



Международная
организация
труда



Федерация
Профсоюзов
Кыргызстана

ИСКОРЕНЕНИЕ НАИХУДШИХ ФОРМ ДЕТСКОГО ТРУДА В КЫРГЫЗСТАНЕ:

ПРАКТИЧЕСКОЕ РУКОВОДСТВО
ПО ПРИМЕНЕНИЮ КОНВЕНЦИИ МОТ № 182 (1999)
ДЛЯ ПРОФСОЮЗНЫХ АКТИВИСТОВ

РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ
В БОРЬБЕ С ДЕТСКИМ ТРУДОМ



МЕЖДУНАРОДНАЯ
ПРОГРАММА
ПО ИСКОРЕНЕНИЮ
ДЕТСКОГО ТРУДА
(ИПЕК)

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

Авторское право © Международная организация труда 2012

Первое издание 2012

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

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

ILO Cataloguing in Publication Data

Искоренение наихудших форм детского труда в Кыргызстане: практическое руководство по применению конвенции МОТ No. 182 (1999) для профсоюзных активистов / Международная программа по искоренению детского труда (ИПЕК) ; Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии . - Бишкек : МОТ, 2012
38 р.

ISBN 9789224266416 (print); 9789224266423 (web pdf)

ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Eastern Europe and Central Asia;
International Programme on the Elimination of Child Labour

child labour / child worker / role of ILO / ILO Convention / comment / Kyrgyzstan

13.01.2

От авторов

Эта публикация была разработана по заказу ИПЕК Федерацией профсоюзов Кыргызстана. Координатор - Амина Курбанова, офис ИПЕК в Кыргызстане.

Финансирование этой публикации МОТ было предоставлено Правительством Федеративной Республики Германии (Проект RER/11/51P/FRG).

Публикация не обязательно отражает точку зрения или политику Правительства Федеративной Республики Германии. Упоминание названий фирм, коммерческих изделий и организаций не означает их одобрения.

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

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

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

Публикации МОТ и электронные продукты могут быть получены в крупных книжных магазинах или местных офисах МОТ во многих странах, или непосредственно от издателя материалов МОТ, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Каталоги или списки новых публикаций можно бесплатно получить по указанному выше адресу или по электронной почте: pubvente@ilo.org или посетите наш сайт: www.ilo.org/publns.

Посетите наш вебсайт: www.ilo.org/ipec

Фото на обложке: Авторское право © МОТ 2012

Отпечатано

Фото составлен

Кыргызстан

ИПЕК Бишкек, Кыргызстан

Борьба против применения детского труда – дело каждого. Правительство, работодатели, профсоюзы, международные организации, учителя, социальные работники, родители, сами дети, эксперты и организации, являющиеся элементами гражданского общества, – все должны сыграть в ней свою роль.

Роль профсоюзов здесь уникальна и имеет особую важность. Государственная программа действий социальных партнеров по искоренению наихудших форм детского труда несовершеннолетних в Кыргызской Республике на 2008-2011 годы, План действий профсоюзов по искоренению детского труда, утвержденный Президиумом СФПК, подчеркивают этот факт.

Очевидно, что детский труд ограничивает возможности следующих поколений взрослых: если дети будут вынуждены работать и пропускать школу, им будет не хватать грамотности и других ключевых умений, а, значит, их способность в будущем зарабатывать на жизнь и вносить вклад в развитие Кыргызстана понизится.

Федерация профсоюзов Кыргызстана поддерживает профсоюзы всех уровней в развитии инициативы, собственной независимой способности определять политику и осуществлять действия по ликвидации детского труда.

Уважаемый пользователь Руководства! Где бы вы ни трудились и какую профсоюзную должность ни занимали, являетесь ли вы освобожденным профсоюзным работником или профсоюзным активистом, работающим на общественных началах - на любом уровне вы можете внести свой вклад в борьбу за искоренение детского труда. Эта борьба стоит ваших усилий. Это борьба за фундаментальные права человека – за право ребенка на образование, на детство. Это профсоюзная проблема, потому что детский труд неразрывно связан с занятостью взрослого населения.

Потому что рабочие места должны занимать взрослые, а не дети.

Потому что дети должны учиться и быть здоровыми.

Эти рекомендации являются инструментом в ваших руках, и их нужно использовать.

Семенова С.Ф.

Заведующая отделом социально-экономической защиты трудящихся ФПК

ЧТО СОДЕРЖИТСЯ В ПОСОБИИ ? ■

Ответы на шесть вопросов, имеющих отношение к данной проблеме.

Шесть шагов, которые профсоюзы могут предпринять для содействия искоренению наихудших форм детского труда. Каждый шаг представлен по следующей схеме:

ЗАЧЕМ ? ■

Прежде чем начать «пошаговую» деятельность, профсоюзы должны осмыслить важность каждого действия и увидеть целевой ориентир. Следовательно, нужно понять, к чему приведет успешная реализация каждого «шага».

КАК ? ■

Прежде чем начать «пошаговую» деятельность, профсоюзы должны точно определить какие потребуются практические действия.

КАКОВА РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ ? ■

Профсоюзы не могут в полной мере положиться на правительство в решении проблемы детского труда. Результат может быть достигнут только путем совместных усилий социальных партнеров. Но профсоюзы должны определить, где и как именно их действия могут изменить ситуацию в каждом конкретном случае, на каждом отрезке пути.

ЧТО ВЫ МОЖЕТЕ СДЕЛАТЬ ? ■

Если есть первый положительный результат, то необходимо двигаться дальше.

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие.....	6
<i>Шесть вопросов о детском труде и его наихудших формах.....</i>	8
Вопрос 1: Что такое детский труд и его наихудшие формы?.....	9
Вопрос 2: Каковы причины детского труда?.....	11
Вопрос 3: Почему детский труд является профсоюзной проблемой?.....	13
Вопрос 4: Какие меры по искоренению наихудших форм детского труда необходимо предпринять?.....	14
Вопрос 5: Как использовать коллективные переговоры в борьбе за искоренение детского труда?.....	15
Вопрос 6: Как использовать трехсторонние структуры в борьбе за искоренение детского труда?.....	16
Шесть шагов, которые профсоюзы могут предпринять в борьбе за искоренение наихудших форм детского труда.....	17
шаг 1. Определяем роль профсоюзов в борьбе за искоренение детского труда и вклад, который они вносят.....	17
шаг 2. Обучаем профактив; проводим информационно-разъяснительные кампании; привлекаем общественное внимание.....	17
шаг 3. Проводим сбор достоверных данных о детском труде, устанавливаем факты и причины.....	20
шаг 4. Разрабатываем планы действий.....	21
шаг 5. Ведем коллективные переговоры и заключаем соглашения и коллективные договоры. Используем стандарты МОТ.....	22
шаг 6. Трехсторонний подход и детский труд.....	24
Типовые документы и справочный материал	
Тексты основных международных трудовых стандартов, касающихся детского труда и его наихудших форм.....	26
Несколько слов о МОТ	37
Литература.....	38

ПРЕДИСЛОВИЕ

Кыргызстан является одной из стран Центральной Азии, серьезно пострадавших от наихудших форм детского труда (НФДТ). Дети работают практически во всех отраслях промышленности, в сфере услуг (мойка автомашин, чистка обуви, перенос грузов на рынках и т.д.), а также на плантациях различных сельскохозяйственных культур, в том числе хлопка, риса и табака. Распространение НФДТ имеет катастрофические последствия для безопасности, образования и здоровья подрастающих детей. Согласно первому национальному обследованию по детскому труду в Кыргызстане, которое проводилось Национальным статистическим комитетом в 2007 г. при технической и финансовой поддержке МОТ, 592 тыс. детей из числа занятых (672 тыс. детей) заняты на работах, которые неприемлемы для их возраста и развития. Иными словами, число работающих детей в общем числе занятых составило 88,1 процента и 40,3 процента от общего числа детей в возрасте 5-17 лет.

Проблема искоренения детского труда привлекает внимание не только масштабами эксплуатации детей и степенью нарушения их основных прав, но, прежде всего, негативным влиянием на образование и здоровье детей, их умственное, духовное и нравственное развитие. Кроме того, под угрозой находится развитие человеческих ресурсов, общее социально-экономическое развитие страны, что в конечном счете напрямую угрожает существованию нации. Особую озабоченность вызывает возникновение противозаконных форм использования детского труда: попрошайничества, детской проституции, использования детей для производства порнографической продукции, в торговле наркотиками, а также для работы на заброшенных шахтах и хвостохранилищах.


В настоящее время государственная политика по защите прав и интересов детей основана как на международных обязательствах, принятых страной, так и на законодательных и политических мерах, принятых с момента обретения независимости. Национальное законодательство опирается на основные международные документы: Конвенцию ООН по правам ребенка, Конвенцию МОТ №138 о минимальном возрасте для приема на работу, Конвенцию МОТ №182 о наихудших формах детского труда. Ратифицировав эти Конвенции, Кыргызская Республика приняла на себя ряд обязательств по разработке и осуществлению государственной политики и социальных программ, направленных на решение проблем НФДТ.

С учетом ратифицированных документов был разработан и принят новый Трудовой кодекс (2004 г), внесены изменения и дополнения в Закон об образовании (2006, 2007 гг.), Гражданский кодекс (2005, 2007 гг.), принята Государственная программа действий социальных партнеров по искоренению наихудших форм труда несовершеннолетних в Кыргызской Республике на 2008-2011 годы (2008 г).

Международный опыт показывает, что для эффективного искоренения и предотвращения НФДТ необходим системный подход. В настоящее время в республике вопросами защиты детей занимаются различные государственные, неправительственные и международные организации. Постановлением Правительства Кыргызской Республики от 25 августа 2003 года создан Координационный совет по вопросам детского труда, который является общественным органом и формируется на постоянно действующей основе из представителей органов исполнительной власти, профессиональных союзов, объединений работников и работодателей, неправительственных и международных организаций.

В июне 2011 года в целях повышения потенциала Федерации профсоюзов Кыргызстана (ФПК), реализации возможностей профсоюзов на центральном и местном уровнях, расширения масштабов деятельности по искоренению наихудших форм детского труда, в структуре Федерации профсоюзов Кыргызстана был открыт сектор по проблемам детского труда. В тесном сотрудничестве с социальными партнерами сектор будет заниматься формированием базы данных по НФДТ, изучать опыт успешных пилотных проектов в стране для распространения опыта в других регионах страны и за ее пределами, собирать через профсоюзных активистов факты использования наихудших форм детского труда, совместными усилиями проводить расследования и сбор информации по выявленным нарушениям. Одним из основных направлений работы сектора является также проведение систематических информационных кампаний, координация работы профактива на национальном и местном уровнях по применению Конвенций МОТ №№ 138 и 182, обучение профсоюзных и социальных работников, представителей местных сообществ и квартальных комитетов механизмам предотвращения детского труда и его наихудших форм.





ШЕСТЬ ВОПРОСОВ
О ДЕТСКОМ
ТРУДЕ И ЕГО
НАИХУДШИХ
ФОРМАХ

ЧТО ТАКОЕ ДЕТСКИЙ ТРУД И ЕГО НАИХУДШИЕ ФОРМЫ?

Прежде всего, необходимо уточнить, что не входит в понятие «детский труд». Выполнение детьми и подростками работ, которые не влияют на их здоровье и развитие, а также не препятствуют получению образования, обычно считается положительным явлением. К таким видам работ относятся помощь ребенка родителям по дому или в семейном деле, зарабатывание карманных денег после школы или во время школьных каникул. Все это способствует развитию ребенка и благосостоянию семьи, помогает ребенку получить опыт, который потребуется в будущем для того, чтобы стать полноценным членом общества.

Эти виды деятельности не входят в понятие «детский труд». Под детским трудом понимаются виды работ и деятельности, которые в психическом, физическом, социальном или моральном отношении сопряжены с опасностью для детей или причинением вреда детям; лишают детей возможности учиться в школе из-за того, что:

- у них нет времени посещать школу;
- они вынуждены преждевременно закончить обучение;
- они вынуждены совмещать обучение в школе с тяжелым и продолжительным трудом.

«Детский труд» - это работа, которая лишает детей детства, человеческого достоинства, возможности развивать свой потенциал и наносящая вред их физическому и психическому развитию.

«Ребенок – это человеческое существо, имеющее права и требующее к себе повышенного внимания, а также помощи со стороны государства и общества».

(Межпарламентская конференция «Реализация Конвенции о правах ребенка в Центральной Азии и Казахстане», февраль 1997 года.)

Детский труд существует во многих формах, поэтому необходимо тщательно, с критических позиций исследовать положение работающих детей, чтобы определить, что именно относится к детскому труду и его наихудшим формам.

На протяжении всего времени существования МОТ критерием для определения и регулирования детского труда являлось установление минимального возраста для приема на работу.

В 1973 году была принята Конвенция МОТ №138 о минимальном возрасте для приема на работу, регулирующая как оплачиваемый, так и неоплачиваемый детский труд во всех секторах экономики. Она представляет собой наиболее комплексное и требовательное определение минимального возраста для приема на работу. Конвенция №138 обязывает государства, ратифицировавшие ее, установить минимальный возраст для приема на работу и несколько возрастных уровней, не достигнув которых, ребенок не может быть привлечен к выполнению работ. В 1992 году Кыргызстан ратифицировал Конвенцию №138.

возраст	Дети, вовлеченные в любую экономическую деятельность					
	Дети, посещающие школу			Дети, не посещающие школу		
	Рабочая неделя 12 часов	Рабочая неделя 12-18 часов	Рабочая неделя 18 часов	Рабочая неделя 24 часов	Рабочая неделя 24-36 часов	Рабочая неделя 36 часов
5-13						
14-15						
16-17						

* темным выделены запрещенные виды работ

В свете повышенного внимания мирового сообщества к проблеме детского труда в 1999 году Международная организация труда подготовила и приняла Конвенцию МОТ №182 о наихудших формах детского труда и Рекомендацию №190 о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда.

Вставка 1

Статья 3 Конвенции 1999 года о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда №182

Термин «наихудшие формы детского труда» включает:

- Все формы рабства или практику, сходную с рабством, как, например, продажа детей и торговля ими, долговая кабала и крепостная зависимость, а также принудительный или обязательный труд, в том числе принудительную или обязательную вербовку детей для использования их в вооруженных конфликтах;
- Использование, вербовку или предложение ребенка для занятия проституцией, для производства порнографической продукции или для порнографических представлений;
- Использование, вербовку или предложение ребенка для занятия противоправной деятельностью, в частности для производства и продажи наркотиков, как они определены в соответствующих международных договорах;
- Работу, которая по своему характеру или условиям, в которых она выполняется, может нанести вред здоровью, безопасности или нравственности детей.

Конвенция №182 не пересматривает и не противоречит Конвенции МОТ №138. Она выделяет приоритетную область действий, находящуюся в рамках требований Конвенции №138.

КАКОВЫ ПРИЧИНЫ ДЕТСКОГО ТРУДА?

Несмотря на то, что детский труд в стране запрещен Конституцией Кыргызской Республики (2010 г.) и Трудовым кодексом Кыргызской Республики (2004 г.), он продолжает существовать.

Необходимо изучить конкретные причины, заставившие детей пойти на работу. Это поможет профсоюзным активистам понять, какую проблему необходимо решать в первую очередь.

Бедность, безусловно, является основной причиной, заставляющей детей работать. Доход, полученный от работы ребенка, оказывается важнейшим фактором выживания самого ребенка или его семьи. Согласно данным опроса, детей, работающих в хлопководческой, рисоводческой и табаководческой отраслях сельского хозяйства Кыргызской Республики, к основным причинам, по которым дети начали работать, относится: «принуждение родителей, желание улучшить материальное положение семьи, купить игрушки и т.д.».

Кроме того, широко распространенные мнения, а также местные традиции и обычаи также играют важную роль. Например:

- мнение о том, что труд благоприятно сказывается на формировании характера и развитии навыков детей;
- традиции, толкающие неимущие семьи занимать крупные денежные суммы для организации праздников и религиозных обрядов и полагаться на труд своих детей для возврата таких долгов (крепостной труд);
- убеждение в том, что девочки менее нуждаются в образовании, чем мальчики;
- детский труд может настолько глубоко корениться в местных традициях и обычаях, что ни родители, ни сами дети не осознают, что детский труд противоречит интересам самих детей и является незаконным;
- дети из больших семей имеют больше шансов оказаться на работе, чем дети из семей малочисленных, так как доходов родителей недостаточно для содержания большой семьи.
- доступность и качество школьного образования.



2 Гигиеническая оценка условий труда и состояния здоровья детей, работающих в хлопководческой, рисоводческой и табаководческой отраслях сельского хозяйства КР, ОФ «Позитив хелп», 2007 г.



Данные социологического исследования «Наихудшие формы детского труда: оценка использования труда детей в преступлениях, связанных с наркотиками в КР», проведенного ОФ «Позитив хелп» при поддержке Международной организации труда в 2008 г. свидетельствуют об эксплуатации детей близкими родственниками. Об этом сообщили 56,6 % опрошенных подростков, вовлеченных в наркобизнес. Влияние ближайшего окружения детей (друзей, старших подростков) на принятие решения имеет место в каждом пятом случае. Согласно мнению экспертов, основными причинами появления в стране такого явления, как использование детей в преступлениях, связанных с наркотиками, являются: сложная социально-экономическая ситуация в стране; пробелы в воспитании молодежи; тяжелый морально-психологический климат в семьях «группы риска»; отсутствие профилактических программ по предотвращению эксплуатации детей.

Крайне важным фактором являются сами семьи. Огромное число детей заняты на семейных предприятиях (на фермах, на предприятиях частного сектора, семейных полях, земельных наделах и т.д.). Так, по результатам первого национального обследования по детскому труду, подавляющее большинство работающих детей трудятся как неоплачиваемые семейные работники (95%). В основном они вовлечены в домашнее производство (76,4%), которое включает в себя сельскохозяйственные работы (19,7%). Однако, даже работая на семейных предприятиях, здоровье и безопасность детей может подвергаться серьезному риску.

Почему работодатели за пределами семьи нанимают детей на работу:

- дети – дешевая рабочая сила;
- дети физически могут выполнять некоторые виды работ лучше, чем взрослые;
- детьми легче управлять, чем взрослыми, хотя они и обладают меньшими навыками;
- дети в меньшей степени осознают свои права, доставляют меньше хлопот, меньше жалуются и более приспособляемы;
- детьми легче пожертвовать в случае возникновения каких-либо сложностей;
- работодатели получают моральное удовлетворение от того, что ими была оказана помощь нуждающимся детям.

К традиционным причинам добавились и новые. В результате июньских событий на юге страны в 2010 году многие семьи остались без крова, без документов и средств к существованию, увеличилось количество детей, не посещающих школу. В результате риск вовлечения большего количества детей в неприемлемые формы труда (все формы рабства, торговлю детьми, занятие проституцией или в производство порнографической продукции, занятие противоправной деятельностью, в частности в производство и продажу наркотиков и т.д.) возрастает.



3 «Работающие дети в Кыргызстане: результаты обследования детского труда в 2007 году», Национальный Статистический Комитете КР, 2009 г.

ПОЧЕМУ ДЕТСКИЙ ТРУД ЯВЛЯЕТСЯ ПРОФСОЮЗНОЙ ПРОБЛЕМОЙ?

Давайте более подробно рассмотрим некоторые из причин, по которым детский труд является проблемой, заслуживающей того, чтобы профсоюзы занимались ее решением.

ДЕТСКИЙ ТРУД – ЭТО СПОСОБ ПРОНИКНОВЕНИЯ В НЕФОРМАЛЬНЫЙ СЕКТОР

Детский труд чаще всего встречается в неформальном секторе экономики. Профсоюзам крайне трудно вовлекать работников этого сектора в свои ряды. Если профсоюзы займутся решением проблем детского труда, они смогут больше узнать о неформальном секторе и найти пути проникновения в него. В конечном счете, мы должны вовлечь работников неформального сектора в профсоюзы, что позволит увеличить численность профсоюзов и укрепить их силу.

Отраслевой комитет профсоюза работников текстильной и легкой промышленности имеет опыт создания первичных профсоюзных организаций. Узнав больше о неформальном секторе, мы сможем собрать информацию о работающих детях.

ДЕТСКИЙ ТРУД ПОДРЫВАЕТ ПЕРЕГОВОРНЫЕ ПОЗИЦИИ ПРОФСОЮЗОВ.

Работающие дети являют собой изобильный источник дешевой рабочей силы. Данное обстоятельство обуславливает снижение заработной платы и подрывает способность профсоюзов добиваться на переговорах повышения зарплаты работников и улучшения условий их труда.

ДЕТСКИЙ ТРУД СПОСОБСТВУЕТ РОСТУ УРОВНЯ БЕЗРАБОТИЦЫ СРЕДИ ВЗРОСЛЫХ.

Ребенок может выполнять работу взрослого человека, но за гораздо меньшую плату. Если детей отстранить от работы и вернуть им детство, рабочее место сможет занять взрослый рабочий. Существует множество примеров, когда вместо родителя работает ребенок. Такое положение вещей отрицательно воздействует как на ребенка, так и на родителя. Ситуация должна быть диаметрально противоположной. Вот почему профсоюзы говорят:

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ДОВОД – БЕДНОСТЬ ГДЕ-ЛИБО ЯВЛЯЕТСЯ УГРОЗОЙ БЛАГОСОСТОЯНИЮ ПОВСЮДУ.

Бедность, несомненно, является одной из причин использования детского труда. Но и сам детский труд является одной из причин бедности. Тот факт, что дети могут выполнять работу взрослых за более низкую плату, ставит под угрозу зарплату и условия труда взрослых. В данном случае профсоюзы находятся в выгодном положении: они могут защищать работающих детей и отстаивать их право на образование, требуя при этом признания прав взрослых на более высокую зарплату.

СОЛИДАРНОСТЬ И СОЦИАЛЬНАЯ СПРАВЕДЛИВОСТЬ

Принципы солидарности и социальной справедливости лежат в самой основе профсоюзного движения. Профсоюзы были созданы, чтобы дать трудящимся коллективную силу бороться с несправедливостью, противостоять эксплуатации и требовать справедливых условий занятости. Поэтому, во-первых, среди работников должно существовать широкое единодушие в том, что считать справедливым и честным. Во-вторых, если мы хотим, чтобы наши достижения не были временными тот же консенсус должен установиться и в обществе в целом. Следовательно, в интересах профсоюзов помогать созданию в обществе климата, который будет способствовать искоренению детского труда.

ВОПРОС 4

ПОЧЕМУ МЕРЫ ПО ИСКОРЕНЕНИЮ НАИХУДШИХ ФОРМ ДЕТСКОГО ТРУДА НЕОБХОДИМО ПРЕДПРИНЯТЬ КАК МОЖНО СКОРЕЕ?

Ратифицировав Конвенцию МОТ №182, Кыргызская Республика воплощает в жизнь требование международного сообщества в срочном порядке приложить усилия по искоренению наихудших форм детского труда.

ПОТОМУ, ЧТО

это вопрос, имеющий отношение к правам человека. Дети, как и взрослые, обладают правами на жизнь, на образование, на здоровье, гарантированные Конституцией Кыргызской Республики. Общественное мнение выражает возмущение масштабами нарушений некоторых из этих прав, а именно вовлечением детей в неприемлемые формы труда. Искоренение таких явлений не терпит отлагательств.

ПОТОМУ, ЧТО

это вопрос спасения человеческих жизней. Выполнение опасной работы может иметь гораздо более серьезные последствия для детей, чем для взрослых в связи с физиологическими и анатомическими различиями.

ПОТОМУ, ЧТО

это вопрос борьбы с наиболее опасными формами организованной преступности. К ним относятся торговля людьми и вовлечение их в проституцию; использование, вербовка или предложение ребенка для производства порнографической продукции, а также для оказания детьми сексуальных услуг, что подвергает их риску заражения СПИДом и другими заболеваниями; вовлечение детей в торговлю наркотиками и другие виды преступной деятельности.

ПОТОМУ, ЧТО

это вопрос будущего любой нации. Очень важно обеспечить детям достойное детство и помочь им получить в будущем достойную работу, т.е. такую работу, которая приносит пользу обществу и помогает человеку поддерживать достойное существование. Привлечение детей к работе, которая разрушает их чувство собственного достоинства, пагубно влияет на их здоровье, нравственность и лишает их возможности получить образование, серьезно подрывает экономическую жизнеспособность общества и долгосрочные перспективы его развития.

Дети, вовлеченные в наихудшие формы детского труда и не получившие даже базового образования, скорее всего, превратятся в неграмотных, физически и интеллектуально ограниченных взрослых людей, у которых нет практически никакой возможности выбраться из плена нищеты, в которой они были рождены, и которые не могут способствовать развитию общества в целом. Так же как и у них самих, и у их детей будет очень мало шансов на дальнейшее развитие. В нынешнем конкурентном мире процветание любого государства принципиально зависит от качества его человеческих ресурсов. Даже если бы от использования детского труда и можно было получить краткосрочные экономические преимущества, их необходимо оценивать на фоне тех долгосрочных потерь в развитии нации, которые эти преимущества за собой повлекут.



КАК ИСПОЛЬЗОВАТЬ КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ В БОРЬБЕ ЗА ИСКОРЕНЕНИЕ ДЕТСКОГО ТРУДА?

Коллективные переговоры являются традиционным инструментом профсоюзного движения, и его уникальным способом взаимоотношений с работодателями. Коллективные переговоры могут эффективно влиять на повышение заработной платы, улучшение условий труда. Следовательно, коллективные переговоры можно рассматривать как одну из важнейших стратегий профсоюзов по искоренению детского труда.

Переговорную работу необходимо рассматривать как тот строительный материал, из которого складывается мощь первичной профсоюзной организации. Коллективные переговоры, посвященные обсуждению вопроса использования детского труда, не должны представлять большой сложности для профсоюзов, потому что эта тема не требует каких-то новых методов ведения переговоров. Есть «традиционные» требования, которые в случае, если их получится отстоять, могли бы иметь позитивное и продолжительное воздействие на решение проблемы детского труда. Примеры такого подхода могут включать следующие элементы стратегии:

- отстаивая право получать заработную плату, на которую можно прожить, профсоюзы снижают зависимость семей от дохода, которые приносят им дети;
- ведя переговоры об упразднении сдельной оплаты труда и ее замене на почасовую или дневную оплату труда, профсоюзы устраняют потребность в дополнительных детских руках.

В коллективные договоры могут быть включены:

- взаимные обязательства по проведению мер, направленных на замену работающих детей взрослыми и привлечению детей к образованию, оздоровлению и реабилитации;
- обязательства администрации не принимать на работу детей младшего возраста и др.

**КАК ИСПОЛЬЗОВАТЬ ТРЕХСТОРОННИЕ СТРУКТУРЫ
В БОРЬБЕ ЗА ИСКОРЕНЕНИЕ ДЕТСКОГО ТРУДА?**

Под трехсторонним подходом понимаются особые отношения между социальными партнерами, когда трудящиеся, работодатели и правительства вносят свой вклад в установление трудовых норм и защиту прав трудящихся во всем мире.

Трехсторонний подход является основой не только социальной стабильности, но и устойчивого роста и развития, а потому вопросу детского труда следует уделять особое внимание.

Для достижения этой цели профсоюзы должны работать с остальными социальными партнерами в рамках демократических структур.

Через трехсторонние структуры, созданные на национальном, отраслевом, региональном уровнях, а также на уровне айылов и городов, профсоюзы могут проводить свою политику и реализовывать свои планы в сфере борьбы с использованием детского труда и, что еще более значимо, оказывать влияние на политику и планы местного экономического сообщества.

Кроме того, профсоюзы могут не только направлять свои усилия через трехсторонние структуры, но и сотрудничать с другими группами и организациями с тем, чтобы эффективно воплотить в жизнь меры по борьбе с детским трудом.

ПЕРЕДОВОЙ ОПЫТ

“Искоренение детского труда в табачной отрасли», проводимый ЦК Профсоюза работников агропромышленного комплекса КР служит хорошим примером положительного опыта реализации подобного рода проектов.

Цель данной инициативы - разработка и внедрение механизмов ликвидации детского труда в табаководстве в двух пилотных районах Южного региона республики (в Ноокатском районе Ошской области и в приграничной зоне с Узбекистаном – Алабукинском районе Джалалабадской области). Инициатива решения проблемы детского труда в сельском хозяйстве Кыргызстана, именно в табачной отрасли принадлежала профсоюзу работников агропромышленного комплекса. Для реализации проекта была создана рабочая группа в Бишкеке, в состав которой вошли профсоюзы образования, сельского хозяйства, государственные органы, международные и неправительственные организации, и что самое главное, работодатели из числа табачных компаний, работающих в Кыргызстане.

Первой задачей проекта было повысить информированность населения о вреде работы в табачной отрасли.

Второй задачей было повысить благосостояние малоимущих семей путем выдачи льготных микрокредитов под малые проценты без залога. Кредиты были выданы семьям – членам групп взаимопомощи с основным условием не вовлекать детей в производство табака. При этом семьи могли контролировать друг друга, так как при заключении договора каждая семья давала письменное обещание, что не будет использовать детей в производстве табака. При нарушении договора одной семьей кредит возвращается всей группой. На первых этапах кредит выдавался под 8% годовых по 10 000 сом на семью. В 2009 году 280 семьям фермеров выданы микрокредиты на сумму 3 360 000 сомов (из расчета 12 000 сомов на семью под 10 % годовых), создано 36 групп взаимопомощи.

Реализация проекта позволила отстранить от работы на табачных плантациях 3500 детей в двух районах.

ШЕСТЬ ШАГОВ, КОТОРЫЕ ПРОФСОЮЗЫ МОГУТ ПРЕДПРИНЯТЬ В БОРЬБЕ ЗА ИСКОРЕНЕНИЕ НАИХУДШИХ ФОРМ ДЕТСКОГО ТРУДА



ШАГ 1

ОПРЕДЕЛЯЕМ РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ В БОРЬБЕ ЗА ИСКОРЕНЕНИЕ ДЕТСКОГО ТРУДА И ВКЛАД, КОТОРЫЙ ОНИ ВНОСЯТ.

Очевидно, что организации трудящихся могут быть лидерами в выявлении и осуждении детского труда на местном, национальном и международном уровнях. Более того, они могут стать заслуживающими доверия защитниками, охраняющими детей от эксплуатации и надругательств на рабочем месте, документируя все конкретные случаи использования детского труда и его соответствующие последствия для ребенка. Профсоюзы могут и должны отстаивать право работников на достаточное вознаграждение за труд, снижая, таким образом, зависимость бедных семей от детского труда.

Профсоюзы имеют возможность взаимодействовать с большим количеством взрослых работников и их семьями. Они в состоянии разъяснить им, насколько важно дать детям образование, защищать их от опасностей, которые грозят детям на работе, а также ограждать от необходимости работать с такого раннего возраста. Профсоюзы играют огромную роль в коллективных переговорах и в социальной мобилизации усилий на национальном уровне.

Деятельность профсоюзов в борьбе за искоренение детского труда должна быть нацелена на развитие. Конечная цель должна достигаться через последовательное решение, которое позволит профсоюзам уверенно «шагать», достигая в установленный заранее период времени целей по изменению ситуации в лучшую сторону. При определении очередной задачи в области развития ключевым словосочетанием должно стать «вносить вклад».

ШАГ 2

ОБУЧАЕМ ПРОФАКТИВ; ПРОВОДИМ ИНФОРМАЦИОННО-РАЗЪЯСНИТЕЛЬНЫЕ КАМПАНИИ; ПРИВЛЕКАЕМ ОБЩЕСТВЕННОЕ ВНИМАНИЕ

Традиционно профсоюзы проводят обучение профактива по отдельным видам профсоюзной деятельности, среди которых: социальное партнерство, защита прав, охрана труда и т.д. Не забывайте, что каждая из этих тем может также включать

вопросы детского труда. Для этого даже нет необходимости приглашать преподавателей со стороны. Используйте для начала данное Руководство и ресурсы Сектора по детскому труду. Поставьте цель: каждый профсоюзный работник, активист профсоюзного движения должен знать о проблеме детского труда, его формах, причинах, уметь определять пути решения этих проблем, владеть методикой проведения агитационных мероприятий, конкретных акций и кампаний.

Профсоюзы должны осознать, что первый и самый важный шаг к защите детей от эксплуатации и надругательств на рабочем месте состоит в том, чтобы сделать их положение известным всем и каждому.

Профсоюзы могут организовывать кампании разного рода, нацеленные на повышение информированности и привлечение внимания рабочих и общественности к проблеме детского труда через:

- проведение профсоюзной политики;
- соблюдение положений конвенций;
- пересмотр национальной политики и законодательства в области детского труда и контроль за их исполнением;
- совершенствование образовательной политики и расширение доступа детей к образованию, а также через поддержку неофициального образования и программ по развитию профессиональных навыков;
- реформирование экономики и через борьбу с бедностью;
- искоренение детского труда в самых разных отраслях.

Если вы решите провести кампанию, вам нужно будет подумать о том, как ее лучше всего организовать. Форма, которую примет ваша кампания, зависит от тех целей, которые вы ставите, и тех ресурсов, которыми вы располагаете, а также от той команды, которая будет отвечать за ее проведение. Поэтому вам придется принять определенные решения и составить план по следующим направлениям:

- Определите цели кампании.
- Определите целевую аудиторию (у вас может быть больше, чем одна целевая группа).
- Определите, как лучше всего донести до людей то, что вы хотите им сказать. Подумайте, какие средства, материалы и методы больше всего подошли бы для достижения этой цели.
- Назначьте ответственного за координацию кампании.
- Решите, сколько человек вам понадобится для проведения кампании (человеческие ресурсы).
- Составьте смету и убедитесь, что у вас достаточно финансовых ресурсов.
- Решите, как лучше всего использовать СМИ (радио, телевидение, газеты) для рекламирования кампании и достижения поставленных целей.

По мере того, как вы будете находить решения по всем вышеперечисленным пунктам, не забудьте спросить себя, выдержит ли ваш подход испытание временем? Другими словами, может ли ваш профсоюз позволить себе использовать людей и другие ресурсы в таком объеме в течение длительного периода. Устойчивость кампании – один из ключей к ее успеху.

- Составьте рабочий план, в котором будет содержаться объем работы, кто и в какой последовательности будет это осуществлять, и срок проведения каждого мероприятия.

- Очень важно создать команду людей, преданных борьбе за искоренение детского труда. Эту команду можно назвать оргкомитетом кампании или рабочей группой по ее организации. Обращаясь к членам профсоюза с просьбой активно заняться этой работой, добровольно вкладывать силы и время, следует подумать о том, как сделать им это предложение.

Вот несколько советов:

- Обращайтесь с одной просьбой и при личной беседе. Личная встреча дает вам возможность ответить на любые вопросы по проблеме детского труда.

- Вовлекайте членов команды в определение целей кампании.

- Обсудите с членами команды, как можно заручиться поддержкой других работников.

- Поощряйте людей к тому, чтобы они задавали вопросы.

- Воспитывайте в членах команды чувство ответственности за порученное им дело.

- Следите за тем, чтобы работа членов оргкомитета получала признание.

- После того, как рабочая группа создана, вам в первую очередь следует обеспечить, чтобы все ее члены ясно понимали все вопросы, цели, планы и мероприятия кампании. Проведите с ними учебное занятие.

- Вам необходимо, чтобы все узнали о вашей кампании, ее целях и тех мероприятиях, которые вы планируете провести. Информация о кампании может быть включена в циркуляры, направляемые в местные профсоюзные организации, и статьи в профсоюзном журнале или газете.

Более того, вам также будет необходимо заручиться поддержкой со стороны местного населения и общественности в целом. Чтобы добиться этого, вам, возможно, понадобится использовать те средства массовой информации, радио и телевидение. Можно также посмотреть, не удастся ли вам найти какую-нибудь национальную знаменитость (например, актера, футболиста, популярного общественного деятеля), который согласился бы выступить в поддержку вашей кампании.

Вы можете даже подумать о приглашении целого ряда известных лиц, чтобы они выступили в поддержку кампании за искоренение детского труда, поскольку участие представителей различных слоев общества позволит вам охватить более широкую аудиторию и добиться осознания того, что детский труд – проблема каждого.

Вы также можете приурочить начало кампании к особым дням, например, к Всемирному дню борьбы с детским трудом (12 июня), Дню труда, датам вступления в силу конвенций, Дню ООН (24 октября) и другим национальным и местным праздничным дням.

Подводим итоги: провели обучение, кампанию, добились результата. Расширяем сферу своей деятельности и делаем следующий шаг.

ШАГ 3

ПРОВОДИМ СБОР ДОСТОВЕРНЫХ ДАННЫХ О ДЕТСКОМ ТРУДЕ, УСТАНОВЛИВАЕМ ФАКТЫ

Работа не из легких, но нам необходимо ее сделать. Зачем профсоюзам нужна информация? Действия профсоюзов по искоренению детского труда должны базироваться на достоверной информации. Чтобы разработать правильную политику и эффективные планы, необходимо собрать факты по всем случаям использования детского труда. Такая информация имеет большое значение для проведения профсоюзных кампаний.

КАКАЯ ИНФОРМАЦИЯ НАМ НУЖНА, И КАКАЯ БУДЕТ ПОЛЕЗНОЙ?

Ниже дан перечень основной требуемой информации:

- какие организации работают в сфере детского труда в вашем городе/районе/регионе/селе;
- сферы деятельности, отрасли экономики, гендерный аспект, условия труда, количество работающих детей;
- масштабы распространения;
- отношение взрослых к проблеме применения детского труда;
- причины, по которым дети идут работать;
- законодательство;
- ранее предпринятые действия по искоренению детского труда;
- наличие человеческих и финансовых ресурсов;

Информацию можно искать на разных уровнях и брать из различных источников, используя разнообразные методы. Следовательно, надо определить, какие методы подходят лучше всего. При расследовании профсоюзами случаев использования детского труда, необходимо стремиться находить факты, собирать существующую информацию и создавать банк данных.

ЧТО ПРОФСОЮЗЫ МОГУТ СДЕЛАТЬ С ПОЛУЧЕННОЙ ИНФОРМАЦИЕЙ?

Собранная информация может использоваться как основа для планирования и реализации различных стратегий борьбы за искоренение детского труда, в частности для:

- определения политического курса и составления планов действий профсоюзов по искоренению детского труда;
- доведения информации до членов профсоюза в рамках кампании за повышение осведомленности работников о проблеме детского труда;
- мобилизации профчленства и установления связи с другими профсоюзами и прочими заинтересованными группами;

- разработки типовых соглашений с работодателями на отраслевой основе и для включения положения о запрете на использование детского труда в коллективные договоры на местах;
- выхода на работодателей с предложением о проведении совместных мероприятий по искоренению детского труда;
- поддержки, ратификации и реализации международных правовых норм с целью искоренения детского труда, а также для выхода на правительство и другие органы власти в целях совершенствования национального законодательства и усиления контроля за его соблюдением;
- информирования компетентных органов национальной и местной власти о преступном обращении с детьми на рабочем месте;
- участия в составлении национальных отчетов для МОТ и жалоб в МОТ или отчетов, направляемых в Комитет ООН по правам ребенка;
- использования информации в целях разбора конкретных ситуаций на профсоюзных семинарах и учебных занятиях.

ШАГ 4

РАЗРАБАТЫВАЕМ ПЛАНЫ ДЕЙСТВИЙ

При разработке планов необходимо ответить на следующие вопросы:

- Какие действия потребуются для реализации плана?
- Кто выигрывает от реализации плана?
- Какие ресурсы необходимы для реализации плана?
Какие технические и финансовые средства потребуются?
- Кто в вашем профсоюзе будет отвечать за реализацию плана?
- Кто фактически будет осуществлять план? Это необязательно должен быть человек, ответственный за его реализацию.
- Есть ли четкий график реализации плана?
- Сообразуется ли ваш план с другими направлениями работы профсоюза?
- Увенчается ли план или акция успехом, и изменит ли это ситуацию на нужном уровне в лучшую сторону? Например, план, предполагающий акцию на местном уровне, может увенчаться успехом, но повлияет ли это на ситуацию за пределами этой территории?
- Какие другие действия необходимо предпринять, перед тем, как осуществить планируемую акцию или мероприятие? (например, сбор информации, поиск союзника или образование комитета, придание некой территории статуса целевой для работы по искоренению детского труда и т.д.)



Составленный план служит для профсоюза документом, в котором четко излагается, какие действия и когда профсоюз намерен осуществить. Кроме того, план должен пересматриваться на основе опыта, накапливаемого во время реализации. Следовательно, план должен содержать график пересмотра и контроля за ходом реализации.

Профсоюзам необходимо разрабатывать свою собственную политику, планы и стратегию. В этом им может потребоваться внешняя помощь, и Международная программа МОТ по искоренению детского труда (ИПЕК) может быть одним из источников такой поддержки. Разработка профсоюзами политики и планов обеспечит формирование ясного понимания и видения того, что они стремятся достичь прежде, чем они обратятся за помощью извне.

Данный раздел отвечает на вопросы: Что? Для кого? Кто? Как? Где? Стратегия плана должна иметь ясную цель и напрямую и логически отражать существующие проблемы.

Кроме того, в плане необходимо описать, как будут документироваться мероприятия и деятельность по его реализации, как будет распространяться информация, а также сформулировать критерии (индикаторы) и т.д.

ШАГ 5

ВЕДЕМ КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ И ЗАКЛЮЧАЕМ СОГЛАШЕНИЯ И КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ. ИСПОЛЬЗУЕМ СТАНДАРТЫ МОТ

Заключение коллективных переговоров, безусловно, является одной из важнейших функций профсоюзов. Если мы сможем использовать коллективные переговоры в борьбе за искоренение детского труда, они могут стать мощным орудием этой борьбы.

Теперь давайте обратимся к коллективным договорам, касающимся обсуждения проблемы использования детского труда. Сначала профсоюзы должны определить цель, которую они будут преследовать на переговорах с работодателем.

Приведенный ниже список вопросов, заслуживающих особого внимания, может помочь вам при подготовке:

- Хотите ли вы подписать отдельное соглашение, касающееся детского труда? Хотите ли вы включить эту тему в общий коллективный договор? Может оказаться так, что, если ваш коллективный договор обычно заключается на несколько лет, вам проще заключить отдельное соглашение по детскому труду, а не ждать следующей возможности пересмотреть общий договор.
- Хотите ли вы провести переговоры с работодателем, чтобы убедить его сделать совместные политические заявления? Или чтобы он публично взял на себя обязательство покончить с детским трудом?
- Хотите ли вы обсудить и согласовать с работодателем совместный план действий? Хотите ли вы обсудить вопрос оказания прямой помощи детям, освобожденным от работы, и их семьям?
- Помните, что условия и нормы коллективного договора не должны уступать положениям Конвенций №138 и №182. Если они не были ратифицированы, коллективные договоры должны, по меньшей мере, соответствовать требованиям национального законодательства.
- Национальный профцентр, возможно, захочет рассмотреть вопрос принятия стандартного Положения о детском труде и попросить все членские организации провести переговоры по включению данного положения в их коллективные

договоры. Кроме того, национальные отраслевые профсоюзы могли бы разработать типовой договор, который смогут использовать профсоюзные работники, занимающиеся ведением переговоров на местном или первичном уровне. Как это сделать будет во многом зависеть от национальной практики трудовых отношений и от политики вашего профсоюза.

Какие вопросы, касающиеся детского труда, станут предметом обсуждения, зависит от уровня переговоров и от характера найма. Возможные договоренности могут включать:

- Договоренность о том, что предприятие не станет принимать на работу детей младше возраста, установленного национальным законодательством или соответствующим правовым документом МОТ.
- Договоренность о том, что предприятие включит в свои контракты с поставщиками или субподрядчиками положение, в соответствии с которым стороны обязуются не использовать детский труд. Помните, договоренность такого рода предполагает наличие какой-то системы контроля за ее выполнением, потому что у профсоюза может и не быть на предприятиях поставщиков или субподрядчиков своих членов, которые могли бы наблюдать за ситуацией.

Работодатели могут согласиться оказывать давление внутри отрасли или на национальную организацию работодателей, добиваясь более жесткой политики в отношении использования детского труда, в частности, работодатели могут также призывать к ратификации правительством Конвенции №138 и №182.

Профсоюзы могли бы добиться от работодателя поддержки или предоставления школьного обучения для работающих детей на рабочих местах, и особенно в тех случаях, когда государственных школ нет или они недоступны. В других случаях переговоры могли бы касаться предоставления неофициального образования для детей, удаленных с предприятия.

С работодателем можно было бы достичь договоренности об оказании спонсорской помощи в осуществлении реабилитационных схем для детей, которые оставили работу. Эти схемы могли бы включать возвращение ребенка к занятиям в школе или получение им профессионального обучения. Такое соглашение также могло бы подразумевать создание рабочих мест для их родителей или помощь семьям посредством предоставления им микрокредитов.



ПРИМЕРЫ ДОГОВОРЕННОСТЕЙ:

«работодатели не станут принимать на работу детей младше возраста, установленного трудовым кодексом Кыргызской Республики»;

«работодатель (фермер) обязуется предоставлять детям работников условия для получения начального (среднего, профессионально-технического) образования»

«работодатель обязуется оказывать спонсорскую помощь в осуществлении реабилитационных схем для детей, которые оставили работу (возвращение ребенка к занятиям в школе или получение им профессионального обучения), создание рабочих мест для их родителей или помощь семьям посредством предоставления им микрокредитов»

ШАГ 6

ТРЕХСТОРОННИЙ ПОДХОД И ДЕТСКИЙ ТРУД

ПРИМЕРЫ ПРЕДЛОЖЕНИЙ ПРОФСОЮЗОВ ДЛЯ ВКЛЮЧЕНИЯ В ТРЕХСТОРОННИЕ СОГЛАШЕНИЯ

1. ПРИЗВАТЬ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ИХ ОРГАНИЗАЦИИ:

- включить в соглашения обязательство «не применять детский труд»;
- повышать осведомленность о человеческой цене детского труда, а также о его отрицательных экономических и социальных последствиях;
- незамедлительно положить конец опасным формам детского труда, вырабатывая при это официальную политику, направленную на окончательное его искоренение во всех отраслях;
- создавать совместные планы действий на уровне айыла или на любом другом уровне по ликвидации всех форм детского труда на территории айыла;
- действовать совместно с местными органами власти и управления с целью разработки и принятия действенных мер, направленных на искоренение детского труда;
- содействовать доступности базового образования и здравоохранения, которые являются ключевыми для успеха по искоренению детского труда.



2. ПРОФСОЮЗАМ:

- опираясь на План действий профсоюзов, утвержденный Президиумом СФПК (прилагается), включить в соглашение обязательства по искоренению наихудших форм детского труда;
- включить в соглашение положения о системе контроля Сторон за выполнением обязательств Соглашения

3. ПРЕДЛОЖИТЬ МЕСТНОМУ ЭКОНОМИЧЕСКОМУ СООБЩЕСТВУ:

- включить в соглашение обязательства по созданию новых рабочих мест для родителей, чьи дети вовлечены в детский труд и не ходят в школу;
- поддерживать созданные в регионе трехсторонние структуры, содействовать заключению коллективных договоров;
- обеспечить альтернативу занятости детей

4. ПРЕДЛОЖИТЬ СТОРОНАМ ВКЛЮЧИТЬ В СОГЛАШЕНИЕ СЛЕДУЮЩЕЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВО:

- создать совместные программы исследований, обмена информацией и действий, направленных на продвижение Государственной программы действий социальных партнеров по искоренению труда несовершеннолетних.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СТАНДАРТОВ МОТ

Использование стандартов МОТ имеет большое значение в борьбе за искоренение детского труда.

Конвенции №182 о наихудших формах детского труда и №138 о минимальном возрасте для приема на работу относятся к основополагающим конвенциям, рассматривающим вопросы, касающиеся основных прав человека в сфере труда или основных прав трудящихся.

Для того, чтобы гарантировать и способствовать соблюдению основных прав трудящихся, на Международной конференции труда 1998 года МОТ приняла Декларацию об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Декларация признает, что все государства, являющиеся членами МОТ, обязаны соблюдать, содействовать и проводить в жизнь, в соответствии с Конституцией, принципы, касающиеся основополагающих прав, являющихся объектом базовых конвенций.

Тексты основных международных стандартов приложены.

КОНВЕНЦИЯ № 182

Конвенция о запрещении и немедленных мерах по искоренению
наихудших форм детского труда.

Генеральная конференция Международной организации Труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся на свою 87-ю сессию 1 июня 1999 года,

считая необходимым принять новые акты для запрещения и искоренения наихудших форм детского труда в качестве главного приоритета для национальных и международных действий, включая международное сотрудничество и международную помощь, которые дополняли бы Конвенцию и Рекомендацию 1973 года о минимальном возрасте, остающиеся основополагающими актами по детскому труду,

считая, что эффективное искоренение наихудших форм детского труда требует немедленных и всесторонних действий, при которых принимаются во внимание большое значение бесплатного базового образования и необходимость освобождения детей от любой работы такого рода, а также их реабилитации и социальной интеграции, учитывая при этом нужды их семей,

напоминая о резолюции об упразднении детского труда, принятой 83-й сессией Международной конференции труда в 1996 году,

признавая, что детский труд в большой степени является следствием бедности и что долгосрочное решение этого вопроса лежит в устойчивом экономическом росте, ведущем к социальному прогрессу, в частности к искоренению бедности и всеобщему образованию,

напоминая о Конвенции о правах ребенка, принятой Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций 20 ноября 1989 года,

напоминая о Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации, принятой 86-й сессией Международной конференции труда в 1998 году,

напоминая о том, что некоторые наихудшие формы детского труда охватываются другими международными актами, в частности Конвенцией 1930 года о Принудительном труде и Дополнительной конвенцией Организации Объединенных Наций 1956 года об упразднении рабства, работорговли и институтов и обычаев, сходных с рабством,

постановив принять ряд предложений о детском труде, что является четвертым пунктом повестки дня сессии,

решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего семнадцатого дня июня месяца одна тысяча девятьсот девяносто девятого года нижеследующую конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1999 года о наихудших формах детского труда.

Статья 1

Каждое государство-член, ратифицирующее настоящую Конвенцию, немедленно принимает эффективные меры, обеспечивающие в срочном порядке запрещение и искоренение наихудших форм детского труда.

Статья 2

Для целей настоящей Конвенции термин «ребенок» применяется ко всем лицам в возрасте до 18 лет.

Статья 3

Для целей настоящей Конвенции термин «наихудшие формы детского труда» включает:

а) все формы рабства или практику, сходную с рабством, как, например, продажа детей и торговля ими, долговая кабала и крепостная зависимость, а также принудительный или обязательный труд, в том числе принудительную или обязательную вербовку детей для использования их в вооруженных конфликтах;

б) использование, вербовку или предложение ребенка для занятия проституцией, для производства порнографической продукции или для порнографических представлений;

в) использование, вербовку или предложение ребенка для занятия противоправной деятельностью, в частности для производства и продажи наркотиков, как они определены в соответствующих международных договорах;

г) работу, которая по своему характеру или условиям, в которых она выполняется, может нанести вред здоровью, безопасности или нравственности детей.

Статья 4

1. Национальное законодательство или компетентный орган определяют после консультаций с заинтересованными организациями работодателей и трудящихся виды работ, указанные в пункте d) статьи 3, принимая во внимание соответствующие международные нормы, в частности положения пунктов 3 и 4 Рекомендации 1999 года о наихудших формах детского труда.

2. Компетентный орган после консультаций с заинтересованными организациями работодателей и трудящихся выявляет места осуществления определенных таким образом видов работ.

3. Перечень определенных согласно пункту 1 настоящей статьи видов работ периодически анализируется и, по мере необходимости, пересматривается после консультаций с заинтересованными организациями работодателей и трудящихся.

Статья 5

Каждое государство-член после консультаций с организациями работодателей и трудящихся создает или указывает соответствующие механизмы для осуществления контроля за применением положений, проводящих в жизнь настоящую Конвенцию.

Статья 6

1. Каждое государство-член разрабатывает и осуществляет программы действий по искоренению в приоритетном порядке наихудших форм детского труда.

2. Такие программы действий разрабатываются и осуществляются после консультаций с соответствующими правительственными ведомствами и организациями работодателей и трудящихся, принимая во внимание, в случае необходимости, мнения других заинтересованных групп.

Статья 7

1. Каждое государство-член принимает все меры, необходимые для обеспечения эффективного применения и соблюдения положений, проводящих в жизнь настоящую Конвенцию, в том числе посредством введения и применения уголовных или, в зависимости от обстоятельств, других санкций.

2. Каждое государство-член, принимая во внимание важность образования в деле искоренения детского труда, принимает в установленные сроки меры, направленные на:

а) а) недопущение вовлечения детей в наихудшие формы детского труда;

б) б) оказание необходимого и должного прямого содействия для прекращения занятия детей наихудшими формами детского труда, а также их реабилитации и социальной интеграции;

в) в) предоставление всем детям, освобожденным от наихудших форм детского труда, доступа к бесплатному базовому образованию, а также по мере возможности и необходимости к профессионально-технической подготовке;

г) г) выявление и охват детей, находящихся в особо уязвимом положении; и

д) д) учет особенностей положения девочек.

3. Каждое государство-член назначает компетентный орган, ответственный за применение положений, проводящих в жизнь настоящую Конвенцию.

Статья 8

Государства-члены принимают необходимые меры с целью оказания друг другу помощи в проведении в жизнь положений настоящей Конвенции, используя для этого более широкое международное сотрудничество и/или помощь, включая поддержку социально-экономического развития, программ по борьбе с бедностью и всеобщего образования.

Статья 9

Официальные грамоты о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному директору Международного бюро труда для регистрации.

Статья 10

1. Настоящая Конвенция имеет обязательную силу только для тех членов Международной организации труда, ратификационные грамоты которых зарегистрированы Генеральным директором.

2. Она вступит в силу через 12 месяцев после даты регистрации Генеральным директором ратификационных грамот двух членов Организации.

3. Впоследствии настоящая Конвенция вступит в силу для каждого государства-члена Организации через 12 месяцев после даты регистрации его ратификационной грамоты.

Статья 11

1. Каждый член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, по истечении десяти лет со дня ее первоначального вступления в силу может денонсировать ее заявлением о денонсации, направленным Генеральному директору Международного бюро труда для регистрации. Денонсация вступит в силу через год после даты ее регистрации.

2. Для каждого члена Организации, который ратифицировал настоящую Конвенцию и в годичный срок по истечении указанных в предыдущем пункте десяти лет не воспользовался предусмотренным в настоящей статье правом на денонсацию, Конвенция будет оставаться в силе на следующие десять лет, и впоследствии он сможет денонсировать ее по истечении каждого десятилетия в порядке, предусмотренном в настоящей статье.

Статья 12

1. Генеральный директор Международного бюро труда извещает всех членов Международной организации труда о регистрации всех ратификационных грамот и заявлений о денонсации, направленных ему членами Организации.

2. Извещая членов Организации о регистрации полученной им второй ратификационной грамоты, Генеральный директор обращает их внимание на дату вступления в силу настоящей Конвенции.

Статья 13

Генеральный директор Международного бюро труда направляет Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций исчерпывающие сведения о всех ратификационных грамотах и заявлениях о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

Статья 14

В случаях, когда Административный совет Международного бюро труда считает это необходимым, он представляет Генеральной конференции доклад о применении настоящей Конвенции и рассматривает целесообразность включения в повестку дня Конференции вопроса о ее полном или частичном пересмотре.

Статья 15

1. Если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию и если в новой конвенции не предусмотрено иное, то:

а) ратификация каким-либо членом Организации новой пересматриваемой Конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 11, незамедлительную денонсацию настоящей Конвенции при условии, что новая пересматриваемая конвенция вступила в силу;

б) со дня вступления в силу новой пересматриваемой конвенции настоящая Конвенция закрыта для ратификации членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остается в любом случае в силе по форме и содержанию для тех членов Организации, которые ратифицировали ее, но не ратифицировали пересматриваемую конвенцию.

Статья 16

Английский и французский тексты настоящей Конвенции имеют одинаковую силу.

КОНВЕНЦИЯ № 138

Конвенция о минимальном возрасте для приема на работу

Генеральная Конференция Международной Организации Труда, созванная в Женеве Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся 6 июня 1973 года на свою пятьдесят восьмую сессию, постановив принять ряд предложений о минимальном возрасте для приема на работу, что является четвертым пунктом повестки дня сессии, принимая во внимание положения Конвенции 1919 года о минимальном возрасте в промышленности, Конвенции 1920 года о минимальном возрасте для работы в море, Конвенции 1921 года о минимальном возрасте в сельском хозяйстве, Конвенции 1921 года о минимальном возрасте для грузчиков угля и кочегаров во флоте, Конвенция 1932 года о минимальном возрасте на непромышленных работах, Конвенции (пересмотренной) 1936 года о минимальном возрасте для работы в море, Конвенции (пересмотренной) 1937 года о минимальном возрасте в промышленности, Конвенции (пересмотренной) 1937 года о минимальном возрасте на непромышленных работах, Конвенции 1959 года о минимальном возрасте рыбаков и Конвенции 1965 года о минимальном возрасте допуска на подземные работы, считая, что настало время для разработки общего акта по этому вопросу, который постепенно заменил бы существующие акты, применимые к ограниченным экономическим секторам, с целью достижения полного упразднения детского труда, решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего двадцать шестого дня июня месяца тысяча девятьсот семьдесят третьего года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1973 года о минимальном возрасте:

Статья 1

Каждый Член Организации, для которого настоящая Конвенция находится в силе, обязуется осуществлять национальную политику, имеющую целью обеспечить эффективное упразднение детского труда и постепенное повышение минимального возраста для приема на работу до уровня, соответствующего наиболее полному физическому и умственному развитию подростков.

Статья 2

1. Каждый Член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, указывает в заявлении, прилагаемом к документу о ратификации, минимальный возраст для приема на работу в пределах своей территории и на транспортных средствах, зарегистрированных на его территории; при условии соблюдения положений статей 4 – 8 настоящей Конвенции, ни один подросток моложе этого возраста не допускается на работу по найму или на другую работу по любой профессии.

2. Каждый Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может впоследствии, при помощи дополнительных заявлений, уведомлять Генерального Директора Международного Бюро Труда о том, что он устанавливает более высокий минимальный возраст, чем тот, который был установлен ранее

3. Минимальный возраст, определяемый на основе пункта 1 настоящей статьи, не должен быть ниже возраста окончания обязательного школьного образования и, во всяком случае, не должен быть ниже пятнадцати лет.

4. Независимо от положений параграфа 3 настоящей статьи, Член Организации, чьи экономика и система образования недостаточно развиты, может, после консультаций с заинтересованными организациями работодателей и работников, где таковые существуют, первоначально установить возраст в четырнадцать лет как минимальный.

5. Каждый Член Организации, установивший возраст в четырнадцать лет как минимальный в соответствии с положениями предыдущего пункта, включает в свои отчеты о выполнении настоящей Конвенции, представляемые согласно статье 22 Устава Международной Организации Труда, заявление о том:

- а) что причины, вызвавшие такое решение, не изменились; или
- б) что он отказывается от своего права воспользоваться нижеследующими положениями, начиная с определенной даты.

Статья 3

1. Минимальный возраст для приема на любой вид работы по найму или другой работы, которая по своему характеру или в силу обстоятельств, в которых она осуществляется, может нанести ущерб здоровью, безопасности или нравственности подростка, не должен быть ниже восемнадцати лет.

2. Те виды работы по найму или другой работы, к которым применяется пункт 1 настоящей статьи, определяются национальными законами или правилами, или компетентными органами власти после консультаций с соответствующими организациями работодателей и работников, где таковые существуют.

3. Несмотря на положения пункта 1 настоящей статьи, национальное законодательство или правила или компетентные органы власти могут, после консультаций с заинтересованными организациями работодателей и работников, где таковые существуют, разрешать работу по найму или другой вид работы лиц в возрасте не моложе шестнадцати лет при условии, что здоровье, безопасность и нравственность этих подростков полностью защищены и что эти подростки получили достаточное специальное обучение или профессиональную подготовку по соответствующей отрасли деятельности.

Статья 4

1. По мере необходимости компетентный орган власти может, после консультаций с соответствующими организациями работодателей и работников, где таковые существуют, исключать из сферы применения настоящей Конвенции ограниченные категории работы по найму или другой работы, в отношении которых возникают особые и существенные проблемы, связанные с применением.

2. Каждый Член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, в своем первом докладе о применении Конвенции, представляемом в соответствии со статьей 22 Устава Международной Организации Труда, перечисляет все категории, которые могли быть исключены в соответствии с пунктом 1 настоящей статьи, с указанием причин такого исключения, и в последующих докладах сообщает о положении своего законодательства и практики связи с такими исключенными категориями и о том, в какой степени уже применяются или предполагается применять положения Конвенции в отношении таких категорий.

3. Работа по найму или другая работа, охватываемые статьей 3 настоящей Конвенции, не исключаются из сферы применения Конвенции в силу настоящей статьи.

Статья 5

1. Член Организации, экономика и административный аппарат которого недостаточно развиты, может, после консультаций с соответствующими организациями работодателей и работников, где таковые существуют, вначале ограничить сферу применения настоящей Конвенции.

2. Каждый Член Организации, который применяет положения пункта 1 настоящей статьи, перечисляет в заявлении, прилагаемом к документу о ратификации, те отрасли экономической деятельности или те типы предприятий, к которым он будет применять положения настоящей Конвенции.

3. Положения Конвенции применяются как минимум к работе в: шахтах и карьерах, обрабатывающей промышленности; строительстве; службах электро-, газо- и водоснабжения; санитарно-технической службе; транспорте, складах и службах связи; а также на плантациях и других сельскохозяйственных предприятиях, производящих продукцию главным образом для коммерческих целей, но исключая семейные или мелкие хозяйства, производящие продукцию для местного потребления и не использующие регулярно наемных работников.

4. Каждый Член Организации, ограничивший сферу применения настоящей Конвенции в соответствии с положениями данной статьи:

а) сообщает в своих докладах, представляемых в соответствии со статьей 22 Устава Международной Организации Труда, об общем положении в отношении работы по найму или другой работы подростков и детей в отраслях деятельности, исключенных из сферы применения настоящей Конвенции, и о любом прогрессе, осуществленном на пути к более широкому применению положений настоящей Конвенции;

б) может в любое время официально расширить сферу применения Конвенции через заявление об этом, направленное Генеральному Директору Международного Бюро Труда.

Статья 6

Настоящая Конвенция не применяется к работе, выполняемой детьми и подростками в школах общего, профессионального или технического обучения или в других учебных заведениях, или к работе, выполняемой лицами в возрасте по крайней мере четырнадцати лет на предприятиях, если такая работа выполняется в соответствии с условиями, установленными компетентными органами власти, после консультаций с соответствующими организациями работодателей и работников, где таковые существуют, и является неотъемлемой частью:

а) курса обучения или подготовки, за который основную ответственность несет школа или учреждение профессиональной подготовки;

б) одобренной компетентным органом власти программы профессиональной подготовки, осуществляемой в основном или полностью на предприятии;

в) программы профессиональной ориентации, направленной на облегчение выбора профессии или типа профессиональной подготовки.

Статья 7

1. Национальным законодательством или правилами может допускаться прием на работу по найму или на другую работу лиц в возрасте от тринадцати до пятнадцати лет для легкой работы, которая:

а) не кажется вредной для их здоровья или развития; и

б) не наносит ущерба посещаемости школы, их участию в утвержденных компетентными органами власти программах профессиональной ориентации или подготовки или их способности воспользоваться полученным обучением.

2. Национальным законодательством или правилами может также допускаться прием на работу по найму или на другую работу лиц в возрасте, по крайней мере пятнадцати лет, но еще не завершивших обязательного школьного образования, при условии соблюдения требований подпунктов а) и б) пункта 1 настоящей статьи.

3. Компетентный орган власти определяет те отрасли деятельности, в которых прием на работу по найму или на другую работу может допускаться в соответствии с пунктами 1 и 2 настоящей статьи, и устанавливает продолжительность рабочего времени и условия, в которых может выполняться такая работа по найму или другая работа.

4. Независимо от положений пунктов 1 и 2 настоящей статьи, Член Организации, применяющий положения пункта 4 статьи 2, может, на необходимый ему срок, заменить в пункте 1 возрасты двенадцать и четырнадцать лет на возрасты тринадцать и пятнадцать лет, а в пункте 2 настоящей статьи – возраст четырнадцать лет на возраст пятнадцать лет.

Статья 8

1. Компетентный орган власти, после консультаций с соответствующими организациями работодателей и работников, где таковые существуют, может, путем выдачи разрешений, допускать в отдельных случаях исключения из запрещения приема на работу по найму или на другую работу, предусмотренного в статье 2 настоящей Конвенции, для таких целей, как участие в художественных выступлениях.

2. Выдаваемые таким образом разрешения ограничивают продолжительность рабочего времени и устанавливают условия, в которых может выполняться работа по найму или другая работа.

Статья 9

1. Компетентным органом власти принимаются все необходимые меры, в том числе определение соответствующих наказаний, для обеспечения эффективного проведения в жизнь положений настоящей Конвенции.

2. Национальным законодательством или правилами или компетентным органом власти определяются лица, ответственные за соблюдение положений, обеспечивающих выполнение Конвенции.

3. Национальным законодательством или правилами или компетентным органом власти определяются реестры или другие документы, которые должны вестись и предоставляться работодателем; такие реестры или документы указывают фамилии и возраст или дату рождения, должным образом удостоверенные, если это возможно, лиц моложе восемнадцати лет, нанятых работодателем или работающих на него.

Статья 10

1. На условиях, предусмотренных в данной статье, настоящая Конвенция пересматривает Конвенцию 1919 года о минимальном возрасте в промышленности, Конвенцию 1920 года о минимальном возрасте для работы в море, Конвенцию 1921 года о минимальном возрасте в сельском хозяйстве, Конвенцию 1921 года о минимальном возрасте для грузчиков угля и кочегаров во флоте, Конвенцию 1932 года о минимальном возрасте на непромышленных работах, Конвенцию (пересмотренную) 1936 года о минимальном возрасте для работы в море, Конвенцию (пересмотренную) 1937 года о минимальном возрасте в промышленности, Конвенцию (пересмотренную) 1937 года о минимальном возрасте на непромышленных работах, Конвенцию 1959 года о минимальном возрасте рыбаков и Конвенцию 1965 года о минимальном возрасте допуска на подземные работы.

2. Вступление в силу настоящей Конвенции не приведет к закрытию для ратификации Конвенции (пересмотренную) 1936 года о минимальном возрасте для работы в море, Конвенции (пересмотренную) 1937 года о минимальном возрасте в промышленности, Конвенции (пересмотренную) 1937 года о минимальном возрасте на непромышленных работах, Конвенции 1959 года о минимальном возрасте рыбаков или Конвенции 1965 года о минимальном возрасте допуска на подземные работы.

3. Конвенция 1919 года о минимальном возрасте в промышленности, Конвенция 1920 года о минимальном возрасте для работы в море, Конвенция 1921 года о минимальном возрасте в сельском хозяйстве и Конвенция 1921 года о минимальном возрасте для грузчиков угля и кочегаров во флоте будут закрыты для дальнейшей ратификации, когда все стороны этих Конвенций согласятся с этим, ратифицировав настоящую Конвенцию, или заявив об этом Генеральному Директору Международного Бюро Труда.

4. Когда обязательства настоящей Конвенции принимаются:

а) Членом Организации, являющимся стороной Конвенции (пересмотренной) 1937 года о минимальном возрасте в промышленности, и если в соответствии со статьей 2 настоящей Конвенции устанавливается минимальный возраст не ниже пятнадцати лет, это автоматически влечет за собой немедленную денонсацию Конвенции (пересмотренной) 1937 года о минимальном возрасте в промышленности;

б) в отношении непромышленных работ, определенных в Конвенции 1932 года о минимальном возрасте на непромышленных работах, Членом Организации, являющимся стороной этой Конвенции, это автоматически влечет за собой немедленную денонсацию Конвенции 1932 года о минимальном возрасте на непромышленных работах;

в) в отношении непромышленных работ, определенных в Конвенции (пересмотренной) 1937 года о минимальном возрасте на непромышленных работах, Членом Организации, являющимся стороной этой Конвенции, и если в соответствии со статьей 2 настоящей Конвенции устанавливается минимальный возраст не ниже пятнадцати лет, это автоматически влечет за собой немедленную денонсацию Конвенции (пересмотренной) 1937 года о минимальном возрасте на непромышленных работах; в отношении морской работы, Членом Организации, являющимся стороной Конвенции (пересмотренной) 1936 года о минимальном возрасте для

работы в море, и если в соответствии со статьей 2 настоящей Конвенции устанавливается минимальный возраст не ниже пятнадцати лет, или Член Организации уточняет, что статья 3 настоящей Конвенции применяется в отношении морской работы, это автоматически влечет за собой немедленную денонсацию Конвенции (пересмотренной) 1936 года о минимальном возрасте для работы в море;

г) в отношении морского рыболовства, Членом Организации, являющимся стороной Конвенции 1959 года в минимальном возрасте рыбаков, и если в соответствии со статьей 2 настоящей Конвенции устанавливается минимальный возраст не ниже пятнадцати лет, или Член Организации уточняет, что статья 3 настоящей Конвенции применяется в отношении морского рыболовства, это автоматически влечет за собой немедленную денонсацию Конвенции 1959 года о минимальном возрасте рыбаков;

д) Членом Организации, являющимся стороной Конвенции 1965 года о минимальном возрасте допуска на подземные работы, и если в соответствии со статьей 2 настоящей Конвенции устанавливается минимальный возраст не ниже минимального возраста, установленного в соответствии с вышеуказанной Конвенцией 1965 года, или Член Организации уточняет, что этот возраст применяется при допуске на подземные работы в шахтах в силу статьи 3 настоящей Конвенции, это автоматически влечет за собой немедленную денонсацию Конвенции 1965 года о минимальном возрасте допуска на подземные работы, если и когда настоящая Конвенция вступит в силу.

5. Принятие обязательств настоящей Конвенции:

а) влечет за собой денонсацию Конвенции 1919 года о минимальном возрасте в промышленности в соответствии со статьей 12 этой Конвенции;

б) в отношении сельского хозяйства, влечет за собой денонсацию Конвенции 1921 года о минимальном возрасте в сельском хозяйстве в соответствии со статьей 9 этой Конвенции;

в) в отношении работы в море, влечет за собой денонсацию Конвенции 1920 года о минимальном возрасте для работы в море в соответствии со статьей 10 этой Конвенции и Конвенции 1921 года о минимальном возрасте для грузчиков угля и кочегаров во флоте в соответствии со статьей 12 этой Конвенции, если и когда настоящая Конвенция вступит в силу.

Статья 11

Официальные документы о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации.

Статья 12

1. Настоящая Конвенция связывает только тех Членов Международной Организации Труда, чьи документы о ратификации зарегистрированы Генеральным Директором.

2. Она вступает в силу через двенадцать месяцев после того, как Генеральный Директор регистрирует документы о ратификации двух Членов Организации.

3. Впоследствии настоящая Конвенция вступит в силу в отношении каждого Члена Организации через двенадцать месяцев после даты регистрации его документа о ратификации.

Статья 13

1. Любой Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может по истечении десятилетнего периода с момента ее первоначального вступления в силу денонсировать ее посредством акта о денонсации, направленного Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации. Денонсация вступит в силу через год после даты регистрации акта о денонсации.

2. Каждый Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, который в годичный срок по истечении упомянутого в предыдущем пункте десятилетнего периода не воспользуется своим правом на денонсацию, предусмотренным в настоящей статье, будет связан на следующий период в десять лет и впоследствии сможет денонсировать настоящую Конвенцию по истечении каждого десятилетнего периода в порядке, установленном в настоящей статье.

Статья 14

1. Генеральный Директор Международного Бюро Труда извещает всех Членов Международной Организации Труда о регистрации всех документов о ратификации и актов о денонсации, полученных им от Членов Организации.

2. Извещая Членов Организации о регистрации полученного им второго документа о ратификации, Генеральный Директор обращает их внимание на дату вступления настоящей Конвенции в силу.

Статья 15

Генеральный Директор Международного Бюро Труда направляет Генеральному Секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций полные сведения относительно всех документов о ратификации и актов о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

Статья 16

Каждый раз, когда Административный Совет Международного Бюро Труда считает это необходимым, он представляет Генеральной Конференции доклад о применении настоящей Конвенции и решает, следует ли включать в повестку дня Конференции вопрос о ее полном или частичном пересмотре.

Статья 17

1. В случае, если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусмотрено обратное, то:

а) ратификация каким-либо Членом Организации новой, пересматривающей конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 13, немедленную денонсацию настоящей Конвенции при условии, что новая, пересматривающая конвенция вступила в силу;

б) начиная с даты вступления в силу новой, пересматривающей конвенции настоящая Конвенция закрыта для ратификации ее Членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остается во всяком случае в силе по форме и

содержанию в отношении тех Членов Организации, которые ее ратифицировали, но не ратифицировали новую, пересматривающую конвенцию.

Статья 18

Английский и французский тексты настоящей Конвенции имеют одинаковую силу! Дата вступления в силу: 19 июня 1976 года.

Несколько слов о МОТ

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА (МОТ)

Международная организация труда является специализированным агентством Организации Объединенных Наций (ООН), которое осуществляет деятельность по обеспечению социального равенства и признанных всем международным сообществом прав человека, включая права в отношении трудовой деятельности. МОТ была основана в 1919 году и сейчас является единственной до сих пор существующей крупной международной организацией, учрежденной Версальским договором, в результате которого была создана Лига наций. В 1946 году МОТ получила официальный статус специализированного агентства ООН.

МОТ формулирует международные нормы в сфере трудовых отношений в форме Конвенций и Рекомендаций, в которых устанавливаются нормы базовых прав: право на свободу объединений, право на организации, право на введение коллективных переговоров, упразднение всех форм принудительного или обязательного труда, право на соблюдение равенства возможностей и обращения, а также другие нормы, регулирующие условия разнообразных видов деятельности, связанных с трудовыми отношениями. МОТ осуществляет техническую помощь, в основном в области профессионального обучения и переподготовки, а также в области кадровой политики, трудового законодательства и трудовых отношений.



ЛИТЕРАТУРА

- 1.«О прекращении детского труда: цель близка» Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, 2006 г.
- 2.Конвенция МОТ № 182, № 138.
- 3.«Профсоюзы и детский труд». Международное Бюро труда.
- 4.«Искоренение наихудших форм детского труда». Международное Бюро труда, Межпарламентский Союз. Москва, 2002 г.
- 5.«Отчет - обзор реализации государственной программы действий социальных партнеров по искоренению наихудших форм труда несовершеннолетних в Кыргызской Республике на 2008 - 2011 годы» Бишкек, 2010г.
- 6.«Положение детей в мире «Детство под угрозой» unicef, 2005г
- 7.А.А.Арстанбекова, А.Ж. Султашев, К.К. Садырбеков «Наихудшие формы детского труда в Кыргызской Республике: гигиеническая оценка опасности использования детского труда на свалках промышленных отходов АО» Кыргызский химико-металлургический завод», Бишкек, 2007г.
- 8.А.А. Арстанбекова, Д.А.Байызбекова, А.Ш. Отамбеков, Р.А.Толонов «Отчет «Наихудшие формы детского труда: оценка использования труда детей в преступлениях, связанных с наркотиками в Кыргызской Республике», Бишкек, 2008г.
- 9.А.А.Арстанбекова, А.Ж. Султашев, К.К. Садырбеков «Отчет «Гигиеническая оценка условий труда и состояния здоровья детей, работающих в хлопководческой, рисоводческой и табаководческой отраслях сельского хозяйства Кыргызской Республики».
- 10.«Работающие дети в Кыргызстане:Результаты обследования детского труда в 2007 году», Национальный статистический комитет Кыргызской Республики, МОТ.

Автор практического Руководства: Семенова Светлана Федоровна

Автор благодарит Асанову Эльнуру Орозовну за помощь в подборе материалов.