

**Резолюції прийняті на
міжнародній конференції праці
на її 93-й сесії**

(Женева, червень 2005 р.)

I

Резолюція про зайнятість молоді¹

Резолюція про зайнятість молоді

Генеральна конференція Міжнародної організації праці на своїй 93-й сесії 2005 р.

Провівши загальне обговорення на основі Звіту VI *«Молодь: шляхи до гідної праці»*,

1. Приймає такі висновки;

2. Запрошує Адміністративну раду приділити їм належну увагу під час планування майбутніх дій щодо зайнятості молоді та просити Генерального директора врахувати їх як під час реалізації Програми та бюджету на дворічний період 2006-07 рр., так і при виділенні інших ресурсів, які можуть бути доступним протягом дворічного періоду 2006-07 рр.

Висновки щодо просування шляхів до гідної роботи для молоді

1. Вирішуючи проблеми зайнятості, з якими стикаються молоді жінки та чоловіки, важливо пам'ятати про Програму гідної праці МОП, Глобальну програму зайнятості МОП, Декларацію тисячоліття ООН, Філадельфійську декларацію МОП, Декларацію МОП про основоположні принципи та права на Робота та подальші заходи, сукупність міжнародних трудових стандартів, що стосуються праці та молоді (див. додаток), висновки Тристоронньої зустрічі з питань зайнятості молоді: шлях вперед (Женева, 13-15 жовтня 2004 р.), Всесвітня комісія звіт про соціальний вимір глобалізації та участь МОП у міжвідомчій мережі зайнятості молоді.

Проблеми та виклики

2. В усіх регіонах і країнах молоді жінки та чоловіки вирушають у життя з мріями, надіями та прагненнями. Проте скрізь молоді люди стикаються з проблемами на ринку праці. Якщо молоді потрібно надати можливості, необхідно знайти кілька шляхів до гідної роботи. Отримання гідної роботи є для молодих людей критично важливим елементом викорінення бідності та забезпечення сталого розвитку, зростання та добробуту для всіх.

3. Молоді жінки та чоловіки приносять на ринок праці численні активи: актуальну та нещодавню освіту та професійну підготовку; ентузіазм, надію та нові ідеї; готовність вчитися та бути навченими; відкритість до нових навичок та технологій; реалістичні очікування при виході на ринок праці; мобільність та адаптивність; і представляють нове покоління для вирішення проблем у країнах із старіючою робочою силою. Завдання полягає в тому, щоб залучити молодих людей до роботи, не витісняючи

¹ Прийнято 15 червня 2005.

інших працівників. Розробники політики повинні враховувати питання, пов'язані з переходом від покоління до покоління, та визнавати у цьому контексті підхід, що базується на життєвому циклі.

4. Молоді люди працюють та шукають роботу в різних місцевих, національних, регіональних та міжнародних умовах та обставинах. Це включає різноманітність між країнами з економікою, що розвиваються, і країнами з розвинутою економікою, а також всередині цих економік. Уряди, роботодавці та молоді працівники не є однорідними групами; у них різні потреби, можливості та очікування. Декларація МОП про основоположні принципи та права у сфері праці та подальші дії носить універсальний характер і поширюється на всіх працівників, незалежно від національних умов та рівня розвитку.

5. Багато молодих людей навчаються або працюють на гідній роботі. У багатьох країнах молоді люди можуть успішно переходити від навчання до світу праці. У деяких країнах старіння робочої сили також створює нові можливості для молоді. Існують різноманітні форми праці, до яких можуть залучатися молоді люди, з дуже різними умовами зайнятості, включаючи постійну роботу на повний або неповний робочий день, а також випадковий, тимчасовий або сезонний підробіток. Ці форми зайнятості можуть забезпечити вихід молодих працівників на ринок праці та покращити їхні довгострокові перспективи працевлаштування. На жаль, надто багато молодих працівників не мають доступу до гідної роботи. Значна кількість молодих людей зайняті неповний робочий день, безробітні, шукають роботу або змінюють роботу, або працюють неприйнятно багато годин у неформальних, непостійних та ненадійних умовах роботи без можливості особистісного та професійного розвитку; працюють нижче своїх можливостей на низькооплачуваній та низько кваліфікованій роботі без перспектив кар'єрного зростання; потрапили в пастку вимушеної неповної зайнятості, тимчасової, випадкової або сезонної зайнятості; працюють часто в поганих і нестабільних умовах у неформальній економіці, як у сільській місцевості, так і в містах. Інші молоді працівники не мають достатнього доходу, доступу до освіти, професійної підготовки та навчання протягом усього життя, соціального захисту, безпечних робочих місць, безпеки, представництва та прав, захищених міжнародними трудовими стандартами, включаючи свободу об'єднання, ведення колективних переговорів і захист від переслідувань і дискримінації.

6. З понад 1 мільярда молодих людей у світі 85 відсотків живуть у країнах, що розвиваються, з високим рівнем бідності та неадекватними можливостями працевлаштування. Існують значні регіональні відмінності у зайнятості молоді, причому деякі країни стикаються з більшими проблемами, ніж інші, частково через нерівномірний вплив глобалізації та асиметрії поточної глобальної економічної діяльності. Лихо ВІЛ/СНІДу, тягар зовнішнього боргу, збройний конфлікт, погане управління, нестабільні інституції та гендерна нерівність ускладнюють слабке економічне зростання та стримують державні та приватні інвестиції, необхідні для створення робочих місць. Очікується, що швидке зростання населення значно збільшить кількість молоді, яка шукає можливості гідної роботи в більшості країн, що розвиваються.

7. У розвинутих економіках проблеми можуть бути пов'язані з повільним зростанням економіки та зайнятості, переходом до зайнятості, дискримінацією, соціальною несприятливістю, циклічними тенденціями та низкою структурних факторів. Різноманітність проблем зайнятості молодих людей вимагає конкретних відповідей.

8. Дуже часто перспективи ринку праці для молодих людей відрізняються залежно від статі, віку, етнічного походження, рівня освіти, сімейного стану, стану здоров'я та інвалідності. Тому деякі групи є більш вразливими та стикаються з особливими труднощами щодо забезпечення та збереження гідної праці.

9. Нормативно-правове середовище для інвестицій і підприємствами, а також трудове законодавство мають створити інвестиційний клімат, що сприятиме економічному зростанню та гідній зайнятості молоді. Хоча зайнятість не може бути створена

безпосередньо, а лише заохочена законодавством чи нормативними актами. Визнається, що трудове законодавство та нормативні акти, засновані на міжнародних стандартах праці, можуть забезпечити захист зайнятості та гарантувати підвищення продуктивності, що є основними умовами для створення гідної роботи, особливо для молоді. Закони про працю та, якщо вони існують, колективні договори мають поширюватися на всіх молодих працівників, у тому числі на тих, хто зараз не має захисту через приховані трудові відносини². Слід докласти зусиль, щоб перевести тих, хто працює в неформальній економіці, у формальну. Створення сприятливого середовища, прагнення до належного управління та стійке існування як фізичної, так і соціальної інфраструктури є необхідними для конкурентоспроможності існуючих і започаткування нових підприємств.

10. Інвестиції в молодь приносять користь окремим особам, громадам і суспільствам. Гідна робота для молодих людей створює мультиплікаційний ефект у всій економіці та суспільстві, стимулюючи інвестиції та споживчий попит і забезпечуючи більш стабільні та згуртовані соціальні зв'язки між поколіннями, включаючи обмін інституційними знаннями на робочому місці. Це переміщує молодих людей від соціальної залежності до самозабезпечення, допомагає їм уникнути бідності та дозволяє їм активно сприяти розвитку суспільства.

11. Безробіття та неповна зайнятість серед молоді спричиняють значні соціальні та економічні витрати, що призводить до втрати можливостей для економічного зростання, розмивання податкової бази, що підриває інвестиції в інфраструктуру та державні послуги, збільшення витрат на соціальне забезпечення та невикористані інвестиції в освіту та професійну підготовку, а також може бути пов'язаною з соціальною нестабільністю та конфліктами, зростанням рівня бідності, злочинності та зловживання психотропними речовинами.

12. Проблема працевлаштування молоді пов'язана із загальною ситуацією у сфері зайнятості, і, хоча вона має власні виміри, на неї впливає низка загальних факторів, які можуть мати позитивні чи негативні наслідки, зокрема:

- вплив глобалізації;
- вплив структурних реформ у країнах, що розвиваються;
- рівень і коливання сукупного попиту;
- демографічні показники;
- рівень економічної активності, державні та приватні інвестиції та сталий розвиток;
- інтенсивність зростання зайнятості в країнах, що розвиваються;
- сприятливе нормативне середовище як для підприємств, так і для захисту прав працівників;
- можливість підприємництва та створення підприємств, у тому числі через співпрацю;
- результати навчання та навчання;
- зв'язок між освітою та потребами ринку праці;
- досвід роботи та послуги ринку праці.

13. Будучи новими учасниками ринку праці, деяким молодим працівникам бракує спеціальної підготовки або стажу, що може захистити старших працівників від коливань на ринку праці; їх зайнятість значною мірою залежить від стану економіки. Під час економічних спадів практика «останній найнятий, перший звільнений» і відсутність вакансій, завдають шкоди молодим працівникам, оскільки вони менш підготовлені до пошуку нової роботи.

14. Хоча деякі молоді люди успішно переходять від освіти до роботи, для багатьох інших цей перехід є проблематичним. Одна з проблем полягає в тому, що молоді люди не володіють елементарними навичками грамотності та лічби, які необхідні для

² Як зазначено у висновках загальної дискусії Міжнародної конференції праці щодо трудових відносин (2003).

отримання доступу до професійної підготовки та переходу від стану безробіття до працевлаштування. Інша проблема виникає, коли протягом тривалого часу молоді люди не працюють, не навчаються та не проходять професійну підготовку. В інших випадках деякі молоді люди не закінчують навчання та/або не мають навичок, достатніх для отримання безпечної та стабільної роботи.

15. Нездатність знайти роботу може бути пов'язана з відсутністю відповідних навичок і можливостей для навчання, з низьким попитом на навички, які опанували молоді люди, або зі зміною попиту на ринку праці. Невідповідність, яка виникає, може призвести до тривалих періодів пошуку роботи, підвищення рівня безробіття та тривалих періодів низько кваліфікованої та нестабільної роботи. Відсутність можливостей для отримання досвіду роботи та розвитку підприємництва в поєднанні з відсутністю належної інформації про ринок праці, професійної орієнтації та консультування, а також погані механізми працевлаштування загострюють проблему отримання гідної роботи.

16. Окремі групи молодих людей стикаються з особливими труднощами через дискримінацію та соціальну ізоляцію, включаючи людей з обмеженими можливостями, тих, хто постраждав від ВІЛ/СНІДу, молодь з корінного населення, тих, хто залучений до небезпечних робіт, демобілізованих солдатів, етнічних меншин, мігрантів та іншу соціально незахищену молодь. Загалом молоді жінки, зокрема молоді жінки з дітьми, більш схильні до безробіття, дискримінації, сексуальних домагань, неповної зайнятості та поганих умов праці. У деяких випадках молодим людям відмовляють у доступі до можливостей працевлаштування, для яких вони мають повну кваліфікацію та компетентність виключно на підставі віку.

17. Уряди та соціальні партнери зобов'язуються вирішувати проблему зайнятості молоді із залученням молодих жінок і чоловіків. Потрібні термінові дії для активізації участі молодих працівників, організацій працівників і роботодавців молодих працівників та їхніх організацій у розробці, реалізації та моніторингу політики та програм молодіжного ринку праці.

Політика та програми гідної праці для молоді

18. Принципи Конвенції про політику в сфері зайнятості 1964 року (№ 122), згідно з якою «кожна держава-член проголошує та проводить, як головну мету, активну політику, спрямовану на сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості», є основоположними для будь-якої політики зайнятості, що спрямована на молодь.

19. Незважаючи на те, що не існує універсальної стратегії, вирішення проблеми зайнятості молоді потребує інтегрованого та узгодженого підходу, який поєднує макро- та мікроекономічні заходи, спрямовані як на попит/пропозицію робочої сили, так і на кількість/якість зайнятості. Зайнятість молоді повинна розглядатися в усіх відповідних соціальних політиках, політиці зайнятості та економічній політиці через добре збалансовану комбінацію політик. Для вирішення проблеми зайнятості молоді також необхідна підтримуюча національна політика щодо торгівлі, промисловості, навчання та заробітної плати з відповідним залученням соціальних партнерів. Перспективи працевлаштування молодих людей нерозривно пов'язані із загальною ситуацією із зайнятістю та можуть бути особливо вразливими до коливань економічних умов. Отже, потрібні цілеспрямовані заходи, спрямовані на подолання невідгідного становища, одночасно сприяючи рівності, соціальному залученню та справедливому суспільству. Політика та програми, спрямовані на запобігання повторенню циклів несприятливого становища через покоління, мають вирішальне значення для досягнення соціальної інтеграції та гідної роботи для молоді.

20. Високе та стійке економічне зростання є необхідною умовою для створення робочих місць, у тому числі якісної зайнятості для молоді. Для цього необхідна макроекономічна політика, яка б сприяла збільшенню та сталому зростанню зайнятості через розширення інвестицій, виробничих можливостей і сукупного попиту в умовах економічної та політичної стабільності. Уряди повинні мати політичний простір для забезпечення володіння своєю макроекономічною та промисловою політикою, що дозволить їм розширити свою економіку, включаючи виробництво та сектори послуг. Соціальний прогрес і економічне зростання повинні йти нога в ногу. Політику, пов'язану з глобалізацією, включаючи торгівлю та прямі іноземні інвестиції, необхідно, де це необхідно, реформувати, щоб створити гідні робочі місця для молоді. Грошово-кредитна, фіскальна, торговельна політика та політика соціального забезпечення повинні узгоджуватися із загальною метою прискореного та сталого економічного зростання, створення робочих місць та соціального захисту. Оцінка ймовірних наслідків вибору макроекономічної політики для зайнятості може краще інформувати про відповідну комбінацію стратегій.

21. Розміщення економічного зростання та створення робочих місць у центрі цілей національної політики вимагає сприятливих і узгоджених національних, регіональних і міжнародних політичних рамок. Необхідні реформи на національному та міжнародному рівнях, щоб забезпечити країнам, що розвиваються, доступ до додаткових фінансових ресурсів для сприяння економічному розвитку та гідній праці. Полегшення міжнародного боргу, включаючи списання боргу, і збільшення офіційної допомоги розвитку (ОПР) є важливими компонентами таких реформ. Крім того, деякі рекомендації Всесвітньої комісії з соціального виміру глобалізації є особливо актуальними в цьому відношенні. Національні та міжнародні стратегії досягнення Цілей розвитку тисячоліття (ЦРТ) повинні поєднувати економічне зростання, викорінення бідності та соціальні цілі та цілі зайнятості, включаючи зайнятість молоді. Майбутній перегляд ЦРТ у вересні 2005 року надає чудову можливість оцінити, наскільки національні, регіональні та міжнародні політики та стратегії спрямовані на сприяння гідній праці для всіх з акцентом на молодь.

22. Прискорене та стійке економічне зростання, хоч і необхідне, не є достатньою умовою для стабільного створення робочих місць, особливо для молоді. Потрібна низка додаткових стратегій, щоб підвищити зміст зайнятості у зростанні, а також підвищити продуктивність і забезпечити належний соціальний захист. Політика повинна бути спрямована на зміцнення підприємств і підвищення попиту на робочу силу, а також якості пропозиції робочої сили. Уряди повинні переглянути всі політики, щоб переконатися, що вони не дискримінують працевлаштування молоді.

23. У країнах, що розвиваються, необхідно збільшити інтенсивність зростання зайнятості. Наприклад, було доведено, що інвестиції в інфраструктуру, що інтенсивно створюють робочі місця, є ефективним засобом для покращення стабільної гідної роботи серед працівників із низьким доходом і низькою кваліфікацією, а також для створення активів, які підвищують продуктивність і продуктивність. Такі інвестиції є перевіреним засобом викорінення бідності, особливо якщо вони поєднуються з навчанням.

24. Важливою складовою політики зайнятості є розвиток підприємництва серед молоді. Деякі молоді люди мають потенціал стати підприємцями та створити або приєднатися до підприємства. Деякі молоді люди також мають потенціал заснувати кооперативи або приєднатися до них. Цей потенціал слід активно розвивати за допомогою сприятливого середовища, яке поєднує інформацію про можливості та ризики, з якими стикаються підприємці та ті, хто бере участь у кооперативах, послуги з розвитку бізнесу, спрямовані, зокрема, на молодь, наставництво та фінансові послуги (включаючи доступ до кредитів та венчурного капіталу), а також спрощення реєстрації процедури (включаючи відкриття бізнесу). Організації роботодавців разом з урядами мають відігравати активну роль. Розвиток підприємництва та кооперативів має відповідати міжнародним стандартам

праці. Національне законодавство та політика щодо кооперативів мають відповідати Рекомендації про сприяння розвитку кооперативів 2002 року (№ 193).

25. Як зазначено у звіті ПРООН за 2004 рік «*Розвиток підприємництва: змусити бізнес працювати на користь бідних*», уряди розвинених країн повинні:

... сприяти створенню сприятливого міжнародного макроекономічного та політичного середовища для розкриття повного потенціалу підприємців у країнах, що розвиваються. Міцна міжнародна економіка забезпечує ринки для товарів компаній, що розвиваються. Крім того, збільшення потоку допомоги на розвиток і реформування глобальної торгової системи для забезпечення справедливих економічних можливостей для виробників з країн, що розвиваються, є важливими для сприяння швидкому зростанню внутрішніх приватних інвестицій.

26. Політику щодо малих підприємств, у тому числі підприємництва та кооперативів, слід переглянути на предмет її відповідності молодим людям у різних умовах країни. Слід також переглянути політику сприяння працевлаштуванню, щоб залучити, інформувати та допомогти молодим людям у створенні малих підприємств або приєднатися до них, а також допомогти молодим людям у неформальній економіці перейти до офіційної економіки. Малі та середні підприємства, включно з кооперативами, можуть бути двигуном створення робочих місць і початком інновацій та підприємництва. У деяких країнах багато малих і середніх підприємств є маргінальними і працюють поза офіційною економікою. Важливим є право на участь в організаціях роботодавців і працівників для осіб, які засновують або працюють у малому бізнесі.

27. Тристоронній діалог може інформувати про політику, спрямовану на конкретні галузі та сектори з великим потенціалом для працевлаштування молоді. У країнах, що розвиваються, політика, спрямована на збільшення сільськогосподарського виробництва, сільських несільськогосподарських галузей промисловості, виробництва, туризму та технологічних можливостей, може створити реальні перспективи як для економічного зростання, так і для гідної зайнятості для молоді. Надання адекватних високоякісних державних послуг, особливо в країнах, що розвиваються, у таких сферах, як охорона здоров'я, освіта, комунальні послуги, електроенергія та водопостачання, є необхідним і безпосередньо створить додаткову гідну роботу для молоді, а також забезпечить сприятливе середовище для збільшення приватного зростання інвестицій і робочих місць. Є значні можливості для розширення економічної діяльності в ключових секторах через державні та приватні ініціативи, які також сприятимуть економічному зростанню та зростанню робочих місць. Розвиток навичок, пов'язаних із технологіями, у поєднанні з освітою та професійним навчанням може відкрити нові можливості для молодих людей.

28. Політика ринку праці та соціального захисту, законодавство та нормативні акти щодо зайнятості, які враховують міжнародні трудові стандарти та соціальний діалог і визнають право на ведення колективних переговорів, а також заохочення свободи асоціації, безпеки на робочому місці, політики щодо заробітної плати та робочого часу та інше стандарти праці, повинні забезпечувати належний захист молодих працівників і покращення перспектив їх працевлаштування. Регуляторне середовище для підприємств має створювати інвестиційний клімат, який сприятиме економічному зростанню та гідній зайнятості молоді.

29. Уряди, консультуючись з організаціями роботодавців і працівників, повинні створити інформацію про ринок праці та механізми моніторингу, щоб забезпечити регулярний потік інформації про ситуацію з зайнятістю, особливо молоді. Щоб уникнути ситуацій нестабільної зайнятості, які позбавляють працівників основних прав, і забезпечити безпеку праці та охорону здоров'я, інспекція праці та національні системи управління працею повинні відігравати ключову роль і потребують посилення, де це необхідно.

30. Заходи щодо покращення умов праці молоді в неформальній економіці включають навчання менеджменту малого бізнесу, посилення співпраці та організації

мікро- та малих підприємств, а також повне забезпечення соціального захисту та захисту праці за допомогою таких процесів, як добре забезпечені ресурси системи інспекції праці, трудові суди і функціонування тристоронніх інституцій. Організація працівників неформальної економіки та роботодавців через їхні відповідні організації також є важливою для досягнення цієї мети. Слід приділити увагу необхідним регуляторним змінам (включно з усуненням бар'єрів для відкриття бізнесу), щоб дати можливість молодим людям у неформальній економіці здійснити перехід до офіційної економіки за допомогою стимулів, таких як навчання менеджменту, розширення доступу до кредитів та спрощених систем реєстрації.

31. Сприятливе середовище для інвестицій і створення підприємств має важливе значення для зростання та зайнятості. Це включає ефективні державні та приватні інвестиції в основну фізичну та соціальну інфраструктуру, включаючи якісні державні послуги, визнання прав власності, належне управління, стабільні інституції, політичну стабільність, верховенство права, включаючи трудове право, та сприятливу правову базу для приватних інвестицій, як зазначено в Рекомендації 1998 року щодо створення робочих місць на малих і середніх підприємствах (№ 189).

32. Доступ до загальної, безкоштовної, якісної державної початкової та середньої освіти та інвестиції в професійну підготовку та навчання впродовж життя є важливими для індивідуального та соціального вдосконалення та підготовки до майбутнього трудового життя. Освіта для всіх є ефективним засобом боротьби з дитячою працею та викорінення бідності.

33. Освіта, професійна підготовка, основні навички, включаючи грамотність і рахунок, послуги ринку праці та досвід роботи, а також обізнаність щодо трудових прав, гігієни та безпеки праці є важливими компонентами комплексної політики щодо підвищення працевлаштування молодих людей. Політика в галузі освіти та професійно-технічної підготовки має мати широку основу, бути пов'язаною з політикою зайнятості та повинна відповідати розвитку основних навичок, які використовуються на робочих місцях. Ключовою функцією системи освіти має бути прогресивний розвиток навичок працевлаштування молоді³.

34. Професійна освіта та навчання протягом усього життя, що реагують на зміну попиту на навички на ринку праці, разом із схемами учнівства та іншими заходами, які поєднують навчання з роботою, є фундаментальними для покращення працевлаштування молоді. Різноманітні ініціативи, включаючи державне та приватне партнерство, а також відповідні стимули для індивідуальних і колективних інвестицій у розвиток людських ресурсів, можуть забезпечити постійну відповідність професійної освіти та навчання потребам ринку праці. Підприємства відіграють вирішальну роль в інвестиціях у навчання. Потрібна низка механізмів, які використовуються разом для подальших інвестицій у

³ «Працевлаштування визначається широко. Це ключовий результат високоякісної освіти та навчання, а також низки інших політик. Він охоплює навички, знання та компетенції, які підвищують здатність працівника забезпечувати та утримувати роботу, прогресувати на роботі та справлятися зі змінами, забезпечувати іншу роботу, якщо він/вона цього бажає або був звільнений, та легше вступати на роботу ринку в різні періоди життєвого циклу. Особи найпридатніші для працевлаштування, якщо вони мають широку освіту та професійну підготовку, базові та переносні навички високого рівня, включаючи роботу в команді, вирішення проблем, інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ), комунікативні та мовні навички, навички навчання та навички захисту себе та своїх колег проти професійних ризиків і професійних захворювань. Ця комбінація навичок дозволяє їм адаптуватися до змін у світі праці. Можливість працевлаштування також охоплює численні навички, необхідні для забезпечення та збереження гідної роботи. Підприємництво може сприяти створенню можливостей для працевлаштування і, отже, працевлаштування. Проте можливість працевлаштування є не тільки функцією навчання – вона вимагає низки інших інструментів, які призводять до наявності робочих місць, підвищення якості робочих місць та стабільної зайнятості. Можливість працевлаштування працівників може підтримуватися лише в економічному середовищі, яке сприяє зростанню робочих місць і винагороджує індивідуальні та колективні інвестиції в навчання та розвиток людських ресурсів», п. 9 резолюції щодо навчання та розвитку людських ресурсів, ІЛС, 88-а сесія, 2000 р.
2 п. 12 резолюції щодо навчання та розвитку людських ресурсів, ІЛС, 88-а сесія, 2000 р.

навчання та гарантування доступу. 2. Національна політика має бути спрямована на надання всім молодим жінкам і чоловікам найширшого можливого доступу до можливостей професійної освіти та навчання. Така політика повинна ґрунтуватися на відповідних положеннях Конвенції про розвиток людських ресурсів 1975 року (№ 142) та Рекомендації щодо розвитку людських ресурсів 2004 року (№ 195). Органи освіти та навчання повинні прагнути:

- Інтегруйте базові навички, такі як грамотність, рахунок і, де можливо, технологічні знання в освіту, забезпечуючи студентів основою для світу праці.
- Включіть до навчальних планів початкових класів професійну орієнтацію та підтримку, знання промисловості разом із виробничими відносинами та основними питаннями праці, такими як безпека та гігієна праці.
- Сприяти вступу до кар'єри та розвитку кар'єри, включаючи визнання попереднього навчання для полегшення переходу між освітніми програмами та шляхом передачі відповідних освітніх кваліфікацій і кредитів.
- Зробити освіту більш чутливою до потреб ринку праці шляхом безпосереднього залучення викладачів до галузевих партнерів у секторі та заохочення студентського контакту з промисловістю. Програми, які в останні роки навчання поєднують навчання з роботою або досвідом роботи, можуть об'єднати студентів і роботодавців.

35. Державні та приватні служби зайнятості можуть надавати професійну орієнтацію та консультації, надавати актуальну інформацію про ринок праці та підтримувати молодих людей у пошуку, забезпеченні та збереженні роботи. У разі необхідності слід посилити державні служби зайнятості.

36. Беручи до уваги відповідні положення Рекомендації щодо політики зайнятості (додаткові положення) 1984 року (№ 169), активна політика та програми на ринку праці (АПРТ) можуть значно полегшити початкове працевлаштування, а також повторне працевлаштування. Програми ринку праці можуть бути націлені на молодь, зокрема молодих людей з невідного становища, або основні програми можуть бути адаптовані до потреб окремої людини. АПРТ з більшою ймовірністю будуть ефективними, якщо вони добре спрямовані; відповідати конкретним вимогам передбачуваних бенефіціарів на основі ретельного аналізу місцевої ситуації з працевлаштуванням; пов'язані з попитом на реальні робочі місця; і включати заходи для покращення компетенції, навичок та можливостей сталого працевлаштування бенефіціарів.

37. Програми соціальних виплат для підтримки безробітної та незайнятої молоді повинні бути створені там, де їх немає. Програми соціальної допомоги мають сприяти пошуку роботи та ефективності ринку праці. Проте державна політика має сприяти якнайшвидшому переходу молодих людей на гідну роботу чи освіту.

38. Уряди повинні взяти на себе відповідальність за регулярний моніторинг та оцінку ефективності політики та програм, які сприяють гідній праці для молоді. Оцінка продуктивності за встановленими контрольними показниками є перевіреним методом просування вперед. Знання про те, що працює, а що не працює, актуальність, дієвість і результативність політик і програм щодо зайнятості молоді слід узагальнювати та поширювати широко та творчо. Інструменти, які допомагають роботодавцям, працівникам та урядам визначити сфери роботи, де є прогалини у застосуванні міжнародних трудових стандартів, є важливими та мають бути розроблені.

План дій МОП щодо просування шляхів на гідну роботу для молоді

39. Що стосується роботи МОП щодо зайнятості молоді, Програма гідної праці забезпечує парадигму, а Глобальна програма зайнятості, включаючи її десять основних

елементів і наскрізні теми,⁴ які включають «чотири Е»⁵ Мережі молодіжної зайнятості (YEN), створити основи політики.

40. МОП у тісній співпраці з соціальними партнерами та відповідними міжнародними установами повинна продовжувати відігравати провідну роль у Мережі молодіжної зайнятості, щоб сприяти гідній роботі для молоді та синхронізувати роботу YEN з цими висновками. МОП повинна продовжувати сприяти розширенню ЄН, щоб включити більше країн, як розвиваються, так і розвинених. МОП, завдяки повній відданості своїх тристоронніх учасників, має забезпечити наявність коштів, необхідних для виконання цих висновків, і бути сильним технічним партнером YEN.

41. МОП разом зі своїми тристоронніми учасниками має зміцнити партнерство з міжнародними фінансовими установами та організаціями ООН, щоб приділити центральне місце сприянню зайнятості молоді в політиці розвитку та стратегіях скорочення бідності, а також у майбутньому огляді тисячоліття ООН. Цілі розвитку. Це має включати просування Програми гідної праці МОП та Глобальної програми зайнятості. МОП має відігравати певну роль у сприянні вирішенню проблеми міжнародної заборгованості та виступати за збільшення потоків ресурсів у країни, що розвиваються.

42. План дій МОП, приділяючи особливу увагу країнам, що розвиваються, базується на трьох стовпах: нарощування знань; пропаганда; та технічну допомогу.

Формування знань

43. Для того, щоб допомогти країнам у розробці політики та програм, спрямованих на вирішення проблеми зайнятості молоді, МОП має розширити знання про природу та аспекти зайнятості молоді, безробіття та неповної зайнятості. Особливу увагу слід приділити збору фактичних даних та емпіричних доказів щодо ефективності політики та програм країни, а також узагальненню результатів досліджень та оцінок у країні. Цей аналіз має зібрати приклади того, де політичні втручання були успішними, а де – ні, і має засвоїти урок з такого досвіду. МОП має сприяти глобальному партнерству між колегами для сприяння кращим результатам, а також поширювати та ділитися найкращим досвідом і моделями серед своїх складових, наприклад професійне навчання та розвиток навичок, освітні зв'язки та практика людських ресурсів.

44. МОП має розробити дослідницьку програму, яка включатиме стратегію МОП для оцінки успіху її проектів технічного співробітництва, орієнтованих на молодь, і використовувати інформацію з оцінки для зворотного зв'язку при розробці програми. МОП може спиратися на свій досвід, оцінюючи інші свої зусилля, пов'язані з молоддю, наприклад, Міжнародну програму з викорінення дитячої праці (IPEC).

45. МОП має посилити дослідження та поширення знань щодо десяти основних елементів, охоплених Глобальною програмою зайнятості МОП, і зв'язку між цими основними елементами та досягненням гідної праці для молоді, включаючи регулярно оновлюваний веб-сайт і базу даних, публікації, інформаційні бюлетені та практичні напрямні. МОП має співпрацювати, у відповідних випадках, з іншими міжнародними організаціями у зборі інформації та емпіричних дослідженнях.

Відстоювання принципової позиції та просування гідної праці для молоді

⁴ Сприяння торгівлі та інвестиціям для продуктивної зайнятості та доступу до ринків для країн, що розвиваються; сприяння технологічним змінам для підвищення продуктивності, створення робочих місць і підвищення рівня життя; сприяння сталому розвитку для стабільних засобів існування; заклик до інтеграції політики для забезпечення макроекономічної політики зростання та зайнятості; гідна праця через підприємництво; працевлаштування через удосконалення знань і навичок; активна політика ринку праці щодо зайнятості, безпеки змін, рівності та скорочення бідності; соціальний захист як продуктивний фактор; безпека та гігієна праці – взаємодія між безпекою та продуктивністю; продуктивна зайнятість для зменшення бідності та розвитку.

⁵ Можливість працевлаштування, рівні можливості, підприємництво та створення робочих місць.

46. МОП має розпочати кампанію з популяризації висновків загальної дискусії щодо просування шляхів до гідної праці для молоді. Ця кампанія має включати міжнародну, регіональну та національну спрямованість, яка розробляється разом із соціальними партнерами. Основною метою кампанії має бути популяризація та реалізація цих висновків, приділяючи особливу увагу інформації для самих молодих людей, беручи до уваги особливі потреби та інтереси молодих працівників, у тому числі належну увагу до молодих жінок та інших уразливих груп. Разом зі своїми тристоронніми учасниками МОП має нести відповідальність за:

- міжнародну рекламну кампанію, спрямовану на молодь для сприяння гідній праці з акцентом на створення робочих місць, права працівників і працевлаштування, як зазначено в цих висновках;
- працюючи безпосередньо з працівниками та роботодавцями у розробці наборів інструментів, які допоможуть урядам та організаціям працівників і роботодавців сприяти обізнаності про їхні права та обов'язки щодо гідної праці.

МОП має націлити цю кампанію на молодь за допомогою засобів спілкування, які є найбільш знайомими молодим людям, включаючи молодіжні засоби масової інформації та мережі для студентів та інших молодих людей. Контролювати кампанію має Комітет із зайнятості та соціальної політики Адміністративної ради МОП.

47. МОП повинна зміцнити співпрацю з багатосторонніми інституціями та іншими міжнародними організаціями для сприяння координації політики, яка робить досягнення високих і стійких рівнів зростання зайнятості пріоритетом для всіх відповідних міжнародних інституцій. МОП також має сприяти акцентуванню уваги на гідній праці для молоді та Глобальній програмі зайнятості в документах про стратегію скорочення бідності, а також у програмах гідної праці в країнах, національних планах дій YEN та інших заходах на рівні країни, які здійснюються міжнародними фінансовими установами.

48. МОП має сприяти передовій практиці політики та програм зайнятості молоді через тристоронні зустрічі. Це має включати приділення особливої уваги гендерному виміру проблеми зайнятості молоді, а також особливим потребам молодих людей, які постраждали від ВІЛ/СНІДу, і тих, хто перебуває в особливо не вигідному становищі через інвалідність, етнічне походження, трудову міграцію та інші особливі обставини. .

49. МОП має надати наскрізного молодіжного виміру всій своїй роботі. Зокрема, він повинен шукати дані з розбивкою за віком, що стосуються зайнятості та сфери праці, і включати окремі розділи, що стосуються молодіжного виміру, у своїх дослідженнях, дослідженнях і звітах, у тому числі тих, що стосуються міжнародних трудових стандартів і подальших дій у рамках Декларації МОП. щодо основоположних принципів і прав у сфері праці, у відповідних випадках.

Технічна допомога

50. МОП повинна:

- (i) продовжувати та активізувати надання рекомендацій та політичних консультацій, особливо країнам, що розвиваються, на основі Глобальної програми зайнятості для сприяння гідній роботі для молоді;
- (ii) організовувати періодичні регіональні технічні зустрічі з питань зайнятості молоді з метою накопичення знань та обміну досвідом між особами, які розробляють політику щодо зайнятості молоді, та соціальними партнерами;
- (iii) посилити спроможність організацій роботодавців і працівників ефективно брати участь у розробці політики та програм на користь зайнятості молоді за допомогою своєї програми технічного співробітництва, Міжнародного навчального центру МОП у Турині та іншими засобами;

- (iv) посилити спроможність органів управління працею сприяти застосуванню трудового законодавства на робочому місці на користь усіх працівників, у тому числі молодих жінок і чоловіків;
- (v) допомагати країнам, що розвиваються, у створенні та зміцненні інспекційних служб, державних служб зайнятості, збору даних і систем моніторингу та оцінки зайнятості молоді;
- (vi) шукати додаткове фінансування від донорів для розширення своєї програми технічної співпраці для сприяння гідній праці для молодих жінок і чоловіків.

51. МОП повинна максимізувати порівняльну перевагу своєї тристоронньої структури у своїй діяльності щодо сприяння гідній праці для молоді. Окрім уже зазначеної ролі урядів, МОП має підтримувати роботодавців і працівників та їхні відповідні організації, залежно від обставин, щоб:

- (i) переглянути посадові інструкції для сприяння найму молоді, визнаючи, що молоді люди привносять на роботу позитивні якості;
- (ii) визнавати навички та продуктивність, а не лише кваліфікацію чи багаторічний досвід, щоб забезпечити молодим працівникам рівні можливості з іншими працівниками;
- (iii) допомагати в навчанні, навчанні та наставництві шляхом інвестування в освіту та навчання, участі в навчальних закладах та сприяння переходу від школи до роботи;
- (iv) працювати з галузевими партнерами, молодіжними мережами та молодіжними організаціями, щоб інформувати молодих людей, школи, навчальні заклади та агентства з працевлаштування як про потреби галузі, так і про очікування молодих людей;
- (v) допомагати молодим людям і роботодавцям молодих людей:
 - розвивати базові навички навчання грамоти, рахунку та технологічних навичок;
 - активно шукати роботу та можливості працевлаштування, включаючи роботу початкового рівня, яка поєднує роботу з освітою чи досвідом роботи;
 - підготуватися до виконання обов'язків у світі праці та розвитку кар'єри шляхом розвитку навичок працевлаштування або вдосконалення навичок за допомогою технічної професійної підготовки та/або на робочому місці.

52. МОП має підтримувати зусилля, спрямовані на посилення спроможності організацій працівників і роботодавців охоплювати та залучати молодих працівників і роботодавців молодих працівників, щоб забезпечити врахування їхніх конкретних потреб у процесах соціального діалогу, включаючи колективні переговори.

Додаток

Міжнародні трудові стандарти, що стосуються праці та молоді

На додаток до Конвенцій про основні принципи та права у сфері праці та відповідних рекомендацій – Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 року (№ 87); Конвенція 1949 року про право на організацію та ведення колективних переговорів (№ 98); Конвенція про примусову працю 1930 р. (№ 29); Рекомендація 1930 року щодо примусової праці (непрямий примус) (№ 35); Конвенція 1957 року про скасування примусової праці (№ 105); Конвенція 1951 року про рівну винагороду (№ 100) та Рекомендація 1951 року (№ 90); Конвенція 1958 року про дискримінацію у сфері праці та занять (№ 111) та Рекомендація 1958 року (№ 111); Конвенція 1973 року про мінімальний вік (№ 138) та Рекомендація 1973 року (№ 146); Конвенція про найгірші форми дитячої праці 1999 року (№ 182) та Рекомендація 1999 року (№ 190) – і до пріоритетних Конвенцій про зайнятість та інспекцію праці та відповідних рекомендацій – Конвенція про політику в галузі зайнятості 1964 року (№ 122), і Рекомендація, 1964 (№ 122); Рекомендація 1984 року

щодо політики зайнятості (додаткові положення) (№ 169); Конвенція про інспекцію праці 1947 року (№ 81) і Протокол до неї 1995 року; Рекомендації інспекції праці 1947 р. (№ 81); Конвенція 1969 року про інспекцію праці (сільське господарство) (№ 129) та Рекомендація 1969 року (№ 133) – ці документи включають, зокрема: Конвенцію про службу зайнятості 1948 року (№ 88) та Рекомендацію 1948 року (№ 83); Конвенція 1978 року про регулювання праці (№ 150) та Рекомендація 1978 року (№ 158); Конвенція 1997 року про приватні агентства зайнятості (№ 181) та Рекомендація 1997 року (№ 188); Конвенція про розвиток людських ресурсів 1975 року (№ 142) та Рекомендація 2004 року (№ 195); Рекомендація 1998 року щодо створення робочих місць на малих і середніх підприємствах (№ 189); Конвенція 1994 року про роботу неповний робочий день (№ 175) та Рекомендація 1994 року (№ 182); Рекомендація про сприяння розвитку кооперативів, 2002 (№ 193); Конвенція представників трудящих 1971 року (№ 135) та Рекомендація 1971 року (№ 143); Конвенція 1983 року про професійну реабілітацію та зайнятість (інвалідів) (№ 159) та Рекомендація 1983 року (№ 168); Конвенція про трудову міграцію (переглянута) 1949 (№ 97) та Рекомендація (переглянута) 1949 (№ 86); Конвенція про трудящих-мігрантів (додаткові положення) 1975 року (№ 143) та Рекомендацію про трудящих-мігрантів 1975 року (№ 151); Конвенція про корінні народи та народи, що ведуть племінний спосіб життя, 1989 року (№ 169); Конвенція про безпеку та гігієну праці 1981 р. (№ 155) та Протокол до неї 2002 р.; Рекомендація з безпеки та гігієни праці 1981 року (№ 164); Конвенція про безпеку та гігієну праці у сільському господарстві 2001 р. (№ 184) та Рекомендація 2001 р. (№ 192); Конвенція про охорону материнства 2000 р. (№ 183) та Рекомендація 2000 р. (№ 191); Конвенція про медичний огляд молодих людей (промисловість) 1946 (№ 77); Конвенція 1946 про медичний огляд молодих людей (непромислових професій) (№ 78); Рекомендація 1946 року про медичний огляд молоді (№ 79); Конвенція про охорону заробітної плати 1949 року (№ 95) та Рекомендація 1949 року (№ 85); Конвенція про встановлення мінімальної заробітної плати 1970 (№ 131) та Рекомендація 1970 (№ 135); Конвенція про мінімальні норми соціального забезпечення 1952 року (№ 102); Конвенція про сприяння зайнятості та захисту від безробіття 1988 року (№ 168) та Рекомендація 1988 року (№ 176); Конвенція про робочий час (у промисловості) 1919 року (№ 1) та Конвенція про робочий час (торгівля та установи) 1930 року (№ 30); Конвенція про нічну працю 1990 р. (№ 171) та Рекомендація 1990 р. (№ 178).

II

Резолюція про винесення на порядок денний наступної чергової сесії Конференції пункту на тему «Охорона та гігієна праці»⁶

Генеральна конференція Міжнародної організації праці,
Заслухавши звіт комісії, призначеної для розгляду четвертого питання порядку денного,

схваливши, зокрема, як загальні висновки з метою проведення консультацій з урядами пропозиції щодо Конвенції та Рекомендації щодо безпеки та гігієни праці,

Вирішує, що пункт під назвою «Безпека та гігієна праці» має бути включений до порядку денного наступної чергової сесії для повторного обговорення з метою прийняття Конвенції та Рекомендації.

III

Резолюція щодо прапора Міжнародної організації праці⁷

⁶ Прийнято 15 червня 2005 року.

⁷ Прийнято 15 червня 2005 року.

Генеральна конференція Міжнародної організації праці,
Пам'ятаючи про необхідність надання Організації видимості, яка їй може знадобитися,

Відзначаючи, що інші міжнародні організації системи Організації Об'єднаних Націй затвердили через свої компетентні органи прапори з їх відповідними емблемами,

Беручи до уваги, що емблема, затверджена Генеральним директором в Інструкції № 325 від 1 вересня 1967 року, є загальновизнаною як емблема Міжнародної організації праці, відзначаючи, що Адміністративна рада Міжнародного бюро праці прийняла кодекс і правила використання прапора Міжнародної організації праці із застереженням, що вони набувають чинності після прийняття цієї резолюції,

1. постановляє прийняти прапор Міжнародної організації праці з емблемою, що символізує трипартизм і затверджений Генеральним директором в Інструкції № 325 від 1 вересня 1967;
2. бере до відома кодекс і правила використання прапора Міжнародної організації праці, прийняті Адміністративною радою.

(a) Код прапора Міжнародної організації праці

1. Дизайн прапора

Прапор Міжнародної організації праці є офіційною емблемою Міжнародної організації праці з центром на синьому тлі Організації Об'єднаних Націй, затвердженим Генеральним директором 1 вересня 1967 року. Така емблема має бути білого кольору з обох боків прапора, за винятком якщо інше встановлено нормативними документами. Прапор має бути виготовлений у таких розмірах, які час від часу можуть бути передбачені положенням.

2. Гідність прапора

Прапор не повинен бути підданий будь-якому приниженню гідності.

3. Протокол прапора

1. Прапор Міжнародної організації праці не може бути підпорядкований жодному іншому прапору.
2. Спосіб розміщення прапора Міжнародної організації праці відносно будь-якого іншого прапора встановлюється правилами.

4. Використання прапора Міжнародною організацією праці

1. Прапор вивіщується:
 - (a) з усіх будівель, офісів та іншого майна, зайнятого Міжнародною організацією праці;
 - (b) з будь-якої офіційної резиденції, якщо така резиденція була визначена таким положенням;
2. Прапор має використовуватися будь-яким підрозділом, що діє від імені Міжнародної організації праці, наприклад будь-яким комітетом, комісією чи іншою організацією, заснованою Міжнародною організацією праці, за таких обставин, які не охоплюються цим Кодексом і які можуть стати необхідними в інтересах Міжнародна організація праці.

5. Використання прапора в цілому

Прапор може використовуватися відповідно до цього кодексу прапора урядами, організаціями та окремими особами для демонстрації підтримки Міжнародної організації праці та просування її принципів і цілей. Спосіб і обставини демонстрації повинні відповідати, у міру необхідності, законам і звичаям, які застосовуються до демонстрації національного прапора країни, в якій здійснюється демонстрація.

6. Заборона

Прапор не можна використовувати будь-яким чином, що суперечить цьому кодексу чи його правилам. Ні в якому разі не можна використовувати прапор або його точну копію в комерційних цілях або в прямому зв'язку з товаром. Генеральний директор, за умов схвалення посадовими особами Адміністративної ради, може відступити від цього принципу в особливих обставинах, таких як святкування річниці Організації.

7. Жалоба

Генеральний директор постановою або іншим чином визначає випадки приспущення прапора на знак жалоби.

8. Виготовлення та продаж прапор

1. Прапор може бути виготовлений для комерційних цілей лише за письмовою згодою Генерального директора.

2. Така згода залежить від таких умов:

Виробник повинен забезпечити, щоб кожен покупець прапора отримав копію цього кодексу та правил його застосування, а також був поінформований про умови, викладені в цьому кодексі та його положеннях, на яких прапор може використовуватися.

9. Порушення

Будь-яке порушення цього кодексу прапора та його положень карається відповідно до законів країни, в якій воно відбувається.

10. Положення та зміни

Адміністративна рада, за пропозицією Генерального директора, уповноважена створювати або переглядати положення щодо впровадження цього кодексу та вносити до нього відповідні зміни.

(b) Правила використання прапора Міжнародної організації праці

Ці правила видані відповідно до статті 10 Кодексу прапора Міжнародної організації праці.

I. РОЗМІРИ ПРАПОРУ

1. Відповідно до статті 1 Кодексу прапора пропорції прапора Міжнародної організації праці мають бути такими:

(a) підйом (ширина) прапора Міжнародної організації праці – 2;

- мах (довжина) прапора Міжнародної організації праці – 3;
або
(b) підйом (ширина) прапора Міжнародної організації праці – 3;
мах (довжина) прапора Міжнародної організації праці – 5;
або
(c) ті самі пропорції, що й національні прапори будь-якої країни, в якій вивішується прапор Міжнародної організації праці.
2. Емблема в усіх випадках повинна складати половину прапора Міжнародної організації праці та розміщуватися по центру.

II. ПРАПОРНИЙ ПРОТОКОЛ

Прапор Міжнародної організації праці може бути зображений таким чином:

1. Загальні положення

- (a) Прапор Міжнародної організації праці може вивішуватися окремо або разом з одним чи кількома іншими прапорами.
- (b) Коли прапор Міжнародної організації праці вивішується разом з одним або декількома іншими прапорами, усі прапори повинні розміщуватися на одному рівні та мати приблизно однаковий розмір.
- (c) Ні в якому разі не можна, щоб будь-який прапор, розміщений разом із прапором Міжнародної організації праці, був розміщений на вищому рівні, ніж прапор Міжнародної організації праці, або був більшим за нього.
- (d) Прапор Міжнародної організації праці може розміщуватися по обидва боки від будь-якого іншого прапора, не вважаючись підпорядкованим будь-якому такому прапору в розумінні пункту 1 статті 3 Кодексу прапора Міжнародної організації праці.
- (e) Прапор Міжнародної організації праці, як правило, слід вивішувати лише на будівлі чи флаг-штоку від світанку до заходу сонця. У виняткових випадках прапор Міжнародної організації праці також може вивішуватися вночі.
- (f) Прапор Міжнародної організації праці ніколи не слід використовувати як будь-яку драпіровку, ніколи не можна прикрашати, відтягнути назад або підняти в складки, але завжди дозволяти йому вільно падати.

2. Замкнене коло прапорів

За винятком кола прапорів Організації Об'єднаних Націй та інших спеціалізованих установ, прапор Міжнародної організації праці в принципі не повинен бути частиною кола прапорів. Коли прапори розміщуються по колу, прапори, крім прапора Міжнародної організації праці, повинні розміщуватися у французькому алфавітному порядку представлених країн за годинниковою стрілкою. Прапор Міжнародної організації праці завжди має бути вивішений на флаг-штоку в центрі кола прапорів або у відповідній прилеглий зоні.

3. Лінія, скупчення або півколо прапорців

Усі прапори, окрім прапора Міжнародної організації праці, розміщуються в рядках, кластерах або півколах у французькому алфавітному порядку представлених країн, починаючи зліва. У таких випадках прапор Міжнародної організації праці слід вивішувати окремо у відповідній зоні або в центрі лінії, групі чи півколу, або, у випадках наявності двох прапорів Міжнародної організації праці, на обох кінцях лінії, групі або півколу.

4. Національний прапор країни, в якій розміщено прапор

Міжнародної організації праці

- (a) Державний прапор країни має з'являтися у своєму звичайному положенні відповідно до французького алфавітного порядку країн.
- (b) Якщо відповідна країна бажає спеціально виставити свій національний прапор, прапори повинні бути розташовані в лінію, групу або півколо, а національний прапор розміщується на кожному кінці лінії, групи або півкола, відокремлених від групи інтервал не менше однієї п'ятої загальної довжини лінії.

III. ЗАГАЛЬНЕ ВИКОРИСТАННЯ ПРАПОРА

1. Відповідно до статті 5 Кодексу прапора Міжнародної організації праці, прапор Міжнародної організації праці може використовуватися для демонстрації підтримки Міжнародної організації праці та просування її принципів і цілей.

2. Вважається особливо доцільним, щоб прапор Міжнародної організації праці вивішувався в таких випадках:

- (a) у національний день країни, в якій вивішується прапор;
- (b) з нагоди будь-якої офіційної події, зокрема на честь Міжнародної організації праці;
- (c) з нагоди будь-якої офіційної події, яка може або має бути певним чином пов'язана з Міжнародною організацією праці.

IV. ЗАБОРОНИ

1. Згідно зі статтею 6 Кодексу прапора Міжнародної організації праці ні в якому разі не можна використовувати прапор Міжнародної організації праці або його точну копію в комерційних цілях або в прямому зв'язку з товаром.

2. Крім того, ані прапор Міжнародної організації праці, ані будь-яка його копія не можуть бути вибиті, вигравірувані чи іншим чином прикріплені на будь-яких канцелярських приладах, книгах, журналах, періодичних виданнях чи інших виданнях будь-якого характеру таким чином, щоб це могло означати, що будь-яке таке канцелярське приладдя, книги, журнали, періодичні видання чи інші публікації були опубліковані Міжнародною організацією праці або від її імені, за винятком випадків, коли це дійсно так або у такий спосіб, який має наслідком рекламування комерційного продукту.

3. Відповідно до положень параграфу 2 цього розділу та за винятком предметів, виготовлених для презентації або продажу учасникам різних нарад Міжнародної організації праці, ані прапор Міжнародної організації праці, ані будь-яка його копія не повинні прикріплюватися на будь-яким способом на будь-якій статті будь-якого виду. За винятком тих же винятків, прапор Міжнародної організації праці не можна відтворювати на виробках із тканини, шкіри, матеріалів, синтетичних матеріалів тощо. Прапор Міжнародної організації праці може бути виготовлений у формі гудзика на лацкані.

4. За винятком особливих випадків, зазначених у параграфах 2 і 3, жодні знаки, знаки розрізнення, літери, слова, малюнки, малюнки, зображення чи малюнки будь-якого характеру не можуть бути розміщені на прапорі Міжнародної організації праці чи прикріплені до нього чи розміщені на будь-якому його репліка.

V. ЖАЛОБА

1. Відповідно до статті 7 Кодексу прапора Міжнародної організації праці, щоразу, коли Генеральний директор Міжнародного бюро праці оголошує, що Міжнародна організація праці перебуває в офіційній жалобі, прапор Міжнародної організації праці, де б він не був вивішений, повинен відзначати таку подію припущенням під час офіційної трауру.

2. Керівники офісів і керівники представництв Міжнародної організації праці за межами штаб-квартири уповноважені Генеральним директором приспускати прапор Міжнародної організації праці до половини щогли у випадках, коли вони бажають дотримуватися офіційної трауру в країні, в якій такі офіси або місії. мають свій штаб.

3. Приспущений прапор Міжнародної організації праці спочатку має бути на мить піднятий на вершину, а потім опущений до половини щогли. Прапор слід знову підняти на вершину, перш ніж опустити його на день. Під «половиною щогли» мається на увазі опускання прапора на половину відстані між верхньою та нижньою частинами щогли.

4. Стрічки з крепу можуть бути прикріплені до флаг-штоків, на яких майорить прапор Міжнародної організації праці в похоронній процесії, лише за розпорядженням Генерального директора Міжнародного бюро праці.

5. Коли прапор Міжнародної організації праці використовується для покриття труни, його не можна опускати в могилу або торкатися землі.

IV

Резолюція щодо прийняття Програми та бюджету на 2006-07 рр. і розподілу доходів бюджету між державами-членами⁸

Генеральна конференція Міжнародної організації праці,

На підставі Фінансових положень затверджує на 70-й фінансовий період, що закінчується 31 грудня 2007 року, бюджет витрат Міжнародної організації праці в розмірі 594 310 000 доларів США та бюджет доходів у розмірі 594 310 000 доларів США, що за бюджетним обмінним курсом 1,25 швейцарського франка за долар США, становить 742 887 500 швейцарських франків, і постановляє, що бюджет доходів, деномінований у швейцарських франках, розподілятиметься між державами-членами відповідно до шкали внесків, рекомендованої Фінансовим комітетом урядових представників.

V

Резолюція щодо заборгованості зі сплати внесків Вірменії⁹

Генеральна конференція Міжнародної організації праці, беручи до уваги пункт 7 статті 10 Фінансового регламенту,

Приймає домовленості, запропоновані Урядом Вірменії щодо погашення заборгованості зі сплати внесків за період 1992-2004 рр. таким чином:

- (a) у 2005 році Уряд Вірменії повністю сплатить свій внесок за 2005 рік;
- (b) у наступні роки Уряд Вірменії продовжуватиме сплачувати свій поточний внесок у повному обсязі в тому році, за який він належить;
- (c) Уряд Вірменії погасить заборгованість, що накопичилася до 31 грудня 2004 року включно, на суму 1 935 666 швейцарських франків шляхом сплати, починаючи з 2005 року, 20 щорічних платежів згідно з таким графіком:

Рік	Річний внесок (у швейцарських франках)	Разом
2005-08	4 роки	48 000
2009-12	4 роки	72 000
		192 000
		288 000

⁸ Прийнято 15 червня 2005 року 415 голосами «за», 7 «проти» та 2 «утрималися».

⁹ Прийнято 6 червня 2005 року.

2013-16	4 роки	96 000	384 000
2017-20	4 роки	120 000	480 000
2021-23	3 роки	144 000	432 000
2024	1 роки	159 000	159 000
Разом			1 935 666

Постановляє, що Вірменії буде дозволено голосувати відповідно до пункту 4 статті 13 Статуту Міжнародної організації праці після завершення поточної справи.

VI

Резолюція щодо заборгованості зі сплати внесків Республіки Молдова¹⁰

Генеральна конференція Міжнародної організації праці, беручи до уваги пункт 7 статті 10 Фінансового положення,

Приймає домовленості, запропоновані Урядом Республіки Молдова щодо погашення заборгованості зі сплати внесків за період 1992-2004 рр. таким чином:

- (a) виплата 3548 швейцарських франків, здійснена Урядом Республіки Молдова у квітні 2005 року, буде застосована до його повного внеску за 2005 рік;
- (b) у наступні роки Уряд Республіки Молдова продовжуватиме сплачувати свій поточний внесок у повному обсязі в тому році, за який він належить;
- (c) Уряд Республіки Молдова погасить заборгованість, що накопичилася до 31 грудня 2004 року включно, у розмірі 2 729 346 швейцарських франків шляхом сплати, починаючи з 2006 року, першого внеску в розмірі 136 473 швейцарських франка та 19 річних платежів у розмірі 136 467 швейцарські франки;

Постановляє, що Республіці Молдова буде дозволено голосувати відповідно до пункту 4 статті 13 Статуту Міжнародної організації праці після завершення поточної справи.

VII

Резолюція щодо заборгованості зі сплати внесків Того¹¹

Генеральна конференція Міжнародної організації праці, беручи до уваги пункт 7 статті 10 Фінансового положення,

Приймає домовленості, запропоновані Урядом Того щодо погашення заборгованості зі сплати внесків за період 1992-2004 рр. таким чином:

- (a) у 2005 році Уряд Того повністю сплатить свій внесок за 2005 рік;
- (b) у наступні роки Уряд Того продовжуватиме сплачувати свій поточний внесок у повному обсязі в тому році, за який він належить;
- (c) Уряд Того погасить заборгованість, що накопичилася до 31 грудня 2004 року включно, у розмірі 213 453 швейцарських франків шляхом сплати, починаючи з 2006 року, семи щорічних платежів у розмірі 27 924 швейцарських франків та одного останнього платежу у розмірі 17 985 швейцарських франків. .

Постановляє, що Того має право брати участь у голосуванні відповідно до пункту 4 статті 13 Статуту Міжнародної організації праці після завершення поточної справи.

¹⁰ Прийнято 6 червня 2005 року.

¹¹ Прийнято 15 червня 2005 року.

VIII

Резолюція щодо заборгованості зі сплати внесків Грузії

Генеральна конференція Міжнародної організації праці, беручи до уваги пункт 7 статті 10 Фінансового регламенту,

Приймає запропоновану Урядом Грузії домовленість щодо погашення заборгованості зі сплати внесків за період 1993-2004 рр. таким чином:

- (a) у 2005 році Уряд Грузії повністю сплатить свій внесок за 2005 рік;
- (b) у наступні роки Уряд Грузії продовжуватиме сплачувати свій поточний внесок у повному обсязі в тому році, за який він належить;
- (c) Уряд Грузії погасить заборгованість, що накопичилася до 31 грудня 2004 року включно, на суму 3 071 902 швейцарських франка шляхом сплати, починаючи з 2006 року, 14 щорічних платежів згідно з наступним графіком:

Роки	Загальна сума (у швейцарських франках)
2006	46 079
2007	61 438
2008	61 438
2009	61 438
2010	61 438
2011	122 876
2012	153 595
2013	153 595
2014	307 190
2015	368 628
2016	368 628
2017	430 066
2018	430 066
2019	445 427
Разом	3 071 902

Постановляє, що Грузії буде дозволено голосувати відповідно до пункту 4 статті 13 Статуту Міжнародної організації праці після завершення поточної справи.

IX

Резолюція щодо заборгованості зі сплати внесків Іраку¹²

Генеральна конференція Міжнародної організації праці, беручи до уваги пункт 7 статті 10 Фінансового положення,

Приймає домовленості, запропоновані Урядом Іраку щодо погашення заборгованості зі сплати внесків за період 1988-2004 рр., з метою:

- (a) у 2005 році уряд Іраку повністю сплатить свій внесок за 2005 рік;
- (b) у наступні роки Уряд Іраку продовжуватиме сплачувати свій поточний внесок у повному обсязі в тому році, за який він має бути сплачений;

¹² Прийнято 15 червня 2005 року.

- (с) Уряд Іраку погасить заборгованість, що накопичилася до 31 грудня 2004 року включно, у розмірі 6 127 793 швейцарських франків шляхом сплати, починаючи з 2005 року, 19 щорічних платежів у розмірі 306 390 швейцарських франків та останнього платежу у розмірі 306 383 швейцарських франків,
Постановляє, що Іраку буде дозволено брати участь у голосуванні відповідно до пункту 4 статті 13 Статуту Міжнародної організації праці після завершення поточної справи.

X

Резолюція щодо складу Адміністративного трибуналу Міжнародної організації праці¹³

Генеральна конференція Міжнародної організації праці,
Вирішує, відповідно до статті III Статуту Адміністративного трибуналу Міжнародної організації праці, продовжити термін повноважень пані Женев'єв Годрон на три роки,

Висловлює вдячність пані Флеріді Рут П. Ромеро за її внесок протягом останніх п'яти років у роботу Адміністративного трибуналу Міжнародної організації праці.

XI

Резолюція щодо оцінки внесків нових держав-членів¹⁴

Генеральна конференція Міжнародної організації праці,
Постановляє, відповідно до усталеної практики узгодження ставок внесків держав-членів МОП з їх ставками внесків в Організації Об'єднаних Націй, що внесок Самоа до бюджету МОП на період її членства в Організації в 2005 році вираховується за річною ставкою 0,001 %.

XII

Постанова про шкалу внесків до бюджету на 2006 рік¹⁵

Генеральна конференція Міжнародної організації праці,
Вирішує, згідно з пунктом 2 статті 9 Фінансового регламенту, прийняти проект шкали внесків на 2006 рік на основі шкали, прийнятої Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних Націй у грудні 2003 року, як зазначено в колонці 3 Додатку III до цього документа.

¹³ Прийнято 13 червня 2005 року.

¹⁴ Прийнято 13 червня 2005 року.

¹⁵ Прийнято 13 червня 2005 року.

ЗМІСТ

Сторінки

I.	Резолюція про зайнятість молоді	1
II.	Резолюція про винесення на порядок денний наступної чергової сесії Конференції пункту на тему «Охорона та гігієна праці»	12
III.	Резолюція щодо прапора Міжнародної організації праці	12
IV.	Резолюція щодо прийняття Програми та бюджету на 2006-07 рр. і розподілу доходів бюджету між державами-членами	17
V.	Резолюція щодо заборгованості зі сплати внесків Вірменіє	17
VI.	Резолюція щодо заборгованості зі сплати внесків Республіки Молдови	18
VII.	Резолюція щодо заборгованості зі сплати внесків Того	18
VIII.	Резолюція щодо заборгованості зі сплати внесків Грузії	19
IX.	Резолюція щодо заборгованості зі сплати внесків Іраку	19
X.	Резолюція щодо складу Адміністративного трибуналу Міжнародної організації праці	20
XI.	Резолюція щодо оцінки внесків нових держав-членів	20
XII.	Постанова про шкалу внесків до бюджету на 2006 рік	20