



Международная  
организация  
труда



# Рекомендация № 205 «Занятость и достойный труд в целях обеспечения мира и потенциала противодействия». Какова роль профсоюзов?

*Краткий обзор политики АКТРАВ МОТ*

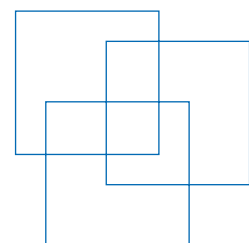
**АКТРАВ**

Бюро по  
деятельности  
трудящихся



**Рекомендация № 205**  
**«Занятость и достойный труд в целях обеспечения**  
**мира и потенциала противодействия».**  
**Какова роль профсоюзов?**

*Краткий обзор политики АКТРАВ МОТ*



Copyright © Международная организация труда, 2018  
Первое издание, 2018

Издания Международного бюро труда пользуются издательским правом согласно Протоколу № 2 Всеобщей конвенции по авторскому праву. Тем не менее короткие выдержки из них могут перепечатываться без разрешения при условии указания источника. Заявки на право перепечатки или перевода должны направляться в отдел публикаций (права и разрешения), Международное бюро труда, СН-1211, Женева 22, Швейцария, либо по электронной почте [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). Международное бюро труда приветствует такие заявки.

Библиотеки, учреждения и другие пользователи, зарегистрированные в организациях, обладающих правом на перепечатку, могут делать копии в соответствии с лицензиями, выданными им для этой цели. Посетите сайт [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org), чтобы узнать, какая организация обладает правом перепечатки в вашей стране..

---

Рекомендация №205 «Занятость и достойный труд в целях обеспечения мира и потенциала противодействия». Какова роль профсоюзов? – Краткий обзор политики АКТРАВ МОТ / Международное Бюро Труда, Бюро по вопросам деятельности трудящихся (АКТРАВ). – Женева: МОТ, 2018.

ISBN: 978-92-2-132964-0 (web pdf)

достойный труд /занятость/ профсоюзы/ роль МОТ

13.01.1

Также имеются версии на английском языке: Recommendation No. 205 on Employment and Decent Work for Peace and Resilience: What Role for Trade Unions? – ILO ACTRAV Policy Brief /International Labour Office, Bureau for Workers' Activities (ACTRAV). - Geneva: ILO, 2018.

*Данные каталога публикаций МОТ*

---

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

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

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

Издания Международного бюро труда и их электронные версии можно приобрести в крупных магазинах или на цифровых платформах, или заказать напрямую на [ilo@turpin-distribution.com](mailto:ilo@turpin-distribution.com).

Для получения полной информации посетите наш вебсайт: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns) или обратитесь к [ilopubs@ilo.org](mailto:ilopubs@ilo.org).

Данное издание было подготовлено Отделом выпуска, печати и распространения документации и публикаций (PRODOC) МОТ.

*Графический и типографский дизайн, форматирование, редактирование, печать, электронная публикация, распространение.*

PRODOC стремится к использованию бумаги изготовленной в соответствии с экологическими нормами эксплуатации лесов.

Code: MAS-REP

# Устав МОТ 1919 года гласит, что «всеобщий и прочный мир может быть установлен только в том случае, если он основан на социальной справедливости»

## Введение: контекст

Основная задача этого краткого обзора политики АКТРАВ состоит в том, чтобы помочь организациям трудящихся эффективней позиционировать себя в отношении конфликтов и бедствий, в особенности это относится к проблематике создания занятости и достойного труда в целях предотвращения, восстановления, мира и обеспечения потенциала противодействия в разнообразных кризисных ситуациях. Этот обзор расскажет о политике АКТРАВ в данной области и представит организациям трудящихся примеры стратегий действий в подобных ситуациях. В качестве основы он использует [Рекомендацию \(№ 205\). 2017 – Занятость и достойный труд в целях обеспечения мира и потенциала противодействия](#) принятую Международной конференцией труда (МКТ) в июне 2017 года.

*Рекомендация № 205 касается кризисных ситуаций, возникающих в результате конфликтов и бедствий<sup>1</sup>. Считается, что конфликты и бедствия оказывают схожие воздействия на мир труда и несут сходные последствия.*

### Основные положения Рекомендации № 205

- Рекомендация № 205 является единственной международной нормативной базой, предоставляющей руководящие указания для обеспечения мира и потенциала противодействия через трудоустройство и достойный труд.
- В ней подтверждаются основополагающие и уставные принципы МОТ и подчёркивается центральная роль обеспечения занятости, достойного труда и социальной справедливости при реагировании на кризисы и в процессе создания основы прочного мира.
- Она подтверждает права трудящихся и напоминает о необходимости соблюдения Международных Трудовых Норм.
- Важно, что в ней ясно определён мандат МОТ предпринять шаги по приданию большей согласованности и координации деятельности множества акторов на международном, региональном и местном уровнях.
- Рекомендация предоставляет организациям трудящихся голос, а также инструменты для влияния на ситуации, возникающие в контекстах конфликтов и бедствий.

<sup>1</sup> Занятость и достойный труд в целях обеспечения мира и потенциала противодействия, Рекомендация 2017 (№ 205), пункт 1.

Конфликты оказывают огромное влияние на общество: в большинстве случаев доконфликтные и постконфликтные ситуации характеризуются отсутствием безопасности, нестабильностью, нищетой и неравенством. Кроме того, в подобных ситуациях широкое распространение могут получить недостаточное участие или репрессии свободно избранных представительных организаций. Конфликты или бедствия также могут оказывать разрушительное воздействие на институты, необходимые для обеспечения социальной справедливости в мире труда, негативно отражаться на доступности средств к существованию, наличии рабочих мест и работе предприятий<sup>2</sup>. Таким образом, как конфликты, так и бедствия оказывают явное влияние на сферу деятельности МОТ и на её участников.

С этой точки зрения Рекомендация № 205 находится на перекрёстке инициатив по развитию гуманитарной деятельности и обеспечению мира на национальном, региональном и международном уровнях. Она связана с Планом устойчивого развития до 2030 года, в частности с Целью № 8 (содействовать занятости и достойному труду) и Целью № 16 (содействовать мирным сообществам в интересах устойчивого развития, справедливости для всех, ответственным и социально-ориентированным институтам на всех уровнях).

## Ключевые понятия и определения

- Рекомендации № 205 не даёт определения термину конфликт, в действительности, определение ему не даётся и ни в каком ином международном соглашении. Однако для целей Рекомендации № 205 в это понятие включаются «вооружённые конфликты», а также «невооружённые конфликты»<sup>3</sup>. Поэтому «конфликты» могут толковаться в широком смысле и охватывать множество различных ситуаций (включая ситуации насилия), которые дестабилизируют сообщества и экономические структуры.
- Однако, термин *кризисные ситуации* в контексте Рекомендации № 205, не распространяется на «ситуации нестабильности»<sup>4</sup>. Более того, он относится только к «конфликтам и бедствиям» и не распространяется на ситуации экономических или финансовых

<sup>2</sup> См. в общем, МОТ, Доклад V (1), 2016, пункт 27.

<sup>3</sup> МОТ, предварительный протокол № 13–2 (Ред.) Доклады Комитета по вопросам занятости и достойного труда для перехода к миру: Итоги заседаний, МОТ 2017, пункты 144–150.

<sup>4</sup> МОТ, предварительный протокол № 13–2 (Ред.) Доклады Комитета по вопросам занятости и достойного труда для перехода к миру: Итоги заседаний, МОТ 2017, пункты 128–142. Это решение было принято, потому что для «ситуаций нестабильности» нет определения, однако ситуация нестабильности может привести к вооружённому или невооружённому конфликту.

кризисов<sup>5</sup>, которые рассматриваются в других документах МОТ.

- *Бедствие* означает «серьёзное нарушение функционирования сообщества или общества в любом масштабе из-за опасных событий, происходящих в условиях незащищённости, уязвимости и неспособности, что приводит к одному или нескольким из следующих событий: человеческим, материальным, экономическим и экологическим потерям и воздействиям» (пункт 2 (а)). Бедствия могут иметь естественное или антропогенное происхождение, они могут начинаться внезапно (ураган) или постепенно (засуха).
- *Потенциал противодействия* означает «способность систем, сообществ или обществ, подверженных бедствиям, сопротивляться, поглощать, приспосабливаться, адаптироваться, трансформироваться и восстанавливаться своевременно и эффективно, в том числе посредством сохранения и восстановления своих важнейших структур и функций через управление рисками» (пункт 1 (b)).

## Конфликты и бедствия: количество и влияние

Конфликты и бедствия в нашем мире далеки от исчезновения. По сообщению МОТ «около 1,5 миллиарда человек живут в странах, испытывающих ситуации нестабильности и вооружённого насилия, а ещё 200 миллионов человек страдают от стихийных бедствий начинающихся постепенно или внезапно»<sup>6</sup>. Поэтому многим организациям трудящихся, приходится или приходилось действовать в ситуациях, возникших в результате конфликтов или бедствий, и многие из этих организации трудящихся к подобным сценариям развития ситуаций подготовились. В то же время большому количеству организаций трудящихся ещё следует провести работу по подготовке к возможным конфликтам или бедствиям.

Конфликты и бедствия могут иметь разрушительные и дорогостоящие последствия для обществ в целом, например, влияя на сообщества людей, на их безопасность, здоровье, на доступность средств к существованию, на наличие рабочих мест, на доходы и возможности. Вот почему организации трудящихся должны участвовать как в обеспечении и поддержании мира, так и в управлении последствиями конфликта или бедствия. Конфликт или бедствие или вероятность их возникновения дают возможность перестроить общество. При этом крайне важно сделать так, чтобы занятость и достойный труд являлись бы ключевыми аспектами и чтобы организации трудящихся сыграли бы в этих про-

Рекомендация № 71 затрагивала главным образом потребности в трудоустройстве солдат, возвращающихся с войны, военнопленных и людей, которые были депортированы во время войны. Она ограничивалась контекстом международных войн. Она не акцентировала внимание на таких важных темах, как продвижение коллективных переговоров или социального диалога, равенство, детский труд или принудительный труд. Она не затрагивала таких вопросов, как изменение климата или «транснациональные корпорации».

цессах центральную роль. И здесь профсоюзы могут получить возможность для увеличения своего влияния на охват трудящихся, на предоставление им голоса, на гарантии их участия и, в конечном счёте, на ход и результат событий. Однако, чтобы воспользоваться этой возможностью, организациям трудящихся следует провести подготовку, они должны быть проинформированы о положениях Рекомендации № 205 и о том потенциале, который она предлагает.

## Рекомендация № 205: как она отличается от Рекомендации № 71?

Рекомендация № 205 заменяет Рекомендацию № 71 о Занятости (при переходе от войны к миру), принятую в 1944 году, в конце Второй мировой войны.

### Рекомендации и соглашения: какая между ними разница?

Конвенции, протоколы и рекомендации являются Международными Трудовыми Нормами (МТН);

Они составляют часть международного публичного права;

Рекомендация – это необязательный документ, в то время как конвенция или протокол после ратификации являются обязательными документами;

Все МТН предполагают обязательства по Уставу МОТ в отношении отчётности;

Все они принимаются трехсторонними участниками МОТ в соответствии с одной и той же процедурой;

Рекомендации являются важным инструментом, поскольку они основаны на обязательствах, которые могут быть закреплены в конвенциях или протоколах. В дополнение к этому, рекомендации предоставляют руководящие указания и методические принципы;

Рекомендации могут являться как самостоятельными, отдельными документами, так и поддерживать какую-либо конвенцию или протокол.

<sup>5</sup> МОТ, Доклад V (1), 2016, пункт 15.

<sup>6</sup> См.: <https://www.ilo.org/Global/topics/employment-promotion/recoverv-and-reconstruction/lana--en/index.htm>

Пересмотр Рекомендации № 71 несколько раз обсуждался в рамках МОТ, в том числе в 1998, 2002 и 2012 годах. Но в 2014 году было принято окончательное решение этот пересмотр провести.

Рекомендация № 205 расширяет рекомендацию № 71 и охватывает все конфликты, как международные, так и не-международные, как вооружённые, так и невооружённые. К тому же Рекомендация № 205, расширяя Рекомендацию № 71, включает в себя вопросы борьбы с бедствиями, что особенно важно, учитывая современную тенденцию изменения климата.

Рекомендация № 205 выходит за рамки вопросов реконструкции и восстановления, которым посвящалась Рекомендация № 71, и акцентирует внимание на предотвращении, на готовности и на обеспечении потенциала противодействия для прогнозирования и смягчения последствий кризисов.

Кроме того, Рекомендация № 205 расширяет первоначальные руководящие указания в отношении мер по содействию созданию занятости при переходе от войны к миру. Например:

- она учитывает все четыре основы достойного труда (занятость, права, социальная защита и социальный диалог), поскольку все эти элементы актуальны в кризисных контекстах;
- она ставит вопрос создания занятости и достойного труда в центр проблематики предотвращения, восстановления, обеспечения мира и готовности;
- она признает сложность современного глобального контекста и многоплановый характер кризисов, в то же время признавая разнообразие национальных условий и приоритетов;
- она несёт сильную гендерную составляющую, которая закреплена в многочисленных положениях;
- она признает решающую роль государственного сектора;
- в ней признается важность инвестиций, создающих занятость;
- особое внимание этого инструмента уделяется тем группам населения, которые в результате кризиса стали особенно уязвимы. Сюда включаются (но не только они) дети, лица, принадлежащие к меньшинствам, коренные и племенные народы, внутренне перемещённые лица, инвалиды, мигранты, беженцы и другие лица, насильственно перемещённые через границы;
- Рекомендация настаивает на справедливом переходе к экологически устойчивой экономике;
- в ней упоминается необходимость того, чтобы многонациональные корпорации проводили надлежащую проверку соблюдения прав человека для обеспечения уважения прав человека и трудовых прав;

- наконец, в ней большое место уделяется социальному диалогу, что придаёт важность роли социальных партнёров.

## Рекомендации № 205: содержание

Рекомендация № 205 – это довольно длинный и очень обширный по своему охвату инструмент. Она затрагивает множество тем, а также все аспекты проблематики достойного труда. Её разные части релевантны в отношении различных контекстов, реальностей и проблем.

В Рекомендации № 205 можно выделить 3 раздела.

**Первый раздел**, состоящий из вступления, частей I, II и III, излагает цели и рамки рекомендации и перечисляет принципы и стратегии, которые должны направлять Участников при реагировании на кризисы:

Часть IV. Возможности трудоустройства и получения доходов (пункты 10–14).

Часть V. Права, равенство и недискриминация (пункты 15–17).

Часть VI. Образование, профессиональное обучение и ориентация (пункты 18–20).

Часть VII. Социальная защита (пункты 21–22).

Часть VIII. Трудовое законодательство, регулирование труда и информация о рынке труда (пункт 23).

Часть IX. Социальный диалог и роль организаций работодателей и трудящихся (пункты 24–25).

Часть X. Мигранты, пострадавшие от кризисов (пункты 26–27).

Часть XI. Беженцы и репатрианты (пункты 28–40).

- Что касается охвата, то рекомендация распространяется на всех трудящихся и лиц, ищущих работу, а также на всех работодателей во всех секторах экономики, прямо или косвенно затронутых кризисными ситуациями. Сюда также включаются трудящиеся и добровольцы, участвующие в реагировании на кризисные ситуации, в том числе в ходе немедленного реагирования (пункты 4 и 5).
- В ней содержится 14 руководящих принципов (пункт 7), которые определяют рамки и объем Рекомендации. К их числу относятся, например, необходимость поощрять полную, продуктивную, свободно выбранную занятость и достойный труд, уважать, поощрять и реализовывать основополагающие принципы и права в сфере труда, а также другие права человека и другие международные трудовые нормы. Кроме этого в ней упоминается важность социального диалога и грамотного управления.

- Рекомендация предлагает стратегические подходы (пункты 8 и 9) для (1) содействия миру, для предотвращения кризисов, для обеспечения процессов восстановления и повышения потенциала противодействия (к ним относятся продвижение механизма диалога и поощрение активного участия организаций работодателей и трудящихся в планировании, осуществлении и мониторинге мер по восстановлению и повышению потенциала противодействия, оказанию поддержки работодателям в проверке соблюдения правовых норм; развитие потенциала правительств и организаций трудящихся и работодателей); а также для (2) реагирования на кризисы сразу же после конфликта или бедствия (к ним относятся создание безопасных и достойных условий труда для всех трудящихся и восстановление, при необходимости, государственных учреждений и организаций работодателей и трудящихся).

Во втором разделе содержатся общие рекомендации по разработке и реализации мер по предотвращению кризисов и реагированию на них в нескольких сферах (пункты 10–40), а именно: четыре столпа достойного труда (занятость, права, социальная защита и социальный диалог); образование; профессиональная подготовка и руководство; мигранты, пострадавшие от кризисов; беженцы и репатрианты.

Хотя консультации с наиболее представительными организациями работодателей и трудящихся предусмотрены во всем тексте, в части IX, в частности, речь идёт о социальном диалоге и о роли организаций работодателей и трудящихся. В пункте 24 заложены положения о том, что при консультациях с этими организациями все меры, предусмотренные Рекомендацией № 205, должны разрабатываться или поощряться посредством гендерно-ориентированного социального диалога, а также о том, что для создания, восстановления или укрепления организаций работодателей и трудящихся должны быть созданы благоприятные условия и что при этом следует поощрять тесное сотрудничество с организациями гражданского общества.

Пункт 25 подчёркивает, что страны участники должны признать жизненно важную роль организаций работодателей

*Молодежь* – Рекомендация № 205 касается молодых людей, которые могут быть особенно сильно затронуты конфликтами или бедствиями, молодых мигрантов, молодых беженцев, молодых людей, прервавших своё образование, молодых людей, ранее связанных с вооружёнными силами или с вооружёнными группами. В ней идёт речь о необходимости обеспечения занятости и достойного труда для молодых людей. Тем не менее, она не затрагивает проблемы необходимости предоставления голоса молодым людям. Однако это можно осуществить при посредстве профсоюзов.

и трудящихся при реагировании на кризисы. В частности, следует использовать процедуру коллективных переговоров и другие способы социального диалога, чтобы «помочь устойчивым предприятиям, особенно малым и средним, в осуществлении плана по непрерывному ведению бизнеса, для восстановления после кризиса посредством обучения, консультаций и оказания материальной поддержки, и для облегчения получения доступа к финансам», а также чтобы «помочь трудящимся, особенно тем из них, кто стал уязвим в результате кризиса, оправиться от кризиса путём обучения, консультаций и предоставления материальной поддержки».

В третьем разделе содержатся руководящие положения в отношении (1) предотвращения, смягчения последствий и обеспечения готовности к кризисам через консультации с организациями работодателей и трудящихся (включая выявление рисков и оценку угроз, управление рисками, а также предотвращение и смягчение неблагоприятных последствий, учитывая, в частности, *Декларацию МОТ о мультинациональных корпорациях* (пункт 41); а также в отношении (2) необходимости усиленного международного сотрудничества (пункты 42–48). Важно отметить, что в Рекомендации № 205 чётко указывается, что МОТ должна играть ведущую роль в процессе реагирования на кризисные ситуации на основе обеспечения занятости и достойного труда (пункт 46).

В некоторых случаях национальное трудовое законодательство приостанавливается безосновательно: P205 призывает к тому, чтобы «реагирование на кризис ... проводилось в согласовании с соответствующими МТН» (пункт 43).

## Профсоюзы и Рекомендация № 205

Как заявил в своём заключительном слове Заместитель Председателя Комитета по Вопросам Занятости и Достойного Труда на Переходный Период к Миру, «наилучшим показателем прогресса и успеха станет состояние, когда правительства и социальные партнёры при поддержке со стороны МОТ будут способны разрабатывать стратегии и планы по эффективному управлению устойчивым развитием, по восстановлению после кризиса и укреплению потенциала противодействия при одновременном уважении и реализации прав трудящихся в мире»<sup>7</sup>.

Рекомендация № 205 ясно формулирует роль МОТ в вопросах занятости и достойного труда в условиях конфликтов и бедствий – в центре усилий МОТ должны быть профсоюзы. Рекомендация № 205 не даёт готовых ответов; она предоставляет профсоюзам инструменты и окна воз-

<sup>7</sup> Доклад Комитета по вопросам занятости и достойного труда в целях перехода к миру: Представление, Обсуждение и утверждение; предварительный отчет 17, стр. 9.



возможностей для вмешательства в ход событий в условиях конфликтов и бедствий.

### *Сильные стороны и возможности*

При явном наличии большого количества препятствий (например, профсоюзы могут быть просто неспособны организовать или их деятельность может быть объявлена вне закона во время конфликтов или после них), существует и множество возможностей для действий. Следующие примеры таких возможностей могут способствовать созданию механизмов раннего предупреждения и позволят профсоюзам лучше реагировать на кризис или бедствие:

- Профсоюзы могут хорошо понимать местный контекст;
- Профсоюзы могут иметь доступ к сторонам, участвующим в споре или конфликте;
- Профсоюзы могут контролировать осуществление политики и оценивать её успех;
- Профсоюзы могут быть осведомлены о существующих социальных проблемах;



- Профсоюзы занимают ключевое положение для пропагандирования и продвижения таких механизмов и положений как, например, более глубокий социальный диалог с эффективными государственными органами, полная реализация МТН, справедливый переход, добросовестность бизнеса, инвестиции создающие занятость.
- Профсоюзы занимают ключевое положение для продвижения вопросов и ценностей (например, трансформационная гендерная политика в профсоюзе и за его пределами, включение инвалидов, расширение традиционного понятия работы или трудящихся), которые могут оказать влияние на результаты;
- Профсоюзы могут помочь устранить первопричины неравенства;
- Профсоюзы могут внушать уверенность и укреплять доверие;
- Профсоюзы могут выступать в качестве агентов перемен и становиться источником солидарности и мира;

- Профсоюзы могут использовать конфликты или бедствия для укрепления и реорганизации;
- Профсоюзы могут использовать конфликты или бедствия, чтобы распространить своё влияние на всех трудящихся.

### *Примеры действий профсоюзов<sup>8</sup>:*

#### **В бедствии – Профсоюзы вмешиваются быстро:**

- В ответ на **Великое Землетрясение в Восточной Японии в марте 2011 года** японская профсоюзная конфедерация (РЕНГО) немедленно организовала **Целевую группу по оказанию помощи в бедствии**, которая в течение последующих шести месяцев осуществляла такие мероприятия поддержки как: сбор пожертвований на ликвидацию последствий стихийных бедствий, агитация в рамках организации RENGO на поставку материалов для оказания помощи и отправка добровольцев (около 35000 добровольцев в течение шести месяцев).
- После **землетрясения на Гаити в 2012 году** Международная конфедерация профсоюзов (МКП) поддержала и увеличила объем непосредственной помощи, оказываемой её дочерними структурами в Доминиканской Республике. Это включало отправку еды, воды и медикаментов в Порт-о-Пренс.

#### **В постконфликтных ситуациях – профсоюзы имеют решающее значение для укрепления демократических механизмов:**

- Усиление потенциала прежде слабых профсоюзов имело ключевое значение в Афганистане для обеспечения их участия в реформе трудового законодательства, в создании механизмов урегулирования споров, в разработке списка опасных отраслей и в выявлении детского труда.

#### **В предотвращении конфликтов – профсоюзы вносят позитивный вклад в предотвращение и разрешение вооружённых конфликтов:**

- Понимая местный контекст, профсоюзы в Гвинее сыграли ключевую роль в период между 2006 и 2008 годами, когда страну охватили **широкомасштабные забастовки и уличные демонстрации**, которые привели к десяткам смертей. Эти демонстрации и забастовки были вызваны снижением покупательной способности и несоблюдением верховенства закона и демократии. Вкладом одного из профсоюзов стало проведение диагностики сложившейся ситуации путём оценки недостатков в обучении и навыках, и это гарантировало то, что решения, предложенные для предотвращения кризиса, основывались на учёте коренных причин кризиса.

<sup>8</sup> Эти четыре примера взяты из: МОТ, доклад V(1), 2016, пункты 80–82.



## Дополнительные ресурсы МОТ

### Рекомендация № 205

- [Занятость и достойный труд в целях обеспечения мира и потенциала противодействия. Рекомендация 2017 \(№ 205\).](#)

### Доклады и материалы, приведшие к принятию Рекомендации № 205

- Доклад V (1) [Занятость и достойный труд в целях обеспечения мира и потенциала противодействия: Пересмотр рекомендация 1944 года \(№ 71\). Занятость \(переход от войны к миру\) \(июнь 2016 года\)](#)
- Доклады Комитета по вопросам Занятости и достойного труда для перехода к миру: Итоги заседаний, Предварительный протокол № .15–2 (Ред.) [Доклады Комитета по вопросам Занятости и достойного труда для перехода к миру: 1 Итоги заседаний](#) (июнь 2016 года)
- Доклады Комитета по вопросам Занятости и достойного труда для перехода к миру: Итоги заседаний, Предварительный протокол № .13–2 (Ред.) [Доклады Комитета по вопросам Занятости и достойного труда для перехода к миру: Итоги заседаний](#) (июнь 2017 года)
- Доклады Комитета по вопросам Занятости и достойного труда для перехода к миру: Представление, обсуждение и утверждение, Предварительный протокол 17, стр. [Двенадцатое пленарное заседание](#) (июнь 2017 года) – стр. 1–24

### Последующие мероприятия

- [Мероприятия по резолюции по теме Занятость и достойный труд в целях обеспечения мира и потенциала противодействия: ноябрь 2017 года, GB.331 / INS / 4 / 2](#)

### Публикации АКТРАВ

- Предотвращение и разрешение насильственных и вооружённых конфликтов – Учебное пособие для использования профсоюзными организациями (2010 г.) [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---ifp\\_crisis/documents/publication/wcms\\_202135.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_crisis/documents/publication/wcms_202135.pdf)
- Занятость и достойный труд в целях обеспечения мира и потенциала противодействия, Рекомендация (№ 205) – Руководство для Трудящихся

Контакты:

АКТРАВ

international Labour Office

4 route des Morillons

CH-1211 Geneva 22

Switzerland

Tel.: +41 22 799 70 21

e-mail: [actrav@ilo.org](mailto:actrav@ilo.org)

