

# РУКОВОДСТВО ТРЕТЬЕ

---

## РОЛЬ ОРГАНИЗАЦИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В БОРЬБЕ С ДЕТСКИМ ТРУДОМ

Разработан: Анной-Брит Ниппиерд

Сэнди Гро-Луи

Написан: Полем Ванденбергом

Бюро по деятельности работодателей, Международное Бюро Труда

и

Международная организация работодателей (МОП)

© Международная организация труда, 2008

Первая публикация – 2008

---

Публикации Международного бюро труда охраняются авторским правом в соответствии с Протоколом 2 Всемирной конвенции об авторском праве. Тем не менее краткие выдержки из них могут воспроизводиться без получения разрешения при условии указания источника. Для получения прав на воспроизведение или перевод следует обращаться по адресу: ILO Publications, International Labour Office, CH-1211, Geneva 22, Switzerland

Библиотеки, учреждения и другие пользователи, зарегистрированные в Соединенном Королевстве Агентством по лицензированию авторских прав, Тоттенхам Корт Роуд 90, Лондон, W1T 4LP [факс: (+44) (0)20 7631 5500; эл. почта: [cla@cla.co.uk](mailto:cla@cla.co.uk)], в Соединенных Штатах Америки Центром выдачи разрешений авторских прав, Роузвуд Драйв 222, Дэнверс, Массачусетс 01923 [факс: (+1) (978) 750 4470; эл. почта: [info@copyright.com](mailto:info@copyright.com)] или в других странах, где есть Организация по воспроизведению прав (RRO), могут ксерокопировать материал в соответствии с лицензией, выданной им для этой цели.

---

MOT/ А. Ниппьерд, С. Гро-Луи, П. Ванденберг.

Работодатели и детский труд. Руководство третье: Роль организаций работодателей в борьбе с детским трудом  
Женева, Международное бюро труда, 2008.

ISBN 978-92-2-119877-2 (print)  
978-92-2-119878-9 (web pdf)

Также опубликовано на английском языке:

ILO / A. Nippierd, S. Gros-Louis, P. Vandenberg.

*Employers and Child Labour. Guide III: The role of employers' organizations in combating child labour*  
(Geneva), International Labour Office, (2007)

ISBN 978-92-2-119877-2 (print)  
978-92-2-119878-9 (web pdf)

---

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 в них мнения.

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

Издания Международного бюро труда имеются в продаже в крупных книжных магазинах или местных бюро МБТ во многих странах, или непосредственно в офисе МОТ по публикациям, Международное Бюро Труда, CH-1211, Женева 22, Швейцария. Там же бесплатно можно получить каталог публикаций МБТ или список последних изданий, или по адресу: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org)

Посетите наш сайт: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

---

Графический дизайн: Международный Учебный Центр МОТ, Турин, Италия Отпечатано в Италии

# ПРЕДИСЛОВИЕ

---

Детский труд обычно присутствует в условиях неформальной экономики, в сельском хозяйстве и других отраслях производства, скрытых от взгляда общественности. Дети, задействованные в детском труде, или в силу своего юного возраста, или в силу опасных, нелегальных или деградирующих условий труда, не в состоянии полноценно развить свои потенциалы. Работодатели и организации работодателей могут сыграть значимую роль в борьбе против детского труда. Работодатели могут предпринять решительные действия по устранению детского труда с рабочих мест на своих предприятиях, могут снизить риск возникновения несчастных случаев с подростками, и они могут отказаться нанимать на работу детей. Работодатели и организации работодателей могут лоббировать введение программ по эффективному школьному обучению и реабилитации детей, и они могут содействовать повышению общественной осведомленности и изменить отношение к проблеме детского труда.

Настоящие Руководства разработаны совместно Международной организацией труда (МОТ) и Международной организацией работодателей (МОР). Предложенные принципы уникальны тем, что, рассматривая детский труд с точки зрения работодателей и их организаций, они строятся вокруг необходимости поддержания, прежде всего, благополучия детей и их семей. Руководства разработаны исходя из опыта сотрудников большого количества национальных организаций работодателей, которые работали с МОТ в последние несколько лет по проектам, связанным с проблемой детского труда. Приводится много примеров положительных действий, предпринятых работодателями и их организациями. Эти примеры показывают не просто то, что может быть сделано, а также и то, что уже было сделано.

В разработке трех Руководств было задействовано большое количество различных экспертов. Впервые эти Руководства были рассмотрены на межрегиональном семинаре для организаций работодателей, который прошел в учебном центре МОТ в г. Турине, Италия, в июле 2006 года. Идеи и предложения были также получены от экспертов МОР, из Бюро МОТ по деятельности работодателей и Международной программы МОТ по искоренению детского труда (ИПЕК). Руководства составлены в полном соответствии и в поддержку Конвенции МОТ № 138 о минимальном возрасте для приема на работу и Конвенции МОТ № 182 о наихудших формах детского труда.

Мы надеемся, что настоящие Руководства помогут Вам и Вашей организации или бизнесу изменить ситуацию в Вашей стране.

Жан Франсуа Ретурнар  
Бюро МОТ по деятельности  
работодателей  
(АКТ/ЕМП)

Антонио Пеньялоса  
Международная организация  
работодателей (МОР)

# Содержание

---

<b>Предисловие</b>	<b>1</b>
<b>Введение</b>	<b>4</b>
Здравое обоснование для организаций работодателей: Зачем вовлекаться в проблему детского труда?	5
Что дает это Руководство	6
Для кого оно разработано	6
Как пользоваться им	6
Три 'Варианта действия'	7
Комплект Руководств	8
<b>Перспективный обзор (Анализ ситуации)</b>	<b>9</b>
1. Обзор рынка труда	10
2. Обзор правовой базы	11
3. Обзор организаций	11
4. Обзор потребительского и покупательского рынка	12
Учимся на практике	14
<b>Выбор цели и разработка стратегии</b>	<b>16</b>
Процесс	16
Индивидуальное проектирование вашей стратегии	17
Четыре сценария	19
<b>Варианты действий</b>	<b>21</b>
<b>Вариант 1: Предоставление информации и консультирование</b>	<b>21</b>
1. Предварительный этап: назначение координатора	22
2. Предоставление информации	23
а. Информация по законодательству	23

б.	Информация в отношении международных покупателей	23
в.	Информация по сертификации	24
3.	Консультирование	24
а.	Общие советы со стороны координатора ОР	24
б.	Обмен опытом и наработками между компаниями	24
в.	Урегулирование разногласий между членами	25
г.	Помощь в выборе партнеров	26
	Кое-что о гласности и конфиденциальности	26

## **Вариант 2: Лоббирование, развитие диалога и повышение осведомленности** 27

	Трехстороннее сотрудничество	27
	Сотрудничество заинтересованных сторон и 'двухстороннее' сотрудничество	28
	Роль 1: Работа с правительством(-ами)	28
	Роль 2: Работа с организациями работников	30
	Роль 3: Сотрудничество с НПО	30
	Роль 4: Повышение осведомленности	33
	Диалог, консенсус и действие	34
	Кое-что об альянсах с НПО	34
	Ключевой вопрос: Выбор хорошего партнера	36
	Дополнительные вопросы	36
	Изложите письменно	36

## **Вариант 3: Реализация программ** 37

1.	Принятие инициативы	38
2.	Присоединение к инициативе	38
3.	Поддержка инициативы ассоциации определенной отрасли	40
4.	Постепенное развитие программы	40
5.	Распределение бюджета и времени сотрудников	43

# Введение

## **Помощь своим членам**

Каждое предприятие несет ответственность за соблюдение закона о трудоустройстве детей. Однако, не всякое предприятие досконально знакомо с этим законом. Например, им возможно не известно, каков минимальный допустимый возраст для приема на работу, или каково определение “легкого” труда. Возможно, они нечетко представляют, что значит опасный труд или наихудшие формы детского труда. В большинстве стран ответы на эти вопросы можно найти в национальном законодательстве. (См. Раздел ‘Что такое детский труд?’ в Руководстве 1 для определений, принятых Конвенциями МОТ.) И еще, существуют ситуации, когда на предприятии уже работают дети, что делать тогда? Просто уволить их? Попытаться вернуть их в школу? Какие организации могут помочь? На все эти вопросы, да и на многие другие, организация работодателей может предоставить ответы или, по крайней мере, подсказать своим членам, куда обратиться за помощью.

## **Правильное реагирование**

Основная роль организации работодателей – это лоббирование интересов членов, и она реально может лоббировать искоренение детского труда. Для этих целей она может организовать трехсторонний диалог по проблеме, предоставлять консультации по законодательству и рекомендовать правительству ратифицировать Конвенции МОТ в отношении детского труда. В дополнение к лоббированию иных действующих сторон, организация работодателей может рекомендовать своим нерешительным членам поступать по закону и не принимать на работу детей. Она может настоятельно

## **Проблема с поставщиками**



Konrad-Adenauer-Gemeinschaftshauptschule Wenden

рекомендовать своим членам быть более осведомленными в отношении политики найма персонала своих поставщиков, особенно тех, кто работает в неформальном секторе экономики.

**Диалог и сотрудничество с другими**

Помимо прочего, организация работодателей может участвовать в проектах с НПО и донорами. Иными словами, организации работодателей могут участвовать в совместных акциях по искоренению детского труда в своих членских организациях в конкретном регионе или секторе экономики, или по всей стране.

## Здоровое обоснование для организаций работодателей: Зачем вовлекаться в проблему детского труда?

Причины, по которым организация работодателей может оказаться вовлеченной в проблему детского труда, аналогичны тем, что и у отдельных предприятий (см. Руководство 1). Все эти причины можно скомпоновать следующим образом:

- |   |   |
|---|---|
| <b>Противоправность</b>                                   | а. <b>Соблюдение закона:</b> Большинство стран имеет законы, запрещающие принимать на работу людей определенного возраста на некоторые виды деятельности. Поэтому первая причина, по которой не следует принимать на работу детей, – это противозаконность такого действия в большинстве стран. Организация работодателей вправе требовать от своих членов практического соблюдения законов.  |
| <b>Международные покупатели и иностранные потребители</b> | б. <b>Расширение доступа к рынку сбыта:</b> Международные покупатели и фирмы стараются соответствовать общепринятым международным нормам труда и избегают плохой рекламы и возможности бойкота. Такие покупатели подыскивают производителей в развивающихся странах, которые не используют детский труд и стараются, чтобы их поставщики также не использовали детский труд. Борясь за искоренение детского труда, организация работодателей в то же время помогает своим членам получить доступ к рынкам. А это хорошо не только для отдельных компаний, но и для всего сектора и даже экономики в целом. Кроме того, страна приобретает положительный имидж среди инвесторов и потребителей.                                      |
| <b>Уровень восприятия</b>                                 | в. <b>Рост продуктивности:</b> Предприятия, в особенности неформального сектора, зачастую нанимают детей, обосновывая это якобы увеличением своей прибыли. Однако, выгода здесь кратковременная. Детский труд не способствует долговременному процветанию предприятия, так как препятствует развитию квалифицированной и продуктивной рабочей силы взрослых рабочих. Внимание детей очень неустойчиво и кратковременно, они менее склонны обращать внимание на качество и не могут эффективно пользоваться техническими средствами производства. Физически они также слабее взрослого человека. Организация работодателей может способствовать искоренению детского труда, с тем, чтобы улучшить эффективность работы своих членов. |
| <b>Квалифицированные взрослые рабочие</b>                 | г. <b>Этика – поступать правильно:</b> Организация работодателей может помочь обществу, способствуя принятию такой политики найма, которая позволяла бы детям получать образование. Эти дети к тому же будут больше зарабатывать в будущем, пополнят ряды квалифицированной рабочей силы и, в конечном итоге, внесут больше вклада в развитие   |
| <b>Польза для детей и общества</b>                        |   |

экономики. Принятие решения о нежелательности найма детей на работу не обязательно должно основываться лишь на будущей экономической выгоде для детей и для общества. Уберечь детей от страданий тяжелого и изнуряющего труда – уже само по себе благо. Пусть дети живут своей жизнью счастливого ребенка (конечно, насколько это позволяет уровень дохода их семьи). В такой ситуации не принимать детей на работу – единственно верный шаг.

## Что дает это Руководство

### **Коллективный ответ**

Данное Руководство дает совет и консультацию организациям работодателей о том, как подойти к этому вопросу, и как они могут помочь своим членам. Они могут давать консультации, поддерживать диалог, сотрудничать с донорами и работать совместно друг с другом, экономя время и силы своих членов. Становясь центрами получения консультаций, опыта и ноу-хау по данной проблеме, они могут значительно сократить затраты членов на поиск нужного ответа. Диалог с правительством, организациями рабочих и, по мере необходимости, неправительственными организациями поможет отдельным предприятиям снизить свою уязвимость в этом вопросе. Сотрудничество с донорами может организовать долгосрочные перспективные проекты.

## Для кого оно разработано

### **Членские бизнес -организации**

В первую очередь, данное Руководство нацелено на национальные организации работодателей. Члены совета организации работодателей, руководители и персонал могут использовать данное Руководство для разработки стратегии или принятия конкретных действий по искоренению детского труда. Другие членские бизнес-ассоциации также могут найти для себя много полезного в данном руководстве. Такие ассоциации могут включать: торгово-промышленные палаты, ассоциации производителей, фермерские группы и отраслевые ассоциации (например, производителей одежды, предприятий по переработке сельхозпродукции, горнодобывающих предприятий и т.д.). Многие такие ассоциации станут членами организации работодателей, и, таким образом, сотрудничество между организацией работодателей и этими ассоциациями может стать важной частью стратегии для оказания помощи предприятиям.

## Как пользоваться им

### **Обзор**

Данное Руководство состоит из двух частей. Первый раздел объясняет то, как разработать стратегию или план действий для организации работодателей. Дается совет организации работодателей начать с “Перспективного обзора” или, иными словами, необходимо начать с накопления базы данных по проблеме, по другим предприятиям, работающим по вопросам детского труда и потребностям предприятий.

### **Стратегическое планирование**

Накопив такую информацию, организация работодателей может затем приступить к “Составлению плана стратегии”. Руководство не указывает





организации работодателей, какую стратегию принять, – такое решение принимает она сама, исходя из своих целей, существующей перспективы и потребностей своих членов. Тем не менее, в руководстве дается три кратких сценария, с которыми может столкнуться организация работодателей, и как организация сможет на них отреагировать.

### Три ‘Варианта действия’

#### **Информация и консультирование**

Второй раздел руководства дает три Варианта действия: существуют три возможные области воздействия для организации работодателей. Организация может решить предпринять все три и сложить их вместе в интегрированную стратегию. Конечно, организация работодателей может принять только две из них или начать с двух и в будущем перейти на третью. Первый вариант “Предоставление информации и консультирование” является минимальным, так как лишь отнимает немного времени у организации работодателей по изучению вопроса. Тем не менее, предоставляемые ею информация и консультации могут быть очень ценными для ее членов, в особенности для тех предприятий, которые недостаточно осведомлены по этому вопросу и которые не знают, как поступать в таких случаях.

#### **Диалог и осведомленность**

Второй вариант – “Установление диалога и повышение уровня осведомленности” – совмещает традиционную роль организации сотрудничества с правительствами и профсоюзами по ключевым вопросам труда с мероприятиями по повышению уровня осведомленности. В рамках этой стратегии организация работодателей может начать исследование, целью которого будет определение природы и масштабов распространенности детского труда. Такое исследование может способствовать проведению весомых



© Sedagat Gambarova, ASK, Azerbaijan

трехсторонних дискуссий, лоббированию проведения реформ законодательства и корректирующих программ и повышению уровня осведомленности. Организации работодателей могут также выступить за бесплатное общее образование как средство сокращения детского труда.

### **Программы**

Третий вариант требует значительного участия в нем организации работодателей для реализации программы, нацеленной на освобождение от труда работающих детей, последующее оказание им помощи в устройстве в школу и любой иной помощи. Такое участие требует и финансовой помощи, здесь организация работодателей должна в первую очередь работать вместе с местными инициативными группами и школами, международными агентствами и донорами, а также другими организациями.

### **Сила примера**

Если нам еще не удалось убедить вас, что организации работодателей могут играть важную роль в решении проблем детского труда, тогда просто ознакомьтесь со следующими примерами. В них описаны случаи, когда организации работодателей сыграли активную роль в решении этой проблемы и нашли способы сотрудничества с другими сторонами.

## **Комплект Руководств**

### **Часть серии руководств**

И, наконец, данное Руководство является одним из трех руководств. Комплект дает целостный взгляд на проблему детского труда, в котором представлены тексты конвенций по детскому труду, причинно-следственные связи (Руководство 1), посылы для предприятий мероприятия (Руководство 2) и роль организации работодателей (Руководство 3).

# Перспективный обзор (Анализ ситуации)

## **Ключевые вопросы и основные действующие лица**

Понимание подоплеку проблемы детского труда – самый первый шаг организации работодателей к разработке стратегии искоренения детского труда. Такая подоплека есть фактическая ‘перспектива’ или видение взаимоотношения ‘предприятие - детский труд’. Организация работодателей должна видеть эту перспективу. Она должна видеть, какие проблемы стоят перед ней, какое законодательство применимо в этом вопросе, каковы действующие лица данной проблемы и многие другие вопросы.

## **Это не анкетирование**

Не нужно путать перспективный обзор с простым анкетированием-изучением предприятий (хотя элемент анкетирования присутствовать может). Что необходимо – так это прочувствовать характер организаций и действующих лиц, участвующих в процессе детского труда. Как и предприятию необходимо понять свои рынки сбыта и организации, под которыми оно работает, прежде чем разработать продукт или бизнес-стратегию, организации работодателей нужно понять природу детского труда и его масштаб, прежде чем проектировать стратегию.

Основные аспекты обзора таковы:

- Обзор рынка труда
- Обзор правовой базы
- Обзор организации
- Обзор потребительского и покупательского рынка

## **Это нелинейный процесс**

‘Перспективный обзор’ и следующий шаг – ‘Разработка стратегии’, наверное, не стоит рассматривать отдельно. Напротив, их лучше брать как два взаимодействующих и взаимосоиливающих компонента. Например, за сбором основных данных может идти черновое проектирование начальной стратегии. Тогда может понадобиться больше данных, потребоваться дальнейший ‘обзор’, прежде чем стратегия наконец-то будет спроектирована детально и, в конечном итоге, реализована.

## 1. Обзор рынка труда

### Рынок детского труда

Вашей организации работодателей уже, несомненно, известна ситуация на общем рынке труда. Однако, вы, скорее всего, не понимаете в деталях положение детского труда на этом рынке. Узнать о нем, а ведь он нелегален и потому зачастую скрыт, нелегко. В большинстве стран предприятия, нанимающие детей для своих работ, не являются членами организации работодателей или же являются непрямыми участниками, лишь через бизнес-ассоциации. Организации работодателей необходимо иметь четкое представление об этой проблеме. Основные вопросы, на которые она хотела бы получить ответы, могут включать такие:

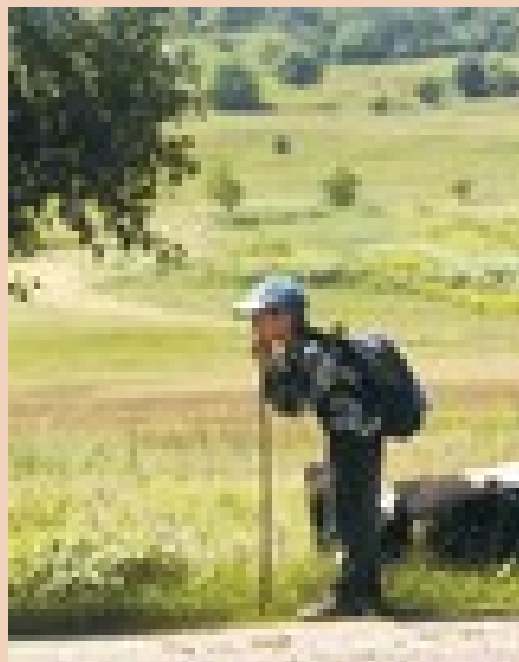
- Является ли детский труд серьезной проблемой для страны?
- Затрагивает ли он только определенные секторы?
- Существует ли он в городе или на селе, или же это проблема и того, и другого?
- Работают ли дети только в неформальном секторе или же в формальном тоже?
- Кроется ли основная проблема в рабочих, не достигших допустимого возраста, или же в тех, кто его достиг, но задействован на опасных работах?

### Данные ИПЕК, ЮНИСЕФ и соответствующих министерств

Информацию можно получить из странового офиса МОТ, за более детальной информацией обращайтесь к официальным представителям Международной программы МОТ по искоренению детского труда (ИПЕК) и ее проектов. На своем веб-сайте ИПЕК предоставляет полную информацию о ратификациях, данные по странам и отчеты стран. Начать лучше, конечно, с посещения сайта ([www.ilo.org/ipec](http://www.ilo.org/ipec) и [www.ilo.ru](http://www.ilo.ru)).



© UNICEF



© Vasilica Ganeva

Представители МОТ могут также предоставить информацию о масштабах и характере детского труда в стране, данные по основным участникам и мероприятиям. Другие важные источники – ЮНИСЕФ и национальные министерства, ответственные за вопрос детского труда (в основном, Министерство труда).

## 2. Обзор правовой базы

**Конвенции и законы** Ключевой аспект обзора лежит в определении законодательных норм, регламентирующих классификацию типов работ, считающихся детским трудом. Для того чтобы дать квалифицированную консультацию своим членским организациям, организация работодателей должна сама четко понимать законодательные нормы. Среди основных аспектов выделяются следующие:

- Существуют ли национальные законы, касающиеся детского труда и определяющие допустимый и недопустимый труд для детей?
- Ратифицировала ли страна Конвенцию МОТ №138 о минимальном возрасте?
- Ратифицировала ли страна Конвенцию МОТ №182 о наихудших формах детского труда)?
- Принят ли список 'опасных видов работ' социальными партнерами?

В отношении международных конвенций организации работодателей необходимо будет понять, чем отличаются национальные законы от общих положений данных конвенций. Это особенно необходимо при проведении дискуссий с иностранными фирмами и международными покупателями.

## 3. Обзор организаций

Третий вопрос – организационная среда. Вам понадобится узнать, какие другие органы действуют в данном регионе. Типы таких организаций, вероятнее всего, можно будет разделить на четыре группы.

- **Правительство:** Насколько жестко правительство требует соблюдения законов о детском труде? Какие министерства или агентства работают по данной проблеме? Играет ли существенную роль Министерство образования? Принимает ли участие местная власть или лидер сообщества?
- **НПО:** Какие местные, государственные или международные организации действуют в регионе по проблеме детского труда? Существуют ли группы давления, отслеживающие вопрос, или группы, которые могут помочь предприятиям и организации работодателей освободить детей от труда и помочь их родителям повысить свой доход?
- **Международные агентства:** Ведет ли ООН активную деятельность в вашей стране, в том числе через МОТ, ЮНИСЕФ и Международную организацию по

миграции? Если в вашей стране работает программа МОТ-ИПЕК, возможна она желает активно сотрудничать с организацией работодателей.

- **Бизнес-ассоциации:** Какие другие бизнес-группы, включая отраслевые ассоциации, действуют в вашей стране? Являются ли они членами организации работодателей? Налажены ли хорошие рабочие взаимоотношения между вашей организацией и этими ассоциациями? Существуют ли местные ассоциации иностранных компаний/инвесторов, участвующие в решении вопроса детского труда?

**Местные действующие лица, в том числе ассоциации учителей**

Это только основные действующие лица. В каждой стране и каждом регионе действуют, помимо этого, еще ряд организаций. Например, проект МОТ по искоренению детского труда в обувном секторе промышленности Индонезии нашел высокозаинтересованного помощника – местную ассоциацию учителей. Были выявлены дети, имеющие низкую успеваемость, где высока вероятность незавершения обучения. Учителя проводили с такими детьми дополнительные занятия, чтобы подтянуть их по программе и не позволить бросить школу. Помимо этого, детям, которые уже бросили школу, давались уроки коррекции с тем, чтобы они смогли наверстать программу и вернуться в процесс обучения. Поддержка со стороны системы образования – это лишь одно направление многовекторного проекта, в котором участвует несколько организаций.

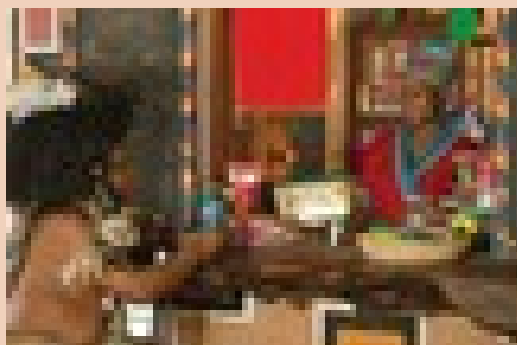
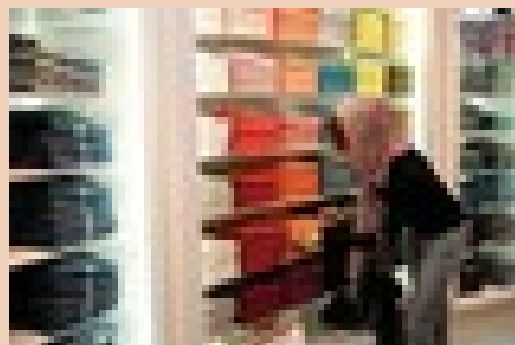
## 4. Обзор потребительского и покупательского рынка

**Критерии покупателей могут быть выше стандартов законодательства**

Еще один ключевой момент первоосновы проблемы лежит в характере потребностей местных и международных покупателей и потребителей продукции, произведенной на предприятии, входящем в вашу организацию работодателей. Мы рассматриваем покупателей от потребителей вместе, т.к. покупатели реагируют и предвосхищают требования, ставящиеся перед ними потребителями. Существуют две причины, по которым организация работодателей и ее члены должны принимать в расчет стандарты покупателей и потребителей. Во-первых, национальное законодательство устанавливает лишь минимальные стандарты касательно детского труда, покупатели вправе иметь стандарты, которые выше закона. Так, многие крупные фирмы требуют, чтобы на фабриках и плантациях их поставщиков не были задействованы лица моложе 18 лет в качестве рабочей силы, вне зависимости от уровня опасности работ.

**Многообразие стандартов покупателей**

Вторая причина, по которой стоит уделять внимание стандартам покупателей, состоит в том, что, к сожалению, у каждого из них зачастую свои собственные стандарты. Например, некоторые покупатели не допускают, чтобы их поставщики нанимали в качестве рабочих лиц моложе 18 лет. Другие покупатели придерживаются стандартов Конвенции МОТ о минимальном возрасте (№138). Другие же придерживаются национального законодательства страны, где производится товар. У покупателей могут быть различное понимание того, что же такое опасный труд (например, работа с химикатами или техникой). Такое многообразие стандартов может сильно запутать производителей. Организация работодателей должна проанализировать все это многообразие стандартов и решить, как применять их в различных секторах экономики. Такая информация



может помочь организации работодателей решить, выработать ли ей общую стратегию или же стратегию, применимую к условиям определенного сектора, в котором работает большинство предприятий.

Вот некоторые из ключевых вопросов по этой проблеме:

- Строже ли требования покупателей и потребителей чем национальное законодательство?
- Различаются ли требования покупателей по секторам? К примеру, жестче ли требования покупателей тканей чем требования покупателей кофе?
- Были ли жалобы производителей на многообразие требований со стороны покупателей?
- Делались ли попытки договориться с покупателями о том, чтобы они пришли к общепринятому набору стандартов?

***Возникают ли проблемы из-за высоких стандартов?***

Как только начинается реализация стратегии организации работодателей, можно организовать обстоятельную дискуссию с производителями и покупателями. На этом этапе важно предвидеть, станет ли проблемой завышение стандартов по сравнению с национальными законами. К тому же организация работодателей может принять решение о том, будет ли она играть координирующую роль между производителями (или отраслевыми ассоциациями) и покупателями.

## Учимся на практике

### *Продолжай узнавать*

Предварительный обзор существующих проблем и участников позволит организации работодателей сконструировать стратегию дальнейших действий. И все же, возможно на начальном этапе 'предварительного обзора' не удастся узнать все, что необходимо знать организации работодателей. Многие узнаются в процессе начала реализации стратегии и сотрудничества с членскими предприятиями, правительством и рядом других участников процесса. В реальности, полная картина проблемы возникнет лишь через несколько лет, и организация работодателей должна быть готова применить эти знания и наработки в стратегии. 'Учение на практике' – это не только ценный принцип, благодаря которому рабочие и предприятия увеличивают свою продуктивность. Это также принцип, которого стоит придерживаться организации работодателей в реализации задачи искоренения детского труда.

### Вставка 1

#### Контрольный перечень основных 'обзорных' вопросов

##### Рынок труда

- Является ли детский труд серьезной проблемой для страны?
- Затрагивает ли он только определенные секторы?
- Работают ли дети только в неформальном секторе или же в формальном тоже?
- Кроется ли основная проблема в рабочих, не достигших допустимого возраста, или же в тех, кто его достиг, но задействован на опасных работах?

##### Законодательство

- Существуют ли национальные законы, касающиеся детского труда и определяющие допустимый и недопустимый труд для детей? Каковы условия и определения?
- Ратифицировала ли страна Конвенцию МОТ о минимальном возрасте (К. 138)?
- Ратифицировала ли страна Конвенцию МОТ о наихудших формах детского труда (К. 182)?
- Был ли список 'опасных видов работ' принят социальными партнерами?



## Организации

- Жестко ли правительство требует соблюдения законов о детском труде? Какие министерства или агентства работают по данной проблеме? Играет ли существенную роль Министерство образования? Принимает ли участие местная власть или сообщество?
- Какие местные, государственные или международные организации действуют в регионе по проблеме детского труда? Существуют ли группы давления, отслеживающие вопрос, или группы, которые могут помочь предприятиям и организации работодателей освободить детей от труда и помочь их родителям повысить свой доход?
- Ведет ли ООН активную деятельность в вашей стране, в том числе через МОТ, ЮНИСЕФ и Международную организацию по миграции?
- Какие другие бизнес-группы, включая отраслевые ассоциации, действуют в вашей стране? Являются ли они постоянными членами организации работодателей?

## Покупатели и потребители

- Строже ли национальных законов требования покупателей и потребителей?
- Различаются ли требования покупателей по секторам? К примеру, строже ли требования покупателей тканей, чем требований покупателей кофе?
- Были ли жалобы производителей на многообразие требований покупателей?
- Делались ли попытки договориться с покупателями о том, чтобы они пришли к общепринятому набору стандартов?

© FNPAIA Moldova/Eugenia Ganea



© Sadagat Gambarova, ASK, Azerbaijan

## Выбор цели и разработка стратегии

### **Изучите других участников**

Имея общее, обзорное представление о среде, в котором существует проблема детского труда, ваша организация затем может выбрать себе цель и выработать стратегию. Выбор цели и суть стратегии, конечно же, зависят от характера проблемы детского труда, сложившейся в стране. На них также повлияет наличие ресурсов у организации работодателей и характер сотрудничества, которые ей удастся наладить с местными группами, донорами и международными организациями. Организации работодателей нет необходимости заниматься всем этим в одиночку, лучше работать с другими, привлекая их помощь и опыт.

### **Должен ли это быть всесторонне проработанный документ?**

Стратегия необязательно должна быть всесторонне и детально проработанным документом. Гораздо важнее дать организации работодателей ориентир, в каком направлении двигаться, какие проблемы решать и на каких партнеров рассчитывать. Важны мероприятия, предпринимаемые организацией работодателей, а стратегия – документ, который поможет в выполнении этих мероприятий.

## Процесс

### **Сформулировать цели**

Большинству организаций работодателей не нужно давать совет, как поставить перед собой цель и выработать стратегию. Все делается так же, как при решении других вопросов, в особенности, социальных. Группа работников организации садится и анализирует полученную информацию предыдущего этапа. Цель формулируется и обсуждается.

### **Добавьте оперативные элементы**

В обсуждение вовлекаются другие члены организации работодателей и, возможно, один-два члена Совета директоров. Добавляются оперативные элементы, и окончательно принимается формулировка цели.

### **Распределение бюджета и обязанностей**

Проект начинает обретать форму, начинаются расширенные консультации, как с участием членов, так и с участием посторонних лиц. Подсчитываются расходы на содержание персонала – табель учета времени, финансирование и возможный наем персонала. Стратегия детально прорабатывается и оценивается, как самой организацией, так и основными внешними партнерами. Например, можно обратиться к известной местной неправительственной организации и попросить дать свой комментарий и совет. Также можно обратиться за экспертной оценкой в МОТ, ЮНИСЕФ или МОР.

### **Завершение разработки стратегии**

Наконец, стратегия представляется в Совет директоров. Она может включать операционный план и оценку общих расходов и расходов на персонал. Члены Совета вправе внести коррективы и в итоге одобряют проект. Теперь начинается этап реализации стратегии. В какой-то момент, примерно через полгода или год, цель стратегии и сама стратегия пересматриваются. Анализируются успехи и неудачи, вносятся коррективы, и продолжается работа.

### **Процесс стратегии в сравнении с содержанием стратегии**

Это процесс. Содержание или компоненты стратегии составляют тот аспект, в котором организации работодателей нужна помощь, особенно если свои работники не владеют вопросом. Предложения относительно содержания даются в следующих трех главах Руководства. Они названы Вариантами действий.

## Индивидуальное проектирование вашей стратегии

### **Соответствие**

Невозможно представить готовую стратегию для вашей организации работодателей в данном документе; вы должны разработать ее сами. Стратегия зависит от цели, от характера проблемы в вашей стране и от мероприятий, предпринимаемых вашими членами или другими участниками. Кроме того, выбор стратегии зависит от финансирования, способностей и целей вашей организации работодателей. Ряд общих советов, что нужно делать, чего делать нельзя при выработке стратегии даны во Вставке 2.

### Вставка 2

#### Разработка стратегии

— Что нужно делать — Что нельзя —

- **Нужно** как можно больше проконсультироваться, прежде чем приниматься за выработку стратегии.
- **Нужно** перенять лучшие наработки индивидуальных предприятий.
- **Нужно** реалистично оценить время и расходы на реализацию стратегии.
- **Нужно** назначить в вашей организации координатора по вопросам детского труда.
- **Нужно** определиться со своей ролью в отношениях с рабочими и правительством.
- **Нельзя** спешить с окончательным принятием стратегии; пусть она дозреет; затем скорректируйте ее.
- **Нельзя** публично отрицать существование проблемы.
- **Нельзя** игнорировать роль иностранных покупателей.
- **Нельзя** поучать своих членов — надо убеждать и помогать.
- **Нельзя** работать обособленно — ищите партнеров, в том числе НПО.

**Более одного сценария**

В дополнение, мы рассмотрим четыре ситуации или сценария и то, какую ответную стратегию следует принять организации работодателей. Организации работодателей, возможно, придется отвечать на несколько ситуаций сразу. Стоит сказать, что некоторые организации работодателей уже заранее разработали полные национальные стратегии. Хороший пример – организация работодателей Колумбии, имеющая 4-х опорную стратегию, состоящую из следующих частей: 1) институциональное развитие, 2) исследование, 3) повышение уровня осведомленности и 4) прямые действия. Общие черты данной стратегии описаны во Вставке 3.

### Вставка 3

#### 4-х опорная стратегия, состоящая из 4 частей, Колумбия

Национальная организация работодателей Колумбии предприняла систематизированный подход к искоренению детского труда. Национальная ассоциация предпринимателей Колумбии (НАПК) основывает свой подход на четырех аспектах:

##### Институциональное развитие

- Принятие «кодекса чести», который должны соблюдать все члены; он подразумевает искоренение наихудших форм детского труда и защиту работающих детей
- Работа в национальном межведомственном комитете по проблеме
- Поддержка социальных институтов, организующих курсы для молодых рабочих и работающих над улучшением условий их труда
- Распространение опыта среди бизнес-сообщества

##### Исследование

- Создание национальной и международной статистической базы данных
- Сбор документации, в том числе по накопленному опыту, законодательствам и международным стандартам
- Сбор данных по институтам и фондам, с которыми сотрудничают предприятия в вопросах социальной сферы

##### Повышение уровня осведомленности

- Создание логотипа, который бы четко отражал вклад НАПК и его членов в искоренение детского труда
- Использование СМИ для распространения информации о правах ребенка и о работе международных и национальных организаций

### Прямое действие

- Выявление и сотрудничество с рабочими-детьми и молодыми рабочими, чьи условия жизни и труда могут послужить примером для демонстрации на национальном уровне
- Создание альянсов с международными организациями и НПО, задействованными в разработке и реализации национальной стратегии
- Сотрудничество с ВУЗами для включения темы детского труда в программу высшей школы
- Участие в проекте МОТ по наихудшим формам детского труда, таким как: работа на сборе мусора, угольных шахтах, работа на улицах и в портах

Источник: Национальная ассоциация предпринимателей Колумбии, [www.andi.com.co](http://www.andi.com.co)

## Четыре сценария

### **1. Помощь индивидуальным предприятиям**

По первому сценарию организация работодателей понимает, что ее собственных ресурсов для решения проблемы недостаточно, да и своих специалистов мало. К тому же приходится решать много других задач. В таком случае она может взять на себя роль консультанта и предоставлять информацию и консультации индивидуальным предприятиям. Это будет общая информация о требованиях национального законодательства, главных международных конвенциях по детскому труду, последствиях высвобождения детей из труда и, возможно, помощь в организации сотрудничества между таким предприятием и местными и международными организациями, которые могут помочь облегчить эту проблему и получить статус предприятия, свободного от детского труда.

### **2. Ответ на проблемы секторов**

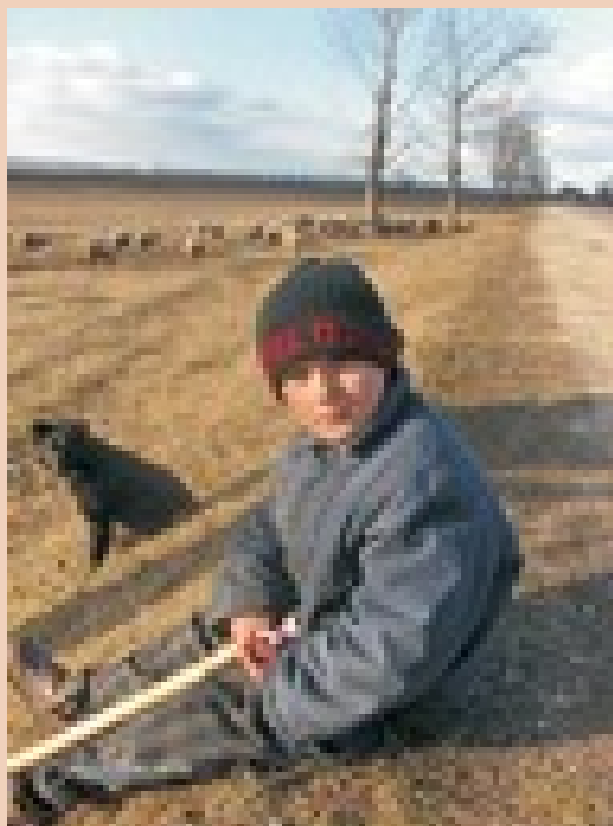
По второму сценарию члены организации работодателей столкнулись с проблемами детского труда. Они все могут работать в одном секторе экспортной экономики. Они подверглись сильной критике, и в результате они стали терять свою долю рынка. В большинстве случаев на этих предприятиях дети не работают, но они есть на предприятиях их поставщиков. По этому сценарию организация работодателей может напрямую работать с предприятиями этого сектора над разработкой программы для решения проблемы. Вероятно, за этим последует освобождение многих детей от работы, что, в свою очередь, потребует сотрудничества с местными властями, школами и другими сторонами. Может начаться программа маркировки и сертификации, которая затронет и поставщиков.

**3. Участие в социальном диалоге и изменении законодательства**

Организация работодателей страны, где не приняты законы, касающиеся детского труда, будут играть уже совершенно иную роль. По этому сценарию она представляет бизнес в трехстороннем диалоге между правительством и организациями работников для разработки политики детского труда и правовых рамок. Работа может концентрироваться вокруг намерения правительства или других участников диалога ратифицировать Конвенцию МОТ о минимальном возрасте (К. 138) или Конвенцию МОТ о наихудших формах детского труда (К. 182). Может оказаться, что страна уже ратифицировала эти Конвенции, но необходимо решить совместно с другими социальными партнерами, какие же профессии включить в список “опасных” для рабочих моложе 18 лет, как это предписывает К. 182.

**4. Проактивные действия**

Характер работы организации работодателей может быть не столько ответным, сколько упреждающим. Движущей силой такой деятельности может быть как исключительно организация работодателей, так и сотрудничество с донорами и международными агентствами. Вместо того, чтобы работать исключительно на удовлетворение требований покупателей отдельного сектора, усилия идут на сокращение детского труда как такового в целом, в том числе и в неформальном секторе экономики, где его масштабы особенно значительны. Лоббирование и общественные кампании по повышению уровня осведомленности среди населения составляют часть их мероприятий. Для таких мероприятий требуется тщательная подготовка, а также стабильное финансирование.



© ILO

## Варианты действий

- **Вариант 1: Предоставление информации и консультирование**
- **Вариант 2: Лоббирование, построение диалога и повышение уровня осведомленности**
- **Вариант 3: Реализация программ**

### Вариант 1: Предоставление информации и консультирование

#### **Много вопросов**

Проблема детского труда может быть не очень ясной для обычных бизнесменов. Они могут не знать, с какого возраста можно принимать на работу, или что такое опасный труд для рабочих моложе 18 лет. Если им все эти ограничения известны, и у них работают дети то, тогда может возникнуть вопрос - что делать с такими работниками? Просто их уволить или сделать что-нибудь для них? Какая организация в состоянии помочь детям, которых все-таки уволили?

#### **К кому обратиться**

Организация работодателей может оказаться первой инстанцией, куда можно обратиться за помощью и информацией. Именно через организацию работодателей предприятие может получить конфиденциальную помощь с точки зрения бизнес перспективы. В итоге предприятие может развить сотрудничество с другими организациями, но организация работодателей может посоветовать, в какие именно организации лучше обратиться и какие мероприятия стоит включить в стратегию.

#### **Маркетинг организации работодателей**

Хотя предприятия могут обратиться в организацию работодателей за помощью, вряд ли они сделают это сразу. Члены могут неохотно сотрудничать с организацией работодателей по проблеме детского труда. Если это так, то организации работодателей нужно будет заняться повышением своего авторитета, проводить свой маркетинг - выгодно и широко представить себя в отношении этого несвойственного с точки зрения ее членов вопроса, .

#### **Экспертный центр**

Представляя собой коллективную структуру, организация работодателей может играть существенную роль в сборе информации и формировании базы данных профессионального опыта и наработок. По большому счету, это может оказаться единственной ролью организации работодателей в решении вопроса детского труда. С другой стороны, эта роль может оказаться частью большей, комплексной задачи

Данный раздел дает основополагающие советы о том как организации работодателей развивать роли по сбору информации и консультированию. Этот раздел касается следующих мероприятий:

- Предварительный этап: назначение координатора
- Предоставление информации
  - Информация по законодательству
  - Информация в отношении международных покупателей
  - Информация по сертификации
- Консультирование
  - Общие советы со стороны координатора ОР
  - Обмен опытом и наработками между компаниями
  - Помощь в выборе партнеров
  - Помощь в разработке кодекса поведения

## 1. Начальный этап: Назначение координатора

### **Повышение потенциала работников ОР**

В рамках стратегии организация работодателей может назначить отдельного работника, координатора для работы по проблемам детского труда. В идеале этот человек должен иметь опыт работы по данной проблеме, но в любом случае, выделение такого человека позволит в дальнейшем наработать опыт. Будет ли этот сотрудник работать исключительно над проблемой детского труда или же она будет одной из его обязанностей, будет зависеть от размера штата организации работодателей и от характера потребностей ее членов. Например, Ассоциация работодателей Ганы создала Офис по проблемам детского труда и назначила одного из своих штатных работников на выполнение роли координатора по данному вопросу. Помимо решения частных вопросов, поднятых членами, координатор может также участвовать в превентивных





мероприятиях организации работодателей, направленных на решение проблемы детского труда и может работать с другими работниками. Все занятые в этом вопросе работники могут сформироваться в команду по искоренению детского труда.

## 2. Предоставление информации

### а. Информация по законодательству

#### **Четко изложить требования законодательства**

На начальном этапе вашим членам важно ознакомиться с соответствующими условиями законодательства в отношении детей и труда. У каждого должна быть копия таких законов, а в случаях, когда текст закона сложен для чтения, необходимо сделать сокращенный вариант для удобства членов организации. Возрастные ограничения обычно не вызывают проблем понимания, гораздо сложнее та часть, где даются определения ограничения объема работ для несовершеннолетних (легкие работы при неполном рабочем дне или после школы). Кроме того, в зависимости от национального законодательства, может возникнуть вопрос об определении опасных видов работ, в особенности для людей моложе 18 лет. Организация работодателей, в том числе входящие в нее отраслевые ассоциации, могут обобщить определения опасного труда, принятые в различных секторах, или направить членов в отраслевые ассоциации.

#### **Текст закона**

Одним из способов предоставления правовой информации – это включить в качестве приложения текст национальных законов, регулирующих детский труд, (или сокращенный вариант закона) в Руководство 2 данного комплекта.

### Б. Информация в отношении международных покупателей

#### **Политика покупателей**

У вашей организации работодателей может быть больше возможностей в информировании своих членов об изменении подходов к решению проблемы детского труда. В прошлом покупатели, как крупные внутренние, так и международные, возможно, не видели или же не хотели видеть того, что их поставщики используют детский труд. Внимание к данной проблеме значительно обострилось за последнее десятилетие и особенно в последние пять лет. Ужесточились требования. Ваша организация имеет возможность говорить с покупателями, будучи информированной о происходящих изменениях, и может сообщать обо всем происходящем своим членам. Особенно важную роль могут играть отраслевые ассоциации, так как наблюдается тенденция обращения внимания на проблему детского труда с точки зрения отраслевой перспективы. Также вашим членам необходимо знать, что зачастую требования иностранных покупателей бывают более жесткими, чем требования законов.

#### **Давление на производителей товара**

В некоторых случаях у организации работодателей может появиться необходимость отвечать на требования членов, которые понимают характер давления со стороны международных покупателей. Так, например, Федерация работодателей Уганды разработала проекты по искоренению детского труда в регионах, где выращивается кофе и чай. Производители этого товара испытывают большое давление со стороны международных покупателей, требующих, чтобы при производстве этой продукции не использовался детский труд.

### с. Информация по сертификации

**Как бизнес может быть сертифицирован?**

Возможно, ваши члены будут заинтересованы в получении сертификата, подтверждающего то, что в их производстве детский труд не используется. Такой документ значительно облегчает поиск потенциальных иностранных покупателей. Организация работодателей может посоветовать фирмам, какой тип сертификации возможен для данного сектора, как для внутреннего рынка, так и для международного, а также описать положительные и отрицательные стороны каждого. (См. Руководство 2 для обзора различных типов сертификации). Некоторые организации идут еще дальше и разрабатывают свой способ маркировки. Так поступила в г. Франке, Бразилия, крупная группа производителей обуви, где местная ассоциация работодателей разработала лейбл, которым помечалась вся упаковка продукции, как знак того, что при ее производстве не использовался детский труд. Полное описание дано во Вставке в последнем разделе Варианта 3: Реализация программы.

## 3. Консультирование

**Дать направление**

Помимо простого предоставления информации организация работодателей может предложить консультации своим членам по проблеме детского труда. Консультации могут предоставляться лично, т.е. штатным работником организации работодателей владельцу или менеджеру предприятия. Кроме этого, организация работодателей может играть роль посредника, когда члены организации консультируют друг друга сами через организацию, в особенности те, кто достиг многого в данном вопросе, тем предприятиям, которые еще имеют детей в качестве рабочей силы. Консультации можно разделить на три категории, представленные ниже.

### а. Общие советы со стороны координатора организации работодателей

**Координатор**

Помимо простого предоставления информации координатор, занимающийся проблемой детского труда, может давать общие советы. Таких консультации могут охватывать вопросы, приведенные в Руководстве 2: прекращение наема детей в качестве рабочей силы, предложение способов определения возраста при наеме работников, освобождение детей от выполнения опасных видов работ, предложение мероприятий, нацеленных на повышение дохода семей, определение того, не является ли отсутствие денег на оплату учебы причиной проблемы, поиск групп, которые могут помочь в поддержании семейного дохода. Координатор, конечно, не сможет решить проблемы каждого предприятия, и здесь нужна детальная проработка стратегий. Однако, координатор может наметить основные направления мероприятий и предложить решения, которые применяют другие предприятия.

### б. Обмен опытом и наработками между компаниями

**Документируйте опыт и наработки**

Предприятия могут очень многому научиться друг у друга. Именно так можно узнать, что на самом деле работает, и как другие решают похожие проблемы. В конце концов, организация работодателей может рекомендовать документировать весь положительный опыт и наработки и распространять их



среди всех ее членов. Это можно делать и в печатной форме, и размещая информацию на сайте.

#### **Общение членов**

Кроме того, стоит стимулировать предприятия к постоянному взаимному контакту. Такое непосредственное взаимное консультирование может оказаться необычайно важным и способствовать перенятию опыта и наработок 'передового' предприятия другим предприятием, которое стремится поступать правильно, но озабочено возможными расходами и хочет избежать негативной огласки.

Дружеские встречи могут проходить в виде неформальных событий в рамках основных мероприятий организации работодателей или в форме семинаров и др. 'Передовые' предприятия могут представить свои программы и стратегии на таких семинарах, тем самым развивая сеть возможностей для предприятий, желающих обрести опыт.

### **с. Урегулирование разногласий между членами**

#### **Разнообразие точек зрения**

Может оказаться, что некоторые члены не согласны с политикой организации работодателей по вопросам детского труда. Им может показаться, что их законопослушание ставит их в невыгодное положение по сравнению с конкурентами. Могут возникнуть и совсем другие разногласия. Одни могут быть не согласны с тем, чтобы средства организации тратились на решение этой проблемы. Другие могут выразить несогласие относительно минимального возрастного ценза, допустимого количества сезонных и частично занятых рабочих или относительно определения опасных видов работ. Это вполне ожидаемые пункты разногласий. Разногласия могут возникнуть по любому вопросу.

#### **Нужно открытое обсуждение**

Частично проблему можно снять через проведение дискуссий и диалога внутри самой организации. Время от времени необходимо критически пересматривать мнения и определять позицию организации. Принятие (или отклонение) позиции или стратегии организации, возможно, придется проводить путем голосования на ежегодном собрании. Однако, то что не дискутируется, так это необходимость обязательного соблюдения законов.

**Убеждение**

Если член отказывается соблюдать закон и продолжает использовать детский труд, возникает необходимость вмешательства. Персонал организации работодателей и ее члены могут попытаться аргументировано убедить такого члена, как рекомендовано во Введении (легальность, выход на рынки, продуктивность и как поступать правильно). Кроме того, какой-нибудь из членов может выступать как советник, пока не поможет предприятию сократить его зависимость от использования детского труда. Более широкий подход включает сокращение использования детского труда во всем секторе, к которому относится это предприятие.

**г. Помощь в выборе партнеров****Выбор хороших партнеров**

Третья область консультирования подразумевает поиск для своих членских предприятий известных и надежных партнеров для сотрудничества по совместным проектам, нацеленным на сокращение детского труда. Во многих случаях это НПО, предоставляющие предприятиям консультации и поддержку в вопросах освобождения детей от труда. Предприятия могут также получить консультации по поиску партнеров для проведения мониторинга и аккредитации. (См. Руководство 2, Шаг 8, 'Аудит, мониторинг и сертификация' для получения детальной информации по вопросу.) Среди других партнеров могут быть школьные советы и ассоциации, которые помогут удержать детей в школе, различные СМИ, помогающие повысить уровень осведомленности, и международные агентства и доноры, которые могут реализовывать проект в районе расположения предприятия.

**Сокращение затрат по поиску партнеров**

Организация работодателей может поделиться опытом, а также опытом своих членов в отношении партнеров. Такой подход может сэкономить предприятию значительный объем средств и времени – то, что мы называем 'затраты на поиск партнеров', которые способствовали бы эффективному сотрудничеству. Консультации организации работодателей по этому вопросу позволяют предприятию быстрее войти в курс и начать более эффективную реализацию стратегии именно благодаря наличию хорошего партнера.

**Кое-что о гласности и конфиденциальности****Возможность не бояться доверять**

Крупные международные компании зачастую хотят, чтобы общество знало, что они не используют детский труд при своем производстве. Однако, местные компании, в особенности мелкие, более осторожны в этом вопросе. Они просто хотят работать, не нарушая закон, и, по возможности, соблюдая международные нормы, действующие в данном секторе, или нормы, установленные их покупателями. Более того, предприятия, которые на самом деле используют детей в качестве рабочей силы, ищут пути решения проблемы и, конечно, не хотят огласки. Они обращаются в организацию работодателей, потому что это их организация, которая понимает проблемы их бизнеса. Поэтому, давая консультации, организация работодателей может заработать репутацию профессионалов, умеющих соблюдать конфиденциальность, а это гарантирует, что члены будут ей доверять в решении проблем детского труда.

## Вариант 2: Лоббирование, построение диалога и повышение осведомленности

### *Основная роль в построении социального диалога*

Основная роль организации работодателей – это лоббирование и влияние на политику правительства. Она также представляет своих членов в диалоге с другими участниками процесса, такими как организации работников (профсоюзы), неправительственные организации, образовательные учреждения и СМИ. Организация работодателей как таковая может внести вклад в искоренение детского труда через лоббирование, диалог и повышение осведомленности.

### Трехстороннее сотрудничество

### *Многоуровневое взаимодействие*

Цель взаимодействия с правительством и организациями работников – прийти к общему соглашению относительно определения детского труда, включая типы работ и условия труда, считающиеся опасными. Такое соглашение на определенном этапе часто отражается в национальном законодательстве, но может быть обсуждено в любое время и пересмотрено. Например, в 2006 году Индия добавила в список работ, считающихся опасными для детей, работу прислуги в домах и в гостиничном секторе. Помимо вопросов законодательства, диалог может концентрироваться на мероприятиях, нацеленных на искоренение детского труда способом, благоприятным для детей, их семей и общества в целом.



Когда дети освобождаются от труда, необходимо найти им альтернативное занятие, и это должно стать важным предметом дискуссий между работодателями и другими сторонами. Целью организации работодателей является представление и защита мнений предприятий по всем этим вопросам

## Сотрудничество заинтересованных сторон и 'двухстороннее' сотрудничество

Во многих случаях организация работодателей участвует в форумах по проблемам детского труда, где также принимают участие многие стороны. В некоторых случаях диалог идет на двухсторонней основе между организацией работодателей и еще одним участником. Такие двухсторонние дискуссии, несомненно, вытекают в расширенный многосторонний диалог.

### *Три типа участников*

Независимо от того, проходит ли диалог на двухсторонней основе или на многосторонней, организации работодателей придется столкнуться с тремя типами участников. К этому списку можно добавить мероприятия по повышению уровня осведомленности через СМИ и рекламу, а также специальные кампании.

Всего 'Диалогических ролей' четыре:

- Роль 1: Работа с правительством(-ами)
- Роль 2: Работа с организациями работников
- Роль 3: Сотрудничество с НПО
- Роль 4: Повышение уровня осведомленности

## Роль 1: Работа с правительством(-ами)

### *Принятие законов*

Правительство – это ключевое звено в процессе искоренения детского труда, т.к. именно оно принимает законы о детском труде, следит за их исполнением и гарантирует общее и доступное (или бесплатное) образование. Сотрудничество с правительством, таким образом, позволяет организации работодателей эффективно продвигать идеи в трех областях политики.

### *Составление списка опасных видов работ*

Прежде всего организация работодателей должна участвовать в переговорах по ратификации Конвенций МОТ и ООН о минимальном возрасте, наихудших формах детского труда и правах ребенка. В большинстве стран национальное законодательство приведено в соответствие с международными нормами, что могло иметь место в процессе ратификации этих конвенций. Организация работодателей сотрудничает с правительством и профсоюзами для того, чтобы представить интересы работодателей и предприятий. По Конвенции МОТ о наихудших формах детского труда (К. 182) организация работодателей играет важную роль в составлении, совместно с другими партнерами, списка видов работ, считающихся опасными, а значит запрещенными к выполнению детьми моложе 18 лет. Имея детальное представление о ситуации на рынке труда, получаемой от своих членов и отраслевых ассоциаций, организация работодателей может предоставлять консультации по данной проблеме.



© UNICEF/Pirozzi

**Роль образования**

Национальное правительство несет ответственность за принятие законов о детском труде, тогда как местные власти часто разрабатывают политику в области образования и руководят школьной системой. Поэтому организации работодателей вправе рекомендовать местным властям сократить или убрать финансовые барьеры, препятствующие тому, чтобы дети ходили в школу. Кроме того, организации работодателей могут обсудить с руководителями школ программы или специальные уроки для детей, которые долго не посещали школу и которым необходимо наверстать программу.

**Трудовые инспекции**

Организация работодателей может также договориться с правительством о проведении трудовых инспекций с целью проверки соблюдения законодательства в отношении детского труда. Организации работодателей необходимо разработать механизм сотрудничества с властями в этой области. Основным фактором, мешающим проведению такой инспекции во многих развивающихся странах, – это нехватка средств и людей. Зачастую департамент трудовой инспекции не успевает даже с регулярными проверками тысяч и тысяч частных предприятий, существующих в стране. Поэтому мониторинг детского труда в основном проводится НПО, покупателями и другими негосударственными структурами.

**Частота проверок**

Тем не менее, организация работодателей может добиться назначения определенного уровня (частоты) проведения проверок, схему назначения штрафов и иных санкций, а также применение иных альтернативных методов контроля. Организация работодателей может сотрудничать с властями в проектировании программы корректировки для нарушителей. Отраслевые бизнес-ассоциации могут взять на себя такую роль в своем секторе экономики. Организация работодателей может признать, что детский труд задействован в определенных секторах, и использовать свою представительскую роль для того,



чтобы договориться с властями по принятию постепенной и ответственной схемы искоренения этой формы труда.

**Консорциум  
бизнес-ассоциаций**

Несмотря на то, как организация работодателей решает поддерживать идею искоренения детского труда, эффективная работа с властями крайне желательна. В индийском штате Андхра Прадеш, к примеру, 22 ассоциации работодателей вошли в консорциум по детскому труду, который построил хорошие взаимоотношения с властями как часть своей обширной стратегии. (См. Вставку 4 для получения информации о деятельности консорциума.) Еще один пример: Монгольская федерация работодателей возглавила альянс, фокусом деятельности которого является проблема детского труда в неформальном золотодобывающем секторе. Организации удалось добиться от правительства обеспечения детей обучением и образованием. Случай описан во Вставке 5.

## Роль 2: Работа с организациями работников

**Главный партнер в  
социальном диалоге**

Детский труд – это все же вопрос, принадлежащий сфере труда, и поэтому главным участником диалога по этому вопросу будут все-таки организациями работников.. Организация работодателей вполне может сотрудничать с организациями работников по фундаментальным аспектам, обсуждаемым с властями, а именно: ратификация конвенций, принятие законов, составление и принятие списка опасных видов работ и проведение проверок. В этом диалоге организация работодателей и организациями работников в равных условиях с точки зрения представительства. То есть обе организации представляют формальную экономику, в то время как детский труд используется в основном в неформальном секторе экономики.

**Коллективные  
соглашения**

В экспортном секторе производители испытывают давление иностранных покупателей, что вынуждает их отходить от использования детского труда. Это заставило некоторые предприятия и профсоюзы включить запрет на использование детского труда в коллективные соглашения. Работа в Андхра Прадеш, представленная во Вставке 4, как раз и есть пример такого решения.

**Отраслевые  
профсоюзы**

Другие аналогичные организации выбрали более широкий подход, работая на уровне сектора. Например, национальная организация работодателей Уганды работает с национальным профсоюзом и профсоюзом рабочих плантаций и сельского хозяйства по искоренению детского труда. Их работа описана во Вставке 6.

## Роль 3: Сотрудничество с НПО

**НПО –  
дифференцированная  
группа**

Неправительственные организации являются важной группой участников, поддерживающей идею и выступающей за искоренение детского труда. Они представляют собой чрезвычайно дифференцированную группу: некоторые функционируют по всему миру, в то время как другие работают, в первую очередь, в рамках страны. Некоторые критикуют мультинациональные компании, а многие другие играют конструктивную роль в работе с компаниями в



## Вставка 4

### Работодатели, сотрудничающие с правительством, Индия

Правительство штата Андхра Прадеш организовало ряд образовательных программ для детей из беднейших слоев общества. Эти программы были нацелены на снижение бедности, улучшение здоровья и создание возможностей для поиска более высокооплачиваемой работы для взрослых. Правительство повысило уровень осознания проблемы и добилось активного сотрудничества с обществом по искоренению детского труда. Среди основных партнеров в данном деле были предприятия и организации работодателей. В этом индийском штате группа из 22 ассоциаций работодателей, представляющих основные секторы, использующие детский труд, создали Консорциум Ассоциаций работодателей по искоренению детского труда. Он проводил обзорные исследования, организовывал кампании по повышению уровня осведомленности проблемы и реализовывал мероприятия. Мероприятия привели к пониманию проблемы и помогли построить хорошие взаимоотношения с департаментами правительства, политическими лидерами, профсоюзами, неправительственными организациями и сообществами, связанными с бизнесом. Мероприятия включали:

- Возвращение детей от «станков» в школы и постоянный мониторинг их посещаемости
- Работа переходных школ на местах (для отстающих по школьной программе детей)
- Освобождение девочек от работы на сборе хлопка, замещение их взрослыми рабочими из этой же местности проживания
- Содержание лагеря для детей при переходных школах
- Обращения к предприятиям с призывом не нанимать детей в качестве рабочих ни на рабочие места, ни в качестве домашней прислуги
- Включение пунктов против детского труда в коллективные договоры
- Оказание бесплатной медико-санитарной помощи детям, освобожденным от труда
- Выплаты родителям как стимул того, чтобы они отдавали детей в школу, и выплаты стипендий бывшим рабочим-детям
- Организация бесплатного горячего питания для школьников и реконструкция одной сельской школы
- Издание и распространение среди членов Консорциума брошюры об опыте работы по проблеме детского труда.

Согласно МОТ, помощь, оказанная высшими руководителями правительства штата в реализации программы Консорциума, оказала значительное влияние на последующее участие предприятий и организации работодателей в искоренении детского труда.

Источник: 'Остановите детский труд: работодатели представляют свое дело в Андхра Прадеш', Международная программа по искоренению детского труда, МОТ, 2004.

## Вставка 5

### Дети в неформальной золотодобывающей отрасли, Монголия

Неформальная золотодобыча является важным источником дохода бывших кочевых семей Монголии, потерявших свой скот во время крайне суровых зим прошлых лет. Формальные горнодобывающие компании дают разрешение неформальным недропользователям работать на тех своих территориях, где невозможна работа с использованием тяжелой спецтехники. В целом 100 000 человек трудятся в этой отрасли. Около 10-15% рабочих неформального золотодобывающего сектора составляют дети. Дети задействованы на тех же работах, что и взрослые, включая опасные виды работ и работы в суровых климатических условиях. Они зачастую не имеют средств защиты, работая на неустойчивых почвах, и вдыхают в больших количествах каменную пыль. Они работают с взрывчатыми веществами и токсичными химикатами, такими как ртуть. Часто получают серьезные, подчас смертельные, увечья.

Федерация работодателей Монголии (ФРМ) возглавила альянс, целью которого является решение самых сложных проблем детского труда в этом секторе. Она обсуждает с правительством долгосрочную политику и законодательство, которое приравнивало бы неформальный сектор к формальному. Кроме того, устанавливаются связи между предприятиями формального сектора добывающей промышленности и неформальными золотопромышленниками. Неформальные горнорудные работники часто работают на выработанных шахтах формальных компаний (но все еще контролируемых ими). С 2004 года по проекту были подготовлены учителя по нетрадиционным формам обучения для работы с детьми в районах золоторудных шахт. После окончания такой школы дети переходят в обычную общеобразовательную. Дети в возрасте 15-18 лет обучаются в техническом горнорудном училище или любом другом заведении среднетехнического специального образования (не горнорудном). Тех, кто получил профессиональное образование, ФРМ старается устроить на хорошую неопасную работу в компании, входящие в Федерацию.

Источник: Бюро МОТ по мероприятиям работодателей, Женева.

поисках решений таких проблем, как улучшение условий труда на собственных предприятиях и предприятиях поставщиков. Помимо организации кампаний и повышения уровня осведомленности, НПО, в особенности на местном уровне, помогают возвращать детей назад в школы.

#### **Актуальность проблем и эффективное их решение**

НПО часто находятся на «острие» проблем детского труда. Им знакомы настроения общества, отношения покупателей и изменение стандартов. Диалог с НПО может помочь организации работодателей перенять эти знания и построить из них схему. Более того, НПО может конструктивно помочь в предложении решений секторам и предприятиям, столкнувшимся с проблемой детского труда. Однако, организация работодателей должна четко просматривать схемы взаимоотношений, в которые она вступает с этими организациями, и относиться к любым совместным мероприятиям как к деловому партнерству. В конце данного раздела 'Кое-что об альянсах с НПО' объясняется, как может быть построено такое взаимоотношение.

## Вставка 6

### Работа с профсоюзами фермеров и рыбаков, Уганда

Федерация работодателей Уганды (ФРУ) активно сотрудничала в течение нескольких лет с МОТ по сокращению детского труда. В рамках этих усилий в 2004 году ФРУ подписала совместное заявление с Национальной организацией профсоюзов (НОП) и Национальным Союзом рабочих плантаций и сельского хозяйства Уганды, в котором они согласились разработать совместные программы по борьбе с детским трудом в сельскохозяйственном секторе.

Кроме того, ФРУ и НОП в 2005 году провели совместный семинар при поддержке МОТ, на котором пришли к решению заняться сектором рыбного хозяйства, в котором до сих пор используются опасные формы детского труда. Обзорное исследование в этом секторе было проведено в следующем году, и в настоящее время реализуется программа действий.

Источник: Бюро по мероприятиям работодателей, МОТ.

## Роль 4: Повышение уровня осведомленности

### *Диалог с общественностью*

Три представленные выше роли играют отдельные участники или группы участников решения проблемы. Четвертая роль несколько шире, она выполняется не отдельным участником, а обществом в целом. На самом деле, организация работодателей и ее партнеры начинают 'диалог' с общественностью, среди которых и родители детей, и все те участники, что были представлены выше. Общественные кампании помогают достучаться до предприятий, не входящих в организацию работодателей, возможно, оперирующих в неформальном секторе, где как раз и существует проблема детского труда. Цель – повысить общественное осознание проблемы и причин, порождающих отрицательные долговременные последствия для детей, их семей и всего общества. Все это помогает укрепить единую веру общества в то, что детский труд не есть благо.

### *Повышение уровня осведомленности как часть мероприятий*

Хорошая репутация организации работодателей помогает добиться доверия и начать рекламировать свои услуги. Например, проект детского труда в секторе производства кофе в Уганде с участием Бюро МОТ по деятельности работодателей и Федерации работодателей Уганды (ФРУ) привлек внимание ряда крупных компаний к ФРУ и его работе.

В результате этого проекта одна из крупнейших компаний производителей кофе в Уганде, Кауири Кофе Плантейшн, где работают 2 000 рабочих, стала членом ФРУ в 2005 году.

### *Социальное согласие как основа для изменений*

Для многих организаций работодателей, занимающихся предупреждением проблем, повышение уровня осведомленности – не единственное их занятие, а только часть широкомасштабных акций. Выделенные в следующем разделе проекты содержат задачу повышения уровня осознанности. Другие организации

работодателей ставят задачу повышения уровня осведомленности как основную в своей стратегии. Например, в Азербайджане национальная организация работодателей АСК недавно провела обзорное исследование хлопкового сектора, где широко применяется детский труд. Она подготовила материалы на азербайджанском языке и создала группу преподавателей для проведения программы повышения уровня осознания проблемы в хлопкопроизводящих регионах. Основная стратегия АСК лежит в искоренении детского труда путем привлечения общественного внимания к проблеме через СМИ.

### **Общество против детского труда**

Некоторые организации работодателей заявляют о своей приверженности и повышают уровень осознания проблемы, размещая отчеты, и рассказывая о событиях, касающихся детского труда, на своем сайте. Например, Национальная федерация работодателей в сельского хозяйства и пищевой промышленности Молдовы размещает информацию о своей работе по проблеме детского труда на своем сайте ([www.fnpraia.org](http://www.fnpraia.org)). Даны ссылки на все отчеты, обзорные исследования и политику федерации о борьбе с наихудшими формами детского труда.

Дать всем знать о проблеме – это также важный элемент программы против детского труда, работающей в индийском штате Андхра Прадеш, пример которой описан выше. Консорциум по искоренению детского труда, объединяющий 22-х членов Ассоциаций работодателей, провел с другими участниками совместную интенсивную и длительную кампанию. Такая кампания была нужна для формирования общественного отторжения детского труда как такового. Частью мероприятий была демонстрация крупными предприятиями положительных сторон борьбы против детского труда. МОТ помогла с началом реализации инициативы, далее интерес помочь с финансированием проявили предприятия и организации работодателей.

## **Диалог, консенсус и действие**

### **От диалога к действиям**

Диалог нацелен на обсуждение проблем, построение взаимоотношений и достижение взаимопонимания. Он ведет к согласию, что само по себе уже достижение. Но диалог с различными партнерами – это только начало реальных действий. Диалог между МОТ, ЮНИСЕФ, Производителями одежды и Ассоциацией экспортеров Бангладеш помог смягчить неудачные попытки искоренить детский труд из швейной промышленности в 1990-х годах. (См. Вставку 7.)

## **Кое-что об альянсах с НПО**

### **НПО часто имеют хорошие связи**

Неправительственные организации или НПО могут стать важными партнерами, как для организации работодателей, так и для частных предприятий. Специализированные НПО крайне заинтересованы в искоренении детского труда и уже накопили огромный опыт по данной проблеме. Кроме того, у них хорошие связи с местным сообществом, властями и системой образования. И все же организации работодателей и предприятия должны четко помнить свои

## Вставка 7

### Детский труд и сектор швейной промышленности, Бангладеш

Известный пример усилий по искоренению детского труда из швейной промышленности Бангладеш содержит как отрицательный, так и положительный опыт. Основная отраслевая бизнес-ассоциация, Ассоциация производителей и экспортеров одежды Бангладеш (АПЭОБ), приобрела и тот, и другой опыт.

В 1992 году в этом секторе легкой промышленности было задействовано 750 000 рабочих. Большинство из них были женщины, а 10% дети моложе официально разрешенного возраста – 14 лет. Около 50% дохода сектора шло за счет американского рынка. В том же году законопроект, запрещающий импорт товаров, произведенных с привлечением детского труда, был представлен в Сенат США. Хотя законопроект не был принят, это поставило швейный сектор Бангладеш под серьезную угрозу.

Производители запаниковали и начали масштабные увольнения рабочих моложе разрешенного возраста. АПЭОБ помогла в этом процессе, установив срок полного искоренения детского труда – 31 октября 1994 года. Всего было уволено около 40000 – 50000 детей. МОТ и ЮНИСЕФ, обеспокоенные благополучием семей увольняемых детей, посоветовали не торопиться с процессом и убедили АПЭОБ отодвинуть сроки на более поздние с тем, чтобы разумно подойти к решению проблемы и подключить образование и социальную помощь (задача ЮНИСЕФ), а также проверку и мониторинг предприятий (задача МОТ). Был подписан меморандум о взаимопонимании между АПЭОБ, МОТ и ЮНИСЕФ, позже одобренный правительством в середине 1995 года.

В общей сложности было открыто 336 школ на 8 509 мест, которое охватило около 30% детей, все еще работавших в этом секторе на тот период, когда был подписан меморандум. Были организованы профессиональные курсы для детей старшей возрастной группы и для тех, кто уже посещал школу ранее в течение двух лет. К концу 2003 года около 4 000 детей прошли такие курсы, и половина из них либо продолжила образование, либо нашла работу, связанную с полученным специальным образованием.

Предоставлялись и компенсации. Детям было выплачено по 300 така, хотя это составляло лишь треть их заработка на фабрике. Кроме того, были предприняты попытки заменить работавших детей взрослыми членами их семей, но они не увенчались успехом. Взрослые не хотели выполнять низко-квалифицированную, а значит, низкооплачиваемую работу. По программе предоставлялись микро-кредиты и проводилось обучение навыкам частного предпринимательства для таких семей. Последующее исследование показало, что хотя выгода для семей от этой акции была – только 451 семья получила микро-кредиты, и действие проекта (два года) было слишком непродолжительным, чтобы можно было достичь устойчивых результатов.

Удались проверка и мониторинг. К 2003 году уровень детского труда составил 1% общей рабочей силы, задействованной в секторе. АПЭОБ признала, что именно благодаря этим мерам удалось спасти всю отрасль от полного краха.

Источник: МОТ и ЮНИСЕФ (2004). «Решение проблемы детского труда в швейной промышленности Бангладеш в 1995-2001 годах.» (Нью-Йорк и Женева).

цели и свои обязанности при построении альянсов с такими организациями. Вот что необходимо обдумать, вступая в такие альянсы.

### **Ключевой вопрос: Выбор хорошего партнера**

**Важно для  
успешного  
сотрудничества**

Выбор партнера важен для успешного сотрудничества. Партнер должен иметь солидную репутацию, хорошие связи, четкое видение своей роли, талантливый персонал и способность видеть проблему детского труда глазами предприятий и организации работодателей.

### **Дополнительные вопросы**

Помимо того, что партнер должен быть хорошим, организации работодателей стоит рассмотреть еще такие аспекты сотрудничества как:

- Сотрудничать с альянсом так же настойчиво, как при деловом партнерстве.
- Четко следовать целям предприятия/организации работодателей.
- Четко понимать цели партнера НПО. Удостовериться, что цели НПО не противоречат целям предприятия или организации работодателей. Если это не так, стоит ли заключать партнерский союз?
- Убедитесь, что партнерство взаимовыгодно.
- Не вступайте в альянс, если нет иной причины, кроме получения общественных связей (например, утихомирить СМИ), без каких-либо реальных перспектив.
- Убедитесь, что альянс поддерживает все руководство предприятия/организации работодателей.
- Помните об аспектах культуры – обычаях и традициях.
- Помните о риске повышенного внимания со стороны СМИ, которых обычно привлекают такие альянсы.

### **Изложите письменно**

Некоторые аспекты альянса с НПО лучше оформлять только письменно. Необходимо изложить в письменном виде следующее:

- Цели альянса – четко сформулированные и выраженные в цифрах.
- Мероприятия и обязанности каждой из сторон.
- Бюджет.
- Реалистичные сроки.
- Схема выхода из альянса для предприятия/организации работодателей для обеспечения устойчивости работы по окончании партнерства.
- Если предприятие/организация работодателей не занималось ранее такими мероприятиями, установите испытательный срок.
- Пункт о конфиденциальности.

## Вариант 3: Реализация программ

### **Двигаясь дальше информации и диалога**

На двух предыдущих этапах организации работодателей предоставили информацию и советы, были вовлечены в диалог и работали над повышением осведомленности. Это очень важные виды деятельности. Однако, организация работодателей может захотеть пойти еще дальше и комбинировать эти виды деятельности с определенными программами, направленными на освобождение детей от работ, обеспечение их образованием и работать с предприятиями для того, чтобы быть уверенными, что они придерживаются политики не использования детского труда.

### **Партнеры и финансирование**

В большинстве случаев организация работодателей не может сама внедрять эти программы, поэтому ей необходима помощь извне. Тем не менее, организация работодателей может взять на себя важную лидирующую роль, может разработать программу, а также в определенной степени быть вовлеченной в ее выполнение. Это она может делать совместно со своими партнерами, такими как национальные и международные НПО, агентства ООН, школы, правительственные органы, организации работников и учреждения по обучению профессиональным навыкам.

### **Требования секторов**

Сильное желание организации работодателей и ее членов искоренить проблему в определенной отрасли повышает статус и подход программы. Ожидаемые выгоды, от выполнения программы, не будут ограничены только одной или двумя фирмами, но и повлияют на повышение репутации всей отрасли чтобы покупатели были уверены, что она свободна от использования детского труда, .



© Valeriu Corcimari



Например, предприятия сектора по выращиванию кофе и чая, предприятия текстильной и швейной промышленности особенно заинтересованы в совместном решении вопроса для всего сектора.

Организация работодателей может быть вовлечена в программы на разных и/или нескольких уровнях. В данном разделе мы выделяем эти уровни, основываясь на том, исходит ли инициатива программы от самой организации работодателей или от других сторон.

Существует четыре категории:

- Выход с инициативой
- Присоединение к инициативе
- Поддержка инициативы ассоциации определенного сектора
- Развитие программы в течение определенного времени

Во всех этих случаях организация работодателей будет работать с другими организациями, но вопрос о том, кто будет играть лидирующую роль, будет зависеть от ряда причин.

## 1. Выход с инициативой

### ***ОР как главный инициатор***

Организация работодателей, которая взяла на себя инициативу, посчитала что детский труд является проблемой с точки зрения исполнения закона, моральной или деловой стороны (или все трех аспектов сразу). Правление организации работодателей или ее штат может поднять вопрос, хотя побудительный стимул может исходить от всех членов. В любом случае инициатива исходит от бизнес сообщества, и организация работодателей согласна, что необходима программа. В качестве примера: Конфедерация работодателей Турции (КРТ) приняла инициативу по улучшению состояния здоровья и навыков работающих детей в промышленной зоне Стамбула. (См. Вставку 8).

### ***ОР в качестве катализатора***

Даже если она берет на себя инициативу, организация работодателей не действует одна. Частью инициативы является поиск партнеров. Можно обратиться к донору, предоставляющему помощь на двухсторонней основе, или агентству ООН, оказывающему финансирование или техническую помощь; ОР может связаться со школой для того, чтобы совместно обдумать план по реинтеграции работающих детей; она может выбрать НПО, которая поможет разработать программу по повышению осведомленности или активизации бизнеса. Организация работодателей является катализатором всего этого.

## 2. Присоединение к инициативе

### ***Проекты часто иницируются МОТ***

Многие программы, разработанные для сокращения детского труда, иницируются МОТ. МОТ имеет трехстороннюю структуру, т.е. ее деятельность фокусируется на сотрудничестве между организациями работодателей, работников и правительством. Таким образом, проекты МОТ направлены на вовлечение организаций работодателей и работников, хотя в большинстве случаев роль основного партнера выполняется правительством. В этих случаях организация работодателей присоединится к инициативе, предложенной другими.



## Вставка 8

### Решение проблем здоровья, Турция

В структуре Конфедерации работодателей Турции (КРТ) работает Бюро для работающих детей для решения проблем, с которыми сталкиваются молодые работники. Бюро определило металлообрабатывающий сектор в Пендике, промышленной зоне Стамбула, как один из самых опасных для детей секторов.

Многие из работающих детей в возрасте от 13 до 17 лет также учатся в Центре по профессиональному обучению в Пендике. Бюро оказало поддержку более чем 8 000 детей для прохождения медицинского обследования. У 85% этих детей имелись различные заболевания, хотя не все болезни были связаны с работой, которую они выполняли. Особо распространены были заболевания, связанные со слухом, зрением и дыхательной системой. Этим детям и предприятиям была оказана медицинская помощь. В дополнение, был проведен тренинг по вопросам профилактики опасных условий работы, безопасности и гигиены труда и правильного питания. Одновременно, владельцы малых предприятий получили доступ к медицинским услугам для того, чтобы работающие дети проходили медицинское обследование.

КРТ распространяет такую практику по всей Турции для улучшения состояния здоровья и повышения осведомленности работающих детей, их работодателей и родственников посредством проведения обучения. Конфедерация работодателей поддерживает подход постепенного решения проблемы путем предоставления инвестиций и услуг, нежели решения проблемы принудительными и карательными мерами.

Источник: Международная программа по искоренению детского труда (ИПЕК), МОТ, Женева.

#### ***Постарайтесь быть вовлеченными на стадии разработки***

При присоединении к инициативе организациям работодателей необходимо помнить о трех ключевых моментах. Во-первых, насколько это возможно, ищите способы, чтобы принять участие на этапе разработки программы. Символическое одобрение почти что завершенного проекта программы будет означать, что роль организации работодателей и ее влияние на деятельность в рамках программы будет минимальной. Во-вторых, организация работодателей должна точно определить свою роль в программе так, чтобы она выступала не просто в качестве члена проектного исполнительного комитета, а сама выполняла деятельность в рамках программы. В-третьих, организация работодателей должна использовать свой статус для того, чтобы выступать в роли посредника между проектом, с одной стороны, и местными или отраслевыми бизнес-ассоциациями, с другой стороны. Таким образом, если организация работодателей знает, что разрабатывается определенная программа для определенного региона, или то, что программа в какой-то мере окажет воздействие на определенный сектор, она должна проинформировать ассоциации данного сектора о разрабатываемых планах, и где это уместно, постараться вовлечь их в программу.

***МОТ в качестве партнера в Малави и Гане***

Например, Консультативная Ассоциация Работодателей Малави (КАРМ) включила Чайную ассоциацию Малави в проект по сокращению детского труда в чайном секторе, спонсируемый донором. (См. пример в одном из Вставок в Шаге 4 Руководства 2). Другой пример: с 2004 года Ассоциация работодателей Ганы (АРГ) совместно с МОТ работает над сокращением детского труда в секторах по производству каучука и пальмового масла. По результатам экспресс-оценки было выявлено, что случаи детского труда больше встречаются не на основных плантациях в Гане, а на плантациях субподрядчиков и других производителей. Проект АРГ-МОТ, который финансировало правительство Норвегии, акцентировал внимание на усилении потенциала ассоциаций фермеров и активизации их лидирующей роли в решении проблемы детского труда. Основные производители и экспортеры озабочены оглаской проблемы детского труда в прессе на международном уровне, и что это может повлечь за собой сокращение спроса в продукции на зарубежных рынках.

### 3. Поддержка инициативы ассоциации определенной отрасли

***Сектор может отчаянно хотеть представить незапятнанный имидж перед покупателями***

Бизнес ассоциация, являющаяся членом организации работодателей может самостоятельно предпринять инициативу разработки программы. Такая тенденция возникает тогда, когда сектор находится под угрозой и давлением покупателей и потребителей из-за найма детей. Члены могут быть озабочены потерей спроса и потенциального бизнеса, что заставит их обратиться в свою ассоциацию за помощью. Кластер по производству обуви в г. Франке, Бразилия, является примером такой ситуации. Районная ассоциация производителей обуви взяла на себя инициативу по разработке программы, которая включала мониторинг и аккредитацию, обучающие программы для детей и социальную маркировку. (См. Вставку 9).

***Оказание поддержки партнеру***

Организация работодателей, особенно если она является экспертом в этом вопросе, может оказать помощь ассоциации, являющейся ее членом, в форме предоставления консультаций и подходов к решению проблемы, а также в поиске доноров и других партнеров. Организация работодателей также может поделиться опытом аналогичной ассоциации, которая столкнулась с такой же проблемой.

### 4. Постепенное развитие программы

***Подход постепенного решения***

Не обязательно, чтобы организация работодателей создала большую программу благодаря одной инициативе. На самом деле, она может решить в течение определенного времени наработать собственную экспертизу, знание и необходимые связи. Она может начать с деятельности, направленной на сбор информации и диалог, а затем предпринять больше действий в ключевых секторах и в сотрудничестве с ассоциациями-членами.

***На начальном этапе тяжело управлять большим проектом***

У постепенного подхода есть две ключевые положительные стороны. Во-первых, для организации работодателей, не знакомой с вопросом детского труда и с ограниченным опытом в управлении проектами, включающими больше одного или всех членов, может быть трудно будет управлять большой, многосторонней инициативой, включающей несколько партнеров. Большая инициатива может стать огромным успехом, в той же мере, стать большим провалом.

## Вставка 9

### Изменение «столицы детского труда», Бразилия

Кластер по производству обуви во Франке назвали «столицей детского труда» в международной прессе в статье, опубликованной в 1995 году. В ответ на это районная организация производителей обуви создала *Институт для защиты детей* с целью искоренения детского труда в обувной промышленности. Другие бизнес организации местного и районного уровня выступили в качестве ключевых участников проекта. Новый институт тесно работал с такими организациями, как национальный Фонд ABRINQ.

Институт разработал программу, согласно которой сертифицированные производители могли использовать на своей продукции лейбл «В производстве данной продукции не использовался труд детей». К 1997 году большинство прямых субподрядчиков производителей присоединились к инициативе, хотя это не коснулось многих субподрядчиков второго уровня. Производители платили ежемесячный взнос от 17 до 23 долларов США в зависимости от размера бизнеса, а поставщики платили по 3 доллара.

В 1998 году была установлена мониторинговая система. В случае второго нарушения предприятие теряло членство в Институте и право использовать лейбл. Чтобы использовать лейбл, предприятие должно:

- Не использовать труд детей моложе 16-летнего возраста (легальный рабочий возраст в Бразилии с 1998 года);
- Не заключать контракт с поставщиками, использующими детский труд;
- Быть членом Института;
- Сотрудничать только с субподрядчиками, имеющими карточку Института;
- Принимать проверку дважды в год и проводить проверку, по крайней мере, 10% своих поставщиков дважды в год;
- Предоставить инспекторам детальные контакты своих поставщиков;
- Повышать осведомленность по предотвращению и искоренению детского труда среди работников и поставщиков.

Институт также работал с местными предприятиями и общественными организациями для расширения образовательных и рекреационных услуг для детей. Образование обязательно до 14 лет, но легальный возраст для работы – 16 лет. Дети в возрасте от 14 до 16 лет часто попадают в проблемные ситуации. Поэтому Институт создал двухлетнюю стипендиальную программу ученичества с широким спектром образовательных возможностей. Все же проблема остается нерешенной, в особенности, в части финансирования качественного образования и удостоверения в том, что работа не перенаправляется родителям и детям для ее выполнения на дому.

Источник: «Институт по защите детей: борьба с детским трудом через партнерское сотрудничество в бразильской обувной промышленности», Дж. Лоуренс Френч и другие, *Поднимаясь над потогонными цехами: Инновационные подходы к глобальным трудовым проблемам*. 2003, стр. 321-342. Все цифры приведены в долларах США.

**Решения не  
предопределены**

Во-вторых, сфера искоренения детского труда постоянно развивается. До сих пор идут непрекращающиеся споры о том, какие методы эффективны в решении данной проблемы, а какие нет. Новые идеи и технологии постоянно предлагаются в новых проектах. Организации работодателей должны быть открытыми для извлечения уроков из своей деятельности и изучения других проектов, разрабатываемых в рамках новых инициатив. В качестве примера может служить федерация работодателей Уганды, которая воплотила несколько успешных инициатив в ключевых секторах сельского хозяйства. От чайных плантаций она переместилась в сферы производства риса и сахара, а теперь и в производство кофе и рыбный промысел. (Пример приведен во Вставке 10).

**Вставка 10****Организация работодателей борется против детского труда в секторе сельского хозяйства, Уганда**

Федерация работодателей Уганды (ФРУ) очень активно включилась в борьбу против детского труда с 2001 года. В большинстве случаев она сотрудничала с МОТ и получила финансирование от правительства Норвегии, а также МОТ.

В чайном секторе ФРУ провела ряд семинаров по повышению осведомленности и обучению 160 топ-менеджеров и 495 менеджеров среднего звена на чайных плантациях. Были выпущены обучающие и информационные материалы, и было обучено 660 человек для того, чтобы после окончания программы они продолжили активизацию местного сообщества. В результате, случаи детского труда значительно сократились, в то время как производительность предприятий повысилась.

ФРУ также работала в секторах выращивания риса и производства сахара, где были созданы комитеты по мониторингу на местном уровне, а также оказана поддержка в принятии подзаконных актов, регулирующих детский труд в сфере производства риса в Дохо и освобождению 418 детей от труда, которым была оказана помощь в получении образования, а именно в приобретении учебников. Также были инициированы программы по зарабатыванию денег в общинах для бедных семей с целью оказания помощи детям в продолжение получения ими образования. В обоих секторах предприятия включили положения о детском труде в коллективные трудовые соглашения.

С 2004 года ФРУ начала работать в секторе производства кофе. Она оказала содействие в проведении исследования, которое выявило большое количество случаев детского труда и наличие опасных для детей условий труда. Было выявлено, что основной причиной существования детского труда является бедность, что усугубляется ВИЧ/СПИДом и большим количеством детей-сирот. ФРУ повысила осведомленность о последствиях опасного детского труда в данном секторе. Были проведены тренинги, разработаны и выпущены учебные и информационные материалы. Предполагается обучение представителей общин для продолжения информационной деятельности о наихудших формах детского труда. Работа ФРУ привлекла внимание более крупных производителей кофе, что привело к тому, что у этой организации работодателей появились новые члены.

Источник: Бюро по деятельности работодателей, МОТ.

## 5. Финансирование и рабочее время сотрудников

### **Составляйте бюджет программы**

Программа требует финансирования и времени сотрудников, т.е. коллектива. Требуемый бюджет, конечно же, зависит от характера программы, а также от того, является ли это собственной инициативой организации работодателей, совместной инициативой партнеров, или же она присоединилась к инициативе третьих лиц. Существуют три основных источника ресурсов:

- Существующие внутренние средства
- Перераспределение рабочего времени сотрудников
- Внешнее финансирование, в особенности, средства доноров и агентств ООН.

### **Сочетание финансовых источников**

Средства на подготовительную деятельность могут быть взяты из внутреннего бюджета, тогда как более крупные компоненты программы могут быть выполнены позже за счет внешних источников. Финансирование должно быть ключевым элементом разработки стратегии. Организации работодателей также должны пытаться разрабатывать устойчивые схемы финансирования так, чтобы они не зависели от доноров и необходимости закрытия программ после окончания финансирования донорами.

### **Деятельность МОТ с организациями работодателей**

МОТ является лидером как в искоренении детского труда, так и в оказании поддержки организациям работодателей и участию в социальном диалоге. Так, МОТ оказывает содействие организациям работодателей в сфере детского труда через Бюро по деятельности работодателей (АСТ/ЕМР). Правительство Норвегии в особенности вовлечено в финансирование программ в более чем десяти странах по всему миру.



© Mihail Cazacu