



International
Labour
Organization

Глоссарий по миграции для СМИ

Справедливый набор персонала
и принудительный труд
Узбекистанское издание



Авторское право © Международная организация труда, 2022 г.
Впервые опубликовано в 2022 г.

Данная публикация в открытом доступе, распространяемая по международной лицензии Creative Commons Attribution 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Пользователи могут повторно использовать, делиться, адаптировать и развивать оригинальную работу, как описано в Лицензии. Международная организация труда (МОТ) должна быть четко указана как владелец оригинальной работы. Использование эмблемы МОТ не допускается в связи с работой пользователей.

Указание авторства – Публикация должна быть процитирована следующим образом: Чарльз Ауteman, Улугбек Абдурахманов и Хамидулла Хамдамов. Глоссарий по миграции для СМИ: справедливый набор персонала и принудительный труд. Узбекистанское издание. Москва, Россия: Международная организация труда, 2022 год.

Переводы – В случае перевода этой публикации необходимо добавить следующее заявление об отказе от ответственности вместе с указанием авторства: Этот перевод не был создан Международной организацией труда (МОТ) и не должен рассматриваться как официальный перевод МОТ. МОТ не несет ответственности за содержание или точность этого перевода.

Адаптации – В случае адаптации этой публикации необходимо добавить следующее заявление об отказе от ответственности вместе с указанием авторства: Это адаптация оригинальной работы Международной организации труда (МОТ). Ответственность за взгляды и мнения, выраженные в адаптации, лежит исключительно на авторе или авторах адаптации и не одобрены МОТ.

Все вопросы о правах и лицензировании следует направлять в издательство ILO Publishing (Права и лицензирование), CH-1211 Женева 22, Швейцария, или по электронной почте на адрес rights@ilo.org.

ISBN: 9789220371046 (веб-версия в формате pdf)

Также доступно на узбекском языке: Миграция бўйича ОАВ учун глоссарий: ходимларни адолатли ёллаш ва мажбурий меҳнат. Ўзбекистон нашри. ISBN 9789220371053 (веб-версия в формате pdf), Москва, Россия, 2022 год;
и на английском языке: Media-Friendly Glossary on Migration: Fair Recruitment and Forced Labour. Uzbekistan Edition. ISBN 9789220371039 (веб-версия в формате pdf), Москва, Россия, 2022 год.

Данная публикация, включая узбекский и русский переводы, извлечена, адаптирована и воспроизведена из следующих источников:

Глоссарий по миграции для СМИ: ближневосточное издание. Бейрут (2017) ISBN 9789220306840 (печатная версия); ISBN 9789220306857 (веб-версия в формате pdf);

Глоссарий по миграции для СМИ: женщины-мигранты и прекращение насилия в отношении женщин (EVAW) издание. Таиланд (2020 год) ISBN: 9789220337851 (печатная версия); ISBN: 9789220337868 (веб-версия в формате pdf);

Глоссарий по миграции для СМИ: справедливый набор персонала и принудительный труд. Вьетнамское издание. Вьетнам (2021 год) ISBN: 9789220339305 (печатная версия); ISBN: 9789220339312 (веб-версия в формате pdf).

Обозначения, используемые в публикациях МОТ в соответствии с практикой Организации Объединенных Наций, и изложение материала в них не означают выражения со стороны МОТ какого-либо мнения относительно правового статуса какой-либо страны, района или территории, или их властей, или относительно делимитации их границ.

Ответственность за мнения, выраженные в подписанных статьях, исследованиях и других материалах, лежит исключительно на их авторах, и публикация не означает одобрения МОТ, выраженных в них мнений.

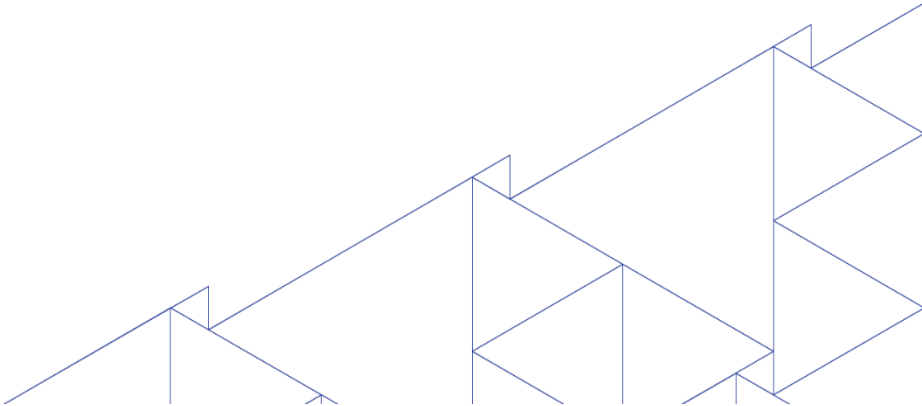
Упоминание названий фирм, коммерческих продуктов и процессов не означает их одобрения МОТ, а отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого продукта или процесса не является знаком неодобрения.

Информацию о публикациях и цифровых продуктах МОТ можно найти по адресу: www.ilo.org/publns.

Финансирование адаптации и перевода глоссария для СМИ с английского на узбекский и русский языки предоставлено Министерством труда США в рамках соглашения о сотрудничестве № IL-27592-15-75-K--1. 100 процентов от общей стоимости проекта «Global Bridge» финансируется из федеральных средств Правительства США, на общую сумму 18 745 138 долларов США.

Данный материал не обязательно отражает взгляды или политику Министерства труда США, а упоминание торговых названий, коммерческих продуктов или организаций не подразумевает одобрения со стороны правительства США.

Напечатано в Москве, Россия.



► Благодарность

Глоссарий по миграции для СМИ по справедливому набору персонала и принудительному труду – Узбекстанское издание, является частью серии глоссариев по миграции для СМИ Международной организации труда (МОТ) и основан на Глоссарий по миграции для СМИ – издание Ближнего Востока, разработанном МОТ и Альянсом цивилизаций ООН (UNAOC), и других последующих изданиях.

Данный глоссарий адаптирован Чарльзом Аутеманом, Улугбеком Абдурахмановым и Хамидуллою Хамдамовым. Глоссарий окончательно доработан в ходе семинара по валидации, состоявшегося в Ташкенте 20 апреля 2022 года.

Глоссарий разработан в рамках проекта BRIDGE МОТ, специализированного учреждения Организации Объединенных Наций. Проект BRIDGE направлен на эффективное искоренение традиционных и навязанных государством систем принудительного труда и значительное сокращение современных форм принудительного труда, которые часто связаны с торговлей людьми.

Данный глоссарий также вносит вклад в реализацию Инициативы МОТ «Справедливый найм» и глобального партнерства «Альянс 8.7», направленного на достижение Цели 8.7 устойчивого развития «Принять срочные и эффективные меры для того, чтобы искоренить принудительный труд, покончить с современным рабством и торговлей людьми и обеспечить запрет и ликвидацию наихудших форм детского труда» во всем мире. Он также способствует реализации Целей устойчивого развития 8.8 и 10.7 в отношении защиты трудовых прав и содействия созданию безопасных и надежных условий труда для всех работников, включая трудовых мигрантов, а также содействия упорядоченной, безопасной и ответственной миграции и мобильности людей, соответственно.

Авторы глоссария и авторы различных упомянутых источников несут полную ответственность за содержание данного глоссария, а мнения, выраженные в данной публикации, не отражают официальную позицию МОТ.

▶ Введение

Добро пожаловать в Глоссарий по миграции для СМИ по справедливому набору персонала и принудительному труду – Узбекстанское издание. Этот глоссарий послужит руководством для журналистов, исследователей, тренеров и других субъектов в Узбекистане, которые пишут о трудовой миграции, особенно в контексте вербовки и принудительного труда. В мире, где преобладает негативное общественное восприятие трудовых мигрантов, важно уметь находить точки соприкосновения и избегать путаницы и недопонимания, которые могут возникнуть при использовании терминологии, связанной с миграцией. Пользователи глоссария могут также воспользоваться [пособием «Освещение вопросов принудительного труда и справедливого найма – инструментарий МОТ для журналистов в Узбекистане»](#).

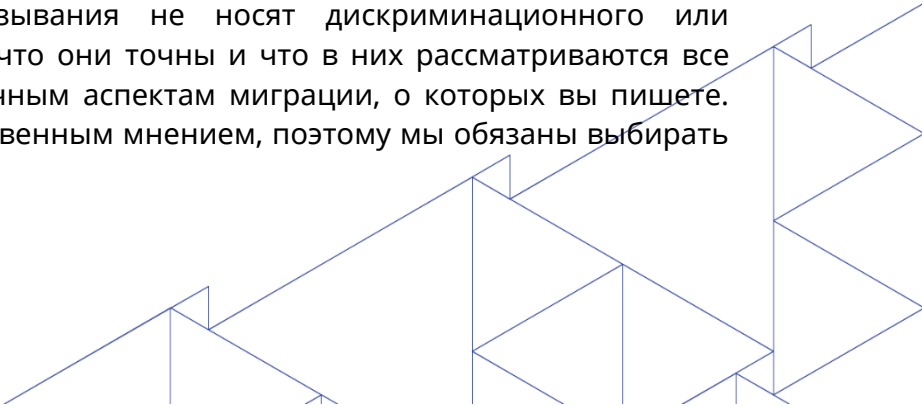
Данная версия глоссария была специально адаптирована к условиям Узбекистана и содержит как общую терминологию, относящуюся к трудовой миграции, так и специфическую терминологию, которая может быть актуальна только при описании трудовой миграции в Узбекистане.

Определения, содержащиеся в глоссарии, расположены в алфавитном порядке.

Важно достичь консенсуса в отношении использования слов или терминов для точного описания трудовой миграции и обеспечить, чтобы эти термины:

- ▶ Не дискриминировали трудовых мигрантов;
- ▶ Не обесценивали их труд или вклад в общество;
- ▶ Не подразумевали, что трудовые мигранты участвуют в преступном поведении, покидая работу или имея нелегальный миграционный статус;
- ▶ Не стигматизировали трудящихся на основании их работы, социального или экономического происхождения, пола, этнической принадлежности или статуса жертвы насилия.

Что касается принудительного труда и справедливого найма, важно понимать, что не все термины, объясняемые в данном глоссарии, имеют юридическое определение, укорененное в национальном или международном законодательстве. На этапе исследования любой статьи важно понимать определения используемых терминов и, что более важно, знать, как эти термины могут быть интерпретированы в обществе в отсутствие общего терминологического понимания. В целом, дебаты о миграции становятся все более негативными. Наши слова важны как никогда. Используйте этот глоссарий, чтобы убедиться, что высказывания не носят дискриминационного или подстрекательского характера, что они точны и что в них рассматриваются все вопросы, относящиеся к различным аспектам миграции, о которых вы пишете. Слова имеют власть над общественным мнением, поэтому мы обязаны выбирать их тщательно.



Учитывая, что терминология динамична, особенно в сфере трудовой миграции, данный глоссарий следует рассматривать как живой документ, который будет периодически обновляться. Пожалуйста, присылайте любые комментарии или вопросы по адресу moscow@ilo.org.

▶ Содержание

▶ **Благодарность**

▶ **Введение**

▶ **Содержание**

А

Агент по найму 14

Б

Базовые услуги 14

Беженец 14

Безопасность и гигиена труда 15

В

Виза 15

Виктимблейминг 15

Возвращение и реинтеграция 16

Временный работник по контракту 16

Выживший 16

Г

Гражданство (или национальность) 17

Гендер 17

Гендерное насилие и домогательство 18

Гендерное равенство 18

Гендерно-слепой 18

Гендерно-чувствительный 19

Глобальные цепочки поставок (ГЦП) 19

Государственные службы занятости/государственные службы по подбору персонала 20

Д

Двусторонние соглашения	21
Денежные переводы	21
Депортация	22
Детский труд и наихудшие формы детского труда	22
Диаспора	23
Дискриминация	23
Дискриминация в оплате труда	24
Добровольная репатриация	24
Договор о предоставлении рабочей силы (-> Соглашение о сотрудничестве)	25
Документированная миграция	25
Документированный трудовой мигрант	25
Документы, удостоверяющие личность, проездные и рабочие документы	26
Долговая кабала	26
Должная осмотрительность	27
Домашнее насилие	27
Домашний труд и домашний работник	27
Домогательство (-> Насилие и домогательство)	28
Достойный труд	28
Доступ к правосудию	28

Ж

Жертва	29
Жестокие условия труда и жизни (в ситуациях, ведущих к принудительному труду)	30

З

Законная миграция	30
Запугивание и угрозы	31
Застрававшие мигранты	31
Защита	32
Заявление о преступлении	32
Злоупотребление должностными полномочиями	33
Злоупотребление уязвимостью (в ситуациях, ведущих к принудительному труду)	33

И

Изменение контракта	34
Изоляция	35
Индикаторы принудительного труда	35

К

Коллективные переговоры	36
Консульская защита и помощь	37
Консульские функции	37
Контрабанда	37
Кредитор	38
Ксенофобия	38

Л

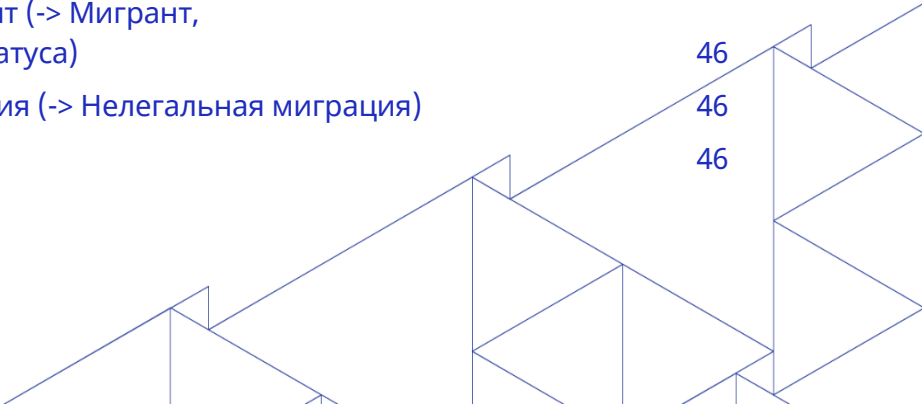
Лицо без гражданства	39
----------------------	----

М

Международные стандарты труда	39
Меморандум о взаимопонимании	40
Механизм подачи жалоб	40
Мигрант	41
Мигрант, не имеющий официального статуса	42
Мигрант с неурегулированным статусом (-> Мигрант, не имеющий официального статуса)	43
Миграционный корридор	43
Минимальный размер оплаты труда	43
Мир труда	44
Мобильность рынка труда	44

Н

Насилие и домогательство	45
Насильственно перемещенные лица	45
Недокументированный мигрант (-> Мигрант, не имеющий официального статуса)	46
Недокументированная миграция (-> Нелегальная миграция)	46
Недооцененный труд	46



Незаконная прибыль	46
Неквалифицированный работник (-> Низкая заработная плата против низкоквалифицированной рабочей силы)	47
Нелегальная миграция (-> Недокументированная миграция)	47
Нелегальный мигрант (-> Мигрант, не имеющий официального статуса)	48
Неформальная экономика	48
Низкая заработная плата против низкоквалифицированного работника	48
Низкая заработная плата против низкоквалифицированной рабочей силы	49

О

Обман	50
Ограничение передвижения	51
Ознакомительная подготовка перед отъездом	51
Опасность	52

П

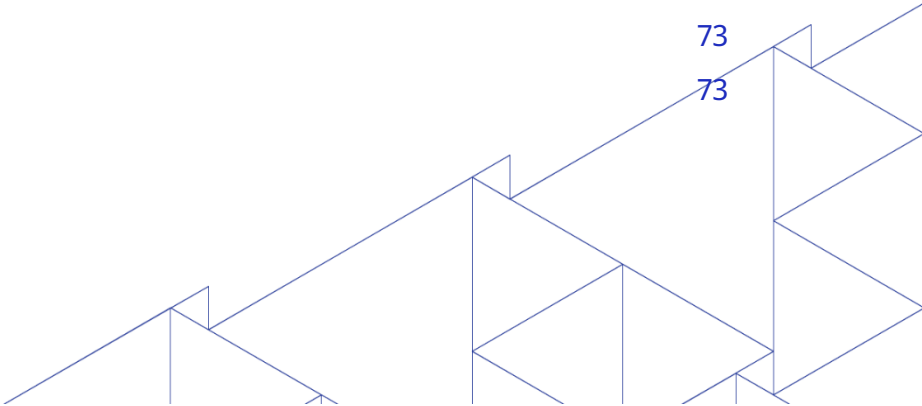
Подбор персонала	52
Подневольный труд (-> Долговая кабала)	53
Подход, ориентированный на выживших	54
Пол	54
Положение	54
Посредник	55
Права человека	56
Приграничные трудящиеся	56
Принимающая страна (-> Страна назначения/назначение)	56
Принудительная и добровольная миграция	57
Принудительный труд	57
Приток мозгов	58
Прожиточный минимум	58
Проституция/проститутка (-> Секс-индустрия/работник секс-индустрии)	59
Профессиональное заболевание	59
Профессиональный союз (профсоюз)	59
Психологическое давление	60
Психологическое насилие	60

Р

Работа в сфере по уходу	60
Работа в сфере развлечений/работник сферы развлечений	61
Работодатель	61
Рабство (-> Современное рабство)	61
Равенство возможностей	62
Разрешение на осуществлении трудовой деятельности	62
Расизм (-> Ксенофобия)	63
Ресурсные центры для трудовых мигрантов	63
Рынок труда	63

С

Сборы за трудоустройство и сопутствующие расходы	64
Свобода объединения	65
Свободное передвижение	65
Сезонный работник (-> Временный работник по контракту)	66
Секс-индустрия/работник секс-индустрии	66
Сексуальное домогательство	67
Сексуальное надругательство	67
Сексуальное насилие	68
Сексуальная эксплуатация	68
Смешанная миграция	68
Современное рабство (-> Рабство)	69
Согласие	69
Соглашение о сотрудничестве (-> Договор о предоставлении рабочей силы)	70
Содержание под стражей иммигрантов	70
Соискатель убежища	70
Социальное обеспечение	71
Справедливый набор персонала	71
Стандарты труда	72
Страна назначения/назначение	72
Страна происхождения	73
Страна транзита	73



Т

Торговля детьми	74
Торговля людьми	75
Трудовая миграция	75
Трудовая эксплуатация	76
Трудовой мигрант	76
Трудовой мигрант с легальным статусом	77

У

Удержание документов, удостоверяющих личность	77
Удержание заработной платы	77
Утечка мозгов	78
Учет гендерной проблематики	78
Учет гендерных факторов	78

Ф

Физическое и сексуальное насилие	79
Фонд поддержки занятости за рубежом	79

Ц

Целевая группа	80
Центр содействия занятости населения	80
Циркулярная миграция	80

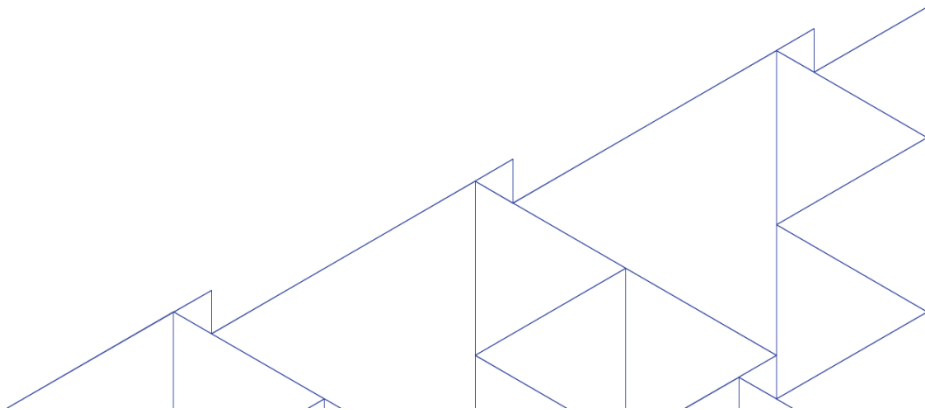
Ч

Частное агентство занятости/частное агентство по найму	81
Частные инициативы по комплаенсу	81
Чрезмерная сверхурочная работа	82

Э

Экологически перемещенное лицо	82
Экономический мигрант	83
Экономическое злоупотребление	83
Экономическое насилие	83
Эксплуатация	84
Этичный подбор персонала	84

- ▶ **Руководство по миграционной фотожурналистике**
 - ▶ **Гендерно-чувствительный репортаж по вопросам миграции**
 - ▶ **Работа с жертвами травмы**
-



А

Агент по найму

(Источник: МОТ, 2019 год. Общие принципы и оперативное руководство МОТ по справедливому набору персонала и Определению сборов за трудоустройство и сопутствующих расходов)

Этот термин относится как к центрам содействия занятости населения, так и к [частным агентствам занятости](#) и всем другим посредникам или агентам, предлагающим услуги по найму и трудоустройству. Агенты по найму могут принимать различные формы, как коммерческие, так и некоммерческие, действующие в рамках или вне рамок закона.

Б

Базовые услуги

(Источник: ООН Женщины, ЮНФПА, ВОЗ, ПРООН и УНП ООН, [Пакет базовых услуг для женщин и девочек, подвергшихся насилию](#), 2015 год)

Базовые услуги - это те, которые чаще всего необходимы для удовлетворения потребностей женщин и девочек, ставших жертвами физического и сексуального насилия. К ним относятся: горячие линии; медицинское обслуживание, включая уход после изнасилования; кризисное консультирование и направление к специалистам; приюты и безопасное жилье; безопасность и полицейская защита; доступ к правосудию, юридической и социальной помощи.

Беженец

Беженцы - это лица, находящиеся за пределами страны происхождения и нуждающиеся в международной защите по причине опасений преследования по причине их расы, религии, национальности, политических убеждений или принадлежности к определенной социальной группе, либо из-за конфликта, всеобщего насилия или других обстоятельств, серьезно нарушивших общественный порядок, которые вынудили их спасаться бегством. Определение беженца можно найти в Конвенции о статусе беженцев 1951 года и региональных

документах по беженцам, а также в Уставе УВКБ ООН. Конвенция о статусе беженцев устанавливает права беженцев и обязанности государств. Человек является соискателем убежища до тех пор, пока он не будет признан беженцем в соответствии с национальным и международным законодательством. Этот процесс называется определением статуса беженца и осуществляется УВКБ ООН и/или государствами.

Безопасность и гигиена труда

(Источник: Алли, Б. О. МОТ, 2008 год. Фундаментальные принципы гигиены и безопасности труда. Второе издание.)

Безопасность и гигиена труда обычно определяется как наука о предвидении, распознавании, оценке и контроле опасностей, возникающих на рабочем месте или в процессе работы, которые могут ухудшить здоровье и благополучие работников, с учетом возможного воздействия на окружающие сообщества и общую окружающую среду.

МОТ приняла более 40 стандартов, непосредственно касающихся безопасности и гигиены труда, а также более 40 кодексов практики (см. Международные стандарты труда по безопасности и гигиене труда).

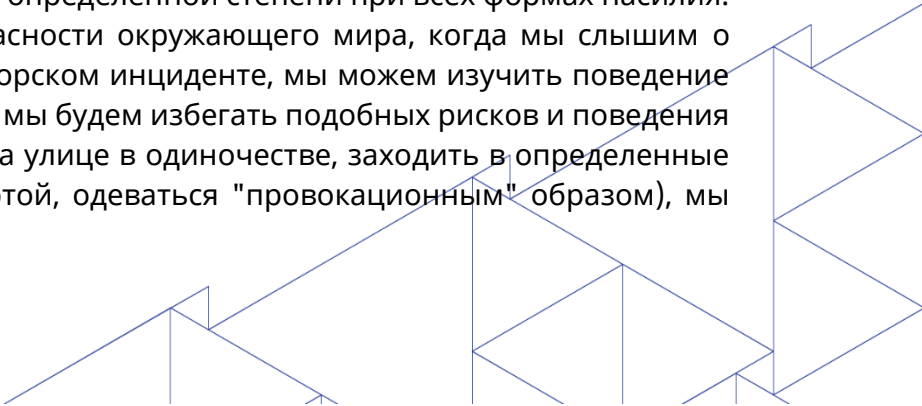
В

Виза

Виза - это отметка в паспорте или аналогичном документе, выданная властями страны (обычно посольством или консульством), разрешающая негражданину въезд в эту страну.

Виктимблейминг

"Виктимблейминг" существует в определенной степени при всех формах насилия. Чтобы не сомневаться в безопасности окружающего мира, когда мы слышим о насильственном или эксплуататорском инциденте, мы можем изучить поведение жертвы и уверить себя, что если мы будем избегать подобных рисков и поведения (например, поздно оставаться на улице в одиночестве, заходить в определенные места, оставлять дверь незапертой, одеваться "провокационным" образом), мы



избежим подобных ситуаций. Этот естественный акт психологической самозащиты, однако, фокусирует наше внимание на предполагаемой ответственности пострадавшего, и мы можем не обращать внимания на поведение преступника. Перекладывая вину на [выжившую](#) женщину, в отношении которой применено насилие, мы фокусируемся на жертве и ее поведении, а не на структурных причинах и неравенстве, лежащих в основе насилия, совершенного в отношении нее.

Возвращение и реинтеграция

(Источник: МОТ, 2006 год. Многосторонняя рамочная программа МОТ по трудовой миграции, 2006 год)

Возвращение и реинтеграция [трудовых мигрантов](#) относится к процессу возвращения мигрантов в [страну происхождения](#) и их экономической и социальной реинтеграции. Этот процесс может быть временным или постоянным, поскольку многие мигранты могут вернуться домой на определенный период (иногда диктуемый условиями их трудовых договоров), после чего снова уехать за границу. Политика возвращения и реинтеграции может включать меры по использованию новых навыков и опыта, приобретенных трудящимися за рубежом; оказание помощи вернувшимся трудящимся в создании малых предприятий; или поощрение продуктивного инвестирования сбережений. Трудовые мигранты, столкнувшиеся с [эксплуатацией](#), жестоким обращением и другими травмирующими факторами, нуждаются в психосоциальных, медицинских и юридических услугах.

Временный работник по контракту

См. [сезонный работник](#).

Выживший(ая)

Выживший(ая) – это человек, переживший насилие или другую травму. Термин "выживший" обычно используется в секторах психологической и социальной поддержки, поскольку он подразумевает стойкость человека, пережившего насилие, и может быть предпочтительным термином для выжившего. "Жертва" - термин, часто используемый в юридическом и медицинском секторах, признавая, что многие формы [гендерного насилия](#), [торговли людьми](#) и [принудительного труда](#) являются преступлениями.

См. [жертва](#).

Г

Гражданство (или национальность)

(Источник: [Закон Республики Узбекистан “О гражданстве Республики Узбекистан”](#), 2020 год)

Гражданство государства является формой правосубъектности. Государства обладают суверенным правом определять право на получение гражданства и устанавливать законы о гражданстве. Хотя все люди пользуются правами в соответствии с международным правом, на практике юридические узы гражданства служат основой для осуществления и реализации многочисленных прав человека, включая доступ к образованию, здравоохранению, занятости, участию в политических процессах и равенству перед законом. Гражданство может быть присвоено при рождении или предоставлено путем натурализации или другими способами. Отдельные лица и группы лиц могут потерять свое гражданство или лишиться его, в результате чего они могут стать лицами без гражданства (см. [лицо без гражданства](#)). Люди могут иметь гражданство более чем одной страны.

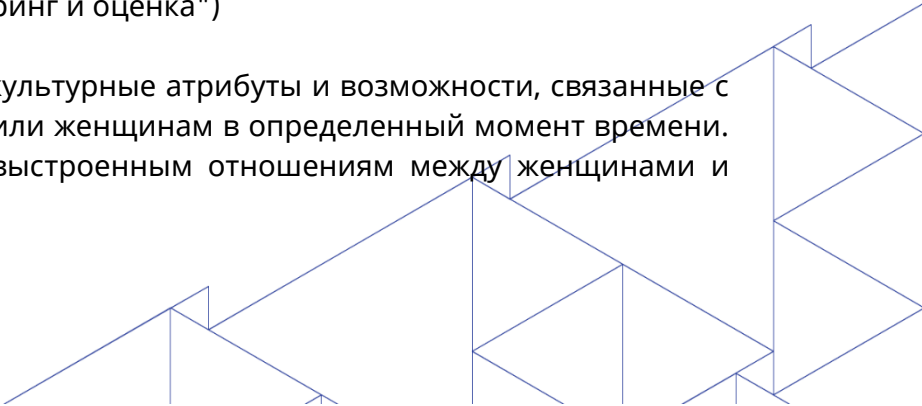
Законы о гражданстве могут быть дискриминационными по отношению к женщинам. Женщины часто не имеют равного с мужчинами права передавать свое гражданство своим детям или иностранным супругам. Это может привести к целому ряду ограничений для их детей и иностранных супругов, включая возможность учиться, работать, путешествовать, получать доступ к медицинскому обслуживанию и полноценно участвовать в жизни общества.

Гражданство в Республике Узбекистан определяет постоянную политико-правовую связь лица с государством, выражающуюся в совокупности их взаимных прав, обязанностей и ответственности и основанную на признании и уважении достоинства, основных прав и свобод человека. На всей территории Республики Узбекистан устанавливается единое гражданство.

Гендер

(Источник: ООН Женщины, 2010 год. Глоссарий терминов из разделов "Основы программирования" и "Мониторинг и оценка")

Экономические, социальные и культурные атрибуты и возможности, связанные с принадлежностью к мужчинам или женщинам в определенный момент времени. Также относится к социально выстроенным отношениям между женщинами и



мужчинами и атрибутам, поведению и деятельности, которых, как ожидается, должен придерживаться каждый из них. Гендерные различия определяются и усиливаются культурными, историческими, этническими, религиозными и экономическими факторами. Гендерные роли меняются с течением времени и в разных культурах, но могут быть изменены. Гендер часто ошибочно смешивают с понятием "пол", которое относится к биологическим различиям.

Гендерное насилие и домогательство

Насилие и домогательство, направленное на лиц по причине их пола или гендера или непропорционально затрагивающее лиц определенного пола или гендера и включающее сексуальное домогательство. Гендерное насилие - это любое действие против человека по признаку пола или предполагаемого пола, которое приводит или может привести к физическому, сексуальному или психологическому ущербу, включая угрозы таких действий, принуждение или произвольное лишение свободы, будь то в общественной или частной жизни. [Трудовые мигранты](#) особенно уязвимы к сексуальному и гендерному насилию со стороны работодателей, агентств по подбору персонала, супругов и членов семьи, правоохранительных органов, включая сотрудников политических и таможенных органов и судебных органов, а также торговцев людьми.

См. [сексуальное домогательство](#) и [насилие и домогательство](#).

Гендерное равенство

(Источник: Учебный центр Женщины ООН, Глоссарий по гендерному равенству)

Пользование равными правами, возможностями и обращение со всеми людьми, с признанием того, что люди разного гендера имеют разные потребности, приоритеты и по-разному переживают несправедливость.

Гендерно-слепой

Непризнание того, что гендер является существенным детерминантом социальных результатов, влияющих на проекты и политику. Гендерно-слепой подход предполагает, что гендер не является фактором, влияющим на проекты, программы или политику.

Гендерно-чувствительный

Учет особенностей жизни как женщин, так и мужчин, с целью устранения неравенства и содействия гендерному равенству, включая равное распределение ресурсов.

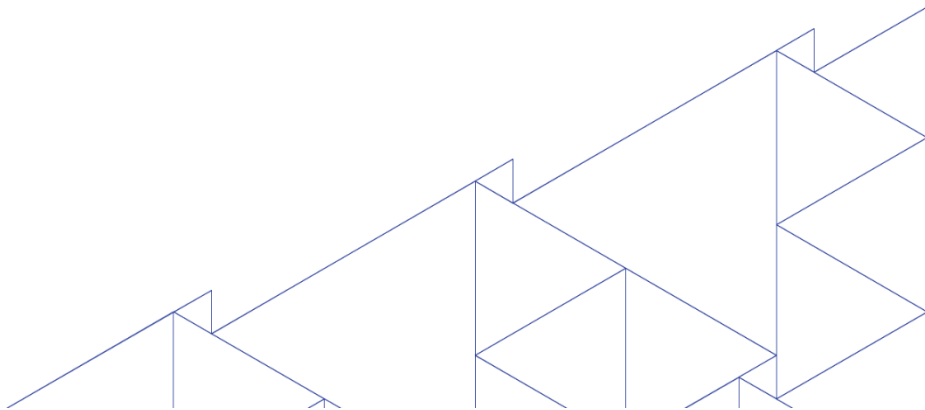
См. [равенство возможностей](#).

Глобальные цепочки поставок (ГЦП)

(Источник: МОТ, 2020 год. Достижение достойной работы в глобальных цепочках поставок, Доклад для обсуждения на техническом совещании по достижению достойной работы в глобальных цепочках поставок; МОТ, 2019 год. Искоренение детского труда, принудительного труда и торговли людьми в глобальных цепочках поставок; МОТ, 2016 год. Достойный труд в глобальных цепочках поставок, доклад для 105-й сессии Международной конференции труда)

В широком смысле под глобальными цепочками поставок понимается вся трансграничная организация деятельности, необходимой для производства товаров и услуг и их доставки потребителям. Всем глобальным цепочкам поставок присуща фрагментарность как в пределах национальных границ, так и за их пределами. Фрагментарность, в сочетании с ограниченной юридической ответственностью отдельных корпоративных структур, может создать значительные проблемы для обеспечения ответственности за соблюдение прав, связанных с занятостью. Точно неизвестно, сколько людей находятся в ситуации [принудительного труда](#) - или [детского труда](#) - на производстве, связанном с глобальными цепочками поставок, но оценки, а также опросы работников, работающих в глобальных цепочках поставок, показывают, что их число является не ничтожным.

Глобальные цепочки поставок включают в себя все более преобладающую модель международного сорсинга, когда крупные корпорации заключают контракты с ведущей фирмой или главным подрядчиком, который затем взаимодействует - через контракт или иногда негласные договоренности - со своими поставщиками и субподрядными фирмами для производства конкретных товаров, ресурсов и услуг.



Государственные службы занятости/государственные службы по подбору персонала

(Источник: Конвенция МОТ от 1948 года [“Об организации службы занятости” \(№88\)](#); Закон Республики Узбекистан “О занятости населения” (2020 год))

Роль государственных служб занятости определена в Конвенции МОТ от 1948 года “Об организации службы занятости” (№ 88) как обеспечение наилучшей организации рынка занятости в качестве неотъемлемой части национальной программы по достижению и поддержанию полной занятости, развитию и использованию производственных ресурсов. В рамках этой функции государственные службы занятости призваны оказывать содействие работникам в поиске подходящей работы посредством услуг по подбору вакансий, которые могут включать трудоустройство за рубежом. Государственные агентства занятости, которые занимаются подбором предложений и заявок на трудоустройство, например, нанимают работников по поручению [работодателей](#), часто называют государственными агентствами по подбору персонала.

В Узбекистане существуют две государственные службы занятости:

- ▶ Агентство по внешней трудовой миграции при Министерстве занятости и трудовых отношений - играет важную роль в предоставлении услуг соискателям в подборе работы и трудоустройстве за рубежом, в подборе персонала для работодателей, а также в предоставлении информационных и консультационных услуг в этой области;
- ▶ Центры содействия занятости населения - занимаются тем же вопросом внутри страны.

Центры содействия занятости населения в Узбекистане:

- ▶ Предоставляют консультации по трудоустройству, рекомендации для работников и информацию о рынке труда Узбекистана;
- ▶ Подбирают работников по просьбе работодателей;
- ▶ Собирают информацию, анализируют и предоставляют прогнозы по рынку труда Узбекистана;
- ▶ Реализовывают программы и проекты в сфере занятости населения;
- ▶ Обучают профессиональным и профессионально-квалификационным навыкам.

Центры содействия занятости населения в Узбекистане предоставляют услуги по подбору работников, ищущих работу внутри страны и не уполномочены подбирать работников для трудоустройства за рубежом. Однако, эти центры оказывают поддержку вернувшимся трудовым мигрантам, предоставляя

информацию о возможностях трудоустройства в Узбекистане для оказания помощи в [возвращении и реинтеграции](#).

Д

Двусторонние соглашения

(Источник: МОТ, 2015 год. Обзор по двусторонним соглашениям и меморандумам о взаимопонимании по миграции низкоквалифицированных работников)

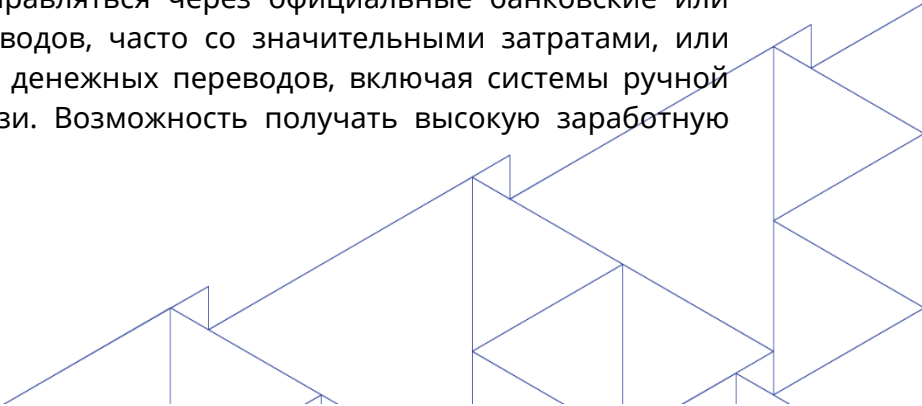
Двусторонние соглашения в соответствии с [Венской конвенцией о праве международных договоров 1969 года](#) являются договорами и как указано в Конвенции это международное соглашение, заключенное между государствами в письменной форме и регулируемое международным правом, будь то воплощенное в одном документе или в двух или более связанных между собой документах и независимо от его конкретного наименования.

В контексте трудовой миграции двусторонние соглашения — это договоры, которые создают юридически обязательные права и обязательства между страной происхождения и страной назначения и определяют ответственность, согласованные условия, принципы и процедуры, регулирующие трудовую миграцию между двумя государствами. Для [стран назначения](#) двусторонние соглашения помогают достичь упорядоченного потока [трудовых мигрантов](#), удовлетворяющего потребности работодателей и промышленности. Для [стран происхождения](#) двусторонние соглашения обеспечивают постоянный доступ к зарубежным рынкам труда и возможности для продвижения защиты и благосостояния своих работников.

См. [меморандум о взаимопонимании](#).

Денежные переводы

Денежные переводы - это заработанные или приобретенные [трудовыми мигрантами](#) деньги, которые переводятся обратно в [страну происхождения](#). Денежные переводы могут отправляться через официальные банковские или квазибанковские системы переводов, часто со значительными затратами, или через неофициальные системы денежных переводов, включая системы ручной переноски или мобильной связи. Возможность получать высокую заработную



плату и отправлять денежные переводы домой часто является основной мотивацией трудовых мигрантов из бедных стран.

Депортация

(Источник: УВКПЧ, 1990 год. [Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей](#))

Депортация — это акт высылки человека из страны, либо в [страну происхождения](#), либо в третью страну. Хотя [трудовые мигранты](#) всегда должны иметь доступ к юридическому представительству и возможность обжаловать свою депортацию, эти процессуальные гарантии не всегда гарантированы. В некоторых случаях трудовых мигрантов депортируют силой или другими формами принуждения. Трудовые мигранты и их семьи не должны подвергаться коллективной депортации, вместо этого решение о депортации трудового мигранта должно приниматься на индивидуальной основе.

Детский труд и наихудшие формы детского труда

(Источник: Конвенция МОТ от 1999 года [“О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда” \(№ 182\)](#); Трудовой кодекс Республики Узбекистан)

Термин "детский труд" часто определяется как работа, которая лишает детей детства, их потенциала и достоинства, а также наносит вред физическому и умственному развитию. Он относится к работе, которая:

- ▶ Является психически, физически, социально или морально опасной и вредной для детей; и
- ▶ Препятствует их обучению в школе, поскольку:
 - ▶ Лишает их возможности посещать школу;
 - ▶ Вынуждает их преждевременно покидать школу; или
 - ▶ Требуется, чтобы они пытались совмещать посещение школы с чрезмерно долгой и тяжелой работой.

Не вся работа, выполняемая детьми, должна классифицироваться как детский труд и подлежать искоренению. Участие детей или подростков в работе, которая не влияет на их здоровье и развитие личности и не мешает их обучению в школе, обычно рассматривается как нечто положительное. Сюда относятся такие виды деятельности, как помощь родителям по дому, помощь в семейном бизнесе или зарабатывание карманных денег во внеурочное время и во время школьных каникул. Такие виды деятельности способствуют развитию детей и

благополучию их семей; они дают им навыки и опыт и помогают подготовить их к тому, чтобы стать продуктивными членами общества во взрослой жизни.

В своих самых крайних формах детский труд подразумевает принудительный труд детей, разлучение с семьей и/или воздействие серьезных опасностей и болезней, часто в очень раннем возрасте. Можно ли назвать конкретные формы "работы" "детским трудом", зависит от возраста ребенка, типа и продолжительности выполняемой работы, условий, в которых она выполняется, и целей, преследуемых отдельными странами. Ответ варьируется от страны к стране, а также между секторами внутри стран.

Принудительный труд считается одной из наихудших форм детского труда в Конвенции МОТ "О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда" от 1999 года (№ 182).

В соответствии с трудовым законодательством Республики Узбекистан прием на работу допускается с шестнадцати лет. Для подготовки молодежи к труду допускается прием на работу учащихся школ для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и нравственному развитию, не нарушающего процесса обучения, в свободное от учебы время — по достижении ими пятнадцатилетнего возраста с письменного согласия родителей.

См. [принудительный труд](#).

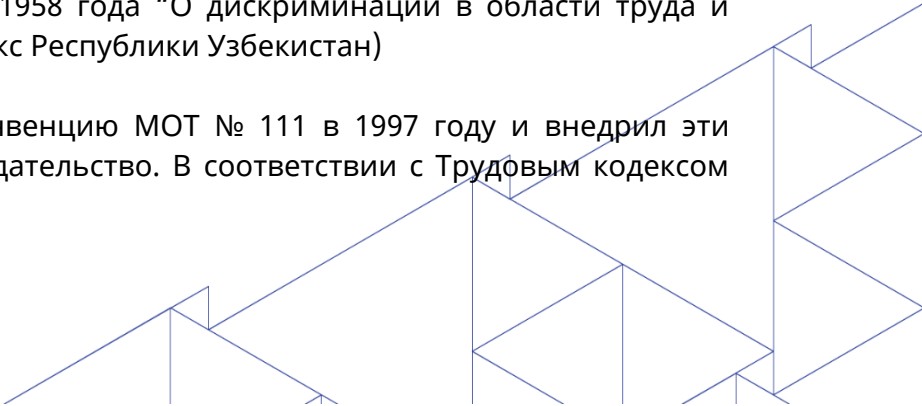
Диа́спора

Под диаспорой понимается народ или этническое население, покинувшее свои традиционные этнические родины, или страны происхождения, и рассеянное по другим частям света. Диаспора также широко определяется как отдельные лица и члены сетей, ассоциаций и сообществ, которые покинули страну происхождения, но сохраняют социальные, экономические и политические связи. Это понятие охватывает оседлые сообщества, трудовых мигрантов, временно находящихся за границей, людей с гражданством страны происхождения или страны назначения, лиц с двойным гражданством и мигрантов второго/третьего поколения.

Дискримина́ция

(Источник: Конвенция МОТ от 1958 года "О дискриминации в области труда и занятий" (№111); Трудовой кодекс Республики Узбекистан)

Узбекистан ратифицировал Конвенцию МОТ № 111 в 1997 году и внедрил эти нормы в национальное законодательство. В соответствии с Трудовым кодексом



Республики Узбекистан каждый имеет равные возможности для осуществления и защиты трудовых прав.

Запрещается дискриминация в области труда и занятий. Установление каких-либо ограничений или предоставление преимуществ в области трудовых отношений в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного и должностного положения, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, недопустимо и является дискриминацией.

Не являются дискриминацией различия в сфере труда, обусловленные свойственными данному виду труда требованиями или особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной защите (женщины, несовершеннолетние, инвалиды и др.).

Лицо, считающее, что оно подверглось дискриминации в сфере труда, может обратиться в суд с заявлением об устранении дискриминации и возмещении нанесенного ему материального ущерба и морального вреда.

См. [равенство возможностей](#).

Дискриминация в оплате труда

Дискриминация в оплате труда описывает неравенство в оплате труда между мужчинами и женщинами, между национальными работниками и [трудовыми мигрантами](#) или между трудовыми мигрантами разных национальностей, выполняющими одну и ту же работу. На международном уровне проблема дискриминации в оплате труда между мужчинами и женщинами конкретно рассматривается в [Конвенции МОТ о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности](#) от 1951 года (№ 100).

См. [дискриминация](#).

Добровольная репатриация

Репатриация беженцев в их родную страну на основе свободного и осознанного решения, осуществляемая в условиях, способствующих их безопасному возвращению в достойных условиях и долговременной реинтеграции.

Договор о предоставлении рабочей силы (-> Соглашение о сотрудничестве)

(Источник: Закон Республики Узбекистан "["О частных агентствах занятости"](#)", 2018 год)

Договор о предоставлении рабочей силы, или, как сказано в Законе "О частных агентствах занятости" - соглашение о сотрудничестве - это письменный документ между [государственными](#) и [частными](#) агентствами занятости в Узбекистане с работодателями в [стране назначения](#) относительно условий, прав и обязанностей каждой стороны при найме узбекских [трудовых мигрантов](#). Текст соглашения должен быть размещен на официальном веб-сайте частного агентства занятости.

Документированная миграция

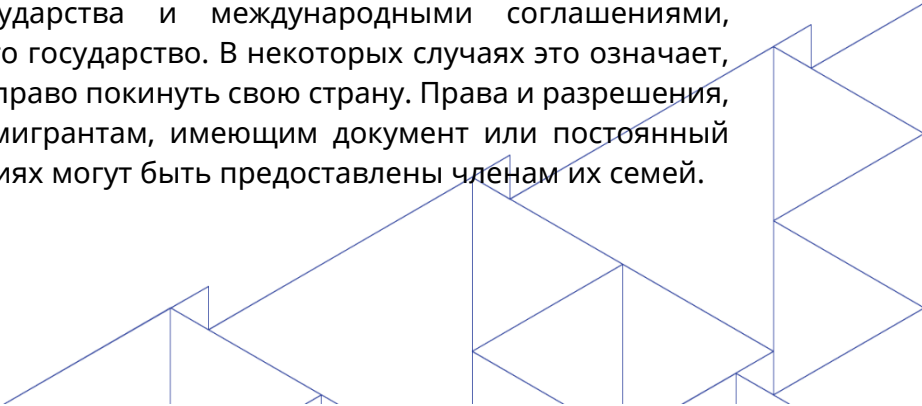
(Источник: Международная организация по миграции, Международное миграционное право, Глоссарий по миграции, № 34, 2019 год; [Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей](#), 1990 год)

Также называемый "трудящийся-мигрант в обычной ситуации", этот термин обычно относится к въезду, пребыванию или работе в стране назначения при наличии соответствующих документов. Под документацией государства понимается разрешение на въезд, пребывание и занятие оплачиваемой деятельностью в соответствии с законодательством этого государства и международными соглашениями, участником которых является это государство.

Документированный трудовой мигрант

(Источник: Международная организация по миграции, Международное миграционное право, Глоссарий по миграции, № 34, 2019 год; [Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей](#), 1990 год)

Также называемый "легальный трудящийся мигрант", этот термин относится к трудящемуся мигранту, которому разрешено въехать, остаться и заниматься оплачиваемой деятельностью в государстве работы по найму в соответствии с законодательством этого государства и международными соглашениями, участником которых является это государство. В некоторых случаях это означает, что трудящийся-мигрант имеет право покинуть свою страну. Права и разрешения, предоставляемые трудящимся-мигрантам, имеющим документ или постоянный статус, при определенных условиях могут быть предоставлены членам их семей.



Документы, удостоверяющие личность, проездные и рабочие документы

Документы, удостоверяющие личность, проездные и рабочие документы, такие как паспорт, национальное или удостоверение личности "лица другого государства", а также [разрешение на работу или проживание](#), являются для мигрантов подтверждением личности, гражданства, правового статуса и права на пребывание и работу в [стране назначения](#). Эти документы важны в контексте мобильности и безопасности [трудовых мигрантов](#) на всех этапах процесса миграции и трудоустройства. Удостоверения личности и проездные документы должны облегчать мигрантам передвижение и доступ к медицинским, юридическим, консульским и образовательным услугам; они также необходимы для таких практических процессов, как открытие банковского счета. Все люди, включая трудовых мигрантов, сохраняют право на хранение своих личных документов, и в некоторых странах мигранты должны постоянно иметь при себе удостоверения личности или их копии.

Однако на всех этапах процесса миграции различные частные субъекты, включая [агентов по найму](#), брокеров и [работодателей](#), систематически нарушают права трудовых мигрантов, изымая и удерживая их удостоверения личности и проездные документы в качестве средства контроля. В некоторых странах конфискация личных документов является незаконной в соответствии с национальным законодательством. Это делает мигрантов уязвимыми для преследований, арестов и [депортации](#) со стороны властей, а также ограничивает их мобильность и свободу передвижения. Удержание документов, удостоверяющих личность, является индикатором принудительного труда, поскольку удержание личных документов часто используется как средство, не позволяющее работникам сбежать или обратиться за помощью.

См. [принудительный труд](#) и [свободное передвижение](#).

Долговая кабала

См. [подневольный труд](#) и [торговля людьми](#).

Должная осмотрительность

(Источник: МОТ, 2019 год. Общие принципы и оперативные указания по справедливому набору персонала и Определение сборов за трудоустройство и сопутствующих расходов)

Должная осмотрительность – это постоянный процесс предприятия, направленный на выявление, предотвращение, смягчение и отчетность о том, как оно решает проблемы неблагоприятного воздействия на права человека своей собственной деятельности или тех, которые могут быть непосредственно связаны с его деятельностью, продукцией или услугами в рамках деловых отношений. Этот процесс должен включать оценку фактического и потенциального воздействия на права человека, интеграцию и принятие мер по результатам, отслеживание ответных мер и информирование о том, как устраняется воздействие.

Домашнее насилие

(Источник: Генеральная Ассамблея ООН, резолюция 58/147, Ликвидация бытового насилия в отношении женщин, A/RES/58/147 (2003 год)

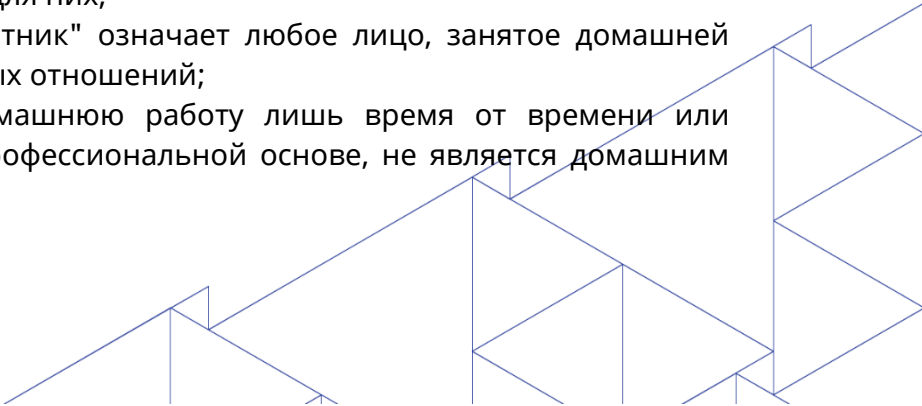
Насилие, происходящее в частной сфере, как правило, между людьми, связанными кровным или близким родством. Оно может принимать различные формы, включая физическое, психологическое и сексуальное насилие.

Домашний труд и домашний работник

(Источник: Конвенция МОТ от 2011 года [“О достойном труде домашних работников”](#), (№189)

Предпочтительный термин: "Домашний работник".

Термины "домашний труд" и "домашний работник" определены в Конвенции о достойном труде домашних работников от 2011 года (№ 189), статья 1 гласит следующее:

- ▶ Термин "домашний труд" означает работу, выполняемую в домохозяйстве или домохозяйствах или для них;
 - ▶ Термин "домашний работник" означает любое лицо, занятое домашней работой в рамках трудовых отношений;
 - ▶ Лицо, выполняющее домашнюю работу лишь время от времени или спорадически и не на профессиональной основе, не является домашним работником.
- 

Домашний работник – это человек, которому платят за выполнение домашних обязанностей, таких как уборка, приготовление пищи и уход за детьми или пожилыми людьми в доме. Этот человек часто живет и работает по месту жительства работодателя. Гендерно нейтральный термин "домашний работник" предпочтительнее, чем "домашняя прислуга" или "горничная", поскольку он подчеркивает, что этот человек является работником с трудовыми правами.

Домогательство (-> Насилие и домогательство)

См. [гендерное насилие и домогательство](#) и [насилие и домогательство](#).

Достойный труд

(Источник: МОТ, 2020 год. Достойный труд)

Достойный труд – это совокупность чаяний людей в их трудовой жизни. Достойный труд – это труд, который является производительным и обеспечивает справедливый доход, безопасность на рабочем месте и социальную защиту семей, лучшие перспективы для развития личности и социальной интеграции, свободу для людей выражать свои опасения, организовываться и участвовать в принятии решений, которые влияют на их жизнь. Она предполагает [равенство возможностей](#) и обращения для всех женщин и мужчин. Достойный труд является ключевым элементом для достижения справедливой глобализации и сокращения бедности. Для достижения достойного труда необходимо создание рабочих мест, обеспечение прав на рабочем месте, социальная защита и социальный диалог, при этом гендерное равенство является сквозной целью.

Доступ к правосудию

(Источник: Проект закона Республики Узбекистан “О внешней трудовой миграции”)

Доступ к правосудию в контексте трудовой миграции означает способность [трудоустроенных мигрантов](#) получать правовую поддержку или услуги для поиска информации, предотвращения, сообщения или решения проблем, с которыми они сталкиваются. Доступ к правосудию может включать в себя:

- Получение информации о законе и о том, как он применяется к трудовому мигранту;

- ▶ Способность определить, что существует правовая проблема и какие существуют пути ее решения;
- ▶ Получение соответствующей поддержки в решении правовой проблемы - от квалифицированного специалиста, не имеющего противоречивых интересов, которые могут ограничить помощь, которую он может предоставить (например, помощь, предоставляемая агентством по трудоустройству, когда агентство по трудоустройству может быть вовлечено в правовую проблему); и
- ▶ Возможность выступать за изменения в законах и добиваться, чтобы голос трудовых мигрантов был услышан при изменении законов, которые их затрагивают.

Законодательство Узбекистана предоставляет трудовым мигрантам административные и гражданско-правовые механизмы для подачи жалоб на нарушение их прав и оспаривания решений агентств по подбору персонала. Законодательство Узбекистана также предоставляет трудовым мигрантам возможность подавать [заявление о преступлении](#) на нарушение некоторых из их прав. В настоящее время в Узбекистане существует несколько правовых механизмов для оказания правовой и иной помощи мигрантам. В частности, они имеют право обращаться в суд, Министерство занятости и трудовых отношений, его территориальные органы по труду, прокуратуру. Также трудовые мигранты, осуществляющие трудовую деятельность за пределами Республики Узбекистан, для защиты своих прав могут обращаться, в том числе, в дипломатические представительства и консульские учреждения, Агентство по внешней трудовой миграции и его представительства в этих странах.

См. [механизм подачи жалоб](#).

Ж

Жертва

Предпочтительный термин: "выживший" или "жертва" - в зависимости от предпочтений выжившего/жертвы.

Человек, пострадавший в результате преступления, несчастного случая или другого события или действия, например, жертва торговли людьми или нападения. У людей, переживших торговлю людьми, всегда следует спрашивать, как бы они хотели, чтобы к ним обращались, когда они пишут о своем опыте, поскольку люди могут предпочесть, чтобы их называли выжившими, а не жертвами.

См. [выживший](#).



Жестокие условия труда и жизни (в ситуациях, ведущих к принудительному труду)

(Источник: МОТ, 2012 год. Индикаторы принудительного труда)

Жертвы/пострадавшие от принудительного труда, скорее всего, вынуждены терпеть такие условия жизни и работы, на которые работники никогда бы не согласились добровольно. Работа может выполняться в унижительных (оскорбительных или грязных) или опасных (трудных или вредных, без надлежащих средств защиты) условиях, а также с грубым нарушением трудового законодательства. Работников также могут подвергать не отвечающим стандартам условиям жизни, заставляя жить в перенаселенных и нездоровых условиях без какого-либо уединения, что может быть [индикатором принудительного труда](#).

Жестокие условия труда и жизни сами по себе не доказывают существования принудительного труда; к сожалению, иногда люди могут "добровольно" соглашаться на жестокие условия из-за отсутствия альтернативной работы или возможностей достойного труда в [стране происхождения](#). Однако жестокие условия должны служить "сигналом тревоги" о возможном существовании принуждения, которое мешает эксплуатируемым работникам уйти с работы.

См. [принудительный труд](#).

З

Законная миграция

Законная миграция - это трансграничное перемещение, которое происходит в рамках нормативных норм стран происхождения, транзита и назначения.

См. [документированная миграция](#).

Запугивание и угрозы

(Источник: МОТ, 2012 год. Индикаторы принудительного труда)

Жертвы принудительного труда могут подвергаться запугиванию и угрозам, когда они жалуются на условия своего труда или хотят уйти с работы.

Помимо угроз физического насилия, другие распространенные угрозы, используемые против работников, включают донос в иммиграционные службы, потерю заработной платы или доступа к жилью или земле, увольнение членов семьи, дальнейшее ухудшение условий труда или лишение "привилегий", таких как право покинуть рабочее место. Постоянное оскорбление и унижение работников также представляет собой форму психологического принуждения, призванную усилить их чувство уязвимости.

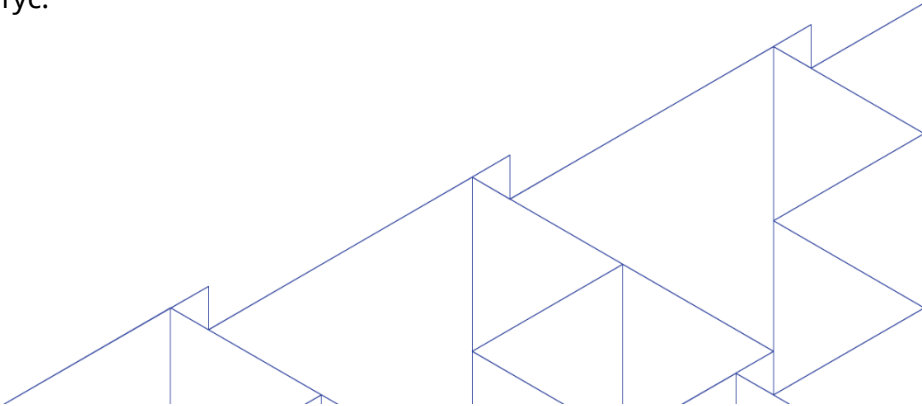
Достоверность и воздействие угроз необходимо оценивать с точки зрения работника, учитывая его индивидуальные убеждения, возраст, культурные особенности, социальный и экономический статус.

Учитывая это, законодательство Узбекистана гарантирует конфиденциальность источника информации, сообщившего о нарушении всех видов трудовых прав, включая случаи принудительного труда.

См. [принудительный труд](#).

Застрававшие мигранты

Термин "застрававшие мигранты" - это относительно новый термин, которому еще предстоит дать определение в международном праве. Он относится к мигрантам, которые "оказались в затруднительном положении с юридической точки зрения, поскольку они не могут законно оставаться в стране, в которой они физически находятся, или переехать в другую страну, или вернуться в свою родную страну" (МОМ). Мигранты могут оказаться в затруднительном положении во время транзита, в странах назначения или в пограничных районах. Мигранты оказываются в затруднительном положении разными способами, что имеет целый ряд последствий для их правового статуса, личной безопасности, охраны и благополучия. Они уязвимы для торговли людьми, задержания и депортации, если не могут урегулировать свой статус.



Защита

Концепция защиты определена Межучрежденческим постоянным комитетом как "вся деятельность, направленная на обеспечение полного соблюдения прав человека в соответствии с буквой и духом соответствующих норм права" (т.е. права в области прав человека, международного гуманитарного права и беженского права).

Заявление о преступлении

(Источник: Уголовный кодекс Республики Узбекистан, 1994 год)

Трудовые мигранты могут столкнуться с жестоким обращением, [насилием и домогательством](#) или [эксплуатацией](#), которая приравнивается к преступлению, во время их найма или в период миграции. Трудящиеся, ставшие жертвой/пострадавшими от преступления, могут подать жалобу в милицию или другие органы власти Узбекистана для начала предварительного расследования. В некоторых случаях трудовые мигранты, ставшие жертвами/пострадавшими от преступлений, могут получить дополнительную поддержку, финансируемую правительством. Трудовые мигранты, признанные следственными органами Узбекистана жертвами/потерпевшими от [торговли людьми](#), могут иметь право на получение различных услуг поддержки, включая: неотложную медицинскую помощь, психологические услуги, социального работника, убежище и юридическую поддержку.

Следующие преступления из Уголовного кодекса Республики Узбекистан могут быть релевантными в контексте трудовой миграции:

- ▶ Торговля людьми (статья 135)
- ▶ Торговля людьми, совершенное в отношении лица, заведомо для виновного, не достигшего восемнадцати лет (статья 135, часть 3)
- ▶ Административное принуждение к труду (статья 148²)
- ▶ Нарушение требований о недопустимости использования труда несовершеннолетних (статья 148¹)
- ▶ Кража (статья 169)
- ▶ Мошенничество (статья 168)
- ▶ Хищение путем присвоения или растраты (статья 167)
- ▶ Злоупотребление властью или должностными полномочиями (статья 205).

См. [доступ к правосудию](#).

Злоупотребление должностными полномочиями

(Источник: Секретариат ООН, 2008 год. Бюллетень Генерального секретаря: Запрет дискриминации, притеснений, включая сексуальные домогательства, и злоупотребления властью, СТ/СГБ/2008/5 (2008 год); Уголовный кодекс Республики Узбекистан (1994 год))

Злоупотребление должностными полномочиями - это неправомерное использование своего влияния, власти или авторитета в отношении другого лица. Это особенно серьезно, когда человек использует свое влияние, власть или полномочия для неправомерного влияния на карьеру или условия занятости другого человека, включая, но не ограничиваясь, назначением, присвоением должности, продлением контракта, оценкой работы или продвижением по службе. Злоупотребление должностными полномочиями может также включать поведение, создающее враждебную или оскорбительную рабочую среду, которое включает, но не ограничивается, использованием запугивания, угроз, шантажа или принуждения. Дискриминация и притеснения, включая сексуальные домогательства, особенно серьезны, когда сопровождаются злоупотреблением служебным положением.

Уголовный кодекс Республики Узбекистан содержит статью 205, которая предусматривает уголовную ответственность за злоупотребление служебным положением.

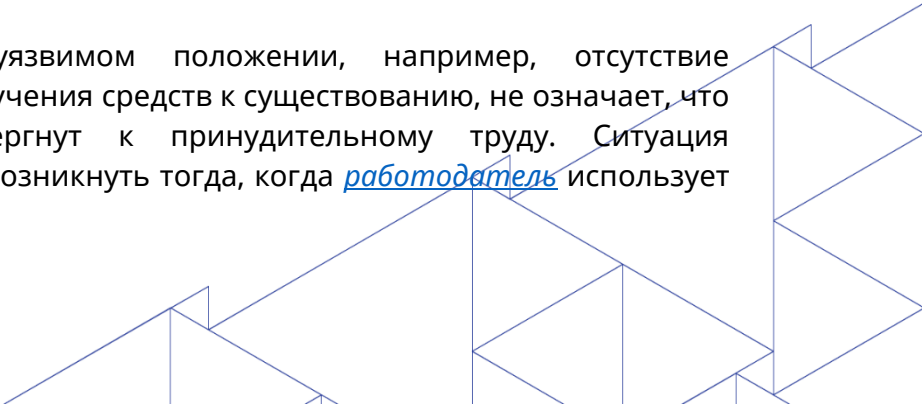
См. [дискриминация](#), [насилие и домогательство](#), а также [сексуальное домогательство](#).

Злоупотребление уязвимостью (в ситуациях, ведущих к принудительному труду)

(Источник: МОТ, 2012 год. Индикаторы принудительного труда)

Жертвой принудительного труда может стать любой человек. Однако люди, которые не знают местного языка или законов, имеют мало возможностей для получения средств к существованию, принадлежат к религиозному или этническому меньшинству, имеют инвалидность или другие характеристики, отличающие их от большинства населения, особенно уязвимы для злоупотреблений и чаще попадают на принудительный труд.

Сам факт нахождения в уязвимом положении, например, отсутствие альтернативных вариантов получения средств к существованию, не означает, что человек может быть подвергнут к принудительному труду. Ситуация принудительного труда может возникнуть тогда, когда [работодатель](#) использует



уязвимое положение работника, например, устанавливая сверхурочную продолжительность рабочего времени или [удерживая заработную плату](#) под угрозой штрафа. Принудительный труд также более вероятен в случаях множественной зависимости от работодателя, например, когда работник зависит от работодателя не только в плане работы, но и в плане жилья, питания и работы для своих родственников.

См. [принудительный труд](#).

И

Изменение контракта

(Источник: Форум мигрантов в Азии, 2017 год. [Нулевая терпимость к изменению контракта](#); Трудовой кодекс Республики Узбекистан)

Изменение контракта относится к практике изменения условий найма, на которые изначально согласился работник, либо на практике, либо в письменной или устной форме. Такое изменение условий труда обычно затрагивает [трудовых мигрантов](#) и происходит после их прибытия в [страну назначения](#). Обычно контракт заменяется другим контрактом с менее выгодными условиями - например, более низкой оплатой, худшими условиями труда и жизни, и даже другим местом работы или должностью.

Изменение контракта может принимать различные формы, включая:

- ▶ Подписание работниками контракта в [стране происхождения](#), а также нового контракта с другими условиями в стране назначения;
- ▶ Устное согласие работников на контракт в стране происхождения и подписание письменного контракта с другими условиями в стране назначения;
- ▶ Работники подписывают письменный контракт в стране происхождения с условиями, которые не соответствуют условиям их [разрешения на осуществлении трудовой деятельности](#) или [визы](#).

Порядок изменения условий трудового договора на территории Узбекистана регулируется Трудовым кодексом, который устанавливает соответствующие нормы, призванные защитить работников от односторонних изменений со стороны работодателя.

См. [обман](#).

Изоляция

(Источник: МОТ, 2012 год. Индикаторы принудительного труда)

Жертвы принудительного труда часто оказываются изолированными в отдаленных местах, лишены контактов с внешним миром.

Работники могут не знать, где они находятся, рабочее место может находиться далеко от жилья, и может отсутствовать транспортное средство. Но в равной степени работники могут изолировать даже в населенных пунктах, держа за закрытыми дверями или конфискуя их мобильные телефоны или другие средства связи, чтобы лишить их возможности связаться со своими семьями и обратиться за помощью.

Изоляция также может быть связана с тем, что бизнес или рабочие места являются неофициальными и не зарегистрированными, что значительно затрудняет правоохранительным органам или другим агентствам находить предприятия и контролировать за тем, что происходит с работниками.

См. [принудительный труд](#).

Индикаторы принудительного труда

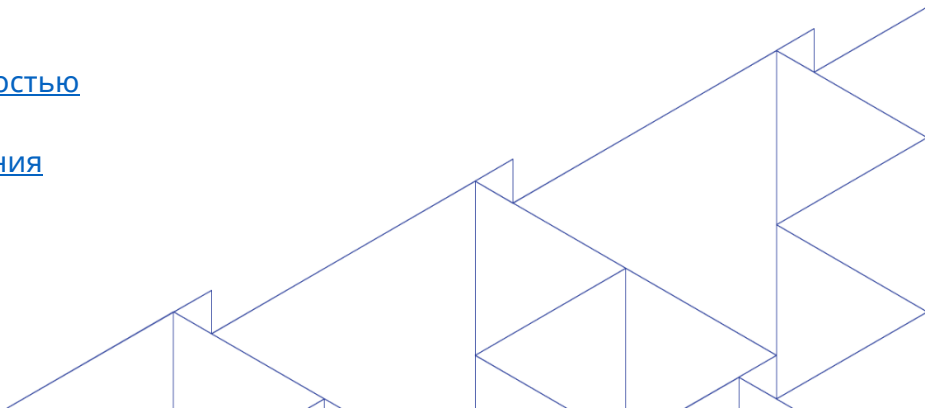
(Источник: МОТ, 2012 год. Индикаторы принудительного труда)

Индикаторы представляют собой наиболее распространенные признаки или "подсказки", указывающие на возможное существование случая принудительного труда. Индикаторы взяты из теоретического и практического опыта Программы специальных действий МОТ по борьбе с принудительным трудом (SAP-FL).

Наличие одного индикатора в конкретной ситуации в некоторых случаях может означать существование принудительного труда. Однако в других случаях может потребоваться поиск нескольких индикаторов, которые в совокупности указывают на наличие принудительного труда. В целом, набор из одиннадцати индикаторов охватывает основные возможные элементы ситуации с принудительным трудом и, следовательно, обеспечивает основу для оценки того, является ли отдельный работник жертвой этого преступления.

К этим индикаторам относятся:

- ▶ [Злоупотребление уязвимостью](#)
- ▶ [Обман](#)
- ▶ [Ограничение передвижения](#)



- ▶ [Изоляция](#)
- ▶ [Физическое и сексуальное насилие](#)
- ▶ [Запугивание и угрозы](#)
- ▶ [Удержание документов, удостоверяющих личность](#)
- ▶ [Удержание заработной платы](#)
- ▶ [Долговая кабала](#)
- ▶ [Жестокие условия труда и жизни](#)
- ▶ [Чрезмерная сверхурочная работа](#)

См. [принудительный труд](#).

К

Коллективные переговоры

(Источник: Трудовой кодекс Республики Узбекистан)

Коллективные переговоры — это все переговоры, которые проводятся между [работодателем](#) (или группой работодателей, или организацией работодателей) и одной или несколькими организациями работников с целью определения условий труда и сроков найма, или регулирования отношений между работодателями и работниками или их соответствующими организациями. См. Конвенцию МОТ от 1949 года [«О применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров»](#) (№ 98).

Узбекистан ратифицировал Конвенцию МОТ о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров в 1997 году, а Трудовой кодекс Республики Узбекистан содержит нормы и положения, касающиеся коллективных переговоров как формы социального партнерства в сфере труда.

См. [свобода объединения](#) и [профессиональный союз \(профсоюз\)](#).

Консульская защита и помощь

(Источник: УВКПЧ, 1990 год. [Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей](#))

Адекватные консульские и другие услуги, которые необходимы для удовлетворения социальных, культурных и других потребностей граждан за рубежом или для защиты их прав от любых нарушений со стороны [страны назначения](#).

Консульские функции

Любые функции, возложенные на консульское учреждение или дипломатическое представительство страной происхождения, включая, в частности, защиту интересов страны происхождения и ее граждан в стране назначения; выдачу паспортов и проездных документов гражданам, а также виз или соответствующих документов лицам, желающим выехать в страну происхождения; оказание помощи и содействия гражданам; выполнение функций нотариуса и регистратора актов гражданского состояния и аналогичных функций, а также выполнение определенных функций административного характера; и обеспечение интересов несовершеннолетних и других недееспособных лиц, являющихся гражданами, особенно в тех случаях, когда в отношении таких лиц требуется опека или попечительство.

Контрабанда

(Источник: ООН, 2000 год. [Протокол против незаконного ввоза мигрантов по суше, морю и воздуху, дополняющий Конвенцию Организации Объединенных Наций против транснациональной организованной преступности](#))

Контрабанда определяется как обеспечение, с целью получения, прямо или косвенно, финансовой или иной материальной выгоды, незаконного въезда лица в страну, гражданином или постоянным жителем которой это лицо не является. В отличие от торговли людьми, контрабанда человека осуществляется без применения силы, мошенничества или принуждения с целью его эксплуатации.

См. [торговля людьми](#).



Кредитор

(Читайте также: МОМ, 2019 год. Долг и миграционный опыт)

Кредиторами могут быть как сторонние неформальные кредиторы, так и агентства или компании на пути трудоустройства, которые принуждают к выплате займов путем вычетов из заработной платы.

Для многих [трудовых мигрантов](#) заимствование денег является типичным способом финансирования части или всех расходов на миграцию. В соответствии с режимом справедливого найма, с трудящихся не должны взиматься какие-либо сборы или сопутствующие расходы за их найм. Однако на практике многим трудовым мигрантам приходится выплачивать суммы, достигающие нескольких месяцев их будущей зарплаты, чтобы заплатить агентам по найму, [посредникам](#) или другим субъектам за услуги, связанные с наймом. Поэтому многие трудовые мигранты и их семьи прибегают к получению кредитов. Некоторые работники могут рассчитывать на беспроцентные кредиты у родственников и друзей; другие берут кредиты под высокие проценты у неформальных кредиторов как в [стране происхождения](#), так и в [стране назначения](#), что делает этих работников особенно уязвимыми к трудовой эксплуатации.

Ксенофобия

Ксенофобия - это страх или ненависть к людям из других стран, которые являются иностранцами или происходят не из данного сообщества или нации.

См. [расизм](#).

Л

Лицо без гражданства

(Источник: [Закон Республики Узбекистан “О гражданстве Республики Узбекистан”](#), 2020 год)

Лицо без гражданства - это человек, который не является гражданином какой-либо страны либо потому, что у него никогда не было гражданства, либо потому, что он потерял его, не приобретя нового. Безгражданство может возникнуть по нескольким причинам, включая дискриминацию в отношении определенных этнических или религиозных групп или по гендерному признаку; появление новых государств и изменение границ между существующими государствами; пробелы в законах о гражданстве. Лица без гражданства могут испытывать трудности с доступом к основным правам, таким как образование, здравоохранение, трудоустройство и свобода передвижения. На международном уровне ключевыми международными конвенциями, касающимися безгражданства, являются Конвенция о статусе апатридов 1954 года и Конвенция о сокращении безгражданства 1961 года.

В соответствии с Законом “О гражданстве Республики Узбекистан” лицо без гражданства - это лицо, постоянно проживающее на территории Республики Узбекистан, не являющееся гражданином Республики Узбекистан и не имеющее доказательства своей принадлежности к гражданству иностранного государства.

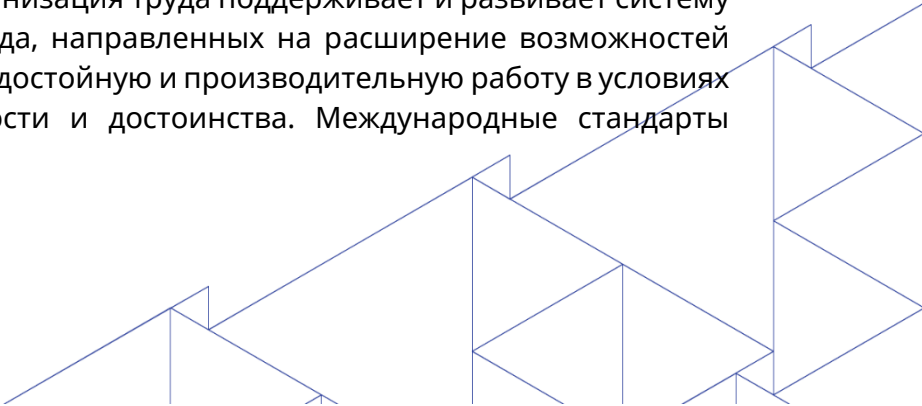
См. [гражданство](#).

М

Международные стандарты труда

(Источник: МОТ, 2020 год. Введение в международные стандарты труда)

С 1919 года Международная организация труда поддерживает и развивает систему международных стандартов труда, направленных на расширение возможностей для женщин и мужчин получать достойную и производительную работу в условиях свободы, равенства, безопасности и достоинства. Международные стандарты



труда являются важнейшим компонентом международной структуры, обеспечивающей, чтобы рост мировой экономики приносил выгоду всем.

Меморандум о взаимопонимании

(Источник: МОТ, 2015 год. Двусторонние соглашения и меморандумы о взаимопонимании по миграции низкоквалифицированных работников: Обзор)

Меморандумы о взаимопонимании, регулирующие трудовую миграцию, являются международными документами менее формального характера, чем двусторонние соглашения. Они часто устанавливают оперативные договоренности в рамках рамочного международного соглашения, а также используются для регулирования технических или детальных вопросов. Меморандумы, как правило, имеют форму единого документа и не требуют ратификации. Меморандумы о взаимопонимании обычно представляют собой необязательные соглашения, определяющие условия, регулирующие трудовую миграцию между двумя государствами, и предполагают общие принципы сотрудничества, описывающие широкие концепции взаимопонимания, цели и планы, разделяемые сторонами.

См. [двусторонние соглашения](#).

Механизм подачи жалоб

(Источник: МОТ, 2019 год. Общие принципы и оперативное руководство МОТ по справедливому набору персонала и Определение сборов за трудоустройство и сопутствующих расходов)

Механизм подачи жалоб — это формализованный механизм, дающий возможность пострадавшим и свидетелям неправомерного поведения со стороны организации или отдельного лица сообщать о случаях, а организациям - структурированно рассматривать эти жалобы. Жалобы — это выражение недовольства или недовольства по поводу неправомерного поведения.

В контексте трудовой миграции механизм подачи жалоб обычно означает механизм, который [трудовые мигранты](#) могут использовать для подачи жалоб на неправомерное поведение или нарушение их законных или договорных прав в процессе миграции - будь то со стороны агентств по подбору персонала, зарубежных [работодателей](#), [посредников](#) или других лиц. В Узбекистане работники могут подавать официальные жалобы на нарушение своих прав через административный процесс рассмотрения жалоб, контролируемый Министерством занятости и трудовых отношений. В большинстве случаев

трудовые инспекторы рассматривают эти жалобы. Кроме того, работники имеют право напрямую подать жалобу в суд.

Чтобы быть эффективными, механизмы подачи жалоб трудовых мигрантов должны быть доступными, проводиться своевременно, быть недорогими и учитывать дисбаланс сил между трудящимися и агентствами занятости. Практические трудности, которые должны решаться механизмами рассмотрения жалоб, включают:

- ▶ Чтобы формат подачи жалобы был доступным и обеспечивал возможности для подачи жалоб трудовыми мигрантами, которые:
 - ▶ Малограмотны;
 - ▶ Без соответствующих языковых навыков;
 - ▶ С ограниченными возможностями;
 - ▶ В настоящее время находятся за границей; или
 - ▶ Находятся в отдаленных местах.
- ▶ Чтобы разрешение жалоб было достаточно быстрым для обеспечения своевременного получения компенсации трудовыми мигрантами, поскольку задержки в разрешении жалоб трудовых мигрантов могут привести к тому, что трудовые мигранты согласятся на меньшую сумму компенсации или не смогут дальше просить о рассмотрении своей жалобы из-за финансовых трудностей; и
- ▶ Чтобы в процесс рассмотрения жалоб были вовлечены независимые стороны – то есть стороны, отличные от трудового мигранта и стороны, являющейся предметом его жалобы, - для устранения дисбаланса сил и обеспечения того, чтобы трудовые мигранты не подвергались необоснованному влиянию с целью принятия недостаточного средства правовой защиты стороной, которая может обладать властью определять их финансовую безопасность.

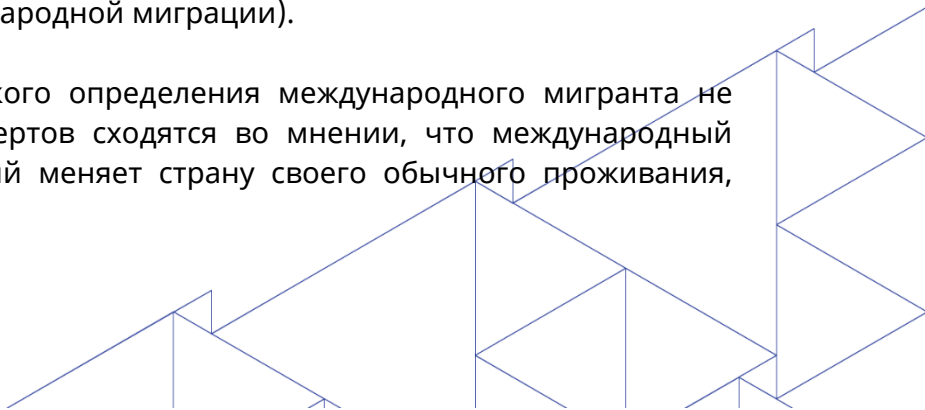
При написании об административных процессах рассмотрения жалоб важно учитывать, как на результаты для трудовых мигрантов могут повлиять открытость, своевременность, доступность и дисбаланс власти в рамках процесса рассмотрения жалоб.

См. [доступ к правосудию](#).

Мигрант

(Источник: Департамент ООН по экономическим и социальным вопросам, 2012 год. Инструментарий по международной миграции).

Хотя официального юридического определения международного мигранта не существует, большинство экспертов сходятся во мнении, что международный мигрант - это человек, который меняет страну своего обычного проживания,



независимо от причины миграции или правового статуса. Как правило, различают краткосрочную или временную миграцию, охватывающую перемещения продолжительностью от трех до 12 месяцев, и долгосрочную или постоянную миграцию, относящуюся к смене страны проживания на срок от одного года и более.

Мигрант, не имеющий официального статуса

Предпочтительные термины: "мигрант, не имеющий официального статуса", "недокументированный мигрант" или "мигрант с неурегулированным статусом", вместо термина "нелегальный мигрант" или "незаконный мигрант".

Мигрант, не имеющий официального статуса или недокументированный мигрант - это тот, кто не имеет разрешения на въезд, пребывание или работу в [стране назначения](#). Мигранты часто практически не могут контролировать сложные факторы, определяющие их статус, поскольку они часто зависят от административных обстоятельств, а не обязательно от действий мигрантов. Мигранты могут легко перейти из статуса официального в статус неофициального, часто не по своей вине. К мигрантам с неурегулированным статусом относятся также люди, ставшие жертвами торговли людьми или незаконно ввезенные в страну. В странах происхождения, где существуют ограничения на миграцию женщин, такие как секторальные запреты или возрастные ограничения, женщин часто толкают в нелегальную миграцию, что повышает их уязвимость перед эксплуатацией и торговлей людьми. Мигранты также могут переходить от нелегального статуса к легальному, в том числе в рамках программ амнистии.

Преобладающий дискурс ассоциирует нелегальность с преступностью и рассматривает мигрантов, не имеющих официального статуса, как проблему безопасности. Мигранты с неурегулированным статусом часто подвергаются преследованиям, арестам, задержаниям и депортации, а также риску [принудительного труда](#) и [торговли людьми](#). Не имея правового статуса в стране работы, они не имеют или имеют очень мало возможностей для обращения за правовой защитой в случае нарушения их прав. Термин "мигрант с неурегулированным статусом" является более предпочтительным, чем:

- "Нелегальный мигрант": поскольку он несет в себе криминальный оттенок, часто юридически некорректен и рассматривается как отрицание человечности мигрантов; или
- "Незаконный мигрант": поскольку незаконным является не мигрант, а его миграционный статус.

Мигрант с неурегулированным статусом (-> Мигрант, не имеющий официального статуса)

См. [мигрант, не имеющий официального статуса](#).

Миграционный коридор

Миграционный коридор - это миграционный путь между двумя странами, в которых установлены миграционные связи.

Минимальный размер оплаты труда

(Источник: [Конвенция МОТ от 1970 года "Об установлении минимальной заработной платы" \(№131\)](#))

Минимальный размер оплаты труда определяется как минимальная сумма вознаграждения, которую работодатель обязан выплачивать наемным работникам за выполненную работу в течение определенного периода, которая не может быть снижена коллективным договором или индивидуальным контрактом. При определении уровня минимального размера оплаты труда правительства должны учитывать:

- Потребности работников и их семей, принимая во внимание общий уровень заработной платы в стране, стоимость жизни, пособия по социальному обеспечению и относительный уровень жизни других социальных групп;
- Экономических факторов, включая требования экономического развития, уровень производительности и желательность достижения и поддержания высокого уровня занятости.

В соответствии с Трудовым кодексом Республики Узбекистан размер заработной платы устанавливается по соглашению между работодателем и работником. При этом заработная плата не может быть ниже установленного законом минимального размера оплаты труда и не ограничивается каким-либо максимумом.

См. [прожиточный минимум](#).



Мир труда

(Источник: [Конвенция МОТ “Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда”](#) (№190))

Мир труда относится к обстоятельствам в ходе работы, связанным с ней или возникающим в связи с ней:

- ▶ На рабочем месте, включая общественные и частные помещения, если они являются местом работы;
- ▶ В местах, где работнику платят зарплату, где он делает перерыв на отдых или прием пищи или пользуется санитарными, умывальными и раздевальными помещениями;
- ▶ Во время связанных с работой поездок, путешествий, обучения, мероприятий или общественной деятельности;
- ▶ Во время связанных с работой коммуникаций, включая те, которые обеспечиваются информационно-коммуникационными технологиями;
- ▶ В предоставленном работодателем жилье, и;
- ▶ Во время поездок на работу и с работы.

Мобильность рынка труда

Мобильность рынка труда обычно определяется как перемещение работников между профессиями или работодателями, или между географическими точками в пределах страны. Если трудящиеся (мигранты) имеют возможность расторгнуть контракт в одностороннем порядке и перейти к другому работодателю без согласия первого работодателя, они реже сталкиваются с ситуациями принудительного труда.

Н

Насилие и домогательство

(Источник: [Конвенция МОТ “Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда”](#) (№190))

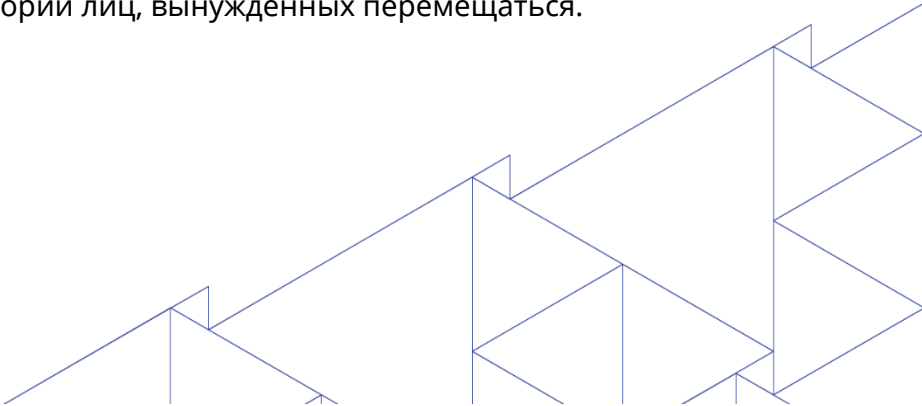
Насилие и домогательство в мире труда относится к ряду неприемлемых форм поведения и действий или их угроз, будь то единичные случаи или повторяющиеся, которые направлены на причинение физического, психологического, сексуального или экономического вреда, приводят к нему или могут привести к нему, и включает в себя гендерное насилие и домогательство и сексуальное домогательство.

Домогательство относится к любому неправомерному и нежелательному поведению, которое, как можно обоснованно ожидать или предполагать, может вызвать обиду или унижение другого человека. Притеснения могут принимать форму слов, жестов или действий, которые направлены на то, чтобы раздражать, тревожить, оскорблять, унижать, запугивать, принижать, унижать или смущать другого человека или создавать запугивающую, враждебную или оскорбительную рабочую среду.

См. [гендерное насилие и домогательство](#) и [сексуальное домогательство](#).

Насильственно перемещенные лица

Не существует согласованного на международном уровне определения насильственно перемещенного лица, однако этот термин относится к тем, кто перемещен, но не соответствует определению беженца, как это определено международным правом. Насильственно перемещенные лица - это миллионы людей, которые вынуждены перемещаться по ряду причин, таких как вооруженные конфликты или стихийные бедствия, ухудшение состояния окружающей среды или нарушения прав человека, в том числе в рамках смешанных миграционных потоков. Более широкий охват термина "насильственно перемещенные лица" отражает сложные и многомерные факторы и процессы, характеризующие современную динамику перемещения, и включает как беженцев, так и другие категории лиц, вынужденных перемещаться.



Недокументированный мигрант (-> Мигрант, не имеющий официального статуса)

См. [мигрант, не имеющий официального статуса](#).

Недокументированная миграция (-> Нелегальная миграция)

См. [нелегальная миграция](#).

Недооцененный труд

(Источник: МОТ, 2011 год. Что мы знаем о низкооплачиваемом труде и низкооплачиваемых работниках)

Предпочтительный термин: "недооцененный труд" вместо термина "низкооплачиваемый труд" "низкоквалифицированный труд".

Термин "низкооплачиваемый труд" иногда используется для определения работы в определенных секторах занятости по сумме, которую платят работникам. К низкооплачиваемым секторам относятся: [домашний труд](#), строительные работы, сельскохозяйственные работы, часть сферы услуг и другие формы ручного труда, которые считаются грязными, опасными и тяжелыми. Работу в этих секторах предпочтительно называть "недооцененным трудом", поскольку термин "низкооплачиваемый труд" может означать, что экономическое решение платить низкую заработную плату в этом секторе оправдано факторами, отличными от действия рыночной экономики.

Незаконная прибыль

(Источник: МОТ, 2014 год. Прибыль и бедность: экономика принудительного труда).

Прибыль, полученная в результате принудительного труда, по определению является незаконной. Для оценки незаконной прибыли, возникающей в результате принудительного труда, прибыль определяется как разница между средней экономической добавленной стоимостью и суммой расходов на выплату заработной платы и промежуточное потребление.

См. [принудительный труд](#).

Неквалифицированный работник (-> Низкая заработная плата против низкоквалифицированной рабочей силы)

См. [низкая заработная плата против низкоквалифицированной рабочей силы](#).

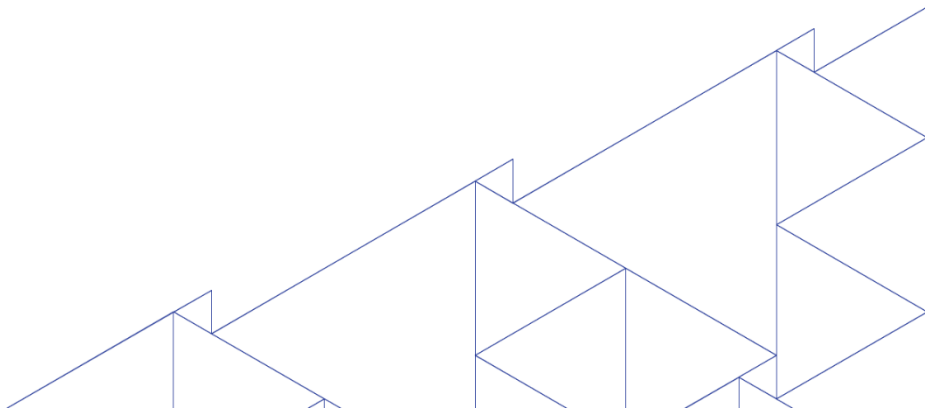
Нелегальная миграция (-> Недокументированная миграция)

(Источник: Альянс цивилизаций ООН, 2014 год. Удобный для СМИ глоссарий по миграции)

Нелегальная миграция – это трансграничное перемещение, которое происходит вне регулирующих норм стран происхождения и назначения. С точки зрения [страны назначения](#), это въезд, пребывание или трудоустройство в стране без необходимого разрешения или документов, требуемых в соответствии с законодательством этого государства.

С точки зрения [страны происхождения](#), нарушения, например, наблюдаются в случаях, когда человек пересекает международную границу без действительного паспорта или проездного документа или не выполняет административные требования для выезда из страны.

[Трудовые мигранты](#) могут считаться находящимися в нелегальном положении с момента несанкционированного въезда в страну транзита или назначения, или они могут приобрести нелегальный статус после законного въезда. Трудовой мигрант с легальным статусом в стране может остаться в стране после истечения срока действия его [разрешения на осуществлении трудовой деятельности или иного разрешения](#) либо покинуть работу у недобросовестного работодателя, с которым было связано разрешение на работу. В других ситуациях мигранты, на въезд которых распространяется ограничение “не работать” или “работать только по определенной специальности”, могут впоследствии заниматься несанкционированной деятельностью, приносящей доход. Мигранты, незаконно перевезенные или переправленные через международную границу, в большинстве случаев совершили несанкционированный въезд и поэтому находятся в нелегальном положении.



Нелегальный мигрант (-> Мигрант, не имеющий официального статуса)

См. [мигрант, не имеющий официального статуса](#).

Неформальная экономика

(Источник: Хуссманнс Р., 2003 год. Статистическое определение неформальной занятости: Руководящие принципы, одобренные семнадцатой Международной конференцией статистиков труда)

Занятость и производство, которые происходят на малых и/или незарегистрированных предприятиях, часто находятся вне трудовой защиты и трудовых стандартов. Она включает самозанятость на неформальных предприятиях (малых и незарегистрированных предприятиях) и оплачиваемую занятость на неформальных рабочих местах (нерегулируемых и незащищенных рабочих местах) для неформальных предприятий, формальных предприятий, домашних хозяйств или без определенного [работодателя](#).

Низкая заработная плата против низкоквалифицированного работника

(Источник: МОТ, 2011 год. Что мы знаем о низкооплачиваемом труде и низкооплачиваемых работниках)

Предпочтительный термин: "низкооплачиваемый работник" вместо термина "низкоквалифицированный работник" или "неквалифицированный работник".

Термин "низкооплачиваемый работник" иногда используется для определения работников в определенных секторах занятости - где они выполняют низкооплачиваемую работу - по сумме, которую им платят. Следует избегать термина "неквалифицированный или низкоквалифицированный работник", поскольку он подразумевает негативное оценочное суждение относительно опыта, квалификации и способности к росту работника. Оно также не учитывает, что существуют различные уровни квалификации в рамках общей рубрики "низкоквалифицированный работник", что работники имеют подготовку, а также знания, компетентность и эффективность в своей работе. Осторожность также необходима при использовании этого термина по отношению к [трудовым мигрантам](#). Многие трудовые мигранты ограничиваются определенными секторами независимо от их квалификации из-за отсутствия признания их

навыков или предварительного обучения работодателем в странах, в которых они работают. Женщины, в частности, подвергаются дискриминации, которая ограничивает их работой в низкооплачиваемых секторах.

Низкая заработная плата против низкоквалифицированной рабочей силы

(Источник: МОТ, 2011 год. Что мы знаем о низкооплачиваемом труде и низкооплачиваемых работниках; МОТ, 2010 год. Доклад IV(1): Достойный труд для домашних работников, 99-я сессия Международной конференции труда; Международная стандартная классификация профессий, 2008 год. ISCO-08).

Предпочтительный термин: "низкооплачиваемая работа" или "недооцененная работа" вместо термина "низкоквалифицированная работа" или "неквалифицированная работа".

Термин "низкооплачиваемая работа" или "низкооплачиваемый труд" иногда используется для определения работы в определенных секторах занятости по сумме, которую платят работникам. К низкооплачиваемым секторам относятся [домашний труд](#), строительство, сельское хозяйство, часть сферы услуг и другие формы ручного труда, которые часто не являются привлекательными для национальных работников в странах назначения.

Следует избегать термина "неквалифицированная работа", хотя этот термин используется в экономике. Следует избегать термина "низкоквалифицированная работа", поскольку он подразумевает негативное оценочное суждение об опыте, квалификации и способности работников к росту. Он также не учитывает, что в рамках общей рубрики "низкоквалифицированный труд" существуют различные уровни квалификации, что работники имеют подготовку, а также знания, компетентность и эффективность в своей работе. Осторожность требуется и при использовании этого термина по отношению к трудовым мигрантам. Многие из них ограничены законом или социальными нормами определенными секторами, независимо от их квалификации. Женщины, в частности, подвергаются дискриминации, которая ограничивает их работой в низкооплачиваемых секторах. Термин "низкооплачиваемая работа" следует использовать с осторожностью, поскольку он может подразумевать, что экономическое решение платить низкую заработную плату в этом секторе оправдано факторами, отличными от действия рыночной экономики.

Термин "недооцененная работа" особенно актуален в контексте домашнего труда, который плохо регулируется, и где домашние работники могут быть перегружены работой, недополучать зарплату и быть незащищенными. Во многих странах домашний труд остается практически невидимой формой занятости, поскольку в подавляющем большинстве случаев он выполняется женщинами в уединении в

частных домах. Домашняя работа, как правило, включает в себя неоплачиваемый труд, традиционно выполняемый женщинами в домашнем хозяйстве, что объясняет, почему домашний труд недооценивается в денежном выражении и часто является неформальным и недокументированным. Она, как правило, воспринимается как нечто иное, чем обычная работа, и в результате домашний труд часто не рассматривается во многих законодательных актах, что делает домашних работников уязвимыми для неравного, несправедливого и часто жестокого обращения.

См. [низкая заработная плата против низкоквалифицированного работника](#).

О

Обман

(Источник: МОТ, 2012 год. Индикаторы принудительного труда; Закон Республики Узбекистан “О частных агентствах занятости”, 2018 год)

Обман относится к невыполнению обещанного. В контексте трудовой миграции он часто относится к неверному представлению работнику работы или условий труда в устной или письменной форме. Жертв и пострадавших от принудительного труда могут вербовать, обещая достойную, хорошо оплачиваемую работу. Но как только они начинают работать, обещанные условия труда не выполняются, и работники оказываются в ловушке жестоких условий без возможности выбраться. Если бы они знали реальное положение дел, они бы никогда не приняли бы предложение о работе и не давали бы свободного и информированного согласия.

Практика найма обманным путем может включать ложные обещания или рекламу в отношении условий труда и заработной платы (см. [изменение контракта](#)), а также в отношении типа работы, жилищных и бытовых условий, получения статуса законной миграции, местонахождения работы или личности [работодателя](#). Дети также могут быть завербованы посредством ложных обещаний, данных им или их родителям, относительно посещения школы или частоты визитов родителей или к ним.

В соответствии с законодательством Узбекистана всем сторонам запрещается давать обманную рекламу, предоставлять заведомо ложную информацию или использовать другие уловки для обмана работников; использовать преимущества размещения работников за рубежом с целью организации незаконного выезда, торговли людьми, эксплуатации, принудительного труда или для совершения других незаконных действий.

Ограничение передвижения

(Источник: МОТ, 2012 год. Индикаторы принудительного труда)

Ограничение передвижения является индикатором принудительного труда. Лица, занятые на принудительном труде, могут быть заперты и охраняться, чтобы предотвратить их побег, на работе или во время транспортировки.

Если работники не могут свободно входить и выходить из рабочих помещений, если на них накладываются определенные ограничения, которые считаются значительными, то это является явным индикатором принудительного труда. Законные ограничения могут включать в себя ограничения, касающиеся защиты безопасности и защиты работников на опасных участках или необходимость запрашивать предварительное разрешение руководителя для посещения медицинского приема.

Работники, находящиеся в условиях принудительного труда, могут контролироваться внутри рабочего места с помощью камер наблюдения или охранников, а за пределами рабочего места - представителями работодателя, которые сопровождают их, когда они покидают рабочее место.

См. [принудительный труд](#).

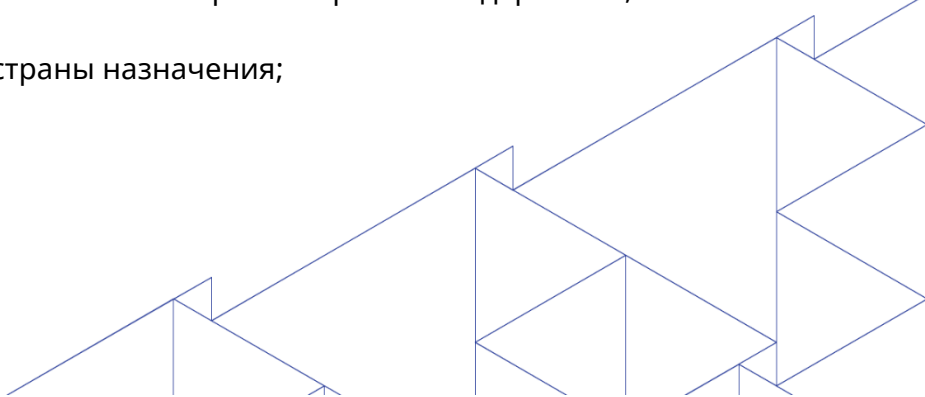
Ознакомительная подготовка перед отъездом

(Источник: проект закона Республики Узбекистан “О внешней трудовой миграции”)

Ознакомительная подготовка перед отъездом — это тренинг, который может быть пройден [трудовыми мигрантами](#) из Узбекистана до прибытия в [страну назначения](#) в отношении того, что их ожидает при жизни и работе за рубежом. Хорошо проведенный тренинг позволяет трудовым мигрантам персонализировать полученные знания, чтобы предвидеть и планировать проблемы, с которыми они и/или их семья могут столкнуться при переезде за границу. Предотъездное подготовка организуется Агентством по внешней трудовой миграции при Министерстве занятости и трудовых отношений.

Предотъездная подготовка включает в себя разнообразное содержание, в том числе:

- ▶ Базовые знания законов страны назначения;



- ▶ Базовые знания о принудительном труде, предотвращении торговли людьми, гендерном равенстве, сексуальном надругательстве, гендерном насилии и навыки профилактики;
- ▶ Совершенствование знаний соответствующего иностранного языка;
- ▶ Информацию о "горячих линиях" и адресах, по которым трудовые мигранты могут обратиться за поддержкой во время работы.

Опасность

(Источник: Алли, Б. О. МОТ, 2008 год. Фундаментальные принципы гигиены и безопасности труда)

Физическая ситуация, которая может привести к травме человека, повреждению имущества, нанесению ущерба окружающей среде или комбинация некоторых из них.

П

Подбор персонала

(Источник: МОТ, 2019 год. Общие принципы и оперативное руководство МОТ по справедливому набору персонала и Определение сборов за трудоустройство и сопутствующих расходов; Закон Республики Узбекистан "О частных агентствах занятости" и проект закона "О внешней трудовой миграции")

Подбор персонала включает в себя рекламу, распространение информации, отбор, транспортировку, устройство на работу и - для [трудоустройства мигрантов](#) - возвращение в [страну происхождения](#), если это применимо. Это относится как к лицам, ищущим работу, так и к тем, кто состоит в трудовых отношениях.

Наем трудовых мигрантов происходит через неформальные и формальные сети, которые стремятся обеспечить соответствие спроса и предложения рабочей силы. Часто эту роль выполняют [частные агентства занятости](#), которые ведут переговоры с работодателями об условиях найма от имени трудового мигранта. Статья 8 [Конвенции МОТ "О частных агентствах занятости"](#) от 1997 года (№ 181) устанавливает, что "в тех случаях, когда набор работников проводится в одной стране для работы в другой, то соответствующее государство-член должно рассмотреть вопрос о заключении двусторонних соглашений для недопущения злоупотреблений и обманной практики в отношении набора, трудоустройства и

занятости". Государственные службы занятости также могут предоставлять услуги по найму трудовых мигрантов и обязаны соблюдать ряд минимальных стандартов для осуществления своей деятельности, включая те, которые указаны в [Конвенции МОТ №97 "О работниках-мигрантах" \(пересмотренная в 1949 году\)](#).

Частные и государственные агентства занятости играют законную роль на рынке труда. Однако существует обеспокоенность по поводу распространения неформальных трудовых брокеров, которые иногда могут усугублять риск злоупотреблений и эксплуатации трудовых мигрантов.

При справедливом подборе персонала частные агентства занятости не должны прямо или косвенно, полностью или частично, взимать с работников какие-либо сборы или расходы. Аналогичным образом, государственные агентства занятости также должны предлагать свои услуги трудовым мигрантам бесплатно в соответствии со статьей 1 [Конвенции МОТ от 1948 года "Об организации службы занятости"](#) (№ 88).

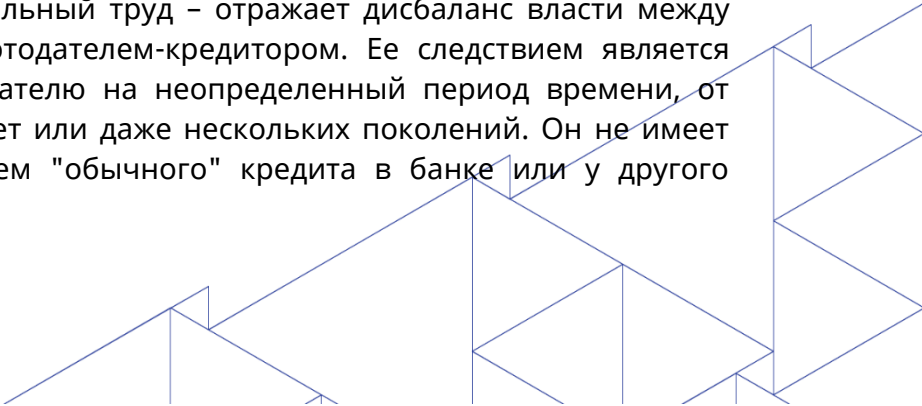
В соответствии с законодательством Узбекистана, в большинстве случаев Агентство по внешней трудовой миграции при Министерстве занятости и трудовых отношений и частные агентства занятости играют решающую роль в предоставлении услуг соискателям в подборе работы и трудоустройстве, в подборе персонала для работодателей, а также в предоставлении информационных и консультационных услуг в этой области. При этом лица, ищущие работу, освобождаются от уплаты каких-либо сборов.

Подневольный труд (-> Долговая кабала)

(Источник: МОТ, 2012 год. Индикаторы принудительного труда)

Принудительный труд может подразумевать работу в попытке погасить возникший, а иногда даже унаследованный долг. Долг может возникнуть в результате авансирования заработной платы или займов на оплату найма или транспортных расходов, а также повседневных или чрезвычайных расходов, таких как медицинские расходы. Долги могут усугубляться в результате манипуляций со счетами, особенно если работники неграмотны. Долговая кабала может также возникнуть, когда детей вербуют в обмен на кредит, выданный их родителям или родственникам. [Работодатели](#) или вербовщики затрудняют работникам выход из долговой зависимости, занижая стоимость выполненной работы, завышая процентные ставки или плату за питание и жилье.

Долговая кабала - или подневольный труд - отражает дисбаланс власти между работником-должником и работодателем-кредитором. Ее следствием является привязка работника к работодателю на неопределенный период времени, от одного сезона до нескольких лет или даже нескольких поколений. Он не имеет никакого сходства с получением "обычного" кредита в банке или у другого



независимого кредитора для погашения на взаимно согласованных и приемлемых условиях.

См. [принудительный труд](#) и [торговля людьми](#).

Подход, ориентированный на выживших

(Источник: ЮНФПА, Управление гендерным насилием в чрезвычайных ситуациях: Вспомогательное руководство по электронному обучению, 2012 год)

Подход к проблеме насилия в отношении женщин, ориентированный на выживших, направлен на расширение прав и возможностей выжившей за счет приоритета ее прав, потребностей и желаний. Это означает, что при любом взаимодействии (реагирование или профилактика) приоритетом является безопасность, самостоятельное принятие решений, согласие и конфиденциальность выжившей. Это также означает обеспечение доступа выживших к соответствующим, доступным и качественным услугам, включая:

- ▶ Медицинское обслуживание,
- ▶ Психологическую и социальную поддержку,
- ▶ Безопасность, и
- ▶ Юридические услуги.

Пол

Физические и биологические характеристики, отличающие мужчин и женщин (в отличие от социально сконструированных ролей или гендера).

См. [гендер](#).

Положение

(Источник: МОТ, б.д. Тезаурус – нормативный акт.)

Правительственное распоряжение, имеющее силу закона.

Посредник

(Источник: МОТ, 2018 год. Концептуализация роли посредников в формализации домашнего труда).

Термин "посредник" относится к любому лицу или организации, участвующим в индивидуальном процессе трудовой миграции *трудового мигранта*, которые не являются ни трудовым мигрантом, ни прямым работодателем трудового мигранта. В этом смысле посредников можно рассматривать как дополнительный слой регулирования, затрат, бюрократии и поддержки для трудовых мигрантов и работодателей. Роль посредников и функции, которые они выполняют, могут быть как негативными, так и позитивными для трудовых мигрантов.

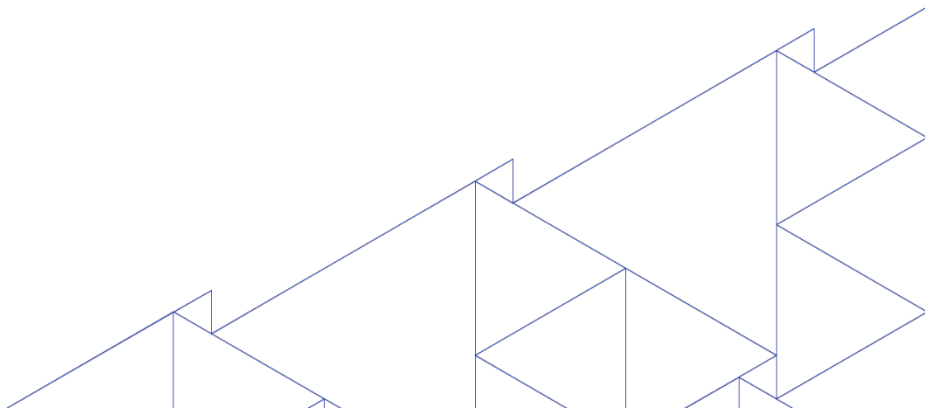
Роль посредников в миграционном процессе, если она положительная, может включать в себя следующие функции:

- ▶ Работа по повышению эффективности процесса подбора рабочих мест между потенциальными трудовыми мигрантами и работодателями;
- ▶ Работа по улучшению возможностей учреждений по развитию рабочей силы, занимающихся наймом трудовых мигрантов, по удовлетворению потребностей работодателей;
- ▶ Работа, охватывающая персонал и кадровые службы.

Однако посредники могут оказывать и негативное воздействие на трудовых мигрантов, например: значительно повышать стоимость миграции за счет увеличения числа субъектов, участвующих в найме, возлагать дополнительное административное бремя на работников и работодателей, а в случае цифровых трудовых платформ в "гиг-экономике" эти посредники могут лишать трудовых мигрантов защиты занятости, на которую они имеют право в агентствах по подбору персонала.

Некоторые примеры посредников в Узбекистане включают:

- ▶ Агентство по внешней трудовой миграции при Министерстве занятости и трудовых отношений;
- ▶ Центры содействия занятости населения;
- ▶ Частные агентства занятости;
- ▶ Агенты по трудоустройству;
- ▶ Цифровые платформы – в том числе платформы, которые подбирают трудовых мигрантов и работодателей.



Права человека

(Источник: УВКПЧ, 1990 год. [Что такое права человека?](#))

Права человека — это права, присущие всем людям, независимо от их национальности, места жительства, пола, национального или этнического происхождения, цвета кожи, религии, языка, миграционного статуса или любого другого положения. Все мы в равной степени обладаем правами человека без какой-либо дискриминации. Все эти права взаимосвязаны, взаимозависимы и неделимы.

Права человека неотъемлемы. Их нельзя отнимать, за исключением особых ситуаций и в соответствии с надлежащей процедурой. Например, право на свободу может быть ограничено, если человек признан судом виновным в совершении преступления.

Приграничные трудящиеся

(Источник: УВКПЧ, 1990 год. [Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей](#))

Термин «приграничный трудящийся» означает трудящегося мигранта, который или которая сохраняет свое обычное местожительство в соседнем государстве, в которое он или она обычно возвращается каждый день или по крайней мере один раз в неделю.

Принимающая страна (-> Страна назначения/назначение)

Предпочтительный термин: “страна назначения”, “страна прибытия” или “назначение”.

См. [страна назначения/назначение](#).

Принудительная и добровольная миграция

Принудительная миграция описывает недобровольный тип миграции, в котором присутствует элемент принуждения. Примерами такого вида принуждения могут быть экологические или природные катастрофы, химические или ядерные катастрофы, голод, торговля людьми, война, вооруженный конфликт, серьезные нарушения общественного порядка или неспособность или нежелание государства защищать [права человека](#) своих граждан.

Добровольная миграция - это когда люди перемещаются по собственной воле. Однако по мере того, как мобильность людей становится все более глобальной и частой, традиционное различие между принудительной и добровольной миграцией становится все менее четким. Это приводит к появлению все более убедительных аргументов в пользу комплексного рассмотрения прав [трудовых мигрантов](#), независимо от мотивов, побудивших их покинуть [страну происхождения](#), или их правового статуса.

В то же время важно признать различия между беженцами – которые не могут вернуться в место своего происхождения из-за страха преследования и, соответственно, должны пользоваться особой защитой в соответствии с международным правом – и [мигрантами](#). Мигранты также находятся под защитой международного права прав человека. Эта защита вытекает из их основополагающего достоинства как человеческих существ. Продвижение прав человека мигрантов совместимо с поддержанием существующей структуры защиты беженцев.

Принудительный труд

(Источник: Конвенция МОТ от 1930 года [“О принудительном или обязательном труде”](#) (№29); Протокол ООН [о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее, дополняющий Конвенцию Организации Объединенных Наций против транснациональной организованной преступности](#), 2000 год; Трудовой кодекс Республики Узбекистан)

Принудительный труд определяется Конвенцией МОТ «О принудительном или обязательном труде» от 1930 года (№ 29) как "всякая работа или служба, которая требуется от любого лица под угрозой наказания и для выполнения которой это лицо не предложило своих услуг добровольно". Это определение включает три важных элемента:

- ▶ Работа или служба: относится ко всем видам работ, выполняемых в любой сфере деятельности, промышленности или секторе, в том числе в неформальной экономике.

- ▶ Угроза применения какого-либо наказания: относится к широкому спектру наказаний, используемых для принуждения кого-либо к работе - например, путем применения насилия или запугивания, или с помощью более тонких средств, таких как манипуляции с долгами, удержание документов, удостоверяющих личность, или угрозы доноса в иммиграционные органы.
- ▶ Предлагается добровольно: относится к свободному и информированному согласию работника принять работу и его или ее свободе уйти в любое время. Это не так, например, когда работодатель или рекрутер дает ложные обещания, чтобы работник согласился на работу, на которую в противном случае он бы не согласился.

В Узбекистане законодательство предусматривает административное наказание за принудительный труд, если правонарушение совершено впервые, а если оно совершено повторно после административного наказания в течение года - тогда оно признается уголовным деянием. Однако если правонарушение совершено в отношении несовершеннолетнего, то оно считается уголовно наказуемым деянием.

Запрет на принудительный труд в секторе трудовой миграции также содержится в проекте закона Республики Узбекистан "О внешней трудовой миграции".

См. [индикаторы принудительного труда](#) и [торговля людьми](#).

Приток мозгов

Иммиграция квалифицированных специалистов в страну назначения. Также называется "обратной [утечкой мозгов](#)".

Прожиточный минимум

(Источник: МОТ, 2011 год. Оценка прожиточного минимума: методологический обзор).

Термин "прожиточный минимум" означает заработную плату, достаточную для поддержания базового уровня жизни, который считается достойным для конкретного времени и места и который повышается по мере экономического развития. Уровень жизни, поддерживаемый прожиточным минимумом, должен обеспечивать не только самое необходимое для жизни (например, пищу, жилье и одежду), но и здравоохранение, образование, транспорт и отдых, а также сбережения или дискреционный доход, и должен быть в состоянии поддерживаться на заработанную в обычное рабочее время плату - с учетом налогообложения и/или обязательных вычетов из заработной платы работника.

Прожиточный минимум - это семейное понятие, и работник должен быть в состоянии содержать семью на прожиточный минимум.

В соответствии с законодательством Узбекистана Министерство экономического развития и сокращения бедности Республики Узбекистан отвечает за разработку методологии расчета прожиточного минимума. Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике является уполномоченным государственным органом, который на основе методологии ежегодно объявляет уровень прожиточного минимума.

Проституция/проститутка (-> Секс-индустрия/работник секс-индустрии)

Предпочтительный термин: "Секс-индустрия" или "работник секс-индустрии"

См. [секс-индустрия/работник секс-индустрии](#).

Профессиональное заболевание

(Источник: Алли, Б. О. МОТ, 2008 год. Фундаментальные принципы гигиены и безопасности труда)

Заболевание, полученное в результате воздействия факторов риска, возникающих в результате трудовой деятельности.

Профессиональный союз (профсоюз)

(Источник: [Закон Республики Узбекистан "О профессиональных союзах"](#), 2019 год)

Профессиональный или трудовой союз - это организация, которая создается и управляется работниками для представления интересов работников. Профсоюзы могут быть отраслевыми, национальными или существовать на предприятиях. Одной из основных целей профсоюза является ведение коллективных переговоров с работодателями.

Закон Республики Узбекистан "О профессиональных союзах" устанавливает, что граждане, осуществляющие трудовую деятельность, без какого бы то ни было различия имеют право добровольно создавать по своему выбору и без предварительного разрешения профсоюзы, а также право вступать в профсоюзы.

См. [свобода объединения](#) и [коллективные переговоры](#).



Психологическое давление

(Источник: ООН Женщины, 2010 год. Глоссарий терминов из разделов "Основы программирования" и "Мониторинг и оценка")

Любое действие или бездействие, которое наносит ущерб самооценке, личности или развитию человека. Оно включает, но не ограничивается унижением, угрозой лишения опеки над детьми, вынужденной изоляцией от семьи или друзей, угрозой причинить вред человеку или близкому ему человеку, повторяющимися криками или унижением, вызыванием страха с помощью запугивающих слов или жестов, контролирующим поведением и уничтожением имущества.

Психологическое насилие

(Источник: ООН Женщины, 2010 год. Глоссарий терминов из разделов "Основы программирования" и "Мониторинг и оценка")

Поведение, направленное на запугивание и преследование, и принимающее форму угроз брошенности или жестокого обращения, заключения дома, слежки, угроз лишить опеки над детьми, уничтожения предметов, изоляции, словесной агрессии и постоянного унижения.

Р

Работа в сфере по уходу

(Источник: МОТ, 2018 год. Работа и рабочие места в сфере по уходу для будущего достойного труда)

Работа в сфере по уходу - это работа, в широком смысле слова состоящая из деятельности и отношений, связанных с удовлетворением физических, психологических и эмоциональных потребностей взрослых и детей, старых и молодых, немощных и трудоспособных. Дети и молодежь, пожилые люди, больные и инвалиды, и даже здоровые взрослые имеют физические, психологические, когнитивные и эмоциональные потребности и нуждаются в различной степени защиты, ухода или поддержки.

Работа в сфере развлечений/работник сферы развлечений

Работники сферы развлечений выполняют широкий спектр работ в сфере гостеприимства и обслуживания. Сама по себе работа в сфере гостеприимства (прием заказов, подача еды и напитков и уборка столов) обычно не считается работой в сфере развлечений, если только в ней не присутствует элемент развлечения или забавы. Работники сферы развлечений могут составлять компанию клиентам (пока те пьют и/или играют в игры или азартные игры), делать массаж, петь или танцевать. Работниками сферы развлечений могут быть мужчины и женщины.

Секс-работа может быть фактором индустрии развлечений в разных формах и в разной степени. Сексуальные услуги могут предоставляться в развлекательных заведениях (ночных клубах или барах) или вне их, что может усилить путаницу и смешение между развлекательной работой и секс-работой, в результате чего работа и работники ошибочно рассматриваются как взаимозаменяемые - не все работники индустрии развлечений являются секс-работниками.

См. [секс-индустрия/работник секс-индустрии](#).

Работодатель

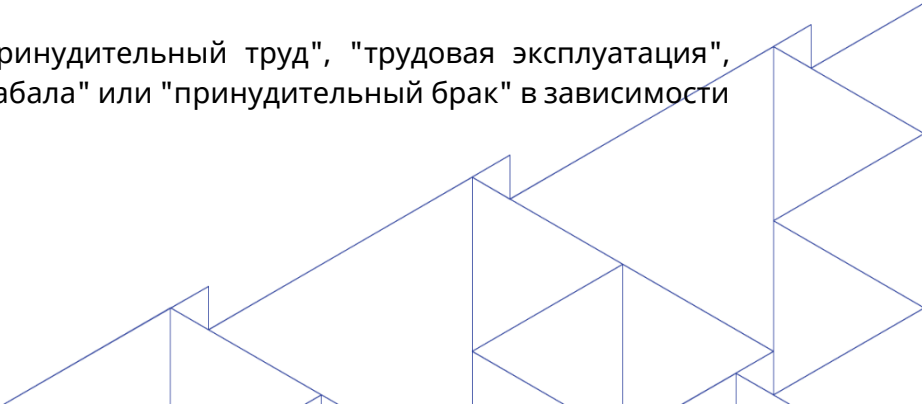
(Источник: МОТ, 2019 год. Общие принципы и оперативные указания по справедливому набору персонала и Определение сборов за трудоустройство и сопутствующих расходов; Трудовой кодекс Республики Узбекистан)

Термин "работодатель" означает физическое или юридическое лицо, которое прямо или косвенно привлекает работников. Законодательство Узбекистана устанавливает определенные требования к субъектам, как юридическим, так и физическим лицам, для получения статуса работодателя.

Рабство (-> Современное рабство)

(Источник: УВКПЧ, 1926 год. [Конвенция о рабстве](#))

Предпочтительный термин: "принудительный труд", "трудовая эксплуатация", "торговля людьми", "долговая кабала" или "принудительный брак" в зависимости от обстоятельств.



Статус или состояние лица, над которым осуществляется любое или все полномочия, связанные с правом собственности.

Следует избегать использования терминов "рабство" или "раб". Эти термины не следует использовать, поскольку они могут подразумевать, что работники не имеют права распоряжаться своим имуществом. Эти термины часто используются для описания ситуаций эксплуатации, принудительного труда или торговли людьми.

См. [современное рабство](#), [принудительный труд](#), [эксплуатация](#) и [торговля людьми](#).

Равенство возможностей

(Источник: Закон Республики Узбекистан «О занятости населения» (2020 год); Трудовой кодекс Республики Узбекистан)

Равенство возможностей в мире труда означают равные права на оплату труда, условия труда, гарантии занятости и социальное обеспечение. Миллионы женщин и мужчин во всем мире лишены доступа к работе и обучению, получают низкую заработную плату или ограничены определенными профессиями только на основании их гендера, инвалидности, цвета кожи, этнической принадлежности или убеждений, без учета их способностей и навыков.

В соответствии с трудовым законодательством Узбекистана обеспечение равных прав женщин и мужчин является одним из основных направлений государственной политики в сфере занятости.

См. [дискриминация](#).

Разрешение на осуществлении трудовой деятельности

Разрешение на осуществлении трудовой деятельности - это юридический документ, выдаваемый правительством негражданам, позволяющий им работать в соответствующей стране на определенных условиях.

Расизм (-> Ксенофобия)

Расизм - это дискриминация, направленная против представителей другой "расы", основанная на убеждении в превосходстве собственной "расы". В этом смысле термин "раса" используется для описания группы людей на основе воспринимаемого набора общих физических или социальных характеристик, которыми они обладают. "Раса" - это социальная конструкция, и ее значение связано с культурными, историческими, этническими, религиозными и экономическими особенностями человека и усиливается ими.

См. [ксенофобия](#).

Ресурсные центры для трудовых мигрантов

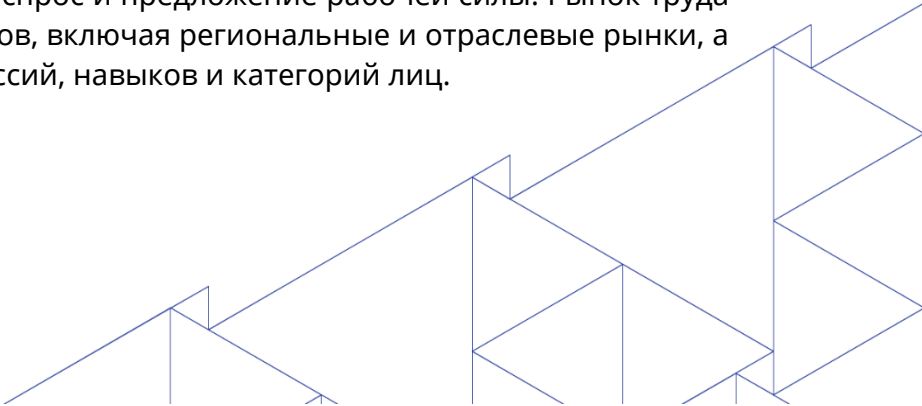
(Источник: МОТ, 2014 год. Руководство по работе Ресурсного центра для трудовых мигрантов)

Ресурсные центры для трудовых мигрантов предоставляют услуги непосредственно [трудовым мигрантам](#) и их сообществам в [странах назначения](#) через партнерство с государственными учреждениями, [профсоюзами](#) или организациями гражданского общества. Ресурсные центры предоставляют информацию о трудовой миграции, дают возможность задать вопросы, подать жалобы и получить юридическую помощь. Консультации предоставляются в Ресурсных центрах и в общинах в рамках информационно-просветительских мероприятий и встреч, а также онлайн и по телефону.

Рынок труда

(Источник: МОТ, 2016 год. Основные индикаторы рынка труда - 9-е издание)

Рынок труда - это деятельность по найму и трудоустройству работников для выполнения конкретных работ, а также процесс определения того, сколько и кому будет выплачиваться за выполнение тех или иных задач. Кроме того, рынок труда связан с мобильностью работников между различными рабочими местами и работодателями. В экономической теории рынок труда - это не физическое место, а "место", где взаимодействуют спрос и предложение рабочей силы. Рынок труда в целом делится на ряд субрынков, включая региональные и отраслевые рынки, а также рынки конкретных профессий, навыков и категорий лиц.



С

Сборы за трудоустройство и сопутствующие расходы

(Источник: МОТ, 2019 год. Общие принципы и оперативное руководство МОТ по справедливому набору персонала и Определение сборов за трудоустройство и сопутствующих расходов)

Термины "комиссионные за трудоустройство" и "сопутствующие расходы" означают любые сборы или расходы, понесенные в процессе найма работников для обеспечения занятости или трудоустройства, независимо от способа, времени или места их взимания или сбора. Международные стандарты труда, включая [Конвенцию МОТ от 1997 года "О частных агентствах занятости" \(№181\)](#) и Конвенцию МОТ от 1948 года ["Об организации службы занятости" \(№88\)](#), запрещают взимать с работников плату за найм и сопутствующие расходы. Эти сборы и расходы должны оплачиваться другими сторонами – например, [работодателями](#) или государственными структурами.

Сборы за трудоустройство и сопутствующие расходы определяются следующим образом:

В сборы за трудоустройство входят:

- ▶ Платежи за услуги по подбору персонала, предлагаемые [агентами по найму](#), как государственными, так и частными, при обеспечении соответствия предложений и заявок на трудоустройство;
- ▶ Платежи, осуществляемые в случае найма работников с целью их трудоустройства для выполнения работы для третьей стороны;
- ▶ Платежи, произведенные в случае прямого найма работодателем;
- ▶ Платежи, взыскиваемые с работников, для покрытия расходов за найм.

Эти платежи могут быть единовременными или периодическими и покрывают услуги по подбору, направлению и трудоустройству, которые могут включать рекламу, распространение информации, организацию собеседований и подачу документов на государственную проверку.

Сопутствующие расходы:

Сопутствующие расходы — это расходы, связанные с набором и размещением персонала в пределах или за пределами национальных границ, с учетом того, что при международном наборе персонала возникает самый широкий набор сопутствующих расходов. Они включают следующие категории расходов:

- ▶ Медицинские расходы;
- ▶ Расходы на страхование;
- ▶ Расходы на тестирование навыков и квалификации;

- ▶ Расходы на обучение и ориентацию;
- ▶ Расходы на оборудование;
- ▶ Расходы на проезд и проживание;
- ▶ Административные расходы.

Свобода объединения

(Источник: Конвенция МОТ от 1948 года "[О свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы](#)" (№87); Закон Республики Узбекистан "[О профессиональных союзах](#)" (2020 год); Трудовой кодекс Республики Узбекистан)

Свобода объединения является одним из фундаментальных прав человека. В сфере занятости это право работников и [работодателей](#) без какого-либо различия и при условии соблюдения правил соответствующих организаций создавать организации и вступать в них по своему выбору без предварительного разрешения. Организации, которые работают для продвижения и защиты интересов трудящихся, называются профсоюзами. Работники должны быть защищены от антипрофсоюзной дискриминации, в частности, от отказа в приеме на работу по причине их членства в профсоюзе или участия в профсоюзной деятельности. На международном уровне право работников и работодателей на создание организаций и вступление в них закреплено в Конвенции МОТ от 1948 года "[О свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы](#)" (№ 87), которая ратифицирована Узбекистаном в 2016 году.

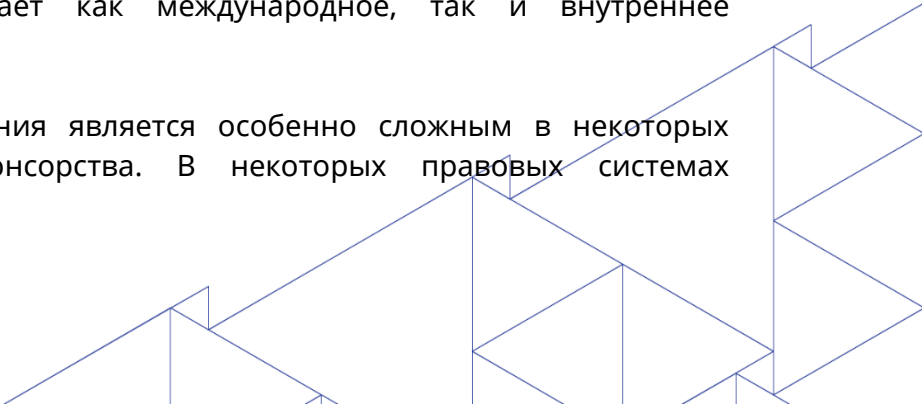
В Узбекистане, согласно Трудовому кодексу, право на объединение обеспечивается как работникам, так и работодателям. В частности, согласно Закону "О профессиональных союзах", работники без каких-либо различий имеют право добровольно создавать профсоюзы по своему выбору и без предварительного разрешения, а также право вступать в профсоюзы.

См. [коллективные переговоры](#) и [профессиональный союз \(профсоюз\)](#).

Свободное передвижение

Свобода передвижения - одно из основных прав человека, включающее право покинуть любую страну; право въезжать и оставаться в [стране происхождения](#); право на свободу передвижения на территории государства проживания или работы. Это право охватывает как международное, так и внутреннее передвижение.

Право на свободу передвижения является особенно сложным в некоторых системах миграционного спонсорства. В некоторых правовых системах



спонсор/работодатель может контролировать мобильность работника, удерживая его удостоверение личности и проездные документы, и/или контролируя его возможность перейти к другому [работодателю](#) или покинуть страну. Например, [домашним работникам](#) может быть запрещено покидать место работы (дом работодателя) даже в свой выходной день.

Сезонный работник (-> Временный работник по контракту)

(Источник: УВКПЧ, 1990 год. [Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей](#))

Предпочтительный термин: "сезонный работник", а не "гастарбайтер".

Сезонный работник — это работник, на время и продолжительность работы которого существенно влияют сезонные факторы, такие как климатический цикл, государственные праздники и/или сельскохозяйственные урожаи. Сезонные работники широко распространены в сельском хозяйстве, гостиничном бизнесе и туризме. Он обозначает временный, договорной характер трудовой миграции. Термин "сезонный работник" предпочтительнее таких терминов, как "гастарбайтер", которые подразумевают отношения "гость-хозяин", не основанные на равных трудовых правах.

См. [приграничные трудящиеся](#).

Секс-индустрия/работник секс-индустрии

(Источник: МОТ, 2017 год. Продвижение основанного на правах человека подхода к миграции, здравоохранению, ВИЧ и СПИДу: Рамочная программа действий)

Секс-индустрия - это регулярное или эпизодическое предоставление сексуальных услуг в обмен на деньги или товары. Работниками секс-индустрии могут быть женщины и мужчины. Использование термина секс-индустрия, а не проституция, признает, что секс-индустрия - это труд. Многие люди, продающие сексуальные услуги, предпочитают термин работник секс-индустрии и считают проститутку унижительным и стигматизирующим термином, что способствует их отчуждению от медицинских, юридических и социальных услуг. Секс-индустрия отличается от работы в сфере развлечений, хотя эти два понятия часто смешивают. При написании истории работников секс-индустрии всегда следует спрашивать, как бы они хотели, чтобы называли их профессию.

Сексуальное домогательство

(Источник: ООН, 2017 год. Глоссарий по сексуальной эксплуатации и надругательствам)

Любая форма нежелательного вербального, невербального или физического поведения сексуального характера с целью или следствием нарушения достоинства человека, в частности, при создании запугивающей, враждебной, унижающей, унижительной или оскорбительной обстановки, в том числе на работе. Хотя обычно это связано с моделью поведения, оно может принимать форму единичного инцидента. Сексуальное домогательство может происходить между лицами противоположного или одного пола. Мужчины и женщины могут быть как жертвами, так и правонарушителями.

Сексуальное домогательство может быть физическим (физические прикосновения, излишняя близость), вербальным (комментарии и вопросы о внешности, образе жизни или сексуальной ориентации) или невербальным (свист, жесты сексуального характера, демонстрация материалов сексуального характера).

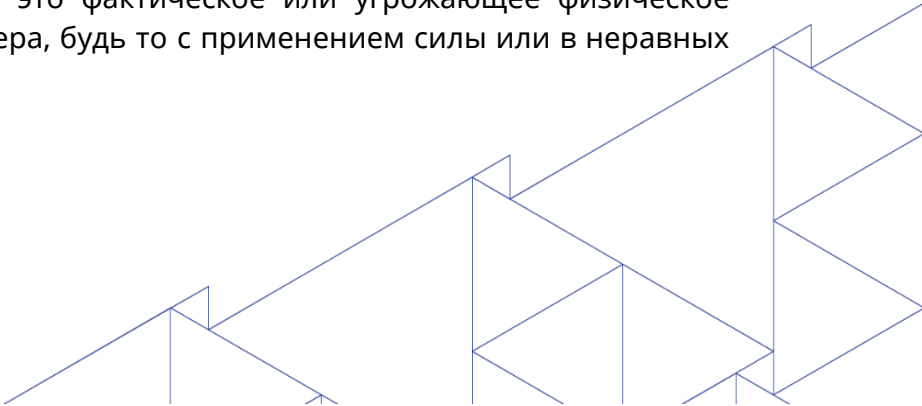
Сексуальное домогательство на рабочем месте может проявляться в ситуациях, когда преимущества в работе - такие как повышение зарплаты, продвижение по службе или даже продолжение работы - ставятся в зависимость от того, согласится ли жертва на требования принять участие в той или иной форме сексуального поведения. Враждебная рабочая среда, в которой поведение создает условия, запугивающие или унижающие жертву, является еще одной формой сексуального домогательства на рабочем месте. Последнее часто отражает динамику власти между работодателем/руководителем и работником или между разными работниками.

См. [гендерное насилие и домогательство](#), [насилие и домогательство](#).

Сексуальное надругательство

(Источник: ООН, 2017 год. Глоссарий по сексуальной эксплуатации и надругательствам)

Сексуальное надругательство – это фактическое или угрожающее физическое вторжение сексуального характера, будь то с применением силы или в неравных или принудительных условиях.



Сексуальное насилие

(Источник: ВОЗ, Многострановое исследование ВОЗ по вопросам здоровья женщин и домашнего насилия в отношении женщин: Протокол исследования, 2004 год)

Сексуальное насилие – это любой акт, в котором один человек, находящийся во властных отношениях, использует силу, принуждение или психологическое запугивание, чтобы заставить другого совершить сексуальный акт против ее или его воли или участвовать в нежелательных сексуальных отношениях, от которых преступник получает удовлетворение. Злоупотребление сексуальными контактами происходит в различных ситуациях, в том числе в браке, на свиданиях, на работе, в школе, в семьях (например, инцест). Другие проявления включают нежелательные прикосновения или обязательный просмотр порнографических материалов.

Сексуальная эксплуатация

(Источник: ООН, 2017 год. Глоссарий по сексуальной эксплуатации и надругательствам)

Фактическое или попытка злоупотребления уязвимым положением, властью или доверием в сексуальных целях, включая, но не ограничиваясь получением денежной, социальной или политической выгоды от сексуальной эксплуатации другого человека. Сексуальная эксплуатация и злоупотребление являются серьезными нарушениями дисциплины и поэтому являются основанием для дисциплинарных мер, включая увольнение в упрощенном порядке, и уголовного преследования.

Смешанная миграция

Основными характеристиками смешанных миграционных потоков являются множественность факторов, обуславливающих такие перемещения, а также дифференцированные потребности и мотивы вовлеченных лиц. Многие миграционные потоки включают людей, которые находятся в движении по разным причинам, используют одни и те же маршруты или способы передвижения и имеют различные потребности и профили. Они могут включать беженцев, соискателей убежища, других насильственно перемещенных лиц, незаконно ввезенных лиц, экономических мигрантов, жертв торговли людьми и застрявших мигрантов. В процессе миграции люди могут также переходить из одной категории в другую. Все большее признание сложной динамики миграции привело к

появлению понятия "смешанная миграция". Эти смешанные миграционные потоки представляют собой проблему для миграционной политики и политики занятости, поскольку политические режимы, как правило, классифицируют мигрантов по отдельным категориям, облегчают въезд и определяют права в соответствии с этим.

Современное рабство (-> Рабство)

Предпочтительный термин: "принудительный труд", "трудовая эксплуатация", "торговля людьми", "долговая кабала" или "принудительный брак" в зависимости от обстоятельств.

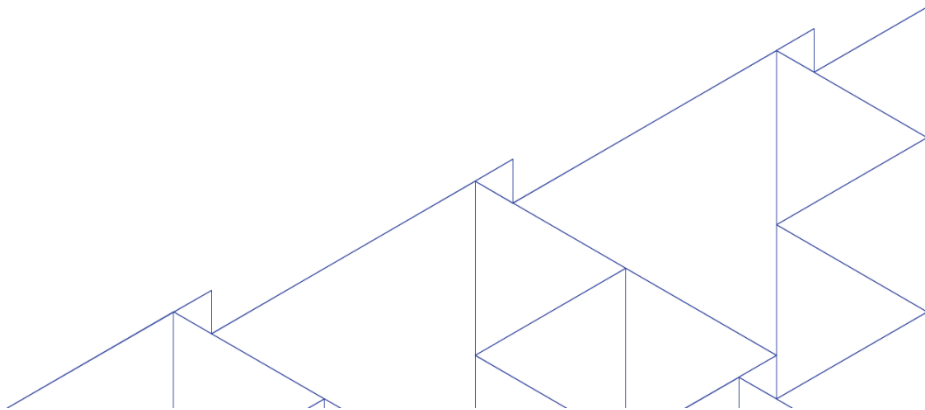
Хотя современное рабство не определено в законе, оно используется в качестве зонтичного термина, который привлекает внимание к торговле людьми и элементам торговли людьми: часто включая принудительный или насильственный труд, долговую кабалу и принудительный брак. По сути, он относится к ситуациям эксплуатации, от которых человек не может отказаться или покинуть их из-за угроз, насилия, принуждения, обмана и/или злоупотребления властью. По возможности не следует использовать термин "современное рабство", когда речь идет о [трудовой эксплуатации](#). Вместо этого следует внимательно изучить конкретные обстоятельства эксплуатации и использовать терминологию, которая точно отражает имеющую место эксплуатацию.

См. [принудительный труд](#), [эксплуатация](#), [торговля людьми](#) и [рабство](#).

Согласие

(Источник: ООН, Глоссарий по сексуальной эксплуатации и надругательствам, 2017 год; ООН Женщины, Создатели перемен: Набор инструментов для молодых активистов по прекращению насилия в отношении женщин и девочек, 2014 год).

Добровольное и свободное согласие на что-либо, основанное на четком осознании и понимании фактов, последствий и будущих последствий действия. Человек должен знать и иметь возможность воспользоваться своим правом отказаться от участия в действии и/или не подвергаться принуждению. Молчание или неспособность сказать "нет" не означает согласия.



Соглашение о сотрудничестве (-> Договор о предоставлении рабочей силы)

См. [договор о предоставлении рабочей силы](#).

Содержание под стражей иммигрантов

Содержание под стражей иммигрантов - это содержание лиц без законного миграционного статуса в тюрьмах или центрах содержания под стражей, временно или на неопределенный срок, пока их дела рассматриваются властями или судами. Согласно международным стандартам в области прав человека, содержание под стражей иммигрантов должно быть предписано законом, являться крайней мерой, применяться только на самый короткий период времени и при отсутствии других менее ограничительных мер. Государства должны предпринимать шаги по внедрению мер, альтернативных содержанию под стражей иммигрантов. Дети не должны задерживаться на основании их миграционного статуса или незаконного въезда в страну. Согласно беженскому праву, беженцы и соискатели убежища не должны подвергаться таким наказаниям, как штрафы или тюремное заключение, по причине их незаконного въезда или присутствия.

Соискатель убежища

Соискатель убежища — это человек, который ищет международной защиты. Соискатель убежища — это человек, чье заявление еще не было окончательно рассмотрено страной, в которой он или она его подали. Не каждый соискатель убежища в конечном итоге будет признан беженцем, но каждый беженец изначально является соискателем убежища. Во многих случаях беженцы и соискатели убежища рассматриваются как трудовые мигранты с неурегулированным статусом и подвергаются произвольному задержанию, аресту и депортации из-за отсутствия правового статуса.

Социальное обеспечение

(Источник: МОТ, 2020 год. Международные стандарты труда по социальному обеспечению).

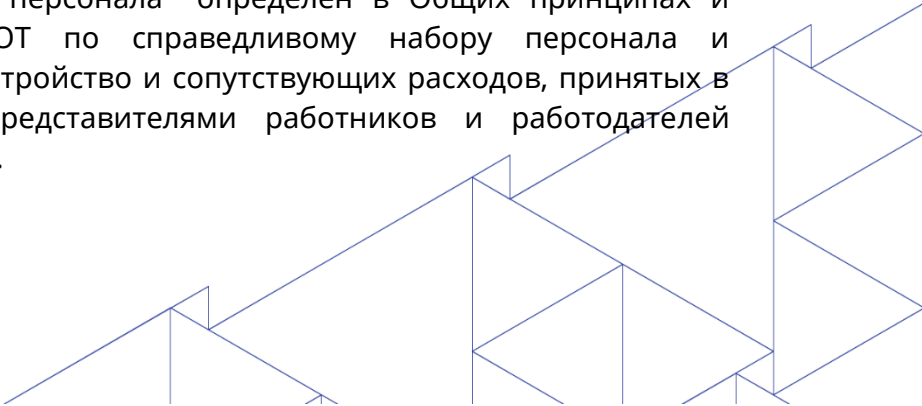
Социальное обеспечение, или социальная защита, определяется как комплекс политики и программ, направленных на снижение и предотвращение бедности и уязвимости. Социальная защита включает девять основных областей: пособия на детей и членов семьи, охрана материнства, поддержка безработных, пособия по производственному травматизму, пособия по болезни, охрана здоровья, пособия по старости, пособия по инвалидности и пособия по потере кормильца. Системы социальной защиты охватывают все эти области политики путем сочетания программ, основанных на взносах (социальное страхование), и социальной помощи без взносов, финансируемой за счет налогообложения.

Справедливый набор персонала

(Источник: МОТ, 2019 год. Общие принципы и оперативное руководство МОТ по справедливому набору персонала и Определению сборов за трудоустройство и сопутствующих расходов)

Справедливый набор персонала относится к процессам найма и трудоустройства работников, как на национальном, так и на международном уровне, таким образом, чтобы защитить права человека и их трудовые права, удовлетворяя при этом потребности рынка труда и работодателей. В целом, процесс справедливого набора персонала включает ряд элементов, которые отличают его от процесса найма, в котором не в полной мере соблюдаются права человека и трудовые права работника. К ним относятся, в частности, следующие принципы: с работников не должны взиматься сборы за трудоустройство и сопутствующие расходы; работники должны понимать и добровольно соглашаться с условиями найма; работники должны свободно передвигаться внутри страны или покидать ее; работники должны иметь доступ к средствам правовой защиты в случае предполагаемого нарушения их прав. Если набор персонала является справедливым для всех участников процесса, работники менее уязвимы для эксплуатации и злоупотреблений, включая принудительный труд, а потребности рынка труда с большей вероятностью будут удовлетворены.

Термин "справедливый набор персонала" определен в Общих принципах и оперативном руководстве МОТ по справедливому набору персонала и Определении сборов за трудоустройство и сопутствующих расходов, принятых в 2019 году правительством, представителями работников и работодателей Административного совета МОТ.



Трудовое законодательство Узбекистана также предусматривает ряд норм, обеспечивающих равные права и возможности как при найме, так и в процессе работы.

Стандарты труда

Международные стандарты труда - это правовые документы, разработанные участниками МОТ (правительствами, работодателями и работниками), в которых изложены основные принципы и права в сфере труда. Стандарты труда принимаются на ежегодной Международной конференции труда МОТ. Они являются либо конвенциями, либо рекомендациями. Конвенции являются юридически обязательными международными договорами, которые могут быть ратифицированы государствами-членами, в то время как рекомендации служат необязательным руководством. Ратифицировавшие конвенцию страны обязуются применять ее в национальном законодательстве и на практике и регулярно отчитываться о ее применении.

Административный совет МОТ определил восемь конвенций как фундаментальные, охватывающие вопросы, которые считаются фундаментальными принципами и правами в сфере труда. Эти восемь конвенций охватывают следующие категории: свобода объединения и эффективное признание права на ведение коллективных переговоров; ликвидация всех форм принудительного или обязательного труда; эффективное упразднение детского труда; ликвидация дискриминации в области труда и занятий. Все основополагающие конвенции МОТ ратифицированы Узбекистаном.

Страна назначения/назначение

“Страна назначения” или “страна прибытия” либо “назначение” являются наиболее нейтральными и точными терминами для обозначения страны, в которой [трудоустрой](#) намеревается жить и работать.

Эти термины предпочтительнее, чем “страна пребывания” или “принимающая страна”, которые подразумевают, что мигранты - просто гости и что их пребывание зависит от приглашения и за счет хозяев. “Страна пребывания” также подпитывает представление о том, что мигранты пользуются льготами и услугами, но не вносят свой вклад. Для того чтобы обсуждение миграции соответствовало [правам человека](#), необходимо признать, что льготы, такие как социальное обеспечение, и услуги, такие как образование, здравоохранение или жилье, являются правом, а не просто жестом доброй воли. Мигранты - это не просто получатели гостеприимства, их пребывание вносит вклад в экономику и общество

страны назначения/прибытия. Более того, во многих пунктах назначения реакция страны назначения может быть не гостеприимной, а наоборот, могут навязывать трудовому мигранту условия, которые являются ограничительными и лишают его равных прав с гражданами страны.

Страна происхождения

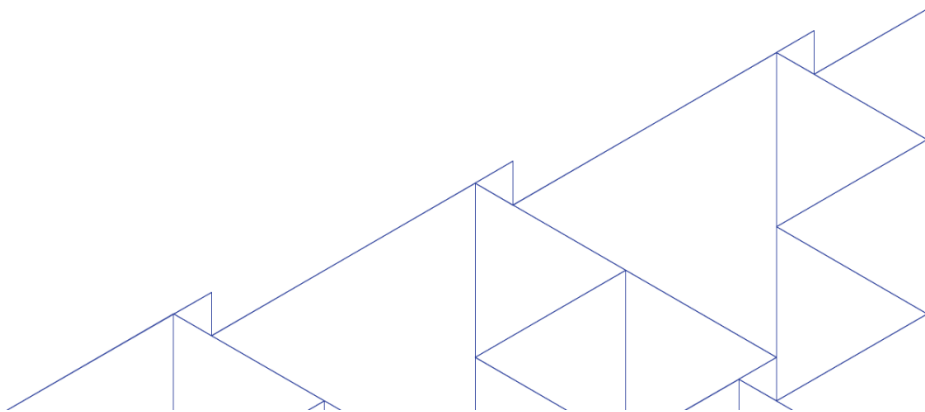
"Страна происхождения" - это нейтральный и точный термин, обозначающий страну, из которой прибыл [трудоустроенный мигрант](#). Предпочтительнее терминов "страна отправления" или "родная страна".

"Страна-отправитель" несет в себе коннотацию того, что государство принимает активное участие в том, чтобы заставить работников покинуть страну, чтобы найти работу и место жительства за рубежом. "Дом" несет в себе определенные коннотации: это место, где человек живет, и место, которое создает чувство принадлежности. Для многих мигрантов домом является место их проживания в [стране назначения](#); они могут больше не иметь физического места жительства, семьи или социальной ячейки в стране происхождения. Термин "родная страна" может сбрасывать со счетов опыт мигрантов, которые мигрировали в очень раннем возрасте и практически не помнят свою страну происхождения, ее язык и т. д. Он также основан на идее, что все трудовые мигранты в конечном итоге могут вернуться "домой", независимо от того, как долго они там пробыли или каковы условия в стране происхождения.

Этот термин в некоторых случаях подрывает усилия по продвижению равных трудовых прав мигрантов и подразумевает крайне вредное утверждение, что мигранты не могут или не должны испытывать чувство принадлежности к стране, в которую они мигрировали. Следовательно, следует проявлять осторожность при использовании этого термина, чтобы не разжигать расистские и антимигрантские настроения.

Страна транзита

В контексте миграции - страна, через которую человек или группа людей проезжают во время путешествия в страну назначения или из страны назначения в страну происхождения.



Т

Торговля детьми

(Источник: Протокол ООН [о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее, дополняющий Конвенцию Организации Объединенных Наций против транснациональной организованной преступности](#), 2000 год; Закон Республики Узбекистан "О противодействии торговле людьми", 2020 год)

Торговля детьми определяется в Протоколе ООН о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее как вербовка, перевозка, передача, укрывательство или получение детей в целях [эксплуатации](#). Торговля детьми является нарушением прав детей, их благополучия и лишает их возможности полностью раскрыть свой потенциал (см.: [ЮНИСЕФ](#)). Протокол определяет ребенка как любое лицо в возрасте до 18 лет.

Торговля детьми несколько отличается от торговли взрослыми, поскольку для определения торговли людьми требуется только два компонента - действие и цель, в отличие от определения торговли людьми для взрослых, которое включает: действие, средства и цель.

В Законе Республики Узбекистан "О противодействии торговле людьми" торговля детьми определяется как любое действие или сделка, независимо от использования при этом средств воздействия, указанных в определении «торговля людьми», посредством которых несовершеннолетний незаконно передается родителем, иным законным представителем или другим лицом иному лицу за вознаграждение с целью его эксплуатации либо получения материальной или другой выгоды.

См. [торговля людьми](#).

Торговля людьми

(Источник: Протокол ООН [о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее, дополняющий Конвенцию Организации Объединенных Наций против транснациональной организованной преступности](#), 2000 год; [Закон Республики Узбекистан "О противодействии торговле людьми"](#), 2020 год)

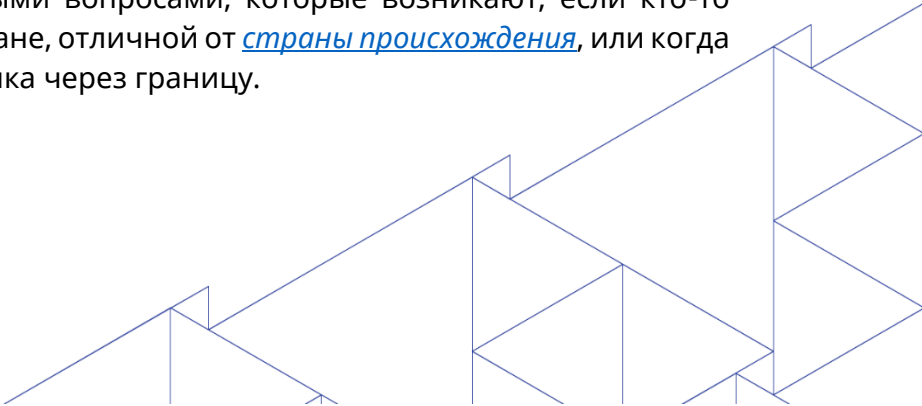
Торговля людьми определяется как вербовка, перевозка, передача, укрывательство или получение людей путем угрозы силой или ее применения или других форм принуждения, похищения, мошенничества, [обмана](#), [злоупотребления должностными полномочиями](#) или [уязвимостью положения](#), либо путем подкупа, в виде платежей или выгод, для получения согласия лица, контролирующего другое лицо, в целях [эксплуатации](#). Эксплуатация включает, как минимум, эксплуатацию проституции других лиц или другие формы сексуальной эксплуатации, [принудительный труд](#) или услуги, [рабство](#) или обычаи, сходные с рабством, подневольное состояние или извлечение органов.

В Узбекистане Закон "О противодействии торговле людьми" принят в новой редакции, где широко прописаны нормы, касающиеся борьбы с торговлей людьми, роли соответствующих государственных и негосударственных органов, защиты жертв и мер профилактики. Закон также содержит нормы о Национальной комиссии по противодействию торговле людьми и принудительному труду, которая является коллегиальным органом, координирующим деятельность государственных органов и других организаций в области борьбы с торговлей людьми.

Трудовая миграция

(Источник: МОТ, 2018 год. Глобальные оценки по международным трудовым мигрантам - результаты и методология).

Трудовая миграция определяется как перемещение людей из одного географического места в другое с целью поиска оплачиваемой работы. Международная трудовая миграция подразумевает пересечение границы с той же целью. С точки зрения экономической теории нет разницы между внутренней (например, из сельской местности в город) и международной трудовой миграцией. Различия обусловлены правовыми вопросами, которые возникают, если кто-то хочет устроиться на работу в стране, отличной от [страны происхождения](#), или когда работодатель нанимает работника через границу.



В 2017 году [трудоовые мигранты](#) составляли 164 миллиона из примерно 258 миллионов международных мигрантов в мире (определяемых как лица, находящиеся за пределами страны происхождения в течение 12 месяцев или более). Сегодня миграция в значительной степени связана, прямо или косвенно, с миром труда. Помимо отдельных лиц, пересекающих границы в поисках работы, существуют также сопровождающие члены семьи, которые могут оказаться на рынке труда [страны назначения](#); а возможности обучения и образования за рубежом могут привести к трудоустройству.

Трудовая эксплуатация

Этот термин охватывает широкий спектр условий и практики труда, которые не соответствуют [достойному труду](#) и поэтому неприемлемы. Они варьируются от крайней эксплуатации, включая [принудительный труд](#) и [торговлю людьми](#), на одном конце, до других неприемлемых условий труда, таких как задержка или невыплата заработной платы. В международном праве не существует определения эксплуатации.

См. [эксплуатация](#), [принудительный труд](#) и [торговля людьми](#).

Трудовой мигрант

(Источник: МОТ, 2019 год. Общие принципы и оперативное руководство МОТ по справедливому набору персонала и Определение сборов за трудоустройство и сопутствующих расходов; проект закона Республики Узбекистан "О внешней трудовой миграции")

Предпочтительный термин: "трудовой мигрант", а не "иностраный рабочий", "экономический мигрант" или "приглашенный рабочий".

Трудовой мигрант - лицо, которое мигрирует или мигрировало в страну, гражданином которой оно не является, с целью трудоустройства. По оценкам МОТ, в 2019 году в мире насчитывалось около 169 миллионов трудовых мигрантов. Однако это число не учитывает таких трудовых мигрантов, которые не являются постоянными жителями страны назначения, например, сезонных рабочих. Для получения более полных сведений в 2018 году Международной конференцией статистиков труда было принято новое определение международного трудового мигранта, которое включает всех лиц трудоспособного возраста в стране, которые либо являются обычными жителями, либо не являются обычными жителями, но в настоящее время находятся в стране и либо работают, либо ищут работу.

Трудовой мигрант с легальным статусом

См. [документированный трудовой мигрант](#).

У

Удержание документов, удостоверяющих личность

(Источник: МОТ, 2012 год. Индикаторы принудительного труда)

Удержание работодателем документов, удостоверяющих личность, или другого ценного личного имущества является элементом принудительного труда, если работники не могут получить эти предметы по требованию и если они чувствуют, что не могут оставить работу, не рискуя их потерять. Во многих случаях без документов, удостоверяющих личность, работник не сможет получить другую работу или доступ к базовым услугам и может бояться обратиться за помощью к властям или ННО.

См. [документы, удостоверяющие личность, проездные и рабочие документы, принудительный труд](#).

Удержание заработной платы

(Источник: МОТ, 2012 год. Индикаторы принудительного труда)

Удержание заработной платы является индикатором принудительного труда. Работники могут быть вынуждены оставаться у недобросовестного работодателя в ожидании причитающейся им заработной платы. Факт нерегулярной или несвоевременной выплаты заработной платы не означает автоматически ситуацию принудительного труда. Однако, когда заработная плата систематически и преднамеренно задерживается как средство заставить работника остаться и лишить его возможности сменить работодателя, это указывает на принудительный труд.

См. [принудительный труд](#).



Утечка мозгов

Эмиграция квалифицированных специалистов из [страны происхождения](#) в другую страну, как правило, в поисках более высокой заработной платы или лучших условий труда.

Учет гендерной проблематики

Процесс оценки последствий любых планируемых действий, включая законодательство, политику или программы, в любой области и на всех уровнях для лиц всех гендеров. Это стратегия, позволяющая сделать гендерные проблемы и опыт неотъемлемой частью разработки, реализации, мониторинга и оценки политики и программ во всех политических, экономических и общественных сферах, чтобы люди всех гендеров получали равные выгоды, а неравенство не увековечивалось. Конечной целью внедрения гендерного подхода является достижение гендерного равенства.

См. [равенство возможностей](#).

Учет гендерных факторов

Учет гендерных факторов означает последовательное и систематическое внимание, уделяемое гендерным различиям между людьми в обществе с целью устранения статус-кво и структурных ограничений для достижения гендерного равенства.

Ф

Физическое и сексуальное насилие

(Источник: МОТ, 2012 год. Индикаторы принудительного труда)

Работники в условиях принудительного труда, члены их семей и близкие могут подвергаться реальному физическому или сексуальному насилию. Насилие может включать принуждение работников к приему наркотиков или алкоголя, чтобы иметь над ними больший контроль. Насилие также может использоваться для того, чтобы заставить работника выполнять задачи, которые не были частью первоначального соглашения, например, вступать в половые отношения с работодателем или членом семьи или выполнять обязательную работу по дому в дополнение к своим "обычным" задачам. Похищение — это крайняя форма насилия, которая может быть использована для того, чтобы взять человека в плен и затем заставить его работать.

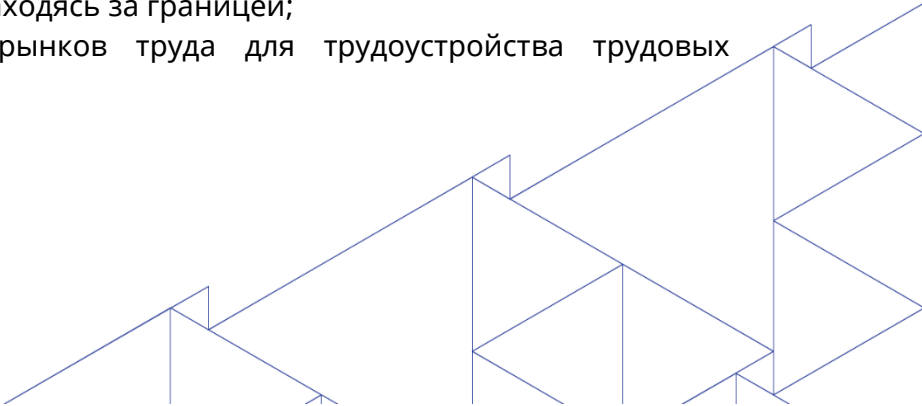
Поскольку насилие неприемлемо в качестве дисциплинарной меры ни при каких обстоятельствах, это очень явный признак принудительного труда.

См. [принудительный труд](#).

Фонд поддержки занятости за рубежом

(Источник: Закон Республики Узбекистан "["О занятости населения"](#)"; проект закона Республики Узбекистан "О внешней трудовой миграции")

Фонд поддержки и защиты прав и интересов граждан, осуществляющих трудовую деятельность за рубежом, или сокращенно Фонд поддержки занятости за рубежом - это некоммерческий фонд, управляемый Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, который предоставляет финансирование для поддержки сектора трудовой миграции в Узбекистане. Фонд оказывает финансовую помощь по следующим основным направлениям:

- ▶ Оказание помощи работникам, которые больше не могут работать в результате несчастного случая, болезни, травмы или другого риска;
 - ▶ Оказание помощи родственникам трудовых мигрантов, которые погибли или пропали без вести, находясь за границей;
 - ▶ Создание и развитие рынков труда для трудоустройства трудовых мигрантов.
- 

Источниками формирования Фонда являются средства государственного бюджета, доходы от размещения свободных средств на депозитах в коммерческих банках, благотворительные пожертвования физических и юридических лиц, а также иные источники, не запрещенные законом.

См. [сборы за трудоустройство и сопутствующие расходы](#).

Ц

Целевая группа

Конкретная группа или человек, на которых направлено вмешательство. Также используется термин "клиент". Эти термины предпочтительнее, чем "бенефициар", который подразумевает пассивного получателя помощи, подрывает самостоятельность участвующего лица и не указывает на вовлеченность и партнерство.

Центр содействия занятости населения

См. [государственные службы занятости /государственные службы занятости по подбору персонала](#).

Циркулярная миграция

Циркулярная миграция относится к временным перемещениям повторяющегося характера, формальным или неформальным, людей через границы. Программы управляемой или регулируемой циркулярной миграции стали инструментом миграционной политики для смягчения последствий [утечки мозгов](#) и содействия развитию в [странах происхождения](#) за счет постоянного притока [денежных переводов](#), возвращения квалифицированных рабочих и поддержки развития предприятий.

Ч

Частное агентство занятости/частное агентство по найму

(Источник: [Конвенция МОТ от 1997 года “О частных агентствах занятости” \(№181\)](#); [Закон Республики Узбекистан “О частных агентствах занятости”](#) (2018 год))

Частные агентства занятости определены в Конвенции МОТ “О частных агентствах занятости” от 1997 года (№ 181) как любые физические или юридические лица, независимые от государственных органов, которые предоставляют одну или более из следующих услуг на рынке:

- ▶ Выравнивание, т.е. нахождение соответствующих друг-другу предложений и заявок на трудоустройство;
- ▶ Найм работников с целью предоставления их в распоряжение третьей стороны («предприятие-пользователь»);
- ▶ Другие услуги, связанные с поиском работы, такие как предоставление информации.

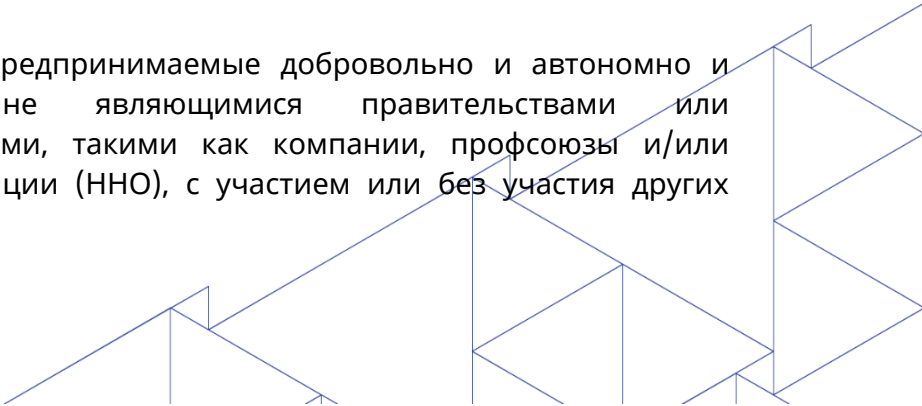
Частные агентства занятости, которые находят соответствующих друг-другу предложений и заявок на трудоустройство, например, нанимают работников по поручению [работодателей](#), часто называют частными агентствами по подбору персонала. В то время как агентства, которые нанимают работников для выполнения работы в рамках бизнеса или предприятия третьей стороны, часто называют агентствами по временному трудоустройству.

Частные агентства по трудоустройству, нанимающие трудовых мигрантов в Узбекистане, согласно законодательству Узбекистана, являются преимущественно "предприятиями сферы услуг". Они обязаны иметь лицензию Министерства занятости и трудовых отношений, также имеют законодательно закрепленные права и обязанности, которые они обязаны выполнить.

Частные инициативы по комплаенсу

(Источник: МОТ, 2013 год. Инспекция труда и частные инициативы по комплаенсу: Тенденции и проблемы).

Разнообразные инициативы, предпринимаемые добровольно и автономно и управляемые сторонами, не являющимися правительствами или государственными учреждениями, такими как компании, профсоюзы и/или неправительственные организации (ННО), с участием или без участия других



сторон. Создаются частными организациями для интеграции систематических процедур, обеспечивающих соблюдение стандартов, включая стандарты труда, в глобальной цепочке создания стоимости.

Чрезмерная сверхурочная работа

(Источник: МОТ, 2012 год. Индикаторы принудительного труда)

Работники в условиях принудительного труда могут быть вынуждены работать чрезмерное количество часов или дней сверх пределов, установленных национальным законодательством или коллективным договором. Им могут отказывать в перерывах и выходных, заставлять брать на себя смены и рабочие часы отсутствующих коллег или дежурить 24 часа в сутки 7 дней в неделю. Определение того, является ли сверхурочная работа преступлением, связанным с принудительным трудом, может быть сложным. Как правило, если сотрудники вынуждены работать сверхурочно больше, чем разрешено национальным законодательством, под угрозой (например, угрозой увольнения) или для того, чтобы заработать хотя бы минимальную заработную плату, это приравнивается к принудительному труду.

См.: [принудительный труд](#).

Э

Экологически перемещенное лицо

Экологические переменные все больше влияют на модели перемещения из районов, страдающих от конфликтов, бедности и нестабильности, усугубляя ранее существовавшую уязвимость. Экологически перемещенные лица - это люди, которые по веским причинам внезапных или прогрессирующих изменений в окружающей среде, негативно влияющих на их жизнь или условия жизни, вынуждены покинуть привычные места проживания или решили сделать это, временно или постоянно, и которые перемещаются либо в пределах своей страны, либо за границу. В некоторых случаях переменные факторы окружающей среды также могут заманить людей в ловушку и ограничить их передвижение.

Экономический мигрант

Предпочтительный термин: "трудовой мигрант".

"Экономический мигрант" - это не юридическая классификация, а скорее зонтичный термин для широкого круга людей, которые переезжают из одной страны в другую для улучшения своих экономических и профессиональных перспектив. Чаще всего он относится к низкооплачиваемым работникам из менее развитых или затронутых конфликтами стран. Иногда он может иметь в целом негативный оттенок или влияние в управлении миграцией - с целью разграничения "достойных" и "недостойных" людей в смешанных миграционных потоках. Более нейтральный термин "трудовой мигрант" предпочтительнее термина "экономический мигрант", поскольку он подчеркивает, что человек - это личность, обладающая трудовыми правами, которая вносит свой вклад в экономику [страны назначения](#).

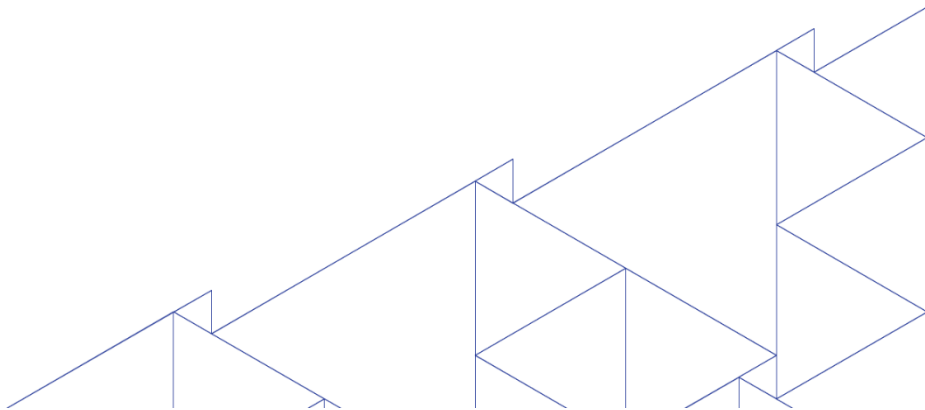
Экономическое злоупотребление

Причинение или попытка причинить человеку финансовую зависимость от другого лица, препятствуя его доступу к ресурсам или контролю над ними и/или независимой экономической деятельности.

Экономическое насилие

(Источник: Генеральная Ассамблея ООН, Доклад Генерального секретаря "Углубленное исследование, посвященное всем формам насилия в отношении женщин" A/61/122/Add.1 (2006 год).)

Лишение кого-либо доступа к основным ресурсам и контролю над ними.



Эксплуатация

(Источник: Протокол ООН [о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее, дополняющий Конвенцию Организации Объединенных Наций против транснациональной организованной преступности](#), 2000 год)

Определения термина "эксплуатация" нет ни в одном нормативно-правовом акте. Эксплуатация может пониматься как акт использования другого лица в своих интересах (например, сексуальная эксплуатация, трудовая эксплуатация или извлечение органов).

В Протоколе ООН о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее от 2000 года отмечается, что термин "эксплуатация", используемый в Протоколе: "включает, как минимум, эксплуатацию проституции других лиц или другие формы сексуальной эксплуатации, принудительный труд или услуги, рабство или обычаи, сходные с рабством, подневольное состояние или извлечение органов".

См. [принудительный труд](#), [торговля людьми](#), [рабство](#) и [трудовая эксплуатация](#).

Этичный подбор персонала

Термины "этичный подбор персонала" или "ответственный подбор персонала" иногда используются вместо термина "[справедливый набор персонала](#)". При использовании термина "этичный подбор персонала" следует обратить особое внимание на то, какая практика или практики подбора персонала описываются. Практика найма, которая описывается как "этичная", может не соответствовать тем же стандартам, которые подразумевают "справедливый набор персонала".

См. [справедливый набор персонала](#).

▶ Руководство по миграционной фотожурналистике

Как и выбор терминологии, изображения, используемые в новостях, оказывают сильное влияние на тон и форму репортажа. Зачастую миграция освещается в контексте проблем преступности и безопасности. Ниже приводятся рекомендации по этической фотожурналистике на тему миграции:

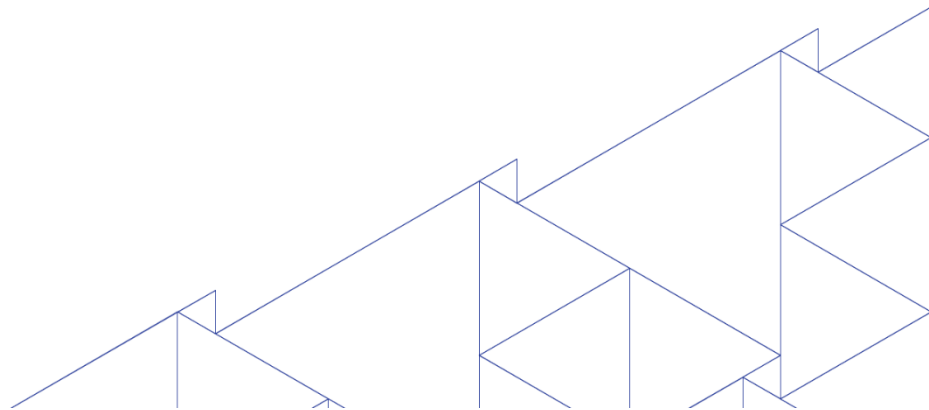
- ▶ Используйте соответствующую иконографию при передаче историй о трудовых мигрантах и миграции и думайте о последствиях изображаемых людей. Это включает изображения, которые уважают право трудовых мигрантов на частную жизнь и не закрепляют вредные стереотипы об их работе, жизни или характере.
- ▶ Действуйте в соответствии с этическими нормами - запрашивайте информированное согласие на использование изображений, освещающих мигрантов, защищайте личности и уважайте право на неприкосновенность частной жизни, анонимность и конфиденциальность.
- ▶ Всегда проявляйте особую осторожность при интервьюировании или подготовке репортажей, касающихся детей. Убедитесь, что при интервьюировании или фотографировании ребенка присутствует родитель или опекун и получено информированное согласие.
- ▶ Для защиты личности изображения можно передавать не в фокусе; в качестве альтернативы можно использовать визуальные иллюстрации, отличные от фото- и кинокадров трудовых мигрантов, например, визуализацию данных или анимацию.
- ▶ Будьте внимательны к изображениям, внушающим жалость, а не расширение возможностей и самостоятельности мигрантов.
- ▶ Убедитесь, что фотография не является искажением реальности, а точно отражает истинную ситуацию. Исследование истории, стоящей за изображениями, не менее важно, чем сама фотография. Подкрепляйте свою историю хорошо собранными данными и убедительными доказательствами.
- ▶ Не переходите грань между редактированием и манипуляцией. Обрезка и редактирование фотографий могут исказить снимок, и эти приемы не должны выходить за рамки технически необходимого.
- ▶ Убедитесь, что ваша фотожурналистская работа имеет структурную, а не эпизодическую или сенсационную структуру, дополнительно контекстуализируя фотографию и помогая читателям понять сложности, стоящие за миграцией. Предоставление контекста помогает получателю интерпретировать то, что он видит на фотографии. Одна и та же фотография может вызвать разную реакцию в зависимости от ее контекстуального обрамления.

► Гендерно-чувствительный репортаж по вопросам миграции

История, учитывающая гендерные аспекты, более сильная и нюансированная. Она имеет глубину и отражает различные точки зрения и голоса. В нем оцениваются отношения, представления, социальные иерархии, структуры и динамика власти между мужчинами и женщинами, а также их различный опыт в обществе.

- Стремитесь использовать слова, которые устраняют сексистские предубеждения и рамки. Избегайте упоминания расы, класса, национальности или семейного положения человека, если это не имеет отношения к сюжету.
- Рассмотрите гендерно-ориентированные альтернативы таким терминам, как "девочка", когда речь идет о взрослом человеке (женщине); "уборщица" (домашний работник), "проститутка" (работник секс-индустрии) и т.д. Гендерно-ориентированный язык стремится избежать предположений о природе и роли женщин и мужчин в обществе и, следовательно, противостоять дискриминационным представлениям о мужчинах и женщинах.
- При подготовке репортажей учитывайте проблемы миграции и труда, с которыми наиболее остро сталкиваются женщины, включая гендерное насилие, брачную миграцию, неравенство в оплате труда, дискриминацию, а также охрану здоровья и прав матери.
- Избегайте считать семью, детей, контрацепцию и материнство исключительно обязанностью матери.
- Помните о гендерной дискриминации в миграционной политике, например, о запретах на миграцию по возрасту, семейному положению или материнству; о том, как доступные за рубежом рабочие места закрепляют гендерные роли.
- Хотя это не всегда возможно, старайтесь включать данные с разбивкой по гендеру во все отчеты.
- Признайте, что значительный объем неоплачиваемой работы по уходу, которую выполняют женщины, и то, как это влияет на их жизнь как работников и как мигрантов.
- Признайте, что домашнее насилие, сексуальное нападение, изнасилование и торговля людьми могут быть пережиты и мужчинами, и мальчиками.
- При проведении интервью постарайтесь собрать различные точки зрения мужчин и женщин, чтобы в равной степени представить их разные голоса и восприятие.
- Гендерная проблематика должна распространяться и на использование изображений и фотографий, которые могут усиливать социальные конструкции женственности и мужественности и гендерные роли.

- При цитировании источников, использующих унижительный или сексистский язык, заключайте их сексистские слова или фразы в кавычки, чтобы привлечь внимание к их оскорбительному использованию.



► Работа с жертвами травмы

Хотя пролить свет на последствия травматических событий для людей — это журналистский долг, вы обязаны представлять их травму профессионально и без эксплуатации.

- Признайте, что люди, пострадавшие от травматических событий, не могут быть надежными источниками информации. Свидетели травматических событий, страх травмы или смерти могут существенно повлиять на восприятие и суждения. Старайтесь тщательно перепроверять факты, имена, время и место, прежде чем исследовать чувства жертв и пострадавших.
- Никогда не называйте имя человека, пережившего трагедию, без его явного и информированного согласия. Использование только имени или псевдонима не всегда достаточно для того, чтобы скрыть чью-либо личность. Рассмотрите возможность скрыть некоторые идентификаторы, которые могут косвенно раскрыть личность человека.
- Жертвы травмы/пострадавшие часто психологически и эмоционально уязвимы; подходите к ним с осторожностью и уважением. Не торопитесь представиться и объяснить им, почему вы хотите взять у них интервью. Не торопитесь и не начинайте интервью, не убедившись, что они готовы и чувствуют себя комфортно, чтобы ответить на ваши вопросы.
- Если жертвы травмы/пострадавшие кажутся застывшими и неспособными говорить, не оказывайте давления на них, требуя проведения интервью или выяснения определенных деталей, которыми они не хотят с вами делиться. Уважайте их частную жизнь и учитывайте неравномерную динамику власти между жертвами/пострадавшими и журналистами. Если вы заставляете жертв/пострадавших говорить о травмирующих деталях, вы можете вызвать симптомы, очень похожие на первоначальное нападение или нарушение, свидетелями которого они были.
- Признавайте и осознавайте свои собственные чувства при освещении травмирующих событий и переживаний, сохраняйте здоровую дистанцию с жертвами и пострадавшими. Склонность к "чрезмерному сочувствию" может быть опасной и негативно повлиять как на ваших интервьюируемых, так и на ваши репортажи.



ilo.org

