

**ДЛЯ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ**

ВТОРОЙ ПУНКТ ПОВЕСТКИ ДНЯ

Дата и повестка дня Международной конференции труда**а) Повестка дня 96-й сессии (2007 г.)
Международной конференции труда***Содержание*

	<i>Page</i>
Введение.....	1
История вопроса.....	1
Труд в рыболовном секторе.....	2
Предложения по повестке дня 96-й сессии (2007 г.) Конференции	3
Основополагающие 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: эффективная практика по решению проблем и задач, связанных с содействием равенству возможностей мужчин и женщин в сфере занятости (общее обсуждение на основе комплексного подхода)	16

Введение

История вопроса

1. На своей 292-й сессии (март 2005 г.) Административный совет рассмотрел вопрос о месте проведения и повестке дня 96-й сессии (2007 г.) Международной конференции труда. Он информирован о том, что учитывая необходимость обеспечения экономической эффективности издержек благодаря жесткой системе планирования потребуется провести дополнительные консультации по вопросу о графике проведения этой сессии Конференции. Возможно, она состоится с 5 по 21 июня 2007 года, однако окончательное предложение будет представлено Административному совету в свое время.¹
2. Административный совет постановил, что 96-я сессия (2007 г.) Конференции состоится в Женеве. Что касается повестки дня сессии, Административный совет счел необходимым проведение дополнительных консультаций в целях, в частности, окончательной формулировки предложений, касающихся реализации своего мандата в контексте происходящей глобализации экономики. В связи с этим он решил отложить принятие окончательного решения относительно повестки дня сессии Конференции 2007 года на ноябрь 2005 года.
3. Повестка дня 96-й сессии (2007 г.) Конференции будет содержать следующие традиционные вопросы:
 - доклад председателя Административного совета и Генерального директора, и в том числе Глобальный доклад о дискриминации в области труда и занятий, представляемый в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда;
 - информацию и доклады о применении конвенций и рекомендаций.
4. В соответствии с установившейся практикой в ходе очередной сессии Конференция в принципе рассматривает три технических вопроса. Пять предложений, которые были представлены в марте 2005 года, вносятся на рассмотрение вновь. По мере необходимости, они были несколько обновлены. Этими предложениями являются:
 - a) детский труд и защита молодых работников (общее обсуждение на основе комплексного подхода);
 - b) содействие устойчивым предприятиям (общее обсуждение);
 - c) профессиональная квалификация в целях повышения производительности, роста занятости и развития (общее обсуждение);
 - d) занятость и социальная защита в новых демографических условиях (общее обсуждение на основе комплексного подхода); данное предложение было скорректировано, в частности с тем, чтобы учесть заключения Регионального Европейского совещания в Будапеште;
 - e) гендерное равенство в сфере труда: эффективная практика по решению проблем и задач, связанных с содействием равенству возможностей мужчин и женщин в

¹ GB.292/2 и GB.292/2 (Add.).

сфере занятости (общее обсуждение на основе комплексного подхода). Предыдущий текст был составлен с учетом второй годовщины четвертой Всемирной конференции по положению женщин (Пекин, 1995 г.). Поэтому необходимо было несколько обновить его. В настоящее время предлагается провести более целенаправленное обсуждение вопросов, касающихся эффективности подходов в соответствующей области, в частности с тем, чтобы определить дальнейшие действия МОТ в этом отношении.

5. Кроме того, дополнительное предложение, выдвинутое в марте месяце, было окончательно сформулировано в ходе проведенных консультаций; его суть изложена в дополнении к настоящему документу. Речь идет о «расширении потенциальных возможностей МОТ в поддержку усилий государств-членов по достижению целей, поставленных в контексте глобализации».

Труд в рыболовном секторе

6. Следует напомнить, что на своей 93-й сессии (июнь 2005 г.) Международная конференция труда провела второе обсуждение вопроса, озаглавленного «Труд в рыболовном секторе». Конвенция, касающаяся труда в рыболовном секторе, в силу отсутствия кворума, не была принята, однако была принята рекомендация, дополняющая конвенцию. По результатам голосования Конференция приняла следующее предложение: «Международная конференция труда предлагает Административному совету включить в повестку дня 96-й сессии Конференции 2007 года вопрос, озаглавленный труд в рыболовном секторе на основе доклада Комитета по труду в рыболовном секторе, принятому на 93-й сессии Конференции». Юридический советник, выступая на Конференции с разъяснениями, отметил, что это предложение касается доклада Комитета по труду в рыболовном секторе, в котором предложено принять как конвенцию, так и рекомендацию.² В заключении он заявил, что в ходе рассмотрения этого вопроса потребуется пересмотреть принятую Рекомендацию и, возможно, принять новую рекомендацию, которая заменит собой уже принятый акт.

7. С учетом вышеуказанного Административному совету:

- a) предлагается включить в повестку дня 96-й сессии (2007 г.) Международной конференции труда в целях принятия конвенции, дополненной рекомендацией, вопрос, касающийся «труда в рыболовном секторе». Конференции надлежит использовать в качестве основы в ходе своих дискуссий доклад Комитета по труду в рыболовном секторе, принятому на 93-й сессии, а также учесть выводы, сделанные в результате дальнейших трехсторонних консультаций;*
- b) предлагается завершить работу над составлением повестки дня 96-й сессии (2007 г.) Международной конференции труда, выбрав два из следующих шести предложений, представленных ниже:*
- i) укрепление потенциальных возможностей МОТ по оказанию содействия государствам-членам в их усилиях по решению задач, возникающих в контексте глобализации;³*

² См. Предварительные протоколы 19, 19 а) и 19 b), Международная конференция труда, 93-я сессия, Женева, 2005.

³ См. предложения, содержащиеся в GB.294/2/1(Add.).

- ii) детский труд и защита молодых работников (общее обсуждение на основе комплексного подхода);*
- iii) содействие устойчивым предприятиям (общее обсуждение);*
- iv) профессиональная квалификация в целях повышения производительности, роста занятости и развития (общее обсуждение);*
- v) занятость и социальная защита в новых демографических условиях (общее обсуждение на основе комплексного подхода);*
- vi) гендерное равенство в сфере труда: эффективная практика по решению проблем и задач, связанных с содействием равенству возможностей мужчин и женщин в сфере занятости (общее обсуждение на основе комплексного подхода).*

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

- 8.** 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.

9. 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 наглядно 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

10. 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.⁴

Реализация заключений Рабочей группы по политике, касающейся пересмотра норм

11. 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, которые мешают их ратификации или осуществлению, а также о необходимости пересмотра, в том числе с целью их возможного объединения. В соответствии с пунктом 3

⁴ Трехсторонний субрегиональный технический семинар по данному вопросу состоялся в Пхукете, Таиланд, в июле 2005.

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.

12. Еще один элемент, связанный с упорядочением норм, касается ряда принятых ранее отраслевых конвенций о минимальном возрасте, которые уже были пересмотрены положениями Конвенции 138.⁵ 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.⁶ 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

13. Кроме того, в связи с частичным совпадением понятий «дети» (до 18 лет) и «молодежь», обычно рассматриваемую как лица в возрасте от 15 до 24 лет, опасный труд и другие наихудшие формы детского труда в отношении подростков старше общепринятого минимального возраста, можно было бы рассматривать с точки зрения дефицита достойного труда для молодежи в возрастной группе от 15 до 18 лет. Предлагаемое обсуждение могло бы стать своевременным дополнением дискуссий по вопросу о занятости молодежи, состоявшихся в ходе сессии Конференции 2005 года.

Выводы

14. 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 углублению 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.

⁵ См. ст. 10 Конвенции 138.

⁶ 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

15. 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.
16. 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, кардинальное значение приобретает устойчивый характер развития предприятий и создание на них рабочих мест.
17. 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 производственных цепочек, которые часто пересекают национальные границы. Они все чаще сталкиваются с международной конкуренцией и в значительной мере затрагиваются процессом перестройки глобальных производственных систем.
18. 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: заставить бизнес работать на неимущих». 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.

19. 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

20. 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 нормативного 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 нормативного 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 предпринимателей женщин 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 сбои и социальные неурядицы?
- 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 активным 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

21. Предполагаемыми итогами общего обсуждения на Международной конференции труда могли бы стать:

- критический анализ международных дискуссий о 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 определяющую 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 (195). 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

22. 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 двоякую цель: развивать квалификацию и обогащать 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 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.⁷

23. 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

⁷ МОТ, *Заключения о развитии людских ресурсов и подготовке кадров*, Международная конференция труда, 88-я сессия, Женева, 2000.

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 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

24. 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.
25. Полезную информацию можно также получить за счет рассмотрения на отраслевом уровне взаимосвязей между инвестициями в сферу образования и подготовки кадров и ростом производительности и занятости в данном секторе и в смежных секторах. Наиболее очевидным примером служит, вероятно, сектор ИКТ. В качестве образцов можно было бы привести Коста-Рику, Израиль и Финляндию.
26. *Во-первых*, в ходе обсуждения можно было бы рассмотреть вопрос о влиянии образования и подготовки кадров на производительность и экономические 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 ситуационных исследований,⁸ 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.⁹

27. *Во-вторых*, в ходе обсуждения можно было бы проверить верность утверждения 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

28. 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,¹⁰ 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.

⁸ Ashton, D.N.; Sung, J. 2002. *Supporting workplace learning for high performance working* (Женева, МОТ).

⁹ Grubb, W.N.; Ryan, P. 1999. *The roles of evaluation for vocational education and training: Plain talk in the field of dreams* (Женева, МОТ).

¹⁰ Как отмечается в этом докладе, эти три вопроса рассматриваются совместно, поскольку «просто было отмечено, что значительная доля неимущих лиц в мире уже трудоустроены: источником бедности служит не отсутствие экономической деятельности, а менее производительный характер этой деятельности» (почему и сделан акцент на производительности, с. 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 ситуации 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 раскрывают 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

- 29.** 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.¹¹
- 30.** В странах с низкими доходами процесс старения населения идет более высокими темпами, чем в странах с высокими доходами.¹² В предстоящие 50 лет пожилое население развивающихся стран мира должно возрасти в четыре раза,¹³ а зависимость в пожилом возрасте, по прогнозам, должна возрасти втрое, что будет иметь далеко идущие последствия. Слабость или отсутствие социальной защиты заставляет пожилых лиц переходить в неформальный сектор экономики, а бедность в старости представляет собой все более острую проблему. В то же время последствия ВИЧ/СПИДа заставляют пожилых людей, главным образом женщин, заниматься воспитанием своих внуков. В этих странах чрезвычайно важно содействовать продуктивной и достойной занятости; и в этом случае больше ресурсов может быть направлено на цели социальной защиты.

¹¹ Отдел народонаселения Организации Объединенных Наций, World Population Prospects, дополненное издание 2002 г., <http://esa.un.org>

¹² 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.

¹³ www.un.org/ageing/coverage/pr/socm3htm; см. также табл. 2 «Темпы старения», там же.

- 31.** 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. В то же время 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

- 32.** 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

- 33.** С самого начала 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. Совместно с правительствами Германии и Японии МОТ провела конференцию на высоком уровне по социальному диалогу и старению населения в странах – кандидатах для вступления в Европейский союз (Будапешт, ноябрь 2002 г.).
- 34.** МОТ принимала активное участие в подготовке Второй всемирной ассамблеи по вопросам старения (Мадрид, апрель 2002 г.), а также в проведении самой ассамблеи.¹⁴ 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.)¹⁵ и продолжает принимать деятельное участие в практических мероприятиях по реализации решений этих конференций.¹⁶
- 35.** Проблемы старения населения были включены в повестку дня седьмого Европейского регионального совещания МОТ (Будапешт, февраль 2005 г.). Доклад данного совещания включает главу, посвященную проблемам старения населения, рынка труда и реформ пенсионных систем.¹⁷

¹⁴ МОТ представила доклад «Интеграция в общество стареющего населения: вопросы занятости и социальной защиты». GB.283/ESP/5 (март 2002).

¹⁵ Конференция приняла Региональную стратегию осуществления Мадридского плана действий и Берлинской декларации. www.unesco.org/ead/pau/age/conf2002frame.htm.

¹⁶ 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.

¹⁷ См. доклад и заключения седьмого Европейского регионального совещания (Будапешт, 14-18 февраля 2005). GB.292/5, 292-я сессия, Женева, март 2005.

Трудовые нормы и пожилые работники

- 36.** 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.¹⁸ Единственным документом, который конкретно касается положения пожилых работников, является Рекомендация 1980 года о пожилых трудящихся (162). Этот акт рассматривался Административным советом¹⁹ в ноябре 2000 года, и последний постановил сохранить статус-кво.
- 37.** 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.²⁰
- 38.** 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.)
- 39.** 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

- 40.** С точки зрения общей политики, содействие полной занятости является наилучшим способом гарантированного обеспечения людей пенсионными пособиями после прекращения ими своей трудовой деятельности. Внимание следует уделять разработке политике в области рынка труда в интересах пожилых работников, включая аспекты постепенного и гибкого перехода на пенсию. Весьма важно проводить дополнительные меры, такие как повышение квалификации работников в рамках непрерывного пожизненного обучения. Трудно переоценить также проведение мер, направленных на борьбу с дискриминацией по возрасту и на преодоление стереотипов с особым акцентом на положение пожилых женщин, и предпринятие инициатив работодателями.
- 41.** Что касается социального обеспечения, страны с высокими доходами основную ставку делают на обеспечении устойчивости своих систем социальной защиты. Перед странами с низкими доходами стоит острейшая проблема расширения сферы охвата системами социального обеспечения и распространения ее на наиболее

¹⁸ Рекомендация 1961 года о жилищном строительстве для трудящихся (115); Рекомендация 1984 года о политике в области занятости (дополнительные положения) (169); Рекомендация 1998 года о стимулировании и создании рабочих мест на малых и средних предприятиях (189) и Рекомендация 2001 года о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве (192) п. 4.3.

¹⁹ В рамках Рабочей группы по политике, касающейся пересмотра норм, см. док. GB.279/LILS/WP/PSR/4, р. 21 и GB.279/LILS/3.

²⁰ См. GB.282/LILS/WP/PRS/3 и GB.283/LILS/5(Rev.).

уязвимые группы, особенно те из них, которые заняты в неформальной экономике, и обеспечении доходами растущего числа обделенных пожилых женщин и мужчин.²¹ Особое внимание следует заострить расширению доступа женщин к системам социального обеспечения. Проблемы и задачи, связанные с демографическими изменениями, присущи всем странам, но при этом каждое государство преследует различные приоритеты и следует различным стратегиям по их решению в целях укрепления и расширения роли социального обеспечения в качестве продуктивного фактора содействия расширению занятости, поощрения структурных изменений и ускорения экономического роста.²²

42. 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.
43. 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.
44. 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.
45. В своей подготовительной работе к этому обсуждению МОТ планирует провести обзор, охватывающий все регионы мира в целях сбора всеобъемлющей и актуальной информации о положении пожилых работников на рынке труда и о политике либо затрудняющей, либо, напротив, содействующей их занятости. Это заложит прочную базу знаний для обмена передовым опытом между странами.
46. 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

47. Продуктивная и достойная занятость являются наиболее мощным рычагом поддержания и расширения социальной защиты. Это требует дополнительных мер, таких как содействие трудовым правам пожилых работников посредством, помимо прочего, недопущения дискриминации по причине возраста. Социальный диалог играет решающую роль в разработке и осуществлении политики, касающейся пожилых работников. Все эти меры созвучны четырем стратегическим задачам МОТ. Для пожилого населения четыре основных принципа Программы достойного труда МОТ означают возможность оставаться активным элементом экономики и общества и продолжать деятельность в условиях достоинства, свободы, равенства и гарантии защищенности.

²¹ *World Labour Report 2000*, Женева, гл. 2 и 6.

²² См. GB.294/ESP/4.

48. Поэтому было бы весьма своевременно рассмотреть на Конференции изложенные 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 реализации резолюции, принятой Генеральной Ассамблеей, о последующей деятельности по итогам второй Всемирной ассамблеи по проблемам старения,²³ 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».

49. Проведение обсуждения на основе комплексного подхода позволит трехсторонним участникам глобально взглянуть на все средства действий МОТ в этой области и в то же время обеспечит разработку последовательной стратегии.

Гендерные вопросы

5. **Гендерное равенство в сфере труда: эффективная практика по решению проблем и задач, связанных с содействием равенству возможностей мужчин и женщин в сфере занятости (общее обсуждение на основе комплексного подхода)**

Резюме

Обсуждение включенного в повестку дня сессии Международной конференции труда 2007 года вопроса о гендерном равенстве в сфере труда: эффективная практика по решению проблем и задач, связанных с содействием равенству возможностей мужчин и женщин в сфере занятости даст реальную возможность провести всеобъемлющий и отвечающий современным требованиям обзор эффективности подходов, которых придерживаются работодатели, работники и правительства в деле содействия равенству возможностей в области занятости и гендерного равенства в сфере труда, и действий МОТ с учетом перемен, происходящих на рынках труда и изменяющихся структурах занятости.

Учитывая вышеизложенное, трехсторонние участники могли бы разработать рекомендации относительно:

- предпринимаемых инициатив, содействующих равенству возможностей в области занятости и гендерного равенства на практике;
- включения в Программу достойного труда средств действий МОТ в целях содействия гендерному равенству;
- наращивание усилий Бюро и трехсторонних участников Организации и расширения их борьбы за искоренение гендерной дискриминации;
- плана (или планов) действий в поддержку усилий трехсторонних участников по решению проблем равенства возможностей в области занятости и гендерного равенства в сфере труда.

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

²³ 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

- 50.** 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. На своей 91-й сессии (2003 г.) Международная конференция труда в рамках механизма реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда рассмотрела Глобальный доклад, озаглавленный: *Равенство в сфере труда – веление времени*.
- 51.** В период после 1985 года на глобальном рынке труда произошли колоссальные изменения и в различных странах отмечался весьма неравномерный прогресс в обеспечении гендерного равенства. Все более значительную долю рабочей силы составляют женщины, что позволяет многим из них реализовать свой потенциал на рынке труда и обеспечить для себя экономическую независимость. Однако многие проблемы остаются нерешенными. Таковые включают: более высокие уровни безработицы и бедности для женщин.²⁴
- 52.** Дискриминация по гендерному признаку не совместима с основополагающими принципами и правами в сфере труда, правами человека и социальной справедливостью. Она замедляет экономический рост и нарушает оптимальное функционирование предприятий и рынков труда. Это неоднократно признавалось международным сообществом (к примеру ЦРТ, Монтеррейский консенсус и Йоханнесбургский план действий). МОТ может внести бесспорный вклад в достижение этих международно-согласованных договоренностей, которых удалось добиться в ходе этих совещаний.
- 53.** Сегодня МОТ необходимо сделать выводы из происходящих в глобальных масштабах изменений, с тем чтобы решить задачи содействия равенству возможностей в области занятости и гендерного равенства в сфере труда. Это может потребовать от МОТ приведения своей политики и базы знаний в соответствие с современными требованиями и помочь определить ей приоритетные области для своей деятельности по содействию достижению целей гендерного равенства.

История вопроса: достигнутый прогресс, задачи и недостатки

- 54.** После четвертой Всемирной конференции по положению женщин, состоявшейся в Пекине в 1995 году, Организация Объединенных Наций констатировала прогресс, достигнутый в отношении статуса женщин в мире за последнее десятилетие – совершенствование системы образования и обучения девочек, расширение их политического участия, реформы, нацеленные на упразднение дискриминационных законов и достижение в области экономической автономии женщин как следствие их более широкого участия на рынке труда. Вместе с тем Организация Объединенных Наций признала, что содействие экономической независимости женщин и проведение недопускающей дискриминации политики являются необходимыми элементами достижения устойчивого экономического роста и устойчивого развития. Также Организация Объединенных Наций отметила, что на пути достижения гендерного равенства в области занятости стоят еще серьезные препятствия. В Декларации, принятой

²⁴ 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.*

Комиссией по положению женщин на ее 49-й сессии,²⁵ в которой подтверждена верность Пекинской декларации и Платформе действий, помимо прочего содержится призыв к государствам-членам по искоренению и недопущению дискриминации женщин на рынках труда, в области занятости и на производстве.

55. Приоритетное внимание необходимо уделять решению гендерных проблем с связи с пандемией ВИЧ/СПИДа. Отсутствие адекватного представителя женщин на руководящих постах на предприятиях, а также в политических и трудовых институтах препятствует достижению подлинного прогресса в обеспечении гендерного равенства в сфере 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. Равенства в сфере оплаты труда можно добиться лишь благодаря преодолению производственной сегрегации и неравенства в доходах между мужчинами и женщинами. Новые и весьма широкие перспективы обеспечения гендерного равенства открываются благодаря оказанию содействия мужчинам и юношам в том, чтобы они меняли свое отношение к женщинам.
56. Статистические данные, почерпнутые из имеющихся источников МОТ, свидетельствуют о хроническом гендерном неравенстве: практически во всех регионах мира доля женщин на рынке труда, безуспешно занимающихся поисками работы, выше чем мужчин, в результате чего уровень безработицы среди женщин в глобальных масштабах в 2003 году составлял 6,4% по сравнению с 6,1% для мужчин.²⁶ 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. 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.²⁷

Действия МОТ до настоящего времени

57. В 1985 году Международная конференция труда приняла Резолюцию о равенстве возможностей и равном обращении для мужчин и женщин в области занятости. В 1991 году Конференция приняла Резолюцию о деятельности МОТ в интересах трудящихся женщин. В июне 2004 года Конференция приняла *Резолюцию о содействии гендерному равенству, равенстве в оплате труда и охране материнства*. В этой резолюции вновь подчеркивается, что недопущение дискриминации и равенство возможностей и обращения в области труда и занятий являются основополагающими принципами социальной справедливости. Это средство построения интегрированного, недопускающего социальной изоляции общества, наделения правами женщин и обеспечения экономического роста для всех.

²⁵ Комиссия по положению женщин Организации Объединенных Наций, Декларация и Доклад 49-й сессии, февраль-март 2005.

²⁶ *Global employment trends for women, 2004*.

²⁷ 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*.

- 58.** Принятие Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизма ее реализации стало импульсом для дальнейших действий с учетом того, что в нее был включен также 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) и Конвенции 1951 года о равном вознаграждении (100). В Глобальном докладе 2003 года по дискриминации – *Равенство в сфере труда – веление времени* – подводятся итог достигнутому прогрессу и излагается план действий.
- 59.** 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 всеобъемлющему учету гендерной тематики. В марте 2003 года на рассмотрение Административного совета был представлен доклад о первой проведенной в рамках всего Бюро инспекционной проверки программ, проводимых в области гендерного равенства, в ходе которой была дана оценка того, насколько успешно разрабатывались и внедрялись институциональные механизмы. В 2004 и в 2005 годах такие инспекционные проверки по гендерной тематике в экспериментальном порядке проводились с трехсторонними участниками МОТ. Программа и бюджет на 2004-05 годы включает конкретную оперативную задачу по проблематике гендерного равенства, а в Программу и бюджет на 2006-07 годы гендерное равенство включено в качестве всеобъемлющих стратегии. И наконец, в марте 2005 года решением Административного совета Генеральному директору было предложено предпринять определенные меры по учету гендерной тематики в проектах и программах технического сотрудничества, поддерживать сотрудничество с донорами для обеспечения того, чтобы при заключении соглашений учитывались положения, гарантирующие и содействующие учету гендерной тематики, а также расширять потенциальные возможности трехсторонних участников для обеспечения гендерного равенства в сфере труда.
- 60.** Благодаря этим действиям МОТ сконцентрировала свое внимание на проблемах содействия равенству между мужчинами и женщинами, сделав акцент на более широком учете гендерной тематики во всех программах МОТ и на расширении потенциальных возможностей Бюро и трехсторонних участников по обеспечению того, чтобы гендерные вопросы учитывались во всей деятельности Организации.

Ключевые элементы обсуждения на Конференции

- 61.** В свете вышеизложенного вопрос, который предлагается включить в повестку дня Конференции 2007 года, позволит трехсторонним участникам продемонстрировать и обсудить эффективные подходы, применяемые ими к решению проблем равенства возможностей в сфере занятости и гендерного равенства на всех этапах отношений, возникающих в области занятости (трудовых отношений). Такие меры включали бы: доступ к системам профессионально-технической ориентации и профессионально-технического обучения и к службам трудоустройства; трудоустройство и вступление на рынок труда; доступ к профессиональному обучению; карьерный рост и продвижение по службе, недопущение текучести кадров; выплата заработной платы; условия труда; социальное обеспечение и выход на пенсию. Дальнейшему совершенствованию гендерных политики и планов действий МОТ могли бы способствовать дискуссии по таким вопросам, как изменяющиеся формы занятости, сбалансированность между производственными и семейными обязанностями, а также вопросы, связанные с трудовой деятельностью и бытовыми условиями, поддержка предпринимателей женщин и изменяющаяся роль мужчин и женщин на рынке труда.

- 62.** Трехстороннее обсуждение на Конференции могло бы дать возможность особо подчеркнуть важность передовой производственной практики, которой придерживаются работодатели, работники и правительства, и продемонстрировав положительные взаимосвязи между мерами в области гендерного равенства и производительностью и эффективностью труда. В ходе этих дискуссий можно было бы почерпнуть дополнительную информацию об информационно-разъяснительной и пропагандистско-просветительской деятельности МОТ, а также по проведению технического сотрудничества в сфере гендерного равенства.
- 63.** В целях обсуждения и демонстрации положительных механизмов, действующих на производстве и в ключевых институтах рынка труда, и того, какие уроки можно было бы из этого извлечь, в качестве приоритетного элемента можно было бы рассмотреть передовую практику по следующим темам:
- a) профессионально-техническая подготовка и повышение квалификации кадров;
 - b) занятость молодежи;
 - c) работа и семья и сбалансированность между производственными и семейными обязательствами.
- 64.** И наконец, в ходе обсуждения можно было бы признать кардинальную роль гендерного равенства для претворения в жизнь Программы достойного труда МОТ и осветить комплексные подходы и стратегии для обеспечения решения проблем гендерного равенства на практике более высокими темпами.

Будущие действия МОТ

- 65.** В ходе обсуждения можно было бы указать на сферы приложения усилий Бюро по содействию трехсторонним участникам Организации в решении этих задач. Такое содействие можно было бы рассматривать с точки зрения институциональной перспективы, к примеру интенсификации усилий по расширению потенциальных возможностей трехсторонних участников по учету гендерной тематики и/или с технической точки зрения – как, например, расширение доступа к системам профессионально-технической подготовки, разработка эффективной политики, нацеленной на обеспечение равных возможностей в области занятости и т.д. В результате этих дискуссий можно было бы попытаться добиться договоренностей о разработке руководства по передовой практике. Не исключено также и принятие ограниченного по срокам плана действий Организации, в котором бы четко определялись задачи, результаты, показатели и средства проверки и контроля с учетом мер по реализации резолюции Международной конференции труда 2004 года. Основной акцент в ходе вспомогательной деятельности был бы сделан на оказании содействия трехсторонним участникам по решению проблем равенства возможностей в области занятости и гендерного равенства в мире труда.

Женева, 26 сентября 2005 г.

Предлагаемое решение: п. 7.