



ДЛЯ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ

ЧЕТВЕРТЫЙ ПУНКТ ПОВЕСТКИ ДНЯ

Меры по реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда: приоритеты и планы действий в области технического сотрудничества, касающиеся искоренения дискриминации в области труда и занятий

Введение

1. Бюро принимало меры, направленные на реализацию Декларации 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда, предпринимая разъяснительно-пропагандистские меры, проводя ежегодные обзоры, подготавливая глобальные доклады, при этом Административный совет делал заключения относительно приоритетов и планов действий в области технического сотрудничества, которым необходимо было следовать в течение последующего четырехлетнего периода. На текущей сессии Административному совету предстоит рассмотреть приоритеты в области технического сотрудничества, а также план действий, касающийся искоренения дискриминации в области труда и занятий. Следует напомнить, что на своей сессии (март 2005 г.) Административный совет рекомендовал, чтобы все программы и проекты, проводимые МОТ в области технического сотрудничества, систематически учитывали гендерные аспекты в ходе всего цикла проведения того или иного проекта.

Основные проблемные области

2. Во втором глобальном докладе, посвященном вопросам дискриминации и подготовленном в рамках механизма реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда – *Равенство в сфере труда: поиски ответов на вызовы* – основное внимание уделялось тому факту, что несмотря на многообещающие изменения, происходящие в разрезе борьбы против традиционных форм дискриминации на рабочих местах, проблемы по-прежнему остаются. Этот вопрос обостряется еще и тем, что появляются другие формы дискриминации, например на почве возраста, инвалидности, по причине ксенофобии, статуса с точки зрения ВИЧ/СПИДа, сексуальной ориентации, генетической предрасположенности и нездорового образа жизни. Пытаясь проявить большую эффективность в деле борьбы со всеми

формами дискриминации на рабочих местах, авторы доклада, помимо прочего, высказывались за более строгий контроль за соблюдением законодательства, за принятие инициатив не нормативно-правового характера правительствами и предприятиями, а также за расширение потенциальных возможностей социальных партнеров. Оживленное обсуждение указанного доклада на Международной конференции труда в июне 2007 года свидетельствовало о том, что участники в первую очередь были озабочены недостаточной способностью правительств и социальных партнеров эффективно вести борьбу со всеми формами дискриминации, и, в частности теми из них, которые связаны с обеспечением соблюдения законодательства, равным вознаграждением между мужчинами и женщинами и расизмом.

Основные проблемы

3. Большинство делегаций, присутствующих на Конференции, указывали на принятие и проведение национальных политики и программ, гарантирующих равенство в сфере труда и равные возможности, и говорили о том, что ими вносятся антидискриминационные положения в национальное законодательство, при этом они вновь отмечали, что вызовом на сегодня остается искоренение дискриминации и содействие равенству. Хотя законодательство и остается чрезвычайно важным элементом, вполне понятно, что это лишь часть решения и что его соблюдение должно обеспечиваться посредством эффективных мер надзора и институциональными механизмами, включая действенную инспекцию труда и применение рациональных систем регулирования вопросов труда. Кроме того, необходимо проводить меры не нормативно-правового характера, чтобы они дополняли собой и усиливали воздействие как национальных, так и международных законов.
4. По вопросу о равном вознаграждении между мужчинами и женщинами ряд стран указывали на проведение мер, направленных на сокращение гендерного разрыва в области оплаты труда – спектр этих мер весьма широк: от распространения информации до проведения программ в области равного вознаграждения. Несмотря на это, некоторые развивающиеся страны по-прежнему испытывают дискриминацию в области оплаты труда между мужчинами и женщинами, несмотря на успехи женщин в области повышения своего общеобразовательного уровня по сравнению с мужчинами. Поэтому остается очевидным, что несмотря на то, что в некоторых странах гендерный разрыв в оплате труда сократился, женщины, в среднем, по-прежнему трудятся за более низкое вознаграждение, чем их сослуживцы – мужчины. Приводились доводы в отношении необходимости разработки и обеспечения соблюдения законодательства в области равенства вознаграждения, надлежащих методов оценки рабочих мест, которые были бы свободны от гендерной предвзятости, проведения обзоров по вопросам равенства в сфере оплаты труда, а также создания комиссий, занимающихся проблемами равенства вознаграждения.
5. Делегации подтвердили, что хотя во многих странах за последние годы возросла численность занятых лиц из числа расовых и этнических меньшинств, серьезные барьеры остаются с точки зрения найма и продвижения по службе. Несмотря на проведение политики, направленной на борьбу с расизмом, и соответствующих стратегий на рабочих местах, нацеленных на углубление понимания серьезности проблем равенства в сфере занятости и на внедрение недопускающих дискриминацию законов, проблемой остается расовая дискриминация и ксенофобия. Необходимо осуществлять надзор за национальным законодательством, направленным на борьбу с расовой дискриминацией и на обеспечение равенства обращения, следует создавать национальные институты, способные играть как консультативную, так и контролирующую роль, и важно разработать показатели, которые бы позволяли измерять эффективность проводимых политики и программ.

Действия МОТ в прошлом и настоящем

6. Бюро проводило в жизнь различные стратегии и деятельность в соответствии с Планом действий 2003 года, в результате чего в ряде стран на национальном уровне был достигнут существенный прогресс. План действий 2003 года был ориентирован на два тематических приоритета: гендерный разрыв в оплате труда и расовое/этническое равенство и его гендерные измерения.
7. Что касается гендерного разрыва в оплате труда, МОТ ориентировала свою деятельность на: а) сбор и накопление знаний об издержках и преимуществах содействия вопросам равенства в сфере оплаты труда, тенденциях, проявляющихся в области гендерного разрыва в отношении оплаты труда и его коренных причин; б) сетевое взаимодействие и сотрудничество с глобальными профсоюзными федерациями; в) оказание технического содействия на страновом уровне. Страновые справочные материалы были подготовлены по Африке, Латинской Америке и Европе в отношении: а) тенденций в области гендерного разрыва в сфере оплаты труда по секторам/отраслям и видам профессиональной деятельности; б) соответствующих национальных институциональных нормативно-правовых рамок; в) замечаний Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций. Аналогичные мероприятия в настоящее время проводятся в Восточной Азии. Было проведено обследование, в котором оценивались издержки и преимущества равенства в сфере оплаты труда, и было подготовлено руководство по проведению оценок рабочих мест, свободных от гендерной предвзятости. В сотрудничестве с Учебным центром МОТ в Турине проведены учебные семинары по проведению оценок рабочих мест, свободных от гендерной предвзятости. Доказал свою полезность проект в области технического сотрудничества в Португалии, направленный на то, чтобы выправить ситуацию в области заниженной оценки профессий в секторе ресторанов и питейных заведений посредством разработки методов оценки рабочих мест, свободных от гендерной предвзятости; этот проект проводился в сотрудничестве с организациями работодателей и работников. Проект, финансирование которого осуществлялось Европейской комиссией, также был нацелен на модернизацию систем классификации профессий в данном секторе и на внедрение систем оплаты труда, основанных на прозрачных и гендерно нейтральных критериях и процедурах.
8. По вопросу о расовом/этническом равенстве и его гендерных измерениях МБТ оказывало техническое содействие правительствам по разработке политики в области занятости и социальной политики в целях содействия расовому равенству и социальной интеграции. В 14 странах был проведен этнический аудит документов по стратегии сокращения масштабов бедности, разработанных по инициативе Всемирного банка и МВФ, а его результаты были широко распространены и обсуждены. В результате аудита правительство Швеции выделило дополнительные финансовые ресурсы в целях проведения последующей деятельности в Боливии, Перу и Парагвае по рассмотрению проблем дискриминации в сфере рынка труда, которые затрагивают интересы коренных народов. В рамках другого проекта, нацеленного на содействие, защиту и контроль за соблюдением прав коренных и племенных народов, совместно с Африканской комиссией по правам человека и народов МБТ провело обследование по вопросам правовой защиты сообществ коренных народов в Африке, содействовало правам коренных и племенных народов в Южной Азии и помогло в разработке национального законодательства Камбодже, Камеруну и Конго. МБТ осуществило подготовку судей и юристов по проблемам международного трудового законодательства и аспектам конкретного рассмотрения случаев проявления дискриминации. Оно также осуществило другие проекты технического содействия, в том числе один проект в Бразилии по содействию равенству возможностей и борьбе с дискриминацией в области труда и занятий и оказанию консультативных услуг министерствам труда по разработке и проведению национальной политики в области

занятости в Боливии, Эквадоре, Колумбии и Перу. Что касается интеграции мигрантов, МОТ разработала базу данных, включающую примеры передовой практики, учебные пакеты инструментальных средств и веб-сайт в интересах социальных партнеров в странах Европы. Во Франции, Италии и Швеции были проведены мероприятия по вскрытию фактов дискриминации в области занятости.

План действий, касающийся искоренения дискриминации в области труда и занятий

9. На сегодняшний день работа, часто проводимая за счет средств РБТС и ограниченных внебюджетных скудных ресурсов и осуществляемая в тесном сотрудничестве с различными полевыми структурами и подразделениями штаб-квартиры послужит платформой для расширенной деятельности по борьбе с дискриминацией. План действий по борьбе с дискриминацией будет опираться на сочетание имеющихся ресурсов и координацию стратегий в рамках всего Бюро, ориентироваться на консолидацию проводимой деятельности и на накопленный за последние четыре года опыт. Уроки, извлеченные из уже проведенных или проводимых обследований в рамках первого плана действий, будут учитываться при ориентации будущей оперативной деятельности на национальном уровне и на уровне рабочих мест.
10. В ответ на озабоченность, высказанную большинством делегатов Конференции, Бюро особый упор сделает на **более эффективном обеспечении применения и соблюдения законодательства и равенства вознаграждения между мужчинами и женщинами, учитывая опыт, накопленный всеми соответствующими подразделениями штаб-квартиры и полевых служб, включая Туринский центр**. Инициативы на национальном уровне будут интегрированы и в полной мере учтены при проведении страновых программ достойного труда (СПДТ). Эта деятельность будет ориентирована и будет проводиться в тесном сотрудничестве с Бюро в интересах деятельности работодателей и Бюро в интересах деятельности работников.
11. В предложениях МБТ по Программе и бюджету на 2008-09 годы в качестве сквозной темы выбран вопрос о содействии гендерному равенству в сфере труда с совместным ближайшим результатом. В Плане действий МОТ по гендерному равенству (GB.300/5) намечен курс на реализацию этой задачи. План действий по гендерному равенству увязан с предлагаемым Планом действий по искоренению дискриминации в сфере труда и занятий и станет одним из векторов работы, нацеленной на искоренение дискриминации в мире труда по причине гендерной принадлежности. Общее обсуждение на Международной конференции труда 2009 года вопросов гендерного равенства, являющихся сердцевиной достойного труда, даст возможность ознакомиться с информацией о достигнутом прогрессе в этой области.
12. Последующие действия по искоренению дискриминации в области труда и занятий должны будут также включать мероприятия по информационно-пропагандистской деятельности посредством проведения ознакомительных кампаний, обмена информацией и других исследовательских инициатив внутри МБТ, а также с привлечением внешних органов. Другой важной областью станет расширение потенциальных возможностей правительств и социальных партнеров, с тем чтобы они были достаточно вооружены, чтобы иметь возможность ответить на вызовы, связанные с содействием равенству на рабочих местах, учитывая многочисленные измерения и проявления дискриминации, а также сложность и хронический характер этого явления. Такие инициативы в сфере расширения потенциальных возможностей в области дискриминации станут также одним из ответов на более ранние рекомендации Административного совета, который призвал посредством технического сотрудничества расширять потенциал трехсторонних участников МОТ по содействию гендерному равенству в мире труда.

Расширение потенциальных возможностей социальных партнеров

13. В основном вопросами искоренения дискриминации и содействия равенству в сфере труда занимаются организации работодателей и работников. Именно социальные партнеры могут внести наибольший вклад в решение этих вопросов посредством рассмотрения любой дискриминационной практики в рамках своих организаций, видов услуг, которые они предоставляют своим членам, а также своего участия в дву- и трехсторонних процессах и институтах. Для этого они нуждаются в профессиональной подготовке, и им необходимо накапливать знания. В ряде стран МБТ проведет обзоры коллективных соглашений, результаты которых будут доведены до сведения социальных партнеров в целях содействия привлечению их внимания к вопросам равенства при заключении коллективных договоров. Кроме того, Бюро будет заниматься сбором и обменом информации относительно накопленного опыта, масштабов, содержания и воздействия проводимых инициатив на рабочих местах, а также предпримет разработку моделей кодексов поведения или руководств по содействию равенству обращения и равным возможностям для всех. В зависимости от конкретных запросов будут осуществляться мероприятия по расширению потенциальных возможностей структур, проводящих инициативы данного рода и нуждающихся в такой поддержке.

Страновые программы достойного труда (СПДТ)

14. При составлении программ МОТ в интересах стран Организация все в большей мере ориентируется на проведение СПДТ. Во имя обеспечения того, чтобы вопросы недопущения дискриминации и обеспечения равенства оперативно решались на национальном уровне, чрезвычайно важно, чтобы СПДТ в полной мере отражали эти проблемы. Необходимо, чтобы во всех компонентах и соответствующих направлениях деятельности в рамках СПДТ принимались во внимание конкретные права, потребности и обстоятельства различных групп в зависимости от их гендерной, расовой или этнической принадлежности, религиозных убеждений, национальной принадлежности и способностей, с тем чтобы все в равной мере могли воспользоваться появляющимися возможностями. В плане действий предлагается предпринять конкретные усилия по интеграции проблем равенства в СПДТ.

Более действенное обеспечение соблюдения

15. Важно, чтобы в трудовом законодательстве учитывались положения, гарантирующие принципы равенства. Однако, само по себе принятие законодательства не обеспечивает равенства на рабочих местах. В том случае, если в стране действуют всеобъемлющие антидискриминационные положения, больше внимания следует уделять вопросам обеспечения соблюдения посредством служб регулирования вопросов труда, комиссий по вопросам равенства и судебных органов. Во имя обеспечения этого МБТ будет содействовать формированию комиссий по вопросам равенства и проводить необходимую профессиональную подготовку их членов. МБТ приступит к проведению информационно-разъяснительных кампаний, подготовит краткое руководство по передовой практике и выпустит памятки, руководства и учебные материалы в помощь службам регулирования вопросов труда, которые занимаются отслеживанием и предупреждением случаев дискриминации в области занятости.

Основы, не носящие нормативно-правового характера

16. Хотя эффективно действующие нормативно-правовые основы наряду с высококвалифицированными кадрами служб инспекции труда, обеспеченных достаточными финансовыми ресурсами, и являются важнейшим шагом вперед в деле искоренения дискриминации, тем не менее инициативы, не носящие нормативно-правового характера, также могут дополнять собой и усиливать резонанс как национальных, так и международных законов. Меры, не носящие нормативно-правового характера, могут варьироваться: от правительственной политики в области госзакупок вплоть до инициатив в области Корпоративной социальной ответственности (КСО) и разработки кодексов поведения. МБТ будет заниматься регистрацией подающих надежды практических мер, соответствующих принципам трипартизма МОТ, основанных на международных трудовых нормах.

Равное вознаграждение между мужчинами и женщинами

17. Гендерный разрыв в сфере оплаты труда имеет множество первопричин. МОТ может сыграть ведущую роль в деле содействия лучшему пониманию, принятию и реализации принципа равного обращения. Говоря более конкретно, МБТ будет оказывать техническую помощь профсоюзам, с тем чтобы они могли более широко участвовать в процессе проведения переговоров в ходе заключения коллективных договоров, отстаивая принципы равенства вознаграждения, и будет также способствовать разработке соответствующих институциональных механизмов или созданию органов, таких как комиссии по вопросам равного вознаграждения. Что касается информации и передовой практики в отношении методов оценки рабочих мест, Бюро проведет технический семинар, преследуя цель поощрения конструктивного диалога между экспертами и трехсторонними участниками Организации, в целях выработки стратегии по проведению программ, нацеленных на расширение потенциальных возможностей сторон по решению задач в области равенства вознаграждения. Такие консультации послужат также надлежащим дальнейшим шагом по проведению в жизнь резолюции о содействии гендерному равенству, равенству вознаграждения между мужчинами и женщинами и охране материнства, принятой в июне 2004 года Международной конференцией труда; это может также стать важным вкладом в общее обсуждение проблем гендерного равенства в 2009 году.

Расовая дискриминация

18. Расовая и этническая дискриминация в сфере рынка труда и ксенофобия часто ведут к маргинализации и социальной изоляции. Поэтому важно разрабатывать и проводить в жизнь такие стратегии на рабочих местах, которые бы не допускали этих форм дискриминации. Эти стратегии должны включать мероприятия по углублению понимания необходимости обеспечения более справедливых рабочих мест и должны предусматривать предоставление информации, профессиональной подготовки и готовых решений работодателям и правительствам по вопросам равенства в сфере занятости, законодательства, не допускающего дискриминацию, и социальной интеграции на основе цвета кожи, расовой принадлежности, национального происхождения, религиозных убеждений или сочетания всех этих элементов. Дальнейшая деятельность МОТ будет нацелена на расширение уже начатой работы в сотрудничестве с профсоюзами по разработке и распространению стратегии, инструментария и учебных материалов. Это должно дополняться сотрудничеством с работодателями в

рамках предприятий. Будут проведены ситуационные обследования и создан форум для обмена передовой практикой и распространения информации в 2008 году; планируется также проведение в дальнейшем технических совещаний в целях обмена извлеченными уроками.

Заключение

19. Успешное проведение предлагаемых направлений деятельности, комплексно включенных в СПДТ, требует значительных внебюджетных поступлений в дополнение к существующим средствам регулярного бюджета. Бюро обращается к донорам с просьбой пойти на необходимые инвестиции во имя обеспечения устойчивого прогресса по искоренению дискриминации на рабочих местах.
20. *Административный совет может пожелать утвердить настоящий второй план действий, касающийся принципа и права на недопущение дискриминации, и просит представлять ему своевременную информацию через Комитет по техническому сотрудничеству относительно проведения предлагаемых мероприятий.*

Женева, 27 сентября 2007 г.

Предлагаемое решение: п. 20.