



**Конвенция о ликвидации
всех форм дискриминации
в отношении женщин**

Distr.: General
26 April 2018
Russian
Original: English/French/Russian/
Spanish only

**Комитет по ликвидации дискриминации
в отношении женщин**

**Заключительные замечания по четвертому
периодическому докладу Кыргызстана**

Добавление

**Информация, представленная Кыргызстаном в ответ на
заключительные замечания***

[Дата получения: 17 января 2018 года]

* Настоящий документ выпускается без официального редактирования.



Промежуточная информация по исполнению пунктов 22 с, 28 b и d заключительных рекомендаций Комитета ООН по Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин к четвертому периодическому докладу Кыргызской Республики

Кыргызская Республика присоединилась к Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин в соответствии с постановлениями Законодательного собрания Жогорку Кенеша Кыргызской Республики от 25 января 1996 года № 320-1 и Собранием народных представителей Жогорку Кенеша Кыргызской Республики от 6 марта 1996 года П № 257-1.

1. В соответствии с положениями статьями Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ) Кыргызская Республика представляет Комитету ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин периодический доклад.
2. В октябре 2015 года в Комитет ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин направлен четвертый периодический отчет Кыргызской Республики по выполнению норм Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин.
3. Заключительные рекомендации Комитета ООН о ликвидации дискриминации в отношении женщин к четвертому периодическому отчету были обсуждены в широком формате в ходе круглых столов с участием представителей государственных органов, неправительственных и международных организаций, экспертного сообщества и СМИ.

Специально созданная по распоряжению Правительства Кыргызской Республики межведомственная рабочая группа в процессе проведения многосторонних и двухсторонних рабочих встреч, в том числе в целях проведения консультаций с заинтересованными неправительственными организациями, разработала проект Плана мероприятий по реализации Заключительных рекомендаций Комитета ООН о ликвидации дискриминации в отношении женщин к четвертому периодическому докладу Кыргызской Республики по выполнению Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (далее – План). Данный проект Плана был представлен и всесторонне обсужден в ходе круглого стола с привлечением широкого круга участников из государственных структур и гражданского общества, по результатам которого были учтены все сделанные замечания и предложения.

Доработанный проект Плана был направлен — в соответствии с установленной процедурой — на согласование в соответствующие министерства и ведомства, которые также вынесли свои заключения по представленному проекту и сделали ряд рекомендаций.

В результате, окончательно согласованный проект Плана был принят распоряжением Правительства Кыргызской Республики об утверждении Плана мероприятий по реализации Заключительных рекомендаций Комитета ООН о ликвидации дискриминации в отношении женщин к четвертому периодическому докладу Кыргызской Республики по выполнению Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин от 19 апреля 2017 года № 123-р (далее Заключительные рекомендации).

4. В связи с тем, что в Заключительных рекомендациях по итогам рассмотрения четвертого периодического доклада Кыргызской Республики были определены контрольные пункты, по которым необходимо представить в Комитет по

КЛДЖ соответствующий отчет в 2017 году, был подготовлен настоящий доклад, в котором обобщены сведения, предоставленные ответственными исполнителями из числа министерств, ведомств и иных государственных органов.

5. В докладе содержится конкретная информация по выполнению положений пунктов 22 с и 28 b и d Заключительных рекомендаций и о мерах, принятых в Кыргызской Республике, а также сведения о достигнутом прогрессе в области улучшения положения женщин, сохраняющихся препятствиях и планируемых шагах.

6. В качестве предваряющих общих замечаний, в настоящем докладе подчеркивается, что Правительство Кыргызской Республики осознает необходимость комплексного подхода для достижения существенных изменений в установлении гендерного равенства и признает длительность процесса по созданию равных прав и равных возможностей для всех членов общества. Оставаясь приверженными дальнейшему прогрессу, в настоящий период Кыргызская Республика осуществляет интегрирование своих стратегических и иных программных документов, в том числе в сфере продвижения гендерного равенства, с глобальными Целями устойчивого развития.

При этом необходимо отметить, что в Конституции Кыргызской Республики закреплены фундаментальные принципы и нормы, являющиеся основополагающими для проведения последовательной государственной политики в сфере достижения гендерного равенства.

7. Так, в Статье 1. Конституции Кыргызской Республики:

7.1. Гарантируются равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, языка, этнической принадлежности, вероисповедания, возраста, политических или иных убеждений, образования, происхождения, имущественного или иного положения, а также других обстоятельств.

7.2. Каждый имеет право на свободу труда, распоряжаться своими способностями к труду, на выбор профессии и рода занятий, охрану и условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, а также право на получение оплаты труда не ниже установленного законом прожиточного минимума.

8. Статья 2. Конституции Кыргызской Республики устанавливает принцип равноправия мужчин и женщин.

9. Пункт 4 статьи 16. Конституции Кыргызской Республики гласит о том, что в Кыргызской Республике мужчины и женщины имеют равные права и свободы, равные возможности для их реализации. Реализация данной конституционной нормы обеспечивается Законом Кыргызской Республики «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин». Запрещается гендерная дискриминация в любой сфере деятельности по отношению к лицам разного пола:

- дискриминация по причине семейного положения, беременности, потенциальной беременности и семейных обязанностей;
- сексуальное домогательство;
- разная оплата за равный труд равной квалификации

В соответствии со статьей 21 «Предупреждение и пресечение домогательств на гендерной основе в трудовой сфере и ответственность за гендерную дискриминацию» вышеуказанного Закона:

Работодатель не имеет права подвергать работающих лиц разного пола давлению или преследованию на основании того, что они отказали работодателю в

его сексуальных домогательствах или подали на работодателя жалобу за гендерную дискриминацию.

В случаях оказания давления или преследования работников на основе гендерных стереотипов, включая сексуальные домогательства, работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

Работодатель обязан принимать меры по недопущению случаев сексуальных домогательств.

Работодатель привлекается к ответственности, предусмотренной законодательством Кыргызской Республики, в случае, если он своими незаконными действиями вынудил работника уволиться.

При установлении факта гендерной дискриминации работнику в судебном порядке возмещается моральный и материальный вред. Суд вправе обязать работодателя принять на работу лицо, которому по причине гендерной дискриминации было отказано в приеме на работу, и восстановить в должности лицо, уволенное по причине гендерной дискриминации.

В случае нарушения гендерного равенства установлен порядок обращения граждан по конкретным фактам. Лица, подвергающиеся гендерной дискриминации, вправе одновременно обращаться к Акыйкатчы (Омбудсмену) Кыргызской Республики, в органы прокуратуры, судебные и иные государственные органы, органы местного самоуправления.

10. Учитывая приведенные выше конституционные положения, в качестве информации об осуществляемой реализации мер, предпринимаемых в рамках государственной политики в сфере продвижения гендерного равенства, представлена конкретная информация по выполнению определенных Комитетом промежуточных контрольных пунктов Заключительных рекомендаций.

Так, например, по пункту 22 с) Заключительных рекомендаций по итогам рассмотрения четвертого периодического доклада Кыргызской Республики в октябре 2015 года:

Комитет рекомендует государству-участнику:

- *создать надзорный механизм, позволяющий фиксировать случаи насилия со стороны сотрудников полиции в отношении женщин, занимающихся проституцией, и прекратить практику незаконного принудительного тестирования на ВИЧ/СПИД и другие заболевания, передаваемые половым путем, женщин, занимающихся проституцией, которое зачастую осуществляется в ходе полицейских рейдов;*

В целях выполнения указанных рекомендаций в пункте 5. Плана были предусмотрены следующие мероприятия:

- создать межведомственную рабочую группу для разработки Инструкции, предусматривающей меры по усилению надзорного механизма по фиксации фактов насилия со стороны сотрудников милиции в отношении женщин, подвергающихся пересекающимся формам дискриминации, включая принудительное тестирование на ВИЧ; срок исполнения данного документа – II полугодие 2017 года, ожидаемый результат/индикатор — создание межведомственной группы и разработка проекта Инструкции.
- провести обучение сотрудников органов внутренних дел по вопросам ликвидации всех форм насилия в отношении женщин; срок исполнения — II полугодие 2017 года, ответственные исполнители — МВД, МТСП, а также

по согласованию — Аппарат Акыйкатчы (Омбудсмена), Генпрокуратура, МО и НКО.

В рамках выполнения пункта 5.1. была создана межведомственная рабочая группа из представителей Генпрокуратуры, МВД, МТСП и Аппарат Акыйкатчы (Омбудсмена), которая в настоящее время разрабатывает проект Инструкции. В процессе ее разработки Генпрокуратура проверила наличие зарегистрированных заявлений и жалоб на факты насилия со стороны сотрудников милиции в отношении женщин, занимающихся проституцией, в том числе принудительного тестирования на ВИЧ и другие заболевания, передаваемые половым путем. Проверка показала, что соответствующих заявлений не поступало. Вместе с тем, межведомственная рабочая группа приняла во внимание неофициальные данные, представленные организациями, защищающими интересы женщин, подвергающихся пересекающимся формам дискриминации, в которых подчеркивается, что они не обращаются с подобными заявлениями в правоохранительные органы, т.к. испытывают страх и недоверие. С учетом этого, в проекте Инструкции — применительно к функциям каждого представленного в межведомственной рабочей группе государственного органа — сформулированы требования по усилению надзора и выявлению нарушений законности и прав женщин, представляющих указанную группу населения. Применительно к Министерству внутренних дел Кыргызской Республики соответствующие указания разработаны в целях усиления контроля со стороны руководства, Службы внутренних расследований и Общественного наблюдательного совета Министерства внутренних дел.

Кроме этого, специальное внимание в Инструкции уделено вопросам проверки законных оснований для проведения милицейских рейдов, осуществлению проверки несанкционированных рейдов, а также выявлению допущенных нарушений законности и прав человека для принятия дискреционных мер.

Разработанный проект Инструкции, после прохождения процедуры согласования, будет направлен на утверждение в установленном порядке.

Генеральной прокуратурой Кыргызской Республики для работников прокуратуры разработаны Методические рекомендации по осуществлению надзора за точным и единообразным исполнением Закона Кыргызской Республики «О ВИЧ/СПИДе в Кыргызской Республике», касающиеся также вопросов принудительного освидетельствования на ВИЧ, стигматизации и дискриминации лиц, живущих с ВИЧ/СПИДом.

По пункту 5.2. к настоящему времени осуществлены следующие мероприятия:

- в начале 2017 года на основе совместной встречи, состоявшейся в Министерстве внутренних дел Кыргызской Республики с участием представителей ПРООН, была достигнута договоренность о реализации совместного проекта по проведению каскадных тренингов для сотрудников милиции (с охватом не менее 500 человек) во всех областях республики по профилактике и реагированию на гендерное насилие в отношении женщин;
- на данный момент разработаны учебный модуль и пакет методических и иных ресурсных материалов для проведения каскадных тренингов, составлены и утверждены списки участников и график проведения тренингов, которые стартуют в январе 2018 года.

11. По пункту 28 Заключительных рекомендаций Комитет рекомендует государству-участнику:

- *b) принять комплексное законодательство для борьбы с дискриминацией и сексуальными домогательствами на рабочем месте.*

В Кыргызстане права женщин от сексуального домогательства на рабочем месте защищены законодательно. Соответствующая норма, как пример гендерной дискриминации, отражена, в частности, в Законе Кыргызской Республики «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин в Кыргызской Республике». Вместе с тем, в правоохранительной практике фактически отсутствуют какие-либо значимые данные об официально зарегистрированных обращениях и заявлениях по случаям сексуального домогательства.

Заключительные замечания Комитета в данной части нашли свое отражение в ряде пунктов Национального плана действий по достижению гендерного равенства на 2015-2017 годы, связанных с принятием мер по борьбе с прямыми и косвенными формами дискриминации и насилия в отношении женщин. В частности, в них учитывается рекомендация МОТ №198, которая настоятельно рекомендует в случаях, когда на рабочем месте существует напряженность, связанная с половыми проблемами, обеспечить механизм рассмотрения жалоб и обеспечить доступ к этому механизму для подающих жалобы.

Кроме того, актуальной является и необходимость проведения конкретных исследований в этой сфере, так как данная проблема является глубоко латентной, вследствие чего, как было отмечено выше, в правоохранительных органах практически отсутствуют заявления о фактах сексуального домогательства. Вместе с тем, в единственном на сегодняшний день социологическом исследовании, проведенном в Кыргызской Республике общественной профсоюзной организацией «Таяныч» методом анонимного опроса 1200 респондентов, было выявлено, что:

- респонденты отметили (пережитые или известные им) случаи сексуального домогательства преимущественно в таких заведениях, как вузы и частные предприятия; при этом подчеркивалось, что из-за сложившихся в обществе стереотипов пострадавшие женщины, как правило, умалчивают об этом, и тем более не требуют соответствующих разбирательств в интересах защиты своих прав;
- кроме этого, подобные случаи были отмечены и респондентами из журналистской среды, отметившими, что в процессе интервьюирования мужчин они сталкиваются с сексуальными домогательствами, например, с предложениями встретиться в неформальной обстановке и т. п.;
- некоторые участницы, работающие на частных предприятиях, отмечали, что, например, отдельные мужчины - владельцы швейных цехов — пытаются склонить работниц к отношениям, используя аргумент: согласишься — подниму зарплату, нет — уволю. При этом отмечается, что доказать подобные факты очень сложно.

В настоящий период Аппарат Акыйкатчы (Омбудсмена) Кыргызской Республики, учитывая полученные в рамках данного опроса ответы, планирует осуществить комплексный мониторинг существующей практики трудовых отношений с учетом проблемы сексуальных домогательств на рабочем месте для подготовки очередного специального доклада для рассмотрения в Жогорку Кенеше Кыргызской Республики.

Кроме того, в процессе разработки проекта нового Национального плана по достижению гендерного равенства, которая осуществляется в настоящий пе-

риод специально созданной межведомственной рабочей группой, будут предусмотрены фокусные меры, направленные на правовые, организационные, информационно-просветительские и иные меры по профилактике и реагированию на случаи сексуального домогательства, в том числе на рабочем месте.

- *d) рассмотреть вопрос внедрения основных прав и права на отпуск по беременности и родам в неофициальном секторе и ратификации конвенции № 189 (за 2012 г.) Международной организации труда о достойном труде для местных работников.*

В соответствии с данным замечанием в Плане предусмотрены следующие мероприятия:

провести мониторинг соблюдения трудовых прав женщин, закрепления базовых прав и права на отпуск по беременности и родам в неформальном секторе; провести исследования существующей практики домашнего труда женщин.

Ответственными исполнителями данного пункта являются: Аппарат Акыйкатчы (Омбудсмена) Кыргызской Республики и Министерство труда и социального развития Кыргызской Республики. Срок исполнения — II полугодие 2017 года — I полугодие 2018 года. Ожидаемым результатом/индикатором выполнения данного пункта обозначено предоставление отчета о проведенном мониторинге в Жогорку Кенеш (Парламент) Кыргызской Республики. Установленный порядок данной процедуры представляет собой подготовку Специального доклада Акыйкатчы (Омбудсмена) Кыргызской Республики для рассмотрения в Жогорку Кенеш.

К настоящему времени мониторинг проведен, отчет о его результатах с рекомендациями внесен в качестве одного из основных разделов в Специальный доклад Акыйкатчы (Омбудсмена) Кыргызской Республики «Соблюдение трудовых прав женщин и детей в Кыргызской Республике», который направлен на рассмотрение в Жогорку Кенеш Кыргызской Республики.

В основном содержании и выводах данного доклада, в частности, отмечается, что:

Кыргызская Республика ратифицировала три ключевые конвенции МОТ, касающиеся гендерного равенства:

- Конвенция 1951 года о равном вознаграждении мужчин и женщин за равный труд равной ценности (№ 100);
- Конвенция об охране материнства (пересмотренная), 1952 (№ 103);
- Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111)

Основополагающие национальные документы касаются охраны материнства и лиц с семейными обязанностями, так, например:

- Национальная стратегия Кыргызской Республики по достижению гендерного равенства до 2020 года, принятая в 2012 году, в качестве одного из своих приоритетов рассматривает создание системы функционального образования для взрослых, дополняющей систему формального образования, предполагая, что в результате работы системы функционального образования в течение ближайшего десятилетия изменится структура занятости, что, в первую очередь, расширит возможности женщин для совмещения трудовой деятельности с семейными обязанностями. Стратегия направлена на повышение экономической активности женщин путем укрепления эко-

номических возможностей женщин, перехода из сферы неформальной, теневой занятости в формальный рынок труда, создания учитывающих гендерную специфику условий труда, благоприятных для совмещения трудовых и семейных обязанностей.

- в Комплексной Программе Кыргызской Республики по поддержке семьи и материнства на 2012–2015 гг., принятой в 2012 году, основной целью программы обозначено совершенствование системы поддержки многодетных семей (помощь детям в получении образования, снижение платы за воспитание детей в дошкольных учреждениях, трудоустройство многодетных родителей на условиях применения гибких форм труда и т. п.).
- в соответствии с Программой Кыргызской Республики государственных гарантий по обеспечению граждан медико-санитарной помощью обеспечиваются права граждан на получение бесплатной и льготной медико-санитарной помощью в организациях здравоохранения независимо от форм собственности. Женщины до, во время и после родов, а также дети до достижения ими возраста 16 лет (в отдельных случаях до 18 лет) наделяются правом на бесплатное получение медицинской помощи на амбулаторном и стационарном уровнях.
- Программа развития социальной защиты населения Кыргызской Республики на 2015–2017 гг. предусматривает в качестве дополнительной меры социальной защиты совершенствование нормативных правовых актов, регулирующих назначение пособий по беременности и родам.
- Инвестиционная программа в сфере здравоохранения на 2016–2025 гг. (Кыргызская Республика, 2016) определяет приоритетные направления требуемых инвестиций в сектор здравоохранения, в числе которых внедрение на уровне районов модели предоставления амбулаторных услуг для беременных женщин с высоким риском и транспортно-консультативной системы оказания медицинской помощи женщинам и новорожденным, а также повышение качества медицинских услуг посредством обеспечения необходимых социальных и экономических условий для молодых специалистов, особенно в регионах.

Трудовое законодательство Кыргызской Республики распространяется на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем. Трудовой Кодекс учитывает особенности регулирования труда отдельных работников (сезонные работники, работающие вахтовым методом, надомники, педагогические работники, работающие у работодателей физических лиц (наемные работники), и т.д.). Кроме Трудового кодекса, действует ряд специализированных национальных законов, в том числе Закон Кыргызской Республики «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин», который закрепляет государственные гарантии для обеспечения гендерного равенства в трудовых отношениях.

В Кыргызской Республике всем трудящимся женщинам гарантируется освобождение от работы и временное прекращение экономической деятельности в период до и после рождения ребенка, в частности:

- женщинам, занятым в формальном рынке труда (состоящим в трудовых отношениях с работодателем, включая надомников и сезонных работников);
- индивидуальным предпринимателям;
- членам крестьянских (фермерских) хозяйств;

- женщинам с официальным статусом безработного, зарегистрированным в государственной службе занятости.

Продолжительность отпуска и право на послеродовой отпуск:

Отпуск по беременности и родам предоставляется женщинам по их заявлению и на основании медицинского заключения, согласно Трудовому кодексу Кыргызской Республики. Продолжительность отпуска составляет 126 календарных дней (18 недель), из которых 8 недель рассматриваются послеродовым отпуском. Продолжительность отпуска в случаях осложненных родов или рождении 2-х и более детей увеличивается до 20 недель. Таким образом, закон соответствует Конвенции МОТ №103, в котором предусматривается, что послеродовой обязательный отпуск ни в коем случае не должен быть менее 6 недель. Согласно трудовым нормам, период отпуска по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью, независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

Государство уделяет особое внимание таким вопросам, как:

- обеспечение льгот для жителей высокогорных районов, включая рассматриваемые вопросы, например, продолжительность отпуска по беременности и родам увеличивается на 2 недели с выплатой пособия по беременности и родам в размере полного заработка, независимо от трудового стажа. В случаях рождения 2-х и более детей, независимо от фактической продолжительности дородового отпуска, — 180 календарных дней.
- право женщины на отпуск по усыновлению, государственная политика не дискриминирует женщин, не являющихся биологическим родителем, и охватывает системой защиты в отношении права на отпуск по беременности и родам. Женщине, усыновившей ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев, предоставляется право выбора отпуска. Приемной матери, усыновившей ребенка, по ее желанию вместо отпуска предоставляется право на отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении 2-х и более детей — 110 календарных дней со дня их рождения. Это право выбора направлено на обеспечение сохранения тайны усыновления;
- Трудовой кодекс также распространяется на женщин, осужденных к лишению свободы: все женщины, осужденные к лишению свободы, занятые трудом, подлежат обязательному государственному социальному страхованию и имеют право на отпуск по беременности и родам на общих основаниях.
- также в центре внимания находятся вопросы права на отпуск в случае заболевания или осложненных родов.

Право на получение пособий имеют право следующие категории женщин:

- женщины, состоящие в трудовых отношениях с работодателем. Право на пособие вступает в силу в момент возникновения трудовых отношений и прекращается в день истечения трудового договора.
- женщины — индивидуальные предприниматели. Право на пособие вступает в силу в месяц уплаты налога, приобретения патента или заключения налогового контракта и прекращения по окончании срока действия документа.
- члены крестьянских (фермерских) хозяйств. Право на пособие наступает со времени установления права частной собственности на земельный участок.

- безработные женщины, имеющие официальный статус безработных и зарегистрированные в государственной службе занятости.

Государство и работодатель несут ответственность за финансирование отпуска по беременности и родам. Работодатель выплачивает 100 процентов заработной платы (дохода) за первые десять рабочих дней. С одиннадцатого рабочего дня пособие выплачивается из средств республиканского бюджета социального страхования в размере десяти расчетных показателей в месяц. Механизм выплаты предусматривает полную и без задержки выплату работодателем пособия женщине за первые десять рабочих дней. Сумма пособия, выплаченного с одиннадцатого рабочего дня, также выплачивается работодателем.

Вместе с тем, законодательство по исчислению пособий нуждается в совершенствовании, в этой связи соответствующий нормативный правовой акт, предусматривающий изменения и дополнения находится на согласовании. В частности, пересматривается норма по определению и выплате пособий по беременности и родам, и новые положения должны вступить в силу в ближайшем будущем.

Работодатель может выплачивать пособия по беременности и родам, выходящие за рамки юридических требований, из своих собственных средств. Государство приветствует увеличение размеров пособий и продвигает инициативы профсоюзов и организаций работодателей. Законодательством оговорено, что размеры пособий могут быть увеличены за счет собственных средств работодателя в случае, если это оговорено в коллективном договоре. Согласно Трудовому кодексу, по заявлению беременной женщины на основании медицинского заключения работодатель должен произвести мероприятия, исключающие воздействие неблагоприятных производственных факторов.

Выводы Специального доклада, подводя итоги общего обзора действующего законодательства, отмечают следующие пробелы и выявленные нарушения прав трудящихся женщин, в частности:

- отсутствие оформления письменных трудовых договоров.
- отсутствие оформления трудовых книжек.
- привлечение к неоплачиваемой сверхурочной работе (ненормированное рабочее время).
- привлечение к работе в выходные и праздничные дни.
- несоблюдение со стороны работодателей условий охраны труда и технической безопасности и др.

На основании данных мониторинга, в Специальном докладе сделан целый ряд рекомендаций, в том числе:

- по совершенствованию законодательства в части ужесточения контроля нарушений трудовых прав женщин, работающих в неформальном секторе экономики со стороны предпринимателей;
- по подготовке вопроса о ратификации Конвенции МОТ №189 о достойном труде для местных работников
- активизации работы по проведению информационно-просветительских кампаний для повышения уровня информированности населения о праве на труд.