared to 33 per cent in Western Europe.



The major means of HIV transmission is injecting drugs. This is due in large part to the existence of drug trafficking routes through the countries of Central Asia.

The HIV epidemic is maturing and its patterns are changing, with sexually transmitted HIV cases



comprising a growing share of new diagnoses. This corresponds with the spread of the epidemic from high-risk groups (injecting drug users, commercial sex workers, etc.) to general population.

Controlling the spread of HIV/AIDS is made more difficult by inadequate health services and health and education workers who are lacking in basic training. The challenge for the countries is also to expand efforts from medical and public health interventions to the social and labour sphere, thus strengthening prevention as well as providing medical treatment.

The ILO has added a new dimension to the fight against HIV/AIDS. We talk to people at work, where they spend a large part of their lives. By providing information and education, we help workers learn about the facts and myths of HIV transmission, and understand that they have nothing to fear from casual contact with an HIV-positive co-worker. We promote HIV/AIDS prevention measures among workers and their families, including avoidance of risky behaviour and safe sex practices. We help to protect the rights of those living with HIV/AIDS. We fight discrimination and stigmatization, both within and beyond the workplace, including dismissal on the grounds of HIV status and screening of employees, and promote principles of confidentiality, privacy, and voluntary HIV testing. Through



workplace action we send a strong message of hope: that people with HIV/AIDS can live actively and work productively for many years, especially with care, support and treatment, much of which can be effectively provided through the workplace.

The main aim of the ILO in Eastern Europe and Central Asia is to assist the governments, workers and employers in putting in place workplace programmes to combat the spread of HIV/AIDS and protect HIV-positive workers; to share with the constituents the ILO's tools and expertise (first of all the ILO's Code of Practice on HIV/AIDS and the World of Work); and to facilitate access to international financial mechanisms to provide sustainable HIV/AIDS prevention programmes.

We help governments, employers' and workers' organizations to:

- include HIV/AIDS related provisions in the existing labour legislation and policies; develop new HIV/AIDS laws and policies;
- actively enforce relevant laws, codes and policies;
- promote awareness, education, care, support and treatment policies at the workplace;
- become actively involved in the fight against HIV/AIDS through training, and awareness campaigns, also devoted to the World AIDS Day (1 December);
- conduct research to assess socio-economic impact of HIV/AIDS epidemic in the region.



Охрана труда

Безопасные условия труда – одно из основных прав человека и неотъемлемая часть понятия «достойный труд».

По оценкам МОТ, ежегодно в мире более 2,3 млн мужчин и женщин гибнут в результате несчастных случаев на рабочем месте или профессиональных заболеваний, четыре процента мирового валового внутреннего продукта теряются в результате плохих условий труда и несчастных случаев. В странах СНГ ежегодно около 12 мужчин и женщин становятся жертвами несчастных случаев на производстве.

Согласно данным правительства России, в стране 190 тыс. человек ежегодно погибают из-за работы в опасных условиях, из них 15 тысяч – в результате несчастных случаев на производстве. Кроме того, 180 тыс. человек вынуждены досрочно выходить на пенсию из-за несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

После распада Советского Союза средства, выделяемые на охрану труда на предприятиях, резко сократились из-за экономических проблем, а в некоторых случаях из-за сиюминутного желания быстро получить прибыль. Необходимость в улучшении условий труда и надлежащей системы компенсации несчастных случаев становится все более актуальной. Сегодня государства СНГ реструктурируют национальные системы охраны труда. Реформы включают в себя, в первую очередь, модернизацию системы управления охраной труда с упором на устранение опасностей на рабочих местах и включение работников на предприятиях в процесс совместного принятия решений. Темпы реформирования в странах региона существенно различаются: в то время, как одни страны уже начали инвестировать в свое будущее путем улучшения условий труда, другие еще далеки от этого.

МОТ подчеркивает, что безопасный труд – это хороший бизнес. Инвестирование в повышение квалификации рабочей силы позволяет увеличить объем и повысить качество продукции и напрямую повысить

конкурентоспособность предприятия. Мы также считаем, что имевшая место ранее практика компенсаций за работу во вредных и опасных условиях (так называемая «надбавка за вредность») уже устарела и является непродуктивной, в то время как превентивные инвестиции в безопасность увеличивают производительность. Мы считаем, что стабильное улучшение условий труда должно основываться на сотрудничестве между работодателями и работниками на предприятии. Иными словами – на социальном партнерстве в охране труда, что является неотъемлемой частью комплексной и устойчивой системы управления охраной труда.

Мы работаем в сотрудничестве с широкой сетью региональных специалистов по охране труда с целью:

- обеспечить выполнение Рамочной конвенции МОТ № 187;
- внедрить системы управления охраной труда, направленные на достижение культуры охраны труда, на основе ГОСТ 12.3.230-2007 (МОТ-СУОТ 2001);

В 2001 году МОТ разработала **Руководство по системам управления охраной труда МОТ-СУОТ 2001**, представляющее собой систему управления охраной труда, призванную помочь как странам, так и отдельным компаниям включить охрану труда и социальный диалог в общую систему управления. Рекомендации МОТ предполагают создание национальной рамочной структуры для систем управления охраной труда, предпочтительно закрепленной в национальных законах и нормативных актах.

В марте 2007 г. 11 государств СНГ приняли новый **ГОСТ 12.3.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Общие требования (ILO-OSH 2001. ITD)»**. Новый ГОСТ полностью соответствует принципам МОТ, изложенным в Руководстве по системам управления охраной труда МОТ-СУОТ 2001, а также в Рамочной конвенции МОТ № 187. Новый ГОСТ призван привести систему охраны труда в соответствие с международными стандартами, с учетом конкретных условий и потребностей стран.



• проведения в регионе информационной кампании о необходимости улучшения безопасности работников с целью укрепления приверженности решению этой проблемы. Большую роль здесь играет ежегодное проведение 28 апреля Всемирного дня охраны труда;

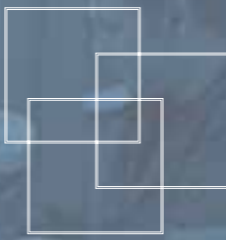
• распространения информации через перевод и публикацию большого количества международных и европейских публикаций и исследований, доступных в печатном и электронном видах;

• обучения и укрепления потенциала в области создания современных систем управления охраной труда и оценки рисков через техническую поддержку министерств труда, социальных партнеров, учебных заведений, обучающих центров и предприятий;

• внедрения показательных программ для дальнейшего их распространения и стимулирования инициативы в сфере охраны труда среди рядовых работников (пример: программа WIND – «Совершенствование практики труда в процессе развития местных сообществ» и программа WISE – «Совершенствование практики труда на малых предприятиях»).

Охрана труда, наряду с вопросами борьбы с детским трудом, принудительным трудом, ВИЧ/СПИД, помощью работникам-мигрантам и продвижением малого и среднего бизнеса, является неотъемлемой частью деятельности Субрегионального бюро МОТ.

Наша цель – содействие национальным партнерам в их работе по улучшению условий труда для всех мужчин и женщин в регионе.



Occupational safety and health



Safe working conditions are a basic human right and a fundamental part of Decent Work.

The ILO estimates that over 2.3 million workers in the world die each year from work-related accidents and diseases, and four per cent of the global Gross Domestic Product are lost due to accidents and poor working conditions. For the CIS countries, about 12 million men and women become victims of occupational accidents every year.

According to the information provided by the Government, in Russia 190,000 people die each year due to work in hazardous conditions, of which 15,000 are due to occupational accidents. Furthermore, 180,000 people are forced to retire early due to work related accidents and diseases.

In the years following the break-up of the Soviet Union, the resources for occupational safety and health (OSH) at enterprises were decreased substantially due to economic problems and, in some cases, to a short-sighted search for fast profits. The need for improved working conditions and proper accident compensation has become increasingly significant. Today the new CIS republics are restructuring their national OSH systems. The reforms involve, first and foremost, modernising the OSH management systems



with a new focus on eliminating work place hazards and the inclusion of workers at the enterprise in joint decision making. The pace of change differs significantly across the region, with some countries investing in the future by improving working

conditions, whereas other countries are not that far.

ILO emphasizes that safe work is good business, an investment in the resources and skills of the work force that leads to improvements in quality and quantity of production. This has a direct positive impact on an enterprise's competitiveness. We also stress that the previous practice of compensation to those who work in unsafe conditions (so called 'hazard pay') is outdated and counterproductive, and that preventive investment in safety increases productivity. Sustainable improvement of working conditions has to be based on cooperation between employers and workers at the enterprise – social partnership in OSH – which is a crucial part of a coherent and effective OSH management system.

We are working in cooperation with a vast network of national OSH specialists to:

- put into practice the ILO Promotional Framework for OSH Convention, 2006 (No. 187);
- introduce OSH management systems aimed at developing a safety culture based on GOST 12.3.230-2007 (ILO – OSH 2001);

ILO has elaborated **ILO OSH 2001**, an OSH management system to assist both countries and enterprises to include OSH and social dialogue into the overall management. The ILO Guidelines provide for the establishment of a national framework for occupational safety and health management systems, preferably supported by national laws and regulations.

In March, 2007 eleven members of the CIS adopted a new standard – **GOST 12.3.230-2007**. It is fully in line with the ILO principles as embodied in the **ILO-OSH 2001**, and the ILO-OSH Framework Convention No. 187. The new GOST will bring occupational safety and health in compliance with the international standards formulated by the ILO, with due account to each country's specific conditions and needs.

- raise awareness of, and commitment to, the need to enhance the safety of workers across the region, of which the 28 April – World Day for Safety and Health at Work – is the most prominent event;
- disseminate information, through translation and publication of a large body of international and European publications, available both in print and electronic format;



- train and build capacity in modern OSH management systems and risk assessment, by providing technical support for labour ministries, the social partners, universities, training centres and enterprises; and
- implement demonstration programmes for further replication and stimulation of grass-root initiatives in OSH (such as Work Improvement in Neighbourhood Development (WIND) and Work Improvement at Small Enterprises (WISE) programmes).

ILO Subregional Office makes OSH activities an integral part of its other efforts in the region involving the workplace, including combating child labour, forced labour, and HIV/AIDS; assisting migrant workers; and promoting small and medium sized businesses.

Our aim is to assist our national partners in their efforts to improve the working conditions for all men and women in the region.

Основные конвенции МОТ

- Конвенция 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде (№ 155)
- Рамочная конвенция 2006 года об основах, содействующих охране и гигиене труда (№ 187)

Relevant ILO Conventions

- Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)
- Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)

Трудовая миграция в регионе приобретает все большую социальную и экономическую значимость. Крупнейшая страна региона, Российская Федерация, является основной страной приема для мигрантов – выходцев из стран Центральной Азии и Южного Кавказа. С момента принятия нового миграционного законодательства в начале 2007 года в Российской Федерации были зарегистрированы более 1,9 млн трудящихся-мигрантов. Второй принимающей страной в регионе является Казахстан. Трудящиеся мигранты чаще всего заняты в неформальной экономике, отличительными чертами которой являются отсутствие правовой защиты и недостаток информации о правах, необходимой им для того, чтобы не стать жертвами эксплуатации и других нарушений со стороны работодателя, посредников и представителей власти. Мигранты также становятся жертвами проявлений расизма и ксенофобии.



Большинство мигрантов занимают на рынке труда ниши, которые не заполняются местными работниками. Важно отметить, что трудовая миграция и денежные переводы мигрантов на родину становятся способом выживания для их семей и обеспечивают их финансовую независимость. Денежные переводы мигрантов составляют значительную часть ВВП в таких странах, как Армения, Таджикистан и Кыргызстан.

Недостаток информации о реальных возможностях трудоустройства и условиях труда в принимающих странах открывает возможности для эксплуатации труда мигрантов, выливающейся в принудительный труд, наихудшие формы детского труда, торговлю людьми и другие формы насилия. Женщины в данном регионе значительно чаще, чем мужчины, становятся жертвами торговли

людьми. Тем мигрантам с неурегулированным статусом, кого высылают в страну гражданства, на родине оказывается весьма незначительная социальная и экономическая помощь. Во многих случаях эти люди подвергаются стигматизации, и им необходимо приложить много усилий, чтобы вернуться к прежней жизни.

В данных условиях Субрегиональное бюро МОТ, принимая во внимание положения Конвенции (пересмотренной) 1949 года о трудящихся-мигрантах (№ 97) и Конвенции 1975 года № 143 о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения), оказывает помощь правительствам и социальным партнерам в регулировании процессов миграции в регионе с тем, чтобы снизить связанные с ней социальные потери и добиться максимальной выгоды для работников, работодателей и общества.

МОТ оказывает своим партнерам содействие в таких областях, как:

- создание эффективной законодательной базы для управления миграцией и разработка эффективных административных инструментов для ее осуществления;
- сокращение нерегулируемой миграции и регулирование легальной миграции с тем, чтобы способствовать снижению бедности и экономическому росту;
- распространение социальной защиты на работников-мигрантов посредством двусторонних и многосторонних договоров, заключаемых между правительствами и имеющих в своей основе положения Конвенции МОТ 1962 года о равноправии в области социального обеспечения (№ 118);
- поддержка стандартов этического поведения частных агентств занятости посредством разработки механизмов саморегулирования и кодексов этического поведения, а также путем регулирования их работы в соответствии с Конвенцией 1997 года о частных агентствах занятости (№ 181);

Основные конвенции МОТ

Конвенция (пересмотренная) 1949 года о трудящихся-мигрантах (№ 97)
Конвенция 1975 года о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения) (№ 143)
Конвенция 1962 года о равноправии в области социального обеспечения (№ 118)
Конвенция 1982 года о сохранении прав в области социального обеспечения (№ 157)
Конвенция 1997 года о частных агентствах занятости (№ 181)

- усиление взаимодействия между государственными учреждениями и программами помощи мигрантам, в особенности между государственными службами занятости, инспекциями труда, профессионально-техническими учебными заведениями и программами развития малого бизнеса;
- противодействие торговле людьми посредством устранения одной из основных ее причин – экономической;
- поддержка программ реинтеграции высланных на родину мигрантов с неурегулированным статусом, включая консультирование, трудоустройство и иную помощь;
- обмен информацией и опытом между странами региона по вопросам сбора статистических и иных данных;
- проведение исследований с целью получения фактической информации, необходимой для изучения потребности в иностранной рабочей силе и разработки политики допуска в страну иностранных граждан; осуществления программ упорядочения миграции; проведения профессиональной аттестации; стимулирования сбережений и инвестиций на базе денежных переводов мигрантов.

Наша главная идея заключается в том, что миграцию не следует воспринимать только как вопрос пограничного контроля, ведь она является важной экономической проблемой, проблемой прав человек и трудового права. Миграция оказывает огромное влияние на экономику как стран приема, так и направляющих стран. Эффективной управлению трудовой миграцией может дать позитивные результаты всем вовлеченным в процесс сторонам, включая страны, направляющие мигрантов, и государства приема, а также самих трудящихся мигрантов и членов их семей. Правительства, работодатели и организации работников играют ключевую роль в деле регулирования миграции и в защите работников от ненужных рисков.

Labour migration is an increasingly important social and economic phenomenon in the region. The largest country, the Russian Federation, is a significant destination for migrants from both Central Asia and the South Caucasus, with 1.9 million migrant workers having been registered since the implementation of the new Russian immigration legislation in 2007. Kazakhstan is also a significant destination country within the region. Labour migrants often work in the informal economy, where the lack of legal protection and insufficient information about the rights they do have make them vulnerable to exploitation and abuse from recruiters, employers, and authorities. They are also exposed to abuses resulting from xenophobia and racism.



Many of these migrants are filling niches in the national labour markets by doing jobs that nationals do not want. At the same time, labour migration and remittances sent to families have become a survival strategy and a financial safety net. Remittances represent a substantial part of GDP in Armenia, Tajikistan, and Kyrgyzstan.

A shortage of information about the real job options and work conditions in receiving countries has paved the way for exploitation of migrant labour, resulting

in forced labour, harmful child labour, trafficking, and other forms of abuse. Women suffer disproportionately from the growth of trafficking in the region. Moreover, there is little social or economic support for irregular migrants who are returned to their home countries, often stigmatized and lacking the basic skills and resources they need to pull their lives back together.

In this context, ILO Subregional Office, taking into account the Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97) and the Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143), is working to assist governments and social partners in regulating regional migration so as to limit its social costs and to achieve its potential benefits for workers, employers, and societies. This involves helping to:

- create sound legal frameworks for migration and workable administrative policies to implement these;
- reduce irregular migration and regulate legal migration in a manner that enhances poverty reduction and economic growth;
- extend social security to migrant workers through multilateral and bilateral agreements between governments, following the provisions of the Equality of Treatment (Social Security) Convention, 1962 (No. 118);
- encourage ethical behaviour by private employment agencies through promoting self-regulatory associations and codes of ethics, as well as sound regulatory practices in accordance with the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181);
- improve linkages among government institutions and programmes that support migrants, principally national employment services, labour

inspectorates, vocational training schemes, and programmes to promote small businesses;

- combat trafficking in persons by addressing its root economic causes;
- support programmes to help reintegrate returned irregular migrants, including counseling, training, employment generation, and other supports;
- enhance regional exchange and policy application of statistics and data collection;



- conduct research to develop evidence based policies on: assessing the demand for foreign workers and formulating admission policies; regularization programmes; recognition of qualifications; encouraging savings and investment from remittances.

The ILO's main message is that migration should not be perceived only as an issue of border control. It is a key economic, human rights and labour rights issue. Migrants make enormous contributions to the economies of host and origin countries. Effective governance of labour migration can result in benefits to all the stakeholders, including countries of origin, destination and migrant workers/their families. Governments, employers' and workers' organizations have a vital role to play in regulating migration and helping protect workers from undue risks.

Работодатели играют ключевую роль в создании рабочих мест, в производстве национального богатства, в улучшении условий труда. Сильные и независимые организации работодателей, созданные и функционирующие в соответствии с принципами МОТ о свободе объединения, играют жизненно важную роль в процессе социального диалога по трудовым и социальным вопросам.

Организации работодателей также содействуют созданию благоприятных условий для успешного развития предпринимательства, роста производительности и экономического развития, оказывая влияние на среду, в которой предприниматели развивают свой бизнес, и предоставляя услуги, которые способствуют успеху их предприятий.

В советское время организации работодателей в этом регионе не существовали: первые такие объединения появились в начале 90-х годов прошлого века с началом переходного периода. Несмотря на то, что теперь все страны в той или иной форме имеют организации работодателей, многие такие объединения пока недостаточно развиты и устойчивы как в плане их влияния, так и в плане членской базы. Сегодня они стремятся развиваться, опираясь на немногочисленный персонал и ограниченные возможности.

Некоторые объединения в большей степени делают упор на экономические вопросы, а не на вопросы труда и социальных отношений.



В этом контексте перед организациями работодателей региона стоят задачи стратегического развития организации, расширения членской базы и в то же время усиления своего потенциала для того, чтобы наряду с правительством и профсоюзами принимать участие в разработке трудовой и социальной политики. Для этого им необходимо улучшать качество существующих услуг для членов и предоставлять им новые услуги, наращивать профессиональный потенциал по широкому спектру вопросов в сфере труда и социальных отношений.

Бюро МОТ ставит целью укреплять потенциал организаций работодателей, с упором на их дальнейшее развитие как представительных организаций – подлинных выразителей интересов и позиции работодателей в их странах.

Это будет достигаться путем:

- обучения руководящего состава объединений работодателей по таким вопросам, как разработка и внедрение устойчивой практики внутреннего управления организации и надежного механизма формирования доходов;
- содействия объединениям работодателей в предоставлении новых услуг для членов своих организаций (речь идет, в частности, об обучении работодателей методам эффективной информационно-разъяснительной работы, управления бизнесом, ведения коллективных переговоров, разрешения конфликтов);
- укрепления технической экспертизы объединений работодателей с тем, чтобы повысить уровень их вовлеченности в разрешение трудовых и социальных вопросов, включая сферу социальной защиты, охраны труда, гендерного равенства, борьбы с торговлей людьми, детским и принудительным трудом, а также борьбы с распространением ВИЧ/СПИД через программы просвещения на рабочих местах.

Наша главная идея заключается в том, что работодатели должны быть активно вовлечены в обсуждение и принятие решений по вопросам труда и социальных отношений, поскольку эти вопросы напрямую затрагивают их интересы, а также интересы работников, которых они нанимают. Наилучший путь обеспечить такое участие – развивать сильные организации, представляющие позиции работодателей. Мы также поддерживаем организации работодателей в их стремлении работать независимо и призываем их членов к продвижению принципов социальной ответственности бизнеса.



Employers play a key role in creating jobs, increasing national wealth and improving working conditions. Strong and independent employers' organizations (EOs) set up and functioning according to the standards and principles of freedom of association are vital for tripartite social dialogue on labour and social issues.

Employers' organizations help to create the conditions for enterprise success, productivity growth and economic development by influencing the environment in which enterprises do business and by providing services that improve their individual performance.



Employers' organizations did not exist in Eastern Europe and Central Asia in the Soviet times; the first ones were created during the transition of the early 1990s. While all countries now have some form of a national employers' organization, many are weak in terms of their influence and membership coverage and are struggling to make ends meet

with limited staff and expertise, while others are focused on economic issues to the exclusion of labour and social matters.

Thus, employers' organizations in the region face the dual challenges of becoming more strategic and expanding their membership, while increasing their capacity to engage with governments and trade unions in policymaking on labour and social issues. To expand membership, EOs need to provide new services and improve the quality of existing ones. To adequately participate in policymaking, they must build technical expertise on a range of social and labour issues.

Therefore, ILO Subregional Office is working to strengthen the capacity of the employers' organizations with a focus on their further development as representative organizations – the true voice of employers – in their countries. This is being achieved through:

- training of EO senior management on operational issues, such as design and implementation of sound governance practices, sustainable business plans, successful advocacy and communication strategy, adequate and sustainable income generation mechanisms for employers organizations;
- assisting EOs in developing new services for their members, in particular in providing training to employers on lobbying, business



management, collective bargaining, negotiation and conflict management skills; and

- building the EOs' technical expertise to enable them to be fully engaged in social dialogue on labour and social issues, including social security, occupational safety and health in the workplace, equal treatment for women and men, combating trafficking, child labour and forced labour, and fighting the spread of HIV/AIDS through education in the workplace.

Our main message is that employers should be actively engaged on labour and social issues, since these affect their business and the workers they employ. The best way to achieve such involvement is building a strong association that represents their views. We also encourage EOs to expand their membership while maintaining their independence and to encourage their members to promote corporate social responsibility.

Основные конвенции МОТ

- Конвенция 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (№ 87)
- Конвенция 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (№ 98)
- Конвенция 1981 года о коллективных переговорах (№ 154)

Relevant ILO Conventions

- Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)
- Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)
- Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154)



Профсоюзы в странах Восточной Европы и Центральной Азии выстояли перед потрясениями переходного периода начала 90-х годов, сумели сохранить свою организацию, однако их численность существенно сократилась. Такие потери во многом были связаны с развитием неформальной занятости, где работники не организованы в профсоюз, а также с изменившейся в новых условиях ролью самих профсоюзов. За последние годы большинство профсоюзов в странах СНГ сумели возродиться, вернув в свои ряды часть членов и усилив свои позиции, в то время как другие профсоюзные объединения продолжают переживать кризис из-за сокращения членской базы.

В настоящее время перед профсоюзами стоит ряд общих задач. Первая и важнейшая из них – это необходимость выработать подходы к решению насущных проблем трудящихся в современных условиях и через это привлечь новых членов. В большинстве стран СНГ неорганизованными (не входящими в профсоюз) являются от половины до трех четвертей всех работников. Это существенно ограничивает ресурсы профсоюзов, снижает их способность влиять на условия труда и обсуждать с сильных позиций весь спектр трудовых вопросов.

Во-вторых, в ряде стран профсоюзы сталкиваются с нарушением права на свободу объединения, на коллективные переговоры, а также с нарушениями других основополагающих прав профсоюзов.

В-третьих, многие организации не реформировали свои структуры



с советских времен. Необходима реформа, которая сделает профсоюзное руководство непосредственно подотчетным членам профсоюза. В финансовом плане профсоюзы до сих пор обременены решениями, принятыми советскими профсоюзами в последние дни их существования, а именно решением о сборе и удержании большей части профсоюзных взносов на местном уровне (уровне предприятия). Подобная ситуация лишает руководство профсоюзов ресурсов для активной работы на национальном уровне, а также ставит его в зависимость от доходов, получаемых помимо членских взносов.

В-четвертых, профсоюзные лидеры нуждаются в повышении квалификации с тем, чтобы они могли более эффективно участвовать в качестве социальных партнеров правительства в трехстороннем диалоге по вопросам национальной политики, а также успешно строить отношения с национальными и транснациональными частными работодателями.

Бюро МОТ работает в тесном сотрудничестве с профсоюзами, помогая им в решении этих важных вопросов. Наша основная позиция состоит в том, что уважение со стороны государства основополагающих прав

работников является необходимым условием для создания свободных и независимых профсоюзов, реально представляющих интересы трудящихся. Мы также убеждены в том, что проведение внутрипрофсоюзных реформ является ключом к привлечению в профсоюз новых членов и к эффективной защите их интересов, а для того, чтобы голос трудящихся был услышан, необходимо сотрудничество между самими профсоюзами. Мы поддерживаем профсоюзы в выработке новых подходов к привлечению и мобилизации своих членов. Мы поддерживаем проведение исследовательской и просветительской работы, направленной на объединение в организации работников неформального сектора и работников транснациональных компаний, действующих в регионе. Мы предоставляем нашим партнерам модели успешных реформ в области управления и финансовой деятельности.

Предоставляя поддержку профсоюзам, мы уделяем приоритетное внимание следующим направлениям в работе:

- укрепление позиций профсоюзов в процессе коллективных переговоров, в частности, путем предоставления информации о современных системах оплаты труда;
- право на свободу объединения;
- трудовая миграция, где мы продвигаем идею сотрудничества между профсоюзами принимающих и направляющих стран с тем, чтобы обеспечить поддержку и защиту работников-мигрантов;
- усиление роли женщин в профсоюзах.

Мы стремимся к тому, чтобы работа профсоюзов стала устойчивой и не зависела от внешней поддержки. Наш главный подход состоит в том, чтобы побудить профсоюзы развивать и повышать собственную экспертную квалификацию для того, чтобы они могли стать равным партнером в социальном диалоге.

Trade unions in Eastern European and Central Asian countries withstood the shocks of transition in the early 1990s, with most remaining intact but with significantly reduced membership. This attrition was due in large part to the growth of large sectors of informal employment, where workers are not organized, but also due to change in the role of trade unions in new environment. In more recent years, most trade unions in the CIS have rebounded, regaining a portion of the lost membership and increasing their influence, while others continue to suffer from membership attrition.



In the current era, trade unions face several common challenges. First and foremost is the need to develop agendas that address the problems that workers face and the issues that concern them in the current environment, and, in their way, to attract new members. In most CIS countries, half to three fourths of the work force is not organized. This limits unions' resources and reduces their capacity to influence working conditions and to speak with authority on workplace issues.

Second, trade unions in some countries face restrictions on freedom

of association, collective bargaining, and other fundamental rights.

Third, many organizations have not changed their structures since the Soviet times. There is a need for reforms that make leadership more directly accountable to members. On the financial side, unions are still impeded by decisions made by the Soviet trade unions in their final days, namely, to collect and retain the far largest portion of member dues at the local/enterprise level. This deprives the trade union leadership of resources needed to be active on national issues, as well as making them dependent on non-membership related incomes.

Fourth, trade union leaders need to develop their technical expertise to enable them to perform more effectively as the governments' social partners in national tripartite policy making, as well as to meet the new challenges of dealing with national and multinational private employers.

ILO Subregional Office is working closely with trade unions to help address these issues. Our main messages are that government's respect for fundamental workers' rights is an essential first step in creating free and independent trade unions that truly represent workers' interests. We also hold that internal reforms are key to attracting new members and representing their interests effectively, and cooperation among unions is a practical necessity in making workers' voices heard. We support the development of new services aimed at attracting and mobilizing members. We support research and awareness raising activities by trade unions that are attempting to organize the

informal sector and employees in the multinational firms operating in the region. We provide models of good practice for management and financial reforms.

In assisting leaders to develop greater expertise on national policy issues, we place a heavy focus on:

- strengthening collective bargaining capacity, specifically the expertise in



- modern wage systems;
- freedom of association;

- migration, where we promote partnerships between unions in sending and receiving countries to protect and assist migrant workers; and
- empowering women to play a stronger role in the trade unions.

We seek to make the trade unions' focus and activity fully sustainable and not dependant on external assistance. Our general approach is to encourage trade unions to develop their own internal expertise in order to become equal partners in social dialogue with employers and governments.

Relevant ILO Conventions

Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)

Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)

Workers' Representatives Convention, 1971 (No. 135)

Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154)

Гендерное равенство

Gender equality

Страны региона находятся на разных стадиях экономического развития; ситуация и задачи в области обеспечения гендерного равенства также различны. Тем не менее существуют общие тенденции, отражающие положение женщин и мужчин на рынке труда и их социальные роли, основанные на ценностях и традициях, существующих в обществе и семье.



Советское законодательство содержало положения, гарантировавшие равные возможности для женщин и мужчин, включая сферу труда и экономики. Однако в советский период существовала тенденция для женщин заниматься «женскими» профессиями, уделяя больше времени воспитанию детей; при этом государство обеспечивало их различными выплатами и льготами. Женщины могли свободно вернуться на свое прежнее рабочее место, так как государство гарантировало защиту от безработицы. В то же время мужчины традиционно выполняли функции кормильца семьи и занимали более высокое положение, работая на руководящих постах, хотя 30-процентная квота была гарантирована и женщинам. В переходный период, чтобы прокормить свои семьи, многие женщины были вынуждены перейти из государственного сектора экономики в неформальный сектор, теряя при этом социальную защиту и гарантии занятости. В настоящее время экономическая активность женщин в регионе продолжает оставаться довольно высокой: 80 работающих женщин приходится на каждые 100 мужчин (Глобальные тенденции занятости среди женщин, МОТ, 2007 г.).

В то же время на фоне возрастающей экономической и профессиональной сегрегации доля женщин в динамично развивающихся и высокооплачиваемых отраслях продолжает сокращаться, и все большее число женщин продолжает оставаться без работы.

В большинстве стран региона женщины получают лишь 60–80 процентов от средней заработной платы мужчин, в зависимости от страны и сектора экономики. Женщины также ограничены «стеклянным потолком», который не позволяет им занимать руководящие позиции, и зачастую сталкиваются с так называемой «скрытой» дискриминацией на рынке труда. Хотя в последнее время структура семьи и гендерные роли существенно изменились, стереотипы, основанные на представлении о мужчине как о кормильце семьи, все еще преобладают в большинстве стран, что негативно отражается на положении женщин и мужчин, которые стремятся совмещать работу и семейные обязанности.

Другая вызывающая тревогу тенденция – резкое снижение участия женщин в процессе принятия решений и в политической жизни. Их представительство в национальных парламентах в среднем составляет около 10 процентов.

МОТ продвигает возможности достойного и производительного труда для женщин и мужчин в условиях свободы, равенства, социальных гарантий и уважения человеческого достоинства. Таким образом, МОТ считает гендерное равенство ключевым элементом в своем видении достойного труда для всех мужчин и женщин. Мы стремимся поддерживать своих трехсторонних партнеров – правительства, профсоюзы и организации работодателей – в воплощении на практике принципов гендерного равенства и работаем в следующих направлениях:

- продвижение и осуществление стандартов МОТ в области гендерного равенства, в частности, Конвенции 1951 года о равном вознаграждении за труд равной ценности (№ 100), Конвенции 1958 года о недопущении дискриминации в сфере труда и занятий (№ 111), Конвенции 1981 года о работниках с семейными обязанностями (№ 156) и Конвенции 2000 года о защите материнства (№ 183);
- продвижение социального диалога, который охватывает проблемы и потребности как женщин, так и мужчин, и стимулирует правительства, профсоюзы и работодателей интегрировать гендерные вопросы в свою политику и практическую работу;
- поддержка женского предпринимательства;
- внедрение разработанной МОТ методологии гендерного аудита, основанного на активном участии, как эффективного средства мониторинга и оценки прогресса, достигнутого в продвижении комплексного гендерного подхода;
- расширение стратегического партнерства в области гендерного равенства с привлечением новых участников процесса, таких как средства массовой информации, национальные организации по работе с молодежью и образовательные учреждения.

Равный доступ к достойным рабочим местам, образованию и участию в руководящих органах остаются ключевыми задачами для женщин в странах региона. Наша задача состоит в том, чтобы, обеспечивая возможность получения достойной занятости как для женщин, так и мужчин, помочь государствам более эффективно решать широкий круг вопросов, включая сокращение бедности, экономическое развитие, совершенствование системы социальной защиты и социального обеспечения. Продвижение по пути гендерного равенства в большой степени зависит от осознания и систематического обращения на всех уровнях – от парламента до местных административных органов, предприятий, семей и отдельных людей – к специфическим и часто различающимся проблемам и потребностям женщин и мужчин.

Just as the countries of the region are at different stages of economic development, they also have different contexts and challenges concerning equality between women and men. However, there are some common trends reflecting the status of men and women on the labour market and their expected roles, based on values and traditions in society and within the family.

The Soviet legislation contained provisions guaranteeing equal opportunities for men and women, including in the economic and labour sphere. However, in the Soviet period the tendency for women was to occupy more “feminine” occupations, spending more time bringing up children, being provided with different bonuses and benefits by the state. Women could easily come back to their previous working place, having the state guarantee against unemployment. At



the same time the men traditionally performed the function of the breadwinner and occupied higher positions, including at the decision-making level, though the quota of 30% of these positions was guaranteed for women. During the transition period many women had to leave the formal economy for the informal sector to be able to feed their families, thus losing social protection and job security. Today the economic activity of women in the region remains rather high and constitutes around 80 women per 100 men (Global Employment Trends for Women, ILO, 2007). At the same time, women's share in fast-developing and highly paid sectors is decreasing, industrial and occupational segregation is growing, and more women stay jobless for a long period of time.

In most countries of the region women still get 60-80% of an average men's salary, depending on the country and

the sector. Women are also limited by the “glass-ceiling”, which prevents them from occupying decision-making positions, and they often face direct and/or “hidden discrimination” on the labour market. Though family structures and gender roles have greatly modified of late, the traditional stereotype based on a male breadwinner is still prevalent in most countries, which has a negative impact on women and men workers who try to both work and care for their children.

Another alarming trend is the drastic decline in women's participation in decision-making processes and politics. Their representation in national parliaments is at an average around 10%.

The ILO promotes opportunities for women and men to obtain decent and productive work in conditions of freedom, equity, security and human dignity. Thus ILO considers gender equality as a key element in its vision of Decent Work for All Women and Men. For this reason, the organization aims to support its constituents – governments, and workers' and employers' organizations – to bring gender equality into practice. We work with our constituents to:

- promote the ILO gender equality standards and their application, namely the Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100), the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111), the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156) and the Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183);
- promote social dialogue that captures the concerns and needs of both women and men and encourage governments, workers and employers to integrate gender issues in their policies and actions;

- support women entrepreneurship development;
- introduce the ILO Gender Participatory Audit methodology as an effective tool to monitor and assess the progress made in gender mainstreaming; and
- broaden strategic partnerships on gender equality with new important actors, such as mass media, national institutions dealing with youth and educational establishments.



Better access to decent jobs, education and decision-making organs remain to be key challenges for women in the region. Our message is that providing decent work opportunities for both women and men will help nations to more effectively address a wide range of issues, including poverty reduction, economic development, improving social security and social protection. The progress in advancing gender equality largely depends on awareness of – and addressing systematically at all levels, from Parliament to local administrative bodies, enterprises, families, and individuals – the specific and often different concerns and needs of women and men.

Основные конвенции МОТ

- Конвенция 1919 года об охране материнства (№ 3)
- Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (№ 100)
- Конвенция (пересмотренная) 1952 года об охране материнства (№ 103)
- Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111)
- Конвенция 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями (№ 156)
- Конвенция 2000 года об охране материнства (№ 183)

Relevant ILO Conventions

- Maternity Protection Convention, 1919 (No. 3)
- Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)
- Maternity Protection Convention (Revised), 1952 (No. 103)
- Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)
- Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156)
- Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)



ДЕКЛАРАЦИЯ МОТ ОБ ОСНОВОПОЛАГАЮЩИХ ПРИНЦИПАХ И ПРАВАХ В СФЕРЕ ТРУДА

Принята на 86-й сессии Международной конференции труда (июнь 1998 г., Женева)

Принимая во внимание, что создатели МОТ исходили из убеждения, что социальная справедливость имеет важнейшее значение для обеспечения всеобщего и прочного мира;

Принимая во внимание, что экономический рост имеет важнейшее значение, но недостаточен для обеспечения равенства, социального прогресса и искоренения бедности, что подтверждает необходимость в усилиях МОТ, направленных на поддержку сильной социальной политики, справедливости и демократических институтов;

Принимая во внимание, что МОТ должна, как никогда ранее, использовать все свои ресурсы в области нормотворческой деятельности, технического сотрудничества и весь свой исследовательский потенциал во всех областях своей компетенции, в частности, в таких, как занятость, профессиональная подготовка и условия труда, добываясь таким образом в рамках глобальной стратегии социально-экономического развития того, чтобы экономическая политика и социальная политика взаимно усиливали друг друга, создавая условия для широкомасштабного и устойчивого развития;

Принимая во внимание, что МОТ должна обращать особое внимание на проблемы, стоящие перед лицами, которые имеют особые социальные нужды, в особенности перед безработными и трудящимися-мигрантами, и мобилизовать и поощрять предпринимательские на международном, региональном и национальном уровнях усилия, направленные на разрешение их проблем, и способствовать проведению действенной политики, нацеленной на создание рабочих мест;

Принимая во внимание, что для усиления связей между социальным прогрессом и экономическим ростом особое значение и смысл имеет гарантия соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере труда, так как она позволяет заинтересованным лицам свободно и на равных условиях требовать своей справедливой доли в богатстве, созданию которого они помогали, а также дает им возможность полностью реализовать свой человеческий потенциал;

Принимая во внимание, что МОТ является международной организацией, наделенной

по своему Уставу мандатом и являющейся компетентным органом в области принятия и применения международных трудовых норм, и пользующейся всеобщей поддержкой и признанием в том, что касается содействия применению основополагающих прав в сфере труда, являющихся выражением ее уставных принципов;

Принимая во внимание, что в условиях растущей экономической взаимозависимости настоятельно требуется подтвердить неизменность основополагающих принципов и прав, провозглашенных в Уставе Организации, и содействовать их всеобщему соблюдению,

МЕЖДУНАРОДНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ ТРУДА

1. Напоминает:

a) что свободно вступая в МОТ, все государства-члены признали принципы и права, закрепленные в Уставе и в Филадельфийской декларации, и обязались добиваться достижения всех целей Организации, используя для этого все имеющиеся в их распоряжении средства и с полным учетом присущих им особенностей;

b) что эти принципы и права получили свое выражение и развитие в форме конкретных прав и обязательств в Конвенциях, признанных в качестве основополагающих как в самой Организации, так и за ее пределами.

2. Заявляет, что все государства-члены, даже если они не ратифицировали указанные Конвенции, имеют обязательство, вытекающее из самого факта их членства в Организации, соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь добросовестно в соответствии с Уставом принципы, касающиеся основополагающих прав, которые являются предметом этих Конвенций, а именно:

a) свободу объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров;

b) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;

c) действенное запрещение детского труда и

d) недопущение дискриминации в области труда и занятий.

3. Признает обязательство Организации оказывать своим государствам-членам содействие в удовлетворении установленных и высказанных ими нужд, используя в полной мере для достижения этих целей все свои уставные, практические и бюджетные ресурсы, в том числе посредством привлечения внешних ресурсов и поддержки, а также поощряя другие международные организации, с которыми МОТ установила отношения в соответствии со статьей 12 ее Устава, к оказанию поддержки этим усилиям:

a) посредством предоставления технического сотрудничества и услуг консультационного характера, способствующих ратификации и применению основополагающих Конвенций;

b) посредством оказания содействия тем государствам-членам, которые пока не могут ратифицировать все эти Конвенции или некоторые из них, в их усилиях по соблюдению, содействию применению и претворению в жизнь принципов, касающихся основополагающих прав, которые являются предметом этих Конвенций, и

c) посредством предоставления государствам-членам помощи в их усилиях по созданию условий, благоприятствующих экономическому и социальному развитию.

4. Постановляет, что для обеспечения полного выполнения настоящей Декларации будет применяться способствующий ее реализации механизм, надежный и эффективный, в соответствии с мерами, перечисленными в нижеследующем приложении, которое является неотъемлемой частью настоящей Декларации.

5. Подчеркивает, что трудовые нормы не должны использоваться в торгово-протекционистских целях и ничто в настоящей Декларации и в механизме ее реализации не должно служить основанием или использоваться иным образом для таких целей; кроме того, настоящая Декларация и механизм ее реализации никоим образом не должны использоваться для нанесения ущерба сравнительным преимуществам той или иной страны.

ILO DECLARATION ON FUNDAMENTAL PRINCIPLES AND RIGHTS AT WORK

Adopted by the International Labour Conference, 86th Session, June 1998, Geneva

Whereas the ILO was founded in the conviction that social justice is essential to universal and lasting peace;

Whereas economic growth is essential but not sufficient to ensure equity, social progress and the eradication of poverty, confirming the need for the ILO to promote strong social policies, justice and democratic institutions;

Whereas the ILO should, now more than ever, draw upon all its standard-setting, technical cooperation and research resources in all its areas of competence, in particular employment, vocational training and working conditions, to ensure that, in the context of a global strategy for economic and social development, economic and social policies are mutually reinforcing components in order to create broad-based sustainable development;

Whereas the ILO should give special attention to the problems of persons with special social needs, particularly the unemployed and migrant workers, and mobilize and encourage international, regional and national efforts aimed at resolving their problems, and promote effective policies aimed at job creation;

Whereas, in seeking to maintain the link between social progress and economic growth, the guarantee of fundamental principles and rights at work is of particular significance in that it enables the persons concerned, to claim freely and on the basis of equality of opportunity, their fair share of the wealth which they have helped to generate, and to achieve fully their human potential;

Whereas the ILO is the constitutionally mandated international organization and the competent body to set and deal with international labour standards, and enjoys universal support and acknowledgement in promoting Fundamental Rights at Work as the expression of its constitutional principles;

Whereas it is urgent, in a situation of growing economic interdependence, to reaffirm the immutable nature of the fundamental principles and rights embodied in the Constitution of the Organization and to promote their universal application;

THE INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE

1. Recalls:

(a) that in freely joining the ILO, all Members have endorsed the principles and rights set out in its Constitution and in the Declaration of Philadelphia, and have undertaken to work towards attaining the overall objectives of the Organization to the best of their resources and fully in line with their specific circumstances;

(b) that these principles and rights have been expressed and developed in the form of specific rights and obligations in Conventions recognized as fundamental both inside and outside the Organization.

2. Declares that all Members, even if they have not ratified the Conventions in question, have an obligation arising from the very fact of membership in the Organization to respect, to promote and to realize, in good faith and in accordance with the Constitution, the principles concerning the fundamental rights which are the subject of those Conventions, namely:

(a) freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;

(b) the elimination of all forms of forced or compulsory labour;

(c) the effective abolition of child labour; and

(d) the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

3. Recognizes the obligation on the Organization to assist its Members, in response to their established and expressed needs, in order to attain these objectives by making full use of its constitutional, operational and budgetary resources, including, by the mobilization of external resources and support, as well as by encouraging other international organizations with which the ILO has established relations, pursuant to article 12 of its Constitution, to support these efforts:

(a) by offering technical cooperation and advisory services to promote the ratification and implementation of the fundamental Conventions;

(b) by assisting those Members not yet in a position to ratify some or all of these Conventions in their efforts to respect, to promote and to realize the principles concerning fundamental rights which are the subject of these Conventions; and

(c) by helping the Members in their efforts to create a climate for economic and social development.

4. Decides that, to give full effect to this Declaration, a promotional follow-up, which is meaningful and effective, shall be implemented in accordance with the measures specified in the annex hereto, which shall be considered as an integral part of this Declaration.

5. Stresses that labour standards should not be used for protectionist trade purposes, and that nothing in this Declaration and its follow-up shall be invoked or otherwise used for such purposes; in addition, the comparative advantage of any country should in no way be called into question by this Declaration and its follow-up.



Regional Ratification of Fundamental Conventions* Ратификация странами региона основополагающих конвенций МОТ*

Convention Number Номер Конвенции	Forced Labour Принудительный труд		Freedom of Association Свобода объединения		Discrimination Дискриминация		Child Labour Детский труд		
	29	105	87	98	100	111	138	182	
<i>Восточная Европа Eastern Europe</i>									
Беларусь Belarus	1956	1995	1956	1956	1956	1961	1979	2000	
Россия Russia	1956	1998	1956	1956	1956	1961	1979	2003	
<i>Центральная Азия Central Asia</i>									
Казахстан Kazakhstan	2001	2001	2000	2001	2001	1999	2001	2003	
Кыргызстан Kyrgyzstan	1992	1999	1992	1992	1992	1992	1992	2004	
Таджикистан Tajikistan	1993	1999	1993	1993	1993	1993	1993	2005	
Туркменистан Turkmenistan	1997	1997	1997	1997	1997	1997	–	–	
Узбекистан Uzbekistan	1992	1997	–	1992	1992	1992	2009	2008	
<i>Кавказ Caucasus</i>									
Азербайджан Azerbaijan	1992	2000	1992	1992	1992	1992	1992	2004	
Армения Armenia	2004	2004	2006	2003	1994	1994	2006	2006	
Грузия Georgia	1993	1996	1999	1993	1993	1993	1996	2002	

* Situation as of 1 March 2010 / * По состоянию на 1 марта 2010 г.

Regional Ratification of Priority Conventions* Ратификация странами региона приоритетных конвенций МОТ*

Convention Number Номер Конвенции	Employment Policy Политика в области занятости	Labour Inspection Инспекция труда		Tripartite Consultation Трехсторонние консультации
	122	81	129	144
<i>Восточная Европа Eastern Europe</i>				
Беларусь Belarus	1968	1995	–	1993
Россия Russia	1967	1998	–	–
<i>Центральная Азия Central Asia</i>				
Казахстан Kazakhstan	1999	2001	2001	2000
Кыргызстан Kyrgyzstan	1992	2000	–	2007
Таджикистан Tajikistan	1993	2009	–	–
Туркменистан Turkmenistan	–	–	–	–
Узбекистан Uzbekistan	1992	–	–	–
<i>Кавказ Caucasus</i>				
Азербайджан Azerbaijan	1992	2000	2000	1993
Армения Armenia	1994	2004	–	2005
Грузия Georgia	1993	–	–	–

* Situation as of 1 March 2010 / * По состоянию на 1 марта 2010 г.

ILO Subregional Office for Eastern Europe and Central Asia

Petrovka, 15, office 23
107031 Moscow
Russian Federation
Tel.: +7 (495) 933 08 10
Fax: +7 (495) 933 08 20
E-mail: moscow@ilo.org
www.ilo.ru

Субрегиональное бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии

107031
Российская Федерация
Москва
ул. Петровка, д. 15, офис 23
тел.: +7 (495) 933-08-10
факс: +7 (495) 933-08-20
Эл. почта: moscow@ilo.org
www.ilo.ru