



ВТОРОЙ ПУНКТ ПОВЕСТКИ ДНЯ

**Дата, место проведения и повестка дня
96-й сессии (2007 г.) Международной
конференции труда**

Содержание

	<i>Стр.</i>
Дата.....	1
Место проведения	1
Повестка дня.....	1
Предложения по повестке дня 96-й сессии (2007 г.) Конференции	3
Основопологающие принципы и права в сфере труда	3
1. Детский труд и защита молодых работников (Общее обсуждение на основе комплексного подхода)	3
Занятость.....	6
2. Содействие устойчивым предприятиям (Общее обсуждение)	6
3. Профессиональная квалификация в целях повышения производительности, роста занятости и развития (Общее обсуждение)	9
Занятость и социальная защита	12
4. Занятость и социальная защита в новых демографических условиях (Общее обсуждение на основе комплексного подхода)	12
Гендерные вопросы.....	16
5. Гендерное равенство в сфере труда (Общее обсуждение на основе комплексного подхода)	16

Дата

1. Учитывая необходимость обеспечения эффективности затрат на основе тщательного планирования, продолжаются консультации по вопросу о сроках проведения 96-й (2007 г.) сессии Международной конференции труда, которая, вероятно, начнет свою работу 5 июня 2007 года.

Место проведения

2. *Предлагается провести сессию в Женеве.*

Повестка дня

3. Повестка дня 96-й сессии (2007 г.) Международной конференции труда будет включать следующие постоянные вопросы:
 - доклады Председателя Административного совета и Генерального директора, включая глобальный доклад о дискриминации в области занятости и профессий, который готовится в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда;
 - информация и доклады о применении конвенций и рекомендаций.
4. В повестку дня этой сессии Конференции не включен вопрос о проведении второго обсуждения нормативного характера. В соответствии с установившейся практикой, в течение одной и той же сессии Конференция рассматривает три технических вопроса. В ноябре 2004 года Административному совету было предложено рассмотреть четыре вопроса для проведения первого обсуждения: детский труд и защита молодых работников; занятость и социальная защита стареющего населения; гендерное равенство в сфере труда; и предупреждение сексуальных домогательств на рабочем месте. После состоявшейся дискуссии было принято решение оставить три первых вопроса, перечисленных выше, для их углубленного рассмотрения в марте 2005 года. Кроме того, МБТ было предложено разработать предложения, касающиеся содействия устойчивым предприятиям, образования и профессиональной подготовки, а также по вопросу, позволяющему Конференции рассмотреть, в какой мере необходимо вновь подтвердить и актуализировать в свете концепции достойного труда основные функции МОТ в целях повышения актуальности ее деятельности и влияния в современных условиях глобализации экономики.¹
5. В общем плане и в рамках усилий, которые МБТ постоянно предлагает для ограничения объема документов, представляемых Административному совету, эти предложения сокращены и представлены в обобщенном виде. Повторно представлены следующие три предложения:
 - а) Детский труд и защита молодых работников (общее обсуждение на основе комплексного подхода): с учетом замечаний, высказанных на сессии в ноябре некоторыми членами Административного совета, в рамках этого предложения более конкретно определяются цели такого обсуждения и делается особый акцент на реализации заключений Рабочей группы по политике в области пересмотра

¹ См. также документы GB.291/WP/SDG/1 и GB.291/14(Rev.2).

норм. Если Административный совет не примет иного решения, то предлагаемые элементы для этого обсуждения представляются достаточными для обоснования комплексного подхода.

- b) Занятость и социальная защита в новых демографических условиях (общее обсуждение на основе комплексного подхода): по причинам лингвистического характера в предыдущее название этой темы было внесено небольшое изменение.²
- c) Гендерное равенство в сфере труда (общее обсуждение на основе комплексного подхода): в это предложение внесены незначительные коррективы.

6. Новые предложения касаются следующих вопросов:

- a) содействие устойчивым предприятиям (общее обсуждение);
- b) профессиональная квалификация в целях повышения производительности, роста занятости и развития (общее обсуждение).

7. Кроме того, в настоящее время проводятся консультации о возможности представления предложений по вопросу, который позволил бы на Конференции изучить то, в какой мере можно было бы вновь утвердить и актуализировать в свете концепции достойного труда основные функции МОТ в целях повышения актуальности и влияния на социальную политику в современных условиях глобализации экономики, как это и было предусмотрено на сессии в ноябре 2004 года. На основе результатов этих консультаций данные предложения могут войти в дополнительный документ или представлены в устной или письменной форме непосредственно на сессии Административного совета в марте. В зависимости от обстоятельств, эти консультации должны быть продолжены для завершения работы над предложениями к сессии Административного совета в ноябре 2005 года.

8. *Принимая во внимание изложенное выше, Административному совету предлагается принять решение относительно места проведения 96-й сессии (2007 г.) Международной конференции труда, а что касается повестки дня этой сессии – принять одно из следующих решений:*

- a) *дополнить повестку дня 96-й сессии (2007 г.) Международной конференции труда, выбрав три из пяти предлагаемых ниже вопросов:*
 - i) *детский труд и защита молодых работников (общее обсуждение на основе комплексного подхода);*
 - ii) *содействие устойчивым предприятиям (общее обсуждение);*
 - iii) *профессиональная квалификация в целях повышения производительности, роста занятости и развития (общее обсуждение);*
 - iv) *занятость и социальная защита в новых демографических условиях (общее обсуждение на основе комплексного подхода);*
 - v) *гендерное равенство в сфере труда (общее обсуждение на основе комплексного подхода);*

или

² Занятость и социальная защита стареющего населения.

b) выбрать два из предлагаемых в подпункте а) выше пяти вопросов в целях их включения в повестку дня 96-й сессии (2007 г.) Конференции и отложить выбор третьего вопроса, который должен дополнить повестку дня данной сессии, до 294-й сессии (ноябрь 2005 г.) Административного совета в свете последующих консультаций;

или

c) отложить до своей 294-й сессии (ноябрь 2005 г.) решение по трем вопросам, которые должны дополнить повестку дня 96-й сессии (2007 г.) Конференции в свете итогов последующих консультаций.

Предложения по повестке дня 96-й сессии (2007 г.) Конференции

Основополагающие принципы и права в сфере труда

1. Детский труд и защита молодых работников (Общее обсуждение на основе комплексного подхода)

Резюме

Конвенция 1999 года о наихудших формах детского труда (182) вместе с Конвенцией 1973 года о минимальном возрасте (138) составляют прочную нормативную базу для деятельности в этой области, включая всеобъемлющие и комплексные действия Международной программы по упразднению детского труда (ИПЕК). Опыт, накопленный за последние шесть лет, свидетельствует о том, что было бы своевременно рассмотреть на Международной конференции труда следующие вопросы в рамках общего обсуждения, основанного на комплексном подходе. Содействие ратификации двух основополагающих конвенций было весьма успешным и в настоящее время необходимо сосредоточить повышенное внимание на том, как обеспечить эффективное применение этих актов. Такое обсуждение могло бы придать новый импульс деятельности МОТ, в том числе в области технической помощи, а также расширить распространение информации о ней. Например, настоятельно необходимо оказывать постоянную помощь в определении на национальном уровне опасных видов работ на основе надлежащих трехсторонних консультаций. Что касается выполнения заключений Рабочей группы по политике, касающейся пересмотра норм, то это обсуждение могло бы предоставить возможность ускорить процесс упорядочения норм, касающихся ночного труда детей и медицинского обследования, а также рассмотреть необходимость в дальнейших международных мерах в этой области. Наконец, в зависимости от характера и результатов обсуждения вопроса о занятости молодежи на Конференции в 2005 году, данное обсуждение могло бы стать полезным дополнением дискуссии 2005 года о занятости молодежи с точки зрения дефицита достойного труда в молодежной возрастной группе от 15 до 18 лет.

Историческая справка – обязательство упразднить детский труд

- 9.** Упразднение детского труда стало одной из оперативных задач МОТ, а также одним из четырех основополагающих принципов в соответствии с Декларацией 1998 года, который охвачен двумя актуальными основополагающими конвенциями: Конвенцией 1973 года о минимальном возрасте (138) и Конвенцией 1999 года о наихудших формах детского труда (182), которые сопровождаются дополняющими их Рекомендациями.
- 10.** Широко признается тот факт, что детский труд – это не та проблема, которую можно решить за счет обеспечения соответствия национального законодательства международным нормам и его исполнения. Для этого требуются также всеобъемлющие и комплексные меры, направленные на устранение его коренных причин. Именно поэтому МОТ через свою Международную программу по упразднению детского труда

(ИПЕК) использует комплексный подход, сочетающий нормы, информационно-разъяснительную работу, политическое обеспечение, расширение знаний и оказание прямой поддержки странам с целью прекращения использования труда детей и предоставления им альтернативных возможностей. Этот пример хорошо иллюстрирует подход, основанный на программах с установленными сроками, которые направлены на расследование и анализ конкретных форм рассматриваемого детского труда, разработку политики и интеграцию проблемы детского труда в основные меры и программы развития в области образования и борьбы с бедностью, принятие непосредственных мер, предназначенных для детей и их семей, распространение информации и проведение постоянной работы по углублению понимания этой проблемы на всех уровнях. Таким образом, упразднение детского труда требует заключения различных обширных союзов на национальном уровне, но также между различными подразделениями в рамках МБТ, которые обладают соответствующим опытом использования такого комплексного подхода.

Опасный труд

11. В связи с тем, что по имеющимся оценкам, 170 млн. детей заняты опасным трудом, эта область является одной из ключевых и требует принятия мер как на национальном уровне, так и в рамках МБТ. Конвенция 182 позволила добиться глобального согласия о том, что проблема опасного труда всех девочек и мальчиков до 18 лет должна рассматриваться безотлагательно как одна из наихудших форм детского труда. Это не является новым требованием, а подтверждает положение Конвенции 138 о том, что минимальный возраст для выполнения опасных видов работ составляет 18 лет. Положения обеих этих конвенций оставляют на усмотрение национальных органов власти вопрос об определении того, какая работа является опасной, однако в соответствии с обеими этими конвенциями обязательно требуется проведение трехсторонних консультаций для национального определения опасного труда. В этом плане, учитывая сложный характер этих вопросов, возрастает спрос со стороны трехсторонних участников на техническую помощь МОТ в применении обеих конвенций, что расширяет возможности для укрепления важной роли социальных партнеров в национальных мерах, направленных на борьбу с детским трудом.

Реализация заключений Рабочей группы по политике, касающейся пересмотра норм

12. В рамках своих усилий, направленных на защиту детей и молодых работников, МОТ приняла также нормы, конкретно нацеленные на ночной труд и медицинское обследование детей и молодых работников. В результате работы Рабочей группы по политике, касающейся пересмотра норм, Административный совет постановил, что нормы о ночном труде детей и молодых работников (Конвенции 6, 79 и 90, а также Рекомендации 14 и 80) должны быть пересмотрены. Что касается актов о медицинском обследовании (Конвенции 77, 78 и 124 и Рекомендации 79 и 125), то в соответствии с этим решением предлагается подумать о ратификации этих конвенций или о выполнении рекомендаций, а также запрашивается информация о препятствиях, мешающих их ратификации или осуществлению, а также о необходимости пересмотра, в том числе с целью их возможного объединения. В соответствии с пунктом 3 Рекомендации 190, «труд в ночное время» представляет собой один из элементов, которые должны приниматься во внимание при определении опасного труда. В духе упорядочения норм такой пересмотр и соответствующая информация должны приниматься во внимание как имеющие непосредственную связь с задачей эффективного упразднения детского труда. Следует определить необходимость в дополнительных международных мерах, которые могли бы иметь форму будущей нормотворческой процедуры или разработки более неформальных сводов практических правил или руководств, принимая во внимание все способы действий в данной области.

13. Еще один элемент, связанный с упорядочением норм, касается ряда принятых ранее отраслевых конвенций о минимальном возрасте, которые уже были пересмотрены положениями Конвенции 138.³ Принимая во внимание присущий Конвенции 138 гибкий характер (детальные условия для *ipso jure* денонсации предыдущих конвенций), ратификация Конвенции 138 не всегда автоматически приводит к денонсации всех пересмотренных конвенций, которые были ратифицированы той же страной.⁴ Такое положение вносит путаницу в уровень национальных обязательств и затрудняет процесс упорядочения норм. Для того чтобы исправить ситуацию, необходимо оказывать государствам-членам помощь, учитывающую их национальные требования, чтобы перенести остающиеся обязательства в рамки Конвенции 138, а на последующем этапе денонсировать и/или отказаться от исполнения положений более старых конвенций, в зависимости от обстоятельств. Проведение этого обсуждения позволит повысить уровень понимания этой проблемы и поможет выявить те формы помощи, в которой нуждаются различные страны в этом плане.

Дефицит достойного труда для молодежи

14. Кроме того, в связи с определенными накладками между понятиями «дети» (до 18 лет) и «молодежь», которое обычно охватывают лиц в возрасте от 15 до 24 лет, опасный труд и другие наихудшие формы детского труда в отношении подростков старше общего минимального возраста, можно было бы рассматривать с точки зрения дефицита достойного труда для молодежи в возрастной группе от 15 до 18 лет. В зависимости от масштабов и результатов обсуждения вопроса о занятости молодежи, которое состоится на Конференции в 2005 году, предлагаемое обсуждение могло бы по времени дополнить, в зависимости от обстоятельств, обсуждение на Конференции 2005 года.

Выводы

15. Исходя из изложенного выше, Административный совет мог бы пожелать рассмотреть вопрос об общем обсуждении на основе комплексного подхода проблемы детского труда и защиты молодых работников на 96-й сессии (2007 г.) Международной конференции труда. Обсуждение на Конференции способствовало бы повышению понимания этой проблемы и придало бы новый импульс деятельности после ратификации основополагающих конвенций и оказанию помощи трехсторонним участникам в их эффективном применении. Это также способствовало бы упорядочению норм, в соответствии с заключениями Рабочей группы по политике, касающейся пересмотра норм, и помогло бы выявить потребности в дополнительном международном руководстве, особенно по вопросам опасного труда. Наконец, такое обсуждение могло бы дополнить дискуссию о занятости молодежи, которая состоится на предстоящей сессии Конференции.

³ См. ст. 10 Конвенции 138.

⁴ Например, государство, которое ратифицировало Конвенцию 59 (положения которой устанавливают минимальный возраст в 15 лет в промышленности), а затем ратифицировало Конвенцию 138, в которой повышается общий минимальный возраст до 18 лет, по-прежнему остается связанным Конвенцией 59 до тех пор, пока оно не заявит о том, что в промышленности минимальный возраст устанавливается в 15 лет в рамках Конвенции 138.

Занятость

2. Содействие устойчивым предприятиям (Общее обсуждение)

Резюме

Проходящие в настоящее время на международном уровне дискуссии свидетельствуют о растущем признании центральной роли частного сектора во всех его формах в решении ключевых задач развития, в том числе в создании рабочих мест. Предлагаемый для обсуждения вопрос позволит рассмотреть эти факты и опыт с точки зрения концепции достойного труда МОТ, причем особое внимание уделялось бы тому, как укрепить вклад предприятий в обеспечение производительного и справедливого экономического развития и роста занятости.

История вопроса

16. Основная масса рабочих мест создается и сохраняется на предприятиях. В связи с глобальной тенденцией к сокращению государственного сектора, которая скорее всего будет продолжаться и даже укрепляться, еще более повышается роль частного сектора в создании рабочих мест.
17. Как для предпринимателей, так и для работников создание и увековечивание достойного труда может быть обеспечено лишь в том случае, когда предприятие действует на устойчивой экономической, экологической и социальной основе. Поэтому для решения задач, связанных с безработицей и неполной занятостью, особенно в странах с высоким уровнем бедности, большое значение приобретает устойчивый характер развития предприятий и создание на них рабочих мест.
18. Устойчивый характер развития предприятий и, соответственно, устойчивый характер занятости обеспечивается в контексте дальнейшей глобализации производственных и распределительных систем. Даже предприятия, действующие внутри страны, в том числе малые предприятия, становятся частью производственной цепи, которая часто пересекает национальные границы. Они все чаще сталкиваются с международной конкуренцией и в значительной мере затрагиваются процессом перестройки глобальных производственных систем.
19. Обсуждение на международном уровне стратегии в области развития отражает растущее признание важной роли, которую частный сектор играет во всех его различных формах:
 - Комиссия ПРООН по частному сектору и развитию (2004 г.) подготовила доклад, озаглавленный: «Свободное предпринимательство: бизнес должен работать на бедноту». В решениях по этому докладу подчеркивается потенциал для развития бизнеса в «основании пирамиды», то есть расширение услуг для неимущих слоев населения и предоставление им широких возможностей для ведения бизнеса.
 - В настоящее время в рамках Глобального договора задействовано более 2.000 предприятий с целью содействия решению таких важных проблем, как права человека и трудовые права, а также экологическая устойчивость.
 - Деятельность Всемирного банка, например в рамках процесса ПРСЦ, а также глобальное корпоративное исследование по ведению бизнеса во все большей степени сосредотачиваются на роли частного сектора и на стратегиях, направленных на преодолении препятствий, мешающих росту частного сектора.

- Частный сектор рассматривается в качестве основного участника Новых партнерских отношений для развития Африки (НЕПАД), в то время как ОЭСР рассматривает вопросы укрепления предпринимательства и создания предприятий в качестве одной из главных движущих сил процесса развития глобальной экономики. Аналогичные стратегии лежат в основе Инициативы ОЭСР по Ближнему Востоку и Северной Африке в области управления и инвестиций в целях развития.
- Многие двусторонние доноры (SIDA, CIDA, DFID) придерживаются аналогичных подходов в поисках стратегий, позволяющих «заставить рынки работать на неимущих», а также в целях мобилизации частного сектора для реализации ЦРТ.
- Всемирная комиссия по социальным аспектам глобализации (2004 г.) подчеркнула значение местного экономического развития и создания предприятий для обеспечения справедливой глобализации.
- В положениях Рекомендации 1998 года о создании рабочих мест на малых и средних предприятиях (189) и в Рекомендации 2002 года о содействии кооперативам (193) подчеркивается связь между надлежащими политикой и программами по созданию малых, средних и кооперативных предприятий и созданием качественных рабочих мест.
- В рамках обсуждения на Международной конференции труда в 2002 году проблемы неформальной экономики затрагивались вопросы политики повышения качественного уровня предприятий неформальной экономики с целью их интеграции в реальный сектор экономики и повышения их эффективного вклада в социально-экономическое развитие.
- В Глобальной программе занятости МОТ большое внимание уделяется вопросам предпринимательства, которые составляют пятый ключевой элемент, касающийся содействия достойной занятости за счет предпринимательства.

20. Учитывая все изложенное выше, основная задача заключается в том, как повысить вклад предприятий в обеспечение производительного и справедливого развития экономики и роста занятости.

Некоторые вопросы для обсуждения

21. С точки зрения МОТ, предприятие можно рассматривать как место, где работодатели и работники обладают потенциалом для реализации достойного труда. Можно было бы изучить ряд ключевых вопросов, касающихся наиболее благоприятных обстоятельств, способствующих этому:

- В чем заключаются наиболее важные базовые условия, позволяющие предприятиям создавать в широких масштабах достойные рабочие места на эффективной и устойчивой основе?
- Каким образом можно было бы снизить бремя регулирования деятельности предприятий, которые и создают рабочие места, чтобы это не ставило под угрозу соблюдение прав работников?
- Каким образом можно способствовать реализации политики в области регулирования при одновременном повышении конкурентоспособности предприятий, их развития и устойчивости?

- Кто мог бы предоставлять кредиты и финансовые услуги, которые могли бы наиболее эффективным образом поддерживать предприятия на начальном этапе их деятельности, а также обеспечивать их развитие и создание качественных рабочих мест?
- Каким образом можно повышать эффективность управления, производительность и конкурентоспособность за счет совершенствования трудовых норм? Каким образом можно было бы использовать в этих целях международные трудовые нормы как один из производственных факторов?
- Что можно было бы предпринять для сокращения особых ограничений, которые часто снижают возможности женщин предпринимателей создавать и сохранять достойные рабочие места?
- Какие политические меры, программы, квалификация и компетентность необходимы для постоянного повышения производительности на уровне предприятий, отраслей и на национальном уровне? Кроме того, каким образом можно справедливо распределять выгоды от повышения производительности труда и наиболее эффективным образом содействовать созданию достойных рабочих мест?
- Какие меры можно предпринять для обеспечения того, чтобы структурная перестройка предприятий и отраслей в условиях обострения глобальной конкуренции осуществлялась таким образом, чтобы свести к минимуму экономические и социальные неувязки?
- Каким образом этому процессу может помочь социальный диалог на национальном и отраслевом уровнях и на уровне предприятий? Что можно предпринять для расширения участия в этом процессе работодателей и работников, особенно в секторе малых предприятий?
- Каким образом МОТ может стать более эффективным защитником своих ценностей в ходе глобальных дискуссий по «высвобождению потенциала частного сектора в области занятости», в ходе которых часто звучат призывы к мерам дерегулирования относительно одностороннего характера как средства сокращения связанного с регулированием бремени предприятий?
- В чем заключаются наиболее эффективные стратегии содействия предпринимательству и потенциалу к трудоустройству, в том числе среди таких особых категорий населения, как молодежь и мигранты?
- Какие важные функции должны выполнять социальные партнеры в рамках всех положений, изложенных выше?

Предполагаемые итоги

22. Предполагаемыми итогами общего обсуждения на Международной конференции труда будут:

- детальное обсуждение на международном уровне роли частного сектора и устойчивых предприятий в общем социальном и экономическом развитии, а также оценка актуальности и последствий этой тенденции для реализации Программы достойного труда МОТ;
- вклад МОТ, основанный на Программе достойного труда, в глобальную дискуссию, которая проводится в настоящее время под эгидой группы Всемирного банка, ОЭСР и других организаций относительно роли частного сектора в общем социальном и экономическом развитии;

- рекомендации относительно деятельности МОТ в целях повышения согласованности политики и стратегий, содействующих достойному труду за счет развития устойчивых предприятий.

3. **Профессиональная квалификация в целях повышения производительности, роста занятости и развития** (Общее обсуждение)

Резюме

Подготовка квалифицированных кадров играет важную роль в повышении производительности и содействии росту занятости и развитию. Многие страны направляют значительные инвестиции на образование и подготовку кадров, однако не всегда эти инвестиции позволяют получить желаемые результаты. Успеха добиваются те страны, которые целенаправленно увязывают инвестиции в подготовку кадров с инвестициями в развитие физического капитала и отраслей промышленности. Особенностью опыта этих стран служит то, что им не только удается добиться более высоких темпов экономического роста, но это позволяет им одновременно существенно сокращать уровень бедности. Первоначально эти вопросы рассматривались в ходе общего обсуждения в 2000 году вопроса о развитии людских ресурсов и подготовке кадров, а также в ходе обсуждения в 2003 и 2004 годах новой Рекомендации 2004 года о развитии людских ресурсов. Данное обсуждение будет строиться на предыдущей работе, а также на общем обсуждении проблемы занятости молодежи в 2005 году. Это предоставит возможность правительствам и социальным партнерам обсудить практические меры, включая методологии, стратегии и инструменты, позволяющие увязывать подготовку квалифицированных кадров с другими мерами в области экономического и социального развития с целью содействия повышению производительности труда, росту занятости и развитию.

История вопроса

23. С точки зрения влияния подготовки квалифицированных кадров на производительность и занятость, задачи или *смысл* образования и подготовки кадров излагаются в Заключениях, принятых на 88-й сессии (2000 г.) Международной конференции труда следующим образом:

Образование и подготовка ... преследуют двойную цель: развивать квалификацию и знания, которые помогли бы странам, предприятиям и отдельным гражданам использовать новые возможности и повысить шансы для трудоустройства, обеспечить рост производительности труда и потенциала получения доходов различными слоями населения, которые испытывают неблагоприятные последствия процесса глобализации и изменений в обществе в целом. Образование и подготовка необходимы для обеспечения экономического роста, повышения уровня занятости и для социального развития. Они также содействуют личному развитию и создают фундамент для информированного гражданского общества. Образование и подготовка кадров представляют собой средство, с помощью которого можно повышать качество и организацию труда, производительность труда граждан, доходы работников, конкурентоспособность предприятий, содействовать гарантированной занятости, социальной справедливости и интеграции. Поэтому образование и подготовка кадров являются основой достойного труда.⁵

24. В этих *Заключениях* образование и подготовка кадров рассматриваются в самой широкой перспективе. Вполне понятно, что подготовка кадров не может создавать рабочие места, однако она может помочь отдельным гражданам получить доступ к рабочим местам и закрепляться на них, повышать свою мобильность на рынке труда и повышать производительность труда, производственные показатели и заработную плату. Она может быть также направлена и на достижение итогов неэкономического

⁵ МОТ, Заключение о развитии людских ресурсов и подготовке кадров, Международная конференция труда, 88-я сессия, Женева, 2000.

характера: например, на сокращение уровня преступности и наркомании, что является желаемым результатом многих программ подготовки молодежи. Исходя из этого, важно определить, при *каких условиях* могут и должны быть решены эти задачи, принимая во внимание примеры на уровне отдельных граждан, групп населения, предприятий и всей экономики. К необходимым условиям могут относиться, например: благоприятная макроэкономическая среда, обеспечивающая устойчивый экономический рост и создание рабочих мест; условия и стимулы, поощряющие предприятия и отдельных граждан инвестировать средства в образование и подготовку кадров; а также благоприятные меры в области науки, технологий, промышленности, социального и иного развития.

Квалификация, потенциал к трудоустройству и производительность

25. При рассмотрении влияния квалификации на производительность и потенциал к трудоустройству, важно взглянуть на широкую макроэкономическую картину стран, а также на основные отрасли в каждой стране, которые вкладывают значительные средства в образование и подготовку кадров, в качестве одного из элементов своих стратегий экономического и социального развития и получают выгоды с точки зрения роста занятости, доходов и производительности труда. К этим странам относятся Ирландия, Финляндия, Республика Корея, Сингапур и Маврикий. Они сочетают целенаправленные инвестиции в образование и подготовку квалифицированных кадров с инвестициями в физический капитал и промышленность. Например, за счет установления жестких связей между инвестициями в области образования и подготовки кадров и торгово-промышленной политикой Сингапуру удалось сформировать свою национальную политику в области людских ресурсов и обеспечивать необходимое образование и подготовку кадров на каждом последовательном этапе развития. Предварительные данные говорят о взаимосвязи между инвестициями в сферу образования и подготовки кадров и ростом производительности, занятости и экономики. Особенность опыта этих стран заключается в том, что им удалось добиться не только высоких темпов экономического развития и роста занятости, но и существенного сокращения бедности, поскольку значительная часть населения получила образование, профессиональную подготовку и возможности для трудоустройства. Сокращение масштабов бедности является важным побочным эффектом роста занятости и производительности. Вместе с тем намного сложнее сделать вывод о причинно-следственной связи между инвестициями в образование и подготовку кадров, которые *обеспечивают* этот рост.
26. Полезную информацию можно также получить за счет рассмотрения на отраслевом уровне взаимосвязей между инвестициями в образование и подготовку кадров и ростом производительности и занятости в данном секторе и в смежных секторах. Наиболее очевидным примером служит, вероятно, сектор ИКТ. В качестве примеров можно было бы привести Коста-Рику, Израиль и Финляндию.
27. *Во-первых*, в ходе обсуждения можно было бы рассмотреть вопрос о влиянии образования и подготовки кадров на производительность и производственные показатели предприятий. В большинстве случаев профессиональная подготовка во всем мире осуществляется предприятиями в целях повышения производительности, производственных показателей и уровня прибыли, однако на многих предприятиях это делается в целях повышения общего потенциала их работников к трудоустройству сверх непосредственных потребностей предприятия. Полезным справочным материалом могли бы служить деятельность МОТ, а также выводы, содержащиеся в других источниках, включая публикации МОТ об обучении на рабочих местах, например в

рамках исследований,⁶ проведенных в Африке и Азии, относительно обучения и подготовки на малых и средних предприятиях. Эта работа свидетельствует о том, что обучение и профессиональная подготовка, осуществляемые *при поддержке со стороны* политики и производственной практики предприятия, вносят существенный вклад в повышение производительности и производственных показателей отдельных работников и предприятия в целом. Для обеспечения этого обсуждения можно было бы также подготовить и другую имеющуюся информацию, например, исследования о влиянии профессиональной подготовки на изменение практики работы предприятий, включая производительность труда, но также исследование, касающееся косвенного измерения влияния на производительность. Речь идет, в частности, о тематических исследованиях, касающихся профессиональной подготовки без отрыва от производства, обзора затрат работодателей на профессиональную подготовку, а также статистических сравнений схожих предприятий и секторов.⁷

28. *Во-вторых*, в ходе обсуждения можно было бы проверить утверждение о том, что инвестиции в пользующиеся спросом на рынке знания и квалификацию повышают показатели *отдельных граждан* на рынке труда. Эти показатели можно измерять различными способами, например: уровнем занятости, стабильностью занятости и т.п. после прохождения профессиональной подготовки. В ходе обсуждения важно было бы рассмотреть примеры того, как обучение и подготовка способствуют повышению заработной платы. Способствует ли профессиональная подготовка повышению *достойного труда*, например за счет повышения удовлетворения работой? Важно было бы также рассмотреть и другие сопутствующие факторы (тип и качество подготовки, подготовка, основанная на спросе, процветающие рынки труда, изменения в организации труда и т.п.), которые обеспечивают достижение благоприятных результатов, поскольку может быть целый ряд программ, особенно программ в области рынка труда, которые не оказывают влияния на показатели участников на рынке труда (и на их производительность). В ходе обсуждения можно было бы также извлечь некоторые уроки из (относительно) неудачных примеров.

Выводы

29. Это предложение отражает важную роль, которую подготовка квалифицированных кадров играет в повышении производительности и содействии росту занятости и развитию. В докладе *о Занятости в мире за 2004-05 годы*, который посвящен вопросам занятости, производительности труда и сокращения масштабов бедности,⁸ и в Рекомендации 2004 года о развитии людских ресурсов (195) подчеркивается связь между квалификацией, производительностью, ростом занятости и развитием. Общее обсуждение могло бы строиться на тех элементах, которые были выявлены в ходе предыдущих сессий, а также в рамках общего обсуждения вопроса о занятости молодежи в 2005 году. Оно могло бы дать возможность правительствам и социальным партнерам обсудить практические меры, включая методологии, стратегии и инструменты, которые уже успешно применяются.

⁶ Ashton, D.N.; Sung, J. 2002. *Supporting workplace learning for high performance working* (Geneva, ILO).

⁷ Grubb, W.N.; Ryan, P. 1999. *The roles of evaluation for vocational education and training: Plain talk in the field of dreams* (Geneva, ILO).

⁸ Как отмечается в этом докладе, эти три вопроса рассматриваются совместно потому, что «просто было отмечено, что значительная доля неимущих людей в мире уже работает: источником бедности служит не отсутствие экономической деятельности, а менее производительный характер этой деятельности» (Почему необходимо сосредоточиться на производительности, стр. 1).

Занятость и социальная защита

4. Занятость и социальная защита в новых демографических условиях (Общее обсуждение на основе комплексного подхода)

Резюме

Демографическая ситуация в XXI столетии в основном характеризуется старением населения. Во многих странах повышение ожидаемой продолжительности жизни не сопровождается продолжением трудовой жизни, а средний пенсионный возраст снижается, что ставит под угрозу финансовую состоятельность государственных бюджетов, а пожилые люди могут оказаться в социальной изоляции. Многие пожилые люди, стремящиеся работать дольше, подвергаются дискриминации со стороны работодателей и вынуждены преждевременно покидать рынок труда. Несмотря на оживленные дискуссии по вопросу о влиянии старения населения на финансирование систем социального обеспечения, они не поднимают важный вопрос: значительная доля мужчин и женщин остаются без работы или заняты в неформальной экономике, вместо того чтобы работать официально и выплачивать взносы в системы пенсионного обеспечения. Содействие достойному труду представляет собой наилучший способ обеспечения социальной защиты для всех и предоставления пожилым категориям населения возможности дольше оставаться активными. Это очень важно для развивающихся стран, где все большую озабоченность вызывает проблема бедности пожилых, когда немногие пожилые люди могут позволить себе выйти на пенсию. В этих странах важно найти способы расширения сферы охвата социального обеспечения.

МОТ может играть ключевую роль в разработке инновационных стратегий, направленных на решение этих задач, а также на то, чтобы использовать более высокую продолжительность жизни для стимулирования роста трудовой деятельности в рамках производительной и достойной занятости. Предлагается провести общее обсуждение в целях разработки эффективного плана действий на основе комплексного подхода, охватывающего акты МОТ, научно-исследовательскую деятельность, техническое сотрудничество и другие средства действий, которые вместе будут содействовать продвижению политики, стратегий и подходов, направленных на обеспечение активной, достойной и обеспеченной старости. Несмотря на то, что этот вопрос конкретно касается задач, связанных с занятостью и социальной защитой, данное предложение способствовало бы решению четырех стратегических задач.

Современные тенденции

- 30.** Население мира становится все старше. Уровень рождаемости снижается, а люди живут дольше. До 2050 года количество населения в возрасте 60 лет и старше вырастет с 600 млн. до 2 млрд. человек.⁹
- 31.** В странах с низкими доходами процесс старения идет более высокими темпами.¹⁰ В предстоящие 50 лет пожилое население развивающихся стран мира должно возрасти в четыре раза,¹¹ а зависимость в пожилом возрасте, по прогнозам, должна возрасти втрое, что будет иметь далеко идущие последствия. Слабость или отсутствие социальной защиты заставляет пожилых лиц покидать реальную экономику и переходить в неформальный сектор, а бедность в старости представляет собой все более острую проблему. Проблемы ВИЧ/СПИДа заставляют пожилых людей, главным образом пожилых женщин, заниматься воспитанием своих внуков. В этих странах чрезвычайно важно содействовать продуктивной и достойной занятости. Только при этом условии и за счет дополнительных ресурсов можно было бы разрабатывать политику в области финансирования систем социальной защиты.

⁹ Отдел народонаселения Организации Объединенных Наций, World Population Prospects, дополненное издание 2002 г., <http://esa.un.org>

¹⁰ См. табл. 2 «Темпы старения» в: «An inclusive society for an ageing population: The employment and social protection challenge», документ, представленный МОТ на Вторую всемирную ассамблею по вопросам старения, Мадрид, 2002.

¹¹ www.un.org/ageing/coverage/pr/socm3htm.; см. также табл. 2 «Темпы старения», там же.

32. В промышленно развитых государствах рост продолжительности жизни не сопровождался увеличением срока трудовой жизни людей. Пожилые работники испытывают на себе дискриминацию и зачастую вынуждены уходить с рынка труда или переходить на менее квалифицированную работу, недоиспользуя собственный потенциал. Страны сталкиваются с проблемами финансовой жизнеспособности систем социальной защиты. И хотя есть свои причины идти на увеличение уровня трудовой активности, имеющиеся препятствия на этом пути не позволяют повернуть вспять эту тенденцию. Главнейшей задачей по-прежнему остается содействие занятости.

Ответные меры МОТ

33. Ответные меры МОТ главным образом предусматривают исследовательскую и информационно-просветительскую работу и сотрудничество с международными организациями, а также нормотворческую деятельность. Практически не проводится мероприятий по техническому сотрудничеству, которые были бы непосредственно ориентированы на нужды пожилых работников.

Исследовательская деятельность и международное сотрудничество

34. Начиная с 1990-х годов МОТ занимается проблемами положения пожилых работников в области занятости. Вопросы профессиональной подготовки пожилых работников поднимались в докладе *World Labour Report 1995* года и в докладах *Занятость в мире* за 1998 и 2001 годы, а также в документе, посвященном проблемам рынков труда и старения населения, подготовленном к специальной конференции на эту тему «Группы восьми» (Токио, сентябрь 1999 г.). Совместно с правительствами Германии и Японии МОТ провела Конференцию на высоком уровне по социальному диалогу и старению населения в странах, присоединяющихся к Европейскому союзу (Будапешт, ноябрь 2002 г.) МОТ принимала также участие в Совещании на высоком уровне «Группы восьми» по проблемам занятости (Париж, май 2003 г.).
35. МОТ принимала активное участие в подготовке Второй всемирной ассамблеи по вопросам старения (Мадрид, апрель 2002 г.), а также в проведении самой ассамблеи.¹² На ассамблее был принят Мадридский международный план действий по вопросам старения и Политическая декларация. МОТ принимала также участие в Конференции на уровне министров по вопросам старения населения (Берлин, сентябрь 2002 г.)¹³ и продолжает принимать деятельное участие в практических мероприятиях по реализации решений этих конференций.¹⁴
36. Проблемы старения населения включены также в повестку дня предстоящего седьмого Европейского регионального совещания МОТ (Будапешт, февраль 2005 г.). Доклад, представляемый на это совещание, посвящен различным проблемам, с которыми столкнутся женщины и мужчины в Европе в ближайшее время, в том числе при выходе на пенсию. В нем содержится анализ вопросов, связанных с занятостью и пенсионной реформой.

¹² МОТ представила доклад «Интеграция в общество стареющего населения: вопросы занятости и социальной защиты». GB.283/ESP/5 (март 2002).

¹³ Конференция приняла Региональную стратегию осуществления Мадридского плана действий и Берлинской декларации. www.unesco.org/ead/pau/age/conf2002frame.htm.

¹⁴ Совещание Группы экспертов по основным направлениям анализа и оценки Мадридского международного плана действий по вопросам старения, Мальта, ноябрь 2003; совещание Группы экспертов по показателям в области старения населения, Мадрид, апрель 2004.

Трудовые нормы и пожилые работники

- 37.** Соответствующие конвенции об основополагающих правах работников распространяются на всех работников независимо от их возраста. Пожилые работники как группа с особыми потребностями выделены в ряде рекомендаций.¹⁵ Единственным документом, который конкретно касается положения пожилых работников, является Рекомендация 1980 года о пожилых трудящихся (162). Этот акт был рассмотрен в рамках Административного совета¹⁶ и последний постановил сохранить статус-кво.
- 38.** Что касается социального обеспечения, ключевыми актами в этом плане являются Часть V Конвенции 1952 года о минимальных нормах в области социального обеспечения (102), а также Конвенция 1967 года о пособиях по инвалидности, по старости и по случаю потери кормильца (128) и Рекомендация 131. Эти акты рассматривались в свете консультаций и общего обсуждения, которые проводились на 89-й сессии (2001 г.) Международной конференции труда, и были признаны актуальными. Административный совет предложил также МБТ оказывать странам техническую помощь в отношении этих актов, в том числе за счет распространения информации.¹⁷
- 39.** Конвенция 1975 года о развитии людских ресурсов (142) не утратила своей актуальности, а дополняющая ее Рекомендация 150 была пересмотрена и заменена Рекомендацией 2004 года о развитии людских ресурсов (195), принятой 92-й сессией Международной конференции труда (июнь 2004 г.)
- 40.** Что касается равенства возможностей, возраст не причислен к основаниям, по которым дискриминация запрещается Конвенцией 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111). Тем не менее 35 стран признают возраст как основание, по которому дискриминация запрещена.

Предлагаемые направления действий

- 41.** С точки зрения общей политики, содействие полной занятости является наилучшим способом гарантированного обеспечения людей пенсионными пособиями после прекращения ими своей трудовой деятельности. Продление трудовой жизни является важным средством повышения уровня занятости. Это, тем не менее, требует проведения дополнительных мер, таких как повышение квалификации работников. Трудно переоценить важность проведения политики в области профессиональной подготовки пожилых работников в рамках непрерывного обучения.
- 42.** Меры, направленные на борьбу с дискриминацией по признаку возраста и со стереотипами с акцентом на пожилых женщинах, являются залогом успешного расширения их занятости и проведения инициатив работодателями, что также чрезвычайно важно..
- 43.** Следует заострить внимание на вопросах разработки политики в области рынка труда, проводимой в интересах пожилых работников, включая проблемы постепенного и гибкого выхода их на пенсию и профессионально-технической ориентации и рекомендательной помощи, которые отличались бы высокой эффективностью.

¹⁵ См. Рекомендацию 1961 года о жилищном строительстве для трудящихся (115); Рекомендацию 1984 года о политике в области занятости (дополнительные положения) (169); Рекомендацию 1998 года о стимулировании и создании рабочих мест на малых и средних предприятиях (189) и Рекомендацию 2001 года о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве (192) п. 4.3.

¹⁶ В рамках Рабочей группы по политике, касающейся пересмотра норм, см. док. GB.279/LILS/WP/PSR/4, p. 21 и GB.279/LILS/3.

¹⁷ См. GB.282/LILS/WP/PRS/3 и GB.283/LILS/5 (Rev.).

44. В области социального обеспечения предстоит найти ответ еще на три важных вопроса. Во-первых, каким образом можно обеспечить устойчивое финансирование программ социального обеспечения? Во-вторых, какую роль может играть социальное обеспечение в качестве производительного фактора, содействующего занятости, структурным изменениям и экономическому росту и как можно повысить эту роль? Сюда также относится вопрос о том, как можно облегчить выход на пенсию за счет политики, которая в то же время не поощряла бы преждевременный уход с рынка труда. В-третьих, каким образом можно было бы расширить охват систем социального обеспечения и включить в него наиболее уязвимые категории пожилого населения, особенно в рамках неформальной экономики? Эти проблемы стоят перед всеми странами, которые тем не менее имеют собственные приоритеты и придерживаются различных стратегий их решения. Многие страны с высокими доходами основную ставку делают на обеспечении устойчивости своих систем социальной защиты и повышении продолжительности трудовой жизни, тогда как перед странами с низкими доходами стоит острее стоящая задача обеспечения доходов растущего числа уязвимых пожилых лиц.¹⁸
45. Опыт некоторых стран свидетельствует о том, что базовая защищенность пожилых лиц в отношении их доходов доступна также и для развивающихся стран и что более высокий уровень жизни пожилого населения выгоден также и для молодых поколений, особенно в странах, затронутых проблемой ВИЧ/СПИДа.
46. И наконец, особого внимания требует проблема создания надлежащей производственной среды для пожилых работников, и в том числе борьба с такими условиями труда, которые являются опасными или нездоровыми, либо иным образом подрывают их трудоспособность.
47. С тем чтобы помочь трехсторонним участникам разработать надлежащие и эффективные стратегии, предлагается провести общее обсуждение, сосредоточенное на разработке всеобъемлющего и комплексного подхода, охватывающего упомянутые выше средства действий и соображения.
48. В целях сбора всеобъемлющей и актуальной информации о положении пожилых работников на рынке труда и о политике либо затрудняющей, либо, напротив, содействующей их лучшей занятости, МОТ в своей подготовительной работе к этому обсуждению планирует провести обзор во всех регионах мира. Это заложит прочную базу знаний для обмена передовым опытом между странами.
49. Потенциальным результатом Конференции мог бы стать план действий, охватывающий консультативные услуги и техническое сотрудничество; исследовательские и аналитические работы с особым акцентом на пропаганде и распространении передовой практики; содействие соответствующим трудовым нормам МОТ, а также другим средствам действий, которые бы вносили вклад в дело расширения политики, обеспечивающей достойную и обеспеченную старость. Конференция может пожелать уделить внимание обсуждению того, каким образом Программа глобальной занятости помогает решать проблемы в области занятости.

Выводы

50. В этих предложениях нашел отражение тот факт, что продуктивная и достойная занятость является наиболее мощным рычагом поддержания и расширения социальной защиты. Продление трудовой жизни требует дополнительных мер, таких как содействие трудовым правам пожилых работников посредством, *помимо прочего*, недопущения дискриминации по причине возраста. Социальный диалог играет

¹⁸ *World Labour Report 2000*, Женева, гл. 2 и 6.

ключевую роль в разработке и осуществлении политики, касающейся пожилых работников. Эти меры созвучны всем четырем стратегическим задачам МОТ. Для пожилого населения четыре основных принципа, содержащиеся в Программе достойного труда МОТ, означают возможность оставаться активным элементом экономики и общества и продолжать деятельность в условиях достоинства, свободы, равенства и защищенности.

51. Было бы весьма своевременно рассмотреть на Конференции представленные выше вопросы. Такое обсуждение могло бы послужить платформой для будущей деятельности МОТ.

- Учитывая тот факт, что после второй Всемирной ассамблеи по вопросам старения пройдет уже пять лет, можно будет обсудить достигнутый прогресс и дальнейшие направления политических действий.
- Это также соответствовало бы резолюции, принятой на Генеральной Ассамблее, о последующей деятельности по итогам второй Всемирной ассамблеи по проблемам старения,¹⁹ в которой предлагается, чтобы «организации и органы системы Организации Объединенных Наций: i) обеспечивали в надлежащих случаях учет проблем старения при осуществлении мер по достижению международно согласованных целей в области развития, в том числе целей, сформулированных в Декларации тысячелетия Организации Объединенных Наций, в частности цели искоренения нищеты; ii) включали проблемы старения, в том числе с гендерной точки зрения, в программы своей деятельности».

52. Проведение обсуждения на основе комплексного подхода позволит трехсторонним участникам глобально взглянуть на все средства действий МОТ в этой области и разработать последовательную стратегию.

Гендерные вопросы

5. *Гендерное равенство в сфере труда* (Общее обсуждение на основе комплексного подхода)

Резюме

Обсуждение включенного в повестку дня сессии Международной конференции труда 2007 года вопроса о равенстве между женщинами и мужчинам в сфере труда даст реальную возможность провести всеобъемлющий и отвечающий современным требованиям обзор прогресса, достигнутого по проблемам гендерного равенства в мире труда, а также действий МОТ в свете социальных аспектов глобализации и меняющихся условий на рынках труда. Эти аспекты будут проанализированы, в частности, в связи с Платформой действий, принятой в 1995 году в Пекине, обязательствами, принятыми государствами на Всемирной встрече на высшем уровне в интересах социального развития в Копенгагенской декларации 1995 года, общегендерной стратегией, принятой в 1997 году ЭКОСОС, а также Целями развития на пороге тысячелетия, докладом Всемирной комиссии по социальным аспектам глобализации и резолюцией, принятой МКТ в 2004 г. и касающейся содействия гендерному равенству, равенству в сфере оплаты труда и охраны материнства.

Учитывая вышеизложенное, трехсторонние участники могли бы разработать рекомендации относительно: а) практического решения проблем гендерного равенства; б) включения в Программу достойного труда средств действий МОТ в целях содействия гендерному равенству; в) более полного учета гендерной тематики в стратегических задачах МОТ; г) наращивания усилий МОТ и трехсторонних участников Организации и расширения их борьбы за искоренение гендерной дискриминации.

Такой обзор представляется своевременным и необходимым, и он позволит МОТ разработать стратегический курс своей будущей деятельности.

¹⁹ Резолюция, принятая на Генеральной Ассамблее [по докладу Третьего комитета (A/58/498)] 58/134, Последующая деятельность по итогам второй Всемирной ассамблеи по проблемам старения, 26 января 2004.

Введение

- 53.** На 71-й сессии (1985 г.) Международной конференции труда в рамках общего обсуждения рассматривался вопрос о равных возможностях и равном обращении для трудящихся мужчин и женщин. Это был последний раз, когда МОТ провела всесторонний анализ прогресса, достигнутого в решении вопросов гендерного равенства в мире труда и действий Организации.
- 54.** С тех пор на глобальном рынке труда произошли колоссальные изменения и в различных странах отмечался весьма неравномерный прогресс в обеспечении гендерного равенства. В условиях стремительного расширения глобальной экономики зародились многочисленные новые формы гендерного неравенства и возникли новые задачи. Они включают: рост масштабов безработицы и бедности,²⁰ феминизацию международной миграции, торговлю людьми в целях проституции и принудительного труда²¹ и наметившийся гендерный цифровой разрыв в процессе того, как меняется мир труда под воздействием новейших информационных и телекоммуникационных технологий.²²
- 55.** Дискриминация по гендерному признаку ведет к нарушению основополагающих принципов и прав в сфере труда, прав человека и попранию принципов социальной справедливости. Она замедляет экономический рост и нарушает оптимальное функционирование предприятий и рынков труда. Это широко признается международным сообществом (к примеру ЦРТ, Монтеррейский консенсус и Йоханнесбургский план действий). МОТ может внести бесспорный вклад в достижение этих согласованных целей.
- 56.** Сегодня МОТ необходимо сделать выводы из происходящего в мире, с тем чтобы привести в соответствие с требованиями времени свою политику и определить для себя приоритетные направления деятельности в отношении содействия достижению целей гендерного равенства.

История вопроса: достигнутый прогресс, задачи и недостатки

- 57.** После четвертой Всемирной конференции по положению женщин, состоявшейся в Пекине в 1995 году, Организация Объединенных Наций констатировала факт расширения экономической самостоятельности женщин как следствие их широкого участия на рынке труда. Вместе с тем Организация Объединенных Наций признала, что достижению гендерного равенства в области занятости мешают серьезные препятствия.²³

²⁰ Из 550 млн. малоимущих работников, насчитывающихся в мире, или лиц, которые не в состоянии обеспечить себя и членов своих семей доходом выше 1 долл. США в день, 330 млн. или 60% составляют женщины. *ILO Global Employment Trends for Women, 2004.*

²¹ Число женщин и детей, продаваемых ежегодно в целях сексуальной эксплуатации (зачастую силой и принуждением) и попадающих в трудовое рабство трудно поддается точному учету. По некоторым оценкам, их численность составляет от 700 тыс. до 2 млн. человек. (МОМ, 2004). Если к этому добавить численность незаконно вывезенной и ввезенной домашней прислуги, то совокупные цифры будут значительно выше – возможно, до 4 млн. человек в год. (ЮНФПА, 2004).

²² МОТ: доклад *Занятость в мире, 2001*, р. 319.

²³ Организация Объединенных Наций, Резолюция, принятая Генеральной Ассамблеей ООН: Дальнейшие действия и инициативы по осуществлению Пекинской Декларации и Платформы действий, 23-я специальная сессия, 2000, A/RES/S-23/3, п. 20.

58. В процессе глобализации ухудшается и без того тяжелое положение трудящейся бедноты в неформальной экономике. Приоритетное внимание необходимо уделять решению гендерных проблем в связи с пандемией ВИЧ/СПИДа. Предметом законодательного регулирования и национальных кампаний все чаще становятся факты сексуальных домогательств и контрабанды людей в целях проституции. Отсутствие адекватного представительства женщин и учета их интересов в сфере бизнеса, а также в политических и трудовых институтах препятствует достижению подлинного прогресса в обеспечении гендерного равенства в мире труда. Острейшей проблемой остается обеспечение сбалансированности между трудовой деятельностью и семейными обязанностями, а также между наемным и неоплачиваемым трудом. Адекватные системы охраны материнства являются залогом предупреждения и недопущения дискриминации женщин и активного содействия гендерному равенству. Равенство между мужчинами и женщинами можно обеспечить лишь на основе преодоления профессиональной сегрегации и неравенства между мужчинами и женщинами в сфере их доходов. Новые и весьма широкие перспективы обеспечения гендерного равенства открываются благодаря оказанию содействия мужчинам и юношам в том, чтобы они меняли свое отношение к женщинам.
59. Статистические данные, почерпнутые из имеющихся источников МОТ, свидетельствуют о хроническом гендерном неравенстве: доля работающих женщин трудоспособного возраста составляет лишь 54% по сравнению с 80% для мужчин. Половина рабочей силы в мире имеет профессии, выбор которых по-прежнему основан на стереотипах по признаку пола. Женщины, как и прежде, зарабатывают на 20-30% меньше мужчин. Почти две трети работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, составляют женщины. Женщины преобладают и в категории работников, выполняющих неоплачиваемую работу на семейных предприятиях.²⁴ Имеющиеся данные свидетельствуют, что городская неформальная экономика в первую очередь является источником занятости для женщин, а не для мужчин.²⁵ Молодые женщины сталкиваются с наибольшими трудностями при вступлении на рынок труда и при сохранении за собой рабочих мест в период экономического спада. Значительно больше вероятность того, что именно женщины имеют неполную занятость или становятся безработными.²⁶ Женщины в меньшей степени работают по найму и в значительно большей степени выполняют неоплачиваемые виды работ.

Действия МОТ до настоящего времени

60. В 1985 году Международная конференция труда приняла Резолюцию о равенстве возможностей и равном обращении для мужчин и женщин в области занятости. В

²⁴ Среди экономически активного женского населения доля женщин, занятых на семейных предприятиях, составляет свыше 77% в Бангладеш, 54% в Пакистане, 44% в Индонезии и Таиланде, 65% в Эфиопии и 54% в Уганде. МОТ: *Women and men working in the informal economy: A statistical picture*, 2002.

²⁵ В сфере неформальной экономики Индии работают почти девять из десяти женщин, занятых не в сельском хозяйстве, в то время как в Бенине, Мали и Чаде более 95% женщин из числа несельскохозяйственных работников заняты в неформальной экономике. И даже в этом случае, вероятно, недооцениваются масштабы дискриминации по признаку пола, поскольку женщины, вероятнее всего, заняты теми видами деятельности в рамках неформальной экономики, которые являются скрытыми и не полностью регистрируемыми. МОТ: там же, 2002.

²⁶ Женщины, как правило, чаще чем мужчины становятся безработными. Отмечаются различия в уровнях безработицы среди женщин и мужчин в зависимости от региона, при этом во всех регионах уровень безработицы среди женщин значительно превышает соответствующий показатель для мужчин за исключением Восточной Азии и стран Африки, расположенных к югу от Сахары, где в 2003 г. зарегистрировано больше безработных мужчин, чем женщин. МОТ, *Global employment trends for women*, 2004.

1991 году Конференция приняла Резолюцию о деятельности МОТ в интересах трудящихся женщин. Начиная с 1985 года в своей программной деятельности Организация предпринимала ряд различных мер и в том числе проводила нормотворческую работу, в результате которой были, в частности, приняты Конвенция 1990 года о ночном труде (171),²⁷ Конвенция 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени (175),²⁸ Конвенция 1996 года о надомном труде (177)²⁹ и Конвенция 2000 года об охране материнства (183).³⁰ На рассмотрение Конференции 2001 года был представлен общий обзор о работе женщин в промышленности в ночную смену.³¹ Другим важным недавно принятым актом является Конвенция 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями (156).³²

- 61.** Сегодня задача заключается в том, чтобы выяснить, каким образом можно содействовать ратификации и применению этих конвенций. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации придает этим действиям дополнительный импульс, поскольку в ее текст был включен принцип недопущения дискриминации. В частности, в настоящее время прилагаются усилия к тому, чтобы содействовать четырем ключевым конвенциям МОТ по вопросам равенства: Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111), Конвенции 1951 года о равном вознаграждении (100), Конвенции 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями (156) и Конвенции 2000 года об охране материнства (183) как комплексному своду жизненно важных актов для практического обеспечения гендерного равенства на национальном уровне. Благодаря этому вышеуказанные четыре конвенции ратифицируют все новые страны, а Глобальный доклад 2003 года по дискриминации: *Равенство в сфере труда – веление времени* был принят весьма положительно.
- 62.** За многие годы был проведен ряд трехсторонних совещаний по различным аспектам гендерного равенства. В ходе реализации проектов технического сотрудничества рассматривались проблемы гендерного равенства в различных областях. Практические меры оказались весьма эффективными для повышения осознания остроты проблем и соответствующей подготовки кадров. Программа по гендерным вопросам, проблемам бедности и занятости (ПГБЗ) нацелена на расширение возможностей трехсторонних участников Организации в более полной мере учитывать проблемы занятости и гендерного равенства при разработке и проведении национальных программ достойного труда и национальных стратегий сокращения масштабов бедности. Программа по Развитию предпринимательства женщин и гендерному равенству (РПЖГР) в значительной степени способствует обеспечению гендерного равенства на практике посредством разработки национальной политики и проведения программ технического сотрудничества в интересах предпринимателей-женщин и их семей.
- 63.** Благодаря этим действиям МОТ сконцентрировала свое внимание на вопросах содействия равенству между мужчинами и женщинами, сделав при этом упор на учете гендерной тематики во всех программах МОТ, а также укрепляя потенциал Бюро и трехсторонних участников во имя обеспечения интеграции гендерной проблематики в свою деятельность.

²⁷ Девять ратификаций.

²⁸ Десять ратификаций.

²⁹ Четыре ратификации.

³⁰ 11 ратификаций.

³¹ МОТ: *Ночной труд женщин в промышленности*, доклад III (Часть 1B), МКТ, 89-я сессия, Женева, 2001.

³² 36 ратификаций.

- 64.** В стратегической Программе и бюджете МОТ на 2000-01 годы и стратегических основах политики гендерное равенство рассматривается как проблема, созвучная всем направлениям деятельности МОТ. В марте 2000 года на рассмотрение Административного совета был направлен подготовленный МБТ план действий по гендерному равенству и учету гендерной тематики. Бюро осуществило свою первую всеохватывающую проверку всех программ на предмет учета в них гендерных вопросов, осуществив оценку того, в какой степени разрабатываются и задействуются институциональные механизмы. Итоговый доклад был внесен на рассмотрение Административного совета в марте 2003 года. Программа и бюджет на 2004-05 годы включает конкретную оперативную задачу по проблематике гендерного равенства и проведению гендерных аудиторских проверок на экспериментальной основе в сотрудничестве с трехсторонними участниками МОТ. В марте 2005 года на 292-й сессии Административного совета будет рассматриваться оценочный доклад по гендерному равенству и техническому сотрудничеству в МОТ.
- 65.** В июне 2004 года 92-я сессия Международной конференции труда приняла резолюцию о содействии гендерному равенству, равенству в оплате труда и охране материнства. В резолюции содержится напоминание о том, что недопущение дискриминации и равенство возможностей и обращения в сфере труда и занятий являются основными принципами социальной справедливости. Это те средства, которые позволят построить общество, не допускающее социальной изоляции, наделить правами женщин и обеспечить экономический рост для всех.

Разработка будущей политики МОТ

- 66.** С учетом вышеизложенного, обсуждение этого вопроса на Конференции позволило бы проанализировать, в какой мере соответствующие нормы МОТ находят отражение в различных средствах действий МОТ, определить недостатки и трудности, а также обменяться передовым опытом. Оценка базы знаний МОТ позволит определить пути совершенствования процесса сбора данных. По всей видимости, появится возможность выявления передовой производственной практики, демонстрирующей положительные взаимосвязи между мерами в сфере гендерного равенства, производительностью труда и эффективностью производства. Это, в свою очередь может благоприятствовать стимулированию информационно-просветительской деятельности МОТ, а также проведение ею проектов технического сотрудничества по вопросам гендерного равенства.
- 67.** Включение соответствующего пункта в повестку дня сессии Конференции 2007 года позволило бы проанализировать и глубже разобраться в последствиях тенденций, наметившихся на рынке труда и глобальных экономических отношениях для гендерного равенства в мире труда. Выявление трехсторонними участниками гендерных вопросов, которыми следует руководствоваться и которые должны занимать приоритетное место в деятельности Организации. Таким образом это способствовало бы признанию предопределяющей роли гендерного равенства для обеспечения реализации Программы достойного труда МОТ и позволило бы высветить комплексные подходы и стратегии, которые ускорили бы практическое решение вопросов гендерного равенства.

Женева, 10 февраля 2005 г.

Предлагаемое решение: п. 2;
п. 8.