

Резолюции, принятые на 98-й сессии Международной конференции труда

(Женева, июнь 2009 г.)

I

Резолюция о выходе из кризиса: Глобальный пакт о рабочих местах

Генеральная конференция Международной организации труда, заслушав выступления глав государств, вице-президентов, премьер-министров и других участников Саммита МОТ по вопросам глобального кризиса в области занятости,

приняв предложение Комитета Конференции полного состава по антикризисным мерам,

принимая во внимание важную роль, которую Административный совет и Международное бюро труда играют в осуществлении резолюций, принятых Конференцией,

учитывая важность Программы достойного труда и Декларации о социальной справедливости в целях справедливой глобализации как путей решения социальных аспектов глобализации,

принимает сего девятнадцатого дня июня месяца две тысячи девятого года следующую резолюцию.

Выход из кризиса: Глобальный пакт о рабочих местах

I. Ответ на кризис, основанный на достижении целей достойного труда

1. Глобальный экономический кризис и его последствия означают, что мир сталкивается с перспективой затяжного роста безработицы, усиления бедности и неравенства. Уровень занятости обычно восстанавливается лишь через несколько лет спустя после восстановления экономики. В некоторых странах простое восстановление прежних уровней занятости будет недостаточным для того, чтобы эффективно содействовать созданию мощных экономик и достижению целей достойного труда для женщин и мужчин.

2. Происходит закрытие предприятий и потеря рабочих мест. Мероприятия по урегулированию этой ситуации должны быть частью любых комплексных ответных мер.

3. Мир должен прилагать более энергичные усилия.

4. Существует необходимость в разработке согласованных вариантов глобальной политики с целью усиления национальных и международных мер, направленных на создание рабочих мест и жизнеспособных предприятий, оказание высококачественных услуг общего пользования и защиту интересов людей при одновременном гарантировании прав и обеспечении благоприятных условий для выражения ими своих мнений и участия в этих процессах.

5. Эти усилия будут способствовать оживлению экономики, справедливой глобализации, экономическому процветанию и социальной справедливости.

6. Мир должен выглядеть по-другому после кризиса.

7. Наши ответные меры должны содействовать справедливой глобализации, созданию более экологически чистых экономик и процессов развития, которые более эффективным образом создают рабочие места и жизнеспособные предприятия, способствуют уважению прав работников, содействуют гендерному равенству, защищают уязвимые группы людей, помогают странам в оказании высококачественных услуг общего пользования и обеспечивают им возможности для достижения Целей развития тысячелетия.

8. Правительства и организации работников и работодателей считают своим долгом работать сообща для того, чтобы внести вклад в успешное осуществление Глобального пакта о рабочих местах.

II. Принципы оказания содействия экономическому подъему и развитию

9. При осуществлении этих мер необходимо руководствоваться положениями Программы достойного труда и обязательствами, взятыми на себя МОТ и ее трехсторонними участниками в Декларации 2008 года о социальной справедливости в целях справедливой глобализации. Мы излагаем здесь концептуальную основу на этот период и определяем ресурс в виде практических мер для многосторонней системы, правительств, работников и работодателей. Эти меры обеспечивают установление связей между социальным прогрессом и экономическим развитием и включают следующие принципы:

- 1) уделение первоочередного внимания вопросам защиты и расширения занятости путем создания жизнеспособных предприятий, оказания высококачественных услуг общего пользования и формирования адекватной системы социальной защиты для всех в рамках предпринимаемых международных и национальных мер, направленных на содействие экономическому восстановлению и развитию. Эти меры необходимо осуществлять быстро и согласованным образом;
- 2) усиление поддержки уязвимым женщинам и мужчинам, серьезно пострадавшим в результате кризиса, включая молодежь, подверженную повышенному риску, низкооплачиваемых и малоквалифицированных работников, работников, занятых в неформальной экономике, и трудовых мигрантов;
- 3) сосредоточение усилий на мерах по поддержанию уровня занятости и облегчению процесса перехода с одной работы на другую, а также по обеспечению доступа на рынок труда для тех, кто не имеет работы;
- 4) формирование или укрепление эффективных государственных служб занятости и других институтов рынка труда;
- 5) обеспечение равного доступа к повышению квалификации, качественным обучению и образованию в целях подготовки к экономическому восстановлению, а также расширение возможностей в этой области;
- 6) отказ от принятия протекционистских решений, а также недопущение разрушительных последствий дефляционных спиралей заработной платы и ухудшения условий труда;
- 7) содействие применению основных трудовых норм и других международных трудовых норм, которые поддерживают процессы восстановления экономики и рабочих мест и сокращения гендерного равенства;
- 8) участие в социальном диалоге на основе принципов трипартизма и ведения коллективных переговоров между работодателями и работниками как конструктивных процессов, направленных на максимальное усиление воздействия антикризисных ответных мер с учетом потребностей реальной экономики;
- 9) обеспечение того, чтобы краткосрочные меры соответствовали принципам экономической, социальной и экологической устойчивости;

- 10) обеспечение эффекта синергии между государством и рынком и эффективное и действенное регулирование рыночных экономик, включая нормативно-правовую среду, которая позволяет создавать жизнеспособные предприятия и рабочие места в различных секторах; и
- 11) участие МОТ вместе с другими международными учреждениями, международными финансовыми институтами и развитыми странами в усилиях по повышению согласованности политики и увеличению объема помощи и поддержки наименее развитым странам, развивающимся странам и странам с переходной экономикой с ограниченным фискальным и политическим пространством в целях принятия антикризисных мер.

III. Ответные меры, основанные на достижении целей достойного труда

10. Упомянутые выше принципы составляют общую концептуальную основу, на которой каждая страна может разработать пакет программных мер, приспособленных к ее ситуации и приоритетам. Они в равной мере должны дополнять и поддерживать меры, предпринимаемые многосторонними учреждениями. Ниже излагаются некоторые конкретные варианты в области политики.

Ускорение темпов создания и восстановления рабочих мест и оказание поддержки предприятиям

11. В целях ограничения рисков возникновения длительной безработицы и роста масштабов неформальной экономики мы должны поддерживать создание рабочих мест и помогать людям найти работу. Для выполнения этой задачи мы выражаем согласие с тем, чтобы цель, связанная с обеспечением полной и продуктивной занятости и достойного труда, составляла основу антикризисных мер. Эти ответные меры могут включать:

- 1) увеличение платежеспособного спроса и содействие поддержанию уровней заработной платы, в том числе путем принятия пакетов макроэкономических стимулирующих мер;
- 2) оказание помощи лицам, ищущим работу путем:
 - i) проведения эффективной, надлежащим образом нацеленной активной политики на рынке труда;
 - ii) повышения уровня знаний и квалификации и увеличения объема ресурсов, выделяемых государственными службам занятости с тем, чтобы лица, ищущие работу, получали адекватную поддержку, а в тех случаях, когда они работают с частными агентствами занятости, обеспечения того, чтобы этим людям предоставлялись качественные услуги и их права соблюдались; и
 - iii) осуществления программ профессиональной подготовки и развития предпринимательских навыков для лиц с оплачиваемой и самостоятельной занятостью;
- 3) инвестирование средств в повышение уровня квалификации работников и их переподготовку с целью расширения возможностей трудоустройства особенно тех из них, кто потерял или подвергается риску потерять свою работу, а также уязвимых групп;
- 4) ограничение или недопущение потерь рабочих мест и оказание поддержки предприятиям в сохранении их рабочей силы на основе тщательно разработанных программ, осуществляемых посредством социального диалога и ведения коллективных переговоров. Эти меры могли бы включать распределение работы в условиях снижения загрузки предприятий и выплату частичных пособий по безработице;

- 5) оказание поддержки созданию рабочих мест во всех секторах экономики на основе признания важного значения мультипликационного эффекта адресных и целенаправленных усилий;
- 6) признание вклада малых и средних предприятий (МСП) и микропредприятий в создание рабочих мест и содействие принятию мер, включая создание возможности получения доступных кредитов, что обеспечило бы благоприятные условия для их развития;
- 7) признание того, что кооперативы обеспечивают рабочие места в наших общинах, начиная от весьма небольших предприятий до крупных многонациональных компаний, и адаптация оказываемой им поддержки к их потребностям;
- 8) использование государственных программ гарантирования рабочих мест для обеспечения временной занятости, программ проведения общественных работ в чрезвычайных ситуациях и других программ, направленных на непосредственное создание рабочих мест, которые являются целенаправленными и охватывают неформальную экономику;
- 9) создание благоприятной нормативно-правовой среды, способствующей появлению рабочих мест путем создания и развития жизнеспособных предприятий; и
- 10) увеличение объема инвестиций в инфраструктуру, научные исследования и разработки, государственные службы и экологические чистые производства и услуги как важные инструменты для создания рабочих мест и стимулирования устойчивой экономической деятельности.

Создание систем социальной защиты и обеспечение защиты людей

12. Устойчивые системы социальной защиты для оказания помощи уязвимым группам населения могут предотвращать рост масштабов бедности, способствовать преодолению трудностей в социальной сфере, содействуя при этом стабилизации экономики и сохранению и расширению возможностей трудоустройства. В развивающихся странах системы социальной защиты могут также смягчать остроту проблемы бедности и содействовать национальному экономическому и социальному развитию. В кризисной ситуации, возможно, следует предпринимать краткосрочные меры по оказанию помощи наиболее уязвимым группам населения.

- 1) Странам, в зависимости от обстоятельств, необходимо рассмотреть следующие меры:
 - i) внедрение схем перевода денежных средств бедным слоям населения для удовлетворения их непосредственных потребностей и смягчения остроты проблемы бедности;
 - ii) создание адекватных систем социальной защиты для всех на основе базового минимального уровня социальной защиты, включая доступ к медицинскому обслуживанию, гарантирование доходов для пожилых людей и лиц с ограниченными возможностями, пособия на детей и гарантии получения доходов, в сочетании с программами гарантирования занятости для безработных и рабочей бедноты;
 - iii) увеличение продолжительности выплаты и расширение сферы охвата пособий по безработице (наряду с соответствующими мерами по созданию стимулов к труду на основе признания существующих реальностей на национальных рынках труда);
 - iv) обеспечение того, чтобы длительно безработные не теряли связей с рынком труда, например, посредством повышения квалификации для обеспечения возможностей трудоустройства;
 - v) предоставление гарантий в отношении получения минимальных пособий в странах, где пенсионные фонды или фонды здравоохранения, возможно, уже больше адекватно не финансируются для

обеспечения соответствующей защиты работников и рассмотрения вопроса о том, как более эффективным образом защитить сбережения работников при разработке будущих программ; и

- vi) обеспечение адекватного охвата для временных и нерегулярных работников.
- 2) Все страны должны оказывать помощь уязвимым группам, наиболее пострадавшим от кризиса, посредством сочетания мер по поддержанию доходов, повышению квалификации и осуществлению прав на равенство и недискриминацию.
 - 3) Во избежание возникновения дефляционных спиралей заработной платы, необходимо руководствоваться следующими подходами:
 - социальным диалогом;
 - ведением коллективных переговоров;
 - предусмотренными законом или согласованными в ходе переговоров минимальными уровнями заработной платы.

Необходимо регулярно пересматривать и корректировать уровни минимальной заработной платы.

Правительства, равно как и работодатели и поставщики, должны соблюдать согласованные ставки заработной платы и содействовать их распространению.

Неотъемлемой частью этих усилий должно быть сокращение гендерного разрыва в оплате труда.

13. Страны, обладающие развитыми и эффективно управляемыми системами социальной защиты, имеют полноценный внутренний механизм, позволяющий стабилизировать их экономики и решать социальные проблемы, связанные с воздействием кризиса. Этим странам может потребоваться усилить действующие системы социальной защиты. Для других стран приоритет заключается в удовлетворении насущных потребностей и в том, чтобы заложить фундамент для более прочных и эффективных систем.

Более строгое соблюдение международных трудовых норм

14. Международные трудовые нормы создают и укрепляют правовую основу в сфере труда и способствуют воспитанию культуры социального диалога, что особенно важно в период кризиса. Чтобы не допустить ухудшения условий труда по спирали и обеспечить восстановление экономики, чрезвычайно важно признавать, что:

- 1) Соблюдение основополагающих принципов и прав в сфере труда – необходимый элемент уважения достоинства человека. Это также чрезвычайно важно для экономического восстановления и развития. В связи с этим необходимо:
 - i) повысить бдительность с целью обеспечения искоренения и недопущения расширения форм принудительного труда, детского труда и дискриминации в сфере труда;
 - ii) обеспечить уважение свободы объединения, права на создание организаций и эффективное применение права на ведение коллективных переговоров как механизмов содействия проведению продуктивного социального диалога в периоды усиления социальной напряженности как в формальных, так и неформальных экономиках.
- 2) Важную роль играет ряд международных трудовых конвенций и рекомендаций, помимо основополагающих конвенций. К таким актам относятся нормы, касающиеся политики в сфере занятости, заработной платы, социального обеспечения, трудового правоотношения, прекращения трудовых отношений, органов регулирования вопросов труда и инспекции труда, трудовых мигрантов, условий труда, работников,

занятых на государственном подряде, безопасности и гигиены труда (БГТ), продолжительности рабочего времени и механизмов социального диалога.

- 3) Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики МОТ, – важный и эффективный инструмент для всех предприятий, в том числе входящих в цепочки поставок, по проведению социально ответственных антикризисных мер.

Социальный диалог: ведение коллективных переговоров, определение приоритетов, поощрение действий

15. В первую очередь, в периоды повышения социальной напряженности жизненно важное значение имеет более строгое соблюдение и применение механизмов социального диалога, включая коллективные переговоры, когда это целесообразно, на всех уровнях.

16. Трудно переоценить важность социального диалога в процессе разработки политики, отвечающей национальным приоритетам. Более того, он является прочной основой обеспечения заинтересованности работодателей и работников в совместных действиях с правительствами, что необходимо для преодоления кризиса и обеспечения устойчивости процесса восстановления экономики. Проводимый успешно, он внушает доверие к достигаемым результатам.

17. Укрепление потенциала органов регулирования вопросов труда и служб инспекции труда – важный элемент совместных действий в таких областях, как защита работников, социальное обеспечение, политика на рынке труда и социальный диалог.

IV. Дальнейшие действия: придание глобализации справедливого и устойчивого характера

18. Вышеперечисленные вопросы тесно связаны с другими измерениями глобализации и требуют проведения последовательной политики и скоординированности международных усилий. МОТ в полной мере должна сотрудничать с Организацией Объединенных Наций и со всеми заинтересованными международными учреждениями.

19. МОТ приветствует предложение, направленное в адрес МОТ Группой 20, в отношении оценки, в сотрудничестве с другими соответствующими организациями, результативности проводимых мер, равно как и мер, которые потребуются в будущем.

20. Мы подтверждаем свою поддержку роли МОТ в рамках Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР), что может содействовать созданию международной среды, благоприятной для смягчения последствий кризиса. Мы поощряем МОТ к тому, чтобы она играла роль, способствующую обеспечению эффективного и последовательного проведения социально-экономической политики в этом отношении.

21. Сотрудничество особенно важно по следующим вопросам:

- 1) создание более прочных, согласованных в мировом масштабе контрольных и нормативных рамок для финансового сектора, с тем чтобы он служил реальной экономике, содействовал развитию жизнеспособных предприятий и достойному труду и эффективнее обеспечивал защиту сбережений и пенсий населения;
- 2) содействие эффективным и хорошо отрегулированным торговле и рынкам, дающим преимущества для всех и не допускающим протекционизма со стороны отдельных стран. В процессе преодоления барьеров на пути развития внутренних и внешних рынков необходимо учитывать различные уровни развития стран;

- 3) переход к экологичной экономике с низким выбросом углерода, помогающей ускорять процесс восстановления рабочих мест, сокращать социальный разрыв и поддерживать цели развития, а также в ходе этого процесса реализовать принципы достойного труда.

22. Для многих развивающихся стран, в первую очередь наименее развитых, глобальная рецессия усугубляет широкомасштабную структурную безработицу, неполную занятость и бедность.

Мы признаем необходимость:

- 1) придавать значительно больший приоритет расширению возможностей достойного труда в процессе проведения систематических комплексных программ с достаточным финансированием в целях реализации принципов достойного труда и развития в наименее развитых странах;
- 2) способствовать расширению занятости и созданию новых возможностей достойного труда посредством содействия развитию жизнеспособных предприятий;
- 3) проводить профессионально-техническую подготовку и развивать предпринимательские навыки, особенно безработной молодежи;
- 4) рассматривать проблемы неформальной занятости в целях преобразования ее в формальную занятость;
- 5) признать значение сельского хозяйства в развивающихся экономиках и необходимость создания инфраструктуры, промышленности и рабочих мест в сельских районах;
- 6) расширять экономическую диверсификацию за счет наращивания потенциала в целях обеспечения производства и сферы услуг, создающих добавленную стоимость, для стимулирования как внутреннего, так и внешнего спроса;
- 7) поощрять международное сообщество, в том числе международные финансовые учреждения, выделять дополнительные ресурсы с целью принятия антициклических мер в странах, сталкивающихся с трудностями налогово-бюджетного и политического характера;
- 8) выполнять обязательства по увеличению объема помощи, чтобы не допустить серьезного регресса в деле достижения Целей развития тысячелетия;
- 9) настоятельно предлагать международному сообществу оказывать содействие в целях развития, в том числе бюджетную поддержку, чтобы создать базовые минимальные нормы социальной защиты на национальном уровне;

23. Правительства должны рассмотреть такие дополнительные средства, как минимальная заработная плата, которые бы могли способствовать сокращению масштабов бедности и неравенства, вести к росту спроса и содействовать экономической стабильности. В этом отношении руководством может служить Конвенция 1970 года об установлении минимальной заработной платы (131).

24. Сегодняшний кризис следует рассматривать как возможность разработки новых политических ответных мер в сфере гендерного равенства. При проведении комплекса восстановительных мер в ходе экономического кризиса необходимо учитывать их воздействие на женщин и мужчин, а также в процессе реализации всех этих мер принимать во внимание гендерные аспекты. Во время обсуждения комплекса восстановительных мер, с точки зрения как их разработки, так и оценки их результативности, женщины должны иметь равный с мужчинами голос.

25. Для осуществления рекомендаций и вариантов в области политики, содержащихся в Глобальном пакте о рабочих местах, необходимо рассмотреть вопросы финансирования. Развивающиеся страны, в которых отсутствует фискальное пространство для принятия ответных мер и проведения политики по восстановлению экономики, нуждаются в особой поддержке. Странам-донорам и многосторонним учреждениям предлагается

рассмотреть вопрос о предоставлении финансирования, включая имеющиеся ресурсы для борьбы с кризисом, в целях реализации этих рекомендаций и вариантов в области политики.

V. Действия МОТ

26. МОТ пользуется общепризнанными полномочиями в важнейших ключевых областях, имеющих особую важность для выхода из кризиса и содействия экономическому и социальному развитию. В этом контексте важным фактором является потенциал МОТ в области проведения исследований и анализа экономических и социальных данных. Опыт Организации должен быть основой ее деятельности в сотрудничестве с правительствами, социальными партнерами и многосторонней системой. Этот опыт охватывает, в частности, следующие вопросы:

- расширение занятости;
- системы социальной защиты и модели финансирования;
- активные программы на рынке труда;
- механизмы установления минимальной заработной платы;
- институты рынка труда;
- органы регулирования вопросов труда и инспекцию труда;
- программы достойного труда;
- создание и развитие предприятий;
- соблюдение и мониторинг международных трудовых норм;
- социальный диалог;
- сбор данных;
- гендерное равенство на рынке труда
- программы борьбы с ВИЧ/СПИДом на рабочих местах; и
- трудовую миграцию.

27. Нижеперечисленные направления деятельности могут лишь способствовать эффективности практической работы, о которой говорится выше.

- Расширение потенциальных возможностей стран по накоплению и использованию информации, касающейся рынка труда, в том числе о тенденциях в сфере оплаты труда, в качестве основы тщательно продуманных политических решений, а также по сбору и анализу логически обоснованных данных в помощь странам по оценке достигнутого ими прогресса.
- Сбор и распространение информации относительно предпринимаемых странами ответных антикризисных мер и пакетов восстановительных мер.
- Оценка предпринятых действий и мер, которые потребуются в будущем, в сотрудничестве с другими соответствующими организациями.
- Укрепление партнерства с региональными банками развития и другими международными финансовыми учреждениями.
- Наращивание на уровне стран диагностического и консультативного потенциала в области политики.
- Уделение приоритетного внимания ответным антикризисным мерам в ходе проведения страновых программ достойного труда.

28. МОТ обязуется выделять необходимые людские и финансовые ресурсы и сотрудничать с другими учреждениями в целях оказания содействия своим трехсторонним участникам, нуждающимся в такой поддержке, чтобы проводить в жизнь Глобальный договор о занятости. При этом МОТ будет руководствоваться Декларацией 2008 года о социальной справедливости в целях социальной глобализации и сопровождающей ее Резолюцией.

II

Резолюция о включении в повестку дня предстоящей очередной сессии Конференции пункт, озаглавленный «ВИЧ/СПИД и сфера труда»¹

Генеральная конференция Международной организации труда, приняв доклад Комитета, которому было получено рассмотрение четвертого пункта повестки дня,

одоблив, в частности, в качестве общих заключений, предназначенных для консультаций с правительствами, предложения относительно рекомендации о ВИЧ/СПИДе и сфере труда,

постановляет включить в повестку дня предстоящей очередной сессии пункт, озаглавленный «ВИЧ/СПИД и сфера труда», для второго обсуждения с целью принятия рекомендации.

III

Резолюция о гендерном равенстве – основе достойного труда²

Генеральная конференция Международной организации труда, собравшаяся на свою 98-ю сессию 2009 года,

осуществив проведение общего обсуждения на основе Доклада VI – *Гендерное равенство – основа достойного труда*,

1. Принимает следующие заключения;

2. Предлагает Административному совету Международного бюро труда обратить на них должное внимание при планировании будущей деятельности, направленной на содействие гендерному равенству в сфере труда, и просить Генерального директора учитывать их при исполнении Программы и бюджета на двухлетие 2010-11 годов и при распределении тех дополнительных ресурсов, которые могут быть изысканы в течение двухлетия 2008-09 годов.

Заключения

Введение

1. Повсеместно признается, что равенство между женщинами и мужчинами в сфере труда является основной ценностью Международной организации труда. С 1919 года посредством Устава МОТ, международных трудовых норм и Декларации МОТ 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда, а также различных резолюций Международной конференции труда и решений Административного совета, касающихся гендерного равенства, равно как и Декларации МОТ 2008 года о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, единая цель Организации всегда заключалась в искоренении дискриминации по признаку пола в сфере труда и в содействии гендерному равенству.

2. За последние десятилетия был достигнут прогресс по продвижению вперед в деле обеспечения гендерного равенства в сфере труда. Международные и региональные заявления политического характера существенно способствовали этому. Во многих странах были усовершенствованы национальные, политические и законодательные основы, а также система применения права. В некоторых странах системы регулирования вопросов

¹ Принята 18 июня 2009 года.

² Принята 17 июня 2009 года.

труда и инспекции труда стали осуществлять более строгий контроль за соблюдением и/или применением законов и нормативных правовых актов, касающихся гендерного равенства. Содействием гендерному равенству занимались многие работодатели, ассоциации работодателей и профсоюзные организации. На добровольной основе многие работодатели и объединения работодателей содействовали гендерному равенству, не ограничиваясь своими правами или обязательствами. Углубилось осознание работниками своих прав в отношении равенства возможностей и обращения. Многие правительства стали проводить активную политику в сфере рынка труда, решая проблемы гендерного неравенства в рамках более широких задач обеспечения экономического роста, ведущего к расширению занятости, а также к обеспечению полной занятости и достойного труда и развития жизнеспособных предприятий. В настоящее время необходимость обеспечения гендерного равенства признается в глобальных масштабах в качестве необходимого условия устойчивого развития и сокращения масштабов бедности женщин и мужчин и повышения уровня жизни для всех.

3. Тем не менее, до сих пор не изжиты серьезные проблемы. Женщины представляют собой разнородную группу, включающую работников неформальной экономики и сельских районов, мигрантов, представительниц коренного населения и меньшинств, а также молодых женщин, причем все из них имеют особые потребности. В состоянии бедности все чаще оказываются женщины; хроническим остается гендерный разрыв в оплате труда; отмечается отсутствие какой-либо работы, в том числе на условиях полной занятости. Нередки случаи дискриминации, связанные с беременностью и родами и уходом за ребенком, и сохраняется вертикальная сегрегация на рынке труда. Женщины преобладают в недобровольных формах труда на условиях неполного рабочего времени. Как правило, возникают дополнительные проблемы во время переходных периодов в течение жизненного цикла женщин. Несмотря на успехи с точки зрения общеобразовательного уровня женщин, их труд чрезмерно широко применяется на низкооплачиваемых рабочих местах; женщины недопредставлены на административных, руководящих и технических должностях; многие женщины страдают от плохих условий труда; насилие против женщин отмечается на всех стадиях жизни женщин; в некоторых случаях для женщин, включая мигрантов, домашний труд остается одной из немногих возможностей занятости; молодые малоимущие женщины все в большей степени страдают от ВИЧ и СПИДа. Важно создавать условия, способствующие активному участию мужчин в выполнении семейных обязанностей, чтобы удовлетворить потребность сочетания трудовой и личной жизни, особенно в связи с уходом за детьми и иждивенцами. В неформальной экономике, в которой дефициты достойного труда носят наиболее серьезный характер, занято больше женщин, чем мужчин. Недоступность социального обеспечения, гендерный разрыв в оплате труда, низкая заработная плата в целом, неадекватные условия труда, эксплуатация и надругательства, включая сексуальные домогательства, а также отсутствие права голоса и возможностей отстаивать свои интересы в первую очередь затрагивают женщин – в силу их дополнительных обязанностей репродуктивного характера и отсутствия доступа к ресурсам и доступным услугам. Особое значение для женщин имели бы усилия, направленные на преобразование неформальной экономики в формальную. Такое преобразование неформальной экономики требует целого ряда политических мер, учитывающих все четыре стратегические задачи МОТ – занятость, социальную защиту, социальный диалог и трипартизм и принципы и права в сфере труда.

Логическое обоснование необходимости обеспечения гендерного равенства в сфере труда

4. Гендерное равенство является вопросом социальной справедливости, и оно коренится в основанных как на правах, так и на экономической эффективности подходах. В том случае если все слои общества могут участвовать в этом процессе, значительно повышаются возможности обеспечения социальной справедливости и достижения экономической

эффективности, равно как и экономического роста и развития. Необходимо определить и преодолеть культурные, экономические и социальные препятствия, с тем чтобы уважались и соблюдались в отношении женщин права человека. Дискриминация на основании пола часто сочетается с другими формами дискриминации. Следует проводить политику и программы, направленные на преодоление многочисленных форм дискриминации против женщин. Просматривается тесная взаимосвязь между коэффициентом рождаемости, повышением общеобразовательного уровня, широким участием женщин на рынке труда и не допускающей дискриминации политикой, нацеленной на достижение сбалансированности между трудовыми и семейными обязанностями. Трудно переоценить преимущества достижения гендерного равенства за счет обеспечения более широкого доступа к качественному образованию и повышению квалификации, профессионально-технической подготовке и непрерывному обучению в целях создания конкурентоспособной рабочей силы. Достойный труд может быть гарантирован лишь тогда, когда у женщин и мужчин появится возможность обеспечения для себя производительных и качественных рабочих мест. При проведении соответствующих стратегий необходимо исходить из перспектив жизненного цикла, в первую очередь, обращая внимание на ситуации, в которых могут оказаться в переходные периоды своей жизни женщины и мужчины.

5. Сексуальные домогательства и другие формы преследований повсеместно являются серьезными формами дискриминации, подрывающими достоинство женщин и мужчин и отрицающими гендерное равенство, и они могут иметь тяжелые последствия. Должны пресекаться случаи насилия по признаку пола на рабочих местах, и для их недопущения необходимо проводить соответствующую политику, программы и законодательные и иные меры. Рабочие места – подходящее место для профилактической деятельности посредством просвещения женщин и мужчин относительно как дискриминационного характера, так и последствий для производительности и здоровья враждебных актов. Проблемы должны решаться в рамках социального диалога, включая коллективные переговоры, там где это возможно, на уровне предприятий, а также на национальном или отраслевом уровнях.

Мужчины и гендерное равенство

6. Меры по обеспечению сочетания трудовых и семейных обязанностей касаются не только женщин, но и мужчин. Целый ряд новых мер (таких как предусмотрение отпуска для отцов и/или родительского отпуска) позволяют работающим отцам более активно делить семейные обязанности, и эти меры можно было бы тиражировать. Это относится к уходу за детьми и членами семьи, находящимися на иждивении. Имеются свидетельства того, что в случае если расширяется участие женщин на рынке труда, большее число мужчин берут родительский отпуск. При этом отмечается повышение уровня рождаемости и может быть сокращена продолжительность чрезмерно длительного рабочего времени мужчин. Сегодня в некоторых обществах мужчины, имеющие детей, берут отцовский отпуск и выполняют больший круг семейных обязанностей, что свидетельствует о постепенных сдвигах, происходящих в их поведении, и о преодолении гендерных стереотипов. Новаторское законодательство и политика профилактики, а также информационно-просветительская деятельность, касающаяся «отцовства» как социальной ценности и ответственности, могут ускорить темпы происходящих перемен. Необходимо прилагать усилия к тому, чтобы низкоквалифицированные мужчины не стали более уязвимой категорией населения.

Новый сценарий – глобализация

7. Глобализация привела к глубоким изменениям, оказавшим воздействие на жизнь всех мужчин и женщин и сопровождавшимся стремительным экономическим ростом и преобразованиями в отдельных странах,

включая новые технологии. С одной стороны, этот прогресс не снял некоторые барьеры для женщин и привел к расширению их возможностей в сфере занятости. С другой стороны, некоторые новые рабочие места часто создаются в нестабильных и неформальных секторах и их нельзя назвать достойными рабочими местами, поскольку они характеризуются низкой оплатой труда, ограниченным доступом к социальному обеспечению, социальной защите, социальному диалогу или отсутствием такого доступа, а также полным лишением работников их прав. Поскольку глобализация оказывает различное воздействие на мужчин и женщин, заслуживает дальнейшего изучения проблема различных потребностей женщин и мужчин, в рамках гендерного анализа, как с точки зрения разработки политики, так и оценки ее воздействия.

8. Во имя обеспечения согласованности политических мер важно, чтобы МОТ осуществляла рассмотрение и анализ всех международных экономических и финансовых направлений политики с учетом аспектов гендерного равенства.

Сегодняшний экономический кризис

9. Кризис не должен использоваться в качестве оправдания процесса углубления неравенства, и он не должен подрывать права женщин, завоеванные ими. Сегодняшний кризис оказывает серьезное воздействие на сферу труда в условиях, когда закрываются предприятия, а работники оказываются не у дел. Приоритетом должно быть превращение фактора восстановления экономики и, как следствие этого, занятости в стержневой элемент ответных мер на кризис. В период экономического кризиса несоблюдение основополагающих принципов и прав в сфере труда означало бы не только неспособность защищать общепризнанные права, но и несостоятельность экономической политики с точки зрения обеспечения роста и выхода из кризиса. Сегодняшний кризис следует рассматривать как возможность формирования новых подходов к проведению политики в сфере гендерного равенства.

10. При проведении комплексных мер по выходу из экономического кризиса необходимо принимать во внимание воздействие на женщин и мужчин кризиса и при осуществлении всех этих мер учитывать гендерные аспекты. Краткосрочные меры могут включать создание и сохранение рабочих мест, меры по замещению доходов в помощь женщинам и мужчинам, осуществляющим уход за членами семьи, профессиональную подготовку и переподготовку кадров, а также поддержку малым и средним предприятиям (МСП). Эти меры должны согласовываться с долгосрочными задачами устойчивого экономического, социального и экологического развития, включая гендерное равенство.

11. Средне- и долгосрочные меры должны быть нацелены на пересмотр законодательства, включая, где это необходимо, трудовое законодательство, чтобы расширить возможности женщин и мужчин сочетать трудовые и семейные обязанности. Политические меры должны также включать подготовку женщин к работе в нетрадиционных сферах, включая предпринимательство; переподготовку женщин и мужчин к занятию ими рабочих мест, которые позволяют преодолевать профессиональную сегрегацию; использование современной технологии; проведение активной Политики в сфере рынка труда, включая, например, позитивные действия в отношении женщин. В период экономического кризиса, там где это возможно, необходимо расширять государственные инвестиции в государственные и общественные службы, в том числе в сельских районах. Правительства и социальные партнеры должны совместными усилиями бороться с гендерными стереотипами, которые могут влиять на тот опыт, который женщины накапливают во время кризиса. Упор необходимо сделать на более справедливое распределение обязанностей по уходу за нуждающимися и на исполнение домашних обязанностей, с тем чтобы женщины и девочки не были вынуждены продолжать выполнять основные домашние работы. В ходе всех дискуссий, касающихся мер по выходу из

кризиса, как при их разработке, так и при оценке их результативности, женщины должны иметь равный голос с мужчинами.

Климатические изменения и зеленые рабочие места

12. С развитием отраслей, использующих возобновляемые и чистые источники энергии, создаются новые зеленые рабочие места, и такая политика должна быть продолжена, поскольку она открывает новые перспективы обучения женщин и мужчин и их занятости. С тем чтобы содействовать социально справедливому переходу к зеленым рабочим местам, как женщины, так и мужчины должны пользоваться плодами образования и профессиональной подготовки, равно как и политики на рынке труда, которая бы способствовала расширению их профессиональных навыков, востребованных этими новыми зелеными рабочими местами и необходимых для тех работников, которые теряют занимаемые ими в настоящее время рабочие места.

Гендер и Программа достойного труда

13. Как указывается в Декларации 2008 года о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, четыре стратегические задачи МОТ – занятость, социальная защита, социальный диалог и трипартизм и основополагающие принципы и права в сфере труда, а также международные трудовые нормы неразрывно связаны между собой, взаимозависимы и взаимодополняемы, а аспекты гендерного равенства необходимо рассматривать как единый для всех этих задач фактор. Поэтому усилия по обеспечению того, чтобы гендерное равенство было основой достойного труда, должны носить целостный характер.

Занятость

14. Для создания возможностей для женщин и мужчин иметь достойную работу, благодаря чему общества добиваются своих целей экономического развития, повышения уровня жизни и социального прогресса, необходим устойчивый и ведущий к расширению производительной занятости экономический рост. Гендерно чувствительная политика в сфере занятости является основным средством обеспечения сокращения масштабов бедности и справедливого и не допускающего социальной изоляции роста. Накопленный опыт свидетельствует, что меры обеспечения равноправия могут привести к получению производственных преимуществ, стимулировать экономический рост и обеспечивать, чтобы рынки труда функционировали более эффективно и гарантировали достойный труд. Поэтому решение проблем, связанных с гендерным равенством, должно стать основой основ всех аспектов создания рабочих мест, включая благоприятные макроэкономические рамки, активную политику на рынке труда, системы повышения профессиональной квалификации и расширение возможностей трудоустройства работников, процесс развития предприятий и проведение политики укрепления инфраструктуры, ориентированной на расширение занятости.

15. Что касается макроэкономических рамок, широко признается тот факт, что экономический рост сам по себе, возможно, и недостаточен, чтобы создавать новые рабочие места и содействовать сокращению масштабов бедности. В соответствии с Глобальной программой занятости политика в сфере занятости должна стать стержнем более широкой экономической и социальной политики. Гендерно чувствительная политика в области занятости – это ключ к обеспечению того, чтобы наименее обеспеченные слои, в первую очередь женщины, смогли воспользоваться преимуществами экономического роста и участвовать в процессе их создания. Особое внимание необходимо уделять положению молодых женщин и мужчин. Макроэкономическая политика и национальные рамки развития, такие как стратегические документы сокращения масштабов бедности (ПРСП), должны разрабатываться сквозь призму гендерных проблем во имя обеспечения того, чтобы их содержание, с точки зрения занятости, не оказывало пагубного

воздействия на женщин по сравнению с мужчинами. Они должны учитывать структурные проявления неравенства, с которыми сталкиваются женщины, что может включать гендерную профессиональную сегрегацию и неравное соотношение сил на рынке труда.

16. Активная политика на рынке труда, с другой стороны, является средством, позволяющим директивным органам обеспечивать баланс между предложением и спросом на рабочую силу, с особым упором на женщинах. Таким образом, такая политика может стать действенным механизмом обеспечения равенства доступа к возможностям в сфере занятости для женщин и мужчин. Целенаправленные меры (например, временные цели или квоты, в зависимости от национальных нормативно-правовых актов и практики) могут содействовать преодолению хронической дискриминации с точки зрения доступа к занятости.

17. Поскольку квалифицированная рабочая сила является необходимым условием развития жизнеспособных предприятий и решения проблем глобальной конкурентоспособности, первейшим приоритетом является образование и профессиональная подготовка женщин и мужчин. В силу традиционной профессиональной сегрегации женщины, как правило, занимают низкоквалифицированным, «традиционно женским» трудом, часто характеризующимся низкими заработками. Поэтому чрезвычайно важно должным образом признать значимость и ценность рабочих мест, отраслей/секторов и родов занятий, где преимущественно используется труд женщин, и открыть эти привлекательные возможности занятости как для мужчин, так и для женщин. Необходимо также предусмотреть, чтобы женщины могли приобретать необходимые навыки, соответствующие требованиям рабочих мест, вида экономической деятельности и отраслей/секторов, которые расширяются и создают новые возможности получения достойной работы. Чтобы не допустить нагнетания неблагоприятной обстановки, политика в области общего образования и повышения квалификации кадров должна ориентироваться на обеспечение равенства возможностей для девочек и женщин и на поощрение мужчин к тому, чтобы они брали на себя ответственность по уходу за нуждающимися, чтобы женщины могли вновь пополнить собой ряды рабочей силы.

18. Неравное вознаграждение – симптом хронического неравенства между женщинами и мужчинами. Профессиональные навыки женщин и занимаемые ими рабочие места исторически недооценивались, а заработная плата женщин не поспевала за их общеобразовательными успехами. Несмотря на то что в настоящее время большее число получивших образование женщин вошли в состав рабочей силы, разрыв в оплате труда женщин и мужчин преодолевается весьма медленными темпами. Минимальная заработная плата, дающая возможность получать базовый доход, может помочь в борьбе с бедностью и позволит сократить гендерный разрыв. Данные, полученные от ряда стран, свидетельствуют, что свобода объединения и ведение коллективных переговоров могут привести к сокращению гендерного разрыва в оплате труда. Необходимы более достоверные данные о положениях коллективных соглашений, касающихся равенства в сфере оплаты труда. Нетрудно вскрыть случаи прямой дискриминации в оплате труда мужчин и женщин, выполняющих одну и ту же работу. Труднее определить, чтобы пойти на исправительные меры, концепцию равной оплаты труда мужчин и женщин за «равноценный труд». Важность соблюдения этого принципа трудно переоценить, учитывая сегрегацию по признаку пола на рынке труда. Необходимо предпринимать усилия к тому, чтобы этот принцип понимался и применялся соответствующим образом. Оценка рабочих мест на основе объективных и не допускающих дискриминации критериев является одним из путей гарантирования равной оплаты за равноценный труд.

19. Непрерывное обучение, возможности прохождения производственной практики и политика в области профессионально-технического обучения должны носить целенаправленный характер и быть доступными для всех, чтобы позволить женщинам и мужчинам адаптироваться к

изменяющимся требованиям с точки зрения профессиональных навыков и технологических изменений. Установление целей для обеспечения гендерной сбалансированности в сфере профессионального обучения, применение гибких графиков и методологий профессионального обучения, преодоление стереотипов при составлении учебных программ и информационно-просветительские мероприятия в интересах широкой общественности могут стать существенным подспорьем в обеспечении равного доступа женщин к этим возможностям. Механизмы социального диалога и трипартизма, используемые в стратегиях развития людских ресурсов, – важное средство обеспечения того, чтобы политика в области повышения квалификации кадров отвечала потребностям частного сектора и расширенного рынка труда, а также чтобы женщины могли воспользоваться преимуществами вновь возникающих возможностей получения доходов.

20. Расширение МСП и развитие предпринимательства женщин – основные средства создания рабочих мест, благодаря которым открываются возможности наделяния женщин и мужчин и их семей социальными и экономическими правами. В Заключениях, касающихся содействия жизнеспособным предприятиям, принятых на сессии Международной конференции труда 2007 года, предлагаются некоторые основные условия, которые получили широкое признание как важнейшие: 1) прочный мир и политическая стабильность; 2) благое управление; 3) социальный диалог; 4) уважение всеобщих прав человека и международных трудовых норм; 5) культура предпринимательства; 6) эффективная и стабильная макроэкономическая политика и благое управление экономикой; 7) торговля и устойчивый процесс экономической интеграции; 8) благоприятная среда правового и нормативного регулирования; 9) верховенство права и неприкосновенные права собственности; 10) справедливая конкуренция; 11) доступ к финансовым услугам; 12) физическая инфраструктура; 13) информационные и коммуникационные технологии (ИКТ); 14) общее образование, профессиональная подготовка и непрерывное обучение; 15) социальная справедливость и социальная интеграция; 16) надежная социальная защита; 17) ответственное управление окружающей средой.

21. Сокращение числа случаев рискованной занятости, характеризующейся нестабильностью и ненадежностью рабочих мест в экономике, требует сочетания политических мер регулирования рынка труда и активной политики в сфере рынка труда, исходя из гендерных перспектив.

22. Женщины, главным образом в сельских районах, нуждаются в более широком доступе к производительным ресурсам, включая землю, технологию, рыночную информацию и кредиты, а также в контроле над ними, с тем чтобы обеспечить жизнеспособность своих предприятий. Доступ к кредитам имеет особую важность, учитывая препятствия, на которые наталкиваются многие женщины, когда они обращаются к официальным финансовым учреждениям. Ограниченность государственных инвестиций в сельских районах проявляется в неразвитости инфраструктуры и сферы услуг, что ведет к расширению неоплачиваемой трудовой деятельности женщин и к сужению их возможностей получения доходов. Увеличение государственных инвестиций в социальную инфраструктуру в сельских районах может существенно облегчить бремя семейных обязанностей женщин и позволить им выйти из состояния бедности.

23. Общественные работы, ведущие к расширению занятости, могут стать действенным инструментом создания не только рабочих мест, но и собственности в бедных общинах. Тем не менее, значительные инвестиции направляются на развитие физической, а не социальной инфраструктуры. Правительства и социальные партнеры должны принимать меры, обеспечивающие, чтобы эти вновь созданные рабочие места были в равной степени доступны для женщин и мужчин.

24. Свободные экспортные зоны (СЭЗ) доказали свою эффективность в некоторых странах. Они могут открывать для женщин новые возможности занятости, которые не всегда существуют во внутренней экономике. Некоторые данные свидетельствуют, что СЭЗ могут предоставлять более

высокую заработную плату и лучшие условия труда для работников. Высказываются опасения по поводу того, что в некоторых случаях отсутствие мер надзора за соблюдением трудовых норм ведет к недопустимым условиям труда. Свобода объединения и право на ведение коллективных переговоров, а также основные трудовые нормы должны применяться ко всем СЭЗ, и они должны использоваться во имя обеспечения уважения прав работников, включая гендерное равенство.

Социальная защита

25. Социальное обеспечение является мощным средством борьбы с бедностью и неравенством, но при этом не только громадное число женщин и мужчин оказываются вне действия таких систем защиты, но и женщины становятся наиболее слабым звеном с точки зрения социальной изоляции. Несмотря на то что большинство систем социального обеспечения изначально создавалось с учетом роли мужчин как кормильцев, в силу более широкого включения женщин в состав рабочей силы эти системы постепенно стали подвергаться реформированию. Системы пенсионного обеспечения должны носить финансово устойчивый характер, чтобы покончить с неравным обращением в отношении женщин, которое приводит к тому, что пожилые женщины оказываются за чертой бедности. Глубоко продуманные, целесообразные и финансово жизнеспособные меры социальной политики тесно сопряжены с высокими экономическими показателями. Социальная защита должна стимулировать процесс прилива работников в формальную экономику. Подход, предусмотренный в подпункте 16 пункта 11 Заключений, касающихся жизнеспособных предприятий, принятых Международной конференцией труда в 2007 году, позволит обеспечить гендерное равенство. Он гласит: «Прочная и основанная на инструментах налогообложения или на других национальных моделях система всеобщего социального обеспечения, предоставляющая гражданам доступ к основным услугам, таким как качественное здравоохранение, выплата пособий по безработице, охрана материнства и базовое пенсионное обеспечение, является ключом к повышению производительности и стимулирует процесс перехода предприятий в сферу реальной экономики». Нельзя забывать об отцовских и/или родительских пособиях.

26. Первоначально соображения безопасности и гигиены труда в первую очередь касались опасных рабочих мест, преимущественно занимаемых мужчинами. Растущая доля женщин в составе рабочей силы указывает на целесообразность проведения дополнительных обследований относительно различного воздействия производственных рисков на женщин и мужчин. Необходимо уделять более пристальное внимание особым потребностям мужчин и женщин в области безопасности и гигиены труда, включая репродуктивное здоровье как женщин, так и мужчин, благодаря содействию соответствующей политике и практике в интересах женщин и мужчин.

27. Необходимо признавать необходимость интеграции аспектов охраны материнства как часть ответственности правительств за проведение социальной и экономической политики и проводить эти принципы в жизнь. Необходимым шагом является искоренение дискриминации по причине семейных обязательств, в частности, в том что касается политики найма и увольнения работников, допускающей дискриминацию против женщин детородного возраста, благодаря более прочным правовым основам и их применению. Чтобы добиться прогресса на пути претворения в жизнь принципа оплаченного отпуска по беременности, родам и уходу за ребенком, а также отцовского и/или родительского отпуска, можно и необходимо было бы разработать государственные системы поддержки и другие меры.

28. Напряженность ситуации с точки зрения сочетания трудовых и семейных обязанностей по-прежнему затрудняет обеспечение полного участия женщин в составе рабочей силы и препятствует процессу наделения их экономическими правами. Государства должны предпринимать

меры, содействующие и поощряющие более равномерное распределение трудовых и семейных обязанностей, при этом они должны стремиться к тому, чтобы предоставлять более широкие и высококачественные услуги по уходу за детьми и иждивенцами. Самые различные страны убедились в том, что законодательство и политика (например, оплачиваемый отцовский и/или родительский отпуск), поощряющие мужчин к частичному выполнению работы по уходу, дают положительные результаты. Необходимо добиться изменения поведения мужчин, поскольку разделение семейных обязанностей – это ключ к преодолению гендерных стереотипных барьеров. Корректировка гендерного разделения труда в рамках домохозяйства и обеспечение более справедливого распределения обязанностей имеет существенные преимущества для обоих полов. Сочетание трудовых и семейных обязанностей вполне возможно, если подходить к этому целостно. Снижение рождаемости в глобальном масштабе, которое в конечном счете, по прогнозам, должно затронуть все регионы, следует рассматривать с учетом национальных реалий, связанных с уровнем образования женщин, доступом к системам охраны материнства, а также доступом к финансово доступным и качественным системам ухода за детьми и иждивенцами. Когда проводится политика в интересах семей, оплачиваемый труд и уход за нуждающимися становятся непротиворечивыми понятиями.

Принципы и права в сфере труда

29. Международные трудовые нормы являются основным механизмом содействия равенству в сфере труда для всех работников. Чтобы принципы гендерного равенства опирались на прочный международный фундамент в целях нахождения ответов на проблемы, связанные со сферой труда, всем государствам-членам надлежит ратифицировать, применять, соблюдать и осуществлять мониторинг Конвенции 1951 года о равном вознаграждении (100) и Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111). Прозвучал убедительный призыв ко всеобщей ратификации этих двух основополагающих конвенций МОТ.

30. Конвенция 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями (156) и Конвенция 2000 года об охране материнства (183) призывают государства к тому, чтобы они разрабатывали политические руководящие принципы и предусматривали практические механизмы, позволяющие сочетать трудовые и семейные обязанности и предусматривать защиту беременных работающих женщин. Соблюдение указанных конвенций в сочетании с рациональной политикой признается важным фактором обеспечения гендерного равенства. Необходимо отметить, что Конвенция 156 касается как работающих мужчин, так и трудящихся-женщин, несущих ответственность за своих иждивенцев. Охране материнства уделялось большое внимание государствами-членами МОТ. Необходим дальнейший анализ того, почему Конвенция 183 получила столь незначительное число ратификаций; следует также активизировать усилия, направленные на содействие этой норме. Конвенция 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени (175) и Конвенция 1996 года о надомном труде (177) включают международные нормы, обеспечивающие достойные и гибкие механизмы организации труда, которые могут способствовать обеспечению гендерного равенства. Следует отметить, что по большей части работа на условиях неполного рабочего времени и надомный труд выполняются женщинами, часто на недобровольной основе, а также одинокими главами домохозяйств.

31. Дискриминация по признаку пола часто сопряжена с другими формами дискриминации. Помимо дискриминации по причине пола в Конвенции 111 перечислены еще шесть запрещенных оснований для дискриминации; в ней также признается, что могут возникать новые проявления дискриминации; кроме того, ратифицирующим государствам разрешается дополнять этот перечень новыми основаниями для дискриминации.

32. Несмотря на то, что многие страны приняли законодательные акты, запрещающие дискриминацию по признаку пола, ни одно общество не

добилось гендерного равенства. Действующее и вновь разрабатываемое законодательство следует рассматривать сквозь призму гендерного равенства, дабы не допустить, чтобы законы оказывали пагубное или дискриминационное воздействие на женщин или мужчин. Во многих случаях доказали свою эффективность позитивные действия в преодолении прошлых или продолжающихся проявлений неравенства на рынке труда по причине пола. Участие социальных партнеров в процессе разработки и пересмотра законодательства позволяет добиться того, чтобы правовые нормы точно отражали социальные и экономические реалии и потребности или интересы работодателей и работников. Испытывается также необходимость в более строгом соблюдении и обеспечении исполнения правовых норм, касающихся равенства возможностей и обращения благодаря усилиям гендерно сбалансированных и гендерно чувствительных структур регулирования вопросов труда, служб инспекции труда и трудовых судов, имеющих в своем распоряжении необходимые инструменты для обеспечения гендерного равенства. Судьи, инспекторы труда и правительственные должностные лица нуждаются в подготовке, чтобы эффективнее выявлять случаи гендерного неравенства и исправлять ситуацию. Социальные партнеры играют важную роль в обеспечении более глубокого понимания своими членами сути соответствующих законодательных актов и необходимости пересмотра актов, носящих дискриминационный характер.

33. Опыт показывает, что права соблюдаются строже, когда они поддерживаются заслуживающими доверия и финансово обеспеченными учреждениями, такими как национальные структуры, занимающиеся проблемами равенства или другие специализированные учреждения, наделенные полномочиями содействовать равенству. Поэтому правительства совместно с социальными партнерами разрабатывают конкретные меры и политику и предоставляют необходимые ресурсы для эффективной реализации этих мер и нормального функционирования этих органов.

34. Важнейшее значение для обеспечения гендерного равенства имеют две ключевые конвенции – Конвенция 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87) и Конвенция 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (98), предусматривающие права, уполномочивающие добиваться гендерного равенства. Применение Конвенций 87 и 98 чрезвычайно важно для реализации всех других прав, включая права человека в отношении женщин.

35. МОТ обладает прочной нормативной базой для проведения работы по искоренению детского труда в соответствии с Конвенцией 1973 года о минимальном возрасте (138) и Конвенцией 1999 года о наихудших формах детского труда (182); Организация решительно призывает к немедленным действиям против наихудших форм детского труда, таких как использование девочек или мальчиков в возрасте до 18 лет в принудительных формах труда, вооруженных конфликтах, проституции, порнографии или на опасных видах работ. В Конвенции 182 конкретно предусматривается, что государствами-членами осуществляется «учет особенностей положения девочек». Поэтому необходимо прилагать усилия к тому, чтобы изыскивать конкретные пути, позволяющие государствам-членам в своих планах действий против детского труда с большей эффективностью принимать во внимание гендерные различия и особенности положения девочек.

Социальный диалог

36. Социальный диалог и трипартизм – важнейшие политические инструменты, содействующие гендерному равенству в сфере труда на международном, региональном, национальном и местном уровнях и на уровне предприятия. Когда правительства и организации работодателей и работников участвуют в диалоге и стремятся к достижению консенсуса, можно добиться реального прогресса в разработке и применении не допускающего дискриминации законодательства и в проведении политики и мер, обеспечивающих гендерное равенство. Чтобы социальный диалог носил действенный характер, следует расширить участие в нем женщин. Чтобы

добиться этого, большее число женщин должны иметь возможность занимать руководящие должности в правительственных ведомствах и организациях работодателей и работников. Привлечение женщин к социальному диалогу, включая коллективные переговоры и Международную конференцию труда, является решающим шагом на пути искоренения дискриминации по признаку пола, и к этому должны поощряться представители правительств, работодателей и работников.

37. Коллективные переговоры являются ключевым средством определения условий труда и занятости. Коллективные переговоры могут обеспечить систематический учет гендерных измерений на рынке труда и в ходе проведения макроэкономической политики в целом и позволить решать такие конкретные проблемы, как гендерный разрыв в оплате труда, расширение защиты от дискриминации, меры, направленные на сочетание трудовых и семейных обязанностей, и создание инфраструктуры для ухода за детьми, сексуальное насилие и сексуальные домогательства и содействие занятости женщин. Трехсторонний диалог, в том числе в рамках социальных и экономических советов, национальных органов, отвечающих за политику в сфере занятости, и трехсторонних комиссий по гендерному равенству доказали свою эффективность в обеспечении более результативного проведения мер, направленных на обеспечение гендерного равенства. Такие трехсторонние органы должны создаваться или укрепляться, с тем чтобы институционализировать социальный диалог по гендерным вопросам. Необходимо заниматься подготовкой посредников и других представителей как мужчин, так и женщин, представителей трех сторон по вопросам гендерного равенства и равной оплате труда, при этом необходимо расширить круг посредников-женщин.

Роль правительств

38. Правительствам необходимо решительно подтвердить свою заинтересованность в гендерном равенстве и продемонстрировать политическую волю разрабатывать правовые нормы политики и внедрять соответствующие механизмы, чтобы превратить гендерное равенство в сфере труда в реальность. Гендерное равенство должно стать частью политики национального развития, включая доступные и стабильные государственные программы, а также услуги в области ухода за детьми и иждивенцами для всего населения.

39. Правительства могут создать среду, благоприятствующую гендерному равенству в сфере труда благодаря ратификации конвенций МОТ, посвященных проблемам равенства, а также Конвенции 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени (175), Конвенции 1996 года о надомном труде (177), Конвенции 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87) и Конвенции 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (98); принятию недискриминационного законодательства и гендерно чувствительных трудовых законов; разработке политики и программ для обеспечения гендерного равенства с особым вниманием наиболее незащищенным категориям женщин в обществе, включая женщин из числа коренного населения, мигрантов, представительниц меньшинств, молодых женщин и женщин из сельских районов. Правительства должны обеспечивать исполнение этих законов и содействовать реализации этих программ и политики при посредстве финансово стабильных служб инспекции труда и трудовых судов, не допускающих дискриминации на основании пола, а также благодаря гендерно чувствительной макроэкономической политике, развитию предпринимательства и законодательных инициатив при составлении бюджета, которые бы учитывали гендерные аспекты.

40. Правительства должны принимать или пересматривать национальную гендерную политику и создавать или модернизировать соответствующие учреждения во имя обеспечения последовательности своей национальной политики. Гендерные вопросы не должны быть исключительной прерогативой какого-либо одного министерства – они должны быть

интегрированы во все государственные структуры, чтобы добиться более широкого гендерного равенства в рамках всего национального планирования и процесса составления программ. Правительства должны рассматривать вопросы, связанные с эффективностью исполнения бюджетов, сквозь призму гендерного равенства и осуществлять контроль и обеспечивать отчетность об их результатах для женщин и мужчин в более широком контексте.

41. Правительствам надлежит обеспечить доступные и качественные услуги в области здравоохранения, образования и государственных служб для всех, что может привести к созданию новых рабочих мест. В качестве работодателя государственный сектор должен обеспечить, чтобы для достижения гендерного равенства применялась недискриминационная практика в сфере занятости. Правительства должны добиться того, чтобы девочки и мальчики имели реальный доступ к образованию, за счет чего можно было бы добиться укрепления человеческого капитала женщин с самого начала и покончить с гендерными стереотипами в сфере образования. Образование, повышение квалификации и профессионально-техническое обучение должны заранее прогнозировать и удовлетворять потребности рынка труда, включая потребности работников и работодателей и обеспечивая молодых женщин и мужчин профессиональными навыками на будущее.

42. Правительствам необходимо разрабатывать, совместно с социальными партнерами, адекватную политику, позволяющую обеспечить более тесную взаимосвязь между трудовыми и семейными обязанностями женщин и мужчин, чтобы позволить им более равномерно распределять эти обязанности. Такая политика должна включать предоставление родительского и/или отцовского отпуска (предусматривая меры стимулирования для мужчин, поскольку, даже когда такие виды отпуска и предусмотрены, мужчины предпочитают не пользоваться ими). Необходимо расширять инфраструктуру ухода за детьми и иждивенцами, которая бы подкреплялась необходимыми людскими и финансовыми ресурсами.

43. Правительствам отводится ведущая роль в проведении надлежащих мер по преобразованию неформальной экономики, в которой женщины часто занимают нестабильные, нетипичные и низкооплачиваемые рабочие места, в формальную экономику. Правительствам надлежит принимать шаги к тому, чтобы расширять сферу охвата систем социального обеспечения и социальной защиты, распространяя ее на всех.

44. Правительства должны создавать условия, благоприятствующие социальному диалогу, позволяя социальным партнерам отстаивать свои позиции в условиях свободы и уважения. Социальные партнеры и правительства должны обеспечить, чтобы женщины на равноправной основе были представлены в трехсторонних органах. Можно было бы использовать политику позитивных действий, включая такие меры, как квоты.

45. Правительства должны разрабатывать показатели по гендерному равенству, на регулярной основе осуществлять сбор, публикацию и распространение дезагрегированных по признаку пола данных по этим показателям и создавать системы, позволяющие измерять и осуществлять мониторинг прогресса по достижению согласованных целей. Такие показатели могли бы включать долю рабочей силы в общей численности данной половозрастной группы, положения, касающиеся ухода за детьми и иждивенцами, гендерный разрыв в оплате труда, насилие в отношении женщин на рабочих местах, развитие предпринимательства женщин и численность женщин на руководящих постах.

46. Правительства должны придерживаться последовательности при разработке политических мер в отношении дискриминации по признаку пола и применять действенные механизмы соблюдения исполнения принятых решений. Помимо этого, правительства могут активно содействовать информационно-пропагандистской деятельности в отношении прав работников и возможностей, которые открываются перед мужчинами и женщинами. Правительства должны укреплять потенциальные возможности

национальных статистических бюро и, при необходимости, систем измерений, с тем чтобы эффективно осуществлять сбор всеобъемлющей информации по всем видам занятий, в том числе посредством обследований по использованию времени, в целях стимулирования процесса разработки политики, которая бы способствовала равномерному распределению всей неоплачиваемой работы между женщинами и мужчинами.

47. Чтобы добиться реализации Целей развития тысячелетия, ведущих к наделению правами и возможностями женщин, в частности, ЦРТ 3 о равенстве, правительства должны выделять из бюджета необходимые средства для финансирования процесса развития.

Роль организаций работодателей

48. Работодатели признают преимущества гендерного равенства, важность участия женщин в составе рабочей силы и неоценимый вклад женщин в процесс экономического развития. Гендерное равенство означает, что появляется большее число более подготовленных кандидатов, из которых может быть сделан выбор, что позволяет осуществлять отбор кандидатов с учетом их производственных навыков, профессиональной квалификации, заслуг и опыта, за счет чего обеспечивается более диверсифицированная, продуктивная и конкурентоспособная рабочая сила.

49. Организации работодателей могут содействовать обеспечению гендерного равенства на рабочем месте:

- a) высказывая точку зрения работодателей в ходе политических дискуссий относительно проблем гендерного равенства и законодательных реформ;
- b) стимулируя предпринимательство женщин и пропаганду государственной политики, позволяющей женщинам становиться предпринимателями, а также содействуя сетевому сотрудничеству между предпринимателями-женщинами;
- c) оказывая содействие своим членам в процессе разработки гендерно чувствительной производственной политики и мер посредством информационных платформ, позволяющих обмениваться передовой практикой, организации учебных и практических семинаров и разработки планов действий, нацеленных на расширение доступа женщин к ресурсам, знаниям и информации;
- d) содействуя основополагающим принципам и правам в сфере труда среди своих членов, включая информационно-пропагандистские мероприятия, профессиональное обучение и техническое содействие по вопросам, касающимся недопущения дискриминации и, главным образом, дискриминации по причине пола;
- e) осуществляя разработку добровольных сводов практических правил, проводя исследования и, в случае сбора данных, дезагрегируя их по признаку пола.

Роль организаций работников

50. Организации работников должны продолжать содействовать обеспечению гендерного равенства на рабочих местах:

- a) расширяя представительство работников неформального сектора, трудящихся-мигрантов, работников сельских районов и домашних работников, большинство из которых составляют женщины;
- b) принимая конкретные меры, обеспечивающие активное участие женщин в их организациях на всех уровнях организации и во всех ее процессах и деятельности;
- c) обеспечивая, чтобы аспекты коллективных переговоров рассматривались сквозь призму гендерного равенства;
- d) высказывая точку зрения работников с учетом гендерных аспектов в ходе дискуссий по таким вопросам, как законодательные реформы, инспекция труда, трудовые суды и промышленные трибуналы;

- е) продолжая играть роль вестников перемен во имя обеспечения гендерного равенства благодаря распространению информации, укреплению потенциальных возможностей и обогащению опыта по проблемам гендерного равенства в таких областях, как политика в сфере занятости, программы профессионального обучения, поддержка семьям, пенсионное и социальное обеспечение, равенство в оплате труда, охрана материнства и родительский отпуск.

Роль МОТ

51. Реализуя положения Декларации 2008 года о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, Организация должна расширять свою политику и программу деятельности в целях содействия гендерному равенству и превращению его в основу достойного труда. Практические действия будут строиться на сравнительном преимуществе МОТ, заключающемся в ее международных трудовых нормах и ее трехсторонней структуре. Политический подход должен носить целостный характер и включать такие элементы, как содействие правам, достойному и производительному труду, социальной защите и социальному диалогу. МОТ надлежит принимать во внимание соответствующие заключения, принятые по итогам дискуссий, проведенных в ходе предыдущих сессий Международной конференции труда, включая Заключение о содействии занятости в сельских районах в целях сокращения масштабов бедности (2008 г.); Заключение о профессиональных навыках, способствующих росту производительности, занятости и развитию (2008 г.); Заключение, касающиеся содействия жизнеспособным предприятиям (2007 г.); Заключение о достойном труде и неформальной экономике (2002 г.). МОТ должна добиться того, чтобы цели гендерного равенства зримо проявлялись во всех стратегиях, показателях и направлениях ее деятельности в рамках страновых программ достойного труда. Гендерные аспекты должны стать неотъемлемой и отдельной частью пункта повестки дня сессий Международной конференции труда 2010-11 годов – «Достойный труд для домашних работников».

52. В отношении знаний и расширения потенциальных возможностей в поддержку разработки гендерно чувствительной политики МОТ должна:

- a) расширять программу своей исследовательской деятельности и базу знаний по вновь возникающим проблемам, особенно в контексте глобального экономического кризиса, с тем чтобы выявлять новые тенденции и структуры в сфере труда, а также взаимосвязи между экономической эффективностью, социальной справедливостью и гендерным равенством. Для этого необходимо более последовательно использовать дезагрегированные по признаку пола данные, чтобы совершенствовать процесс формулировки политических решений и создания новых механизмов мониторинга, которые бы позволяли отслеживать достижения с точки зрения гендерного равенства, и применять ключевые показатели, касающиеся дискриминации по признаку пола в сфере труда и при составлении бюджета с учетом гендерной проблематики. Необходимо четко определить цели сбора данных, чтобы их можно было сконцентрировано использовать и осмысленно применять;
- b) поддерживать усилия, направленные на более эффективную разработку политики в интересах отдельных незащищенных групп женщин;
- c) осуществлять сбор информации относительно того влияния, которое оказывается на мальчиков и мужчин в целях их соответствия гендерным стереотипам в сфере труда;
- d) расширять потенциальные возможности статистиков труда и совершенствовать информационные системы в сфере рынка труда в целях накопления более полных и дезагрегированных по принципу пола данных в таких областях, как доля мужчин и женщин на рынке труда; осуществление ухода за детьми и иждивенцами – с учетом размеров заработков, включая гендерный разрыв в оплате труда; насилие в

отношении женщин на рабочих местах; представленность по профессиям; развитие предпринимательства женщин; положения коллективных соглашений, касающиеся гендерного равенства; значимость, приписываемая оплачиваемой и неоплачиваемой работе по уходу; численность женщин на руководящих должностях. Систематически должен осуществляться сбор данных относительно ненадежных форм занятости.

- e) разрабатывать системы измерения в целях создания стимулов для достижения прогресса в области преобразования неформальной экономики в формальную, расширяя при этом участие женщин в формальной экономике и повышая долю женщин в составе рабочей силы;
- f) применять Совместный гендерный аудит МОТ как средство оценки прогресса, достигнутого в достижении целей гендерного равенства и распространять передовой опыт, накапливаемый в ходе его проведения;
- g) обеспечить, чтобы Международный учебный центр МОТ в Турине и Межамериканский центр исследований и документации по профессиональной подготовке (СИНТЕРФОР) были обеспечены достаточными ресурсами и могли оказывать поддержку в отношении укрепления потенциальных возможностей и проведения обучения кадров по проблемам гендерного равенства; гендерные аспекты должны быть интегрированы во все учебные курсы;
- h) в полной мере привлекать социальных партнеров к процессу формулировки страновых программ достойного труда СПДТ и обеспечивать их более широкое участие в проведении этих программ, которые должны разрабатываться с гендерным уклоном и с конкретным указанием на то, какое воздействие их ожидаемые результаты окажут на женщин и мужчин.

53. Что касается занятости и создания рабочих мест, МОТ должна:

- a) оказывать содействие в деле разработки политики и инструментария в сфере рынка труда в целях расширения потенциальных возможностей трехсторонних участников в таких областях, как возможности трудоустройства, производственные навыки и профессиональная квалификация женщин, включая их внедрение в преимущественно «мужские» профессии и сектора; аналогичные усилия должны прилагаться к тому, чтобы мужчины могли заниматься преимущественно «женскими» родами занятий, с тем чтобы преодолеть профессиональную сегрегацию по признаку пола;
- b) расширять программы в целях содействия предпринимательству женщин и экономическому развитию;
- c) сконцентрировать внимание на обеспечении женщин достойной работой в СЭЗ, и, в частности, содействовать свободе объединения и праву на ведение коллективных переговоров, а также основным трудовым нормам, осуществляя контроль за их выполнением, преследуя цель повышения заработной платы женщин и улучшения их условий труда и проводя консультации со своими трехсторонними участниками;
- d) сотрудничать с правительствами и социальными партнерами в целях обеспечения соблюдения принципов свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров и других основных норм в СЭЗ;
- e) накапливать и распространять передовой опыт и практику, содействуя участию женщин в процессе развития частного сектора и жизнеспособных предприятий;
- f) осуществлять мониторинг прогресса в ходе реализации Глобальной программы занятости в деле содействия гендерному равенству в рамках ее десяти ключевых элементов;
- g) проводить целенаправленные мероприятия в целях создания достойных и производительных рабочих мест для женщин и мужчин, являющихся безработными, лицами, занятыми на условиях неполного

рабочего времени, лицами, занятыми в неформальной экономике и работниками сельских районов;

- h) выступать поборниками создания рабочих мест с учетом гендерных потребностей в рамках национальной политики и национальных основ развития, стратегий сокращения масштабов бедности, а также обеспечения согласованности политических решений с мерами макроэкономической политики.

54. Что касается социальной защиты, МОТ должна:

- a) принимать политические решения в помощь трехсторонним участникам по совершенствованию их систем социального обеспечения, с тем чтобы эти системы носили инклюзивный характер и учитывали потребности работников с семейными обязанностями, охватывали женщин, оказавшихся в тяжелом положении, и предлагать варианты политических мер, которые бы содействовали переходу работников неформального сектора в формальную экономику;
- b) разрабатывать и распространять инструментальные средства и осуществлять исследовательскую деятельность по вопросам недопущения и искоренения практики сексуальных домогательств в отношении как женщин, так и мужчин, а также насилия против женщин в сфере труда;
- c) стремиться к тому, чтобы углублять понимание принципа равной оплаты труда для мужчин и женщин за равноценный труд и важность его применения на практике, помимо прочего, посредством технического содействия в целях использования объективных методов оценки рабочих мест, свободных от гендерных предубеждений;
- d) осуществлять накопление и распространение передового опыта по применению родительского и отцовского отпуска и отпуска по беременности, родам и уходу за ребенком, а также соответствующих пособий, и оказывать техническое содействие правительствам в деле разработки действенных законодательных актов и политики;
- e) осуществлять разработку политических альтернатив, связанных с трудовой деятельностью, в интересах правительств в ответ на ВИЧ и СПИД, которые бы учитывали различное воздействие эпидемии на женщин и мужчин;
- f) содействовать гендерно чувствительным политике, культурам и системам безопасности и гигиены труда.

55. Что касается социального диалога и трипартизма, МОТ должна:

- a) расширять участие женщин в социальном диалоге благодаря поддержке участия женщин в процессах принятия решений на международном, региональном, национальном и местном уровнях;
- b) оказывать техническое содействие национальным учреждениям социального диалога, помогая им всемерно учитывать в своей работе аспекты гендерного равенства и укреплять национальные гендерные механизмы, такие как трехсторонние комиссии по вопросам равенства возможностей, комитеты по гендерным вопросам внутри министерств, отвечающих за вопросы, связанные с трудом, а также подразделения по проблемам женщин внутри организаций работодателей и работников;
- c) посредством конкретных мер улучшать представительство женщин на всех уровнях, на всех совещаниях МОТ, включая сессии Административного совета и Международной конференции труда, и разработать набор гендерных показателей для оценки последствий процесса пересмотра полевой структуры МОТ для всех сотрудников, как мужчин, так и женщин;
- d) оказывать техническое содействие своим трехсторонним участникам по укреплению достойных трудовых правоотношений, опираясь на Рекомендацию 2006 года о трудовом правоотношении (198);

- e) укреплять потенциальные возможности социальных партнеров по разработке программ и политики в целях обеспечения гендерного равенства в рамках своих структур.

56. Что касается принципов и прав в сфере труда, МОТ должна:

- a) посредством практического плана действий стремиться ко всеобщей ратификации и действенной реализации Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111) и Конвенции 1951 года о равном вознаграждении (100);
- b) способствовать активизации темпов ратификации, а также осуществлять анализ трудностей, возникающих на пути ратификации Конвенции 1981 года о работниках с семейными обязанностями (156), Конвенции 2000 года об охране материнства (183), Конвенции 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени (175) и Конвенции 1996 года о надомном труде (177), и обеспечивать их строгое соблюдение;
- c) способствовать ратификации, соблюдению и обеспечению исполнения Конвенции 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87) и Конвенции 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (98), помимо прочего, в отраслях/секторах, в которых занято значительное число женщин на нестабильных и опасных рабочих местах;
- d) оказывать техническое содействие в целях укрепления национального законодательства и политики в соответствии с положениями Конвенции 1999 года о наихудших формах детского труда (182) и обеспечивать включение гендерных аспектов в мероприятия, нацеленные на борьбу с наихудшими формами детского труда;
- e) содействовать укреплению систем инспекции труда и трудовых судов, с тем чтобы они имели возможность более эффективно осуществлять мониторинг применения ключевых конвенций, касающихся принципов равенства, а также вопросов, связанных с дискриминацией по признаку пола в сфере труда.

57. Опираясь на международные партнерства в целях содействия гендерному равенству, МОТ должна:

- a) содействовать политической слаженности в решении вопросов, связанных с достойным трудом и гендерным равенством на международном уровне, в частности, в рамках системы Организации Объединенных Наций и в сотрудничестве с Международным валютным фондом, Всемирным банком, Группой восьми и Группой двадцати;
- b) расширять партнерства в областях, представляющих взаимный интерес, с региональными группами и такими структурами, как Европейский союз и Африканский союз, в целях осуществления обмена накопленными знаниями по проблемам гендерного равенства в сфере труда;
- c) систематически включать цель обеспечения гендерного равенства во все мероприятия, связанные с мобилизацией ресурсов, обменом знаниями и техническим сотрудничеством в партнерстве с донорами;
- d) пропагандировать преимущества социального диалога и привлечения к нему социальных партнеров в рамках всей системы Организации Объединенных Наций.

Выполнение

58. В рамках параметров программы и бюджета МОТ МБТ должно обеспечить, чтобы заключения Комитета проводились в жизнь скоординировано и безотказно соответствующими программами в штаб-квартире и на местах. Необходимо внедрить механизмы в целях надлежащего отслеживания прогресса и результативности предпринятых мер. Кроме того, прогресс, достигнутый в деле реализации мер по настоящим заключениям, должен стать предметом отчетности перед Административным советом.

IV

Резолюция о принятии Программы и бюджета на 2010-11 годы и распределении бюджета поступлений среди государств-членов¹

Генеральная конференция Международной организации труда, с учетом положений Финансового регламента утверждает на 72-й финансовый период, оканчивающийся 31 декабря 2011 года, бюджет расходов Международной организации труда, составляющий 726.720.000 долл. США, и бюджет поступлений, составляющий 726.720.000 долл. США, который при обменном курсе, равном 1,07 швейцарских франка за 1 долл. США, составляет 777.590.400 швейцарских франков и постановляет, что бюджет поступлений, выраженный в швейцарских франках, будет распределен между государствами-членами в соответствии со шкалой взносов, рекомендованной Финансовым комитетом правительственных представителей.

V

Резолюция о шкале взносов в бюджет на 2010 год¹

Генеральная конференция Международной организации труда, постановляет принять, в соответствии с установившейся практикой согласования ставок взносов государств-членов МОТ с их ставками взносов в Организацию Объединенных Наций, проект шкалы взносов на 2010 год в том виде, в каком она установлена в колонке 3 Приложения II к настоящему документу.

VI

Резолюция о шкале взносов в бюджет Организации новых государств-членов¹

Генеральная конференция Международной организации труда, постановляет, в соответствии с установившейся практикой согласования ставок взносов государств-членов МОТ с их ставками взносов в Организацию Объединенных Наций, что взнос Тувалу в бюджет МОТ за период ее членства в Организации с 2008 по 2009 годы будет исчисляться из расчета ежегодной ставки в размере 0,001%.

VII

Резолюция о составе Административного трибунала Международной организации труда¹

Генеральная конференция Международной организации труда, постановляет, в соответствии со статьей III Статута Административного трибунала Международной организации труда, продлить на три года срок полномочий г-на Сейду Ба (Сенегал), г-на Джузеппе Барбагалло (Италия) и г-жи Долорес М. Хансен (Канада).

¹ Принята 17 июня 2009 года.

VIII

Резолюция о поправках к Финансовому регламенту¹

Генеральная конференция Международной организации труда, признавая, что возникла необходимость во внесении поправок в Финансовый регламент, с тем чтобы финансовая отчетность соответствовала Международным стандартам учета в государственном секторе, постановляет внести следующие поправки в Финансовый регламент:²

¹ Принята 17 июня 2009 года.

² Полная версия Финансового регламента с учетом поправок, внесенных в настоящей Резолюции, будет опубликована до конца 2009 года.

СОДЕРЖАНИЕ

| | Стр. |
|--|------|
| I. Резолюция о выходе из кризиса: Глобальный пакт о рабочих местах..... | 1 |
| II. Резолюция о включении в повестку дня предстоящей очередной сессии Конференции пункт, озаглавленный «ВИЧ/СПИД и сфера труда»..... | 9 |
| III. Резолюция о гендерном равенстве – основе достойного труда..... | 9 |
| IV. Резолюция о принятии Программы и бюджета на 2010-11 годы и распределении бюджета поступлений среди государств-членов..... | 26 |
| V. Резолюция о шкале взносов в бюджет на 2010 год | 26 |
| VI. Резолюция о шкале взносов в бюджет Организации новых государств-членов | 26 |
| VII. Резолюция о составе Административного трибунала Международной организации труда | 26 |
| VIII. Резолюция о поправках к Финансовому регламенту | 27 |